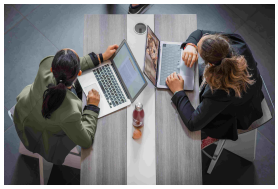
Licence Professionnelle RH et Paie en alternance (iaelyon) - Bourg

Parcours

- Ressources humaines et paie



Présentation

Références diplôme
Code diplôme : 25031435 - Code RNCP : 30106

La Licence professionnelle Ressources Humaines et paie délivrée par l'iaelyon sur le Campus de Bourg-en-Bresse dans le cadre de l'apprentissage et de la formation continue répond depuis quelques années à une demande très forte de nos entreprises et cabinet comptables partenaires.

Chiffres clés

Taux d'insertion
88 %

Taux de réussite
86 %

La **complexification du droit du travail**, et notamment les dispositions relatives à la paie et au calcul des charges sociales, ont fortement compliqué le traitement des rémunérations.

L'objectif de la licence professionnelle est de former de **futurs spécialistes de la paie et de l'administration du personnel**.

La Licence Professionnelle Ressources Humaines et Paie conduit à la fonction de **gestionnaire de paie au sein des services Paie, Ressources Humaines ou Comptabilité des entreprises d'une part**, ou au sein de **cabinets d'expertise comptable d'autre part.**

Découvrez le témoignage de Annabelle Turc, coordinatrice pédagogique de la licence pro. RH et Paie sur le Campus de Bourg

Objectif de la formation

> **L'objectif de cette licence est de former de futurs collaborateurs RH et Paie**, capables de maîtriser l'ensemble des éléments corrélés à la rémunération, que ce soit sur le plan technique (celui de la production de la paie et des déclarations sociales et fiscales associées), mais aussi sur le plan du conseil en gestion sociale (recrutement, intégration, formation, absentéisme et congés, départ négocié et modes de rupture, négociation collective et relations avec les instances représentatives).

Durée de la formation

- 1 an

Lieu(x) de la formation

- Bourg-en-Bresse

Public

Niveau(x) de recrutement

- Bac + 2

Rythme

- En alternance

15j en entreprise / 15j au Campus

  - Contrat d'apprentissage
  - Contrat de professionnalisation

Modalités

- Présentiel

Contacts

Responsables pédagogiques

- GAMICHON Mathilde (Responsable)

Coordination pédagogique sur le Campus de Bourg
Annabelle TURC
Docteur en droit social
annabelle.turc@univ-

La complexification du droit du travail et les évolutions technologiques ont engendré une **nouvelle génération d'outils digitaux**, des logiciels RH et Paie « intelligents ». Automatisant les aspects les plus techniques de la gestion du personnel, ils imposent également une montée en compétences tant sur l'environnement numérique, que sur le conseil.

Dans ce contexte, la formation vise à développer plus particulièrement les compétences transversales suivantes :

- **Accompagner les dirigeants dans leur gestion quotidienne des salariés**
- **Assurer la veille légale et conventionnelle des données sociales et fiscales**
- **Contrôler les bulletins de paie**, ainsi que les **déclarations sociales et fiscales** auprès des divers organismes
- **Savoir utiliser, implémenter et paramétrer les logiciels de RH et paie**
- **Participer au reporting social Savoir collaborer avec une équipe sur site** (entreprise) **ou externalisée** (cabinet d'expertise comptable).
- **Maîtriser les bases du droit social** autre que les cotisations et contributions sociale

Nos anciens témoignent

Baptiste BLANC - Diplômé de la LP RH et Paie - Promotion 2018

« La licence pro paie est une formation complète dans le domaine de la paie et du droit social. L'équipe pédagogique sait intéresser ses étudiants et entretient une proximité avec eux. Mon intégration dans le monde du travail a été simplifiée grâce aux compétences et connaissances acquises. J'ai eu la chance d'avoir une promotion très agréable et j'ai passé une belle année dans ce superbe campus ».

Lorène ROYER - Diplômée de la LP RH et Paie - Promotion 2017

« Après un parcours dans le domaine de la **Gestion des Entreprises et Administrations (GEA),** mon choix s'est porté sur un**e spécialisation dans le milieu de la paie.** J'ai eu connaissance de la formation en alternance GSI Paie sur le site de Bourg-en-Bresse par le biais des journées portes ouvertes. La gestion de paie est un secteur en évolution permanente, il est donc indispensable d'avoir un pied sur le terrain. **Mon alternance au sein du groupe japonais « TORAY » m'a permis d'assimiler beaucoup plus rapidement et facilement mes connaissances**

lyon3.fr

Scolarité

Sophie GUILLERMIN
Gestionnaire de scolarité
04 74 24 10 06
sophie.guillermin@univ-lyon3.fr

Placement en entreprise

Marine DE BONI
Chargée d'affaires et d'insertion
04 74 23 82 45
07 81 33 00 67
marine.de-boni@univ-lyon3.fr

théoriques apprises par la formation. Celle-ci nous enseigne, avec des professionnels du métier, les règles à maîtriser au niveau du droit social tout en gardant pour objectif la stratégie et les usages de l'entreprise. Elle a été un tremplin dans mon parcours professionnel car aujourd'hui j'occupe un poste en CDD dans l'EAP lyonnais d'un groupe international de transport en commun (Transdev), suivi d'un CDI dans un groupe de consulting informatique présent sur toute la France (Solutec) ».

Alexis DA CUNHA - Diplômé de la LP RH et Paie - Promotion 2016

« Lors de mon BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j' ai pu découvrir le **côté évolutif de la paie qui m'a tout de suite attiré.** Le fait qu'il s'agisse d'un secteur avec de forts débouchés à court terme m'a également plu. Mon objectif étant de poursuivre mes études en m'assurant une insertion dans le monde professionnel, j'ai donc choisi cette Licence Professionnelle. **L'alternance m'a permis une insertion au fil de l' eau grâce aux cours théoriques dispensés par des professionnels et donc la mise en pratique au cabinet, avec une certaine confiance étant donné les fondamentaux acquis.** C'est un diplôme particulièrement reconnu par les cabinets d' expertise comptable qui exigent de plus en plus cette montée en compétence apportée par la formation du Campus de Bourg en Bresse. **A l'issue de mon année de formation, AUDITIS le cabinet dans lequel j'ai effectué mon alternance, m'a proposé un poste et m'a fourni un portefeuille de clients à gérer. La formation a donc été un réel tremplin pour mon insertion professionnelle** ».

