

# Le SDRH 2023-2027

**INC Recouvrement**  
**25 octobre 2023**

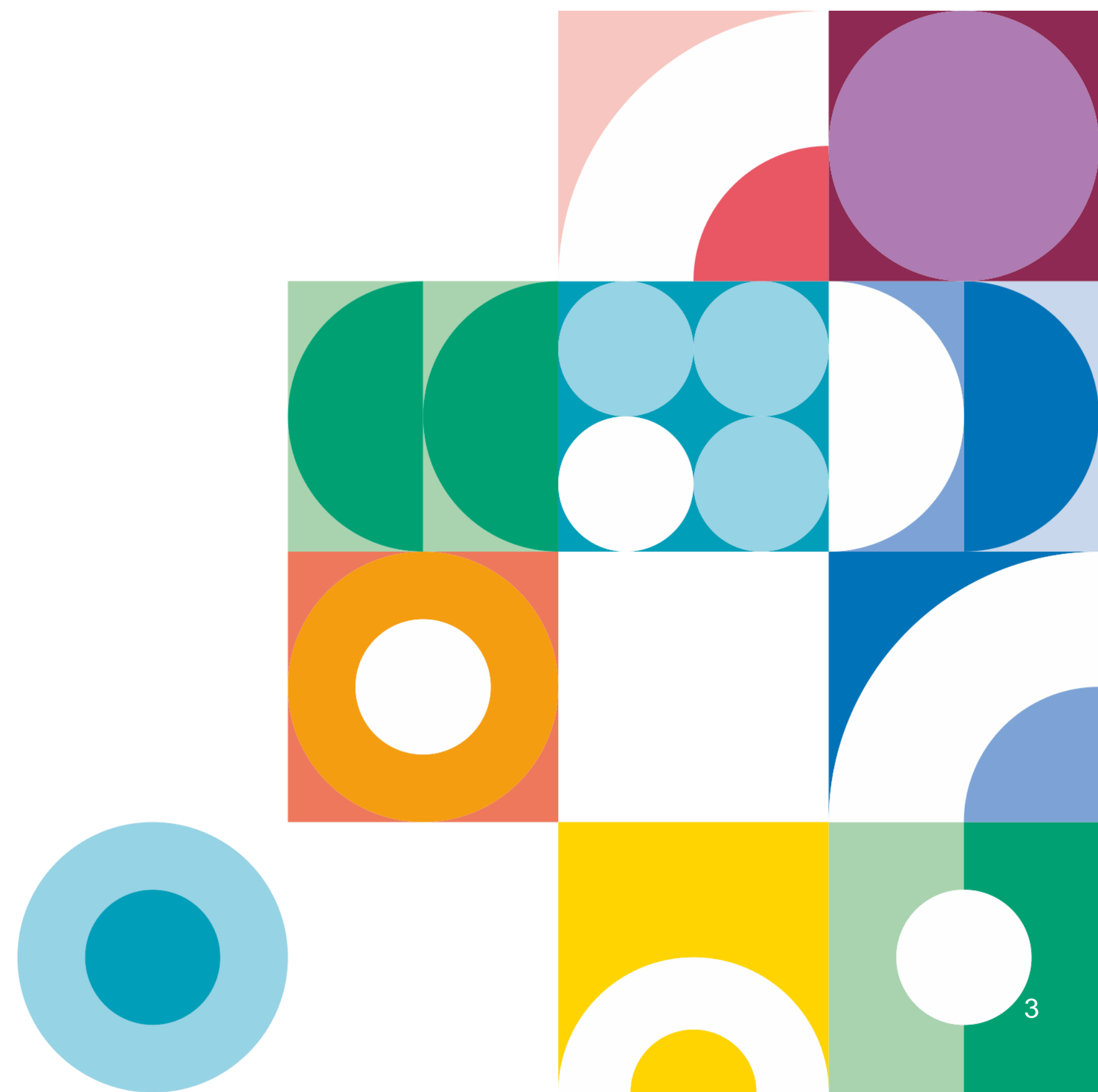
Octobre 2023

# Un SDRH dans la continuité des travaux #PrépaCOG sur le volet RH et co-construit avec le réseau



1

# NOS AMBITIONS



# Deux axes majeurs identifiés ...

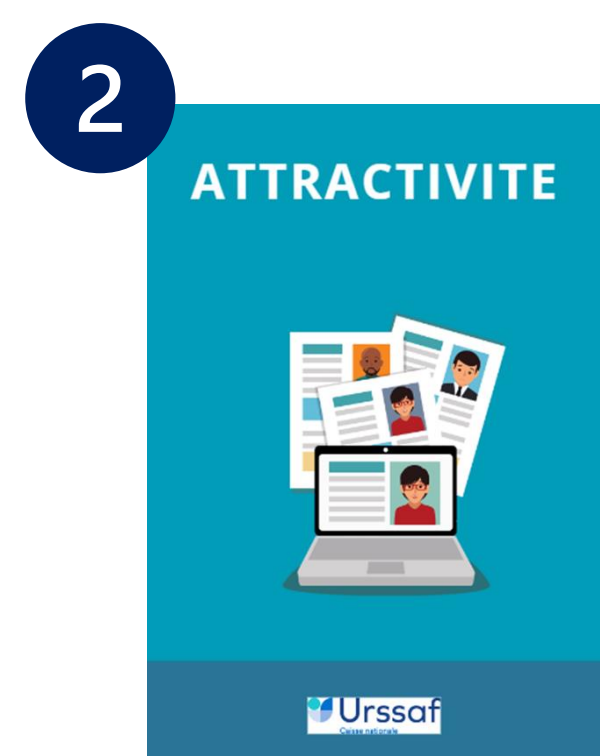
## ▶ AXE 1 : Accompagner les transformations de nos métiers et de nos organisations de travail

1. Réinventer la formation professionnelle afin de promouvoir une culture de l'apprentissage au quotidien ,
2. Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation des talents,
3. Accompagner les managers dans le portage des transformations.

## ▶ AXE 2 : Consolider notre performance sociale et collective

1. S'engager en faveur l'inclusion et de l'équité professionnelle en cohérence avec les valeurs de solidarité inhérentes à notre mission de service public,
2. Faire de la santé au travail un vecteur de performance sociale et d'attractivité.

