

GUIDE POUR L'INCLUSION DANS LA CYCLO-LOGISTIQUE EN EUROPE

COMPREHENSIVE & INCLUSIVE
CYCLE LOGISTICS EDUCATION
PROGRAM (CICLE)



Image : Carton Plein



Co-funded by
the European Union

GUIDE POUR L'INCLUSION DANS LA CYCLO-LOGISTIQUE EN EUROPE (2025)

Les partenaires du projet :

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| • Les Boîtes à Vélo - France | https://lesboitesavelo.org/ | Paris, France |
| • Pour La Solidarité | https://www.pourlasolidarite.eu/ | Bruxelles, Belgique |
| • Urbike SC | https://urbike.be/ | Bruxelles, Belgique |
| • Bike Logic | https://www.bikelogic.org/ | Barcelone, Espagne |
| • L'Ecole des Métiers du Vélo | | Paris, France |

CICLE Project : <https://cicle-program.com/>

Co-financé par l'Union européenne (2023-2025)

Contributors :

- | | | |
|----------------------|---|--------------------|
| • Les Roues Libres | https://www.lesroueslibres.org/ | Paris, France |
| • Formació i Treball | https://www.formacioitreball.org/ | Catalogne, Espagne |

Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de son auteur. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



**Co-funded by
the European Union**

GUIDE POUR L'INCLUSION DANS LA CYCLO-LOGISTIQUE EN EUROPE

Ces dernières années, la cyclo-logistique (à ne pas confondre avec les plateformes de livraison à domicile, cf. p. 6) s'est développée de manière spontanée et empirique. Des opérateurs issus de secteurs variés - allant des géants de la logistique aux entreprises coopératives, en passant par les institutions publiques - sont apparus. Cette croissance a fait émerger de nouveaux défis tels la réponse à une demande croissante, la structuration de l'activité, ou encore le recrutement et la formation des nouveaux coursier·ères à vélo.

Le potentiel est énorme : **33% de la logistique urbaine pourrait être réalisée à vélo** dans la majorité des villes européennes. Cela représente un potentiel important d'emplois locaux et valorisants pour plusieurs dizaines de milliers d'Européens. Pourtant, l'accès à ce métier reste souvent spontané, motivé par la passion du vélo et considéré comme légitime seulement par une catégorie sociale assez restreinte. En conséquence, la diversité des profils des coursier·ères à vélo est limitée.

Au-delà du développement de formations professionnelles structurées, qualifiantes et certifiantes, les entreprises doivent également se transformer de l'intérieur afin de remettre

en question le stéréotype masculin, européen, athlétique et sur-qualifié qui domine la profession. L'inclusion n'est pas automatique. Elle nécessite un certain volontarisme, de la transparence sur sa propre organisation et sa culture, ainsi que des actions concrètes.

Ce guide est conçu pour aider les structures de cyclo-logistique (et de la logistique conventionnelle) à acquérir les connaissances relatives aux enjeux de diversité et d'inclusion, à auto-évaluer leur niveau d'inclusivité et à mettre en oeuvre des actions concrètes permettant de le faire progresser.

Sommaire

Introduction	4
Une journée dans la vie d'un·e coursier·ère à vélo	10
Évalue le niveau d'inclusion de ta structure	18
Engage des actions concrètes	30
Acquiert la connaissance nécessaire	40
Inspire-toi des bonnes pratiques	47

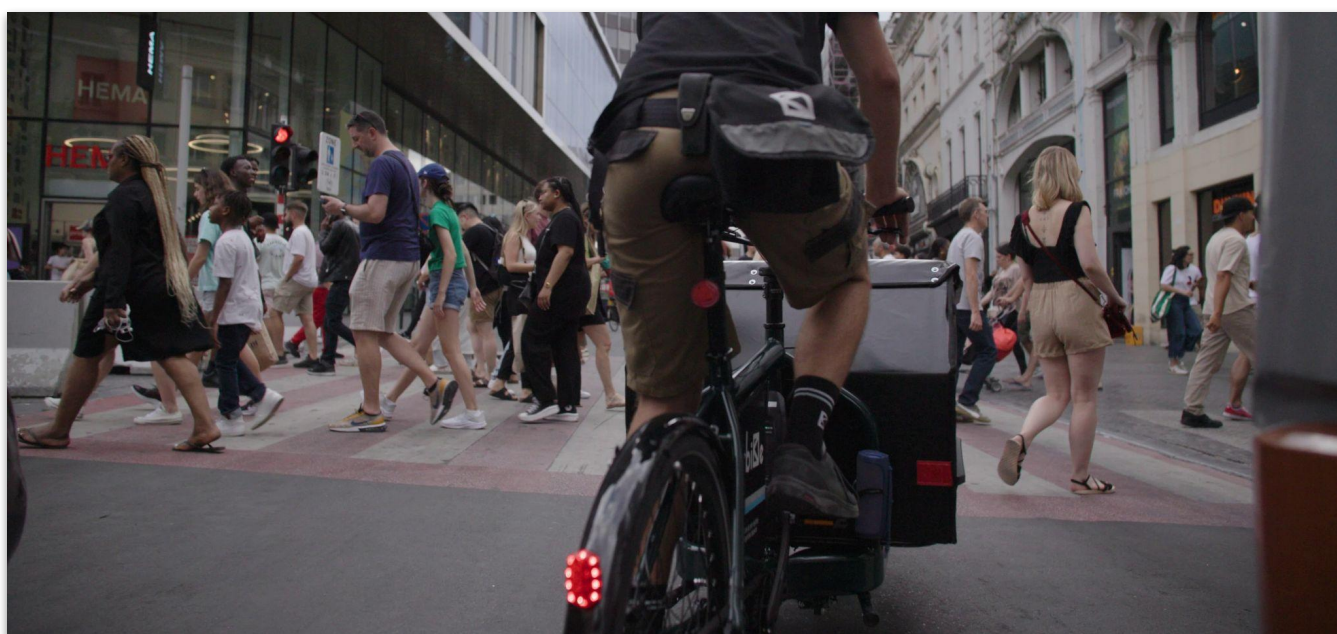


Image : Urbike



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

Contexte et méthodologie

Cette étude est l'une des productions du projet CICLE, un projet européen et transnational financé par le programme ERASMUS+ de l'Union européenne (2023-2025). Ce projet a impliqué 5 structures partenaires issus de 3 Etats membres :

- **Urbike SC** (Belgique), une coopérative de cyclo-logistique basée à Bruxelles ;
- **L'École des métiers du vélo** (France), une association de coopération (PTCE) basée à Paris et agissant pour développer une filière vélo plus inclusive, professionnelle et plus écologique. Elle est co-portée par plusieurs structures comme Carton Plein, Cargonantes, Les Roues Libres ou encore Coopcycle, et développe des projets coopératifs autour de la formation inclusive aux métiers du vélo ;
- **Bike Logic** (Espagne), une coopérative de cyclo-logistique basée à Sant Cugat del Vallès ;
- **Les Boîtes à Vélo - France** (France), l'union française des professionnel·les à vélo, qui porte la fédération française de la cyclo-logistique.
- **Pour La Solidarité** (Belgique), un think & do tank européen indépendant et engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

Le projet CICLE vise à soutenir la professionnalisation de la cyclo-logistique en Europe, par le développement de formations certifiantes et la reconnaissance de la cyclo-logistique comme activité professionnelle, d'une part, et par l'inclusion et l'ouverture du secteur à toutes et à tous, d'autre part.

Tout en soutenant la création de programmes de formation - notamment par la création d'un référentiel de compétences en coopération avec les professionnels du terrain et de la filière - le projet propose des outils pour accompagner les structures de cyclo-logistique dans leur transformation interne.

L'objectif de ce guide est d'aider les structures de cyclo-logistique à devenir plus inclusives et mieux outillées pour accueillir une grande diversité de profils de coursier·ères à vélo dans des conditions équitables et bienveillantes.

Par le renforcement de la formation professionnelle et de l'inclusion au sein des lieux de travail, ce projet vise à créer un environnement où toutes et tous les coursier·ères, quels que soient leur histoire, leur parcours, leur genre, peuvent s'épanouir et contribuer au développement durable du secteur de la cyclo-logistique.

Ce guide a été produit en collaboration avec deux structures expertes de l'inclusion et de la diversité :

- **Formació i Treball** (Espagne), entreprise sociale de Catalogne qui promeut l'emploi et l'intégration sociale des personnes présentant des risques d'exclusion au travers de programmes sur-mesure de formation et d'accès à l'emploi et la mise en place d'environnements de travail bienveillants ;



- **Les Roues Libres** (France), une association féministe oeuvrant pour rendre la filière professionnelle du vélo plus inclusive envers les femmes et minorités de genre par le conseil et l'accompagnement des structures employeuses, la formation professionnelle et la promotion des pluralités de genres.



**Co-funded by
the European Union**

INTRODUCTION

Pourquoi l'inclusion est-elle un enjeu de développement pour le secteur de la cyclo-logistique?

Accorder une place de choix à l'égalité et à l'inclusion dans la stratégie des structures cyclo, travailler au développement d'une culture interne de l'égalité, et intégrer plus de femmes et de minorités dans les structures cyclo présente de nombreux avantages, financiers mais aussi de justice sociale. coup d e projecteur sur les différents bénéfices d'une filière cyclo-logistique inclusive!

Conditions de travail et marque employeur

Garantir des conditions de travail équitables et bienveillantes à toutes et à tous, quel que soit le genre, l'origine sociale ou ethnique, la morphologie, l'état de santé ou les capacités physiques, est une nécessité. Un environnement de travail mixte et diversifié, dans lequel les employeurs veillent activement à la protection de tous les employé·e·s, constitue par définition un lieu de travail sain et positif — un argument supplémentaire en faveur du recrutement, notamment dans un secteur en plein essor.

Lever les barrières qui empêchent les femmes et autres groupes sous-représentés de rejoindre le secteur de la cyclo-logistique impliquent très souvent l'amélioration des conditions matérielles et organisationnelles du travail. Les leviers favorisant la diversité au sein d'une équipe sont les mêmes que ceux permettant d'augmenter l'attractivité des emplois du secteur. Par exemple, une étude réalisée auprès des postier·ères de BPost a mis en lumière que les principaux obstacles au passage du véhicule utilitaire au vélo-cargo relevaient de la sécurité, de l'exposition aux aléas météorologiques, l'absence d'espace privé et la vulnérabilité dans l'espace public.

Pour ouvrir les emplois de ce secteur - aujourd'hui dominé par le stéréotype des hommes blancs, sur-qualifié et athlétiques - il est essentiel de les rendre plus attractifs et plus accessibles, notamment par:

- Le renforcement de la protection contre les aléas météorologiques et les accidents;
- Des tournées de livraison et de transport raisonnables et le respect des temps de pause;
- Des équipements adaptés et adaptables à toutes les morphologies;

- La fourniture d'équipements de manutention prévenant les risques musculosquelettiques.

Un accès universel à la formation est aussi un vecteur à la fois d'inclusion et de professionnalisation du secteur.

Favoriser la pratique du vélo

La présence des femmes dans les métiers de la cyclo-logistique participe à l'augmentation générale de la pratique du vélo des femmes, mais aussi celles des enfants, car les femmes sont souvent prescriptrices pour les enfants. Les cyclo-logisticiennes sont des rôles modèles, comme l'illustre ce que la chercheuse française Margot Abord de Chatillon appelle "le mécanisme d'appropriation": Les Roues Libres ont confirmé ce phénomène en révélant par une étude que 90% des professionnelles du vélo interrogées pratique le vélo.

Cette logique vaut pour l'ensemble des groupes sous-représentés : diversifier les équipes de cyclo-logistique, très visibles dans l'espace public, permet à toute personne, quelque soit son genre, son parcours, son histoire, sa morphologie, de se projeter dans les métiers du vélo.



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

Pourquoi l'inclusion est-elle un enjeu de développement pour le secteur de la cyclo-logistique?

Bénéfices économiques et opportunités d'emplois

Ouvrir la cyclo-logistique à des profils diversifiés - incluant les femmes, les migrant·e·s, les personnes en situation de précarité et éloignées de l'emploi - opening cycle logistics to diverse profiles – dont les femmes, migrant·es, personnes en situation de précarité, éloigné·e·s de ces emplois – répond aux pénuries de main-d'œuvre tout en favorisant la créativité, l'innovation et la croissance des entreprises. En 2023, 21,6 % de la population de l'Union européenne était menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale (Eurostat), ce qui fait de leur intégration sur le marché du travail une priorité à la fois sociale et économique.

La cyclo-logistique est particulièrement adaptée aux publics vulnérables en raison de :

- **Faibles barrières à l'entrée** : des qualifications minimales et une formation pratique suffisent ;
- **Demande croissante** : portée par le commerce en ligne et la mobilité urbaine durable ;
- **Travail significatif** : contribuant à des villes plus propres et à la réduction de l'isolement social.

Employer ces publics renforce la stabilité économique, la cohésion sociale et la diversité en milieu de travail, au bénéfice à la fois des entreprises et des communautés.

Un accélérateur pour le secteur industriel

C'est particulièrement vrai pour la pluralité de genres et de morphologies dans la cyclo-logistique. La diversification des équipes dès maintenant, est fondamental et permettra de concevoir de nouveaux vélos-cargos plus divers et inclusifs: des produits de toutes les formes, adaptés à tous les usages, à toutes les morphologies, dans toutes situations.

Un enjeu de justice sociale

La cyclo-logistique doit refléter la mixité et la diversité de la société. L'Egalité est officiellement reconnue par l'ONU comme un indicateur de justice, de solidarité et de responsabilité. Par ailleurs le monde associatif et l'ONU affirment depuis plusieurs décennies que l'ensemble des objectifs onusiens ne pourront être atteints que si l'égalité est visée en filigrane des autres objectifs. En effet, les inégalités de genre constituent l'une des principales entraves à la réalisation des droits fondamentaux. Cette priorité transversale est un prérequis obligatoire et prioritaire pour lutter contre les défis auxquels notre monde fait face. C'est pourquoi l'ensemble des acteur·rices de la cyclo-logistique doit intégrer dès aujourd'hui les enjeux d'égalité dans ses réflexions.

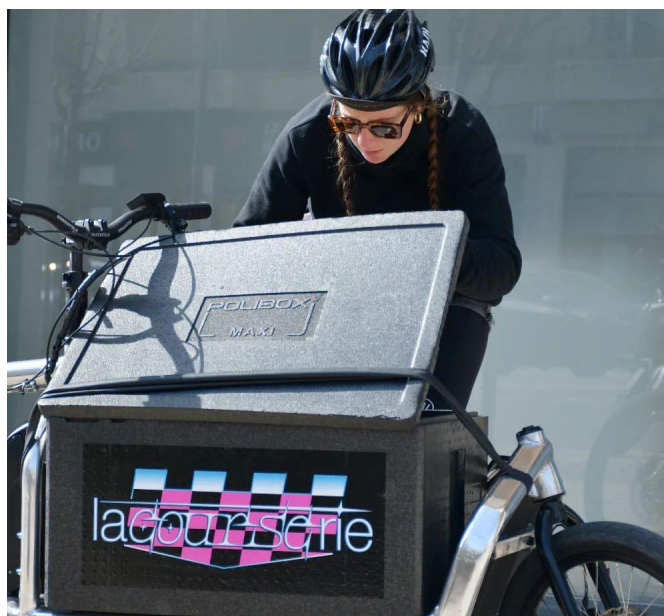


Image : la Courserie



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

Profil des personnes en risque d'exclusion

Cette production est particulièrement importante car, comme le souligne notre étude sur l'état de la formation à la cyclo-logistique en Europe, le secteur est marqué par une surreprésentation de jeunes hommes relativement privilégiés. C'était le cas dans la grande majorité des structures enquêtées.

