

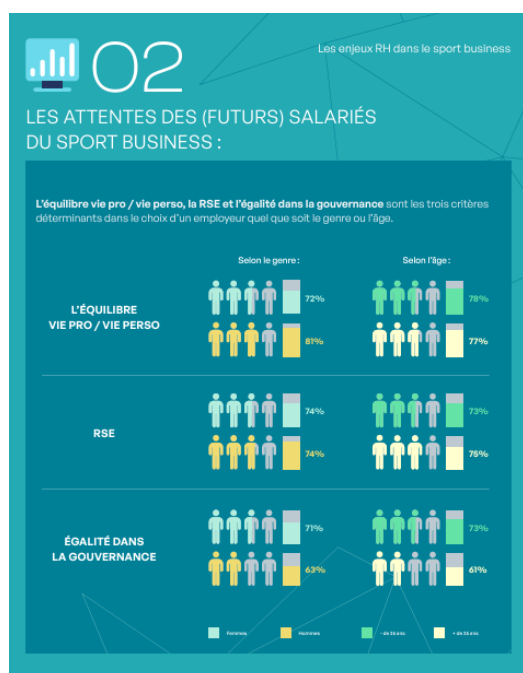
## RDV DEBAT « EMPLOI » DE SPORSORA

# La passion ne suffit plus à attirer et fidéliser les talents dans le secteur du sport

SPORSORA, organisation référente pour penser et influencer le développement responsable de l'économie du sport, milite depuis plusieurs années en faveur d'une plus grande professionnalisation du secteur du sport. Convaincue que les grands événements sportifs internationaux (GESI) et a fortiori les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 sont de formidables accélérateurs pour attirer et former de nouvelles générations de talents, SPORSORA souhaite dès maintenant sensibiliser les acteurs du marché à la nécessité de retenir ces profils. Intégré aux 6 champs d'actions prioritaires identifiés par SPORSORA pour réussir 2024 et surtout l'après 2024, l'emploi fait l'objet d'une réflexion transverse menée à la fois par le Lab'SPORSORA qui réunit 12 jeunes actifs du secteur, par les écoles notamment AMOS Sport Business School (partenaire premium de SPORSORA sur les thématiques de l'emploi et de la formation) et par les cabinets de recrutement, membres de SPORSORA.

« Avec Paris 2024, nous avons une chance incroyable à saisir pour accélérer la professionnalisation du sport. La dimension hors norme de l'événement, les exigences en matière d'organisation et les ambitions en termes d'impact sociétal et environnemental, offrent à cette génération qui s'est formée et a évolué au fur et à mesure de la livraison des Jeux, un bagage inouï qui doit bénéficier durablement au secteur. Nous avons un enjeu et une responsabilité collective à ce que ces talents mettent leur expérience au service du développement de l'économie du sport. Cela veut dire dépasser nos croyances, challenger nos acquis et être à l'écoute des attentes pour faire matcher les aspirations et les compétences. » **explique Magali Tezenas du Montcel, directrice générale de SPORSORA**

### Une enquête quantitative menée par le Lab'Sporsora



Le Lab'SPORSORA a mené une enquête quantitative sous forme de questionnaire envoyé à des étudiants, des candidats et des salariés du sport business, qui a permis de collecter des données variées et ainsi d'identifier des tendances au regard des motifs d'engagement, des attentes en matière RH ou encore de la perception des employeurs du sport business.

Il en ressort que les trois premiers motifs d'engagement dans le sport business sont l'enthousiasme et la passion pour le domaine sportif, le rôle social et sociétal du secteur sportif et l'organisation de grands événements sportifs. Le questionnaire a aussi permis de mettre en lumière les attentes à l'égard des employeurs : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la RSE et l'égalité dans la gouvernance sont trois critères déterminants dans le choix du salarié.

[Cliquez ici pour télécharger l'infographie complète](#)

## Des tendances confirmées par les cabinets de recrutement

Ces différentes évolutions traduisent une tendance assez globale sur le marché du travail notamment à la suite du COVID, qui a impacté la relation au travail. Plus spécifiquement dans le sport, on peut également l'expliquer par l'arrivée de nouveaux profils et de nouvelles compétences notamment impulsés par Paris 2024 et par une transformation du secteur du sport qui ne cesse d'innover et de prendre de l'ampleur. Ces talents dont les formations et les expériences ont été acquises en dehors du secteur du sport viennent sur le marché avec un autre regard sur nos métiers et avec d'autres référentiels tels que les grilles de salaires.