# ... déclinés en 5 thématiques RH socles

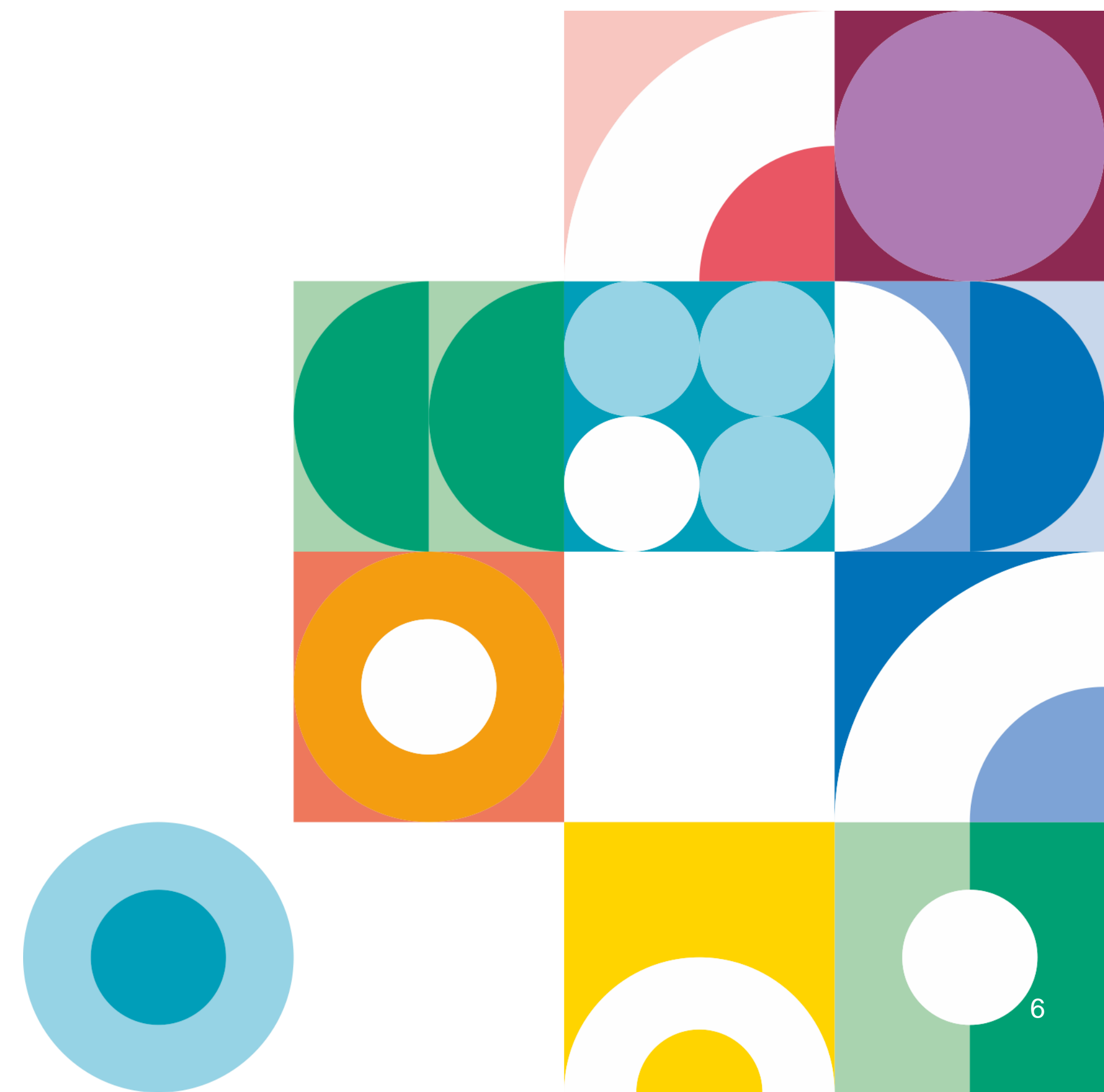


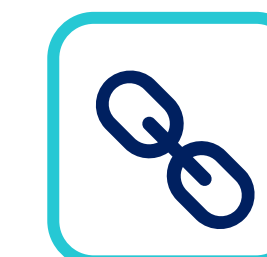
# Ce qui structure notre action

- ▶ **Une évolution de philosophie** comparativement aux précédentes éditions en passant d'un cadencement d'actions sur la durée de la COG à de **grandes ambitions dont découlent des programmes de travail annuels** : plus de souplesse et de plasticité pour absorber les évolutions et projets non prévus en début de période conventionnelle
  
- ▶ **3 partis pris :**
  - ✓ **Orienter les politiques RH des organismes** et déterminer explicitement ce qui requiert un portage national vs ce qui appartient au niveau local : clarifier, impulser et accompagner
  - ✓ Faire en sorte que les **enjeux métiers constituent une fin en soi dans notre stratégie et nos projets RH** induisant une forte coordination avec les directions métiers pour mieux anticiper et accompagner les évolutions de nos missions et de nos activités
  - ✓ Encourager une **culture d'innovation et d'ouverture dans nos projets RH** : systématiser les pratiques de veille et d'innovation dans nos politiques et pratiques RH, placer le collaborateur au centre de nos projets RH et poursuivre la dynamique d'expérimentation pour améliorer la pertinence de ce que nous proposons

2

# PROGRAMME DE TRAVAIL 2023-2024





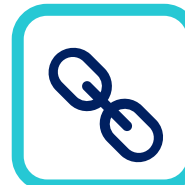


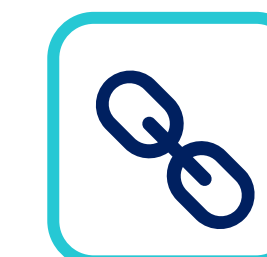
*Proposition de copilotage  
Organisme régional /  
DRH réseau*

# Chantiers prioritaires [programme de travail 2023 – 2024]

*« Réinventer la formation professionnelle afin de promouvoir une culture de l'apprentissage au quotidien »*



