



SYNTHÈSE

Étude stratégique et prospective dans le cyclisme à l'horizon 2030

Décembre 2025

LES ENJEUX EN MATIÈRE D'EMPLOI



CE QUE DIT L'ÉTUDE

La **création d'un premier emploi reste encore peu répandue** (seuls 31% des répondants à l'enquête emploient aujourd'hui un ou plusieurs salariés), alors même que les clubs et comités employeurs structurent en moyenne 2,9 ETP, traduisant une **professionnalisation réelle lorsqu'elle est engagée**. Cette dynamique reste toutefois fragile : **47% des clubs employeurs rencontrent des difficultés à maintenir leur personnel** et 34% **font face à des tensions de recrutement**, principalement sur les fonctions cœur de métier.

Les **principaux freins identifiés** au développement de l'emploi sont :

- La difficulté à recruter des profils adaptés (*frein relevé pour 54% des répondants*) et à pérenniser les postes ;
- Le coût de l'emploi (*frein relevé pour 74% des répondants*) et l'incertitude sur sa viabilité financière (*frein relevé pour 57% des clubs répondants*) ;
- Le manque de maîtrise des démarches juridiques, administratives et RH.

Pourtant, l'élargissement des missions des clubs rend **indispensable la présence de compétences stables et identifiées**.

L'enjeu est donc de **sécuriser et accompagner le recrutement** (*outils RH, formation, appui des structures fédérales*) afin de transformer le premier emploi en un **facteur de stabilité, de qualité et de développement durable** pour les clubs.

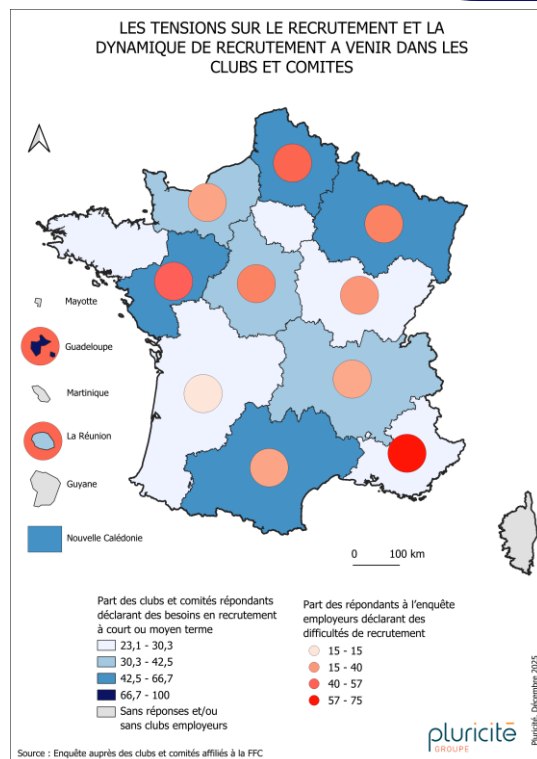
Enjeu N°1 : Réduire les freins psychologiques et administratifs

Enjeu N°2 : Accompagner les clubs dans la structuration RH

Enjeu N°3 : Adapter les solutions aux modèles économiques.

Enjeu N°4 : Renforcer la formation à la gestion associative et aux pratiques RH

Enjeu N°5 : Favoriser la pérennisation des postes créés



Postes les plus représentés

L'entraînement sportif (84%), l'initiation / apprentissage (56%), le développement (46%) et les fonctions administratives (43%).

Postes les plus en tension

L'entraînement sportif (77%), l'initiation / apprentissage (43%) ainsi que le développement (29%).

Postes pour lesquels des besoins de recrutement sont identifiés

L'initiation / apprentissage (59%), l'entraînement sportif performance (57%), le perfectionnement sportif (49%) et la communication et promotion (40%).



Les pistes d'actions

ACTION 1

Aider les clubs et comités à élaborer leur projet associatif : permettre aux clubs et aux comités de disposer d'une ambition partagée avec leurs parties prenantes, à travers un projet associatif clair et formalisé, véritable outil de pilotage et de dialogue interne et externe.

ACTION 2

Outils et sécuriser la démarche de recrutement : permettre aux clubs primo employeurs de préparer et de sécuriser leur première démarche de recrutement, en leur proposant un kit RH actualisé et adapté à leurs besoins, ainsi qu'un interlocuteur ressource si besoin.

ACTION 3

Accompagner la posture des dirigeants primo employeurs : former les dirigeants bénévoles à devenir employeur et à bien le vivre dans la durée.

