



SOSTENERE LA RIVOLUZIONE DELLE COMPETENZE

Dati su come colmare le carenze in termini di competenze attraverso l'istruzione e la formazione professionale nella transizione digitale e verde: momenti salienti del Cedefop nel periodo 2021-22

Una visita di alto profilo al Cedefop nel 2021 ha evidenziato il ruolo cruciale dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) nella ripresa post-pandemica dell'UE. La visita congiunta da parte del Vicepresidente della Commissione europea Margarete Schinas e del Commissario europeo per il lavoro e i diritti sociali Nicolas Schmit ha riaffermato l'importanza del supporto alle politiche e alla ricerca da parte del Cedefop.

«Il Cedefop è al centro degli sforzi dell'Unione europea volti a creare nuove competenze e colmare la significativa carenza di competenze resa evidente dalla pandemia», ha affermato il Vicepresidente Schinas in un discorso al personale di Cedefop.

AMPLIARE L'ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE PER DEFINIRE POLITICHE E PRATICHE MIGLIORI

Avere informazioni corrette è un prerequisito per l'ottimizzazione dell'investimento degli Stati nelle competenze. È essenziale sapere chi deve possedere quali competenze, a quale livello, in quali aree e come applicarle. A tale scopo, il Cedefop ha sviluppato la propria analisi del fabbisogno di competenze.

RIQUADRO 1. ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE: MOLTO PIÙ CHE SEMPLICI INFORMAZIONI

Elaborata dal Cedefop come una bussola, l'analisi del fabbisogno di competenze è il risultato di un processo condotto da esperti volto a individuare, analizzare, sintetizzare e presentare informazioni quantitative e/o qualitative al fine di anticipare le tendenze concernenti il mercato del lavoro e le competenze. Aiuta a:

- determinare le richieste del mercato del lavoro;
- valutare il fabbisogno di competenze attuale e futuro;
- risolvere i problemi legati alle carenze e all'inadeguatezza delle competenze;



- adattare le politiche e le disposizioni in materia di istruzione e formazione;
- fornire istruzione nonché orientamento e consulenza professionale personalizzati.

Fonte: Cedefop.

Una [conferenza](#) virtuale di alto livello tenutasi nel 2021 e seguita da una serie di laboratori tematici, ha dato il via alla nuova generazione di attività di analisi del fabbisogno di competenze del Cedefop. Ha fornito un nuovo apporto all'analisi del fabbisogno di competenze nel quadro delle megatendenze (digitale, verde, demografia e altro) e ha indicato come massimizzare il suo potenziale per la politica. Il coinvolgimento dei portatori di interessi, prima e durante gli eventi, ha aiutato a individuare le lacune e gli ostacoli al rafforzamento dell'analisi del fabbisogno di competenze. I dibattiti si sono concentrati su aree di priorità, allo scopo rendere l'analisi del fabbisogno di competenze di nuova generazione più contestualizzata, tempestiva e pertinente per i settori, le aziende e le persone.

Per questo evento il Cedefop ha pubblicato nuove informazioni aggiornate: nuovi dati nella sua piattaforma informativa in tempo reale per il mercato del lavoro [SkillsOVATE](#), che analizza milioni di annunci di lavoro online in tutti gli Stati membri dell'UE; un insieme di risultati delle ricerche; e [informazioni dirette](#), redatte insieme all'UE e alle organizzazioni internazionali, relative alle modalità di utilizzo dei big data per le politiche di riqualificazione.

Il Commissario Schmit ha evidenziato che «il lavoro del Cedefop è di estrema importanza perché avremo bisogno di sapere quali saranno le competenze necessarie nei vari settori emergenti e nelle varie regioni».

LA TRANSIZIONE VERDE DIPENDE DALLE COMPETENZE

Il Cedefop ha esplorato le tendenze verso un'economia più verde e sostenibile e le sue implicazioni sull'istruzione e la formazione professionale per più di un decennio.

Al fine di illustrare le implicazioni del [Green Deal europeo](#), il Cedefop ha sviluppato uno [scenario di previsione delle competenze](#). È prevista una crescita dei posti di lavoro nei settori della transizione verde, come quelli dell'elettricità e dell'approvvigionamento elettrico, la gestione dei rifiuti e l'edilizia, mentre il declino dell'industria estrattiva registrerà un'accelerazione. Si registrerà un effetto a cascata sui posti di lavoro indiretti in molti settori, tra cui i servizi. Nella maggior parte degli altri settori, si prevede che il lavoro verrà reindirizzato verso una produzione più verde senza comportare un significativo mutamento netto dei posti di lavoro.

La transizione verde promuoverà il fabbisogno di competenze e formazione in tutti i settori e il raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo non dipenderà solamente dai lavoratori con un alto livello di competenze. I risultati dello scenario identificano una crescita in termini di occupazione nella maggior parte delle categorie occupazionali, compresi i posti di lavoro con un livello medio di competenze e le professioni elementari. La transizione verde ha la possibilità di ridurre la progressiva polarizzazione degli impieghi.

Sebbene il nostro scenario fornisca un'immagine basata su un modello, seppur imprecisa, di un futuro più verde, può aiutare a forgiare politiche in materia di istruzione e formazione professionale, impiego e competenze orientate al futuro.

Il nuovo Osservatorio sulle competenze verdi del Cedefop, che sarà avviato nel 2022, consentirà di ottenere nuove conoscenze unendo le informazioni provenienti da diverse sorgenti di informazione. Attingerà dall'analisi in tempo reale del mercato del lavoro su occupazioni e competenze verdi, sulle previsioni settoriali, sulle previsioni relative alle competenze e sui risultati di diversi studi.

È essenziale per comprendere in che modo l'istruzione e la formazione professionale possono favorire gli sforzi comuni di cittadini e imprese per modellare e gestire il «nuovo paradigma verde», oltre a diventare più ecologiche esse stesse. Questo è stato il messaggio lanciato con chiarezza dalla conferenza sull'analisi del fabbisogno di competenze dell'Agenzia, mentre simili domande erano centrali in occasione del simposio Cedefop-OCSE sugli [apprendistati per economie e società più verdi](#) nel 2021. Gli apprendistati consentono ai giovani di acquisire competenze «verdi» specifiche per il lavoro e competenze più generali in materia di sostenibilità; ma sono utili anche

agli adulti che hanno bisogno di passare da settori in declino a nuovi posti di lavoro.



I dibattiti hanno dimostrato come meglio progettare gli apprendistati per le professioni verdi emergenti e per cambiare lavoro coinvolgendo tutti i portatori di interesse, in particolare le parti sociali e gli organismi professionali. Essendo luogo di apprendimento in alternanza, gli apprendistati consentono di attuare più rapidamente i cambiamenti dei processi produttivi e delle tecnologie nei risultati di apprendimento.

Questa trasposizione è avvenuta nel momento giusto, considerato il [nuovo quadro europeo sulle competenze per la sostenibilità](#), alla cui stesura il Cedefop ha contribuito, e la [prevista raccomandazione del Consiglio](#).

Secondo il Professor Gonon, dell'Università di Zurigo, «gli apprendistati, se ben progettati promuovono l'innovazione verde, una mentalità verde e ambasciatori verdi». La sua idea di apprendisti come «promotori della transizione verde» rispecchia la visione del Cedefop di un'istruzione e formazione professionale che non è semplicemente reattiva ma mette i discenti in condizione di costruire il futuro.

UNO SGUARDO NUOVO SULLA MOBILITÀ PER GLI APPRENDISTI

Mentre gli apprendistati verdi sono un tema relativamente nuovo, l'aumento della quota di apprendisti nelle generazioni Erasmus+ è da molto tempo all'ordine del giorno. Tuttavia, i soggiorni all'estero durante gli apprendistati sono ancora limitati. La mobilità a lungo termine è una sfida particolare per gli apprendistati, a causa delle specificità legate all'unione tra istruzione e impiego.

Il quadro politico 2020 ha evidenziato ancora una volta come la mobilità nell'IFP rappresenti una delle priorità e ha alzato gli obiettivi prefissati. Con l'attuale ciclo Erasmus+, sono raddoppiate le opportunità per la mobilità dei discenti dell'istruzione e della formazione professionale. In questo contesto, il Cedefop ha condotto uno studio per individuare gli ostacoli alla mobilità a lungo termine degli apprendisti. Lo studio mostra che c'è ancora molto da fare per creare domanda tra datori di lavoro, apprendisti e genitori. Il miglior modo per procedere è a livello settoriale e sfruttando la mobilità a breve termine come trampoli

no di lancio per una soluzione a lungo termine.

