

INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



**GUIDE SUR
L'EMPLOI PARTAGÉ DANS LE SPORT**

GUIDE SUR L'EMPLOI PARTAGÉ DANS LE SPORT

IN-FORMS – Improving employability in sport through investigating, promoting and supporting innovative forms of employment in Europe

*Identifiant projet : 101134383 (ERASMUS-SPORT-2023-SCP)
www.informs-sport.eu*

Publié en 2026
par l'Observatoire Européen du Sport et de l'Emploi (EOSE)
82A, rue d'Ypres – 69004 Lyon – France
www.eose.org
eosesec@eose.org

Auteur principal : Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Graphic design:
Salomé Milet – www.studio-helioscope.com
&
Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs - www.profession-sport-loisirs.fr

Copyright © IN-FORMS, La Rochelle 2026



The reuse of this document is authorised under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) license.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

SOMMAIRE

»	INTRODUCTION	4
»	L'EMPLOI PARTAGÉ	5
»	PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS	6
»	MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ	7
	Étape 1 : Identifier des besoins en personnel qui ne peuvent pas être couverts individuellement	7
	Étape 2 : Trouver une structure experte en emploi partagé ou des organisations partenaires ayant des besoins similaires	8
	Étape 3 : S'assurer de bien comprendre le modèle d'emploi partagé et son cadre juridique	8
	Étape 4 : Organiser la répartition du temps de travail	9
	Étape 5 : Définir les contributions financières et les mécanismes de partage des coûts	10
	Étape 6 : Identifier et recruter le salarié dans le cadre du modèle d'emploi partagé	11
	Étape 7 : Assurer le suivi et la pérennisation de la relation professionnelle dans le temps	12
»	CAS PRATIQUES DANS LE SECTEUR DU SPORT	13
»	PARTIE 2 : INFORMATION POUR LES PROFESSIONNELS	15

INTRODUCTION

Ce guide introduit l'emploi partagé, une forme d'emploi flexible qui permet à des organisations sportives d'employer conjointement des professionnels afin de répondre à des besoins spécifiques tout en offrant des opportunités de travail plus diversifiées.

Il a été développé dans le cadre de la première initiative européenne consacrée aux nouvelles formes d'emploi dans le secteur du sport et à leur potentiel pour répondre aux enjeux de recrutement et de rétention rencontrés par les employeurs.

Cette initiative est développée dans le cadre du projet [INFORMS](#), financé par le programme Erasmus+ Sport et déployé entre janvier 2024 et décembre 2026.

Le guide a été conçu comme un outil **pratique** et **accessible**, proposant une approche **étape par étape** afin d'aider les lecteurs à comprendre comment cette forme innovante d'emploi fonctionne concrètement et comment elle peut être mise en œuvre dans des contextes sportifs réels. Il met l'accent sur la prise de décision opérationnelle, les considérations juridiques et réglementaires, ainsi que sur la mise en œuvre au quotidien, plutôt que sur des concepts abstraits ou purement théoriques.

Ce guide fait partie d'une série de trois guides distincts, chacun portant sur une forme innovante d'emploi pertinente pour le secteur du sport :

- > l'emploi partagé
- > le contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDII)
- > le travail de plateforme



À destination des employeurs et des travailleurs du secteur sportif en Europe, ces guides visent à fournir une introduction claire et accessible à chacun de ces modèles d'emploi. En combinant explications, points de vigilance et scénarios illustrés, ils cherchent à soutenir une prise de décision éclairée et à encourager une réflexion plus large sur la manière dont ces formes d'emploi peuvent être mises en œuvre de manière responsable et efficace dans différents contextes du secteur sportif.

Si vous souhaitez approfondir ces formes d'emploi, notamment les concepts théoriques sous-jacents et des analyses complémentaires, nous vous invitons à consulter le [rapport de recherche européen consacré aux défis de l'emploi et aux formes innovantes d'emploi dans le sport](#).

L'emploi partagé est une forme d'emploi dans laquelle un même travailleur fournit des services à plusieurs organisations qui, individuellement, ne disposent pas d'une charge de travail suffisante ou des ressources nécessaires (notamment financières) pour proposer un poste stable à temps plein.

