



LO SCALO DELL'UE SULLA ROTTA PER L'IFP

Sostenere le politiche in materia di istruzione e formazione professionale, competenze e qualifiche dalla concezione all'attuazione: momenti salienti del Cedefop nel periodo 2020-21

Il 2020 sarà ricordato come un anno di svolta. L'impatto della pandemia ha messo in primo piano la politica europea in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) e di competenze. La nuova politica dell'UE in divenire è stata concepita per potere sfruttare il pieno potenziale dell'IFP e renderla più adatta a modellare e gestire le transizioni digitali e verdi verso un'economia e una società eque. Al contempo, contribuirà altresì a dare impulso alla ripresa dalla Covid-19.

CONTRIBUIRE A PLASMARE LA POLITICA

Il Cedefop ha sempre guidato gli sviluppi e contribuito alla definizione delle politiche. Il 2020 ha confermato in modo particolare questa tendenza. In seguito alla consultazione con il commissario Schmit, le prove del Cedefop hanno contribuito a informare la **rinnovata Agenda per le competenze** e la prima **raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP)**, come emerso nei nostri indicatori di prestazione.

La presidenza tedesca ha invitato il Cedefop a condividere la sua esperienza nella formulazione della **dichiarazione di Osnabrück** che accompagna la raccomandazione. La dichiarazione dà un nuovo impulso al **processo di Copenaghen**, che rappresenta la cooperazione europea nella modernizzazione dell'IFP dal 2002. Fin dall'inizio, il Cedefop ha informato, sostenuto e analizzato questo processo. Il suo nuovo mandato di monitoraggio riguarda sia la dichiarazione che la raccomandazione.

La nuova politica dell'UE in materia di IFP e competenze include ora una maggiore attenzione sull'IFP continua (IFPC), in particolare nel **patto per le competenze**, come sostenuto dal Cedefop. Per offrire un contributo a questi processi politici, il documento di discussione Cedefop-EFT, **The importance of being vocational** (L'importanza di essere professionali), ha definito le sfide e le opportunità chiave per l'IFP alla



luce dell'impatto della pandemia, delle tendenze future e dell'evoluzione del mondo del lavoro. Il Cedefop ha sostenuto la necessità di un cambiamento a livello di politiche per promuovere l'IFP continua, che è fondamentale per migliorare il livello delle competenze e riqualificare i cittadini nonché per creare una forza lavoro dinamica. Ha altresì sottolineato il potenziale dell'IFP come fattore di ripresa e di successo delle transizioni. Questo concetto è stato alla base del dibattito nel corso della conferenza di alto livello ospitata congiuntamente con l'ETF, **Enhancing European cooperation in VET: looking back - planning ahead** (Rafforzare la cooperazione europea in materia di IFP: guardare indietro, pianificare il futuro). Tenutasi sotto gli auspici delle presidenze croata e tedesca, ha rappresentato una pietra miliare sulla strada verso la dichiarazione di Osnabrück.

RIQUADRO 1. POLITICA IN MATERIA DI IFP: GUARDARE INDIETRO, PIANIFICARE IL FUTURO

Le sfide e le opportunità attuali e future dell'IFP sono state al centro di questa conferenza. Si è basata sulla **relazione di monitoraggio Cedefop-ETF del ciclo 2015-20 di cooperazione europea in materia di IFP** (monitoring report of the 2015-20 cycle in European VET cooperation) e sul loro documento di discussione congiunto finalizzato a ispirare le prossime politiche.

Il vicepresidente Schinas e il commissario Schmit hanno sottolineato il valore del sostegno del Cedefop e dell'ETF nel portare avanti la rivoluzione delle competenze essenziali, riferendosi al loro lavoro come a «una vera miniera d'oro a cui attingere».

I ministri dell'Istruzione di Croazia, Germania e Grecia hanno riflettuto sul ruolo dell'IFP e sulle loro iniziative per metterla in primo piano.

