

## **Conseil de perfectionnement du Master DROIT SOCIAL**

IETL

Jeudi 30 mai 2024

Etaient présents :

- Enseignants-chercheurs : Pierre-Emmanuel Berthier (responsable M2 JDSIS), Alain Bouilloux (responsable M2 IPS), Emmanuel Dockès (responsable M2 TPDS), Laure Camaji, Carole Giraudet (directrice IETL), Camille Percher (responsable M1 et M2 MIT), Romain Marié (co-directeur IETL), Cécile Nicod (responsable M2 DRESE).
- ATER et intervenants vacataires : Dorian Mellot, Arthur Bégué, Florent Jonery.
- Représentants étudiants : Valentine Arnoux (M1), Hugo Santelli (M1), Mytille Liabeuf (M1, représentante Association des étudiants de droit social de Lyon 2), Louis Claire (M2 TPDS), Victor Marot (M2 TPDS), Eduarda Mineiro Eiras (M2 MIT).

### **Préparation du conseil**

Le conseil de perfectionnement a été préparé en amont par l'envoi aux étudiants de M1 d'un questionnaire dont l'objectif est d'évaluer le déroulement de la formation, tant dans ses aspects matériels que pédagogiques, et d'échanger ensuite sur les pistes d'amélioration.

Il s'agit d'un questionnaire remis individuellement, les réponses étant bien sûr anonymes.

Deux questionnaires ont été transmis, un par semestre.

Il est construit sur la base de trois parties (contenu et organisation, animation pédagogique, contrôle des connaissances) avec des questions qui pour certaines donnent lieu à des réponses libres.

Le taux de réponses (plus de 50 % à chaque semestre) donne à ce document préparatoire une réelle valeur. Il est assez représentatif de ce que peuvent penser les étudiants de la formation, notamment sur la technique particulière qu'est la « pédagogie inversée » en TD, approche propre à l'IETL depuis de nombreuses années.

### **Principaux points discutés en conseil**

Les points discutés en conseil de perfectionnement ont essentiellement porté sur la préparation aux évaluations terminales et sur le déroulement des TD en « pédagogie

inversée » en Master 1, qui représentent pour le droit du travail et le droit de la sécurité sociale un volume de 80H00 par étudiants sur les deux semestres.

**Sur les évaluations de fin de semestre en droit du travail et en droit de la sécurité sociale**, beaucoup d'étudiants ont été déçus par leur note. S'est ainsi engagée une discussion sur le niveau attendu par les EC, sur l'investissement régulier dont doivent faire preuve les étudiants, leurs techniques de travail et de révision. Un écart manifeste est apparu au cours des échanges entre la quantité de travail hebdomadaire espérée par les EC et celle effectivement consentie par les étudiants. Le niveau d'exigence minimal requis n'est pas toujours atteint.

Des propositions ont été avancées pour aider les étudiants dans l'approche qu'ils peuvent avoir de l'évaluation :

- Est réintroduit un semi-partiel (en droit de la sécurité sociale) qui avait été abandonné. Il se déroulera fin octobre et donnera lieu à une correction collective. Il est envisagé comme un « galop d'essai », seules les notes supérieures aux notes obtenues en TD étant effectivement retenues. Il doit permettre aux étudiants de s'étalonner et de prendre conscience de l'écart qualitatif qu'il peut y avoir entre la L3 et le M1 ;
- Est également expérimenté un QCM en droit du travail en début de semestre afin que les étudiants puissent évaluer leur niveau de connaissances ;
- Une séance de révision de fin de semestre est mise en place. Elle se déroule en deux temps : d'abord des questions libres sur les différentes séances de TD qui se sont déroulées. Ensuite, une mise en situation directe avec la présentation et la correction du sujet d'examen de l'année précédente ;
- Enfin, lors de la remise des copies de l'examen terminal, une séance de correction collective est organisée avec possibilité d'entretien individuel.

**Le cœur de la discussion a surtout porté sur les séances de TD en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.** Bien que les étudiants de M1 apprécient globalement la pédagogie inversée, un certain nombre de difficultés sont apparues, à commencer par l'articulation CM/TD. Dans notre organisation pédagogique qui est très liée à des contraintes logistiques de réservation des amphithéâtres, les CM sont concentrés de manière intensive en début de semestre et ne sont pas dispensés en parallèle des TD. Ce point pose problème aux étudiants qui ont ensuite du mal à réinvestir les concepts généraux, les aspects historiques déployés en CM et à leur trouver une application directe et pratique une fois en TD. Ils ont pour certains le sentiment d'avoir un déficit de connaissances lorsqu'ils se mettent à la préparation des séances de TD. En revanche, les étudiants de M2 - pour lesquels des conseils de perfectionnement sont également réalisés - tiennent à souligner les apports de la pédagogie inversée. Si cette méthodologie est difficile à maîtriser en M1, elle se révèle très formatrice et utile au cours du M2. Elle est pensée pour être mise en œuvre sur la base des deux années que sont le M1 et le M2.

Par ailleurs, cette pédagogie est très prisée des entreprises. C'est ce qui ressort des différents échanges avec les responsables en entreprise, que ce soit lors de simples stages ou sur un temps plus long avec l'apprentissage.

En conséquence, il a été proposé de réaliser, en fonction des besoins et des demandes des étudiants, des points de cours en début de TD. Mais cette approche n'aurait rien de systématique. L'idéal serait peut-être de réinjecter des CM au « fil de l'eau ». Cette question est en cours de réflexion.

La deuxième difficulté tient au positionnement des étudiants pendant les séances de TD en pédagogie inversée. Comment préparer la séance face à des documents de travail qui peuvent être nombreux (décisions de justice, articles doctrinaux qui doivent être lus et discutés en TD...), s'assurer que la préparation effectuée soit exacte avant de la communiquer à tous les étudiants... ?

