

Raport de benchmark

Abstract

Obiectivul proiectului “CSR and Ethics in Training Centers for benefit of all” este acela de a integra Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR) în practica formatorilor și funcționarea organismelor de formare profesională. Proiectul este implementat de un consorțiu format din opt țări europene: Franța, Bulgaria, Italia, Suedia, Grecia, Letonia, România și Polonia.

În acest studiu de materialitate au fost interogați 785 stakeholderi cu privire la 50 aspecte ce țin de responsabilitatea socială pentru a identifica și prioritiza pe cele mai pertinente dintre acestea pentru organismele de formare. Au rezultat cinci tematici principale: angajații, persoanele formate, partenerii și comunitățile, mediul, guvernanta și practicile economice.

Studiul de materialitate a identificat 26 teme prioritare asupra cărora se va pune accentul. Aceste 26 de teme vor fi prezentate în ghidul de bune practici la nivel european și vor face obiectul cursurilor online.

Table of contents

I. Context	3
I. Obiective	4
a. Identificarea stakeholderilor organismelor de formare	4
b. Ierarhizarea temelor din domeniul responsabilității sociale	4
II. Metodologie	5
a. Harta europeană a stakeholderilor	5
i. Harta stakeholderilor din cele opt țări europene	5
ii. Harta europeană a stakeholderilor	5
b. Matricea materialității	6
i. Selectarea temelor și realizarea chestionarului	6
ii. Difuzarea chestionarului	7
iii. Analiza chestionarului	8
iv. Matricea materialității per țări	9
v. Matricea materialității europene	10
III. Rezultate	10
a. Harta europeană a stakeholderilor	10
b. Matricea europeană de materialitate	12
V. Concluzie	19
<i>Anexa 2: Bulgaria – Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	22
<i>Anexa 3: Franța – Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	23
<i>Anexa 4: Grecia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	24
<i>Anexa 5: Italia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	25
<i>Anexa 6: Letonia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	25
<i>Anexa 7: Polonia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	27
<i>Anexa 8: România - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	28
<i>Anexa 9: Suedia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate</i>	29
<i>Anexa 10: Metodologia pentru harta europeană a stakeholderilor</i>	30
<i>Anexa 11: Distribuția răspunsurilor la chestionare</i>	31

I. Context

“CSR and Ethic in Training Centres for benefit of all” (2019-2022) este un proiect Erasmus+, finanțat cu sprijinul Comisiei Europene, realizat de un consorțiu de nouă parteneri europeni, care la rândul lor au alți parteneri asociați. Opt țări sunt reprezentate în cadrul consorțiului: Franța (FORMETHIC), Bulgaria (RIA), Italia (EUPHORIA), Suedia (PROIFALL), Grecia (EPIMORPHOTIKIS și DIAS VET), Letonia (MANTEFIELS), România (COMPLEXUL MUZEAL NAȚIONAL „MOLDOVA” IAȘI) și Polonia (ARENA I SWIAT). Proiectul este coordonat de FormEthic din Franța.

Proiectul își propune să integreze responsabilitatea socială corporativă (CSR) în practicile formatorilor și funcționarea organismelor de formare profesională. Vizăm, de asemenea, dezvoltarea unui sistem educațional mai incluziv.

Obiectivul nostru este:

- De a contribui la investiții și performanțe durabile prin promovarea CSR în domeniul educațional european
- De a extinde și dezvolta competențele formatorilor în domeniul CSR
- De a crește gradul de conștientizare a incluziunii sociale: instituțiile de formare ar trebui să primească persoanele cu dizabilități cât mai des posibil

Proiectul a început în septembrie 2019 și se va încheia în decembrie 2021. Acest raport prezintă evaluarea materialității, care este un proces fundamental în orice cadru CSR. Acest studiu își propune să identifice stakeholderii instituțiilor de formare și să îi interogheze cu privire la viziunea lor asupra problemelor de responsabilitate socială. Au fost intervievați peste 500 stakeholderi din cel puțin 8 țări europene. Rezultatele întrebărilor permit stabilirea unei matrici a materialității în funcție de impactul asupra performanței instituțiilor de formare și de importanța în ochii stakeholderilor. Acest studiu face posibilă clasificarea și alegerea principalelor probleme care vor fi abordate în repertoriul de bune practici și dezvoltarea cursurilor online.

Acest studiu a fost realizat în 8 țări europene de către parteneri responsabili din instituții de formare. Fiecare partener de proiect a lucrat în colaborare cu rețeaua sa de actori locali pentru a oferi răspunsuri cât mai reprezentative posibil pentru țara lor. Cu toate acestea, eșantioanele luate în considerare ne permit să identificăm tendințele, dar nu constituie în niciun caz studii cantitative.

I. Obiective

Identificarea și implicarea stakeholderilor sunt fundamentale pentru responsabilitatea socială. Orice organizație trebuie să stabilească cine este interesat de deciziile și activitățile sale, astfel încât să poată înțelege impacturile sale pozitive pentru a le maximiza precum și pe cele negative pentru a le remedia. Organizația trebuie să ia în considerare așteptările și nevoile stakeholderilor ale căror interese sunt susceptibile a fi afectate de o decizie sau de o activitate. Organizația trebuie:

- să identifice cele mai importante probleme ce țin de responsabilitatea socială, care trebuie abordate,
- să interogheze pe stakeholderi pentru a le evalua așteptările,
- să evalueze impactul (riscurile și oportunitățile) acestor chestiuni asupra modelului de afaceri, dar și rezultatele,
- să identifice cele mai importante și relevante probleme pentru a se concentra asupra acestor priorități.

a. Identificarea stakeholderilor organismelor de formare

Stakeholderii sunt persoanele, grupurile de persoane sau organizațiile care afectează și / sau ar putea fi afectate de activitățile, produsele sau serviciile organismelor de formare. Identificarea și prioritizarea stakeholderilor cu ajutorul unei hărți oferă o viziune mai bună pentru înțelegerea mediului intern și extern al organismelor de formare. Această cartografiere va permite organismelor de formare să dezvolte un dialog cu stakeholderii cu privire la așteptările și nevoile acestora.

Harta europeană a stakeholderilor reunește diferite părți interesate din cele 8 țări europene și permite vizualizarea celor mai influenți stakeholderi dintre aceștia pentru a permite concentrarea asupra acestora.

b. Ierarhizarea temelor din domeniul responsabilității sociale

Matricea materialității definește acele aspecte care pot avea un impact semnificativ asupra unei organizații, asupra activităților sale și a capacității sale de a crea valoare financiară și nefinanciară pentru ea însăși cât și pentru stakeholderi. Aflată la intersecția dintre organizație și dezvoltare durabilă, o analiză a materialității trebuie:

- să identifice probleme importante și relevante care pot avea un impact asupra performanței organizației
- să prioritizeze problemele în funcție de impactul lor potențial asupra organizației și ecosistemului acesteia

Conform standardului ISO 26000, problemele de responsabilitate socială sunt probleme economice, sociale și de mediu. Aceste probleme majore sunt relevante și importante, atât pentru organizație, cât și pentru stakeholderii acesteia. Pe o matrice de materialitate, întrebările sunt clasificate în funcție de impactul lor potențial asupra activității (punctul de vedere al performanței comerciale) și de importanța lor pentru părțile interesate.

Matricea de materialitate europeană realizată în cadrul acestui proiect definește subiectele prioritare care au un impact semnificativ asupra sectorului educației adulților în Europa.

II. Metodologie

Metodologia urmărită este conformă cu normele ISO 26000 și GRI4 (Global Reporting Initiative).

a. Harta europeană a stakeholderilor

i. Harta stakeholderilor din cele opt țări europene

Cu ocazia întâlnirii de lansare a proiectului desfășurate la Toulouse (Franța), în perioada 25-27 noiembrie 2019, fiecare partener european a lucrat la propria sa hartă pentru a-și identifica stakeholderii. Prima etapă a fost repertorierea acestora, urmată de clasarea lor. Clasare a fost realizată în trei cercuri:

- Cercul 1 : Stakeholderi care au o puternică influență asupra organizației și/sau asupra cărora activitatea organizației are un impact semnificativ.
- Cercul 2 : Stakeholderi care au o oarecare influență asupra organizației și/sau asupra cărora activitatea organizației are un impact mediu.
- Cercul 3 : Stakeholderi care au o slabă influență asupra organizației și/sau asupra cărora activitatea organizației are un impact nesemnificativ.

Atelierele s-au desfășurat în grupuri mici între partenerii unei aceleiași organizații sau din aceeași țară. Fiecare grup a prezentat propria hartă participanților pentru a compara proiectul de hartă cu cele ale celorlalți.

O a doua etapă a fost realizată atunci când partenerii europeni s-au întors în țările și organizațiile lor respective. Fiecare a intervievat un eșantion dintre proprii parteneri naționali cu scopul de a ajusta și/sau de a valida harta.

Astfel s-au obținut cele 8 hărți ale stakeholderilor la finalul acestei activități.

ii. Harta europeană a stakeholderilor

După ce s-au colectat cele 8 hărți ale stakeholderilor, a fost necesară uniformizarea vocabularului între toate țările. Au fost aleși cei 27 termeni care desemnează câte un stakeholder:

- Angajat al unei organizații responsabile de educație
- Investitor
- Formator/ profesor/ instructor/ educator
- Inginer pedagogic
- Stagiari / cursanți
- Organism care finanțează formarea
- Organism care achiziționează sesiuni de formare
- Organism de certificare
- Centru/ institut de cercetare

- Membru al guvernului (minister...)
- Membru al unei autorități locale
- Membru al unei instituții a UE
- ONG
- Membru al unui sindicat
- Generația viitoare
- Director al unei organizații cu rol în educație
- Membru al consiliului de administrație al unei organizații cu rol în educație
- Competitori
- Universități
- Rezidenți ai comunității
- Subcontractanți
- Furnizori
- Prescriptori
- Clienți
- Solicitanți ai unui loc de muncă în căutare de formare
- Proprietari
- Media / influenceri / lideri de opinie.

Cele opt hărți ale stakeholderilor au fost actualizate în această formulă (a se vedea anexele de la 2 la 9).

Harta europeană respectă ierarhizarea pe trei nivele (cercuri). Pentru a decide în care cerc trebuie plasat fiecare actor, am utilizat următoarele reguli:

- Pentru cercul 1 : minim 50% din țări au poziționat stakeholderul în cercul 1.
- Pentru cercul 2 : minim 50% din țări au poziționat stakeholderul în cercul 2.
- Pentru cercul 3 : minim 50% din țări au poziționat stakeholderul în cercul 3 sau minim 50% din țări au menționat stakeholderul în unul din cercuri.
- Dacă un stakeholder a fost menționat de mai puțin de 50% dintre țări, atunci acesta a fost considerat ca nesemnificativ și exclus din harta europeană.

Rezultatele detaliate sunt prezentate în anexa 10.

b. Matricea materialității

i. Selectarea temelor și realizarea chestionarului

Cu prilejul primei întâlniri de la Toulouse (Franța), derulată între 25 și 27 noiembrie 2019, am început să lucrăm la studiul materialității. Înainte de reuniune, echipa FORMETHIC a pregătit o listă de teme de responsabilitate socială având la bază standardul ISO 26000, eticheta B-corp, eticheta LUCIE, Obiectivele de dezvoltare durabilă (SDG), eticheta DDRS. Au fost listate cel puțin 120 de teme, care au fost partajate cu toți partenerii cu ocazia reuniunii. Grație metodelor de inteligență colectivă, au fost selectate cele mai pertinente 50 de teme pentru a fi testate în diferitele țări ale proiectului și cu diferiți stakeholderi. Trebuiau alese doar 15 - 20 de teme (conform aplicației depuse și acceptate în cadrul proiectului Erasmus), dar s-a considerat că toate cele 50 de teme sunt importante.

