

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2025



CHANTIERS D'INSERTION

MISSION

Développement et gestion d'activités professionnelles support permettant de salarier en Contrat à Durée déterminée d'Insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles afin :

- De leur permettre de retrouver progressivement un rythme de travail et des règles de conduites compatibles avec les exigences du marché.
- De bénéficier d'un accompagnement social et professionnel individualisé devant contribuer :
 - à l'élaboration de projets professionnels cohérents avec les potentialités de chacun,
 - à leur mise en œuvre en utilisant, notamment, la formation,
 - à un parcours d'insertion professionnelle durable.

Mission spécifique du Dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier : chantier dont la durée de travail hebdomadaire, les supports d'activité et les modalités d'intégration ont été adaptés pour faciliter l'insertion socio-professionnelle de personnes en grande exclusion (marginalité, parcours de rue...).

FINANCEMENT

ÉTAT – DDETS de Meurthe et Moselle

Conseil Départemental de Meurthe et Moselle (y compris pour le dispositif Recycl'AARS – 1^{ères} heures)

FSE + Fonds Social Européen

ÉTAT – Politique de la ville

Métropole du Grand Nancy (y compris pour le dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier),

Convergence France (uniquement pour le dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier)

Prestations

ÉQUIPE

ETP

Au 31/12/2024

ACI

Chef de service 1,00

Assistant de gestion..... 0,17

Intervenants sociaux..... 7,00

Encadrants techniques

Éducateurs socio-professionnels

Conseillère socioprofessionnelle

Moniteurs d'atelier

Aide moniteur d'atelier

Total..... 8,17

Pour l'ensemble de nos chantiers d'insertion, nous avons réalisé l'embauche de 76 salariés en parcours de transition, en 2025.

ARS 2 D

421 prestations effectuées sur l'année :

257 débarras

Dont **12 interventions de ramassage d'hétérogènes** pour un bailleur social

100 déménagements

32 livraisons

11 ventes de papiers

6 interventions de manutention

5 ventes ou dons de mobilier seconde main

4 ventes de métaux

3 entretiens d'espaces verts

3 interventions administratives internes

DÉCAP'

79 interventions, comprenant :

33 nettoyages de logements

24 aides à la mise en œuvre de protocole de désinsectisation

20 sites entretenus de façon hebdomadaire (dont un site externe)

comprenant : bureaux, sites d'hébergement d'urgence, lieux d'accueil, local syndical, espaces communs de lieux de vie, véhicule du Samu social, véhicule Léo, ...

2 nettoyages liés à des infestations

RECYCL'AARS'

9 interventions, comprenant :

5 remises en état de logements

2 mises en peinture

1 nettoyage

1 collecte de bouchons (organisée tout au long de l'année, plusieurs fois par mois)



SOMMAIRE

1	ACTUALITÉS 2025	2
2	RECYCL'AARS - 1^{ÈRES} HEURES EN CHANTIER.....	3
2.1	Principes et objectifs	3
2.2	Partenariat.....	3
2.3	Les instances d'échange et de régulation	4
2.4	Financement.....	6
3	LES MOYENS HUMAINS	6
3.1	Équipe en parcours de transition professionnelle	6
3.2	Équipe permanente.....	6
3.3	Moyens matériels et techniques.....	6
4	LA MISE EN OEUVRE	7
4.1	La procédure de recrutement	7
4.2	Le profil des salariés accueillis.....	9
4.3	Les résultats de l'action.....	11
4.4	L'activité économique générée	12
5	PÉRIODES DE MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLE (PMSMP), FORMATIONS ET ACTIONS COLLECTIVES.....	12
5.1	Périodes de mise en situation professionnelle	12
5.2	Formations	12
5.3	Les actions collectives	13
6	BILAN 2025	14
7	PERSPECTIVES 2026.....	15
6	ANNEXE	16

1 ACTUALITÉS 2025

En 2024, l'association s'est engagée dans une démarche de réorganisation des activités. Désormais l'association se décline en 3 pôles d'activités. Le pôle Logement Insertion et le pôle Urgence et Territoires (à l'exception du SIAO et des dispositifs de veille sociale) ont été regroupés afin de créer le pôle Habitat Inclusions.

Ce nouveau pôle a pour vocation de regrouper les différents dispositifs allant de la rue au logement. L'objectif de cette réorganisation est de décliner de manière concrète et opérationnelle la politique du logement d'abord. L'insertion socio-professionnelle étant un axe essentiel à cette politique d'insertion, les Chantiers d'Insertion dont le dispositif PHC sont intégrés au nouveau pôle créé en avril 2024.

L'AARS s'est saisie de l'opportunité de la mise en œuvre du dernier Pacte Ambition IAE pour reconfigurer ses chantiers d'insertion et les développer au bénéfice des clients, qui sont avant tout des personnes en difficultés, mais aussi des salariés permanents et des salariés en insertion.

Dans la conjoncture favorable au développement de l'IAE, depuis ces 4 dernières années, l'AARS a obtenu le soutien de la DDETS et de la Métropole du Grand Nancy en 2022, puis du Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle en 2023, afin de développer l'offre PHC au sein du territoire nancéien.

