

DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION 2022-2024

PROGRAMME DE TRAVAIL 2022

Synthèse

PREFACE

Notre stratégie 2027 expose la vision qui permettra à la Fondation européenne pour la formation (ETF) de devenir une référence pour le développement du capital humain (DCH). Dans cette optique, l'ETF fournira des conseils stratégiques aux pays partenaires, appuiera les réformes durables des systèmes d'éducation et de formation dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, et favorisera les compétences pour l'avenir. En tant qu'agence de l'UE, l'ETF soutient directement l'action extérieure de l'Union et contribue à la réalisation du programme de développement durable à l'horizon 2030.

À travers la mise en œuvre de sa stratégie en 2022-2024, l'ETF vise à devenir un atout mondial pour l'UE, une ressource susceptible de faciliter les investissements de l'UE dans le capital humain, de soutenir le dialogue politique et les programmes financiers, et d'encourager le partage de connaissances. Elle collaborera avec la Commission européenne pour renforcer les effets stratégiques des fonds de l'UE qui bénéficieront aux pays partenaires, en plaçant l'accent sur la durabilité des réformes, la promotion des économies vertes et la transformation numérique.

Sur la base de ses échanges réguliers avec divers services thématiques et géographiques de la Commission européenne, et encouragée par l'avis de cette dernière, l'ETF continuera d'œuvrer à la réalisation des objectifs communs de l'initiative « l'Europe dans le monde » et de la dimension internationale de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe. À cette fin, elle recherchera une valeur ajoutée et des synergies avec différents programmes de l'UE, et explorera les possibilités de travailler au-delà des pays partenaires actuels ou de s'engager dans de nouveaux domaines thématiques prioritaires afin de répondre aux demandes pertinentes.

La portée géographique de l'ETF restera centrée sur le voisinage de l'UE et l'Asie centrale, mais ses priorités s'adapteront aux changements dans le monde. L'ETF renforcera les effets de ses actions et la portée de son expertise en partenariat avec les services de la Commission, d'autres agences de l'UE, des organisations internationales et des agences de développement, afin de surmonter les obstacles et d'examiner les possibilités de développement du capital humain dans d'autres parties du monde, dont l'Afrique. Dans le cadre des instruments récemment adoptés par la Commission et dans l'esprit du réseau Team Europe, l'ETF consolidera sa coopération avec les États membres de l'UE soutenant le DCH dans les pays partenaires, et collaborera avec les institutions financières internationales (IFI) pour investir prioritairement dans ce domaine.

Le choc brutal de la pandémie de COVID-19 a bouleversé le statu quo et imposé une prédisposition au changement continu. Cette crise a profondément influencé les marchés de l'emploi et les lieux de travail, et nécessite de nouveaux ensembles de compétences, afin que chacun puisse tirer le meilleur parti des possibilités tout en atténuant les risques émergents. La crise a également incité les pays à réformer leurs systèmes d'éducation et de formation et leurs marchés du travail, afin qu'ils répondent mieux aux besoins 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 conservant une certaine souplesse pour répondre à la crise prolongée, le plan de travail 2022 de l'ETF prévoit d'aider les pays à « reconstruire en mieux » en tenant compte de ces changements, grâce à des réformes politiques à moyen et à long termes. Il intègre à cette fin d'autres transitions telles que l'évolution technologique, l'écologisation des économies, les facteurs démographiques et les migrations.

Au cours de la deuxième année de mise en œuvre de son plan de travail pluriannuel, l'ETF continuera à privilégier la prestation de ses services essentiels en tant que pôle de connaissances, le suivi et l'évaluation des systèmes de DCH, et l'apport de conseils stratégiques utiles. Elle interviendra dans le

cadre de huit domaines thématiques prioritaires, en s'appuyant sur un organigramme interne innovant et circulaire et sur un large éventail de partenaires extérieurs.

