

Les entreprises intègrent durablement le freelancing



Septembre 2021

Talent is borderless

QQ cooptalis Studies

Le freelancing s'installe durablement

Les freelances : des collaborateurs de plus en plus comme les autres !

DRHs et entreprises ont de plus en plus souvent recours aux freelances pour faire face à leurs problématiques de recrutement

Les freelances sont de plus en plus sollicités par les entreprises, le phénomène n'est pas nouveau, il a déjà été identifié et observé depuis de nombreux mois. Cette évolution repose sur des tendances lourdes du monde du travail, notamment le désir exprimé par les Talents de devenir leur propre patron, leur aspiration à davantage de liberté et, globalement, à une meilleure qualité de vie. Cette évolution s'explique également par des phénomènes plus conjoncturels tels que la crise de la Covid qui a dopé le besoin de flexibilité des entreprises, et surtout les problématiques de pénuries de Talents dans certains secteurs d'activité.

La rareté de certains Talents ne s'est pas démentie avec la crise, le nombre d'emplois non pourvus n'a jamais été aussi élevé.

Les filières et métiers en tension sont connus, tout comme les secteurs dans lesquels les pénuries de Talents vont encore s'accentuer, tels l'agriculture, le médical ou encore l'IT. Plus que jamais, chaque ressource compte.

Dans ce contexte, les freelances représentent une opportunité pour de nombreuses entreprises. Leur statut d'indépendant, externe et libre, ne constitue pas un frein à leur embauche au regard du risque de manquer de ressources pour assurer le développement des projets. Les freelances sont donc désormais en situation de pouvoir choisir leurs missions et leurs conditions de travail.

De leur côté les entreprises commencent à développer des stratégies RH et de management adaptées pour attirer et mieux gérer cette nouvelle ressource externe et à retenir ces profils par nature volatils. Comment les intégrer davantage et les faire adhérer à la culture de l'entreprise ? Comment ne pas perdre la précieuse ressource ? Autant de questions qui augurent d'une normalisation en marche pour les freelances et d'un renouveau du management pour les entreprises.

Une Étude Cooptalis menée par



Christophe
Debray
SVP Global
Talent Spotting



Audrey Baillet VP Freelancing



Sophie Lavergne VP Communication



Julie Leprohon Community Lead & HR studies

Abstract de l'étude

Face à la pénurie de Talents, le freelancing s'installe durablement dans l'organisation du personnel et des stratégies RH des entreprises 44%

Des entreprises interrogées ont augmenté le nombre de leurs freelances en 2021 57%

Des entreprises ont recours aux freelance pour leur expertise face au manque de Talents sur le marché

43%

Des entreprises ont une durée moyenne de contrats de plusieurs mois avec les freelances 58%

Des entreprises recourant au freelancing ont eu des cas de salariés demandant à passer freelance

Panel de l'étude Cooptalis / personnes interrogées



Entretiens menés par sondage et au téléphone du 1er juillet au 10 septembre 2021



526 entreprises DRH / CEO / C level



Entreprises Françaises Panel représentatif de toutes les tailles d'entreprises (startups / PME / ETI / groupes)

1) Les freelances deviennent aussi importants pour les grands groupes que pour les startups

Les freelances sont historiquement appréciés des startups qui cherchent à bénéficier temporairement de profils experts et senior dans une phase où leurs coûts sont sous pression. On retrouve donc sans surprise une belle proportion de freelances dans les effectifs de celles-ci.

Pendant que les PME commencent à intégrer le freelance comme une variable nécessaire à leur politique, certains grands groupes y recourent déjà massivement afin de ne pas bloquer leurs projets de croissance (notamment dans le numérique). Cette nouvelle pratique a pour conséquence de pousser la structuration et la formalisation de freelance policies.

Quelle est la part de freelance dans vos effectifs?

