

Freelancing in Europe

2024

Faire face à la disruption des compétences
en Europe : comment les freelances
et les entreprises redéfinissent le marché
du travail

Table des matières

INTRODUCTION

Introduction de notre Chief Community Officer	3
Principaux enseignements	6
Méthodologie	8

1. En quoi le contexte économique incertain impacte-t-il le freelancing ?	11
2. Les motivations des freelances pour réussir	23
3. Évolution des compétences : pourquoi les entreprises font-elles appel à des freelances ?	33
4. Quelles sont les caractéristiques des freelances européens ?	45

CONSEILS AUX ENTREPRISES

Pour des collaborations fructueuses avec les freelances	53
---	----

INTRODUCTION

Introduction de notre Chief Community Officer



Perrine Ferrault,
Chief Community Officer chez Malt

Les freelances, un atout pour faire face aux enjeux du monde du travail

J'échange avec des freelances presque chaque jour et, ce qui me fascine le plus, c'est à quel point ils sont sûrs de leur choix et satisfaits de s'être embarqués dans l'aventure du freelancing. Même la conjoncture économique difficile n'a pas ébranlé leur confiance. Plus de deux tiers des freelances interrogés (69%) se sont déclarés confiants quant à l'avenir de leur activité. Et ce, tout simplement parce qu'ils aiment ce qu'ils font.

Chez Malt, nous sommes aux premières loges pour observer les évolutions de la communauté freelance en Europe, et ce que nous avons constaté récemment, c'est que le nombre de professionnels hautement qualifiés qui font le choix du freelancing est en pleine augmentation. Notre enquête a révélé que ceux-ci souhaitent avant tout fournir un travail de qualité et contribuer à la réussite de leurs clients. Bien que la flexibilité, y compris la possibilité d'augmenter ou de réduire la charge de travail, constitue l'un des avantages les plus reconnus du travail en freelance, l'enquête de cette année a montré qu'il s'agit là d'une motivation purement opérationnelle. Ce qui importe le plus à 70% des freelances interrogés, c'est d'établir des relations solides et durables avec leurs clients.

C'est d'ailleurs pourquoi ils ont opté pour la liberté : la liberté de choisir où et avec qui travailler, sur quels projets, et comment créer l'entreprise de leurs rêves. Je suis fermement convaincue que le freelancing est non seulement là pour rester, mais qu'il constitue un modèle d'avenir. La question pour les entreprises est non pas "Dois-je faire appel à des freelances ?", mais plutôt "Comment travailler avec des freelances et les intégrer plus efficacement à mon entreprise ?".

Une tendance que les petites et moyennes entreprises (PME) ont su identifier très tôt. Elles ont rapidement vu les freelances comme de véritables atouts commerciaux, volontaires, capables d'intervenir rapidement et de favoriser l'innovation. Peut-être est-ce simplement le résultat d'une mentalité plus agile ? Mais je pense que cela va bien plus loin. Ce que les petites et moyennes entreprises ont compris, c'est qu'elles pouvaient améliorer les performances de leurs équipes en comblant, selon les besoins, les manques de compétences en interne en faisant appel à des professionnels hautement qualifiés.

Les entreprises ont notamment identifié deux avantages principaux :

- 1. elles pouvaient tirer parti des compétences et de l'expertise de professionnels hautement qualifiés pour combler les manques de compétences en interne sans avoir à recruter un salarié à temps plein ;*
- 2. elles pouvaient s'appuyer sur l'expérience transversale et interprofessionnelle d'un freelance et en tirer parti pour former leurs équipes aux dernières tendances, technologies et bonnes pratiques.*

“ En d'autres termes, la valeur d'un freelance ne réside pas seulement dans le travail qu'il est techniquement amené à fournir, mais aussi dans le savoir, les idées et les perspectives extérieures qu'il apporte aux clients dans le cadre de ses missions”.

C'est d'ailleurs sur ce point que les freelances présentent un véritable avantage concurrentiel par rapport aux salariés. Le fait de devoir “se battre” pour trouver du travail les amène à anticiper davantage les évolutions nécessaires pour rester compétitifs sur un marché en pleine mutation - un marché fortement influencé par la promesse de l'IA et son potentiel à remodeler les métiers de demain.

C'est pourquoi il n'est pas étonnant de voir dans l'enquête que les freelances consacrent en moyenne cinq heures par semaine à la formation et au renforcement des compétences, que ce soit par pure curiosité ou pour se démarquer sur le marché. Depuis quelques mois, l'IA figure clairement en tête des préoccupations en matière de renforcement des compétences, non seulement parce que de

nombreux clients sont en quête de profils possédant une certaine expérience de l'IA, mais aussi car ils se rendent compte qu'ils doivent apprendre à tirer parti de l'IA de manière stratégique pour améliorer leur offre. Un excellent exemple de la manière dont les freelances prennent leur destin professionnel en main pour rester à la page, répondre à l'évolution des besoins des clients et rester résilients malgré un contexte économique incertain.

Pour toutes ces raisons, je pense que le freelancing a le vent en poupe. Tout d'abord, on compte aujourd'hui plus de freelances que jamais en Europe, et leur activité est en plein essor.

“ Le freelancing constitue un véritable atout sur le marché du travail, pour toutes les entreprises, toutes les industries et l'ensemble des secteurs”.

Désormais, l'enjeu est de faire comprendre aux grandes entreprises ce que les PME ont compris depuis longtemps : les freelances d'aujourd'hui sont des experts hautement qualifiés qui peuvent injecter de nouvelles manières de penser et favoriser l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Bien que les résultats de l'enquête de cette année montrent que, rien qu'au cours de l'année écoulée, les freelances ont dédié 44% de temps supplémentaire à des projets pour de grandes entreprises en France, en Allemagne et en Espagne, il reste d'importantes opportunités de croissance à saisir.

Pour conclure, je dirais que les entreprises qui savent tirer au mieux parti des freelances sont celles qui les invitent à imaginer et à innover à leurs côtés. Et non simplement à exécuter les projets qui leur sont confiés. Voilà à quoi ressemble l'avenir du travail, et il ne fait aucun doute dans mon esprit qu'il sera alimenté, en grande partie, par les freelances.





Principaux enseignements

Nous avons interrogé des clients de Malt et sondé plus de 5000 freelances. Les résultats montrent que le **freelancing gagne du terrain dans toute l'Europe**, catalysant une transformation rapide des entreprises en période d'incertitude économique.

PERSPECTIVES POUR LES ENTREPRISES

- #1** Les entreprises changent de stratégie de recrutement des freelances : elles passent d'une approche visant à compenser un manque de ressources à celle de pallier un manque de compétences.

Le Boston Consulting Group (BCG) a examiné des millions d'offres d'emploi en ligne pour 680 fonctions différentes dans plusieurs secteurs d'activité afin de créer le Skill Disruption Index (SDI)¹. Notre rapport montre que les freelances de Malt fournissent des compétences pour les rôles qui changent le plus d'une année à l'autre, **occupant des emplois qui sont 25% plus disruptés que la moyenne du marché du travail**.

- #2** Les grandes entreprises mettent en place des politiques d'équipes hybrides pour combiner les talents freelances et internes.

Les grandes entreprises exploitent désormais les compétences, les connaissances et l'expertise des freelances de manière plus stratégique que jamais. En nous basant sur les multiples conversations que nous avons eues avec des cadres supérieurs de grandes entreprises européennes, nous avons appris que les stratégies d'embauche des freelances ne sont plus principalement axées sur le manque de ressources, mais plutôt sur le manque de compétences au sein de leurs équipes. En outre, de 2022 à 2024, le temps de travail annuel des freelances avec les grandes entreprises a bondi de 55% en Allemagne, de 73% en France et de 220% en Espagne.

- #3** Les relations client-freelance dépassent les projets brefs pour s'inscrire dans des collaborations à plus long terme.

Les entreprises préfèrent travailler sur plusieurs missions avec le même groupe de freelances pour réduire le temps d'onboarding et rendre les équipes hybrides plus efficaces. **54% des freelances à temps plein sur Malt ont réalisé plus d'une mission avec le même client** en l'espace de deux ans. Cela a également un impact sur le comportement des freelances, puisque 7 freelances sur 10 font désormais de l'établissement de relations durables avec leurs clients leur priorité absolue.

1.L'indice de perturbation des compétences (Skill Disruption Index) est une évaluation de l'évolution dans le temps des compétences requises ou des prérequis sur le site pour des postes de travail dans divers secteurs et industries. Les compétences pour les fonctions sont analysées et notées sur une échelle de 100 points, de "moins perturbé" (0) à "plus perturbé" (100).



L'AVIS DES CLIENTS

Les freelances doivent être considérés comme des talents potentiels dans leur secteur, et surtout pas comme des citoyens de seconde zone du monde du travail. Notre décision de travailler plus efficacement avec les freelances n'est pas tant le fruit du contexte économique actuel que de la nécessité de repenser la manière dont nous pouvons "emprunter" des expertises et des compétences de niche, dont nous ne disposons pas actuellement en interne.



Ambroise de Boisriou

HR SVP, Power Systems & Services, Schneider Electric

RÉFLEXIONS POUR LES FREELANCES

- #1** Le freelancing est une carrière à long terme, une véritable alternative à l'emploi à temps plein.

Les freelances sont restés résilients tout au long du contexte économique de ces deux dernières années. Même si le marché du travail européen s'est globalement refroidi, **69% des freelances sont confiants quant à leur avenir à long terme en tant que freelance**. En outre, 90% des freelances ne cherchent pas activement un emploi salarié à temps plein, ce qui fait du freelancing leur choix de carrière. Cela prouve également que les entreprises sont prêtes à continuer à faire appel à des freelances.

- #2** Les freelances, tout comme les employés à temps plein, recherchent l'épanouissement dans leur travail.

Bien que les freelances accordent toujours une grande importance au fait de pouvoir choisir leurs missions et d'avoir la possibilité de changer de lieu de travail, ils se concentrent également sur d'autres facteurs de motivation clés, tels que les relations avec les clients et les valeurs personnelles. Notre enquête a révélé que **70% des freelances accordent la priorité à l'établissement de relations durables avec leurs clients, indépendamment de la taille ou de la durée d'un projet**.

Bien que plusieurs facteurs de motivation soient à l'origine de relations solides entre les freelances et leurs clients, nous avons constaté que **74% des freelances sont plus enclins à accepter des missions avec des clients qui correspondent à leurs propres valeurs**.

- #3** Les freelances disposent d'une grande expérience en tant que salariés.

Dans de nombreuses économies européennes, une certaine confusion règne encore sur la distinction entre les freelances et les travailleurs de la "gig economy". Cependant, les freelances se distinguent par plusieurs aspects, le plus important étant leur expérience et leur expertise.

La grande majorité des freelances (93%) commencent leur parcours après avoir exercé une activité salariée à temps plein. Nous avons également constaté qu'ils consacrent en moyenne quatre à six heures par semaine au développement de leurs compétences pour rester compétitifs et mettre en avant la nature disruptive de leur travail.



Méthodologie

En vue de la rédaction de cette étude, nous avons adopté diverses stratégies de collecte des données quantitatives et qualitatives :

- **Nous avons diffusé une enquête en ligne auprès de tous les freelances inscrits sur Malt en France, en Allemagne, en Espagne, en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.** Les participants à l'enquête ont pu soumettre leurs réponses du 15 mai au 23 juin 2023. Étant donné la croissance récente de Malt, nous avons pu recueillir les réponses de freelances aux profils très variés. Au total, nous avons obtenu 5 092 réponses, ce qui en fait l'une des plus grandes études sur le sujet ;
- **Nous avons mené une série de six entretiens de trente minutes avec des cadres supérieurs de grandes multinationales** – tous possédant une grande expérience de collaboration avec des freelances via Malt – en France, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas avec des représentants de divers secteurs, notamment l'énergie, l'industrie pharmaceutique, les services numériques et l'industrie des biens de consommation ;
- **Un examen approfondi des données internes de Malt (depuis 2020)** afin de contextualiser les résultats de l'enquête.

Parallèlement, nous avons voulu en apprendre plus sur les qualités recherchées chez les freelances, les éléments qui leur permettent de se démarquer, d'offrir de la valeur ajoutée et de se distinguer sur un marché de l'emploi encore difficile et incertain – adaptabilité, flexibilité, dynamisme, innovation, expertise et résilience.

Pour finir, nous avons organisé les données clés de ce rapport (issues de notre enquête auprès des freelances, de nos entretiens avec les clients et de l'analyse des données internes de Malt) autour de trois questions récurrentes dans le secteur au cours de l'année écoulée :

- 1. L'impact du contexte économique incertain sur les freelances.** Comment les entreprises font-elles évoluer leurs politiques et leurs stratégies d'embauche afin de collaborer plus efficacement avec les freelances dans un environnement économique encore tendu ?
- 2. Les facteurs clés d'une collaboration fructueuse entre freelances et clients.** Qu'est-ce qui favorise la collaboration entre freelances et clients sur le long terme ?
- 3. La valeur ajoutée des freelances sur un marché de l'emploi ultra-compétitif.** Pourquoi dans certains cas, les entreprises préfèrent-elles faire appel à des freelances plutôt que de travailler avec des salariés à temps plein ?