Selectarea celor mai importante chestiuni a dat naștere unor discuții aprofundate. Maniera în care țările abordau temele a scos la iveală atât asemănări cât și diferențe. De exemplu, egalitatea de gen nu are același grad de importanță în dezbaterile publice sau în contextul profesional în toate țările.

Cele 50 întrebări selecționate au fost grupate în jurul a cinci teme CSR:

1. Angajații organismelor de formare (13 aspecte)
2. Stagiari adulți (13 aspecte)
3. Comunitățile și parteneriatele organismelor de formare (6 aspecte)
4. Mediu (7 aspecte)
5. Guvernanța și practicile economice în centrele de formare (11 aspecte).

Cele 50 aspecte de responsabilitate socială sunt enumerate în anexa 1.

Pentru a colecta opiniile stakeholderilor, s-a realizat un chestionar online cu cele 50 întrebări (câte una pentru fiecare aspect). Echipa responsabilă de output 1, compusă din partenerii din Franța, Bulgaria și Grecia, a lucrat la versiunea în limba engleză a chestionarului. Aceasta a fost trimisă tuturor partenerilor proiectului pentru a obține comentariile și ajustările acestora înainte de a o difuza. După validare, fiecare partener a tradus chestionarul în propria sa limbă și a dezvoltat un chestionar online cu ajutorul Google Forms.

Am creat 2 chestionare online pentru a interoga cu ușurință grupul nostru țintă de persoane:

- Stakeholderii identificați pe hartă pentru a cunoaște importanța fiecărei întrebări din punctul lor de vedere.
- Membrii consiliului de administrație și directorii organismelor de formare pentru a evalua temele importante și strategice care au un impact asupra performanțelor organizației (riscuri sau oportunități).

Chestionarul destinat stakeholderilor

Prima parte a chestionarului consta în identificarea profilului respondenților. A doua parte consta în clasarea după prioritate a importanței fiecărei întrebări din punctul lor de vedere, cu posibilitatea de a alege între șase nivele:

- Foarte important;
- Important;
- O oarecare importanță;
- Nicio importanță;
- Nepertinent;
- Nu știu.

Chestionarul destinat membrilor consiliului de administrație și managerilor

Prima parte a chestionarului consta în identificarea profilului managerilor și membrilor consiliului de administrație. În cea de-a doua parte, li s-a cerut să evalueze impactul pozitiv sau negativ potențial asupra activității organismului lor de formare alegând între șase nivele:

- Impact economic foarte important;
- Poate compromite capacitatea de funcționare a organismului și viabilitatea sa pe termen lung;

- Impact economic important (pozitiv sau negativ) ;
- Impact economic foarte limitat (pozitiv sau negativ) ;
- Niciun impact economic (pozitiv sau negativ) ;
- Nu știu.

ii. Difuzarea chestionarului

Pentru a obține rezultate detaliate și de mare anvergură, am desfășurat un studiu cantitativ (chestionar online) și un studiu calitativ (interviuri față în față). Datele cantitative furnizează cifre care validează punctele generale. Datele calitative furnizează detaliile și contextul care permit înțelegerea tuturor implicațiilor.

Chestionarul online

Fiecare partener a distribuit chestionarul în propria sa rețea pentru a obține 50 răspunsuri fiecare înainte de 1 aprilie. Am trimis mesaje pentru a reaminti necesitatea obținerii celor 50 răspunsuri prevăzute și am solicitat targetarea unui grup țintă specific dacă este necesar (în funcție de harta părților interesate). Anumite persoane din grupurile țintă neavând competențe digitale, anumite chestionare au fost derulate în format imprimat, apoi transpuse în format digital de către parteneri.

Pentru a garanta o reprezentativitate mai eficace, am făcut astfel încât 80% din răspunsurile stakeholderilor să fie obținute din rândul celor prioritari, identificați pe harta stakeholderilor în cercurile 1 și 2. Am obținut **90% dintre răspunsurile stakeholderilor din cercurile 1 și 2, iar 10% din cercul 3.**

Interviul față în față

Partenerii au fost invitați să realizeze interviuri față în față pentru a explica clasificarea finală, obiectivul fiind acela de a obține 10 răspunsuri per partener înainte de 15 aprilie. Ideea era de a înțelege de ce o temă este importantă sau nu. S-au realizat 90 interviuri față în față cu stakeholderi și membri ai organizațiilor.

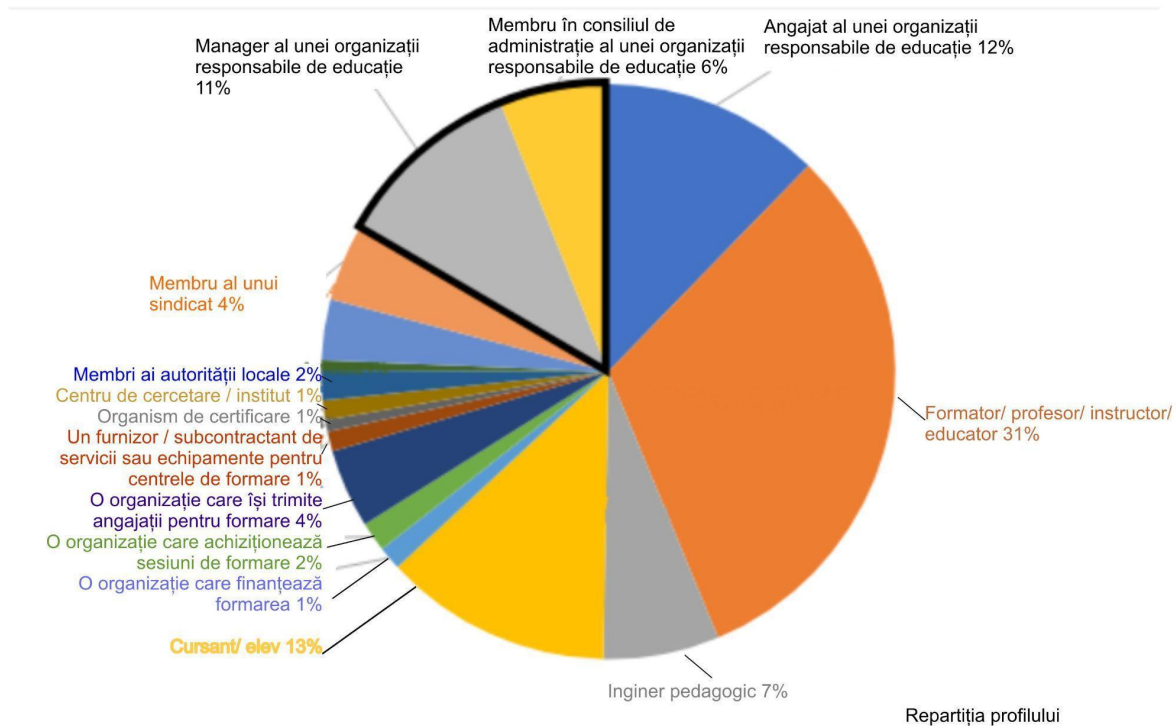
iii. Analiza chestionarului

785 persoane, cu profiluri diferite, au răspuns chestionarului online. Am cules în total 911 răspunsuri: 17% de la membrii consiliilor de administrație / manageri și 83% de la stakeholderi.

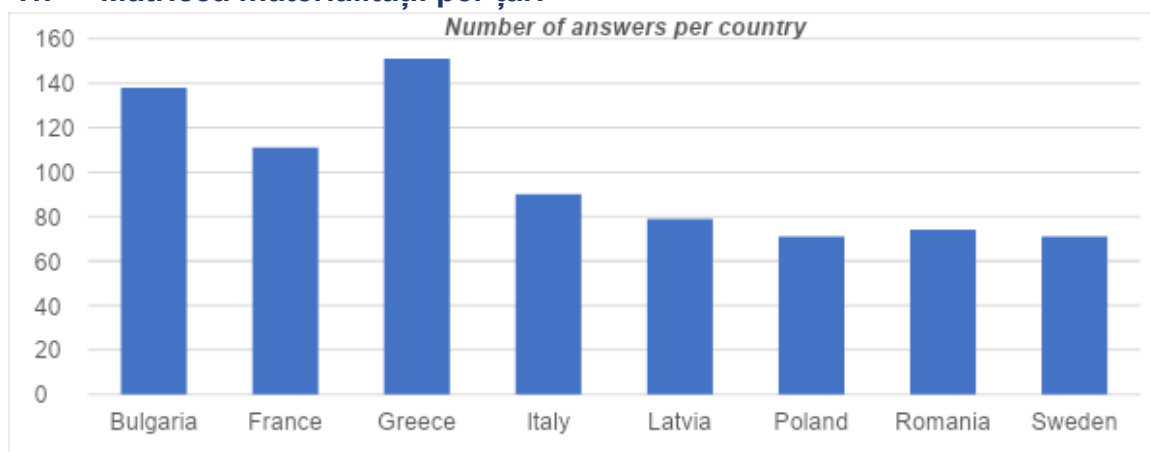
Repartiția răspunsurilor la chestionar este detaliată în anexa 11. Pentru a face chestionarul accesibil tuturor și a garanta răspunsuri calitative, fiecare partener l-a tradus în propria sa limbă. A fost necesară deci analiza a opt chestionare diferite derulate în opt limbi diferite.

Pentru a exploata informația, procesul a fost următorul:

- Traducerea rezultatelor țărilor în limba engleză pentru a standardiza datele.
- Trierea datelor pentru a elimina răspunsurile necoerente. (Am eliminat 26 de răspunsuri: de exemplu, atunci când cineva a început chestionarul dar nu l-a terminat, sau dacă un stakeholder a răspuns folosind chestionarul pentru organizații).



iv. Matricea materialității per țări



Numărul de răspunsuri per țară

Bulgaria Franța Grecia Italia Letonia Polonia România Suedia

După trierea datelor, am început analiza acestora. Fiecărui răspuns i s-a atribuit un scor standardizat:

- 4 pentru „Foarte important”;
- 3 pentru „Important”;
- 2 pentru „O oarecare importanță” ;
- 1 pentru „Nicio importanță”;
- 0 pentru „Nepertinent” ; liber pentru „Nu știu”.

Pe de o parte, am calculat media răspunsurilor medii ale stakeholderilor.

Am definit diferiți factori de ponderare:

- 3 pentru stakeholderii din cercul 1 ;
- 2 pentru stakeholderii din cercul 2 ;
- 1 pentru stakeholderii din cercul 3 (conform hărții europene a stakeholderilor).

Pe de altă parte, am calculat media răspunsurilor managerilor / membrilor consiliilor de administrație (evaluarea impactului asupra afacerilor).

Am creat matricea materialității. Axa x din grafic reprezintă importanța pentru organizație (manageri și membri ai consiliului de administrație) și axa y reprezintă importanța pentru stakeholderi. Matricea reprezintă o dublă clasare.