				GRAND
	STARTUP	PME	ETI	GROUPE
moins de 1% des effectifs	1%	25%	81%	78%
entre 1 et 5% des effectifs	3%	63%	19%	22%
entre 5 et 10% des effectifs	11%	8%	0%	0%
plus 10% des effectifs	25%	3%	0%	0%
plus de 30% des effectifs	61%	0%	0%	0%



2) Le besoin d'expertise devient la première raison de l'appel aux freelances en entreprise

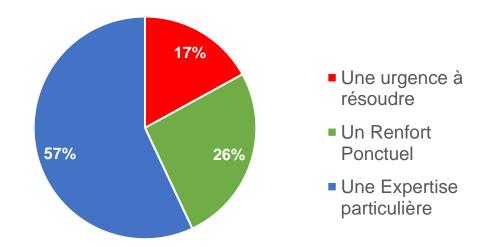
Si les freelances sont toujours appelés pour des urgences ou des actions ponctuelles, le besoin d'experts devient la principale raison du recours aux freelances.

On ne complète plus les effectifs... Souvent on les bâtit grâce aux freelances.

Parmi les raisons, on trouve bien sûr l'impact de la pénurie de Talents rares, la possibilité d'avoir recours à des Talents multiples sur des sujets d'expertise pointue, la disponibilité souvent immédiate de profils.

Sans remplacer le salariat, nombreuses entreprises bâtissent une nouvelle organisation hybride entre salariés pilotes (par exemple et flotte de freelances managers) externes.

Pour quelle raison principale avez-vous fait appel à des freelances au sein de votre entreprise?





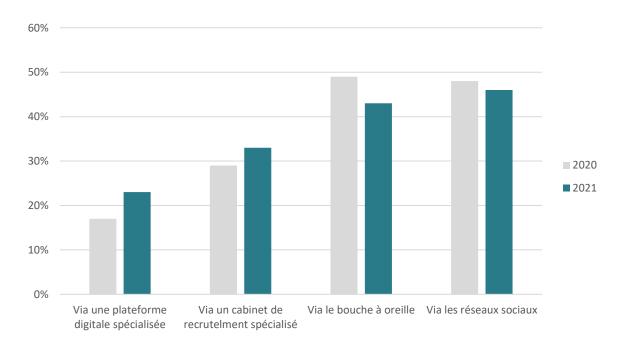
3) Un recrutement toujours très direct mais qui cède progressivement la place aux recruteurs spécialisés

Le freelancing reste, en 2021, une question de bouche à oreille et de rencontres fortement portées par les réseaux sociaux.

Cependant, les bons freelance étant de plus en plus sélectifs et souvent débordés, les cabinets d'experts RH et les plateformes digitales spécialisées de freelancing sont de plus en plus sollicitées pour trouver les meilleurs Talents dans des délais records. On constate ainsi une hausse de 3% depuis l'an dernier de ce mode de recrutement.

Ces plateformes créent un marché de l'indirect freelance dont la croissance se poursuit d'année en année.

Quels moyens utilisez-vous pour recruter des freelances pour votre entreprise ?





4) Les missions longue durée se banalisent

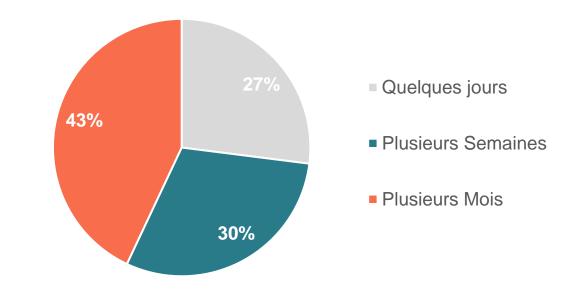
La durée des missions s'est considérablement allongée car les entreprises cherchent à fidéliser leur pool externe de Talents rares.

La difficulté de trouver les bons profils dans certains secteurs pousse les entreprises à prolonger les missions quel qu'en soit le coût.

