

free
lance
com

open
talents
lab

DATA^o
STORM

LE FREELANCING EN FRANCE

**dans les métiers de prestations
intellectuelles aux entreprises**

Étude statistique réalisée par Datastorm (Groupe ENSAI-ENSAE)
sous la direction scientifique de Stéphane Auray, Professeur des Universités en Économie (CREST)

FREELANCE.COM :

Freelance.com est l'acteur leader du freelancing en France.

Positionné au cœur de la transformation du marché du travail, la mission de Freelance.com est de libérer, simplifier et sécuriser la relation entre les entreprises et leurs talents externes.
En France, Freelance.com s'appuie sur une communauté de 220 000 consultants et experts travaillant en freelance ou dans des PME hyperspécialisées.

Avec un CA proforma de 376,3 M€ en 2020 et une présence en France et à l'international (Allemagne, Angleterre, Maroc, Singapour, Suisse), Freelance.com est l'un des acteurs de référence du Future of Work en Europe.

Cette étude a été supervisée par Anthony Berges, Directeur Marketing & Communication du Groupe Freelance.com et Frank Chabert, Directeur de la Communication Corporate.

DATASTORM :

Datastorm est la filiale d'expertise et de conseil en économie, statistique et data science du Groupe des écoles nationales d'économie et statistique (GENES).

L'une des missions de Datastorm est de fournir des études statistiques aux entreprises et organismes publics en associant à ses travaux l'expertise scientifique des deux écoles du GENES : l'ENSAI et l'ENSAE Paris ainsi que celle de ses partenaires de l'Institut Polytechnique de Paris.

Benoit Ravel, CEO et fondateur de Datastorm, a piloté ce projet en tandem avec Stéphane Auray, Professeur des Universités en Économie.

Stéphane Auray est membre du Centre de recherche en économie et statistique (CREST, Rennes) et est actuellement détaché à l'ENSAI où il enseigne la macroéconomie et la politique monétaire.
Il est spécialisé dans l'analyse des politiques macroéconomiques, des politiques monétaires et fiscales et en économie du travail.

Marwa Bezzaz, data scientist chez Datastorm, a réalisé le travail d'ingénierie statistique, sous la direction de Stéphane Auray.

L'OPEN TALENTS LAB :

L'Open Talents Lab est le laboratoire à idées dédié à l'écosystème de freelances.

L'Open Talents Lab a été initié par Freelance.com et est piloté par six membres fondateurs, Christine Gourrion-Memlouk (Société Générale), Sonia Hugot (Aéma Groupe), Charles Arkwright (L'Oréal), Fabien Gillen (Nexans), Fabien Krawczyk (La Poste) et Louis-Laurent Preux (Carrefour).

Il réunit des décideurs en charge de structurer, de développer et d'animer la relation avec l'écosystème freelance pour échanger sur les meilleures pratiques de la gestion des compétences externes et faire émerger de nouvelles solutions, dans une démarche de co-design.

INTRODUCTION

La première grande étude statistique sur le freelancing en France.

La forte augmentation du freelancing dans les métiers de prestations intellectuelles aux entreprises au cours des dix dernières années était jusqu'à présent un phénomène reconnu et éclairé par un faisceau de nombreuses études qualitatives, mais mal renseigné d'un point de vue macroéconomique. Il manquait une étude de référence sur cette catégorie d'experts s'appuyant sur l'ensemble des données publiques disponibles pour fournir une vision statistique dynamique de cette révolution du freelancing.

La population étudiée, les consultants, experts-métiers ou spécialistes de la gestion de projet, posait un double problème statistique :

- elle ne rentrait pas dans les grandes cases de l'INSEE, au niveau des différentes familles de métiers établies par l'INSEE. Un travail fouillé à partir des données désagrégées de l'URSSAF a permis un travail de recomposition, pour identifier et ne qualifier que les métiers strictement liés à la prestation de services intellectuels aux entreprises ;

- beaucoup de ces travailleurs indépendants échappaient au radar de la statistique. Nombre de créateurs et gérants de SARL ou de SAS ne sont pas comptabilisés comme travailleurs non salariés par l'INSEE ou l'URSSAF (rémunération en dividendes, avec parfois la perception d'un micro-salaire). De même, les consultants utilisant le portage salarial sont « dissous » dans les statistiques des salariés, sans pour autant être catégorisés en tant que tels (les seules données récentes fiables proviennent des organismes professionnels représentatifs).

