LE GUIDE PRATIQUE RH



ALLIANCE
POUR LE MÉCÉNAT
DE COMPÉTENCES

SOMMAIRE

P.2 **Préface**

P.3 **Introduction**

P.4 **Contexte**

P.5 **Incarner une vision**
Ancrer le mécénat de compétences dans la stratégie de l'entreprise.

P.7 **Prendre la mesure**
Cartographier l'existant et le potentiel d'engagement

P.9 **Choisir où et comment s'engager ?**
Identifier les bonnes causes et choisir les formats adaptés

P.11 **Impliquer et coordonner**
Engager les managers dans la réussite du dispositif

P.13 **Préparer et inspirer**
Accompagner, former et outiller les volontaires

P.15 **Cultiver le lien**
Assurer un suivi bienveillant et structuré de la mission

P.17 **Transformer l'expérience**
Mesurer l'impact et faciliter le retour du collaborateur

P.19 **Conclusion**

PRÉFACE

Au sein de l'Alliance pour le Mécénat de Compétences (AMC), le Club DRH réunit des entreprises convaincues que le mécénat de compétences est un puissant levier d'engagement, de développement des talents et d'impact sociétal. Mais une conviction seule ne suffit pas : pour passer de l'intention à l'action, il est nécessaire de disposer d'un cadre clair, d'une gouvernance adaptée et d'un accompagnement structuré.

Au fil de leurs échanges, les membres du Club DRH ont partagé leurs expériences de terrain, leurs succès et leurs défis. De ces travaux est née une conviction commune : les directions des ressources humaines ont un rôle central à jouer pour inscrire durablement le mécénat de compétences dans la stratégie de l'entreprise et en faire un véritable levier d'engagement collectif.

C'est dans cet esprit qu'a été conçu ce guide. Résolument pratique, il propose un parcours en sept étapes, enrichi de retours d'expérience, de recommandations et de bonnes pratiques directement issues des entreprises participantes. Son ambition est simple : fournir aux acteurs RH des repères concrets pour concevoir, déployer et piloter efficacement leurs démarches de mécénat de compétences.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des membres du Club DRH pour la richesse de leurs contributions et leur engagement tout au long de ces travaux. Nous espérons que ce guide aidera de nombreuses entreprises à transformer leurs ambitions en actions concrètes, au bénéfice de leurs collaborateurs, de leurs organisations et de la société.



Stéphanie LECERF
Managing director, Global employee relations PageGroup

INTRODUCTION

Le mécénat de compétences connaît un développement croissant au sein des entreprises. Au-delà de son impact sociétal, il constitue aujourd'hui un levier d'engagement des collaborateurs, de développement des compétences, d'attractivité et de transformation des organisations. Sa mise en oeuvre soulève toutefois de nombreux enjeux : gouvernance, coordination entre les équipes RH et RSE, implication des managers, accompagnement des collaborateurs ou encore valorisation des compétences acquises.

Afin d'identifier les principaux défis rencontrés par les entreprises, le premier atelier du Club DRH a été consacré à une réflexion collective autour des atouts et des freins du mécénat de compétences, tant du point de vue de l'entreprise que de celui des collaborateurs. Ce travail a permis d'établir un diagnostic partagé des facteurs qui favorisent ou, au contraire, freinent le déploiement d'un dispositif de mécénat de compétences.

Mécénat de compétences : atouts et freins

Atouts	Freins
ENTREPRISES	
• Incarnation de l'engagement RSE ; • Renforcement de la marque employeur comme levier d'attraction et de rétention des talents ; • Optimisation de la gestion des carrières et des transitions.	• Logistique complexe et temps passé pour l'organisation du MdC ; • Difficultés de coordination entre les services RSE et RH ; • Coût de la mise à disposition du salarié ; • Implication et mobilisation des managers.
SALARIÉS	
• Développement des « soft skills » ; • Contribution à la quête de sens ; • Diversification des expériences et renforcement de l'employabilité ; • Renforcement de la cohésion d'équipe.	• Gestion du temps (disponibilités et volumes d'engagement variables) ; • Identification des interlocuteurs et ressources au sein de l'entreprise ; • Méconnaissance du dispositif ; • Gestion du retour dans l'entreprise après un mécénat longue durée (réintégration, poursuite de la carrière…).

Ce panorama met en évidence une réalité essentielle : les bénéfices du mécénat de compétences ne peuvent être pleinement réalisés qu'à condition d'anticiper les défis liés à son déploiement. Les entreprises participantes ont notamment souligné l'importance d'une gouvernance claire, d'une articulation étroite entre les fonctions RH, RSE et managériales, ainsi que d'un accompagnement des collaborateurs à chaque étape de leur parcours.

À partir de ce diagnostic, les membres du Club DRH ont identifié les principaux leviers d'action permettant de répondre à ces enjeux. Les sept étapes proposées dans ce guide sont directement issues de cette réflexion collective. Elles ont été conçues pour transformer les difficultés rencontrées sur le terrain en recommandations opérationnelles, illustrées par des retours d'expérience et des bonnes pratiques partagées par les entreprises participantes.

Ce guide peut être utilisé comme un véritable fil conducteur : chaque étape apporte des repères concrets pour concevoir, structurer, déployer et faire vivre une démarche de mécénat de compétences, adaptée aux réalités et aux ambitions de chaque organisation.