



M'Lab

LABORATOIRE DES MISSIONS LOCALES

PAYS DE LA LOIRE

CONFERENCE ANNUELLE DE RESTITUTION





I. LE MOT DU PRESIDENT	3
II. LE M'LAB, C'EST QUOI ?	4
<i>Infographie</i>	
III. PÔLE RECHERCHE	5
<i>Les projets de l'année</i>	6
<i>Loire-Atlantique</i>	
<i>Les projets en préparation</i>	12
<i>Maine-et-Loire</i>	
<i>Mayenne</i>	
<i>Sarthe</i>	
<i>Vendée</i>	
IV. PÔLE EXPERIMENTATION	17
V. L'ÉQUIPE M'LAB	18
VI. LES PERSPECTIVES	19
VII. LES DONNÉES CHIFFRÉES	20

Le mot du président

Il y a de cela 3 ans, nous faisons le rêve de favoriser la coopération et l'innovation entre les Missions Locales des Pays de la Loire pour leur permettre de répondre à des appels à projet en commun. Nous avons commencé par travailler sur plusieurs aspects nous permettant en petits groupes d'avancer sur cette idée.

Un rêve devenu réalité

Il y a un an et demi, ce rêve est devenu réalité en mettant en place le M'Lab comme «Laboratoire des Missions Locales en Pays de la Loire». Il ne s'agissait plus de répondre aux appels à projet comme finalité, mais plutôt comme un moyen pour favoriser les coopérations et donc l'innovation entre Missions Locales, et avec tous les acteurs investis dans notre territoire dans le champ de la jeunesse ou en lien avec elle.

Cette expérimentation durera 3 ans avant d'être pleinement inscrite dans les activités de l'ARML Pays de la Loire. Le M'Lab est resté fidèle à ses principes, à savoir, une innovation constante, et de l'agilité pour répondre toujours avec acuité aux besoins sociaux non satisfaits. En relevant le défi de toujours impliquer toutes les parties prenantes, notamment les jeunes accompagnés en Missions Locales, ainsi que les étudiant.es, cet engagement de tous.tes permettra de faire émerger des sujets de recherche ou des expérimentations dans le cadre de la construction de dialogues territoriaux permettant un meilleur accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité.

Echanger sur nos savoirs respectifs

Avec les équipes du M'lab, de l'ARML et des Missions Locales impliquées depuis le début de cette aventure, nous sommes fiers de vous présenter les résultats de cette expérimentation qui nous permettront de réfléchir, d'échanger sur nos savoirs respectifs avec le monde académique, et de se (nous) nourrir mutuellement pour avancer ensemble.

Cette publication est aussi l'occasion de mettre en avant une nouvelle charte graphique en adéquation avec l'identité des Missions Locales et de démontrer s'il était nécessaire, que les Missions locales savent être innovantes et qu'elles répondent en tous points aux aspirations du rapport Bertrand Schwartz sur la parole des jeunes et leur place dans la société pour leur permettre d'accéder à une pleine citoyenneté.

Demain, qui sait où cette aventure nous mènera, ce qui est certain, c'est que nous le ferons ensemble, en étant de plus en plus nombreux. Car nous sommes convaincus que les transitions sociales et environnementales se feront avec des expérimentations comme celle que le M'Lab déploie en Pays de la Loire. Une première en France au sein du réseau des Missions Locales.



Jean-Paul Olivares
Président de l'ARML Pays de la Loire

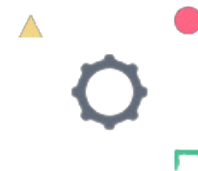
1

Mode opératoire « Recherche / Action »



2

Pôles interdépendants Recherche & Expérimentation



3

Enjeux

- Favoriser l'innovation au sein des Missions Locales
- Agir sur les politiques publiques locales et/ou nationales
- Sensibiliser et former les jeunes générations aux enjeux de l'Économie Sociale et Solidaire et à ses opportunités

4

Étapes de la recherche à l'expérimentation



5



Départements

6

Parties prenantes

 Missions locales
Pro / Jeunes

 Académiques
Pro / Jeunes

 Acteurs
publics privés

Les projets de l'année

MAYENNE

SARTHE

LOIRE ATLANTIQUE

MAINE ET LOIRE

VENDÉE

Identifier des sujets de recherche avec les acteurs académiques sur son territoire afin de produire de la connaissance et de faire émerger des savoirs

Pôle recherche

Rapport et sens au travail des jeunes et attentes des employeurs, quelles différences ?