Si cette étude confirme que le chiffre de freelances le plus souvent avancé, plus d'un million de freelances, est globalement juste (notre chiffre est de 1 008 000 en intégrant les consultants en portage salarial), elle révèle une vérité statistique de la répartition par métier, par âge, par sexe, par région, par statut, significativement différente des études précédentes réalisées par les acteurs du marché. Celle-ci sont faites à partir de sondages effectués sur leur base

de freelances inscrits sur leur plateforme, par définition non représentative (sur-représentés en profil très « digitaux »).

Cette étude permet ainsi de révéler différentes dynamiques à l'œuvre :

- un phénomène qui concerne l'ensemble des générations : le freelancing séduit les jeunes générations, mais encore plus les cadres seniors. Le freelancing est bien un choix de deuxième vie professionnelle, comme en témoigne un âge moyen de 45 ans supérieur à celui des salariés (40 ans) ;

- un phénomène qui impacte tous les métiers, bien au-delà des métiers de la création, du marketing et de la tech, et l'ensemble des secteurs d'activité. Quasiment tous les postes de direction ou de management dans les entreprises peuvent aujourd'hui être occupés par des talents externes ;
- un phénomène d'entrepreneurs. La création en 2009 du statut d'auto puis de micro-entrepreneur a accompagné et accéléré cette dynamique, mais le phénomène aujourd'hui le plus marquant est la croissance spectaculaire du nombre de SAS / SASU qui offre aux consultants une grande flexibilité de facturation voir de refacturation d'autres prestations ;

- un phénomène qui s'inscrit dans le temps : la projection de 1,54 millions de freelances dans les métiers de prestations intellectuelles en 2030 (hors consultants en portage salarial, chiffre difficile à projeter) est une projection réaliste. Elle prolonge la courbe de croissance de la population de freelances au cours des années 2010 en intégrant

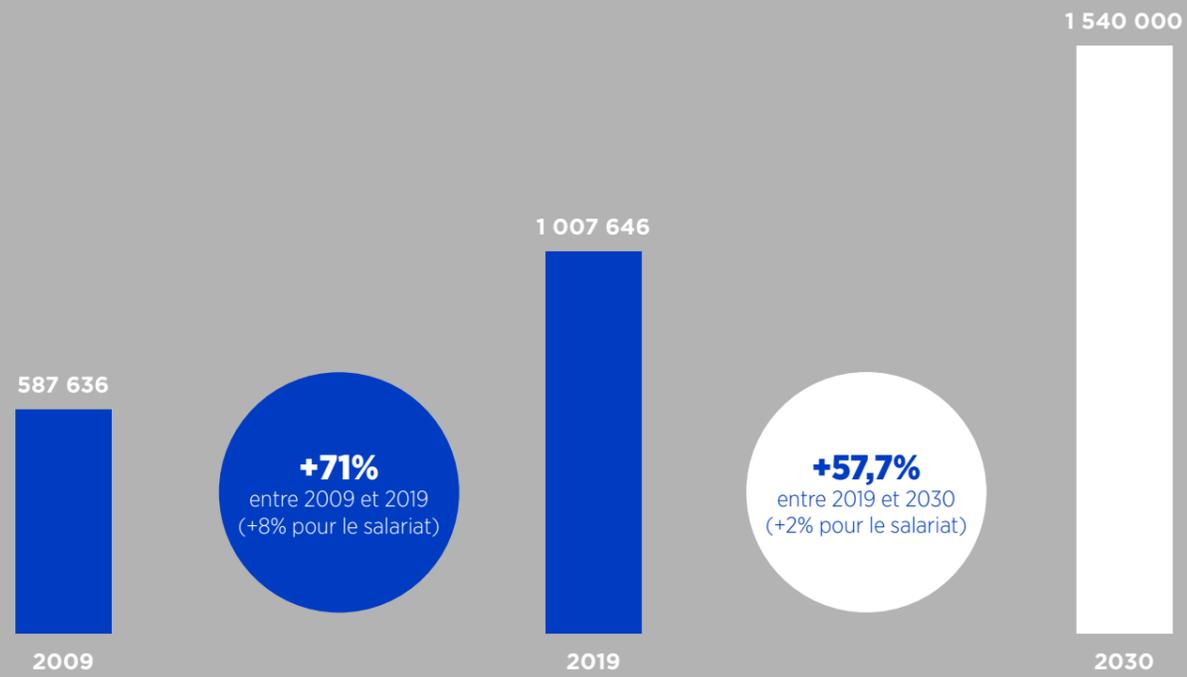
les prévisions de l'INSEE de la croissance de la population active.

