



PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL DE DIRECTION DU 17 NOVEMBRE 2017¹

¹ Version du 15/06/2018

La réunion du conseil de direction de l'ETF s'est déroulée à Turin le 17 novembre 2017, sous la présidence de M. Lluís PRATS, chef de l'unité «Affaires internationales» à la DG EMPL de la Commission européenne.

1. Adoption de l'ordre du jour

Sur proposition du président, le conseil de direction adopte l'ordre du jour de la réunion. Aucun autre point à l'ordre du jour n'est suggéré.

2. Remarques préliminaires de la présidence

Le président souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du conseil de direction: Rudzica JURCEVIC pour la Croatie, Mika SAARINEN pour la Finlande, Carmen CLAPAN pour la Roumanie et Herman PANNEELS pour la Belgique. Il souhaite également la bienvenue à deux membres qui ne pouvaient pas assister à la réunion: Fernando CATERINO et Paulo FELICIANO, le nouveau membre et le suppléant pour le Portugal.

Deux experts sans droit de vote représentant le Parlement européen sont également absents: Jan ANDERSSON et Jean-François MÉZIÈRES. Dragana SAVIC, observateur de pays partenaire pour la Serbie, est également absente.

Les six États membres suivants ne sont pas représentés à la réunion: le Danemark, la France, la Hongrie, la Pologne, le Portugal et la Slovaquie.

La Commission européenne est également représentée par Bernard BRUNET, chef d'unité (DG NEAR), Kiril KIRYAKOV (DG EMPL), Christophe MASSON (DG NEAR) et Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO).

Franca CRESTANI représente le comité du personnel de l'ETF.

3. Suivi des réunions précédentes

Le conseil de direction adopte le procès-verbal de la réunion précédente, qui s'est tenue le 9 juin 2017.

Le président présente le suivi des mesures depuis la dernière réunion du conseil de direction.

Comme lors des réunions précédentes, le président rappelle qu'une condition préalable à la qualité de membre du conseil est l'importance pour chacun d'agir dans l'intérêt général et indépendamment de toute influence extérieure. À cet effet, il est demandé aux membres et aux suppléants de fournir un CV et de faire chaque année une déclaration écrite d'engagement et d'intérêts. Il s'agit d'une obligation en vertu du fondement juridique de l'ETF (article 11) et le Parlement européen a insisté à maintes reprises sur l'importance de présenter ledit document. Les membres du conseil de direction qui n'ont pas encore transmis ces informations sont de nouveau priés instamment de le faire.

4. Document de programmation 2017-2020 – Programme de travail annuel 2018

Cesare ONESTINI (ETF) présente le programme de travail 2018 de l'ETF, qui a été préparé à la suite de précédentes consultations des diverses parties prenantes, principalement la réunion de dialogue structuré avec les membres de la Commission et la réunion du groupe de travail du conseil de direction, qui se sont tenues en octobre 2017. Il insiste également sur la continuité avec les actions passées et indique qu'il n'y pas de gros changements par rapport aux précédents documents, mais qu'un effort a été fait pour rendre la présentation plus lisible et plus attrayante.

Le programme de 2018 portera essentiellement sur quatre sujets: 1) l'anticipation des compétences, en raison des défis majeurs rencontrés sur le marché de l'emploi dans les pays partenaires de l'ETF; 2) la dimension «capital humain» de la migration légale ainsi que les accomplissements de l'ETF en la matière et les contributions de l'ETF aux futurs débats européens; 3) les débouchés offerts par l'apprentissage numérique et en ligne pour les pays partenaires de l'ETF; et 4) l'analyse des systèmes de financement dans les pays partenaires, le Monténégro ayant été choisi par la Commission pour un projet pilote visant à tester la méthodologie.

Quant au champ d'action géographique de l'ETF, rien de nouveau non plus: aucune activité n'est prévue sur le terrain en Libye et en Syrie en raison des conditions de travail difficiles, mais l'ETF continue de surveiller la situation à distance.

Le processus de Turin restera ouvert à tous les pays partenaires et 2018 sera l'année de la réflexion sur la suite à donner à ce processus en 2019 et 2020. Des consultations seront organisées avec les membres du conseil à ce sujet.

Par la suite, le programme de travail 2018 sera présenté aux autorités budgétaires d'ici au 30 novembre, à la fois pour être soumis à la décision de celles-ci concernant le budget de l'Union et pour y contribuer. Cette décision est attendue courant décembre.

Lluís PRATS (DG EMPL) remercie le directeur pour sa présentation claire et concise.