Ce dispositif a été créé le 22 décembre 2022.

Le développement de ce chantier se poursuit depuis.

Nous avons suivi les préconisations du DLA enclenché en 2023 pour créer une Entreprise d'Insertion en mai 2025, qui devrait permettre de développer le chiffre d'affaires, mais également de créer un parcours d'insertion au sein de l'AARS : de la rue à l'emploi au sein d'une entreprise. Il est ainsi représenté :



En 2025, nous avons consolidé le dispositif en créant un deuxième poste d'Educateur socio-professionnel, ainsi qu'en développant un nouveau support d'activité, dans la continuité de nos activités existantes, le tri de déchets DEEE (Déchets Electriques et Electroniques), avec l'entreprise « Confinum ».

En parallèle de ces développements nous avons dû prendre la décision de stopper le chantier Rénov'action en janvier 2025.

2 RECYCL'AARS - 1^{ÈRES} HEURES EN CHANTIER

2.1 Principes et objectifs

L'association ARS a obtenu le label « 1^{ères} heures en chantier » porté par l'association Convergence France, dans le cadre de l'essaimage national de Premières Heures (plan 2020-2022), en novembre 2022.

Le programme Premières Heures est un dispositif de remobilisation par l'emploi des publics en situation de grande précarité, principalement à la rue, s'adossant sur les Chantiers d'Insertion. Le programme permet une reprise très progressive de l'emploi, avec des contrats de CDDI commençant à 4h par semaine et pouvant évoluer jusqu'à 20h maximum (lorsque les salariés seront en PMSMP sur d'autres chantiers d'insertion).

« Premières Heures en chantier » est un sas temporaire d'un an, très progressif et adapté à chaque salarié. Le travail est envisagé comme le premier levier du parcours de réinsertion socio-professionnelle.

Le socle de « 1^{ères} heures en chantier » se décompose de la façon suivante :

- Un recrutement sans sélection, ni prérequis
- Un lieu d'accompagnement : qui repose sur la remobilisation par le travail, sans attente de productivité, avec un suivi social externe et un accompagnement en interne par un éducateur socio-professionnel dédié
- Progressivité et durée modulable, au cas par cas
- Promesse de l'emploi et orientation vers l'hébergement

2.2 Partenariat

Pour ce faire, l'AARS a développé son partenariat avec plusieurs organismes/services afin de proposer des supports d'activités adaptés :

- Association Écogeste
- Les dispositifs l'AARS (Logement d'abord, 32 d'la rue, HU, CHRS, LHSS, ACT, Maraude, etc.)
- Les Bouchons de l'Espoir
- Entreprise Confinum : DEEE

Et également des partenariats dans le cadre de l'orientation et de l'accompagnement des salariés :

À l'externe

- STI du CD 54
- CAARUD, l'Échange
- Stabilisation CHU Adoma Lemire
- Médecine du travail
- Médecine préventive
- Association Arélia (Toit pour l'emploi, AHI...)
- Maison des addictions
- UDAF
- UTML

- Mandataires privés
- AMLI
- CAARUD Aides

À l'interne

- Dispositif ASP DOM
- 34 d'la rue
- Logement d'Abord
- Service HU
- CHRS Camille Mathis
- CHRS Pierre Vivier
- EMIH
- LHSS
- Logements transitoires
- ACT
- Antigone
- HUDA
- Pensions de famille

2.3 Les instances d'échange et de régulation

► Les commissions de renouvellement

Depuis 2021, nous avons mis en place des commissions de renouvellement des contrats de nos salariés.

Nous inscrivons le salarié au centre de son parcours, qu'il soit décideur et acteur de celui-ci avec notre soutien, dans la cadre que nous avons mis en place afin de sécuriser les actions qu'il décidera de mettre en place.

Cette commission a lieu environ 15 jours avant la date de fin de contrat.

Y sont présents :

- Le/a salarié(e)
- Son encadrant(e)/moniteur(trice)
- La CIP
- La cheffe de service

Il s'agit d'une instance de discussion d'échange et d'engagement réciproque.

Le salarié évoque ses réussites et ses difficultés. Il fait le bilan de la période de contrat qui va prendre fin.

Les encadrants et la CIP font également le retour des difficultés et réussites observées.

Le salarié est invité à se projeter sur les actions à mettre en œuvre pour faire évoluer favorablement sa situation. S'il n'y parvient pas, il peut être guidé (utilisation de la méthode de la **médiation active**).

Il s'engage ensuite dans un **contrat moral**, et définit avec l'équipe, les étapes, la durée des actions à mettre en œuvre. Chaque interlocuteur s'engage à son tour, sur les actions de soutien à mettre en œuvre auprès du salarié.

Les encadrants, la CIP et la cheffe de service échange alors entre eux, afin de définir la durée du renouvellement, ou s'il n'aura éventuellement pas lieu. La décision est aussitôt communiquée au salarié, par l'équipe.

Les objectifs sont alors reformulés et confirmés collectivement.

En effet, si les objectifs n'ont pas été atteints, le contrat peut ne pas être renouvelé. Dans le cas où le salarié n'a pas mis en œuvre les actions permettant la réalisation des objectifs, il est parfaitement conscient qu'il prend le risque de ne pas voir son contrat renouvelé.