Trois facteurs pourraient accentuer cette croissance moyenne : l'accélération de la croissance dans les dernières années étudiées (2018 et 2019), l'accélération de la transformation du travail depuis le début de la crise COVID, enfin l'accélération de la croissance du portage salarial depuis 2016.

Pour mettre en perspective cette réalité statistique de la croissance du freelancing avec le vécu des travailleurs indépendants et les attentes des cadres salariés, le Groupe Freelance.com présente les principaux enseignements des différentes études réalisées au cours des 18 derniers mois. Elles ont le mérite de poser le « socle de valeurs » sur lequel se construit cette attractivité du freelancing. Les résultats de la dernière étude Ifop-Freelance.com sur les cadres et les nouvelles formes de travail, réalisée en décembre 2021 après plus de 20 mois de crise sanitaire et de recours massif au télétravail, tendent à montrer que la période actuelle est plutôt un accélérateur de projet de démission, de changement de vie professionnelle, de tentation du travail indépendant.

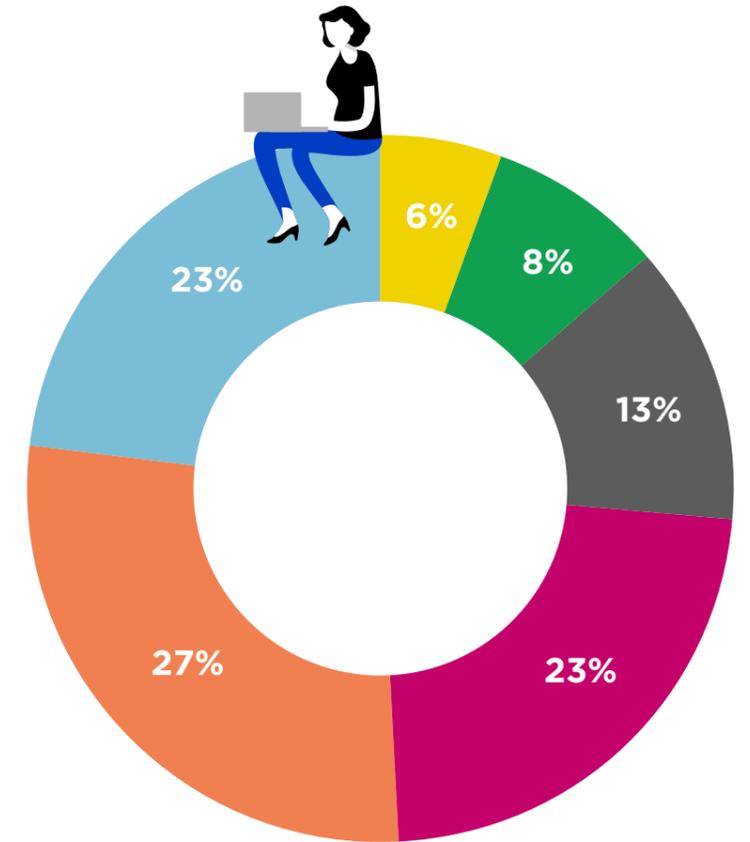
Cette étude sur le freelancing en France ne serait pas complète sans l'analyse des entreprises. Nous y avons donc intégré une synthèse des travaux et réflexions produits par l'Open Talents Lab, un think tank réfléchissant sur le future of work et réunissant des DRH de grandes organisations.

Évolution du nombre de freelances :