Küllli ALL (Estonie), représentant la présidence, rend compte de l'excellente réunion qui s'est tenue la veille avec les membres du conseil et félicite l'ETF pour l'efficacité de son travail ainsi que pour la clarté du document transmis.

Trois commentaires mineurs sont recueillis au cours de la réunion:

- La participation des pays partenaires aux travaux de l'ETF n'est pas toujours claire: de quelle manière participent-ils, quel pays prend part à quoi et comment les pays sont sélectionnés. La même remarque a été formulée concernant la participation des États membres de l'Union et des membres du conseil de direction aux activités de l'ETF.
- La Serbie et le Monténégro, en leur qualité de pays candidats, bénéficieront d'un plus large soutien de la part de l'ETF en 2018, mais le document pourrait indiquer plus clairement comment ce soutien se traduira exactement et dans quels domaines.
- Les États membres devraient participer davantage à la planification et à la programmation des activités de l'ETF. Külli ALL cite en exemple à suivre la participation de Chypre, du Luxembourg et de l'Estonie à la réunion du groupe de travail en octobre, mais suggère que ce type de coopération pourrait être élargie grâce à la création d'une sorte de bureau officiel.

Ingrid MÜLLER ROOSEN (Allemagne) remercie l'ETF pour le document et la présentation, et reconnaît qu'il n'a pas été facile de travailler aussi efficacement avec des ressources réduites. Elle soulève une question mineure à propos des trois points relatifs à la gestion des ressources humaines. Elle se demande si les points 2 et 3 relatifs à la conception des politiques et à la conformité avec le cadre réglementaire (volet 2.2, p. 36) ne pourraient pas être regroupés en un seul élément.

Karl WIECZOREK (Autriche) s'interroge sur le lien entre les recettes (p. 64) et la dotation en personnel (p. 66). Alors que les recettes totales augmenteront légèrement jusqu'en 2020, le personnel en équivalent temps plein diminuera quelque peu: il s'interroge donc sur la corrélation entre ces deux chiffres.

Concernant la participation du conseil de direction, Peter VAN IJSSELMUIDEN (Pays-Bas) indique que la création d'un bureau serait probablement excessive, mais que par principe, les membres de la

troïka devraient assister aussi souvent que possible aux réunions du conseil, y compris celles organisées à Bruxelles.

Concernant la participation des pays partenaires, Cesare ONESTINI (ETF) répond qu'elle est le point de départ de toutes les activités de l'ETF et que le rôle et la position de ces pays, s'ils sont évidents pour l'ETF, seront davantage mis en lumière à l'avenir. En outre, les rapports seront rédigés en des termes plus explicites. S'agissant de la participation des États membres aux activités de l'ETF, il est convaincu qu'il est toujours possible d'accroître les bénéfices pour l'Union et invite tous les participants à faire part de leurs suggestions sur la manière de stimuler cette participation.

Le discours du président Juncker sur l'état de l'Union a donné un nouvel élan au processus d'élargissement en faisant de celui-ci une priorité politique, visant en particulier la Serbie et le Monténégro. Le processus d'élargissement se caractérise par des concessions mutuelles et la Commission formulera des propositions au printemps 2018. C'est pourquoi, sur ce point, Cesare ONESTINI est réticent à l'idée de donner la priorité à certains pays dans le programme de travail, mais l'ETF travaillera en étroite collaboration avec les pays candidats conformément aux priorités convenues par la Commission et les États membres.

Il remercie l'Allemagne de ses compliments sur l'efficacité de l'ETF et salue à ce sujet le travail effectué par son prédécesseur ainsi que le renforcement global du personnel opérationnel. Il remercie également le personnel de l'ETF pour le contenu et la présentation du programme de travail. Au sujet des ressources humaines, il indique que la politique de l'ETF reflète l'orientation générale de la politique des ressources humaines de l'Union et la manière dont celle-ci est conçue. En ce qui concerne le budget et le personnel en équivalent temps plein, il explique que la hausse de budget correspond simplement à la hausse nominale liée à l'inflation, alors que le nombre d'employés en équivalent temps plein reflète la baisse de 5 à 10 % des agents temporaires imposée par la Commission. En parallèle, le nombre d'agents contractuels a légèrement augmenté.

Après cette discussion, le conseil de direction adopte le document de programmation 2017-2020 et le programme de travail 2018.