Beaucoup d'entre elles espèrent également, qu'avec l'allongement de la durée du contrat, elles auront davantage la possibilité de transformer des freelances en salariés internes...

Les missions de longue durée deviennent de fait des périodes d'essai étendues.

Quelle est la durée moyenne de présence des freelances à vos côtés ?





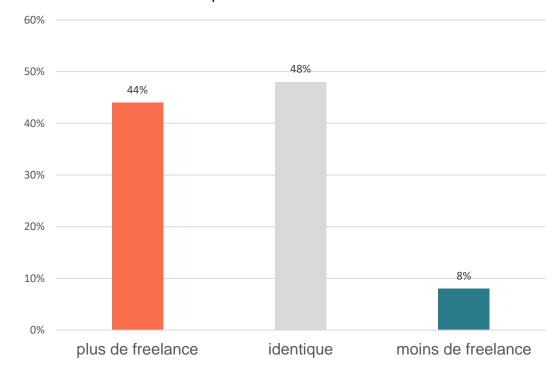
5) Les freelances permettent de relancer certains projets à moindre risque, en période de crise

Même si certaines entreprises ont réduit leur recours aux freelances en 2021 pour des raisons de crise Covid évidentes, force est de constater que la plupart d'entre elles ont maintenu, voire augmenter, le nombre de freelances dans cette même période.

La crise a accentué la pression sur les ressources. Dans un contexte d'incertitude, par souci de sécurité, les entreprises ont donc eu recours aux freelances pour leur reprise d'activité (effet connu par le passé en intérim).

S'ajoute à cela le besoin urgent de recruter des Talents rares, disponibles plus rapidement et facilement sous ce format.

Quelle est l'évolution du nombre de freelances dans votre entreprise entre 2020 et 2021 ?





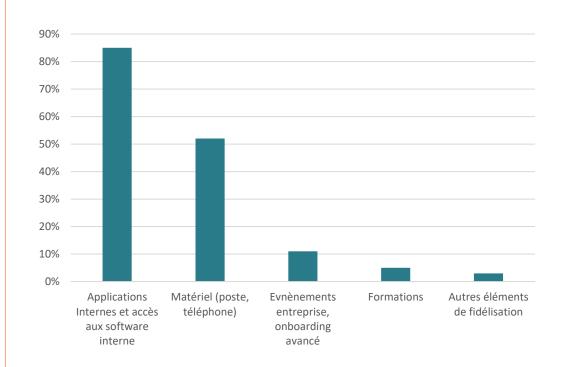
6) Les entreprises misent sur l'intégration égale aux autres collaborateurs.

Même si la présence de freelances s'est largement répandue, une bonne partie des entreprises continuent de travailler avec eux en prestataires externes purs (avec un simple accès sécurisé provisoire aux outils), sans viser l'intégration des profils.

Les matériels (téléphones, postes de travail) sont souvent moins proposés aux freelances par souci d'attractivité que par une volonté de sécuriser le périmètre de vulnérabilité informatique de l'entreprise.

Reste une frange encore faible - mais présente – d'entreprises qui ont compris qu'il s'agit de profils avec lesquels elles devront composer durablement et qui commencent à proposer des parcours d'intégration, de la formation et d'autres avantages. Cette politique RH a pour objectif de gommer la frontière perçue dans les équipes, entre les freelances et les salariés en interne. Elle permet également d'inclure les freelances dans la culture d'entreprise.

Quels éléments de votre politique RH proposez vous à vos freelances ?