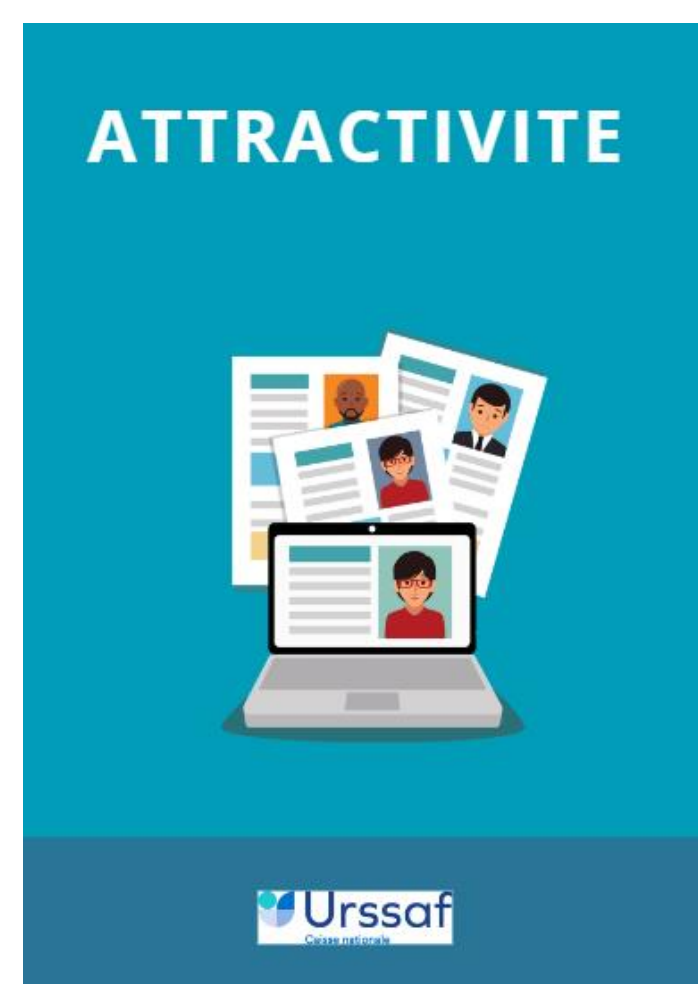
1. **Rénover nos dispositifs de formations initiales** avec une priorité fixée aux métiers du contrôle et aux métiers de la relation cotisants 
2. **Repenser la formation continue en renforçant les compétences comportementales centrées « relation usager »** (aisance téléphonique, perfectionnement de l'échange par mail (fond et forme), gestion des incivilités)
3. **Intégrer à la formation initiale** des métiers de la relation cotisants et du contrôle une **solide formation aux données individuelles** et repenser **les actions de formations continues proposées** 
4. **Poursuivre la professionnalisation des deux Campus de formation du réseau**
5. **Formateurs internes** : les recruter, les accompagner, les valoriser, constituer un véritable réseau et assurer son animation
6. **Améliorer la lisibilité de nos offres de formation**
7. **Explorer de nouvelles modalités de recensement et d'évaluation des compétences** (ex : banque de compétences) 



*Proposition de copilotage  
Organisme régional /  
DRH réseau*

# Chantiers prioritaires [programme de travail 2023 – 2024]

*« Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation des talents »*



1. Repenser les **modalités du processus de recrutement** pour les métiers du contrôle [élargir la cible de recrutement aux profils expérimentés, optimiser les séquences de sélection, réviser les modalités d'intégration des stagiaires]
2. Déployer une **offre nationale d'appui au recrutement** [boîte à outils consolidant l'offre de service RH, animation et professionnalisation d'un réseau de référents locaux]
3. Expérimenter des processus de recrutements plus souples (expérience candidat) et de pré-boarding
4. Généraliser des **partenariats avec des écoles**, « viviers » de recrutement et proposer des **formations diplômantes**
5. Coconstruire des **parcours professionnels** et les **valoriser à l'échelle de l'ensemble du réseau** notamment pour les métiers de la relation cotisants et du contrôle [généralisation des passerelles contrôleurs / inspecteurs, politique de mobilités internes notamment dans le cadre de l'essor du « middle office »].

