

# **ACTAS**

# **REUNIÓN DEL**

# **CONSEJO DE**

# **DIRECCIÓN**

# **DE 25 DE NOVIEMBRE**

# **DE 2016**

## **1. Aprobación del orden del día**

El Consejo aprueba el orden del día de la reunión.

## **2. Introducción**

La reunión del Consejo de Dirección (CD) de la ETF se celebra en Bruselas el 25 de noviembre de 2016. Michel SERVOZ, Director General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (CE), preside la reunión. Durante su breve ausencia, debida a otras obligaciones, Bernard BRUNET, Jefe de Unidad (DG NEAR), ocupa la presidencia.

La CE se encuentra representada asimismo por Stefano SIGNORE, Jefe de Unidad (DG NEAR), Kiril KIRYAKOV (DG EMPL), Christophe MASSON (DG NEAR) y Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO).

El Presidente da la bienvenida a los nuevos miembros del CD: Kaloyan DAMYANOV (Bulgaria), Amalie SCHMIDT (Dinamarca), Carina LINDEN (Suecia), Manuel VELLA (Malta) y Santa OZOLINA (Letonia). También presenta a los observadores de los países asociados recién designados: Nigar ISMAYILZADE, de Azerbaiyán, Dragana SAVIC, de Serbia (que no ha podido asistir), y Monia RAIES MGHIRBI, de Túnez.

En representación del Comité de personal de la ETF asiste Elena-Venera IONITA.

No han podido asistir los representantes de Luxemburgo, Polonia, Portugal, el Reino Unido y la República Checa.

Jean-François MEZIERES, miembro independiente representante del Parlamento Europeo, no ha podido asistir.

En su alocución de apertura, el Presidente anuncia el acuerdo alcanzado en el Consejo el día anterior acerca de la Agenda de Capacidades y la Garantía Capacidades, que han pasado a denominarse «Itinerarios de mejora de las capacidades». Informa de que, a pesar del cambio de nombre, el fondo de la iniciativa sigue siendo el mismo.

## **3. Seguimiento de la reunión anterior**

### **i. Acta de la reunión anterior**

Micheline SCHEYNS (Bélgica) pregunta si el instrumento de EFP que se menciona en la página 11 del acta se ha aprobado ya y, en caso afirmativo, qué función desempeñaría la ETF en relación con dicho instrumento.

Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO) explica que el instrumento se aprobó el 11 de noviembre, a tiempo para su puesta marcha durante el primer trimestre de 2017. La función de la ETF será de apoyo técnico durante toda la vida útil del proyecto. La DG DEVCO tratará de nuevo esta cuestión por la tarde, en su informe oral.

Madlen SERBAN (ETF) subraya que la ETF está dispuesta a efectuar una aportación al instrumento de EFP y exponer los conocimientos especializados de la Fundación a los miembros del consorcio que representan a las instituciones multilaterales de cooperación en los Estados miembros de la UE.

Se aprueba sin observaciones el acta de la reunión anterior, celebrada el 10 de junio de 2016.

## ii. Seguimiento de las actuaciones y procedimientos escritos

El Presidente presenta los puntos relativos al seguimiento de las actuaciones de la Fundación en este sentido, así como la lista de procedimientos escritos desarrollados desde la última reunión del Consejo de Dirección.

No se formulan observaciones ni preguntas.

## 4. Documento Único de Programación (DUP) para 2017-2020

Madlen SERBAN (ETF) expone brevemente el punto en el que se halla la ETF en el proceso de adopción del DUP. Se refiere la estructura «en cascada» de la metodología de planificación de la ETF, que comenzó con la Estrategia 2014-2020 de la Fundación aprobada por el Consejo de Dirección en 2012. En el marco de esta estrategia, la ETF adoptó su Perspectiva a medio plazo 2014-2017, tras la que ha seguido el DUP para 2017-2020. La estructura del DUP se atiene a un formato normalizado para todas las agencias e incluye tanto la perspectiva plurianual 2017-2020 (secciones I y II) como detalles referidos a las actuaciones previstas para 2017 (sección III).

Estos documentos estratégicos orientan a su vez la planificación operativa de la ETF en los proyectos y los países asociados. Al respecto, Madlen SERBAN se refiere a los planes de ejecución de proyectos estratégicos detallados y las perspectivas estratégicas por país, que pone a disposición del Consejo de Dirección a título informativo.

Madlen SERBAN subraya la importancia de asegurar que el trabajo de la ETF se adecúe continuamente a las cambiantes prioridades de la UE, los contextos de los países asociados y la evolución pertinente de las políticas internacionales. En este sentido, presenta dos documentos sobre la contribución de la Fundación al Programa de Trabajo para 2017 de la Comisión Europea publicado recientemente. También destaca que los contextos de los países asociados tienen en cuenta los resultados del Proceso de Turín de 2016. Por último, subraya la importancia de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 para la labor de la ETF, dada la interrelación entre ámbitos políticos entre los que cabe incluir la calidad de la educación, el empleo, la fortaleza de las comunidades y la gobernanza de múltiples niveles, la pobreza y el género y el cambio climático.

El DUP también tiene en cuenta los resultados de la evaluación externa de la ETF.

El DUP distingue entre países de prioridad elevada o baja, con arreglo a las decisiones de los servicios de la Comisión. La ETF, obligada por la reducción presupuestaria y los recortes de personal, ha puesto en marcha una estructura de prioridades negativas con el fin de obtener un rendimiento óptimo a partir de unos recursos limitados, teniéndose en cuenta las prioridades de cada país. Sin embargo, la Directora subraya que la ETF ha propuesto incluir todos los países en el Proceso de Turín y dar una respuesta favorable a las peticiones de ayuda de la UE.