[RDV sur Malt](#)



1

En quoi le contexte
économique incertain
impacte-t-il
le freelancing ?

Les profils freelances toujours en forte demande

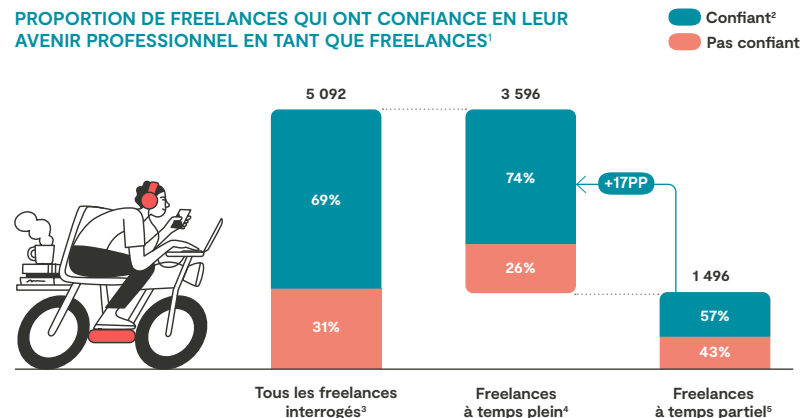
La majorité des freelances européens restent optimistes quant à leur activité et n'envisagent pas d'y mettre un terme dans un avenir proche. Au contraire, ils tirent parti de cette période d'incertitude économique pour renforcer les bases de leur activité et s'assurer un avenir pérenne en tant que freelances.

Les freelances sont confiants quant à l'avenir de leur activité

Les freelances interrogés ont fait part d'une grande confiance quant à l'avenir de leur activité, et ce, en dépit d'un contexte économique incertain. Dans l'ensemble, **69% se sont déclarés confiants quant à la viabilité à long terme de leur activité** – une légère baisse par rapport aux 71% de 2022. Cet optimisme est davantage marqué chez les freelances à temps plein (74%) que chez les freelances à temps partiel (57%). Une différence qui peut s'expliquer non seulement par le fait que les freelances à temps plein ont appris à naviguer avec les hauts et les bas du marché, mais qu'ils sont également mieux armés pour faire face à une conjoncture économique incertaine et en relever les défis.

Les freelances à temps plein sont nettement plus confiants en l'avenir que les freelances à temps partiel.

PROPORTION DE FREELANCES QUI ONT CONFIANCE EN LEUR AVENIR PROFESSIONNEL EN TANT QUE FREELANCES¹



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

69% des freelances ont confiance en leur avenir professionnel à long terme en dépit de l'environnement économique.

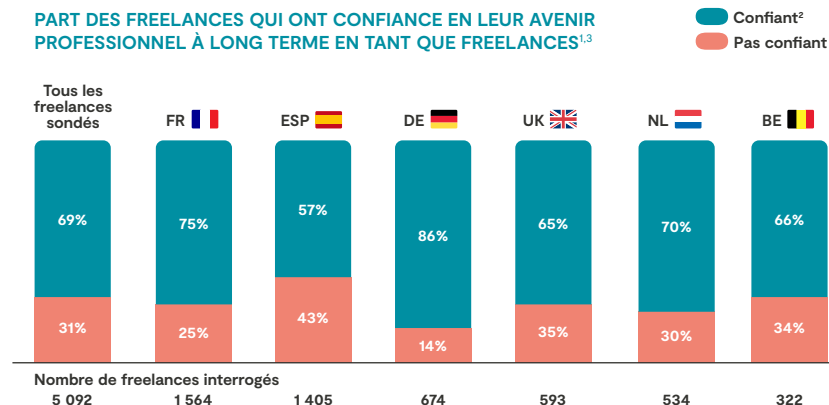
Les freelances à temps plein se montrent plus confiants que les freelances à temps partiel.

Cela dit, le niveau de confiance varie d'un pays à l'autre : **les freelances basés en Allemagne (86% - contre 79% en 2022) et en France (75% - contre 65% en 2022) sont ceux qui affichent les niveaux de confiance les plus élevés.** En Allemagne, cet optimisme est en partie lié aux allègements fiscaux et autres mesures incitatives mis en place par le gouvernement pour soutenir les travailleurs indépendants dans le pays, créant ainsi un contexte plus favorable à la réussite des freelances⁶.

À l'inverse, seulement 57% des freelances basés en Espagne se déclarent confiants quant à l'avenir de leur activité, une baisse significative par rapport aux 69% de 2022. Un sentiment d'incertitude qui peut s'expliquer par l'augmentation des cotisations annuelles des travailleurs indépendants entrée en vigueur début 2023, obligeant ainsi les freelances à augmenter leurs tarifs pour couvrir ces charges supplémentaires.

Tous les pays montrent des niveaux de confiance élevés bien que des écarts peuvent être observés. Le niveau de confiance est plus faible en Espagne et plus élevé en Allemagne.

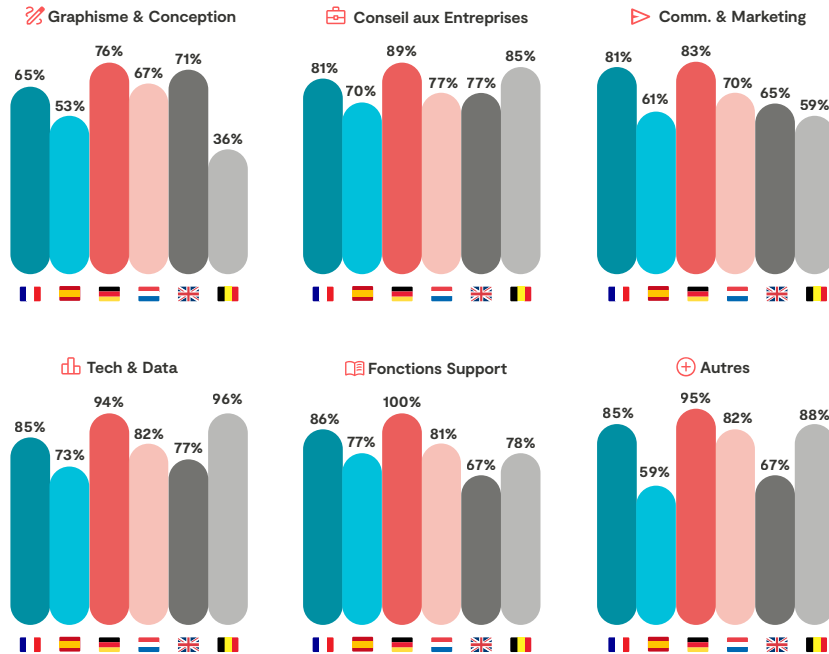
PART DES FREELANCES QUI ONT CONFIANCE EN LEUR AVENIR PROFESSIONNEL À LONG TERME EN TANT QUE FREELANCES^{1,3}



1. Question posée : sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous confiant quant à votre avenir à long terme en tant qu'indépendant ?
 2. Les freelances considérés comme confiants ont répondu "Confiant/neutre", "Très confiant" ou "Extrêmement confiant".
 3. Basé sur la sélection du 1^{er} panel (~5100 répondants)
 4. Basé sur la sélection du 3^e panel (~3600 répondants)
 5. Basé sur la sélection du 2^e panel (~1500 répondants)
 6. How Is The Freelance Revolution Shaping Up In Germany? CEOs Share Their Views. Forbes (March 2023).

La confiance des freelances quant à leur avenir à long terme en tant que freelances, en fonction des secteurs d'activité et des pays :

PART DES FREELANCES QUI ONT CONFIANCE EN LEUR AVENIR PROFESSIONNEL À LONG TERME EN TANT QUE FREELANCES^{1,2}



“ L'AVIS DES CLIENTS
 Cette période d'incertitude économique à l'échelle mondiale n'a pas vraiment modifié notre manière de travailler avec les freelances. Toutefois, nous avons adopté des processus davantage axés sur les réseaux et les projets, ce qui nous permet de collaborer plus efficacement avec des prestataires freelances”.



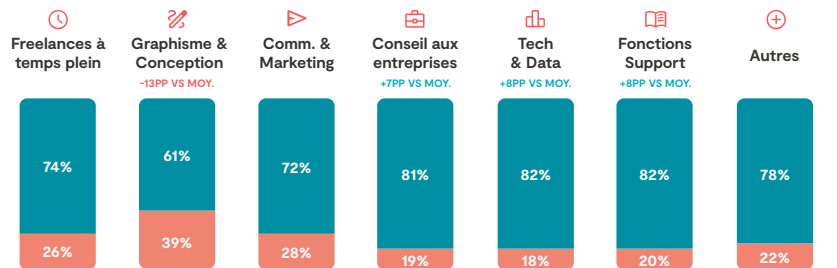
Benjamin Fischer
 Vice-président de l'alliance mondiale et responsable de l'intégration, STADA

Une nuance qui apparaît plus clairement lorsque l'on met en corrélation les réponses avec les catégories de spécialisation des freelances. Nous avons notamment constaté que les freelances **les plus confiants, tous pays confondus, sont ceux qui travaillent dans les secteurs de la tech et des data (82%), des fonctions support (82%) et du conseil aux entreprises (81%)**. À l'inverse, ceux qui sont spécialisés dans le secteur du graphisme et de la conception (61%) affichent un plus grand pessimisme.

Pourquoi une telle différence selon le domaine de spécialisation des freelances ? Cela s'explique notamment par le fait qu'en période de repli économique, les entreprises cherchent davantage à réduire leurs coûts. Les fonds disponibles sont généralement canalisés vers des initiatives porteuses de croissance, tandis que les activités dont les retombées sont moins élevées pour l'entreprise sont mises de côté. Les budgets alloués au marketing, et dont dépendent les projets de graphisme et de conception, sont souvent parmi les premiers à être réduits.

Niveau de confiance des freelances quant à leur avenir à long terme en tant que freelances au sein des différentes catégories d'emploi :

PART DES FREELANCES QUI SE SENTENT CONFIANTS QUANT À LEUR AVENIR À LONG TERME EN TANT QUE FREELANCES^{1,2}



LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES À LA LOUPE

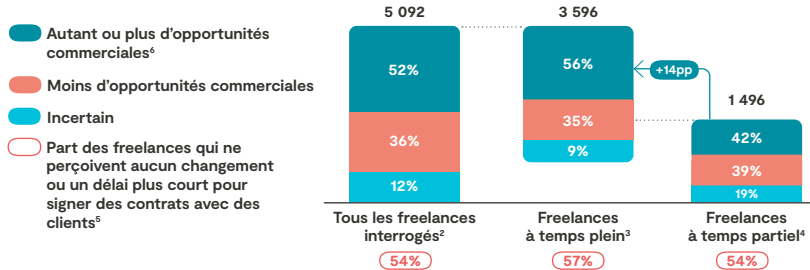
- **Quels sont les métiers les plus recherchés dans les principales catégories professionnelles représentées sur Malt ?**
- ▮ **Tech & Data** : développeur backend, cloud engineer, testeur QA, data scientist
- ▮ **Communication & Marketing** : responsable éditorial, journaliste, rédacteur, expert SEO
- ▮ **Graphisme & Conception** : graphiste, directeur artistique, illustrateur, UI designer
- ▮ **Conseil aux entreprises** : consultant en stratégie, consultant RGPD, cadre de direction, consultant RSE
- ▮ **Fonctions d'appui** : juriste, gestionnaire, chargé de formation, comptable

1. Question posée : sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure vous sentez-vous confiant quant à votre avenir à long terme en tant que freelance ?
 2. Basé sur la sélection du 4^e panel (~3300 répondants)
 3. Les freelances considérés comme confiants ont répondu "Confiant/neutre", "Très confiant" ou "Extrêmement confiant"

56% des freelances à temps plein ont déclaré ne pas subir de ralentissement de leur activité, ce qui signifie que leur charge de travail reste la même, voire a augmenté au cours de l'année écoulée. Les 44% restants expriment une baisse des opportunités commerciales ou ne sont pas sûrs de l'impact de la morosité économique sur leurs activités.

52% des freelances ne perçoivent pas de ralentissement de leur activité ; cette perception est significativement différente entre les freelances à temps plein et à temps partiel.

PART DES FREELANCES QUI ONT UNE IMPRESSION DE RALENTISSEMENT DE LEUR ACTIVITÉ DÙ À L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE¹



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

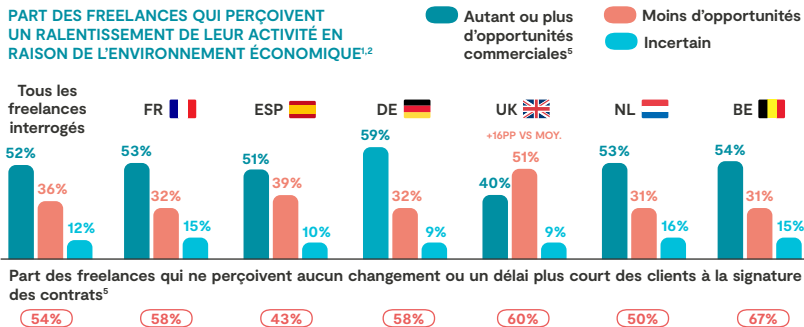
52% des freelances estiment qu'ils ont autant d'opportunités commerciales, voire plus, en dépit de l'environnement économique ; c'est moins le cas pour les freelances à temps partiel (42%).