Tess MOUCHET - Diplômé de la LP RH et Paie - Promotion 2016

Quel métier exercez-vous actuellement ?
Je suis actuellement gestionnaire paie et comptable.
Quel a été votre parcours de formation pour arriver à ce métier ?
J'ai effectué un BAC STG Gestion, puis un BTS Comptabilité Gestion des Organisations, et pour finir une Licence GSI Paie sur le campus de Bourg en Bresse en alternance.
Quel a été votre meilleur souvenir sur le Campus de Bourg-en-Bresse ?
Je n'ai que de très bons souvenirs au sein du campus, même si je ni suis restée malheureusement qu'une année pour la licence professionnelle, mais le meilleur souvenir est d'avoir fait des rencontres inoubliable (les enseignants, l'équipe administrative, le BDE, mes camarades de classe etc...)
Quelle est la particularité du Campus de Bourg-en-Bresse selon vous ?
Le campus a un état d'esprit très familial. Vous avez des professeurs ainsi que des professionnels, ce qui rend les cours

Profil LinkedIn

très intéressants et instructifs. Le cadre de travail est apaisant avec le parc à coté et l'établissement est propre et coloré.
Si vous deviez donner un conseil ou un enseignement aux futurs étudiants/ alternants quel serait-il ?
Profitez au maximum de chaque moment, prenez tout ce qu'il y a à prendre, investissez-vous au maximum car le campus de Bourg met tout en œuvre pour vous faire réussir votre année et vous avez une chance en or alors ne la gâchez pas.

Rythme de la formation et alternance

Le rythme de l'alternance de la Licence professionnelle Ressources Humaines et Paie est de **15 jours en entreprise / 15 jours au Campus** sous forme d'un contrat d'apprentissage (pour les moins de 30 ans) ou en contrat de professionnalisation selon les cas (formation continue).

Photo de la promotion 2025 - 2026

Spécificités

Accompagnement dans votre recherche d'entreprise

Le Campus vous accompagne dans votre recherche d'alternance et dans votre placement. Nous bénéficions d'un réseau de près de **300 entreprises partenaires** qui accueillent chaque année les alternants de nos formations professionnelles et nos stagiaires de licences générales.

Marine De Boni en charge de l'insertion et du placement reçoit les candidats et propose des **séances de coaching en groupe ou en individuel**. Elle prépare les candidats et **simule avec eux des entretiens de sélection**. Des job dating sont également proposés ainsi que des Cv

book afin de faciliter les rencontres entre entreprises et candidats. **Des offres** transmises directement par nos partenaires sont également directement transmises à nos candidats à la formation.

Admission

Pré-requis

Formation(s) requise(s)

La formation s'adresse aux titulaires d'un Bac+2 ou de 120 crédits ECTS :

- Licence de Gestion
- Licence de Droit
- BUT en gestion (GACO, GEA...)
- BUT Carrières Juridiques
- BTS Comptabilité et Gestion
- BTS Gestion de la PME
- BTS Support de l'Action Managériale

En apprentissage

En apprentissage
Retrouvez les informations relatives au contrat d'apprentissage géré par notre partenaire Formasup sur le site du CFA FORMASUP Ain-Rhone-Loire (présentation, démarches, rémunération, aides etc).

En formation continue (Professionnels uniquement)

En formation continue

La Licence professionnelle RH et Paie intègre également des stagiaires de formation continue ou en contrat de professionnalisation. Elle est accessible sous le régime de la VAE (Validation d'Acquis de l' Expérience) totale ou partielle (sur dossier spécifique). + d'information auprès du service dédié de l'iaelyon

Candidature

Modalités de candidature

Etape 1 : Candidature sur E-candidat

Candidature sur le portail ecandidat à partir du 15 janvier 2025

Etape 2 : Pré-sélection du dossier

Etude des dossiers par la responsable pédagogique

Etape 3 : Convocation à un entretien

Entretien de type professionnel - jury composé de la responsable pédagogique de la scolarité et de professionnels

Etape 4 : Admission et accompagnement dans la recherche d'entreprise

Lorsque vous êtes admis dans la formation, Marine De Boni vous accompagne dans vos recherches d'alternance. Séance de coaching, cv book, job dating tout est mis en oeuvre pour vous accompagner dans vos recherches et vous faire bénéficier de notre large réseau d'entreprises partenaires. marine.de-boni@univ-lyon3.fr

Etape 5 : Recrutement par l'entreprise

Signature du contrat d'alternance entre les différentes parties prenantes (entreprise/alternance/organisme de formation)

Et après ?

Niveau de sortie

Année post-bac de sortie

- Bac + 3

Niveau de sortie

- Niveau 6

Activités visées / compétences attestées

Veille sur l'évolution de la législation sociale

• Prendre en compte les taux de cotisations adaptés.
• Actualiser régulièrement ses connaissances en matière de minima sociaux et d'obligations légales

Préparation des éléments fixes et variables de la paie

• Recueillir et calculer des éléments de rémunération à périodicité variable
• Décompter les absences (congés payés, maladie...)
• Tenir à jour les différents

Gestion des charges sociales

• Établir les déclarations sociales mensuelles, trimestrielles et annuelles
• Veiller au paiement, dans les délais imposés, des différentes charges sociales
• Assurer un contact régulier avec les organismes sociaux et les institutions de contrôle

• Répondre aux questions des salariés en matière de paie, congés et charges sociales**Conseil et contrôle :**

Conseil et contrôle

• Vérifier le bon déroulement mensuel des opérations de paie et corriger les éventuelles erreurs signalées par les salariés

Poursuites d'études

Après la Licence pro

La poursuite d'étude après la licence professionnelle n'est pas préconisée.
Les licences professionnelles sont destinées à une **insertion professionnelle rapide**.

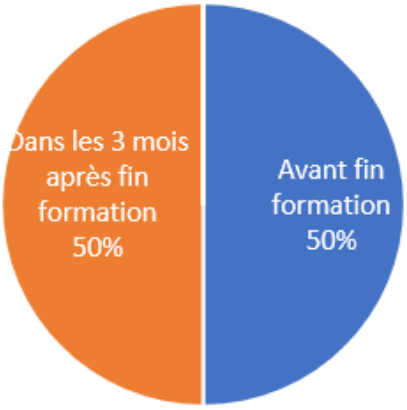
Insertion professionnelle

LP RH/PAIE - Enquête d'insertion - Promotion 2020

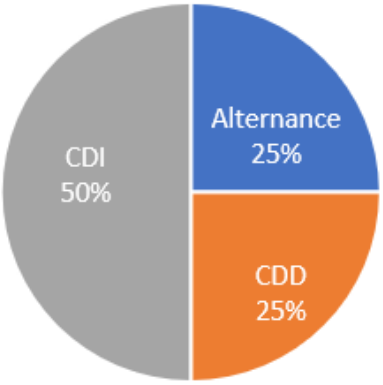
===> A trouvé un emploi
Avant la fin de la formation: 50%
Dans les 3 mois: 30%
Dans les 6 mois: 0%