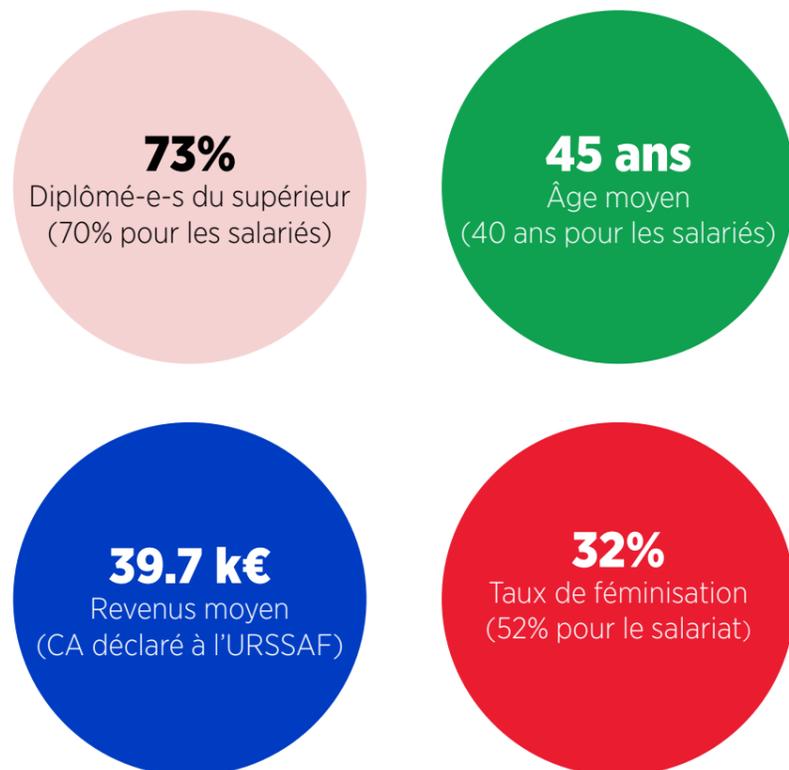


Répartition par métiers :

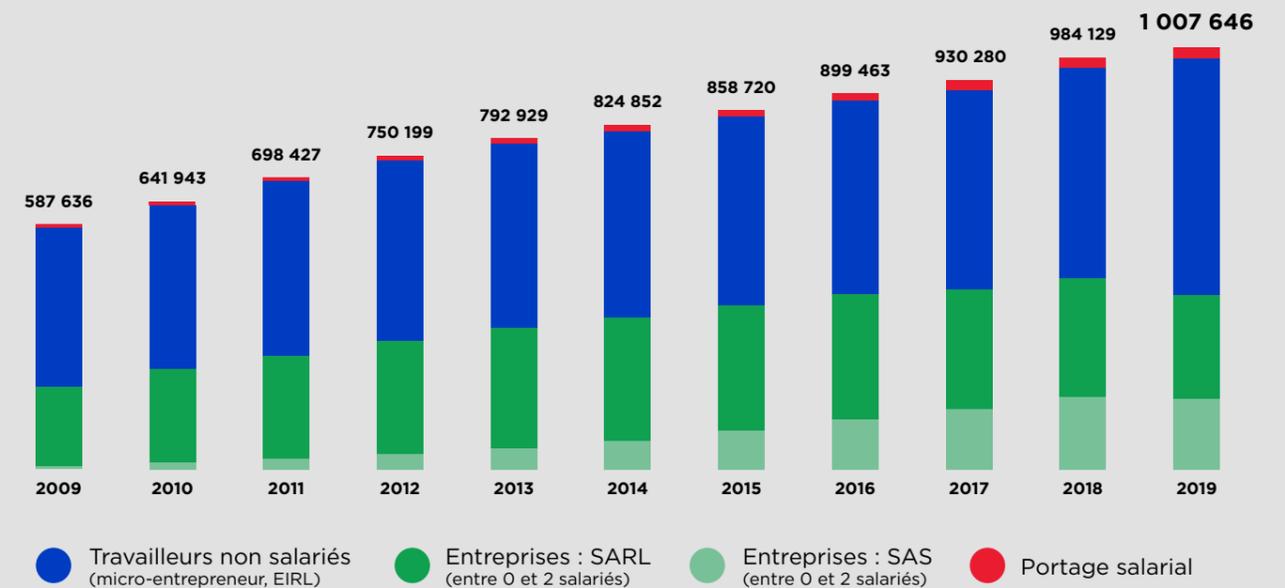
- Finance, Gestion & Achats
- IT & Ingénierie
- Conseil en communication & Marketing digital
- Autres métiers de prestations intellectuelles
- Formation
- Design & Création numérique



Profil type du freelance en 2019 :



Répartition par statuts :



