

# Freelancing in Europe

2022

Zoom sur la France,  
l'Espagne et l'Allemagne



# Table des matières

Les 3 tendances à retenir	3
Introduction	8
<b>1. La nouvelle révolution du monde du travail s'accélère</b>	10
La pénurie des compétences et l'essor du freelancing Les freelances insufflent le New Work Order	
<b>Portrait de freelance</b>	20
<b>2. Les freelances : un vivier de talents très qualifiés qui apportent de la valeur aux entreprises de toutes tailles</b>	22
Quels types d'entreprises font le plus appel aux freelances ? Une expertise pointue Une forte promesse employeur peut attirer aussi bien les salariés que les freelances	
<b>3. Les bonnes pratiques pour une collaboration réussie entre les freelances et les entreprises</b>	32
Content is King. Communication the Queen Communiquez vos valeurs d'entreprise Ouvrez la porte à l'autonomie	
Conclusion	40

# Les 3 tendances à retenir

## ● La nouvelle révolution du monde du travail s'accélère

Les analyses menées à travers notre étude révèlent que les professionnels expérimentés sont de plus en plus nombreux à considérer le freelancing comme un choix de carrière attractif. Trois bénéfices majeurs : l'autonomie, la flexibilité et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Entre 2020 et 2021, le nombre de freelances inscrits sur Malt a grimpé de **39%**, avec un bond de **63%** dans les catégories de métiers auparavant perçus comme "établis" (chef-fe de projets et métiers supports, par exemple). Après avoir été la première à télétravailler, à collaborer en mode agile et à savoir se former en continu, l'importante communauté d'indépendants européens continue d'ouvrir la voie à une nouvelle révolution du monde du travail.

## ● Être freelance aujourd'hui en Europe : portrait

Les freelances que nous avons interrogés sur trois marchés européens (France, Espagne et Allemagne) sont des professionnels confirmés, d'un âge moyen allant de 37 ans pour la France à 43 ans pour l'Allemagne. Nous les avons interrogés sur les raisons qui les ont poussés à devenir freelances et observé, dans leurs réponses, trois points communs. La volonté d'indépendance arrive en tête (**95%** en France, **92%** en Espagne et **91%** en Allemagne). Elle est suivie par la flexibilité d'organiser eux même leur emploi du temps et de choisir le lieu où ils exercent leur travail. Enfin, la liberté de choisir les clients et les missions qui les intéressent. Quant aux difficultés qu'ils rencontrent, ils ont unanimement cité la

négociation avec les clients (**24%** pour la France, **29%** pour l'Espagne et **28%** pour l'Allemagne), qui arrive en première position. Être payé en temps et en heure occupe la deuxième place en France. En Allemagne, c'est la gestion des tâches administratives qui pèse le plus lourd. Cependant, ces difficultés n'impactent pas leur satisfaction : les freelances interrogés se disent épanouis dans leur carrière.

## ◆ Les freelances : un vivier de talents très qualifiés qui apportent de la valeur aux entreprises de toutes tailles

Avec une moyenne d'une demi-journée par semaine passée à développer leurs compétences ou à les affûter pour conserver un niveau d'excellence dans leur métier, les freelances sont les maîtres incontestés de la formation. Ils font d'ailleurs eux-mêmes le lien : si les entreprises – quelle que soit leur taille – font appel à eux, c'est bien pour bénéficier de leur expertise à la pointe de l'innovation. Les données de l'étude révèlent que les PME sont les premières à collaborer avec les freelances. Même si, en Allemagne, **20%** des freelances interrogés travaillent régulièrement avec de grandes entreprises (contre **14%** pour la France et **5%** pour l'Espagne).

## ◆ Les bonnes pratiques pour une collaboration réussie entre les freelances et les entreprises

L'expérience terrain de Malt et les données de l'enquête montrent que les entreprises doivent adopter de bonnes pratiques si elles veulent collaborer de la meilleure manière avec les freelances : fournir un brief clair, communiquer sur leurs valeurs et préciser le contexte dans lequel la mission s'inscrit. Enfin et surtout, elles doivent accepter le principe d'autonomie des indépendants. C'est là le secret d'une collaboration réussie.

# Malt en quelques mots

Fondée en 2013 par Vincent Huguet et Hugo Lassiège, **Malt est une marketplace européenne où plus de 320 000 consultants freelances mettent leurs compétences et leurs expertises au service des entreprises qui recherchent des talents externes pour accélérer leurs projets.**

Elle compte déjà plus de 30 000 clients, parmi lesquels 36 entreprises du CAC 40. Avec 300 employés (50% de femmes et d'hommes) en France, en Espagne, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas, Malt a réalisé plus de 400 M€ de volume d'affaires depuis son lancement en 2013 et a l'ambition d'atteindre le milliard d'euros d'ici 2024, pour devenir l'acteur leader sur un marché du freelancing, estimé à 350 milliards d'euros en Europe. Malt a pour mission de donner à tous, entreprises ou indépendants, le pouvoir de choisir avec qui ils veulent travailler.

La scale-up est soutenue par des investisseurs majeurs : Goldman Sachs, Eurazeo, Idinvest, Serena et ISAI.

Malt est fière de faire partie du Next40, un label créé par le gouvernement français pour soutenir et promouvoir 40 entreprises françaises émergentes considérées comme prometteuses et susceptibles de devenir des leaders technologiques.



[malt.com](https://malt.com)



# BCG en quelques mots

BCG accompagne les dirigeants du monde entier (entreprises, États, ONGs etc.). Nous sommes à leurs côtés pour les aider à relever leurs plus grands défis. Créé en 1963, BCG a été le pionnier du conseil en stratégie. Aujourd'hui, nous aidons nos clients dans toutes leurs transformations afin d'accélérer leur croissance, renforcer leur avantage concurrentiel et générer un réel impact.