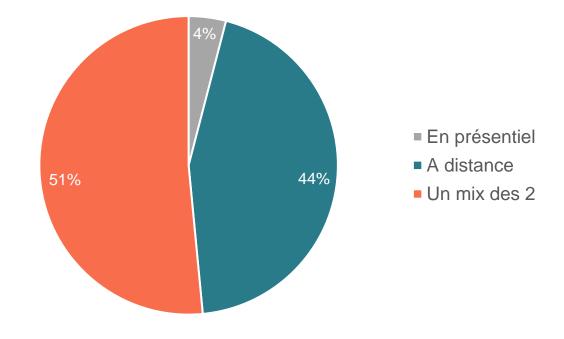
7) Les entreprises adoptent peu à peu la même politique de télétravail pour les freelances que celle de leurs salariés

Si le freelance reste souvent un acteur travaillant depuis chez lui en multiclients, les entreprises qui en emploient de plus en plus cherchent à les « intégrer » davantage.

Afin que les freelances participent davantage à la vie des entreprises, aux projets et aux rituels de management, les entreprises appliquent de plus en plus leurs politique de présence aux freelances.

La période COVID ayant boosté le télétravail pour les salariés, elle a de fait transformé le mode de vie des CDI semi-distants. Les freelances appréciant de partager des contacts avec l'entreprise acceptent facilement de passer un ou plusieurs jours en entreprise.

Comment collaborez-vous avec vos freelances?

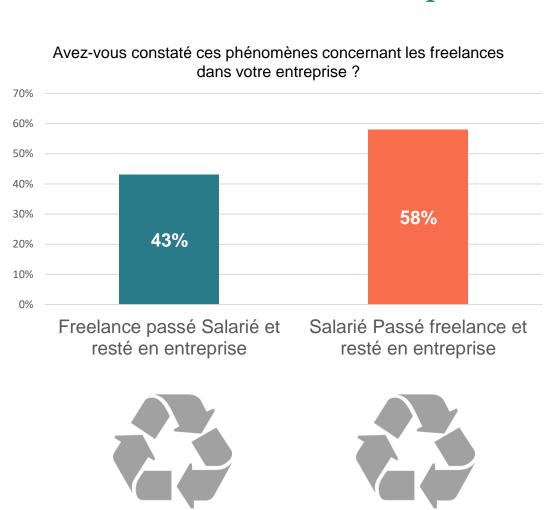




8) De multiples freelances basculent en CDI, mais encore plus de salariés demandent à devenir freelance dans leur entreprise

D'un côté, on retrouve la volonté des entreprises de séduire les freelances pour les transformer en salariés monoemployeur en CDI, après une ou plusieurs missions longues. avantages offerts (assurances, chômage...) associés au temps passé dans l'entreprise permettent freelances de faire leur choix en toute connaissance de cause sans effet « lune de miel » déceptif.

D'un autre côté, sachant que près de 40% des salariés en France déclarent vouloir s'installer à leur compte post-Covid, il n'est pas étonnant de retrouver tendance forte « freelancisation » d'une partie des effectifs. Ces derniers acceptent souvent de conserver leur ex-employeur parmi leurs nouveaux clients.





4 profils de DRH apparaissent face au freelancing étendu en entreprise



L'habitué-organisé avec une freelance policy

Il a clairement conscience que les freelances sont l'avenir. Il embauche davantage de freelances pour leur expertise que pour répondre à un besoin vite et bien. Il mise sur leurs compétences pour booster le savoir-faire de son entreprise et de ses collaborateurs. Il réfléchit à la mise en place d'un parcours d'intégration spécifique aux freelances et comprend la nécessité de leur proposer d'une marque attractive.



L'expérimentateur progressif

Il a déjà eu recours aux freelances pour des missions spontanées et commence à s'ouvrir aux freelances experts dans des domaines bien spécifiques. Il n'hésite pas à se tourner vers les freelances lorsque son recrutement interne est une impasse. Il teste d'ailleurs plusieurs acteurs freelances sur un même projet. Il a d'ailleurs récemment recruté un manager interne pour superviser un pool essentiellement composé d'externes.



Le contraint méfiant

Il préfère recourir aux Talents en interne (CDI) plutôt que de miser sur les freelances. Cependant, face à la pénurie de Talents et par manque de temps (recrutement ou delivery serré) il est contraint d'embaucher des freelances sur des projets parfois de grande envergure. Il adopte une gestion classique des ressources freelances basée sur une séparation nette entre internes / externes.