Avant d'avoir recours à ce guide, il est nécessaire d'identifier les profils des personnes considérées comme à risque d'exclusion et de discrimination et de comprendre les défis spécifiques auxquels font face chacun de ces publics cibles afin de les lever efficacement.

Groupes en risque	Obstacles primaires	Conséquences sur l'emploi
Jeunes peu qualifiés	Manque de formation académique et professionnelle.	Emplois précaires, faibles salaires, absence de progression de carrière
Personnes en situation de handicap	Stigmatisation sociale, absence d'adaptations au poste de travail	Faibles taux d'embauche, offres d'emploi inadaptées.
Femmes vulnérables	Double discrimination (de genre et sociale), monoparentalité féminine, violences sexistes et sexuelles	Ecart de rémunération entre les genres, contrats précaires, difficulté d'accès aux postes à responsabilité, emploi informel..
Seniors (plus de 50 ans)	Préjugés (coût élevé, manque d'adaptabilité aux nouvelles technologies).	Chômage longue durée, rupture de parcours professionnel, perte d'estime de soi.
Personnes sans abri	Absence d'adresse fixe, problématiques de santé, déconnexion du marché du travail, stigmatisation.	Barrières administratives, isolation professionnelle, discrimination de la part de l'employeur.
Anciens détenus	Casier judiciaire, rupture avec le marché de l'emploi, inadéquation des qualifications.	Licenciement immédiat après vérification des antécédents, difficulté à justifier les périodes d'inactivité dans les CVs.
Migrants et réfugiés	Non reconnaissance des qualifications, barrières sociales et culturelles, statut administratif irrégulier.	Accès restreint à l'emploi déclaré, recours au travail informel, manque de qualifications.

Il est à noter qu'une personne peut appartenir à plusieurs groupes en même temps, ce qui accroît le risque d'exclusion.



INTRODUCTION

Objectifs de ce guide

L'objectif de ce guide est de rendre la cyclo-logistique plus inclusive et professionnelle en aidant les opérateurs à **attirer, former les groupes sous-représentés et leur donner envie de continuer à travailler dans ce secteur**, tout en améliorant la **sécurité, les conditions de travail et la qualité du service** des coursier·ères à vélo.

Ce guide est structuré comme un parcours pratique:

- **La journée du ou de la coursier·ère à vélo:** vise à donner une vision objective de la réalité quotidienne du métier de coursier·ère à vélo, mettre en lumière l'ensemble des compétences qu'il requiert et déconstruire les stéréotypes qui lui sont liés. Cette section permettra à toute personne curieuse de cette profession de mieux comprendre ce qu'elle implique. Elle vise notamment à aider les conseiller·ères en emploi à mieux orienter les personnes vers cette carrière.
- **Évaluer le niveau d'inclusion de sa structure:** l'outil d'auto-diagnostic proposé permettra à chaque structure de cyclo-logistique de faire le point sur ses pratiques en termes d'inclusion (recrutement, formation, gouvernance, équité, conditions matérielles et organisationnelles).
- **Mettre en oeuvre des actions concrètes :** cette section propose des outils et recommandations pour aider les structures de cyclo-logistique à améliorer leur niveau d'inclusivité et à s'ouvrir à un éventail plus diversifié de personnes.
- **Acquérir des connaissances sur l'inclusion:** permet aux acteurs d'approfondir leurs connaissances partagées sur l'inclusion and explorant ses freins et ses leviers: santé, sécurité, bien-être, gouvernance inclusive, parcours de formations et engagement.

Bonne lecture!



Image : Urbike



Co-funded by
the European Union

UNE JOURNÉE DE COURSIER-ÈRE À VÉLO

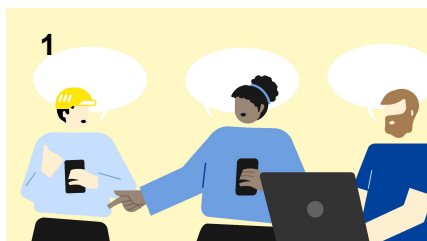


Co-funded by
the European Union

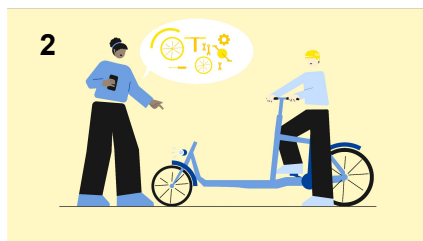
UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

Aperçu

L'objectif de cette section est de présenter le travail d'un coursier·ère à vélo tel qu'il est vraiment, de façon à **déconstruire les stéréotypes qui lui sont liés** - tel que la perception d'une profession exclusivement masculine où la majorité de la journée est passée sur un vélo. En pratique, le rôle du ou de la coursier·ère à vélo est beaucoup plus varié. La journée de travail implique un large éventail d'activités, de la préparation de la tournée au rangement du matériel en fin de service, le processus de livraison lui-même n'en représentant finalement qu'une partie.



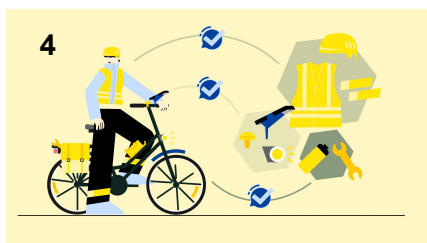
1
Réunion d'équipe, briefing et préparation numérique



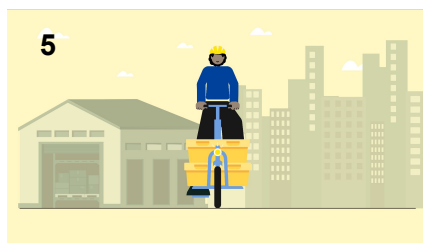
2
Préparation du véhicule



3
Chargement du véhicule



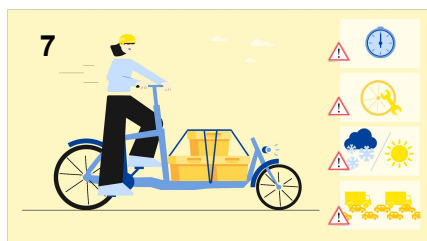
4
Préparation physique



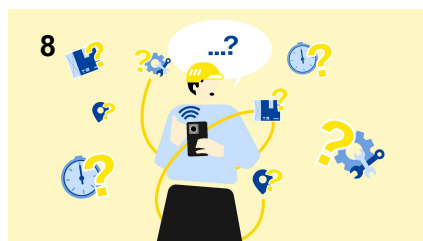
5
Départ de l'entrepôt



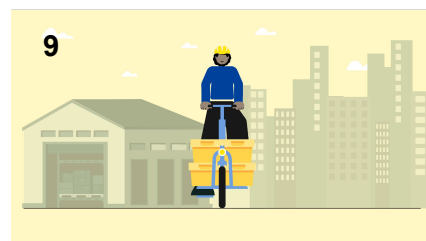
6
Collectes et livraisons



7
S'attendre à l'inattendu



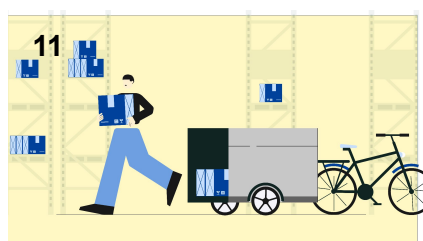
8
Demander de l'aide



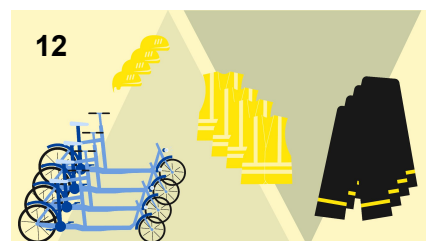
9
Retour à l'entrepôt



10
Reporting et feedback



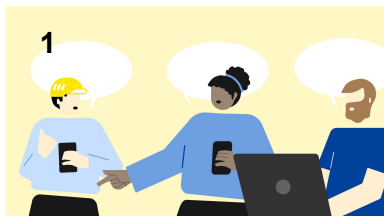
11
Décharger les marchandises



12
Ranger les équipements

UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

La journée commence à l'entrepôt



Réunion d'équipe, briefing et préparation numérique

Réunion d'équipe et préparation numérique

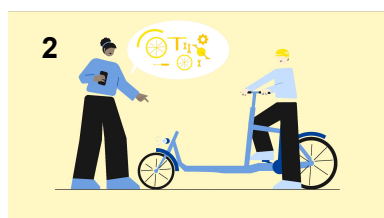
-  première étape de la journée
-  Entrepôt / hub & bureau des opérations / micro-hub
-  Synchronisation avec le dispatcher et téléchargement de la tournée numérique

Le·a coursier·ère à vélo arrive, participe à la réunion d'équipe, prend connaissance des instructions de répartition des commandes, des points de collectes et livraisons, de l'itinéraire, des services et conditions spécifiques de transport, collecte et livraison. Il·elle vérifie la charge des appareils (téléphone, GPS, scanner, batterie externe, vélo-cargo), examine la carte et les contraintes de trajet (circulation, météo, jours de marché, travaux, etc.) et se coordonne avec le dispatcher concernant les créneaux horaires, les colis fragiles ou sensibles à la température, ainsi que les autres services éventuels comme la gestion des retours de marchandises.

Compétences : maîtrise des outils numériques liés à la gestion de tournée, routage, créneaux horaires, coordination et communication avec le dispatcher, l'entrepôt et le travail en équipe.

Contrôles de sécurité et de qualité : connexion à l'application, activation des notifications, validation des adresses et des géocodes.

Résultat attendu : plan de tournée clairement défini et première vague de services (livraisons/ collecte / retours) verrouillée.



Préparation du vélo-cargo

Préparation du vélo-cargo

-  deuxième étape de la journée
-  Entrepôt / micro-hub
-  Préparer le véhicule de façon à ce qu'il soit sécurisé et prêt à partir en tournée

Vérification avant tournée - pneus (pression, crevaisons), freins (usure des plaquettes, réactivité des leviers), transmission (nettoyage et lubrification), éclairages et réflecteurs, sonnette, rétroviseurs, stabilité de la béquille. Pour un vélo-cargo à assistance électrique: contrôle du niveau de charge, ajustement de la batterie de recharge, emplacement de la clé. Le·a coursier·ère règle la selle et le poste de pilotage en fonction du chargement prévu puis inspecte les bacs ou caisses de transport pour vérifier leur état général et leur propreté.

Compétences: maintenance préventive, détection des anomalies mécaniques, gestion et entretien des batteries.

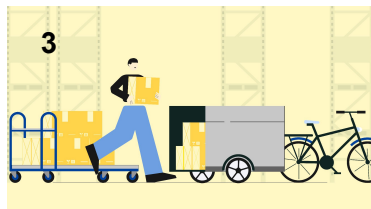
Contrôles de sécurité et de qualité : éclairages fonctionnels, serrages rapides et axes vérifiés, test de freinage statique avant départ.

Résultat attendu : le vélo-cargo est opérationnel et sécurisé, tout défaut constaté est immédiatement signalé.



UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

La journée commence à l'entrepôt



Charger le véhicule

Charger le vélo-cargo

🕒 troisième étape de la journée

📍 Entrepôt / micro-hub

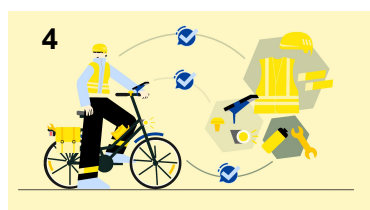
🎯 Préparer un chargement équilibré, ordonné et optimisé pour la première tournée

Le coursier scanne les marchandises et les place dans la caisse ou remorque du vélo-cargo en les regroupant par zone, créneau horaire, poids, tout en choisissant le type d'emballage approprié (sec, isotherme, fragile, etc.). Points de vigilance: les marchandises lourdes et volumineuses se placent plutôt en bas et au centre, les marchandises fragiles en hauteur et isolées, les colis à livraisons fréquentes à proximité de l'ouverture pour un accès rapide. En cas de retour de colis, ceux-ci doivent être stockés séparément. Il convient également de préparer à l'avance les bons de livraison si ceux-ci sont demandés.

Compétences : savoir charger et répartir le poids, utiliser les équipements de manutention, rigueur dans le scan des colis, séquençage des arrêts.

Contrôles de sécurité et de qualité : test de fermeture des sangles ou des portes, vérification qu'aucun élément n'obstrue la visibilité du coursier.

Résultat attendu : plan de tournée validé et première vague de livraison verrouillée.



Physical preparation

Préparation physique

🕒 avant la tournée

📍 Entrepôt/ micro-hub

🎯 Se préparer pour travailler en sécurité pendant plusieurs heures

Courte séance d'échauffement corporel avec une attention particulière au cou, épaules et hanches, hydratation, vérification des équipements de protection (casque ajusté, gants, vêtements adaptés à la météo, eau, etc.).

Plan météo: housse de pluie à portée de main, vêtements techniques et protections hivernales en cas de froid, chaussettes de rechange en cas de fortes pluies, lunettes de soleil, crème solaire, etc.

Compétences : gestion de soi, stratégies préventives des aléas.

Contrôles de sécurité et de qualité : visibilité, confort, liberté de mouvement.

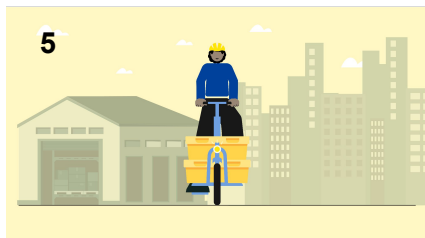
Résultat attendu: le·a coursier·ère est physiquement et mentalement prêt·e, sa sécurité est assurée..



Co-funded by
the European Union

UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

Sur la route



Quitter l'entrepôt

Quitter l'entrepôt

 début de la tournée

 en ville

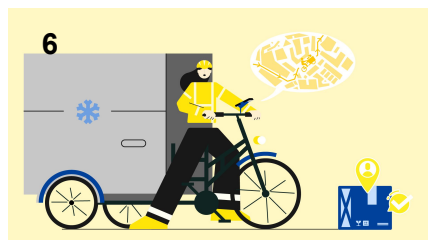
 S'insérer dans la circulation avec fluidité

Le·a coursier·ère débute son itinéraire, démarre l'enregistrement de sa progression, annonce son départ à l'équipe via le canal approprié. I·el privilégie un itinéraire sécurisé pour accéder aux points de collecte / livraison, teste la maniabilité du vélo chargé et franchit efficacement et de manière sécurisée les premiers nœuds de circulation.

Compétences: capacité de pilotage à basse vitesse, intelligence situationnelle, positionnement assertif.

Contrôles de sécurité et de qualité : les éclairages sont visibles, lights visible, premiers tests de freinage sous charge.

Résultat attendu : la tournée est lancée.



Collectes et livraisons

Collectes et livraisons

 pendant la tournée

 en ville

 Livrer / collecter à l'heure avec soin et preuve

A chaque arrêt, le·a coursier·ère stationne son vélo-cargo légalement et de façon sécurisée. I·el sécurise le vélo et sa marchandise, vérifie l'identité et/ou l'accès du destinataire(concierge, quai de chargement, interphone) et récupère une preuve de livraison / collecte (scan, signature, photo), selon la procédure définie. I·el s'adapte aux différents types de bâtiments, déplace les marchandises grâce à des équipements de manutention afin de prévenir les risques musculosquelettiques et à température sécurisée, les maintient en position verticale et les et gère la relation avec le·a client·e.