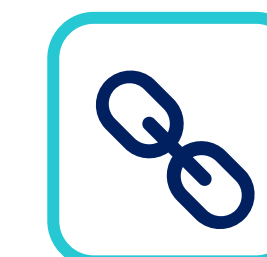


**INRH**

**collaborative du  
16.10.23**







*Proposition de copilotage  
Organisme régional /  
DRH réseau*

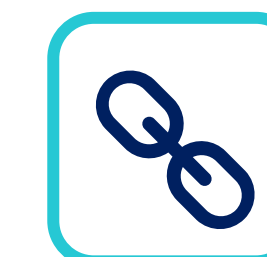
# Chantiers prioritaires [programme de travail 2023 – 2024]

*« Entretien le collectif de travail et le sentiment d'appartenance en accompagnant la fonction managériale, en pleine mutation »*



1. Définir un **socle des attendus managériaux** et un **plan d'accompagnement de nos managers** en lien avec les travaux interbranches engagés sur le sujet
2. Accompagner les managers sur des **méthodes innovantes et favorisant l'ancrage d'une culture d'apprentissage** au sein du réseau : management visuel et voyages apprenants
3. Conduire un pilote d'outillage managérial permettant de **mesurer la « satisfaction » des salariés au travail via une « météo des équipes »** et accompagner les Urssaf qui souhaitent l'utiliser à l'issue
4. **Formaliser un dispositif de détection des potentiels en ciblant prioritairement deux niveaux** : potentiel managérial (accès à un emploi de manager opérationnel) et potentiel stratégique (notamment au regard de la réforme du programme CapDirigeants).
5. Poursuivre et développer **l'accompagnement du management stratégique** (formation, 360°, coachings, codéveloppement ...)




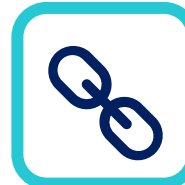


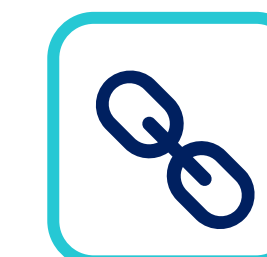
*Proposition de copilotage  
Organisme régional /  
DRH réseau*

# Chantiers prioritaires [programme de travail 2023 – 2024]

*« S’engager en faveur l’inclusion, de la diversité et de l’équité professionnelle »*



1. Capitaliser sur les actions mises en œuvre en matière de prévention du **sexisme ordinaire** et de **sensibilisation aux stéréotypes de genre** 
2. Favoriser l'**accessibilité numérique des collaborateurs en situation de handicap** (en lien avec le référent accessibilité numérique de la DSI)
3. Favoriser la « **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** » (RQTH) au sein du réseau
4. Structurer un **plan permettant de mobiliser les leviers pour favoriser et promouvoir l'égalité des chances et répondre aux enjeux en termes d'inclusion et de diversité** 



*Proposition de copilotage  
Organisme régional /  
DRH réseau*

# Chantiers prioritaires [programme de travail 2023 – 2024]

*« Faire de la santé au travail un vecteur de performance sociale et d'attractivité »*



1. Prévenir la **désinsertion professionnelle** avec une priorité accordée en 2023 aux aidants actifs [en lien avec les dispositions du protocole d'accord national]
2. Faciliter l'**identification, le signalement et le traitement des situations à risque dans le cadre de l'activité professionnelle** et mettre en œuvre les actions d'accompagnement [formations professionnelles] et de prévention associées
3. Favoriser l'appropriation du kit national visant à prévenir l'**absentéisme** et produire des analyses spécifiques sur l'absentéisme de courte durée
4. Élaborer, promouvoir et mettre en œuvre le **plan d'actions santé sécurité et conditions de travail 2022 – 2027** du réseau des Urssaf
5. Accompagner les organismes dans **la mise en œuvre d'accords locaux en lien avec la qualité de vie au travail** [travail à distance, aménagement des temps de travail, maintien dans l'emploi...] et valoriser **les actions qui en découlent** [engagement de partenariats, signature de chartes...]
6. Poursuivre la **professionnalisation des acteurs RH locaux en matière de santé et de qualité de vie au travail** [boîte à outils consolidant l'offre de service RH et professionnalisation du réseau de référents locaux]



# Fin de la présentation