LOIRE ATLANTIQUE

De récentes enquêtes mettent en avant des difficultés de recrutement liées à un manque d'attractivité de certains métiers ou secteurs d'activité. Ce phénomène a tendance à s'accroître ces dernières années. Il existerait ainsi une forte inadéquation entre les spécialités de formation des jeunes diplômés et les domaines d'emplois disponibles.

Le rapport au travail des jeunes et le sens donné au travail semblent avoir changé. D'un côté, les jeunes sont plus diplômés (phénomène d'inflation des diplômes), ce qui peut participer à modifier leur rapport au travail. De l'autre, les jeunes éloignés des parcours scolaires et/ou universitaire ne trouveraient pas de sens au travail des emplois dits en tension proposés par les différents acteurs de l'insertion. Le confinement et le contexte sanitaire ont-ils pu faire évoluer globalement les attentes des jeunes en termes d'emploi ?

Par ailleurs, les attentes des employeurs et ce qu'ils valorisent lors d'un recrutement (compétences valorisées par les soft skills et des compétences techniques, poids du diplôme, etc.) répondent-ils aux aspirations des jeunes qu'ils souhaitent recruter ?

Dès lors, l'écart entre les attentes des jeunes et celles des employeurs peut ainsi participer à expliquer les difficultés de recrutement des entreprises mais aussi les difficultés d'insertion des jeunes.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- Une situation tendue sur le marché du travail : 71% des employeurs témoignent de difficultés de recrutement (DARES, 2022) vs 18% des jeunes qui traversent une période de non emploi (INSEE, 2022)
- Mais une apparente stabilité des offres d'emploi parallèlement à une augmentation du taux de jeunes dans le halo du chômage ou considérés comme NEET
- 91% des employeurs (DARES, 2022) et 71% des recruteurs (Pôle emploi, 2022) invoquent une pénurie de main d'œuvre qualifiée comme raison. Un effet de génération ?

MÉTHODOLOGIE

Recherche exploratoire

Analyse, entretiens et restitution entre janvier et avril 2023

4 étudiantes en Master 2 Sciences de l'éducation

- Entretiens avec 11 jeunes accompagnés en Missions locales âgés de 16 à 25 ans
- Entretiens avec 5 employeurs, issus de différents secteurs d'activité, dont 3 dans des secteurs dits en tension

► **Compétences techniques : le poids du diplôme et les expériences professionnelles pèsent de manière prépondérante**

Les compétences techniques à savoir les connaissances du poste sont recherchées par les employeurs et sont perçues aussi bien par le diplôme que par les expériences professionnelles.

Les jeunes ont bien compris cette culture de l'expérience et cherchent à les multiplier, apportant une plus-value pour le CV selon certains ou un moyen de construire leur projet professionnel. Le travail peut être perçu par les jeunes comme un lieu d'apprentissage, de développement de compétences, de connaissances et plus encore, de vision du monde.

Cette vision peut être partagée par les employeurs mais pas toujours. En effet, la lecture d'une multiplicité d'expériences professionnelles peut susciter chez l'employeur une certaine ambivalence : est-ce signe de polyvalence ou signe d'un manque de fiabilité ?

► **Des employés dotés de réelles compétences sociales : ils sont "motivés", "curieux", "polyvalents" et sont "force d'initiative"**

Que les compétences techniques soient révélées par le diplôme ou les expériences professionnelles, les propos des professionnels ne convergent pas toujours. Là où ces derniers semblent être en accord sur l'importance des savoir-être, comme le témoignent les nombreux adjectifs utilisés pour décrire le profil des candidats attendus. Une qualité humaine, commune dans les cinq entretiens est mise en exergue : la motivation.

Les jeunes savent que c'est un critère premier et tentent de la montrer aux employeurs par des initiatives. Pour autant, le sens de la motivation est-il le même chez les jeunes que chez les employeurs ? Et si les savoir-être, notamment la motivation, étaient perçus de manière subjective par les employeurs, au "*feeling*" comme ils disent ?

