

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 19781**

### Intitulé

L'accès à la certification n'est plus possible (La certification existe désormais sous une autre forme (voir cadre "pour plus d'information"))

Licence Professionnelle : Licence Professionnelle LP Métiers de la GRH : assistant

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université de Rouen	Université de Rouen, Président de l'Université de Rouen, Recteur de l'académie de Rouen

### Niveau et/ou domaine d'activité

**II (Nomenclature de 1969)**

**6 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion, 313 Finances, banque, assurances, immobilier, 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

**Formacode(s) :**

### Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Activités visées :

Pour l'ensemble des parcours de la mention :

Ce professionnel prépare les documents comptables, fiscaux et sociaux relatifs à la paie et à la protection sociale. Il enregistre les données de son domaine d'activité (mouvements du personnel, statistiques d'effectifs, masse salariale...). Ses activités :

- Tenir à jour les documents ou les déclarations imposés par les dispositions légales et réglementaires (charges salariales, répartition des avantages sociaux, suivi des salaires...).
- Collecter, organiser et exploiter les informations recueillies (fichiers, graphiques, tableaux statistiques...)
- Améliorer la communication interne de l'entreprise tant sur ses performances sociales que sur les actions mises en place par des moyens adaptés.

Cela suppose d'être capable de :

- Maîtriser les différentes sources du droit du travail et réglementations, les différents types d'impôts et de contributions, d'assurer la veille juridique, réglementaire et jurisprudentielle
- Connaître les outils de gestion des temps de travail, la réglementation sur les conditions de travail et évaluer l'impact financier des mesures
- Rédiger différents types de contrat de travail, mesurer l'impact des évolutions législatives, connaître les différents cas de rupture du contrat de travail et leurs incidences juridiques, économiques et financières
- Assurer le traitement de la paie et sa vérification en fonction de la législation, des conventions collectives et des contrats de travail applicables
- Maîtriser les différentes étapes de carrière du personnel : intégration, formation, évaluation, mobilité, management des équipes
- Comptabiliser les différentes composantes des charges de personnel et évaluer le coût financier du personnel
- Paramétrer un logiciel de paie pour divers profils et contrôler la comptabilisation
- Etablir et contrôler les déclarations sociales et le paiement des organismes sociaux Connaître les différents régimes de retraite obligatoires ou complémentaires, les obligations légales et les pratiques d'intéressement et de participation

### Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Le diplôme amenant à des fonctions transversales, les secteurs sont

Soit très spécialisés :

- 6920Z Activités comptables
- 7022Z Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
- 7830Z Autre mise à disposition de ressources humaines

Soit diversifiés :

- Toute entreprise de tous secteurs d'activité

Pour l'ensemble des parcours de la mention :

Objectifs en termes de débouchés : secteurs principaux d'activités, profils de postes visés, métiers actuels ou futurs concernés

La licence professionnelle « Gestion des Ressources Humaines et Paie » permet aux étudiants d'acquérir une double compétence et de répondre ainsi, d'une part aux besoins des cabinets d'expertise comptable, de gestion ou de consultance et, d'autre part aux besoins des entreprises relevant de divers secteurs d'activité.

Ce professionnel exerce son activité dans un service financier, comptable ou ressources humaines d'une entreprise ou dans un cabinet d'expertise comptable.

- Comptable d'entreprise (PME-PMI)
- Assistant au directeur financier
- Assistant de gestion
- Assistant ressources humaines
- Collaborateur de cabinet

**Codes des fiches ROME les plus proches :**

M1501 : Assistanat en ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

M1203 : Comptabilité

M1205 : Direction administrative et financière

**Modalités d'accès à cette certification**

**Descriptif des composantes de la certification :**

Modalités d'accès :

La sélection se fait sur dossier suivi d'un entretien individuel.

- BTS ou DUT : tertiaire ou L2 (AES, économie et droit)
- Validation des acquis professionnels et personnels
- 2014-2015 : Plus de 130 dossiers examinés pour 25 places possibles. Effectif 21 en 2014 2015.
- 2015-2016 : Plus de 190 dossiers examinés pour 25 places possibles. Effectif 18 en 2015-2016.