► Les comités techniques

Outre les salariés de l'AARS qui assurent l'accompagnement des bénéficiaires des chantiers, nous organisons régulièrement des comités techniques auxquels participent les chargés de mission :

- De France Travail,
- Du Service Territorial d'Insertion du Conseil Départemental,
- Du CAARUD l'Echange
- Du service ASP DOM
- Du 34' d'la rue
- De MJPM

Ces comités sont des lieux d'échange sur les parcours, projets et évolution des bénéficiaires, ainsi que sur l'opportunité des renouvellements de contrats arrivant à terme.

En 2025, nous avons organisé **2 comités techniques** : le 24 juin 2025 et le 16 octobre 2025.

► Les comités de pilotage

Nous rendons compte de nos activités aux financeurs (État, Conseil Départemental, CUCS et Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, STI) une à deux fois par an.

Sont abordés lors de ces comités :

- l'utilisation des fonds accordés,
- le déroulement de l'activité,
- les résultats au regard des objectifs fixés,
- les perspectives.

En 2025, nous avons organisé un COPIL, suivi du dialogue de gestion, en début d'année : 5 février 2025.

Un bilan intermédiaire qualitatif, a été organisé, le 30 juin 2025.

En 2026, le COPIL/Dialogue de gestion a eu lieu le 12 mars.

2.4 Financement

Nos chantiers d'insertion font chacun l'objet de conventions financières (1^{er} janvier au 31 décembre) avec l'État (DDETS), le Conseil Départemental 54, et la Métropole du Grand Nancy au titre du contrat de ville.

Les conventions fixent :

- Le cadre de notre intervention
- Les supports d'activité
- La durée
- Les objectifs
- Le type de contrat employé : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)
- Le descriptif des postes (fiche de poste à l'appui)
- Les territoires d'intervention
- Les critères de réalisation ou taux de sorties dynamiques
- Les montants et conditions des financements
- Le taux d'encadrement

3 LES MOYENS HUMAINS

3.1 Équipe en parcours de transition professionnelle

Dans le cadre du conventionnement avec nos partenaires, nous nous sommes engagés à accompagner entre 8 et 12 salariés en file active, et entre 16 et 20 personnes annuellement.

3.2 Équipe permanente



- ▶ Éducateur socio-professionnel référent : 0,66 ETP
- ▶ Éducateur socio-professionnel : 0,34 ETP
- ▶ Conseillère socio-professionnelle : 0,10 ETP
- ▶ Cheffe de Service : 0,10 ETP
- ▶ Assistante de gestion : 0,05 ETP

3.3 Moyens matériels et techniques

Le dispositif s'appuie majoritairement sur les ressources matérielles des deux autres chantiers d'insertion. Ce dispositif ne pourrait pas se maintenir seul, sans le soutien d'au moins une autre structure IAE.

Un véhicule est affecté à cette équipe. Il a été financé par l'Association Convergence lors de la création de l'action.

4 LA MISE EN OEUVRE

4.1 La procédure de recrutement

Depuis juillet 2020, notre procédure a évolué afin d'utiliser un nouvel outil, mis en place par l'état : **la plateforme de l'inclusion**.

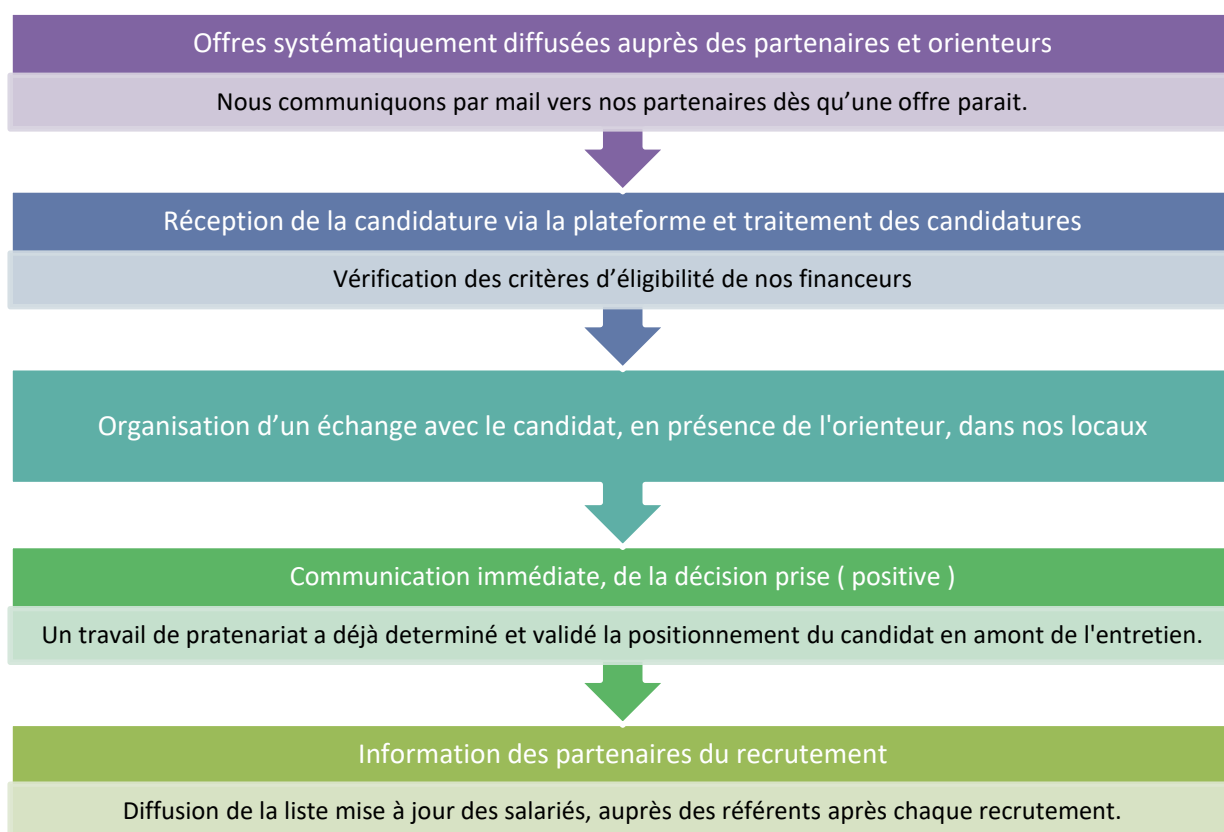
La plateforme est un guichet unique de mise en relation des candidats avec les employeurs solidaires. Elle permet également pour l'employeur solidaire, d'effectuer toutes les démarches en ligne relatives à la demande d'agrément des futurs salariés.

