

Mécénat de compétences

Avril 2023

Oser créer



Définition

Le mécénat de compétences : un espace de rencontre entre deux mondes : l'entreprise et les organismes d'intérêt général

Encadré par la loi du 1er août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations, dite "loi Aillagon"

Définition : Il s'agit d'un don en nature de l'employeur. Une mise à disposition des collaborateurs au profit d'un organisme, pour qu'ils mobilisent leur force de travail pendant un temps déterminé et encadré par contrat de type « convention de mécénat de compétences ».

Cette mise à disposition se fait sur le temps de travail des collaborateurs, avec des conditions fiscales avantageuses pour l'entreprise.

Ne pas confondre avec : Le mécénat de compétences est à distinguer du bénévolat qui consiste pour un individu à donner de son temps personnel à une organisation à finalité sociale.

Pourquoi proposer du Mécénat de compétences ?

Constats de la Direction des Relations Entreprises

1. Certains intervenants doivent poser des jours de congés pour intervenir quelques heures dans les cours. Il s'agit souvent d' alumni reconnaissants qui ont envie de transmettre.
2. Ces interventions ne sont pas forcément connues de l'employeur qui sont pourtant motivés par ce type d'initiative.
3. Certains vacataires cessent les interventions qui nécessitent de poser trop de congés.
4. Les EUR doivent gérer les ressources financières et humaines.
5. **Le mécénat permet de :**
 - **fidéliser les vacataires, les entreprises**
 - **économiser la masse salariale**
 - **valoriser la marque UCA**

Enjeux d'un dispositif vertueux

Pour l'entreprise LE MECENE : Le mécénat de compétences est un outil utile pour accroître l'impact social de l'entreprise, faire vivre les valeurs de l'entreprise et y renforcer la cohésion des collaborateurs. C'est une façon plus humaine de faire de la philanthropie tout en redonnant du sens à l'engagement des salariés dans la performance collective. Nous parlons de marque employeur afin de fidéliser les collaborateurs et valoriser l'image de marque de l'entreprise.

Le mécénat de compétences ouvre droit à un avantage fiscal. Concrètement, comme pour toute action de mécénat, le « don » de compétences de l'entreprise ouvrira droit à une réduction d'impôts de 60% du montant du salaire chargé du salarié mis à disposition. Cet avantage est accessible à tous les types d'entreprises, sans montant minimum de don.

Pour le salarié, LE VACATAIRE: L'expérience du mécénat de compétences peut permettre de donner plus de sens à son investissement professionnel. Cela permet aussi de faire de nouvelles rencontres, de découvrir de nouvelles façons de travailler, de s'engager dans la transmission de compétences dans le cadre fixé par son entreprise.

Pour UCA : Le mécénat de compétences permet, d'abord, d'obtenir une aide bienvenue notamment sur des fonctions d'expertises et d'optimiser le savoir-faire des étudiants. Ensuite, de sensibiliser et de fédérer autour d'une cause commune, de former les futures générations. Et enfin, d'élargir son réseau en rencontrant de potentielles futures recrues et des partenaires.

Le mécénat de compétences diminue également la masse salariale des vacataires d'enseignement des EUR et Composantes.

Enjeux en bref...

Entreprise	Collaborateur	Université Côte d'Azur
<p><u>Marque employeur</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- Attirer de nouveaux talents UCA- Fidéliser et engager les collaborateurs- Optimiser ses ressources- Concrétiser la politique RSE- Exploiter les opportunités d'une fiscalité favorable grâce au crédit d'impôt (60%)	<ul style="list-style-type: none">- Transmettre ses compétences- Faciliter l'engagement dans un projet social- S'épanouir au sein de son entreprise grâce à de nouvelles activités et son réseau pro- Faire reconnaître son expertise et ses compétences pédagogiques	<ul style="list-style-type: none">- Trouver des vacataires d'enseignement issus du monde professionnel- Communiquer autour d'un projet- Renforcer les liens avec le monde sociaux économique- Optimiser ses ressources

