



Le mécénat de compétences

(décembre 2024)

Les entreprises ont la possibilité de mettre leurs salariés à la disposition d'organismes d'intérêt général sur leur temps de travail pour y apporter leurs compétences professionnelles.

Le dispositif du mécénat ne se résume pas à des contributions financières : la [loi du 1^{er} août 2023](#) s'applique aussi à certaines contributions en nature, parmi lesquelles figure le mécénat de compétences.

Définition du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences désigne la possibilité pour une entreprise de mettre un ou plusieurs salariés à disposition d'un organisme d'intérêt général (au sens de [l'article 238 bis du Code général des impôts](#)). Ils y mobiliseront leurs compétences pour les mettre au service de l'organisme concerné.

Cette mission se fait sur le temps de travail du ou des salariés mis à disposition, qui continuent à être rémunérés par leur employeur.

Le mécénat de compétences est donc à distinguer du bénévolat de compétences qui se fait sur le temps personnel et sans contrepartie.

Le mécénat de compétences peut prendre deux formes :

- **la prestation de service** : l'entreprise s'engage à réaliser sans rémunération une mission déterminée au profit d'un organisme d'intérêt général, qu'elle pilotera seule en interne en mobilisant les compétences des salariés qualifiés pour la mener ;
- **le prêt de main d'œuvre** : l'entreprise met à disposition d'un organisme d'intérêt général un ou plusieurs salariés. C'est dans ce cas l'organisme lui-même qui pilote la mission et encadre le salarié mis à disposition sur ce temps.

Le temps et la fréquence du mécénat de compétences sont variables en fonction des besoins : il peut recouvrir des missions courtes, même d'une seule demi-journée, autant que des missions de long cours, qui peuvent mobiliser des salariés à temps plein, dans la limite de 3 ans.

Les compétences mises à disposition ne sont pas obligatoirement celles qui sont exercées dans l'entreprise d'origine.

Bon à savoir Le [décret du 27 déc. 2022](#) permet à titre expérimental la mise à disposition de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales sous la forme de mécénat de compétences. Cette première phase d'expérimentation est prévue pour une durée de 5 ans. Toute mise à disposition doit faire l'objet d'une convention entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire, dont les modalités sont précisées dans le décret.

Un intérêt partagé

Le mécénat de compétences s'inscrit dans une logique « gagnant-gagnant » où toutes les parties prenantes trouvent un intérêt dans la mise en place du dispositif :

- **l'entreprise y trouve des bénéfices** en termes d'image, de cohésion, de relations partenariales, de reconnaissance sur son territoire, ou d'expérience dans la pratique et la gestion des ressources humaines ;

- **le salarié mis à disposition** gagne en expérience, découvre de nouveaux champs professionnels, adapte et enrichit ses compétences dans un projet d'intérêt général ;
- **l'organisme d'intérêt général renforce ses équipes salariées ou bénévoles**, en particulier sur des compétences peu accessibles en temps normal, et consolide ainsi son activité voire en élargit le champ.

Un avantage fiscal pour l'entreprise mécène

Les entreprises qui pratiquent le mécénat de compétences bénéficient des mêmes dispositions fiscales que pour les autres formes de mécénat, à savoir une réduction de l'impôt sur les sociétés à hauteur de 60 % du coût de revient du ou des salariés mis à disposition sur la période concernée - ou de 40 % sur la fraction supérieure à 2 millions d'euros -, à concurrence de 20 000 euros par an ou de 0,5 % du chiffre d'affaires annuel hors taxes lorsque ce dernier montant est plus élevé ([BOFiP-Impôts, BOI-BIC-RICI-20-30-20, § 10 et suivants](#))

Bien préparer la mise en place du dispositif

Le déploiement d'un mécénat de compétences doit être anticipé pour s'assurer que les compétences mises en œuvre remplissent pleinement leur mission et assurent la satisfaction de toutes les parties prenantes.

Ainsi, l'articulation entre les services internes de l'entreprise et l'organisme d'intérêt général bénéficiaire doit être clairement définie pour que les compétences des salariés mobilisés, le cadre de la mission et l'organisation du travail répondent aux attentes, qui doivent être formulées avec des règles et des objectifs clairs (calendrier, nombre de jours travaillés, résultats attendus, livrables, etc...).

Dès qu'un accord est convenu, il sera formalisé dans deux documents :

- **Un avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition**, comprenant la nature des missions à effectuer, horaires, lieux, caractéristiques du poste occupé ;
- **Une convention de mécénat**, signée par les trois parties pour formaliser les engagements respectifs et préciser les caractéristiques du don (nature, montant, etc.) et les éventuelles contreparties symboliques.

La préparation de l'accueil du salarié est un facteur de réussite majeur, ainsi qu'un suivi régulier tout au long de la mission pour s'assurer que la mission se déroule en accord avec les aspirations du salarié et produise les résultats attendus par le bénéficiaire.

Il ne faudra également pas négliger la préparation du retour du salarié dans l'entreprise mécène, pour dresser un bilan de sa mission au sein de l'organisme d'intérêt général, et sur l'apport possible de cette nouvelle expérience dans la reprise de ses fonctions au sein de l'entreprise.

Juris associations pour le Crédit Mutuel

> Pour aller plus loin :

- [Régime fiscal du mécénat](#)
- [Mise à disposition d'un fonctionnaire dans le cadre du mécénat de compétences](#)
- [Une nouvelle loi en faveur des associations pour soutenir l'engagement bénévole](#)