



Kolabee

**Mécénat de compétences :
un levier RH ET Business.**

Édito

Alors que les entreprises font face à des enjeux croissants d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des collaborateurs, la recherche de sens au travail s'impose comme un facteur clé de transformation.

Pourtant, dans de nombreuses organisations, le mécénat de compétences reste encore sous-exploité. Souvent perçu comme une initiative ponctuelle ou un "plus RSE", il peine à s'inscrire dans une logique structurée et à révéler tout son potentiel, notamment en matière de performance RH.

C'est dans cette perspective que Day One et Kolabee ont souhaité croiser leurs expertises.

Day One x Kolabee observe au quotidien des besoins croissants en compétences et en accompagnement et accompagnent les entreprises dans la structuration et l'activation de dispositifs d'engagement à fort impact RH.

En combinant ces deux approches, terrain et stratégique, ce livre blanc propose une lecture renouvelée du mécénat de compétences :

- non plus comme une action isolée,
- mais comme un levier structurant au croisement de l'engagement, de la marque employeur et de la performance.

Ce que vous découvrirez dans ce rapport :

- Les fondamentaux du mécénat de compétences et les raisons de son essor
- Les bénéfices concrets pour les entreprises, les collaborateurs et les associations
- Les limites actuelles et les freins à son déploiement
- Des retours terrain illustrant la réalité des missions
- Une méthode pour transformer le mécénat de compétences en levier RH structurant

Une conviction guide cette étude :

Le mécénat de compétences n'est plus un simple dispositif d'engagement. C'est un outil stratégique pour transformer l'expérience collaborateur et renforcer la performance globale de l'entreprise.



Sommaire

1. Comprendre le mécénat de compétences 5
2. Les bénéfices du mécénat de compétences : un levier à 360° 9
3. Un potentiel encore sous-exploité : les limites du mécénat de compétences 13
4. Le terrain : répondre à des besoins réels et structurants 17
5. Passer à l'échelle : transformer le mécénat de compétences en levier RH 21
6. Le modèle intégré : du terrain à la performance RH 25
7. Guide pratique : mettre en place un dispositif de mécénat de compétences efficace 29
8. Conclusion 35



Partie 1.

Comprendre le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est un dispositif qui permet aux entreprises de mettre à disposition les compétences de leurs collaborateur-ices, sur leur temps de travail, au profit d'organismes d'intérêt général.

Concrètement, il ne s'agit plus seulement de soutenir financièrement une cause, mais d'engager les collaborateur-ices directement, en mobilisant leur savoir-faire au service de projets associatifs.



Une définition simple

Le mécénat de compétences peut prendre plusieurs formes :

- **missions ponctuelles** (quelques heures ou jours)
- **missions longues** (plusieurs semaines ou mois)
- **accompagnement stratégique** (conseil, structuration, expertise métier)

Il peut concerner une grande diversité de compétences : communication, marketing, finance, IT, RH, juridique...

Autant de ressources souvent difficiles d'accès pour les associations.

Un cadre structuré mais encore méconnu

En France, le mécénat de compétences s'inscrit dans un cadre légal précis, permettant aux entreprises de valoriser les actions réalisées, notamment via des mécanismes fiscaux.

Pour autant, dans la pratique, ce cadre reste encore peu maîtrisé par de nombreuses organisations, ce qui freine son déploiement à grande échelle.

Pourquoi le mécénat de compétences se développe aujourd'hui

Plusieurs tendances expliquent son essor :

1. Une quête de sens de plus en plus forte

Les collaborateur-ices, en particulier les nouvelles générations, expriment une attente croissante vis-à-vis de leur entreprise : contribuer à un projet qui a du sens

Le mécénat de compétences répond directement à cette aspiration.

2. Des enjeux RH de plus en plus critiques

Recruter, engager et fidéliser les talents est devenu un défi majeur. Dans ce contexte, proposer des expériences d'engagement concrètes devient un levier différenciant :

renforcer l'engagement

développer les compétences

créer du lien

3. Des besoins associatifs en forte croissance

Du côté des associations, les besoins évoluent : au-delà des financements, ce sont désormais des compétences qui sont recherchées.

structurer une stratégie

professionnaliser les actions

accompagner la croissance

C'est précisément là que le mécénat de compétences prend tout son sens.

