

Licence Gestion parcours Gestion des Ressources Humaines (Licence GRH)

Objectifs

À l'issue de la formation, vous serez capable de :
L'objectif professionnel de ce parcours est de former à la maîtrise des enjeux de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, des bases administratives et techniques des processus RH et des fonctions administratives à la base de la gestion du personnel. Le titulaire de ce parcours de licence est en capacité de prendre en charge des tâches précises relevant de ces fonctions.

Entreprises d'accueil

Structures privées ayant un service RH, structures publiques.

Prérequis

- **Âge** : jusqu'à 29 ans révolus
- **Niveau d'entrée** : L2 ou 120 crédits ECTS (type BTS, DUT...).
- **Motivation** à exercer le métier visé et pour la formation en alternance.

Modalités d'inscription

- Dossier de candidature complété.
- Participation à la réunion d'information et/ou à l'entretien de vérification des prérequis.
- Participation aux ateliers de recherche d'entreprises le cas échéant.
- Signature d'un contrat d'apprentissage ou Attestation d'engagement de l'employeur.

* Positionnement : Personnalisation du parcours possible en fonction du parcours antérieur et des résultats d'une évaluation diagnostique, avec entrée décalée sur parcours possible. Nous pouvons adapter nos parcours aux situations de handicap.

Formation par apprentissage

Code diplôme	Code RNCP
20531023	35924

Niveau de sortie

Titre reconnu par l'État de Niveau 6 (cadre européen des certifications), équivalent à un Bac+3, soit 180 crédits ECTS.

Durée de la formation

485 heures (sur 1 an).
Démarrage en septembre

Durée du contrat

1 an, modulable en fonction du positionnement* (jusqu'à 1 an supplémentaire pour les personnes en situation de handicap).

Rythme de l'alternance

En moyenne : 2 jours en UFA, 3 jours en entreprise.
Le calendrier peut varier pour tenir compte des périodes d'activité fortes en entreprise.
Le calendrier d'alternance est remis lors de l'inscription.

Coordonnées de l'UFA



Lycée et Institut Supérieur
Saint-Denis

ANNONAY . FRANCE

UFA SAINT-DENIS

1 chemin de la Muette
07100 ANNONAY
04 75 69 28 02
contact@is2d.com
www.is2d.com

Architecture et contenu de la formation

Bloc de compétences 1 : Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines

- Permettre aux auditeurs de comprendre l'histoire, les enjeux, les objectifs, les composantes et les bases de connaissance de la fonction RH dans les organisations ;
- Donner aux auditeurs une vision des interactions entre la fonction RH et les principales fonctions de l'entreprise ;
- Explorer avec les auditeurs les enjeux RH de grandes problématiques de management des entreprises et des organisations ;
- Passer en revue des courants théoriques qui permettent de mieux aborder la question sociale dans les organisations et les problématiques de la relation entre la personne et l'organisation ;

Bloc de compétences 2 : Projet personnel et professionnel : auto-orientation pédagogique

- Des compétences personnelles rattachées à la démarche réflexive : explorer et éprouver ses propres ressources (compétence, personnalité, implication, motivation, intérêts vocationnels...) et structurer son identité professionnelle.
- Des compétences interpersonnelles : bonifier son projet à partir des expériences communiquées par ses pairs. La diversité des parcours des auditeurs se trouve ainsi exploitée et réinvestie.
- Des compétences méthodologiques : acquérir des méthodologies nécessaires à la conception d'un projet et à sa communication écrite et orale (récit de vie, entretien semi-directif, mémoire, poster).
- Des compétences en management de projet : exprimer un besoin, concevoir, planifier et coordonner les activités, identifier les ressources, les opportunités et les risques.
- Des compétences rattachées à l'expertise théorique et empirique : connaître les concepts (compétence...) et les outils (entretien, CV, lettre de motivation, tests psychométriques, 360°, bilan de compétences) utilisés en GRH.

Bloc de compétences 3 : Droit du travail : relations individuelles

Il s'agit dans le domaine du droit des relations individuelles du travail appliqué à la pratique dans les entreprises de développer des compétences, en matière de raisonnement juridique, pour identifier les solutions des situations réelles rencontrées.

Bloc de compétences 4 : Droit du travail : relations collectives

Objectifs pédagogiques

Acquérir les connaissances fondamentales en Droit du travail concernant les relations collectives du travail (textes et jurisprudence), en particulier les relations sociales dans l'entreprise (négociations collectives et accords collectifs, information-consultation de la représentation du personnel - CSÉ, etc.).

Être en capacité d'identifier les solutions juridiques à des cas concrets rencontrés en entreprise.

