



**OBJET** : Groupe de Travail LED « Gouvernance – Tutorat » du 26 juin 2013

Membres du Groupe de travail « Gouvernance – Parrainage » :

Patricia MONNERON – Région Limousin .....	Présente
Nadège SENAMAUD – Laboratoire Départemental d'Ajain (23).....	Présente
Sophie MORENO – GEONAT Environnement (87) .....	Présente
Philippe PIERRE – LES 5 PIERRE (87).....	Présent
Thierry MERLAUD – SNCF Limousin (87).....	Présent

---

Cette deuxième rencontre du Groupe de Travail « Gouvernance – Parrainage » a permis de définir quelques orientations et de relever certaines décisions concernant la mise en place et la gestion du parrainage au sein du Consortium LED.

1. **Première Rencontre d'Intégration**

Le Groupe de Travail convient de l'importance de mettre en place une Première Rencontre d'Intégration permettant de formaliser un accueil personnalisé pour chaque nouvel organisme adhérent au réseau LED.

Il est entendu que cette Première Rencontre d'Intégration est à dissocier du processus de Parrainage développé ci-après. L'organisation de cette première rencontre est à la charge de l'animatrice du réseau LED.

1.1. **Enjeux et objectifs de la Première Rencontre d'Intégration**

**Au moment de sa demande d'adhésion au Consortium, l'organisation candidate n'a qu'une vision approximative des fonctions de LED, des aides proposées et des engagements que doit respecter tout membre du Consortium.**

Afin d'éclairer le nouveau candidat sur les valeurs portées par LED, les objectifs que s'est fixé le Consortium et les opportunités offertes par une adhésion, le GT estime qu'un temps d'échanges est nécessaire entre l'organisation, **l'animatrice du réseau** et un membre plus ancien. Sans être nécessairement désigné comme le futur parrain, ce membre aguerri se doit d'être parmi le « pool » des parrains potentiels.

Cette rencontre doit permettre d'expliquer :

- la raison d'être et les fonctions de LED,
- les outils mis en place par LED,
- les aides proposées et la nature des accompagnements offerts par LED,
- les engagements et les « obligations » que chaque membre doit respecter.

Sur une durée de deux heures, ces échanges visent à informer le **candidat** de ce qu'il est en droit d'attendre du LED, mais aussi ce qu'il s'engage à faire pour LED.

Cette rencontre **est** simplement informelle, (**est antérieure à**) et **indépendante** d'une démarche de parrainage (, **mais prépare**). Elle **présente à l'organisation candidate tous les outils (sans lui fournir) afin de l'aider dans sa décision et de confirmer (ou pas) sa volonté d'intégrer le consortium. Elle prépare le candidat** à devenir un membre averti sur le fonctionnement de LED, ses enjeux et ses contraintes.

*Nota : Conformément à l'article 3 de la convention et sur avis favorable du Comité de Pilotage du Consortium, l'intégration de l'organisation candidate est officialisée par la signature de la convention et de la charte LED.*

Elle permet également d'informer le candidat des moyens développés et les outils mis en place pour l'aider dans sa démarche RSE. C'est aussi à cette occasion que la grille d'autoévaluation et la charte LED sont transmises à l'organisation.

Cette rencontre est l'occasion de présenter la possibilité d'un parrainage, c'est-à-dire d'un accompagnement personnalisé, pour l'aider dans l'utilisation (exploitation) de ces outils, et dans la construction de sa démarche RSE.

**Enfin, une discussion peut être menée sur les motivations et les enjeux développés par l'organisation candidate pour adhérer au réseau LED.**

## 1.2. Contenus de la Première Rencontre d'Intégration

Lors de cette Première Rencontre d'Intégration, le Groupe de Travail juge utile d'aborder les points suivants, en utilisant les documents adaptés :

- ✓ Présentation de l'historique et des objectifs du Consortium LED,
- ✓ Explication du mode de fonctionnement et de gouvernance du Consortium LED :
  - l'organigramme et le trombinoscope (à fournir lors de la rencontre),
  - l'annuaire des organismes membres du réseau LED (à fournir lors de la rencontre)
  - les différents types de réunions et leur fréquence,
  - ...
- ✓ Rappel des engagements réciproques entre l'adhérent et le réseau LED,
- ✓ Présentation des outils proposés par le Consortium pour aider à la mise en place d'une démarche RSE :
  - la grille d'autoévaluation (à fournir sous format papier lors de la rencontre),
  - les fiches pratiques,
  - la formation possible dans les domaines du Développement Durable et de la RSE,
  - la procédure d'évaluation,
  - le site web et ses fonctionnalités (identifiant personnalisé à fournir de la rencontre),
  - ...

**Un « kit » comprenant l'ensemble des éléments cités ci-dessus sera constitué. Il permettra d'aborder l'ensemble des thématiques par l'animatrice du LED et l'adhérent expérimenté, chargés de réaliser la rencontre d'intégration. Le contenu de ce kit sera présenté, mais ne sera remis à l'organisation qu'au moment de la validation de son adhésion au consortium.**

## 2. Processus de parrainage

La notion de parrainage signifie qu'un membre aguerri et avancé dans une démarche RSE accompagne un nouvel adhérent dans la compréhension, l'appropriation, la familiarisation et l'exploitation des outils proposés par LED.