36% des freelances ont une impression de ralentissement de leur activité, des taux similaires sont observés parmi les freelances à temps partiel et à temps plein.

La majorité (**54%**) des freelances font toujours face au même processus lorsqu'il s'agit de signer des contrats avec les clients.

L'impression de ralentissement est déséquilibrée d'un pays à l'autre, et elle est particulièrement élevée au Royaume-Uni.

PART DES FREELANCES QUI PERÇOIVENT UN RALENTISSEMENT DE LEUR ACTIVITÉ EN RAISON DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE^{1,2}



“ L'AVIS DES CLIENTS Suite à la pandémie de Covid-19, toutes les entreprises ont dû analyser leurs résultats commerciaux et identifier la meilleure manière de maîtriser leurs dépenses fixes. Un contexte propice à l'élaboration de meilleures politiques de recours au travail freelance”.

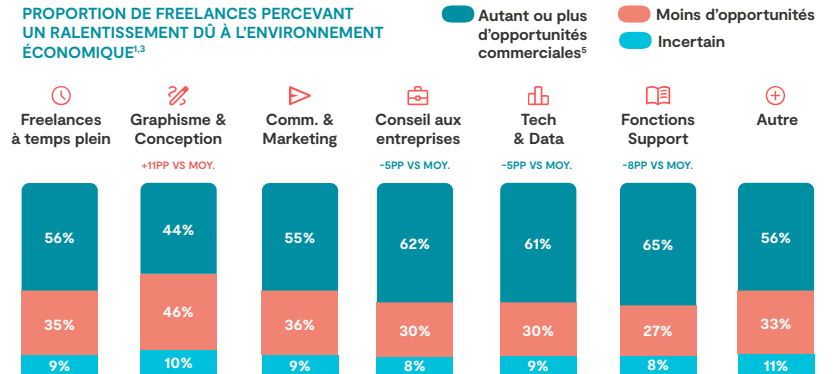


Zora Hadden
Directrice des achats indirects Monde, Coty

Nous constatons d'importantes différences entre les catégories de spécialisation : les freelances à temps plein travaillant dans les fonctions support (64%), le conseil aux entreprises (60%) ainsi que la tech et les data (60%) ont constaté une augmentation de leurs activités, tandis que 46% des freelances à temps plein travaillant dans le secteur du graphisme et de la conception ont vu le nombre de leurs missions baisser. Des chiffres qui expliquent, comme indiqué ci-dessus, pourquoi les freelances opérant dans le secteur du graphisme et de la conception sont les moins confiants quant à la pérennité de leur activité.

Les freelances évoluant dans des fonctions support, le conseil aux entreprises et la technologie et les datas ont une faible impression de ralentissement, en comparaison aux freelances évoluant dans le domaine de l'art et du design.

PROPORTION DE FREELANCES PERÇOIVANT UN RALENTISSEMENT DÙ À L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE^{1,3}



Part des freelances qui ne perçoivent aucun changement ou un délai plus court des clients à la signature des contrats



1. Question posée : avez-vous constaté un ralentissement de votre activité en raison de l'environnement économique ?
 2. Basé sur le 1^{er} panel de sélection (~5100 répondants)
 3. Basé sur le 3^e panel de sélection (~3600 répondants)
 4. Basé sur le 4^e panel de sélection (~1500 répondants)
 5. Question posée : sur une échelle de 1 à 5, que pensez-vous du temps nécessaire aux clients pour signer ou approuver un contrat de projet ?
 6. Les personnes interrogées incluses dans ce groupe ont répondu "Mêmes opportunités commerciales" ou "Plus d'opportunités commerciales"

Les freelances ne sont pas en quête des garanties offertes par un CDI

L'enquête a révélé que **seulement 10% des freelances sont en recherche active d'un emploi traditionnel à temps plein**, tandis que 28% hésitent quant à la voie à suivre. À l'inverse, 62% des freelances interrogés, tous pays et toutes catégories professionnelles confondus, ont déclaré ne pas envisager le salariat à l'heure actuelle – une légère baisse par rapport aux 68% de 2021, qui peut être liée à la conjoncture économique incertaine.

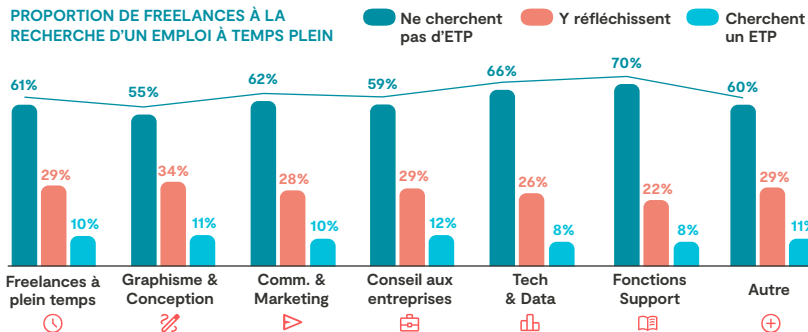
“ Notre intention n'est pas de remplacer nos collaborateurs par des freelances, mais de pouvoir faire appel à des profils spécialisés quand et où nous le souhaitons. Pour nous, il s'agit de créer un modèle de complémentarité entre nos effectifs internes et externes car nous pensons que nos collaborateurs peuvent eux aussi tirer parti de cette contribution "extérieure" ”.



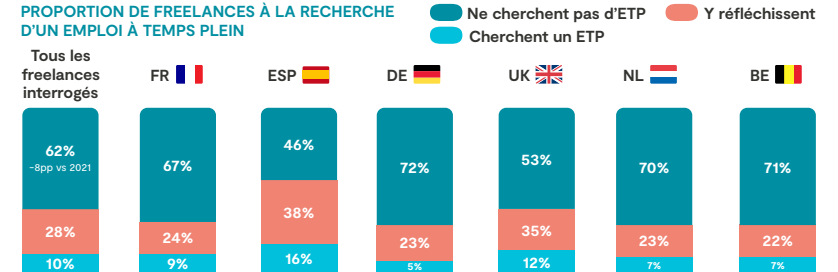
Ambroise de Boisriou
 Directeur des ressources humaines de la division
 Power Systems & Services chez Schneider Electric

Des tendances qui restent relativement stables dans les différentes catégories professionnelles, à l'exception des freelances actifs dans le secteur du graphisme et de la conception, dont 45% se sont déclarés intéressés par la possibilité d'un emploi en CDI (même si certains ne font que l'envisager pour le moment).

90% des freelances ne sont pas activement à la recherche d'un emploi salarié à temps plein.



L'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique affichent les taux les plus élevés de freelances qui ne recherchent pas activement un poste salarié.

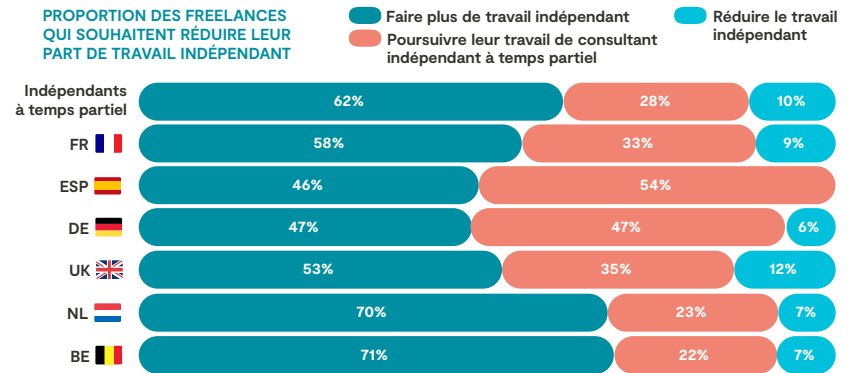


Autre indicateur de l'attrait croissant pour le freelancing à long terme, **50% des freelances à temps partiel interrogés ont exprimé la volonté de travailler davantage à leur compte à l'avenir**, contre 44% qui prévoient de maintenir leur charge de travail freelance au même niveau, et seulement 6% qui prévoient de réduire leur activité. Malgré quelques différences d'un pays à l'autre, les perspectives à long terme sont plutôt positives pour le freelancing, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

67,5% des personnes interrogées déclarent être devenues freelance du fait d'une motivation personnelle, et non dû à des facteurs externes. Il s'agit là d'un autre indicateur important de l'attrait croissant du freelancing : il s'agit d'une carrière choisie.

Bien que ce pourcentage varie dans une certaine mesure d'un pays à l'autre – **63%** pour le Royaume-Uni, **64%** pour l'Espagne, **65%** pour la France, **74%** pour l'Allemagne, et jusqu'à **77%** pour les Pays-Bas et la Belgique – les données montrent résolument que la majorité des freelances choisissent de quitter un emploi à temps plein et de poursuivre une carrière indépendante du fait d'une motivation intrinsèque.

Seuls 6% des freelances à temps partiel souhaitent avoir moins de travail indépendant pour se concentrer sur leur emploi à temps plein.

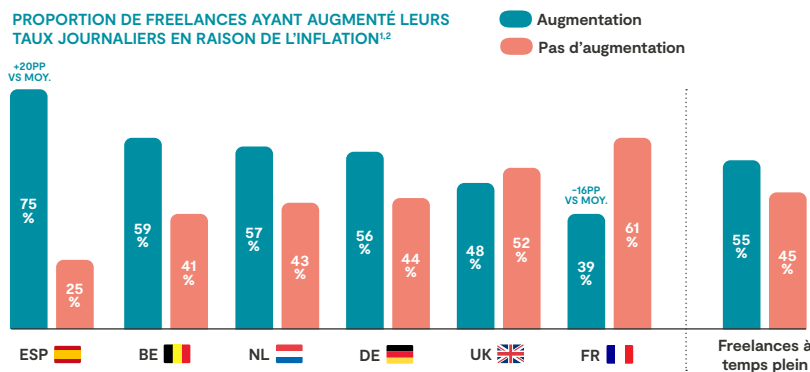


Le freelancing est rentable dans un contexte économique difficile

Les freelances présentent un avantage concurrentiel indéniable sur le marché car ils fournissent leurs services à prix compétitifs compte-tenu de leurs expertises tout en offrant davantage de flexibilité. Les clients peuvent compter sur eux sur le long terme pour obtenir des services de haute qualité, ce qui s'avère particulièrement intéressant dans un contexte où de nombreuses entreprises ont à cœur de maîtriser leurs budgets tout en collaborant avec les meilleurs talents.

Même si plus de la moitié (55%) des freelances à temps plein ont augmenté leurs tarifs au cours de l'année écoulée pour faire face à la pression inflationniste, ils parviennent à rester compétitifs par rapport aux employés à temps plein grâce à leur expertise et à leur perfectionnement constant.

55% des freelances à temps plein ont aligné leurs taux journaliers sur l'inflation ; ajustements élevés en Espagne contre aucun changement en France.



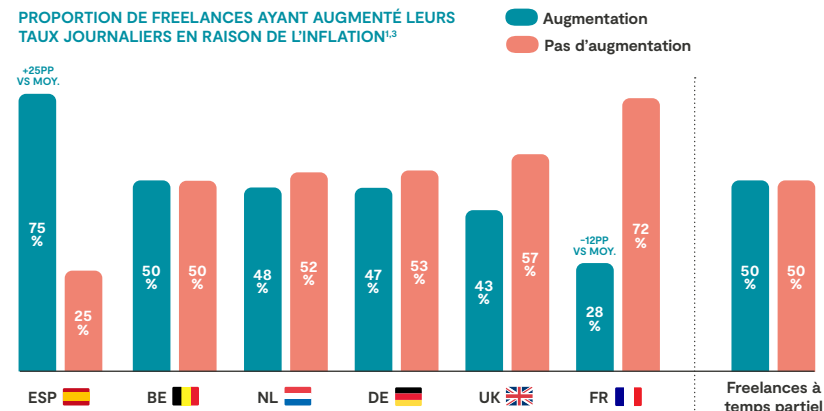
Cette augmentation des tarifs a été particulièrement marquée en Espagne, où 75% des freelances à temps plein y ont eu recours, contre seulement 39% en France et 56% en Allemagne. Cela peut notamment s'expliquer par le fait que les freelances espagnols ont toujours pratiqué des prix inférieurs à la moyenne.

Nous avons constaté une tendance similaire chez les freelances à temps partiel. En effet, dans l'ensemble des pays européens, les freelances à temps partiel ayant décidé d'augmenter leurs tarifs ont été à peu près aussi nombreux que ceux qui ont renoncé. Là encore, l'Espagne est le pays qui a enregistré le plus de hausses tarifaires (72%).

1. Question posée : avez-vous augmenté votre taux journalier en raison de l'inflation ?
 2. Basé sur le 3^e panel de sélection (~3 600 répondants)
 3. Basé sur le 2^e panel de sélection (~1 500 répondants)

Néanmoins, les freelances à temps partiel semblent moins disposés à augmenter leurs tarifs que leurs homologues à temps plein. Cela peut s'expliquer par leur sensibilité aux prix ou la crainte que la demande d'une compensation supérieure ne mette en péril une source de revenus complémentaires.

50% des freelances qui travaillent à temps partiel ont même aligné leurs taux journaliers sur l'inflation avec des ajustements importants en Espagne contre aucun changement en France.