La plateforme de l'inclusion et ses services ont été conçus dans le cadre du **Pacte Ambition IAE**, un dispositif d'État en faveur de l'Insertion par l'Activité Économique des personnes éloignées de l'emploi en raison de difficultés sociales, professionnelles ou de santé.

Les offres d'emploi de PHC ne sont pas accessibles aux candidats potentiels, au grand public, aux prescripteurs habilités, aux orienteurs, etc.

Nous y avons identifié clairement les prérequis et profils de chacun des postes proposés par nos chantiers.

Notre procédure de recrutement est actualisée à chaque fois que cela est nécessaire.



Lorsqu'une candidature spontanée nous est adressée, nous expliquons la démarche et l'inscription sur la plateforme. Si la personne n'y parvient pas seule, nous lui proposons un rendez-vous individuel en présentiel ou téléphonique, pour lui expliquer et/ou l'orienter vers un prescripteur habilité.

Dans le cas où le candidat n'est pas accompagné, nous réalisons nous-même l'inscription sur la plateforme, afin de réduire les délais de recrutement. Dans ce cas, nous devons disposer de tous les documents nécessaires à l'inscription, que nous conservons en cas de contrôle de la DEETS.

Les sessions de recrutement s'effectuent en deux temps : une information collective en présence de la chef de service, la conseillère socio-professionnelle et l'encadrant technique.

L'information collective mise en place lors des sessions de recrutement permet de :

- ▶ Présenter l'association ARS, ses missions et son périmètre d'intervention
- ▶ Présenter les chantiers d'insertion (missions, organisation, activité)
- ▶ Expliquer les droits et devoirs liés au contrat de travail
- ▶ Expliciter les modalités de l'accompagnement socioprofessionnel

Puis, des entretiens individuels sont ensuite organisés. La personne est reçue par un binôme de professionnel lorsque cela est possible. Dans la majeure partie des cas, l'entretien se fait avec deux permanents de la structure (CDS, CSP, ETI).

L'équipe se réunit à la fin des entretiens pour échanger sur les profils et font le choix du recrutement en fonction des besoins et de la constitution des équipes.

Nous sommes également référencés sur le **marché de l'emploi**, plateforme dédiée aux acheteurs privés et publiques dans le but de promouvoir les activités de nos chantiers.

- ▶ **Nous avons également créé un compte sur la plateforme DORA, en 2022, pour y référencer nos activités.**