5. Budget de l'ETF 2018

Henrik FAUDEL (ETF) présente le projet de budget de l'ETF pour 2018, qui est conforme à la programmation financière de la Commission européenne et suit l'évolution des activités liées aux relations extérieures de l'Union. Conformément à ce qui était annoncé dans une communication de 2013, le budget devrait augmenter en 2019 et 2020. En 2018, toutefois, le projet de budget est fondé sur une contribution globale de 20 144 000 EUR, comme l'année précédente.

Concernant les dépenses générales, l'ETF compte essentiellement sur son personnel pour mener à bien sa mission et le titre I, qui représente 68 % des coûts totaux, est de loin le principal poste de dépenses. Le titre II présente une légère hausse des coûts d'infrastructure liée à la phase II du processus de division et de modernisation des installations de services publics. La région du Piémont remboursera par la suite la moitié des coûts de la phase II. Le titre III correspond au budget opérationnel finançant directement l'exécution de la mission de l'ETF. Des économies considérables ont été réalisées sur le budget de traduction.

Henrik FAUDEL (ETF) indique également que la répartition du personnel entre les groupes AD et AST a légèrement changé en raison des départs et qu'une hausse du nombre d'employés AD est proposée, étant donné que c'est l'une des seules options dont l'ETF dispose pour recruter davantage de spécialistes.

Küllü ALL (Estonie), représentant la présidence, se félicite de la stabilité du budget, mais s'interroge sur ce qu'il se passerait si l'ETF recevait des demandes spéciales supplémentaires de la part de la

Commission: le budget augmenterait-il en conséquence ou la fondation devrait-elle fonctionner de manière encore plus efficace ? Elle demande également si une réorganisation structurelle est envisagée.

Cesare ONESTINI (ETF) confirme que le budget est serré et que les priorités devraient être revues si les demandes de la Commission venaient à augmenter considérablement. Le problème avait également été soulevé lors de la réunion de dialogue structuré en octobre 2017 et évoqué avec les collègues de la DG BUDG. La possibilité d'un financement par projet a été étudiée pour accroître les recettes. Pour le moment, étant donné que la Commission européenne arrive à la fin du cycle de programmation en cours et que les réflexions sur les perspectives financières viennent juste de commencer, aucun financement de ce type n'est prévu. Cette discussion doit également être mise en relation avec la réflexion menée sur les agences, et la différence faite entre les agences fonctionnant à leur vitesse de croisière avec un budget stable et celles dotées de nouvelles activités pour lesquelles des ressources supplémentaires ont été allouées; cette différenciation pourrait ou non être accentuée dans les prochaines perspectives financières.

Concernant la réorganisation structurelle de l'ETF, Cesare ONESTINI déclare qu'il ne pense pas rouvrir le débat pour le moment, mais plutôt opter pour une consolidation visant à évaluer l'efficacité de la structure actuelle. Toutefois, certains ajustements pourraient être nécessaires étant donné les récents départs à la retraite. Il prévoit en outre d'entamer, début janvier, une discussion avec l'équipe de direction et l'ensemble du personnel sur une possible redistribution des tâches. Une réflexion prospective sera menée en parallèle, ainsi qu'une discussion plus ouverte vers le milieu de l'année 2018, pour laquelle une journée supplémentaire sera ajoutée à la réunion du conseil de direction prévue en juin. Il propose d'inviter à cette journée de réflexion sur les perspectives de l'ETF les membres du conseil de direction ainsi qu'un second représentant par État membre afin de garantir la participation des services d'éducation ou d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ainsi que celle des services des relations extérieures.

Lluís PRATS (DG EMPL) reprend à son compte et approuve la proposition de Cesare ONESTINI. Il demande en outre à ses collègues de la Commission européenne de faire attention aux demandes supplémentaires, étant donné le budget serré de l'ETF. Il accueille favorablement la suggestion d'une réflexion à plus long terme pour alimenter les réflexions en cours sur les futures décisions budgétaires qui seront prises dans le contexte plus large des prochaines perspectives financières.

Les membres du conseil de direction adoptent le budget 2018 de l'ETF.

6. Budget rectificatif de l'ETF pour 2017

Henrik FAUDEL (ETF) présente le second budget rectificatif pour 2017 avec, du côté des recettes, les 89 EUR d'intérêts gagnés et, du côté des dépenses, les paiements finaux effectués pour le projet GEMM, dont le montant restant a été restitué à la Commission européenne.