L'AVIS DU FREELANCE

“ J'ai augmenté mon taux journalier au cours de l'année passée pour un certain nombre de raisons. Entre autres à cause de l'inflation. Mais c'est aussi et surtout car je justifie plus d'expérience en tant que freelance. Avec de l'expérience, on gagne en crédibilité et en confiance auprès des clients. Maintenant que je reçois plus de demandes de projets, le fait de donner la priorité aux clients qui sont prêts à payer des tarifs plus élevés a naturellement fait évoluer mes tarifs journaliers à la hausse”.



Sara Arévalo,
 Consultante en comptabilité et fiscalité (Espagne)



2

Les motivations
des freelances
pour réussir

Des freelances pleinement impliqués dans la réussite de leurs clients

Le statut d'indépendant présente de nombreux avantages, notamment la flexibilité de choisir avec qui, sur quoi et où travailler, et la possibilité de faire fluctuer sa charge de travail afin d'atteindre ses objectifs financiers, de satisfaire ses ambitions professionnelles, etc. **Bien que ces avantages puissent sembler très individualistes par nature, les résultats de l'enquête ont révélé que les freelances se soucient avant tout d'une chose : leurs clients.**

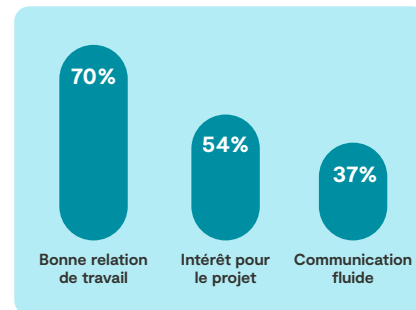
Les freelances cherchent à nouer des relations durables avec leurs clients

À la question de ce qui les motiverait le plus à collaborer avec le même client sur plusieurs projets à long terme, **70% des freelances ont déclaré que le maintien d'une bonne relation de travail constituait le facteur le plus important.** Viennent ensuite "l'intérêt pour les projets sur lesquels ils travaillent" (54%) et "la garantie d'un accompagnement et d'un suivi tout au long de la mission" (37%).

Nous avons également constaté que **54% des freelances à temps plein sur Malt ont réalisé plus d'un projet avec le même client sur une période de deux ans -**

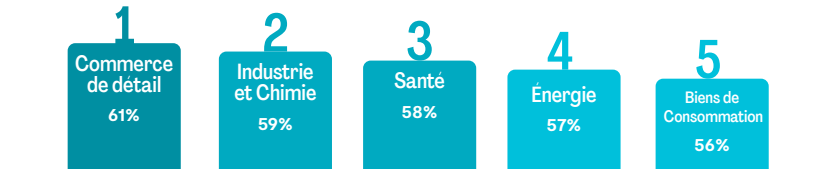
Les freelances valorisent une bonne relation de travail, l'intérêt du projet et une communication régulière lorsqu'ils collaborent avec des clients.

LES MOTIVATIONS POUR CONTINUER À TRAVAILLER AVEC LE MÊME CLIENT SUR DIFFÉRENTS PROJETS, SUR UNE LONGUE PÉRIODE^{1,2}



un chiffre commun à toutes les catégories professionnelles. Cela montre à quel point les freelances sont devenus essentiels pour les entreprises, et ne constituent plus des partenaires ponctuels ou à court terme. **On estime même que dans 50% des cas, les entreprises sont amenées à refaire appel au même freelance.**

Les données de Malt révèlent que les taux de recours répétés les plus élevés sont dans les secteurs :



“ Nous engageons souvent des freelances pour nous aider à répondre à des besoins immédiats - et souvent imprévus - à court terme. Cependant, certains freelances de notre équipe travaillent avec nous depuis plus d'un an, et ces collaborations ont été tout aussi efficaces”.



Amador Nieto
Chief Technical Officer, Decathlon (Espagne)

- 25% Apprentissage de nouvelles compétences
- 21% Intérêt pour le secteur d'activité du client
- 20% Alignement sur les valeurs du client
- 18% Briefings clairs
- 13% Compréhension de la stratégie du client
- 12% Possibilité d'augmenter le nombre d'heures facturables
- 11% Culture du "test and learn"
- 8% Travail en personne



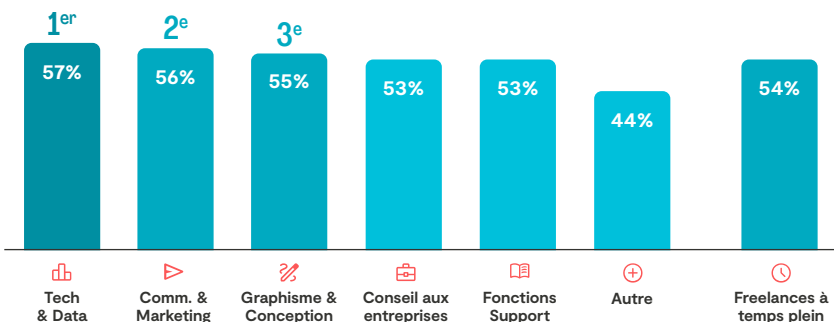
1. Question posée : quels sont les facteurs qui vous inciteraient le plus à continuer à travailler avec le même client sur différents types de projets et/ou des projets plus importants sur une plus longue période ?
2. Basé sur la sélection du 3ème panel (~3600 répondants)

Nous avons également constaté que les freelances qui laissaient à leurs clients une évaluation positive à l'issue du projet étaient plus susceptibles de travailler à nouveau avec eux à l'avenir.

Toutefois, le fait de refaire appel à un freelance ne se limite pas à l'établissement d'une relation de travail positive. Lors de nos entretiens avec des représentants d'entreprises qui collaborent régulièrement avec des freelances, nous avons constaté que, parfois, l'implication de prestataires extérieurs permet seulement de répondre à des besoins spécifiques à court terme, et non de couvrir des besoins dans la durée. De même, certains freelances préfèrent travailler avec différents clients sur divers projets. De plus, même si un projet initial se déroule bien, il se peut que la collaboration ne soit pas renouvelée instantanément et qu'il faille attendre plusieurs années avant qu'elle ne se concrétise.

54% des freelances effectuent plus d'une mission avec la même organisation en l'espace de 2 ans.

PROPORTION DE FREELANCES EFFECTUANT PLUS D'UNE MISSION AVEC LA MÊME ORGANISATION EN L'ESPACE DE 2 ANS



Un parcours parfois semé d'embûches

Bien qu'il soit souhaitable que chaque mission se déroule correctement, certains facteurs peuvent dissuader les freelances de collaborer à nouveau avec un même client, notamment en cas :

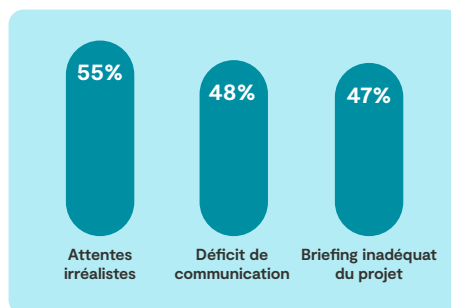
1. d'attentes irréalistes par rapport à un projet (55%)
2. d'un manque de communication claire et transparente (48%)
3. d'absence de briefing adéquat au démarrage d'une mission (47%)

Des éléments qui rendent plus difficile l'établissement d'une relation de travail sur le long terme et qui peuvent amener les freelances à mettre un terme à la relation après l'achèvement d'un projet.

De plus, ces facteurs peuvent empêcher les entreprises de se constituer une base de freelances fiable pour de futurs projets. Mais cela n'est pas une fatalité. L'essentiel est de préparer minutieusement chaque mission et de rester disponible pour accompagner le freelance du début à la fin du projet.

Principaux obstacles à une collaboration réussie entre freelances et clients

OBSTACLES À DES COLLABORATIONS RÉUSSIES AVEC LES CLIENTS^{1,2}



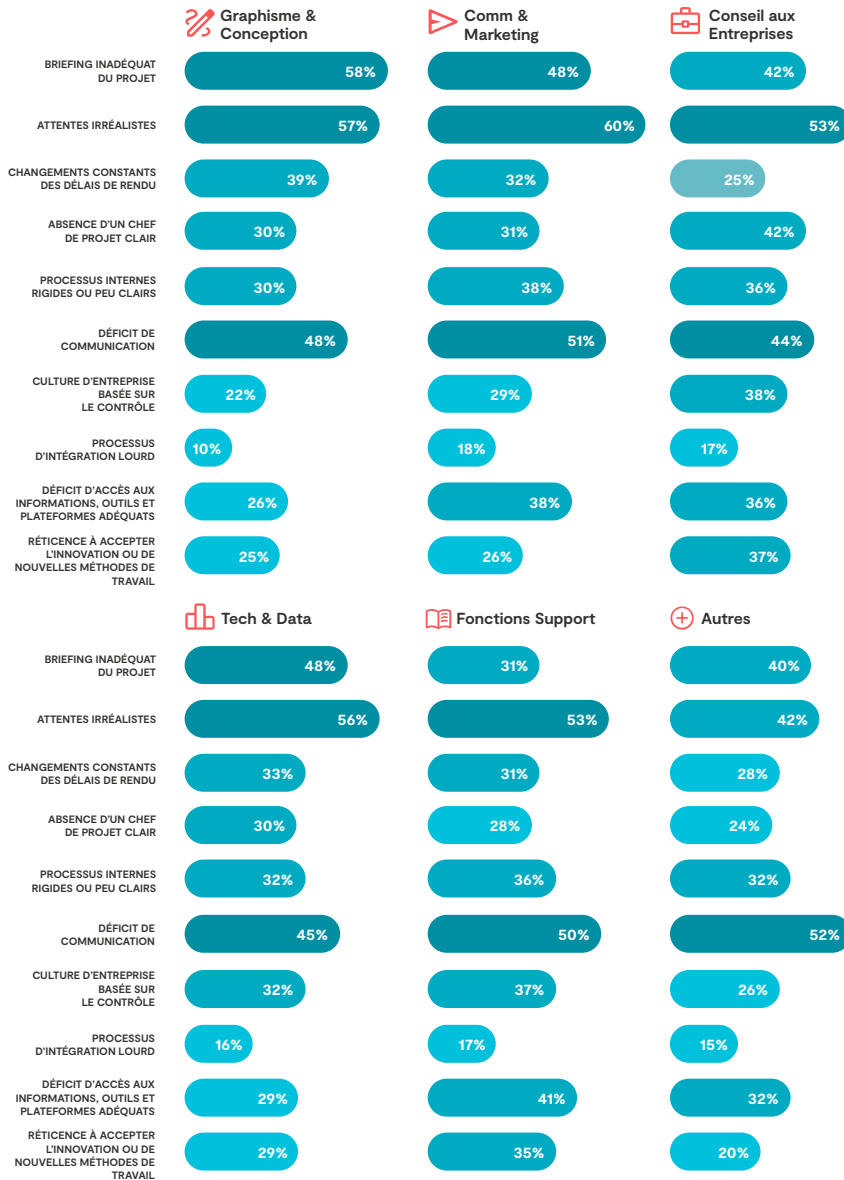
- 35% Processus internes rigides ou peu clairs
- 33% Déficit d'accès aux outils appropriés
- 33% Absence d'un chef de projet clairement défini
- 32% Changements constants des délais de rendu

- 31% Culture d'entreprise basée sur le contrôle
- 19% Difficulté à accepter l'innovation ou de nouvelles méthodes de travail
- 16% Processus d'intégration lourd

1. Focus sur les entreprises clientes, tous pays confondus. Source : Malt Analysis
 2. Question posée : Quels sont les principaux obstacles auxquels les freelances et les clients doivent faire face ? QCM avec 10 réponses.
 3 Basé sur la sélection du 3ème panel (~3 600 répondants)



Obstacles à une collaboration réussie avec les clients^{1,2}



“ L'AVIS DES CLIENTS
 Nous évoluons désormais vers une "vision globale des talents" lorsqu'il s'agit de recruter des ressources à temps plein et externes. Cette approche gagne du terrain, ce qui est positif pour les freelances”.

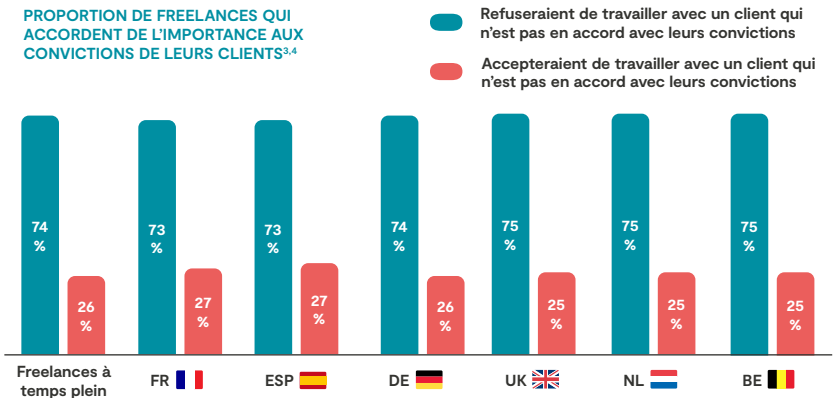


Jan Van Acoleyen,
 Human Capital Leader, Proximus

Les freelances favorisent des projets qui correspondent à leurs valeurs et centres d'intérêt

Le saviez-vous ? **74%** des freelances à temps plein sont prêts à refuser une mission si elle concerne un projet ou un client qui ne correspond pas à leurs valeurs. En effet, les freelances ont cette liberté de choisir et de déterminer les projets qui leur apportent le plus de satisfaction dans leur travail.

