

EBE Zou Vaï

Rapport d'activité 2024

Introduction

Dans une Entreprise à But d'Emploi, le temps ne s'écoule pas comme ailleurs. Un an, c'est à la fois une éternité et un instant fugace. Une éternité, car chaque mois, chaque semaine, chaque jour apporte son lot de changements : de nouvelles activités émergent, des équipes se forment et se transforment, des compétences se développent, et des défis inédits apparaissent. Un instant fugace, car ces évolutions sont si rapides qu'elles donnent parfois l'impression d'être emportées dans un tourbillon permanent.

C'est un peu comme naviguer sur un fleuve en crue : impossible de s'arrêter, il faut sans cesse ajuster la trajectoire, anticiper les remous et profiter des courants porteurs. En 2024, notre embarcation a avancé à grande vitesse, portée par l'engagement des équipes, l'adaptabilité des salariés et la richesse des opportunités saisies au fil du chemin.

Ce rapport d'activité est l'occasion de jeter l'ancre un instant, de prendre du recul et d'observer le chemin parcouru. Il met en lumière les réussites et les difficultés, analyse les défis et trace les perspectives pour poursuivre cette aventure collective avec toujours plus d'ambition et d'impact.

Bilan social 2024

Une croissance soutenue de l'emploi dans un cadre adapté

Depuis son lancement le 17 octobre 2022 avec 27 salariés issus de la privation d'emploi et 4 encadrants, l'EBE Zou Vaï a connu une évolution significative. Au 31 décembre 2024, nous comptons 82 salariés issus de la privation d'emploi et 5 encadrants non conventionnés, illustrant la montée en puissance de notre modèle.

Nous observons une spécificité forte en matière de temps de travail : 62,6% des salariés sont à temps partiel, contre 50,8% au niveau national. Dans une EBE, le temps de travail est modulable et évolutif : certains salariés débutent en temps partiel pour faciliter leur reprise progressive, tandis que d'autres, notamment les bénéficiaires de pensions d'invalidité, doivent limiter leur volume horaire pour conserver leurs droits sociaux. Le taux de temps complet dans notre EBE est inférieur à la moyenne nationale.

Un effectif diversifié et un taux de handicap élevé

Notre EBE se distingue également par un taux de travailleurs en situation de handicap (BOETH) élevé, atteignant 44% parmi les salariés issus de la privation d'emploi. Au sein de cet effectif, on recense :

- 18 femmes en situation de handicap, avec une moyenne d'âge de 53,76 ans
- 18 hommes en situation de handicap, avec une moyenne d'âge de 51,94 ans

Le handicap non reconnu reste une problématique importante : certaines personnes ne font pas la démarche de reconnaissance pour diverses raisons (charge administrative, absence de prise de conscience, réticence personnelle).

L'analyse des heures de travail montre que certaines activités mobilisent plus de travailleurs en situation de handicap que d'autres, et nous impose une vigilance permanente dans l'ajustement des activités au regard du handicap, ainsi que dans la composition des équipes.

Une stabilité supérieure à la moyenne nationale

L'âge moyen dans notre EBE est de 48,63 ans, avec un écart important entre le plus jeune salarié (18 ans) et le plus âgé (69 ans).

Les sorties en 2024 concernent :

- 4 départs en retraite
- 5 ruptures conventionnelles
- 1 inaptitude
- 4 arrêts de période d'essai
- 1 démission
- 1 décès

Comparé aux tendances nationales, nous constatons moins de démissions et plus de départs en retraite, traduisant une plus grande stabilité au sein de l'EBE. Globalement, les salariés restent plus longtemps chez Zou Vaï qu'au sein des autres EBE en France.

Encadrement et organisation

L'EBE compte 5 encadrants non conventionnés occupant 5 ETP (2 femmes, 3 hommes) :

2 coordinateurs, 1 Directeur Général, 1 DRH, 1 Directrice des Opérations

Parmi les salariés conventionnés, 4 personnes occupent des fonctions d'encadrement :

1 coordinatrice, 1 référent atelier bois, 1 référente activité Blachère, 1 chef de chantier pôle agricole

Synthèse des effectifs

- 82 salariés conventionnés représentant 67,34 ETP
- 5 encadrants non conventionnés représentant 5 ETP
- Total : 87 salariés – 72,34 ETP
- Taux de temps complet : 29 salariés
- Temps partiel : 53 salariés (de 18h à 34h/semaine)
- Répartition : 38 femmes – 44 hommes

Montée en compétences et formation

L'année 2024 a marqué une montée en puissance des actions de formation, visant à sécuriser les parcours professionnels, renforcer les compétences techniques et managériales, et garantir la conformité aux obligations réglementaires.

Au total, 82 salariés ont bénéficié d'une formation, pour un investissement total de 45 410 €.