Une rencontre entre deux mondes

Le mécénat de compétences se situe à la croisée de deux dynamiques :

- des entreprises en quête d'engagement et de sens
- des associations en besoin de compétences et de structuration

Mais un potentiel encore sous-exploité

Malgré ses bénéfices, le mécénat de compétences reste encore souvent :

- ponctuel
- peu structuré
- difficile à piloter
- peu valorisé en interne comme en externe

Résultat : beaucoup d'initiatives... mais peu de transformation durable.

Alors, comment passer d'un dispositif d'engagement à un véritable levier RH et business ?



Partie 2.

Les bénéfices du mécénat de compétences : un levier à 360°

Le mécénat de compétences se distingue par sa capacité à générer de la valeur à plusieurs niveaux : pour l'entreprise, pour les collaborateurs et pour les associations.

C'est précisément cette convergence d'intérêts qui en fait un levier particulièrement puissant.

Côté entreprise - Un levier d'engagement... et de performance

Pour les entreprises, le mécénat de compétences ne se limite pas à une démarche d'impact. Il constitue un véritable outil au service des enjeux RH et business.

Renforcer l'engagement collaborateur

Les collaborateurs impliqués dans des missions à impact développent un sentiment d'utilité et d'appartenance plus fort. Ils deviennent acteurs, et non plus seulement spectateurs, des engagements de leur entreprise.

Développer la marque employeur

Les actions concrètes, vécues sur le terrain, constituent des preuves authentiques de la culture d'entreprise. Elles permettent de dépasser le discours pour incarner réellement les valeurs.

Favoriser la fidélisation

En enrichissant l'expérience collaborateur, le mécénat de compétences contribue à renforcer l'attachement à l'entreprise et à limiter le turnover.

Optimiser l'utilisation des ressources internes

Le mécénat de compétences permet de mobiliser des périodes creuses ou des temps disponibles, en leur donnant une utilité concrète.

Côté collaborateur-ices - Donner du sens... et développer ses compétences

Pour les collaborateurs, ces missions représentent bien plus qu'un engagement ponctuel.

Retrouver du sens dans son travail

S'engager sur des projets à impact permet de se reconnecter à l'utilité de ses compétences.

Développer de nouvelles compétences

Les missions offrent des contextes différents, souvent plus agiles, qui favorisent l'apprentissage :

- adaptation
- créativité
- autonomie
- prise d'initiative

Renforcer la cohésion

Les missions collectives créent des expériences partagées fortes, qui renforcent les liens entre les équipes.

Gagner en fierté et en motivation

Participer à des actions utiles contribue à une perception plus positive de son travail et de son entreprise.

Côté associations - Accéder à des compétences clés

Pour les associations, le mécénat de compétences répond à un enjeu majeur : accéder à des ressources qu'elles ne pourraient pas mobiliser autrement.

Bénéficier d'expertises métiers

Communication, finance, stratégie, IT, RH... autant de compétences essentielles mais souvent difficiles à financer.

Structurer et accélérer les projets

Les missions permettent de passer un cap :

- professionnalisation
- structuration
- changement d'échelle

Créer des partenariats durables

Au-delà des missions, ces collaborations peuvent déboucher sur des relations de long terme entre entreprises et associations.

Une valeur partagée

Le mécénat de compétences ne crée pas de valeur d'un seul côté. Il génère une dynamique gagnant-gagnant :

l'entreprise renforce ses enjeux RH

les collaborateurs développent leurs compétences et leur engagement

les associations accélèrent leur impact

Mais une valeur encore incomplètement exploitée

Malgré ces bénéfices, une réalité persiste, dans de nombreuses entreprises, cette valeur reste partiellement captée.

les actions ne sont pas toujours mesurées

les impacts sont peu formalisés

les expériences sont rarement valorisées

Résultat : le mécénat de compétences produit des effets... mais ne déploie pas tout son potentiel.

La question n'est donc plus :
Pourquoi faire du mécénat de compétences ?

Mais plutôt : Comment en faire un levier structurant et durable ?



Partie 3.