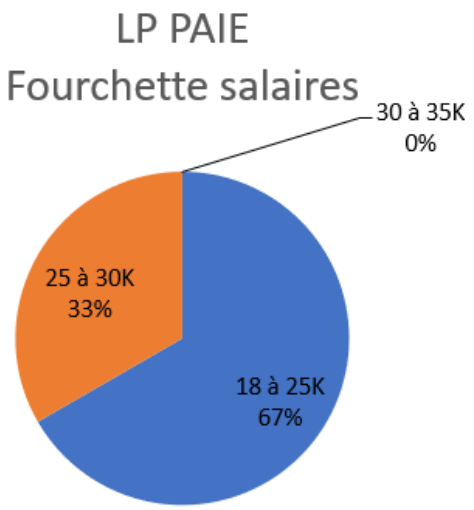
====> Type de contrat
CDI: 50%
CDD: 25%
Contrat alternance: 25%

LP PAIE
Insertion à l'issue du diplôme



LP PAIE
Types de contrats signés





Autres formations professionnelles proposées à Bourg-en-Bresse

Autres licences professionnelles :

Commerce en Banque et Assurance
Métiers de la GRH : Assistant
Assistant de Gestion Administrative et financière

DCG

Préparation au Diplôme de Comptabilité Gestion (DCG)

Masters

Passerelle Master - L3 Gestion CEG
M1 - Management des Opérations
M1 - Marketing et Vente
M2 - Marketing et Vente en BtoB
M2 - Management industriel et Logistique

Secteurs d'activité ou type d'emploi

Perspectives emplois

La Licence conduit à la fonction de **« collaborateurs RH et paie » et assistant(e) RH au sein des entreprises d'une part et des cabinets d' Expertise Comptable auprès desquels nombre d'entreprises délèguent leur fonction RH et paie d'autre part**. Elle mène à des métiers à forte dominance de gestion sociale pouvant évoluer vers des postes de responsable en gestion de la paie ou encore de responsable RH.

Perspectives emplois :

>> Chargé(e) de la paie
>> Responsable service/ département paie
>> Responsable paie et administration du personnel

Programme

Déroulement de la formation en licence professionnelle Ressources Humaines et Paie en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation ou formation continue)

- **Cours à partir de septembre**
- 12 mois de formation (640 heures de cours par an)
- **Alternance toute l'année** : 15 jours en formation / 15 jours en entreprise en début et fin de mois, périodes les plus importantes pour ce métier et une semaine en janvier
- **Soutenance du mémoire en juillet ou en septembre de l'année suivante**

> Téléchargez le calendrier de l'alternance

Semestre 5

UE1 Droit social

Relation individuelle : CM 30h / TD 10h / 4 crédits ECTS

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Franck ARPIN GONNET

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Maîtriser les éléments du droit du travail

PLAN DE COURS

- La notion de droit social
- Evolution du droit du travail
- Les sources du droit du travail :
- Les instances de contrôle
- Le contrat de travail
- Les contrats spéciaux
- Le temps de travail
- La rémunération
- La durée du travail
- La rupture du contrat de travail

+ MODULE MISE A NIVEAU DE DROIT :

- Méthodologie de l'expression écrite et orale, dissertation juridique, cas pratique, fiche de jurisprudence, notes de synthèse
- Questions d'actualité en droit social, revue de presse

LECTURE CONSEILLÉE
Manuels de droit social, revues juridiques et presse généraliste

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen final de 2h écrit.

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
- Code du travail 2021, LexisNexis

- Code du travail 2021, Dalloz
- Duquesne François, Droit du travail, Gualino, 15e éd., 2020.
- Héas Franck, Droit du travail Buylant, 8e éd., 2021.
- Hess-Fallon Brigitte, Maillard-pinon Sandrine, Simon Anne-Marie, Droit du travail, 25e éd., Sirey, 2019

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE
- Recueil Dalloz
- La semaine juridique, Social, Jurisclasseur, LexisNexis
- Semaine sociale Lamy
- Revue de droit social Dalloz
- Memento Paie Francis Lefebvre 2020
- Lamy Paie
- Dictionnaire de langue française
- Bescherelle pour la conjugaison, l'orthographe et la grammaire
- Lexique de termes juridiques, Dalloz 2021

Relation collective : CM 30h / TD 10h / 4 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Connaitre les rôles des divers organes de représentation du personnel connaitre l'intérêt de la négociation collective

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Christine ANDRE

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Comprendre le vocabulaire juridique

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Maitriser les relations collectives dans l'entreprise, savoir utiliser les textes

COMPÉTENCES CIBLES
Savoir répondre à un salarié qui a un problème au niveau collectif dans l'entreprise

PLAN DE COURS
• Maitriser le vocabulaire juridique spécifique
• Distinguer les rôles respectifs des divers organes de représentation du personnel (syndicats, délégués du personnel, comité d'entreprise....)
• Définir l'objet, les modalités et l'intérêt de la négociation collective
• Repérer les diverses formes de conflits collectifs, distinguer les notions de grève licite et illicite et appréhender leurs conséquences
• Connaître les modes de résolution des conflits
• La participation des salariés aux performances de l'entreprise
• Notion collective de la protection de la santé des travailleurs (en + par rapport à plan de cours site de Lyon).
Savoir-faire
• Consulter et exploiter la documentation juridique (codes, arrêts et jugements, conventions collectives....) : Franck AG en Mise à niveau droit
• Poser un problème de Droit, construire une argumentation juridique dans un cas pratique donné.
• Savoir accéder aux différentes sources d'information administratives et professionnelles (La DIRECCTE,

organismes professionnels...)
• Savoir rédiger un projet d'accord, un rapport de négociations
Savoir-être
• Etre en état de veille sociale ?
• Etre à l'écoute d'autrui, à la recherche de l'actualité

LECTURE CONSEILLÉE
Des lectures sur le Lefebvre social ou le lamy social

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen final de 3h écrit

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- La revue fiduciaire
- Code du travail 2020

UE2 TIC

Environnement numérique : CM 28h / 3 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Donner une vision globale du système d'information requis pour la gestion des données sociales et en particulier des rémunérations. Paramétrage et mise en œuvre d'un logiciel de paie dans le cadre d'une PME.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Gilles DUBOIS

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Utilisation d'un ordinateur et de logiciels bureautiques.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Paramétrer d' un dossier de paie en fonction de la législation. Principes de calcul d'un bulletin et d'édition des états post-paie.