La Fundación trabaja a nivel sistémico para introducir cambios estructurales en los países y no facilita asistencia técnica como tal, sino que fundamenta su labor en la capacidad de absorción de los diferentes países que determinan las evaluaciones de impacto.

La ETF ha integrado las actividades de comunicación en sus actividades operativas, al objeto de aumentar su difusión a tantas partes interesadas como sea posible en los países asociados.

Peter GREENWOOD (ETF) expone en qué consiste la lógica de intervención. Fundamentar el trabajo de la ETF en una lógica sólida y conectar todas las actividades de la Fundación fue una de las principales recomendaciones de la evaluación externa.

La lógica parte de un objetivo general (que se refiere al mandato de la ETF en lo que concierne a la aportación prevista de la Fundación en el contexto de las relaciones exteriores de la UE a través de la

EFP) y se divide en objetivos específicos (los ámbitos temáticos de actividad de la ETF, reconocibles a través de los proyectos estratégicos en los que se fundamentan las actividades operativas de la Fundación). Estos objetivos operativos generan una serie de productos y resultados. La medición de la repercusión de la ETF tiene dos dimensiones. En primer lugar, la ETF mide su repercusión intermedia a lo largo de los cuatro años del ciclo del DUP en lo que respecta a la mejora del acceso, el atractivo y la pertinencia y la capacidad de formulación de políticas del sistema de EFP. En segundo lugar, a lo largo de los siete años de su ciclo estratégico, la ETF medirá la contribución del sistema de EFP al desarrollo social y económico en los países asociados.

Desde 2012, la Fundación dispone de un marco de gestión del rendimiento que utiliza unos indicadores clave de rendimiento (ICR) que se han incluido en el DUP. Entre los ICR se incluyen indicadores normalizados definidos por los servicios de la Comisión para todas las agencias en apoyo del procedimiento de aprobación de la gestión presupuestaria (indicadores 1-4 y 9-15), así como indicadores específicos de las actividades de la ETF (indicadores 5-8). Los ICR representan el nivel máximo de la gestión del rendimiento de la ETF, en el marco de la cual se integra una gama diversa de indicadores de calidad y productividad que miden el rendimiento de los procesos internos de la Fundación.

Tras la aprobación preliminar por parte del Consejo de Dirección y antes del 30 de noviembre, la ETF presentará a las autoridades presupuestarias el DUP 2017, junto a información detallada sobre las actuaciones y los presupuestos de 2017, a modo de aportación a la decisión del Parlamento Europeo sobre el presupuesto de la UE, que se adoptará en diciembre de 2017. La ETF presentará el DUP y los detalles relativos al programa de trabajo de 2017 al Parlamento Europeo en la audiencia anual que se celebre en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. La adopción definitiva del DUP, incluido el programa de trabajo detallado de 2017, se producirá en enero de acuerdo con el Reglamento de la ETF. La Fundación publicará entonces el DUP, los planes de proyectos estratégicos y las perspectivas estratégicas por país.

El DUP representa un marco de programación evolutivo y ya incluye las primeras indicaciones de las prioridades de la ETF para 2018. La ETF presentará a la Comisión el DUP, actualizado con cualesquiera nuevas iniciativas políticas y con las cifras de ejecución del presupuesto de 2016 definitivas, con objeto de poner en marcha el procedimiento presupuestario de 2018 antes del 31 de enero de 2017.

Michel SERVOZ (DG EMPL) expresa su satisfacción con el documento presentado acerca de la adecuación de la labor de la ETF a las prioridades recogidas en el PT de la CE para 2017.

Karol JAKUBIK (Eslovaquia), en representación de la Presidencia de turno de la UE, da parte de las observaciones del Consejo de Dirección. Los representantes del Consejo consideran que el DUP es un documento sólido, toda vez que recoge en su totalidad la evolución pertinente de los sistemas de EFP y los mercados de trabajo de los países asociados y de la Unión Europea. También refleja las necesidades reales en materia de desarrollo, incluidos los enfoques y proyectos estratégicos. El Sr. JAKUBIK se refiere a ciertos comentarios y observaciones: 1) los proyectos en materia de migración se pormenorizarán en mayor medida; 2) el DUP presenta gran cantidad de actuaciones y proyectos pero sería necesaria una indicación clara de cuán realistas son, teniéndose en cuenta el presupuesto y otras necesidades y/o restricciones; y 3) se ha solicitado una aclaración sobre la cooperación entre la ETF y Eurofound para los próximos años.

Micheline SCHEYNS (Bélgica) acoge con beneplácito el documento y felicitó a la ETF por su calidad. Sus preguntas se relacionan con el presupuesto y destacan que, incluso en caso de adoptarse unas prioridades negativas, la ETF podría no estar en condiciones de satisfacer completamente las prioridades de los países asociados y que esto podría repercutir en la calidad de los servicios prestados. También cuestiona el supuesto de un aumento del 2 % en futuros presupuestos.

Dimitris PSILLOS (Grecia) pide más datos que justifiquen el cociente superior a 2:1 entre los gastos de personal y los de explotación, según consta en la página 45.

Micheline SCHEYS (Bélgica) solicita más información sobre la cooperación futura entre la ETF y el Cedefop en el ámbito de las cualificaciones. Señala que, en el PT del Cedefop, las cualificaciones se clasifican como una prioridad negativa.

