

INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



**GUIDE SUR
LE TRAVAIL DE PLATEFORME**

GUIDE SUR LE TRAVAIL DE PLATEFORME

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 : Sportwerk Vlaanderen

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
»	LE TRAVAIL DE PLATEFORME	5
»	PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS	6
»	MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TAILLEUR DE PLATEFORME	7
	Étape 1 : Identifier le besoin opérationnel	7
	Étape 2 : Définir le profil recherché	8
	Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire du travail de plateforme	9
	Étape 4 : Sélectionner et mobiliser un travailleur de plateforme	10
	Étape 5 : Réalisation de la mission par le travailleur de plateforme	10
	Étape 6 : Rémunération	11
	Étape 7 : Évaluation et suivi	11
»	CAS PRATIQUES DANS LE SECTEUR DU SPORT	12
»	PARTIE 2 : INFORMATION POUR LES PROFESSIONNELS	13

INTRODUCTION

Ce guide introduit une forme innovante et atypique d'emploi appelée travail de plateforme.

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 défis 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](#).

LE TRAVAIL DE PLATEFORME

Le travail de plateforme est une forme d'emploi qui utilise une plateforme en ligne pour permettre à des organisations ou à des particuliers d'accéder à d'autres organisations ou particuliers afin de résoudre des problèmes ou de fournir des services en échange d'une rémunération. Ce modèle repose sur une relation triangulaire entre le client qui demande le service, la plateforme qui gère l'algorithme et la personne qui réalise le travail via la plateforme.

Dans le secteur du sport, le travail de plateforme peut par exemple consister à réserver des coachs sportifs, des éducateurs fitness ou d'autres professionnels qualifiés via une plateforme en ligne afin d'assurer des séances ou des activités spécifiques.

Ce modèle est principalement utilisé lorsque les organisations recherchent de la flexibilité et ne peuvent pas garantir des horaires de travail continus ou stables. Pour cette raison, cette forme d'emploi s'adresse surtout aux organisations souhaitant couvrir des besoins ponctuels sur une base temporaire.

Dans le contexte sportif européen, le travail de plateforme s'organise généralement à travers :

- > des plateformes numériques de travail mettant en relation les organisations et les travailleurs ;
- > des places de marché en ligne spécialisées dans les services liés au sport ou à l'activité physique.

Dans ces dispositifs, la plateforme agit comme intermédiaire, tandis que le travailleur de plateforme exerce généralement son activité avec un degré élevé d'autonomie et une protection de l'emploi plus limitée.

Dans le cadre d'une enquête menée en 2024 par le projet INFORMS auprès de 2 264 organisations sportives, nous avons interrogé des employeurs du secteur sport au sujet du travail de plateforme :

Parmi les 4,4 % des organisations sportives ayant déjà eu recours au travail de plateforme :

- > 75,9 % le recommanderaient à d'autres employeurs du secteur ;
- > 64,9 % considèrent qu'il leur a permis d'identifier facilement et rapidement les travailleurs qualifiés dont ils avaient besoin.

Par ailleurs, avec 29 %, le travail de plateforme apparaît comme la nouvelle forme d'emploi la plus attractive auprès des employeurs ne l'ayant pas encore expérimentée. Parmi les 95,6 % d'employeurs sportifs européens qui ne connaissent pas encore le travail de plateforme, seuls 21 % estiment que cette forme d'emploi ne présenterait aucun intérêt pour leur organisation.

“La technologie et la transformation numérique redéfinissent notre secteur. Les compétences numériques sont devenues essentielles pour rester compétitif, et les organisations investissent de plus en plus dans la formation. Le commerce en ligne et les plateformes numériques créent de nouveaux modèles et de nouvelles opportunités d'emploi offrant un fort potentiel de développement, mais qui nécessitent également une adaptation de la main-d'œuvre”

Secrétaire général d'une fédération sportive albanaise

PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Les recherches menées ont notamment mis en évidence les avantages suivants du travail de plateforme, ainsi que plusieurs points de vigilance importants à prendre en compte.