Face à ces questionnements, difficile d'apporter une réponse exclusivement organisationnelle. Il a été rappelé aux étudiants qu'ils doivent fournir un effort régulier pour s'investir dans toutes les séances de TD et non pas simplement lors de celle au cours de laquelle ils assurent l'animation.

Il a été néanmoins décidé que les étudiants qui le souhaitaient pourraient remettre à l'enseignant qui supervise la séance de TD leur préparation individuelle afin qu'elle fasse l'objet d'une correction. Ainsi que de contrôler la qualité du travail écrit qui est transmis par les étudiants assurant la conduite du TD, en complément des informations et des échanges qui ont lieu pendant la séance.

## Conclusions

Après discussion le conseil estime que :

- Les points forts de la formation sont :

La pédagogie inversée qui fait de l'étudiant un acteur de sa formation et non plus un simple auditeur, position trop souvent adoptée au cours des CM ;

La possibilité pour chacun de prendre activement part au déroulement des séances de TD, particulièrement lorsque les étudiants en assurent la direction ;

La capacité à travailler en groupe, d'échanger, d'argumenter ;

Le suivi régulier des étudiants avec comme objectif de tendre vers un suivi plus individualisé pour faciliter l'obtention de leur diplôme ;

Le taux d'insertion (comme le prouve l'enquête à 6, 12 et 18 mois effectuées au 1er décembre 2023 sur les diplômés en 2021/2022) élevé accrédite le fait que les objectifs de la formation sont **tout à fait** adaptés aux débouchés. Avant d'intégrer le marché du travail, les étudiants de M1 choisissent l'un des cinq M2 proposés par l'IETL. Ils se dirigent

ensuite généralement vers la profession d'avocats ou intègrent les services juridiques d'entreprises privées ou publiques, tous secteurs d'activité confondus. Un petit nombre d'entre eux se lance dans le travail de recherche en débutant une thèse, financée soit par un contrat doctoral, soit par une CIFRE. La montée en puissance de ce dernier dispositif montre combien le profil des étudiants détenteurs d'un M2 droit social intéresse les entreprises, cabinets d'avocats, association, ou organismes de sécurité sociale.

Deux M2 sont proposées en apprentissage. Cette formule accélère l'entrée sur le marché du travail. L'expérience professionnelle acquise sur une période de près d'un an réduit le temps passé à la recherche d'emploi (comme le montre l'enquête réalisée au 1er décembre 2023 sur les diplômés en 2021/2022). Sans doute serait-il souhaitable d'élargir l'offre en alternance.

Les étudiants qui sont allés au bout de la formation ont **plutôt** atteint les objectifs visés. Ils ont gagné en maturité, en autonomie et en capacité de raisonnement, ce qui est essentiel pour un juriste. Ils ont développé leur aptitude à travailler en groupe, à écouter et respecter l'avis de leurs pairs. La formation leur permet d'être immédiatement opérationnel pour intégrer le marché du travail ;

Le programme de formation doit **plutôt** être conservé sans changement. Difficile toutefois d'affirmer qu'aucun changement ne puisse être apporté. Il est nécessaire de réfléchir à des évolutions, notamment en termes de contenus des matières, de pluridisciplinarité, d'internationalisation et d'ouverture au-delà des sciences juridiques. La généralisation de l'IA, la montée en puissance des questions autour du genre, de l'égalité, de l'environnement interrogent le juriste. Mais il n'est pas le seul. La formation dispensée devra plus largement intégrée ces dimensions et surtout sentir les évolutions qui sont à l'œuvre dans le droit ou ailleurs.

Les pédagogies mises en œuvre sont **plutôt** adaptées au public étudiant et aux objectifs visés. La pédagogie inversée est au cœur des pratiques de l'IETL. Elle est plébiscitée par les étudiants, même si certains peuvent avoir du mal à s'y adapter. Néanmoins cette technique d'apprentissage doit être sans cesse amendée pour coller au profil évolutif des étudiants. Ainsi par exemple, se pose la question de la mobilisation des étudiants qui ne sont pas en charge de l'animation de la séance de TD. Une première réponse a été apportée en confiant à chaque étudiant l'animation de quatre séances là où ils n'en avaient encore que deux récemment. Le recours massif à l'IA dans la pratique quotidienne des étudiants ne peut qu'inviter à repenser les méthodes de travail, ainsi que les exercices proposés. C'est désormais un grand défi que d'intégrer l'utilisation de l'IA dans la manière dont les étudiants y ont systématiquement recours pour accomplir leur travail. Des enseignements sur la manière de l'interroger semblent à terme plus que nécessaires.

Les modalités d'évaluation des connaissances et des compétences doivent **plutôt** être conservées sans changement. L'évaluation des connaissances se fait majoritairement par le biais de résolution de cas pratiques, de mises en situation concrète. C'est d'ailleurs ce type de travail qui leur est demandé pendant les séances de TD. Sans doute est-ce néanmoins trop réducteur. Par cet exercice, les étudiants sont trop souvent tendus vers sa résolution concrète que par le soin à apporter au raisonnement à proprement parler. Il faudrait aller vers une diversification des exercices : dissertation, note de synthèse qui pourra leur être demandée une fois en emploi, commentaire d'arrêts, commentaire comparé de commentaire d'arrêts. Voir des exercices plus originaux de légistique conduisant à rédiger une proposition de lois, des amendements, une contribution extérieure au Conseil constitutionnel...