Très peu de mouvements ont été enregistrés entre les titres, à l'exception d'une réaffectation de 38 000 EUR du titre I aux titres II et III, et d'une redistribution accrue au sein des titres à la suite des révisions budgétaires internes effectuées après le deuxième et le troisième trimestre, permettant une meilleure exécution du budget. Le principal changement au sein du titre I concerne la réduction des missions administratives et une baisse considérable des dépenses de représentation. Au sein du titre II, des fonds ont été transférés des TIC vers les installations de services publics à la suite des économies réalisées sur les coûts de télécommunications et les frais du conseil de direction ainsi que de l'ajournement d'un système de gestion des relations entre parties prenantes. Dans le titre III, des fonds supplémentaires ont été alloués au développement du site internet, grâce aux économies réalisées sur les évaluations. Des transferts supplémentaires pourraient être nécessaires en fonction de la marge de manœuvre dont dispose le directeur pour optimiser l'exécution du budget.

Aucun commentaire n'est formulé.

Le conseil de direction adopte le budget rectificatif de l'ETF pour 2017.

7. Gestion des performances

i. Mise à jour des principes de contrôle interne de l'ETF

Peter GREENWOOD (ETF) présente la troisième mise à jour des principes de contrôle interne; ceux-ci reprennent les principes des institutions européennes, ce qui permet désormais d'adopter une démarche intégrée et systématique concernant les questions d'environnement de travail, de gestion des risques, de mécanismes de contrôle, de partage d'informations et de surveillance des performances de l'organisme. Les nouveaux principes entreront en vigueur à partir du début de l'année 2018.

Küllü ALL (Estonie), représentant la présidence, appuie l'adoption des principes.

Lluís PRATS (DG EMPL) convient de leur importance et de la nécessité d'optimiser l'utilisation de l'argent des contribuables.

Le conseil de direction adopte les principes de contrôle interne de l'ETF.

ii. Charte de mission révisée du service d'audit interne (SAI) de la Commission européenne

Peter GREENWOOD (ETF) présente la troisième mise à jour de la charte de mission du SAI, l'auditeur de l'ETF et de toutes les autres agences, portant sur de nouvelles méthodes.

Aucun commentaire n'est formulé et aucune question n'est posée.

Le conseil de direction adopte la charte de mission révisée du SAI.

8. Dernières informations concernant l'évaluation externe des quatre agences

Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) rappelle le contexte général de cette évaluation à grande échelle qui porte sur les quatre agences dont la DG EMPL a la responsabilité (Cedefop, Eurofound, EU-OSHA et ETF), entamée un an plus tôt. Un projet de rapport final est attendu d'ici la fin du mois de novembre. Ce projet de rapport a été examiné le 8 décembre lors d'un atelier de validation avec les membres du conseil de direction, des représentants de la direction et du personnel des agences ainsi que certaines parties prenantes externes. La Commission européenne y a participé en qualité d'observateur. Trois membres du conseil de direction de l'ETF ont accepté de participer: Ingrid MÜLLER-ROOSEN pour l'Allemagne, Micheline SCHEYS, ancienne membre du conseil de direction pour la Belgique et Maria TODOROVA, représentant la présidence bulgare.

Les conclusions de la réunion alimenteront un rapport final à la suite duquel une communication sera préparée pour le Parlement européen, portant sur la manière dont la Commission envisage l'avenir des quatre agences et les éventuelles suggestions de modification de leur mandat. Dès que la Commission aura approuvé le rapport final, celui-ci sera distribué à tous les membres du conseil de direction.

Dans le même temps, l'analyse des parties prenantes et la consultation publique ont été effectuées, avec de modestes résultats. Les trois scénarios d'avenir privilégiés par les citoyens de l'Union sont les suivants: 1) la création de mécanismes communs d'exécution, 2) l'extension du mandat des agences grâce à des fonds supplémentaires et 3) le partage des services de soutien. La fermeture ou la fusion d'agences ne figurent pas parmi les scénarios privilégiés.

Au cours de la réunion préparatoire, les membres de la troïka ont demandé ce qu'il en était de l'Autorité européenne du travail (ELA) et du lien avec l'évaluation. Dans le discours du président Juncker sur l'état de l'Union, en septembre, la création de ce nouvel organisme de réglementation et de contrôle de l'application des lois figurait parmi les principales priorités. Le rapport d'évaluation soulignera par conséquent certaines tâches pouvant relever de la compétence de l'ELA telles que les conditions de travail, des éléments de droits sociaux, etc. L'objectif est principalement de: 1) renforcer la coopération administrative pour une mobilité équitable sur le marché du travail (par exemple la directive sur le détachement de travailleurs); 2) créer une autorité de confiance en mesure de résoudre les conflits transfrontaliers entre les États membres; 3) regrouper les instruments existants en matière de mobilité transfrontalière (EURES, carte d'assurance santé européenne, carte bleue, numéro de sécurité sociale); 4) lutter contre les abus au travail et encourager l'adoption d'une législation sociale; 5) renforcer le contrôle transfrontalier des activités professionnelles. L'ELA travaillera conjointement avec les inspections du travail de tous les États membres et s'occupera uniquement des questions transfrontalières. Au printemps 2018, une proposition sera présentée pour fixer les détails de cette initiative politique majeure.

