

A C O S S

PARIS, le 19/04/2007

DIRECTION DE LA GESTION  
DU RESEAU  
DGR

Référence de classement :  
8.43

DESTINATAIRES : Diffusion Branche

Sous-Direction des Ressources  
Humaines/Réseau (SDRH/R)

Affaire suivie par Angélique LORET

Tél. : 01 49.23.32.96

Fax : 01 49 23 32 57

**LETTRE COLLECTIVE N° 2007-106**

**OBJET : 42<sup>ème</sup> promotion d'Inspecteur du Recouvrement.**

- *Recensement des postes à pourvoir,*
- *Lancement du dispositif de formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement.*

La Branche du Recouvrement installera, en février 2008, la 42<sup>ème</sup> promotion d'Inspecteur du Recouvrement.

Le pilotage de cette formation est assuré par l'ACOSS en lien avec les Directeurs des CRFP de ROUEN, LYON et BORDEAUX ainsi que le centre de formation de l'URSSAF de PARIS.

Le caractère institutionnel de la formation est garanti par l'UCANSS qui délivre l'attestation de réussite à la formation d'Inspecteur du Recouvrement.

Le recrutement se déroulera de mai à décembre 2007.

La formation débutera en février 2008 pour s'achever en juillet 2009.

*Les Ressources de la Sécurité Sociale*

## 1 - LE RECENSEMENT DES POSTES

Afin de répondre aux besoins des différents organismes quant aux départs à la retraite, turn over et création ou redéploiements de postes dans le cadre des CPG, il est procédé au recensement des postes à pourvoir par le biais de la formation et non par voie de mutation.

Un fichier relatif aux besoins de recrutement d'inspecteurs du recouvrement est joint. L'amplitude totale de la formation étant de 18 mois, les élèves inspecteurs intégreront leur organisme en 2009. Aussi nous vous proposons de nous faire connaître les prévisions de départs des inspecteurs pour les années 2007, 2008 et 2009 et d'intégrer dans ce recensement les postes supplémentaires à pourvoir en application de votre CPG.

**La date de clôture de ce recensement est fixée au 2 Mai 2007.**

Après cette date et avant le début de la procédure de recrutement (Juillet 2007), des événements peuvent entraîner des vacances de postes imprévues. Si vous souhaitez les pourvoir dans le cadre de la formation en alternance, nous vous demandons de nous en informer afin d'intégrer vos demandes à la 42<sup>ème</sup> promotion.

## 2 - LE LANCEMENT DU DISPOSITIF DE FORMATION

Le Directeur de l'organisme recruteur est acteur tout au long du processus de recrutement.

- Les modalités de sélection des candidats garantissent la qualité du recrutement par rapport au profil cible du métier.
- Un candidat externe n'est admis en formation que s'il est recruté par un organisme de la branche Recouvrement, en CDI ou en contrat de professionnalisation, ainsi que le prévoit l'accord de branche du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Le processus de recrutement pour accéder à la formation assure une égalité de traitement entre les candidats externes et internes.

Ce dispositif prévoit une **Aide à l'Orientation Professionnelle (AOP) pour les candidats internes**. Il s'agit d'un accompagnement qui comprend :

- une phase collective obligatoire pour tous les candidats internes. Cette étape a pour objectif de présenter le métier d'inspecteur du recouvrement, ses évolutions, ainsi que le dispositif de formation. Cette phase doit être suivie pour chaque promotion par tous les candidats internes. Elle fait l'objet de la délivrance d'une attestation,
- une phase individuelle facultative qui prend la forme d'un entretien avec le conseiller d'orientation du centre de formation.

Cette aide permet aux candidats internes :

- de se préparer à une procédure de recrutement en valorisant leurs compétences,
- de conforter leurs motivations pour accéder au métier d'Inspecteur du recouvrement.

Ce dispositif prévoit également une **Préparation des candidats internes aux épreuves de recrutement** réalisée par les CRFP.