Dans le secteur du sport, l'emploi partagé permet à des clubs, associations, collectivités locales ou autres organisations liées au sport de mutualiser leurs besoins et ressources afin d'employer conjointement un professionnel dont le temps de travail est réparti entre elles. Ce modèle peut être pertinent pour une grande variété de postes ainsi que pour toute organisation ne pouvant recruter de manière indépendante.

Dans le contexte sportif européen, l'emploi partagé peut être organisé à travers différentes structures selon les cadres nationaux. Il prend le plus souvent la forme :

-  > **de groupements d'employeurs**, qui emploient légalement le salarié et le mettent à disposition des organisations membres;
-  > **de fédérations sportives ou d'organismes sportifs faitiers**, qui recrutent des professionnels et répartissent leur temps de travail entre plusieurs clubs affiliés.

Dans certains cas, il existe également des arrangements plus informels dans lesquels une organisation sportive agit comme employeur principal et partage son salarié avec une ou plusieurs organisations partenaires. Par exemple, un club sportif peut employer un entraîneur à temps partiel ou à temps plein et le mettre à disposition de clubs voisins pour assurer des séances d'entraînement.

Dans le cadre d'une enquête menée en 2024 par le projet INFORMS auprès de 2 264 organisations sportives, nous avons constaté que l'emploi partagé était fortement recommandé par les employeurs qui y ont recours :

Parmi les 14,1 % d'organisations sportives ayant déjà utilisé l'emploi partagé :

- > 76,8 % le recommanderaient à d'autres employeurs du secteur ;
- > 61,3 % considèrent qu'il leur a permis d'accéder à des travailleurs dont les compétences et l'expérience étaient garanties par une organisation de confiance (par exemple une fédération sportive ou un groupement d'employeurs).

Par ailleurs, parmi les 55 % d'employeurs sportifs européens qui ne connaissent pas encore l'emploi partagé, 45 % estiment que cette forme d'emploi pourrait bénéficier à leur organisation.

“Grâce à l'emploi partagé, nous avons constaté des effets positifs en termes d'efficacité. Il est également plus facile de recruter des employés pour des postes représentant peu d'équivalents temps plein lorsque l'on utilise ce modèle d'emploi alternatif. J'ai l'intention d'utiliser davantage l'emploi partagé à l'avenir. Cependant, chaque association a son propre fonctionnement. Même s'il n'existe pas de concurrence directe, les intérêts des différents employeurs restent différents. Chacun aborde les choses à sa manière, ce qui signifie que la coopération entre les associations ne se déroule pas toujours sans difficulté.”

Responsable d'une fédération sportive néerlandaise

PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Les recherches menées ont mis en évidence plusieurs avantages de l'emploi partagé, ainsi que certains points de vigilance importants à prendre en compte.

Avantages et points de vigilance pour les employeurs

AVANTAGES

Accès à du personnel qualifié malgré des besoins limités

L'emploi partagé permet aux organisations sportives de recruter du personnel qualifié qu'elles ne pourraient pas financer individuellement, contribuant ainsi à leur professionnalisation.

Des emplois plus attractifs

Proposer un volume d'heures plus important et une plus grande stabilité d'emploi rend les postes plus attractifs pour les candidats potentiels.

Réduction de la charge administrative

Le groupement d'employeurs s'occupe des contrats, de la paie et des ressources humaines, permettant ainsi aux organisations de bénéficier de personnel partagé sans avoir à gérer elles-mêmes les démarches administratives liées à l'emploi.

Amélioration de la continuité des services pour les membres et les bénéficiaires

L'emploi partagé permet d'assurer des activités régulières (entraînement, développement, administration) qui, autrement, pourraient être irrégulières.

POINTS DE VIGILANCE

Complexité de la coordination entre partenaires

L'emploi partagé nécessite une communication solide et des accords clairs afin d'éviter les conflits liés aux plannings, aux responsabilités ou aux attentes de chacune des parties prenantes.

Risque de conflits d'intérêts et d'un moindre sentiment d'appartenance

Lorsqu'un salarié travaille pour plusieurs organisations, les priorités peuvent entrer en concurrence, ce qui peut créer des tensions et réduire son sentiment d'appartenance à chaque structure.

Responsabilité financière partagée entre les organisations partenaires

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs ou d'un modèle piloté par une fédération, toutes les organisations participantes restent financièrement responsables du salaire du salarié et des coûts associés, ce qui peut créer des risques si l'un des partenaires ne respecte pas ses engagements.

