

Licence Gestion des Ressources Humaines (LRH)

Titre à finalité professionnelle Licence Gestion - Diplôme reconnu par l'Etat de niveau 6 - Enregistré au RNCP N°35924 - Codes NSF 314 / 313 / 310
- Code diplôme 24631501 - Date validité du titre par décision de France Compétences du 09/07/2021 au 31/08/2026 délivré par le Conservatoire
National des Arts et Métiers Auvergne Rhône Alpes



**Contrat d'apprentissage ou de
professionnalisation sur 1 an
500 heures de formation**

Personnalisation du parcours possible



**3 jours en CFA
tous les 15 jours***

*le calendrier peut varier pour tenir compte des
périodes d'activité forte en entreprise



**Certification
de niveau 6**



**CFP Charmilles
8-10 rue du Tour de l'eau
38400 Saint Martin d'Hères**



**Aucun frais
d'inscription**



**Formation accessible à tous
types de handicap**

En partenariat avec

le cnam
Auvergne – Rhône-Alpes

Prérequis

Niveau d'entrée : Le candidat doit être titulaire d'un BTS SAM (Assistant Manager) / GPME / CG – Tous les DUT du tertiaires

L2 Droit/Sciences éco – Licence socio ou psycho - Formation avec du RH. Nous contacter pour les autres diplômes pour voir si une admission est possible.

Motivation à exercer le métier visé et pour la formation en alternance

Métiers visés

- Gestionnaire RH
- Gestionnaire paie
- Chargé(e) de recrutement
- Adjoint(e) / assistant(e) / Gestionnaire RH
- Chargé(e) de mission RH
- Conseiller-ère RH / formation
- Chargé(e) administratif du personnel, chargé de la GRH
- Chargé(e) de la mobilité

Contacts

Laurent MANGIONE
Responsable formation
04 57 13 82 03
lmangione@les-charmilles.fr

Pascale Sinner
Référente handicap
04 76 03 74 08
psinner@les-charmilles.fr

Hakima Guella
Référente mobilité nationale et
internationale
04 76 03 74 12
hguella@les-charmilles.fr

Marina Ballan
Chargée des Relations Entreprises
04 57 13 82 00
mballan@les-charmilles.fr

Objectifs pédagogiques

Ce parcours RH 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. Il permet d'avoir une vision transversale de tous les sujets RH de l'entreprise. Le titulaire de ce parcours de licence est en capacité de prendre en charge des tâches précises relevant de diverses fonctions RH.

- Être opérationnel en ce qui concerne les politiques de bases de Ressources Humaines
- Mettre en application les outils et les méthodes de recrutement, de formation, de gestion des carrières, des compétences, de paie, de rémunération, de retraite et prévoyance
- Être capable d'assister le DRH dans la mise en oeuvre des relations professionnelles
- Assister les managers dans la mise en oeuvre des outils RH : gestion des carrières, du recrutement, de l'emploi, des compétences, des rémunérations, de la paie, des relations sociales
- Superviser, conduire, contrôler la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, dossiers individuels, rémunérations et charges sociales)
- Veiller aux conditions générales de travail et d'application de la législation sociale
- Gérer opérationnellement des domaines de la protection sociale (indemnisation, arrêts de travail, calcul de la retraite)
- Rédiger des contrats, gérer leur suivi et de leur modification, appliquer les procédures légales

Terrains d'accueil

Toutes entreprises et organismes dans tous secteurs d'activité

Modalités d'inscription

- Inscription sur notre site
- Dossier de candidature complété
- Participation à un entretien de motivation avec le responsable de la formation
- L'admission sera définitivement validée par la signature d'un contrat et sous réserve de places disponibles. Possibilité de statut stagiaire de la formation -> nous contacter. Notre service relations entreprises peut vous accompagner à la recherche d'entreprise.

Les + des Charmilles



Et aussi :
Un parking privé dédié aux apprentis Charmilles
Un pôle vie étudiante



Le CFP et SciencesTech Charmilles
Ambassadeurs Or H+

Linguaskill ▶



Contenu de formation et modalités d'évaluation

UE Intitulés	Nombre de crédits	Coefficient	Volume annuel examen inclus	Modalités d'examen
Prérequis L3				
FPG001- Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines	4	2	34	CC (30%) + Examen Final (70%) (sans doc : cas pratique + théorie)
FPG003 - Projet personnel et professionnel: auto-orientation pédagogique	6	2	42	mémoire:Projet Personnel et Professionnel + Elaboration d'un Poster
EAR001 - Economie Générale : microéconomie	6	1		Examen final
DRS101 - Droit du Travail: relations individuelles	6	3	44,5	CC (30%) + Examen Final (70%) cas pratique + questions de cours sans doc
DRS102 - Droit du travail : relations collectives	6	3	43	CC (30%) +Examen Final (70%) cas pratique + questions de cours sans doc
FPG114 - Outils RH	6	3	43	CC (30%) +Examen Final (70%) épreuve sans doc
FPG104 - Gestion de la Paie	4	3	39	CC (30%) + Examen Final (70%)
FPG105 - SIRH	4	3	33	CC (30%) +Examen Final (70%) EDC + questions de cours
FPG109 - GRH, dialogue social et transformations des organisations	6	3	43	CC (30%) + Examen Final (70%) EDC + questions de cours
FPG119 - Data RH	6	3	40	CC (30%) + Projet (70%) Evaluation individ. Ou collec. Sur un cas réel entreprise
ANG320 - Anglais Professionnel	6	1	42	CC : investissement - tâche écrite - tâche orale
FAD142- Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation	6	1	44	Mini dossier relatant la description et analyse critique d'un cas de construction d'un dispo/action ou mesure de formation
UAMG04 - Expérience professionnelle, rapport d'expérience et séminaire de méthodologie	12	-	24,5	Rapport d'activité professionnel + Livret compétences
CEGID	-	-	10	-
compta et RH	-	-	14	-
SOUTENANCE RAPPORT PROFESSIONNEL	-	-	-	-
Business Game : jeu MIME	-	-	20	-