Parties prenantes internes pour la mise en place du Mécénat de compétences

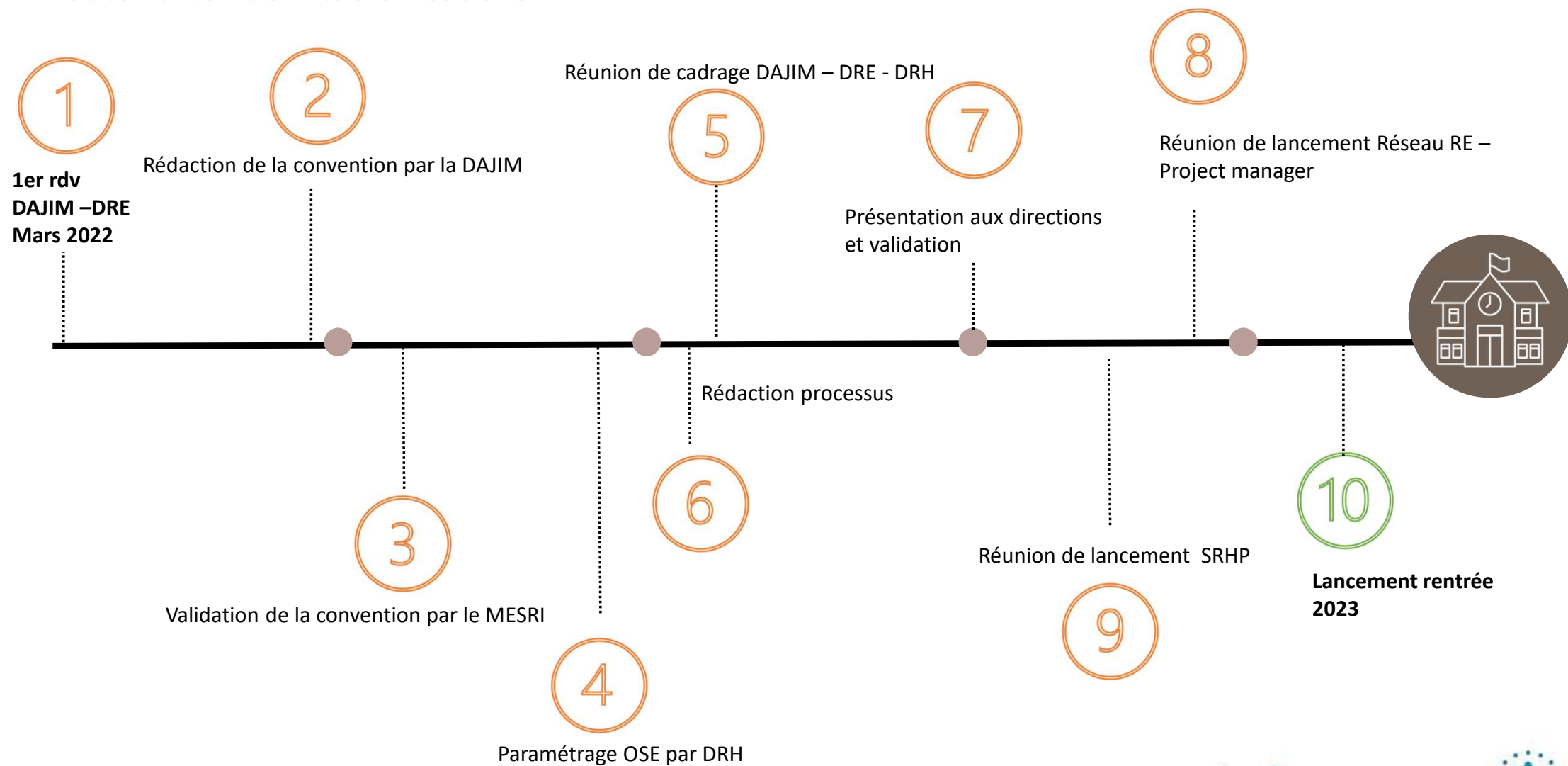
Parties prenantes internes : DAJIM – DAF – DEF – DRH

- **DAJIM** : Rédaction de la convention, validation par le MESRI **avec conditions à respecter** :
 - L'objet de la convention doit être explicite et clairement défini
 - Les fonctions du Salarié doivent être décrites avec précision, (maquette pédagogique, cours, diplôme...)
- **DEF** : Réunion en juillet 2022 (Pascal Crémoux)
- **DAF** : Réunion en juillet 2022, indication sur process pour reçus libératoires (Anne Navarro)
- **DRH** : Paramétrage de OSE, écriture du process pour les SRHP (Audrey Fiorini)
- **DRE** : Réunion de présentation au réseau de chargés de RE, se charge du suivi des conventions (Véronique Guérin)