Le conclusioni principali del dibattito sono che l'IFP ha bisogno di:

- una nuova visione: deve essere vista come un supporto per le persone, le imprese, l'economia e la società, non solo come un rimedio;
- trasparenza, ai fini di una maggiore flessibilità, migliori collegamenti con altri percorsi educativi e un'espansione a livello superiore, confrontando e riconoscendo le qualifiche all'interno e oltre i confini;
- insegnanti e formatori altamente qualificati;
- capacità di eccellere e innovare, per consentire la trasformazione verde e digitale, sostenuta da partenariati scuola-lavoro e da una solida analisi del fabbisogno di competenze;
- una cultura dell'apprendimento permanente e sistemi di governance affinché l'IFP continua rappresenti il nuovo percorso standard per tutti gli adulti.

PROGETTARE UNA NUOVA STRATEGIA DEL CEDEFOP

La maggiore enfasi sull'IFP continua e il documento di discussione fanno parte della nuova strategia del Cedefop, che rispecchia anche l'ampliamento del mandato di cui al regolamento rifuso dell'Agenzia del 2019. Come l'IFP, il Cedefop deve assumere prospettive diverse, essere agile e all'avanguardia negli sviluppi.

Sostenere un'IFP proattiva, centrata sul discente e flessibile lungo tutto l'arco della vita delle persone è al centro della sua strategia per gli anni a venire. Questo nuovo corso si basa sulla convinzione che l'IFP continua dovrebbe diventare la «nuova normalità» per tutti gli adulti, supportata da una garanzia delle competenze e dai diritti di apprendimento individuali come condizioni necessarie per rendere l'apprendimento permanente una realtà.

ESSERE REATTIVI AL CAMBIAMENTO

Sviluppare nuove idee, abbracciare il cambiamento e fornire prove sono alla base dei valori e della strategia del Cedefop.

Nel 2020, praticamente da un giorno all'altro, la resilienza, agilità, creatività e capacità di continuare il proprio lavoro sono state messe alla prova dalla sfida senza precedenti della pandemia. L'adozione

di soluzioni digitali e l'attuazione di una strategia di crisi e di un piano di continuità operativa sono stati tra le misure necessarie che il Centro ha adottato per salvaguardare le proprie operazioni e il benessere del personale.

Adattarsi alla nuova normalità

Questo ha comportato la necessità di rendere virtuali gli eventi pianificati, tra cui il seminario Cedefop/Eurofound *Workplace practices unlocking employee potential* (Pratiche sul posto di lavoro che sbloccano il potenziale dei lavoratori dipendenti) e i successivi webinar. Con l'obiettivo di creare sinergie e aggiungere valore alle loro aree di competenza complementari, le due agenzie collaborano dal 2019 all'indagine sulle imprese europee. Un **risultato chiave dell'indagine** è che l'investimento nello sviluppo delle competenze si traduce in una prestazione aziendale superiore, anche se poche imprese fanno tali investimenti.

Dal punto di vista del Cedefop, una delle questioni principali da esplorare ulteriormente è come modellare i luoghi di lavoro per aiutare il personale ad apprendere e utilizzare le competenze al massimo del loro potenziale; e come le parti sociali, i professionisti delle risorse umane e della formazione possono sostenere questo cambiamento.

Questa rappresenta una questione cruciale, considerando il massiccio bisogno di miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione: anche prima dello scoppio della pandemia, la **ricerca del Cedefop** suggeriva che il 46 % della popolazione adulta nell'UE a 27, in Islanda, Norvegia e Regno Unito avrebbe dovuto aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove.



In questo contesto, e con la perturbazione del mercato del lavoro indotta dalla Covid-19, il forum di apprendimento delle politiche 2020 *Upskilling pathways: a vision for the future* (Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: una visione per il futuro) ha discusso su come realizzare ulteriori pro-

gressi nel mettere in atto percorsi di miglioramento del livello delle competenze e tradurre nella pratica il **quadro analitico del Cedefop**. Come in precedenza, il forum è stato organizzato insieme al Comitato economico e sociale europeo. Questi forum forniscono una piattaforma che consente ai paesi di imparare gli uni dagli altri e pertanto il Cedefop contribuisce direttamente al **Pilastro europeo dei diritti sociali**.