1. Formations Collectives

Ces formations ont permis de renforcer les compétences de groupes de salariés sur des thématiques clés :

- Gestes et Postures : 2 sessions pour 20 salariés – 2 000 €
- Formation Guide Composteur : 16 salariés formés – 3 930 €
- Total : 36 salariés – 5 930 €

2. Formations Individuelles Métier

Des formations spécialisées ont permis à certains salariés d'acquérir des compétences directement liées à leur poste ou à leur projet professionnel :

- Technicien Supérieur Systèmes et Réseaux : 1 salarié – 3 990 €
- Gestionnaire de Paie : 1 salarié – 1 300 €
- CAP Accompagnement Éducatif Petite Enfance : 1 salarié – 1 877 €
- Formation Maître Composteur : 1 salarié – 3 930 €
- WordPress – Refonte d'un site Internet d'entreprise : 1 salarié – 3 640 €
- Total : 5 salariés – 14 737 €

3. Formations Obligatoires

Afin d'assurer la sécurité et la conformité réglementaire, plusieurs formations obligatoires ont été réalisées :

- R489 Chariot Automoteur Catégorie 1-3-5 avec test CACES : 10 salariés – 9 540 €
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST) : 21 salariés – 4 000 €
- Total : 31 salariés – 13 540 €

4. Formations Managériales et de Proximité

Dans le cadre de l'évolution des compétences en management et en gestion d'équipe, plusieurs salariés ont suivi des formations adaptées aux spécificités de l'EBE :

- Manager de Proximité en EBE : 2 salariés – 1 750 €
- Formation Pratiques Managériales en EBE : 1 salarié – 858 €
- Analyse-Action : Formation Pratiques Managériales en EBE : 1 salarié – 856 €
- Total : 4 salariés – 3 464 €

Synthèse des actions de formation

Catégorie	Nombre de salariés formés	Coût total (€)
Formations Collectives	36	5 930 €
Formations Individuelles Métier	5	14 737 €
Formations Obligatoires	31	13 540 €
Formations Managériales	4	3 464 €
Total	82	45 410 €

Le Dialogue Social au Cœur de l'EBE Zou Vaï

L'année 2024 a marqué une avancée significative dans la structuration du dialogue social au sein de l'EBE Zou Vaï avec la création d'un **Comité Social et Économique (CSE) en juin 2024**. Ce nouvel organe, essentiel à la représentation des salariés et au bon fonctionnement de l'entreprise, témoigne de notre engagement à favoriser une gouvernance participative et à renforcer l'expression collective des travailleurs.

Un CSE représentatif et engagé

Le CSE de l'EBE Zou Vaï est composé de **cinq élus titulaires**, répartis de la manière suivante :

- **Quatre représentants issus du collège salarié**, assurant une représentativité forte des employés de terrain,
- **Un représentant issu du collège encadrant**, garantissant une prise en compte des enjeux managériaux et organisationnels.

Cette structuration permet de concilier les attentes et besoins de l'ensemble des acteurs de l'EBE, en veillant à ce que le dialogue social soit un véritable levier de développement et d'amélioration des conditions de travail.

Une montée en compétences pour un dialogue social efficace

Conscient de l'importance de doter les membres du CSE des outils nécessaires à l'exercice de leurs missions, un programme de formation a été mis en place :

- **Formation obligatoire de cinq jours** pour l'ensemble des élus, prévue en **janvier 2025**, afin de leur permettre d'acquérir les compétences fondamentales liées à leurs rôles et responsabilités.
- **Formation spécifique proposée par TZCLD en décembre 2024**, axée sur la construction du dialogue social en Entreprise à But d'Emploi, afin d'adapter les pratiques du CSE aux spécificités du modèle TZCLD.

Le CSE, un acteur clé dans une EBE

Dans une Entreprise à But d'Emploi, le dialogue social joue un rôle essentiel pour assurer la **co-construction des décisions, l'amélioration des conditions de travail et la montée en compétences des salariés**. Le CSE se positionne comme un espace de médiation et d'échanges, garantissant la prise en compte des réalités du terrain tout en contribuant à la pérennisation du projet de l'EBE.

Sa mise en place renforce notre dynamique collective et nous permet d'aborder l'avenir avec une gouvernance plus inclusive et participative, en adéquation avec les valeurs du projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée.

Les Missions Sociales de l'EBE en 2024

L'Entreprise à But d'Emploi (EBE) Zou Vaï place la mission sociale au cœur de son action, en développant des initiatives qui favorisent l'inclusion, le bien-être des salariés et le lien social. En 2024, plusieurs actions ont été mises en place pour renforcer cet engagement.

1. Un potager pour les salariés : un projet social et solidaire

Face aux difficultés rencontrées par certains salariés pour accéder à des produits frais et de qualité, un potager a été aménagé sur le terrain jouxtant les locaux de l'EBE. Ce potager, géré par un salarié passionné, permet :

-  **D'améliorer la qualité de vie au travail**, en offrant un espace de culture et de récolte ;
-  **De renforcer le lien entre les salariés**, en encourageant la coopération autour d'un projet collectif ;
-  **De sensibiliser à l'écologie et à une alimentation plus saine**, en valorisant le circuit court et les pratiques durables ;
-  **De créer un espace de détente et de partage**, favorisant le bien-être et la convivialité.

2. Une implication locale à travers la Flamme Olympique

Le 19 juin 2024, la flamme olympique a traversé la ville, et l'EBE a été sollicitée pour assurer l'organisation et la sécurisation du parcours. Une vingtaine de salariés ont été mobilisés, leur offrant une expérience unique et valorisante

3. Un engagement sportif avec le Challenge Inter-Entreprises

Depuis deux ans, l'EBE Zou Vaï participe au **Challenge Inter-Entreprises**, organisé par la Communauté de Communes du Pays d'Apt. Ce défi sportif, devenu un rendez-vous annuel, permet aux salariés de renforcer leur esprit d'équipe et de partager un moment fédérateur. En 2025, l'édition sera placée sous le thème de *Koh-Lanta*.