SOMMAIRE



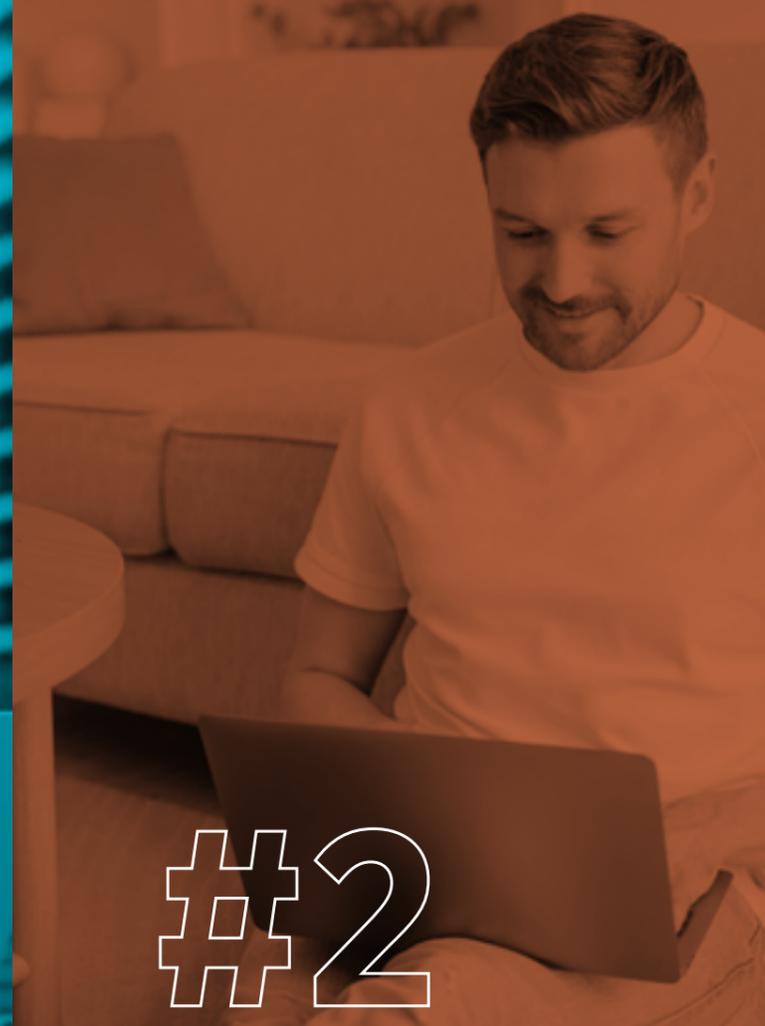
La méthodologie

P 12. FREELANCES
DE QUI PARLE-T-ON ?

P 14. LES BASES DE DONNÉES UTILISÉES

P 16. LE POINT DE DÉPART
LES DONNÉES URSSAF

P 18. SÉLECTION ET RECLASSIFICATION
DES PROFESSIONS LIÉES À LA FOURNITURE
DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES AUX
ENTREPRISES