Avantages et points de vigilance pour les employeurs

AVANTAGES

Une grande flexibilité dans la gestion du personnel

L'employeur peut faire appel à un travailleur de plateforme en fonction de ses besoins, sans engagement à long terme. Cela peut être particulièrement attractif pour les petites organisations sportives disposant de peu d'expertise en gestion des ressources humaines

Un accès rapide à des professionnels qualifiés

La plateforme permet d'accéder facilement aux compétences recherchées. Les travailleurs proposés via la plateforme peuvent être sélectionnés sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences.

Une réduction de la charge administrative

La plateforme ou le travailleur de plateforme prend généralement en charge les questions liées à la fiscalité et aux cotisations sociales.

Une capacité à répondre à des besoins fluctuants

Le travail de plateforme permet de répondre rapidement à un besoin imprévu (par exemple l'ouverture d'un nouveau cours de fitness) ou à un faible volume d'heures d'encadrement sportif.

POINTS DE VIGILANCE

Un contrôle limité sur la disponibilité et l'engagement du travailleur

Le travailleur de plateforme intervient généralement pour plusieurs organisations. Des difficultés d'intégration dans l'organisation d'accueil peuvent également créer des tensions avec les salariés permanents de la structure.

Des frais de plateforme et des coûts variables

L'employeur paie uniquement les heures réellement effectuées par le travailleur de plateforme. Toutefois, la plateforme applique généralement des frais de service supplémentaires

Une intégration plus limitée dans la culture organisationnelle

Le travailleur de plateforme peut également intervenir pour des organisations concurrentes, comme d'autres clubs sportifs ou salles de sport. Cela peut soulever des questions de conflit d'intérêts du point de vue de l'employeur.

Des enjeux potentiels de qualité et de continuité

Le travailleur de plateforme peut choisir les missions qui correspondent le mieux à sa propre situation et à ses disponibilités.



MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

La section suivante présente les différentes étapes que les employeurs du secteur sportif peuvent suivre afin d'intégrer un travailleur de plateforme au sein de leur organisation. Afin d'illustrer cette démarche, nous utiliserons un scénario fictif dans lequel un centre de fitness souhaite recourir au travail de plateforme pour recruter un éducateur fitness qualifié.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN RECOURS À UN TRAVAIL DE PLATEFORME

Étape 1 : Identifier le besoin opérationnel

Étape 2 : Définir le profil recherché

Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire du travail de plateforme

Étape 4 : Sélectionner et mobiliser un travailleur de plateforme

Étape 5 : Réalisation de la mission par le travailleur de plateforme

Étape 6 : Rémunération

Étape 7 : Évaluation et suivi

Scénario

Tom est responsable d'un centre de fitness. L'un des éducateurs fitness habituels du centre tombe malade et n'est plus en mesure d'assurer un cours collectif prévu au planning. Comme la séance ne peut pas être annulée, Tom doit trouver dans un délai très court un éducateur fitness qualifié pour assurer exceptionnellement le remplacement.

À noter : Notre scénario se concentre sur un éducateur fitness, utilisé uniquement à titre illustratif. Le rapport de recherche européen du projet INFORMS sur les défis de l'emploi et les formes innovantes d'emploi dans le sport a montré que près de 60 % des travailleurs de plateforme intervenaient comme entraîneurs sportifs.

> Étape 1 : Identifier le besoin opérationnel

La première étape consiste à identifier les besoins opérationnels qui ne peuvent pas être couverts de manière satisfaisante par le personnel existant. Cela concerne généralement le besoin de travailleurs qualifiés pouvant être mobilisés rapidement et de manière flexible afin d'assurer une séance normalement prise en charge par un salarié temporairement indisponible.

L'organisation doit également évaluer le niveau de continuité nécessaire pour le poste concerné. Cela implique de déterminer si la fonction nécessite une présence stable et continue tout au long de l'année ou si elle peut être mobilisée de manière flexible, avec des périodes d'inactivité. Les fonctions ne nécessitant pas une continuité annuelle et pouvant être activées selon les besoins sont particulièrement adaptées au travail de plateforme.

Scénario : Tom consulte le planning du centre de fitness et identifie immédiatement un besoin opérationnel. Une séance collective est programmée, les participants sont déjà inscrits, et l'annulation du cours aurait un impact négatif sur la satisfaction des clients. Cependant, l'éducateur habituel est soudainement indisponible en raison d'un arrêt maladie et aucun autre membre du personnel qualifié du centre ne peut assurer le remplacement dans un délai aussi court.