Un potentiel encore sous-exploité : les limites du mécénat de compétences



Malgré ses bénéfices reconnus, le mécénat de compétences reste encore, dans de nombreuses entreprises, un dispositif sous-exploité.

Les initiatives existent.
Les impacts sont réels.
Mais leur potentiel stratégique reste, lui, largement inexploité.

Des initiatives encore trop ponctuelles

Dans beaucoup d'organisations, le mécénat de compétences repose sur :

- des actions isolées
- des opportunités ponctuelles
- des initiatives locales non structurées

Il s'inscrit rarement dans une stratégie globale.

Résultat : les actions existent, mais elles ne s'inscrivent pas dans une dynamique durable.

Un manque de structuration

Autre limite majeure : l'absence de structuration.

- peu de pilotage centralisé
- absence de suivi dans le temps
- manque d'indicateurs clairs

Le mécénat de compétences est souvent vécu... mais peu organisé.

Sans cadre structurant, il devient difficile de :

- mesurer son impact
- en tirer des enseignements
- le déployer à l'échelle

Une difficulté à mesurer l'impact

Les entreprises peinent encore à répondre à une question simple :

Quel est l'impact réel du mécénat de compétences ?

Sur l'engagement ? Sur la fidélisation ? Sur la performance des équipes ?

Faute d'indicateurs consolidés, ces effets restent souvent perçus... mais rarement objectivés.



Une invisibilité côté RH et marque employeur

C'est sans doute le point le plus structurant.

Les missions réalisées :

- ne sont pas intégrées aux parcours collaborateurs
- ne sont pas valorisées dans les processus RH
- ne sont pas exploitées dans les stratégies de recrutement

Elles restent invisibles là où elles pourraient créer le plus de valeur.

Un paradoxe fort

Le mécénat de compétences génère :

- de l'engagement
- du sens
- de la cohésion
- des expériences fortes

Mais ces éléments sont rarement utilisés pour :

> attirer > recruter > fidéliser

Autrement dit : **ce qui crée de la valeur en interne est encore trop peu exploité en externe.**



Une fragmentation des acteurs

Autre frein identifié : la déconnexion entre les parties prenantes.

- les équipes RSE pilotent
- les RH observent
- les managers participent
- les associations bénéficient

Mais ces acteurs travaillent encore trop souvent en silos. Ce manque de coordination limite fortement l'impact global du dispositif.

Un levier encore sous-estimé

Au final, le mécénat de compétences souffre moins d'un manque d'intérêt... que d'un manque de transformation.

Il est activé. Il est vécu. Mais il n'est pas pleinement exploité.

**Le mécénat de compétences ne manque pas d'impact.
Il manque de structuration, de mesure... et de valorisation.**

C'est précisément ce que permet de comprendre le terrain : les besoins réels des associations, la nature des missions et l'impact concret des actions.

Partie 4.

Le terrain : répondre à des besoins réels et structurants

Derrière chaque mission de mécénat de compétences, il y a une réalité souvent méconnue : celle d'associations confrontées à des enjeux de structuration, de développement et de professionnalisation.

Si les entreprises perçoivent de plus en plus l'intérêt du mécénat de compétences, les besoins, eux, existent depuis longtemps et continuent de croître.

Des besoins qui vont bien au-delà du financement

Contrairement à une idée reçue, les associations ne recherchent pas uniquement des financements. Leur enjeu principal est souvent ailleurs, accéder à **des compétences clés** :

structurer une stratégie

améliorer leur communication

optimiser leur organisation interne

développer de nouveaux projets

Autant de sujets essentiels pour leur développement... mais difficiles à adresser faute de ressources.

Des expertises métiers devenues indispensables

Les associations évoluent dans des environnements de plus en plus complexes :

concurrence pour les financements

exigences accrues des partenaires

besoin de professionnalisation

Dans ce contexte, les compétences issues du monde de l'entreprise deviennent déterminantes. Le mécénat de compétences permet

Des missions concrètes et à fort impact

Sur le terrain, les missions prennent des formes très variées :

création d'une stratégie de communication

refonte d'un site web

accompagnement RH

structuration financière

conseil en développement

Des interventions ciblées, mais qui peuvent avoir un impact durable. Dans de nombreux cas, quelques jours d'intervention suffisent à débloquer une situation ou à faire franchir un cap à une structure. précisément de combler cet écart.