La réussite des organisations passe aujourd'hui par leur capacité à associer les meilleures ressources humaines et digitales. Nos équipes apportent une expertise industrielle et fonctionnelle approfondie à nos clients. BCG propose des solutions qui s'appuient sur du conseil de très haut niveau, du design, le déploiement de nouvelles technologies ou encore la création d'entreprises digitales- en respectant toujours la raison d'être des entreprises. Nous travaillons avec nos clients selon un modèle collaboratif unique, à tous les niveaux de l'organisation.



[bcg.fr](https://www.bcg.fr)

“



En faisant tomber un certain nombre de paradigmes sur l'organisation du travail et émerger de nouvelles aspirations (flexibilité, quête de sens) la crise a ouvert la voie pour un nombre croissant de freelances sur un spectre plus large de compétences et activités. Expérimentés, agiles, épanouis dans ce statut, ces derniers offrent une perspective intéressante sur la question du futur du travail que les entreprises auraient intérêt à suivre de façon proactive.

*Vinciane Beauchene*

**Managing Director & Partner**  
Boston Consulting Group (BCG)

“



S'intéresser de près au marché du freelancing, c'est observer plus généralement l'avenir du travail. Ce qui est intéressant dans cette nouvelle étude, c'est que nous voyons clairement les effets des deux années de crise sanitaire mondiale. Les entreprises ont accéléré une transition vers le New Work Order et probablement fait un bond de 10 à 20 ans dans leur processus de transformation. Et l'impact sur le marché du travail est énorme. Les talents digitaux sont encore plus demandés qu'avant, et je ne suis pas surpris qu'ils et elles soient de plus en plus nombreux à se tourner vers le freelancing.

*Vincent Huguet*

**CEO & Cofounder**  
Malt

# Introduction

Cette étude est le résultat de notre deuxième enquête sur le freelancing en Europe, conduite en partenariat avec le Boston Consulting Group. L'analyse des données exclusives issues de notre communauté d'indépendants nous permet de dépeindre plus en détail le marché européen du freelancing et d'étudier son impact sur l'économie dans son ensemble.

Après deux ans de crise sanitaire mondiale, nous avons souhaité étudier les effets sur le marché du freelancing et, plus largement, sur notre façon de travailler.

**Aujourd'hui en Europe, un quart des professionnels du numérique (ils sont 13 millions au total) sont des freelances\***. Un chiffre qui devrait continuer de grimper dans le cadre de ce que nous appelons chez Malt le "New Work Order" : la nouvelle révolution du monde du travail.

Sous l'effet de la crise sanitaire, la transformation digitale s'est nettement accélérée, et avec elle, la croissance du freelancing en Europe. Si le premier confinement a entraîné l'arrêt de certains projets, et donc une baisse d'activité parmi les indépendants, la reprise s'est accélérée en 2021. Dans son sillage, les professionnels en poste sont de plus en plus nombreux à se tourner vers le freelancing. Le phénomène est particulièrement marqué dans des catégories de métiers jusque-là plus sédentarisés, à l'image des fonctions support.

La révolution du travail hybride dessine de nouvelles pratiques. Et, ces dernières sont très certainement en passe de s'inscrire dans la durée. Dans un tel contexte, il est particulièrement intéressant d'observer comment se comporte le marché du freelancing. Il est en effet, et depuis longtemps, précurseur sur les grandes tendances dans le monde du travail.

L'an passé, notre enquête a dévoilé l'importance de la liberté de choix et d'autonomie pour les indépendants. Depuis le début de la pandémie, le New Work Order prend une ampleur sans précédent. Cette nouvelle révolution annonce un futur du travail axé autour de la flexibilité, de l'autonomie et du freelancing.

# Méthodologie

Malt et BCG ont conjointement porté cette étude, menée entre juillet et septembre 2021. Nous avons recueilli le témoignage de 3 334 freelances français, espagnols et allemands travaillant via Malt.

Leurs réponses nous ont permis de dessiner le portrait actuel d'une importante communauté au sein de la grande famille des indépendants : **les freelances hautement qualifiés, œuvrant principalement dans le digital, au sein de la "Talent Economy"**.



# 1.

La nouvelle  
révolution du  
monde du travail  
s'accélère

# La pénurie des compétences et l'essor du freelancing

Du côté des entreprises, la demande en compétences digitales explose. Cette année, la BBC a évoqué le “désastre d'une pénurie de compétences digitales<sup>(1)</sup>” attendue par le Royaume-Uni. Dans les entreprises, c'est la ruée vers les talents digitaux confirmés. Rien d'étonnant donc à ce que **les salaires des professionnels du digital aient grimpé de 60% au sein des start-ups de la tech en 2021<sup>(2)</sup>**.

Du côté des professionnels disposant d'une forte expertise, le freelancing se présente de façon croissante comme un choix de carrière attractif, en raison de l'autonomie, de la flexibilité et de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle qu'il permet.

**Les salariés du digital en CDI ont été 40% à annoncer être en recherche d'un nouvel emploi et 73% envisagent de changer de poste sous deux à trois ans.** — BCG : *Decoding Digital Talent 2021*

Celles et ceux qui ont sauté le pas du freelancing sont majoritairement satisfaits de leur choix : **70% des freelances souhaitent ainsi le rester.**

## De plus en plus de nouvelles catégories de métiers “qualifiés” se tournent vers le freelancing

Il y a six millions de freelances hautement qualifiés en Europe, parmi lesquels 3,4 millions travaillent sur des projets digitaux<sup>(3)</sup>.

En s'appuyant sur les données d'Eurostats, Malt estime qu'ils représentent autour de **25% de l'ensemble des professionnels du digital en Europe<sup>(4)</sup>**.

Sources : (1) BBC — ‘Huge shortage’ in digital skills says Apprentice winner

(2) Sifted.eu — Pay for European startup employees jumps nearly 60% amid war for talent

(3) Estimations de Malt basées sur les données d'Eurostats

(4) Eurostats

Sur Malt, qu'ils soient spécialistes du data-driven marketing, du SEO ou encore de l'UX, les freelances hautement qualifiés conjuguent un vrai sens des enjeux business et des prédispositions en matière de tech. Des atouts qu'ils et elles mettent en application durant leurs missions. Leurs expertises entrent dans plusieurs catégories de métiers :

### Tech & Data

Développeur·euse, Data scientist, Webmaster, DevOps, Ingénieur·e informatique...

