



European Training Foundation

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE CONSOLIDÉ 2021

FONDATION EUROPEENNE POUR LA FORMATION

Synthèse



SYNTHÈSE

Le présent rapport d'activité annuel démontre le succès de la mise en œuvre du programme de travail annuel de l'ETF pour 2022¹, qui était la deuxième année de mise en œuvre de la stratégie de l'ETF pour 2027. En 2022, l'ETF s'est avérée une organisation mature et résiliente, dotée d'une forte capacité de réponse aux défis. L'ETF a continué de soutenir la reprise à long terme après la pandémie de COVID-19, de gérer l'incidence de l'inflation et de la hausse des prix des services publics sans perturbation majeure de leur mise en œuvre, de passer des modalités de travail en ligne à des modalités hybrides, et d'accompagner les pays partenaires dans leur processus de transition vers le statut de membre «candidat» de l'UE. En outre, elle a été en mesure d'introduire davantage de flexibilité dans son plan de travail et d'absorber des chocs tels que l'agression russe contre l'Ukraine, garantissant ainsi sa pertinence pour répondre aux systèmes de développement du capital humain (DCH) et les soutenir pendant ou après un conflit.

¹ Le présent rapport annuel d'activité consolidé a été élaboré conformément à l'article 13 du règlement de l'ETF et à l'article 48 du règlement financier de l'ETF, et dans le format défini par le réseau des agences de l'UE en coopération avec la Commission.

Réponse de l'ETF à la crise ukrainienne et suivi de celle-ci

En particulier, l'ETF suit actuellement la crise ukrainienne et apporte des réponses lorsque cela est possible et pertinent, en contact étroit avec différents services de la Commission, en tirant parti de son expertise thématique et de sa connaissance des systèmes d'éducation et de formation du pays, tout en renforçant les partenariats avec les parties prenantes locales et les autres acteurs. Ce faisant, elle adapte en permanence son programme de travail annuel afin d'intégrer les nouveaux besoins au fur et à mesure qu'ils apparaissent.

Au-delà du programme d'aide d'urgence en faveur de l'Ukraine, l'ETF a mis en place un centre de ressources en ligne pour la reconnaissance des qualifications, des compétences et des périodes d'étude des réfugiés ukrainiens.

L'ETF a également élaboré une proposition, en accord avec les acteurs locaux et le gouvernement ukrainien, pour la relance et la reconstruction (après le conflit) de l'Ukraine, qui vise à reconstruire un réseau d'EFP plus solide, plus résilient et adapté aux besoins, capable de stimuler l'innovation locale et la compétitivité en vue d'une croissance et d'une reprise durables.

En outre, l'ETF échange des informations avec d'autres agences de l'UE et les services de la Commission sur les efforts scientifiques collectifs et la collecte de données en réponse à la guerre en Ukraine, notamment: [Informations pour les personnes fuyant l'Ukraine](#); [ETF - mégadonnées pour la veille du marché du travail - Ukraine](#); et [Analyse hebdomadaire de l'ETF sur l'invasion de l'Ukraine: impact sur le capital humain et l'éducation](#).

Enfin, l'ETF a piloté un projet sur les micro-crédits en Ukraine, comparant ses qualifications à celles du CEC et soutenant la CE dans l'évaluation de son processus d'adhésion à l'UE.

En 2022, les évaluations réalisées par des parties externes sur les travaux de l'ETF ont mis en évidence un certain nombre de façons dont elle apporte une valeur ajoutée à ses bénéficiaires. L'ETF a une fonction de suivi et d'évaluation complète qui se distingue par une méthodologie unique, un large engagement des parties prenantes (y compris les partenaires sociaux) et l'utilisation de données et d'éléments probants de haute qualité qui ne sont pas disponibles ailleurs. Ces facteurs permettent à l'ETF de relever les défis politiques réels et d'influencer les investissements dans le développement du capital humain (DCH).

En outre, l'ETF a été reconnue pour sa capacité à transformer les connaissances et les informations en une hiérarchisation des travaux pertinente et à l'épreuve du temps. Cette capacité à anticiper les tendances et les évolutions futures est essentielle pour se préparer aux défis et aux opportunités à venir. Il joue également un rôle essentiel dans la détermination du positionnement futur de l'ETF et dans l'établissement de l'agenda, ainsi que dans l'avancement du développement des connaissances.

Le succès de l'ETF repose sur des méthodes solides et des approches innovantes et flexibles qui favorisent la confiance et une communication efficace avec les pays partenaires. L'ETF est considérée comme un précieux courtier en connaissances et un leader dans l'inspiration des réformes du système et des changements politiques. En tant que telle, elle a

créé une demande d'activités efficaces qui tirent parti de la crédibilité et de la pertinence mondiales de l'ETF en tant qu'acteur du développement du capital humain. Son influence s'étend au-delà de ses partenaires immédiats, ce qui en fait un acteur essentiel de la communauté du développement du capital humain au sens large.