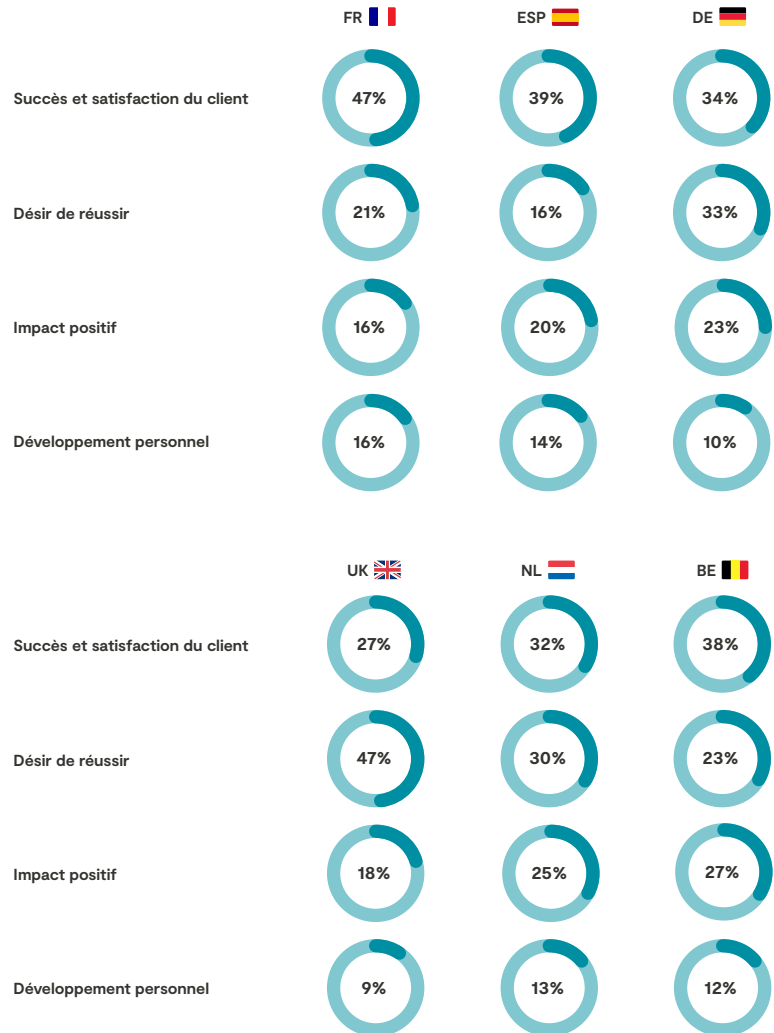
74% des freelances à temps plein refuseraient de travailler avec un client qui n'est pas en phase avec leurs valeurs.



1. Question posée : quels sont les facteurs qui vous inciteraient le plus à continuer à travailler avec le même client sur différents types de projets et/ou des projets plus importants sur la durée ?
 2. Basé sur la sélection du 4^e panel (~3 000 répondants)
 3. Question posée : refuseriez-vous de travailler avec une entreprise qui n'est pas d'accord avec vos propres convictions, opinions et valeurs ?
 4. Basé sur la sélection du 3^e panel (~3 600 répondants)

Lorsqu'ils travaillent sur un projet, les freelances à temps plein sont motivés par la satisfaction du client et le désir de réussir.

FACTEURS QUI FAVORISENT LE PLUS LA RÉUSSITE DES PROJETS DU DÉBUT À LA FIN





3

Évolution des
compétences : pourquoi
les entreprises
font-elles appel à
des freelances ?

Les freelances sont de véritables catalyseurs du changement

Désormais, les freelances sont davantage recherchés pour leur expertise et leurs compétences novatrices – des atouts qui font d'eux des partenaires inestimables pour les entreprises – que pour combler des manques de ressources en interne, comme cela a pu être le cas par le passé.

Une évolution qui a fait des freelances de véritables catalyseurs du changement. Les entreprises attendent d'eux qu'ils remettent en question leurs idées et leur apportent de nouvelles perspectives. De nouvelles responsabilités qui s'accompagnent, pour rester compétitifs sur le marché, d'une capacité à anticiper et à mettre en œuvre les besoins des clients, qui évoluent rapidement, et à acquérir des compétences intersectorielles.

Les compétences disruptives des freelances leur permettent de garder une longueur d'avance sur les besoins des clients

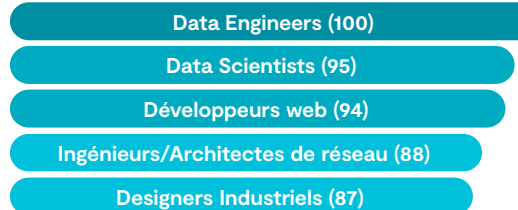
COMPRENDRE LES ÉLÉMENTS CLÉS

● **Skill Disruption Index.** En appliquant le Skill Disruption Index – (SDI) du BCG (outil permettant de mesurer l'évolution des compétences requises pour 680 métiers dans différents secteurs entre 2016 et 2021, du "moins impacté" (0) au "plus impacté" (100)) aux freelances inscrits sur Malt, nous avons constaté que ceux-ci proposaient principalement des services dans les catégories professionnelles les plus touchées.

Par exemple, alors que le score moyen des fonctions répertoriées dans le SDI est de 57, le score moyen des fonctions occupées par les freelances sur Malt est de 71 (sur la base des informations figurant sur les profils des comptes analysés) – soit 25% de plus que la moyenne du SDI. Cela signifie que les freelances sur Malt disposent des compétences nécessaires pour permettre aux entreprises de faire face aux enjeux actuels.

Nous pouvons même aller plus loin et constater que seulement 3% des métiers figurant dans le SDI présentent un score de 80 ou plus, alors que ce chiffre atteint les 30% chez les profils Malt.

Parmi les profils hautement impactés, nous dénombrons notamment :



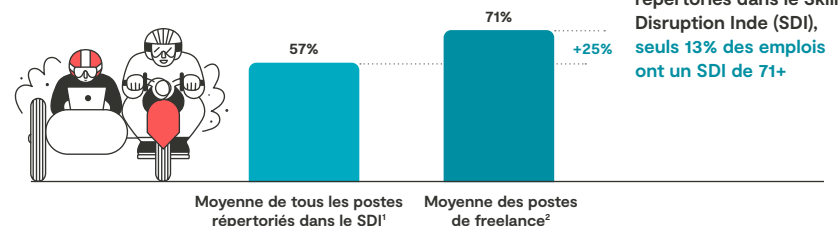
Les freelances actifs dans les métiers les plus impactés ont généré près de la moitié (46%) de la valeur des projets sur Malt au premier semestre 2023. Une tendance soutenue principalement par les professions de l'industrie des biens de consommation, du conseil, de l'énergie et du secteur public – représentant 59% du montant total des missions au premier semestre 2023 – et par une croissance constante dans l'ensemble des catégories professionnelles : fonctions support (161%), tech et data (90%), conseil aux entreprises (87%), marketing et communication (73%), et graphisme et conception (32%).

Des chiffres alarmants, qui peuvent laisser penser que les freelances sont en position de vulnérabilité car ils occupent des fonctions dans les secteurs les plus impactés – et donc, les plus à risque. Cependant, nous constatons que plus de la moitié (55%) des freelances ont pu augmenter leurs tarifs malgré une conjoncture économique incertaine, et que très peu d'entre eux (env. 10%) sont en recherche active de CDI, ce qui semble pointer vers une situation inverse : les freelances voient en fait dans ce bouleversement un avantage concurrentiel.

Car les freelances sont non seulement compétents dans des métiers hautement impactés, mais aussi, comme vous le verrez ci-dessous, prompts à se former pour rester compétitifs sur le marché, ce qui les place en position favorable pour devenir les champions du changement et de la transformation numérique actuels.

Les freelances occupent des emplois qui sont 25% plus impactés que la moyenne du marché.

COMPARAISON DU SKILL DISRUPTION INDEX (2022)

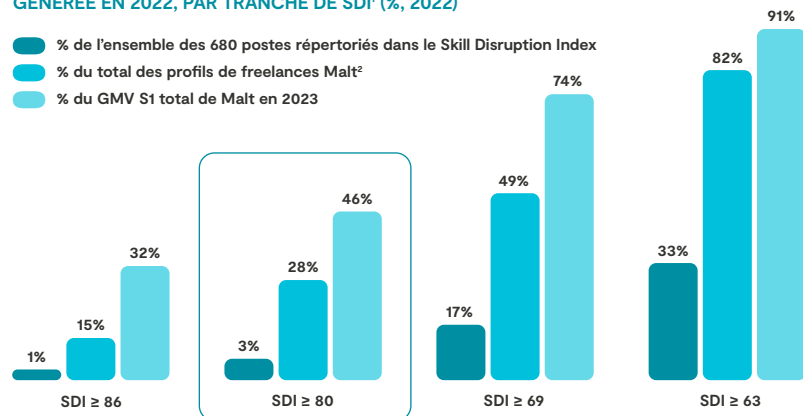


1. Skill Disruption Index

2. Moyenne des 679 postes répertoriés dans l'étude "Shifted Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce" de mai 2022, réalisée par le BCG, le Burning Glass Institute et le Emsi Burning Glass.

Les freelances inscrits sur Malt proposent principalement des services dans les métiers les plus impactés.

COMPARAISON PARTAGÉE ENTRE LES EMPLOIS DU MARCHÉ ET LES PROFILS DES FREELANCES MALT CONTRE LA GMV³ MALT GÉNÉRÉE EN 2022, PAR TRANCHE DE SDI¹ (% , 2022)



Les freelances se considèrent comme plus compétents que leurs clients

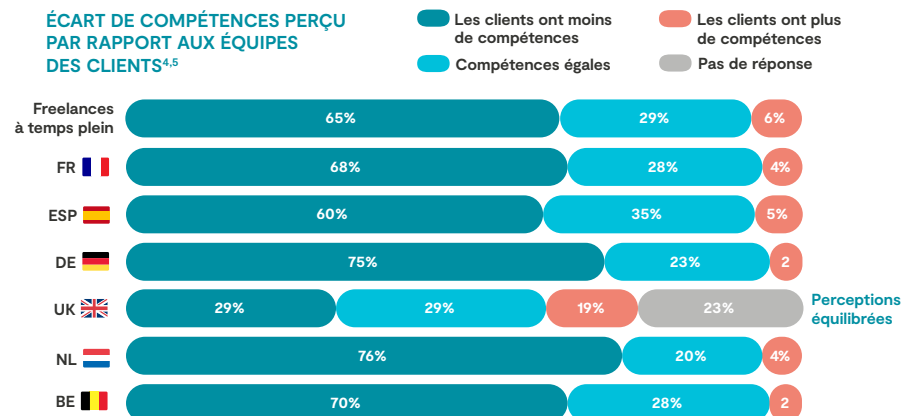
Désormais, les freelances ne se contentent plus de se tenir informés des dernières tendances commerciales et de l'évolution des besoins des clients, ils prennent également l'initiative d'acquérir de nouvelles compétences pour rester compétitifs sur un marché en constante évolution.

Ainsi, d'après les données Malt, **53% des freelances actifs sur la plateforme ont ajouté au moins une nouvelle compétence ou certification à leur profil** dans l'année qui a suivi leur inscription sur Malt. Une tendance particulièrement marquée dans les fonctions d'intégrateur web, de cloud engineer, d'expert en cybersécurité, de développeur front-end, de consultant analytique, de consultant RGPD, de rédacteur web et de scrum master.

Cette volonté d'acquérir de nouvelles compétences peut expliquer pourquoi **64% des freelances à temps plein estiment être plus compétents que leurs clients ou les équipes de leurs clients**, et ce, particulièrement aux Pays-Bas (76%) et en Allemagne (75%). Seul le Royaume-Uni compte une part égale de freelances estimant présenter un niveau de compétence supérieur, égal ou inférieur à leurs clients.

Dans le même temps, la majorité des freelances à temps plein (64%) estiment avoir des compétences plus spécifiques que leurs clients, sauf au Royaume-Uni où ces perceptions sont plus équilibrées.

ÉCART DE COMPÉTENCES PERÇU PAR RAPPORT AUX ÉQUIPES DES CLIENTS^{4,5}



Cette perception des écarts de compétences entre clients et freelances dépend du type d'entreprises mandataires. **Dans l'ensemble des pays où Malt est présent, les freelances à temps plein ont déclaré travailler 51% de leur temps avec des petites entreprises** (250 salariés ou moins), 25% de leur temps avec des entreprises de taille moyenne (250 à 5 000 salariés) et 24% de leur temps avec des grandes entreprises (5 000 salariés ou plus).