Küllli ALL (Estonie) confirme l'importance de l'ELA et fait observer l'existence de liens avec les questions d'éducation telles que le portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) et la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO), l'initiative «carte bleue» et la reconnaissance des qualifications professionnelles. Elle conseille à la Commission européenne et aux membres du conseil de direction de rester vigilants concernant ces questions.

Dimitris PSILLOS (Grèce) demande si les règlements élaborés seront obligatoires pour les États membres, car tous les points soulevés sont politiquement très sensibles.

Lluís PRATS (DG EMPL) confirme que le nouvel organisme sera une autorité et aura donc un mandat. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) ajoute que les colégislateurs prendront la décision finale non seulement en ce qui concerne le budget, mais également les missions de l'autorité. À ce stade, aucune réponse concrète ne peut être donnée aux questions posées. La communication sera présentée au conseil de direction lors de sa prochaine réunion, en juin.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Pays-Bas) demande si les questions relatives aux inspections du travail et à l'emploi sont examinées au Conseil EPSCO et dans quelle mesure ces questions influenceront sur le mandat de l'ETF et du Cedefop.

Lluís PRATS (DG EMPL) répète que l'évaluation en cours alimentera les réflexions à ce sujet. Il pense néanmoins qu'il n'y aura pas de conséquences pour l'ETF et le Cedefop, alors qu'il pourrait y en avoir pour les deux autres agences de la DG EMPL. Tout dépend de la mission exacte de la nouvelle autorité et des décisions qui seront prises par le législateur et le Conseil. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) confirme que la question de la nouvelle autorité sera examinée au Conseil EPSCO. Certains éléments dans le domaine de l'éducation, déjà mentionnés par Külli ALL et confiés principalement au Cedefop, seront également examinés dans le cadre de la nouvelle autorité.

Reinhard NÖBAUER (Autriche) demande comment une agence pourrait disposer d'un pouvoir réglementaire et quel serait alors le lien avec la séparation des pouvoirs entre les institutions et les États membres. Lluís PRATS (DG EMPL) convient qu'il s'agit d'une question pertinente qui soulèvera de nombreux débats internes et politiques.

Edit BAUER (experte sans droit de vote représentant le Parlement européen) demande quelle pourrait être le fondement juridique d'une telle autorité. En sa qualité d'ancien rapporteur sur le règlement relatif à la libre circulation des travailleurs, pour lequel la coopération entre les différentes inspections du travail avait été proposée, elle rappelle la forte opposition de tous les groupes d'intérêts et craint

qu'une vive résistance voire des blocages de la part de certaines minorités viennent miner la proposition.

Lluís PRATS (DG EMPL) souligne la nécessité de créer l'ELA qui, en parallèle du socle des droits sociaux, apportera des améliorations dans le domaine de l'emploi à l'échelle de l'Union tout en facilitant la communication entre les différentes administrations nationales sur les questions d'emploi transfrontalières.

9. Le cadre de coopération: ETF - Cedefop

Cesare ONESTINI (ETF) présente le prochain cadre de coopération pour la période 2018-2020. Le cadre actuel se termine à la fin de l'année 2017. Il explique la claire démarcation des activités des deux agences tout en reconnaissant qu'il existe une grande marge de coopération, comme l'énoncent le cadre et les plans d'action annuels.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) confirme la coopération de longue date entre l'ETF et le Cedefop. Le cadre de coopération a été présenté pour adoption au bureau du Cedefop lors de sa réunion du 5 décembre.

Au nom des États membres, Külli ALL (Estonie) exprime son soutien total au cadre de coopération, qui constitue selon elle une base solide pour accroître les synergies entre les deux agences, et espère que le bureau du Cedefop l'adoptera.

Dimitris PSILLOS (Grèce) espère également des synergies, mais souligne qu'il faudrait rendre plus visible la valeur ajoutée apportée par ces synergies aujourd'hui et par le passé, pour l'ensemble des citoyens et des pays partenaires, et pas seulement pour le personnel de la Commission européenne et des agences.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) explique que ce type d'information existe déjà dans les rapports annuels présentés au Parlement européen et au conseil de direction des deux agences.