Nécessité d'une gestion et d'un encadrement clairs

Le salarié est susceptible d'avoir plusieurs responsables au sein de différentes organisations, ce qui peut entraîner des confusions en l'absence d'une gouvernance claire.



MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

La section suivante présente les différentes étapes que les employeurs du secteur sportif peuvent suivre afin de mettre en place un dispositif d'emploi partagé au sein de leur organisation. Pour illustrer cette démarche, nous utiliserons un scénario fictif dans lequel un club multisports souhaite recourir à l'emploi partagé pour recruter des entraîneurs.

À travers l'Europe, différents modèles d'emploi partagé coexistent (par exemple des dispositifs gérés par un groupement d'employeurs ou par des instances sportives nationales). Les employeurs doivent donc être attentifs au cadre juridique et réglementaire applicable dans leur pays ou rechercher un accompagnement adapté afin de s'assurer que la solution choisie respecte la législation nationale. Dans le scénario fictif suivant, nous considérerons que les clubs bénéficient de l'accompagnement d'un groupement d'employeurs.

Pour toute clarification complémentaire, les employeurs sont encouragés à contacter des structures expertes afin d'obtenir des conseils et un accompagnement.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

Étape 1: Identifier des besoins en personnel qui ne peuvent pas être couverts individuellement

Étape 2: Trouver une structure experte en emploi partagé ou des organisations partenaires ayant des besoins similaires

Étape 3: S'assurer de bien comprendre le modèle d'emploi partagé et son cadre juridique

Étape 4: Organiser la répartition du temps de travail

Étape 5: Définir les contributions financières et les mécanismes de partage des coûts

Étape 6: Identifier et recruter le salarié dans le cadre du modèle d'emploi partagé

Étape 7: Assurer le suivi et la pérennisation de la relation professionnelle dans le temps

Scénario

Erik est président d'un club multisports proposant des activités de sports de raquette à ses adhérents. Le club emploie déjà un entraîneur de tennis en contrat à durée indéterminée mais souhaite recruter un entraîneur supplémentaire. Dans le même temps, le club souhaite également recruter un entraîneur pour sa section badminton.

> Étape 1 : Identifier des besoins en personnel qui ne peuvent pas être couverts individuellement

La première étape consiste à identifier les besoins opérationnels et stratégiques de votre organisation sportive qui ne peuvent pas être couverts de manière satisfaisante par les salariés existants, les bénévoles ou des contrats de travail classiques. Cela concerne généralement des fonctions nécessitant des qualifications ou une expertise spécifiques, mais pour lesquelles l'organisation sportive ne peut pas offrir, à elle seule, un volume horaire suffisant ou ne disposant pas de ressources financières nécessaires

Scénario : En tant que président du club multisports, Erik analyse la situation du club en matière de ressources humaines. Bien que le club emploie déjà un entraîneur de tennis en contrat permanent, l'augmentation du nombre d'adhérents rend nécessaire le recrutement d'un entraîneur supplémentaire. Dans le même temps, la section badminton a besoin d'un entraîneur qualifié afin d'assurer des séances régulières.

Cependant, le club ne dispose ni d'un volume d'heures suffisant pour proposer deux postes attractifs, ni de la capacité administrative nécessaire pour gérer de manière autonome des contrats supplémentaires et leur paie. Cette situation encourage Erik à envisager l'emploi partagé comme une solution plus durable et pratique pour le club.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

➤ Étape 2 : Trouver une structure experte en emploi partagé ou des organisations partenaires ayant des besoins similaires

Une fois le besoin d'emploi partagé identifié, l'organisation sportive doit rechercher l'appui d'une structure experte, telle qu'un groupement d'employeurs, une instance sportive nationale ou des organisations partenaires rencontrant des besoins similaires en personnel.

Ces structures peuvent fournir des conseils sur la faisabilité du dispositif, les modalités juridiques et les solutions existantes, tout en facilitant la mise en relation entre partenaires potentiels et professionnels qualifiés.