4. Le Noël de l'Entreprise : un moment de convivialité essentiel

Chaque année, l'EBE organise un repas de Noël pour l'ensemble des salariés, rythmé par des animations ludiques (quiz, blind-test) et un karaoké fédérateur. Un échange de cadeaux, orchestré par un Père Noël, permet à chacun de recevoir une attention particulière. Ces moments sont d'autant plus importants que certains salariés se retrouvent isolés en période de fêtes, renforçant ainsi le rôle social de l'EBE.

Bilan d'Exploitation 2024

Chiffre d'affaires global

L'année 2024 s'est clôturée avec un **chiffre d'affaires total de 279 281,55 € HT**. Ce chiffre reflète une progression de l'activité sur l'ensemble des pôles de production et de services de l'EBE Zou Vaï (CA 2023 : 54 000 euros).

Répartition du chiffre d'affaires par activité

Les différentes activités de l'EBE ont contribué de manière variable au chiffre d'affaires global :

Activité	Chiffre d'affaires (HT)	Part dans le total (%)
Bois	94 039,00 €	33,67 %
Espaces verts	75 407,11 €	27,00 %
Blachère	35 867,50 €	12,84 %
Service	41 187,12 €	14,75 %
Sablage	25 817,72 €	9,24 %
Conditionnement	6 776,09 €	2,43 %
Boutique	187,01 €	0,07 %
Total	279 281,55 €	100 %

Répartition du chiffre d'affaires par type de client

Type de client	Chiffre d'affaires (HT)	Part dans le total (%)
Entreprises	169 403,42 €	60,67 %
Collectivités	83 999,75 €	30,08 %
Particuliers	25 878,38 €	9,25 %
Total	279 281,55 €	100 %

Maîtrise des Frais Fixes : Un Enjeu Stratégique pour la Pérennité de l'EBE

Dans un contexte où l'équilibre financier est un levier essentiel pour garantir la pérennité et le développement de l'EBE Zou Vaï, l'année 2024 a été marquée par une série d'actions visant à **optimiser nos coûts fixes**. L'objectif : rationaliser nos dépenses tout en préservant la qualité de nos services et la dynamique de croissance de l'entreprise.

Regroupement des Activités sur un Site Unique

Une des mesures phares a été la **concentration de l'ensemble des activités sur un seul site**, permettant de réduire les frais liés à la location et à l'entretien de plusieurs locaux. Cela s'est traduit par :

- **L'abandon des locaux dits "siège"** au profit d'un regroupement des fonctions administratives et supports directement sur le site opérationnel.
- **La fermeture du local "sablage"**, dont l'activité a été relocalisée, évitant ainsi un coût locatif supplémentaire.

Ce recentrage géographique favorise non seulement des économies significatives mais aussi une meilleure synergie entre les équipes, optimisant ainsi la communication et l'efficacité opérationnelle.

Rationalisation des Effectifs Non Conventionnés

Un effort de réduction des coûts a également été réalisé sur la structure des effectifs. En 2024, l'EBE a entrepris une **réduction progressive des effectifs non conventionnés, passant de 8 à 5 postes**. Cette démarche, réalisée avec anticipation et dans une logique de réorganisation, permet :

- De recentrer ces postes sur des missions à forte valeur ajoutée,
- De maximiser l'implication des salariés en parcours dans les différentes fonctions de l'EBE, favorisant ainsi leur montée en compétences.

Optimisation du Site : Construction d'une Mezzanine pour les Bureaux et Fonctions Supports

Afin de rationaliser l'espace disponible et d'éviter des dépenses locatives supplémentaires, **une mezzanine a été construite au sein de l'entrepôt**. Cet aménagement permet de créer des bureaux et des espaces dédiés aux fonctions supports sans impacter la surface opérationnelle. Ce projet présente plusieurs avantages :

- **Une réduction des frais liés à la location de bureaux externes,**
- **Une centralisation des équipes administratives et encadrantes** sur le même site que les équipes de production, améliorant ainsi la coordination et l'efficacité,
- **Une optimisation de l'espace existant**, évitant le recours à des investissements immobiliers plus lourds.

Autres Actions en Cours et Perspectives

Pour poursuivre cette dynamique de maîtrise des charges fixes, plusieurs pistes sont à l'étude, notamment :

- **Une meilleure gestion des consommations énergétiques** grâce à des équipements plus performants et une sensibilisation des équipes à l'éco-responsabilité,
- **L'optimisation du parc de véhicules** avec une rationalisation des déplacements et une meilleure mutualisation des ressources internes,
- **La recherche d'aides et subventions spécifiques** pour financer certains investissements stratégiques et réduire la pression sur la trésorerie.

Un Engagement Fort pour la Pérennité du Projet

L'ensemble de ces mesures traduit une **volonté forte d'assurer la viabilité économique de l'EBE Zou Vaï** tout en conservant son ambition sociale. En optimisant nos ressources et en limitant nos charges fixes, nous nous donnons les moyens d'investir dans l'avenir, d'élargir nos activités et de garantir la stabilité des emplois créés.

Maîtriser les coûts pour mieux grandir : tel est le cap que nous poursuivons avec détermination.

Renforcement des liens avec les entreprises locales

Dans le cadre de son ancrage territorial et de son engagement en faveur de l'insertion par l'activité économique, notre Entreprise à But d'Emploi (EBE) a renforcé ses relations avec les acteurs économiques locaux tout au long de l'année.

Visites d'entreprises : découvrir et s'inspirer

Afin de mieux comprendre les dynamiques du tissu économique local et d'identifier des opportunités de collaboration, nous avons organisé plusieurs visites d'entreprises. Ces rencontres ont permis à nos salariés de découvrir différents secteurs d'activité, d'échanger avec des professionnels et de s'inspirer de modèles entrepreneuriaux variés. Parmi les entreprises visitées, nous avons pu explorer des structures comme Blachère Illumination et Aptunion. Ces échanges ont renforcé la motivation de nos équipes et favorisé l'émergence de nouvelles idées de coopération.

