

Communiqué de presse

Le 9 septembre 2020

L'ANFH renforce son dispositif « Compétences clés » et déploie sur l'ensemble du territoire le dispositif « 4C » pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière »

Le Projet Stratégique 2020-2023 adopté par l'Assemblée Générale du 20 juin 2019 affirme dans son premier objectif l'ambition de l'ANFH de déployer un dispositif national autour des « compétences clés » spécifiquement adapté aux problématiques rencontrées par les établissements et les agents des secteurs de la santé, du médico-social et social. Ce nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences clés : le dispositif « 4C » pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière » sera proposé aux établissements adhérents et à leurs agents au 1^{er} trimestre 2021.

Le dispositif « 4C » pour l'avenir professionnel des agents de la FPH

Face aux nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction Publique Hospitalière et afin de faciliter l'accès à la qualification et la professionnalisation des agents de la Fonction Publique Hospitalière, **l'ANFH proposera, dès janvier 2021, un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences clés : le dispositif « 4C » pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière » avec pour objectif que tous les agents des établissements adhérents puissent bénéficier d'un dispositif compétences clés d'ici 2023.** Cet objectif s'inscrit également en cohérence avec les évolutions mises en place ces dernières années par l'ANFH pour renforcer les dispositifs proposés sur fonds mutualisés en faveur de la qualification et de la certification, en particulier pour les publics de différents niveaux et les plus éloignés de la formation.

L'ANFH travaille sur ces questions depuis plusieurs années, notamment en lien avec l'ANLCI (convention).

Le dispositif « 4C » s'articule autour de 3 axes :

- 1. Sensibilisation :** Aide à l'appropriation de la problématique de l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif
- 2. Professionnalisation des acteurs et repérage :** Accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents

3. Parcours de formation agents : Avec une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement

Les prestations sont actuellement en cours de construction.

Une communication nationale autour du dispositif « 4C » sera quant à elle mise en place, fin 2020, afin d'appuyer le déploiement des actions et des formations auprès des établissements et agents concernés sur l'ensemble du territoire national.

Un cadre de référence unique et partagé par l'ensemble des délégations de l'ANFH

L'offre nationale de l'ANFH en matière de compétences clés pour les agents des établissements adhérents se déploiera **sur la base d'un cadre de référence unique, validé par les instances nationales et comprenant à minima les éléments suivants :**

- **Les 8 domaines du socle de connaissances et compétences tels que définit par le code du travail** (décret du 13 février 2015 sur les sept modules constitutifs de ce socle et décret du 10 septembre 2018 sur le 8^{ème} module complémentaire relatif à l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail) ;
- **Les « 4 degrés dans les situations d'illettrisme » proposés par l'ANLCl ;**
- **Des modalités de positionnement basées sur l'utilisation d'outils communs proposées par l'ANFH ;**
- **Des modalités de déploiement du dispositif lisibles** (des durées de formation définies et des modalités pédagogiques précisées adaptées au degré de maîtrise initiale de chaque agent).

L'ANFH en bref -

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le Ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du Congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour Bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale) des personnels médicaux de ses établissements. En complément de la gestion des 846,8 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication... Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d'un million de personnes.