Compétences : relation et service client, orientation dans les bâtiments, gestion des procédures et preuves de livraison, stationnement sécurisé.

Contrôles de sécurité et de qualité : ne jamais bloquer les voies piétonnes, sécuriser son vélo-cargo et sa marchandise contre les vols ou dégradations lorsqu'il est hors de vue..

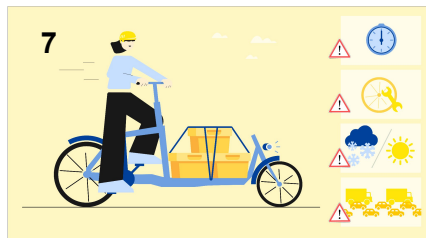
Résultats attendus : marchandise livrée en parfait état, statut du coursier·ère actualisé en temps réel.



Co-funded by
the European Union

UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

Sur la route



Prévoir les imprévus

Prévoir les imprévus

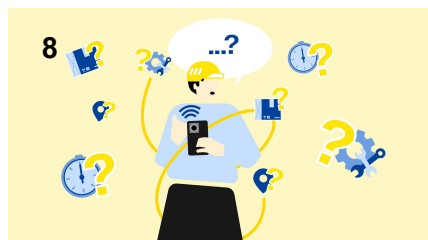
- pendant la tournée
- en ville
- Gérer les incidents sans dégrader la sécurité ni la qualité de service

Le·a coursier·ère doit gérer les perturbations liées à la circulation, la météo, ou les éventuelles pannes de vélo intervenant durant la tournée (crevaisson, problème électronique). Choix d'itinéraire alternatif, diagnostic du dysfonctionnement, réparation rapide en sécurité ou changement de vélo. Pour les problèmes liés au client (mauvaise adresse, destinataire absent), les coursier·ères suivent la procédure définie et documentent la situation en signalant l'incident au dispatch et en prenant des photos. En cas d'accident grave, le·a coursier·ère assure d'abord sa sécurité personnelle, puis contacte rapidement l'équipe.

Compétences : réacheminement dynamique, évaluation des risques, diagnostic et isolation des pannes.

Contrôles de sécurité et de qualité : s'arrêter dans un endroit sûr avant d'utiliser son téléphone, ordre de priorité: sécurité > service > rapidité..

Résultats attendus: poursuite de la tournée avec un retard minimal, l'incident est documenté.



Demander de l'aide

Demander de l'aide

- Pendant la tournée
- en ville
- Signaler les problèmes rapidement pour éviter les retards en cascade

Le·a coursier·ère contacte le dispatcher ou le mécanicien via l'application ou le canal de communication approprié, partage sa position, explique la situation et demande des pièces, un changement de vélo ou une assistance pour joindre un·e client·e. Il peut être nécessaire de participer à un court appel à trois (client, dispatch, coursier·ère) pour résoudre un problème avec un client.

Compétences : communication claire, signalement concis et précis des incidents, travail en équipe.

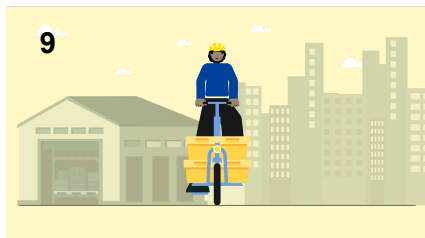
Contrôles de sécurité et de qualité: appels uniquement mains-libres ou à l'arrêt.

Résultat attendu : les problèmes sont communiqués et traités, le plan de tournée est mis à jour.



UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

Sur la route



Rentrer à l'entrepôt

Rentrer à l'entrepôt

- 🕒 fin de tournée
- 📍 en ville
- 🎯 Sortir de la circulation avec fluidité

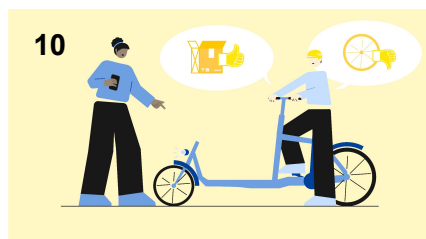
Le·a coursier·ère conclut sa tournée, arrête le suivi du trajet et informe l'équipe de son retour via le canal dédié. Il suit un itinéraire sûr et optimal pour revenir et continue de vérifier l'état du vélo en cours de route (batterie, pression des pneus, sécurité du chargement)

Compétences : intelligence situationnelle, positionnement assertif.

Contrôles de sécurité et de qualité : feux visibles, derniers tests de freinage.

Résultat attendu: la tournée est terminée

Retour à l'entrepôt



Remontée d'information et feedback

Remontée d'informations et feedback

- 🕒 après la tournée
- 📍 HEntrepôt, bureau des opérations / micro-hub
- 🎯 Améliorer la qualité des opérations

Le coursier enregistre les anomalies (mauvais géocodes, accès restreints, points de congestion aux heures de pointe), évalue sa connaissance des accès aux bâtiments et signale les problèmes récurrents. Ces informations alimentent les corrections de cartes et les notes clients pour les tournées futures.

Skills : feedback structuré, détection des incidents récurrents.

Contrôles de sécurité et de qualité : N/A.

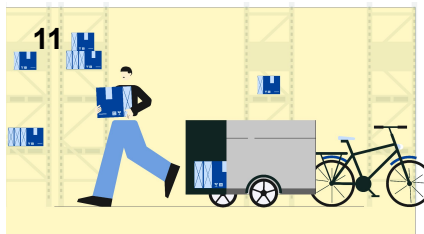
Résultat attendu : les données sont fiables, la fluidité des opérations est améliorée.



Co-funded by
the European Union

UNE JOURNÉE DE COURSIER·ÈRE À VÉLO

Retour à l'entrepôt



Returning goods

Retour des marchandises

🕒 après la tournée

📍 Entrepôt / micro-hub

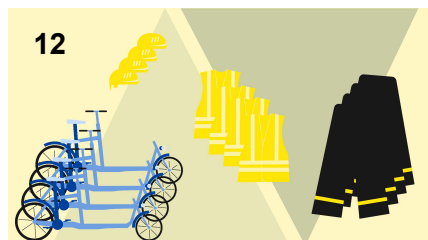
🎯 Boucler la boucle sur les colis non livrés et les retours.

Le·a coursier·ère enregistre les retours selon la procédure en vigueur (scans, codes de motif, etc.) sépare les colis fragiles ou sensibles à la température, les reconditionne si besoin, les remet dans le rack des stockage dédié aux retours. Il est possible qu'une deuxième tournée ait lieu le même journée.

Compétences : respect des procédure, référencement précis, respect de la chaîne de responsabilités.

Contrôles de sécurité et de qualité : chaîne du froid préservé si nécessaire.

Résultat attendu : retours traités, inventaire réconcilié..



Rangement du matériel

Rangement du matériel

🕒 après la tournée

📍 Entrepôt / micro-hub

🎯 Préparer le matériel pour le prochain service

Le·a coursier·ère décharge le matériel restant, nettoie le vélo, enregistre et/ou communique les besoins de maintenance, place les batteries en charge et range l'équipement de façon à ce qu'il puisse facilement être réutilisé lors de la tournée suivante. Il·elle pointe sa fin de service et confirme l'heure de début de la prochaine tournée.

Safety and quality checks : charger connections, hub kept tidy and unobstructed.

Outcome : vehicle and gear secured, shift closed correctly.

ÉVALUER SON NIVEAU D'INCLUSIVITÉ



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Introduction

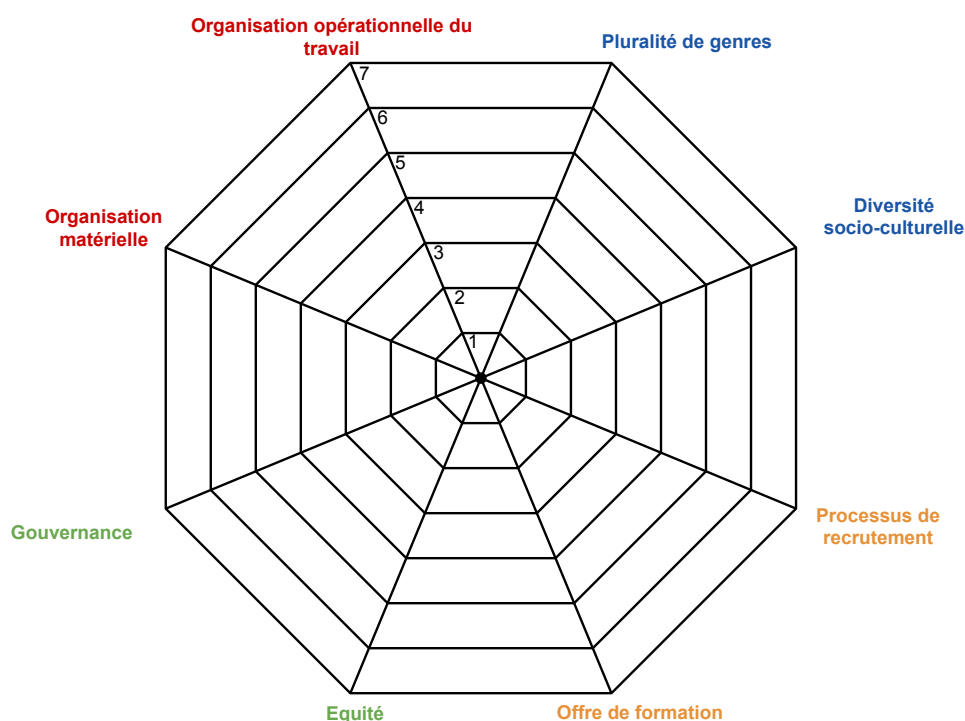
Le secteur de la cyclo-logistique reste relativement homogène et cherche à devenir plus inclusif. Comme souligné dans la première étude CICLE sur la formation à la cyclo-logistique en Europe, atteindre cet objectif nécessite plus qu'une simple adaptation des pratiques de recrutement. Les organisations doivent également évoluer en interne, en créant un environnement de travail où une grande diversité de profils peut s'épanouir.

Cet outil ([disponible en version numérique et interactive ICI](#)) ne prétend pas fournir un diagnostic complet du niveau d'inclusion au sein d'une organisation. Il est néanmoins conçu pour offrir des **premières indications** et permettre de se positionner, de faire un état des lieux des mesures déjà en place et identifier ses axes de progression. En évaluant votre situation aujourd'hui, il mettra en lumière les domaines nécessitant le plus d'attention et vous aidera à prioriser vos actions.

Cet outil est fréquemment utilisé pour représenter visuellement et efficacement des données multidimensionnelles sur des problématiques complexes, et est inspiré du projet Erasmus + [Capse](#). En réalisant cette 'évaluation, votre organisation pourra :

- Suivre les progrès réalisés dans ses pratiques d'inclusion au fil du temps ;
- Identifier les forces et faiblesses des politiques et de la culture d'entreprise actuelles ;
- Faciliter un dialogue constructif au sein des instances dirigeantes et des équipes sur les défis liés à l'équité.

Vous pouvez réaliser votre auto-évaluation grâce au [questionnaire interactif en ligne disponible en cliquant ICI](#). Il est cependant conseillé de réaliser cette auto-évaluation de manière collective, en prenant son temps et en associant plusieurs collègues de la structure.



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

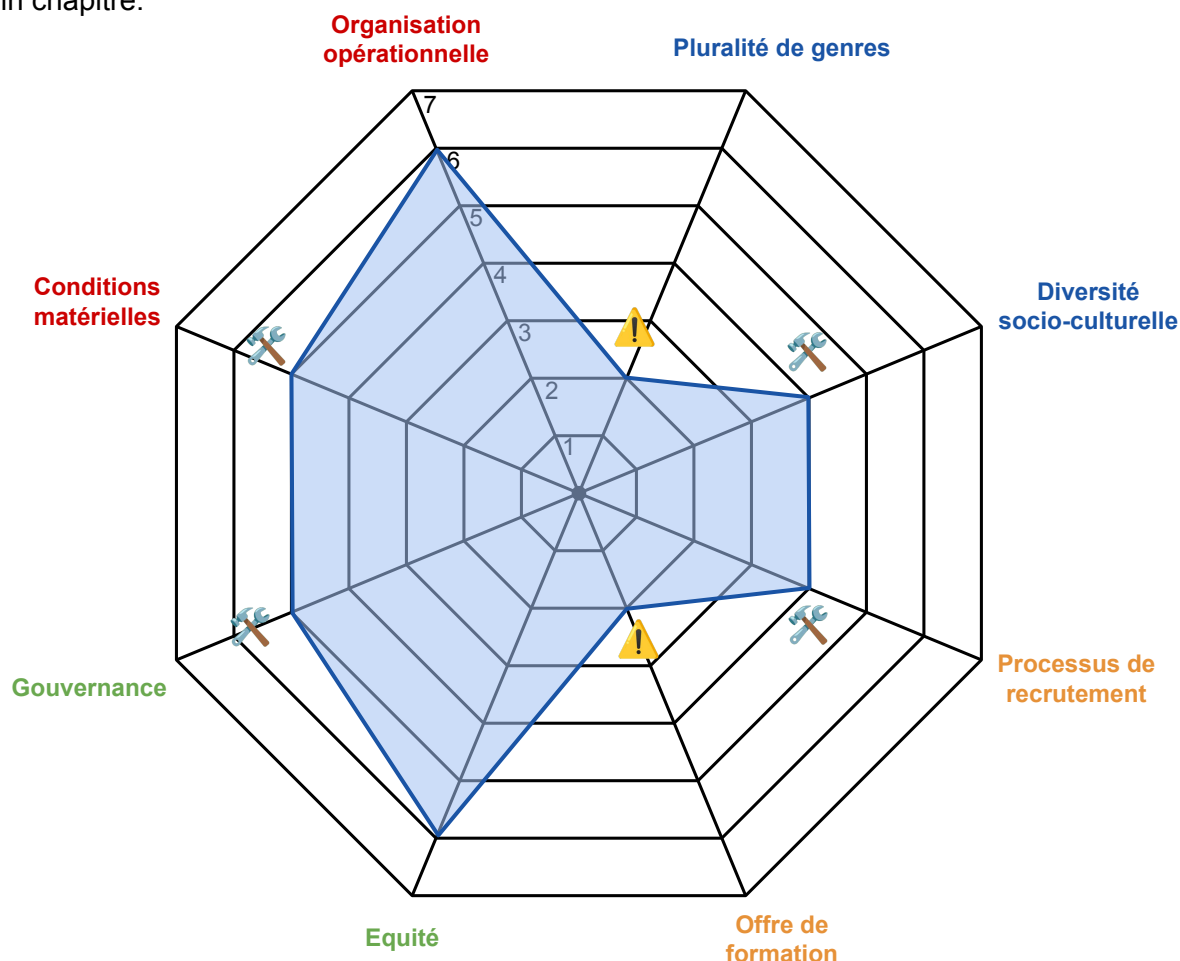
Introduction

L'outil est structuré en 8 axes d'inclusion: la pluralité de genres, la diversité socio-culturelle, le recrutement, la formation, l'équité salariale, la gouvernance, les conditions matérielles de travail et l'organisation opérationnelle. Pour chacun de ces axes, votre score est calculé de 1 à 7 points: 1 représente le niveau le plus faible et 7 le plus haut. La méthode de calcul est précisée pour chaque axe pp.21-27.