Portes ouvertes : valoriser notre modèle et nos savoir-faire

Dans une démarche de transparence et d'ouverture, nous avons également organisé des journées portes ouvertes au sein de notre EBE. Cet événement a été l'occasion de présenter nos activités, nos valeurs et notre impact social aux entreprises locales. Les visiteurs, parmi lesquels des chefs d'entreprise, des artisans et des partenaires institutionnels, ont pu rencontrer nos équipes, découvrir nos ateliers et échanger sur les perspectives de développement conjointes.

Un réseau en développement

Grâce à ces initiatives, nous avons renforcé notre réseau de partenaires et consolidé notre position comme acteur économique et solidaire du territoire. Ces rencontres ont permis d'initier des collaborations concrètes, telles que le développement du partenariat avec Blachère Illumination et Aptunion.

Conclusion

Synthèse des réussites et des défis

Depuis sa création, l'EBE a su relever de nombreux défis, notamment en matière de développement économique et d'accompagnement des salariés issus de la privation d'emploi. La croissance des effectifs, la diversification des activités et l'adaptation permanente aux besoins du territoire illustrent ces succès. Toutefois, des enjeux persistent, notamment l'équilibre financier de certaines activités et l'amélioration continue des conditions de travail.

Enjeux pour la pérennité de l'EBE

Pour assurer sa pérennité, l'EBE devra poursuivre la structuration de son modèle économique en consolidant ses sources de revenus, en optimisant ses coûts et en renforçant l'adéquation entre les activités proposées et les compétences des salariés. Le développement de la formation et de la montée en compétences sera un levier essentiel pour favoriser l'évolution des salariés vers des postes qualifiés.

Projets à développer au-delà de 2025

À plus long terme, l'EBE envisage d'explorer de nouvelles opportunités, notamment dans le domaine du réemploi et du recyclage, ainsi que la diversification des services aux entreprises. Le développement d'activités à plus forte valeur ajoutée, en lien avec les besoins locaux et les évolutions du marché, constituera une priorité.

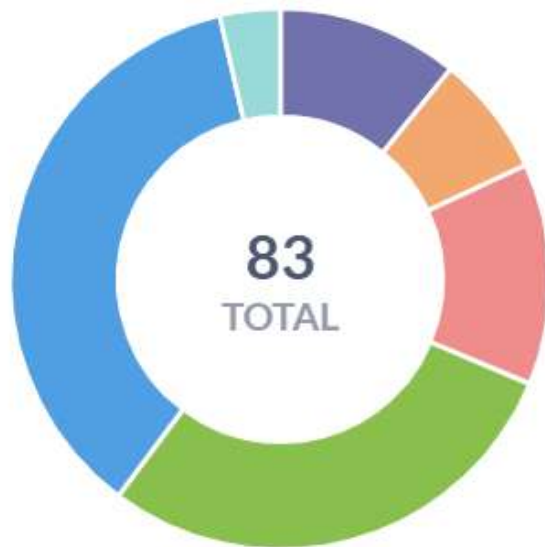
Objectifs 3ème loi

Avec la fin de la deuxième loi prévue pour juillet 2026, l'EBE devra anticiper la transition vers un nouveau cadre juridique et financier. L'enjeu principal sera d'assurer la pérennisation des emplois et des activités, tout en renforçant la reconnaissance et l'intégration des salariés dans le tissu économique local. Une réflexion stratégique sera menée dès 2025 pour préparer au mieux cette échéance et garantir la continuité du projet.

Annexes

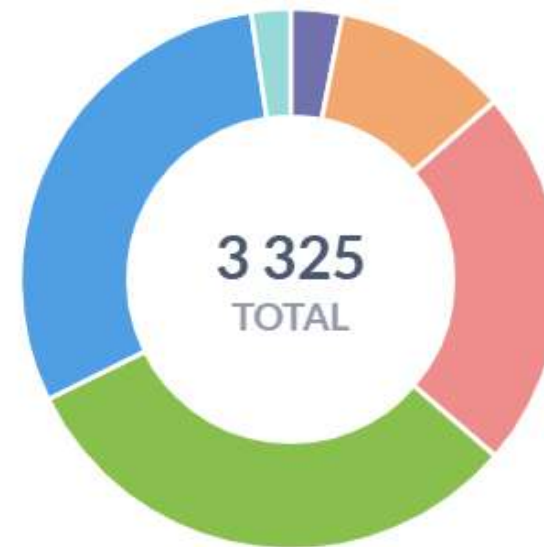
Répartition de l'âge des salariés dans mon EBE

25 ans ou moins	10,8%
Entre 25 et 34 ans	7,2%
Entre 35 et 44 ans	13,3%
Entre 45 et 54 ans	28,9%
Entre 55 et 64 ans	36,1%
Plus de 65 ans	3,6%