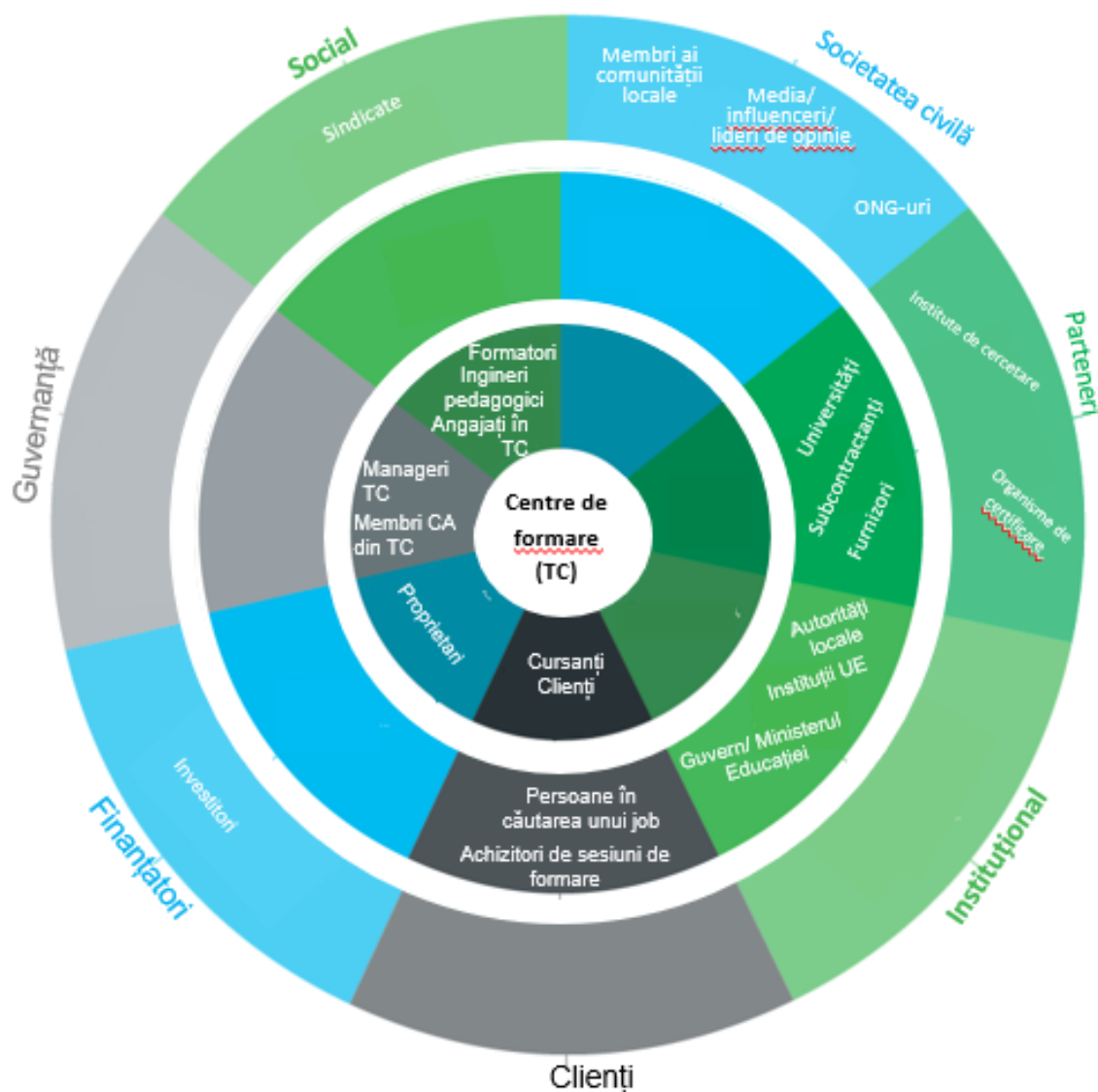
Am realizat opt matrice ale materialității, câte una pentru fiecare țară (a se vedea anexele de mai jos)

v. Matricea materialității europene

Am analizat cele opt matrice ale materialității și am realizat matricea europeană pentru a descoperi asemănările și diferențele între cele opt țări și între aceste țări față de matricea materialității europene.

III. Rezultate

a. Harta europeană a stakeholderilor



Am regrupat pe cei 21 stakeholderi identificați în 7 categorii:

- Guvernancă;
- Finanțatori;
- Clienți;
- Instituționali;
- Parteneri;
- Societate civilă;
- Social.

În primul cerc, aproape de centru, regăsim 8 stakeholderi care au o puternică influență asupra organizației și/sau asupra cărora activitatea organizației are un impact semnificativ: **formatori, ingineri pedagogici, angajați ai centrului de formare, manageri, membri ai consiliului de administrație, acționari, stagiași și clienți.**

Pe cel de-al doilea cerc, regăsim 8 stakeholderi care au o anumită influență asupra organizației și/sau asupra cărora activitatea organizației are un impact moderat: **solicitanți de locuri de muncă, achizitori de sesiuni de formare,**

ministerul educației, instituția Uniunii Europene, autoritatea locală, furnizori, subcontractanți și universități.

Pe ultimul cerc, regăsim 7 stakeholderi care au o slabă influență asupra organizației și/sau asupra căroră activitatea organizației are un impact slab: **investitori, organisme de certificare, institute de cercetare, ONG-uri, media/ influenceri/ lideri de opinie, comunități și sindicate.**

Asemănări și diferențe între țări

Pentru majoritatea stakeholderilor, clasamentul este similar de la o țară la alta. Toate țările au menționat următorii șase stakeholderi: angajat într-o organizație responsabilă de educație; stagiar / cursant; membru al guvernului (minister...) ; membru al autorității locale; manager al unei organizații responsabile de educație; clienți.

Pentru patru stakeholderi, rezultatele sunt disputate. Printre aceștia se numără investitorii, organismele de certificare, autoritățile locale și furnizorii.

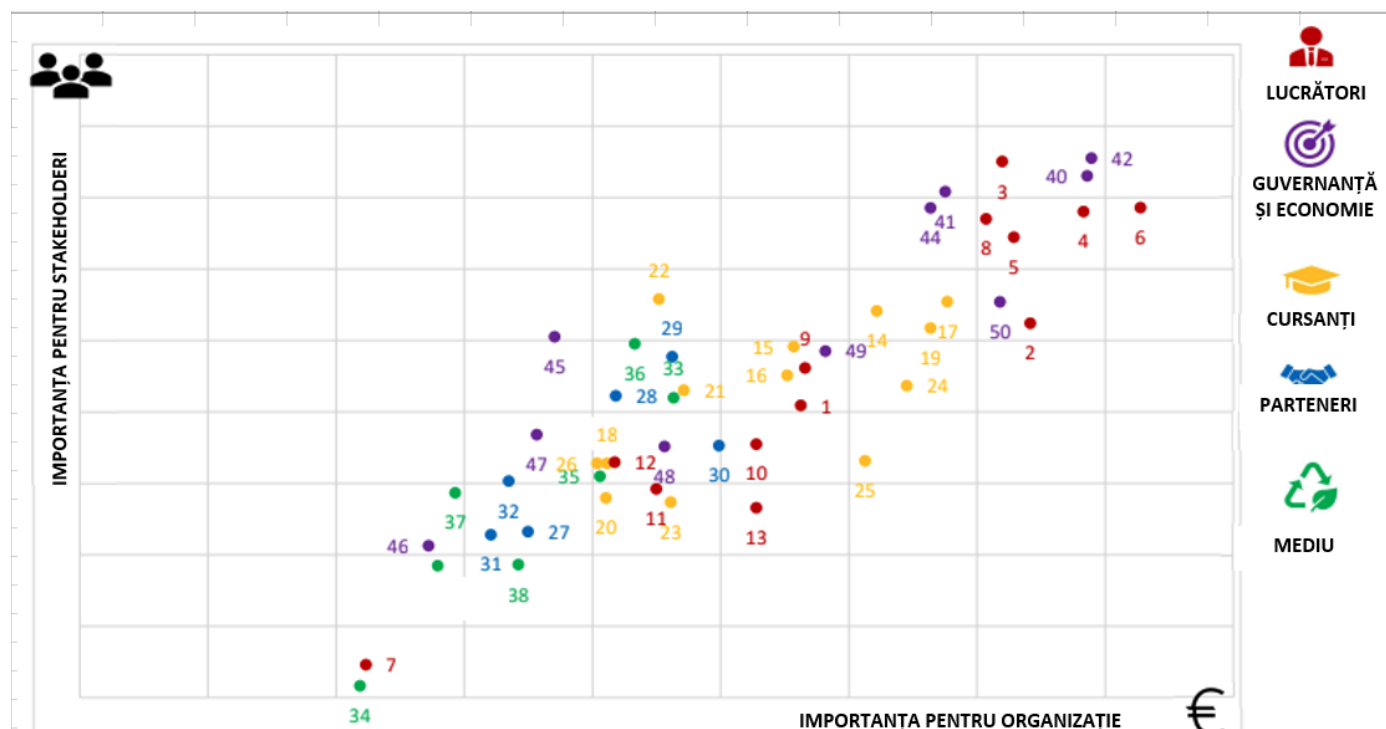
- Investitorii sunt menționați în al doilea cerc de către Franța, Grecia și România în timp ce se regăsesc plasați în cercul al treilea de Bulgaria, Italia, Polonia și Suedia. Letonia nu i-a menționat.
- Organismele de certificare sunt citate în primul cerc de către Franța și Italia și în al doilea de către Grecia și Letonia. Bulgaria, Polonia, România și Suedia nu le-au menționat. În Franța și în Italia, centrele de formare, în special cele care furnizează certificate, trebuie să fie acreditate de către un organism de certificare. Organismul de certificare este întotdeauna o instituție publică și diferă de la un domeniu la altul. Pentru celelalte țări, calificările sunt acordate de ministerul educației.
- Autoritățile locale sunt citate în primul cerc de către Italia, în cel de-al doilea cerc de către Bulgaria, Polonia, România și Letonia, și în cel de-al treilea cerc de către Franța, Grecia și Suedia.
- Furnizorii sunt citați în al doilea cerc de Franța, Grecia, Italia și Letonia și în al treilea cerc de Bulgaria, România și Polonia. Suedia nu i-a menționat.

Anumiți actori au fost excluși de pe harta europeană deoarece nu au fost selecționați. Printre aceștia, se numără:

- un organism specific care finanțează formarea
- generațiile viitoare
- prescriptorii

b. Matricea europeană de materialitate





Chestiuni / aspecte legate de lucrătorii din centrele de formare	Chestiuni / aspecte legate de cursanții adulți	Chestiuni / aspecte despre comunitățile și parteneriatele centrelor de formare	Chestiuni / aspecte ale centrelor de formare cu privire la mediu	Chestiuni / aspecte despre practicile economice în centrele de formare
1. Crearea și managementul unui mediu de muncă incluziv 2. Respectarea drepturilor omului pentru lucrătorii sezonieri și temporari, sau pentru subcontractanți la fel ca pentru angajații permanenți 3. Lupta împotriva oricărei forme de discriminare în cadrul companiei și în sfera sa de influență 4. Crearea de condiții plăcute și atractive de lucru pentru angajații săi 5. Dezvoltarea competențelor hard și soft ale lucrătorilor 6. Dezvoltarea unui mediu de lucru care asigură: sănătatea (fizică și mentală), siguranța la locul de muncă, bunăstarea și dezvoltarea personală 7. Dezvoltarea/ menținerea diversității (socială, de origine, vârstă, gen, dizabilități...) în cadrul companiei 8. Furnizarea de oportunități de formare a angajaților în vederea dezvoltării profesionale	14. Facilitarea accesului la educație pentru toți 15. Asistența în efectuarea de alegeri informate despre opțiunile / posibilitățile de formare 16. Promovarea unei politici de oportunități egale pentru cursanți (de la admitere la inserția profesională) 17. Incorporarea nevoilor cursanților în dezvoltarea de programe de formare 18. Integrarea persoanelor cu dizabilități în grupuri clasice de cursanți 19. Asigurarea securității fizice și psihologice a cursanților 20. Dezvoltarea și promovarea inovării pedagogice 21. Dezvoltarea de programe adaptate de e-learning și acces pentru toți	27. Actor al producției/ consumului sustenabil și contribuția la creșterea gradului de conștientizare în rândul cursanților, formatorilor etc. 28. Susținerea economiei locale și a furnizării locale 29. Crearea unui impact social și/sau de mediu pozitiv 30. Dezvoltarea și susținerea de abordări, metode și materiale pedagogice care promovează diseminarea și accesul la cunoaștere 31. Participarea și promovarea cercetării interdisciplinare privind dezvoltarea durabilă / responsabilitatea socială corporativă la nivel teritorial, național și internațional 32. Dezvoltarea de parteneriate cu ONG-uri,	33. Promovarea celor mai bune practici de mediu în sectorul formării 34. Deținerea unui sistem de management al mediului (EMS) 35. Reducerea și optimizarea consumului de energie 36. Reducerea cantității de deșeuri și reciclarea 37. Reducerea amprentei de mediu a sesiunilor și activităților de formare 38. Implementarea unui management al călătoriilor prietenos pentru mediu și o politică de călătorie bazată pe stimulente pentru angajați și cursanți 39. Implementarea unui management energetic în centrele de formare și acțiuni pentru a îmbunătăți comportamentul personalului și al cursanților	40. Aplicarea legii 41. Practici etice de afaceri 42. Promovarea luării de decizii etice și prevenirea corupției 43. Protejarea informațiilor personale (despre cursanți, angajați și personal) 44. Respectarea proprietății intelectuale 45. Asigurarea respectării drepturilor omului în cadrul lanțului de furnizare 46. Evaluarea furnizorilor majori cu privire la impactul social și de mediu 47. Integrarea abordării responsabilității sociale corporative/ dezvoltării durabile în toate activitățile instituției (achiziție, pedagogie, resurse umane, acțiuni publice etc) 48. Dezvoltarea inovării sociale

