



# VERSO NUOVI ORIZZONTI

## Trasformare le realtà dell'istruzione e formazione professionale Attività del Cedefop 2019-20

### ATTRAVERSARE LE TRANSIZIONI

Transizione è la parola chiave che segna il quadro politico 2019 e 2020 in cui opera il Cedefop. La nuova Commissione ha fissato un obiettivo molto ambizioso per l'UE: passare a un'economia verde e digitale che sia al servizio delle persone e non lasci indietro nessuno. Affinché questa transizione abbia successo, è essenziale investire maggiormente nelle competenze e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per tutti. Poiché tutti gli adulti dovranno migliorare le loro competenze e riqualificarsi, l'istruzione e la formazione professionale (IFP) svolgeranno un ruolo fondamentale nella strategia per la crescita sostenibile.

Il Cedefop è pronto a collaborare con la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali per contribuire allo sviluppo e alla realizzazione del futuro programma per le competenze e l'IFP. L'Agenzia si adeguà in modo flessibile all'evoluzione delle esigenze delle parti interessate, come dimostra il mandato conferito di lavorare nel settore dell'IFP, delle competenze e delle qualifiche, stabilito nel suo regolamento rifiuto (in vigore dal 2019). Mantenendo la struttura di governance tripartita, il regolamento garantisce la ricerca, le analisi e il sostegno del Cedefop affinché i paesi possano collegare l'IFP al mercato del lavoro. I risultati conseguiti nel 2019 e le attività per il 2020 lo dimostrano, come si evince dai seguenti esempi.

### NUOVE INFORMAZIONI SULLE COMPETENZE PER UN CAMBIAMENTO DINAMICO

Per aiutare i singoli e le imprese a gestire la transizione verso nuove richieste di competenze e nuove tipologie di lavoro, è necessario adeguare l'IFP e le qualifiche. Esaustive informazioni sul mercato del lavoro e analisi del fabbisogno di competenze (LMSI) – che tengano il passo con gli sviluppi dinamici e anticipino le tendenze a più lungo termine – costituiscono una condizione preliminare. Il Cedefop è nella posizione ideale per sostenere gli Stati membri dell'UE, le parti sociali e altre parti interessate in questo processo.

L'anticipazione delle competenze è quindi al centro della sua attività.

Nel 2020 saranno disponibili i risultati delle valutazioni dell'Agenzia sulla gestione delle competenze in Bulgaria, Estonia, Grecia e Slovacchia. Grazie a queste valutazioni, il Cedefop ha assistito i paesi nel rafforzamento delle loro capacità di previsione e nell'uso di LMSI per sostenere il dialogo sociale e l'elaborazione di politiche per l'IFP, l'orientamento, l'occupazione, lo sviluppo settoriale e le strategie di innovazione.

#### Dati oggettivi in tempo reale

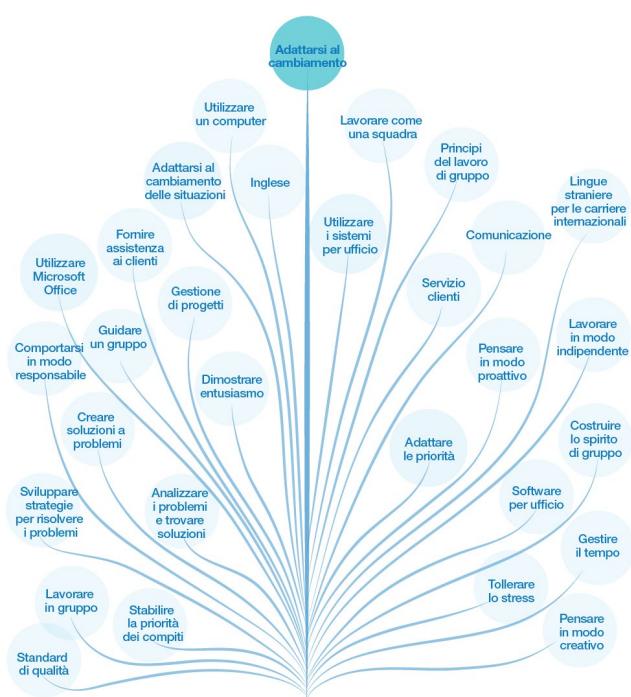


Le attività di sviluppo delle competenze e riqualificazione devono soddisfare la domanda immediata e la domanda di competenze emergenti. La velocità del cambiamento impone di adattare e combinare le informazioni tradizionali con la recente analisi dei dati, al fine di fornire dati oggettivi sull'offerta, la domanda e il disallineamento delle competenze. L'apprendimento automatico e altri metodi di intelligenza artificiale contribuiscono a rendere le informazioni sul mercato del lavoro e le analisi del fabbisogno di competenze più veloci e dettagliate.