Monia RAIES MGHIRBI (observatrice de pays partenaire), en sa qualité de bénéficiaire du travail de l'ETF, confirme qu'elle a reçu, par l'intermédiaire de celle-ci, des informations sur les activités du Cedefop, et souhaite le renforcement de cette coopération qui est selon elle très enrichissante pour tous les pays partenaires.

Cesare ONESTINI (ETF) attire l'attention sur le séminaire de partage des connaissances organisé prochainement par l'ETF et le Cedefop, qui constitue selon lui un bon exemple pratique de coopération, d'union des forces, d'apprentissage mutuel et de suppression des recoupements.

Lluís PRATS confirme que la DG EMPL a accueilli très favorablement le cadre de coopération et se dit personnellement favorable à l'inclusion de la formation par le travail dans ledit cadre.

Le conseil de direction adopte le cadre de coopération entre l'ETF et le Cedefop.

10. Rapports oraux

Voir annexe

11. Divers

Le président rappelle aux membres du conseil qui ne l'ont pas encore fait de transmettre dans les plus brefs délais leur CV et leur déclaration d'intérêts, le Parlement européen exigeant la publication de ces documents sur son site internet.

Reinhard NÖBAUER (Autriche) mentionne qu'en sa qualité de membre de ministère, il représente l'Autriche et s'interroge par conséquent sur la logique de cette déclaration. Si son ministère n'était pas intéressé par le travail de l'ETF, l'Autriche ne serait pas représentée. Dimitris PSILLOS (Grèce) exprime son accord sur ce point.

Luis PRATS (DG EMPL) répond que le formulaire est standard et que les membres ont la possibilité de formuler une remarque sur leur déclaration. Il invite aussi les membres du conseil à remplir le formulaire d'évaluation de la réunion.

Reinhard NÖBAUER (Autriche) demande des informations sur l'état du dossier concernant les locaux de l'ETF, tandis que Külli ALL (Estonie) propose d'étudier la possibilité de participer aux réunions du conseil de direction par Skype ou une autre technologie en ligne, comme suggéré par écrit par le membre danois.

Cesare ONESTINI (ETF) explique que la région du Piémont vient de renouveler la concession, publiée en octobre, pour la principale partie du bâtiment. Quant à l'idée de réunions virtuelles du conseil de direction, il indique que si les membres y sont tous favorables, il étudiera les différentes possibilités, en ce qui concerne notamment les questions de certification relatives au vote, étant donné la confidentialité des procédures. Il rappelle également la réunion élargie, en juin, à laquelle participeront des collègues des relations extérieures et qui permettra de mener des discussions plus vastes et plus orientées vers l'avenir.

Enfin, le président et le directeur remercient chaleureusement Peter GREENWOOD (ETF), qui va prendre sa retraite après 23 ans de service.

12. Date de la prochaine réunion

La prochaine réunion ordinaire du conseil de direction aura lieu à Turin le 15 juin 2018, au lendemain d'une journée de réflexion portant sur les perspectives d'avenir à moyen terme à laquelle participeront également des représentants d'autres ministères.

Actions de suivi:

- Transmettre le programme de travail 2018 aux autorités budgétaires avant le 30 novembre 2017.
- Faire le point sur le suivi des conclusions de l'évaluation externe à la prochaine réunion du conseil de direction.
- Faire une présentation et un état des lieux sur l'ELA lors de la réunion de juin 2018.
- Vérifier les possibilités de soutien technologique concernant la participation en ligne au conseil de direction.
- Examiner la déclaration d'intention et voir s'il est possible d'améliorer le formulaire.
- Les membres du conseil de direction doivent transmettre immédiatement leurs déclarations d'engagement et d'intérêts.

ANNEX

10. Oral reports

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

For DG EMPL, Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) informed the GB members about the Council Recommendation of 5 October on the **European Framework for Quality and Effective Apprenticeships**, a major milestone in DG EMPL's work, because work based learning receives more and more emphasis, not only in ETF Partner Countries but also in MS. Funding will be provided through the ESF, E+ and EASI..

The **Erasmus PRO programme** now includes long duration VET mobility, with an increased duration of work placements abroad from 3 to 12 months. It has become a key action funded under the E+ VET Facility, and offers a new window of opportunity for VET learners, apprentices and recent VET graduates. On October 25, the EC published the call for E+ / Erasmus PRO, with a deadline of February 2018. By June 2018, these long-term apprenticeships are expected to be in place.