Le parrainage est une possibilité offerte au nouveau membre et ne se mettrait en place qu'à la demande de celui-ci.

Selon le Groupe de Travail, les modalités de mise en place du parrainage s'appuient sur deux axes :

- la désignation du parrain parmi les membres du LED,
- la définition du rôle de parrain (les missions, les engagements, etc.).

### 2.1. Désignation du parrain

Pour qu'un membre du réseau soit désigné « parrain », plusieurs conditions doivent être remplies :

- ✓ avoir réalisé un « cycle complet », c'est-à-dire avoir déjà bénéficié d'une évaluation croisée au sein de son entreprise,
- ✓ avoir conduit une évaluation chez un autre membre du LED,
- ✓ ne pas avoir de relation commerciale avec le nouvel adhérent,
- ✓ ne pas être dans le même secteur d'activité que le nouvel adhérent,
- ✓ être localisé dans un bassin d'emploi proche de celui du nouvel adhérent.

Tout organisme remplissant ces conditions est susceptible d'être « parrain ».

Le responsable du Groupe Parrainage est chargé de désigner le parrain selon les critères précédemment cités. Basé sur le volontariat, ce processus suppose l'implication de tous les membres éligibles à la mission de parrain. A l'issue du troisième refus consécutif d'un membre, le responsable du Groupe Parrainage en réfèrera au Comité de Pilotage du Consortium.

Le responsable du Groupe Parrainage est tenu d'animer le réseau des membres éligibles à la mission de parrain, en organisant des réunions à fréquence régulière par exemple, afin de profiter des retours d'expériences, proposer de nouvelles pistes d'amélioration, fiabiliser et harmoniser les pratiques du parrainage.

Après la Première Rencontre d'Intégration, chaque nouvel adhérent peut demander à bénéficier d'un parrainage, en fonction des difficultés qu'il estime rencontrer dans l'appropriation des outils LED et aux étapes importantes de sa démarche RSE (réalisation de l'autoévaluation, préparation à l'évaluation croisée, etc.). Il en fait alors la demande au responsable du Groupe Parrainage pour qu'un membre parrain soit désigné.

### 2.2. Rôle du parrain

Le Groupe de Travail a identifié quatre domaines principaux sur lesquels un parrainage peut présenter un réel intérêt :

- ✓ Comment remplir la grille d'autoévaluation,
- ✓ Comment établir un plan d'actions,
- ✓ Comment se préparer à la première évaluation,
- ✓ Comment intégrer dans son plan d'actions les points forts/faibles identifiés par la première évaluation de LED.

Pour chacun de ces domaines, le parrain consacrer deux à trois heures à l'accompagnement du nouvel adhérent. L'aide ainsi apportée doit répondre aux besoins exprimés par le nouveau membre mais peut également être adaptée en conséquence, avec une formule « à la carte » par exemple. L'accompagnement proposé par le parrain s'effectue au moyen des outils LED (grille d'autoévaluation, fiches pratiques, etc.). Il s'agit avant tout d'un soutien méthodologique visant à faciliter l'utilisation des outils LED.

De son côté, le nouvel adhérent s'engage à respecter les périodes parrainage prédéfinies (deux à trois heures par domaine), sans chercher à prolonger ces périodes et à solliciter abusivement le membre du LED.

La mission du parrain cesse dès que le nouvel adhérent a intégré dans son plan d'actions les points forts/faibles identifiés par la première évaluation de LED.

Le responsable du Groupe Parrainage acte alors la fin du processus de parrainage.

### **3. Restitution du Groupe de Travail Parrainage et propositions**

Le Groupe de Travail formule au Comité de Pilotage du Consortium LED les propositions suivantes :

- Transformer le « Groupe de Travail Parrainage » en « Pôle **Intégration & Parrainage** ». Positionné de façon transverse dans l'organigramme du Consortium LED et en lien étroit avec l'animatrice du réseau, ce pôle pourrait être chargé de l'organisation des processus **d'intégration et** de parrainage. Il pourrait ainsi garantir l'animation du réseau des membres-parrains, la gestion des demandes de parrainage exprimées par chaque nouvel adhérent, la désignation du parrain et le suivi de la prestation jusqu'à son terme.
- Valider le principe de mettre en place une Première Rencontre d'Intégration. Les propositions émises quant au contenu de cette rencontre pourraient servir de base à la construction de ce processus, indépendamment de celui du parrainage.
- Valider le mode de désignation du parrain et le rôle du parrain, tels qu'ils sont définis dans le présent relevé de décision.
- Organiser et mettre en place, à titre expérimental, une Première Rencontre d'Intégration et un processus de parrainage pour un membre volontaire parmi les nouveaux organismes adhérents.