## **Compte-rendu du comité de perfectionnement du M2 Ingénierie de la Protection Sociale (en alternance) du 29 juin 2023**

Etaient présents :

**Delphine BALVET** : chargée du développement de l'alternance, CFA Lyon 2.

**Solenne BARALON** : experte juridique RH, Urssaf, Lyon, et intervenante professionnelle dans le M2 IPS.

**Alain BOUILLOUX** : responsable pédagogique du M2 IPS, IETL, Lyon 2.

**Florence CERUTTI** : co-gestionnaire de scolarité du M2 IPS, IETL, Lyon 2.

**Olivier GODEFERT** : ingénieur conseil régional adjoint, Carsat, Lyon, et intervenant professionnel dans le M2 IPS.

**Vincent OUZOUNIAN** : juriste en droit social, FNATH, Lyon, et tuteur en entreprise.

**Mathieu PREVEL** : responsable juridique protection sociale, Relyens, Lyon, et tuteur en entreprise.

**Denis ROUANET** : avocat, Cabinet Benoît – Lalliard – Rouannet, Lyon, et tuteur en entreprise.

Excusés :

Laure CAMAJI

Arnaud COCHERIL

André DERUE

Carole GIRAUDET

Patricia MARTINEZ

### **1/ Bilan de l'année 2022/2023**

Il s'agit de la première année d'existence du diplôme. Il est en cours de montée en charge et il doit s'installer dans le paysage. 11 étudiants sont inscrits. Les retours des tuteurs en entreprise sont encourageants.

Le bilan de l'année est plutôt positif, alors que le déroulement des enseignements a été perturbé par divers événements qui ont conduit à substituer de nombreux cours en distanciel à des cours en présentiel.

Les enseignements prévus ont néanmoins été dispensés. Les journées d'analyses et de traitement de dossier (évaluations) ont pu se dérouler dans les conditions qui étaient prévues.

Les tuteurs en entreprise sont satisfaits du rythme de l'alternance (2 jours à l'université, 3 jours en entreprise).

### **2/ Point sur les recrutements pour l'année 2023/2024**

Le nombre de candidatures est de 12.

Une discussion s'engage sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour attirer d'avantage d'étudiants de M1 vers le parcours IPS.

Il est décidé d'organiser diverses réunions d'information autour des métiers de la protection sociale, au cours desquelles des représentants d'organismes de sécurité sociale

et de protection sociale complémentaires, des avocats, des représentants d'associations ou autres, viendront présenter leur activité et répondre aux interrogations des étudiants. Ces réunions vont être prévues assez rapidement après la rentrée, et si possible avant le début des travaux dirigés.

### **3/ Point sur la pédagogie**

Une discussion s'engage sur les enseignements et leur déroulement, notamment sur la possibilité de les délocaliser dans d'autres structures que l'Université (dans des organismes ou des cabinets par exemple). M. PREVEL fait ainsi état de cette pratique qu'il a pu expérimenter lorsqu'il était étudiant.

Compte tenu des interrogations soulevées, notamment concernant les risques susceptibles de survenir, la proposition sera soumise aux services de la DAJIM pour accord.

### **4/ Questions diverses**

M. GODEFERT propose de développer dans son enseignement une approche par des « serious games », développés et utilisés au sein de la CARSAT. La proposition est acceptée.

## **Comité de perfectionnement du M2 IPS en alternance du 4 juillet 2024**

Cli.003, bâtiment Clio, Le 04 juillet à 18h.

Etaient présents :

Justine TOURRAL (Référente Alternance CFA Lyon 2)  
Solenne BARALON (URSSAF Rhone-Alpes)  
Alain BOUILLOUX (Responsable du parcours IPS)  
Vincent GUIBERT (CPAM Lyon)  
Mamadou BAH (Ayming)  
Lucile MONARD (Ayming)  
Engelbert EYEBE EYEBE (Ayming)

Etaient excusés : André DERUE  
Laurence URBANI-SCHWARTZ  
Laure CAMAJI  
Olivier GODEBERT

La séance du comité de perfectionnement est ouverte à 18h15.

### **1/ Bilan de l'année 2023/2024**

Il s'agit de la deuxième année d'existence du diplôme. Il est en cours de montée en charge et il doit s'installer dans le paysage. 15 étudiants étaient initialement inscrits (11 l'année précédente). L'un d'entre eux n'ayant pas trouvé d'alternance, ils sont finalement 14 inscrits. Les retours des tuteurs en entreprise sont encourageants. Les étudiants sont de façon générale bien intégrés dans leur entreprise d'accueil.

Le bilan de l'année est plutôt positif. Les travaux académiques demandés ont été réalisés dans les temps et sont en général de bonne facture. Il reste toutefois le mémoire et le rapport d'activité à évaluer.

M. BOUILLOUX signale toutefois que les travaux intermédiaires demandés aux étudiants au long de l'année pour évaluer leur progression dans le travail de mémoire ont parfois été remis très tardivement par rapport aux dates initialement fixées.

Madame BARALON précise que cette promotion est agréable, et que les étudiants sont attentifs.

Monsieur BAH fait part d'un avis plus nuancé et s'inquiète du niveau global des étudiants.

Une discussion s'engage sur ce point, notamment sur la question du recrutement des étudiants en 1<sup>ère</sup> année de master, et du fait que l'IETL, qui n'a pas d'autre licence que la



licence professionnelle, ne dispose pas d'un vivier propre d'étudiants. L'IETL est donc plus ou moins dépendant des décisions prises dans d'autres universités de développer ou non l'enseignement du droit social. Il faut également prendre en compte le fait que la filière droit social est aujourd'hui fortement concurrentielle, puisque des masters existent dans presque toutes les universités.

En revanche, les formations en droit de la protection sociale sont encore peu nombreuses. Le Master en protection sociale commence à être connu au-delà de Lyon et 3 étudiants originaires de Clermont-Ferrand et de Grenoble vont rejoindre la prochaine promotion du M2 IPS, ce qui est une source de satisfaction.