Selon **Rémy Colliard de Bloch Consulting** : « *Les recrutements doivent désormais être fondés sur le partage de compétences et de valeurs qui pourront transformer durablement l'entreprise. C'est cette adéquation entre expertise, culture individuelle et culture d'entreprise qui favorise l'engagement nécessaire à un candidat pour exceller, à une entreprise pour se développer.* »

Pour **Jean-Baptiste Cayeux de Boost** : « *Le marché de l'emploi dans le sport business s'est développé avec des référentiels de salaires qui étaient en réalité le salaire-passion. Les employeurs du sport ont longtemps pratiqué des rémunérations basses en capitalisant sur l'attractivité du secteur. Désormais, si l'on souhaite attirer les talents et les fidéliser, il faut proposer des rémunérations qui permettent au sport de concurrencer d'autres secteurs.* »

Pour **Rodolphe Fourgeot de SportCarriere** : « *Le bien-être au travail devient un sujet central pour les salariés actuels et futurs, particulièrement sur la possibilité de télétravail, le droit à la déconnexion, la flexibilité des horaires et la prise en compte du temps dédié au bien-être hors travail par la pratique sportive. Au-delà du COVID qui a bouleversé de manière globale le marché de l'emploi, Paris 2024 a eu pour effet d'équilibrer le rapport de force entre employeurs / employés, qui était encore précédemment un peu en défaveur du salarié.* »

## Des formations pour accompagner la professionnalisation du sport

La question des compétences a largement été commentée par l'ensemble des intervenants. D'une part par les cabinets de recrutement à l'image de Jean Baptiste Cayeux qui a souligné que « l'évolution de carrière, qui était auparavant surtout verticale, s'applique désormais de manière horizontale par des évolutions sur d'autres compétences, d'autres départements. C'est un point positif qui permet aux salariés d'avoir de nouvelles perspectives de carrière, et on sait que c'est nécessaire pour professionnaliser et retenir les bons profils. » D'autre part, par les employeurs à l'image de la **FFT** et du **PSG** qui ont précisé que les envies des talents d'intégrer plus de RSE et plus d'innovation rejoignent les ambitions du secteur. Il doit y avoir une progression sur ces enjeux qui doivent être portés par les employeurs et nourris par des nouveaux talents qui sont formés sur ces sujets.

Les écoles doivent intégrer ces attentes partagées par les étudiants et par les employeurs dans leur formation. Les employeurs partenaires d'**AMOS Sport Business School** ont insisté sur les compétences suivantes : la gestion de projets événementiels sport, la conception et le déploiement de stratégies marketing et communication, l'ingénierie de partenariat sportif et le pilotage d'activités commerciales. Plus largement, les employeurs valorisent également la RSE et le sport santé, le bénévolat sportif, les compétences en anglais, des capacités de rédaction et une bonne organisation du travail en matière de respect des délais et de reporting.

Le **COSMOS**, organisation patronale du sport, fédère l'ensemble des employeurs et des entreprises du sport, a également insisté sur trois points. Le premier est de favoriser l'entrée et donc de rendre lisible les opportunités de carrière en cartographiant les métiers du sport. Le deuxième est de retenir les talents en contribuant à la formation continue des salariés du secteur. Le troisième est d'accompagner la transformation des entreprises en aidant les dirigeants pour qu'ils intègrent les impératifs RSE dans la gestion de leur organisation.

## Un outil pour certifier les compétences

**Gianluca Meregalli, Responsable projets formation, innovation et développement des compétences à l'Académie Paris 2024**, a présenté le dispositif d'Open badges mis en place par Paris 2024.

Ce dernier se présente sous la forme d'une image numérique, dans laquelle sont encodées des métadonnées, comparable à un NFT, et infalsifiable grâce à un protocole de blockchain.

Ce badge, approuvé par les parties prenantes du dispositif tels que les organismes, institutions et entreprises, permet aux futurs employeurs d'avoir une approbation certaine des compétences mais également aux futurs talents possédant ce badge d'avoir un faire-valoir de leurs certifications. Le badge est d'autant plus fort que Paris 2024 a obtenu du Ministère du Travail que ce dispositif soit consacré dans la loi, puisqu'il figure désormais dans le Code du Travail.

**David Durreisex, partnership manager chez Paris 2024**, témoigne du formidable démultiplicateur de compétences que constitue le fait de travailler au sein du COJOP. S'il évoluait déjà dans le secteur du sport business avant de rejoindre le COJOP, il concède volontiers qu'il y a appris énormément, notamment en raison des exigences, de l'échelle et de l'ampleur des enjeux de cet événement.

**À PROPOS DE SPORSORA** est l'Organisation référente pour penser et influencer le développement responsable de l'économie du sport grâce à une convergence d'expertises, l'influence d'un collectif et un réseau engagé. Créée en 1994, SPORSORA regroupe plus de 265 membres (annonceurs, agences, détenteurs de droits, médias, enceintes et arenas, instituts d'études et de formations...) et fédère un réseau de plus de 2 000 professionnels qui se rencontrent lors des nombreux événements organisés, échangent lors des workshops, des collègues et commissions, bénéficient de services et agissent dans l'intérêt général.  
[www.sporsora.com](http://www.sporsora.com)

**Contact presse - Agence Sport Market**

Cloé Bahuaud - [cbahuaud@sportmarket.fr](mailto:cbahuaud@sportmarket.fr) – 06.32.69.17.49

Toute l'information sur [Sporsora.com](http://Sporsora.com)

**SPORSORA**  
Agir ensemble  
pour l'économie du sport