En tentant d'approfondir ce que les employeurs entendaient par « *feeling* », nous avons pu discerner quelques éléments dans leurs discours, notamment :

- Moyens de recrutement subjectifs : le feeling
- Le recrutement ne s'appuierait-il pas finalement sur des stéréotypes ?
- Les éléments pouvant caractériser les soft skills :
 - Les attentes de l'employeur vis à vis de sa relation au salarié et de sa potentielle docilité
 - La correspondance avec les valeurs de l'entreprise
 - La tenue vestimentaire
 - L'attitude, la manière de parler
 - L'homophilie sociale : l'employeur doit se retrouver lui même dans les propos énoncés par l'individu. Les deux individus ont donc des caractéristiques communes

Relation avec les employés et avec les employeurs

Cette relation est essentielle dans les critères de recherche d'emploi et de persévérance en emploi par les jeunes. Du point de vue de ces derniers, cette relation est difficilement vécue quand celle-ci est synonyme de contrôle, de subordination voire de conflictualité, altérant l'atmosphère au travail et le rapport à celui-ci. Toutefois, cette relation de subordination ou de contrôle semble encore être importante pour certains employeurs.

Aussi, si les jeunes veulent être reconnus pour ce qu'ils font, la relation avec l'employeur est première dans leur rapport à l'emploi dans laquelle ils attendent « *confiance* », « *écoute* », « *bienveillance* », autrement dit, « *du respect* » et de « *l'autonomie* »

Dans le discours des employeurs nous retrouvons cette notion de proximité pour qualifier leur relation avec les employés : « *Je pense que le mot c'est proche, proche de ses salariés* » mais pour autant une « *relation pas amicale mais proche* ».

Ce degré de proximité nous porte à interrogation dans le cadre de la relation employeur/employé. Les employeurs ont-ils des appréhensions concernant la relation qu'ils doivent entretenir avec leurs employés ? La dimension affective peut-elle avoir des conséquences sur le travail ou, est-ce au contraire, l'absence totale de cette dimension qui en entraîne ?

Des jeunes qui n'ont pas le même rapport au travail ?

Des jeunes qui comptent leurs heures ? L'investissement des jeunes ou des salarié.es plus généralement est mesuré par les employeurs par le nombre d'heures dédiées au travail et la possibilité de « faire des heures supplémentaires ». Au-delà de ces heures, ce qui est intéressant c'est d'interroger le sens passé au travail.

Car comme indique un jeune : « *on n'est plus dans cette motivation, cette nuance de travailler, se surpasser au travail ... pour rien. Performe. Pour être le meilleur et (...) à la fin, ça a pas de sens* » Pour autant, le temps passé au travail signifie-t-il que les jeunes s'engagent moins ?

Un désengagement des jeunes ? Si certains jeunes témoignent de s'engager en donnant « *du temps pour l'entreprise dans laquelle (ils) travaillent* », ce changement de poste peut s'expliquer par l'utilité et le sentiment d'un développement personnel dans leur emploi. Un poste qui n'offre pas des possibilités d'apprendre favorisant un sentiment de se développer personnellement ou encore des tâches répétitives sont des facteurs expliquant les départs pour les jeunes (Coutrot et Perez, 2022).

N'y a-t-il pas un paradoxe dans les discours des employeurs ? D'un côté, ils en appellent à des prises d'initiatives et à une force d'actions de leurs employés et d'un autre côté, certains postes ne permettent pas cette prise d'initiatives nécessitant seulement une répétition des mêmes tâches ? Quel levier pourrait-on penser avec les entreprises pour favoriser ce sentiment d'apprentissage et d'utilité dans des postes qui ne semblent ne pas le permettre ?

La place donnée au travail. Chez les jeunes, la valeur « *travail* » est toujours présente mais n'est plus centrale. Ils sont davantage à la recherche d'un équilibre entre « *vie professionnelle* » et « *sphère privée* ».

Or, la vision des employeurs quant à la place donnée au travail est différente, qui, comme le témoignent les entretiens, reste centrale : « *Je suis là à 7 h et demi le matin et je termine à 19 h le soir. À midi, je prends une heure* ».

Des conditions d'emplois différentes. Méda et Vendramin (2013) défendent alors l'argument qu'il n'existerait pas « *d'effet génération* » tant les seules différences entre les générations relèveraient pour ces chercheuses des conditions d'emplois qui se seraient transformées depuis quelques décennies appelant à une nécessaire adaptation des jeunes.

En effet, Longo (2018) expliquait que les jeunes, en raison de ces conditions sur le marché de l'emploi, étaient amenés à intérioriser la précarité, ce qui explique en partie une définition différente de leurs priorités, sous la forme d'un engagement plus ou moins marqué dans le travail.

Pour autant, les jeunes sont toujours à la recherche d'une stabilité dans l'emploi alors que les employeurs pensent qu'ils ne veulent plus de CDD ou de CDI par peur de l'engagement.