### Graphisme & Conception

Graphiste, Motion / Sound designer, UX / Web designer, DA (Directeur·trice artistique)...

### Marketing & Communication

Consultant·e marketing, Consultant·e Analytics, Community manager, Social media managers...

**+27%**  
d'inscriptions  
de freelances  
en 2021

Parallèlement à ces métiers, des professionnels occupant des postes davantage sédentarisés se disent de plus en plus attirés par le freelancing. En 2021 sur la marketplace Malt, les inscriptions ont à ce titre bondi de 63% sur d'autres catégories de métiers :

### Commerciaux et Business Developers

### Management de projet

### Fonctions support & autres

Finance, RH, Juridique, Achats, Management des opérations, Recherche et autres activités professionnelles.

**+63%**  
d'inscriptions  
de freelances  
en 2021

## Le freelancing en forte croissance dans un monde digitalisé

Nous observons d'un côté les entreprises qui se tournent de façon croissante vers les freelances pour trouver des solutions à leurs besoins et innover, et de l'autre une augmentation du nombre de professionnels choisissant un statut d'indépendant. Entre 2020 et 2021, le nombre d'inscriptions sur Malt a bondi de **39%**, avec **+ 27%** pour les freelances en Tech & Data, Marketing & Communication, Art & Design et **+ 63%\*** dans des domaines traditionnellement moins associés au freelancing, à l'image des métiers de commerciaux et des fonctions support.

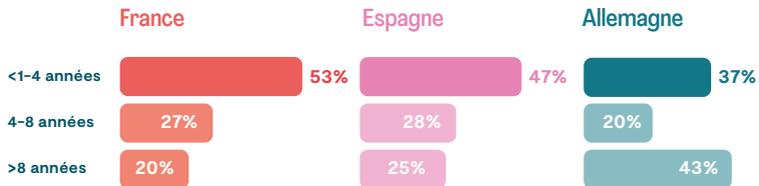
Notre enquête sur le nombre d'années d'expérience chez les freelances a montré une nette augmentation des primo-arrivants sur Malt : **17% des nouveaux inscrits en France, 16% en Espagne et 11% en Allemagne.**

Avant de sauter le pas, ces nouveaux freelances ont accumulé **9 à 10 années d'expérience en tant qu'employé à temps plein :**



Un schéma relativement traditionnel parmi les professionnels.

### Nombre d'années d'expérience en tant que freelance :



\*Source : Données internes Malt, Janvier 2022

## Le freelancing est un véritable choix de carrière

Il se dégage, parmi les freelances interrogés, deux principaux moteurs de changement :

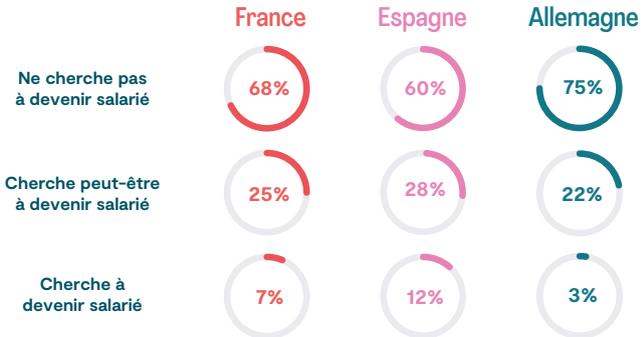


Les données recueillies corroborent cette idée que le freelancing est un choix éclairé.

### “J’ai décidé de devenir freelance par choix” :



### La plupart des freelances ne cherchent pas à devenir salarié :



## La plupart des freelances sont confiants en leur avenir, notamment dans les métiers de la Tech et de la Data :



Si la crise sanitaire a été un moment difficile pour beaucoup de professionnels, seule une minorité de freelances déclarent se sentir seuls au travail (**30%** pour la France, **22%** pour l'Espagne et **18%** pour l'Allemagne). Ce qui semblait être un ralentissement de l'activité des freelances en 2020 s'est en fait avéré être une accélération en 2021. L'ensemble de ces observations démontre l'intérêt croissant pour le freelancing en 2021 et le rôle majeur que joue la communauté des freelances dans le New Work Order.

### La révolution hybride

Depuis le début de la crise du coronavirus, le travail en ligne et à distance est devenu la nouvelle norme. Pour le meilleur ou pour le pire, nos vies professionnelles et sociales se sont déplacées dans l'espace digital.

Ce phénomène n'est pas sans impact profond sur le monde du travail. C'est dans ce contexte que le freelancing a pris une ampleur sans précédent en Europe avec une augmentation du nombre d'inscrits de **39%** sur Malt l'an dernier.

La tendance est telle que l'Allemagne envisage même de faire du télétravail un droit\*. Ailleurs, le recours au travail à distance est le signe d'une transformation digitale en pleine accélération. Après avoir été initiée par les indépendants, elle pourrait également devenir l'un des modes de travail majeur des professionnels.

\*Source : World Economic Forum — Germany drafting law to give people the legal right to work from home



## Les signes d'une transformation digitale

Les données issues d'une récente enquête menée par le BCG (*Decoding Digital Talent 2021*) montrent que la transformation digitale est belle et bien en cours et que nous vivons une hybridation du monde du travail sans pareil :



### Productivité

75% des salarié-es ont indiqué avoir maintenu ou amélioré leur productivité dans le contexte de télétravail.



### Télétravail

Une moyenne de 63% se prononce en faveur d'un rythme de 3,2 jours de télétravail hebdomadaire.



### Flexibilité

48% réclament un certain degré de flexibilité au travail.