Il Cedefop si è addentrato in un nuovo territorio e ha sviluppato un sistema d'informazione in tempo reale utilizzando i megadati (big data). Il sistema segnala come i posti di lavoro stanno cambiando dall'interno e quali nuovi posti stanno emergendo, una risorsa che le previsioni non possono fornire.

Il Cedefop ha analizzato oltre 70 milioni di annunci di lavoro online in tutti gli Stati membri e in tutte le lingue. I dati mostrano quali posti offrono i datori di lavoro e quali competenze richiedono all'interno e tra i vari paesi. Adattarsi al cambiamento è in cima alla lista delle priorità in tutti i settori. Lavorare in team, usare il computer, conoscere l'inglese e assistere i clienti sono anch'esse competenze molto richieste. Le competenze trasversali costituiscono un terzo di quelle elencate negli avvisi di posto vacante; meno della metà sono competenze tecniche, mentre un quarto sono competenze digitali. Queste informazioni

FIGURA 1. COMPETENZE RICHIESTE DAI DATORI DI LAVORO



Fonte: Cedefop.

potrebbero anche orientare le persone in cerca di lavoro.

Alla fine del 2019 erano disponibili set di dati per 18 paesi. Nel 2020 la banca dati sarà completamente popolata. Il Cedefop preparerà inoltre un manuale sui metodi di previsione delle competenze tecnologiche e si concentrerà sulla combinazione di diverse modalità di raccolta di LMSI per sostenere l'apprendimento strategico e le azioni mirate.

## Prospettive delle competenze oltre il 2030



In linea con il suo mandato, nella primavera 2020 il Cedefop pubblicherà nuove proiezioni a lungo termine sull'offerta e la domanda di competenze nell'UE. Queste previsioni periodiche sono le uniche previsioni comparabili, nell'Unione, delle tendenze del mercato del lavoro a livello di paesi, settori e professioni.

Le proiezioni copriranno un orizzonte temporale di 15 anni. Il Cedefop valuterà inoltre i dati per comprendere in che modo la domanda e l'offerta di competenze possano essere influenzate dal Green Deal dell'Unione europea, dal crescente ricorso all'automazione e all'intelligenza artificiale e dall'invecchiamento della popolazione.

## Uno sguardo al lavoro e all'apprendimento futuri

L'elaborazione delle politiche oggi richiede una comprensione di come lavoreremo e impareremo domani. Il lavoro freelance mediato da piattaforme online rap-

presenta ancora soltanto una piccola parte dell'occupazione, seppur in rapida crescita. Questa tendenza ha delle ripercussioni sul fabbisogno di competenze, sul modo in cui queste ultime sono acquisite e abbinate ai posti di lavoro e, successivamente, sull'IFP tradizionale e sui percorsi di apprendimento permanente delle persone.

*CrowdLearn* del Cedefop, il primo studio mai condotto su questi temi, integra il lavoro intrapreso dal Centro comune di ricerca della Commissione e dall'OCSE. Dai risultati emerge un mix unico di competenze e inclinazioni personali come condizione indispensabile per avere successo in questo mercato digitale. La relazione sarà pubblicata nel 2020. I risultati sono stati presentati in una serie di seminari a Bruxelles che l'Agenzia organizza con le presidenze dell'UE.

## CONTRIBUTO ALLA POLITICA DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Per gestire le transizioni e costruire percorsi di apprendimento permanente e di sviluppo della carriera, i singoli e le organizzazioni hanno bisogno di un'assistenza efficace in tutte le fasi.

### Collegare orientamento e convalida

La convalida e l'orientamento aiutano a valorizzare le competenze acquisite al di fuori dell'apprendimento formale, a utilizzarle e a identificare la formazione necessaria per colmare le lacune. Entrambi sono elementi essenziali per il successo delle strategie di sviluppo delle competenze e di riqualificazione.