BIBLIOGRAPHIE

- COUTROT Thomas, PEREZ Coralie «Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire», Paris, Seuil, coll. La République des idées, 2022, 139 p. », *Travail et emploi*, vol. 168, no. 1, 2022
- DUC Barbara, PERRENOUD David, LAMAMRA Nadia «Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : entre objets de formation et critères de sélection». *Education et socialisation*. 2018
- LARRE Françoise, et BEDUE Catherine . «Demande d'expérience professionnelle et embauche des débutants : essai d'interprétation économique». *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2000
- LONGO María Eugenia . «Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes : L'amalgame de parcours différenciés». *Agora Débats/Jeunesses N° 79*, 2018.
- MEDA Dominique, VENDRAMIN Patricia . «Réinventer le travail». *Presses Universitaires de France*, 2013
- PELTIER, Cécile. «Pourquoi travaille-t-on ?». *Sciences Humaines*, vol. 357, no. 4, 2023

UNIVERSITÉ DE NANTES



INES ALBANDEA

*Maîtresse de conférence
Sciences de l'Éducation*



CAMILLE PIFFARD

*Étudiante en Master 2 Sciences
de l'Éducation*



LÉA MADY

*Étudiante en Master 2
Sciences de l'Éducation*



MARINE CAILLÉ

*Étudiante en Master 2
Sciences de l'Éducation*



MARJOLAINE OHEIX

*Étudiante en Master 2
Sciences de l'Éducation*

MISSION LOCALE DE NANTES



AUDRAY GIRAUD

*Responsable Pôle services au public
/ Atdec Nantes Métropole
Référente M'Lab*



JEAN-PHILIPPE MORAND

*Responsable Obligation de formation
Atdec Nantes Métropole
Référent M'Lab*



VERONIQUE RONFLE

Directrice



FRANÇOISE CLEROT

*Conseillère
Référente M'Lab*

MISSION LOCALE VIGNOBLE NANTAIS



AXEL SALMON

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*



FABIEN GUILLET

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*



BAPTISTE CORBES

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*



SACHA POIRIER

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*



CLAIRE SABOTIER

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*



ALONZO LARIVIÈRE

*Accompagné.e à la Mission
Locale du Vignoble Nantais*

MISSION LOCALE VIGNOBLE NANTAIS

C'est vrai que le travail c'est très important pour moi, sortir et voir ses amis, sa famille, enfin c'est important pour moi [...] Donc il faut un équilibre entre les deux

En fait aujourd'hui, on va presque dès fois chercher plus des qualités humaines que des qualités techniques

Je veux faire quelque chose que j'aime, qui me donne l'envie de travailler chaque jour, qui me donne envie d'évoluer. J'ai pas envie de faire quelque chose par exemple qui gagne énormément mais par contre je ne me sens pas bien

Je suis humain et puis si ça se passe mal, si ej vois que ça se passe mal et que je me sens pas bien au bout d'un moment soit j'arrive à rester mais sinon je pars

En fait, un manque d'initiative, un manque d'effort, je trouve que ça dénote déjà d'un trait de caractère, c'est un point en moins, je ne donne pas suite



Et après, si j'ai l'impression que ça va marcher, si je le sens, parce que moi je fonctionne au coup de cœur, il y a même des fois, pour être honnête, j'ai vu une personne et j'ai dit non à tout le monde, ça a été le coup de coeur

Les projets en préparation

MAYENNE

SARTHE

LOIRE ATLANTIQUE

MAINE ET LOIRE

VENDÉE





Logements innovants



MAINE ET LOIRE

La question des logements est prégnante sur l'ensemble du territoire métropolitain, c'est d'autant plus vrai pour les jeunes . Dès lors, comment commencer sa vie d'adulte si le logement demeure un besoin non satisfait.

Mais ici et là jaillissent des initiatives qui permettraient de penser différemment la question du logement et surtout de la requalification des liens entretenus dans et autour du logement.

Comment la gentrification ou la pression croissante sur les logements disponibles à la location non temporaire permettrait de repenser l'innovation dans son rapport au logement. Être mieux logé suppose une réflexion sur la manière dont on pense les dynamiques habitats inclusifs, coopératifs, etc. à l'avenir.