En connectant les scores de chaque axe dans la matrice ci-dessous, vous pouvez générer et visualiser le profil interne de votre organisation en termes d'inclusion. Ce profil met en avant les axes de progression de l'inclusivité qui nécessite le plus votre attention et vous permettra de prioriser vos actions. Vous pouvez également [générer votre score automatiquement en utilisant le questionnaire interactif en ligne en cliquant ici](#). Quelques points de repère::

- **Scores de 1 à 3** : vous débutez, il y a tout à construire! ⚠
- **Scores de 4 à 5** : Encore quelques coups de pédales! il y a une bonne base, mais vous pouvez encore progresser pour renforcer votre niveau d'inclusivité 🔧
- **Scores de 6 à 7** : Belle performance, vous êtes une source d'inspiration! Ne lâchez rien et partagez vos pratiques exemplaires OK!

Pour chaque axe d'inclusivité, des actions concrètes à mettre en oeuvre sont préconisées au prochain chapitre.



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Inclusivité

Pluralités de genre

Les hommes sont sur-représentés dans les secteurs de la logistique et du transport, la cyclo-logistique ne fait pas exception. Cette homogénéité est mise en lumière par la première étude de CICLE (état des lieux de la formation à la cyclo-logistique eu Europe). Elle est aussi soulignée dans plusieurs études sectorielles: les femmes ne représentent que 22% des employé·e·s du secteur du transport en Europe (EC,2022) et 13% des professionnel·les de l'industrie du cycle en France (France Vélo, 2023 ; FUB, 2023). Seuls 12,7% des coursier·ères à vélo ne s'identifient pas comme des hommes (BCLF, 2023).

Les coursier·ères à vélo s'identifiant comme des hommes sont référencés dans la catégorie 1.

Diversité socio-culturelle

Selon notre analyse du secteur, nous observons des schémas variés en termes de diversité socio-culturelle au sein des organisations. Dans le secteur de la cyclo-logistique, un profil récurrent se dégage souvent: une personne d'origine européenne, surqualifiée, valide, âgée d'une trentaine d'années et en bonne condition physique.

Pour évaluer votre indicateur de diversité socio-culturelle, il convient de comptabiliser la part (en pourcentage) de salarié·e·s de votre organisation appartenant à cette catégorie (ci-après désignée comme catégorie 1) par le nombre total de salariés.

$$\% = \frac{\text{Nombre d'employés s'identifiant en Catégorie 1}}{\text{Effectifs de la structure}}$$

Voici le système de notation :

%	Interprétation	Score
100%	Homogénéité	1
[90%-100%[	Très fort déséquilibre	2
[80%-90%[	Fort déséquilibre	3
[70%-80%[	Déséquilibre clair	4
[60%-70%[	Déséquilibre notable	5
[50%-60%[	Equilibre approché	6
50% or less	Equilibre	7



**Co-funded by
the European Union**

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Processus de recrutement et de formation

Processus de recrutement

Le recrutement, tout comme le processus de sélection, peut créer des barrières à l'intégration dans le secteur. Il désigne l'ensemble des actions visant à rechercher, attirer, présélectionner, interviewer, sélectionner et embaucher les nouvelles et nouveaux candidat·e·s. Pour rendre votre organisation plus inclusive, il est important de revoir ces processus en profondeur.

Pour évaluer l'inclusivité de vos processus de recrutement, répondez par "oui" ou par "non" à chacune des questions suivantes. Chaque "oui" vaut 1 point sur une échelle de 7 points.

Questions	Oui	Non
Processus défini : votre organisation dispose-t-elle d'un processus de recrutement et de sélection clairement défini?		
Transparence : ce processus est-il clairement communiqué à toutes et tous les candidat·e·s?		
Cibler les groupes sous-représentés : Mettez-vous en place des actions particulières pour toucher des groupes sous-représentés ou minoritaires dans la cyclo-logistique?		
Evaluation basée sur les compétences : Le processus privilégie-t-il les compétences transférables et le potentiel plutôt que l'expérience parfaite préalable?		
Réduire les biais inconscients : des mesures sont-elles prises pour réduire les biais inconscients lors des entretiens et de la sélection?		
Offres d'emploi inclusives : vos offres d'emploi sont-elles rédigées de manière à encourager une diversité de candidature (ex: langage inclusif, suppression des exigences non essentielles et des références à la capacité physique)?		
Retours d'expériences et améliorations : Recueillez-vous les retours des candidats pour améliorer le processus ?		
Total		

 **Un score entre 0 et 3** : peu d'efforts sont engagés, aujourd'hui pour favoriser l'inclusion via vos processus de recrutement : il y a tout à construire!

 **Un score entre 4 et 5**: vous disposez déjà d'une bonne base: l'inclusion est un enjeu que vous prenez déjà en compte dans vos processus de recrutement, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions!

 **Un score entre 6 et 7**: Bravo, vos processus de recrutement sont exemplaires en matière d'inclusion! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Processus de recrutement et de formation

Offre et processus de formation

La formation est une série d'activités d'apprentissage conçue pour aider les personnes que vous recrutez à acquérir les compétences et savoirs exigés dans leur nouvel emploi, activité ou procédure. Cela joue un rôle central pour rendre une profession plus inclusive. Cela rend possible le développement des compétences techniques et douces pour tous les profils que vous recruterez et contribue à lever les barrières à l'entrée sur le poste et tout au long de l'évolution de carrière. Au-delà de l'inclusion cela permet aussi à votre équipe de se professionnaliser, de s'actualiser et de gagner en performance.

Pour évaluer l'inclusivité de vos processus de formation, répondez par "oui" ou par "non" à chacune des questions suivantes. Chaque "oui" vaut 1 point sur une échelle de 7 points.

Questions	Oui	Non
Formation initiale: les nouvelles recrues bénéficient-elles d'une formation à leur arrivée?		
Formation continue: des formations continues sont-elles ouvertes à toutes et à tous?		
Plan de formation structuré: la formation est-elle structurée et formalisée (plan de formation, communication à toutes et tous les employé·e·s)?		
Temps d'évaluation : des moments d'évaluation ou de retours sont-ils prévus pour suivre les progrès?		
Les besoins de la diversité : La formation prend-elle en compte les différents besoins et profils des participant·e·s?		
Accessibilité: la formation est-elle accessible aux personnes ayant différents niveaux d'expérience ou de formation préalable?		
Environnement soutenant : des dispositifs de mentorat, coaching ou accompagnement spécifiques sont-ils proposés pour aider tout·e·s vos employé·e·s à progresser?		
Total		

 **Un score entre 0 et 3 :** peu d'efforts sont engagés, aujourd'hui pour favoriser l'inclusion via vos processus de formation : il y a tout à construire!

 **Un score entre 4 et 5:** vous disposez déjà d'une bonne base: l'inclusion est un enjeu que vous prenez déjà en compte dans vos processus de formation, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions!

 **Un score entre 6 et 7:** Bravo, vos processus de formation sont exemplaires en matière d'inclusion! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Équité et gouvernance

Équité

L'équité consiste à garantir que chaque personne, quelles que soient ses caractéristiques personnelles (âge, genre, origine sociale et ethnique, orientation, parcours, capacité physique) bénéficie d'un égal accès au salaire, aux opportunités d'évolution, aux récompenses, à la reconnaissance.

Pour évaluer le degré d'équité au sein de votre organisation, répondez par "oui" ou par "non" à chacune des questions suivantes. Chaque "oui" vaut 1 point sur une échelle de 7 points.

Questions	Oui	Non
Équité salariale : pour un même poste, le même salaire est-il accordé à toute personne, quelque soit son genre ou son parcours?		
Transparence du système de rémunération : les structures de rémunération et les critères d'augmentation sont-ils clairement communiqués et transparents?		
Accès aux avantages : tous·tes les employé·e·s ont-ils un accès équitable aux avantages, indemnités ou autres formes de soutien?		
Opportunités d'évolution : Les possibilités de promotion et d'évolution professionnelles sont-elles offertes de manière équitable à tous·tes les employé·e·s?		
Prise de décision : les décisions concernant les affectations, promotions, responsabilités sont-elles prises sur la base de critères objectifs, excluant tout biais subjectif?		
Mesures correctives volontaristes : des pratiques sont-elles en place pour corriger les inégalités ou offrir un soutien supplémentaire aux employé·e·s sous-représenté·e·s ou défavorisé·e·s?		
Équité intersectorielle : votre organisation prend-elle en compte des facteurs intersectoriels (genre, origine, handicap) lors de l'évaluation de l'équité salariale?		
Total		

 **Un score entre 0 et 3** : peu d'efforts sont engagés, aujourd'hui, pour favoriser l'équité au sein de votre organisation: il y a tout à construire!

 **Un score entre 4 et 5**: vous disposez déjà d'une bonne base: l'équité est un enjeu que vous prenez déjà en compte, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions!

 **Un score entre 6 et 7**: Bravo, vos pratiques sont exemplaires en matière d'équité ! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Équité et gouvernance

Gouvernance

La gouvernance désigne les mécanismes qui structurent une organisation tout en offrant des espaces de dialogue, de participation et de prise de décision favorisant l'inclusion et la diversité. refers to the mechanisms that structure an organisation while providing spaces for dialogue, participation, and decision-making that support inclusion and diversity. Inclusive governance ensures that all voices are heard and considered in shaping policies, processes, and workplace culture.

Pour évaluer le niveau d'inclusivité de votre gouvernance, répondez par "oui" ou par "non" à chacune des questions suivantes. Chaque "oui" vaut 1 point sur une échelle de 7 points.

Questions	Oui	Non
Représentants de confiance : Des personnes de confiance sont-elles désignées pour soutenir les employé·e·s et veiller à ce que leurs préoccupations soient entendues?		
Leadership de la diversité : L'équipe dirigeante ou l'organe décisionnel reflète-t-il une diversité de parcours, d'expériences et de points de vue ?		
Opportunités de participation : Des occasions sont-elles formellement offertes à tous les niveaux pour que les employé·e·s puissent contribuer aux décisions qui affectent l'organisation ?		
Transparence : Les processus décisionnels et les critères sont-ils clairement communiqués au personnel ?		
Politiques inclusives : Des politiques sont-elles en place pour garantir que tous·tes les employé·e·s puissent participer de manière significative aux discussions organisationnelles (par ex. réunions, comités, canaux de retour) ?		
Mécanismes de responsabilisation : Des systèmes existent-ils pour rendre les individus responsables de toute forme de discrimination ou de violence ?		
Strategic alignment : Des objectifs de diversité et d'inclusion sont-ils intégrés dans la stratégie de l'organisation et régulièrement examinés par la direction ?		
Total		

⚠ **Un score entre 0 et 3** : peu d'actions sont engagées, aujourd'hui, pour favoriser l'inclusion par la gouvernance au sein de votre organisation: il y a tout à construire!

🔧 **Un score entre 4 et 5**: vous disposez déjà d'une bonne base: l'inclusion est un enjeu que vous prenez déjà en compte au travers de votre gouvernance, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions!

OK **Un score entre 6 et 7**: Bravo, vos pratiques sont exemplaires en matière de gouvernance inclusive ! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Infrastructure, conditions matérielles et organisation opérationnelle

Lieu de travail et conditions matérielles

Cela désigne l'adaptabilité de l'environnement physique de travail et des équipements permettant d'accueillir différents profils de coursiers. Cela inclut des installations telles que les vestiaires et toilettes séparées pour les hommes et les femmes, les espaces de repos, ainsi que la mise à disposition d'équipements adaptés ou pouvant s'adapter à toutes les tailles et morphologies corporelles (par exemple : selle et guidon de vélo, vêtements et équipements de protection).

Pour **évaluer le niveau d'inclusivité de votre lieu de travail et des conditions matérielles**, répondez par **"oui"** ou par **"non"** à chacune des questions suivantes. Chaque **"oui"** vaut **1 point** sur une échelle de 7 points.

Questions	Oui	Non
Vestiaires : Les vestiaires sont-ils conçus de manière à ce que tous-tes les employé-e-s puissent y trouver un espace adapté et confortable ? Existe-t-il des vestiaires pour les femmes séparés de ceux des hommes ?		
Toilettes : Les toilettes sont-elles séparées, inclusives et équipées pour permettre à chacun-e de les utiliser dignement (par ex. bacs pour produits menstruels) ?		
Les vélos : Disposez-vous de différents types de vélos et/ou pouvant être réglés et adaptés pour convenir à différents types de corpulence ?		
Vêtements : Les uniformes, vêtements et équipements de protection individuelle sont-ils adaptables à différents types de corpulence ?		
Accessibilité : Toutes les installations (entrées, zones de stockage, stations de réparation) sont-elles physiquement accessibles et sûres pour les personnes ayant différents niveaux de mobilité ou de perception sensorielle ?		
Espaces de repos : Des espaces de pause sont-ils accessibles, confortables et adaptés à tous les profils d'employés ?		
Feed-back et amélioration : Existe-t-il un processus permettant aux employés de signaler les problèmes liés aux conditions matérielles et de proposer des améliorations en matière d'accessibilité ou de confort ?		
Total		

 **Un score entre 0 et 3** : peu d'actions sont engagées, aujourd'hui, pour améliorer les conditions matérielles visant à favoriser l'inclusion au sein de votre organisation: il y a tout à construire!

 **Un score entre 4 et 5**: vous disposez déjà d'une bonne base: l'inclusion est un enjeu que vous prenez déjà en compte au travers des conditions matérielles, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions!

 **Un score entre 6 et 7**: Bravo, les conditions matérielles que vous proposez sont exemplaires en matière d'inclusion ! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Infrastructure, conditions matérielles et organisation opérationnelle

Organisation opérationnelle

L'organisation opérationnelle désigne l'organisation interne du travail (horaires, articulation entre les postes de travail) ainsi qu'à la conception des tournées de cyclo-logistique (distance à parcourir, poids à transporter). Une organisation opérationnelle inclusive garantit que les horaires de travail, les trajets, les conditions de travail et les exigences physiques soient adaptées et équitables pour l'ensemble des employé·e·s.

Pour évaluer le niveau d'inclusivité de votre lieu de travail et des conditions matérielles, répondez par "oui" ou par "non" à chacune des questions suivantes. Chaque "oui" vaut 1 point sur une échelle de 7

Questions	Oui	Non
Horaires de travail : les horaires peuvent-ils être adaptés pour accommoder les employé·e·s ayant des responsabilités familiales, comme les parents?		
Distance maximale : Une distance maximale est-elle fixée pour les tournées de livraison ?		
Charge maximale : Existe-t-il une limite maximale de poids total pour une tournée (par ex. 120 kg par tournée) ?		
Poids maximal d'un colis : Un poids maximal par colis ou par article à livrer est-il défini (par ex. 10 kg par unité) ?		
Équipement de manutention : La structure fournit-elle du matériel de manutention (par ex. chariots, transpalettes) pour aider au transport des charges lourdes ?		
Durée des shifts : La durée des shifts est-elle conçue pour être gérable et équitable pour tous les employés ?		
Organisation participative : Les employé·e·s sont-ils impliqué·e·s dans la conception ou l'adaptation de la planification opérationnelle afin qu'elle prenne en compte la diversité des besoins et des contraintes ?		
Total		

 **Un score entre 0 et 3** : peu d'actions sont engagées, aujourd'hui, pour promouvoir une organisation opérationnelle inclusive au sein de votre organisation: il y a tout à construire!