## **2/ Point sur les recrutements pour l'année 2023/2024**

Le nombre de candidatures en M2 IPS est de 12 pour l'année universitaire 2024-2025 (dont 3 de candidats extérieurs).

Une discussion s'engage sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour attirer d'avantage d'étudiants de M1 vers le parcours IPS.

Il est décidé d'organiser diverses réunions d'information autour des métiers de la protection sociale, au cours desquelles des représentants d'organismes de sécurité sociale et de protection sociale complémentaires, des avocats, des représentants d'associations ou autres, viendront présenter leur activité et répondre aux interrogations des étudiants. Ces réunions vont être prévues assez rapidement dans la période entre la fin du premier semestre et le début du second, et si possible avant le début des travaux dirigés.

Au-delà de cette information donnée aux étudiants de M1, se pose celle de l'information des étudiants de licence, au moment où ils font leur choix de M1. Il existe déjà des journées portes ouvertes au sein de l'université, mais l'information est souvent très diluée. Peut-être pourrait-on envisager une information « pilotée » ou au moins accompagnée par le CFA, de façon à faire connaître les filières en apprentissage, et les métiers auxquels conduisent ces filières. De cette manière, des étudiants de licence pourraient se projeter sur une alternance en M2 et rejoindre le M1 de droit social.

Tous les participants au comité ont manifesté leur intérêt pour ce type de manifestations et se sont proposés pour intervenir le cas échéant.

## **3/ Point sur la pédagogie**

M. BOUILLLOUX fait le constat que la charge de travail est importante dans le M2 IPS. Une discussion s'est d'ailleurs déjà engagée sur ce point avec le CFA de LYON 2

En plus du mémoire et du rapport d'activité, les étudiants doivent préparer 5 dossiers, au titre des journées d'analyse et traitement de dossiers, ce qui est supérieur à la charge de travail des autres alternants du M2 droit social (qui ont un dossier de moins)

Compte tenu du manque de connaissances générales des étudiants (question du niveau en M1 évoquée précédemment), M. BOUILLLOUX indique qu'une des journées d'analyse et traitement de dossier est remplacée par un travail d'analyse critique d'un ouvrage traitant de protection sociale (sous un angle doctrinal, qu'il soit juridique, économique, sociologique ou sciences politiques), ou d'un rapport (du type rapport du COR, de la Cour des comptes, de l'IGAS), ou tout autre document substantiel. La maquette ne change pas, mais les modalités de l'exercice sont un peu différentes, en attendant la future maquette dans le cadre de l'accréditation à venir (pour la rentrée 2027).