The second **VET Skills week** starts next week on the theme "Discover Your Talent", with two days of events in Brussels, and a noticed increase of events in MS and PC. The ETF is the connection between Partner Countries, Member States and DG EMPL. Around one million people will be involved, spread over some 1500 events.

The **EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals** was launched in June and upgraded in November. It is a practical, multilingual tool for mapping the experiences of third country nationals coming to the MS and can serve as a basis for referrals to other services in private, non-governmental or public organisations.

Bernard BRUNET (DG NEAR) informed about:

- **The enlargement policy.** The State of the Union speech by President Juncker in September 2017 opened new avenues and the beginning of a renewed commitment for an enlarged EU beyond the actual 27 MS. DG NEAR will therefore propose a new strategy for enlargement in early 2018, especially for the Western Balkans, while Turkey has other perspectives given recent political developments. In February, a Communication will be released targeting six countries of the Western Balkan region. Negotiations with Serbia and Montenegro continue through the opening of new chapters while the negotiations with Turkey have stopped de facto.

More focus is also put on the development and strengthening of regional cooperation, mainly in economic development, as confirmed in the agreed action plan during the July meeting in Trieste, with a significant mobility component to improve the mobility of workers among the six Western Balkan countries and a mutual recognition agreement for a number of selected professional qualifications. Furthermore, a continued engagement in the light European Semester through the ERP process stimulates the countries to come up with structural reform measures in employment, social inclusion, business development, infrastructure investment, etc., thus preparing the countries towards their future EU obligations.

- **In the neighbourhood countries,** less significant developments have occurred. Both the East and the South have been confronted with policy challenges in their geopolitical environment, but fewer turbulence was noted. Some heterogeneity persists, with very engaged DCFTA countries (UA, MD, GE), countries in the process of negotiating a DCFTA (TN and MA), and JO and LB with a more intense upcoming cooperation, despite an imminent refugee crisis.

The two regional platforms, in a summit between the EU and the six Eastern Partnership countries next week, will adopt 20 deliverables for 2020, a very concrete set of actions envisaged to foster economic and social development.

In the South, the engagement through the UfM continues with regular ministerial meetings, as the one scheduled for end November on women in employment.

- Furthermore, the EU will create an **external investment plan for the neighbourhood south and sub-Saharan Africa**, to tackle more efficiently and effectively the job challenges with the support of a € 4.4 billion fund for the period 2018-2020, hoping to leverage private investment by a factor 10. Project proposals from financial institutions are awaited with high job content and high investment impact.
- Focus is still also on dealing with the migration crisis in the Western Balkans and in SEMED, despite the reduction of illegal migration by 95%.

Lluís PRATS (DG EMPL) confirmed that VET is more and more at the heart of finding solutions for many problems. Enlargement is about reforms in the countries, about creating a society and an economic system compatible with the EU, but also about the need for a smoothly working education system of which VET is an important component. The work done by the ETF must also be seen in this context.

Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO) completed the presentation by focusing on the **5th EU-Africa summit** to take place **in Abidjan** on investment in youth for a sustainable future. The summit will focus on youth in three axes: investment in people - with a link to skills and education - , governance and peace. The European External Investment Plan stimulates investment for employment and consists of three pillars: a financial pillar offering guarantees and blending and two pillars for capacity building, one for developing proposals and building capacity, including of social partners and one for a more conducive business climate. The summit has been preceded by some preparatory meetings, such as the one in Addis Abeba on “Africa talks jobs” where also the ETF was present. Subjects touched upon covered investment in people, VET audit, support for capacity building, intra African skills portability, making VET more attractive and an Erasmus-style pilot project on VET mobility between Africa and the EU.

He also referred to the annual seminar for EU DEL staff the week following the Governing Board, with the active participation of ETF speakers.

Trends and developments at the ETF

Cesare ONESTINI (ETF) gave a short update on the Torino Process and its next steps, but promised that the slides covering the other items would soon be available in the restricted area of the GB.

A little brochure on the Torino Process was prepared and distributed, capturing the essence of what the Torino Process has given. A short reference was made to the 2016-2017 June Torino Process meeting as a very inspiring event.