Les grands enseignements

P 24. LA RÉPARTITION PAR MÉTIERS

P 26. LA CROISSANCE DU FREELANCING

P 28. LE GENRE DES FREELANCES

P 30. L'ÂGE DES FREELANCES

P 32. LE TAUX DE DIPLÔME

P 34. LES REVENUS DES INDÉPENDANTS

P 36. LA PROJECTION EN 2030



Les études complémentaires

**P 40. LE FREELANCING VU ET VÉCU
PAR LES FREELANCES**
ÉTUDE FREELANCE.COM
« PANORMA DU FREELANCING »

P 44. LE FREELANCING VU PAR LES CADRES
LE BAROMÈTRE IFOP-FREELANCE.COM

**P 48. LE FREELANCING VU
PAR LES ENTREPRISES**
PAR L'OPEN TALENTS LAB

P 54. CONCLUSION PAR FREELANCE.COM



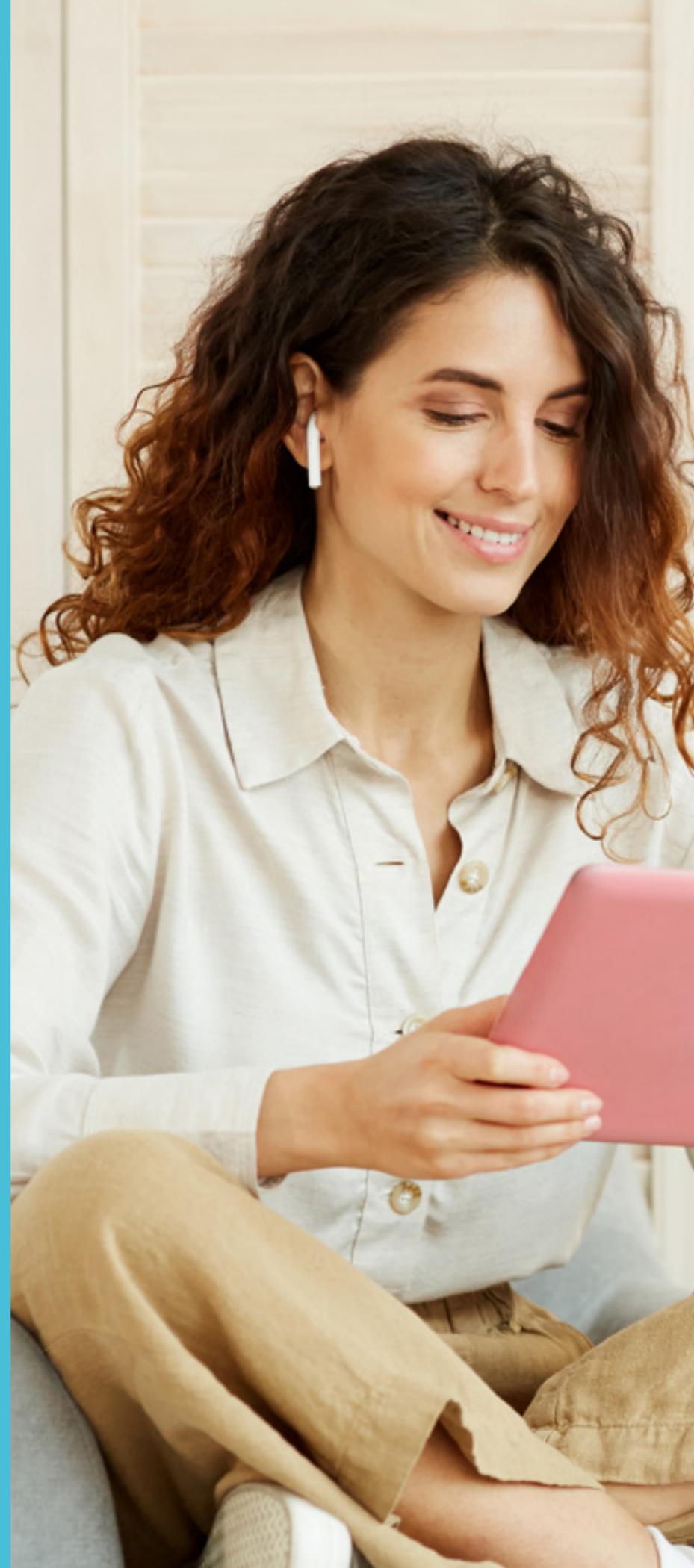
La méthodologie

LA MÉTHODOLOGIE

Freelances : de qui parle-t-on ? De quel statut ?

LA DÉFINITION :

Dans cette étude, nous avons défini les freelances comme étant les personnes exerçant une profession intellectuelle non réglementée dans un cadre hiérarchique libre, au sens où ils ne relèvent pas d'une hiérarchie liée à une organisation, mais exercent leur activité de manière indépendante avec pour seules contreparties leurs clients.



LES STATUTS :

A partir de cette définition, nous pouvons aborder trois types de statut de freelance :

- des freelances exerçant sous un statut juridique d'indépendant (micro-entrepreneur, EIRL, etc.),
- des freelances exerçant leur activité dans une structure juridique type SARL, SAS, SASU... dont ils sont l'actionnaire unique ou principal, se rémunérant principalement voir exclusivement par le versement de dividendes, se versant parfois un micro-salaire,
- des freelances exerçant leur activité au travers d'un mécanisme de portage salarial.

Ces différents types nous incitent à constituer les bases d'analyses à partir de différentes sources, et à mettre en place des méthodes différentes d'estimation.

Le premier type de freelances est identifié par l'URSSAF et l'INSEE comme « travailleurs non salariés ».

Le deuxième type de freelance n'est identifiable qu'à travers les données concernant les entreprises, notamment les entreprises de 0 à 2 salariés dans les secteurs d'activités nous concernant (la classification ne permet pas d'isoler les entreprises de 0 ou 1 salarié, mais la part d'entreprise de deux salariés est très marginale).

Le troisième type de freelance est difficilement repérable dans les données publiques récentes. La dernière étude publique porte sur les effectifs en 2015 et 2016, mais compte tenu de l'effet « booster » pour ce statut de l'adoption de la loi travail dite loi El Khomri d'août 2016, il est plus que probable qu'une simple progression linéaire de ces effectifs sur 2017, 2018, 2019 et 2020 aboutirait à une sous-évaluation. En tout état de cause, les chiffres fournis par le PEP'S, organisme représentatif du secteur, peuvent être considéré comme une source relativement fiable.

LA MÉTHODOLOGIE

Les bases de données utilisées.

L'intérêt de cette étude est d'avoir analysé l'ensemble des bases de données disponibles provenant de l'INSEE, de l'URSSAF et de la DARES. C'est à travers un travail titanesque de désagrégation et de recouplement de ces bases de données hétérogènes que nous avons pu recomposer cette cartographie du freelancing.

Les données INSEE

Activité professionnelle des individus (issu du recensement de 2016).