EQUIPE PROJET IMPLIQUÉE

Université d'Angers

- Emmanuel Bioteau
 - Maître de conférences en Géographie

Mission Locale du Choletais

- Cyrille Palvadeau
 - Directeur
- Ivan DILIEUX
 - Conseiller, référent M'Lab
- Pauline
 - Conseillère, référente logement

A confirmer - Mission Locale du Saumurois

- Anthony Goislard
 - Directeur, référent M'Lab

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- ➔ Il est question de démontrer que les nouvelles modalités de logements peuvent être innovantes dans les territoires et avec des usages non expérimentés (fond)
- ➔ Et si l'innovation c'était aussi vivre son lieu de vie pour la première fois ? (forme)
- ➔ Le lien social doit être également questionné dans les dynamiques relationnelles qui sont à l'oeuvre dans les différents territoires, qu'ils soient ruraux, péri-urbains ou urbains

MÉTHODOLOGIE

Travail collectif

Etudiant.es en Master 2 de sociologie, histoire et psychologie sociale avec une approche en géographie avec les 15 personnes de la promotion

- Évaluation et diagnostic
- Visite de terrain
- Analyse des usages

Septembre 2023 à janvier 2024



Orientation professionnelle et ludification



MAYENNE

Avec plus de 460 Missions Locales en France dont 21 en Pays de la Loire, les jeunes entre 16 et 25 / 29 ans peuvent être accompagnés pour tous leurs besoins notamment en termes d'orientation et de formation en vue de s'insérer professionnellement. S'intéresser à l'accès à l'information et l'environnement des jeunes vis à vis des Missions Locales permettra de mieux en interroger la pertinence.

EQUIPE PROJET IMPLIQUÉE

IUT de Laval - Département Métiers du Multimédia et de l'Internet

- Raphaëlle Crétin-Pirolli
 - *Maîtresse de conférence en Sciences de l'information et de la communication*
- Solène Tanguy
 - *Maîtresse de conférence en économie à l'Université du Mans*
- Fabrice Pirolli
 - *Maître de conférences en Sciences de l'Information et de la communication*

Laval Virtual Center

- Sylvain FLEURY
 - *Maitre de conférences en Psychologie cognitive*

Mission Locale de Mayenne

- Régis André
 - *Directeur*
- Thibault Buchard
 - *Conseiller, référent M'Lab*
- Marion Dupuy
 - *Conseillère, référente M'Lab*

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

➔ Beaucoup de jeunes appréhendent mal la plupart des dispositifs leur permettant de mieux réfléchir à un parcours d'orientation et donc d'insertion professionnelle

➔ Et si la ludification permettait de faire de l'orientation autrement ? Il faut d'une part que les jeunes accompagnés en Mission Locale aient les informations et qu'ils aient envie et donner envie c'est la ludification

➔ Avoir accès à la Mission Locale est-ce que c'est avoir accès à l'ensemble des dispositifs ?

MÉTHODOLOGIE

Étude de cas sur la stratégie de communication des Missions Locales

Etudiant.es BUT 3ème année en Sciences de l'information et de la communication par groupe de 5 personnes

- Diagnostic, concurrence
- Besoins des utilisateurs
- Communication 360°

Septembre 2023 à février 2024



SARTHE

Engagement et bien être des jeunes dans la société

Questionner la pluralité des engagements dans la société en 2023 est un enjeu crucial pour comprendre la relation entre injonction normative et la promotion de l'émancipation et de l'accès à l'autonomie des 16/25 ans.

Dans le cadre de cette étude, il s'agit de contextualiser les formes d'engagement et de déterminer ce qui donne du pouvoir d'agir aux jeunes de 16/25 ans notamment dans le cadre de leurs démarches professionnelles.

EQUIPE PROJET IMPLIQUÉE

Université Nantes / INSPE

- Cendrine MERCIER
 - Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation et de la Formation
- Gaëlle LEFER-SAUVAGE
 - Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation / CUFR De Mayotte

Mission Locale Sarthe & Loir

- Aurelie Albot
 - Directrice
- Béatrice Dedrie
 - Chargée de projets, référente M'Lab

Mission Locale Sarthe Nord

- Isabelle Loiseau
 - Directrice

A confirmer - Mission Locale Le Mans

- Dominique Gaumé
 - Directeur
- Nicolas Mansalier
 - Responsable de secteur, référent M'Lab

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Quelles représentations les jeunes ont-ils de l'engagement alors même que se joue dans la société des manifestations plurielles de coopérations autant que celles d'une individualité exacerbée ?

Quels pourraient être les déterminismes sociaux, territoriaux, culturels, etc. qui structurent nos identités dans un environnement donné ?

