

INTERVENANT.E.S ET PRESENTATION DES STRUCTURES

- **Marine PICHON**, Responsable des programmes et de l'évaluation d'impact chez [Pro Bono Lab](#), association spécialisée dans l'engagement par le partage de compétences (bénévolat / mécénat de compétences).

ENJEUX

- Favoriser le décloisonnement entre les entreprises et l'économie sociale et solidaire dans l'optique d'un enrichissement mutuel.



CONTEXTE

Confrontés à d'immenses défis, 82% des structures à finalité sociale disent avoir des besoins en compétences et voit en le pro bono un moyen de se professionnaliser et de se structurer. La plupart des structures qui ont accueilli une ou des ressources en bénévolat/mécénat de compétences l'ont approuvé. Cela exige néanmoins de maîtriser certains fondamentaux : plus les attentes sont fortes vis-à-vis du pro bono, plus le processus d'accompagnement doit être précis, sur-mesure et exigeant.



RESSOURCES INCONTOURNABLES

• Acteur.trice.s-clés :

- Les intermédiaires : [Pro Bono Lab](#), [Passerelles et Compétences](#), [Réseau international Global Pro Bono Network](#), [Vendredi](#)
- Les Plateformes : [microDON](#), [MyCrowdCompany](#), [wenabi](#), [Alaya](#), [Koeo](#)
- Recherche, Etudes et Publications : [Le Rameau](#), [l'Admical](#), [Pro Bono Lab](#)

• Documentation/sites internet :

- [Guide pratique « le pro bono pour tous » de Pro Bono Lab](#)
- [Panorama du pro bono 2018 de Pro Bono Lab](#)
- [L'open source de l'engagement par le partage de compétences](#)
- [Fondation SNCF : baromètre du mécénat de compétences](#)
- [« Tout savoir sur le mécénat de compétences » de Vendredi](#)
- [Les disciplines de l'engagement citoyen : les formats d'engagement proposés par les entreprises](#)

Mécénat de compétences

FICHE DE CAPITALISATION • Coopération

Quelles problématiques ont été soulevées lors de l'atelier ?

- Comment approcher et convaincre les entreprises ?
- Complexité à trouver des mécénats temps long (détachement d'un.e salarié.e)

Quelles solutions ont été trouvées et exemples de bonnes pratiques ?

Il existe des intermédiaires avec chacun leur spécificité.

La démarche à adopter pour une structure à finalité sociale :

1. Définir le besoin et l'accompagnement nécessaire pour y répondre
2. Rechercher, prospector, trouver la ou les compétence(s) nécessaire(s)
3. Accueillir, intégrer et encadrer un.e ou des volontaire(s)
4. Faire le bilan de la mission et évaluer
5. Fidéliser les volontaires, accueillir et les intégrer dans un réseau animé régulièrement
6. Intégrer le pro bono dans la stratégie de développement de la structure à finalité sociale

Quels besoins/attentes ont été identifiés par le groupe lors de l'atelier ?

Les arguments pour convaincre un partenaire de faire du mécénat de compétences selon l'interlocuteur.trice (Direction Ressources Humaines, Direction Communication, Direction RSE, Fondation) :

- Gestion des Ressources Humaines
- Attraction et fidélisation des talents
- Cohésion interne
- Avantage fiscal (si l'association est reconnue d'intérêt général)
- Ancrage territorial
- Communication externe / Image de l'entreprise
- Innovation sociale : être au contact de différentes parties prenantes

Les formats à adopter selon le besoin :

- Temps long (2 ans maximum)
 - Détachement temps plein
 - Détachement temps partiel
- Temps court
 - De 2h à quelques heures sur plusieurs mois

Mécénat de compétences

FICHE DE CAPITALISATION • Focus

Les différents stades de développement et les différents besoins prégnants associés :

