

Montreuil, le 12/08/2009

DIRECTION DE LA GESTION DU RESEAU

Référence de classement : 8.43

SOUS-DIRECTION - AGENTS DE DIRECTION- RH

Affaire suivie par NACER DRISSI

TEL : 01 64 71 47 56

DIFFUSION BRANCHE

Fax : 01 64 71 45 18

**LETTRE COLLECTIVE N° 2009 - 202**

**OBJET : Accès aux métiers du contrôle**

**LANCEMENT DU NOUVEAU DISPOSITIF D'ACCES AUX METIERS DE CONTROLE  
RECENSEMENT DES POSTES A POURVOIR :**

- **DANS LE CADRE DE LA 44<sup>ème</sup> PROMOTION POUR LES INSPECTEURS**
- **DANS LE CADRE DE LA 4<sup>ème</sup> PROMOTION POUR LES CONTROLEURS**

Les dispositifs de formation initiale des inspecteurs et des contrôleurs du Recouvrement évoluent afin de mieux répondre aux enjeux auxquels est confrontée la Branche. Ces évolutions s'appuient sur deux enquêtes conduites auprès des organismes en 2008, la première relative à la formation en alternance des inspecteurs et la seconde qui porte sur les modalités de recrutement des inspecteurs. Les travaux qui ont suivi, ont été réalisés avec l'aide des collaborateurs de la Branche. Les principales évolutions font apparaître :

- **une procédure de recrutement commune**, plus dynamique et plus ouverte pour les inspecteurs et ajustée pour les contrôleurs.
- **un dispositif d'accès aux métiers du contrôle** qui se caractérise par un corpus de connaissances communes aux deux métiers et des modules de formation spécifiques pour les inspecteurs.

- **une formation en alternance** qui est élaborée à partir d'un référentiel de formation révisé qui fixe les compétences requises, dans une optique prospective et dans une logique de parcours professionnel au sein de la fonction contrôle.

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

### ***1- Le recensement des postes d'inspecteur et de contrôleur du recouvrement.***

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

Deux fichiers relatifs au recensement des besoins des deux métiers sont joints en annexes 1 et 2.

L'amplitude totale de la formation étant respectivement de 16 mois pour les inspecteurs et de 11 mois pour les contrôleurs, les élèves Inspecteurs et Contrôleurs intégreront leur organisme en 2011. Aussi nous vous invitons à nous faire connaître les prévisions de départs des Inspecteurs et des Contrôleurs pour les années 2009, 2010 et 2011.

**Pour les deux populations, la date de clôture de ce recensement est fixée au mercredi 23 septembre 2009.**

Après cette date et avant le début de la procédure de recrutement (novembre 2009), 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 44<sup>e</sup> promotion d'Inspecteurs et à la 4<sup>e</sup> promotion de Contrôleurs. A cet effet, il conviendra de retourner systématiquement le ou les fichiers au référent en charge du recensement à

**Nacer Drissi**  
adresse mail : [nacer.drissi@urssaf.fr](mailto:nacer.drissi@urssaf.fr)  
tél. : 01 64 71 47 56

### ***2- Le lancement du nouveau dispositif d'accès aux métiers de contrôle.***

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

Les modalités de sélection des candidats garantissent la qualité du recrutement par rapport aux profils cibles des métiers d'Inspecteur et de Contrôleur.

#### ***2.1. Pour les inspecteurs***

La formation est ouverte aux candidats internes et externes.

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 à l'institution.

La période de recrutement se déroule du 28 septembre 2009 au 16 février 2010.

La formation débute en mars 2010 pour s'achever en juillet 2011.

## **2.2. Pour les contrôleurs**

La formation est ouverte uniquement aux candidats internes.

Une vacance de poste doit être publiée via la bourse des emplois par le directeur recruteur.

Pour faire acte de candidature, l'agent doit adresser un CV et une lettre de motivation.

La période de recrutement se déroule du 28 septembre 2009 au 16 février 2010.

La formation débute en mars 2010 et se termine en février 2011.

Le calendrier de mise en œuvre du dispositif d'accès aux métiers de contrôle est joint à la présente lettre collective (Annexe 3).

## **2.3. Les mesures d'accompagnement des candidats**

Les accompagnements qui étaient mis en place jusqu'à présent ne sont pas reconduits.

