

Montreuil, le 15/04/2008

DIRECTION DE LA GESTION
DU RESEAU (DGR)

Référence de classement :
8.43

DESTINATAIRES : Diffusion Branche

Affaire suivie par Angélique LORET
TEL : 01 64 71 45 67
FAX : 01 64 71 45 07

LETTRE COLLECTIVE N° 2008-086

OBJET : Lancement du dispositif de formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement

Dispositif formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement.

Le dispositif de formation initiale des inspecteurs du recouvrement - 43^{ème} promotion - se caractérise par :

- **une procédure de recrutement**, adaptée aux caractéristiques du métier d'inspecteur du Recouvrement.
- **une formation en alternance**, élaborée à partir d'un référentiel de formation qui fixe dans une optique prospective, les compétences requises et les modalités de leur acquisition.

Le pilotage de cette formation est assuré par la DGR en relation avec d'autres directions de l'Acoss, de Directeurs d'Urssaf et des Directeurs de Centres de formation chargés de la mise en œuvre de cette formation : les 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 2008.

La formation débutera en février 2009 pour s'achever en juillet 2010.

1- LE RECENSEMENT DES POSTES

Afin de répondre aux besoins des différents organismes quant aux départs à la retraite, aux mobilités et aux créations 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.

La date de clôture de ce recensement est fixée au 30 Avril 2008.

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.

3- 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).
- 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.
- épreuves écrites de recrutement. Elles ont pour objectifs 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).
- 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.

4- 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.

5- LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION

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.

6- LE CONTRAT DE TRAVAIL DU STAGIAIRE

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 de professionnalisation, le bénéficiaire est rémunéré sur la base du niveau 3 de la classification des emplois.

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).

Les contrats et 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 éligibles au financement du FAF, en priorité 1 (prise en charge à hauteur de 15€ par heure de formation).

7- 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.

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.

**Le Directeur,
Pierre Ricordeau**



P.J. : Calendrier de mise en œuvre de la formation initiale des Inspecteurs du Recouvrement – 43^{ème} promotion.

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

43ème promotion

Recensement des postes vacants aupres des urssaf : Avril 2008

PROCESSUS DE RECRUTEMENT

**AOP et retrait des dossiers de candidature : du 07 mai au 11 juillet
2008**

Date limite de dépôt des dossiers de candidature : le 25 juillet 2008

Epreuves écrites et orales de recrutement : de septembre à décembre 2008

FORMATION INITIALE

FEVRIER 2009 A JUILLET 2010

SEQUENCE THEORIQUE

SEQUENCE TUTUREE

ETAPE 1	15 semaines	→	3 semaines
ETAPE 2	17 semaines	→	4 semaines
ETAPE 3	14 semaines	→	6 semaines
ETAPE 4	6 semaines	→	8 semaines