Tom définit donc un besoin clair et précis : trouver un éducateur fitness qualifié, disponible rapidement, disposant des certifications requises et capable d'assurer la séance collective conformément aux standards de qualité du centre. Ce besoin ne pouvant pas être couvert par le personnel existant, un soutien externe devient nécessaire afin de garantir la continuité du service.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

> Étape 2 : Définir le profil recherché

Une fois le besoin opérationnel identifié, l'étape suivante consiste pour l'organisation sportive à définir clairement le profil recherché. Cela implique de préciser les principales missions et responsabilités associées au poste, ainsi que le niveau d'expertise, les qualifications et le degré d'autonomie attendus du travailleur.

En définissant clairement en amont le profil recherché ainsi que les besoins en continuité, les organisations sportives peuvent prendre des décisions éclairées quant à la forme de collaboration la plus adaptée et s'assurer que le poste pourra être efficacement mis en relation avec des travailleurs disponibles. L'objectif est de déterminer quelles fonctions nécessitent une présence stable et continue au sein de l'organisation et lesquelles peuvent être assurées à la demande dans le cadre du travail de plateforme, permettant ainsi une mobilisation flexible avec des périodes d'inactivité.

Scénario : Tom précise le profil de l'éducateur fitness nécessaire pour assurer le remplacement. Cela comprend les qualifications et certifications requises, une expérience dans l'animation de séances collectives, la disponibilité au créneau horaire prévu ainsi que la capacité à assurer le cours conformément aux standards et au programme d'entraînement du centre de fitness. Comme le remplacement est nécessaire pour une intervention ponctuelle, la flexibilité et la disponibilité immédiate constituent des critères essentiels.



MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

> Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire du travail de plateforme

Une fois le besoin opérationnel identifié et le poste défini comme compatible avec le travail de plateforme, l'organisation sportive doit vérifier si le recours à un travailleur de plateforme est conforme au cadre juridique et réglementaire applicable. Cette étape est essentielle, car le recours au travail de plateforme est encadré par le droit du travail national, les réglementations sectorielles et, le cas échéant, les conventions collectives applicables.

L'organisation doit vérifier si le recours à un travailleur de plateforme est autorisé pour le poste concerné et dans quelles conditions. Cela implique notamment d'évaluer le statut juridique du travailleur de plateforme, le degré d'autonomie associé à la mission ainsi que la possibilité que cette relation soit considérée comme du salariat ou du travail indépendant au regard du droit national. D'autres éléments doivent également être pris en compte, notamment les règles relatives au temps de travail, à la rémunération, à la responsabilité, à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à l'accès à la protection sociale.

En cas d'incertitude, il est fortement recommandé de solliciter un accompagnement externe. Les employeurs peuvent contacter des organisations sectorielles, des partenaires sociaux ou des structures spécialisées afin d'obtenir des conseils sur les implications juridiques et réglementaires liées au recours au travail de plateforme.

Scénario : Après avoir identifié le besoin d'un éducateur fitness qualifié et défini le poste comme compatible avec une intervention ponctuelle via une plateforme, Tom vérifie si le recours à un travailleur de plateforme est juridiquement autorisé dans le secteur du sport et du fitness. Il examine la législation nationale du travail ainsi que les éventuels accords sectoriels applicables afin de s'assurer que le dispositif envisagé respecte les règles en vigueur.

Tom porte une attention particulière au statut du travailleur de plateforme, à l'absence de relation salariale ainsi qu'aux responsabilités du centre de fitness en matière de rémunération, d'assurance et de santé et sécurité au travail. Afin d'éviter toute incertitude juridique, il contacte une structure d'accompagnement spécialisée pour obtenir des conseils.

Grâce à cet accompagnement, Tom confirme qu'il est légalement possible de faire appel à un éducateur fitness qualifié via une plateforme pour une intervention ponctuelle, à condition que le travailleur de plateforme exerce son activité de manière autonome et que l'ensemble des exigences juridiques et réglementaires soient respectées. Tom peut désormais passer sereinement à l'étape suivante.