 **Un score entre 4 et 5**: vous disposez déjà d'une bonne base: l'inclusion est un enjeu que vous prenez déjà en compte au travers de votre organisation opérationnelle, mais vous pouvez encore progresser en mettant en place de nouvelles actions

 **Un score entre 6 et 7**: Bravo, l'organisation opérationnelle que vous proposez est exemplaire en matière d'inclusion ! Ne lâchez rien et partagez vos bonnes pratiques!



Co-funded by
the European Union

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Mise en pratique

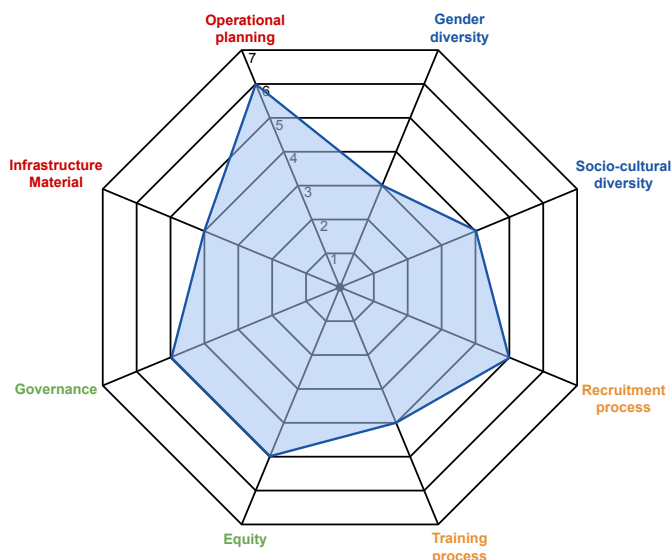


Diversité : un profil reste surreprésenté – des hommes dans la trentaine, souvent passionnés de cyclisme.

Processus de recrutement et de formation : des progrès ont été réalisés dans la structuration des processus de recrutement et de formation. Cependant, les réalités opérationnelles créent parfois des situations d'urgence, ce qui peut limiter l'application cohérente de ces procédures.

Équité et gouvernance : modèle de gestion coopératif et participation aux processus de prise de décision.

Opérations : les coursier·ères occupent des fonctions opérationnelles (dispatch, hub, gestion des équipements et de la formation). Toutefois, l'infrastructure physique de l'entreprise demeure limitée, en grande partie contrainte par les conditions immobilières urbaines.



⚠ : Pluralité de genres

🔧 : Diversité socio-culturelle, recrutement et formation, équité, gouvernance, infrastructure et matériel.

OK : Organisation opérationnelle

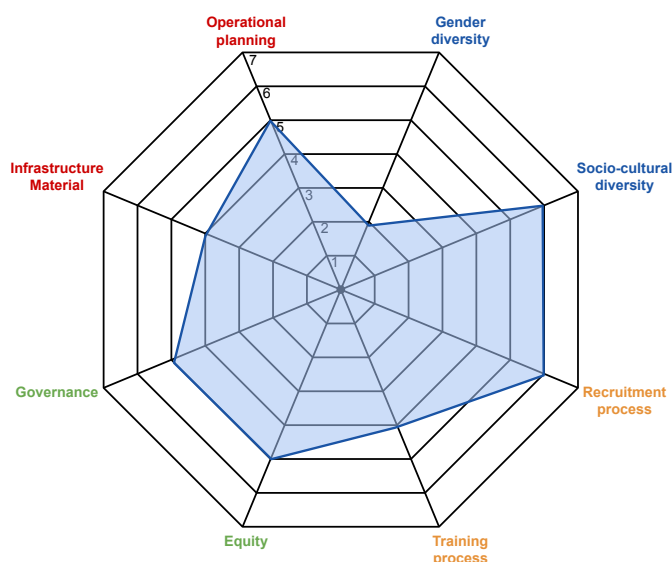


Diversité : surreprésentation des hommes (>80 %), mais avec une diversité des origines socioculturelles (âges, nationalités et niveaux d'éducation).

Processus de recrutement et de formation : recours à plusieurs canaux de recrutement favorisant une plus grande diversité. Bien que la formation ne soit pas officiellement reconnue, elle a été structurée et un système de mentorat a été mis en place.

Équité et gouvernance : processus de décision transparents et égalité des chances. Un espace de dialogue a également été créé.

Opérations : pour des raisons économiques, les investissements dans l'amélioration du hub restent limités. Cependant, des équipements adaptés à tous les profils sont fournis. La pénibilité (poids, distance) est prise en compte lors de la conception des tournées.



⚠ : Pluralité de genre

🔧 : Plan de formation, équité, gouvernance, infrastructure et matériel, planning opérationnel.

OK : Processus de recrutement, diversité socio-culturelle



Co-funded by
the European Union

SELF-ASSESSMENT TOOL

Use cases



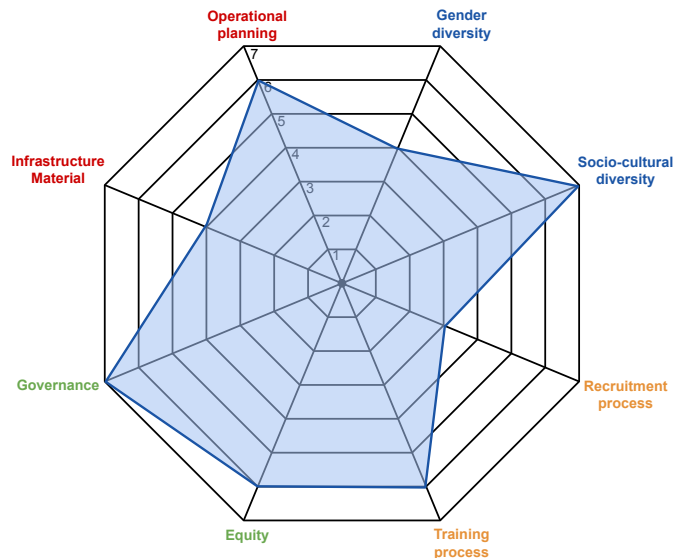
CARGONAUTES

Diversité : 25% de femmes au sein de l'équipe (en augmentation), âges, origines, niveaux de formation et nationalités diversifiés.

Recrutement et formation: l'accent est mis sur la motivation et le potentiel d'apprentissage plutôt que sur l'expérience déjà acquise. Les offres d'emploi visent l'inclusivité, bien qu'il reste encore des marges d'amélioration. La formation est spécifique et personnalisée.

Équité et gouvernance : le système de rémunération et de promotion est équitable et transparent, fondé sur des critères objectifs avec un ratio salarial fixe. La gouvernance coopérative garantit une prise de décision collective

Conditions matériel et organisation: le confort et l'accessibilité du centre pourraient être amélioré, bien que limités par l'espace et le budget. Les horaires sont flexibles et adaptés aux besoins personnels, avec un suivi des charges et des distances.



: Processus de recrutement



: Pluralité de genre, conditions matérielles



: Diversité socio-culturelle, équité, gouvernance, organisation opérationnelle

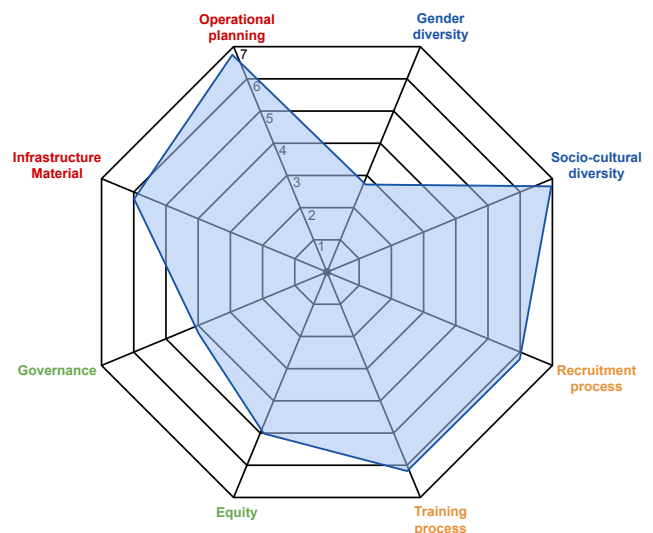


Diversité : Carton Plein recrute des personnes issues de milieux divers et défavorisés et est engagé dans une démarche d'amélioration de l'équilibre femmes-hommes (objectif de 10 femmes au sein de l'équipe en 2026).

Recrutement et formation: l'accent est mis sur la motivation plutôt que sur les compétences préalables, développées au cours de la formation. Des actions sont mises en oeuvre pour attirer les femmes qui pourraient être découragées par la perception du métier.

Équité et Gouvernance : le système de rémunération est transparent et équitable, tous les salariés ont un égal accès aux avantages, indemnités et accompagnements.

Conditions matérielles et organisationnelles: les vestiaires hommes et femmes sont séparés, les horaires de travail et tournées sont adaptés (horaires, distances, charges) à chacun et des pauses régulières sont permises.



: Pluralité de genre



: Gouvernance, équité



: Diversité socioculturelle, recrutement, diversité socio-culturelle, recrutement et formation, conditions matérielles et organisationnelles du travail



Co-funded by
the European Union

ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES



Co-funded by
the European Union

ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Introduction

L'objectif de cette section est de formuler des recommandations concrètes pour renforcer l'inclusion au sein des organisations de logistique à vélo, afin d'attirer et d'accueillir durablement les groupes actuellement sous-représentés dans le secteur: promouvoir la pluralité et l'égalité entre les genres, les origines sociales et ethniques, les différentes générations, morphologies, et bien plus encore.

Il n'existe pas de formule magique pour agir en faveur de l'inclusion et de la diversité au sein d'une équipe de travail. L'inclusion ne va pas de soi : elle ne se développe pas spontanément avec le temps, sans la mise en place d'actions concrètes. Chacun·e peut agir, à son niveau et chaque action compte. Ce guide n'a pas pour but de culpabiliser, mais de rassembler les bonnes volontés et conseiller. Regardons donc ensemble dans la même direction, faisons preuve de solidarité, inspirons-nous mutuellement et passons à l'action dès maintenant !

Il existe plusieurs approches communes pour favoriser l'inclusion de différents groupes. Par exemple, mettre en place un programme d'intégration et de formation personnalisé pour les nouvelles recrues, ou encore proposer des vélos et des équipements de sécurité adaptés à toutes les morphologies, peut contribuer à lever des obstacles non seulement pour les femmes, mais aussi pour toutes les personnes qui perçoivent le vélo comme une activité risquée ou exposée dans l'espace public.

Ce chapitre inclut certaines recommandations ciblées sur l'égalité de genre – signalées par le symbole de l'égalité de genre ♀ – grâce à la contribution de **Les Roues Libres**, expert·es sur le sujet. De nombreuses recommandations permettent l'inclusion de tous les publics éloignés de la cyclo-logistique, en général.

Certaines des actions proposées peuvent être mises en œuvre immédiatement, tandis que d'autres peuvent être planifiées sur le long terme. La plupart de ces actions ne nécessitent pas un budget important, mais elles demandent toutes de la volonté, de l'engagement de la part de la direction et des coursiers, du temps pour garantir leur réussite.

Les recommandations ont été regroupées en quatre chapitres – correspondant aux catégories de l'outil d'auto-évaluation :

- **Process de recrutement et de formation** ;
- **Conditions matérielles et organisation opérationnelle** ;
- **Équité et gouvernance** ;
- **Des recommandations générales** pour l'inclusion et la diversité ;



Image : Carton Plein



ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Processus de recrutement et de formation

Processus de recrutement

L'offre d'emploi constitue souvent le premier point de contact avec le monde extérieur. Un processus de recrutement inclusif vise à éliminer les biais inconscients et à ouvrir la porte à un éventail plus large de candidat-es.

👤 Les femmes sont généralement moins familières que les hommes avec le monde du cyclisme et donc avec l'utilisation des vélos-cargos. Les mécanismes d'autocensure ont également tendance à être plus forts chez les femmes : elles sont moins susceptibles que les hommes de postuler à un poste si elles estiment ne pas répondre à **toutes** les exigences. Il est donc important de mieux accompagner les femmes dans la découverte et l'essai des vélos-cargos, en adaptant et repensant les sessions de test, en les organisant en présence d'une professionnelle de la logistique à vélo, par exemple.

⚙️ **Canaux de communication** : pour accroître la diversité des candidatures, il est préférable de diffuser les offres d'emploi via des canaux diversifiés : contact direct avec les agences pour l'emploi et les organismes de formation, les réseaux sociaux, le site web de l'entreprise ou encore des plateformes d'emploi spécialisées.

⚙️ **Description du poste** : mettre l'accent sur les compétences et qualités réellement nécessaires, et éviter les formulations genrées. Lorsqu'on décrit le ou la candidat-e idéal-e, il existe un risque de dresser une liste trop exhaustive de compétences, ce qui peut décourager certaines personnes pourtant qualifiées, alors que certaines compétences ne sont pas indispensables ou peuvent s'apprendre.

⚙️ **Évaluation** : utiliser une grille d'évaluation du recrutement permet d'évaluer les candidat-es de manière aussi objective que possible à chaque étape et de faciliter des comparaisons plus équitables.

⚙️ **Binôme de recrutement paritaire en termes de genre** afin de réduire les biais cognitifs lors de la sélection.

⚙️ **Formation au recrutement inclusif** pour sensibiliser aux biais et éviter les écueils les plus courants.

⚙️ **Mise en place de quotas temporaires** pour contribuer à corriger la sous-représentation de certains groupes.

⚙️ **Sessions de test non mixtes**, entre femmes, par exemple, afin de permettre aux participant-es de donner le meilleur d'eux-mêmes, sans autocensure ni stress.

⚙️ **Processus de sélection fondé sur les compétences**, centrés sur les aptitudes pratiques plutôt que sur l'expérience formelle, en évaluant uniquement les compétences techniques et relationnelles réellement nécessaires.



Image : Becycle



Co-funded by
the European Union

ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Processus de recrutement et de formation

Le processus de formation

La formation est un levier essentiel pour réduire les inégalités et favoriser le recrutement d'un personnel plus diversifié, issu de milieux, de genres et d'origines sociales variés. Elle doit être une composante intégrée à la politique de gestion des ressources humaines.

Formation interne

La proposition d'une formation dès l'entrée dans l'entreprise peut contribuer à réduire les inégalités structurelles. Par exemple, une formation à l'utilisation du vélo-cargo peut inciter les personnes moins familières ou moins à l'aise avec la pratique du vélo dans l'espace public, comme certaines femmes ou minorités, à postuler. Pour cela, il est important de communiquer sur cette possibilité de formation dans l'offre d'emploi.

⚙️ **Formations sur les compétences de bases: conduite d'un vélo-cargo, sécurité routière** (règles de circulation, signalisation, interactions avec les piétons et les véhicules), les **bases de la maintenance du vélo, gestion de tournées, la relation client**, etc. Le référentiel de compétences du métier de coursier·ère à vélo créé dans le cadre de CICLE peut servir de base pour ces formations d'intégration.

⚙️ **Modules de formation numérique** : proposer un accompagnement à **la prise en main des applications numériques** de gestion de tournées permet d'ouvrir le recrutement à des personnes moins familières pour des raisons générationnelles ou éducationnelles..

⚙️ **Formation à la prévention des violences et discriminations** : collaborer avec des partenaires experts pour aborder toutes les formes de violence et de discrimination, à destination des encadrants comme des coursier·ères et stagiaires.

