

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 23832**

### 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 Mention Métiers de la GRH : assistant

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université Paris-Sud - Paris 11	Président de l'université de Paris XI, Recteur de l'académie de Versailles

### Niveau et/ou domaine d'activité

**II (Nomenclature de 1969)**

**6 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi, 315m Ressources humaines, gestion de l'emploi

**Formacode(s) :**

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

assistance des responsables RH dans les différents processus de ressources humaines : recrutement et intégration dans l'entreprise, gestion des emplois et des compétences, relations sociales, administration du personnel et paie, stratégie et développement RH.

Le titulaire de cette certification peut exercer ces activités dans tout type d'organisation (TPE/PME, grande entreprise, groupe, collectivité publique, association, organisme de formation, cabinet de recrutement, agence de travail temporaire, etc.).

De plus, la spécificité de cette licence professionnelle est de former des assistants GRH aptes à exercer, le cas échéant, leurs fonctions au sein (ou pour) des entreprises de dimension internationale.

Le socle commun de compétences concerne la maîtrise des fondamentaux de la gestion des ressources humaines dans les domaines du recrutement, des relations sociales, de la gestion des emplois et des compétences, de l'administration du personnel et de la paie.

L'appréhension de la dimension internationale des RH fait également partie des compétences acquises dans cette formation : les étudiants sont capables de comprendre et de prendre en compte la stratégie des entreprises dans un contexte international, laquelle se décline par des politiques de ressources humaines spécifiques, notamment relatives à la communication interne, aux méthodes de rémunération et à la mobilité du personnel (recrutement, formation, développement professionnel, expatriation).

#### **. Recrutement, gestion de l'emploi et des compétences, administration du personnel et paie, évolution et développement de la stratégie RH de l'organisation :**

- Assurer la gestion administrative du personnel au quotidien (suivi des entrées et sorties du personnel, du temps de travail, des congés, des absences...) et répondre aux questions des salariés

- Réaliser des actes juridiques (élaboration des contrats de travail, actes liés aux sanctions et à la rupture des contrats de travail...) et assurer une veille juridique en droit social

- Gérer une paie simple (préparer les éléments fixes et variables de la paie, établir les déclarations sociales et payer les charges sociales...)

- Utiliser les méthodes et les outils de contrôle de gestion appliqués à la GRH

- Elaborer des tableaux de bord sociaux et des indicateurs de suivi des effectifs et de l'activité du personnel et participer à la préparation du bilan social de l'organisation

- Utiliser les outils du système d'information RH

- Etudier et définir les postes de travail en vue de l'adaptation des processus RH

- Recenser et analyser les besoins en recrutement, instruire les dossiers de candidature et organiser le déroulement des entretiens de recrutement

- Recueillir les besoins de formation des salariés, gérer la logistique de sessions de formation et réaliser des enquêtes de suivi (satisfaction du personnel formé, évaluation de leurs acquis de formation...)

- Mettre en place le plan de formation de l'entreprise en analysant les besoins de développement des compétences

- Mettre en forme et argumenter des propositions en matière de politiques sociales et de rémunérations

#### **. Relations sociales et communication interne :**

- Elaborer le contenu, les supports et les outils de communication interne et les diffuser (rédiger des contenus pour un journal interne,

élaborer le kit d'accueil des nouveaux embauchés, alimenter une plateforme collaborative interne...)

- Constituer les dossiers de réunions avec les partenaires sociaux et organiser les élections des institutions représentatives du personnel

#### . RH à l'international :

- Assister le responsable en charge de la mobilité du personnel expatrié (entretiens avant départ, liaison avec les opérationnels et DRH, contact régulier avec l'expatrié durant toute sa période d'expatriation)
- Travailler en collaboration avec les directions RH situées à l'étranger dans le cadre d'une entreprise transnationale (notamment en langue étrangère : anglais ou autre langue)

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

La fonction RH est nécessaire quel que soit le secteur d'activité de l'organisation (agricole, industriel, tertiaire) et sa structure juridique (entreprise privée, collectivité publique, association). Dès lors, ces professionnels peuvent exercer dans tous les secteurs d'activités et organisations, au sein de services de ressources humaines.

Ce professionnel peut prétendre aux emplois suivants :

- assistant RH polyvalent
- assistant en recrutement
- assistant en communication interne
- assistant formation, mobilité du personnel et développement des carrières
- assistant en contrôle de gestion sociale
- assistant en administration du personnel et paie
- assistant en gestion du personnel expatrié et détaché.