En France, le réseau Profession Sport et Loisirs est un interlocuteur que vous pouvez contacter à ce sujet : www.profession-sport-loisirs.fr/presentation-reseau/

Scénario : Erik échange sur les difficultés de recrutement du club avec le président d'un autre club sportif de sa ville, qui possède déjà une expérience en matière d'emploi partagé. Grâce à ce contact, Erik est mis en relation avec un groupement d'employeurs du secteur sportif, qui accompagne les clubs souhaitant mettre en place des dispositifs d'emploi partagé.

Le groupement d'employeurs lui présente les formes d'accompagnement disponibles, notamment des conseils sur les modèles organisationnels, les cadres juridiques et la mise en œuvre pratique de postes partagés pour les entraîneurs

➤ Étape 3 : S'assurer de bien comprendre le modèle d'emploi partagé et son cadre juridique

Avant de mettre en place un dispositif d'emploi partagé, il est essentiel de bien comprendre le fonctionnement du modèle. Cela inclut le modèle organisationnel (qui emploie le salarié, qui l'encadre et comment le temps de travail est réparti), le cadre juridique et réglementaire applicable dans votre pays, ainsi que les responsabilités de l'organisation d'accueil.

Les principaux éléments à prendre en compte concernent notamment la responsabilité financière, les obligations liées à la paie, les assurances, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les obligations de suivi vis-à-vis du groupement d'employeurs.

Si vous estimez avoir besoin d'un accompagnement à cette étape, vous pouvez contacter l'organisation mentionnée dans la section "Informations de contact" afin d'obtenir des conseils et un soutien adaptés.

Scénario : Avec l'appui du groupement d'employeurs, Erik étudie en détail le fonctionnement du dispositif d'emploi partagé. Il comprend que les entraîneurs seront officiellement employés par le groupement d'employeurs, tandis que le club multisports les accueillera pour le nombre d'heures convenu.

Le club sera responsable de l'encadrement des activités quotidiennes, du respect des règles de santé et de sécurité, ainsi que du signalement de tout problème au groupement d'employeurs. Erik comprend également les modalités financières du dispositif, notamment la manière dont le club contribuera proportionnellement aux salaires et aux coûts associés.

En clarifiant ces responsabilités, Erik s'assure que le club est prêt à accueillir les salariés partagés de manière efficace et dans le respect des exigences juridiques et réglementaires.

À noter : Ce guide n'a pas vocation à décrire de manière exhaustive les dispositifs d'emploi partagé existant dans chaque pays de l'Union européenne. Pour les employeurs français, un accompagnement et des conseils spécifiques et adaptés à votre contexte peuvent être proposés par le réseau Profession Sport et Loisirs.



Vérifier les rôles et responsabilités de chacune des parties prenantes

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

> Étape 4 : Organiser la répartition du temps de travail

Une fois les missions définies et le dispositif d'emploi partagé clarifié, l'organisation et le groupement d'employeurs (ou l'instance sportive nationale) doivent déterminer la manière dont le temps de travail des salariés sera réparti.

Une répartition claire des heures permet de répondre aux besoins du club tout en respectant les modalités contractuelles liant les salariés au groupement d'employeurs (ou à l'instance sportive nationale).

Scénario : Erik et le groupement d'employeurs discutent de l'organisation hebdomadaire des entraîneurs de tennis et de badminton. Le club a besoin de l'entraîneur de tennis pendant 5 heures par semaine, tandis que l'entraîneur de badminton est nécessaire 15 heures par semaine.

Le groupement d'employeurs confirme que les deux postes peuvent être proposés dans le cadre d'un dispositif d'emploi partagé. Erik comprend ainsi que les entraîneurs sélectionnés travailleront respectivement 5 et 15 heures par semaine pour son club, tout en exerçant d'autres activités professionnelles parallèlement (soit auprès d'autres organisations accompagnées par le groupement d'employeurs, soit en tant qu'indépendants).

À noter : Dans ce scénario fictif, Erik considère qu'il est pertinent d'utiliser l'emploi partagé pour les deux postes. Toutefois, le club aurait également pu choisir de recourir à l'emploi partagé pour un seul poste et de recruter directement l'autre salarié, ou encore de faire appel à un entraîneur indépendant.

Il appartient à chaque organisation de déterminer si l'emploi partagé constitue la forme d'emploi la plus adaptée à son contexte spécifique.