⚙️ **Mentorat durant le premier mois** : désigner un·e mentor expérimenté·e pour guider les nouveaux·elles coursier·ères, leur offrir un espace de retour d'expérience et un soutien favorisant la confiance et l'apprentissage progressif.

⚙️ **Supports de formation accessibles** : fournir des ressources sous différents formats — supports écrits, vidéos courtes, simulations — afin de s'adapter à divers profils d'apprentissage.

Partenariats avec des organismes experts

Plutôt que de s'appuyer uniquement sur leurs ressources internes, les entreprises peuvent développer la formation en partenariat avec des organismes de formation externes, ce qui est particulièrement adaptée aux petites structures. Ces organismes de formation peuvent aussi être certifiants ce qui permet aux coursier·ères de valoriser et faire reconnaître officiellement leurs compétences et favorise le sentiment de progression professionnelle. Cette approche permet aussi aux salarié·e-s de rencontrer d'autres personnes exerçant le même métier au sein d'autres organisations, ce qui est également valorisant et enrichissant.

⚙️ **Partenariats avec des centres de formation professionnelle, associations locales, ONG spécialisées**: ces organisations expertes peuvent proposer des modules spécialisés pour développer ses compétences en communication, gestion des conflits, gestion du temps, langues, outils numériques, inclusion, estime de soi, etc..



Image : Urbike



Co-funded by
the European Union

ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Espace de travail, conditions matérielles et organisation

Espaces de travail sûrs et inclusifs

Créer des espaces inclusifs, sûrs et accueillants est essentiel pour que chaque employé·e se sente à l'aise et valorisé·e. Un environnement de travail qui tient compte de la diversité des besoins liés au genre, aux capacités physiques, à l'âge, aux spécificités culturelles dans l'appropriation d'un espace (intimité, accessibilité, sécurité, etc.) contribue à lutter contre les stéréotypes, à renforcer le sentiment d'appartenance de tous les coursier·ères à l'équipe, et l'épanouissement dans le travail.

⚙️ **Conception inclusive** : supprimer tout visuel sexiste ou stéréotypé et proposer des espaces variés (partagés et privés) adaptés aux différents besoins et personnalités.

⚙️ **Espaces de repos et de loisirs** : concevoir les zones de loisirs et de détente pour qu'elles soient bien éclairées, attrayantes pour tous·tes, et pas seulement pour un groupe démographique particulier (le baby-foot n'est pas la seule activité de détente possible sur un lieu de travail, par exemple).

⚙️ **Des espaces d'intimité accessibles et sûrs** : prévoir des vestiaires neutres ou séparés selon le genre, des toilettes séparées et propres, proposant des protections menstruelles, etc.

⚙️ **Accompagnement des coursières pendant leurs cycles menstruels** : identifier les lieux sûrs en ville où les coursier·ères peuvent accéder à des sanitaires pendant leurs tournées (par exemple via des accords formels avec des clients réguliers) et formaliser le congé menstruel.

Ergonomie et équipements

Des équipements ergonomiques adaptés ont un impact direct sur la préservation de la santé, la sécurité et le confort des coursier·ères. Fournir du matériel adapté ou adaptable, bien entretenu et diversifié permet de prévenir les blessures, réduire la fatigue et rendre le travail accessible aux personnes de différentes morphologies, genre et capacités physiques. Cela concerne particulièrement les vélos, mais aussi d'autres équipements tels que casques, vêtements de protection ou les sacs.

⚙️ **Adaptabilité des vélos et équipements** : proposer différentes options de vélos ainsi que des selles, guidons, poignées, repose-pieds et vêtements réglables pour prévenir les tensions et garantir le confort de chacun·e.

⚙️ **Maintenance** : assurer un entretien régulier et équiper les vélos de dispositifs de sécurité tels que freins à disque et pneus anti-crevaison.

⚙️ **Équipements de protection** : fournir des casques, gants et vêtements réfléchissants pour minimiser les risques sur la route.

⚙️ **Formation aux bonnes pratiques ergonomiques et fourniture d'équipements de manutention** : former les employé·es aux gestes et postures pour la conduite du vélo et la manutention, aux techniques de levage, à la bonne utilisation d'équipements de manutention adaptés et à la manipulation du vélo afin de prévenir les troubles musculosquelettiques.



Image : Urbike

ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Espace de travail, conditions matérielles et organisation

Des délais de livraison et une charge de travail réalistes.

Dans la cyclo-logistique, éviter des délais de livraison irréalistes est essentiel pour faire de la sécurité et du bien-être des cyclistes une priorité. Une pression excessive sur le temps peut amener les coursiers à prendre des risques inutiles, comme ignorer le code de la route ou rouler à des vitesses dangereuses, mettant ainsi en danger leur sécurité et celle des autres. Cela renforce également le stéréotype selon lequel le métier de coursier serait dangereux et réservé aux cyclistes les plus sportifs. De plus, la pression constante augmente le stress, la fatigue et le risque d'erreurs, et peut entraîner des problèmes de santé à long terme. Fixer des délais de livraison réalistes améliore la sécurité routière, évite l'endommagement des colis et permet aux coursier·ères de communiquer efficacement avec les clients, améliorant ainsi la qualité du service et l'image de la marque.

⚙️ **Rémunération horaire** : éviter la rémunération à la tâche qui augmente la pression sur la vitesse.

⚙️ **Délais de livraison réalistes** : concevoir des plannings permettant une conduite sûre, des interactions avec les clients et des pauses.

⚙️ **Optimisation des itinéraires** : utiliser des logiciels qui répartissent les livraisons de manière équitable en fonction de la distance, de la charge et de la difficulté.

⚙️ **Limites de charge de travail** : définir des charges maximales et un nombre d'arrêts limités par parcours pour prévenir les tensions physiques.

⚙️ **Adaptation des effectifs lors des périodes de pointe** : renforcer les équipes ou ajuster les horaires pour gérer l'augmentation du travail liée aux saisons ou aux événements.

⚙️ **Respect des périodes de récupération** : garantir que les coursiers disposent de temps de repos suffisants entre les shifts pour éviter l'épuisement et les blessures.

Conditions météorologiques

L'exposition à des conditions météorologiques extrêmes peut être dangereuse, épuisante et démoralisante. La météo constitue l'un des principaux obstacles freinant de nombreuses personnes dans le choix durable d'un poste de coursier·ère à vélo. En effet, un nombre significatif de coursier·ères quittent leur emploi avant de vivre un deuxième hiver. Pour y remédier, les entreprises doivent fournir des vêtements adaptés à la pluie, au froid ou à d'autres conditions défavorables, et mettre en place des protocoles clairs pour suspendre, modifier ou rediriger les livraisons en cas de conditions météorologiques dangereuses, telles que tempêtes ou canicules. Garantir la mise en place de ces mesures protège non seulement la santé et la sécurité des coursiers, mais contribue également à leur fidélisation et à la durabilité globale des opérations de logistique à vélo.

⚙️ **Vêtements appropriés** : proposer des équipements imperméables et thermiques pour réduire l'inconfort et les risques sur la santé par temps difficile.

⚙️ **Mise en place de protocoles de sécurité** : définir des règles claires pour suspendre ou modifier les tournées lors de tempêtes, de fortes chaleurs ou grands froids.

⚙️ **Création d'espaces de repos et de réchauffement** : prévoir des espaces intérieurs ou abrités où les coursiers peuvent faire des pauses et retrouver le confort pendant les conditions sévères.

⚙️ **Sensibilisation à la préparation aux intempéries** : inclure une formation sur la sécurité saisonnière et des conseils sur l'hydratation, le repos et le soin de soi.

⚙️ **Vestiaires** : fournir des espaces pour se changer et stocker ses effets personnels afin que les coursiers puissent se préparer à différentes conditions météorologiques.



ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Espace de travail, conditions matérielles et organisation

Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Garantir un équilibre équitable entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale est crucial pour favoriser l'égalité professionnelle. Adapter la planification et les conditions de travail aux besoins personnels des coursier·ères améliore non seulement la fidélisation et l'attractivité du métier, mais soutient également le bien-être à long terme, en particulier pour les femmes et les seconds parents qui assument souvent une part disproportionnée des responsabilités domestiques.

⚙️ **Planification inclusive** : éviter d'organiser réunions, formations ou événements importants en fin d'après-midi afin de permettre une participation complète, notamment pour les employé·es ayant des responsabilités domestiques.

⚙️ **Encourager le congé parental pour les deux parents** : promouvoir la prise complète du congé du second parent et du congé parental, en particulier chez les pères, pour favoriser l'égalité dans les soins aux enfants.

⚙️ **Proposer des horaires de travail flexibles** : adapter les shifts aux contraintes personnelles et insister sur le droit à la déconnexion.

⚙️ **Suivi de l'impact genré** : suivre et évaluer comment la planification et les conditions de travail affectent la participation, la rémunération et les avantages à long terme des salarié·es, afin de réduire les inégalités liées aux responsabilités de soins.

Soutien, accompagnement et sentiment d'appartenance

Favoriser un fort sentiment d'appartenance et mettre en place des dispositifs de soutien et d'accompagnement pour les coursier·ères est essentiel pour lutter contre l'isolement, promouvoir le bien-être et garantir un environnement de travail plus serein et inclusif. Cette approche bénéficie à tous les coursier·ères, mais elle est particulièrement importante pour les groupes sous-représentés, tels que les femmes et les minorités de genre, en créant de la solidarité, en améliorant la communication et en réduisant la vulnérabilité au harcèlement ou à la discrimination.

⚙️ **Renforcer les liens communautaires** : organiser régulièrement des occasions de rencontre entre les coursier·ères, afin de partager leurs expériences et de construire la solidarité, y compris via des groupes ou réseaux dédiés aux femmes et aux minorités de genre.

⚙️ **Mettre en place des canaux de signalement confidentiels** : instaurer des systèmes anonymes pour signaler les abus, le harcèlement, la surcharge ou les problèmes de sécurité, tout en garantissant une protection contre les représailles.

⚙️ **Offrir un accès à un soutien en santé mentale** : proposer aux coursier·ères des accompagnements pour gérer le stress lié au travail et à la vie personnelle, via des partenariats avec des psychologues ou professionnelles de la santé mentale.

⚙️ **Encourager le mentorat entre pairs** : jumeler les nouveaux·elles coursier·ères avec des coursier·ères expérimenté·es pour renforcer les liens sociaux, faciliter le partage de connaissances et promouvoir le soutien mutuel.



ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Équité et gouvernance

Système de rémunération équitable et transparent.

Des pratiques salariales transparentes et équitables sont essentielles pour instaurer la confiance et garantir que tous les employé·es se sentent justement valorisé·es. Dans le secteur de la cyclo-logistique, où les salaires sont souvent modestes, l'équité salariale constitue également un facteur clé pour attirer et fidéliser les talents. Rendre les critères de rémunération visibles et cohérents au sein de l'organisation renforce la confiance et permet de prévenir l'enracinement des inégalités dans le temps.

👤 Malgré les progrès réalisés, les femmes continuent de subir d'importantes disparités salariales. En France, les femmes du secteur cycliste gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes pour un même poste (Oxfam France, 2025). Cet écart salarial, combiné à une progression de carrière plus lente et la persistance des tabous autour des salaires, crée un désavantage structurel. Corriger ce déséquilibre est une étape importante vers l'égalité professionnelle et la crédibilité du secteur.

⚙️ **Assurer la transparence salariale** : rendre accessibles à tous les employé·es les grilles de salaires, les échelles et les critères d'augmentation.

⚙️ **Intégrer les informations salariales aux offres d'emploi** : pour démontrer l'équité dès le départ et éviter des négociations pouvant désavantager les groupes sous-représentés.

⚙️ **Réviser les processus d'attribution des primes** : évaluer les critères utilisés pour attribuer les primes — tels que présence, heures supplémentaires, performance, travail en équipe — afin de garantir qu'ils soient objectifs et exempts de biais.

⚙️ **Garantir les augmentations légales après un congé parental** : pour s'assurer que la progression de carrière ne soit pas pénalisée par la parentalité.

L'engagement de l'équipe dirigeante

Un engagement fort et visible de la direction est essentiel pour créer une culture d'entreprise fondée sur l'égalité, le respect et l'inclusion. Lorsque la direction incarne ces principes, elle fixe un standard qui s'étend à tous les niveaux de l'organisation – des cadres supérieurs aux superviseurs, coursiers et bénévoles. L'engagement des dirigeant·es n'est donc pas symbolique : il est déterminant pour que l'inclusion devienne une réalité intégrée et vécue au sein de l'entreprise.

👤 L'égalité de genre doit être reconnue comme une responsabilité collective, portée par la direction. La direction joue un rôle décisif dans la définition des priorités, l'allocation des ressources et la mise en œuvre effective des politiques d'égalité. En intégrant la sensibilisation au genre et la gouvernance inclusive dans la prise de décision, les dirigeant·es peuvent contribuer à démanteler les barrières structurelles et rendre l'organisation plus attractive, équitable et résiliente.

⚙️ **Être exemplaire** : la direction doit donner le ton en adoptant un comportement inclusif.

⚙️ **Créer un groupe de travail sur l'inclusion et la diversité** : former un groupe dédié représentant différents rôles et profils au sein de l'organisation. Renouveler sa composition chaque année pour permettre à chacun·e de contribuer et partager les responsabilités équitablement.

⚙️ **Politiques de ressources humaines** : formaliser l'engagement de l'organisation par exemple via un Code de conduite, une Charte de l'égalité ou un Guide de prévention.

⚙️ **Communication transparente** : rendre compte et communiquer les actions entreprises – par exemple lors des réunions d'équipe.



ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Équité et gouvernance

Lutter contre toutes les formes de discrimination et violences.

Toute organisation a le devoir d'offrir un environnement de travail sûr et respectueux. Prévenir et répondre aux violences et discriminations nécessite plus que de bonnes intentions : il faut un cadre structuré définissant les responsabilités, les procédures et les mesures de protection.

👤 Les violences basées sur le genre et les violences sexuelles restent parmi les formes d'abus les plus fréquentes, mais également les moins signalées sur le lieu de travail. Les traiter exige à la fois un engagement institutionnel fort et des mécanismes pratiques garantissant que chacun·e puisse s'exprimer en toute sécurité. Un protocole transparent et bien communiqué permet de lever la peur des représailles, clarifie les démarches à suivre lorsqu'on est témoin ou victime de violences, et montre que l'organisation prend son devoir de protection au sérieux.

⚙️ **Inclure des clauses dans les contrats** : intégrer des clauses interdisant explicitement toutes formes de violence ou de harcèlement.

⚙️ **Nommer et former une personne référente** : désigner un point de contact formé pour la prévention des violences basées sur le genre et des violences sexuelles (VBG/VSS). Cette personne doit disposer des ressources et de l'autorité nécessaires pour agir.

⚙️ **Protocole formel** : définir explicitement les comportements inacceptables et les étapes pour détecter, signaler, enquêter et sanctionner les cas de violence ou de discrimination.

⚙️ **Mécanisme de signalement confidentiel** : créer une cellule d'écoute permettant de signaler de manière confidentielle les préoccupations des victimes ou des témoins en toute sécurité.

⚙️ **Information accessible** : afficher des informations claires sur les droits et les procédures dans les espaces communs.

⚙️ **Responsabilisation** : dès qu'un signalement est effectué, un processus clair de traitement doit être en place pour garantir une enquête rapide et des mesures appropriées.