Un effet levier important

L'apport de compétences ne se limite pas à la mission elle-même. Il produit un effet levier :

montée en compétence des équipes associatives

amélioration des pratiques

gain d'efficacité sur le long terme

Une mission bien réalisée peut ainsi continuer à produire des effets bien après sa fin.

Une rencontre entre deux réalités

Le mécénat de compétences met en relation deux univers :

des collaborateurs issus de l'entreprise

des structures associatives ancrées dans le terrain

Cette rencontre crée souvent un double apprentissage :

pour les associations, qui accèdent à de nouvelles expertises

pour les collaborateurs, qui découvrent d'autres modes de fonctionnement

Mais un terrain exigeant

Pour autant, ces missions ne s'improvisent pas. Elles nécessitent :

une bonne compréhension des besoins associatifs

un cadrage précis des missions

un accompagnement adapté

Sans cela, le risque est réel :

missions mal définies

attentes mal alignées

impact limité

Le rôle clé d'un intermédiaire structurant

C'est ici qu'un acteur comme Day One x Kolabee joue un rôle essentiel. En lien direct avec les associations, il permet :

d'identifier des besoins concrets et pertinents

de qualifier les missions

d'assurer l'adéquation entre les compétences et les projets

Autrement dit : transformer une intention d'engagement en mission utile et impactante

Le mécénat de compétences ne se résume pas à "aider une association". Il s'agit de répondre à des besoins structurants, avec des compétences adaptées.

Une fois les missions réalisées, une nouvelle question se pose : comment transformer ces expériences en valeur durable pour l'entreprise ?

Partie 5.

Passer à l'échelle : transformer le mécénat de compétences en levier RH

Les missions de mécénat de compétences produisent des effets réels : engagement, cohésion, montée en compétences. Mais pour devenir un véritable levier RH, ces expériences doivent être **structurées, pilotées et activées**.

C'est ce passage à l'échelle qui fait toute la différence.

D'une expérience ponctuelle à un dispositif structurant

Dans de nombreuses entreprises, le mécénat de compétences reste :

- une initiative ponctuelle
- portée par quelques équipes
- peu intégrée aux processus RH

Pour changer d'échelle, il doit devenir un dispositif structuré.

Cela implique de :

- définir un cadre clair
- identifier des objectifs RH
- intégrer le mécénat dans les parcours collaborateurs

Intégrer le mécénat de compétences dans l'expérience collaborateur

Le mécénat de compétences peut intervenir à différents moments clés :

Onboarding



Proposer une première expérience d'engagement dès l'arrivée

Vie du collaborateur



Offrir des opportunités régulières d'implication

Temps collectifs



Intégrer des missions dans les événements d'équipe

Développement des compétences



Utiliser les missions comme terrain d'apprentissage

Il ne s'agit plus d'une action "à côté", mais d'un élément à part entière de l'expérience collaborateur.

Mesurer pour piloter

Pour transformer le mécénat en levier RH, il est essentiel de le mesurer.

- taux de participation
- nombre d'heures engagées
- typologie des missions
- satisfaction des collaborateurs
- impacts perçus

Ces indicateurs permettent :

- de piloter le dispositif
- d'en démontrer la valeur
- de l'améliorer dans le temps

Valoriser pour amplifier

Un des enjeux majeurs réside dans la valorisation des actions.

Aujourd'hui, de nombreuses expériences restent invisibles en interne, en externe, dans les parcours RH. Pourtant, elles constituent des preuves concrètes de la culture d'entreprise.

Transformer l'expérience en contenu RH

Chaque mission peut devenir :

- un témoignage collaborateur
- un contenu LinkedIn
- un argument d'entretien
- une preuve marque employeur

Autant d'éléments qui renforcent l'attractivité de l'entreprise.

Changer de posture

Passer à l'échelle implique aussi un changement de regard.

Le mécénat de compétences ne doit plus être perçu comme une action RSE ponctuelle mais comme :

- un levier d'engagement
- un outil de développement
- un accélérateur de marque employeur

Le rôle clé d'un accompagnement structurant

Pour réussir cette transformation, l'accompagnement est déterminant.