Le réfractaire par culture

Il s'obstine à recruter des salariés en interne quitte à ne pas trouver le Talent adéquate pour développer ses projets.

Le freelancing n'est qu'à utiliser en tout dernier recours et sur des projets ponctuels. Il reste actuellement embourbé dans ses recrutements et peine à trouver la compétence nécessaire. A ses yeux, le freelance collabore à distance et n'a pas forcément sa place aux côtés des autres collaborateurs



Pour aller plus loin avec nous!

QQ cooptalis group

Retrouvez tous les contenus, articles interviews et études de Cooptalis Group sur nos supports et réseaux sociaux

Et découvrez Cooptalis, le leader de l'innovation en mobilité et flexibilité RH dans les pages suivantes!

Le blog, les quizz, nos newsletters spécialisées

blog.cooptalis.com

Nos communiqués, & études

www.cooptalis.com/presse

Nos sites et plateformes numériques

www.cooptalis.com

izyfreelance.cooptalis.com

Nos réseaux sociaux









QQ cooptalis group

The Digital leader of HR Flexibility and Mobility(*)



Talent is borderless

QQ cooptalis group

Le futur est entre les mains des Talents qui savent bouger rapidement

Nous trouvons, déplaçons et faisons grandir des dizaines de milliers d'entre eux.



Se sont rencontrés en déplacement en Pologne



Son père a migré aux USA



Né en Afrique du sud, a travaillé au canada puis est devenu citoyen US



A trouvé un job grâce à un passeport suisse

Derrière chacun de ces histoires se cache une recherche d'emploi, une mobilité internationale, de la formation, une ambition de développement mais par-dessus tout, le bon soutien avec la bonne personne au bon moment sur leur chemin pour permettre aux plus Talentueux de se libérer de leurs frontières.



QQ cooptalis

Le Leader de l'innovation en flexibilité et mobilité RH.

Depuis 2012, le groupe Cooptalis a soutenu des entreprises du monde entier dans leur challenges critiques pour trouver des Talents mais aussi les Talents eux-mêmes pour rendre leurs projets de changement de vie professionnelle possibles et simples

L'ADN du groupe Cooptalis



Innovant au bénéfice des personnes

Nous remettons constamment en question les processus RH existants, combinons de nouvelles méthodes et technologies pour trouver des solutions pour tous les Talents là où d'autres n'en voient pas.



International

De Montréal à Hô-Chi-Minh en passant par Paris, avec 16 bureaux dans le monde, nous sommes un acteur mondial impliqué au plus près des communautés de Talents



Engagé pour l'humain

Cooptalis est d'abord centrée sur l'humain, centrée sur l'expérience de vie du Talent: des projets d'intégration à la diversité en passant par l'équité économique, nous changeons des vies et supprimons toutes les frontières.



Digital

Reconnu comme un fournisseur de plateformes numériques innovantes (FT120, HRTECH), le succès de nos clients et Talents est accompagné par nos applications, notre suite logicielle, l'analyse de données et l'automatisation intelligente.

Cooptalis: Notre Mission

La mission de Cooptalis est de construire des ponts et de réduire toutes les barrières entre les Talents - où qu'ils soient - et ceux qui ont besoin d'eux.

Nous réunissons d'une part l'ambition, les compétences et les projets de vie de milliers de Talents nationaux et internationaux

d'autre part le besoin urgent de Talents rares dans des entreprises et organisations respectueuses et soucieuses de la diversité et de la richesse des profils recrutés.

A travers cette mission, Cooptalis participe activement et de manière responsable à la réduction des frontières culturelles, sociales, régionales et internationales au profit d'un monde plus ouvert aux autres et à ce qu'il nous apporte.