Enfin, en tant qu'organisation, l'ETF continuera également à se développer, en veillant au bien-être de son personnel, en recherchant la maturité numérique, et en devenant plus écologique.

Cesare Onestini
Directeur de l'ETF

PROGRAMME DE TRAVAIL ANNUEL 2022

Synthèse

Le programme de travail annuel 2022 correspond à la deuxième année de mise en œuvre de la nouvelle stratégie 2027 de l'ETF. La stratégie présuppose une approche globale du développement du capital humain et de l'apprentissage tout au long de la vie, et repose sur les principes de partenariat et de différenciation. Trois objectifs stratégiques sont fixés, selon une logique d'intervention cohérente, pour la période 2021-2027.

À travers les différents programmes de travail de la période couverte par sa stratégie 2027, l'ETF contribuera à la réalisation des ambitions de la Commission européenne, notamment au titre de la cinquième priorité de la Commission (Une Europe plus forte dans le monde). Elle aidera à cette fin ses pays partenaires à adopter des politiques d'apprentissage tout au long de la vie pour développer leur capital humain et, si cela s'avère pertinent du point de vue des compétences, à soutenir la transition vers des économies et des sociétés plus vertes, à accélérer la transformation numérique dans l'éducation et la formation, à mettre l'accent sur les questions de genre et sur l'égalité, et à se concentrer sur le rôle des compétences dans la lutte contre les causes profondes de la migration. Les activités relatives à la pertinence et à l'anticipation des compétences visent à définir la demande de compétences émanant des économies et des sociétés, afin d'adapter l'offre en décrivant comment doter les individus des compétences nécessaires à la transition vers des économies vertes et numériques. Une meilleure connaissance du développement du capital humain inspirera les politiques liées à la mobilité de la main-d'œuvre et à la migration, en vue de prévenir la fuite des cerveaux et de trouver des solutions bénéfiques à tous (pays d'origine, pays d'accueil et individus). Les contributions à la reconversion et au perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre soutiendront l'investissement et l'emploi.

En raison de la sollicitation accrue de l'ETF depuis la pandémie de COVID-19, et de ses incidences sur les systèmes d'éducation et de formation et sur les exigences économiques et sociales, l'agence s'est davantage concentrée sur:

- La qualité de l'apprentissage et les nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, y compris l'éducation des adultes, ainsi que le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre;
- Des politiques actives du marché du travail, afin de soutenir la transition et de mettre en place de nouveaux outils et méthodes pour orienter l'offre et la demande sur le marché du travail;
- La coopération au sein des secteurs et entre les parties prenantes, afin de soutenir l'excellence en matière de développement des compétences, la durabilité, et l'équité sociale grâce à l'éducation et à la formation.

De plus, dans tous ses domaines d'activité, l'ETF a renforcé ses quatre dimensions transversales:

- **Écologisation:** l'ETF accorde de l'attention aux répercussions de l'écologisation sur les demandes de compétences, les certifications et le développement des compétences, et inclut le facteur «vert» dans ses activités afin de soutenir la transition vers des économies et des sociétés plus écologiques, dans le plein respect de la dimension extérieure du pacte vert pour l'Europe et du programme mondial de l'UE.

- **Genre:** l'ETF accorde une attention accrue et constante aux questions de genre et à l'égalité dans l'ensemble de ses travaux, conformément au consensus européen pour le développement et au troisième plan d'action de l'Union sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III), et s'intéresse spécifiquement à la lutte contre les inégalités structurelles dans le domaine du DCH, notamment durant la période de redressement post-COVID.
- **Numérisation:** en accordant une grande attention à l'incidence de la numérisation sur la demande de compétences et sur leur développement, ainsi que sur la dynamique sociétale et économique, l'ETF renforcera son soutien aux pays et aux citoyens.
- **Migration:** l'ETF se concentre sur le rôle des compétences pour lutter contre les causes profondes de la migration et favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et les partenariats destinés à attirer les talents, dans le cadre des politiques de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de migration.