9. Furnizarea de feedback angajaților privind performanța 10. Angajarea și responsabilizarea angajaților 11. Asimilarea de competențe despre Dezvoltare durabilă/ Responsabilitate Socială Corporativă și integrarea acestora în cursuri și sesiuni de formare 12. Promovarea și susținerea dezvoltării competențelor și practicilor sustenabile și responsabile pentru angajații centrelor de formare 13. Dezvoltarea competențelor de design pedagogic și inginerie pedagogică	22. Practicarea de tarife corecte și transparente 23. Monitorizarea și măsurarea rezultatelor pe termen lung pentru cursanți 24. Evaluarea satisfacției cursanților 25. Tratarea plângerilor 26. Furnizarea de educație pentru un consum / comportament / practici profesionale durabil(e)	asociații locale, țări în dezvoltare etc.		49. Evaluarea calității, eficienței și/sau impactului sesiunilor de formare 50. Deținerea unui program de îmbunătățire a sesiunilor de formare
---	---	--	--	--

Matricea de materialitate prezintă cele 50 de aspecte ale responsabilității sociale clasate în funcție de priorități.

Observăm, mai întâi, că aspectele referitoare la angajați și la guvernanță / economie sunt clasate ca fiind foarte importante, atât din punctul de vedere al părților interesate cât și al organizațiilor.

Chestiunile prioritare pentru angajați sunt următoarele:

- lupta contra discriminărilor,
- crearea de condiții de muncă agreabile și atractive,
- dezvoltarea competențelor (hard și soft),
- îmbunătățirea calității vieții la locul de muncă,
- posibilități de formare pentru dezvoltarea profesională.

Chestiunile referitoare la angajați sunt prioritare căci acestea contribuie la succesul organismului de formare. Acestea vizează creșterea participării formatorilor și crearea unui proces de formare de succes.

Chestiunile de guvernanță și de economie sunt prioritare :

- respectarea legii,
- practici comerciale etice,
- promovarea luării de decizii etice,
- prevenirea corupției,
- respectarea proprietății intelectuale.

Chestiunile de guvernanță și de economie îmbunătățesc încrederea în organizații și dezvoltă portofoliul de clienți. În plus, satisfacția clienților are o importanță majoră pentru organisme de formare.

De asemenea, întâlnim și aspecte legate de stagieri. Este vorba de integrarea nevoilor stagiarelor în dezvoltarea de programe de formare, de luarea în considerare a siguranței fizice și psihologice a cursanților și de accesul la educație pentru toți. Din

punctul de vedere al stakeholderilor intervievați, adaptarea învățării la nevoile stagiarii vizează obținerea unui mai mare succes de către organismul de formare. De asemenea, educația trebuie să fie deschisă tuturor, acesta este un indicator al dezvoltării țării și al unei mai bune conștientizări a alegerilor efectuate. În fine, satisfacția stagiarii este esențială pentru organismul de formare și pentru formatori.

Parteneriatele și aspectele legate de mediu sunt pe ultimul loc. Aspectele cele mai importante se referă la:

- susținerea economiei locale și a furnizării locale,
- crearea unui impact social și / sau de mediu pozitiv,
- promovarea celor mai bune practici de mediu în sectorul formării,
- reducerea cantității de deșeuri,
- reciclare.

În viziunea stakeholderilor intervievați, parteneriatele și aspectele de mediu sunt pe ultimul loc deoarece nu afectează formarea și activitățile de formare au impact redus asupra mediului.

În fruntea clasamentului: Explicația (sinteza interviurilor)

42 : Promovarea luării de decizii etice și prevenirea corupției

Prevenirea corupției și luarea de decizii etice sunt piloni importanți în activitatea unui organism de formare.

40 : Respectarea literei legii

Este prea riscant să procedezi altfel. Respectarea legii este fundamentul unei societăți care funcționează corect și echitabil. Cea mai rea problemă a oricărei organizații este corupția, legea este deci lucrul cel mai important.

3 : Lupta contra oricărei forme de discriminare în cadrul organizației și în sfera sa de influență

Egalitatea de tratament creează încredere. Angajații se simt mai confortabil și lucrează mai bine. Educația este un sector unde discriminarea nu ar trebui să își facă simțită prezența.

4 : Crearea de condiții de lucru agreabile și atractive pentru angajați

Un loc de muncă agreabil și atractiv atrage un personal de mai bună calitate, ceea ce este mai bine din perspectiva recrutării. De asemenea, este bine pentru creativitate, asiduitate și motivare.

6 : Dezvoltarea unui mediu pentru angajați care să asigure: sănătatea (fizică și mentală), siguranța la locul de muncă, starea de bine și dezvoltarea personală

Starea de bine și dezvoltarea personală fac parte din politica organizației în materie de dezvoltare a resurselor umane. Acest lucru garantează o mai bună performanță la locul de muncă. Oamenii petrec cea mai mare parte a vieții lor la locul de muncă. Trebuie prin urmare să se simtă bine și să aibă posibilitatea să se dezvolte.

La coada clasamentului: Explicația (sinteza interviurilor)



34 : Existența unui sistem de management al mediului (EMS)

Nu este vorba de o nevoie specifică. EMS ar putea fi o etapă următoare de pus în aplicare, dar nu o prioritate.

7 : Dezvoltarea / menținerea diversității (sociale, de origine, vârstă, sex, handicap ...) în cadrul organizației

În multe organisme de formare, nu există o politică a diversității. Nu există o separație în funcție de sex sau origine socială. Această chestiune nu afectează cu adevărat organismele de formare.

39 : Punerea în aplicare a unui management energetic al centrelor de formare și a unor acțiuni menite a îmbunătăți comportamentul personalului și stagiatarilor

Personalul și cursanții trebuie mai întâi să fie bine informați pentru a putea să facă acest lucru. Sunt necesare infrastructuri moderne.

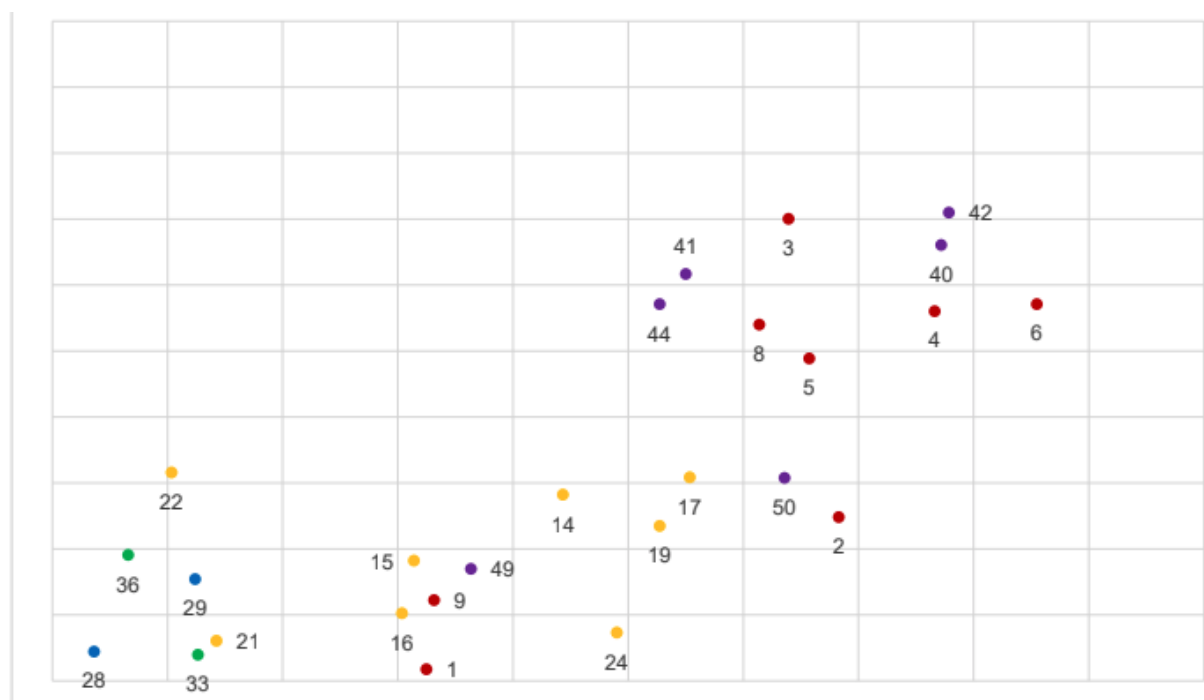
46 : Evaluarea impactului social și de mediu al furnizorilor major

Acest aspect este un pic utopic deoarece este dificil de controlat. Aceasta nu afectează formarea. În realitate, centrele de formare se concentrează mult asupra prețului, nu asupra costurilor sociale și de mediu.

38 : Punerea în aplicare a unui management al călătoriilor care să respecte mediul și a unei politici de stimulente pentru călătorii adresate angajaților și stagiatarilor.

Aceasta nu este o prioritate pentru organismele de formare.

În ansamblu, chestiunile de mediu nu sunt o prioritate pentru centrele de formare.



- 1 : Crearea și managementul unui mediu de lucru incluziv.
- 2 : Respectarea drepturilor omului pentru angajații sezonieri și temporari sau subcontractanți la fel ca pentru angajații permanenți.
- 3 : Lupta contra oricărei forme de discriminare în cadrul organizației și în sfera sa de influență.
- 4 : Crearea de condiții de muncă agreabile și atractive pentru angajații săi.
- 5 : Dezvoltarea competențelor fizice și morale ale angajaților
- 6 : Dezvoltarea unui mediu pentru angajați care să asigure: sănătatea (fizică și mentală), siguranța la locul de muncă, starea de bine și dezvoltarea personală.
- 8 : Furnizarea de oportunități de formare angajaților pentru dezvoltarea personală a acestora
- 9 : Furnizarea unui feedback pentru angajați cu privire la performanțele lor.
 - 14 : Facilitarea accesului la educație pentru toți.
 - 15 : Asistența în efectuarea de alegeri informate despre opțiunile / posibilitățile de formare.
 - 16 : Promovarea unei politici de egalitate de șanse pentru stagiaari (de la admitere la inserția profesională).
 - 17 : Integrarea nevoilor stagiarilor în elaborarea programelor de formare.
 - 19 : Asigurarea securității fizice și psihologice a stagiarilor.
 - 21 : Dezvoltarea de programe de e-learning adaptate și accesibile tuturor
 - 22 : Tarife echitabile și transparente
 - 24 : Evaluarea satisfacției stagiarilor
 - 28 : Susținerea economiei locale și a furnizării locale
 - 29 : Crearea unui impact social și/sau de mediu pozitiv
 - 33 : Promovarea celor mai bune practici de mediu în sectorul formării
 - 36 : Reducerea cantității de deșeuri și reciclarea
 - 40 : Respectarea stării de drept
 - 41 : Practici etice de afaceri
 - 42 : Promovarea luării de decizii etice și prevenirea corupției
 - 44 : Respectarea proprietății intelectuale
 - 49 : Evaluarea calității, eficienței și/sau a impactului sesiunilor de formare

Este vorba de cele 26 aspecte prioritare identificate asupra cărora este necesar a vă concentra pentru a fi un organism de formare responsabil și pentru a dezvolta practici responsabile.