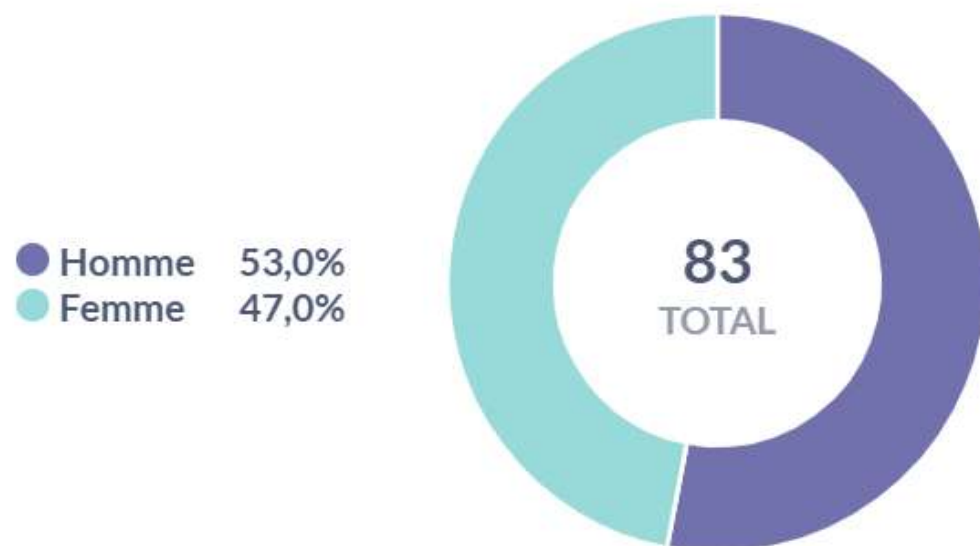


Répartition de l'âge des salariés nationale

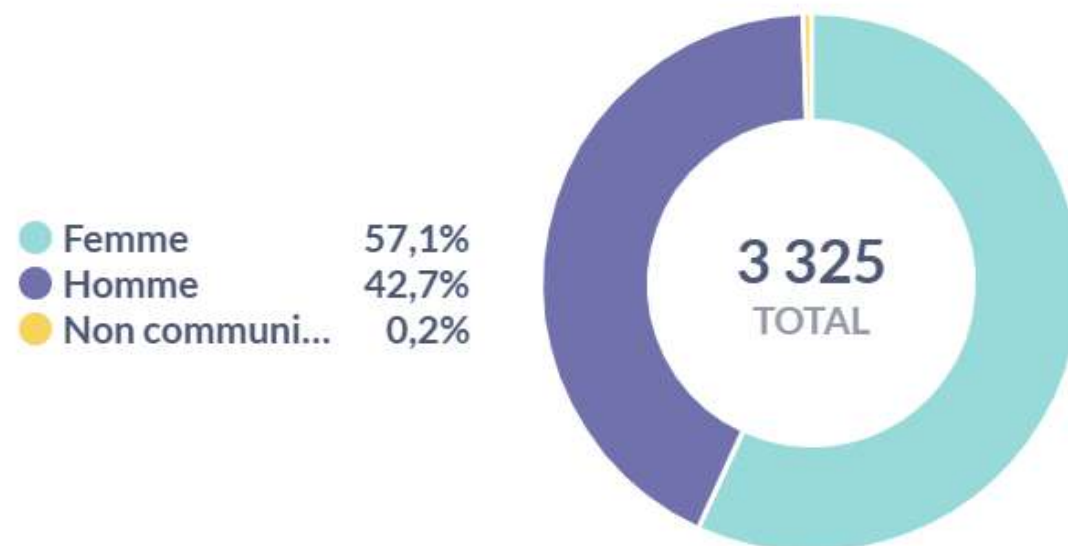
25 ans ou moins	3,1%
Entre 25 et 34 ans	10,5%
Entre 35 et 44 ans	22,7%
Entre 45 et 54 ans	31,4%
Entre 55 et 64 ans	30,0%
Plus de 65 ans	2,3%



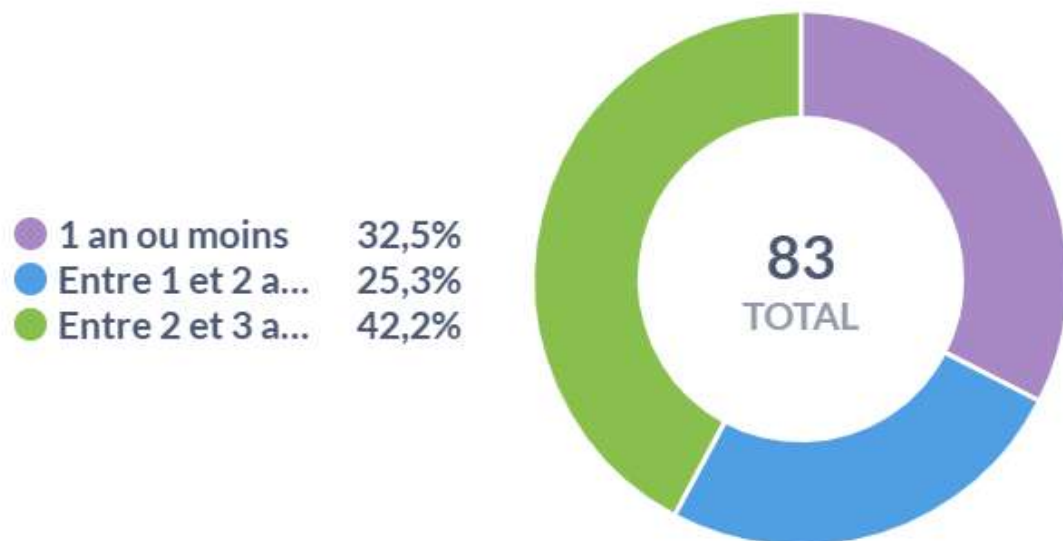
Répartition du genre des salariés dans mon EBE