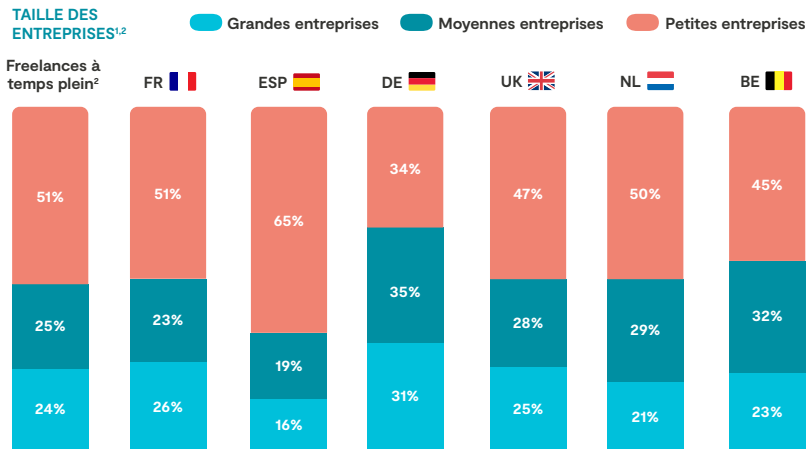
Un changement notable par rapport à 2022. **L'intérêt des freelances pour les grandes entreprises a augmenté de manière significative en France (passant de 15 à 26%), en Espagne (de 5 à 16%) et en Allemagne (de 20 à 31%).** Mais ces augmentations ne sont pas une surprise. À vrai dire, elles sont le reflet d'un changement d'approche au sein des grandes entreprises. Comme nous l'ont expliqué différents représentants, les grandes entreprises commencent enfin à repenser la manière dont tirer parti des talents freelances, de leurs compétences et de leur expertise de manière stratégique afin d'accélérer l'innovation.

Alors pourquoi le manque perçu de compétences varie-t-il selon la taille de l'entreprise ? D'une part, les petites entreprises ne disposent pas forcément des budgets nécessaires pour investir dans des profils spécialisés et préfèrent donc se tourner vers les freelances pour combler rapidement leurs lacunes en matière de compétences. **D'autre part, les grandes entreprises et les multinationales disposent généralement de plus de ressources en interne dans lesquelles puiser avant de devoir faire appel à des prestataires extérieurs, et peuvent donc opérer de manière plus stratégique dans leur recours aux freelances.**

1. Skill Disruption Index
 2. Basé sur les profils des freelances, pondéré par le % de profils par poste sur le total des profils des freelances Malt. Remarque : tous les % affichés sont cumulés.
 3. Growth Merchandise Value | Source: Malt, Burning Glass Institute, BCG Analysis

4. Question posée : sur une échelle de 1 à 5, comment percevez-vous l'écart de compétences entre vous et les équipes de clients avec lesquelles vous travaillez ?
 5. Basé sur la sélection du 3^e panel (~3 600 répondants)

Les freelances travaillent sur une grande variété de missions, partageant leur temps entre des entreprises de toutes tailles.

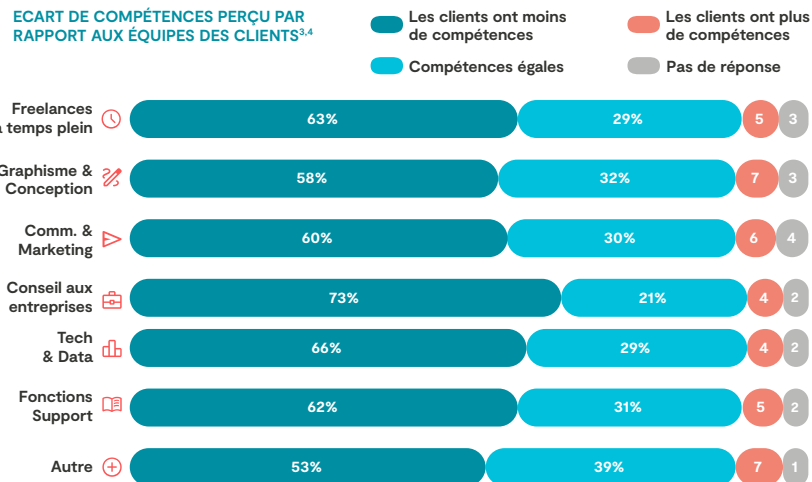


Enfin, le manque perçu de compétences dépend fortement de la catégorie professionnelle, les freelances à temps plein travaillant dans les domaines du conseil aux entreprises (73%) et de la tech et des data (66%) déclarant posséder un niveau de compétences supérieur à celui de leurs clients, tandis que ceux actifs dans le graphisme et la conception (58%) se montrent plus réservés dans leurs réponses. Une attitude qui peut aussi être le résultat d'un certain pessimisme chez les freelances opérant dans ce secteur quant à l'avenir de leur activité.



1. Question posée : en 2022, quel pourcentage de vos projets a été réalisé avec des petites entreprises (moins de 250 employés), des moyennes entreprises (250-5 000) et des grandes entreprises (5 000 employés et plus) ?
 2. Basé sur la sélection du 3^e panel (~3 600 répondants)

Les consultants en entreprises et dans le domaine de la technologie et des datas estiment avoir des compétences plus spécifiques que leurs clients en comparaison avec d'autres catégories d'emploi.



“ L'AVIS DES CLIENTS
 Les freelances contribuent également à améliorer les compétences de nos collaborateurs et collaboratrices. Nous faisons appel à des freelances davantage pour leurs compétences novatrices que pour répondre à des besoins de main-d'œuvre. C'est pour les métiers où les compétences évoluent le plus que nous avons recours à des freelances”.



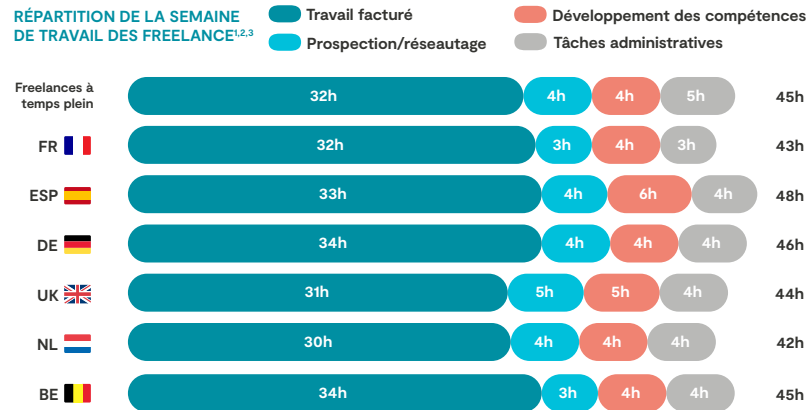
Philipp Niemann,
 Responsable du service numérique,
 Hella Gutmann

3. Question posée : sur une échelle de 1 à 5, comment percevez-vous l'écart de compétences entre vous et les équipes de clients avec lesquelles vous travaillez ?
 4. Basé sur la 4^e sélection du panel (~3 300 répondants)

Les freelances sont souvent les premiers à acquérir de nouvelles compétences

Les freelances à temps plein consacrent en moyenne quatre heures par semaine au renforcement et à l'acquisition de nouvelles compétences. En examinant les données relatives à différentes catégories professionnelles, nous avons constaté que les freelances à temps plein travaillant dans des domaines tels que le graphisme et la conception ou la tech et des data consacraient davantage de temps au perfectionnement de leurs compétences, en moyenne cinq heures par semaine. Pour les freelances actifs dans le secteur du graphisme et de la conception, il s'agit probablement d'un moyen d'élargir leurs compétences et de diversifier leur gamme de services dans un contexte de travail devenu plus difficile. Tandis que pour les freelances opérant dans le domaine de la tech et des data, le renforcement continu des compétences constitue souvent un moyen proactif de conserver un avantage concurrentiel en acquérant de l'expérience pratique dans les dernières tendances, innovations et technologies qui façonnent le monde de l'entreprise.

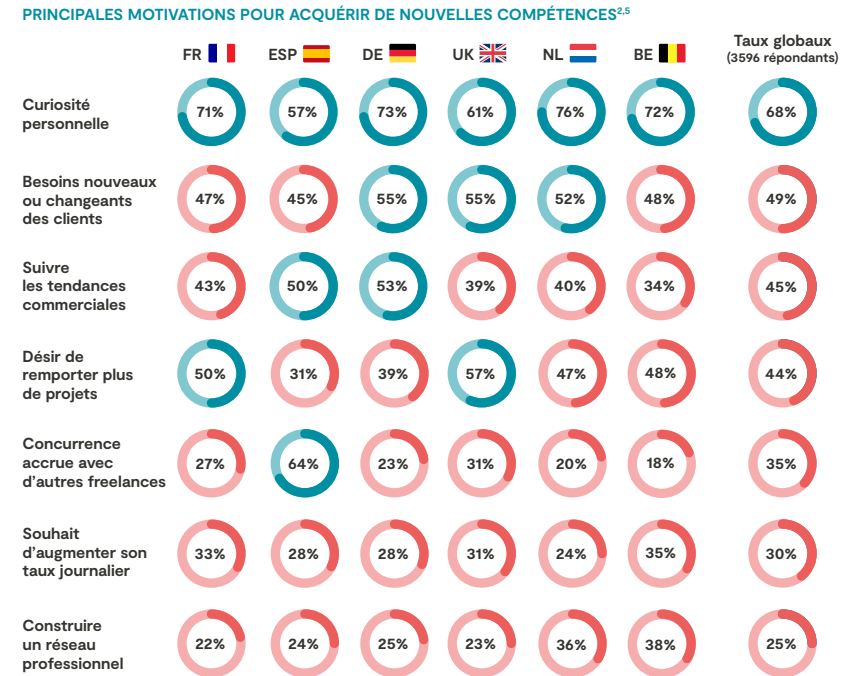
Pour conserver leur avantage concurrentiel, les freelances à temps plein ont tendance à se former 4 à 6 heures par semaine.



Pourquoi les freelances acquièrent-ils de nouvelles compétences ?

Sur l'ensemble des pays couverts par l'enquête, 68% des freelances ont déclaré acquérir de nouvelles compétences par "curiosité personnelle", 49% pour "se tenir au courant de l'évolution des besoins des clients", 45% pour "rester au fait des tendances commerciales" et 44% pour "décrocher davantage de missions" (44%).

La motivation des freelances à acquérir de nouvelles compétences diffère selon les pays :



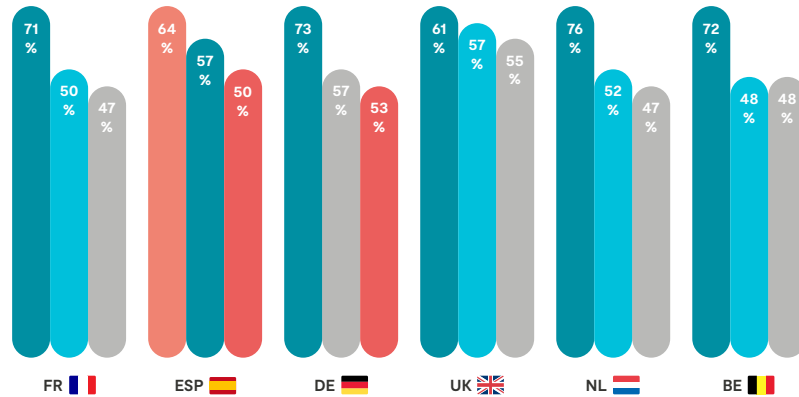
Toutefois, lorsque l'on examine les données par pays, on constate plusieurs nuances importantes. Tout d'abord, seuls les freelances basés en Espagne ont placé la curiosité personnelle en deuxième position, derrière "l'augmentation de la concurrence avec d'autres freelances". Il convient d'ailleurs de noter que l'Espagne est le seul pays où ce désir d'accroître sa propre compétitivité a été classé parmi les trois principaux facteurs d'incitation au renforcement des compétences.

1. Quatre réponses pour : Par semaine A) Nombre total d'heures de travail ; B) Nombre total d'heures consacrées à la prospection ; C) Nombre total d'heures consacrées à l'amélioration des compétences, à la formation et aux stages ; D) Nombre total d'heures consacrées aux tâches administratives.
 2. Basé sur la 3^e sélection du panel (~3 500 répondants)
 3. Les valeurs exceptionnelles ont été exclues : heures de travail > 70 ou < 10, temps consacré à la prospection : > 20 heures, aux tâches administratives : > 20 heures, à la formation : > 20 heures.
 4. Basé sur la 4^e sélection du panel (~3 300 répondants)
 5. Réponse à la question : Quelle est votre motivation pour acquérir de nouvelles compétences ? Question à choix multiples (7).

La curiosité personnelle figure parmi les 3 principales motivations pour acquérir de nouvelles compétences dans tous les pays.

LES 3 PRINCIPALES MOTIVATIONS POUR ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES POUR LES FREELANCES À TEMPS PLEIN SELON LES PAYS^{1,2}

- Curiosité personnelle
- Désir de remporter plus de projets
- Besoins nouveaux ou changeants des clients
- Concurrence accrue avec d'autres freelances
- Suivre les tendances commerciales



Des résultats qui révèlent une tendance plutôt inattendue chez les freelances et leurs parcours d'apprentissage et de développement des compétences. En effet, n'étant pas tenus (par un employeur ou autre) de suivre un parcours de formation spécifique lié à leurs fonctions, les freelances ont la liberté d'assimiler autant de connaissances qu'ils le souhaitent, selon leurs propres conditions. En d'autres termes, s'ils veulent acquérir de nouvelles compétences, ce n'est pas parce qu'ils y sont obligés, mais plutôt parce qu'ils en ont envie - que ce soit directement pour leur activité en tant que freelance ou simplement parce qu'ils sont désireux d'élargir leurs domaines d'expertise.