Qu'est-ce qui fait que l'on se sent plus ou moins bien dans la société dans laquelle nous évoluons ?

MÉTHODOLOGIE

En cours de réflexion sur les étapes et parties prenantes impliquées



VENDÉE

Conscience et rôle du statut de citoyen

Se reconnaître et être reconnu comme citoyen dans la société ressort de différentes trajectoires qui peuvent être émaillées de difficultés. Ces entraves à faire reconnaître ses droits et à se reconnaître soi-même comme étant pleinement en droit de les exercer seront à explicitées dans le cadre de ce sujet de recherche.

Comment prendre en compte les plus éloignés de ces dispositifs et les rendre pleinement citoyen donc autonomes et libres de leurs choix de vie ?

EQUIPE PROJET IMPLIQUÉE

Université de Nantes / Pôle universitaire de la Roche / Yon

- Olivier Ertzscheid
 - Maître de conférences en sciences de l'information et de la communication

Mission Locale Vendée Atlantique

- Véronique Cantin
 - Directrice
- Muriel Andres Santana
 - Conseillère, référente M'Lab
- Émilie Grondin
 - Conseillère, référente M'Lab

Mission Locale Pays Yonnais

- Carole Martin
 - Directrice
- Brice Traineau
 - Responsable de secteur, référent M'Lab

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Y a-t-il une corrélation entre l'acquisition d'une pleine citoyenneté et la multiplicité des liens qui nous attache aux autres ?

Comment les structures de l'ESS sont-elles vectrices et promotrices de l'accès aux droits pour les jeunes ? Dans quelle mesure les Missions Locales contribuent-elles à leur échelle à promouvoir la reconnaissance de leurs droits ?

Enfin, être pleinement citoyen est en enjeu dans une société de plus en plus fragmentée et qui demande à ce que les plus vulnérables ou éloignés des dispositifs puissent être reconnus, protégés et autonomes

MÉTHODOLOGIE

En cours de réflexion sur les étapes et parties prenantes impliquées

Les projets à construire

MAYENNE

SARTHE

LOIRE ATLANTIQUE

MAINE ET LOIRE

VENDÉE

Agir de manière concrète sur son territoire avec l'ensemble des parties prenantes pour mettre en perspective les savoirs et les connaissances identifiés ou non par les sujets de recherche

Pôle expérimentation



SOPHIA LAKHDAR

Coordinatrice

Juriste de formation et titulaire d'un DEA en Sciences politiques, elle se spécialise durant ses études dans le respect des droits fondamentaux des personnes migrantes et / ou réfugiées.

Après quelques postes dans des associations en lien avec la défense des droits, elle prend la direction de deux associations, le Comité Contre l'Esclavage Moderne et Sherpa.

Consultante-formatrice et enseignante-vacataire dans différents établissements d'enseignement supérieur en lien avec l'économie sociale et solidaire, elle est investie au sein du M'Lab comme coordinatrice depuis janvier 2022.

Le petit + de Sophia : Engagée, engagée et engagée pour l'inclusion et l'égalité des chances