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

**M1501** : Assistanat en ressources humaines

**M1502** : Développement des ressources humaines

**M1503** : Management des ressources humaines

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

Cette licence professionnelle comporte deux parcours :

- parcours n°1 : la GRH à l'international (second semestre d'études dans une université européenne)
- parcours n°2 : les outils du développement RH (second semestre d'études à l'IUT de Sceaux)

La certification s'obtient après une évaluation concernant les unités suivantes :

#### - Pour les deux parcours :

- . La fonction RH dans un contexte international (9.5 ECTS) (stratégie et structure des entreprises transnationales, organisation comptable et financière, organisation du travail, problématiques contemporaines de la GRH)
- . Politiques et méthodes de GRH (9 ECTS) (droit et gestion du recrutement, des relations sociales, de l'emploi et des compétences)
- . Administration du personnel et paie (4.5 ECTS) (paie et protection sociale, gestion de la masse salariale et politiques de rémunérations)
- . Langues et communication interculturelle (7 ECTS) (anglais et LV2 - espagnol ou allemand)
- . Mise en situation professionnelle : projet tuteuré (5 ECTS), stage et mémoire de stage (10 ECTS).

- De plus, **pour le parcours n°1** : La GRH dans un contexte international (15 ECTS) (GRH et droit social en Europe - semestre d'études dans une université européenne partenaire).

- De plus, **pour le parcours n°2** : Les outils du développement RH (15 ECTS) (clauses du contrat de travail, outils du recrutement, outils de la formation professionnelle et du développement des carrières, logiciel de paie, SIRH, management interculturel, gestion de la mobilité internationale des salariés).

Le contrôle des connaissances est effectué par des examens écrits et oraux dans chaque matière, ainsi qu'un mémoire de projet tuteuré et d'un mémoire de stage soutenus à l'oral.

Toutes les matières, affectées de leurs coefficients, se compensent pour le calcul de la moyenne générale.

Le diplôme est acquis dès lors que l'étudiant obtient 10/20 de moyenne générale et 10/20 à l'ensemble composé du projet tuteuré et du mémoire de stage.

#### Validité des composantes acquises : non prévue

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	QUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Equipe pédagogique dont 3 enseignants-chercheurs, le chef du département porteur de la LP et au moins 2 professionnels enseignant dans la LP
En contrat d'apprentissage	X	

Après un parcours de formation continue	X	Equipe pédagogique dont 2 enseignants-chercheurs, le chef du département porteur de la LP et au moins 1 professionnel enseignant dans la LP. Les responsables de l'apprentissage et de la formation continue de l'IUT participent également au jury.
En contrat de professionnalisation	X	Equipe pédagogique dont 2 enseignants-chercheurs, le chef du département porteur de la LP et au moins 1 professionnel enseignant dans la LP. Les responsables de l'apprentissage et de la formation continue de l'IUT participent également au jury.
Par candidature individuelle	X	Possible pour partie du diplôme par VES ou VAP Equipe pédagogique dont 2 enseignants-chercheurs, le chef du département porteur de la LP et au moins 1 professionnel enseignant dans la LP. Les responsables de l'apprentissage, de la formation continue et de la VAP VAE de l'IUT participent également au jury.
Par expérience dispositif VAE	X	Equipe pédagogique dont 3 enseignants-chercheurs, le chef du département porteur de la LP et au moins 2 professionnels enseignant dans la LP. Les responsables de l'apprentissage, de la formation continue et de la VAP VAE de l'IUT participent également au jury.

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

LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS	ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX
Texte réglementaire : Arrêté du 17 novembre 1999 publié au JO du 24 novembre 1999 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	

#### Base légale

##### Référence du décret général :

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

Arrêté du 15 juillet 2015 accréditant l'Université Paris-XI en vue de la délivrance de diplômes nationaux

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

##### Références autres :

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

25 à 30 diplômés/an

Promotions composées de 80 à 90% de femmes et de 10 à 20% d'hommes selon les années.

Taux d'insertion professionnelle à la sortie de la LP : 90% (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Les 10% restants poursuivent leurs études en formation initiale.

##### Autres sources d'information :

[www.u-psud.fr](http://www.u-psud.fr)

[http://www.iut-sceaux.u-psud.fr/fr/formations2/les\\_ formations\\_par\\_diplome/les\\_licences\\_professionnelles/lp\\_en\\_formation\\_initiale/licence-professionnelle-gestion-des-ressources-humaines-a-l-international.html](http://www.iut-sceaux.u-psud.fr/fr/formations2/les_ formations_par_diplome/les_licences_professionnelles/lp_en_formation_initiale/licence-professionnelle-gestion-des-ressources-humaines-a-l-international.html)

##### Lieu(x) de certification :

Université Paris-Sud - Paris 11 : Île-de-France - Essonne ( 91) []

Université Paris-Sud - Rue George Clémenceau, 91405 ORSAY

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

IUT de Sceaux, 8 avenue Cauchy, 92330 Sceaux.

##### Historique de la certification :

Formation créée en sept. 2002, intitulée : Licence professionnelle GRH à l'international

Intitulé modifié pour la rentrée 2015-2016 : Licence professionnelle Métiers de la GRH : assistant