Confortée par les dernières réformes de la santé et fidèle à son projet stratégique 2020-2023, l’ANFH va déployer très prochainement auprès de ses établissements adhérents le dispositif 4C qui a pour objectif d’accompagner le développement des compétences-clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l’accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.

Un dispositif en faveur de l’avenir professionnel et social des agents de la FPH

Les compétences-clés regroupent les capacités essentielles à toute personne en situation professionnelle catégorisées en 8 domaines (Communiquer en français, utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, savoir utiliser des techniques usuelles de l’information et des outils numériques, etc). En France, c’est 2,5 millions de personnes qui seraient dans ce cas, dont 51 % en situation d’emploi. **Dans le secteur sanitaire et social, qui inclut la FPH, c’est 4,5 % des personnes qui sont concernées.**
Pour les personnes dont la maîtrise est la plus fragile, on parlera d’illettrisme. Pour les autres, il s’agira de renforcer les compétences-clés pour faciliter l’action dans des situations variées et renforcer l’autonomie.

Afin de permettre à tous les agents de la FPH de maîtriser ces compétences, l’ANFH déploie **son nouveau dispositif d’accompagnement et de formation aux compétences-clés auprès de tous ses établissements adhérents avec pour objectif que tous les agents puissent bénéficier d’un dispositif «ÂÂ 4CÂÂ » d’ici 2023**

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

Le dispositif "4C" en pratique

L'offre nationale de l'ANFH en matière de compétences-clés pour les agents des établissements adhérents s'organise **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 définis 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 8ème module complémentaire relatif à l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail) ;

- **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).

Le but de ce dispositif est de permettre aux agents gagner en autonomie, d'adapter leurs compétences à l'évolution des activités professionnelles et de sécuriser leurs parcours professionnels.

Plus d'infos :

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 838,7 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.