Acerca de la cuestión relacionada con la migración, Madlen SERBAN (ETF) responde que la Fundación solo trata la dimensión de la migración relacionada con las cualificaciones. La ETF ha integrado migración y cualificaciones en todos los proyectos estratégicos y por ello, tal vez, tales temas resultan menos visibles en el DUP. Proporciona más información sobre los diversos aspectos de la migración tratados por la ETF (la legibilidad y la transferibilidad de las cualificaciones, el reconocimiento de competencias y cualificaciones, la garantía de calidad, las medidas previas a la salida, la migración legal y circular y las asociaciones de movilidad).

En lo que respecta a la cooperación con otras agencias, concretamente con Eurofound y, asimismo, con el Cedefop, se refiere a los programas anuales acordados con tales agencias, que incluyen actividades que organizarán y a las que asistirán las tres agencias conjuntamente por primera vez. En 2017, la atención se centrará principalmente en el diálogo social en la empresa (véase Eurofound), sobre la base de los datos proporcionados por los estudios realizados por las dos agencias citadas. En lo que respecta a la cooperación con el Cedefop, el diálogo social se centrará en la evolución sectorial, que también se incorporará a nuestra cooperación en materia de cualificaciones. Madlen SERBAN también indica que sería conveniente dar continuidad a la cooperación con el Cedefop en lo que atañe al Inventario Mundial realizado en cooperación con la UNESCO. Este trabajo es una presentación de la labor de las dos agencias europeas en todo el mundo y da visibilidad a las políticas y los instrumentos de la UE.

En respuesta a las preguntas relacionadas con el presupuesto, Madlen SERBAN (ETF) afirma que la Fundación es la única agencia financiada con cargo a la rúbrica IV del presupuesto de la UE («Europa global»). Los estudios realizados por la DG DEVCO han confirmado que la ETF presta unos servicios de gran rentabilidad. En octubre de 2016, la ETF elaboró un documento de reflexión para la Comisión relativo al modo en que la Fundación podría contribuir a maximizar el apoyo prestado por la UE a los países en el ámbito de la EFP. La ETF, en su calidad de agencia de la UE objetiva, neutral, independiente y no comercial, contribuye a generar un valor añadido a partir de las cuantiosas inversiones efectuadas con cargo al presupuesto de la UE en los instrumentos de preadhesión, vecindad y desarrollo encuadrados en la rúbrica IV. En este contexto, el aumento del presupuesto de la ETF conllevará importantes retornos.

En lo que se refiere a la relación entre los gastos de personal y operativos, la Directora destaca que el personal de la ETF se encarga de desempeñar las actividades y funciones de la Fundación. La ETF contrata a expertos externos únicamente para que estos aporten información exhaustiva y conocimientos especializados muy específicos relacionados, por ejemplo, con el contexto local de los países asociados. Por lo tanto, el Consejo de Dirección debe considerar los gastos de personal como una parte fundamental de los gastos operativos, no como un coste adicional. Además, la Fundación recibe aproximadamente 4,5 millones EUR para 29 países, mientras que ciertos países asociados reciben entre 5 y 150 millones EUR con cargo al presupuesto de la UE. Como se indicaba en la evaluación externa de 2016, la escasez de recursos de la ETF se traduce en que la Fundación solo puede desempeñar las funciones encomendadas en su mandato en determinados países prioritarios.

Por último, la Directora señala que, habida cuenta del alto grado de volatilidad reinante en la UE y en los países asociados, es difícil predecir las prioridades de 2018 y, consiguientemente, si el 2 % de la tasa de inflación constituye o no una suposición correcta.

**Tras la conclusión del debate, el Consejo de Dirección aprueba el DUP para 2017-2020.**

## **5. Proyecto de presupuesto de la ETF para 2017**

Henrik FAUDEL (ETF) presenta el proyecto de presupuesto de la ETF para 2017, el cual se adecúa a la programación financiera de la CE y sigue la evolución de las actividades de relaciones exteriores de la UE.

El proyecto de presupuesto para 2017 se basa en una subvención total de 20 144 000 EUR para créditos de compromiso y de pago, compuesta por una contribución de 19 771 000 EUR del presupuesto de la UE, y por 373 000 EUR correspondientes a la recuperación de excedentes de la ejecución del presupuesto de 2015.

El presupuesto de la Fundación para 2017 se sitúa al mismo nivel, en términos nominales, que todos los presupuestos anteriores desde el año 2011.

El título 1 (Gastos de personal) representa el 68 % del presupuesto, el título 2 (Infraestructuras) representa el 9 % y el título 3 (Actividades operativas) representa el 23 %. El presupuesto no incluye las contribuciones con cargo al título 4 tras la conclusión del proyecto GEMM a finales de 2016.

Los gastos de personal reflejan una reducción a 88 puestos de agente temporal a finales de 2017, en el marco de la reducción del 10 % de los cuadros de efectivos de las agencias decidida por las instituciones de la UE. La ETF calculó inicialmente un aumento del 1 % para cubrir la adaptación salarial anual y el coeficiente de corrección en el presupuesto. En noviembre de 2016, la Comisión anunció un aumento global del 1,9 %. Este aumento mayor de lo previsto se compensará por medio de salidas imprevistas y otros ahorros en los gastos de personal.