Dans de telles conditions, il n'est pas surprenant que des motivations d'ordre plus opérationnel, telles que "le désir d'augmenter ses tarifs journaliers" ou "le souhait d'étendre son réseau professionnel", soient classées en bas de l'échelle.

1. Question posée : Qu'est-ce qui vous motive à apprendre de nouvelles compétences ?
 2. Basé sur la sélection du 3^e panel (~3 600 répondants)





4

Quelles sont
les caractéristiques
des freelances
européens ?

Les freelances présentent de nombreux avantages pour les entreprises

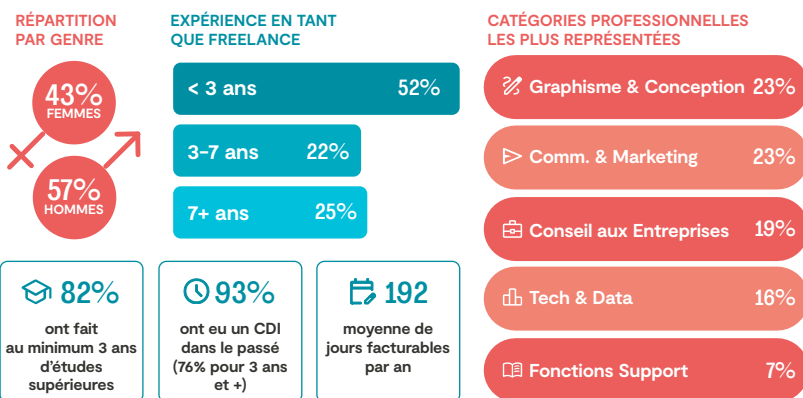
Les freelances sur Malt sont des professionnels chevronnés, des experts dans leur domaine qui ont choisi de sortir des schémas traditionnels de l'emploi pour prendre leur destin professionnel en main.

En nous basant sur les réponses des freelances interrogés, voici quelques-unes des caractéristiques que nous avons pu identifier : ils sont qualifiés et plus des $\frac{3}{4}$ d'entre eux sont diplômés du supérieur (82%), **presque tous possèdent de l'expérience à temps plein (93%)**, et près de la moitié sont à leur compte depuis trois ans ou plus (47%).

C'est pourquoi **nous devons absolument sortir de ces perceptions faussées selon lesquelles les freelances seraient peu expérimentés** ou tâteraient simplement le terrain du freelancing avec l'espoir de décrocher un CDI. **Les données le prouvent, les freelances d'aujourd'hui sont de véritables professionnels, aux atouts indéniables pour les entreprises.**

Les freelances en Europe, en chiffres

Voici quelques chiffres clés sur la communauté freelance en Europe, en constante augmentation :



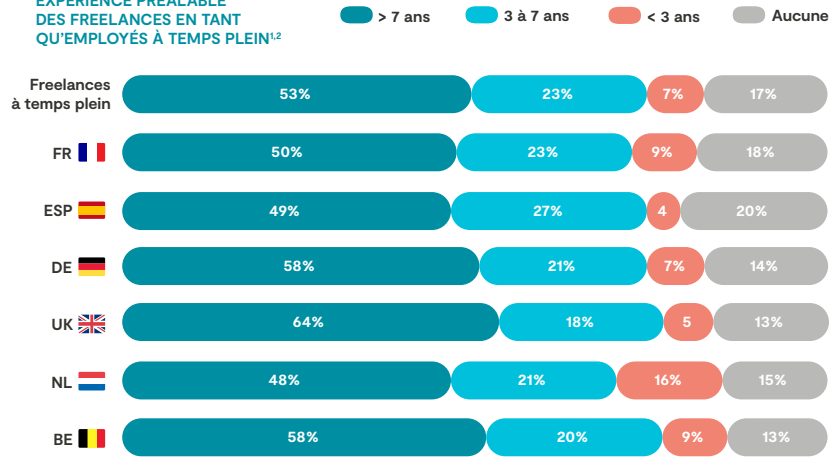
Les résultats sont encore plus probants pour les profils qui ont fait du freelancing une carrière à temps plein. **En effet, plus de la moitié (53%) des freelances à temps plein ont travaillé en tant que salariés pendant sept ans ou plus**, et 76% d'entre eux peuvent faire montre d'au moins trois ans d'expertise dans leur domaine.

Cela explique pourquoi **72% des freelances à temps plein déclarent gagner plus ou autant à leur compte qu'en tant que salariés**. En effet, l'expérience professionnelle passée des freelances leur confère la crédibilité nécessaire pour appliquer des tarifs correspondant à la rémunération d'un salarié à temps plein. À l'exception du Royaume-Uni, où près d'un tiers (31%) des freelances à temps plein ont déclaré gagner moins.



Le freelancing attire des profils expérimentés, plus de 53% d'entre eux ayant plus de 7 ans d'expérience en tant qu'employés à temps plein (ETP).

EXPÉRIENCE PRÉALABLE DES FREELANCES EN TANT QU'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN^{1,2}

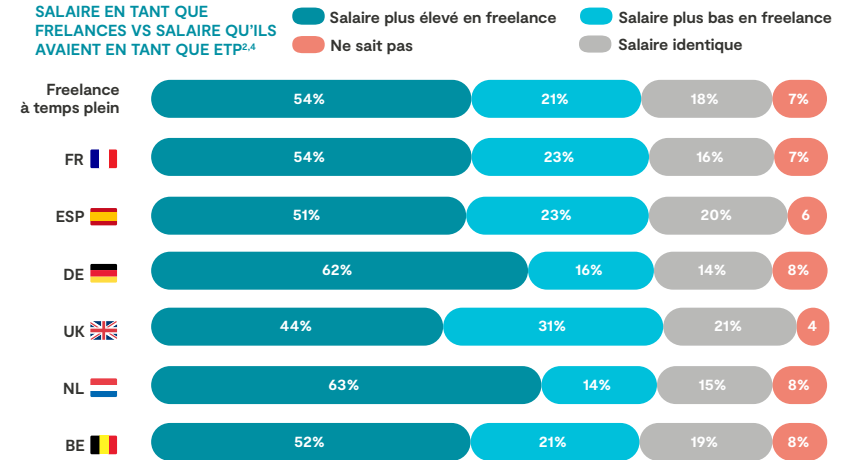


Proportion de freelances ayant une expérience de freelance < 3 ans^{2,3}



Les freelances à temps plein ont tendance à gagner plus que lorsqu'ils étaient employés à temps plein (ETP), sauf au Royaume-Uni où les résultats sont plus équilibrés.

SALAIRE EN TANT QUE FREELANCES VS SALAIRE QU'ILS AVAIENT EN TANT QUE ETP^{2,4}



1. Question posée : depuis combien de temps travaillez-vous à temps plein ?
 2. Basé sur la sélection du 3^e panel (-3 600 répondants).
 3. Question posée : depuis combien de temps travaillez-vous en tant que freelance ?
 4. Question posée : gagnez-vous plus d'argent aujourd'hui en tant que freelance qu'à l'époque où vous étiez salarié à temps plein ?

LE POINT DE VUE DES FREELANCES

“ J’ai décidé de devenir consultant indépendant après avoir occupé divers postes dans les secteurs de la vente, du marketing et de la satisfaction client au sein de plusieurs entreprises, notamment Nexans, DHL et Renault. Au fil de ma carrière, j’ai pu constater à quel point les politiques internes entravent la réussite des entreprises. Ce n’est pas ainsi que j’envisageais mon évolution professionnelle. Je voulais pouvoir jouir d’une plus grande flexibilité tout en travaillant selon mes propres valeurs. L’indépendance dont je dispose aujourd’hui en tant que consultant indépendant me permet

de m’impliquer dans des projets adaptés à mes intérêts et à mon expertise, et ce, avec certaines des entreprises les plus respectées au monde. Non seulement cela m’incite à me donner à 200% pour mes missions, mais je peux également consacrer davantage de temps et d’énergie à l’établissement de relations solides avec mes clients, fondées sur une communication claire et une bonne compréhension mutuelle”.

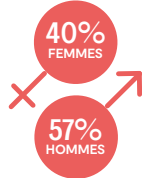


Azzedine Kettani, Organizational Development, Strategy, and M&A Consultant

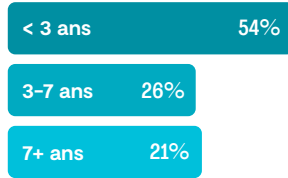
Maintenant que nous avons examiné les données globales à l'échelle européenne, voici un aperçu des statistiques pays par pays :

France 🇫🇷

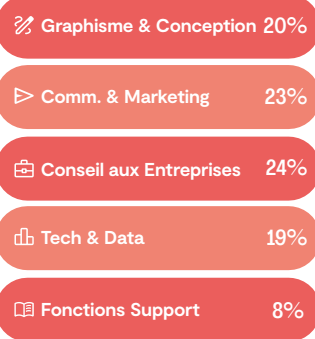
RÉPARTITION PAR GENRE¹



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE

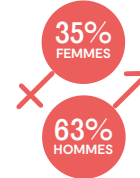


CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES

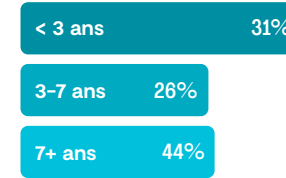


Allemagne 🇩🇪

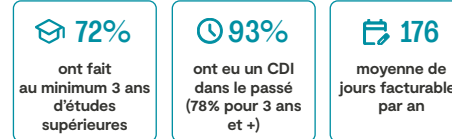
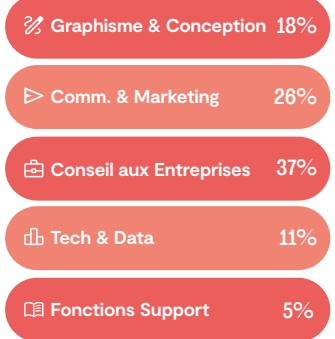
RÉPARTITION PAR GENRE²



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE

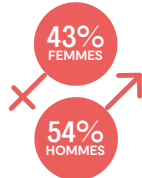


CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES

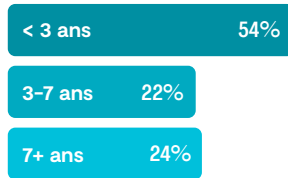


Espagne 🇪🇸

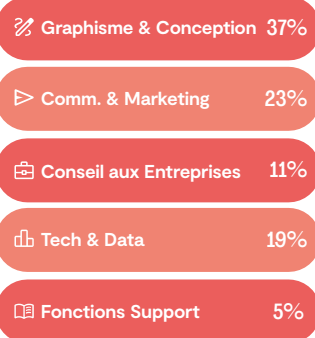
RÉPARTITION PAR GENRE¹



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE

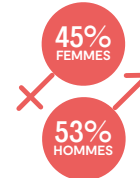


CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES

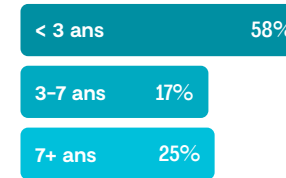


Royaume-Uni 🇬🇧

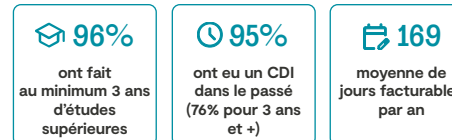
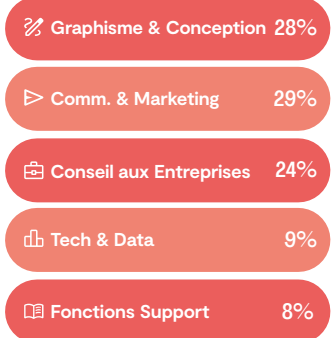
RÉPARTITION PAR GENRE²



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE



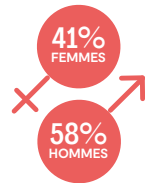
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES



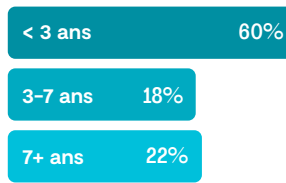
1. 3% des freelances interrogés en France et en Espagne ont répondu "Autre" à cette question. Il peut s'agir de personnes s'identifiant comme transgenres ou non binaires, ou qui préfèrent tout simplement ne pas répondre à la question.
2. 2% des freelances interrogés en Allemagne et au Royaume-Uni ont répondu "Autre" à cette question. Il peut s'agir de personnes s'identifiant comme transgenres ou non binaires, ou qui préfèrent tout simplement ne pas répondre à la question.