Aucune remarque n'étant faite sur ce point, la séance est levée à 20h15



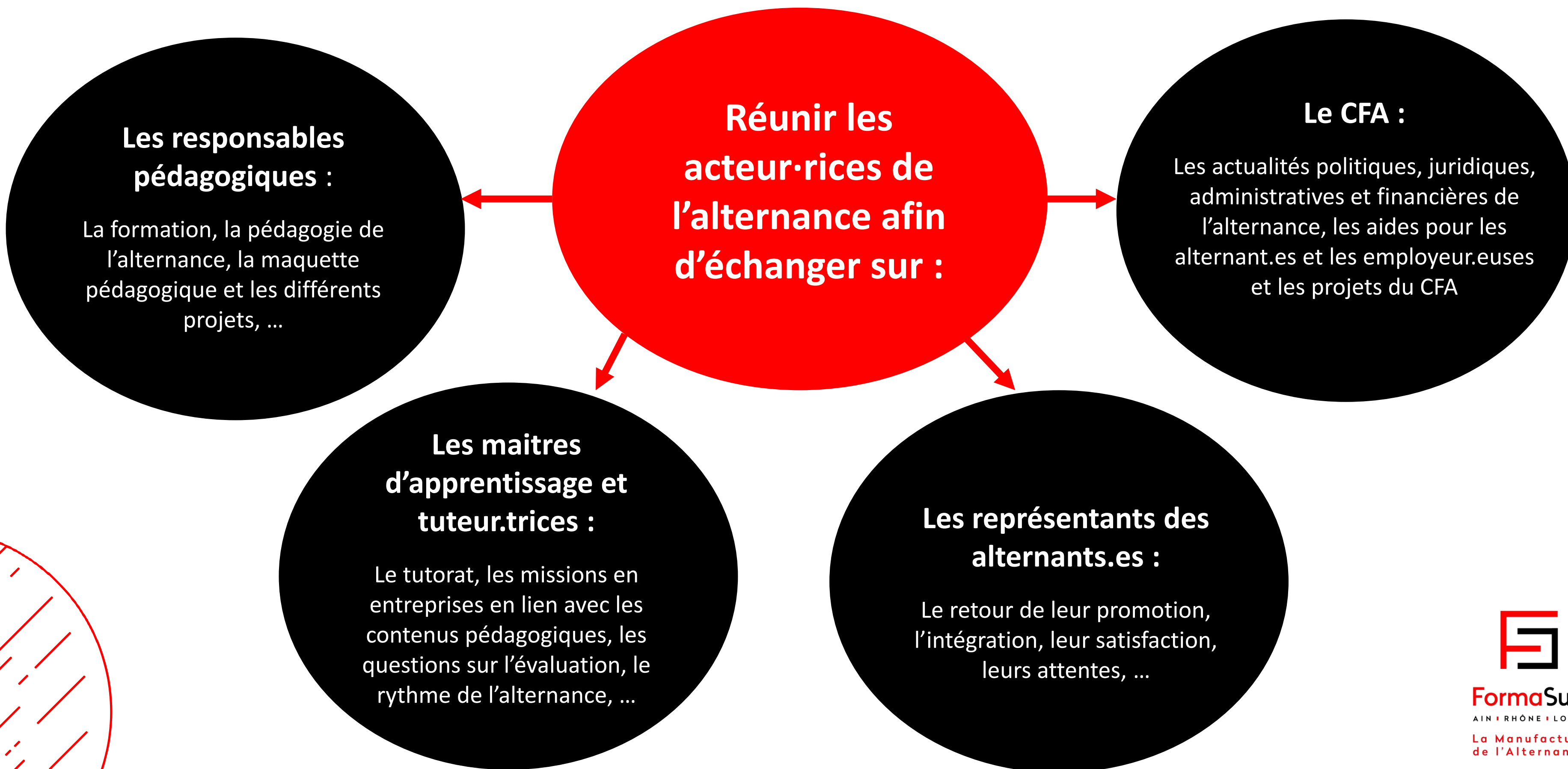
La Manufacture de l'Alternance

---

# Comité de pilotage Master Droit social JDSIS 2023-2024

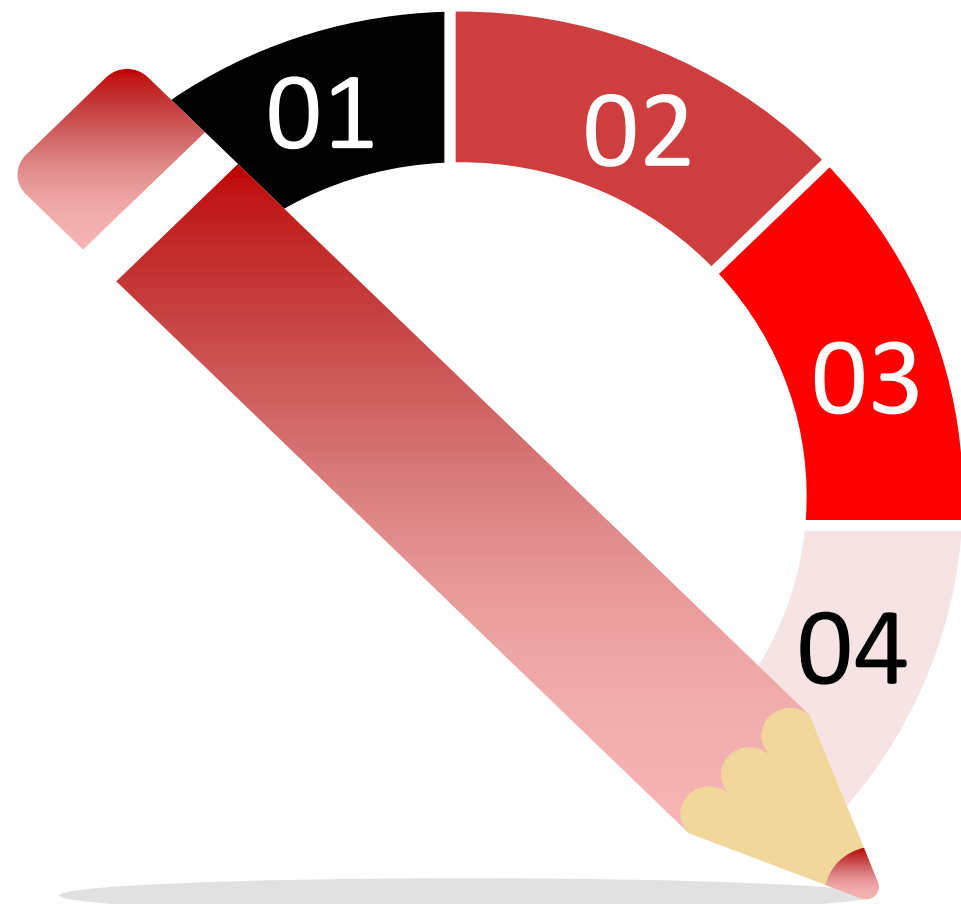


# Objectif



# 2 - CFA Formasup

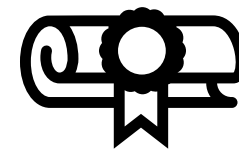
- ❖ CFA interprofessionnel hors les murs, enseignement supérieur de Bac +2 à Bac +5
- ❖ Formasup = Gestion et suivi administratifs juridiques et financiers de l'alternance
- ❖ OUTIL propre = OfaLink



6 800  
Alternant·es



88% d'Insertion  
Professionnelle



251  
Formations



22 Établissements  
55 composantes



**FormaSup**  
AIN • RHÔNE • LOIRE  
La Manufacture  
de l'Alternance

# Notre offre de services



## FormaSup ARL

### Alternance et Partenariats

Gestion administrative, juridique et financière de l'alternance, couplée à un suivi pédagogique digitalisé



## FormaSup Conseil

### Campagne Alternance Entreprise

Un appui conseil sur-mesure et un sourcing adapté aux enjeux des entreprises



## FormaSup Training

### Ecole du Management de l'Alternance

Un catalogue de formations variées à destination des maîtres d'apprentissage et des managers