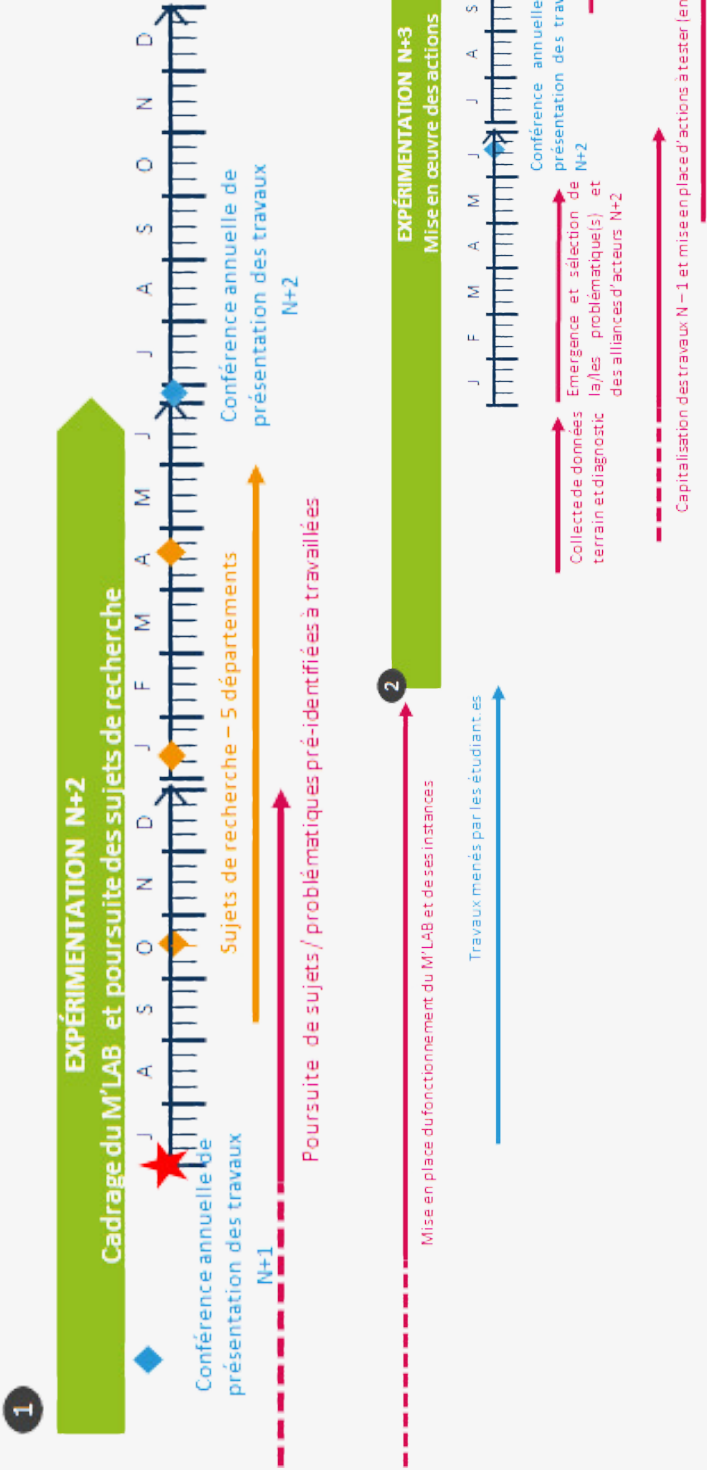
CAMILLE ROUSSEAU

Chargée de projets

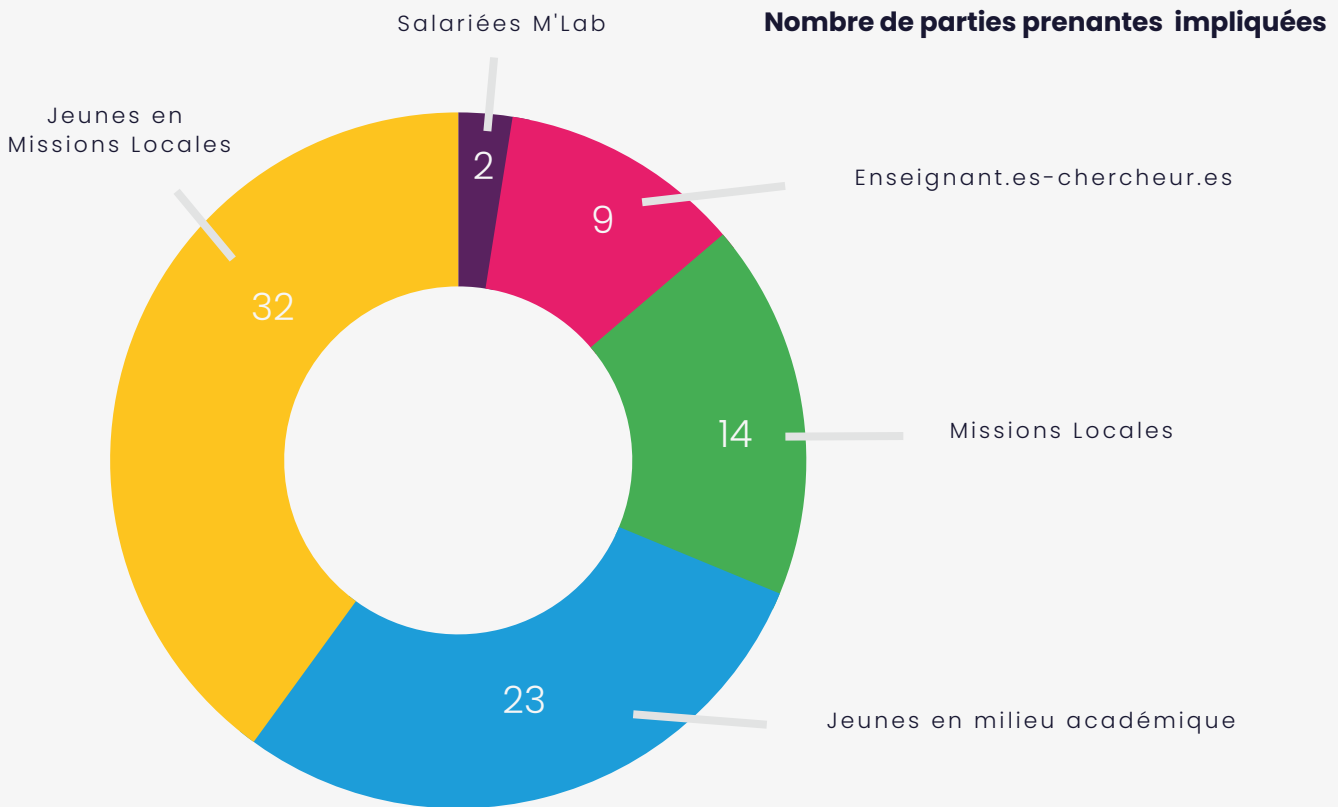
Titulaire d'un Master 2 en Sciences politiques dédié aux politiques européennes, Camille se spécialise ensuite en Master 2 de Management et administration des entreprises au sein duquel elle entame un contrat en alternance au sein de l'ARML Pays de la Loire sur les dispositifs dédiés au handicap.