COMPÉTENCES CIBLES
Capacité d'utiliser un logiciel de paie en autonomie. Application de la réglementation des paies. Maîtrise du périmètre d'un SI de la paie.

PLAN DE COURS

Création du dossier de paie
- paramétrage et gestion des organismes
Gestion des fiches salariés
Traitement de la paie
- Saisie et éditions
- Automatisation
Paramétrage
Fonctions avancées

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen écrit de 2h

Progiciel paie : CM 38h / TD 2h / 5 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Donner une vision globale du système d'information requis pour la gestion des données sociales et en particulier des rémunérations. Paramétrage et mise en œuvre d'un logiciel de paie dans le cadre d'une PME

ENSEIGNANT RESPONSABLE
ELOISE RECCO / Steven ZAGALA

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Utilisation d'un ordinateur et de logiciels bureautiques.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Paramétrer un dossier de paie en fonction de la législation. Principes de calcul d'un bulletin et d'édition des états post-paie

COMPÉTENCES CIBLES
Capacité d'utiliser un logiciel de paie en autonomie. Application de la réglementation des paies. Maîtrise du périmètre d'un SI de la paie.

PLAN DE COURS

1/ Découverte des fonctions et possibilités spécifiques du logiciel de paie
- Point d'histoire sur les évolutions logiciel et déclarative liée
- Réflexion autour de l'évolution à venir des outils informatique liée à la paie

2/ Création d'un dossier de paie :
- Création des établissements et paramétrages entreprise en fonction des particularités de l'activité et de la convention collective applicable
- Paramétrage des fiches salariés
- Paramétrage des organismes sociaux et des remontées DSN
- Choix et saisie des éléments variables de paie
- Paramétrage des contrats et choix de contrat prévoyance/mutuelle

3/ Traitement de la paie et des obligations déclaratives
- Etablissement des fiches de paie
- Etablissement des soldes de tout compte et l'édition des documents de sortie
- Traitement des éditions
- Calcul et envoi de DSN
- Traitement des régularisations paie et bloc de régul DSN
- Optimisation de certain aspect pratique

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen final écrit de 4h

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
SILAE et son aide en ligne

SI RH : TD 12h / 1 crédit ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Initiation au SIRH

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Isabelle BEAUGIRAUD

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES

- Bases en GRH (recrutement, formation, GPEC, rémunération et masse salariale...)
- Connaissances sur les tableaux de bord RH

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Les composantes de bases d'un SIRH
- Les tableaux de bord RH
- La gestion de projet

COMPÉTENCES CIBLES

- Savoir définir un cahier des charges
- Maîtriser les fonctionnalités d'un SIRH
- Effectuer un reporting social avec un SIRH

PLAN DE COURS
Les fonctionnalités et outils d'un SIRH
Les enjeux d'un SIRH
Les phases de mise en œuvre d'un SIRH

LECTURE CONSEILLÉE
Le SIRH : Enjeux, facteurs de succès et perspectives (édition Dunod)

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Interrogation en groupe.

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
Le SIRH, enjeux, projets et bonnes pratiques (édition Vuibert)
Les fiches outils du SIRH (Eyrolles éditions)

Communication : CM 30h

RÉSUMÉ DU COURS
La communication est inhérente à la vie humaine. Pour la réalisation de toute chose, à chaque instant, chaque jour, les êtres humains doivent communiquer, de façon consciente et inconsciente, dans notre vie personnelle mais aussi professionnelle.
web & les réseaux sociaux : l'air du 2.0 a mis un coup d'accélérateur dans nos méthodes de communiquer.

Aujourd'hui, plus que jamais, il est important pour nos étudiants, les nouveaux actifs de connaître ces codes : pour mieux communiquer dans leur entreprise, auprès de leurs clients, mais aussi être en alerte et se faire leur propre opinion sur ce qu'il les entoure dans leur vie personnelle.
Importance de la charte graphique, les différents types de média, les réseaux sociaux, les règles de base dans la construction d'un document professionnel, en passant par des astuces 2.0 : ce cours se veut interactif et ludique pour les élèves. L'objectif une mise en pratique rapide en entreprise.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Marine Laubriat

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Expériences personnelles & professionnelles dans leur entreprise de formation

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Importance de la charte graphique
- Techniques de communication
- Créer une veille performante
- Des règles de construction à suivre : E-mail, La lettre professionnelle, La note, le compte rendu, le procès verbal, le rapport, Powerpoint

COMPÉTENCES CIBLES

- Etre plus à l'aise en entreprise avec les codes de la communication
- Produire des documents professionnels
- Se forger sa propre opinion des publicités
- Faire attention à la notion d'e-réputation
- A la fin de la formation, être capable de faire une recherche active d'un emploi : mise en place d'une veille active, CV opérationnel

PLAN DE COURS

1-Les bases de la communication
- Evolution des moyens de communication
- Différence entre la communication : interne & externe
- Les différents types de média & hors-media

2-La communication du côté professionnel
La charte graphique : Le but d'une charte graphique est d'assurer une cohérence, une harmonisation dans TOUS les supports de communication d'une entreprise....
- Importance du logo
- La typographie
- Les couleurs & leurs significations
- La photo, ses formats et l'importance du droit à l'image
Listing des différents supports de communication pro
Des règles de construction à suivre :
- E-mail : destinataires, objet, lien hypertexte, construction, signature email. Inversement, sensibilsation sur l' impact d'un email pour la planete (CO2).

- La lettre professionnelle
- Un CV : exercice noté de refaire leur CV pour leur prochaine recherche d'emploi
- La note
- Le compte rendu
- Le procès-verbal
- Le rapport
- Powerpoint

Comment créer un site web
- les différents types de site web
- notion de responsive web design
- les outils pour créer un site web sans agence

Mettre en place une veille active ou passive
Importance des Réseaux sociaux
- les différents types de réseaux sociaux
- les possibilités de communication pour les entreprises

Sensibilisation sur l'e-réputation : pour les entreprises & pour les salariés

3-Mettre la communication en pratique
Décrypter une publicité
Brainstorming en équipe
Jeune entrepreneur : Créer le plan de communication de leur future entreprise.

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Examen final écrit et oral.