Assecondare i bisogni emergenti

Le implicazioni della pandemia hanno messo alla prova la resilienza del Cedefop e gli hanno anche dato la possibilità di dimostrare la propria agilità e flessibilità. Il Centro ha adattato la sua ricerca e i suoi risultati per acquisire prove sull'impatto della Covid-19 sul mercato del lavoro, sulla forza lavoro e sui sistemi di IFP dell'UE.



Oltre a ideare indagini estemporanee, ha aggiunto nuove prospettive alle prove esistenti e adeguato la ricerca in fase di pianificazione. Con le sue nuove ricerche, i dati, le riflessioni e le analisi approfondite ha cercato di aiutare i responsabili politici e le parti sociali mentre si preparano a una nuova realtà. Il coinvolgimento delle sue reti e l'adozione di nuovi metodi di lavoro per sfruttare il potenziale combinato delle sue squadre si è rivelato prezioso.

Coordinata dal Cedefop, l'indagine internazionale sulla politica e la pratica dell'orientamento professionale nella pandemia *Career guidance policy and practice in the pandemic* (Politica e prassi dell'orientamento professionale durante la pandemia) ha esaminato il ruolo potenziale dell'orientamento nelle politiche di ripresa. Questa iniziativa dimostra come gli sforzi di collaborazione del Cedefop con l'UE e le organizzazioni internazionali possano portare a un aumento dell'efficienza per il Centro stesso e del sostegno che fornisce ai paesi.



COMBINARE CONTINUITÀ E INNOVAZIONE

I paesi stanno pianificando il loro seguito alla nuova politica dell'UE in materia di IFP e di competenze nel mezzo della pandemia. Per il Cedefop si tratta anche del primo anno in cui traduce in pratica la sua nuova strategia. Sulla base del quadro politico e della propria strategia, il programma di lavoro 2021 del Cedefop è caratterizzato da continuità, innovazione e flessibilità.

Rafforzare l'analisi del fabbisogno di competenze

L'agenda per le competenze dell'UE per il 2020 rappresenta un chiaro caso in cui si palesa la necessità di rafforzare l'analisi del fabbisogno di competenze e renderla più pertinente per gli individui. Un evento di alto livello del Cedefop in aprile contribuirà a sviluppare ulteriormente la questione.

RIQUADRO 2. SVILUPPARE ULTERIORMENTE L'ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE

Preparare bene il futuro: verso un'analisi del fabbisogno di competenze più intelligente e centrata sulle persone, 13 aprile 2021

Questa conferenza di alto livello del Cedefop discuterà di come:

- far progredire l'analisi del fabbisogno di competenze per capire meglio le sfide che le megatendenze digitali, verdi, demografiche e di altro tipo pongono per i mercati del lavoro;
- contestualizzare meglio l'analisi del fabbisogno di competenze del mercato del lavoro e renderla più pertinente e tempestiva per agevolare le decisioni delle persone in materia di istruzione e formazione, miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione, transizioni e sviluppo professionali.

Il Cedefop darà forma a una nuova generazione di analisi del fabbisogno di competenze, contribuendo in modo più efficace alla politica e all'offerta di IFP e di competenze, a servizi di occupazione e orientamento e alle decisioni delle persone. Ciò comprenderà la cooperazione interistituzionale, in particolare sullo strumento del Cedefop di analisi delle competenze richieste «Skills Online Vacancy Analysis Tool», che ha suscitato un notevole interesse da parte delle sue parti interessate. Insieme a Eurostat, il Centro svilupperà ulteriormente questo strumento, per mettere a disposizione dati e informazioni che facciano da base a statistiche europee intelligenti, e perfezionerà la metodologia attraverso la cooperazione con i partner dell'UE e internazionali.

Analizzare più approfonditamente le qualifiche IFP

Anche i cambiamenti a livello di occupazioni e lavoro, l'aumento delle transizioni professionali, l'apprendimento "senza frontiere" e la necessità di uno sviluppo delle competenze lungo tutto l'arco della vita richiedono una comprensione più profonda delle qualifiche IFP. Come risultato di un recente studio, il Cedefop proporrà una metodologia per confrontare le qualifiche di IFP transfrontaliere. I risultati saranno presentati in una pubblicazione e discussi nel corso di un seminario con politici, parti sociali e ricercatori.