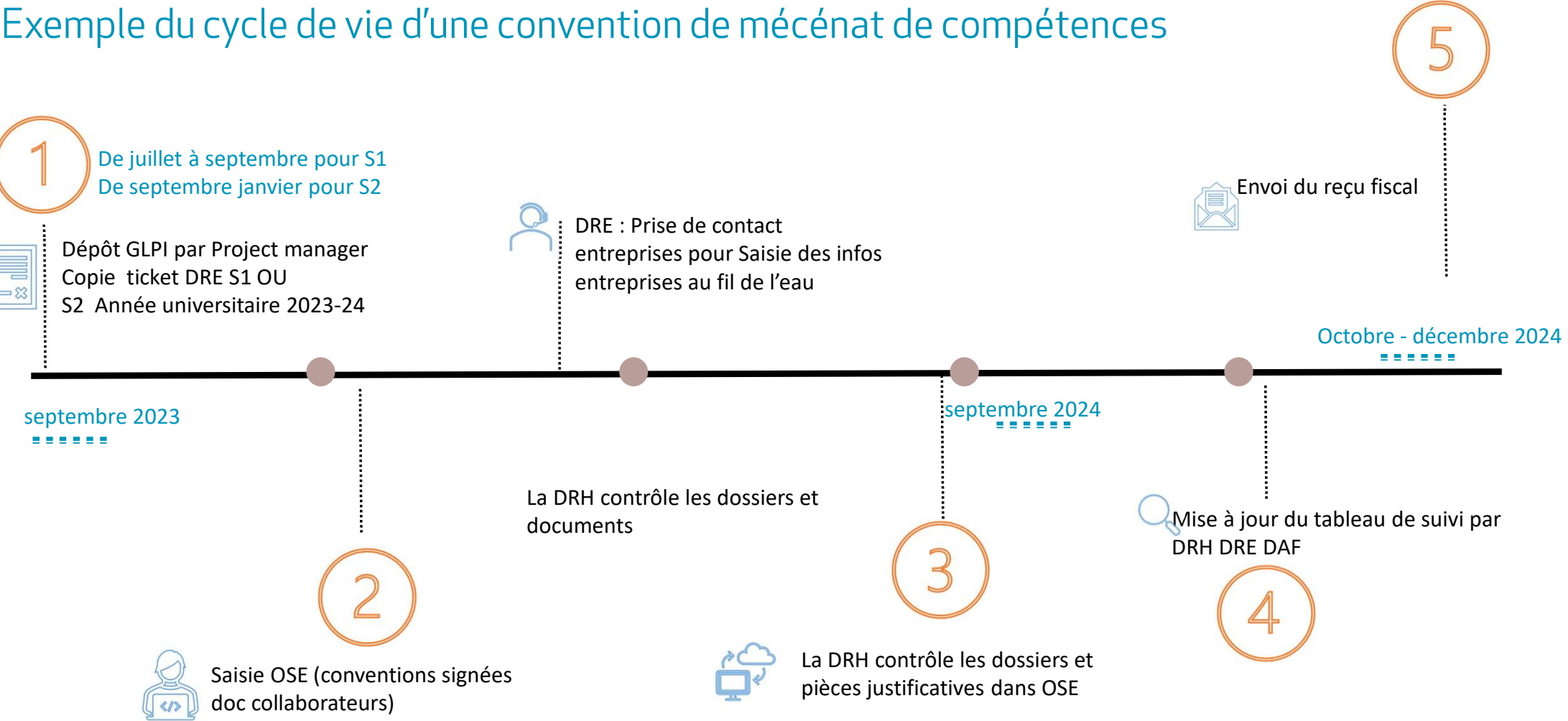
Vos outils à disposition :

- ☐ Une convention de Mécénat de Compétences
- ☐ L'application OSE avec nouveau profil
- ☐ Une notice OSE à jour pour vos vacataires
- ☐ Une notice pour les SRHP
- ☐ Un présentation des arguments (PPT)
- ☐ Une gestion du Mécène facilitée par les services centraux (processus de gestion des reçus fiscaux)
- ☐ La DRE pour vous aider à débiter

Calendrier de mise en œuvre



Exemple du cycle de vie d'une convention de mécénat de compétences



Vos questions