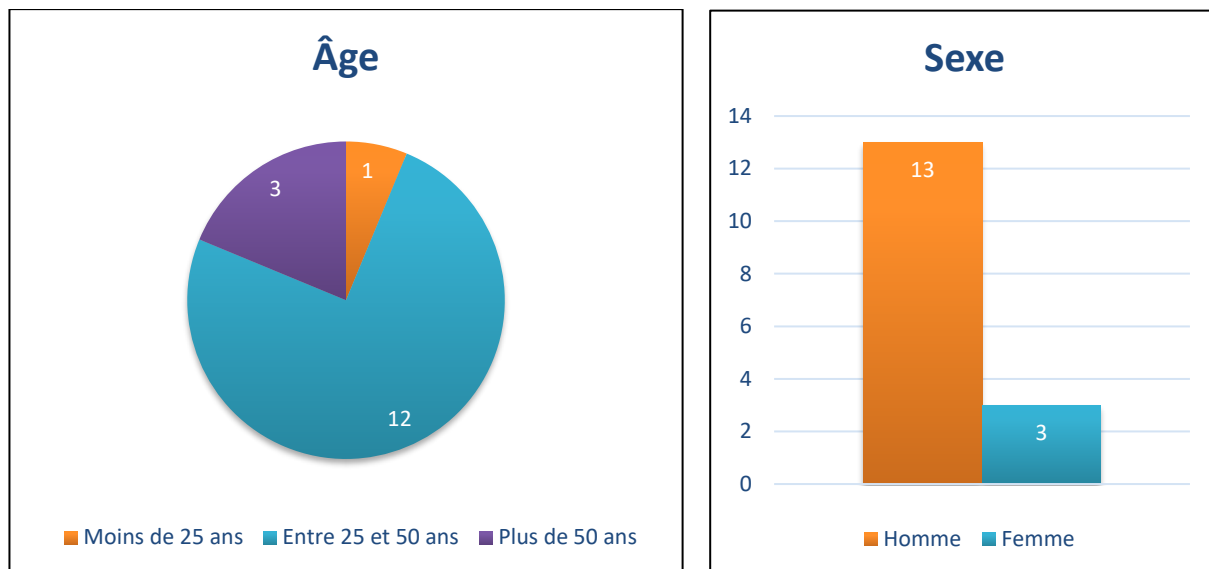
- ▶ **En novembre 2022, nous avons créé un nouveau compte dédié au dispositif Recycl'ARS – 1ères heures en chantier, sur la plateforme de l'inclusion.**



4.2 Le profil des salariés accueillis

Cette année, 16 salariés ont travaillé sur le dispositif/chantier : RECYCL'AARS - 1ères heures.

Catégorie d'âge et typologie :



Les salariés issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

À noter que 2 salariés sont issus des quartiers prioritaires de la ville (La Californie et Plateau de Haye - Champ le Bœuf) dont une personne est locataire en HLM.

Statuts des salariés à l'embauche :

Typologie du public	2025
Nombre de personnes employées	16
Dont bénéficiaires du RSA	13
Dont chômeurs longue durée (+12 mois)	13
Dont statut Travailleur en situation de handicap	4

Majoritairement, les personnes embauchées perçoivent les minima sociaux (RSA, ASS, ARE, AAH).

La part des salariés bénéficiant du RSA à leur arrivée est de 81%.

Niveau de formation des salariés à l'entrée sur nos chantiers :

	Niveau 6 LICENCE / DUT	Niveau 5 DEUG / BTS	Niveau 4 BAC	Niveau 3 CAP / BEP	Niveau 2 Collège	Niveau 1 Primaire
2025	-	1	2	9	4	-

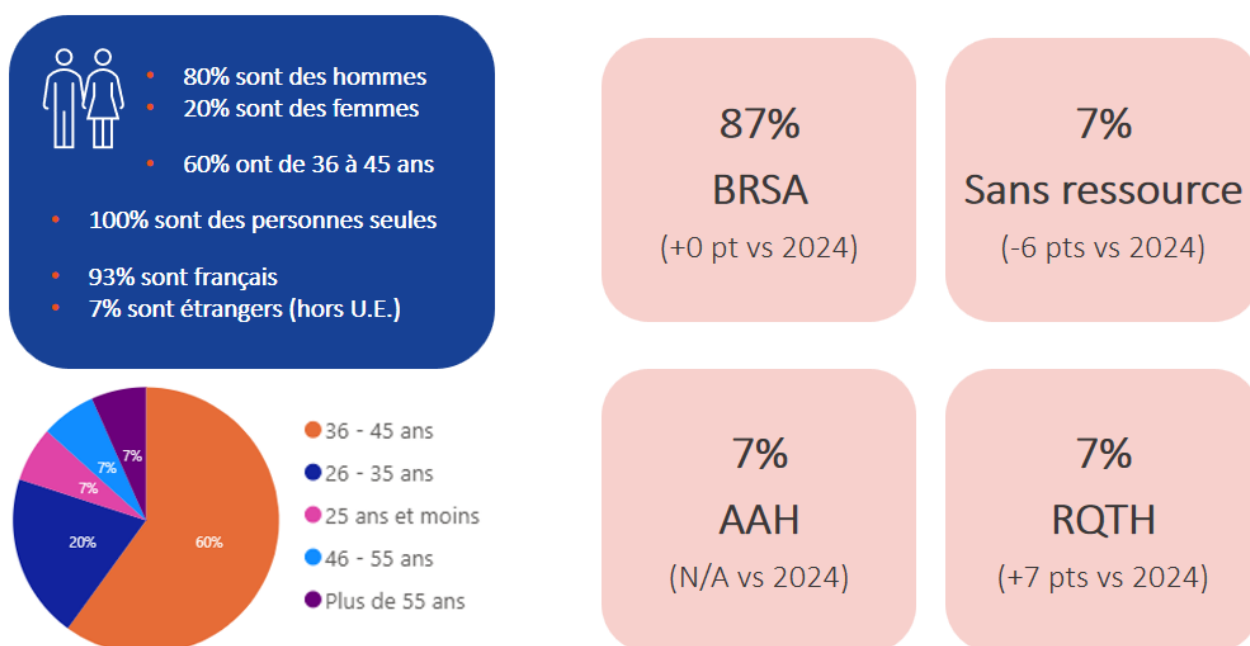
Les salariés ont, dans l'ensemble, un faible niveau de qualification (sans diplôme, sachant lire et/ou écrire) ou même rencontrent des difficultés d'expression ou d'illettrisme dans la langue française (niveau FLE) ou dans leur langue d'origine dit « allophone ».