Afin d'aider l'alternant à progresser, des évaluations régulières en cours de formation lui permettent de se situer par rapport aux objectifs à atteindre :

- Évaluation des acquis en centre de formation (évaluations formatives, productions personnelles, entraînement aux épreuves, questionnaire oral par soutenance...)
- 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

➔ Obtenir la moyenne à l'ensemble des UE, avoir une expérience conséquente en RH et produire un rapport d'expériences professionnelles de qualité suivant la méthodologie en vigueur.

➔ Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences

Conditions de présentation à la diplomation

- avoir été inscrit à l'examen par le CFA
- avoir réalisé le nombre d'heures de formation prévues par le référentiel
- avoir une moyenne supérieure ou égale à 10 au relevé de notes
- avoir un avis favorable au rapport d'activités

Suite de parcours possibles

- Master Ressources Humaines,
- Master en sciences du management
- Master administration et gestion de l'emploi
- Master gestion des compétences et des ressources humaines
- Masters spécialisés (droit social, droit du travail, psychologie...)

Ressources

Les équipes pédagogiques sont issues du monde professionnel, et entendent ancrer leurs méthodes dans la réalité des entreprises. De nombreuses interventions sont prévues tout au long de la formation pour apporter des témoignages de professionnels. Un équipement en ordinateur portable est à prévoir.

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.

- Des visites de suivi sont menées par les formateurs 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).

Le Pôle Innovation met à disposition des apprenants des outils pédagogiques innovants

Modalités financières

- **Pour les alternants** et conformément à la loi, le CFA OGEC Charmilles ne vous demandera aucun frais de scolarité.
- **Pour les entreprises**, la formation est éligible à la prise en charge financière par votre opérateur de compétences (OPCO). Le coût de la formation est de 6 638 € par année.

Pour les contrats d'apprentissage, si le montant de prise en charge de votre OPCO diffère merci de nous contacter pour un devis personnalisé.

Pour les contrats de professionnalisation, nous contacter pour un devis personnalisé.

- **Pour la fonction publique territoriale**, vous rapprocher des règles établies par le CNFPT.
- **Pour la fonction publique d'État**, nous vous invitons à nous contacter pour un devis personnalisé.

Rémunération de l'alternant

Contrat d'apprentissage

Qui est concerné ?

Les jeunes de 16 à 29 révolus. Dérogation à la limite d'âge supérieure :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Lorsque le contrat est conclu par une personne qui est reconnue comme travailleur handicapé

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC.

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

*Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branche 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 :

Succession de contrats :

- Avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle perçue au cours de la dernière année du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme préparé.
- Avec un employeur différent, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale qui aurait été perçue lors de la dernière année du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme préparé.

Vous poursuivez un parcours en formation en apprentissage après une 1ère année de BTS ou BTSA sous statut scolaire : La rémunération sera celle d'une 2e année d'exécution du contrat.

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

Contrat de professionnalisation

Qui est concerné ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus voulant compléter leur formation initiale
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

L'alternant perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC.

Ancienneté, âge	- de 21 ans	21 ans et +	26 ans et +
Titulaire d'un diplôme à finalité non professionnelle (Bac général)	55 %	70 %	Au moins le SMIC ou rémunération minimale conventionnelle
Titulaire d'un diplôme à finalité professionnelle (Bac Pro, Bac Techno, BTS et BUT)	65 %	80 %	Au moins le SMIC ou rémunération minimale conventionnelle

Aides aux apprentis (sous conditions)

- ✓ Aide au financement du permis de conduire de 500 € pour les apprentis majeurs
- ✓ Pack Office 365 Étudiant
- ✓ Inscription au programme Orthodidacte
- ✓ Aide aux transports
- ✓ Carte Étudiante des Métiers (tarifs réduits)
- ✓ Carte Izzly
- ✓ Fonds Social Apprentis

Dates de la formation

Année de la formation	Promotion	Ouverture des inscriptions	Date de début	Date de fin
1ère année	2024-2025	Janvier 2024	Sept 2024	Juin 2025

Modalités et délais d'accès

La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation.

Le contrat d'apprentissage peut débuter en entreprise 3 mois avant la date de début de la formation ou se terminer 2 mois après la fin de la formation.

Intégration ou passerelle possible en cours d'année sous réserve de validation du dossier par le référent de la formation

Statut stagiaire de la formation -> étude sur dossier

Statistiques des apprentis

Taux de réussite	2022	2023
Taux de réussite global de la formation*	97%	70%
Taux de réussite des apprentis de la formation**	97%	70%
Taux de rupture des apprentis de la formation	4%	3%
Suivi post-formation (enquête réalisée 6 mois après la fin de formation)	-	-
Insertion professionnelle	100%	100%
Taux de poursuite d'études	77%	82%
Satisfaction globale apprentis	87%	88%
Satisfaction globale entreprises	81%	83%

* Taux de réussite global : Nbr de candidats ayant réussi l'examen / Nbr de candidats présents à l'examen (tous statuts confondus) x100

** Taux de réussite des apprentis de la formation : Nbr de candidats ayant réussi l'examen / Nbr de candidats présents à l'examen (sous statut d'apprenti) x100