- **Le recrutement**

**Le dispositif de recrutement constitue un outil d'aide à la décision pour les organismes recruteurs.** Il revêt un caractère national et ouvre la possibilité aux candidats de se présenter auprès d'un Directeur ou de plusieurs Directeurs de la même région, voire de régions différentes.

- **Les étapes du recrutement**

- ↳ Retrait d'un dossier de candidature (auprès d'un CRFP ou sur le site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)),
- ↳ La sélection régionale. La Commission d'habilitation examine les dossiers de candidature, afin d'autoriser ou non les candidats à passer les épreuves de recrutement. Elle est composée de Directeurs recruteurs, de responsables contrôle, de représentants du CRFP ayant des compétences en recrutement.
- ↳ Les épreuves écrites de recrutement. Elles ont pour objet :
  - de vérifier les aptitudes au raisonnement logique, les capacités de compréhension critique, d'analyse et de synthèse (tests psychotechniques) ;
  - d'apprécier le niveau culturel des candidats (questionnaire à choix multiples) ;
  - de vérifier les qualités de réflexion et de rédaction (épreuve rédactionnelle de type question ouverte).
- ↳ Les épreuves orales de recrutement, pour les candidats admis à l'écrit. Elles doivent permettre d'appréhender :
  - leurs aptitudes à convaincre, à travailler en équipe et leurs capacités d'organisation (entretien collectif) ;
  - leurs motivations réelles et leur projet professionnel pour accéder au métier d'inspecteur du recouvrement (entretien individuel).

Les candidats admis sont recrutés et accèdent à un dispositif de formation qui doit conduire à l'obtention d'un certificat d'aptitude et à l'affectation dans le poste d'inspecteur du recouvrement pour lequel ils ont été recrutés.

### **3 - LA FORMATION INITIALE DES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT**

Le dispositif de formation, **élaboré à partir du référentiel de formation d'inspecteur**, doit permettre à l'élève inspecteur d'appréhender l'ensemble des dimensions de son futur métier et d'être opérationnel, à l'issue de celui-ci.

Fondé sur une logique de réussite, ce dispositif est :

- organisé autour de quatre axes de formation principaux, déclinés en objectifs de formation centrés sur la maîtrise des compétences du métier,
- rythmé par une alternance entre unités de formation (temps d'acquisition) et séquences tutorées sur le terrain (temps de mise en application) permettant de favoriser l'appropriation des acquis et la maîtrise des savoir-faire,
- ancré dans la réalité professionnelle du métier d'inspecteur du recouvrement et de son environnement institutionnel et externe.

Il doit également permettre :

- de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, grâce à des méthodes pédagogiques actives et responsabilisantes,
- d'impliquer les organismes concernés tout au long du dispositif de formation, notamment lors des phases en alternance qui nécessite une organisation tripartite entre le stagiaire, l'organisme et le Centre de formation.

Les objectifs et les moyens identifiés et partagés pour la mise en œuvre des phases tutorées donneront lieu à une contractualisation entre ces différents acteurs.

### **4 - LE DISPOSITIF D'EVALUATION**

**En adéquation avec les principes pédagogiques mis en œuvre, ce dispositif de formation prévoit les modalités d'évaluation suivantes :**

- *pour les séquences théoriques*, une évaluation individuelle et collective de l'élève inspecteur par le formateur, par des contrôles continus et par une évaluation des travaux collectifs,
- *pour les séquences tutorées*, une évaluation de l'élève inspecteur par le tuteur, sur les compétences mises en œuvre en situation de travail, afin d'appréhender la cohérence et la pertinence de la formation par rapport aux objectifs professionnels visés.

L'ensemble de ces évaluations s'intègre dans un dispositif de certification dont les résultats sont transmis au jury national, afin de permettre à l'UCANSS de certifier que l'élève inspecteur possède le niveau de maîtrise professionnelle que requièrent les différents aspects du métier d'inspecteur du recouvrement.