Préciser pour chaque parcours s'il est accessible par la voie de l'apprentissage :

Parcours accessible en alternance en contrat de professionnalisation

**Validité des composantes acquises : non prévue**

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI/NON		COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Jury de l'Université de Rouen selon les modalités prévues par l'arrêté du 3 août 2005
En contrat d'apprentissage	X		oui
Après un parcours de formation continue	X		Jury de l'Université de Rouen selon les modalités prévues par l'arrêté du 3 août 2005
En contrat de professionnalisation	X		oui
Par candidature individuelle	X		par la voie de la Validation des Etudes Supérieures (VES) ou de la Validation des Acquis Personnels (VAP)
Dispositif VAE non prévu à l'heure actuelle		X	

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

**LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS**

**ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX**

**Base légale**

**Référence du décret général :**

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

**Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :**

Arrêté du 09/05/2017 accréditant l'université de Rouen en vue de la délivrance de diplômes nationaux

**Référence du décret et/ou arrêté VAE :**

Le Décret n°2013-756 du 19/08/2013 articles R613-33 à 613-37

## Références autres :

**Arrêté du 23 avril 2002 relatif aux études universitaires conduisant au grade de licence, modifié par l'arrêté du 26 août 2008**

### Pour plus d'informations

#### Statistiques :

Observatoire de la vie Etudiante et de l'Insertion professionnelle

#### Autres sources d'information :

[www.univ-rouen.fr](http://www.univ-rouen.fr)

#### Lieu(x) de certification :

université de Rouen

#### Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

université de Rouen - IAE

#### Historique de la certification :

Rappel du contexte économique

Le département de l'Eure, malgré un certain enclavement entre ses « grands » voisins parisiens et normands, est un département dynamique et se place à la 7ème position des départements industriels français. Son maillage professionnel est riche d'entreprises qui gravitent autour de pôles d'excellence comme la pharmacie/cosmétique, l'aéronautique et le spatial, l'automobile ou encore les constructions électriques et électroniques.

Fort de ce dynamisme, le département continue de chercher à accueillir de nouvelles entreprises et d'aider celles qui existent à continuer de grandir.

Les grands groupes industriels sont présents, entourés de nombreuses PMI orientées « haute technologie ». L'Eure compte 3 000 unités industrielles sur un total de 10 000 entreprises et près d'un salarié sur trois travaille dans l'industrie, contre un sur cinq en France.

Ce dynamisme économique se traduit par une croissance de l'emploi légèrement supérieure à la moyenne nationale et deux fois supérieure à sa voisine, la Seine-Maritime.

Pour répondre à l'offre d'emploi de ces entreprises petites et grandes, le département de l'Eure, dont la population croît régulièrement (augmentation probable de 50 000 habitants d'ici 2020 avec environ 25 % de jeunes de 0 à 19 ans, a besoin d'une population active qualifiée.

2 - Le département de l'Eure, un département dont l'offre de formation supérieure est limitée

Les chiffres sont connus : les bacheliers eurois ne poursuivent pas autant d'études supérieures que la moyenne nationale (68.4 % contre 73.8%).

Diverses raisons expliquent cette situation, mais celle qui revient le plus souvent quand on interroge les jeunes, c'est le fait qu'il n'y ait pas une grande variété de formations supérieures offerte. Si le choix des formations à bac+2 semble suffisamment varié, il faut reconnaître que le choix se rétrécit considérablement quand on envisage une formation à Bac+3 et plus.

Certes, la poursuite d'études devrait être l'occasion de faire ses premières expériences de mobilité en délocalisant son lieu d'études mais dans la réalité on sait que les jeunes, notamment ceux qui sont titulaires d'un bac technologique font partie de la population la moins mobile.

C'est d'ailleurs parmi eux que l'on trouve le plus d'élèves boursiers et l'argument des difficultés financières et de l'impossibilité de faire face aux charges liées aux études et aux frais de logement est récurrent de la part des familles.

Pour ceux qui veulent poursuivre des études, la solution est donc le plus souvent de se diriger vers les départements limitrophes voire plus loin. Mais on observe alors que ces jeunes ne reviennent pas travailler dans le département de l'Eure après leurs études car parfois ils s'installent et trouvent du travail là où ils ont fait leurs études. C'est un phénomène observé, par exemple, chez ceux qui font un cursus en alternance et se font embaucher par leur entreprise d'accueil.

Compte tenu de ces éléments et de projections qui donnent une augmentation du nombre de bacheliers, dans le département de l'Eure, toutes séries confondues d'environ 600 d'ici 2015 et du nombre de bacheliers professionnels qui passerait de 15 % en 2009 à 26 % en 2015, il semble opportun d'augmenter l'offre de formation.

La localisation en partie sur Evreux est aussi à mettre en avant, elle permet, d'attirer vers une formation universitaire de bon niveau des étudiants qui sans cela ne se seraient pas tournés vers ce type de formation. Il s'agit notamment d'étudiants d'Evreux issus de BTS et de DUT liés au secteur tertiaire. De ce point de vue la licence joue clairement un rôle d'ascenseur social.