Vérification juridique

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

➤ Étape 4 : Sélectionner et mobiliser un travailleur de plateforme

Après avoir vérifié la conformité juridique du dispositif, l'organisation peut procéder à la sélection et à la mobilisation d'un travailleur de plateforme adapté à ses besoins. Cette étape se déroule généralement via une plateforme numérique donnant accès aux profils de travailleurs qualifiés, comprenant des informations relatives à leurs compétences, certifications, expériences et disponibilités.

L'organisation sélectionne le professionnel dont le profil correspond le mieux aux besoins identifiés puis confirme la mission via la plateforme. Les informations relatives à la mission, à sa durée, à la rémunération ainsi qu'aux attentes doivent être communiquées clairement et à l'avance afin de garantir la transparence pour les deux parties.

Dans le cadre du processus de mobilisation, l'organisation s'accorde également avec la plateforme sur les modalités de rémunération et de paiement. Cela comprend notamment le tarif applicable, le mode de paiement ainsi que les conditions déclenchant le paiement (par exemple après la réalisation et la validation de la mission). Ces éléments doivent être clairement communiqués et formellement validés avant le début de la prestation afin de garantir la transparence pour l'organisation comme pour le travailleur de plateforme.

Scénario : Tom se connecte à une plateforme numérique sur laquelle des éducateurs fitness qualifiés ont publié leur profil. Sur la base de critères prédéfinis tels que les certifications requises, l'expérience dans l'animation de cours collectifs et la disponibilité immédiate, la plateforme identifie un éducateur adapté pour assurer le remplacement.

Dans le cadre du processus de mobilisation, Tom confirme la mission via la plateforme et valide à l'avance les modalités de rémunération et de paiement. La plateforme précise clairement le tarif applicable pour cette intervention ponctuelle, le mode de paiement ainsi que la condition selon laquelle le paiement sera déclenché après la réalisation et la validation de la séance. L'ensemble des informations pratiques, notamment l'horaire, le lieu et le type de séance à assurer, est communiqué à l'éducateur avant le début du cours afin de garantir la clarté et la transparence pour les deux parties.

➤ Étape 5 : Réalisation de la mission par le travailleur de plateforme

Une fois sélectionné, le travailleur de plateforme réalise la mission conformément aux conditions convenues au préalable. Durant cette phase, l'organisation veille à ce que les informations, l'accès aux installations et les ressources nécessaires soient disponibles afin de permettre au professionnel d'effectuer la mission de manière efficace et sécurisée.

Même si l'organisation peut définir les résultats attendus et les standards de qualité à respecter, le travailleur de plateforme conserve généralement une autonomie importante quant à la manière d'exécuter la mission, conformément au modèle du travail de plateforme.

Scénario : Le travailleur de plateforme sélectionné assure la séance collective comme prévu. Tom veille à ce que l'éducateur ait accès aux installations ainsi qu'aux informations nécessaires afin de pouvoir animer la séance dans de bonnes conditions de sécurité et d'efficacité.

Les participants peuvent ainsi suivre le cours sans interruption ni perturbation.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE DU RECOURS À UN TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

> Étape 6 : Rémunération

Une fois la mission réalisée, le travailleur de plateforme est rémunéré conformément aux modalités définies par la plateforme. Le paiement est généralement effectué après confirmation que la mission a bien été réalisée dans les conditions prévues.

La plateforme gère le processus de paiement, notamment la facturation ou le traitement de la transaction, puis verse la rémunération convenue au travailleur de plateforme dans les délais prévus.

Scénario : À la suite de la réalisation de la séance collective, la plateforme confirme que la mission a été effectuée conformément aux conditions prévues. La plateforme procède alors au paiement et verse la rémunération convenue au travailleur de plateforme.

Tom ne gère pas directement le paiement, celui-ci étant pris en charge par le système de rémunération standard de la plateforme.

> Étape 7 : Évaluation et suivi

Une fois la mission réalisée, l'organisation évalue le résultat obtenu. Cette évaluation peut inclure l'analyse de la qualité de la prestation, les retours des participants ou des clients ainsi qu'une réflexion sur la manière dont le besoin opérationnel a été couvert.