Bloc de compétences 5 : Outils RH

- Acquérir les «basiques RH» du métier de RRH ou des métiers de spécialiste dans un domaine RH (responsable formation, responsable recrutement, responsable GPEC, etc...).
- Être capable de mettre en place et de développer des outils et techniques RH.

Bloc de compétences 6 : Comptabilité et contrôle de gestion- Découverte

- Utiliser les méthodes de calcul des coûts en tant qu'outil d'aide à la décision pour son activité ;
- Dialoguer avec les contrôleurs de gestion, les différents responsables et l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise dans le cadre du processus budgétaire ;
- Élaborer le tableau de bord pertinent pour le pilotage de son activité.

Bloc de compétences 7 : Anglais professionnel

Développement de compétences de compréhension, d'expression et d'interaction.

Les compétences visées sont celles définies dans la grille du CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues).

Bloc de compétences 8 : Gestion de la paie

Maîtrise approfondie des techniques de paie appliquées aux situations complexes:

- Plafonds et cas particuliers de prorata
- Les indemnités de rupture et la paie
- Réintégrations sociales et fiscales
- L'aménagement des temps de travail et la paie -Modulation/ annualisation -Les cadres et le forfait jours
- La gestion des avantages sociaux : intéressement, PEE
- Les contrats particuliers (apprentis, contrats de professionnalisation, stages)
- Des Payes particulières : HCR - VRP - dirigeants et mandataires sociaux

Méthodes mobilisées

Formation par la voie de l'apprentissage. Pédagogie de l'alternance.

L'enseignant-formateur construit des séquences d'apprentissage en lien avec les expériences en entreprise des alternant(e)s et le métier préparé.

Des outils de liaison relatifs au suivi de l'apprentissage sont mis en place, en particulier le livret d'apprentissage dont l'utilisation est obligatoire.

A minima, deux visites de suivi sont menées par les formateurs par année de formation, et un dialogue régulier est noué avec les maîtres d'apprentissage.

Pédagogie active privilégiant :

- Les mises en situation ou simulations individuelles et collectives de résolution de problèmes (exercices pratiques, travaux sur plateaux techniques)
- La mobilisation des savoirs acquis en cours théoriques sur l'élaboration de projets
- Une organisation coopérative des apprentissages
- Une responsabilité personnelle de l'alternant(e) (plan de travail, auto-évaluation).

Bloc de compétences 9 : SIRH

- Connaître et pratiquer la mise en œuvre de SIRH et/ou de logiciel RH
- Connaître le marché des SIRH/logiciels RH
- Connaître les processus RH et la façon dont on les reconfigure
- Connaissance des NTIC dans la fonction RH et compréhension de leur impact sur l'évolution de cette fonction.

Bloc de compétences 10 : GRH, dialogue social et transformations des organisations

L'objet du cours est d'apprendre à porter un diagnostic sur le fonctionnement des IRP, définir et mettre en œuvre des actions d'amélioration de l'efficacité de la représentation pour conduire les transformations des organisations.

Il permettra de présenter aux auditeurs une approche opérationnelle de l'animation des instances représentatives et de la gestion du changement (croissance, décroissance et transformations) et des conflits et controverses qu'induisent ces changements. Le cours s'attache à montrer le rôle, les stratégies et les méthodes de la fonction RH dans le champ des relations sociales à partir d'une compréhension des enjeux de transformation des entreprises.

Bloc de compétences 11 : Data RH

Connaître l'existence de certains traitements statistiques simples afin de pouvoir les réaliser ou afin de les interpréter lorsqu'ils ont été réalisés par un département statistique ou à un institut de sondage.

Cette unité d'enseignement s'adresse à des non-statisticiens

Bloc de compétences 12 : Expérience professionnelle, rapport d'expérience et séminaire de méthodologie

Évaluations certificatives / Sessions d'examen *

Epreuves	Coefficient	Type	Forme
Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines	2	Ponctuel	Ecrit
Projet personnel et professionnel : auto-orientation pédagogique	2	CCF et examen final	Mémoire et soutenance orale
Droit du travail : relations individuelles	3	Examen final	Ecrit
Droit du travail : relations collectives	3	Examen final	Ecrit
Outil RH	3	Examen final	Ecrit
Anglais professionnel	1	CCF	Ecrit, Oral, Linguaskill
Gestion de la paie	3	CCF	Ecrit
SIRH	3	CCF	Ecrit
GRH, dialogue social et transformations des organisations	3	Examen final	Ecrit
Data RH	3	CCF	Ecrit
Expérience professionnelle, rapport d'expérience et séminaire de méthodologie	10	CCF	Rapport

* Sessions d'examen adaptées aux situations de handicap.