En effet, l'évaluation du dispositif de recrutement des inspecteurs fait apparaître que l'Aide à l'Orientation Professionnelle (AOP) et la préparation aux épreuves de sélection, mises en place jusqu'à la 43<sup>ème</sup> promotion, n'apportent pas de satisfaction suffisante pour les candidats internes.

Les candidats externes soulèvent l'inégalité de traitement entre les candidats internes et externes, compte tenu des mesures d'accompagnement qui étaient exclusivement réservées aux internes institutionnels.

Enfin, les directions d'organisme ont fait valoir que la préparation à l'entretien collectif altérait, lors de l'épreuve, l'expression des candidats qui l'avait suivie.

Compte tenu de ces éléments, l'AOP et la préparation aux épreuves de sélection ont été abandonnées.

En revanche, il est proposé aux organismes d'organiser, au niveau de la région, avec l'aide des centres mutualisés RH, une (ou des) séance(s) d'information qui porte(nt) sur l'Urssaf, les métiers du contrôle (Inspecteur et Contrôleur) et la formation des Inspecteurs et des Contrôleurs.

Cette information est destinée aux candidats internes (toutes branches confondues) et aux candidats externes de la région. Des affiches et des brochures sont adressées aux organismes afin de soutenir cette action.

Par ailleurs, le site Internet [urssaf.fr](http://urssaf.fr) est en cours d'évolution afin de prendre en compte l'ensemble des nouvelles modalités de recrutement et de formation.

## **3- Le recrutement**

**Le dispositif de recrutement constitue un outil d'aide à la décision pour les organismes recruteurs.**

Il prend appui d'une part sur les centres mutualisés RH et sur les Centres Régionaux de Formation Professionnelle dédiés au contrôle (Crfp de Bordeaux, Lyon, Rouen et le service formation de l'Urssaf de Paris-Région-Parisienne). Un accompagnement spécifique des centres mutualisés RH est prévu au niveau national.

### **3.1. Pour les Inspecteurs**

Le dispositif de recrutement revêt un caractère national et impose aux candidats de se présenter au minimum auprès de trois directeurs recruteurs. Les organismes sont classés par ordre de préférence.

### 3.1.2. Les étapes du recrutement

\*Retrait du dossier de candidature. (sur le site « [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) »)

Le candidat doit adresser, par voie dématérialisée, son dossier de candidature au centre mutualisé RH qui a en charge l'organisme qui constitue le choix n°1 du candidat.

\*Examen administratif des dossiers.

Le centre mutualisé RH a en charge de vérifier que les candidatures répondent aux critères administratifs de sélection.

\*Sélection des dossiers de candidature.

Le centre mutualisé RH organise l'examen des dossiers de candidature par les directeurs recruteurs de sa région. L'objectif est d'autoriser ou non les candidats à passer les épreuves de recrutement.

\*Les épreuves d'admissibilité.

Au nombre de deux, elles concernent les candidats sélectionnés par les directeurs recruteurs et sont organisées par les centres de formation.

1/ Les tests psychotechniques servent à vérifier la capacité des candidats à avoir un raisonnement logique, à manipuler des chiffres et à posséder une compréhension critique,

2/ L'épreuve rédactionnelle constituée de deux parties vise à :

- vérifier les capacités de synthèse et d'analyse à partir d'un dossier thématique, d'ordre socio-économique, constitué d'articles de presse, de textes, d'études...
- mesurer les qualités rédactionnelles à partir d'une question ouverte en lien avec le dossier thématique.

\*Les épreuves d'admission.

Au nombre de trois, elles sont réservées aux candidats admissibles à l'issue des épreuves précédentes.

1/ L'oral collectif permet d'appréhender les aptitudes à convaincre, à travailler en équipe et les capacités d'organisation,

2/ Le test de personnalité permet de déterminer les points forts et les points faibles du candidat ainsi que l'adéquation du profil au poste d'inspecteur,

Ces deux épreuves se déroulent dans les centres de formation.

3/ L'entretien individuel organisé au sein de l'organisme recruteur permet de mesurer la motivation réelle pour accéder au métier d'Inspecteur du Recouvrement et de connaître le projet professionnel du candidat.

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.

### **3.2. Pour les Contrôleurs**

#### **3.1.3. Les étapes du recrutement**

##### \*Examen administratif des dossiers.

Le centre mutualisé RH a en charge de vérifier que les candidatures reçues répondent aux critères de sélection énoncés dans la vacance de poste.