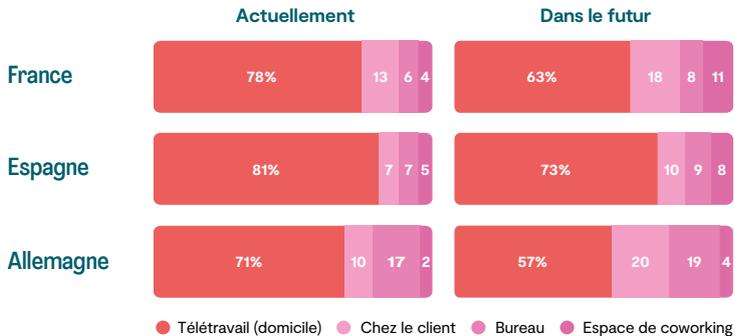


# Les freelances insufflent le *New Work Order*

Notre monde se transforme à vitesse exponentielle sous l'effet des avancées technologiques. Après avoir été la première à télétravailler, à collaborer en mode agile et à adopter une posture d'apprentissage continu, l'importante communauté d'indépendants continue d'ouvrir la voie à une nouvelle révolution du monde du travail.

S'ils prévoient de continuer à travailler majoritairement de chez eux en 2022, les freelances indiquent qu'ils passeront aussi plus de temps chez leurs clients. Ils entrent ainsi de plain-pied dans le monde du travail hybride.

## La collaboration hybride prend de l'ampleur :



## “Je suis plus efficace...”



### France

Chez moi

48%

Ça dépend de ce que je dois faire

30%

### Espagne

Chez moi

51%

Ça dépend de ce que je dois faire

25%

### Allemagne

Chez moi

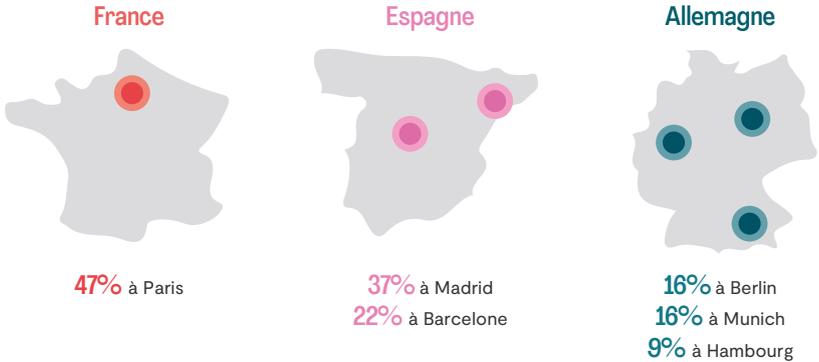
40%

Ça dépend de ce que je dois faire

26%

En 2021, Paris a compté sensiblement moins d'indépendants (47%) qu'en 2020 (55%). Les restrictions imposées durant le confinement ont pu jouer un rôle dans ce mouvement hors des grands centres urbains.

### Principales villes où vivent les freelances :



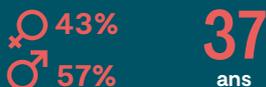
Les indépendants déclarent passer en moyenne **4 heures par semaine à développer leurs compétences** ou à les affûter pour conserver un niveau d'excellence dans leur métier. Plus de la moitié a par ailleurs déclaré avoir changé de spécialisation deux fois ou plus au cours de leur carrière.



# Portrait de freelance

## Qui sont-ils ? Âge, genre, parcours

### France



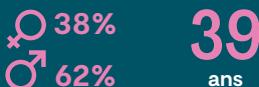
**37**  
ans

**90%** ont au moins un Bachelor\*

Expérience passée en tant que salarié-e :

**91%**

### Espagne



**39**  
ans

**78%** ont au moins un Bachelor\*

Expérience passée en tant que salarié-e :

**97%**

### Allemagne



**43**  
ans

**79%** ont au moins un Bachelor\*

Expérience passée en tant que salarié-e :

**91%**

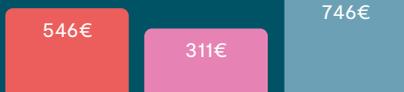
\*Ou niveau équivalent

## Catégorie de métiers\* et tarif journalier moyen

### France

### Espagne

### Allemagne

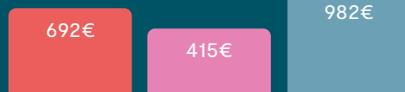


Tech & Data

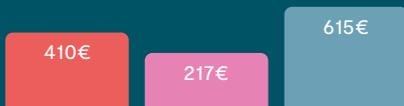
### France

### Espagne

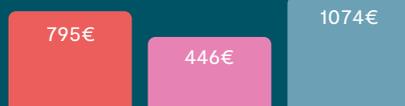
### Allemagne



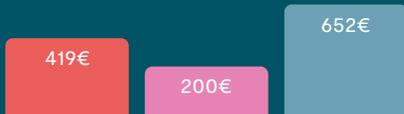
Chef-fe de projets, Coach agile



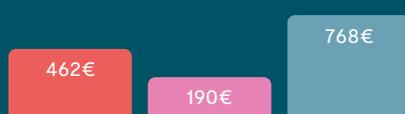
Graphisme & Conception



Consulting



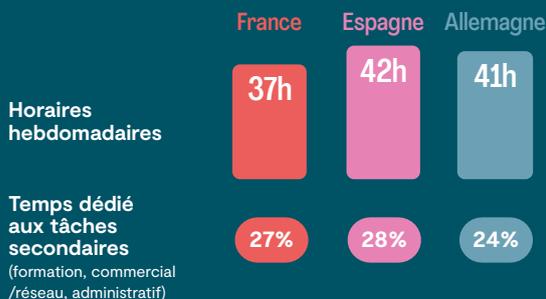
Marketing & Communication



Fonctions support & autres

\*Se référer à la page 12 pour voir les exemples de métiers dans chaque catégorie