Uno studio del Cedefop pubblicato nel 2019 ha fatto luce su come migliorare, collegare e coordinare al meglio questi servizi interdipendenti: ne emerge la necessità di una politica o un quadro (giuridico) generali per le diverse professioni e i diversi settori dell'istruzione con obiettivi, ruoli e responsabilità chiaramente definiti. A tal fine, è necessario un ampio dialogo e un forte impegno da parte dei responsabili politici, delle parti sociali e di una vasta gamma di parti interessate. Le conclusioni dello studio e l'analisi dell'aggiornamento dell'inventario europeo sulla convalida del 2018, al quale il Cedefop dà il proprio contributo, orienteranno la relazione della Commissione europea sui progressi compiuti dai singoli paesi nel dare seguito alla raccomandazione del Consiglio del 2012. Nel 2020 il Cedefop pubblicherà anche relazioni di valutazione dei sistemi nazionali di orientamento, elaborate dai membri della rete CareersNet dell'Agenzia.

### I risultati dell'apprendimento nella pratica

I risultati dell'apprendimento costituiscono il punto di partenza per l'orientamento e la convalida dell'ap-

prendimento non formale e informale. Essi sostengono i quadri delle qualifiche in tutto il mondo e aiutano a confrontare le qualifiche a livello internazionale e a riformare l'istruzione e la formazione. A seconda dello scopo, i risultati dell'apprendimento sono definiti in modo diverso.

Su iniziativa dell'UNESCO, il Cedefop – unitamente all'ETF – sta collaborando alla realizzazione di un manuale internazionale per aiutare coloro che devono descrivere e utilizzare i risultati dell'apprendimento. Il manuale rispecchierà l'esperienza e le sfide incontrate dagli esperti in diverse regioni. I dati confluiranno in una pubblicazione e in un sito web con definizioni ed esempi provenienti da diversi paesi. Il contributo del Cedefop attingerà al suo manuale europeo, al suo forum sull'apprendimento strategico 2018 e alla ricerca sull'utilizzo dei risultati dell'apprendimento per confrontare le qualifiche.

### Comprendere i punti di vista dei cittadini

Garantire e sostenere l'accesso per tutti non è sufficiente a trasformare l'apprendimento permanente in una realtà. Per poter incoraggiare un maggior numero di persone a sviluppare le proprie competenze, è importante comprendere in che modo percepiscono l'IFP e i suoi benefici. Considerata l'estrema necessità di sviluppare le competenze, la seconda indagine del Cedefop sull'IFP si è concentrata sui loro punti di vista e atteggiamenti nei confronti della formazione continua.

I primi risultati suggeriscono che gli europei di tutti i livelli d'istruzione riconoscono ampiamente il valore dell'istruzione degli adulti per lo sviluppo della carriera e quello personale, la ricerca di lavoro e il reddito. I risultati completi saranno pubblicati nel 2020 e discussi in occasione di importanti eventi a livello dell'UE – fra cui la Settimana europea delle competenze professionali – che riguarderanno il ruolo e l'efficacia dell'apprendimento in età adulta nonché i servizi di orientamento e consulenza.

## SOSTEGNO CONTINUO AL MIGLIORAMENTO E AL RINNOVAMENTO DELL'IFP

Per quanto riguarda i giovani, attualmente quasi un terzo degli studenti dell'IFP secondaria superiore partecipa a programmi combinati di alternanza scuola lavoro. Gli apprendistati sono sempre più apprezzati come un modo efficace per allineare meglio le competenze alla domanda delle imprese e dell'economia.

### Migliorare l'apprendistato

Grazie alla sua lunga tradizione di qualificazione dei giovani per posti di lavoro duraturi e di creazione di una forza lavoro qualificata, l'apprendistato è diven-

nuto un elemento centrale per l'elaborazione delle politiche dell'UE. È inoltre sempre più considerato un'opzione valida ai livelli di qualificazione più elevati (EQF 5 e superiori) nonché per il miglioramento delle competenze o la riqualificazione degli adulti. La pubblicazione dello [studio esplorativo del Cedefop sugli apprendistati per adulti nel 2019](#) è stata quindi tempestiva.

Nel 2019, il Cedefop ha continuato a lavorare con i paesi e le parti sociali per ampliare e migliorare gli apprendistati e sostenere la relativa alleanza europea:

- arricchendo la base di dati oggettivi per l'apprendimento strategico e lo sviluppo delle politiche;
- sostenendo l'attuazione del quadro europeo per un apprendistato efficace e di qualità;
- stimolando la riflessione sul futuro dell'apprendistato.

Poiché i costi sostenuti dalle imprese possono ostacolare l'espansione dell'apprendistato, i paesi mettono a punto incentivi per stimolare il mondo imprenditoriale, in particolare le PMI, a impegnarsi nella formazione e/o ad aprirsi a specifici gruppi destinatari. Una nuova banca dati del Cedefop presenta diversi meccanismi e strumenti di finanziamento che motivano i datori di lavoro a offrire posti di apprendistato e incoraggiano i singoli a iniziare uno.