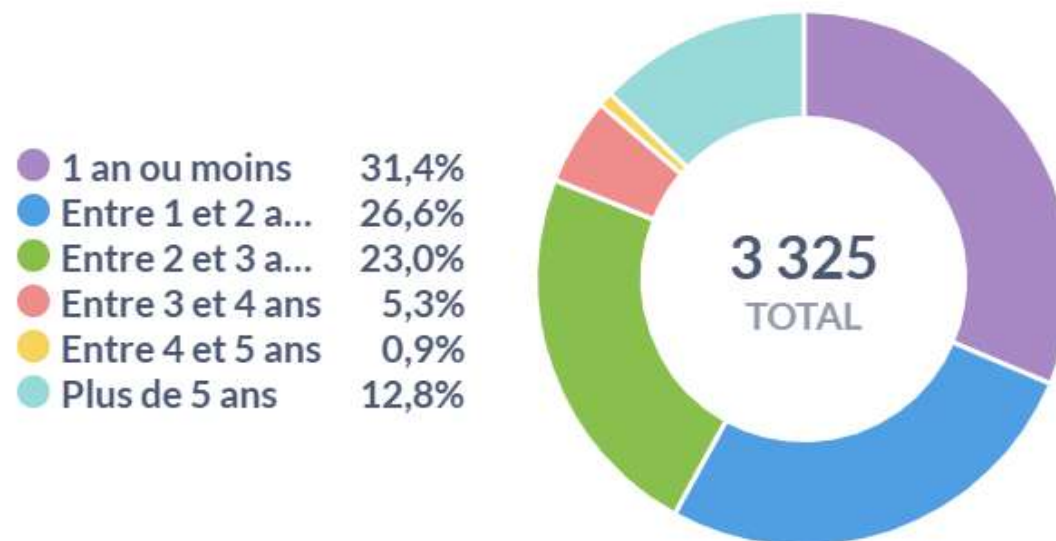
Répartition du genre des salariés nationale