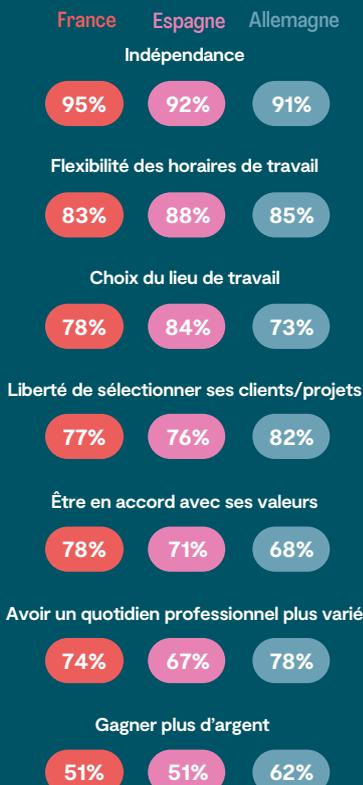
## Semaine de travail type



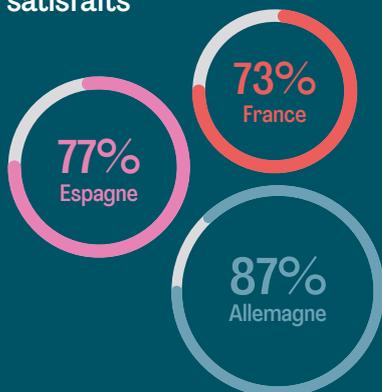
## Difficultés rencontrées



## Principaux moteurs professionnels



## Des freelances majoritairement satisfaits





# 2.

**Les freelances : un vivier  
de talents hautement  
qualifiés qui apportent  
de la valeur à toutes  
les entreprises**

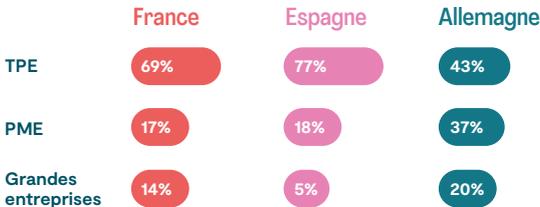
# Quel type d'entreprises font le plus appel aux freelances ?

Si les entreprises font face à une pénurie de compétences et que la multiplication et le rythme des projets réclament toujours plus de flexibilité et d'externalisation, les données nous montrent que les grandes entreprises semblent moins travailler avec les freelances que les TPE et PME.

De manière globale, les données révèlent que les PME sont les premières à collaborer avec les freelances. En Allemagne, **20%** des freelances interrogés travaillent régulièrement avec de grandes entreprises (contre **14%** en France et **5%** en Espagne). En étant à la pointe de l'innovation, les freelances peuvent être une grande source d'inspiration pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En Allemagne, les entreprises de taille moyenne semblent être plus enclines à travailler avec des indépendants, et ce notamment par rapport à leurs homologues espagnols et français. Le vaste maillage du territoire par les PME peut en partie expliquer ces chiffres.

## Types d'entreprises représentées dans les portefeuilles clients des freelances :



# Une expertise pointue

## ► Accéder à des compétences spécifiques

Par leurs compétences bien spécifiques, dont elles manquent généralement en interne, les freelances représentent un levier de taille pour les entreprises. Face à une pénurie de profils compétents sur le marché du travail traditionnel, les entreprises de toutes tailles vont devoir se tourner vers d'autres viviers de talents. Le recours aux freelances, ces talents qualifiés et flexibles est une solution dans un marché de l'emploi en tension. Experts dans leur domaine, les freelances sont généralement des profils polyvalents et dynamiques, armés de compétences particulièrement recherchées par les entreprises avec un fort enjeu de transformation digitale.

Nos chiffres montrent que les freelances passent en moyenne **4 heures par semaine** à développer leurs compétences ou à les affûter, pour conserver un niveau d'excellence dans leur métier.

Un vrai atout pour les entreprises qui cherchent à externaliser, d'autant plus quand on sait que les compétences digitales deviennent **partiellement obsolètes au bout de cinq ans** (passé ce délai, elles perdent 50% de leur valeur).

La montée en compétences est un défi majeur au sein des entreprises. Puiser dans l'immense potentiel des freelances les aidera à suivre le rythme d'un monde digital en mouvement permanent. Les indépendants ne sont-ils pas à la pointe en matière de formation continue ?

Ils et elles le sont et le confirment : cette expertise qui est la leur est la raison numéro un de leur collaboration avec les entreprises.



“

AXA Climate est une branche d'AXA, créée il y a maintenant trois ans et à la croissance rapide. Pour soutenir cette croissance, nous faisons appel à de nombreux talents externes, notamment des freelances. Ils et elles viennent renforcer nos équipes sur de courtes périodes, assurer des projets de MVP ou nous assister sur des appels d'offres. Nous recherchons, pour ces types de cas, des compétences bien spécifiques – des expertises que nous n'avons pas en interne. Notre choix se porte sur les indépendants selon, notamment, leur expertise sectorielle. Nous avons par exemple répondu à un appel d'offres pour un fournisseur dans l'industrie automobile et nous sommes fait accompagner par un freelance qui connaissait déjà bien ce secteur, donc en mesure de nous apporter un regard et une analyse complémentaires aux nôtres.

*Théophile Bellouard*

**Head of Adaptation Services**

AXA Climate



“

Souvent, mes clients n'ont pas de structure et d'organisation en mode agile. Pour les sensibiliser aux bénéfices de ces méthodes, je mets donc en place une méthodologie de travail hybride. Par exemple, je conserve la gestion de projet en cycle V (comité de projet, cahier des charges...) pour les rassurer, mais je vais communiquer et manager de manière agile, surtout avec les équipes techniques. Je pense également que le fait d'avoir une double compétence technique et managériale apporte beaucoup à mes clients. Je n'hésite pas à rechallengez les équipes tech comme le reste des équipes, et à faire le lien.

*Samira Abbach*

**Digital Project Manager**

## ● L'agilité est la méthode privilégiée des freelances de la Tech et de la Data

Selon les freelances des métiers de la Tech et de la Data, les principaux avantages de travailler en mode agile sont l'efficacité et une meilleure connaissance de leurs clients.