D'autres actions ont été identifiées (valorisation des acteurs ressources, financement, mutualisation des emplois, attractivité des métiers, formations RH interclubs).



LES ENJEUX EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES



2

CE QUE DIT L'ÉTUDE

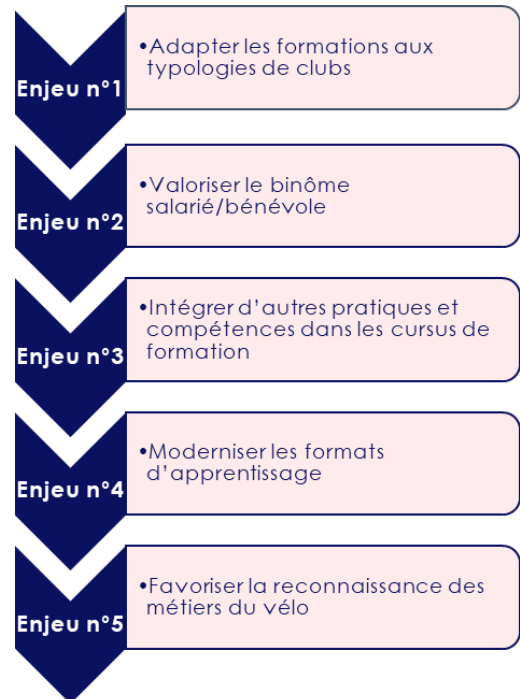
L'évolution des pratiques et des modes de fonctionnement place aujourd'hui la question des compétences au **cœur du développement des clubs**. Pourtant, l'accès à la formation reste encore limité : 57% des répondants employeurs n'ont suivi aucune formation financée par l'AFDAS au cours des 12 derniers mois, traduisant une **professionnalisation encore inégale au sein du réseau**.

Les répondants employeurs identifient en priorité des **besoins de formation sur des compétences structurantes** pour le développement de leur activité, en particulier la **stratégie et les outils de développement de la structure**, la gestion de projet et le financement (51%). Les **compétences en gestion administrative et comptabilité** (35%) apparaissent également comme un enjeu majeur, au même titre que le perfectionnement sportif (33%) et l'organisation d'évènements (33%), illustrant la nécessité de **mieux outiller les clubs sur l'ensemble de la chaîne de valeur associative et sportive**.

Les principaux freins identifiés pour le développement de compétences sont :

- **L'inadéquation de l'offre de formation face à l'hétérogénéité des clubs**, des projets et des disciplines ;
- Le **manque de formats accessibles, modulaires et progressifs**, limitant l'accès des bénévoles comme des salariés ;
- **L'insuffisante reconnaissance des compétences acquises** et la faible lisibilité des parcours d'évolution.

L'enjeu est donc de **structurer et préparer les compétences de demain**, en rééquilibrant l'offre de formation entre compétences sportives, compétences de gestion et compétences de pilotage de projet. Il s'agit de **proposer des parcours plus accessibles, modulaires et adaptés aux réalités des clubs**, afin de sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'attractivité des métiers du vélo et accompagner durablement la professionnalisation du réseau.



Les pistes d'actions

ACTION 1

Cartographier les besoins en compétences des clubs : disposer d'un écosystème de compétences structuré, capable de soutenir l'employabilité et la performance, en identifiant un socle commun indispensable, en intégrant les besoins spécifiques selon pratiques, publics et missions et en fournissant une base de référence pour adapter les formations et les parcours.

ACTION 2

Identifier et communiquer sur l'offre de formation existante : valoriser les parcours professionnels et les opportunités de carrière, en reliant les formations aux compétences métier pour faciliter le recrutement, et en faisant connaître les modules complémentaires, la formation continue et les organismes de formation disponibles.

ACTION 3

Identifier les passerelles métiers et adapter les formations : cartographier et valoriser les parcours des encadrants, reconnaître les compétences acquises sur le terrain, proposer des formations modulaires et personnalisées, et sécuriser l'accès à la professionnalisation et la progression de carrière



D'autres actions ont été identifiées (proposer des formations certifiantes complémentaires au diplôme d'entrée, développer une vision transversale de la filière vélo, décloisonner les filières pour favoriser l'emploi, structurer la formation et les réseaux de dirigeants bénévoles employeurs, travailler sur des fiches de postes détaillant compétences et spécificités des emplois, élaborer un kit de communication des filières et métiers).