Entrambe le banche dati contribuiscono a monitorare i progressi compiuti dai paesi nell'applicazione del [quadro europeo di qualità per gli apprendistati](#). A tal fine, il Cedefop ha [effettuato una mappatura delle informazioni fornite sulla base dei criteri stabiliti dal quadro di riferimento per la qualità](#). L'obiettivo è quello di sviluppare uno strumento interattivo e di facile utilizzo per consentire agli utenti di recuperare direttamente le informazioni pertinenti, e generare un "pannello interattivo di attuazione".

#### La banca dati sul finanziamento dell'apprendistato:

- informa su circa 30 modalità di finanziamento dell'apprendistato;
- presenta oltre 50 strumenti di finanziamento;
- consente il confronto tra i vari paesi;
- offre una panoramica di oltre 20 paesi.



Queste informazioni complete sui finanziamenti integrano la [banca dati del Cedefop sui programmi di apprendistato](#).



Per la realizzazione di queste banche dati il Cedefop ha collaborato strettamente con la propria [comunità di esperti nazionali](#), istituita per contribuire a migliorare la conoscenza dei programmi di apprendistato. Nel 2020, un forum sull'apprendimento strategico si concentrerà su vari approcci volti a garantirne la qualità. Saranno disponibili i risultati preliminari dello studio transnazionale sulla mobilità a lungo termine

degli apprendisti.

### Le prossime tappe dell'apprendistato

Il ritmo accelerato dei cambiamenti del mercato del lavoro, le nuove forme di lavoro e di apprendimento nonché il cambiamento dei modelli di partenariato e di cooperazione renderanno necessario ripensare gli apprendistati. In un evento congiunto organizzato nel 2019 dal Cedefop e dall'OCSE si è discusso delle recenti ricerche sugli effetti che queste tendenze hanno sull'apprendistato.

**Cedefop and OECD symposium**  
The next steps for apprenticeship

7 October 2019



Gli esempi e gli scenari presentati spaziavano dalla formazione collaborativa e l'uso della digitalizzazione, agli apprendistati per laureati. Il simposio alimerterà le riflessioni del Cedefop sul modo migliore per sostenere i responsabili politici nella costruzione degli apprendistati del futuro.

### Promuovere le competenze chiave nell'IFP

I dati estratti dalle informazioni sulle competenze del Cedefop dimostrano come le competenze chiave stiano acquisendo sempre maggior importanza per l'occupazione. Sono essenziali per l'apprendimento permanente, l'occupabilità e lo sviluppo personale. Trovare il giusto mix di competenze professionali e trasversali è una delle principali sfide. Le competenze chiave figuravano pertanto tra le priorità della cooperazione europea in materia di IFP.

Uno studio comparativo del Cedefop ha esplorato il modo in cui i paesi hanno promosso e incorporato le competenze alfabetiche funzionali e le competenze multilingue e digitali nell'IFP iniziale, rivelando come le politiche che integrano competenze chiave contribuiscono ai cambiamenti nell'IFP iniziale. Lo studio sarà pubblicato nel 2020, ma i primi risultati sono stati discussi in occasione della riunione dei direttori generali dell'IFP durante la presidenza rumena e nel contesto di un seminario del Cedefop. Una tavola rotonda nell'ambito del seminario si è incentrata su un progetto per plasmare le competenze chiave nell'IFP.

### Rivelazione di una miniera nascosta di informazioni

Il confronto e l'analisi delle caratteristiche, delle tendenze e dei progressi dell'istruzione e formazione professionale richiedono una conoscenza approfondita e informazioni aggiornate sul funzionamento dell'IFP in ciascun paese. Costituiscono inoltre una condizione

preliminare per l'apprendimento strategico. Dalla sua fondazione 45 anni fa, l'informazione sui sistemi di IFP è stata una colonna portante delle attività del Cedefop. Negli ultimi vent'anni, i dati sono stati raccolti tramite ReferNet, la rete dell'Agenzia negli Stati membri dell'UE, in Islanda e Norvegia. Le informazioni sui sistemi sono state alla base delle attività svolte dal Cedefop e dai suoi partner. Nel 2019, il Cedefop ha messo in primo piano questa esclusiva fonte di informazioni.