## Formasup Impact

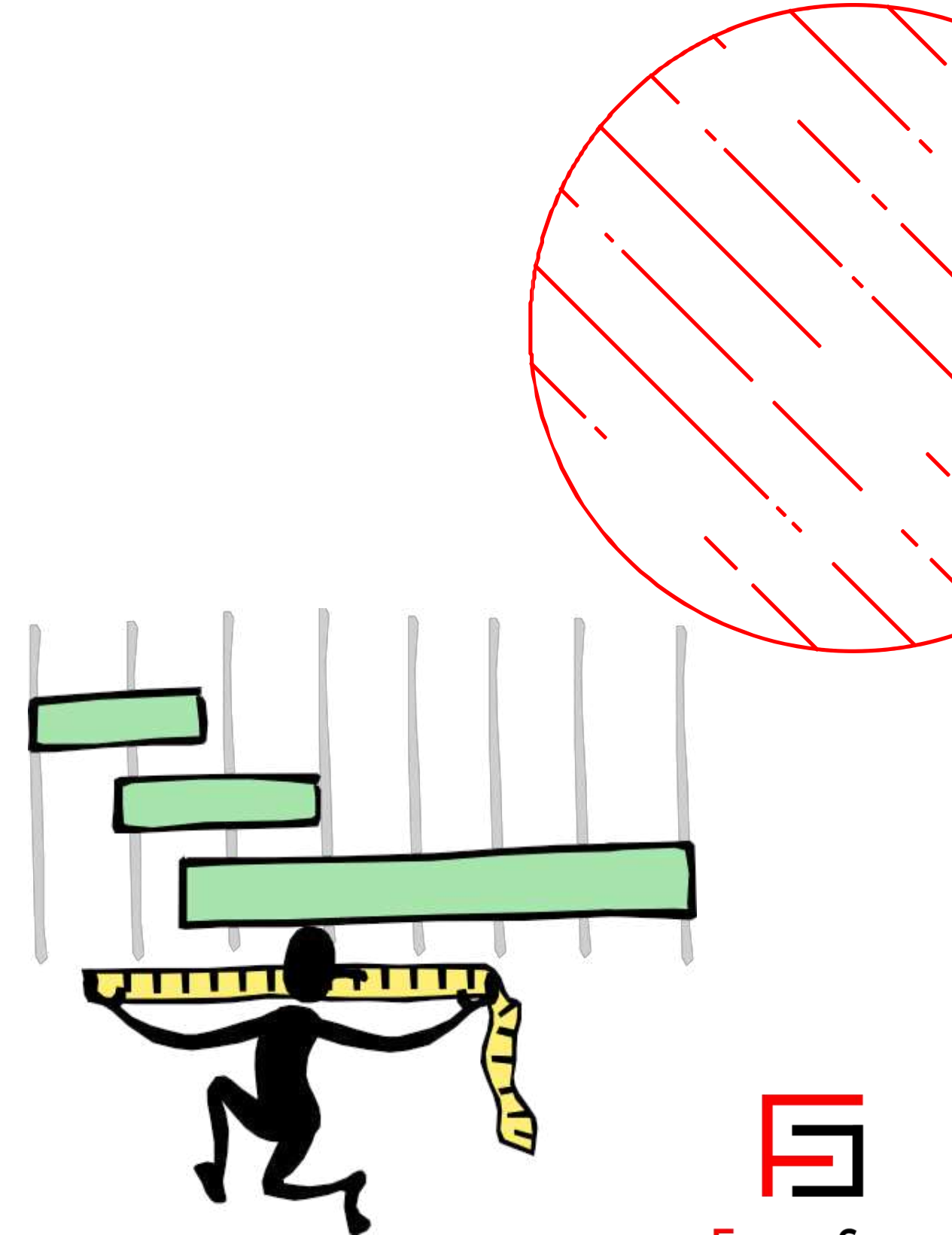
### Diversité et Inclusion Sociale

Un coaching inclusif pour permettre l'insertion par l'alternance de publics éloignés de l'emploi



# 3 - Alternant.e : Avantages

- ⊕ Avoir un projet professionnel éclairé
- ⊕ S'engager dans la vie active (droits et obligations)
- ⊕ Une formation pratique à un métier
- ⊕ **Une formation gratuite et rémunérée**
- ⊕ Une véritable reconnaissance professionnelle
- ⊕ Une insertion professionnelle garantie



# 3 - Alternant.e : Statut de salarié.e en formation

## STATUT SALARIÉ·E

Les conditions concernant les salariés s'appliquent dans les mêmes conditions aux alternants L 6221-1 Code du travail

## AVANTAGES

Convention collective  
Couverture sociale  
Assurance chômage  
Mutuelle employeur

## CONGÉS PAYÉS

5 semaines / an

## STATUT ÉTUDIANT·E

Temps en formation dans une université ou école

## AVANTAGES

Carte étudiante  
Mutuelle étudiante

## CONGÉS EXAMENS

5 jours de congés examens supplémentaires (sous certaines conditions)