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- L'ouvrage de toutes les communications, de Thierry Libaert
- Media poche Havas Media
- Stratégie de contenu et conception web, de Sébastien Desbenoit

UE3 Enseignements professionnels

Fiscalité des rémunérations : CM 10h / TD 20h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Objectif du cours : Présenter les différents régimes d'imposition (personnes physiques et morales). Déterminer le résultat imposable et établir les déclarations fiscales. Présenter l'imposition des différentes rémunérations dans les entités distributrices et chez les bénéficiaires. Présenter les régimes existant en matière d'épargne salariale.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Fatah CHELLIT

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES

- Notions de résultat comptable et fiscal
- Notions de déduction et réintégration

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
La déduction des charges et l'imposition des revenus

COMPÉTENCES CIBLES

La déduction des charges salariales et l'imposition des revenus liés à l'activité du contribuable

PLAN DE COURS

Le champ d'application de l'IS et de l'IR

Le régime fiscal applicable aux différentes entités

- La déduction des revenus dans les entités distributrices
- La notion de déduction réintégration (rémunération des salariés et avantages divers y compris titres restaurants, rémunération et accessoires des dirigeants)
- L'IR : L'imposition des revenus et les déductions possibles pour les bénéficiaires Les revenus des salariés (du travail, de remplacement, de fin de contrat) Les revenus des dirigeants (du travail, du statut, jetons de présence, émoluments, intérêts des comptes courants…) Les revenus de l'entrepreneur individuel et du conjoint (« salaires », couverture sociale (maladie, invalidité, décès, retraite), statut du conjoint) Le système du quotient Mécanisme et revenus y ouvrant droit Revenus exceptionnels ou différés Mécanisme et revenus y ouvrant droit
- La participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Régime fiscal pour l'entreprise et les bénéficiaires

- L'intéressement

Régime fiscal pour l'entreprise et les bénéficiaires

- Le plan d'épargne entreprise

Régime fiscal pour l'entreprise et les bénéficiaires

- Le plan d'épargnes inter-entreprises

Régime fiscal pour l'entreprise et les bénéficiaires

- Le plan d'épargne pour la retraite collective

Régime fiscal pour l'entreprise et les bénéficiaires

- Le plan d'épargne retraite populaire

Régime fiscal pour les bénéficiaires

- La DADS

MODALITÉ D'ÉVALUATION

Contrôle continu écrit et examen final écrit de 3h

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE

- Revue fiduciaire
- Lefbvre Fiscal
- Cozian

Anglais des affaires appliqué à la fonction RH : TD 30h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS

- Révision de la grammaire
- Vocabulaire spécifique à la société et l'économie
- Vocabulaire spécifique à la paie et la comptabilité
- Discussions sur les points d'actualité et débats
- Elaboration d'emails et courrier et entrainement au téléphone

ENSEIGNANT RESPONSABLE

Rachel SARRAILH

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Aucun

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Revoir les base grammaticales et acquérir le vocabulaire du monde des affaires.

COMPÉTENCES CIBLES
Aisance dans l'anglais parlé et connaissance des formules de politesse dans le courrier.

PLAN DE COURS

- Révision de la grammaire : Les temps du passé, du présent et du futur,
- Vocabulaire spécifique à la société et l'économie : Les expressions clés des affaires
- Vocabulaire spécifique à la paie et la comptabilité
- Discussions sur les points d'actualité et débats
- Elaboration d'emails et courrier et entrainement au téléphone

MODULE 1 - 6h
Evaluation de niveau
Les expressions socio-professionnelles + jeux de rôles
Les entreprises: le vocabulaire de l'entreprise, présenter une entreprise
Les temps du présent
Etude de cas : Valentino chocolates

MODULE 2 - 6h
Les temps du passé
Les graphiques, décrire les tendances
Le vocabulaire professionnel
Les présentations

MODULE 3 - 6h
Les emails et courriers professionnels
Les temps du futur
Expliquer le système de sécurité sociale français à un anglophone
Etude de cas : Genova vending machines - developper un projet afin de réduire le stress des salariés

MODULE 4 - 6h
Le téléphone : Les expressions de base, échanger les informations, mises en situation et jeux de rôles
Vocabulaire : "Pay, benefits and motivation" (la paie, les avantages et la motivation)
Wordmaps : ma carrière et mon travail
Les modaux : conseiller
Etude de cas : Améliorer les façons de travailler ensemble

MODULE 5 - 6h
Révision des temps
Les conflits en Entreprise
Etude de cas : European Campers - Négocier une solution

LECTURE CONSEILLÉE

- BBC learning English
- Voice of America
- Essential Grammar in Use
- My Grammar Lab

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Interrogation écrite de 30min

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- Market Leader pre-intermediate
- Essential Business Vocabulary Builder

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE

- The Business of English - Extraits Vidéo (Australia Network)
- Business English Modules
- Target Score 2nd Edition
- One stop English worksheets
- International Express Intermediate 3rd edition - Teacher's resource book

Gestion sociale appliquée 1 : CM 35h / TD 16h

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Annabelle TURC
Intervenants :
Eloise RECCO : 5h CM + 3h TD
Janice BOGNIAUX : 17H CM + 7H TD
Annabelle TURC : 14h CM + 6H TD

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Maîtriser les mentions du bulletin de paie, les zones ; connaître les obligations juridiques périphériques à la paie (RGPD, PAS, etc) ;
- Comprendre, savoir chercher, connaître les différentes sources de droit social (lois, règlements, conventions collectives, contrats de travail) et leurs articulations (hiérarchie des normes) ; interpréter ces sources de droit ; chercher et lire et analyser les informations ;
- Identifier les cotisations sociales applicables et les assiettes de cotisations ;
- Maîtriser les notions de base de la durée du travail, savoir décompter et indemniser les heures supplémentaires, complémentaires, savoir aménager le temps de travail, gérer le travail le dimanche et les jours fériés.
- Maîtriser les absences, les congés payés, l'activité partielle, passer du brut au net, le salaire minimum
- Maîtriser les départs, établir les soldes de tout compte et calculer les indemnités.

COMPÉTENCES CIBLES
Traduire en paie les conditions d'emploi d'un salarié (de l'embauche à la rupture), traiter les éléments variables de paie (congés payés, tous types d'absences, primes...), appliquer et contrôler l'application de la réglementation

sociale (notamment au travers de la paie), établir et contrôler les déclarations.