Répartition de l'ancienneté des contrats dans mon EBE

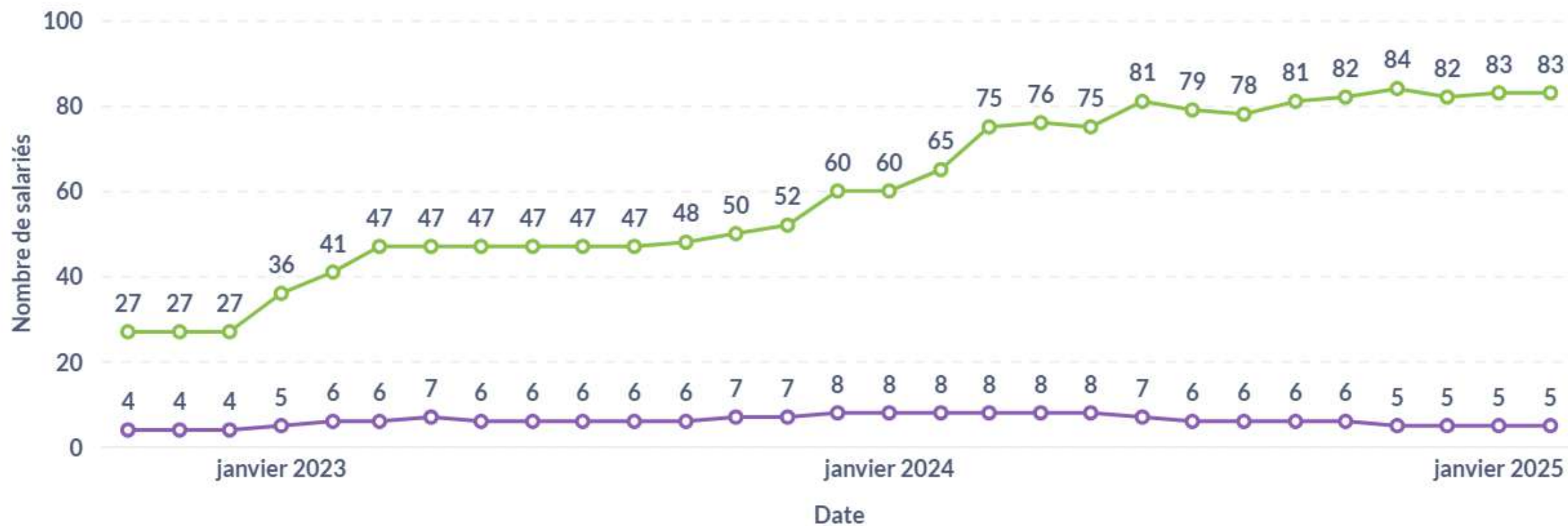


Répartition de l'ancienneté des contrats nationale



Evolution des effectifs PPDE et NPPDE par mois

● Nombre de salariés PPDE ● Nombre de salariés NPPDE



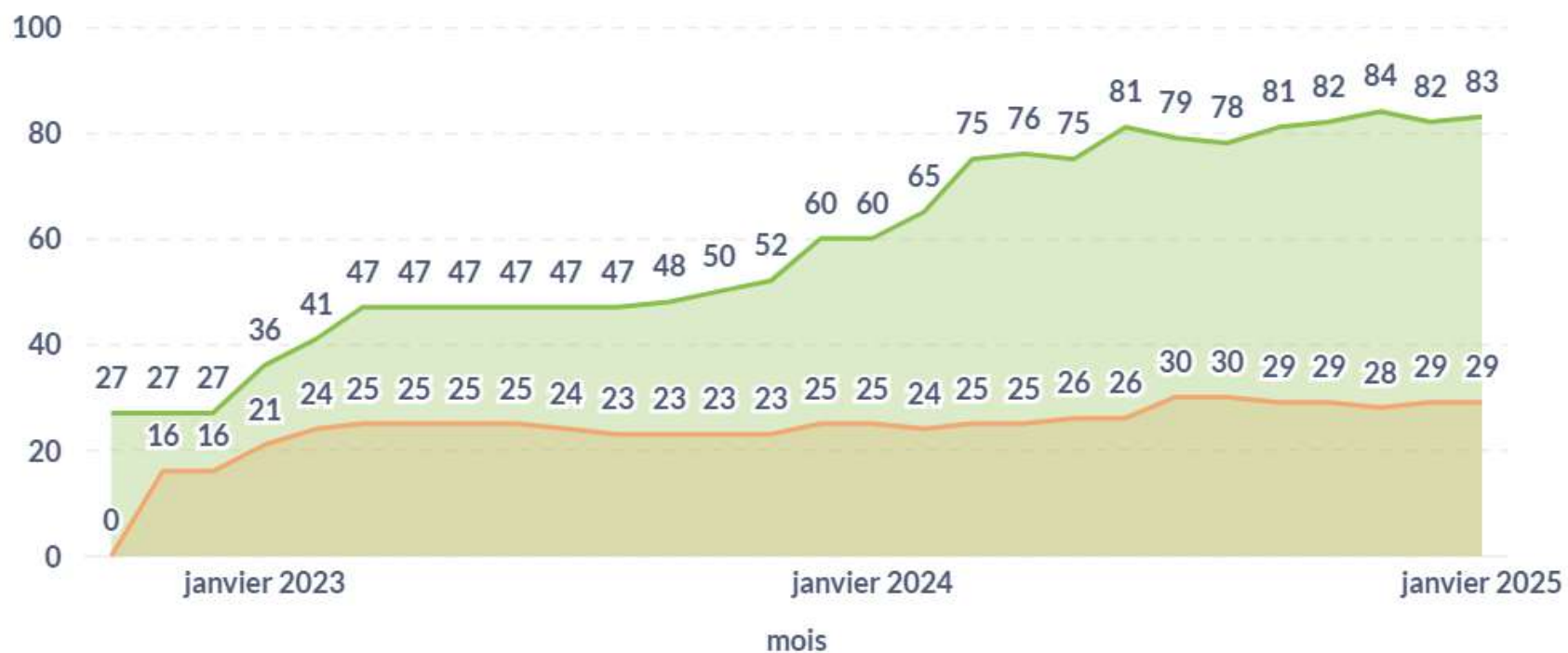
Évolution des effectifs et ETP contractuels des salariés issus de la privation d'emploi (PPDE)

● Effectifs ● ETP contractuel



Evolution nombre de salariés PPDE reconnu BOETH

● Nombre de salariés PPDE reconnu BOETH ● Nombre de salariés PPDE



34,9 %

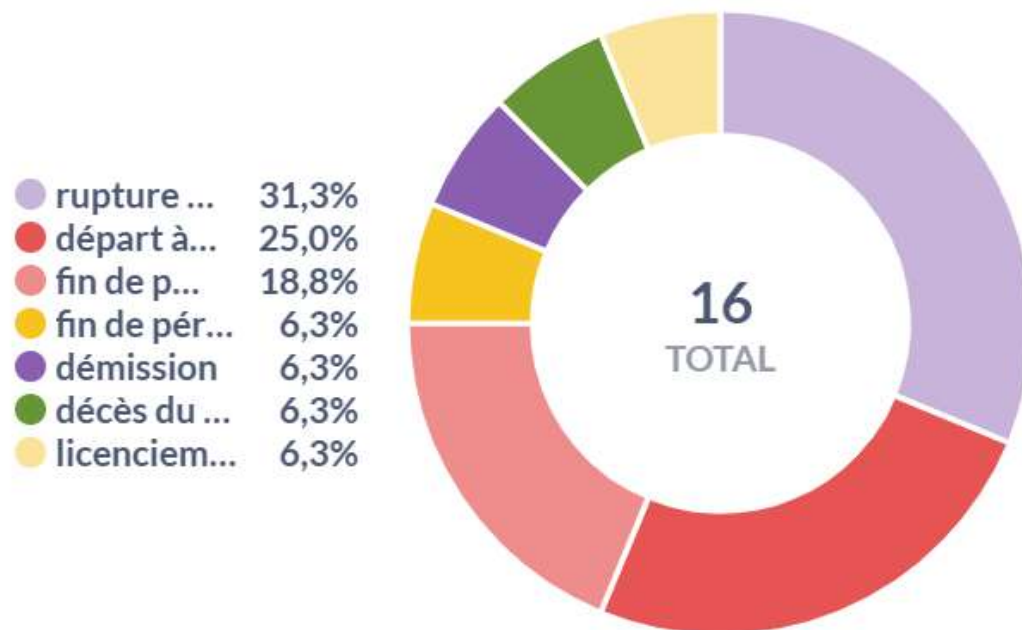
Proportion de BOETH
des salariés issus de la...

