

FICHE-REPÈRE

Le mécénat de compétences (des agents publics)

Un dispositif expérimental (depuis 2022) pour accueillir un fonctionnaire au sein d'une association

1. DE QUOI PARLE-T-ON ?

Sur le modèle du mécénat de compétences en entreprise, l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers peuvent, à titre expérimental, mettre un fonctionnaire à disposition d'une association pour la conduite d'un projet correspondant aux missions statutaires de celle-ci, lorsque les compétences et l'expérience professionnelle de l'agent lui sont utiles. L'agent reste juridiquement employé par son administration ; l'association bénéficie de ses compétences sans lien de subordination direct.

Qui peut être mis à disposition, et auprès de qui ?

- Les fonctionnaires titulaires de l'État, des collectivités territoriales (communes de plus de 3 500 habitants, départements, régions, EPCI à fiscalité propre) et, depuis 2024, de la fonction publique hospitalière — à l'exclusion des agents contractuels.
- Auprès d'associations ou de fondations reconnues d'utilité publique, ainsi que des organismes relevant du a) du 1 de l'article 238 bis du CGI (les mêmes critères d'intérêt général que pour le mécénat privé) — les fondations d'entreprise sont exclues.
- Sur la base du volontariat de l'agent, dans le cadre de son temps de travail, à temps partiel ou à temps complet.

2. UN CADRE JURIDIQUE RÉCENT, ENCORE EXPÉRIMENTAL

Le dispositif a été créé pour 5 ans par la loi "3DS" du 21 février 2022 (art. 209), précisé par un décret et une circulaire, puis étendu à la fonction publique hospitalière par la loi du 15 avril 2024 sur l'engagement bénévole.

ATTENTION : L'expérimentation prendra fin le 27 décembre 2027 ; sa généralisation dépendra du bilan transmis au Parlement.

Ce qu'il faut savoir	Ce que cela signifie en pratique
Durée de la mission	18 mois maximum dans un premier temps, renouvelable dans la limite de 3 ans au total.
Deux formats possibles	Mise à disposition (MAD) à titre gratuit, sur demande de l'association (Cerfa n°12156), ou MAD contre remboursement du salaire par l'association à l'administration.
Valorisation comptable	En cas de MAD gratuite, le coût salarial constitue une subvention en nature pour l'association, à justifier par des documents comptables dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.
Pas de réduction d'impôt	Contrairement au secteur privé, l'administration n'étant pas soumise à l'impôt sur les sociétés, elle ne bénéficie d'aucun avantage fiscal en contrepartie de la mise à disposition. Le mot « mécénat » de compétences est donc abusif, mais il permet de mieux faire comprendre le dispositif, puisqu'il en est directement inspiré.
Contrôle préalable	L'administration vérifie l'intérêt général de l'association et procède à un contrôle déontologique (prévention des conflits d'intérêts), comparable à celui effectué en cas de départ vers le secteur privé.

L'accord de l'administration employeuse n'est jamais automatique : elle reste libre d'accepter ou non chaque demande de mise à disposition.

⚠ Le point de vigilance juridique n°1

- L'agent mis à disposition reste juridiquement rattaché à son administration d'origine (position d'activité) ; il suit l'organisation de travail de l'association pour l'exécution de sa mission, mais son statut de fonctionnaire continue de s'appliquer.

- Une convention de mise à disposition est indispensable : elle précise les activités confiées, la durée, la quotité de temps de travail et les modalités de fin anticipée (un modèle figure en annexe de la circulaire du 19 juillet 2023).

3. OPPORTUNITÉS ET RISQUES POUR L'ASSOCIATION

✓ OPPORTUNITÉS

- Accéder gratuitement à l'expertise et à l'expérience d'un agent public (juridique, urbanisme, numérique, marchés publics, RH...), souvent rare dans le monde associatif.
- Renforcer les passerelles et la connaissance mutuelle entre une administration du territoire et le monde associatif, autour de missions d'intérêt général et de service public qui les rassemblent.
- Offrir à l'agent une expérience valorisante et à l'association un accompagnement dans la durée (jusqu'à 3 ans).
- Un dispositif sans coût direct pour l'association lorsque la mise à disposition est accordée à titre gratuit.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Un dispositif encore expérimental et peu connu : peu d'administrations disposent d'un référent ou d'un réseau de partenaires associatifs constitué. Il est utile de s'appuyer sur des contacts ayant tenté l'expérience ou connaissant bien le dispositif pour rassurer et être accompagnés : ex. Département de la Seine-Saint-Denis, ou solliciter le réseau d'élus de la collectivité concernée (AMRF, AMF, AM Ville et Banlieue de France, France Urbaine, etc).
- L'accord de l'administration n'est jamais garanti et dépend souvent de sa politique RH du moment.
- Un formalisme réel : contrôle déontologique, Cerfa, convention, délais d'instruction pouvant retarder le démarrage de la mission.
- Une obligation de justification comptable pour l'association en cas de MAD gratuite (documents à fournir dans les 6 mois).
- Un accès restreint aux seuls fonctionnaires titulaires : les agents contractuels, souvent nombreux dans certaines collectivités, ne sont pas éligibles.
- Un dispositif encore réversible : la mise à disposition peut prendre fin avant son terme sur décision de l'administration.

4. LES BONS RÉFLEXES AVANT DE SE LANCER

- Identifier l'interlocuteur RH de l'administration visée (État, collectivité, hôpital) : ce dispositif suppose un service RH sensibilisé et volontaire, encore rare sur le territoire.
- Vérifier l'éligibilité de l'association aux mêmes critères d'intérêt général que pour le mécénat privé (gestion désintéressée, activité non lucrative, absence de cercle restreint).
- Déposer une demande formelle avec le Cerfa n°12156 si une mise à disposition gratuite est souhaitée.
- Formaliser la convention de mise à disposition (modèle en annexe de la circulaire du 19 juillet 2023) précisant la mission, la durée, la quotité de temps et les conditions de fin anticipée.
- Anticiper les délais liés au contrôle déontologique et à la validation hiérarchique, qui peuvent retarder le démarrage de la mission.
- Tenir une comptabilité rigoureuse de la subvention en nature reçue si la mise à disposition est gratuite, avec les justificatifs à transmettre dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

5. POUR ALLER PLUS LOIN

- Portail de la fonction publique, page dédiée au mécénat de compétences — fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-parcours-professionnel/le-mecanat-de-competences-dans-la-fonction-publique
- Article 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 (loi "3DS") — base légale de l'expérimentation
- Décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 et circulaire du 19 juillet 2023 (modalités pratiques et modèle de convention) — disponibles sur legifrance.gouv.fr
- Loi n°2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (extension à la fonction publique hospitalière, art. 7 ter)
- Cerfa n°12156 — formulaire de demande de mise à disposition gratuite d'un fonctionnaire

- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) — pilote national du dispositif
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale— **cdg21.fr** par exemple, ou la page complète à ce sujet du cdg des Bouches-du-Rhône : **cdg13.com/fileadmin/user_upload/Docutheque/JURIDIQUE/Mobile/2023-MECENAT-COMPETENCES-DS-LA-FPT.pdf**

Dispositif expérimental jusqu'au 27 décembre 2027 : son cadre (durée, publics éligibles, formalités) est susceptible d'évoluer d'ici la fin de l'expérimentation. À vérifier lors de chaque mise en œuvre.