Les trois objectifs stratégiques et les domaines d'activité connexes pour 2022 sont décrits ci-dessous. Le mécanisme de mise en œuvre et les résultats associés de chacun d'entre eux seront liés aux trois principaux services de l'ETF: les services essentiels et généraux du pôle de connaissances, le suivi et l'évaluation, et les conseils stratégiques, comme cela est prévu dans la stratégie 2027 et décrit plus précisément à la section 1.7. Les synergies devraient renforcer mutuellement la qualité.

Pertinence et anticipation des compétences ¹	Développement et validation des compétences	Performance et qualité des politiques d'éducation et de formation
<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse de la demande de compétences ■ Politiques actives du marché du travail et méthodes de transition ■ Modernisation des certifications et établissement de systèmes de certification 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modèles assurant l'excellence professionnelle ■ Enseignement et apprentissage innovants ■ Implication des entreprises dans le développement des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politiques d'apprentissage tout au long de la vie et évolution des systèmes ■ Assurance qualité et mécanismes de gouvernance

Les actions sont prévues dans 28 pays voisins de l'UE (l'ETF a repris sa coopération avec la Libye en 2018, dans le cadre des préparatifs du 5^e cycle du processus de Turin et du soutien à la délégation de l'UE). Si les conditions le permettent, cette coopération se poursuivra en 2022. Un processus de consultation est en place pour examiner la pertinence des actions directement avec les pays partenaires, sur la base d'une approche différenciée. Aucune activité n'est actuellement envisagée en

¹ Conformément à la logique d'intervention pluriannuelle, la validation des compétences fait partie du deuxième objectif, tandis que, pour des raisons opérationnelles, certaines activités connexes (telle la VNFIL) relèvent du projet 2.3, conjointement avec le projet global sur les certifications.

Syrie². En 2022, l'ETF affinera également son mode d'intervention dans un contexte fragile de conflit (ou de situation post-confliktuelle) et de crises de longue durée.

En 2022, encouragée par l'avis de la Commission, l'ETF continuera de s'engager dans de nouveaux domaines thématiques prioritaires, et fournira une expertise thématique pour soutenir les nouvelles priorités de l'UE concernant la coopération avec l'Union africaine et l'action dans d'autres régions géographiques ou pays, à la demande de la Commission européenne.

Hypothèses

Le programme de travail proposé pour 2022 a été planifié en tenant compte des risques au niveau global, et repose sur les hypothèses suivantes:

- l'environnement extérieur dans la plupart des pays partenaires reste (relativement) stable sur les plans social et politique;
- les priorités institutionnelles et politiques dans les différents pays partenaires demeurent axées sur le DCH et les processus de réforme des politiques socio-économiques;
- le réseau des principales parties prenantes des pays partenaires reste relativement stable;
- l'ETF adapte, le cas échéant, son mode de mise en œuvre du programme dans un contexte de fragilité, de conflit (ou de situation post-confliktuelle) et de crises de longue durée;
- l'ETF a mis en place une planification souple qui permet de réaffecter les ressources pour répondre en temps utile et avec flexibilité aux demandes de la CE et des délégations de l'UE, en offrant un niveau élevé de qualité et de pertinence³;
- l'ETF adapte son mode de mise en œuvre du programme pour faire face aux contraintes consécutives à la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences, par des moyens numériques ou autres;
- l'ETF a mis en place des mesures adéquates pour garantir la poursuite du travail à distance, dans l'éventualité où le retour dans les bureaux serait retardé ou empêché.

² Conformément aux relations bilatérales entre l'UE et la Syrie: [Syrie | Politique européenne de voisinage et négociations d'élargissement \(europa.eu\)](#).

³ Bien que l'ETF ait mis en place une approche de planification souple, la flexibilité dépendra de multiples facteurs, tels que l'opportunité des demandes, leur pertinence vis-à-vis de la base de connaissances de l'ETF, la disponibilité de l'expertise thématique, etc.