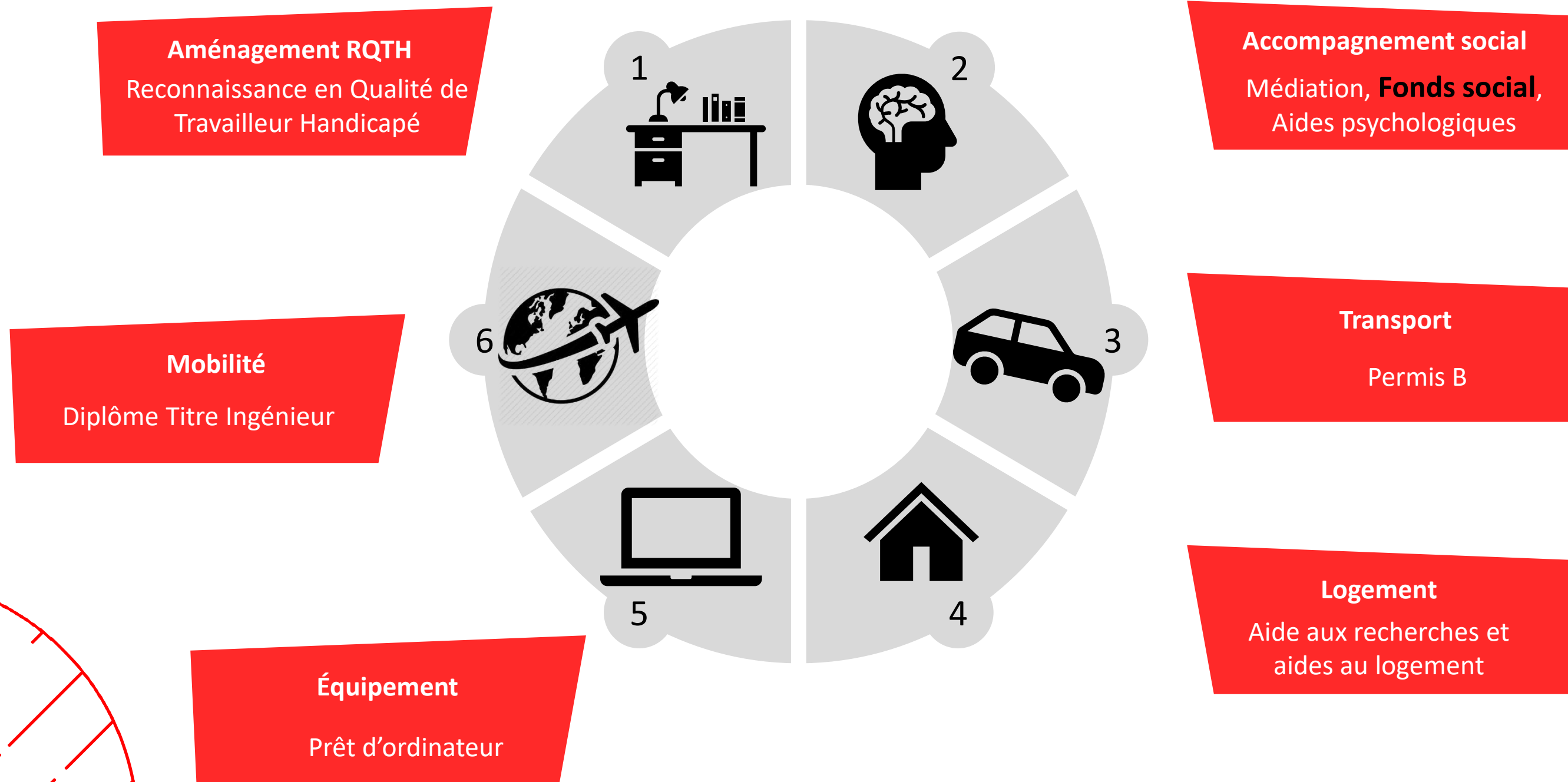
Apprenti-es uniquement



**FormaSup**  
AIN • RHÔNE • LOIRE  
La Manufacture  
de l'Alternance



# 3 - Alternant.e : Aides et dispositifs



## Simulateurs



#1jeune1solution



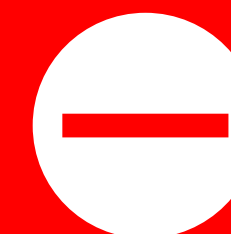
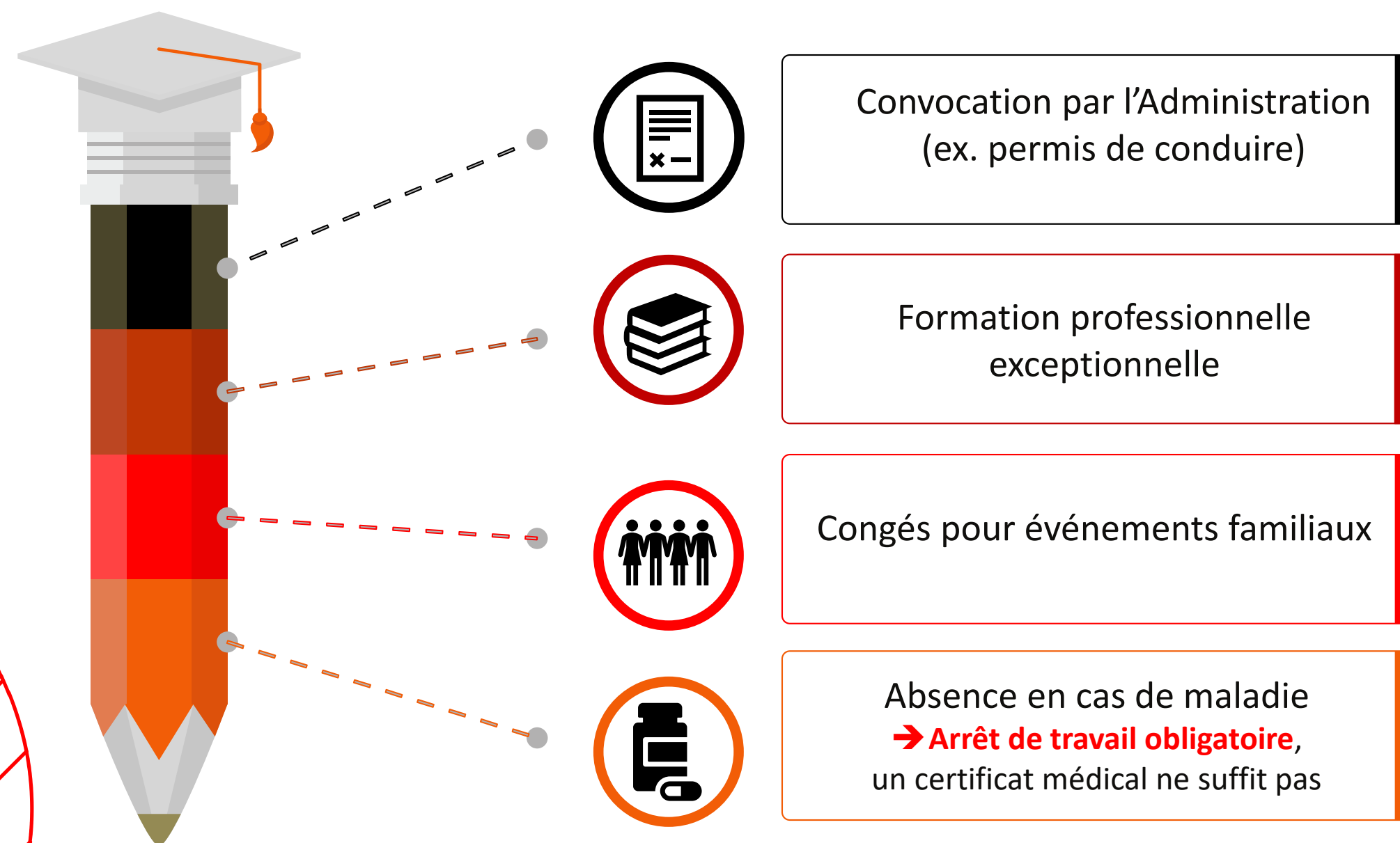
**FormaSup**  
AIN • RHÔNE • LOIRE  
La Manufacture  
de l'Alternance

