



Notre projet d'association

1^{er} Juin 2024



Sommaire



Périmètre et préalables aux travaux	3
Objectifs du projet d'association	4
Le diagnostic après 18 mois de construction	5
Caractéristiques de l'EBE ZOU VAÏ pour conforter le modèle d'Entreprise à But d'Emploi sur le territoire.	6
• Les points d'appui spécifiques de l'EBE	7
• Les difficultés spécifiques de l'EBE	8
• En synthèse, les points clés spécifiques à l'EBE	9
Les pistes d'action du projet de l'association	10
• En s'appuyant sur les points d'appui spécifiques à l'EBE, comment les pérenniser ? ...	11
• ... Et comment ouvrir le « champ des possibles » ?	12
• ... D'autres conditions de réussite pourraient-elles être envisagées ?	13
• Quelle valeur ajoutée l'association doit-elle apporter à l'EBE pour poursuivre ce développement, l'accentuer le cas échéant ?	14
• Schéma de la gouvernance sous l'angle de la prise de décision	15
• Communication du projet de l'association Zou Vaï : Objectifs ...	16
• ... Et principes clés.	17
Annexes	18
• Ont participé à la construction de ce projet d'association	
• Calendrier des présents travaux (2024)	
• Etape suivante : Comment contribuer utilement au projet de la 3 ^{ème} loi TZGLD (2026) ?	

Périmètre et préalables aux travaux

- Démarche Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, portée opérationnellement par ETCLD : une démarche de territoire, expérimentale, dans le cadre de l'Economie Sociale et Solidaire, pour une création d'emplois durables et adaptés => l'enjeu est de redonner de la dignité dans l'emploi et grâce à l'emploi. L'emploi est, en effet, un moyen de retrouver cette dignité. Le présent projet intègre donc les valeurs et les axes donnés par TZCLD et ETCLD à l'Expérimentation.
- L'action de l'association Zou Vaï, inscrite dans le territoire d'Apt, contribue à la politique de développement de la CCPAL, particulièrement en matière de développement durable et de transition écologique. L'association Zou Vaï est le partenaire incontournable du CLE et des trois communes engagées sur le projet .
- L'EBE reste l'axe de travail prioritaire, ce qui n'exclut pas l'étude d'autres solutions parallèles car Zou Vaï est un des leviers permettant de mettre en synergie tous les acteurs de l'Aide au retour à l'emploi.

L'EBE ayant 18 mois d'expérience, les membres du Conseil d'Administration ont souhaité tirer les enseignements de cela pour asseoir les fondamentaux de la réussite et les spécificités d'une EBE. Cette démarche permettra de donner des pistes d'avancement opérationnel pour la Direction de l'EBE, pour le CLE et les acteurs politiques, et de contribuer à l'élaboration de la 3ème loi.

Objectifs du projet d'association

- Contribuer au déploiement d'un véritable droit à l'emploi local avec l'ensemble des outils potentiels utilisables.
- Partager les caractéristiques de l'EBE ZOU VAI pour conforter au mieux la construction du modèle d'entreprise à but d'emploi sur le territoire. Affirmer sa spécificité et son potentiel de développement qui en font un outil novateur et sans analogue dans la lutte contre le chômage de longue durée.
- Elargir le périmètre des membres de l'association aux habitants et aux professionnels du territoire afin d'accueillir des idées nouvelles qui pourraient alimenter l'EBE et contribuer à son perfectionnement.
- Contribuer utilement au projet de la 3^{ème} loi TZCLD (2026). Ce projet associatif sera alors à faire évoluer courant 2026 pour intégrer les nouvelles dispositions de la loi.

Le diagnostic après 18 mois de construction



Caractéristiques de l'EBE ZOU VAI pour conforter le modèle d'Entreprise à But d'Emploi sur le territoire.