Planning de répartition du temps de travail

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

> Étape 5 : Définir les contributions financières et les mécanismes de partage des coûts

Après avoir défini la répartition du temps de travail, l'organisation doit déterminer comment les coûts, liés aux salariés partagés, seront répartis entre les partenaires. Cela inclut les salaires, les cotisations sociales, les assurances ainsi que tout autre coût lié à l'emploi.

Des accords clairs concernant les contributions financières permettent d'éviter les malentendus et de garantir la viabilité du dispositif.

Dans certains cas, il peut également exister une responsabilité financière partagée entre les partenaires du groupement d'employeurs, ce qui signifie que chaque partenaire peut être solidairement responsable des coûts en cas de difficulté.

Scénario: Erik et le groupement d'employeurs s'accordent sur un modèle de répartition des coûts pour les entraîneurs partagés. Le club contribuera financièrement de manière proportionnelle au nombre d'heures convenu (5 heures par semaine pour l'entraîneur de tennis et 15 heures par semaine pour l'entraîneur de badminton), couvrant non seulement une partie des salaires mais également une part des coûts liés à la gestion de l'emploi et des ressources humaines.

Le groupement d'employeurs reste responsable de la paie, des assurances ainsi que de la gestion administrative globale.

Erik comprend également que, selon les règles du groupement d'employeurs, les partenaires peuvent partager une responsabilité financière commune, ce qui encourage un suivi rigoureux ainsi que des accords clairs entre toutes les organisations participantes.

À noter : Les modalités financières peuvent varier selon le fonctionnement du groupement d'employeurs et la réglementation nationale. Il est essentiel de définir clairement les contributions, les responsabilités et les éventuelles obligations financières avant de lancer le dispositif d'emploi partagé.



Tableau de répartition
des coûts

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

> Étape 6 : Identifier et recruter le salarié dans le cadre du modèle d'emploi partagé

Une fois les modalités financières et organisationnelles définies, le processus de recrutement et d'embauche peut commencer.

Dans le cadre de l'emploi partagé, le groupement d'employeurs (ou l'instance sportive nationale) agit en tant qu'employeur légal et est donc responsable du recrutement de salariés répondant aux qualifications, certifications et/ou standards professionnels requis. Cela permet de garantir le respect de la réglementation nationale ainsi que la qualité des services fournis aux organisations d'accueil.

Scenario : En tant qu'employeur légal, le groupement d'employeurs pilote le processus de recrutement des entraîneurs partagés.

Au sein de son personnel déjà en poste, le groupement emploie un entraîneur de badminton qualifié travaillant actuellement pour un autre club et disposant encore d'heures disponibles pour intervenir au sein du club multisports d'Erik.

En revanche, pour le poste d'entraîneur de tennis, aucun salarié déjà employé ne correspond pleinement au profil recherché. Le groupement d'employeurs lance donc une procédure de recrutement afin d'embaucher un nouvel entraîneur de tennis qualifié.

Dans les deux cas, le groupement d'employeurs veille à ce que les salariés disposent des qualifications, certifications et compétences professionnelles nécessaires.

Erik participe à la définition des profils recherchés et prend part aux entretiens, tandis que le groupement d'employeurs demeure responsable des contrats de travail et du respect des obligations réglementaires. Erik peut aussi suggérer des candidats potentiels, à condition qu'ils répondent aux critères requis.



Fiche de poste
finalisée

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN EMPLOI PARTAGÉ

> Étape 7 : Assurer le suivi et la pérennisation de la relation professionnelle dans le temps

Une fois le salarié en emploi partagé en poste, une coordination et un suivi réguliers entre tous les partenaires sont essentiels afin de garantir le bon fonctionnement du dispositif d'emploi partagé.

Cela inclut une communication régulière entre les organisations d'accueil et le groupement d'employeurs, le suivi de la charge de travail et du temps de travail, la résolution d'éventuelles difficultés opérationnelles ou relationnelles, ainsi que l'accompagnement du bien-être des salariés.

Du point de vue des employeurs, cette phase doit également être considérée comme une opportunité de renforcer la stabilité et la professionnalisation de l'organisation. À long terme, l'emploi partagé peut contribuer à structurer progressivement certains postes et, dans certains cas, conduire à des formes d'emploi plus classiques, telles que des contrats permanents directement au sein de l'organisation d'accueil, lorsque les ressources et le contexte le permettent.