### Freelances de la Tech et de la Data travaillant en mode agile :

France  
**69%**

Espagne  
**73%**

Allemagne  
**78%**

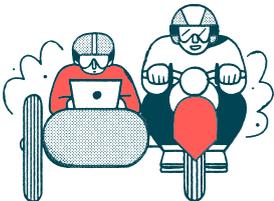
### Principal bénéfice identifié : une meilleure efficacité



## ● Un renfort immédiat

Lorsque les entreprises doivent absorber un pic d'activité, elles ont tout intérêt à faire appel à des freelances. Il faut en moyenne six jours pour embaucher un-e freelance sur Malt, quand le délai moyen de recrutement d'un employé à temps plein augmente chaque année. Une étude réalisée par LinkedIn en août 2021, à partir de l'analyse de 400 000 recrutements confirmés sur la plateforme, révèle en effet que le délai moyen de recrutement pour les postes d'ingénieur et de chercheur a atteint 49 et 48 jours respectivement\*.

### Les entreprises qui travaillent avec des freelances pour absorber des pics d'activité :



	France	Espagne	Allemagne
TPE	18%	43%	56%
PME	13%	38%	68%
Grandes entreprises	46%	44%	63%

\*Source: LinkedIn – *Can you wait 49 days why getting hired takes so long*, by George Anders

“



Chez Total Wash comme dans d'autres entités du groupe, le bénéfice des soft skills apportées par les freelances se fait clairement ressentir. Notre ADN est, comme tout le monde le sait, fortement industriel. C'est pourquoi nous avons besoin de nous entourer de personnes avec une expérience du digital, qui font de la vulgarisation et de la pédagogie auprès de nos équipes. Pour l'heure, nous ne disposons pas, en interne, de ressources avec un tel niveau d'expérience et de compétences, et la mentalité qui va avec. Nous ne sommes ni Google ni Amazon et n'avons pas toujours les réflexes "digitaux" qui s'imposent. Lorsque nous faisons appel à des freelances sur Malt et qu'ils ont 10 ans d'expérience derrière eux, nous capitalisons naturellement sur leur présence parmi nous.

*Michael Centeno*

**Strategic & Digital Director**

*Total Wash (groupe TotalEnergies)*

“



Les idées c'est bien et c'est même important, mais elles resteront lettre morte si leur implémentation échoue. Mes clients apprécient mon expertise dans la mise en œuvre stratégique. Il est facile de s'informer sur les grands principes qui sous-tendent le nouveau monde du travail et la digitalisation des entreprises. Mais plutôt que des paroles, il faut ensuite des actes, se frotter aux projets qui les porteront. Et être accompagné par des profils experts. Il nous incombe aussi de mettre notre fierté aux vestiaires pour le bien d'une vision commune.

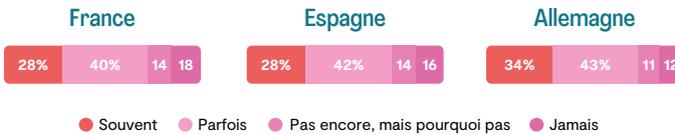
*Tatjana Wiedemann*

**Business Transformation Expert**



## La collaboration avec d'autres freelances

Intégrer des freelances aux équipes en place est une pratique courante, qui ne manquera pas de se généraliser davantage dans un futur proche. La plupart des freelances (**68%**) ont déjà l'habitude de collaborer au sein d'équipes composées d'autres freelances, bien que ponctuellement (**28%** le font de façon régulière).



Lorsqu'une entreprise choisit de travailler avec plusieurs freelances, l'équipe peut être existante ou non : le client a le choix de la constituer lui-même en fonction de ses besoins. À ce titre, nous observons par exemple en France que **36%** des collaborations entre freelances sont du fait des entreprises, **24%** se font avec des équipes de freelances déjà constituées et **13%** avec des équipes organisées par un prestataire externe.

En bref, les circonstances de l'an dernier ont montré qu'il était temps pour les entreprises de commencer à exploiter les compétences et l'expérience avancées que le marché du freelancing peut leur offrir.

## ● Une forte promesse employeur peut attirer aussi bien les salariés que les freelances

Investir dans une promesse employeur n'est pas seulement utile pour attirer les employés à temps plein, mais aussi pour se démarquer auprès des freelances talentueux. Les données de l'étude révèlent que les attentes des freelances sont bien alignées sur celles des salariés à temps plein, de sorte que la mise en avant d'une promesse employeur pourrait aider les entreprises à gagner sur les deux fronts.

Par exemple, en ce qui concerne le travail à distance, les freelances et les salariés sont d'accord. **48%** des freelances considèrent leur domicile comme l'environnement de travail le plus efficace, tandis que **51%** des salariés déclarent avoir pu maintenir ou améliorer leur productivité sur des tâches collaboratives tout en travaillant principalement depuis leur domicile tout au long de la pandémie\*.

En plus de cela, les facteurs de productivité sont eux similaires entre les salariés et les freelances. Le relationnel est important pour les deux groupes : deux tiers des freelances déclarent que de "bonnes relations de travail" figurent parmi les trois critères les plus importants d'une collaboration réussie, et la moitié d'entre eux pensent la même chose quant au fait d'entretenir une "communication régulière avec l'équipe".

Du côté des salariés, les données du BCG indiquent que le lien social est le principal facteur de productivité collaborative pour les employés à temps plein.\*

\*Source : rapports BCG — *What 12,000 employees have to say about the future of work, and Decoding The Digital Talent Challenge*

## Cliché n.1

# Le freelance, ce loup solitaire

Les indépendants consacrent entre 3 et 4 heures par semaine à l'activation et à l'entretien de leur réseau, signe d'une envie d'apprendre toujours plus, d'échanger avec leurs pairs et de soigner leur statut professionnel.

Les entreprises peuvent largement s'appuyer sur ces professionnels opérationnels, rompus à la collaboration et sachant parfaitement s'intégrer au sein des équipes.



“



Le pilotage des ressources sur les projets de développement avec des freelances en renfort des équipes nous a permis d'être plus dynamiques et de répondre aux besoins de notre activité (temps et coûts) de façon bien plus efficace. Nous sommes en mesure de lancer des projets à plus grande échelle, selon nos priorités business, en ayant à nos côtés les bons talents au bon moment. Travailler dans un environnement agile signifie pourvoir aux divers besoins du projet, en termes de compétences, à tous les stades de son cycle de développement.