Day One x Kolabee intervient précisément à ce niveau :

- structuration du dispositif
- activation des collaborateurs
- suivi des indicateurs
- valorisation des actions

L'objectif : faire du mécénat de compétences un levier concret et mesurable au service des RH



**Le mécénat de compétences crée de la valeur.
Mais c'est sa structuration et sa valorisation qui en font un levier RH.**

Une fois structuré, le mécénat de compétences peut s'inscrire dans un modèle global : missions terrain, expérience collaborateur, activation RH, impact business

Partie 6.

Le modèle intégré : du terrain à la performance RH

Les constats sont clairs :

- les associations ont des besoins réels en compétences
- les collaborateurs vivent des expériences à fort impact
- les entreprises cherchent à engager, fidéliser et attirer

Pourtant, ces éléments restent encore trop souvent déconnectés. Pour révéler tout le potentiel du mécénat de compétences, il est nécessaire de les relier dans un modèle cohérent.

Un modèle en 4 étapes

Le mécénat de compétences devient un levier stratégique lorsqu'il s'inscrit dans une chaîne de valeur complète :

ÉTAPE 1 - Identifier des besoins terrain

Tout commence par des besoins concrets, exprimés par les associations :

- problématiques réelles
- missions qualifiées
- impact mesurable

Cette étape est essentielle pour garantir la pertinence des actions.

ÉTAPE 2 - Faire vivre une expérience collaborateur

Les collaborateurs s'engagent dans des missions adaptées à leurs compétences.

Ils vivent alors :

- une expérience utile
- un moment de cohésion
- une opportunité de développement

C'est ici que se crée la valeur humaine.

ÉTAPE 3 - Structurer, mesurer et valoriser

Une fois les missions réalisées, l'enjeu devient stratégique :

- structurer les données
- mesurer les impacts
- capitaliser sur les expériences

Cette étape transforme l'action en levier.

ÉTAPE 4 - Activer côté RH et marque employeur

Les expériences vécues deviennent alors des outils RH :

- contenus marque employeur
- arguments de recrutement
- leviers d'engagement interne

L'impact est amplifié et rendu visible.

Une boucle vertueuse

Ce modèle ne s'arrête pas à une seule mission. Il crée une dynamique continue :

Missions terrain > engagement collaborateur > valorisation RH > attractivité renforcée > fidélisation > nouvelles missions

Une boucle qui transforme progressivement la culture d'entreprise.

Changer d'échelle, changer d'impact

Ce modèle permet de passer :

- ✗ d'actions ponctuelles > à une stratégie structurée
- ✗ d'un impact perçu > à un impact mesuré
- ✗ d'une initiative RSE > à un levier RH et business

Le mécénat de compétences devient un levier stratégique lorsqu'il relie terrain, expérience collaborateur et activation RH.

Une fois ce modèle compris, reste une question essentielle : comment le mettre en œuvre concrètement ?



Partie 7.

Guide pratique : mettre en place un dispositif de mécénat de compétences efficace

Mettre en place un dispositif de mécénat de compétences ne se résume pas à proposer des missions ponctuelles. Pour en faire un véritable levier d'engagement et de performance RH, il est essentiel d'adopter une approche structurée, progressive et pilotée.

1. Clarifier ses objectifs

Avant de déployer un dispositif, il est essentiel de définir ce que l'on cherche à atteindre.

Le mécénat de compétences peut répondre à plusieurs enjeux :




- engagement collaborateur
- cohésion d'équipe
- développement des compétences
- marque employeur
- fidélisation

L'enjeu : **ne pas tout faire en même temps, mais prioriser.**




2. Identifier les bons formats de missions

Tous les dispositifs ne se ressemblent pas. Il est important d'adapter les formats aux réalités de l'entreprise.

Missions courtes

-  quelques heures à une journée
-  idéales pour un premier engagement
-  faciles à déployer à grande échelle

Missions collectives

-  en équipe
-  adaptées aux temps forts (séminaires, team building)
-  fort impact sur la cohésion

Missions longues

-  plusieurs semaines ou mois
-  fort impact pour les associations
-  développement de compétences approfondi

L'idéal : **combiner plusieurs formats.**

3. S'appuyer sur des missions qualifiées

La qualité des missions est un facteur clé de réussite.