PLAN DE COURS

Annabelle
1) Introduction : Le bulletin de paie, zones Forme, mentions obligatoires, valeur juridique La fonction Paie Préparation de la paie et paiement des salaires Date et lieu de paiement les retenues sur salaire
- retenue pour le compte de l'employeur :acompte, avance, dette, compensation
- retenue pour le compte du salarié: saisie présentation des cotisations sociales

2) Principes en matière de durée du travail Notions et distinctions fondamentales
- la durée légale du travail
- la durée légale et autres durées (conventionnelles, collectives)
- la notion de travail effectif Durée maximales Sanctions

3) Temps travaillés et autres temps
- temps de pause
- temps de repas
- temps de trajet
- temps d'habillage
- temps d'astreinte
- les heures d'équivalence

4) Les heures au-delà de la durée légale Les heures supplémentaires
- définition et mise en place
- contingent annuel d'heures supplémentaires
- mise en évidence des spécificités conventionnelles
- décompte des heures supplémentaires
- le paiement
- la mensualisation des heures supplémentaires
- le RCR
- le RCO
- convention de forfait individuelle en heures, en jour
- modulation, annualisation Les heures complémentaires
- définition
- le paiement : majoration
- avenant complément d'heures Les temps de travail spécifiques
- travail de nuit
- travail dominical Aménagement du temps de travail
-modulation
-convention de forfait
- travail intermittent

5) Eléments techniques permettant l'établissement d'un bulletin de paie Effectif Le traitement de la rémunération Détermination du brut et des différents nets
- net à payer et net impoosable
- gestion du PAS Les absences
- méthode de prise en compte des absences :maladie, maternité, AT-MP, congé parental
- congés sans solde Le salaire

- différentes formes de salaires, à la tâche, à l'heure, pourboire, etc,
- SMIC, minimum conventionnel, minimum garanti
- assiette du salaire minimum
- la rémunération variable La maladie, accident du travail, maladie professionnelle
- calcul IJSS
- calcul du maintien de salaire, légal, conventionnel Les congés payés
- acquisition des droits à temps plein e à temps partiel
- pose et prise des congés, fractionnement
- règle du maintien et du 10ème

6) Circonstances exceptionnelles/ particulières les expatriés Activité partielle
7) Le CDD Précarité Congés payés

Eloïse
8) Traitement de certains départs et solde de tout compte La démission Le préavis, les heures de recherche d'emploi Les départs en retraite
- la mise à la retraite
- le départ volontaire à la retraite et la préretraite progressive
- cumul d'une retraite et d'un revenu d'activité Licenciement pour cause réelle et sérieuse, licenciement disciplinaire Licenciement économique Transaction

LECTURE CONSEILLÉE

- Consultation des ouvrages à la bibliothèque pour support technique si nécessaire.
- Pas d'ouvrages spécifiques recommandés car les méthodes dans les ouvrages varient, donc très subjectif.
- Travail à partir du cours suffisant vu la complexité de la matière et la densité du programme

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu avec des QCM et cas pratique avec les intervenants.

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
Base doctrinal, revue, bibio numérique pour culture juridique

Réalisation de projet : TD 24h

RÉSUMÉ DU COURS
Les étudiants préparent, présentent, défendent des projets d'interaction entre l'entreprise et son environnement territorial, culturel, académique, médiatique. Ils développent ainsi leur culture et leur expression, facteurs d'insertion et d'évolution professionnelle et personnelle.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Christophe FLECHON

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Bases de géographie économique régionale

COMPÉTENCES CIBLES
Initiative, créativité, travail en équipe, expression orale

PLAN DE COURS

Tisser des liens entre l'entreprise et :
- son territoire proche
- l'Université
- la culture

LECTURE CONSEILLÉE
- presse régionale
- site de l'université

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et notation pendant les enseignements

UE4 Évaluation professionnelle

Tutorat collectif : TD 10h

Détails de la matière à venir...

Tutorat individuel : TD 3h

Détails de la matière à venir...

UE5 Approfondissements

Mise à niveau droit et gestion : CM 8h / TD 10h

RÉSUMÉ DU COURS

En droit :
Objectifs : Synthèse, consultation juridique, rédaction d'actes juridiques simples, maîtrise des sources afférentes à la paye

En comptabilité / gestion :
Petit test de connaissances avant d'aborder le cours
Introduction : exercices simples, découvertes bilan et comptes de résultat
1- L'entreprise, les flux économiques et les principes de comptabilisation
2- Traitement des données comptables, le journal, le grand livre, la balance
3- Traitement des données comptables, bilan et compte de résultat
4- Amortissements linéaires et provisions pour risques et charges
5- Les charges de personnel.
Petit test de contrôle des connaissances en fin de module

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Annabelle TURC - Thibaut CEYZERIAT

Visites d'entreprises, conférences : CM 10h

Détails de la matière à venir...

Semestre 6

UE1 Gestion des parties prenantes

GRH : CM 30h / TD 8h / 3 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS

Ce cours présente la fonction Ressources Humaines dans ses dimensions aussi bien stratégiques qu'opérationnelles et dans ses aspects à la fois individuels et collectifs. L'objectif est de fournir aux étudiants des solides connaissances conceptuelles sur la GRH mais aussi de les initier aux pratiques et outils de cette discipline. Il s'agira non seulement de découvrir ces dimensions plus concrètes mais de porter un regard critique sur les conditions d'utilisation, les limites et enjeux. Le cours fait un lien également avec les problématiques d'actualité des entreprises en matière de GRH de façon à permettre aux étudiants de mieux comprendre les enjeux actuels au regard des concepts et approches vus en formation. L'approche se veut également multidisciplinaire en croisant les regards juridiques, sociologiques et gestionnaires.

ENSEIGNANT RESPONSABLE

David PIOVESAN

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Maîtriser les notions de base de la gestion des ressources humaines
- Connaître les principales activités de la fonction RH
- Comprendre la place et le rôle de la GRH dans la stratégie des organisations

COMPÉTENCES CIBLES

- Être capable de gérer des activités RH
- Savoir analyser un problème RH
- Être capable d'apporter des solutions à problèmes RH

PLAN DE COURS

Thème 1: Qu'est-ce que la GRH?

Définition
Evolution historique
La fonction RH : une fonction complexe

Thème 2: Le recrutement

L'identification du besoin
Le processus de recrutement
L'embauche et l'intégration

Thème 3: La GPEC

Le cadre légal de la GPEC
Le processus GPEC
Les outils de la GPEC

Thème 4: La rémunération

La notion de rémunération
La rémunération principale
Les avantages sociaux
L'épargne salariale

Thème 5: La santé au travail
Enjeux et acteurs
Les risques professionnels
La qualité de vie au travail (QVT)
La santé, la sécurité et les conditions de travail
La pénibilité

Thème 6: La formation
Enjeux et acteurs
Les dispositifs de formation
Les dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle

Thème 7: L'évaluation et la carrière
L'évaluation et ses méthodes
La gestion de carrière

LECTURE CONSEILLÉE

- Pichault, F. and Nizet, J. (2000) Les pratiques de gestion des ressources humaines. Collection Points Essais

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Interrogation écrite de 2h

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- Peretti, Jean-Marie. Ressources humaines. Le manuel de référence - Label Fnege 2018. Vuibert, 2019

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE

- Nicolas, Eline. 14 cas de GRH. Études de cas d'entreprises avec corrigés détaillés. Dunod, 2016
- Les grands courants en gestion des ressources humaines. EMS Editions, 2021

Mesure de la performance sociale : CM 24h

RÉSUMÉ DU COURS
Afin de contribuer à la montée en compétences des collaborateurs RH et Paie nécessaire à l'accompagnement de leurs clients, ce cours est centré sur :
- Le pilotage des rémunérations (les systèmes de rémunération, l'évaluation du système de rémunération, l' analyse de la masse salariale)
- Les dysfonctionnements sociaux et leur mesure (l'absentéisme, le turn-over, les conflits sociaux, les accidents du travail, motivation et bien-être au travail)
- Le bilan social et les tableaux de bord sociaux

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Katia LOBRE LEBRATY

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Des connaissances des enjeux sociopolitiques du monde contemporain et des basiques de GRH en France.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Appréhender la dimension sociale de la gestion d'une entité
- Aborder les éléments de la performance autres que financiers
- Mesurer et utiliser les indicateurs de la performance sociale
- Favoriser une compréhension des pratiques de management des RH.