Scenario: Après le début des activités des entraîneurs, Erik maintient un contact régulier avec le groupement d'employeurs afin de suivre le fonctionnement du dispositif d'emploi partagé.

Des réunions de coordination sont organisées pour faire le point sur les plannings, la répartition de la charge de travail ainsi que la satisfaction des entraîneurs et du club. À la suite de ce suivi, quelques ajustements mineurs sont apportés aux horaires d'entraînement et à la répartition des responsabilités.

Après une saison, Erik et le groupement d'employeurs évaluent l'impact global du dispositif et décident de pérenniser le modèle, en confirmant l'emploi partagé comme une solution durable à long terme pour le club.



Grille d'entretien
individuel annuel

Les exemples suivants illustrent différentes façons de mettre en œuvre l'emploi partagé dans des contextes sportifs variés et pour diverses fonctions professionnelles. Bien que les modèles organisationnels puissent différer selon les cadres nationaux et les réalités locales, ces exemples mettent en lumière la flexibilité de l'emploi partagé ainsi que sa capacité à renforcer la professionnalisation et la durabilité des organisations sportives.

Cas pratique 1 — Un chargé de communication partagé entre plusieurs petits clubs sportifs

Trois clubs sportifs locaux (basket-ball, natation et athlétisme) rencontrent des difficultés similaires dans la gestion de leur communication et de leurs réseaux sociaux. Pris individuellement, aucun ne dispose d'un volume d'activité suffisant pour recruter un chargé de communication qualifié à temps partiel ou à temps plein.

Avec l'appui d'un groupement d'employeurs du secteur sport, les clubs décident de mutualiser un poste de chargé de communication. Le salarié intervient ainsi auprès des trois structures selon une répartition du temps de travail définie en amont.

Il assure désormais la communication digitale, la promotion des événements sportifs, la création de contenus et le développement des partenariats locaux pour l'ensemble des clubs. Cette organisation permet aux associations de professionnaliser leur communication, d'améliorer leur visibilité et de sécuriser un emploi plus stable et attractif pour le salarié.

Cas pratique 2 — Un kinésithérapeute partagé dans le sport semi-professionnel

Plusieurs clubs semi-professionnels de volley-ball souhaitent renforcer l'accompagnement médical de leurs athlètes pendant la saison sportive. Toutefois, aucun club ne dispose seul des moyens financiers nécessaires pour recruter un kinésithérapeute spécialisé en médecine du sport.

Les clubs choisissent alors de passer par un groupement d'employeurs afin de partager le recrutement d'un même professionnel. Le kinésithérapeute intervient auprès des différentes équipes selon un planning construit collectivement en fonction des compétitions, entraînements et besoins de récupération des joueurs.

Ce fonctionnement permet aux sportifs de bénéficier d'un suivi médical de qualité tout en optimisant les coûts pour les clubs. Des temps de coordination réguliers entre les structures facilitent également l'organisation des interventions lors des périodes de forte activité sportive.

Cas pratique 3 — Un poste administratif partagé pour des associations sportives rurales

Dans un territoire rural, plusieurs petites associations sportives font face à des obligations administratives et financières de plus en plus importantes, notamment pour la gestion des adhérents, la comptabilité ou les demandes de subventions publiques.

Afin de soulager les bénévoles et de sécuriser le fonctionnement des structures, les associations adhèrent à un groupement d'employeurs local qui recrute un salarié administratif partagé.

Le salarié accompagne les clubs sur différentes missions : suivi administratif, gestion comptable, préparation des dossiers de financement et appui à la vie associative. Grâce à cette mutualisation, les associations peuvent maintenir leurs activités, gagner en professionnalisation et renforcer leur pérennité malgré des ressources limitées.

Cas pratique 4 — Un référent safeguarding partagé entre plusieurs fédérations sportives

Deux fédérations sportives nationales souhaitent renforcer leurs politiques de prévention et de protection des pratiquants, notamment sur les questions de protection des mineurs et de prévention des violences dans le sport.

Afin d'accéder à une expertise spécialisée tout en maîtrisant les coûts, elles décident de mutualiser un poste de référent safeguarding via une structure d'emploi partagé.

Le professionnel intervient à temps partiel auprès des deux fédérations pour accompagner la mise en œuvre des procédures internes, organiser des actions de sensibilisation et développer les dispositifs de signalement et de prévention.