Il est essentiel de :

- partir de besoins réels des associations
- cadrer précisément les missions
- assurer l'adéquation entre compétences et besoins

C'est ce qui garantit :

- l'utilité réelle
- l'engagement des collaborateurs
- l'impact des actions

4. Embarquer les collaborateurs

Un dispositif ne fonctionne que s'il est utilisé.

Pour maximiser l'engagement :

- communiquer simplement et régulièrement
- valoriser les premières expériences
- donner envie plutôt qu'imposer

Les relais internes jouent un rôle clé :

- managers
- ambassadeurs
- équipes RH

5. Intégrer dans les moments clés RH

Le mécénat de compétences doit s'inscrire dans le quotidien de l'entreprise.

Exemples d'intégration :

- onboarding
- séminaires / team building
- temps creux ou intercontrats
- parcours de développement

Il devient ainsi une composante naturelle de l'expérience collaborateur.

6. Suivre et mesurer l'impact

Un dispositif structuré doit être piloté.

Indicateurs clés

- nombre de participants
- heures engagées
- typologie des missions
- satisfaction collaborateurs
- retours associations

Ces données permettent de

- démontrer la valeur
- améliorer le dispositif
- embarquer les décideurs

7. Valoriser les actions

C'est souvent le point le plus sous-exploité.

Chaque mission peut devenir :

- un témoignage collaborateur
- un post LinkedIn
- un contenu marque employeur
- un argument en entretien

L'enjeu : **transformer l'expérience en preuve.**

8. Structurer dans la durée

Pour passer à l'échelle, il est nécessaire de :

- centraliser les initiatives
- harmoniser les pratiques
- suivre les indicateurs
- valoriser de manière cohérente

C'est cette structuration qui transforme un dispositif en levier stratégique.

Une mise en œuvre progressive

Inutile de vouloir tout déployer dès le départ.

Une approche efficace :

1. Lancer un pilote (petit groupe)
2. Tester différents formats
3. Mesurer les retours
4. Ajuster
5. Déployer progressivement

Un dispositif de mécénat de compétences efficace repose sur un équilibre :

- des missions utiles
- une expérience engageante
- une structuration RH

C'est la combinaison de ces trois dimensions qui permet de créer de la valeur durable.

Une approche efficace

1. Lancer un pilote (petit groupe)

2. Tester différents formats

3. Mesurer les retours

4. Ajuster

5. Déployer progressivement

Conclusion

Vers une nouvelle lecture du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est à un moment charnière.

Longtemps considéré comme un dispositif d'engagement périphérique, il s'impose aujourd'hui comme une réponse concrète à des enjeux majeurs des entreprises :

Attirer, engager et fidéliser les talents, tout en contribuant à l'intérêt général.

Un changement de regard nécessaire

Ce que montre cette étude, c'est que le mécénat de compétences ne manque ni d'intérêt, ni d'impact.

Il manque encore trop souvent de structuration, de mesure et de valorisation.

Les entreprises agissent.
Les collaborateurs s'engagent.
Les associations bénéficient.

Mais le lien entre ces trois dimensions reste encore insuffisamment exploité.

Du dispositif RSE au levier stratégique

Le véritable enjeu n'est plus de "faire du mécénat de compétences".

Il est de le transformer en levier structurant :

- un levier d'engagement collaborateur
- un outil de développement des compétences
- un accélérateur de marque employeur
- un facteur de fidélisation

Relier les dimensions pour créer de la valeur

C'est dans l'articulation entre :

- les besoins terrain des associations
- les expériences vécues par les collaborateurs
- les enjeux RH des entreprises

que réside toute la puissance du mécénat de compétences.

Pris isolément, ces éléments créent de la valeur. Reliés entre eux, ils deviennent un levier de transformation.