Los cambios en el título 2 se deben en gran medida a la nueva estructura del presupuesto y al tamaño de los diferentes capítulos combinados en comparación con el ejercicio anterior. Está en curso una licitación para la externalización general de los servicios ligados a las instalaciones, la cual se incluye en la línea presupuestaria relativa a los costes asociados a los edificios. El aumento real del título 2 se deriva de la actualización extraordinaria prevista de los servicios básicos obsoletos de la ETF (refrigeración, calefacción, electricidad). Además, la ETF ha presupuestado una nueva herramienta de gestión de las relaciones con las partes interesadas que sustituirá la antigua base de datos de contactos de la Fundación. El aumento de los costes de digitalización comprende la mejora del desempeño de las funciones operativas de la ETF, los costes de implantación del sistema de gestión de personal de la Comisión, SYSPER, y la Directiva de la Comisión sobre comunicaciones electrónicas. La ETF financiará la reunión extraordinaria del Consejo de Dirección para la elección del nuevo director de la Fundación que se celebrará en la primavera de 2017 con cargo a los fondos remanentes de 2016.

Karol JAKUBIK (Eslovaquia), en representación de la Presidencia de turno de la Unión Europea, explica que los miembros del Consejo de Dirección han cuestionado el coste de las reuniones del Consejo y la necesidad de un aumento presupuestario del 2 % para tales reuniones. Tal aumento se explica por la necesidad de celebrar una reunión extraordinaria y por el incremento de la tasa de inflación, cifrado en un 2 %. La ETF ha dado ya una respuesta adecuada a ambas cuestiones en las presentaciones.

Stéphane KUNZ (Francia) pide más información sobre el ahorro en gastos de personal mencionado anteriormente y pregunta si tal ahorro se ha logrado mediante el recurso al trabajo a tiempo parcial, a la rotación o a otras modalidades de trabajo. Henrik FAUDEL (ETF) responde que las estimaciones se basan en la experiencia «histórica» referida al número de miembros del personal que se acogen a un permiso parental y al trabajo a tiempo parcial y explica que ya se han deducido del presupuesto inicial. La Fundación también cuenta con un presupuesto para personal interino para compensar

parcialmente las bajas imprevistas. La licencia de maternidad o la baja por enfermedad no reducen el gasto presupuestario de la ETF, toda vez que los sueldos de los miembros del personal deben seguir abonándose.

Ingrid MÜLLER-ROOSEN (Alemania) pide más aclaraciones sobre la línea presupuestaria 2.03 (página 7) y sobre si los costes indicados son únicamente el resultado de la agrupación de líneas presupuestarias. Henrik FAUDEL (ETF) responde que ello es así en parte y explica que la línea presupuestaria es nueva y que fusiona los costes relacionados con los servicios de limpieza, recepción y vigilancia. También refleja un aumento real de los costes relacionados con el mantenimiento del edificio y los 100 000 EUR destinados a las obras de los sistemas de servicios básicos.

**Los miembros del Consejo de Dirección aprueban el proyecto de presupuesto de la ETF para 2017.**

## 6. Presupuesto rectificativo de la ETF para 2016

Henrik FAUDEL (ETF) presenta el presupuesto rectificativo de 2016. En lo tocante a los ingresos, los obtenidos en concepto de intereses se han incorporado a la categoría de varios. En cuanto a los gastos, hasta la fecha se han efectuado cinco transferencias presupuestarias, aunque es posible que sean necesarias una o dos más para optimizar el rendimiento operativo y presupuestario de la ETF.

No se formula observación alguna.

**El Consejo de Dirección aprueba el presupuesto rectificativo de la Fundación Europea de Formación para 2016.**

## 7. Normas de desarrollo en materia de recursos humanos

Henrik FAUDEL (ETF) presenta cinco documentos relacionados con los recursos humanos.

No se formulan observaciones ni preguntas.

**El Consejo de Dirección aprueba las normas de desarrollo y decisiones en materia de recursos humanos.**

## 8. Avances de la evaluación externa de la ETF

Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) informa de que la Comisión adoptó el informe final de evaluación en octubre de 2016. El informe final confirma las conclusiones presentadas en la reunión de junio del Consejo de Dirección. La evaluación confirma que la Fundación está en el buen camino y que está desempeñando con éxito su mandato según lo establecido en su Reglamento de base. En el ínterin, la DG EMPL ha puesto en marcha una evaluación conjunta de sus cuatro agencias (Cedefop, Eurofound, EU-OSHA y ETF) que está previsto se lleve a cabo en 2017. Esta evaluación se centrará en identificar sinergias y posibles solapamientos entre las agencias, con miras a mejorar la aportación general de las agencias de la UE. El contratista integrará directamente las conclusiones de la reciente evaluación externa en la evaluación conjunta. No obstante, podrá dirigirse a ciertos miembros del Consejo de Dirección para recoger opiniones sobre cuestiones de índole más general, tales como las posibles sinergias entre las cuatro agencias. El contratista evaluará las otras tres agencias individualmente.

Micheline SCHEYS (Bélgica) expone comentarios correspondientes a su función de observadora del Consejo de Dirección. Se refiere a la reunión extraordinaria celebrada con el contratista para incorporar las observaciones del Consejo de Dirección, a saber, la integración de estudios de caso adicionales y la inclusión de la lógica de intervención. Estas cuestiones se han incorporado ya al informe y han servido de base al DUP. La Sra. SCHEYS se muestra muy satisfecha con el trabajo del

contratista y con los resultados obtenidos por la ETF, que constituyen una base sólida y adecuada para el trabajo futuro.