Through the Torino Process more awareness has been raised for VET in the Partner Countries although the results on the ground and for the citizens were somehow difficult to capture. VET needs to deliver, and delivery is an area where the ETF will focus on, by calibrating strategies if needed and improving its monitoring systems. Furthermore, cooperation for delivery needs to be stressed, not only among Partner Countries but also with social partners, private providers, trade unions, NGO's, etc. A need for diversification was noticed to cover a lifelong learning perspective. Finally yet importantly, a proliferation of pilot projects exists of which very few translate into reforms and are not assessed for a move into reality. Therefore, mechanisms and assumptions need to be analysed to translate the pilots into reality.

Sixteen strategic dimensions and key indicators have been defined to measure the progress made in each country and in each area, showing the different stages of development in reform processes per country. The majority of the countries is in the piloting stage, others in the conceptual stage, but far less in the implementation stage.

For the future, this means that delivery and implementation will need special attention and extra resources, while still supporting the EC with the design, piloting and implementation of projects.

Four cycles of the Torino Process have now been finalised, and through a steady progression in the number of participating countries, it has become an established process. With the next phase covering 2019-2020, some reflection will take place previously to define the approach and line of action: on the need to find a balance between policy learning, analysis and ownership in the countries; the varying quality of indicators; the need for constructive and longer term feedback mechanisms; the support to implementation.

The Torino Process also needs to be framed into the post 2020 discussions, possibly already next year when, based on the results of the Torino Process, a collective and interactive reflection could take place with some or all members of the GB or other interlocutors.

A short video was shown giving a visual impression of the last Torino Process conference.

Dimitris PSILLOS (Greece) thanked for the inspiring presentation, and asked why the histograms gave the impression of homogeneity while they are not adding up equal issues. Furthermore, in the history of education, there is a gap between pilot studies and implementation or dissemination, the last category implying a strategy on what is possible and what not. He suggested that the ETF should only consider selected case studies of implementation, dissemination and evaluation, given its stressed resources.

Cesare ONESTINI (ETF) replied that no value judgement was implied. This was confirmed by Manuela PRINA (ETF) who said that the different stages were not a ranking nor a value judgement, but are just helping to understand the intervention modalities that can then bring countries forward that are at different levels of policy stage and in need of different support. The final and regional reports on the Torino Process 2016-2017 will be ready by the end of the year.

Lluís PRATS (DG EMPL) concluded by pointing at the importance of 2018 for both the future of the agency and the future of VET for the neighbouring countries.

Update on the Estonian Presidency

Küllli ALL (Estonia) confirmed that quite some progress was made in EU Presidency matters, mainly in taking forward the EU Skills Agenda, labelled as a priority since the start of the Presidency. In addition, the specific initiatives on education and youth, such as the Council Conclusions and the Recommendation on the Tracking of Graduates and the revision of the Europass framework were successfully taken forward. All the DG meetings were held as planned. A big conference on new approaches to learning and teaching, a big educational conference on career counselling and a high level Presidency conference on the future of work and skills took place, all putting the future and modernisation of education at the centre of the attention. The conclusions of the conferences served as input to the Conclusions of the Council on the development of schools and on the development of higher education. All information and documents of the conferences are available on the Presidency's website. The contribution of ETF to the conferences was appreciated.

Next week, the Ministerial Council of Education, Research, Youth and Sports plans to adopt the Recommendation on the Tracking of Graduates, the Conclusions on the new higher education action plan and on school development. A discussion on VET, and more specifically on the future of skills and the balance between employment and labour market needs, will be launched.

In two weeks' time, in the field of science and research, the Ministers will endorse in the Competitiveness Council the Conclusions of the mid-term review of Horizon 2020 and the forthcoming ninth Framework Programme. The Bulgarian Presidency will take these forward.

Update on the upcoming Bulgarian Presidency

Mimi DANEVA (Bulgaria) introduced Bulgaria and the first Bulgarian Presidency ever, which, under its motto "United We Stand Strong" will do its utmost to push forward a number of education files. Four headline priorities related to the future of Europe and young people were mentioned: economic growth and social inclusion; security and stability in a strong and united Europe; the EU perspective and connectivity of the Western Balkans; the digital economy and skills.

For education, the overarching priority is the future of the Erasmus+ programme, with a mid-term evaluation expected mid-January. A first discussion on the future of education after 2020 is scheduled in the February meeting of the Council of MoEs. The forthcoming meeting of the High-Level Group in education and training in Sofia will start the discussions on the new mandate of the six existing working groups within the education and training 2020 framework. A Council Recommendation on social inclusion and common EU values through education is expected, as is a revision of the Council Recommendation on the key competences for life-long learning.

A detailed agenda with dates and events was provided to the audience.