Il s'agit d'un fichier, publié par l'INSEE à partir des résultats du recensement de la population en 2016, concernant les individus âgés d'au moins 15 ans et ayant un emploi en France. La base de données contient, entre autres, des renseignements sur l'âge, le sexe, la région du lieu de travail, le statut professionnel (salarié, non salarié - indépendants ou employeurs), le dernier diplôme obtenu, le secteur d'activité NA38, la catégorie socioprofessionnelle et la grande famille professionnelle des individus enquêtés. Nous avons opté pour le fichier de 2016 comme référence car il s'agit du dernier fichier où on retrouve des données complètes concernant les métiers exercés par les travailleurs indépendants.

[Accès aux données](#)

Description des emplois salariés en 2016.

Il s'agit d'un fichier-détail publié par l'INSEE concernant les salariés en France. Pour le secteur privé, la source des données est la Déclaration annuelle de données sociales (DADS), qui est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. La base de données contient, entre autres, des informations sur l'âge, le sexe, la région du lieu de travail, la catégorie socioprofessionnelle, les rémunérations et les heures travaillées.

[Accès aux données](#)

Répertoire des entreprises et établissements.

Il s'agit de bases de données publiées annuellement par l'INSEE. Elles renseignent le nombre de d'unités légales (entreprises et établissements) au 31 décembre de chaque année par secteur d'activité, classification juridique agrégée (personne physique ou morale), classification juridique désagrégée et taille de l'unité légale par tranche de salariés. La classification juridique désagrégée comprend, entre autres, les statuts juridiques nous intéressant directement : entrepreneur individuel, Société à responsabilité limitée (SARL), Société par actions simplifiée (SAS).

[Accès aux données](#)

Les données URSSAF

Travailleurs indépendants par département.

Cette base de données renseigne le nombre annuel de travailleurs indépendants (administrativement actifs et/ou économiquement actifs) par département entre 2009 et 2019. On y retrouve également des informations sur le type de travailleur indépendant (auto-entrepreneur ou travailleur indépendant classique).

[Accès aux données](#)

Les revenus des travailleurs indépendants par département.

Cette base de données renseigne le nombre et les revenus annuels des travailleurs indépendants par département et par type de travailleur indépendant entre 2004 et 2019 (NB : en 2019, les données relatives aux travailleurs indépendants classiques ne sont pas renseignées).

[Accès aux données](#)

Effectifs salariés et masse salariale du secteur privé par REGIONxNA28.

Cette base de données renseigne les effectifs salariés et masses salariales trimestrielles entre 1998 et 2020 dans le secteur privé, par région et par secteur d'activité, bruts et corrigés des variations saisonnières.

[Accès aux données](#)

Les données DARES

Portraits statistiques des métiers.

Il s'agit d'un fichier publié par la DARES, contenant le nombre d'individus par famille professionnelle entre 1983 et 2018.

[Accès aux données](#)

Correspondances ROME-PCS-FAP.

Un point important dans l'étude consiste à n'inclure dans le champ de l'étude que les personnes travaillant en freelance dans des professions intellectuelles. Ainsi, les métiers concernés ont été définis en sélectionnant des codes ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) précis. Néanmoins, vu que les fichiers de l'INSEE utilisent plutôt d'autres codifications (codes FAP - familles professionnelles et codes PCS - catégories socioprofessionnelles), il a fallu dans un premier temps créer des fichiers de correspondance entre ces trois répertoires (ROME - PCS et ROME - FAP). Le lien suivant contient les fichiers, publiés par la DARES, qui sont utilisés pour créer les tables de passage :

[Accès aux données](#)

Une fois les fichiers de correspondance créés, on a pu passer d'une base de données à une autre, et on peut filtrer les résultats obtenus sur les métiers concernés par l'étude.

Les données SIRENE

En plus des travailleurs indépendants sélectionnés par métier à travers les fichiers de recensement et la base de données de l'URSSAF, nous avons également rajouter les entreprises sous les statuts juridiques SAS (Société par Actions Simplifiées) et SARL (Société à Responsabilité Limitée) entre 0 et 2 salariés dont l'activité est comprise dans les secteurs d'activité suivants :

- activités de services administratifs & soutien,
- activités juridiques, comptabilité, gestion, architecture, ingénierie,
- activités informatique & services d'information,
- arts, spectacles & activités récréatives,
- autres activités spéciales, scientifiques et techniques,
- autres activités de services,
- édition, audiovisuel et diffusion,
- enseignement,
- recherche-développement scientifique,
- télécommunications.

En plus de la sélection des entreprises sur la base des secteurs d'activité, un point important consistait à filtrer une partie des entreprises correspondant aux entreprises déjà détruites mais qui sont toujours présentes dans la base de données SIRENE. Cette proportion a été approximée par la proportion, par année et par région, des travailleurs indépendants administrativement actifs mais économiquement inactifs (chiffre d'affaires nul). Cette donnée peut être calculée à partir des bases de données des travailleurs indépendants de l'URSSAF.