## **5 - LES MODALITES DE FINANCEMENT**

L'accord de Branche du 22 juin 2005 (article 1) relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, des personnels des organismes du régime général de la Sécurité Sociale, prévoit que compte tenu de l'intérêt que présente le contrat de professionnalisation, il est demandé aux organismes d'y avoir recours de façon prioritaire lors du recrutement :

- de jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de leur permettre de compléter leur formation initiale et d'acquérir une qualification professionnelle,
- de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement est expressément visée dans l'accord de Branche. Pendant la durée du contrat, conclu à durée déterminée, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est rémunéré sur la base du niveau 3 de la classification des emplois.

Sous certaines conditions (1), l'employeur peut en outre bénéficier d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale.

Le stagiaire externe, ne remplissant pas les conditions lui permettant de bénéficier d'un contrat de professionnalisation, est titulaire d'un CDI et de fait voit sa formation financée, par son employeur, sur les périodes de professionnalisation.

Le stagiaire interne à l'Institution Sécurité Sociale conserve son contrat de travail avec son organisme employeur (organisme d'origine).

La formation du futur inspecteur (élève interne) peut aussi s'inscrire dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'une qualification reconnue au sein de l'Institution, telle que celle d'inspecteur du Recouvrement sont prioritairement éligibles au financement du FAF.

## **6 - LES CONGES PENDANT LA FORMATION**

Conformément au règlement général des actions de formation nationales, les congés annuels doivent être obligatoirement pris en dehors de la période de formation. Il est donc préférable pour les candidats internes que les congés annuels de l'année en cours soient soldés, avant l'entrée en formation.

---

<sup>1</sup> Jeune dont l'âge est ≤ 26 ans ou demandeur d'emploi dont l'âge est ≥ 45 ans

De plus, dans le cadre de ce dispositif, pour chaque promotion, un planning du dispositif pédagogique sera transmis à l'ensemble des organismes de Sécurité sociale. Les élèves inspecteurs, quelle que soit leur ancienneté, disposeront d'environ 30 jours de congés payés au cours de la formation.

P Le Directeur Général,

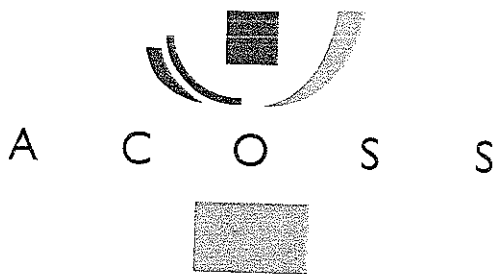
  
Bernard BILLON

Jean-Luc TAVERNIER

PJ :

Annexe 1 : Calendrier de mise en œuvre de la formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement - 42<sup>ème</sup> promotion.

Annexe 2 : Tableau de recensement 2007 des besoins de recrutement d'inspecteurs.



ANNEXE 1

**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE  
DE LA FORMATION INITIALE DES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT  
42EME PROMOTION**

RECENSEMENT DES POSTES VACANTS AUPRES DES URSSAF

**Avril 2007**

PROCESSUS DE RECRUTEMENT

**AOP et retrait des dossiers de candidature : du 10 mai au 13 juillet 2007**

**Date limite de dépôt des dossiers de candidature : le 27 juillet 2007**

**De Septembre à Décembre 2007 : épreuves écrites et orales de recrutement**

FORMATION INITIALE

**Février 2008 à Juillet 2009**

	SEQUENCE THEORIQUE		SEQUENCE TUTOREE
<b>ETAPE 1</b>	14 semaines	→	3 semaines
<b>ETAPE 2</b>	14 semaines	→	4 semaines
<b>ETAPE 3</b>	12 semaines	→	6 semaines
<b>ETAPE 4</b>	6 semaines	→	8 semaines

*Les Ressources de la Sécurité Sociale*

AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE  
65, boulevard Richard-Lenoir - 75536 PARIS CEDEX 11  
Internet : [www.acoss.fr](http://www.acoss.fr) - Tél. : 01 49 23 30 00