Cette étape de diagnostic se concentre sur la réponse aux 5 questions suivantes :

- Quels sont les points d'appui et les difficultés spécifiques de l'EBE ?
- En s'appuyant sur les points d'appui spécifiques à l'EBE, comment les pérenniser et ouvrir le « champ des possibles » : D'autres conditions de réussite pourraient-elles être envisagées ? Expérimentées ?
- Quelle valeur ajoutée l'association doit-elle apporter à l'EBE pour poursuivre ce développement, l'accentuer le cas échéant. Préciser les zones d'expertise qui contribueront à la performance de l'EBE.
- Au niveau de la gouvernance, quels sont les acteurs de la prise de décision, contributeurs inclus ?
- Quelle communication mettre en place pour partager ce projet d'association auprès des différents publics du Territoire ?

Les points d'appui spécifiques de l'EBE

- Environnement associatif préexistant à l'EBE sur le territoire : une initiative de citoyens bénévoles
 - Leadership partagé dans un collectif aux compétences et cultures différentes
 - Ouverture à l'Autre et engagement élevé des bénévoles dans le recrutement des PPDE ; prise de relai par l'équipe opérationnelle.
 - Réunions déjà opérationnelles
 - Valeurs partagées existantes
- Cadrage de l'EBE par ETCLD
 - Animation nationale et formation initiale
 - Liens avec les autres DG d'EBE , benchmark et soutien
- Relations avec la présidence du CLE
 - Appropriation du modèle par cette instance de pilotage de l'expérimentation ; projet politique porté pour compte des 3 communes
 - Relations de confiance avec le président du CLE
- Gouvernance et dirigeance au sein de l'association
 - Relations de confiance et loyales entre le président de l'association et le DG de l'EBE
 - Partages fréquents, réguliers et constructifs. Les périmètres d'intervention sont bien délimités entre ces deux acteurs. La note de gouvernance a été élaborée ensemble
- Sens du projet collectif partagé par les salariés
 - Création d'un emploi adapté aux contraintes et appétences des salariés
 - Sentiment d'être utiles au territoire
 - Adhésion au développement durable : économie circulaire, proximité, limitation et traitement des déchets, mobilité douce ...
- Une équipe de direction professionnelle, engagée, qui
 - réunit expérience du secteur social et du monde de l'entreprise
 - a une bonne connaissance du territoire
 - bénéficie une marge de manœuvre opérationnelle (prise d'initiatives) basée sur la confiance portée sur la personne du DG ; agilité et réactivité élevées et permanentes
 - gère en permanence l'équilibre économique, social et environnemental
 - Présente une capacité de travail élevée et reconnue ; elle sait relever les manches avec son équipe de production en cas d'urgence
 - Et une capacité à transmettre une image positive et à intégrer la dynamique économique locale
- Une culture d'entreprise orientée vers le respect des personnes et l'adaptation à leurs capacités de travail
 - Choix effectué en amont par le futur salarié du temps choisi et de l'activité, sous réserve des besoins de l'entreprise
 - Contrat de travail CDI accompagné avec intégration progressive (formation, tutorat, ...)
 - Adaptation à l'emploi et plan de formation important ; prise en compte des contraintes des salariés
 - Droit au retour dans l'EBE (après démission)
 - Co construction des valeurs de l'entreprise avec les collaborateurs
 - Des valeurs humaines réellement incarnées par le DG et l'encadrement.
- Le souci permanent de l'équilibre économique
 - Critère indispensable à l'acceptation d'un nouveau projet
 - Pilotage permanent de la production et de l'organisation selon cette priorité
 - Evaluation, par anticipation, de la pérennité de l'activité globale et branche par branche.

Les difficultés spécifiques de l'EBE

- Comment rassurer et convaincre - au démarrage, Et encore aujourd'hui - les partenaires locaux ?
- Comment obtenir davantage d'engagement de leur part après ces 18 mois d'activité de l'EBE ?
 - Cela a un impact sur les locaux, les commandes publiques ...
- A quel projet politique de la CCPAL « accrocher » le projet Zouvai-EBE ? Les choix d'activités nouvelles ?
- Les PPDE présentent des spécificités :
 - éloignement de l'emploi et usure ; pb de mobilité
 - variabilité des attentes en matière d'emploi
 - âges et handicaps potentiellement dus aux métiers antérieurs
 - travail dissimulé
 - Peu d'expérience de l'entreprise et du cadencement des tâches
 - Peu de maturité managériale pour les encadrants actuels (1^{er} niveau de management) et leur accompagnement demande du temps !
- Situation de l'expérimentation
 - CDI dans le contexte d'une expérimentation bornée dans la durée
 - Choisir des activités en relation avec les capacités des ressources humaines de l'EBE
 - Limitation des activités nouvelles liée à l'absence de fonds propres (investissements)