La **banca dati**, di facile navigazione, consente agli utenti di:

- ottenere informazioni su più di 35 sistemi di IFP;
- generare oltre 2 500 pagine di dati attraverso un punto di accesso unico;
- confrontare le informazioni per paese e per tema;
- visualizzare i diagrammi dei sistemi nazionali di IFP;
- scaricare le relazioni nazionali.



Questa banca dati aiuta i responsabili politici, le parti sociali, i ricercatori e altre parti interessate a comprendere meglio le analogie e le differenze dei sistemi nazionali di IFP. Essa fornisce inoltre informazioni sui tipi di programma, sui livelli di qualificazione che ne derivano, sulla quota di apprendimento basato sul lavoro, sugli erogatori di istruzione e formazione professionale e sui gruppi destinatari. Le informazioni saranno aggiornate ogni due anni, con accesso ai dati storici

### IMPEGNO COSTANTE PER L'EFFICACIA, LA SINERGIA E L'EFFICIENZA

Nel 2019, il Cedefop ha contribuito significativamente alla Settimana europea delle competenze professionali: simultaneamente, ha organizzato la conferenza dal titolo **"L'IFP per tutti: competenze per la vita"** e ha collaborato all'evento **"IFP nel mondo e per il mondo"**. Il premio **#CedefopPhotoAward** ha fatto parte, ancora una volta, del **concorso per il premio all'eccellenza nell'IFP**.

### Cooperazione europea: guardare al passato e pianificare il futuro

Poiché il ciclo programmatico per la cooperazione in materia di IFP si concluderà nel 2020, il Cedefop, insieme all'ETF, ha analizzato i progressi compiuti dai paesi nelle priorità concordate congiuntamente per l'IFP negli ultimi anni. I risultati delle relazioni periodiche hanno ispirato le riflessioni del Comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) sul futuro dell'IFP. La relazione finale sarà discussa in occasione di un evento – previsto per giugno 2020 – organizzato congiuntamente dalle due agenzie sotto l'egida della presidenza croata e di quella tedesca. I risultati

confluiranno in una nuova strategia per l'IFP che sarà sottoposta ad approvazione nel 2020.

### Creare sinergie operative

Il Cedefop continua ad adoperarsi per migliorare l'efficienza amministrativa e conseguire collaborazioni con altre agenzie attraverso la condivisione delle competenze e dei servizi.

Più di recente, le sue iniziative hanno cercato di mettere in comune le competenze in materia di contenuti per creare sinergie. La quarta edizione dell'indagine europea sulle imprese è gestita congiuntamente dal Cedefop e da Eurofound. Essa si concentra sul legame tra le competenze aziendali e le strategie gestionali – compresa la risposta alla digitalizzazione – e sul modo in cui ciò si ripercuote sui risultati aziendali. Oltre alla condivisione dei costi, l'analisi dei risultati trae beneficio dall'esperienza combinata delle due agenzie. Essa aiuterà i responsabili politici a elaborare politiche basate su dati concreti per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori, compresa la formazione, e per sostenere la buona salute delle imprese. Nel 2020, il Cedefop ed Eurofound pubblicheranno i risultati dell'indagine organizzando un evento congiunto.

Il Cedefop continuerà a sostenere il proprio personale altamente qualificato attraverso lo sviluppo professionale continuo e un ambiente di lavoro sano e sicuro che favorisce il dialogo, l'innovazione e l'apprendimento, oltre a impegnarsi per migliorare la propria gestione energetica e ambientale e per soddisfare i più elevati standard etici, di integrità e conformità ai regolamenti e alle raccomandazioni dei revisori.

### RIQUADRO 1. IL CEDEFOP IN CIFRE

Citazioni del lavoro del Cedefop in **167** documenti strategici e relazioni del Consiglio, della Commissione europea, del Parlamento europeo e delle parti sociali dell'Unione e **98** documenti di organizzazioni internazionali quali l'OCSE, l'ILO e l'UNESCO

**150** contributi alle riunioni degli alti responsabili che sostengono l'attuazione delle politiche e **52** contributi ad altre conferenze ed eventi di rilievo

**838** citazioni nella letteratura accademica 2018-19

**424 000** pubblicazioni del Cedefop scaricate

Europass: oltre **30 milioni** di visite e più di **25 milioni** di CV generati online

Consultazioni del sito: **790 000** visite e **1 335 000** visualizzazioni di pagine

Panorama delle competenze dell'UE: quasi il **50%** di aumento degli utenti dal 2018

Tasso di occupazione della tabella dell'organico: **95%**

Tasso di esecuzione del bilancio: **99.99%**

Fonte: Sistema per la misurazione dei risultati del Cedefop.