Inclusion dans la gouvernance

Assurer que différentes voix soient représentées dans la prise de décision – en particulier celles des coursier·ères à vélo – contribue à renforcer la confiance, la responsabilité et le sens collectif. Lorsque les structures de gouvernance reflètent la diversité des effectifs, les décisions sont mieux construites, leur légitimité est renforcée et l'inclusion devient une pratique concrète de l'organisation plutôt qu'un principe abstrait.

⚙️ **Structures de leadership partagé** : mettre en place des dispositifs de co-gestion pour garantir l'équilibre entre les genres et la diversité des perspectives aux niveaux décisionnels.

⚙️ **Quotas de parité** : appliquer des quotas de parité dans les instances décisionnelles.

⚙️ **Comité des coursier·ères à vélo** : même dans les petites entreprises, créer un groupe de coursier·ères qui rencontre régulièrement la direction pour discuter des questions opérationnelles, partager des retours et relayer des préoccupations.

⚙️ **Enquêtes anonymes régulières** : recueillir les avis du personnel sur la charge de travail, le bien-être et les besoins en formation via des enquêtes numériques ou papier anonymes. Mettre en place un mécanisme ouvert de suggestions permettant aux travailleurs de proposer des idées d'amélioration.



ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES

Recommandations générales pour l'inclusion et la diversité

Mettre en lumière la diversité au sein de l'équipe au travers de votre communication.

Promouvoir la diversité de l'équipe dans les communications externes (site web, réseaux sociaux, presse) pour inspirer et attirer de nouveaux talents. Cela peut prendre différentes formes :

- ⚙️ **Visuels représentatifs** montrant des personnes de différents âges, genres et origines culturelles.

- ⚙️ **Partager les histoires des coursier·ères** mettant en lumière la diversité des expériences professionnelles, tout en favorisant la représentation des minorités sous-représentées.

Engagement communautaire

Les personnes découvrent souvent la logistique à vélo parce qu'elles connaissent quelqu'un dans le secteur ou qu'elles sont passionnées de vélo. Pour élargir la participation et attirer un éventail de profils plus diversifié, il est important de se connecter activement à d'autres réseaux et organisations locales.

Les partenariats avec des acteurs accompagnant ces groupes sous-représentés facilitent leur inclusion et apportent une expertise précieuse que les petites entreprises n'ont pas toujours en interne. Ces organisations savent identifier et accompagner des personnes au fort potentiel mais pouvant rencontrer des obstacles tels que des difficultés linguistiques, un manque de documents administratifs ou l'absence de réseaux professionnels.

- ⚙️ **Collaborer avec les centres locaux pour l'emploi et les associations, ONG.**

- ⚙️ **S'associer à des organisations de soutien aux migrant·es et réfugié·es.**

- ⚙️ **Participer à des événements** pour sensibiliser au secteur.

Plaidoyer et action publique

L'engagement pour l'inclusion doit s'étendre au-delà de l'entreprise, grâce à des actions de plaidoyer visant à influencer politiquement les politiques publiques. L'objectif est de promouvoir un meilleur accès aux métiers de la cyclo-logistique, la protection des cyclo-logisticiens, un aménagement urbain plus inclusif: réglementation du poids maximal transporté, droit à un salaire équitable, aménagement de pistes cyclables sécurisées et adaptées à la cyclo-logistique, stationnement pour vélos-cargos, conception urbaine inclusive. L'organisation doit également s'opposer activement aux politiques qui criminalisent les travailleurs, telles que les restrictions de mobilité, les taxes ou frais disproportionnés, ou les réglementations du travail ambiguës. Ce rôle de défense est à la fois éthique et vital pour la viabilité du modèle économique.

- ⚙️ **Participer aux débats publics** (tables rondes, forums, réunions) avec les représentants municipaux.

- ⚙️ **Lancer des communiqués de presse et des campagnes** mettant en lumière les avantages de la cyclo-logistique et la nécessité de protéger les cyclo-logisticien·nes contre des politiques néfastes.

- ⚙️ **Rendre compte aux associations et fédérations de cyclistes** locales ou nationales.



ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR L'INCLUSION



Co-funded by
the European Union

ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR INCLUSION

Contexte européen

L'exclusion sociale et la pauvreté touchent une part importante de la population de l'UE. En 2023, environ 21,6 % des citoyen·nes européen·nes étaient exposé·es au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (Eurostat, 2025). L'intégration de ces personnes sur le marché du travail relève à la fois de la justice sociale et d'un impératif économique, puisque le chômage perpétue la pauvreté et réduit le potentiel productif de la société.

En Espagne, 26 % de la population était exposée à ce risque en 2023, le chômage de longue durée et le chômage des jeunes restant des défis persistants. Les immigré·es font face à des obstacles supplémentaires, tels que les barrières administratives pour l'obtention de permis de séjour et de travail.

En Belgique, la population à risque (AROE) représentait 18,6 % en 2023, soit en dessous de la moyenne de l'UE (Statbel, 2025). Cependant, le risque varie selon les régions, Bruxelles-Capitale et la Wallonie étant plus touchées que la Flandre. Les groupes vulnérables incluent les jeunes (15–24 ans), les personnes peu diplômées, les familles monoparentales, les travailleurs temporaires et les résident·es non nés dans l'UE. Les migrant·es rencontrent souvent des discriminations, des barrières linguistiques, le surqualification et des emplois précaires.

En France, la pauvreté monétaire a atteint 15,4 % en 2023 — le niveau le plus élevé depuis 1996 — touchant 9,8 millions de personnes. La pauvreté a augmenté de manière notable chez les enfants, les familles monoparentales, les immigré·es et les personnes âgées.

Politiques d'égalité de genre à l'échelle de l'UE

La Stratégie pour l'égalité entre les sexes de l'UE 2020–2025 vise à garantir l'égalité des chances entre tous les genres en se concentrant sur trois axes : mettre fin aux violences et stéréotypes liés au genre, promouvoir l'autonomisation économique des femmes et réduire les écarts sur le marché du travail, et accroître l'équilibre entre les genres dans les instances dirigeantes.

La législation de l'UE interdit toute discrimination fondée sur le genre, la race, l'âge, le handicap, la religion ou l'orientation sexuelle. Les mesures clés incluent l'application de l'égalité salariale, la promotion de la transparence des rémunérations et le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les États membres reçoivent des orientations et des financements pour mettre en œuvre ces politiques.

En 2023, la Commission européenne a lancé la campagne **#EndGenderStereotypes** pour lutter contre les stéréotypes affectant aussi bien les hommes que les femmes, concernant les choix de carrière, les responsabilités de soins et la prise de décision. Un Eurobaromètre de 2024 montre que les citoyen·nes de l'UE reconnaissent les bénéfices de l'égalité des sexes pour tous, même si les stéréotypes persistent selon les pays et les tranches d'âge.

L'Institut européen pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes (EIGE) soutient ce travail en fournissant des données, l'**Indice européen de l'égalité entre les sexes** et des outils pour des politiques sensibles au genre. L'EIGE apporte des recherches et des preuves pour contribuer à la réalisation d'une Europe plus égalitaire entre les sexes.

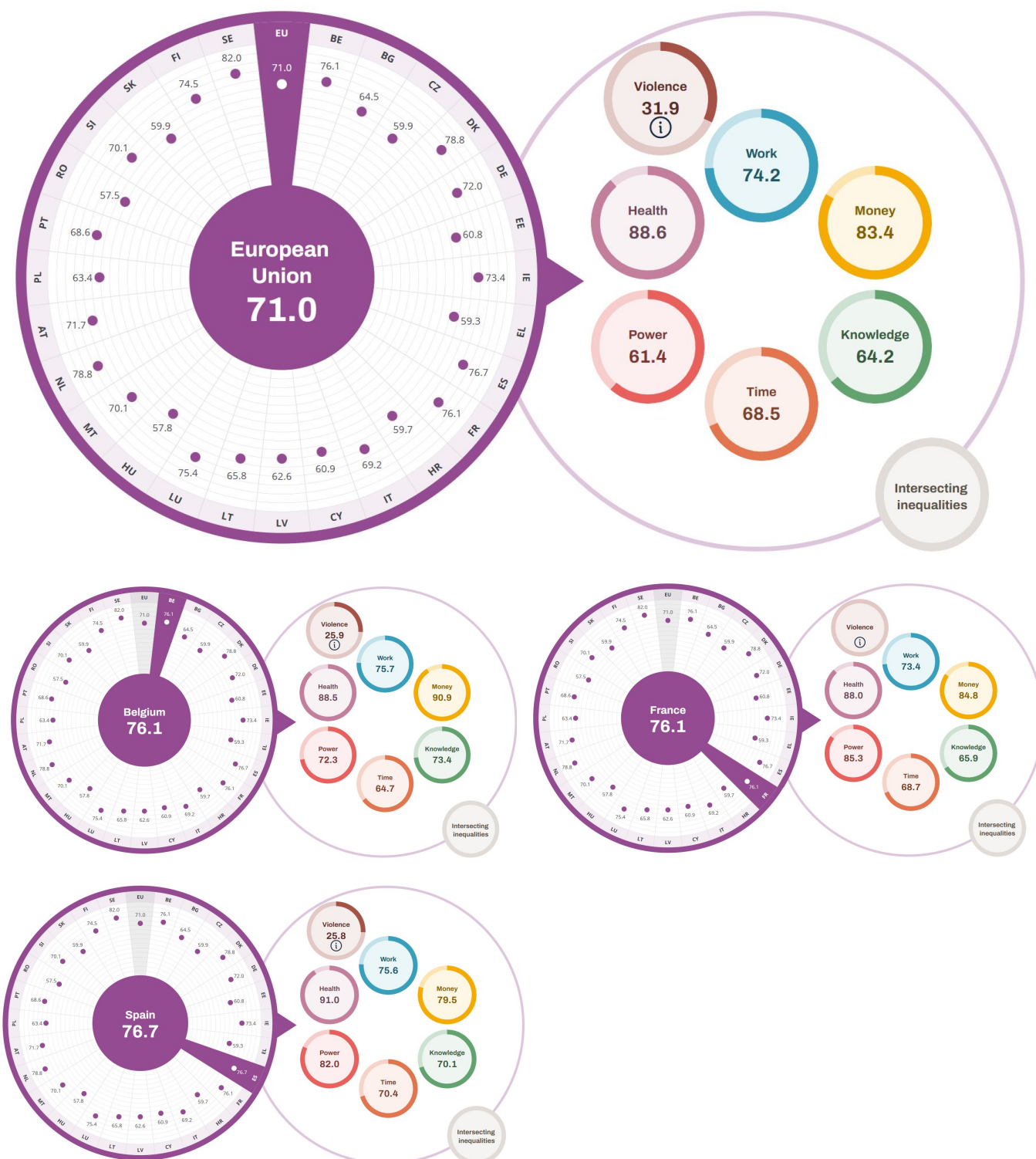


ACQUÉRIR DES CONNAISSANCE EN INCLUSION

Contexte européen

Gender equality index

L'Indice de l'égalité entre les sexes de l'Union européenne pour 2024 s'établit à 71,0 sur 100, marquant une amélioration modeste de 0,8 point par rapport à 2023 et une hausse de 7,9 points depuis 2010. Malgré ces progrès, l'UE fait toujours face à des défis importants pour parvenir à une égalité complète entre les sexes.



Co-funded by
the European Union

ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR L'INCLUSION

Stéréotypes de genre et violences sexuelles et sexistes violence

Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes sont des idées simplifiées et préconçues sur des groupes de personnes, ancrées dans les normes sociales. Ils influencent la façon dont nous percevons les autres et nous-mêmes, et façonnent nos comportements et nos interactions. Les personnes concernées par les stéréotypes péjoratifs peuvent se sentir contraintes de s'y conformer ou, au contraire, ressentir le poids de devoir prouver que le stéréotype ne s'applique pas à elles, ce qui génère du stress et contribue à l'exclusion ou à des formes subtiles de violence.

Les stéréotypes de genre limitent l'accès des femmes à certains rôles. Cela peut se traduire par un recrutement biaisé ou des opportunités de promotion limitées. En France, moins de 20 des 87 catégories professionnelles sont à peu près équilibrées entre les sexes. Les femmes sont souvent concentrées dans des professions orientées vers le soin, moins valorisées financièrement ou socialement.

Stéréotypes de genre courants dans la cyclo-logistique

- Les hommes sont supposés être physiquement forts, tandis que les femmes sont supposées manquer d'endurance et de capacité physique;
- Les hommes sont perçus comme plus audacieux, confiants et capables de prendre des risques que les femmes;
- Les hommes sont perçus comme plus assertifs et autonomes que les femmes.

Première étape: la prise de conscience

Tout le monde utilise des stéréotypes, mais reconnaître leur présence et comprendre leurs conséquences permet aux organisations et aux individus de les combattre.

L'éducation, la réflexion et la discussion active sur ces biais sont essentielles pour favoriser un environnement de travail plus inclusif et équitable.

Violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles demeurent un problème omniprésent, touchant les femmes, les minorités de genre et les enfants dans toute la société. Le secteur de la cyclo-logistique n'y échappe pas. Selon une enquête menée en 2023 par l'association française **Les Roues Libres**, près de **60 % des femmes travaillant dans la cyclo-logistique** déclarent avoir été témoins ou victimes de violences sexistes ou sexuelles.

Les violences sexistes ou sexuelles comprennent tout acte causant ou susceptible de causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique, que ce soit par une action directe, la contrainte, la menace ou la privation de liberté. Elles peuvent se produire dans des contextes publics, privés ou professionnels, et incluent le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et d'autres formes d'abus. Les auteurs peuvent être d'autres usagers de la route, des collègues, des client·es, etc.

Comprendre les formes, les conséquences et les obligations légales liées à ces violences est essentiel. Les organisations doivent **prévenir, détecter et réagir** face aux incidents afin de protéger leurs coursier·es, bénévoles et responsables, et de favoriser un environnement de travail sûr et inclusif (*voir : Prendre des mesures correctives*).

Pourquoi la prévention est-elle essentielle ?

Les violences sont souvent interconnectées. Lorsqu'un comportement sexiste est toléré — remarques, blagues, stéréotypes ou gestes obscènes — cela contribue à normaliser une culture où le harcèlement et les agressions peuvent se produire. Agir dès les premiers signes de comportements sexistes permet d'éviter qu'ils ne dégénèrent en formes plus graves de violence. Une **politique claire de tolérance zéro** est donc fondamentale pour garantir le bien-être de l'ensemble du personnel et des bénévoles.

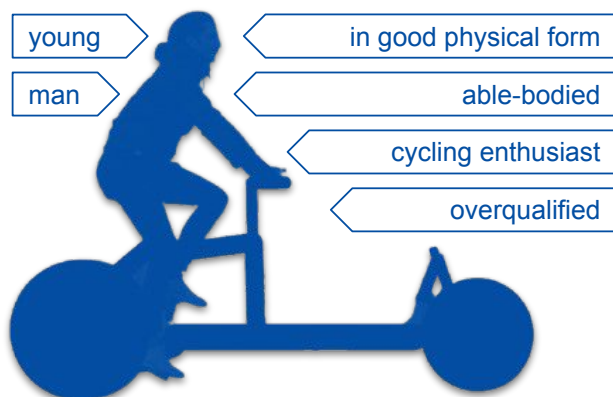


ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR L'INCLUSION

Diversité sociale et ethnique en cyclo-logistique

Etat actuel du secteur

Le secteur de la cyclo-logistique reste largement homogène, tant sur le plan social qu'ethnique, comme le montre notre analyse des programmes de formation des coursier·ères à vélo. Les hommes jeunes, valides et surqualifiés y sont sur-représentés. En France, par exemple, le travailleur type du secteur est un homme blanc, âgé d'environ 33 ans, souvent titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Bac+2 à Bac+5), alors que de telles qualifications ne sont pas nécessaires pour exercer ce métier (Les Boîtes à Vélo, 2023).