Dès le démarrage du M'Lab en janvier 2022, elle participe à son élaboration et sa formalisation en tant que chargée de projets en partage avec la référence handicap.

Le petit + de Camille : Découvrir de nouvelles contrées à travers la cuisine du monde, ici, à Nantes !



3 **DEPLOIEMENT STRATÉGIQUE EN NATIONAL**



3 Instances au sein de la gouvernance

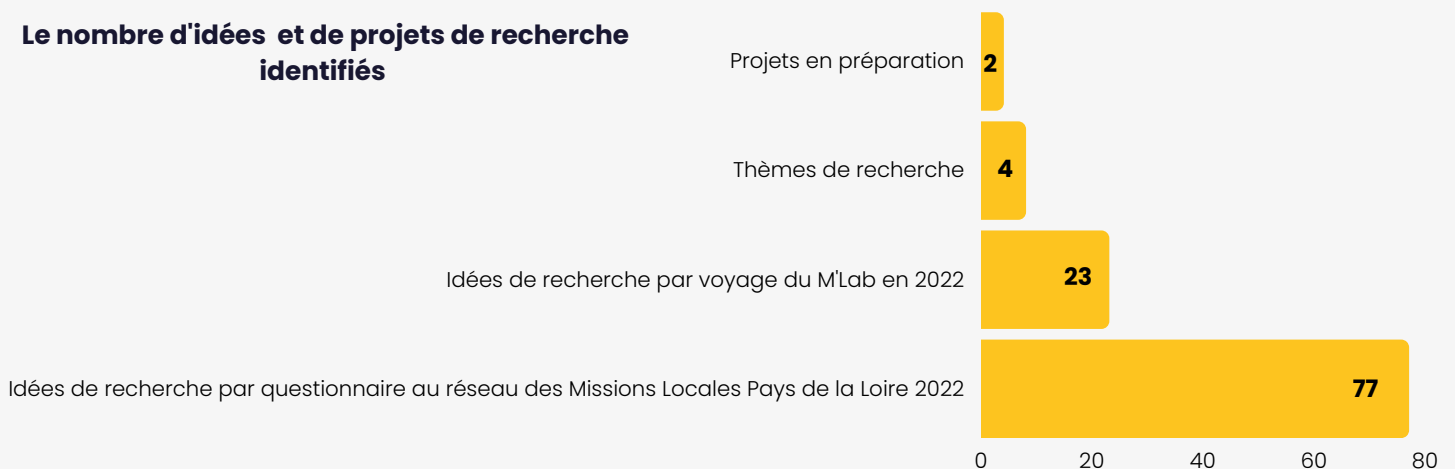
2 Pôles Recherche et Expérimentation

3 ans d'expérimentation



1/3 enseignant chercheur intéressés par la démarche

Le nombre d'idées et de projets de recherche identifiés



CONTACT

Sophia Lakhdar
06 63 83 53 18

Camille Rousseau
06 03 18 22 15

mlab@urml-pdl.org