Cette organisation permet non seulement de partager des compétences rarement accessibles aux petites structures, mais aussi de favoriser les échanges de bonnes pratiques et la coopération entre fédérations sportives.

Comprendre la relation Groupement d'Employeurs – Structure(s) d'accueil(s) - Salarié

Dans un dispositif d'emploi partagé, le salarié peut travailler pour plusieurs organisations sportives tout en étant officiellement employé par un seul employeur légal. En France, l'employeur légal dans le cadre d'un emploi partagé est généralement un groupement d'employeurs, qui met à disposition des salariés au sein d'autres organisations (dans le sport cela peut être des clubs ou associations sportives, des salles de fitness, des collectivités territoriales, etc).

Le temps de travail du salarié est alors réparti entre différentes organisations d'accueil selon des plannings et des responsabilités définis en amont. Alors que l'employeur légal gère généralement le contrat de travail, la paie et les obligations administratives, les organisations d'accueil encadrent les activités quotidiennes et les missions du salarié au sein de leurs propres structures.

Avant d'intégrer un dispositif d'emploi partagé, les salariés doivent s'assurer qu'ils comprennent clairement :

- qui est leur employeur légal ;
- pour quelles organisations ils vont travailler ;
- comment les responsabilités et l'encadrement sont répartis entre les différentes organisations impliquées.

Avantages et points de vigilance pour les salariés

AVANTAGES

Un emploi plus stable que plusieurs petits contrats

Un contrat unique remplace des emplois fragmentés, offrant davantage de stabilité et de sécurité.

Une expérience professionnelle diversifiée

Travailler dans plusieurs environnements permet de développer ses compétences, sa capacité d'adaptation et son employabilité.

Une meilleure visibilité professionnelle et davantage d'opportunités de réseau

Travailler au sein de plusieurs organisations favorise la reconnaissance professionnelle et peut ouvrir de nouvelles opportunités.

Un meilleur équilibre de vie

L'emploi partagé peut offrir des horaires de travail plus prévisibles et structurés que la multiplication de contrats courts, facilitant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

POINTS DE VIGILANCE

Multiplication des lieux de travail et contraintes de mobilité

Les déplacements fréquents entre plusieurs organisations peuvent augmenter la fatigue et les contraintes logistiques.

Différences de cultures organisationnelles et d'attentes

S'adapter à des styles de management variés peut être exigeant.

Risque de déséquilibre dans la charge de travail

Une organisation peut nécessiter un investissement plus important que prévu initialement, ce qui peut générer de la pression et des tensions.

Éléments à prendre en compte

En tant que salarié travaillant en emploi partagé, il est important d'être attentif à l'organisation concrète de votre activité entre les différentes structures.

Travailler pour plusieurs organisations sportives peut offrir une expérience professionnelle plus riche et un emploi plus stable, mais cela peut également nécessiter une plus grande capacité d'adaptation et de coordination.

Les salariés doivent être particulièrement attentifs aux éléments suivants :

> **La répartition du temps de travail entre les organisations**

Comment mes heures de travail seront-elles réparties entre les différentes organisations et qui sera responsable de la coordination de mon planning ?

> **Le temps de déplacement et la mobilité entre les lieux de travail**

Le temps de trajet et les frais de transport entre les différents lieux de travail seront-ils pris en compte ou compensés ?

> **Les différences de cultures organisationnelles, d'attentes et de styles de management**

Quelles sont les attentes spécifiques et les modes de fonctionnement propres à chaque organisation ?

> **Les modalités de communication et d'encadrement avec chaque organisation d'accu**

Qui supervisera mes activités quotidiennes et vers qui pourrai-je me tourner en cas de problème ou de conflit ?

> **L'équilibre de la charge de travail et des responsabilités entre les différents lieux d'intervention**

Comment les organisations s'assureront-elles que ma charge de travail et mes responsabilités restent équilibrées et gérables dans l'ensemble de mes lieux de travail ?



INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport

www.informs-sport.eu



EOSE Secretariat
82A, rue d'Ypres
69004 Lyon – France

Tel.: +33 (0) 437 431 939
Mail: eosesec@eose.org
Web: www.eose.org



Cofinancé par
l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.