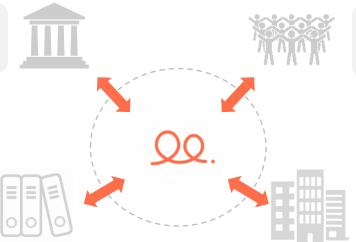
Talent is borderless

Un ensemble inédit de services fondés sur la technologie pour répondre à un quadruple défi mondial

Une importante pénurie de Talents
annoncée entre 2025 et 2030 dans de multiples pays dont
les prémices se font sentir (informatique, médical, pharma,
industrie, artisanat). Les Etats sont également confrontés à
d'autres défis tels que la formation et l'intégration migratoire

Un changement radical dans le rapport au travail
Attente de flexibilité / besoin d'éthique et de sens /
évolution de carrière sans frontières / sans engagement /
expérience extrêmement simple

« En 2025, il manquera plus d'un million de cadres en Allemagne pour maintenir le PIB à son niveau actuel»



« Un marché du freelance en croissance de près de 20%, le multi-emploi qui se multiplie. 80% des missions durent moins d'un mois »

« Des centaines de milliers d'emplois non pourvus Balance commerciale 2019 de la France : -59MM€. »

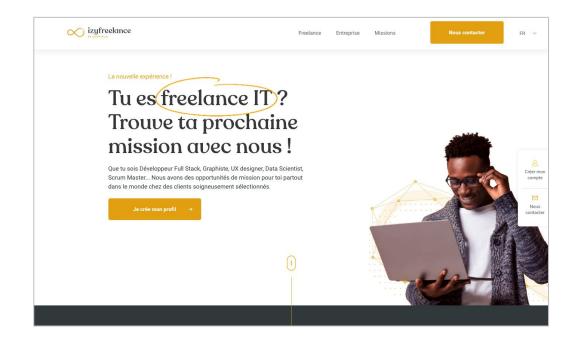
La complexité persistante de la mobilité
(internationale ou nationale) freine les opportunités pour
les Talents, les entreprises et les institutions alors que les
missions, les courts séjours et les formats de travail se
multiplient

4 fo

Un manque de Talents rare dans les entreprises formés et polyvalents. Des difficultés à recruter et à démarrer leurs équipes pour les expansions

internationales.

Cooptalis Développe 2 Plateformes Digitales de Recrutement de Talents Rares





IZYFREELANCE

Plateforme de mise en relation rapide et simple entre les entreprises et des milliers de freelance

ANYWR.IO (lancement en octobre 2021)

Plateforme de recrutement de profils internationaux tous véhicules juridiques (CDI, ESN Cooptalis, freelance) avec mobilité ou à distance

Cooptalis développe des services de ressources humaines accélérés par la technologie. Ces services sont soutenus localement dans 10 pays par un groupe international de 200 experts.

>100 services de mobilité professionnelle en 3 catégories

e cooptalis spot



Recrutement de Talents (tous types de contrats)

cooptalis move



Mobilité (inter)nationale des Talents







Formation et intégration des Talents



1 suite logicielle digitale : Talent Mobility Platform (TMP)



softalis by cooptalis

logiciel de mobilité professionnelle à 360° gestion et suivi de toutes les missions







Résoudre toutes les dimensions des problématiques Talents de nos clients !



Nos Marques et offres

Nos Packs et offres à la carte accélérés par le digital



Trouver votre Talent

Recruter ou faire appel à une prestation de service, un freelance, un intérimaire

Tous véhicules juridiques



Organiser sa **mobilité**

Local, remote ou International Relocation, Immigration, Fiscalité

Flexibilité et qualité maximales



Développer ses compétences

Savoir-faire, management langages, interculturel

Intégration dans l'entreprise facilitée



Nous aimerions embarquer prochainement à vos côtés dans une incroyable aventure humaine!

Plus de 500 grandes entreprises ont trouvé, déplacé et fait grandir leurs Talents avec nous

Nous avons changé plus de 30 000 vies

