Madlen SERBAN (ETF) expone la respuesta de la ETF a la evaluación externa, que considera muy útil para el desempeño de la Fundación. Esboza el plan de actuación de la ETF e indica cuáles han sido las respuestas preliminares de la Fundación a las recomendaciones de las evaluadores, que se han incorporado en gran medida al DUP.

Karol JAKUBIK (Eslovaquia) informa de que los miembros no formularon observaciones específicas durante la reunión informal del Consejo de Dirección. Los miembros encomian los avances positivos de la ETF con arreglo a la evaluación externa.

Micheline SCHEYNS (Bélgica), que no pudo asistir a la reunión informal, formula cuatro observaciones. En primer lugar, acoge con satisfacción la lógica de intervención, aunque indica que procederá seguir perfeccionando los indicadores para la evaluación del impacto a fin de facilitar las evaluaciones futuras. Declara, no obstante, que la elaboración de los indicadores de impacto en el ámbito de la educación y la formación es una tarea difícil. En segundo lugar, sugiere que las evaluaciones futuras tengan en cuenta asimismo los factores de riesgo recogidos en el DUP. En tercer lugar, en relación con la recomendación sobre la mejora de la visibilidad de la ETF, argumenta que la Fundación es muy visible en lo que concierne a la impartición de EFP, las cualificaciones y la gobernanza pero que no lo es tanto en lo que atañe al mercado de trabajo y al emprendimiento. Anima a la ETF a que incremente su visibilidad en cuestiones relativas al mercado de trabajo y al emprendimiento, habida cuenta de la prioridad de la Fundación en cuanto al desarrollo del capital humano. Afirma que una base educativa general sólida es fundamental para un sistema de EFP fuerte. En cuarto lugar, pregunta si de la «megaevaluación» de las agencias pueden desprenderse mejoras del planteamiento común entre ellas y de sus reglamentos de base.

Carina LINDEN (Suecia) felicita a la Fundación por el informe de evaluación positivo. Se muestra de acuerdo en que el Proceso de Turín es una actividad clave para la ETF, aunque señala que existe cierto margen de mejora, tal como ha indicado ECORYS, y pregunta si cabría profundizar en ello.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Países Bajos) se refiere a la última frase del resumen de la evaluación acerca de la rentabilidad, incluidos los gastos relativos al Consejo de Dirección. Recomienda que tales gastos, que representan únicamente el 1 % del presupuesto total, se incluyan en el próximo informe anual.

Dimitris PSILLOS (Grecia) expresa su deseo de obtener más información sobre la repercusión de la ETF. Además, señala que, pese a que la Fundación coopera con una amplia gama de interlocutores de la UE, nacionales, bilaterales y multilaterales, los interlocutores sociales están insuficientemente representados.

Monia RAIES MGHIRBI (Túnez) propone que se haga un mayor uso de las herramientas de comunicación digital, expresa su sorpresa ante la escasa respuesta obtenida por la consulta en línea relativa a la evaluación y pide que se atribuya una función más importante a los centros de referencia de los países asociados. Confirma las conclusiones de la evaluación externa, sobre la base de su experiencia directa con la ETF en Túnez.

Michel SERVOZ (DG EMPL) confirma que el Presidente de la Comisión solicitó la realización de la evaluación conjunta. Su finalidad consiste en analizar las sinergias y evitar la duplicación de tareas en respuesta a las preocupaciones expresadas por el Parlamento Europeo de que hay demasiadas agencias y demasiado solapamiento. La evaluación será exhaustiva y tendrá en cuenta debidamente todas las cuestiones y opciones. El proceso debería haber concluido a finales de 2017. Reconoce también la falta de indicadores de impacto, no solo en relación con la ETF sino, asimismo, con los fondos de la CE en general, por ejemplo, en el marco del Fondo Social Europeo.

Madlen SERBAN (ETF) confirma que la Comisión ha propuesto algunos de los indicadores, concretamente los relacionados con el procedimiento de aprobación de la gestión y la asignación del presupuesto, al objeto de mejorar la comparabilidad de las agencias a lo largo del tiempo. Otros indicadores son principalmente de índole cualitativa, en lugar de cuantitativa, y facilitan la asociación de la labor de la ETF con el progreso de la reforma en los países asociados, aunque la atribución explícita y directa no es viable. La ETF ha iniciado un debate con las organizaciones bilaterales de los Estados miembros sobre cómo atribuir el impacto que está previsto concluya en 2017.

A propósito del efecto acumulativo del Proceso de Turín, un aspecto importante es la continuidad. Los sistemas de EFP no cambian de la noche a la mañana y reformas tales como la de las cualificaciones precisan de un esfuerzo constante a lo largo de los años. Además, los niveles de desarrollo varían de un país a otro, lo que apunta a la importancia de la contextualización de la capacidad y la voluntad de un país para absorber los cambios.

Acerca de la cooperación entre las partes interesadas, explica que la Fundación dispone de un enfoque estructurado para responder a los intereses de sus interlocutores. Tales intereses pueden ir desde el intercambio de información y la creación de redes hasta la elaboración de una metodología común y el trabajo de campo conjunto. La Fundación dispone de una geometría variable de socios pero, en principio, coopera con las organizaciones patronales, los sindicatos, etc., si están presentes en un país asociado.

Confirma que la digitalización para aumentar la difusión de la labor de la ETF constituirá una de las prioridades a corto plazo.