- La recherche de locaux est une difficulté permanente pour s'adapter aux activités
- Equilibres à trouver entre
 - Les embauches effectuées et les activités proposées au départ = accepter une certaine progressivité dans les embauches
 - L'appétence des salariés, leur compétence et les besoins de l'entreprise
 - Les charges et les rentrées financières (trésorerie de l'EBE) = importance du portage bancaire
 - Le sens du travail pour les salariés et la fragilité économique de l'entreprise
 - Les activités nouvelles à tester, et les profils et capacités des PPDE. Il en est de même pour la production et la fatigabilité des salariés
 - Les activités nouvelles et l'équilibre économique de ces activités
 - Le rythme de travail pour productivité et qualité délivrée
 - La répartition des tâches dans une journée pour assurer la productivité d'un salarié
 - L'équité de traitement des salariés et la reconnaissance des contributions
 - Le temps demandé par les instances de gouvernance (CA, Bureau, réunions CLE...) et les priorités de l'EBE
- Peu de soutien d'expertises de la part d'ETCLD sur
 - Les nouvelles activités possibles
 - Le soutien juridique et fiscal
- Outils de pilotage et de communication à créer et à partager avec le territoire et le CLE.

En synthèse, les points clés spécifiques à l'EBE

Nous sommes dans un **nouveau modèle d'entreprise** où savoir piloter en équilibre permanent est la clé de la réussite. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Cette « expérimentation » d'entreprise portée par les principes de l'économie sociale et solidaire (ESS) **concilie solidarité et utilité sociale, et tend vers les performances économiques optimales**. A noter que les activités de l'EBE ont différentes fonctions sans répondre à une priorité uniquement financière : de rentabilité et de productivité, de repli et d'ajustement, de communication et de visibilité, ou encore de renforcement du lien social des salariés ...
- Un équilibre qui n'en reste pas moins délicat à trouver et **nécessite des qualités humaines et de gestion** qui allient, pour le management du personnel, bienveillance et exigence, et pour la gestion, des compétences d'anticipation, de rigueur, d'agilité et de réactivité.
- Qu'est ce qui va différencier le **dialogue social dans une EBE** ? L'avenir devra traduire des orientations claires sur le sujet en affirmant la place du dialogue social de type collaboratif dans l'entreprise visant une co construction et une co responsabilisation.
- L'EBE s'inscrit dans un écosystème riche de nombreux acteurs aux enjeux différents et interdépendants : élus, chefs de projets, associations, chefs d'entreprises, experts, bénévoles et personnes en recherche d'emploi. **La complexité véritablement est au rendez-vous des EBE !**
- L'EBE gère cette complexité à la fois dans le **très court terme** (ex : planning d'occupation des salariés pour répondre à une commande urgente) et le **moyen/long terme** (pérennité des activités de l'EBE ; développement des salariés ; politique de développement du territoire...). Savoir piloter Zouvai EBE en intégrant cette donnée d'entrée est déterminant !
- Le projet associatif souligne que **l'EBE s'inscrit de façon à la fois autonome et interdépendante du CLE**. Notamment, l'EBE qui travaille avec l'équipe opérationnelle, rend des comptes à ETCLD de sa bonne marche et du respect des principes d'ETCLD et des lois d'expérimentation.
- Le projet associatif , enfin, participe au **défi de l'exhaustivité sur le territoire porté par le C.L.E**. Cela pourrait amener l'association à piloter une EBE à plusieurs entités, à s'ouvrir à de nouveaux moyens d'aide au retour à l'emploi, avec l'appui des associations locales engagées sur ce sujet (consensus territorial).