🇳🇱 Pays-Bas

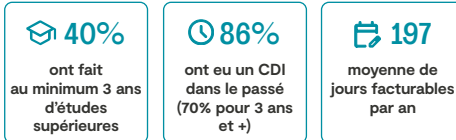
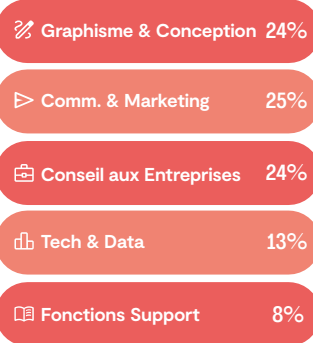
RÉPARTITION PAR GENRE³



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE

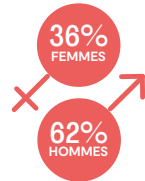


CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES

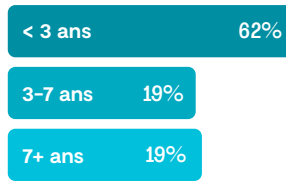


🇧🇪 Belgique

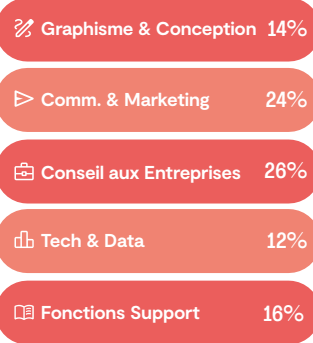
RÉPARTITION PAR GENRE⁴



EXPÉRIENCE EN TANT QUE FREELANCE



CATÉGORIES PROFESSIONNELLES LES PLUS REPRÉSENTÉES



CONSEILS AUX ENTREPRISES

Pour des collaborations fructueuses avec les freelances

Comment repenser sa stratégie pour faire appel à des freelances

Dans le cadre de cette étude, nous avons interrogé six clients de Malt pour mieux comprendre les stratégies employées pour faire appel à des freelances. Leurs témoignages sont venus corroborer les résultats de l'enquête : la conjoncture économique actuelle n'a pas ralenti le recrutement de freelances, mais plutôt mené, pour les entreprises de toutes tailles, à une révision de l'approche adoptée.

L'une des tendances qui est ressortie de ces entretiens, c'est que les entreprises ne perçoivent plus les freelances de la même manière. En raison de l'expertise très demandée qu'ils peuvent apporter aux projets et de leur capacité à répondre à des besoins ciblés, en particulier dans des secteurs très spécialisés, les freelances sont désormais considérés par les entreprises comme des agents du changement qualifiés, capables d'injecter du dynamisme à leurs projets.

Pourquoi faire appel à des freelances ?

L'une des principales raisons pour lesquelles les entreprises choisissent de travailler avec des freelances est qu'elles peuvent ainsi bénéficier de compétences rares, dont elles ne disposent pas en interne. Cela vaut particulièrement pour les secteurs hautement spécialisés, tels que l'industrie pharmaceutique ou les nouvelles technologies, qui requièrent un degré plus élevé d'expertise et de savoir-faire. Mais les freelances présentent de nombreux autres avantages pour les entreprises, comme indiqué par les clients interrogés par Malt :

Urgence. Lorsqu'un projet nécessite une exécution rapide, les freelances peuvent se mettre à pied d'œuvre et s'exécuter en temps voulu, sans être ralentis par les différentes strates propres aux entreprises.

3. 2% des freelances interrogés aux Pays-Bas ont répondu "Autre" à cette question. Il peut s'agir de personnes s'identifiant comme transgenres ou non binaires, ou qui préfèrent tout simplement ne pas répondre à la question.
4. 1% des freelances interrogés en Belgique ont répondu "Autre" à cette question. Il peut s'agir de personnes s'identifiant comme transgenres ou non binaires, ou qui préfèrent tout simplement ne pas répondre à la question.

Recrutement rapide. Contrairement aux processus d'embauche appliqués au recrutement de salariés en CDI, les freelances peuvent être démarchés, recrutés et intégrés rapidement à une mission afin de combler d'éventuels manques de main-d'œuvre ou compétences en interne, ou répondre aux besoins spécifiques d'un projet. En outre, les freelances peuvent être employés "en intérim" le temps de trouver, de mener des entretiens et d'embaucher le bon salarié en CDI.

Renforcement des compétences en interne. Les freelances peuvent apporter des compétences extérieures, et ainsi contribuer au perfectionnement de vos équipes et de l'entreprise, bien au-delà du projet en question. **Pour ce faire, vous pouvez les inviter à animer des ateliers sur les compétences de demain, telles que le recours à l'intelligence artificielle (IA).** Cela permettra non seulement à vos équipes de se constituer une nouvelle "mémoire musculaire" au sujet des nouvelles technologies et bonnes pratiques dans le secteur, mais cela vous aidera également à tirer le meilleur des freelances en leur permettant de jouer ce double rôle de "coach professionnel".

Innovation en entreprise. En apportant leurs perspectives et expériences extérieures aux entreprises avec lesquelles ils collaborent, les freelances peuvent constituer un atout essentiel pour favoriser l'innovation et la transformation des processus. Une contribution d'autant plus essentielle pour les entreprises qui présentent de faibles taux de rotation du personnel, comme nous l'ont révélé de nombreux clients lors de nos entretiens. Ceux-ci n'hésitent pas à encourager les freelances à partager de nouvelles compétences et bonnes pratiques observées dans le secteur afin d'aider leurs équipes à étendre leurs horizons.

L'AVIS DES CLIENTS

“ Pour nous, l'embauche de freelances est un processus de décision décentralisé qui nécessite un travail en étroite collaboration entre les départements des finances, des ressources humaines et des achats. Le passage à notre "Vision globale des talents", une approche plus intégrée du recrutement qui tient compte à la fois des besoins financiers et des besoins de résultats de l'entreprise, nous a permis d'évaluer plus efficacement les fonctions, les compétences, les activités et les niveaux de ressources humaines nécessaires pour nous aider à atteindre nos objectifs commerciaux plus ambitieux d'ici à 2026”.



Jan Van Acoleyen,
Human Capital Leader, Proximus

Comment garantir une collaboration fructueuse avec les freelances ?

Face à un marché de l'emploi en constante évolution, les entreprises n'ont d'autre choix que de modifier leurs processus internes pour s'adapter aux nouvelles méthodes de travail. Il s'agit notamment d'intégrer les freelances aux équipes existantes de manière plus flexible et d'améliorer la communication et la collaboration avec eux.

Les entreprises doivent mieux intégrer les freelances à leurs structures d'entreprise car cela permet de créer des relations solides. Et, comme l'a révélé notre enquête, les freelances y sont très attachés. Voici quelques exemples de mesures à prendre pour créer les bases nécessaires à une bonne collaboration :

1. Nommez un responsable centralisé des freelances : une entreprise en pleine expansion doit mettre en place les processus nécessaires pour rechercher, recruter, intégrer et interagir avec les freelances de manière cohérente à travers les différents services. Pour ce faire, vous pouvez nommer un collaborateur en charge de la gestion des freelances - un poste transversal qui implique de travailler avec toutes les équipes pour veiller au succès de chaque collaboration avec des freelances.

2. Recrutez selon les besoins de vos équipes en temps réel : réfléchissez de manière stratégique aux compétences qui font défaut au sein de vos équipes afin d'identifier les profils freelances qui pourraient vous aider à améliorer vos performances. En réfléchissant davantage en amont aux raisons pour lesquelles vous souhaitez faire appel à un freelance pour remplir une fonction ou répondre à un besoin spécifique, vous pourrez poser les bases de la réussite de vos freelances (et de vos équipes).

L'AVIS DES CLIENTS

“ Avant de faire appel à des freelances, nous nous posons toujours deux questions fondamentales : “Peuvent-ils nous apporter des compétences dont nous ne disposons pas en interne ?” et “Pourrions-nous tirer davantage de bénéfices de notre projet avec l'aide de ressources externes ?”.



Zora Hadden
Directrice des achats indirects Monde, Coty

3. Vérifiez les compétences des freelances avant de donner le feu vert :

si vous devez faire appel à un freelance possédant des compétences spécifiques, assurez-vous, pendant le processus de sélection, que la personne avec laquelle vous choisissez de collaborer est en mesure de répondre aux exigences de la mission. Cela vaut particulièrement pour les projets à long terme, pour lesquels les compétences et l'expertise du freelance peuvent s'avérer essentielles.

4. Définissez clairement l'étendue du projet :

comme l'ont montré les résultats de l'enquête, l'absence de communication claire quant à l'étendue de la mission et aux attentes du client peut rendre difficile le recrutement de freelances. C'est pourquoi il convient de définir l'étendue du projet avant d'entamer toute recherche de profils correspondants. Non seulement cela aidera les freelances à établir des devis plus précis et à organiser leur temps de manière plus efficace, mais cela permettra également de définir à l'avance des attentes claires quant à la réussite de la mission.

5. Fixez clairement une date de début et une date de fin :

le fait de disposer d'un calendrier détaillé permettra aux freelances de respecter plus facilement les délais, en particulier lorsqu'une exécution rapide est requise, tout en leur donnant la flexibilité nécessaire pour gérer d'autres projets et éviter des heures d'indisponibilité facturables.

6. Intégrez les freelances à vos processus existants :

si les freelances doivent travailler en collaboration avec d'autres membres de votre équipe pour accomplir certaines tâches – ou respecter certains processus de gestion de projet –, veillez à les intégrer de manière transparente pour éviter qu'ils ne se sentent à part. En effet, plus les freelances se sentent intégrés à l'équipe, plus ils sont enclins à collaborer de manière efficace. De plus, cela leur permet de se sentir plus à l'aise et de poser des questions aux membres de l'équipe en cas de besoin.

7. Mettez à disposition les outils et plateformes nécessaires :

votre entreprise a-t-elle mis en place des systèmes de communication ou de partage de fichiers pour améliorer la collaboration ? Alors veillez à ce que les freelances puissent avoir accès à ces plateformes ainsi qu'à tous les outils nécessaires pour travailler de manière efficace. En éliminant les éventuels obstacles opérationnels, vous leur permettrez d'entamer plus facilement la mission et de se mettre immédiatement au travail.



L'AVIS DES CLIENTS

Le recours à des freelances implique un véritable changement de culture au sein de l'entreprise. Les objectifs et résultats du projet doivent être placés au premier plan, et les différentes parties prenantes doivent s'engager à respecter un ensemble de valeurs et principes fondamentaux. Cela permet de constituer des équipes hybrides performantes, composées à la fois de ressources internes et externes, qui œuvrent conjointement à la réalisation des objectifs fixés”.



Benjamin Fischer

Vice-président de l'alliance mondiale et responsable de l'intégration, STADA

8. Adoptez une approche axée sur les résultats :

comme l'a révélé notre enquête, les freelances sont très attachés à fournir un travail de qualité à leurs clients. Ils n'hésitent pas à s'investir personnellement dans leurs missions. Alors pourquoi ne pas vous baser sur les résultats pour évaluer la réussite d'un projet, plutôt que sur les livrables et les tâches individuelles ? Cela vous permettra non seulement d'atteindre vos objectifs plus efficacement, mais aidera également vos salariés à mieux comprendre pourquoi l'implication de freelances est essentielle à la réussite d'un projet.

9. Offrez une prime de remerciement :

si vous estimez qu'un freelance s'est surpassé pour réaliser un travail de qualité ou souhaitez encourager les prestataires externes auxquels vous faites appel à donner le meilleur d'eux-mêmes, n'hésitez pas à évoquer la possibilité d'une prime lors du lancement de la mission ou à verser une prime surprise à l'achèvement du projet. L'une ou l'autre tactique peut contribuer à créer une dynamique de travail positive, à montrer aux freelances que vous valorisez leur contribution, à les inciter à donner le meilleur d'eux-mêmes et, surtout, à établir les bases d'une collaboration durable.

Trouvez un freelance

À propos de Malt

Fondée en 2013 par Vincent Huguet (Co-CEO) et Hugo Lassiège, rejoints par Alexandre Fretti (Co-CEO), Malt est la première marketplace européenne pour freelances. Rassemblant plus de 700 000 freelances, elle est utilisée par plus de 70 000 entreprises de toutes tailles pour trouver des prestataires externes qualifiés. Avec l'acquisition en 2022 de Comatch – renommée Malt Strategy –, nouvelle verticale de Malt destinée aux consultants indépendants et managers de transition, Malt est désormais présente dans neuf pays et régions (Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas, Scandinavie, Espagne, Suisse, Émirats arabes unis et Royaume-Uni). Le soutien d'investisseurs de premier plan tels qu'Eurazeo, Goldman Sachs Asset Management, Serena, isai et BPI Large Venture témoigne du soutien et de la confiance dans la vision de Malt.

La mission de Malt est de créer un monde où freelances et entreprises puissent choisir librement avec qui collaborer – un monde dans lequel la combinaison de bons profils, de bonnes équipes et de bons projets favorisent la réussite de tous les acteurs.

“ Notre étude européenne confirme que la compétence importe désormais plus que le statut. Dans ce contexte, la différence entre freelance et CDI continue à s'estomper avec l'émergence d'équipes hybrides. Les freelances se spécialisent de plus en plus, acteurs de leur propre formation et font preuve d'un engagement envers leur client comparable à celui d'un salarié à temps plein vis-à-vis de son entreprise. Nous sommes convaincus chez Malt que ces deux mondes sont désormais appelés à cohabiter pleinement, pour le plus grand profit de tous”.



Alexandre Fretti
Co-CEO de Malt

Demandez une démo