C'est pourquoi, quelle que soit la difficulté du contexte, l'ETF entend avoir une influence sur les marchés du travail et les lieux de travail en incitant à la mise en place de nouveaux ensembles de compétences afin que chacun puisse tirer le meilleur parti des possibilités offertes tout en atténuant les risques émergents. Elle aide par ailleurs les pays à poursuivre la réforme de leurs systèmes d'éducation et de formation et de leurs marchés du travail, afin que ceux-ci répondent aux besoins géopolitiques et socio-économiques, résistent davantage aux chocs, et s'orientent vers des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie complets, ouverts et flexibles. En outre, en 2022, l'ETF a prouvé que sa force réside dans l'utilisation de son expertise et de son intelligence pour fournir des conseils politiques contextualisés. Les connaissances et les données générées par l'ETF sont adaptées aux différents besoins des pays et des services de la CE, ce qui ajoute de la diversité et de la valeur à sa contribution à la dimension internationale du développement du capital humain.

De plus, en 2022, les services de la CE ont confié à l'ETF de nouveaux accords de collaboration et de nouveaux contrats ou projets de subventions supplémentaires. Avec la DG INTPA, un contrat a été signé pour l'organisation de deux sessions de formation pour les délégations de l'UE (DUE) en Afrique subsaharienne et en Asie. L'accord de niveau de service avec la DG EMPL sur les centres d'excellence professionnelle (CEP) s'est déroulé en 2022, l'ETF assurant sa visibilité et son positionnement à l'échelle mondiale. L'accord de contribution «Dialogue et action pour la jeunesse ingénieuse en Asie centrale» (DARYA) a été signé avec la DG INTPA et officiellement lancé lors d'un événement en Ouzbékistan et d'un autre au Kazakhstan, où les voix des jeunes d'Asie centrale ont été largement diffusées. Les travaux ont également progressé dans le cadre du cadre continental africain des certifications (ACQF), avec la participation de 28 pays et de deux communautés économiques régionales.

2022 a été l'Année européenne de la jeunesse. L'ETF a continué à soutenir la garantie pour la jeunesse dans les Balkans occidentaux et a apporté son soutien aux mesures en faveur de la jeunesse dans les régions du partenariat oriental et de la Méditerranée méridionale et orientale. L'ETF a préconisé et proposé des conseils stratégiques au niveau des politiques actives du marché du travail dans les pays partenaires afin de soutenir les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation (NEET). Pour répondre aux politiques en faveur de la jeunesse, il est nécessaire de nouer des alliances avec d'autres parties prenantes et organisations en vue d'interventions systémiques.

Dans ce contexte, l'ETF a uni ses forces avec un certain nombre de partenaires tels que l'UNICEF pour la promotion de l'agenda pour la jeunesse ou avec des organisations sur le terrain, telles qu'Enabel, afin de soutenir l'autonomisation des jeunes et les compétences vertes en Palestine. Elle a également noué un dialogue avec ses homologues des agences de la DG EMPL sur un certain nombre de questions liées au partage des connaissances et à la recherche d'efficacité communes. Cette collaboration fructueuse entre les agences a été mise en évidence lors de la manifestation «Jeunesse d'abord!» organisée au Parlement européen en septembre. L'événement a fourni une plateforme aux agences relevant de la compétence de la DG EMPL afin de présenter aux membres du Parlement européen (MPE)

leur capacité à travailler ensemble et à tirer parti des connaissances et des outils de chacun pour créer d'éventuelles synergies futures.

À la suite de la pandémie, les réseaux sont apparus comme une nouvelle manière de travailler. Ils rassemblent des groupes d'experts géographiquement et thématiquement diversifiés. L'ETF a mobilisé plus de 2 000 parties prenantes à l'échelle internationale pour forger de nouveaux partenariats, qui incluent des enseignants qui excellent dans leur domaine, des écoles capables de partager leurs pratiques innovantes, des partenaires sociaux et des acteurs du secteur privé intéressés par l'apprentissage mutuel, ainsi que des organisations qui peuvent être des partenaires stratégiques dans la fourniture des services de l'ETF.

Le processus de changement de OneETF a contribué à faciliter la transformation structurelle de l'organisation à la suite de l'adoption de la stratégie 2027 de l'ETF. Outre le renforcement de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de l'ETF, le processus de changement a permis à l'ETF de se préparer à la nouvelle normalité et au travail hybride. Dans le cadre de ce processus, l'ETF a adopté une nouvelle approche de la communication stratégique, qui a contribué à aligner ses efforts de communication et de sensibilisation sur ses objectifs stratégiques. L'organisation a également mis en œuvre un nouvel ensemble de valeurs, un nouveau cadre de carrière, une approche de gestion des personnes et a développé sa fonction de communication interne.

En outre, l'ETF a accompli des progrès significatifs dans la numérisation et a mis en œuvre un nouveau système de planification et de suivi institutionnel. L'agence a également accompli de gros progrès dans la réalisation des objectifs de durabilité, y compris l'enregistrement EMAS et la certification ISO 14001, ainsi que la mise en œuvre d'un plan de déplacement durable. Dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, l'ETF a adopté un nouveau cadre et signé la charte de la diversité des agences de l'UE, avec des mesures en cours pour sensibiliser et améliorer le recrutement et l'image de marque des employeurs. Malgré la crise budgétaire provoquée par l'inflation et les prix des services publics, l'ETF a été en mesure de gérer efficacement ses dépenses, d'introduire des mesures d'économie et de redéfinir les priorités sans que son programme de travail ne subisse de perturbations majeures.

Ces réalisations se reflètent dans les indicateurs clés de performance (ICP) de l'agence, qui démontrent sa pertinence et sa capacité à répondre à l'évolution des besoins des pays partenaires, ainsi qu'aux demandes émanant de la Commission européenne et des délégations de l'UE.