Les pistes d'action du projet de l'association



En s'appuyant sur les points d'appui spécifiques à l'EBE, comment les pérenniser ? ...

Plusieurs leviers d'action s'imposent à nous :

- **Une dynamique de territoire encouragée dans la durée**, s'appuyant sur
 - les compétences et expériences des habitants bénévoles
 - le soutien d'une politique du territoire et de l'équipe projet
 - La synergie encouragée avec les partenaires et les instances du territoire : Cap Emploi, EDES, mission locale, France Travail , CCAS... les associations (trois cyprès..) et les entreprises locales.
- **Un projet collectif clair et partagé** avec les salariés, des politiques, et des bénévoles qui précise
 - La spécificité de l'appartenance à l'ESS : entreprise non lucrative, solidarité entre les acteurs, expression des salariés, participation à la transition écologique...
 - Une culture d'entreprise claire et valorisant le savoir être ; des valeurs affirmées et respectées,
 - Un équilibre de ce savoir être pour pérenniser la culture et la performance ; pour entretenir la motivation des salariés,
 - La volonté de s'adapter aux capacités des travailleurs, de développer leurs compétences et de les valoriser ; favoriser la polyvalence et accentuer l'employabilité sur le territoire.
- **Un pilotage rigoureux des ressources humaines, logistiques et financières**
 - Des locaux adaptés au fil du temps et des activités, des matériels efficaces, une organisation logistique maîtrisée ...
 - Des outils de gestion affinés permettant de relever la rentabilité de chaque activité dans la durée (à nuancer selon le type d'activité)
 - Un suivi permanent attentif des indicateurs de gestion et un soutien financier garanti par l'Etat pendant toute la durée de l'expérimentation.
- **Tirer parti du professionnalisme d'ETCLD et des Directeurs d'EBE** pour un pilotage rigoureux de l'Expérimentation au plan national et local.

... Et comment ouvrir le « champ des possibles » ? ...

Nous pensons essentiel de nous pencher, dans les prochains mois, sur certaines de pistes de progrès en particulier :

- **4 piliers pour assurer le pilotage** par l'EBE (réf ETCLD) : l'utilité sociale / l'équilibre économique / la solidarité entre les salariés / l'engagement des acteurs du projet. A travailler encore à ce stade, pour l'EBE et ETCLD, le contenu précis de ces indicateurs pour mesurer leur dimension qualitative.
- **L'importance du management**
 - Développer la formation des managers et les soutenir durablement face à la difficulté de porter, avec exemplarité, les valeurs de l'EBE. Installer le co-développement ; systématiser la culture de l'apprentissage permanent : partages de pratiques, feed back, 360°... Manager par les progrès et mesurer l'exemplarité de la gouvernance.
- **L'activité commerciale**
 - Explorer notre mode de relation avec les trois municipalités et le CLE afin de générer des commandes publiques de services
 - Matrice des acteurs clés : maires, DGS et Dr Services Techniques ... et organisation de la gestion de ces contacts au sein de l'association
 - Communication ad hoc ; benchmark avec les autres territoires ; partage d'indicateurs
 - Autres pistes à travailler
 - Réaffirmer la complémentarité comme principe
 - Encourager les salariés de l'EBE au développement de nouvelles activités, en restant attentif à l'effet de frustration que cela pourrait induire si elles n'étaient pas viables
 - Pousser la communication auprès de clients potentiels : grand public, entreprises, ... Positionner l'EBE sur le territoire comme un acteur économique légitime en matière d'économie circulaire et de RSE.
 - Être ouvert aux idées du public et des bénévoles en matière de services nouveaux et d'expertises complémentaires à celles de l'EBE
- **Le développement et le devenir des salariés**
 - Construire un véritable partenariat, fondé sur les valeurs de l'EBE, avec les représentants du personnel : relations de confiance, transparence, co responsabilité ... Affirmer la place et l'importance du dialogue social dans l'entreprise
 - Soutien par le management du projet professionnel de et avec chaque salarié ; anticiper leur sortie à terme de l'EBE (employabilité des salariés)
 - Encourager les allers et retours de salariés dans d'autres entreprises (EBE et sur le territoire) ; « EBE pépinière »
 - Travailler avec ITV

... D'autres conditions de réussite pourraient-elles être envisagées ?