Cette étape permet d'alimenter les futures collaborations, de contribuer à l'assurance qualité et d'aider l'organisation à déterminer si des besoins similaires pourraient être pris en charge à nouveau à travers le travail de plateforme.

Scénario : After the session, Tom evaluates the outcome by reviewing participant feedback and reflecting on whether the platform-based solution successfully addressed the staffing gap. The positive experience confirms that platform work can be an effective solution for similar short-notice needs in the future.

CAS PRATIQUES DANS LE SECTEUR DU SPORT

Même si les modèles organisationnels peuvent varier selon les cadres nationaux et les besoins locaux, **les exemples suivants mettent en évidence la flexibilité du travail de plateforme, notamment sa capacité à permettre aux organisations sportives d'accéder rapidement à des professionnels qualifiés, d'adapter leurs effectifs à des besoins fluctuants sans engagement de long terme et de réduire certaines charges administratives.**

Cas pratique 1 — Des arbitres pour des compétitions amateurs

Les ligues locales de football amateur font face à une pénurie chronique d'arbitres neutres pour les matchs organisés le week-end. Afin d'éviter de surcharger les bénévoles ou d'annuler certaines rencontres, elles ont eu recours à une plateforme en ligne mettant en relation des arbitres indépendants qualifiés avec les clubs sportifs. Grâce à ce service, les équipes peuvent demander un arbitre certifié pour un match donné, tandis que les arbitres disponibles acceptent les missions de manière ponctuelle via la plateforme. Cette solution permet de répondre rapidement au manque d'arbitres tout en garantissant la présence d'arbitres neutres lors des rencontres.

Cas pratique 2 — Des entraîneurs freelances pour des besoins d'entraînement spécialisés

Un petit club d'athlétisme avait ponctuellement besoin d'un encadrement spécialisé pour des stages de courte durée, par exemple dans le cadre d'un stage consacré à la technique du sprint. Le club fait appel à des entraîneurs expérimentés recrutés à la mission via une plateforme. Les entraîneurs y présentent leurs compétences et leurs disponibilités, et le club les sollicite pour des stages ou séances spécifiques. Cette organisation permet au club d'accéder de manière flexible à un encadrement de haute qualité lorsque cela est nécessaire, sans devoir financer toute l'année des postes spécialisés permanents.

Cas pratique 3 — Des entraîneurs remplaçants pour les entraînements des jeunes

Un club multisports rencontre des difficultés pour remplacer les entraîneurs absents ou proposer ponctuellement des modules d'entraînement supplémentaires. Le club utilise une plateforme en ligne regroupant des entraîneurs certifiés disponibles pour des interventions ponctuelles ou de petits volumes horaires. Les clubs peuvent rapidement solliciter un entraîneur qualifié selon leurs besoins, tandis que les professionnels acceptent les missions de manière flexible. Cette organisation garantit la continuité des entraînements tout en maintenant les standards de qualité. La plateforme prend également en charge certaines tâches administratives, comme la contractualisation et la facturation. Les clubs peuvent ainsi adapter facilement leurs effectifs à des besoins ponctuels ou fluctuants.

Cas pratique 4 — Du personnel de soutien mobilisé à la demande les jours de compétition

Une fédération de basket-ball a besoin de personnel mobilisable de manière flexible pour des fonctions telles que les secouristes, lors des compétitions. Grâce à une plateforme regroupant des professionnels présélectionnés, les clubs peuvent solliciter du personnel de soutien pour certains matchs ou événements spécifiques. Cette solution évite de devoir recourir à des contrats permanents pour des fonctions occasionnelles. Les professionnels peuvent être mobilisés rapidement en fonction des variations de besoins tout au long de la saison sportive.

Comprendre la relation de travail

Dans le cadre du travail de plateforme, les services sont fournis par des professionnels à la demande des organisations sportives, généralement sur une base temporaire ou liée à une mission spécifique. La nature du travail est donc souvent flexible et ponctuelle, permettant aux organisations de répondre à des besoins de courte durée ou fluctuants sans engagement à long terme.

L'une des principales caractéristiques du travail de plateforme réside dans la relation triangulaire entre la plateforme, le travailleur de plateforme et le client (c'est-à-dire l'organisation sportive). La plateforme agit comme intermédiaire en utilisant des outils numériques et des algorithmes pour mettre en relation l'offre et la demande, attribuer les missions et organiser les plannings de travail.