Les opportunités de la cyclo-logistique sont souvent visibles uniquement au sein de réseaux militants ou de passionnés de vélo, attirant des personnes déjà engagées dans la transition écologique. À l'inverse, les individus sans diplôme ou issus de l'immigration se tournent fréquemment vers les plateformes de livraison, perçues comme plus accessibles mais souvent moins sûres et plus précaires.

Des études internationales montrent également un manque plus général de diversité dans l'écosystème du vélo et du vélo cargo, perceptible non seulement dans la sous-représentation des femmes, mais aussi dans l'absence d'attention portée aux origines sociales ou migratoires des employés.

Des barrières structurelles

Plusieurs obstacles systémiques contribuent à l'homogénéité du secteur :

1. **Barrières linguistiques et culturelles** : les emplois de la cyclo-logistique nécessitent souvent une bonne maîtrise de la langue locale (par exemple : règles de sécurité, maintenance, communication). Cela peut exclure de fait les personnes issues de l'immigration ou celles qui ne sont pas parfaitement à l'aise linguistiquement.
2. **Recrutement fondé sur les réseaux sociaux** : l'embauche se fait souvent de manière informelle, par le bouche-à-oreille ou au sein des communautés cyclistes locales. Bien que ce mode de recrutement soit efficace, il reproduit l'homogénéité sociale et limite l'accès aux personnes extérieures à ces réseaux.
3. **Stérotypes liés au métier** : l'image collective du coursier à vélo est généralement celle d'un homme sportif, indépendant et urbain. Ce stéréotype décourage d'autres profils — notamment les femmes, les travailleurs plus âgés ou les personnes issues de milieux socio-économiques différents — de se tourner vers cette profession.
4. **Manque de politiques inclusives** : peu d'entreprises du secteur ont mis en place des stratégies proactives pour promouvoir la diversité, ce qui limite l'accès aux opportunités pour les groupes sous-représentés.



Co-funded by
the European Union

ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR L'INCLUSION

Méthodes pédagogiques et formations inclusives

Créer un environnement de travail diversifié et inclusif nécessite non seulement une prise de conscience des stéréotypes et des barrières sociales et de genre, mais aussi la mise en place de méthodes proactives d'apprentissage, de formation et de mentorat. Une pédagogie inclusive permet aux organisations de favoriser des environnements sûrs, participatifs et réflexifs dans lesquels tous les participants peuvent s'épanouir.

Les principes de la pédagogie inclusive

La pédagogie inclusive est une approche de la formation qui prend en compte, de manière active, les normes, les rapports de pouvoir et les inégalités structurelles dans la conception et la mise en œuvre des apprentissages. Son objectif est de créer un environnement d'apprentissage bienveillant et serein, favorisant la réflexion et promouvant une participation équitable.

Les formateur·ices qui adoptent cette approche se **positionnent aux côtés des apprenant·es**, encourageant le respect mutuel et la compréhension. Cette posture contribue à prévenir les violences et les discriminations durant la formation et permet aux participant·es de développer leurs compétences professionnelles dans un cadre sécurisé.

Les éléments clés incluent :

- **Instaurer la confiance et la sécurité** : formaliser des temps réguliers d'échanges, des règles d'écoute et de confidentialité, ainsi qu'un espace dédié à la discussion.
- **Encourager une participation équitable** : utiliser des signaux et faire tourner les prises de parole;
- **Méthodes d'enseignement** : alterner activités techniques et moments d'échanges, instructions orales et visuelles pour tenir compte des différents styles d'apprentissage et niveaux de langue.
- **Discrimination et violence** : intégrer des ateliers pratiques pour aider les participant·es à reconnaître et à réagir face à des comportements discriminatoires en situation réelle (par exemple, au moyen de jeux de rôle).

Apprendre par le Faire: la méthode AFEST

L'approche AFEST (Action de Formation en Situation de travail) est une méthode de formation qui combine des séquences de pratique en conditions réelles de travail encadrées et des temps de réflexion structurés.

Les apprenant·e·s réalisent de vraies tâches professionnelles – comme charger un vélo- cargo, effectuer une tournée de livraison ou utiliser un logiciel logistique – pendant que les formateurs observent, guident et répondent aux questions. Ensuite, les apprenant·e·s analysent leur expérience, discutent des difficultés et des réussites, et bénéficient d'un retour du ou de la formateur·rice pour progresser. Cette approche aide les apprenant·e·s à gagner en confiance, à reconnaître leurs compétences et à appliquer directement leurs apprentissages dans des situations de travail réelle.

Cette méthode est particulièrement efficace pour former des publics aux parcours, profils socio-professionnels, culturels et aux genres variés.

Caractéristiques principales :

- Un apprentissage en situation de travail.
- **Réflexion et feedback** : les apprenant·e·s verbalisent leurs expériences, identifient les défis et les réussites, et reçoivent un accompagnement pour s'améliorer.
- **Reconnaissance des compétences et renforcement de la confiance.**
- **Approche flexible et individualisée** : la formation s'adapte au rythme, aux besoins et à l'expérience préalable des apprenants, ce qui la rend accessible à des publics divers.



ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR L'INCLUSION

Méthodes pédagogiques et formations inclusives

Mixité choisie

La surreprésentation des hommes européens dans la cyclo-logistique peut, involontairement, amener les groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les minorités de genre ou les personnes issues de l'immigration) à se sentir isolés, hésitants ou mal à l'aise pour partager leurs expériences, leurs préoccupations ou leurs questions.

Les espaces de mixité choisie créent des environnements où les participant-e-s issus de groupes sous-représentés peuvent parler ouvertement des défis, du harcèlement, des comportements discriminants ou des obstacles auxquels ils font face, sans crainte de jugement ou de minimisation. Ces espaces permettent aux personnes de partager des expériences qu'elles ne se sentiraient pas en sécurité d'évoquer devant le groupe majoritaire, favorisant ainsi un dialogue sincère et une compréhension mutuelle.

Applications à la cyclo-logistique:

- **Lors du recrutement et pendant la formation** : proposer des sessions de manipulation des vélos-cargos lors des sessions de recrutement et certains modules de formation en non mixité, spécifiquement destinées aux femmes ou à d'autres minorités.
- **Mentorat et soutien entre pairs** : créer des cercles de mentorat pour les coursier-ères sous-représenté-e-s, où ils peuvent rencontrer régulièrement des pairs ou mentors expérimentés issus de milieux similaires.
- **Sessions internes** : à intervalles définis (par exemple, une fois tous les trois mois), organiser des sessions de réflexion en mixité choisie.



Image : Bike Logic



Co-funded by
the European Union

INSPIRATIONS



Co-funded by
the European Union

INSPIRATIONS

Etudes et Chantiers Ile-de-France / Les Roues Libres / L'Ecole des Métiers du Vélo



Les Roues Libres, Etudes et Chantiers Ile-de-France et l'Ecole des Métiers du Vélo ont lancé en coopération un programme inédit en Île-de-France pour former des femmes et des minorités de genre au métier de mécanicien·ne réemploi cycles. Cette initiative répond à la sous-représentation persistante de ces publics dans le secteur du vélo et vise à favoriser l'inclusion, l'égalité et la professionnalisation de cette filière. Ce programme innovant combinant formation pratique certifiante, intégration volontariste de ce public spécifique et formation des formateur·rice·s et apprenant·e·s à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à la levée des stéréotypes de genre, et à l'égalité au travail. Cette initiative cherche également à inspirer un changement systémique dans tout le secteur, en influençant les pratiques de recrutement, les standards de formation et la perception publique des métiers du vélo.

Actions clés :

- Mise en place d'un quota d'au moins 50 % de femmes et de minorités de genre dans chaque session de formation.
- Sensibilisation des conseiller·ère·s emploi à la diversité de genre et à l'égalité professionnelle dans le secteur du vélo pour mieux orienter des femmes et minorités de genre vers ces métiers et formations.
- Réalisation d'une campagne de communication inclusive avec France Travail : visuels mixtes, langage simplifié et écriture inclusive dans les supports de présentation des formations.
- Mobilisation d'expert·e·s femmes et minorités de genre pour intervenir dans les modules proposés par Les Roues Libres.
- Formation de l'équipe pédagogique d'Études et Chantiers Ile-de-France aux stéréotypes, à la prévention des violences sexuelles, et aux pratiques pédagogiques inclusives.
- Mise en place d'une cellule de signalement des comportements discriminants, harcelant et autres violences sexuelles et sexistes durant les formations et les stages.
- Intégration au parcours de formation technique de modules sur les stéréotypes et la prévention des violences sexuelles et sexistes pour les groupes mixtes, ainsi qu'un module sur l'estime de soi en mixité choisie, pour les femmes et minorités de genre.
- Intégration des stagiaires au réseau professionnel des Roues Libres afin de favoriser mentorat et soutien communautaire sur le long terme.

Chiffres clés :

- 4 sessions de formation réalisées sous ce format pour le métier de Mécanicien·ne Cycle, entre début 2024 et fin 2025.
- 48 personnes formées au total.
- 50 % des stagiaires étaient des femmes et des minorités de genre.
- Intégration dans un réseau de plus de 100 professionnel·le·s engagé·e·s pour l'égalité et l'inclusion.



**Co-funded by
the European Union**

Fondée en 2012, Carton Plein est une association d'insertion sociale et professionnelle qui accompagne et remobilise des personnes très éloignées de l'emploi grâce à un travail porteur de sens: la cyclo-logistique. En combinant activité économique et accompagnement social personnalisé, Carton Plein aide chacun·e à se reconnecter à l'emploi et à retrouver l'accès à des droits fondamentaux — tels que les relations sociales, les revenus, la santé et le logement. La cyclo-logistique à vélo constitue un pilier central de sa mission, offrant un parcours d'insertion professionnel valorisant et accessible tout en promouvant un mode de transport urbain durable.

Actions clés :

- 3 Ateliers Chantiers d'Insertion et une Entreprise d'Insertion employant environ 50 coursier·ères à vélo (35 ETP, 3 femmes).
- Recrute des candidats selon des critères de vulnérabilité sociale et professionnelle (faibles qualifications, chômage de longue durée, réfugiés, personnes sous main de justice, femmes, seniors)
- Propose un accompagnement social complet incluant aide administrative, logement, santé, addictions, ainsi qu'un appui à l'orientation professionnelle.
- Offre des parcours de formation adaptés : français professionnel, compétences numériques, soutien psychologique ou accompagnement en addictologie.
- Dispense une formation "AFEST" portant sur la sécurité, la navigation, le reporting et la relation client, structurée à partir d'un référentiel de compétences.
- Adapte le temps de travail (18–35 h/semaine) et les tournées en fonction de la santé, des capacités et du niveau d'autonomie de chaque salarié·e.
- Propose une diversité des missions, allant de la collecte de déchets (carton, biodéchets) à la livraison de repas, permettant une montée en compétences progressive.
- Promeut la mixité dans la cyclo-logistique: actuellement, trois cyclo-logisticiennes font partie des effectifs, avec l'objectif d'en recruter 10 d'ici 2026 et d'atteindre la parité.
- Sensibilise les partenaires et prescripteurs pour questionner les stéréotypes de genre liés aux métiers du vélo.

Chiffres clés :

- 50 coursiers à vélo et 35 ETP.
- 60 % de taux de sortie dynamique en 2024 (retour à l'emploi ou entrée en formation).



Image : Carton Plein

INSPIRATIONS

Cargonautes



Cargonautes est une coopérative de cyclogistique parisienne qui promeut activement pour intégrer des femmes et des minorités de genre dans son équipe afin de rompre avec la culture de travail traditionnellement « macho » du secteur. Avec 8 femmes actuellement employées sur 40 salarié·e·s, et 18 femmes ayant occupé des postes allant de la livraison et la préparation de commandes au dispatching et à la gestion, la coopérative démontre comment des pratiques inclusives améliorent les conditions de travail, la performance et la cohésion d'équipe. La gouvernance coopérative et la prise de décision collective ont été essentielles pour créer un environnement bienveillant où des talents diversifiés peuvent s'épanouir et où l'inclusion fait partie du fonctionnement quotidien.

Actions clés :

- **Rôles modèles** : la présence de femmes et de minorités de genre rassure et attire d'autres femmes, créant des réseaux de soutien internes.
- **Charte de travail partagée** : évolution des critères de performance, passant d'indicateurs centrés sur la vitesse ou la charge transportée à des critères intégrant la fiabilité, la communication et l'endurance.
- **Améliorations opérationnelles** : adaptation des processus de livraison pour réduire les erreurs et la pénibilité. Exemples: utilisation de remorques, de chariots et la définition d'un poids maximal par colis.
- **Communication inclusive** : valorisation des femmes et des minorités de genre à travers des photos, réseaux sociaux, enquêtes et écriture inclusive.
- **Recrutement adapté** : présence de femmes dans les jurys d'embauche, recours à la discrimination positive lorsque nécessaire, et phases de test en non-mixité pour réduire les biais.
- **Rémunération équitable** : co-construction d'une grille salariale pour prévenir les écarts de rémunération entre les genres.
- **Politiques progressistes** : première coopérative du secteur à proposer un congé menstruel.
- **Travail culturel continu** : effort permanent pour lutter contre les stéréotypes et les biais de genre dans les opérations quotidiennes.

Chiffres clés :

- 40 salarié·e·s dont 8 femmes actuellement employées.
- 18 femmes ont travaillé chez Cargonautes depuis sa création.
- Mise en œuvre de politiques inclusives dans le recrutement, la rémunération et la culture du travail, incluant le premier congé menstruel du secteur.



Image : Cargonautes



Co-funded by
the European Union

INSPIRATIONS

Les Mercedes

Mercedes Barcelona SCCL est une coopérative à but non lucratif créée en juillet 2020 par un groupe de professionnel·le·s du tourisme éducatif. La coopérative propose des **solutions de transport et de logistique pour les entreprises et les particuliers, en promouvant le vélo et les véhicules électriques comme alternatives viables aux modèles de mobilité basés sur les plateformes**. Membre de Somecologistica, un réseau de coopératives de logistique à vélo en Catalogne, Mercedes Barcelona SCCL contribue activement à transformer le système de transport de la ville vers des pratiques plus inclusives, respectueuses de l'environnement et solidaires. Son équipe diversifiée **inclut des femmes, des personnes LGTBIAQ+, des personnes migrantes, racisées et des personnes vulnérables en risque d'exclusion**, affirmant une forte perspective sociale et de genre dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes.

Actions clés :

- Promotion d'une pluralité de genres et remise en question active de la culture masculine dominante dans la logistique urbaine.
- Proposition d'une flotte variée : vélos mécaniques et électriques, tricycles, motos légères et motos isothermes pour le transport alimentaire, adaptées à différents types d'opérations et de profils de cyclo-logisticien·nes.
- Collaboration avec des entités locales spécialisées dans la réinsertion professionnelle, offrant des opportunités aux personnes en risque d'exclusion sociale.
- Engagement dans l'intercoopération avec d'autres coopératives de distribution urbaine, construisant des modèles économiques hors des cadres capitalistes traditionnels et favorisant une consommation responsable.
- Visibilisation et soutien aux groupes marginalisés afin de lutter contre les inégalités structurelles, notamment le patriarcat, le racisme et le validisme.



Image : Les Mercedes