Les bénévoles de l'association Zou Vaï souhaitent s'ouvrir davantage aux opportunités :

Ouverture sur l'extérieur :

- Développer la veille pour se nourrir des idées d'autres acteurs de l'Expérimentation, se comparer à eux ou pour tirer parti des réglementations (ex : composteurs),
- S'associer à d'autres associations dans l'objectif de déployer d'autres activités ; et mutualiser les moyens.
- Être en phase avec la Transition du territoire portée par la CCPAL (projet PCAET), par le Parc du Luberon (projet PAT) et par l'ensemble des adhérents de l'association.
- Ouvrir davantage la communication auprès du grand public pour élargir la base d'adhésions et le bénévolat . Animer le bénévolat et les partenariats sur le territoire. Cela suppose une démarche de compréhension et d'animation de l'écosystème riche qui caractérise notre territoire Aller au-devant des dons financiers de manière plus systématique et organisée (membres du CA)
- Tirer parti des nouvelles technologies de l'information, du marketing digital, voire de l'Intelligence Artificielle.
- Ouvrir une autre unité sur le territoire de la CCPAL

Ouverture sur la vie de l'association et sur l'EBE actuelle :

- Soutenir les salariés au-delà des moyens apportés par l'EBE sans empiéter sur sa fonction RH : accès au logement, culture, santé, mobilité ...
- Permettre aux membres du conseil d'administration et du bureau d'être une véritable force de proposition afin que l'association ait une activité dynamisante et innovante pour l'EBE. Scinder les réunions de l'association selon les préoccupations court terme / moyen terme afin de gagner en clarté et en efficacité.
- Le cas échéant, à partir de juin 2026 et avec une nouvelle habilitation, élargir le périmètre géographique en ouvrant une 2ème EBE pour combler un vide : glaner les activités utiles au territoire en dehors de la CCPAL. Transformer le statut associatif au terme de l'expérimentation, s'il y a lieu

Quelle valeur ajoutée l'association doit-elle apporter à l'EBE pour poursuivre ce développement, l'accentuer le cas échéant ?

Cette valeur ajoutée répond aux besoins de l'EBE et aux indicateurs clés dictés par ETCLD (l'utilité sociale / l'équilibre économique / la solidarité entre les salariés / l'engagement des acteurs du projet).