Cea de-a doua întâlnire a proiectului era inițial prevăzut a se desfășura în Grecia, la finele lunii aprilie 2020. Aceasta a fost anulată din cauza crizei sanitare de Covid-19. Pentru a înlocui această reuniune, am organizat sesiuni de colaborare la distanță în datele de 12 și 13 mai la care au participat toți partenerii. Am partajat harta stakeholderilor europeni și rezultatele studiului de materialitate și am prezentat cele 26 aspecte prioritare pentru a fi transformate în cursuri online (output 2) și pentru a dezvolta repertoriul de bune practici (output 3).

Partenerii europeni au fost foarte dezamăgiți să constate că aspectele legate de mediu se află în partea inferioară a clasamentului. Astfel că și-au comunicat intenția de a lucra asupra acestei teme, ținând cont de urgența ecologică și de obiectivele de dezvoltare durabilă a Națiunilor Unite (UN-SDG). Organismele de formare au avut un

impact redus asupra mediului dar au un rol continuu în sensibilizarea și educarea publicului.

C. Matricea de materialitate pe țări

Înainte de cea de-a doua întâlnire, am trimis tuturor partenerilor propriul raport de materialitate. Raportul consolidează harta stakeholderilor și analiza chestionarului cu matricea de materialitate. În timpul întâlnirii, am putut compara asemănările și diferențele între cele opt țări și între aceste țări și matricea de materialitate europeană.

Asemănări

Pentru toate țările, aspectele referitoare la angajați sunt cele mai importante, atât pentru stakeholderi cât și pentru organizații. Pentru toate țările, cu excepția României, aspectele legate de guvernare și de economie sunt de asemenea foarte importante: respectarea statului de drept, promovarea luării de decizii etice și prevenirea corupției sunt pe primul loc în toate țările. Pentru România, am identificat pe primul loc aspectele legate de stagieri, accesul la educație pentru toți, dar și ajutorul acordat pentru informarea persoanelor cu privire la alegerile sau posibilitățile de educație.

Pentru toate țările, chestiunile de mediu sunt pe ultimul loc, mai puțin pentru Polonia. Chestiunile referitoare la sistemul de management al mediului (EMS) sunt pe ultimul loc pentru toate țările.

Letonia și România sunt similare în clasament. Pentru ambele țări, chestiunile referitoare la stagieri și angajați sunt pe primele locuri. Cele referitoare la guvernare, economie și mediu sunt pe ultimele.

Diferențe

În Polonia, aspectele economice sunt în fruntea clasamentului. Chestiunile referitoare la parteneriate sunt de asemenea în partea superioară a clasamentului. Aceasta se poate explica prin faptul că partenerii noștri polonezi lucrează mult în rețea, rezultatele pot fi deci influențate de grupul țintă de persoane care au răspuns chestionarului din Polonia.

În Grecia, observăm că aspectele au scoruri mai slabe pentru stakeholderi decât pentru organizație.

În Letonia, chestiunile prioritare sunt cele privitoare la stagieri, angajați și guvernare. Chestiunile de mediu și de parteneriat sunt la distanță foarte mare și nu au deloc prioritate.

V. Concluzie

Analiza de materialitate a permis ierarhizarea principalelor aspecte ce țin de CSR în funcție de stakeholderii identificați de centrele de formare profesională la nivel european.

Studiul derulat în parteneriat cu cele nouă organizații partenere a fost unul vast deoarece a implicat chestionarea a 785 stakeholderi cu privire la viziunea lor asupra celor 50 de aspecte de dezvoltare durabilă. Matricea de materialitate europeană a permis identificarea celor mai importante și mai pertinente 26 aspecte, atât pentru stakeholderi cât și pentru organizații.

Studiul arată că aspectele privitoare la angajați și guvernanță sunt prioritare în cadrul organismelor de formare. Se regăsesc următoarele aspecte: respectul statului de drept, prevenirea corupției, promovarea luării de decizii etice, lupta contra oricărei forme de discriminare în cadrul organizației și în sfera sa de influență, dezvoltarea unui mediu de lucru pentru angajați care să asigure sănătatea, securitatea și starea de bine la locul de muncă.

Studiul scoate la iveală faptul că aspectele de mediu sunt considerate ca fiind mai puțin prioritare. Centrele de formare au un impact slab asupra mediului dar au un rol continuu în sensibilizarea și educarea publicului.

Redactat de: VALENTIN Caroline – Franța - 2020

Anexa 1 : Cele 50 de aspecte de sustenabilitate

Aspecte privitoare la angajații centrelor de formare

- 1-Crearea și gestionarea unui mediu de lucru incluziv.
- 2-Respectarea drepturilor omului pentru angajații sezonieri și temporari sau pentru subcontractanți, la fel ca și pentru angajații permanenți.
- 3-Lupta contra oricărei forme de discriminare în cadrul organizației și în sfera sa de influență.
- 4-Crearea de condiții de muncă agreabile și atractive pentru angajați.
- 5-Dezvoltarea competențelor fizice și morale ale angajaților.
- 6-Dezvoltarea unui mediu pentru angajați care să asigure: sănătatea (fizică și mintală), siguranța la locul de muncă, starea de bine și dezvoltarea personală.
- 7-Dezvoltarea /menținerea diversității (sociale, de origine, vârstă, gen, handicap...) în cadrul organizației.
- 8-Furnizarea de oportunități de formare a angajaților în vederea dezvoltării profesionale
- 9-Furnizarea de feedback angajaților privind performanța
- 10-Angajarea și responsabilizarea angajaților
- 11-Asimilarea de competențe despre Dezvoltare durabilă/ Responsabilitate Socială Corporativă și integrarea acestora în cursuri și sesiuni de formare
- 12-Promovarea și susținerea dezvoltării competențelor și practicilor sustenabile și responsabile pentru angajații centrelor de formare
- 13-Dezvoltarea competențelor de design pedagogic și inginerie pedagogică

Aspecte privitoare la cursanții adulți

- 14-Facilitarea accesului la educație pentru toți
- 15-Asistența în efectuarea de alegeri informate despre opțiunile / posibilitățile de formare
- 16-Promovarea unei politici de oportunități egale pentru cursanți (de la admitere la inserția profesională)
- 17-Incorporarea nevoilor cursanților în dezvoltarea de programe de formare
- 18-Integrarea persoanelor cu dizabilități în grupuri clasice de cursanți
- 19-Asigurarea securității fizice și psihologice a cursanților
- 20-Dezvoltarea și promovarea inovării pedagogice
- 21-Dezvoltarea de programe adaptate de e-learning și acces pentru toți
- 22-Practicarea de tarife corecte și transparente
- 23-Monitorizarea și măsurarea rezultatelor pe termen lung pentru cursanți
- 24-Evaluarea satisfacției cursanților
- 25-Tratarea plângerilor
- 26-Furnizarea de educație pentru un consum / comportament / practici profesionale durabil(e)

Chestiuni / aspecte despre comunitățile și parteneriatele centrelor de formare

- 27-Actor al producției/ consumului sustenabil și contribuția la creșterea gradului de conștientizare în rândul cursanților, formatorilor etc.
- 28-Susținerea economiei locale și a furnizării locale
- 29-Crearea unui impact social și/sau de mediu pozitiv



- 30-Dezvoltarea și susținerea de abordări, metode și materiale pedagogice care promovează diseminarea și accesul la cunoaștere
- 31-Participarea și promovarea cercetării interdisciplinare privind dezvoltarea durabilă / responsabilitatea socială corporativă la nivel teritorial, național și internațional
- 32-Dezvoltarea de parteneriate cu ONG-uri, asociații locale, țări în dezvoltare etc.

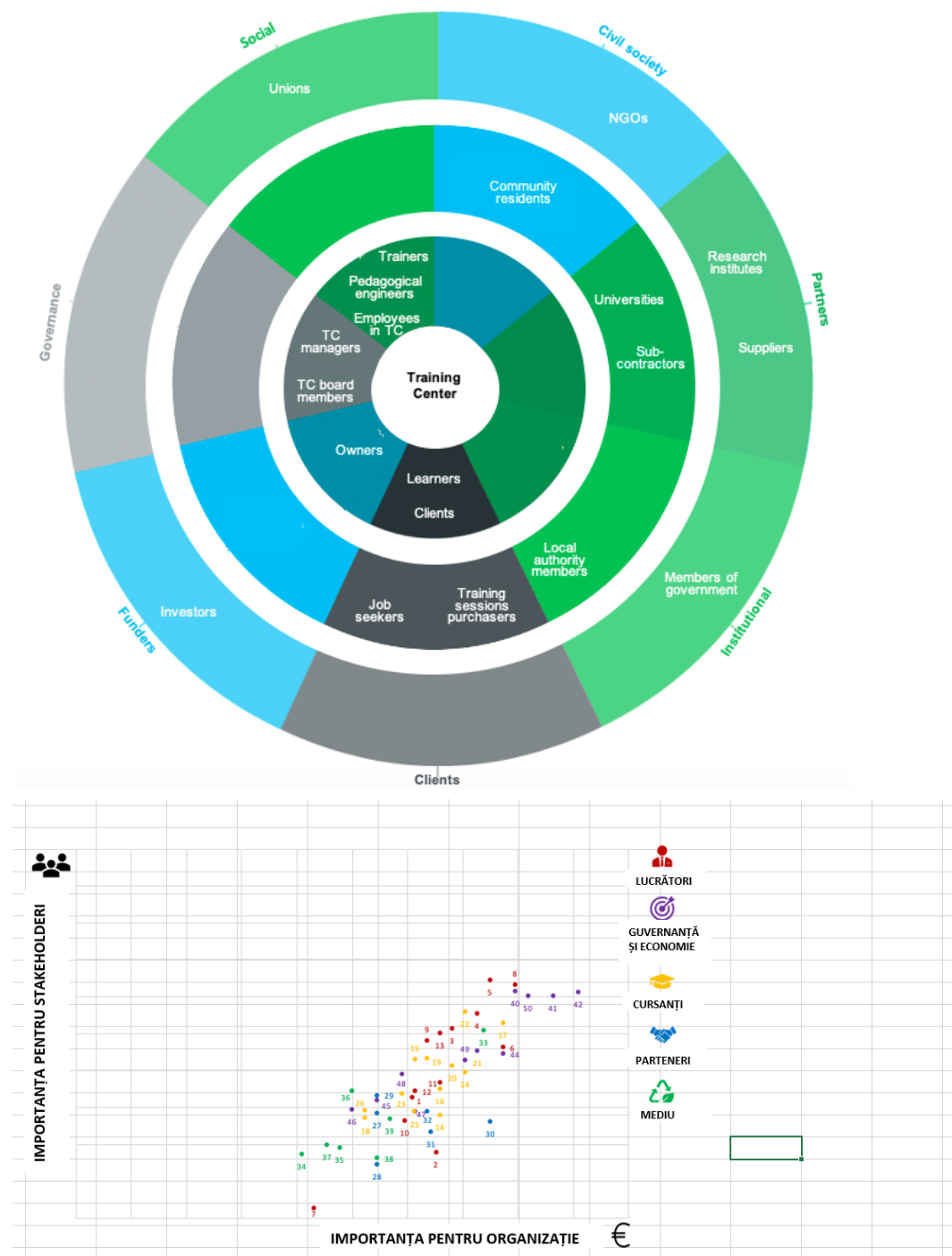
Chestiuni / aspecte ale centrelor de formare cu privire la mediu

- 33-Promovarea celor mai bune practici de mediu în sectorul formării
- 34-Deținerea unui sistem de management al mediului (EMS)
- 35-Reducerea și optimizarea consumului de energie
- 36-Reducerea cantității de deșeuri și reciclarea
- 37-Reducerea amprente de mediu a sesiunilor și activităților de formare
- 38-Implementarea unui management al călătoriilor prietenos pentru mediu și o politică de călătorie bazată pe stimulente pentru angajați și cursanți
- 39-Implementarea unui management energetic în centrele de formare și acțiuni pentru a îmbunătăți comportamentul personalului și al cursanților