COMPÉTENCES CIBLES

- Savoir évaluer et piloter la Masse Salariale
- Etre capable d'élaborer et d'analyser des indicateurs sociaux
- Savoir appréhender le climat social d'une entité
- Etre capable d'analyser – de façon critique – les politiques RH des entreprises, compte tenu de leurs stratégies, pour apporter des recommandations managériales pertinentes, acceptables et faisables.

PLAN DE COURS

Partie 1 : Le pilotage de la performance sociale
Le pilotage de la masse salariale
Les dysfonctionnements sociaux et leur mesure
Partie 2 : Les logiques de la performance sociale
Les enjeux de la performance sociale en entreprise (le rôle du manager).
2. La rentabilité de la performance sociale (diversité, gestion du stress, bilan social)

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu avec une interrogation écrite de 2h

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- Autier, F. Jacob, M-R. & Pérezts, M. (2016) Des ressources ou des hommes? L'anti-bible des RH, Ed Pearson.
- Harari, Y. (2018) 21 lessons for the 21st Century, Speigel & Grau editors.
- Martory, B. , Crozet, D. (2016) Gestion des ressources humaines : Pilotage social et performances - - Dunod
- Martory, B. (2015) Contrôle de gestion sociale - Editions Vuibert.
- Peretti, J-M (2020), Ressources Humaines, Ed Vuibert, 18ème édition.
- Ray, J-E. (2020) Droit du travail, droit vivant, Ed Liaisons. Paris.

Gestion de la relation client : CM 24h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS

Le cours de "Gestion de la relation client" vise à l'amélioration de la compréhension des enjeux commerciaux liés aux fonctions du poste.
Comment agir concrètement, au quotidien, sur la satisfaction client dans les activités de service? Comment procéder quand la relation clientèle utilise les médias courriel et téléphone principalement. Après appel aux expériences des participants, le module s'articulera entre apports théoriques et mises en situations.
Il permettra par ailleurs aux apprenants à développer l'efficacité opérationnelle des relations humaines dans leur milieu professionnel.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Michel FRICAUD

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Les bases de la Communcation Non Violente (CNV)
- La méthode JIVR et le QQOQCP
- Les 6 émotions sources et le fonctionnement de la balance émotionelle interne, pour des relations humaines équilibrées
- Les bases de l'analyse transactionnelle et des jeux PSY dans la relation commerciale
- Enjeux et mécanismes de la satisfaction client
- Ce qui dépend de nous et ce qui n'en dépend pas
- Les 6 principales situations critiques
- Les protocoles aidants pour gérer les situations critiques de manière professionnelle

COMPÉTENCES CIBLES

- Communiquer efficacement et développer sa capacité à pratiquer l'empathie avec les clients
- S'exprimer de manière à être entendu, et savoir exprimer et recevoir un "refus" sans se couper de l'autre
- Distinguer les sentiments des évaluations masquées et savoir distinguer les observations factuelles de l'interprétation des faits
- Développer la qualité de la relation et la préférence de ses clients
- Apprendre à se concentrer sur l'essentiel
- Savoir identifier les situations à risque
- Se donner toutes les chances de traiter les situations critiques de manière professionnelle

PLAN DE COURS

Poser les bases de la CNV.
- La CNV pour une communication efficace et durable (initiation au processus CNV - communication NonViolente)
- Distinguer les observations de l'interprétation des faits
- Distinguer les sentiments des évaluations masquées
- Développer sa capacité à pratiquer l'auto-empathie, apprendre l'empathie
- S'exprimer de manière à être entendu
- Dire et recevoir un non sans se couper de l'autre

Relation client et communication pour les gestionnaires de paie
- La relation client et le cabinet
- Communiquer avec les clients
- Créer une relation de confiance et de qualité
- La gestion du téléphone en toutes situations

LECTURE CONSEILLÉE

- La magie des émotions, Elizabeth Couzon et Françoise Dorn
- La puissance des émotions, Michelle Larivez
- Convaincre en moins de 2 minutes, Nicholas Boothman

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu - Notation pendant les enseignements

Communication : CM 14h

RÉSUMÉ DU COURS
Guider les alternants dans la réalisation de leur mémoire en les aidant à trouver, présenter et rédiger l'information.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Christophe FLECHON

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Bases économiques et politiques pour contextualiser le sujet traité

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- variété des sources documentaires
- diversité des plans
- syntaxe et vocabulaires adaptés

COMPÉTENCES CIBLES
Autonomie dans la rédaction d'un travail de recherche.

PLAN DE COURS

- Collecter l'information (observation, lecture, enquête, interview...)
- Classer et coordonner l'information (plan, titres, connecteurs logiques)
- Communiquer (clarté, correction, précision, élégance)

LECTURE CONSEILLÉE

- des mémoires déjà réalisés
- articles économiques et politiques

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Pas d'examen

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

- guide du mémoire et de la soutenance communiqué par l'iaelyon

UE2 Enseignements professionnels

Gestion sociale appliquée 2 : CM 20h / TD 10h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Approfondissements à la technique de la paie. Etudes de cas plus complexes.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Rémy TESTARD

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Acquérir les connaissances de base nécessaires pour la gestion des payes, le suivi du social dans les entreprises ou cabinet comptables

COMPÉTENCES CIBLES

Compétences d'un gestionnaire de paie junior

PLAN DE COURS

IV/ Approfondissement des cotisations complexes
La régularisation annuelle et progressive des plafonds (TA, TB, TC, TD)
La réintégration sociale et fiscale
Les effets de seuil et le calcul des effectifs
Préparer et accompagner un contrôle URSSAF

IV/ Etude des exceptions
Les profils de paies particulières (stagiaire, apprenti, contrat de professionalisation, ...)
Les emplois aidés (exonération de charges sociales ou bases forfaitaires)
ZRR, ZFU, ZRU,...
Les conventions collectives ardues
Le chômage partiel

VI/ Etude de cas et mise en pratique

LECTURE CONSEILLÉE
Le mensuel : RF Paye

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen final sur table écrit.

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
Mémento Pratique Francis Lefebvre

Comptabilité des charges sociales : CM 20h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Objectif du cours : Maîtriser la comptabilisation de la paie à travers les relations avec le personnel et les organismes sociaux. Il s'agit de maîtriser le schéma général de comptabilisation des opérations de paie mais également d'intégrer des cas particuliers liés à la paie (licenciement, compléments de rémunération, rémunérations des organes de direction...). Enfin, le module a pour but également de rappeler l'intérêt et l'obligation des opérations d'inventaire en matière de rémunération du personnel (suivi des congés, dispositifs particuliers de paie, ajustement des charges de personnel).

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Azzedine MANSEUR

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES

- Connaissance de l'organisation comptable : journal, bilan, compte de résultat (contraintes légales de conservation des pièces et documents comptables, dématérialisation des supports)
- Analyse des opérations courantes avec le personnel et les organismes sociaux
- Connaissance des principales composantes du bulletin de paie
- Schéma de comptabilisation des charges de personnel et des taxes assises sur les salaires
- Travaux d'inventaire : provisions, ajustement des charges et produits

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Maîtrise du schéma général de comptabilisation de la paie
- Assimilation des cas particuliers de paie

COMPÉTENCES CIBLES

- Analyse des composantes de la paie
- Maîtrise de la technique comptable liée à la paie

PLAN DE COURS

1- Enregistrement de la Paie en cours d'exercice
- Comptabilisation des rémunérations du personnel
- Comptabilisation des charges sociales patronales
- Comptabilisation des avantages en nature
- Comptabilisation pour les exploitants individuels
- Autres cas

2- Cas particuliers de la comptabilisation de la paie
- Les titres restaurants et chèques vacances
- Les avances par l'employeur des indemnités de sécurité sociale
- Le licenciement salarié et les aides au départ
- Les rémunérations diverses
- Les indemnités diverses
- Les taxes assises sur les salaires
- Autres éléments

3- Suivi des congés et régularisations de fin d'exercice
- Comptabilité des congés payés
- Comptabilité des comptes épargne temps
- Autres régularisations de fin d'exercice

4- Cas particuliers
- Rémunérations des organes de direction
- Participation et intéressements
- Comptabilisation des aides de l'Etat
- Comptabilisation des engagements de retraite
- Autres éléments

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Contrôle continu et examen final écrit de 3h

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
Lefebvre "Paie" : aspects comptable et fiscal

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE

- Revue Fiduciaire
- Ouvrages de comptabilité finanicère (NATHAN, DUNOD)

Traitement des charges sociales et fiscales : CM 20h / 2 crédits ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Les charges fiscales assises sur les salaires sont nombreuses et variées. Elles doivent être calculées, déclarées, enregistrées et gérées par les entreprises et / ou les prestataires de service auxquelles elles recourent pour cela. C'est l'objet de ce cours

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Claire BASSIN

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

- Les charges fiscales assises sur les salaires
- Connaître les bases du droit fiscal, social et des sociétés

COMPÉTENCES CIBLES
Savoir calculer, déclarer, enregistrer et gérer les charges fiscales assises sur les salaires

PLAN DE COURS

1 Taxe sur les salaires
2 La taxe d'apprentissage
3 Contribution Formation professionnelle continue
4 Contribution à l'effort de construction
5. Le conseil en matière sociale et fiscale dans les cabinets
5.1. la prévoyance et la rédaction de la clause bénéficiaire
5.2. les 3 responsabilités de l'auditeurs

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Interrogation écrite de 1h sous forme de QCM et questions ouvertes

Audit du cycle social : CM 10h / TD 10h / 2 crédit ECTS

RÉSUMÉ DU COURS
Description de la mission d'audit social du CAC et de la mission de présentation des comptes annuels de l'expert comptable avec un focus particulier sur la révision des frais de personnel.

ENSEIGNANT RESPONSABLE
Mme Masot

PRÉ-REQUIS EN TERMES DE CONNAISSANCES
Comptabilisation des charges de personnel
Etablissement des bulletins et bordereaux de charges sociales

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR
Présentation de la mission du CAC et de celle de l'Expert comptable ainsi que le rôle que prend le spécialiste de la paie dans ces missions.

COMPÉTENCES CIBLES
Savoir contrôler les postes de charges sociales et orienter la mission d'audit

PLAN DE COURS
Sécurisation de la paie et audit social

1) contrôle du dossier permanent
- prise de connaissance des éléments juridiques et sociaux
- prise de connaissance de la lettre de mission (répartition des travaux)
- prise de connaissance de la convention collective et des particularités liées au secteur d'activité
- revue des contrats de travail
-prise de connaissance des décisions unilatérales
- prise de connaissance des accords d'entreprise

2) analyse des risques
- revue des paies et déclarations sociales
- évaluation des risques d'anomalies significatives du fait d'erreur d'appréciation ou de calcul (réduction générale)
- évaluation des risques d'anomalies significatives du fait du non-respect des textes règlementaires
- les tests à opérer
- le contrôle des emplois aides
-le contrôle des avantages en nature

3) la compréhension et le contrôle des contrats spécifiques
- contrat d'intéressement
- le calcul de la participation
- le perco

LECTURE CONSEILLÉE
- Missions de l'expert comptable (site de l'OEC)
- Missions du CAC (site de la CNCC)

MODALITÉ D'ÉVALUATION
Interrogation écrite de 2h

OUVRAGE DE RÉFÉRENCE
- Mémento Social (Edition Francis Lefèvre)
- Mémento Comptable (Edition Francis Lefèvre)
- Mémento Audit et Commissariat aux comptes (Edition Francis Lefèvre)

OUVRAGE COMPLÉMENTAIRE
L'audit Social de Martine Combemale et Jacques Igalens (Edition Que sais-je?)

Réalisation autonome de projet : TD 20h

Détails de la matière à venir...

Anglais des affaires appliqué à la fonction RH : TD 20h

Détails de la matière à venir...

UE3 Évaluation professionnelle et projet tuteuré 2

Tutorat collectif : TD 10h

Détails de la matière à venir...

Tutorat individuel : TD 7h

Détails de la matière à venir...

UE4 Approfondissements

Visites d'entreprises, conférences : CM 18h

Détails de la matière à venir...

Assistance personnalisée : TD 2h

Détails de la matière à venir...