# 3 - Alternant.e : Assiduité

Quel que soit le contrat, le temps en formation est considéré comme du **temps de travail**.

***Une absence non justifiée en formation ou en entreprise peut donner lieu à une retenue sur salaire et une pénalité financière pour l'UFA.***

Les absences doivent faire l'objet de **justificatifs**.



## Les absences injustifiées

- Alternant.e gardé.e en entreprise
- Absence découlant des congés payés ou récupérations accordées par l'entreprise sur le temps de formation, ...



# Les avantages pour l'entreprise

- ⊕ Transmettre son savoir-faire et son expérience
- ⊕ Apporter de nouvelles compétences à l'entreprise
- ⊕ Former un·e futur·e collaborateur·rice
- ⊕ Bénéficier d'avantages financiers (*prise en charge par l'OPCO ou par l'Etat :*  
[Circulaire n°6394-SG du 10/03/23](#))
- ⊕ *Bénéficier des aides au recrutement d'alternant·es (6000 euros jusqu'à la fin du quinquennat – sous réserve de la publication du décret pour le privé et 3000 euros à venir pour la FPH)*
- ⊕ Prime annuelle de 500 euros pour les MAP du secteur public  
(Modalités d'attribution précisées dans [Le décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021](#))



# Les trois acteurs de l'alternance

- S'investit dans les missions confiées par l'employeur.euse
- S'investit dans la formation
- Est assidu.e et ponctuel.le en entreprise comme en formation
- Respecte les règlements intérieurs
- Se présente aux épreuves de son diplôme
- Fait le lien entre UFA et entreprise.

- Intègre l'alternant·e et encadre son travail ( attention sur le rendu final, confidentialité des informations )
- Donne des missions et des tâches variées d'une difficulté croissante
- Transmet son savoir-faire
- Accompagne, évalue et veille à l'acquisition des compétences

- Aide l'alternant·e à s'inscrire dans une trajectoire professionnelle
- S'assure de l'adéquation entre les objectifs de la formation et les missions en entreprise
- Encadre et participe à sa progression
- Évalue les acquis pédagogiques

**Alternant·e**

02

01

**Maître  
d'apprentissage**

**Trinôme de  
l'alternance**

03

**Tuteur·trice  
pédagogique**



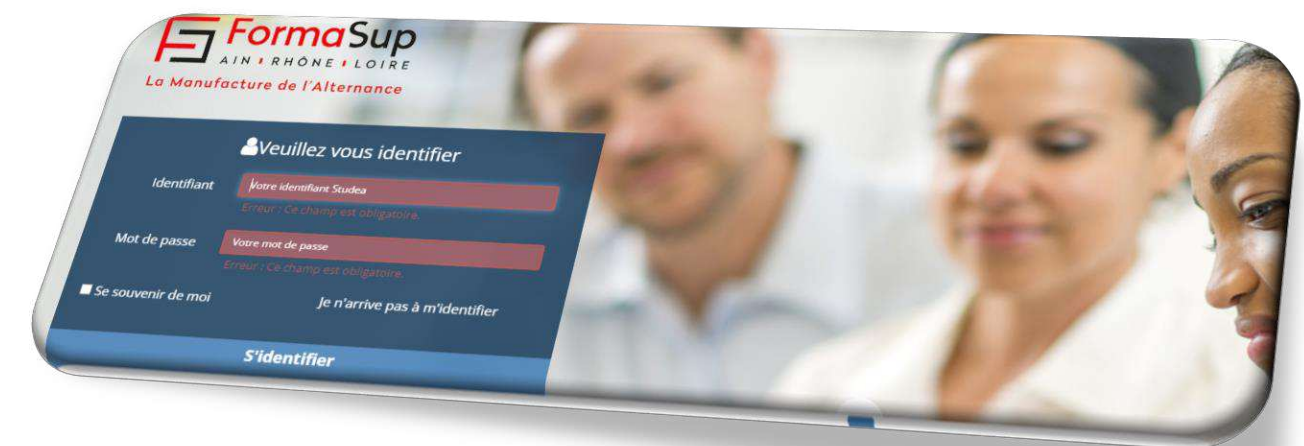
**FormaSup**  
AIN • RHÔNE • LOIRE  
La Manufacture  
de l'Alternance

# 6 – Livret d'apprentissage STUDé@



## Plateforme de suivi pédagogique dédiée à :

- Evaluation et suivi de la montée en compétences des alternants
- Gestion de l'assiduité, partage de documents pédagogiques, grille d'évaluation etc
- Lien vers la plateforme : [CLIC](#)



**Chargé de projets et outils numériques** : Nicolas Chalamel  
04 78 77 06 92/ [nchalamel@formasup-arl.fr](mailto:nchalamel@formasup-arl.fr)