Possibilité de valider des blocs de compétence : NON

Modalités d'évaluation

Afin d'aider l'alternant(e) à progresser, des évaluations régulières lui permettent de se situer par rapport aux objectifs à atteindre :

- Évaluation des acquis en centre de formation (Quiz, QCM, Devoirs surveillés, Productions personnelles, Entraînement aux épreuves, Questionnaire oral...)
- Évaluation en entreprise (Entretiens tripartites avec le Maître d'apprentissage)
- Entretiens individuels d'évaluation formative, de régulation, de bilan jusqu'à l'inscription à la certification visée.

Références : Taux moyens du CFA régional

	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
Taux de réussite de la Licence RH dans l'UFA	-	-	-	-
Taux de réussite globaux <i>Effectif présenté</i>	-	87% 2200	90% 1303	90% 1053
Insertion professionnelle (Enquête réalisée 6 mois après la fin de formation)	-	en cours	44%	44%
Taux de poursuite d'étude	-	en cours	50%	44%
Satisfaction globale Apprentis entrant (Enquête réalisée en début de formation auprès de l'ensemble des apprentis du CFA) <i>Répondants / Sondés</i>	89% 600/2531	90% 365/2485	92% -	94% -
Satisfaction globale Apprentis sortant (Enquête réalisée en fin de formation auprès de l'ensemble des apprentis du CFA) <i>Répondants / Sondés</i>	-	68% 354/2400	83% -	86% -
Taux d'abandon globaux	-	14%	11%	-

Retrouvez également tous les résultats globaux du CFA Aktéap sur notre site internet.

Après la formation

Suites de parcours possibles / Passerelles :

Tous les masters généraux et professionnels en lien avec la spécialité.

Débouchés professionnels :

- Responsable administratif.
- Attaché juridique.
- Contrôleur de gestion sociale.
- RH.
- Assistant RH.
- Gestionnaire du personnel.
- Gestionnaire paie.

...

Modalités financières

Aucuns frais de scolarité pour l'apprenti.

La formation est éligible à la prise en charge financière par l'Opérateur de Compétences (OPCO) de l'entreprise d'accueil.

Coût annuel moyen préconisé par France Compétences : 7 300 €.

Pour les employeurs publics d'Etat et hospitaliers, la formation est également prise en charge par ces derniers en totalité.

Pour les employeurs publics territoriaux, la formation est prise en charge à 100% par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale).

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100 %*
2 ^{ème} année	39%	51%	61 %*	100 %*
3 ^{ème} année	55%	67%	78 %*	100 %*

* Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat (même employeur ou nouvel employeur).

Cas particuliers :

- Vous étiez déjà en contrat d'apprentissage, dans le cas d'une succession de contrats chez le même employeur ou un nouvel employeur pour un nouveau diplôme : maintien du salaire initial (augmentation seulement si modification de la tranche l'âge).
- Une majoration de 15 points est applicable à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
 - qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
 - durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

Aides financières de l'apprenti

- Aide pour l'acquisition du **1^{er} équipement** (selon OPCO).
- Aide pour l'**hébergement** (maxi 6 € par nuitée lors des périodes de formation au CFA).
- Aide pour la **restauration** (maxi 3 € par repas lors des périodes de formation au CFA).
- Aide au financement du **permis de conduire** de 500€ pour les apprentis majeurs.

Délais d'inscription

Les inscriptions sont ouvertes à compter de janvier.

Le contrat d'apprentissage peut débuter en entreprise 3 mois avant la date de début de la formation.

Intégration possible en cours de formation et tout au long de l'année selon le diagnostic du positionnement à l'entrée pour réduction de la durée de la formation.

Publics accueillis

Formation proposée sous statut d'apprentissage exclusivement.

Accès par transport

- Parking gratuit à proximité / places de parking gratuites aux alentours.
- Ligne de bus à proximité (TIL 42, BAbus, Bus SNCF).
- Gare TGV Ter à proximité (Le Péage de Roussillon).

Accessibilité P.M.R. des locaux

Oui totale.

Les + de la formation

• Restauration

- Cantine / self sur place / cafétéria
- Commerces alimentaires et de restauration à proximité

• Hébergement

- Liste de foyers étudiants ou résidences étudiantes transmis par l'UFA

Matériel / Équipement

- Toutes les salles de cours sont équipées de vidéo projection.
- 8 salles informatiques.
- 1 laboratoire de langues.

Coordonnées de l'UFA



ANNONAY . FRANCE

UFA SAINT-DENIS

1 chemin de la Muette
07100 ANNONAY
04 75 69 28 02
contact@is2d.com
www.is2d.com

Référent handicap

Maryline RIFFARD
m.riffard@lycee-saintdenis.com

CFA de rattachement :



(siège régional)
4 rue de l'Oratoire
69300 CALUIRE ET CUIRE
cfa@akteap.cneap.fr
www.cfa-creap.com

Association loi 1901
Numéro UAI : 0693764S
N°SIRET : 50304921500026