Nombre d'entrée et sorties des salariés issus de la privation d'emploi

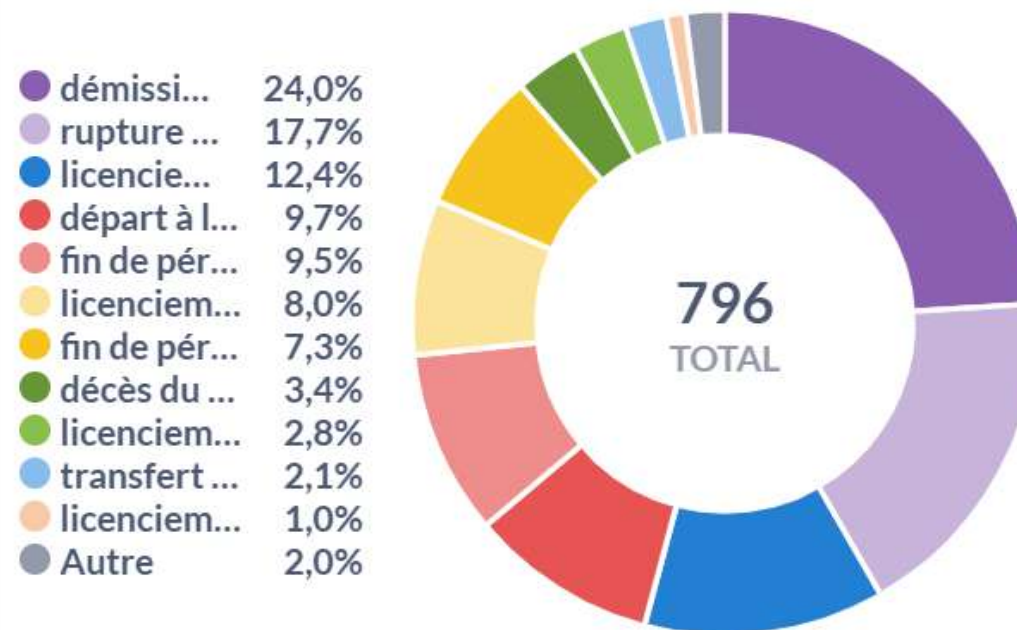
● Nombre de sortie ● Nombre d'entrée



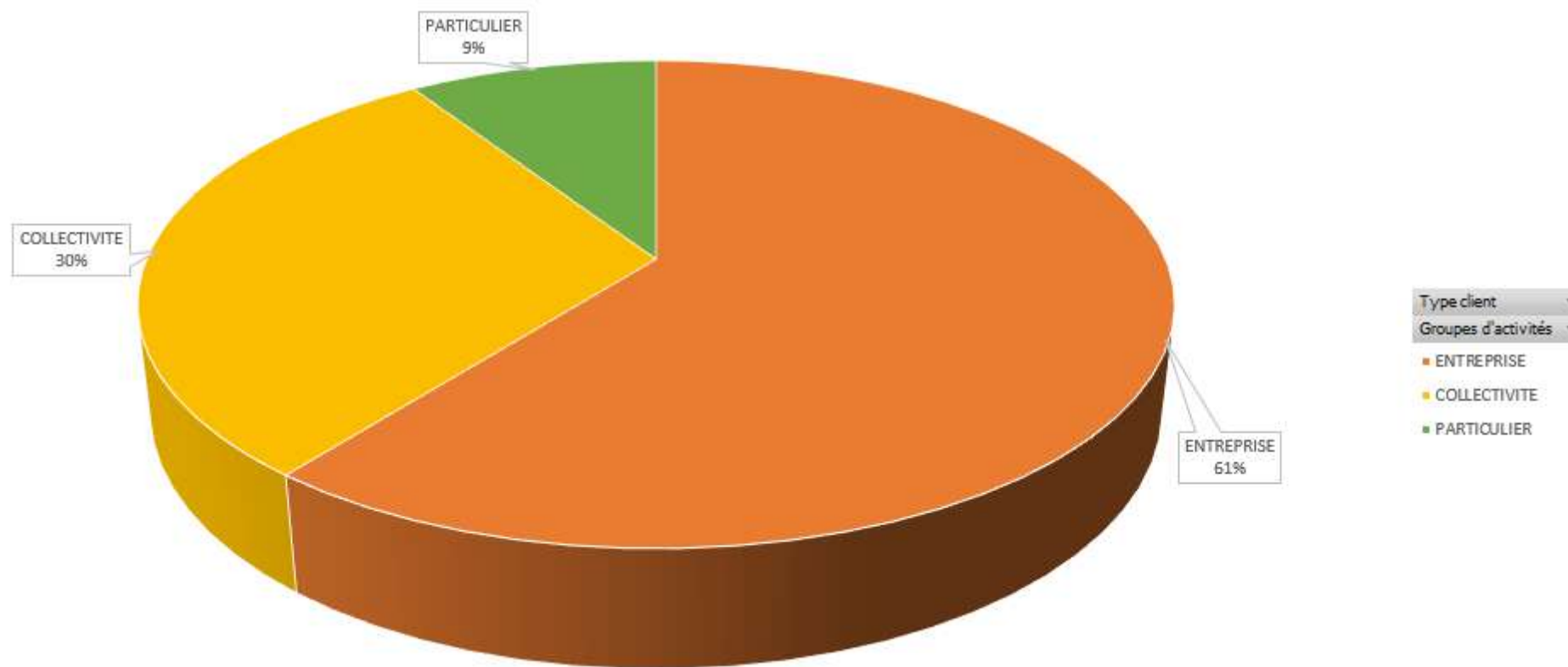
Répartition des ruptures de contrats pour les PPDEs da...



Répartition des ruptures de contrats pour les PPDEs na...



Répartition du CA par catégorie de client



Répartition du CA par activité