Il [rapporto](#) e i [suggerimenti per i decisori politici](#) che lo accompagnavano sono stati la base per l'evento organizzato dalla Presidenza francese nell'ambito del 35° anniversario del programma Erasmus+.

L'IMPORTANZA DELLE MICROCREDENZIALI

Molti ritengono che le microcredenziali abbiano un notevole potenziale come strumento a supporto del miglioramento e della riqualificazione delle competenze all'interno delle misure di ripresa dell'UE, unitamente alla loro particolare attenzione a una transizione verde, digitale ed equa. Vengono infatti considerate come una nuova soluzione per i lavoratori che desiderano «accumulare» l'apprendimento in maniera flessibile, in base ai propri bisogni. Questo si riflette nell'[agenda per le competenze dell'UE per il 2020](#) e nella [raccomandazione relativa all'istruzione e alla formazione professionale](#). Data la varietà di fornitori di servizi e modalità in cui vengono proposte le microcredenziali, e la mancanza di una definizione comune e standard comuni, la Commissione ha proposto un [approccio europeo comune](#).



Dato che la ricerca in questo ambito si è principalmente concentrata sull'istruzione accademica superiore, il Cedefop ha esaminato più da vicino l'uso delle microcredenziali nell'ambito dell'apprendimento correlato al mercato del lavoro. Questo è stato il primo passo di uno [studio globale](#). Le conclusioni provvisorie sono state illustrate in occasione di una [conferenza del Cedefop nel 2021](#), dimostrando l'interesse globale suscitato da questo tema e i problemi correlati.

RIQUADRO 2. MICROCREDENZIALI PER L'IFP E L'APPRENDIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

L'incertezza delle parti interessate dell'IFP sul nome e sulla funzione delle microcredenziali e questioni relative alla fiducia: questi risultati dello studio hanno aperto i dibattiti della conferenza del Cedefop a novembre 2021.

L'evento ha valutato globalmente le microcredenziali come elementi portanti indipendenti per le strategie nazionali e internazionali per le competenze. I 240 partecipanti provenienti da 40 Paesi hanno fatto sì che il pubblico fosse veramente globale. Tra i relatori vi sono stati rappresentanti della Commissione europea, dell'Unione degli studenti europei, dell'OCSE,

dell'UNESCO e dell'ETF. I partecipanti hanno concluso che le microcredenziali possono essere strumenti per:

- dare visibilità agli esiti delle esperienze di apprendimento brevi e su richiesta;
- dare valore a tali competenze, abilità, conoscenze ed esperienze di apprendimento;
- incoraggiare l'apprendimento e motivare la crescita degli individui partendo da una prospettiva lungimirante che prenda in esame tutto il corso della vita.

Dalla prospettiva europea, il sigillo di qualità ha grandissima importanza per rafforzare la fiducia in queste credenziali.

Un obiettivo importante sarebbe capire se stiamo assistendo a una rivoluzione nel modo in cui si valuta l'apprendimento o se «microcredenziali» è solo un nuovo termine per chiamare qualcosa che esisteva già sotto forme e fogge diverse.

Ampliando il suo contributo al dibattito nel 2022, il Cedefop esaminerà:

- se le qualifiche parziali e i certificati a moduli possano essere considerati microcredenziali;
- se le microcredenziali debbano essere incluse nei sistemi di qualificazione formale e come andrebbero inserite;
- come operano sul mercato del lavoro.

Il lavoro per comprendere meglio il ruolo delle microcredenziali nell'aiutare le persone ad accumulare apprendimento a livello di IFP, settori, industrie, oltre i confini e l'arco della vita, continuerà per tutto il 2022 e verrà supportato da un pannello formato dai membri del Consiglio di amministrazione del Cedefop con composizione tripartita, che fungerà da cassa di risonanza. Con questa ricerca, il Cedefop contribuisce ai preparativi, e successivamente, al follow-up della [prossima raccomandazione del Consiglio](#).

STIMOLARE IL SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI

Un gruppo consultivo di membri del Consiglio di amministrazione inoltre accompagnerà il lavoro del Cedefop a sostegno dell'iniziativa della Commissione sui [conti individuali di apprendimento](#), che costituiscono uno degli strumenti finanziari volti ad aiutare gli adulti e le imprese a partecipare ad attività di formazione e che verranno presentati nel prossimo aggiornamento del database online completo dell'Agenzia. La sinergia tra incentivi finanziari e non finanziari a supporto delle attività di formazione nelle microimprese e nelle piccole e medie imprese verrà discussa in una pubblicazione prevista per il 2022. I relativi risultati saranno la base di un processo di revisione delle politiche da parte degli Stati membri e delle parti sociali.

Saranno necessari approcci coordinati anziché misure singole, per rendere più efficaci le politiche di supporto per l'istruzione e la formazione professionale continua/istruzione degli adulti. Mettendo in pratica le proprie parole, il Cedefop ha rafforzato i collegamenti tra il proprio lavoro di finanziamento

dell'istruzione e della formazione professionale/dell'istruzione degli adulti, l'orientamento permanente e la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Stiamo collaborando con la Commissione per contribuire a preparare le linee guida aggiornate su quest'ultimo punto, che verranno pubblicate nel 2022, e il prossimo European validation festival.

Lavorando verso sistemi completi di orientamento permanente, molti Stati membri dell'UE hanno integrato risorse avanzate di analisi del fabbisogno di competenze. Inoltre hanno collegato servizi pubblici per l'impiego, imprese ed enti d'istruzione agli utenti che cercavano opportunità di lavoro o apprendimento.

Grazie a una stretta collaborazione con la sua rete [CareersNet](#), il Cedefop ha monitorato lo sviluppo di tali sistemi, in particolare, l'ampia introduzione dei [servizi basati sulle TIC](#). L'aggiornamento di sistemi e prassi è in corso. Nel 2021, il lavoro si è concentrato sul [mutamento del ruolo degli operatori del settore dell'orientamento](#), sulle competenze (digitali), sul fabbisogno di competenze e sullo sviluppo professionale continuo. Da questo lavoro nascerà la pubblicazione delle prime informazioni sugli sforzi profusi dagli Stati membri per investire nell'orientamento professionale per gli adulti e una proposta sugli standard minimi condivisi per il monitoraggio e la valutazione di servizi e sistemi di orientamento permanente.

Queste misure di supporto sono rilevanti in particolare per garantire politiche coerenti per i percorsi di miglioramento del livello delle competenze. Il riesame degli approcci di [Francia e Italia](#) all'emancipazione degli adulti attraverso i percorsi di miglioramento del livello delle competenze è stato un ulteriore passaggio per l'attuazione della [raccomandazione del Consiglio](#) correlata. Come incoraggiare i datori di lavoro a investire in uno sviluppo inclusivo delle competenze è stato uno dei temi principali del seminario [congiunto dell'Agenzia con la Presidenza slovena](#). Le prove emerse dalla nostra ricerca e dalle nostre analisi hanno contribuito alla loro conferenza e al loro lavoro verso [il programma rinnovato per l'istruzione degli adulti](#).

PARTENARIATI PER UN VALORE AGGIUNTO

Cooperazione e impegno congiunto sono alla base dell'approccio sistematico al lavoro su priorità comuni per l'IFP iniziato 20 anni fa. Fin dall'inizio, il Cedefop ha contribuito a questo [sforzo comune da parte degli Stati membri, dei Paesi associati e candidati](#), delle parti sociali europee e della Commissione. Il lavoro nel 2021, il primo anno del nuovo ciclo di politiche per l'IFP, è stato dedicato a modellare un approccio

rimodernato adatto al nuovo contesto politico e al nostro mandato esteso di monitorare la [raccomandazione del Consiglio per l'IFP](#) e la [dichiarazione di Osnabrück](#), insieme a [ReferNet](#) e all'[ETF](#).

Con i piani di implementazione nazionale della politica IFP alle porte, il nuovo approccio verrà messo alla prova e contribuirà a definire l'ulteriore ambito di lavoro. I risultati del Cedefop sullo sviluppo di politiche saranno la base per il follow-up della Commissione sui [piani di ripresa dei paesi](#) e per il suo lavoro nella [coordinazione economica complessiva](#).

La condivisione di risorse e competenze tecniche si traduce in servizi più efficaci, proprio come dimostrato dalla nostra collaborazione con [Eurostat](#) ed [Eurofound](#) sull'analisi del fabbisogno di competenze e sul relativo disallineamento. Fornire servizi efficaci e prodotti pertinenti significa anche ascoltare le esigenze degli utenti e attingere alle loro competenze. Come negli anni precedenti, il Cedefop interagirà nuovamente con la Commissione europea, i governi e le parti sociali nei momenti chiave delle sue analisi delle politiche e ricerche. La stretta cooperazione con [ReferNet](#) e altre reti tematiche, con i ricercatori, gli esperti e gli specialisti rafforza la rilevanza del nostro lavoro.

INTERAZIONE CON LA COMUNITÀ IFP

Condurre ricerche lungimiranti e generare risultati aggiornati e solidi sull'IFP, sulle competenze e sulle qualifiche, non è sufficiente. Risultati ed esiti dovranno essere comunicati anche alle comunità IFP e delle competenze.

Il nostro [portale web di nuova generazione](#), lanciato nell'autunno del 2021, offre agli utenti nuove possibilità di interazione con i contenuti online per adattarsi alle loro esigenze. I punti d'introduzione tematici che riflettono la nostra visione strategica dell'IFP inseriscono i dati e i contenuti correlati nel portfolio del Cedefop. Questo approccio è supportato da punti di accesso ai sistemi IFP e alle statistiche nazionali, che contribuiscono a contestualizzare le informazioni. Pannelli di facile utilizzo, strumenti online e visualizzazioni dei dati specifici per gruppi di riferimento si aggiungono a pubblicazioni ed eventi facilmente accessibili, risultati specifici per paese, panoramiche e indicatori statistici, e notizie, video e podcast.

CEDEFOP: AGILE E RESILIENTE

L'impegno verso l'agenda verde non si limita alla nostra attività principale, ma, in qualità di organizzazione, lo concretizziamo passando dalle parole ai fatti. Attingendo a quanto appreso durante la pandemia, in futuro offriremo un mix di eventi online, ibridi e dal

vivo. In questo modo potremo raggiungere due obiettivi allo stesso tempo: ridurre l'impronta ambientale pre-pandemica del Cedefop e tagliare di circa metà le spese per le missioni e le riunioni nel corso del 2022, a vantaggio del nostro core business. Un'ulteriore riduzione delle pubblicazioni cartacee e l'investimento in misure per migliorare l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di CO₂ saranno elementi chiave di quella che diverrà una strategia completa per la neutralità climatica entro il 2030.

Questo dimostra anche come il Cedefop si impegni pienamente verso le priorità congiunte delle agenzie dell'UE che vogliono agire da precursori e modelli di riferimento per l'eccellenza amministrativa. L'ulteriore investimento in nuove tecnologie per la digitalizzazione dei nostri processi operativi e l'uso di servizi condivisi con altre agenzie e istituzioni dell'UE sono elementi chiave della nostra strategia per una maggiore efficienza. Come avvenuto durante la pandemia sino a oggi, il Cedefop offrirà sostegno al proprio personale nella riduzione dei rischi per la salute e garantirà la resilienza e il benessere pur mantenendo la continuità operativa.

RIQUADRO 3. IL CEDEFOP IN CIFRE

Documenti che citano il lavoro del Cedefop:	
UE	195 (+18%)
Organizzazioni internazionali	125
Contributi a riunioni per politiche e attuazione	140
Citazioni nella letteratura accademica	988 (+3.5%)
Download di pubblicazioni	518 000
Soddisfazione per gli eventi Cedefop	98%
Visite al portale web	+23%
Follower sui social media:	
 Facebook	16 730 (+8%)
 Twitter	11 570 (+11%)
 LinkedIn	5 650
Posti della tabella dell'organico riempiti	97%
Esecuzione del bilancio	100%
Indicatori ambientali:	
Emissioni di CO ₂ (tonnellate):	645 (-3.22%)
Consumo di carta:	-58.15%

N.B. dati preliminari; le variazioni si riferiscono al 2020.

Fonte: Sistema per la misurazione dei risultati del Cedefop.



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Nota informativa – 9164 IT

Cat. n.: TI-BB-22-001-IT-N

ISBN 978-92-896-3292-8, doi: 10.2801/064468

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2022. Creative Commons Attribution 4.0 International

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/it/user/register

Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu