

Rapport Malt sur la maturité freelance

L'écart de maturité freelance :

Comment les grandes entreprises transforment les talents freelances en un avantage concurrentiel.

CUSTOM SURVEY RESEARCH PROVIDED BY
SIA
STAFFING INDUSTRY ANALYSTS



Sommaire

Avant-propos

02

Par Vincent Huguet, CEO et co-fondateur de Malt

Méthodologie

04

Comment nous avons réalisé la toute première enquête sur la maturité des freelances

Indice de maturité freelance de Malt

08

Enseignements clés

10

1. Un leadership unifié fait toute la différence

10

2. La conformité, un allié stratégique et non un ennemi

11

3. La réactivité remporte la course aux talents

12

4. L'expérience freelance, un atout dans la guerre des talents

13

Un plan d'action pour votre avantage compétitif

14

Conclusion

15

Développez votre stratégie freelance avec Malt

À propos de Malt

16



Le nouvel avantage compétitif: ce que révèle le premier rapport sur la maturité freelance des entreprises leaders

Par Vincent Huguet,
CEO et co-fondateur de Malt

Une transformation fondamentale du monde du travail rend obsolètes les modèles traditionnels de talents. Les DRH et Directions des Achats font face à une pénurie mondiale alors que les baby-boomers partent à la retraite, et que la génération Z exige plus de flexibilité. Parallèlement, le contexte économique mondial provoque des vagues de licenciements, libérant un flux d'expertises sur le marché. Avec des talents aguerris éprouvés disponibles et une préférence croissante pour des modes de travail plus flexibles, les entreprises doivent repenser leurs stratégies de ressources humaines pour saisir cette opportunité, si elles ne veulent pas perdre les meilleurs talents au profit de leurs concurrents.

C'est pourquoi le freelancing est aujourd'hui le mode de travail qui connaît la plus forte croissance, avec 48% des entreprises du Fortune 500 utilisant [des plateformes de freelancing](#) pour optimiser leurs coûts et accéder à des talents hautement spécialisés. Au niveau mondial, le nombre de freelances devrait dépasser 1,57 milliard d'ici 2025, ce qui signifie que près [de 47 % de la main-d'œuvre mondiale](#) exerce sous une forme ou une autre d'activité freelance. Il est clair que le débat ne porte plus sur si les entreprises doivent travailler avec des freelances, mais sur comment elles travaillent avec eux pour générer un impact business à long terme.

Ce changement est universel, car le cas d'usage business du freelancing est clair. Les entreprises font systématiquement appel aux freelances pour **accéder à des compétences spécialisées (88%), s'adapter aux pics d'activité (68 %) et combler les manques de ressources (54 %).**

Pour la plupart des organisations, maîtriser le "comment" engager des freelances crée un dilemme majeur pour les DRH et Directions des Achats: faut-il donner aux équipes les moyens d'engager efficacement des talents externes, ou imposer des processus uniformes pour contrôler les budgets et la sécurité?

La plupart des entreprises pensent devoir choisir entre l'un ou l'autre, mais avec la bonne technologie et la bonne stratégie, les deux peuvent être atteints harmonieusement. Sur ce marché, les meilleurs talents indépendants sont sélectifs, choisissant non seulement où ils sont visibles, mais, plus important encore, pour quels clients ils souhaitent travailler. D'après notre expérience, les entreprises qui intègrent les freelances dans leurs stratégies globales de ressources humaines, et qui s'engagent dès le premier jour à créer une expérience freelance de qualité, sont celles qui construisent un véritable avantage compétitif. En créant un programme freelance dédié, elles prennent de l'avance – et ont la capacité de faire évoluer leurs équipes à la demande, d'accéder à des compétences spécialisées, et de créer une main-d'œuvre plus résiliente.

Pour comprendre ce qui distingue les entreprises les plus performantes, nous avons sollicité Staffing Industry Analysts (SIA), cabinet mondial de recherche et de conseil spécialisé dans le staffing et les solutions RH, pour créer **une étude propriétaire** auprès de 140 organisations mondiales sur leurs stratégies freelances. Cette recherche nous a permis d'établir **le tout premier benchmark sectoriel sur la maturité freelance**, qui mesure l'efficacité avec laquelle les entreprises intègrent les talents externes pour construire une main-d'œuvre plus résiliente, innovante et compétitive.

L'étude révèle un fossé marqué : **11 % des organisations intègrent pleinement les freelances dans leur stratégie RH, un choix payant puisque 70 % d'entre elles y trouvent un véritable avantage compétitif.** A l'inverse, **89 % des organisations n'adoptent pas encore cette démarche et ne parviennent donc pas à dégager un ROI réel autour de leurs talents indépendants**, les laissant bloquées à des niveaux de maturité faibles ou moyens, incapables d'intégrer efficacement les talents externes.

Comblar cet écart de maturité nécessite un partenaire conçu pour cette nouvelle ère. En tant que plateforme freelance leader en Europe, spécialisée dans l'accompagnement des grandes entreprises, Malt propose une solution complète et un plan de transformation structuré pour faire évoluer l'intégration des freelances. Nous fournissons à 90 000 entreprises la technologie et l'accès à plus de 900 000 experts qualifiés pour y parvenir. Les organisations qui investissent dans leur maturité avec Malt innovent plus rapidement, maîtrisent les changements du marché, et s'assurent les meilleurs talents de demain.

Vincent Huguet



Méthodologie

Comment nous avons réalisé la toute première enquête sur la maturité freelance.

Qu'est-ce que la maturité freelance ?

La maturité en matière de freelancing représente l'évolution d'une entreprise qui, après avoir d'abord considéré les freelances comme une solution de repli, les intègre activement dans la planification de ses ressources humaines. On mesure ainsi l'efficacité avec laquelle les entreprises reconnaissent la valeur à long terme des freelances, et les intègrent dans leurs activités principales afin d'accélérer la croissance de l'entreprise et d'assurer la pérennité des pools de talents.

Les organisations les plus matures considèrent les freelances comme des partenaires stratégiques qui les aident à évoluer, à accéder aux compétences stratégiques manquantes en interne et à stimuler l'innovation. Pour y parvenir, ces entreprises ont centralisé de solides processus de planification des effectifs, de gouvernance, de suivi des performances et de sourcing des talents, construisant ainsi une organisation plus agile et à l'épreuve du temps.

Pour la première fois, cette étude compare la maturité freelance au niveau global, établissant ainsi une nouvelle norme sur la façon dont les grandes entreprises peuvent améliorer et transformer systématiquement leur gestion des talents externes.

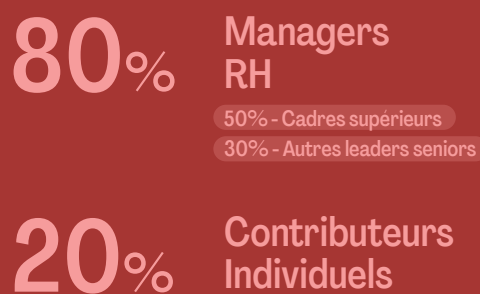
Pour garantir la rigueur méthodologique et la crédibilité de notre étude, nous avons travaillé avec Staffing Industry Analysts (SIA), un cabinet mondial de recherche et de conseil spécialisé dans le staffing et les solutions RH, pour la partie de l'étude consacrée à l'enquête.

Cette approche axée sur les données nous a permis de créer un cadre objectif pour comprendre les aptitudes d'une organisation en gestion des freelances, et identifier une trajectoire claire vers une amélioration progressive.

Champ d'application de la recherche et participants

Notre partenaire a interrogé des responsables des ressources humaines et des achats, des décideurs de haut niveau, des chefs d'équipe et des collaborateurs individuels de 140 organisations internationales représentant un large échantillon de l'industrie au-delà de la base de clients de Malt, dans de multiples secteurs. Une part importante des réponses viennent des secteurs de l'énergie, de la pharmacie, de la technologie et des télécommunications (37 %).

La majorité des réponses proviennent de participants basés en Amérique du Nord et dans l'Union européenne, ce qui nous a permis d'obtenir un large éventail d'informations sur les différents environnements réglementaires et les cultures d'entreprise.



Les responsables RH représentent 80 % des réponses, dont 50 % proviennent de cadres supérieurs et d'autres leaders, tandis que les contributeurs individuels constituent les 20 % restants. Cela a permis de disséquer la dynamique des programmes de freelancing sous de multiples angles, allant de la vision stratégique à l'exécution opérationnelle.

Les six piliers clés

L'étude a évalué les organisations à travers six piliers fondamentaux, soigneusement sélectionnés, qui reflètent l'intégralité du cycle de vie d'une gestion efficace et stratégique d'effectifs freelances.



Critères de notation et de classification

Pour dresser un tableau complet de la maturité freelance, nous l'avons mesurée de deux manières distinctes. D'abord, nous avons recensé la perception par les entreprises de leurs niveaux de maturité via une question d'auto-évaluation, pour obtenir trois groupes : "les moins matures", "les moyennement matures" et "les plus matures".

Ensuite, pour créer un benchmark objectif, nous avons développé un **score propriétaire de maturité freelance**, calculé directement à partir des 17 questions d'enquête couvrant les six piliers clés. Cette approche en deux parties nous a permis de voir la différence entre le niveau de maturité que les entreprises pensent avoir et le niveau de maturité réel de leur gestion et de leurs processus.

Le **score de maturité freelance** a été calculé en trois étapes :

- 1 Notation de chaque pilier :**
nous avons additionné les points des réponses pour chacun des six piliers, obtenant un score brut.
- 2 Standardisation du score :**
nous avons ensuite converti le score 2 brut de chaque pilier sur une échelle de 20 points.
- 3 Score Moyen Final :**
enfin, nous avons calculé la moyenne des six scores de piliers standardisés pour obtenir le score de maturité final.

L'Index de Maturité Freelance de Malt

Nous avons regroupé tous les répondants en trois catégories claires, fondées sur les données, en fonction de leur score final:

Les + Matures

Pionniers 11% des répondants

Ces organisations sont performantes sur l'ensemble des six facteurs. Les pionniers appliquent des cadres de conformité sophistiqués, assurent une coordination transparente entre les départements RH et Achats, surveillent les indicateurs à l'aide d'outils adéquats et soutiennent les managers. Leur approche méthodique de la planification des effectifs et de l'engagement des freelances permet une sélection et une évolution rapides, sans compromettre la qualité ni le contrôle, résolvant ainsi le paradoxe autonomie/contrôle.



Assez Matures

Navigateurs 56% des répondants

Ces organisations affichent des performances mitigées sur l'ensemble des six facteurs. Les Navigateurs comprennent que les freelances peuvent apporter une valeur ajoutée significative à l'entreprise, mais ils continuent à éprouver des difficultés avec l'alignement organisationnel nécessaire à une exécution cohérente. En d'autres termes, ils associent de bonnes intentions à des solutions partielles (par exemple, une forte conformité dans un domaine, mais un leadership fragmenté dans un autre). Ces programmes sont souvent confrontés aux défis d'une gestion décentralisée et de stratégies émergentes.

Il en résulte une visibilité limitée des principaux indicateurs de performance, des cycles d'engagement plus longs, des processus d'intégration axés sur les opérations et des risques de non-conformité accrus. En négligeant les changements nécessaires pour libérer le véritable potentiel de leur force de travail freelance, les navigateurs passent à côté d'opportunités qui leur permettraient de générer de la croissance.

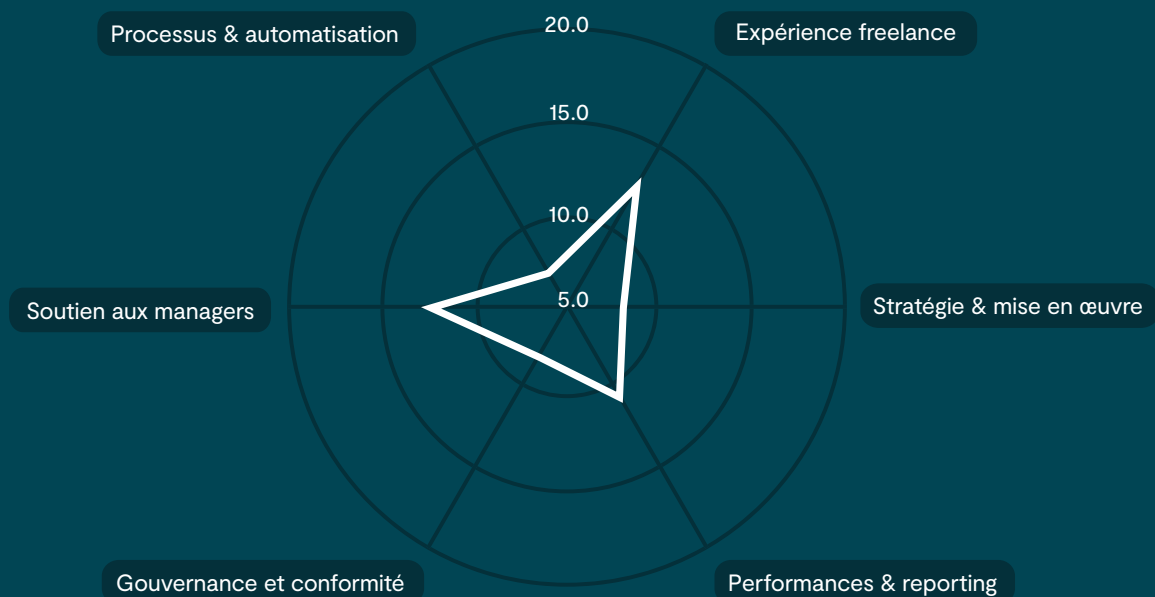


Les - Matures

Explorateurs

33% des répondants

Ces organisations accusent un retard significatif sur cinq des six facteurs. Le seul domaine où elles ne sont pas substantiellement en retard est **l'expérience freelance**, où elles affichent un niveau de performance similaire aux Navigateurs. Les Explorateurs ont tendance à considérer les freelances uniquement comme des travailleurs à la tâche, ce qui conduit souvent à des expériences peu optimales tant pour les managers que pour les freelances. Ils manquent souvent du soutien interne nécessaire pour mettre en place les infrastructures essentielles. Ils sont obligés de travailler manuellement, sans processus formel, ce qui les empêche de suivre les indicateurs de performance nécessaires pour obtenir ce soutien.



Un leadership unifié fait toute la différence

62 %
des organisations

ayant une plus grande maturité en matière de freelancing affirment que leur gestion des freelances a presque doublé leur ROI, contre seulement 36% des organisations moins matures.

Le principal obstacle à la maturité freelance est l'absence de soutien de la part de l'exécutif (53 % des organisations moins matures vs 22 % des plus matures). Sans responsabilité claire, les programmes freelances se rabattent sur des métriques de succès obsolètes : coût et conformité au lieu de qualité des talents et impact business global.

La plupart des entreprises opèrent en silos départementaux (37 %) ou sans responsable clairement identifié au sein de l'organisation (30 %), ce qui crée un écart de perception majeur : **56 % des leaders voient de la valeur dans les freelances**, mais seulement 34 % de leurs managers sont d'accord. Une stratégie centralisée intègre les bons processus et la technologie dont les managers ont besoin pour avancer rapidement, tout en donnant au leadership le contrôle et la visibilité pour suivre les dépenses, les volumes et la performance.

La traçabilité des performances des freelances demeure une préoccupation

Les organisations matures ont 3 fois plus de chances de suivre les métriques clés de l'engagement freelance comme le taux de conversion, le délai de sélection, la satisfaction des managers et le taux journalier/horaire moyen. Cependant, leur approche reste souvent trop informelle et superficielle pour être véritablement "data-driven", **avec seulement 12 % d'entre elles utilisant efficacement ces données pour fixer des objectifs et adapter leur stratégie**. Globalement, **près de la moitié des organisations interrogées (48 %) ne suivent pas du tout ces métriques**.

L'équipe de transformation clients de Malt accompagne les responsables RH et Achats en leur fournissant des benchmarks sectoriels et des insights pour co-construire leur stratégie freelance, du pilote initial au déploiement complet. Grâce à son expertise intersectorielle et sa connaissance approfondie des programmes de talents externes, cette équipe aide les leaders à définir leur stratégie, leur gouvernance et leurs indicateurs clés – permettant ainsi de réduire le délai de recrutement de 16 à 6 jours et les charges administratives de plus de 80 %.

55 %
des organisations

ont peu ou pas de visibilité sur le nombre total de freelances engagés au sein de l'entreprise ou sur les dépenses totales relatives.

Pour ceux ayant uniquement une visibilité limitée au niveau du département ou de la BU (40 %), ce n'est certainement pas suffisant.

La conformité, un allié stratégique et non un ennemi

61 %
des organisations

moins matures sont confrontées à des risques importants de requalification, car elles ne disposent ni de limite de durée de mission, ni d'outils de suivi systématique.

Toutes entreprises confondues, la conformité est **l'obstacle n° 1 à l'engagement de freelances (61 %)**. Si les organisations les plus matures disposent de processus de conformité dédiés (74 % vs 21 % de leurs pairs moins matures), la vraie crise, pour la plupart, réside dans le risque de conformité découlant de la gestion informelle des freelances.

Ironiquement, les organisations qui résistent le plus à la conformité finissent par créer involontairement les risques mêmes qu'elles redoutent. **65 % des entreprises moins matures n'ont pas de prestataires référencés** poussant plus de la moitié (**52 %**) de leurs managers à s'appuyer sur des solutions risquées pour trouver les talents dont ils ont besoin.

Ce manque de gouvernance robuste et d'orientation adéquate pour les processus de sélection crée finalement des cycles de sélection plus lents, des problèmes de requalification, et une probabilité accrue de décisions non conformes.

D'où la question : votre processus de conformité actuel facilite-t-il un processus d'engagement correct pour les managers, ou ces frictions les poussent-elles vers des solutions de contournement informelles à haut risque ?

Les fonctionnalités de conformité de Malt sont intégrées au workflow, de la standardisation des contrats à la fourniture de métriques 360°, en passant par la garantie que tous les freelances respectent les procédures de conformité (KYC), permettant aux leaders de gérer leur main-d'œuvre freelance en toute sérénité.

41 %
des organisations

matures font appel à des prestataires spécialisés dans la recherche de freelances, ce qui leur donne un accès exclusif à des écosystèmes de talents de haut niveau.

La réactivité remporte la course aux talents

Dans un marché où les stratégies évoluent constamment, la vitesse à laquelle une organisation peut activer une expertise spécialisée compte souvent plus que son budget. Étonnamment, **47 % des organisations prennent plus de 15 jours pour sourcer et engager des freelances.**

Chaque semaine passée à naviguer à travers ces obstacles est une semaine de plus où des concurrents plus dynamiques engagent les meilleurs experts externes, font progresser leurs projets, et sécurisent l'opportunité de marché. En comparaison, avec un système de gestion freelance comme Malt, 80 % des projets clients démarrent en 6 jours, du sourcing initial au lancement du projet.

sur précisément quand et comment engager des freelances en conformité.

Les organisations matures ont près de 3 fois plus de chances d'utiliser des partenaires spécialisés pour trouver des talents (43 % vs 15 %).

Malt garantit que les managers ont le plein contrôle du processus de sélection, tout en restant alignés avec les politiques de l'entreprise, les budgets, etc. Les managers peuvent sourcer directement dans un vivier massif de freelances hautement qualifiés, en utilisant une recherche assistée par IA ainsi qu'un accompagnement humain. Ils ont également accès au suivi des candidatures, à la gestion de projets, au reporting, à des viviers de talents personnalisés, et plus encore – le tout en un seul endroit.

68 %

des organisations

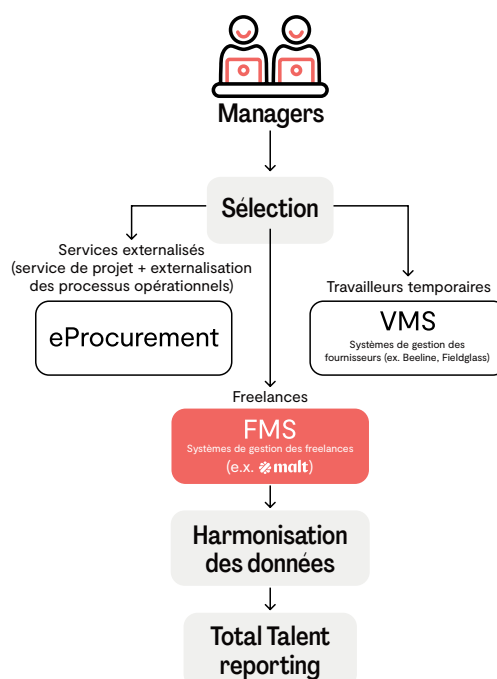
matures trouvent des talents
freelances en 14 jours ou moins.

Donnez aux managers l'autonomie dont ils ont besoin

Les managers doivent pouvoir sourcer les talents dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin. Avec un bon accompagnement, ils peuvent travailler bien plus rapidement. Les trois principales ressources dont les managers ont besoin sont :

1. Des lignes directrices claires pour l'engagement et la gestion des freelances (49 %)
2. Un soutien juridique et sur la conformité (48 %)
3. Une formation au management (32 %).

Les organisations matures répondent à ces besoins en étant très sélectives dans leur choix de partenaire. Plutôt qu'une approche non cadrée, elles accordent de l'autonomie à leurs managers avec un partenaire spécialisé qui fournit des canaux clairs, ainsi qu'une formation



80 %
des projets

réalisés sur Malt ont été sourcés
dans un délai de 6 jours ou moins.

Les entreprises qui appliquent des processus efficaces de sourcing et de contractualisation ont plus de chances de décrocher des talents freelances convoités que celles qui font traîner le processus pendant des jours ou des semaines.

L'expérience freelance, un atout dans la guerre des talents

18 %
des organisations

utilisent des systèmes de gestion des freelances (FMS) pour alimenter la croissance des programmes de freelances, ce que les systèmes de gestion des fournisseurs (VMS) ne peuvent pas faire.



Il n'y a pas de solution unique pour la gestion des freelances

De nombreuses organisations gèrent leur recours au travail temporaire à l'aide d'un prestataire de services gérés (MSP), d'un système de gestion des fournisseurs (VMS), ou des deux. Mais ces outils ont été conçus pour gérer des fournisseurs de staffing, pas une relation de sourcing direct avec des talents indépendants externes. Cette friction crée une mauvaise expérience utilisateur, tant pour les managers que pour les freelances, ce qui a fait chuter le NPS des VMS à -35 et celui des MSP à -29, selon les données SIA de 2024.

Les systèmes de gestion des freelances (FMS) spécialement conçus équilibrent le besoin de contrôle et de visibilité d'une organisation : ces systèmes peuvent être connectés aux systèmes VMS/MSP/ERP de l'organisation, tout en offrant aux freelances une plateforme où ils peuvent bénéficier de la meilleure expérience globale. Les organisations moins matures sont étonnamment en tête pour utiliser les FMS (20 % vs 15 % pour les entreprises matures) pour sourcer, gérer et payer directement les talents.

Pourquoi les entreprises échouent à fidéliser les meilleurs talents

Le différenciateur le plus négligé est l'expérience freelance, car **84 % des entreprises manquent des bons outils pour réengager les talents avec lesquels elles ont déjà collaboré**. C'est là qu'un FMS moderne, conçu pour les freelances, devient primordial, offrant un onboarding fluide, une communication directe, des paiements rapides et garantis, et un réengagement facile. Malt simplifie encore davantage ce processus en s'intégrant aux plateformes achats, proposant une facturation automatique 4 fois plus rapide que la saisie manuelle, et réduisant les erreurs de facturation de 25 % à 0 %.

D'où la question : votre méthode manuelle actuelle pour réengager vos meilleurs talents est-elle rapide, conforme et scalable, ou vous coûte-t-elle précisément les experts que vous ne pouvez pas vous permettre de perdre ?

84 %
des organisations

manquent d'outils centralisés pour réengager efficacement les talents freelances qui ont donné satisfaction.



Un plan d'action pour votre avantage compétitif

L'alliance talents entre les Achats et les RH

Un leadership unifié permet aux organisations d'activer les freelances comme des contributeurs stratégiques, et non comme de simples intervenants ponctuels sur des projets. Il élimine les conflits de ressources, aligne les politiques, optimise les coûts, et garantit une expérience talents cohérente. La vraie question est : qui portera la vision, construira le pont entre les équipes, et sera responsable des métriques face au business ?

Comment mesurer :

les dépenses totales en travail temporaire (Total Contingent Work Spend - TCWS), la réduction des dépenses non contrôlées, le taux d'adoption du programme, la satisfaction des managers sur les processus internes, la part des travailleurs externes dans les systèmes.

Une gouvernance efficace comme levier de croissance

Les organisations matures refusent le compromis entre agilité et sécurité, adaptant la conformité pour permettre les deux. La majorité des entreprises interrogées dans cette étude priorise cette gouvernance rigoureuse, remplaçant les processus lourds par des workflows rationalisés. Cette approche intégrée atténue les risques sans sacrifier la vitesse, permettant à ces organisations de scaler en toute confiance, et de saisir des opportunités que des concurrents moins agiles sont contraints de refuser.

Comment mesurer :

le taux de conformité, le taux d'atténuation des risques, le temps total nécessaire pour engager un freelance, l'utilisation de la documentation par les managers, la part des dépenses en personnel temporaire présentant un risque élevé.

De la gestion manuelle à la vitesse du marché

Les meilleurs freelances sont engagés en quelques jours seulement, ce qui signifie que des processus d'engagement obsolètes finissent par donner aux concurrents l'accès en priorité aux talents dont l'organisation a besoin. **Près de 4 entreprises moins matures sur 10 s'appuient sur des processus manuels** (par exemple, tableurs et emails) pour sourcer, engager et payer les freelances. Les leaders innovants sélectionnent soigneusement leur partenaire freelance pour autonomiser leurs managers et combler l'écart de délai du processus d'engagement.

Comment mesurer :

le délai de sourcing, le délai de démarrage, le taux d'acceptation des offres, la satisfaction des freelances pendant le contrat.

L'expérience freelance est un levier de valeur inexploité

Seules 16 % des organisations disposent de processus efficaces pour réengager les freelances, tandis que les autres s'appuient sur des tactiques ad hoc. Les systèmes de gestion freelance comme Malt fournissent les outils intégrés pour réengager rapidement et en toute sécurité des freelances issus d'un vivier de talents existant, ce qui permet de capitaliser sur l'immense valeur et l'adéquation culturelle validée des collaborations passées. Disposer des bons outils permet également aux organisations de conserver les connaissances institutionnelles, et de redéployer rapidement des experts externes de confiance pour alimenter l'innovation avec vitesse et fiabilité.

Comment mesurer :

le taux de réengagement des freelances, le taux d'utilisation des viviers de talents freelances, les scores/retours de satisfaction des freelances.

Conclusion

Faire évoluer votre stratégie freelance avec Malt

La majorité des entreprises peinent encore à tirer pleinement profit de leur stratégie freelance. Le principal obstacle ? Un décalage entre la valeur perçue et la réalité de leurs processus actuels, alimenté par la croyance qu'une bonne gestion des prestataires traditionnels suffira pour réussir avec les freelances.

Pour surmonter cet obstacle, les organisations doivent se poser les questions suivantes :

Question n°1

Comment construire une stratégie freelance solide et scalable ? Comment mesurer son succès ?

Question n°2

Cette mesure est-elle suffisamment robuste pour guider notre future stratégie de ressources humaines et maximiser l'impact business ?

Le message clé : les entreprises les plus matures n'engagent pas simplement des freelances; elles les mettent stratégiquement à profit pour construire un avantage concurrentiel, maintenant et pour le futur.

Où en êtes-vous?

Découvrez votre score de maturité freelance en moins de 2 minutes grâce à notre outil d'évaluation en ligne et rejoignez les 11% d'entreprises les plus innovantes.

[Outil en ligne disponible ici](#)

Contactez Malt pour obtenir l'évaluation complète de maturité freelance réalisée auprès des 140+ entreprises mondiales participantes.

En participant à l'évaluation, vous recevrez :

- Une session de benchmarking personnalisée pour explorer comment vous vous situez par rapport à la concurrence.
- Un accès exclusif à des perspectives sur la façon d'utiliser les freelances pour stimuler l'innovation, la croissance et l'agilité de votre entreprise.
- Des recommandations concrètes pour surmonter les obstacles dans votre stratégie, et des opportunités qualifiées pour tirer parti d'une gestion globale des talents au sein de votre organisation.



À propos de Malt

Créée en 2013 par Vincent Huguet (CEO et co-fondateur), Malt est la plateforme de management des freelances leader en Europe. Plus de 90 000 entreprises de toutes tailles trouvent les talents qu'elles recherchent au sein d'une communauté 900 000 freelances dans tous les secteurs, de la tech au marketing en passant par le conseil en management. La plateforme permet de trouver le bon talent en quelques secondes grâce à Malt AI Search, et de sécuriser tout le processus de contractualisation, jusqu'au reporting et au paiement. Malt est présent dans 9 pays et régions d'Europe et du Moyen-Orient.

STAFFING INDUSTRY ANALYSTS
SIA
STAFFING INDUSTRY ANALYSTS