Per sostenere il lavoro esplorativo previsto dalla raccomandazione in materia di IFP, l'analisi del Cedefop sui cambiamenti dei contenuti dell'IFP e sulle combinazioni di competenze tecniche e trasversali contribuirà all'iniziativa sui profili professionali chiave a livello europeo. Un nuovo studio prenderà in considerazione in che modo le micro-credenziali sono utilizzate per l'IFP orientata al mercato del lavoro e le competenze sul lavoro, esaminando come l'approccio sui risultati dell'apprendimento possa aiutare a renderli trasferibili e sovrapponibili, per sostenere l'apprendimento permanente.

Promuovere l'IFP continua come un percorso per il lavoro e la vita

La pandemia ha amplificato la necessità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione. Aumentare l'offerta formativa non è sufficiente; ci vogliono approcci sistematici e coordinati per permettere agli adulti poco qualificati di impegnarsi nel miglioramento del livello delle loro competenze e nella riqualificazione lungo tutto l'arco della vita.

Nel 2021, il Cedefop continuerà a sostenere gli sforzi dei paesi per rendere i percorsi di miglioramento del livello delle competenze una realtà. Una relazione con studi di casi nazionali basati sul quadro anali-

tico del Cedefop ispirerà il suo ulteriore lavoro con la Commissione, le autorità nazionali e le parti sociali. Per fornire un sostegno più mirato, il Cedefop condurrà esami approfonditi degli approcci degli Stati membri ai percorsi di miglioramento del livello delle competenze. Questo costituirà la base per ulteriori attività di apprendimento delle politiche.

La necessità di promuovere il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione per tutti richiede una IFP continua sistematica come percorso professionale e per la vita, come sottolineato nel documento di discussione Cedefop/ETF. Questo richiede approcci integrati, che comprendono l'orientamento professionale, la convalida dell'apprendimento non formale e informale, incentivi (non) finanziari, politiche di sensibilizzazione e altre misure di sostegno. Include lo sviluppo professionale degli operatori dell'orientamento, degli insegnanti, dei formatori e dei mentori in materia di IFP. Collegare strettamente il lavoro in questi settori deporrà ulteriormente a favore di un supporto completo e coordinato per aumentare l'impegno nella formazione continua.

Diventare più verdi

Rendere verde la nostra economia significa che le persone acquisiscono competenze adeguate e le istituzioni riducono la loro impronta ambientale. Questi due traguardi sono evidenti nell'attività principale e negli obiettivi istituzionali del Cedefop.

Sulla base del lavoro sulle competenze verdi precedente, il Centro aggiungerà un nuovo scenario di previsione per valutare in che modo le nuove politiche per raggiungere gli obiettivi del Green Deal europeo potrebbero influenzare i mercati del lavoro e i settori specifici. In definitiva, i dati del Centro supporteranno i responsabili politici, le parti sociali e le imprese nel plasmare le loro strategie in materia di competenze.

Il Cedefop metterà in comune le proprie competenze sulle competenze verdi e gli apprendistati, integrando la rinnovata alleanza europea per l'apprendistato nel lavoro su una delle sue attività principali. Le competenze verdi saranno anche al centro del simposio Cedefop-OCSE del 2021 sugli apprendistati, una piattaforma per scambiare ricerche e lezioni politiche da tutto il mondo.

Il Cedefop metterà in atto una strategia in materia di efficienza energetica per ridurre al minimo il proprio impatto ambientale. Gli indicatori del suo attuale sistema interno di gestione ambientale sono integrati nella misurazione complessiva delle sue prestazioni. La nuova strategia permetterà un monitoraggio più dettagliato della sua impronta ambientale.

Interagire più strettamente con i partner

Con il nuovo portale web interattivo, il Cedefop sarà in grado di indirizzare meglio le proprie informazioni in base alle diverse esigenze degli utenti. I punti di accesso permetteranno di recuperare informazioni tematiche e per paese che collegano risultati e set di dati provenienti da attività collegate di tutto il suo portafoglio. Questo approccio sarà anche alla base dei suoi strumenti interattivi, delle visualizzazioni dei dati e delle banche dati.