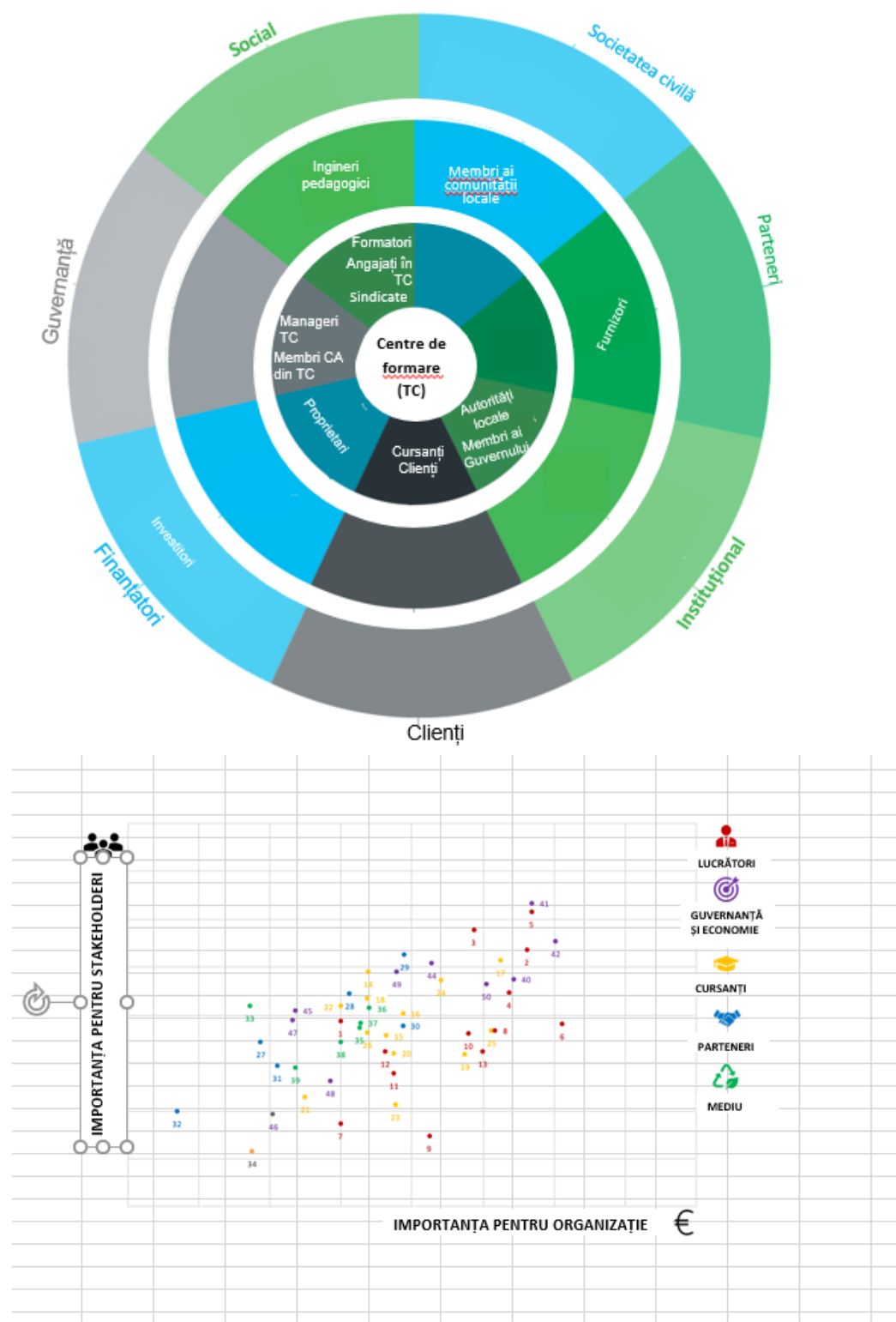
Chestiuni / aspecte despre practicile economice în centrele de formare

- 40-Aplicarea legii
- 41-Practici etice de afaceri
- 42-Promovarea luării de decizii etice și prevenirea corupției
- 43-Protejarea informațiilor personale (despre cursanți, angajați și personal)
- 44-Respectarea proprietății intelectuale
- 45-Asigurarea respectării drepturilor omului în cadrul lanțului de furnizare
- 46-Evaluarea furnizorilor majori cu privire la impactul social și de mediu
- 47-Integrarea abordării responsabilității sociale corporative/ dezvoltării durabile în toate activitățile instituției (achiziție, pedagogie, resurse umane, acțiuni publice etc)
- 48-Dezvoltarea inovării sociale
- 49-Evaluarea calității, eficienței și/sau impactului sesiunilor de formare
- 50-Deținerea unui program de îmbunătățire a sesiunilor de formare

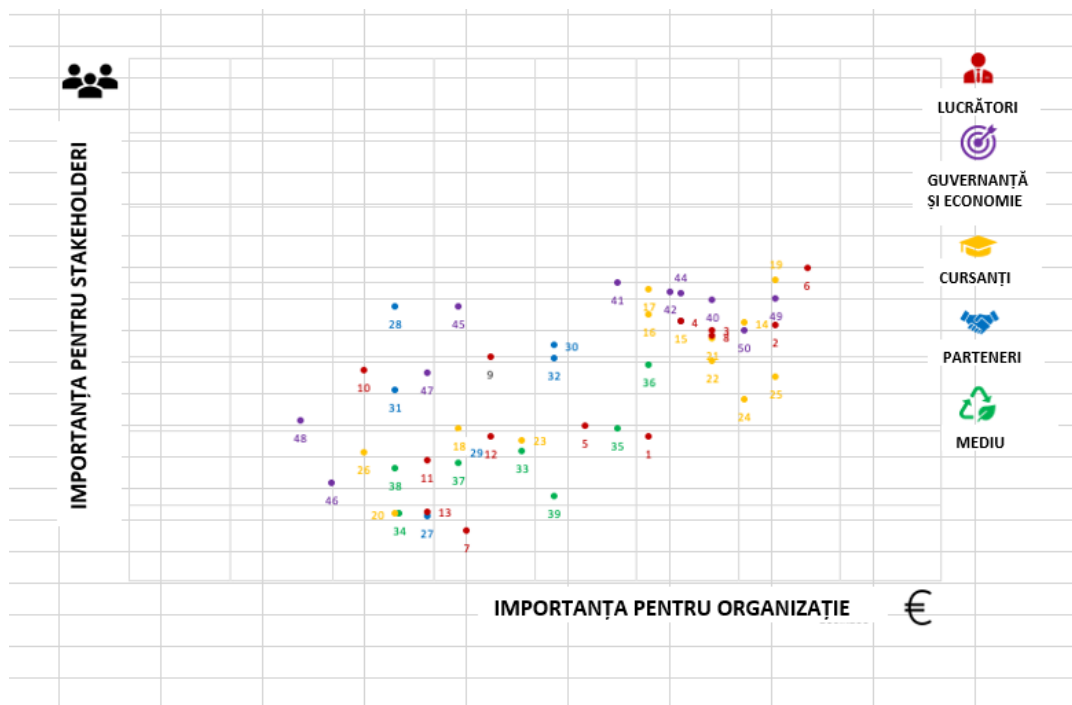
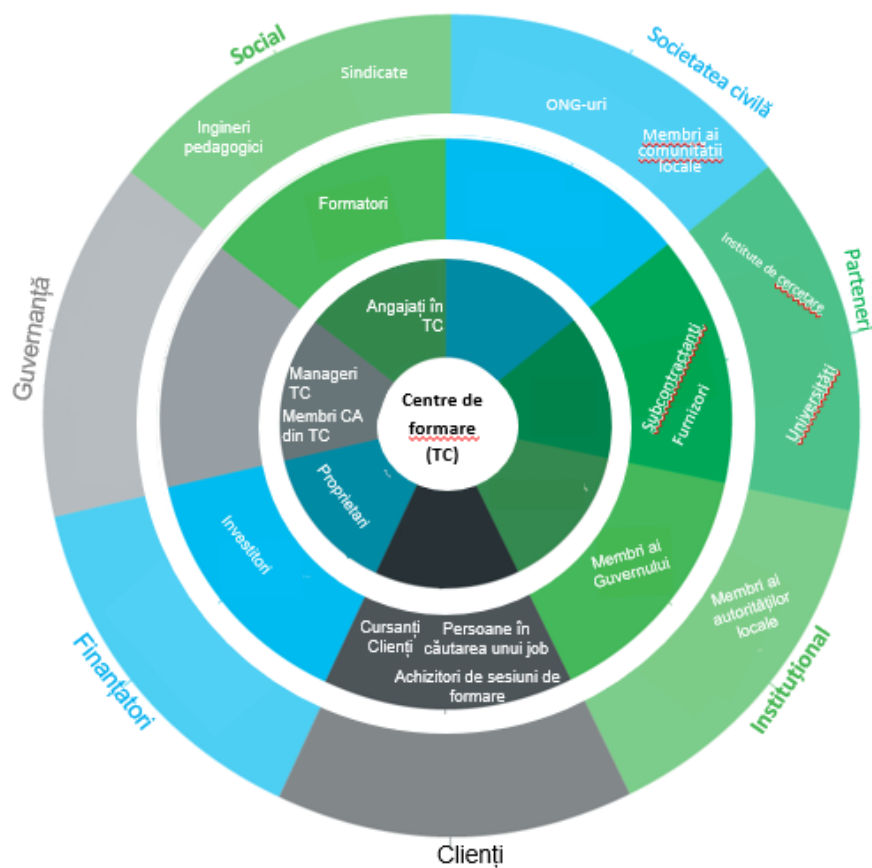
Anexa 2: Bulgaria – Harta stakeholderilor și matricea de materialitate



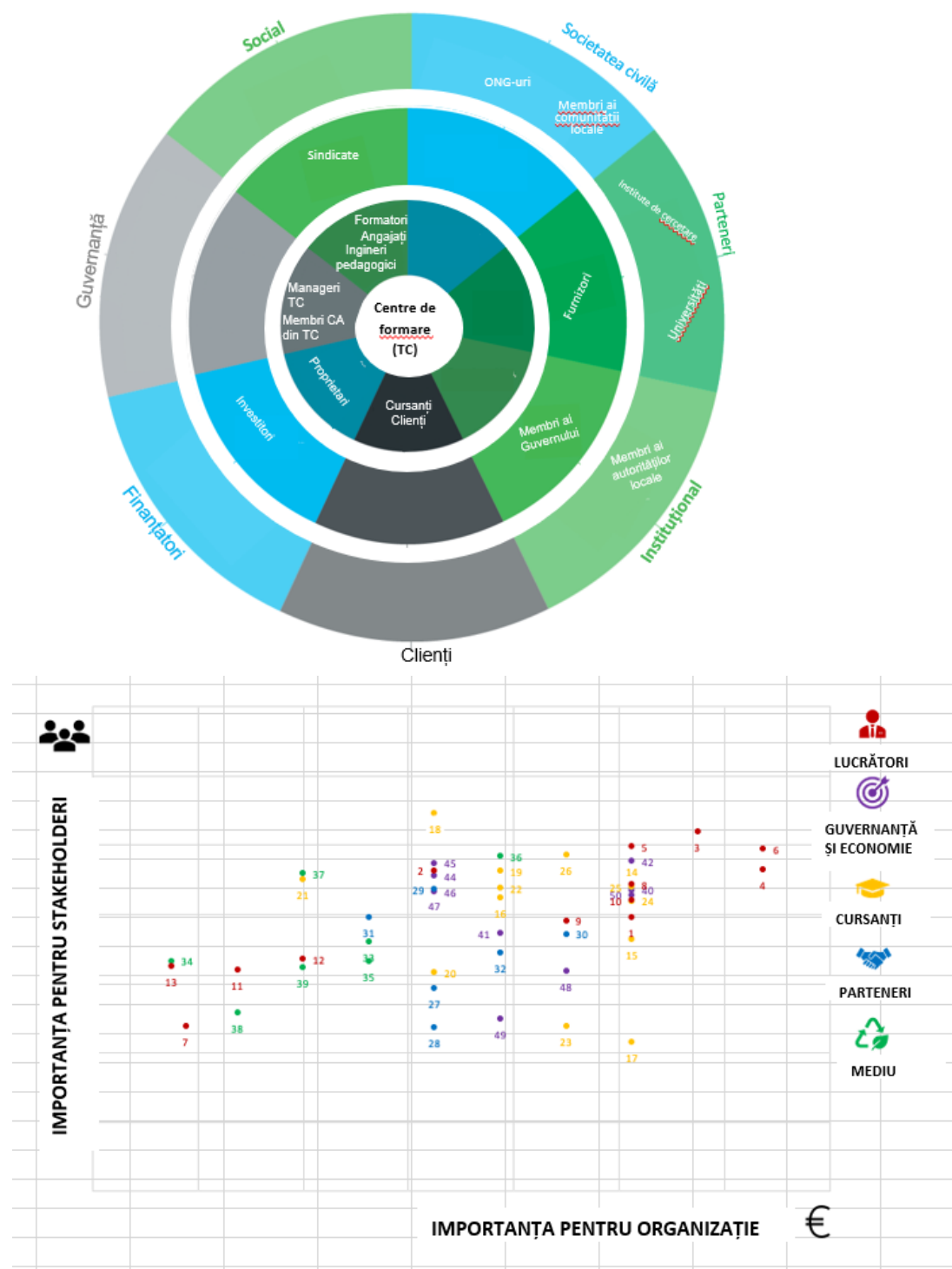
Anexa 3: Franța – Harta stakeholderilor și matricea de materialitate