El concepto de centros de referencia no existe en todos los países asociados de la ETF, aunque sí representa, en efecto, una cuestión de responsabilidad para todos aquellos que participan en las actividades de la ETF. Promete tener en cuenta la recomendación correspondiente y analizar cuál podría ser el mejor modo de aplicarla.

A propósito de la pregunta sobre el lugar que la ETF ocupa en la «megaevaluación», Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) indica que cada evaluación se basa en un conjunto predefinido de preguntas y que el tipo y el conjunto de preguntas ya incluidos en la evaluación externa de la Fundación no se repetirán, sino que, en lugar de ello, se plantearán a las otras tres agencias. En cuanto a la ETF, las preguntas específicas de la Fundación se refieren a cuestiones transversales, como el modo en que la ETF interacciona con las demás agencias en lo que concierne a la eficiencia, a determinados ámbitos políticos y a la distribución de funciones y responsabilidades.

Observa que la evaluación externa de la ETF no ha recomendado modificación alguna del Reglamento de base de la Fundación. No obstante, la evaluación conjunta sí podría presentar recomendaciones de modificación, especialmente en los casos en que exista un riesgo de solapamiento.

Maximizar el impacto, según se indica en la evaluación externa, entraña una cooperación estructurada y sistemática entre la Comisión y la ETF para integrar los resultados de los procesos de asesoramiento y aprendizaje en materia de políticas a las actividades de asistencia externa de la Comisión, por ejemplo, a través de la asunción de la función de observador en las misiones de diálogo político de la UE.

Señala que la evaluación externa no identificó el trabajo de la ETF con los interlocutores sociales como uno de sus puntos débiles. Al contrario, el informe indica que la ETF coopera de un modo cada vez más estrecho con los interlocutores sociales. A diferencia de las otras tres agencias, la ETF no tiene un Consejo tripartito. Sin embargo, los interlocutores sociales son socios importantes de la ETF y los evaluadores consultan a los interlocutores sociales de los países asociados.

A propósito de la pregunta relativa a los gastos asociados al Consejo de Dirección, la cuestión no se refiere tanto a la minimización de tales costes como a su visibilidad.

Se muestra de acuerdo con la observación sobre la limitada respuesta obtenida por la consulta pública. Sin embargo, recuerda al Consejo de Dirección que la consulta pública en línea se ha publicado en los sitios web de la Comisión y de la ETF. Dado el tipo de evaluación externa, no ha de sorprender que la respuesta del público haya sido escasa. Aparte, la consulta en línea no es sino uno de los elementos de la evaluación externa, y se atribuye más importancia al exhaustivo análisis de los interesados, a los estudios de caso y a los cuestionarios.

Michel SERVOZ (DG EMPL) expresa su agradecimiento a Micheline SCHEYS (Bélgica) por su activa participación en la evaluación externa en calidad de representante del Consejo de Dirección.

## 9. Avances en la contratación del Director de la ETF

Michel SERVOZ (DG EMPL) señala con pesar que el mandato de la actual Directora está próximo a su conclusión.

En junio de 2017, habrá de elegirse a un nuevo director y el procedimiento correspondiente ha comenzado ya. Se ha publicado un anuncio de vacante cuyo plazo expira el 9 de septiembre y se han recibido ya 197 solicitudes (50 mujeres) procedentes de 25 Estados miembros. Se ha llevado a cabo el proceso de preselección y, el 16 de noviembre, se entrevistó a trece candidatos, lo que dio lugar a la elaboración de una lista reducida de cinco candidatos. Se invitará a estos a participar en las pruebas que se organicen en un centro de evaluación y en una segunda ronda de entrevistas. Al concluir el procedimiento, la Comisión propondrá una lista reducida de un mínimo de tres nombres. El Consejo de Dirección dará fin al procedimiento de selección en una reunión extraordinaria que se celebrará en el Centro Borschette de Bruselas.

Peter VAN IJSELMOULDEN (Países Bajos), observador del Consejo de Dirección en el procedimiento de selección, confirma que la preselección está desarrollándose sin contratiempos.

El Presidente se muestra de acuerdo en que el comité de preselección está llevando a cabo un buen trabajo. Expresa asimismo su convicción de que se elegirá a la persona adecuada para el puesto.

Micheline SCHEYS (Bélgica) pregunta si es posible conocer la distribución por género de los trece candidatos preseleccionados y de los cinco seleccionados. El Presidente declara no poder divulgar tales datos todavía, dado el carácter confidencial de la selección.

## 11. Otros asuntos

El Presidente recuerda a los miembros del Consejo que aún no lo hayan hecho que deben facilitar su CV y su declaración de intereses tan pronto como les sea posible, ya que el Parlamento Europeo requiere la publicación de estos documentos en el sitio web.

El Presidente invita asimismo a los miembros del Consejo a cumplimentar el formulario de evaluación de la reunión.

## 12. Fecha de la próxima reunión

Estaba previsto celebrar en Bruselas una reunión extraordinaria del Comité de Dirección el 3 de marzo de 2017 (posteriormente se aplazó al 26 de abril) para la selección del nuevo director de la ETF.

La próxima reunión ordinaria del Consejo de Dirección se celebrará en Turín el 9 de junio de 2017, inmediatamente después de la conferencia internacional de la ETF sobre el Proceso de Turín.

## Acciones de seguimiento:

- En la próxima reunión del Consejo de Dirección se hará balance del seguimiento de las conclusiones de la evaluación externa.

## ANNEX

### 10. Oral reports

#### Progress on Commission policies and programmes that have an impact on the ETF

For DG EMPL, Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) provided a short update on developments in DG EMPL in the area of policies, which have an impact on the ETF's work and focused mainly on the European VET Week, planned for 5-9 December 2016 in the context of the new "Skills Agenda for Europe" initiative. The European VET Week is organised for the first time ever in the form of a series of events in Brussels with parallel activities in all Member States and in ETF partner countries. Up to now, 563 activities are registered. The initiative aims to improve the attractiveness, relevance and image of VET, and to challenge the assumption of VET as a second choice. Excellence and quality will be showcased, as will the many opportunities offered by VET. VET will be promoted as a desirable option for people at all ages. The focus will be put on the quality of the VET provision, on upskilling and reskilling during the lifecycle, on lifelong learning opportunities enhancing social inclusion, diversity and active citizenship. The VET week should become an annual event.

Stefano SIGNORE (DG DEVCO) focused on

- 1) The European External Investment Plan announced through a Communication released in June under the new "Partnering Framework" approach, with the broad objective of addressing the drivers of regular migration. Concrete proposals were tabled on 13 September. There were three objectives for the plan. Firstly, it would boost private investment and enhance the capacity of the private sector to create more jobs through the mobilisation of additional means for Africa and the Neighbourhood. In particular, he mentioned the establishment of a European Sustainable Development Fund to provide political leverage and a financial guarantee for development. Secondly, it would improve the business environment; and thirdly, it would provide technical assistance to allow for a higher number of bankable projects.
- 2) A proposal for a New Consensus for Development has just been tabled, a framework in which the EU and the Member States will implement the new commitment stemming from the 2030 development agenda. The different thematic areas, or "Five P's", in which the 17 DGs have been clustered, are prosperity, people, planet, partnership and peace. This is an attempt to create links between the different DGs, and show how (a lack of) progress in one area has impact on other areas. The New Consensus for Development has the ambition a) to do more (through the identification of areas where key drivers with a strong impact on development have not been sufficiently addressed, such as youth, gender equality, migration and mobility, climate change, fragility and conflict); b) to do better (to work in a more coordinated way between the EU level and the Member States) and c) to do differently (to look at other drivers for development, and at more innovative ways to engage cooperation with e.g. emerging and middle income countries). The Council and European Parliament will discuss the proposal soon.
- 3) The "Post-Cotonou" as a proposal for a new framework starting after 2020 to replace the current agreement expiring in February 2020.

Furthermore, as an answer to Micheline SCHEYNS (Belgium) under point 3 above, he referred to the VET facility as an important tool to mobilise expertise and engage with countries in DG DEVCO's remit. He informed the Board that the Commission had adopted the financing decision on 11 November and would finalise contractual issues by the first quarter in 2017. He thanked the colleagues from the ETF for the excellent collaboration so far, and counted on further support from ETF.

Bernard BRUNET (DG NEAR) reported on:

- The annual Enlargement Package adopted on 9 November, which confirms the main principles of the Enlargement Strategy approved two years ago. It focusses on the three fundamental pillars of enlargement. In the context of economic governance, a reform tool is being developed: the “EU Semester light” for candidate countries. The EC works closely with countries in the region to develop integrated economic reform strategies. These include a specific focus on employment and social inclusion on which the Commission systematically sought input from the ETF.
- The EC focusses increasingly on the assessment of countries in relation to their state of play and readiness to join the EU, not so much on their progress over the last twelve months. The EC is considering rebalancing the focus and put more emphasis on progress through a dedicated methodology.
- On country specific issues, he noted significant progress in Albania. The Commission had recommended opening negotiations with Albania following its recognition as a candidate country in 2016. However, some deviations have been observed for Turkey and the former Yugoslav Republic of Macedonia.
- For the Enlargement Package, the EC is moving to an annual cycle released in spring and no longer in autumn. The next Enlargement Package is therefore to be expected in spring 2018, and not in 2017.
- The ENP is in the implementation phase of the decision adopted in November 2015, focussing on differentiation and on priority countries (Ukraine, Georgia and Moldova for the East; Tunisia, Jordan and Morocco for the South). As an example, the Commission adopted a specific Communication on 29 September for Tunisia that emphasised the importance of EU relations with the country. This resulted in a significant increase in resources and a stepping up of initiatives in the area of employment and regional development.
- The Commission had drafted and recently adopted partnership priorities (documents defining the main areas of joint interventions) with Jordan and Lebanon. Similar initiatives were on their way with Egypt, Algeria, Palestine and Israel. In the Eastern Neighbourhood, the EU is defining new types of contractual relations with Armenia and Azerbaijan.
- As next steps, there is an intention to prepare a Communication from the EC and the EEAS in spring 2017. The Communication will review the progress of the implementation of the renewed ENP policy, putting more focus on its general implementation rather than detailed country reports.
- Concerning relevant innovations in the financial instruments, the EU has established a certain number of Trust Funds and financial facilities in the ETF partner countries. These included the EU Trust Fund for the crisis in Syria, which now covers also countries surrounding Syria (such as the Western Balkans) affected by the refugee crisis, the Trust Fund for Africa (including North Africa) and a facility for the refugee communities in Turkey.
- For both Enlargement countries and the Neighbourhood, the EC is revising the indicative financial programming and strategy documents for all the countries. In the case of the Neighbourhood, this implies outlining new multi-annual financing documents with the priority interventions for the coming years. These will be established in close cooperation with the partner countries and eventually submitted to the Member States in the relevant committees. The ETF will be associated and consulted when employment, VET and related issues are on the table.

On the question from Edit BAUER (independent expert from the European Parliament) as to whether the EP resolution adopted the previous day on a disruption of negotiations with Turkey would result in immediate consequences, Bernard BRUNET replied that the Council had decided last week not to suspend negotiations with Turkey, despite the worrying developments. When the Council meets again, new discussions will definitely take place in the light of the recently adopted EP resolution.

## Trends and developments at the ETF

Madlen SERBAN (ETF) briefly introduced the “Trends and Developments” at the ETF, focusing mainly on administrative information, and the “Spotlights” publication, with more case studies.

Following discussions at the last Board meeting, Anastasia FETSI (ETF) presented the relationship between the ETF’s work and the new Skills Agenda.

The new Skills Agenda is relevant for the partner countries, because the key messages are related to boosting employability, competitiveness and growth, with an emphasis on skills formation and skills visibility. Furthermore, the partner countries have similar problems as the EU but the solutions to these problems may be different. Partner countries have a genuine interest to know what is happening in the EU, and how the different challenges the EU is facing are addressed. This is very relevant for the candidate countries, but also for the countries, which have specific agreements with the EU (association agreements, DCFTAs, Mobility Partnerships), in which education and employment elements are included.

The Skills Agenda ensures continuity in the ETF’s work, but brings also some new issues for the ETF partner countries, such as the modernisation of VET systems in particular, and skills policies more generally.

The items under priority area 1 are absolutely relevant for the ETF partner countries which have a significant percentage of low skilled adults; a relatively high percentage of young people with below average achievement in reading, mathematics and science; an significant percentage of employed graduates with jobs below their qualification level; and enterprises which complain about (mainly digital) skills availability. The ETF in its activities addresses issues of access, availability, relevance and quality of education, and focusses on VET system governance, and on how to bring the world of VET, the learners and the labour market closer together, in interaction with partners at horizontal and vertical levels. The ETF also acts on the relevance of provision, in particular on teacher training and on work-based learning across all the ETF regions; on quality assurance mechanisms and, as a new action, to link VET with innovation and create smart territories where VET is part of the development of the region. The ETF also works on key competences for entrepreneurship in VET as well as in the field of digital skills and mapping how this digital skills formation is taking place.

Under priority area 2, the ETF mainly works on the development of qualifications frameworks, on transparency issues principally and less on comparability issues. The conference ‘Getting organised for better qualifications conference’, which took place back to back with the Board meeting, was designed to make the partner countries more capable and more confident to go ahead with the implementation of qualifications frameworks. Under the recognition of skills for adults, which is particularly important for the partner countries given their overall ageing populations, their informal economies, and emigration and immigration as relatively new phenomena, the ETF works on the validation of non-formal and informal learning (VNFILE) (mainly in the countries with mobility partnerships). In Turkey, together with the EBRD, the ETF is working on a methodology for a skills audit of refugees.

The final priority area is about improving skills intelligence and information for better career choices, but the partner countries face a slightly different situation, given that their analytical capacities to use existing information for the identification of skills is low. Donors developed a plethora of actions related

to analysing skills demand, information that is then poorly analysed or stays at report level without further action. The ETF tries skills policy foresight (FRAME programme) rather than a forecast of skills and with a combination of several approaches in the skills identification. The ETF does not produce data, but creates mechanisms of coordination to use the available information to draw conclusions on skills. The Skills Agenda also seeks to improve cooperation at economic sector level, which is extremely important for the partner countries, but by now they only develop skills sector councils for, in general, quite traditional sectors. There is still a lot to be done in this area.

Two types of challenges exist at this stage for the partner countries: to proceed with the implementation of the strategies and policies they already have and to combine the quick fixes with long-term interventions, mainly through a better use of their resources. The ETF could invest more on targeted actions for low skilled adults, on key competences (mainly in relation to qualifications frameworks and their implementation), on higher VET and on career guidance.

Bernard BRUNET (DG NEAR) was struck by the differences but also the similarities between the EU and the partner countries. Structural reforms are always difficult to implement, but clear indicators, clear objectives and a strong framework help policy makers to make progress in reforms, something the EC tries to integrate in its policy dialogue with the partner countries. Good strategies are not enough, it is important to implement them together with proper monitoring frameworks.

### **Update on the Slovak Presidency**

Karol JAKUBIK (Slovakia) said that the highlight of the Presidency was of course the new Skills Agenda, and especially the former Skills Guarantee, now renamed Upskilling Pathways. Other topics of the Presidency concerned excellence in VET, which was the overall topic of the DGVT meeting. Under the EAfA, the Presidency focused on the introduction of apprenticeship schemes and other schemes of work-based learning. In addition, the Presidency strongly supported the fostering and development of talent starting from lower secondary education and even primary level. In December, work is still ongoing on the revision of Europass and of the EQF.

### **Updates on the upcoming Maltese Presidency**

Manuel VELLA (Malta) introduced Malta to the audience, and explained the Maltese education system. He outlined the Presidency policies included in the agenda: the skills and mobility package, flexibility in transition between education and employment, digital technologies, refugee and migrant crises, and thinking beyond ET 2020. For schools, the exchange of good practice for better transition, inclusive education in relation to migrants and refugees, the follow up of the Paris Declaration and continuing professional development will be in focus. In the area of VET, the key topics will be access and permeability, and work based learning including apprenticeships. For higher education, the Presidency agenda will cover the modernisation of higher education, digital education and blended learning. A timetable with the different meetings was also presented.