*Jonathan Crowther*

**Business Director**

*Pfizer Global Site Intelligence*

“



D'après mon expérience, et même quand il s'agit de projets à court terme, les entreprises tirent rapidement de vrais bénéfices d'une collaboration avec des freelances en période de forte activité. Cela les aide à obtenir un vrai aperçu des priorités et à être opérationnelles très rapidement. Ce qui compte finalement, c'est de décharger un peu les équipes en place. Éviter la case onboarding et formation est essentiel quand on intègre des personnes sur un projet en cours. J'ai un bon bagage en tant que freelance et mes clients apprécient de voir rapidement les effets concrets de mon travail. Cela envoie les bons messages aux membres de l'équipe en place.

*Marcella Uhte*

**Creative Project Manager  
& Brand Consultant**

# 3.

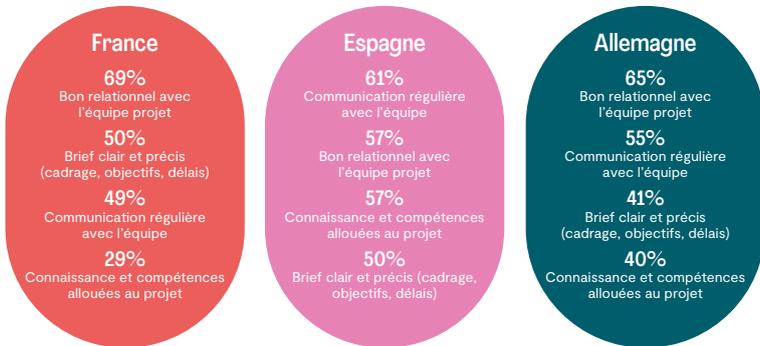
Les bonnes pratiques  
pour une collaboration  
réussie **entre**  
**les freelances et**  
**les entreprises**



Faire appel à des freelances présente divers bénéfices. Et, pour démarrer une collaboration dans les meilleures conditions avec ces professionnels, trois aspects, sous forme de conseils, sont à retenir.

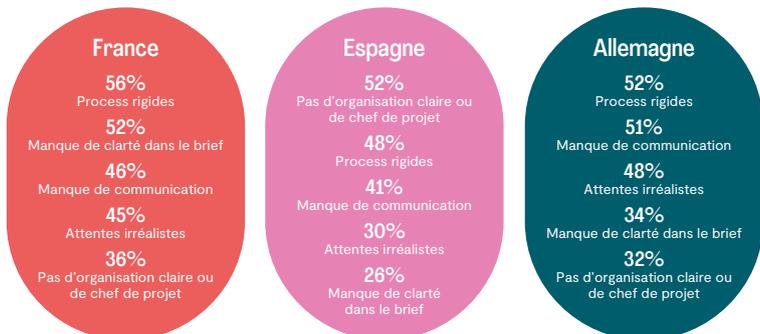
## Les freelances accordent une grande importance à la qualité des relations de travail, à la qualité du brief et à la régularité de la communication...

Critères principaux pour les freelances :



## ...et considèrent que les process rigides sont le plus grand frein.

Principaux freins pour les freelances :



## Conseil n°1

# Content is King. Communication the Queen

Il est essentiel de bien briefer le ou la freelance avec qui vous entamez une collaboration. C'est ainsi que vous lui donnerez les clés du projet, le cadrerez au mieux et placerez la mission sur les bons rails. Veillez à bien communiquer, dès le début de la mission, **les objectifs, le planning souhaité** ainsi que **vos attentes**.

Il est également important de **replacer le projet dans un contexte plus large**, afin de partager plus globalement votre vision. Pourquoi ? Parce que les freelances choisissent leurs missions selon leur intérêt et la qualité de leur contenu.

**Une présentation claire du projet** servira aussi de base à d'éventuelles négociations et permettra à chaque partie d'y trouver son compte.

Pour faciliter une communication fluide, il est utile de **désigner une personne qui fera l'interface entre le ou la freelance et l'entreprise**, et veillera à la bonne continuité du dialogue en matière de feedback, de tâches et de planning.



## Les données recueillies auprès des freelances confirment cette pratique :

- Selon les freelances interrogés, un bon brief (**50%** pour la France et l'Espagne, **41%** pour l'Allemagne) et des échanges réguliers avec l'équipe (**49%** pour la France, **61%** pour l'Espagne et **55%** pour l'Allemagne) sont les premiers facteurs de réussite d'une collaboration.
- L'intérêt du contenu de la mission arrive en tête ou en deuxième position parmi les critères de sélection (**71%** pour la France, **61%** pour l'Espagne et **76%** pour l'Allemagne).
- Concernant les difficultés rencontrées, les freelances interrogés citent unanimement, et en première position, la négociation avec les clients (**24%** pour la France, **29%** pour l'Espagne et **28%** pour l'Allemagne).
- Les freelances sont enfin plus de **44%** à accorder une importance particulière au fait de connaître les enjeux macro de l'entreprise.

Source : Malt – *Les entreprises viennent de Mars, les freelances viennent de Vénus*

“



J'ai besoin de cette vision claire dès l'entretien, dès le début du briefing, pour savoir pourquoi je travaille et pour quelle finalité. J'attends que l'on me présente le projet, à quelle demande il répond, et donc ses objectifs dans les grandes lignes. J'aime aussi connaître l'historique du projet, et pourquoi on a choisi un freelance plutôt qu'un CDI. Tout cela donne du sens à mon travail.

*Yoann Ligner*

Développeur PHP & Scrum Master

# Communiquer vos valeurs d'entreprise

N'hésitez pas à **présenter clairement les valeurs de votre entreprise dans la description du projet** (comme vous le feriez dans une offre d'emploi), même si votre marque / entreprise est connue de tous, afin d'aider les freelances à **mieux cerner votre culture d'entreprise**, votre façon de travailler, voire le ton de vos communications, en interne comme pour le grand public.