Une complémentarité au service de l'impact

L'approche Day One x Kolabee illustre cette évolution :

- ancrer le mécénat dans la réalité des besoins associatifs
- permettre de structurer, piloter et valoriser l'engagement côté entreprise

Ils permettent de passer :

- de l'intention à l'action
- de l'action à l'impact
- de l'impact à la performance

Une opportunité à saisir

Dans un contexte où les entreprises cherchent à donner du sens sans renoncer à la performance, le mécénat de compétences apparaît comme un levier unique.

Il permet de concilier :

- utilité sociale
- engagement des équipes
- performance RH

Du dispositif RSE au levier stratégique

Le véritable enjeu n'est plus de "faire du mécénat de compétences".

Il est de le transformer en levier structurant :

- un levier d'engagement collaborateur
- un outil de développement des compétences
- un accélérateur de marque employeur
- un facteur de fidélisation

Relier les dimensions pour créer de la valeur

C'est dans l'articulation entre :

- les besoins terrain des associations
- les expériences vécues par les collaborateurs
- les enjeux RH des entreprises

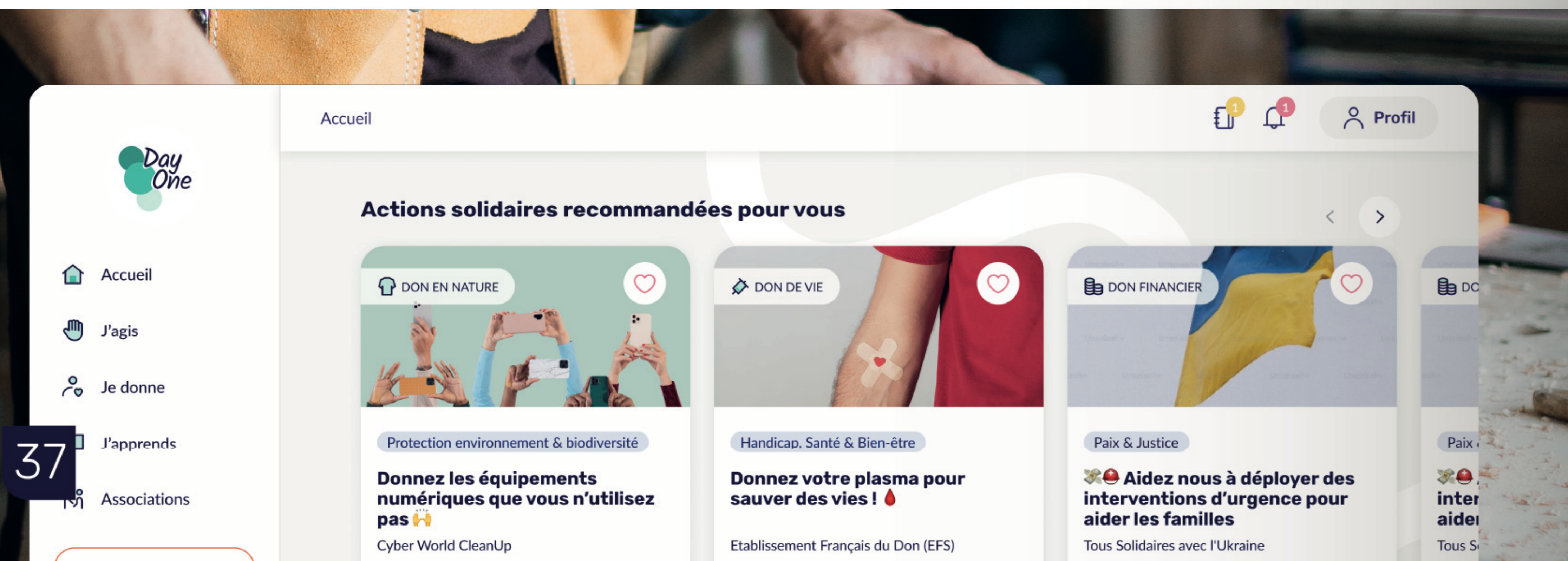
que réside toute la puissance du mécénat de compétences.

Pris isolément, ces éléments créent de la valeur. Reliés entre eux, ils deviennent un levier de transformation.

Une conviction :

Le mécénat de compétences n'est plus un "plus". C'est un outil stratégique pour construire des entreprises plus engagées, plus attractives et plus durables.

Je découvre Day One



 ×  **Kolabee**