##### \*Sélection des dossiers de candidature.

Le centre mutualisé RH organise l'examen des dossiers de candidature par chaque directeur recruteur de sa région. L'objectif est d'autoriser ou non les candidats à passer les épreuves de recrutement.

##### \*L'épreuve écrite.

Elle concerne les candidats sélectionnés par les directeurs recruteurs et se déroule dans les centres de formation.

Les candidats passent les tests psychotechniques, en même temps que les Inspecteurs. Les tests servent à vérifier la capacité des candidats à avoir un raisonnement logique, à manipuler des chiffres et à posséder une compréhension critique.

##### \*L'épreuve orale.

Tous les candidats qui ont passé l'épreuve écrite accèdent à l'entretien individuel. L'entretien individuel organisé au sein de l'organisme permet de mesurer la motivation réelle pour accéder au métier de Contrôleur du Recouvrement et de connaître le projet professionnel du candidat.

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 de Contrôleur du Recouvrement pour lequel ils ont été recrutés.

## **4 – LA FORMATION INITIALE POUR ACCEDER AUX METIERS DE CONTROLE**

Le dispositif d'accès aux métiers de contrôle est en partie commun aux élèves Inspecteurs et Contrôleurs et doit leur permettre d'appréhender l'ensemble des dimensions de leur futur métier et d'être opérationnels, à l'issue de la formation.

Fondé sur une logique de réussite, ce dispositif est :

- individualisé afin de prendre en compte les différents profils de stagiaires,
- ancré dans la réalité professionnelle du métier d'Inspecteur / Contrôleur du Recouvrement et de l'environnement institutionnel et externe,
- rythmé par une alternance entre unités de formation (temps d'acquisition) et séquences tutorées sur le terrain (temps de mise en application) permettant une appropriation progressive des acquis et de la maîtrise des savoir-faire,
- intégré dans un système de parcours professionnels des métiers du contrôle (formation initiale, itinéraire de professionnalisation, modules de formation continue).

Il doit également permettre :

- de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, grâce à des méthodes pédagogiques actives et responsabilisantes,
- de prendre en compte les acquis des contrôleurs souhaitant accéder au métier d'inspecteurs par leur intégration au cours d'une promotion d'inspecteurs,
- d'impliquer les organismes de la région en vue de la mise en place d'une organisation mutualisée des stages, tout au long du dispositif de formation,
- d'accompagner chaque stagiaire dans l'acquisition progressive des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi.

Vous trouverez joint, en annexe 4, la plaquette de présentation du nouveau dispositif d'accès aux métiers de contrôle.

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

En adéquation avec les principes pédagogiques mis en œuvre, le dispositif d'accès aux métiers de contrôle prévoit les modalités d'évaluation suivantes :

- *pour les séquences en centre de formation*, une évaluation des connaissances, individuelle et collective de l'élève Inspecteur / Contrôleur, par le formateur, lors des contrôles continus et des travaux collectifs,
- *pour les séquences sur le terrain*, une évaluation des compétences acquises en situation de travail (savoir, savoir-faire, relationnel) de l'élève, par le tuteur.

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 possède le niveau de maîtrise professionnelle que requièrent les différents aspects des métiers d'Inspecteur et de Contrôleur du Recouvrement.

## **6 - LES MODALITES DE FINANCEMENT DES PARCOURS DE FORMATION**

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.

L'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales attachée aux contrats de professionnalisation a été modifiée par la loi de finances pour 2008.

L'exonération est supprimée pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 avec les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.

En revanche, l'exonération est maintenue pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus.

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.

Il en est de même pour les élèves Inspecteurs et Contrôleurs internes dont la formation peut aussi s'inscrire dans le cadre des périodes de professionnalisation.

En effet, les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'une qualification reconnue au sein de l'Institution, telle que celle d'Inspecteur et de Contrôleur du Recouvrement sont prioritairement éligibles au financement du FAF.

## **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 d'accès aux métiers de contrôle, pour chaque promotion, un planning du dispositif pédagogique est transmis à l'ensemble des organismes de Sécurité sociale. Les élèves Inspecteurs et Contrôleurs, quelle que soit leur ancienneté, disposent d'environ 30 jours de congés payés au cours de la formation.

**Le Directeur**

**Pierre RICORDEAU**

PJ : 4