- **L'association se structure et se renforce de compétences et de ressources utiles à l'EBE et à l'association elle-même.** Adopter, en cela, une dimension plus horizontale, transversale que verticale. Cette structure de bénévolat est reconnue en interne et sur le territoire : **pôles d'expertises et d'action** qui pourraient être portés activement par chaque membre du Conseil d'Administration en lien avec les besoins de l'EBE. Par ordre de priorité : **1. Pôle Urgence sociale** pour offrir des solutions de réponse aux salariés, à la demande de la fonction RH. **2. Pôle Vie associative** afin d'animer l'association, d'encourager les adhésions et de réfléchir à la stratégie contribuant à la réussite de la 3ème loi, en collaboration avec les acteurs du CLE. **3. Pôle Développement** : centré sur les activités existantes, sans recréer la commission Activité du CLE. Partenariats. Production. Financements alternatifs. Transition du territoire **4. Pôle Observatoire**: pour alimenter la réflexion de l'EBE et veiller aux opportunités. **5. Pôle veille numérique et intelligence artificielle.**
- Le Bureau et le C.A. se partagent respectivement les sujets **de travail à court terme (réactivité) / moyen terme (approfondissement, veille et construction durable)** au bénéfice de l'EBE. A titre d'exemple, la veille économique et sociétale permettra de relever les sujets utiles pour donner des pistes de développement à Zouvai. Elle ouvre le C.A à des partenaires personnes morales (non-clients) pour bénéficier de compétences complémentaires et de leur relais d'informations.
- L'association contribue également à **la constitution d'un réseau de partenaires économiques et financiers** (CRESS...), dans l'objectif de détecter des contacts et des pistes de développement éventuelles pour l'EBE. Même chose pour les associations liées à l'emploi afin de renforcer le poids de l'EBE auprès des pouvoirs publics et les représentants de l'économie sociale et solidaire.
- A la demande de l'entreprise, en **adéquation avec la fonction RH**, l'association peut **accompagner les projets des salariés afin d'optimiser leur employabilité** ; elle peut faciliter l'expression du projet professionnel, voire de l'intégration dans d'autres entreprises du territoire, s'ils le souhaitent. Elle peut faciliter également l'amélioration de la situation sociale des salariés grâce à l'intervention d'experts (Pôle social) sans empiéter sur les attributions de la Direction de l'EBE, et sans la mettre en porte-à-faux (doléances et critiques des salariés). La **convention de bénévolat** offre un cadre à ce type d'accompagnement.
- L'association affirme auprès du territoire un nouveau regard (sans préjugés) vis-à-vis des chômeurs, en communiquant sur le Droit au retour à l'Emploi : témoignages de clients et de salariés, apports d'experts, ...
- Enfin, l'association a un rôle à jouer sur **la relation de coopération entre l'EBE et l'équipe opérationnelle du CLE**, le projet d'ETCLD s'inscrivant dans un consensus territorial.

Schéma de la gouvernance sous l'angle de la prise de décision

Principes :

- **La relation entre Président et Directeur Général** est aussi régulière que l'activité le nécessite. C'est une gouvernance opérationnelle, en binôme Président / DG, en contact permanent pour relever les enjeux de l'EBE.
- Les décisions opérationnelles courantes appartiennent au Directeur Général de l'EBE, dans le cadre de sa délégation et du pilotage par le Comité de Direction de l'entreprise. Ces décisions tirent leur inspiration de ses échanges courants avec le Président.
- **Le Bureau** éclaire de son avis la prise de décision opérationnelle du DG. Le Bureau apporte son soutien dans **la résolution de problèmes à court terme**. La réactivité de ses membres est donc essentielle ! Le bureau se réunit donc autant de fois que le contexte le justifie.
- Les décisions impliquant un investissement de 20K euros et plus, tout comme la mise en œuvre de locaux par bail notarié, sont toujours soumises à l'approbation du **Conseil d'Administration** (cf. statuts de Zou VAI). Celui-ci peut être réuni en Visio et de manière urgente si la situation le nécessite. Il appartient au DG et au Président de solliciter l'accord du C.A. s'ils jugent qu'un sujet est suffisamment urgent et important pour cela.
- Les membres du C.A. étant donné leurs compétences, sont **moteurs sur les enjeux à moyen terme** et sur **la stratégie de l'association**. Ils contribuent à la veille et à la formalisation de certains dossiers jugés prioritaires pour l'EBE et pour l'association, en amont de la décision. Les pôles de valeur ajoutée retenus par la Direction Générale de l'EBE sont précisés en page 14 de ce document.
- Ces **membres référents** sur ces différents sujets d'étude et d'action aident ainsi à l'anticipation, à la prise de hauteur, au repérage de ressources externes (réseau) et à l'évaluation de risques potentiels pour l'EBE. Leurs travaux sont menés, après avoir intégré la demande de l'EBE (DG, DAF, DRH, DrCo), et avec l'aide de bénévoles ou d'experts si nécessaire qu'ils ont la responsabilité d'animer.
- Les membres du Bureau et ceux du C.A. sont régulièrement tenus informés des décisions prises par le DG et le Président ainsi que de leurs impacts sur les salariés, sur la marche opérationnelle de l'entreprise ou encore sur les activités du CLE en territoire.

Communication du projet de l'association Zou Vaï : Objectifs ...