Cela signifie que, contrairement aux modèles de recrutement traditionnels, les organisations sportives ne sélectionnent ni n'emploient directement les professionnels, mais font appel à eux via les mécanismes de mise en relation et d'attribution de missions proposés par la plateforme.

Le statut professionnel des travailleurs de plateforme peut varier selon la législation nationale. Dans certains pays, les travailleurs de plateforme sont considérés comme des travailleurs indépendants, tandis que dans d'autres ils peuvent être qualifiés de salariés ou évalués au cas par cas à travers des critères juridiques spécifiques. Cela a des conséquences importantes sur les droits, les obligations et le niveau de protection dont bénéficie le travailleur.

Avant de s'engager dans le travail de plateforme, les professionnels doivent donc s'assurer qu'ils comprennent clairement :

- leur statut professionnel ainsi que les droits et obligations qui y sont associés ;
- le rôle de la plateforme dans l'organisation de la relation de travail ;
- la manière dont les missions sont attribuées et évaluées (par exemple via des algorithmes) ;
- le caractère temporaire et à la demande des missions proposées.

Les recherches menées ont notamment mis en évidence les avantages suivants du travail de plateforme ainsi que plusieurs points de vigilance importants à prendre en compte.

Avantages et points de vigilance pour les salariés

AVANTAGES	POINTS DE VIGILANCE
<p>Une grande autonomie et flexibilité Les travailleurs disposent d'une plus grande liberté pour choisir le type de mission, les horaires de travail et le lieu d'intervention qui leur conviennent.</p>	<p>Un manque de sécurité de l'emploi et de protection sociale Certaines plateformes permettent aux travailleurs de fixer leurs tarifs, mais d'autres ne laissent que très peu de marge de négociation. Les travailleurs peuvent alors se sentir contraints d'accepter les missions proposées afin d'accéder à du travail. Il peut également exister une ambiguïté concernant le statut du travailleur : est-il salarié de la plateforme (la plateforme prenant alors en charge les cotisations sociales, la fiscalité, la retraite, etc.) ou travailleur indépendant devant gérer lui-même ces aspects ?</p>
<p>La possibilité de cumuler plusieurs missions avec un potentiel de construction d'un emploi stable Le travail de plateforme permet d'accéder facilement à différentes opportunités professionnelles pouvant, dans certains cas, représenter l'équivalent d'un revenu à temps plein. Les travailleurs développent également une diversité de compétences susceptibles de favoriser leur évolution professionnelle, ce qui constitue un enjeu particulièrement important dans le secteur du sport.</p>	<p>Une instabilité des revenus Il existe un risque que les travailleurs de plateforme restent cantonnés à un "emploi secondaire", c'est-à-dire un travail ponctuel et précaire, rendant plus difficile l'accès à un "emploi principal" stable (temps plein ou temps partiel permanent) ainsi qu'aux avantages associés. Les travailleurs peuvent ainsi rester durablement enfermés dans cette situation.</p>
<p>Un accès facilité aux opportunités de travail Les plateformes rendent les missions facilement accessibles en ligne et facilitent l'accès au marché du travail.</p>	<p>Un lien plus faible avec les organisations et les équipes Le travailleur de plateforme intervient généralement pour plusieurs organisations différentes, ce qui peut limiter son intégration dans les équipes et la culture des structures sportives.</p>
<p>Un levier vers le travail indépendant Les travailleurs ayant recours au travail de plateforme peuvent progressivement réaliser qu'ils sont en mesure de proposer directement leurs services aux employeurs sportifs et évoluer ensuite vers le travail indépendant ou vers des formes de collaboration professionnelle à travers une micro-entreprise.</p>	<p>Une motivation parfois réduite en raison du faible choix des missions Sur les plateformes numériques les plus développées, l'attribution des missions est généralement gérée par un algorithme. Le travailleur de plateforme peut donc avoir peu de contrôle réel sur les missions qui lui sont proposées. Par ailleurs, le volume, la variété et l'intensité des missions peuvent entraîner un niveau de stress plus important.</p>



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.