## Les données recueillies auprès des freelances confirment cette pratique :

- Les valeurs de diversité, d'inclusion et de développement durable ont une réelle importance aux yeux des freelances, **notamment dans la tech : 59% se disent prêts à refuser une mission** si elle ne correspond pas à leurs attentes en matière de diversité et d'inclusion et **49%** en feront de même si une approche durable n'est pas au rendez-vous.
- Les salariés à temps plein se disent plus concernés par la question du développement durable (**61%**) et, en deuxième position, par la politique de diversité et d'inclusion de l'entreprise (**48%**). – Source: BCG: Decoding Digital Talent

“



Lorsqu'on parle de "culture d'entreprise", on évoque parfois les "soft skills". Pourtant, ce sont bien des personnes qui réalisent les projets. Et les valeurs portées par ces personnes, des compétences comme l'implication dans les projets, la souplesse et l'esprit d'équipe participent en grande partie à leur réussite personnelle et professionnelle. Il est important d'être face à des clients qui savent écouter, et inversement, en tant que freelance, de savoir pratiquer l'écoute active et de bien communiquer.

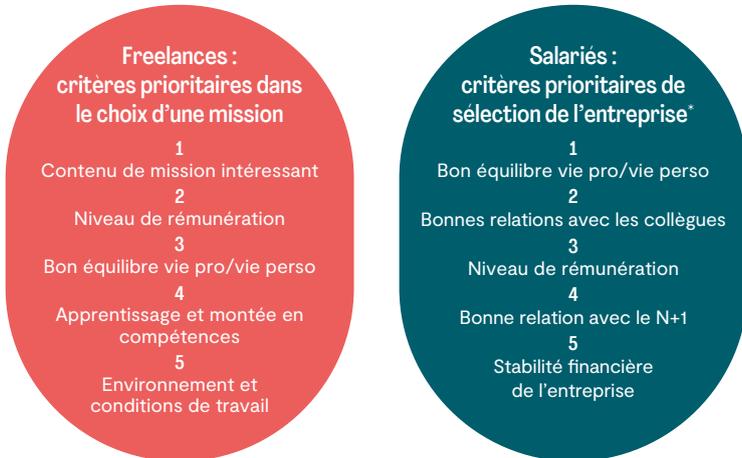
*Virilo Tejedor Aguilera*

Senior Data Scientist  
Kaggle Master

## Conseil n°3

# Ouvrez la porte à l'autonomie

Lorsqu'on leur pose la question, les freelances citent **l'intérêt de la mission** comme étant, et de loin, leur critère premier de sélection. Concernant l'aspect interpersonnel, **les freelances et les salariés ont les mêmes attentes : de bonnes relations avec les collègues, un équilibre respecté entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que de bonnes conditions de travail.**



Faire appel aux freelances revient donc à privilégier autant que possible **l'apprentissage mutuel**. Favoriser une bonne relation permet à l'entreprise de bénéficier d'un vrai regard extérieur – ce qui est, après tout, **le premier objectif recherché**.

\*Source : rapports BCG – *What 12,000 employees have to say about the future of work, and Decoding The Digital Talent Challenge*  
Above graph compares digital freelancers with digital full-time workers.

Il est également primordial de veiller à un point important : mettre les bons outils à disposition des freelances. Enfin et surtout, le micromanagement est à proscrire : les freelances ont besoin d'une liberté suffisante pour exécuter leur mission selon ce qui leur paraît le plus judicieux, et de pouvoir appliquer leur propre méthodologie pour livrer les résultats attendus.

“



En tant que freelance, j'ai le sentiment d'apporter une grande valeur ajoutée aux entreprises et à leurs équipes. Toutes mes expériences de projet m'ont jusqu'à présent montré à quel point les talents externes peuvent être importants et enrichissants pour les entreprises, tant d'un point de vue professionnel que culturel. Les freelances insufflent une dynamique unique et "rafraîchissante". De nouvelles perspectives émergent alors et ouvrent le champ des possibles, ce qui peut se traduire par une amélioration considérable pour l'ensemble de l'équipe.

*Brigitte Weber*

Coach & formatrice

## ● Les données recueillies auprès des freelances confirment cette pratique :

- 1 freelance sur 2 considère les process trop rigides comme étant le plus grand obstacle à la collaboration avec les grandes entreprises.
- Pour plus de 90% des freelances, l'indépendance est le principal facteur de motivation dans le fait de devenir freelance.

## Cliché n.2

# Les freelances et les employés, deux spécimens différents.

L'un dans l'autre, la différence entre salariés et freelances n'est pas aussi importante qu'il n'y paraît. Les entreprises désireuses d'investir dans les compétences des freelances n'ont donc pas besoin de changer drastiquement leur approche ou façon de travailler. Il leur suffit d'ouvrir grand la porte aux nouvelles formes de travail.

La volonté d'embrasser le futur du travail sera le catalyseur qui permettra de rendre compte des avantages du vivier de talents hautement qualifiés que sont les freelances.



# Conclusion

En 2021, une combinaison de facteurs a provoqué l'accélération de la nouvelle révolution du monde du travail. La crise sanitaire a ainsi incité de nombreux professionnels à se tourner vers le freelancing.

La montée en compétences est devenue un enjeu de taille pour les entreprises. Si elles ont pu suivre le rythme effréné de la dynamique digitale, c'est aussi en puisant dans l'exceptionnel vivier de freelances.

**Avec une moyenne de 9 années d'expérience et de 4 heures par semaine dédiées au développement de leurs compétences, les freelances sont les maîtres incontestés de la formation continue.**

Les données recueillies en 2021 le démontrent bien : l'avenir du marché du freelancing en ligne est radieux, pour les indépendants comme pour les entreprises désireuses de prendre la voie de la digitalisation. Avec une **augmentation de 39 %** sur la marketplace Malt, il ne fait aucun doute que le statut d'indépendant séduit de plus en plus. L'heure est venue pour les entreprises **d'exploiter tout le potentiel de cette mine d'or**, dont les pépites sont autant de talents du digital.