- **L'Assemblée Générale de l'association Zou Vaï du 1^{er} juin 2024** est l'occasion de présenter ce projet de manière synthétique.
- Au préalable, le Président du CLE et l'équipe opérationnelle en partagent les messages clés à l'occasion d'un rendez-vous dédié.
- La communication est ensuite relayée sur le **site Internet de l'EBE Zou Vaï**.

Objectifs :

- Donner une vision moyen terme du projet de l'association . Offrir un référentiel commun aux bénévoles impliqués
- Eclairer la feuille de route de l'EBE et accompagner son développement dans l'esprit de TZCLD
- Travailler à la clarification des messages et leurs impacts avec les trois acteurs en place : EBE, l'association, le CLE.



... Et principes clés.

- Les objectifs et la cible d'une communication doivent être systématiquement précisés
- La présente démarche recherche la cohérence, sur le fonds et sur la forme, avec les autres communications diffusées sur le territoire, par l'EBE ou par le CLE. Une coopération active entre ces acteurs permettra de ne pas brouiller les messages et de projeter une image positive de l'ensemble de l'Expérimentation sur le territoire.
- Notre communication se fera au fil des actions concrètes qui seront délivrées par les Pôles. Ce sont ces réalisations qui illustreront le Projet de Zou Vai. et le légitimeront.

Cibles	Objectif de la communication	EBE	Association	CLE
Politiques	Réaffirmer le projet associatif dans sa continuité et dans la perspective de la 3 ^{ème} loi lors de l'assemblée générale. Intervenir auprès de la CCPAL pour partager le bilan, la vision et lever certaines confusions.			
Institutionnels	Réaffirmer le projet associatif à l'occasion de partenariats avec ce Public			
Entreprises	Communiquer sur le projet TZCLD pour souligner le portage RSE. Préciser que c'est une initiative citoyenne. Tenir compte de la nature de l'entreprise (privée, Institutionnelle).		Projet de l'association est relayé sur le site de l'EBE	
Grand Public	Utiliser la page dédiée à l'association sur le site de l'EBE Zou Vai pour communiquer le projet. Utiliser les réseaux sociaux et les événements du territoire au fil des réalisations			Evénements TZCLD
Bénévoles	Donner envie d'adhérer ! Augmenter les ressources en bénévoles et progresser dans certains domaines de compétences.			
Salariés / CSE	Ce public est réservé à la Direction Générale de l'EBE			

Annexes



Ont participé à la construction de ce projet d'association

- Patricia BAILLARD, Philippe CASANOVA, Jean-Paul DELAHAYE, Jean-Pierre FABRE, André JACQUET, Sylvie LEPELTIER-POIRET, Thierry LONG, Sylvie MARCHAL, Mylène MAUREL, Bernard MAZOYER, Alain POIRET, Michel POISSONNET, Véronique RAPHEL.
- Fabien BARONNIER, Kelly CHRIST

Calendrier des travaux ayant contribué au présent document

- **6 février** : Périmètre, préalables et partage du diagnostic
- **26 février** : En s'appuyant sur les points d'appui spécifiques à l'EBE, comment les pérenniser et ouvrir le « champ des possibles » ?
- **12 mars** : Quelle valeur ajoutée l'association doit-elle apporter à l'EBE pour poursuivre ce développement, l'accentuer le cas échéant. Au niveau de la gouvernance, de zones d'expertise, de la veille et de l'innovation, de la communication sur le territoire et pour ETCLD, de la recherche de ressources et l'activation d'un réseau...
- **28 mars** : Echanges avec le Dr Générale sur le pré-projet et accueil de ses remarques : les points prioritaires, les points à renforcer selon lui + Précision notamment des Pôles portés par le C.A. (cf p 16) + Schéma de la gouvernance sous l'angle de la prise de décision.
- **16 et 23 avril** : Rédaction finale pour présentation à l'AG du 1^{er} juin et examen des modalités de communication auprès de publics restant à définir
- **Avant l'AG** : partager ce projet d'association avec le Président du CLE et l'équipe opérationnelle.
- **Etape suivante** : Comment contribuer utilement au projet de la 3^{ème} loi TZCLD (2026) ?