Il portale, e l'uso crescente di eventi virtuali e strumenti di comunicazione, permetterà una più stretta collaborazione con le parti interessate. Questo gli permetterà anche di riflettere meglio sulla natura tripartita dell'IFP. Per temi selezionati, i gruppi consultivi con i membri del consiglio di amministrazione assicureranno che i risultati del Centro siano modellati congiuntamente con i suoi principali soggetti interessati e riflettano le loro opinioni ed esigenze.

La cooperazione con altre organizzazioni coinvolte nelle nostre attività principali è reciprocamente vantaggiosa e aiuta l'efficienza e l'efficacia del Cedefop. Nel 2021, la periodica collaborazione con l'ETF ed Eurofound si concentrerà sui seguenti aspetti: qualifiche; monitoraggio dei progressi dei paesi nelle priorità dell'IFP; analisi del fabbisogno di competenze; sviluppo delle competenze nell'economia delle piattaforme; follow-up dell'indagine sulle imprese europee, in particolare l'analisi dell'indagine supplementare sull'impatto della Covid-19.

La collaborazione con le agenzie dell'UE giova anche al rendimento e ai processi amministrativi del Centro. Questo porta a un aumento dell'efficienza attraverso servizi condivisi in settori quali la protezione dei dati con ENISA o il ripristino in caso di disastro per i sistemi TIC con l'EUPO.

Essere ben gestiti ed efficienti

Mentre stiamo entrando nel secondo anno della pandemia, l'ambiente in cui opera il Cedefop rimane incerto. Tuttavia, entro i limiti di bilancio previsti, il suo programma di lavoro garantisce la flessibilità per adattarsi alle richieste che potrebbero emergere dal quadro politico in evoluzione o da altri sviluppi imprevedibili.

Il Cedefop continuerà a perseguire il suo programma di digitalizzazione per aumentare l'efficacia e offrire condizioni di lavoro sicure, flessibili e intelligenti al proprio personale altamente qualificato. La promozione di una cultura di collaborazione, condivisione delle conoscenze, apprendimento e sviluppo delle competenze sarà al centro della sua gestione dei talenti. Il Centro si impegna a rispettare i più elevati standard in materia di etica, integrità e conformità.

RIQUADRO 3. IL CEDEFOP 2020 IN CIFRE: RESILIENTE E AGILE



Come dimostrano gli indicatori di prestazione, il 2020 è stato un altro anno ricco di successi per il Cedefop, contro ogni previsione. Il 100 % di tasso di esecuzione del bilancio è solo una delle prove di questo. Il Cedefop non solo ha realizzato il proprio programma di lavoro, ma ha fatto di più, adattando in modo flessibile il lavoro per fornire evidenze mirate, aggiornate e in tempo reale.

Applicando una tecnologia all'avanguardia, ha garantito un elevato interesse e una maggiore partecipazione ai propri eventi online. Il feedback positivo dei partecipanti conferma che l'uso di eventi virtuali e ibridi in futuro lo aiuterà a essere più presente nella più ampia comunità dell'IFP.

Come si evidenzia dai risultati nel 2020, non ha solo dimostrato agilità e flessibilità nel rispondere agli sviluppi socioeconomici e alle sfide emergenti. Ha anche palesato il proprio ruolo di fornitore centrale proattivo di informazioni per le politiche dell'UE in materia di IFP, competenze e qualifiche. Il programma di lavoro 2021 comprende attività lungo la catena dei risultati di valore per sostenere le politiche in materia di IFP, competenze e qualifiche in stretta collaborazione con

la Commissione, gli Stati membri, le parti sociali e altre parti interessate. Il Cedefop rimarrà un incubatore di idee e una piattaforma per l'apprendimento delle politiche, un fornitore di ricerche e analisi valide nonché un partner prezioso nell'attuazione delle politiche.

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Nota informativa – 9154 IT

Cat. n.: TI-BB-21-001-IT-N

ISBN 978-92-896-3117-4, doi:10.2801/11999

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione
professionale (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo:

www.cedefop.europa.eu/it/user/register

Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salonicco (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu