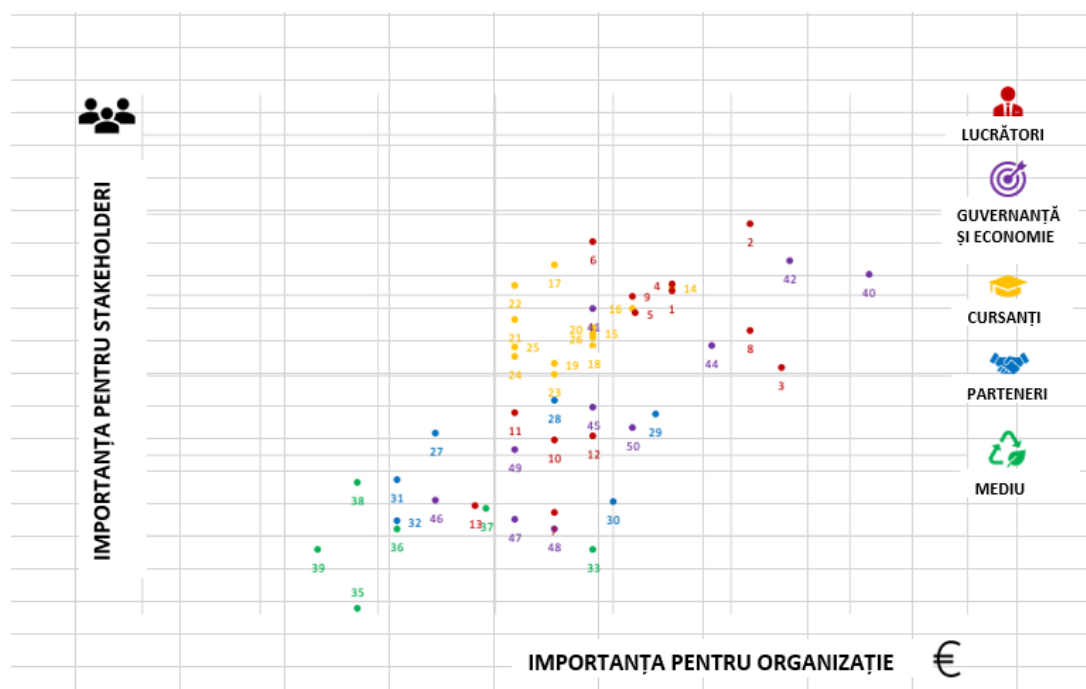
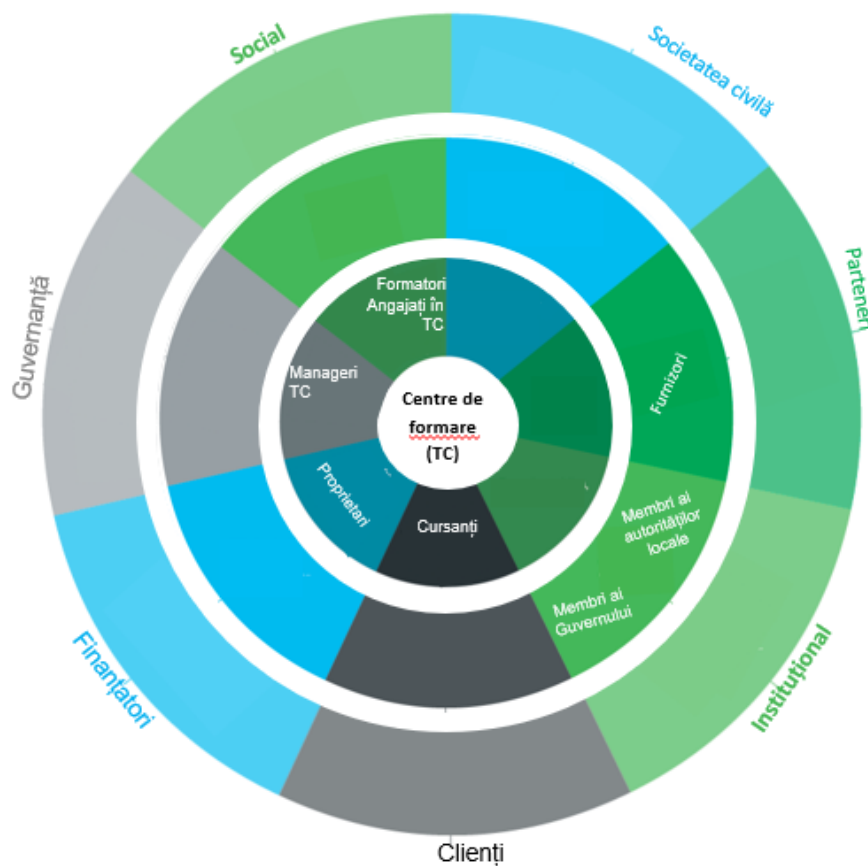
Anexa 4: Grecia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate



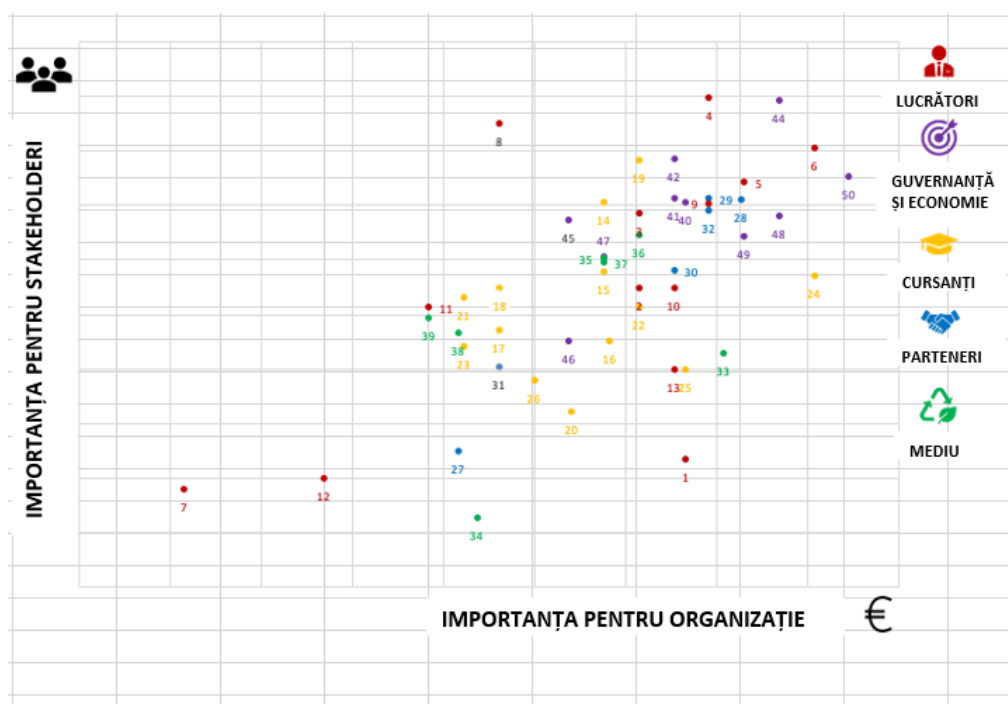
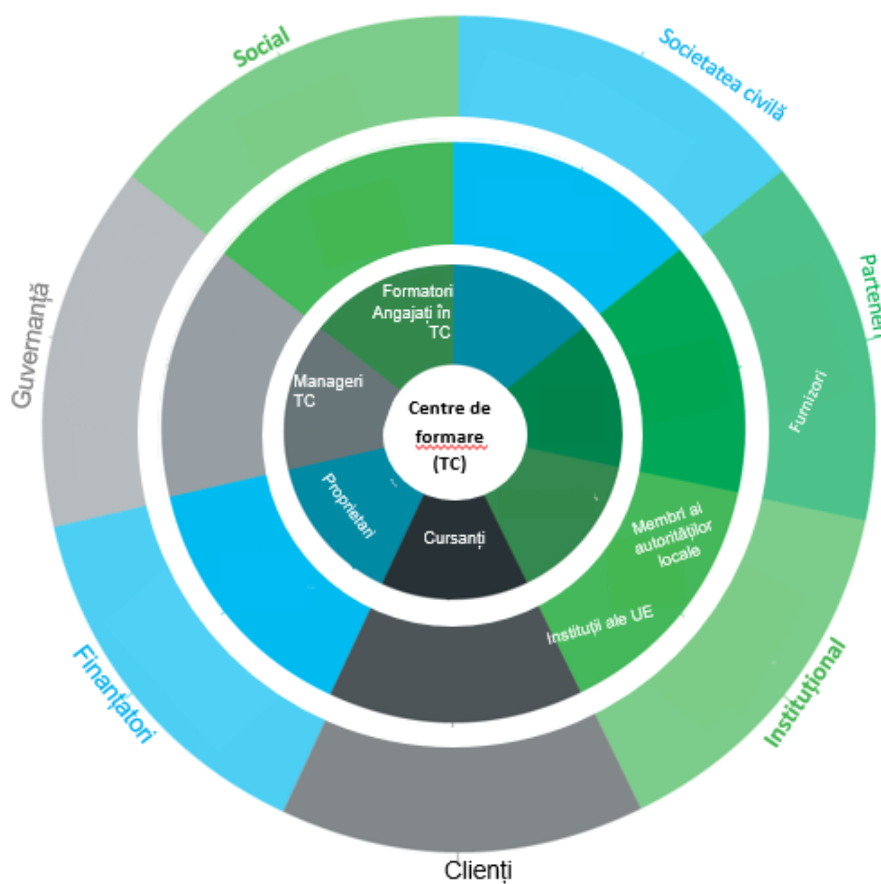
Anexa 5: Italia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate



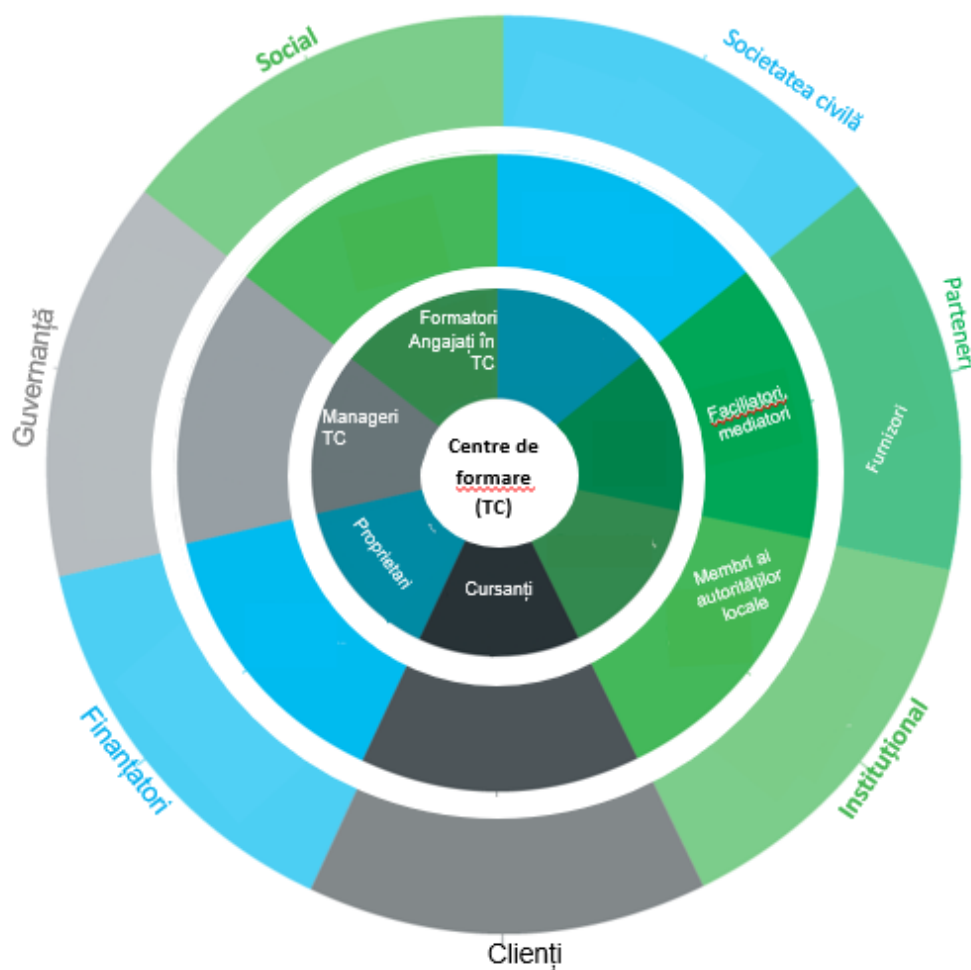
Anexa 6: Letonia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate



Anexa 7: Polonia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate

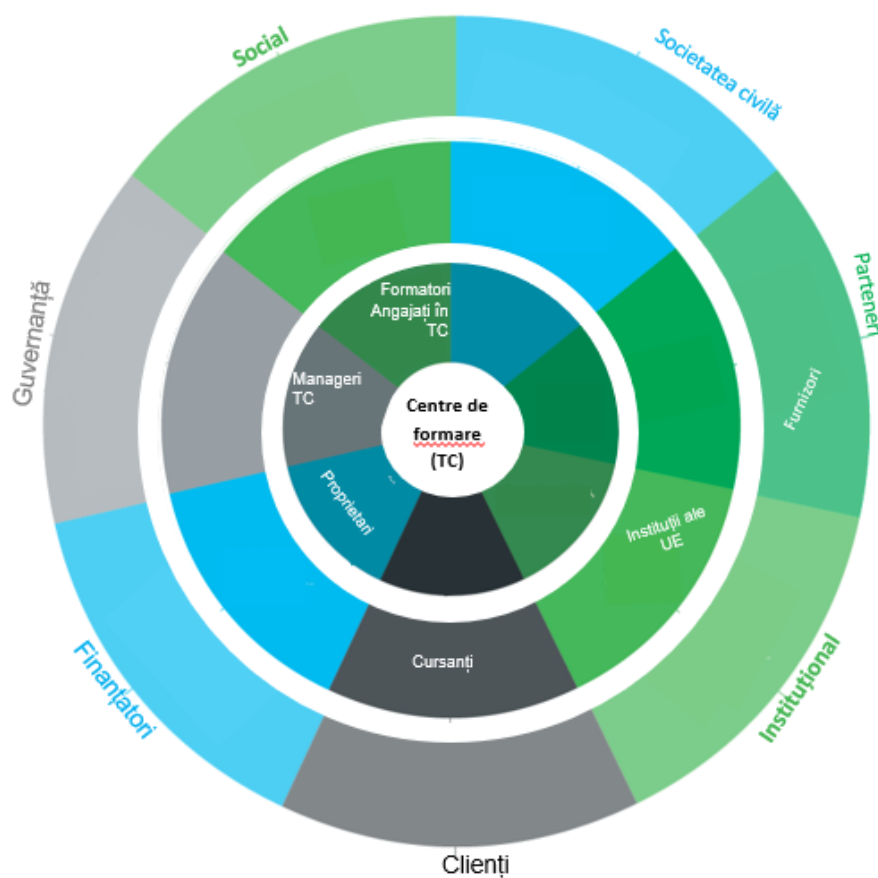


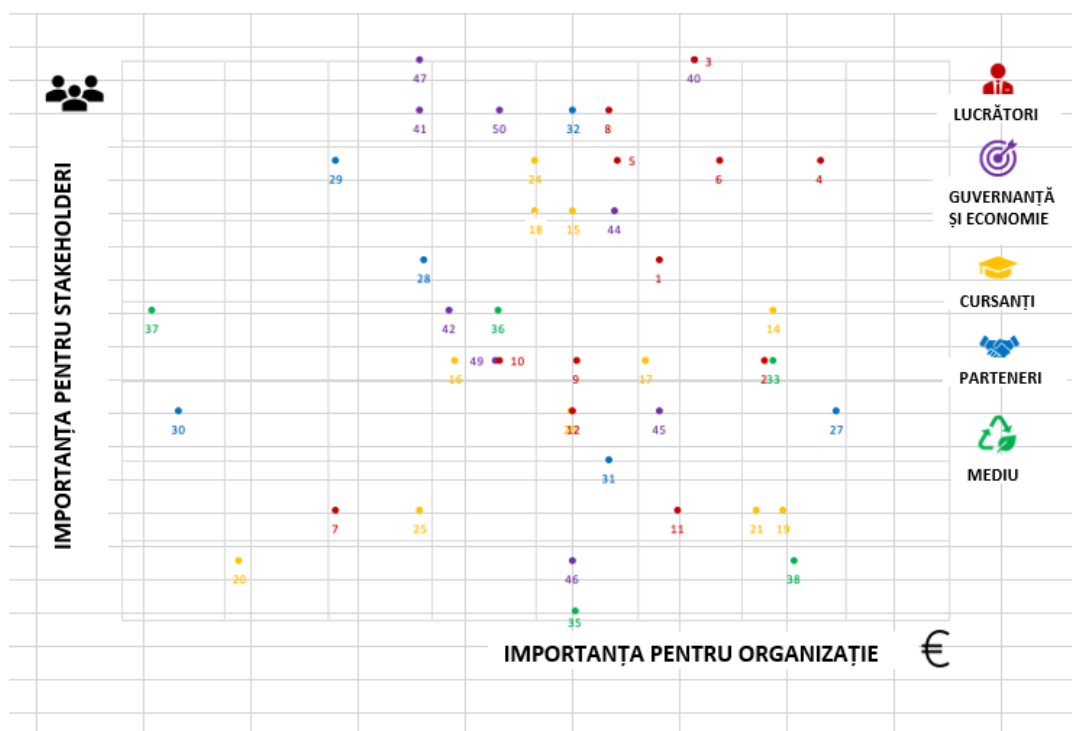
Anexa 8: România - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate





Anexa 9: Suedia - Harta stakeholderilor și matricea de materialitate





Anexa 10: Metodologia pentru harta europeană a stakeholderilor

METODĂ DE INTERPRETARE							
STAKEHOLDERI	Cercul 1	Cercul 2	Cercul 3	Cercul 1	Cercul 2	Cercul 3	SUM
Angajat al unui organism cu rol educațional	8	0	0	100%			100%
Investitor	0	3	4		38%	50%	88%
Formator/ profesor/ instructor/ educator	6	1	0	75%	13%		88%
Inginer pedagogic	4	1	1	50%	13%	13%	75%
Cursant/ stagiar	6	2	0	75%	25%		100%
O organizație care finanțează formarea	1	2	0	13%	25%		38%
O organizație care achiziționează sesiuni de formare	0	5	0		63%		63%
O organizație care își trimite angajații spre formare	0	0	0				0%
Un furnizor/ subcontractant de servicii sau echip. pt centre formare	0	0	0				0%
Un organism de certificare	2	2	0	25%	25%		50%
Un centru/ institut de cercetare	0	1	5		13%	63%	75%
Membru al guvernului (minister,)	1	5	2	13%	63%	25%	100%
Membru al autorității locale	1	4	3	13%	50%	38%	100%
Membru al unei instituții UE	0	5	0		63%		63%
O instituție media	0	0	0				0%
Un NGO	0	1	6		13%	75%	88%
Membru de sindicat	1	1	5	13%	13%	63%	88%
Generație viitoare	0	0	1			13%	13%
Manager al unui organism cu rol educațional	8	0	0	100%			100%
Membru în consiliul de administrație al unui organism cu rol educ.	6	0	0	75%			75%
Competitori	1	2	1	13%	25%	13%	50%
Universități	0	4	2		50%	25%	75%
Membri ai comunității locale	0	3	1		38%	13%	50%
Subcontractanți	1	6	0	13%	75%		88%
Furnizori	0	4	3		50%	38%	88%
Prescriptori	2	1	0	25%	13%		38%
Clienți	5	3	0	63%	38%		100%
Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă	0	5	1		63%	13%	75%
Proprietari	6	0	0	75%			75%
Media/ Influenceri/ Lideri de opinie	0	1	5		13%	63%	75%

Anexa 11: Distribuția răspunsurilor la chestionare

Profil	Bulgaria	Franța	Grecia	Italia	Letonia	Polonia	România	Suedia	TOTAL
Angajat al unui organism cu rol educațional	15	24	27	5	4	13	21	1	110
Investitor	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Trainer/ profesor / instructor/ educator	87	32	34	33	29	29	39	1	284
Inginer pedagogic	43	9	1	1	1	0	3	0	58
Cursant/ stagiar	0	9	46	29	10	11	10	0	115
Organizație care finanțează formarea	1	4	2	0	0	2	2	1	12
Organizație care achiziționează sesiuni de formare	3	3	0	1	3	3	1	0	14
Companie care își trimite angajații spre formare	10	3	3	8	6	4	3	2	39
Furnizor/ subcontractant de servicii sau echipamente pentru centrele de formare	3	1	3	1	0	0	1	0	9
Organisme de certificare	1	2	1	1	0	0	0	0	5
Centru / institut de cercetare	0	0	2	0	3	2	0	2	9
Membru al guvernului (minister...)	1	0	2	0	0	0	0	0	3
Membru al autorității locale	0	2	5	1	1	0	4	1	14
Membru al unei instituții UE	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Media	0	0	1	0	1	2	0	0	4
ONG	1	1	3	2	7	10	4	2	30
Membru de sindicat	17	1	6	0	2	1	11	0	38
Generație viitoare	0	3	6	0	1	0	0	0	10
Manager al unui organism cu rol educațional	14	27	9	8	9	9	3	19	98
Membru al consiliului de administrație al unui organism cu rol educațional	8	15	7	2	6	4	3	10	55
TOTAL Stakeholderi	182	96	142	82	68	77	101	10	758

TOTAL Membri CA / manageri	22	42	16	10	15	13	6	29	153
TOTAL	204	138	158	92	83	90	107	39	911