Les personnes de niveau 3 sont les plus représentées et sont généralement titulaires d'un CAP, BEP ou d'un niveau, mais qui n'est plus en adéquation avec les besoins du marché du travail ou n'est pas adapté à leur souhait de réorientation professionnelle. Ainsi, dans le cadre du suivi socioprofessionnel, un travail d'élaboration du projet professionnel doit être mené.

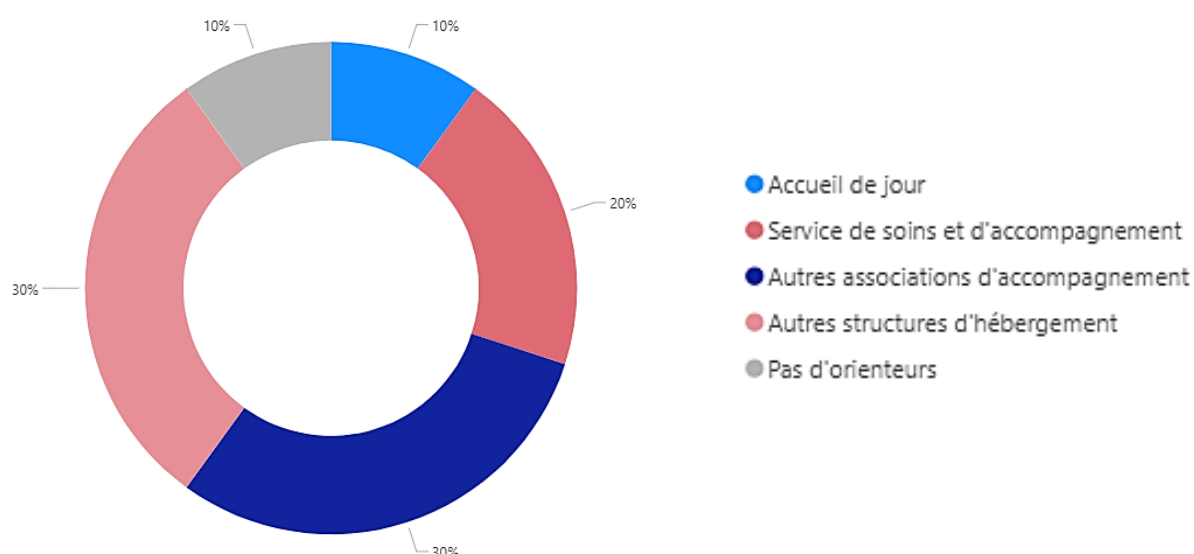
Mobilité des salariés

Sur le chantier Recycl'AARS, les salariés sont nombreux à utiliser les transports en commun (94%).

Synthèse typologie des publics accompagnés :

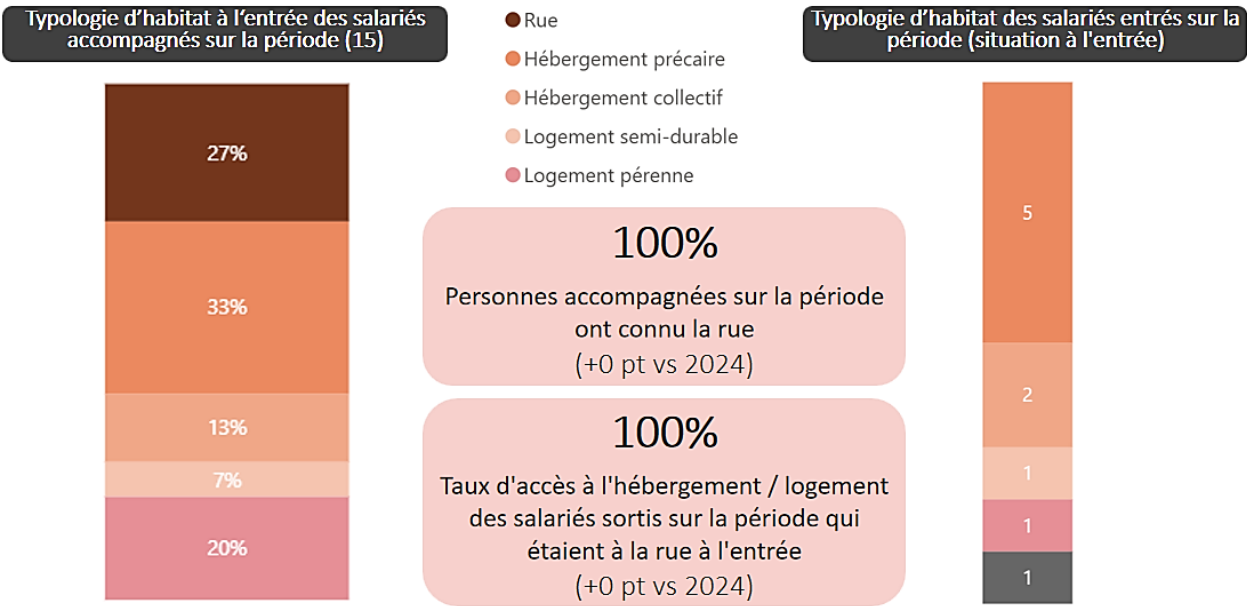


Typologie des orienteurs :



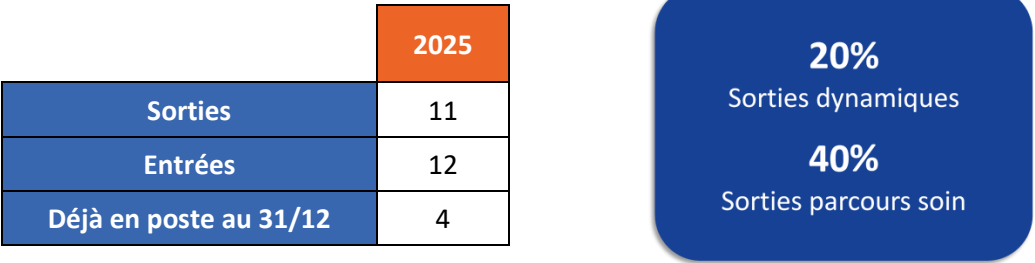
4.3 Les résultats de l'action

Accompagnement vers l'hébergement / logement :

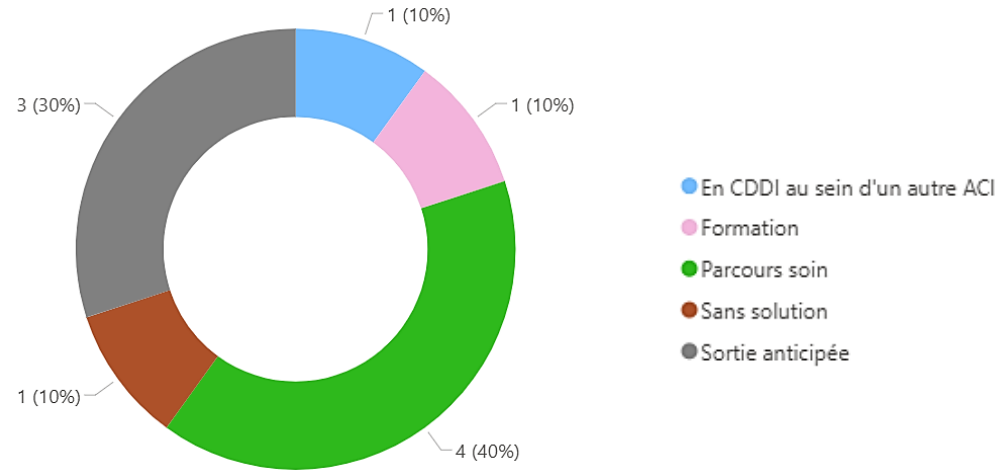


Le dispositif PHC (Premières Heures en Chantiers) démontre son efficacité pour le public en grande précarité

Les mouvements salariés :



Au total, 12 nouvelles personnes ont été embauchées en 2025.



4.4 L'activité économique générée

	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Remise en état	5	1 128,98 €
Peinture	2	588,20 €
Nettoyage	1	379,00 €
Collecte de bouchons	1	260,00 €
Total	9	2 356,18 €

De nombreuses activités de soutien aux autres chantiers ne sont pas valorisées dans ce rapport. Cependant, il s'agit là de la plupart des activités menées en 2025, au sein des chantiers DECAP et 2D.

5 PÉRIODES DE MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLE (PMSMP), FORMATIONS ET ACTIONS COLLECTIVES

5.1 Périodes de mise en situation professionnelle

La conseillère socioprofessionnelle développe les contacts avec les autres SIAE afin de développer les PMSMP :

- ▶ En 2025, 2 PMSMP à l'externe, ce qui est peu.
- ▶ 17 PMSMP à l'interne. Nos chantiers restent le réel premier pas dans l'activité professionnelle au sein d'une ACI avec une activité économique forte.

Nous regrettons le faible investissement des autres structures de l'IAE.

5.2 Formations

Cette action permet à la conseillère socioprofessionnelle d'approfondir sa connaissance des secteurs porteurs d'emploi et des nouveaux métiers qui recrutent. Mais également, les attentes des employeurs en termes de compétences et d'aptitudes professionnelles afin d'effectuer les mises en relation selon les profils des salariés du chantier et de proposer le cas échéant un accompagnement et/ou une formation pour mettre en adéquation profil et besoin de l'employeur.

	Durée	Effectif total	Dont BRSA
PRAP IBC	14h	3	3
FLE	54h	1	1

5.3 Les actions collectives

Les temps d'actions collectives sont des moments essentiels dans les parcours d'insertion de nos salariés.

► Les actions collectives proposés par la Conseillère socio-professionnelle, en lien avec les Educateurs socio-professionnels

En 2025, nous avons axés les actions en fonction des besoins de nos salariés, et en lien avec leurs demandes exprimées :

- Se présenter lors d'un entretien d'embauche
- Visite du relais à Alain
- Visite de Lortie
- Visite de l'Association Solange Bertrand
- Formation au tri de DEEE
- Prévention des risques professionnels
- La communication en entreprise
- Les freins à l'emploi
- Formation au tri de bouchons affiné

► Ateliers animés par les Educateurs socio-professionnels :

Ces ateliers visent la montée en compétence, l'ouverture à d'autres activités/techniques, différentes des activités habituellement organisées sur les chantiers.

Exemples d'ateliers organisés : Pose de carrelage, achat de fourniture pour une mise en peinture, préparer un support, nettoyer ses outils, préparer sa tenue de travail, travailler en sécurité, etc.

► Activité solidaire collective

En 2025, nous avons activement participé, collectivement (permanents et salariés en parcours), à l'organisation de la collecte et de l'emballage de jouets pour les enfants de nos salariés en insertion, sous l'impulsion d'IAE Grand Est et du CREPI54, cette action nommée : « le cœur des entreprises », a permis la distribution de jouets d'occasion donnés par les partenaires d'IAE Grand Est et du CREPI.

Les actions menées ont été organisées au sein de nos locaux, avec la participation d'autres SIAE et partenaires : Réciprocité, Ulis/Rebond, Le Relais, Partego, Emmaüs, Intermarché, Groupe H, Harmonie Mutuelle, EESC/CCI Formation, etc.

6 BILAN 2025

En résumé, voici les points forts relevant des actions que nous avons mené en 2025 :

- ▶ 100 % des salariés mis à l'abri,
- ▶ Progressivité adaptée (4h à 19h),
- ▶ Haut seuil de tolérance, avec la particularité de mettre en œuvre des adaptations singulières,
- ▶ Renforcement des partenariats (UDAF, UTML, Arélia, Ville de Nancy, Lortie, DAPPV, Soutien psy). Notamment : Travail partenarial fort avec les structures médico-sociales, sociales et la Médecine du Travail,
- ▶ Présence dans différentes manifestations pour accroître notre visibilité,
- ▶ Développement d'une nouvelle activité support en fin d'année 2025,
- ▶ Plus-value de la filière créée, en lien avec les ACI internes (suite et sécurisation de parcours),
- ▶ Partenariat avec Arelia dans le cadre du programme PHC qui a démarré en 2026.

Nous avons également déterminé des axes d'amélioration, sur lesquels nous travaillerons collectivement en 2026 :

- ▶ Difficultés de mobilisation du territoire pour les suites de parcours,
- ▶ Sécurisation des parcours (Programme Convergence),
- ▶ Turn-over important des travailleurs sociaux orienteurs,
- ▶ Développement de nouveaux supports de communication,
- ▶ Permettre le remplacement des permanents de l'équipe.

7 PERSPECTIVES 2026

Voici les objectifs fixés pour 2026 :

- ▶ Le déploiement du partenariat de tri des déchets DEEE, en lien avec l'entreprise Confinum,
- ▶ L'affinage du tri de bouchons plastiques, pour l'Association des Bouchons de l'Espoir,
- ▶ **La recherche de financement, auprès des financeurs de l'AHI, pour le portage d'un poste de coordination à temps partiel en amont de la mise en œuvre du Programme Convergence, en collaboration avec Arelia,**
- ▶ **Développer les partenariats avec les autres SIAE du territoire avec l'appui des financeurs et partenaires,**
- ▶ **Obtenir la neutralisation du RSA, et collaboration et sous l'impulsion d'Areliia.**

6 ANNEXE

Nous proposons une observation/réflexion faite lors de notre dialogue de gestion 2025, partagée avec nos financeurs et partenaires :

- Il existe une corrélation très importante entre d'une part les parcours institutionnalisés des salariés et le sans abrisme.
- Ce fait est vérifiable et observable au sein de nos équipes, grâce aux éléments que nous avons collecté sur le parcours de nos salariés :

Caractéristiques à l'entrée dans la SIAE des publics en insertion accompagnés au cours de l'année

↗

Type de public	En nombre de personnes	%	Éditer
Femmes (Optionnel)	3	18,75 %	
Bénéficiaires du RSA (Optionnel)	13	81,25 %	
Bénéficiaires de l'ASS (Optionnel)	2	12,5 %	
Résidents QPV (Optionnel)	4	25 %	
Résidents ZFRF (Optionnel)		0 %	
Inscrits à France Travail depuis 24 mois et plus (Optionnel)	13	81,25 %	
Jeunes de moins de 26 ans (Optionnel)	1	6,25 %	
Personnes de 50 ans et plus (Optionnel)	3	18,75 %	
Personnes reconnues BQTH (Optionnel)	4	25 %	
Faible niveau de qualification (niveau 1 & 2) (Optionnel)	4	25 %	
Personne hébergée (AHI, logement adapté) (Optionnel)	16	100 %	
Personnes ayant un parcours de rue (Optionnel)	16	100 %	
Sortant de détention ou personne placée sous main de justice (Optionnel)	10	62,5 %	
Réfugié, bénéficiaire de la protection internationale, demandeur d'asile (Optionnel)	3	18,75 %	
Relevant de l'ASE (Optionnel)	12	75 %	
Parent isolé (Optionnel)	3	18,75 %	