LA MÉTHODOLOGIE

Le point de départ : les données URSSAF.

Les données URSSAF sont ouvertes depuis 2020 Les bases de données publiées par l'URSSAF sont préférées pour mener l'étude puisqu'elles se basent sur des fichiers de cotisation et non sur des déclarations comme c'est le cas pour les bases de l'INSEE.

A noter que dans les bases de l'URSSAF, nous utilisons le nombre de travailleurs indépendants administrativement actifs pour désigner le nombre de travailleurs indépendants.

Comment a-t-on désagrégé les données URSSAF ? Quelles clés de répartition par métiers ont-elles été utilisées ?

Les bases de données fournies par l'URSSAF n'offrant pas de répartition par métiers (ROME, FAP ou PCS), il était nécessaire de passer par les bases de l'INSEE pour calculer des clés de répartition des variables cibles, avant de les appliquer par la suite aux données de l'URSSAF.

La base des effectifs de travailleurs indépendants.

Avant de calculer les clés de répartition, il faut tout d'abord exclure des données de recensement de l'INSEE les agriculteurs et les employés du secteur public (catégories A,B,C et assimilés, enseignants, armée, police...) pour rester dans le périmètre des données de l'URSSAF. Ensuite, au sein d'une même région, on calcule les clés de répartition des travailleurs indépendants par famille professionnelle, secteur d'activité (NA38), sexe, tranche d'âge et diplôme, en utilisant les données de recensement de l'INSEE.

Nous obtenons ainsi une table contenant le nombre annuel des travailleurs indépendants désagrégé par région, sexe, tranche d'âge, famille professionnelle, secteur d'activité et diplôme.

La base des revenus des travailleurs indépendants.

La base de recensement ne contenant d'informations ni sur les revenus des travailleurs indépendants ni sur les rémunérations salariales, nous ne pouvons pas appliquer la méthode utilisée pour la désagrégation

des données d'effectifs expliquée précédemment. Nous ne pouvons pas non plus utiliser les mêmes clés de répartition que celles calculées pour les effectifs car nous aurions supposé que les travailleurs indépendants aient les mêmes revenus, peu importe leur métier, ce qui est loin de correspondre à la réalité.

Ainsi, pour contourner le problème, nous avons commencé par calculer les salaires moyens par famille professionnelle en 2016. Nous avons utilisé le fichier de description des salaires en 2016 en suivant les étapes suivantes :

- 1.faire correspondre les catégories socioprofessionnelles à des familles professionnelles en utilisant le tableau de passage ;
- 2.calculer un salaire ponctuel pour remplacer les tranches de salaires (centre de l'intervalle renseigné dans ce cas) ;
- 3.créer une variable égale aux effectifs multipliés par les salaires correspondants ;
- 4.calculer, au sein d'une même région, les salaires moyens par sexe et famille professionnelle (les secteurs d'activités n'ont pas été inclus pour le moment car les nomenclatures sont différentes entre les différentes bases de données).

Ensuite, les salaires moyens calculés sont utilisés pour pondérer les données de recensement et recalculer ainsi des clés de répartition pour les revenus, où on observe des variations par métier, sexe et région.

La désagrégation des revenus est accompagnée également par une désagrégation des effectifs de travailleurs indépendants, qui sont renseignés cette fois dans le même fichier que celui des revenus (et non le fichier des effectifs d'indépendants). Ceci permet de rapporter les revenus par catégorie à l'effectif qui lui correspond.

Validation de la méthode :

Pour valider notre démarche de croisement des données URSSAF et INSEE, aussi bien pour les salariés que pour les indépendants, nous avons comparé les résultats obtenus avec les données fournies par la DARES dans ses portraits statistiques des métiers.

LA MÉTHODOLOGIE

Sélection et reclassification des professions liées à la fourniture de prestations intellectuelles aux entreprises.

L'une des difficultés de cette étude a été d'isoler des familles de métiers qui correspondent à la réalité de notre marché des consultants et experts.

D'un côté, les familles de métiers définies par l'INSEE sont souvent trop larges. A titre d'exemple, les 221 000 travailleurs non salariés de la catégorie des « Professionnels des arts et du spectacle » regroupent les acteurs et techniciens intermittents du spectacle, hors du scope de l'étude, et les experts du webdesign, de l'UX/UI, qui nous intéressent directement. Il a fallu trier.

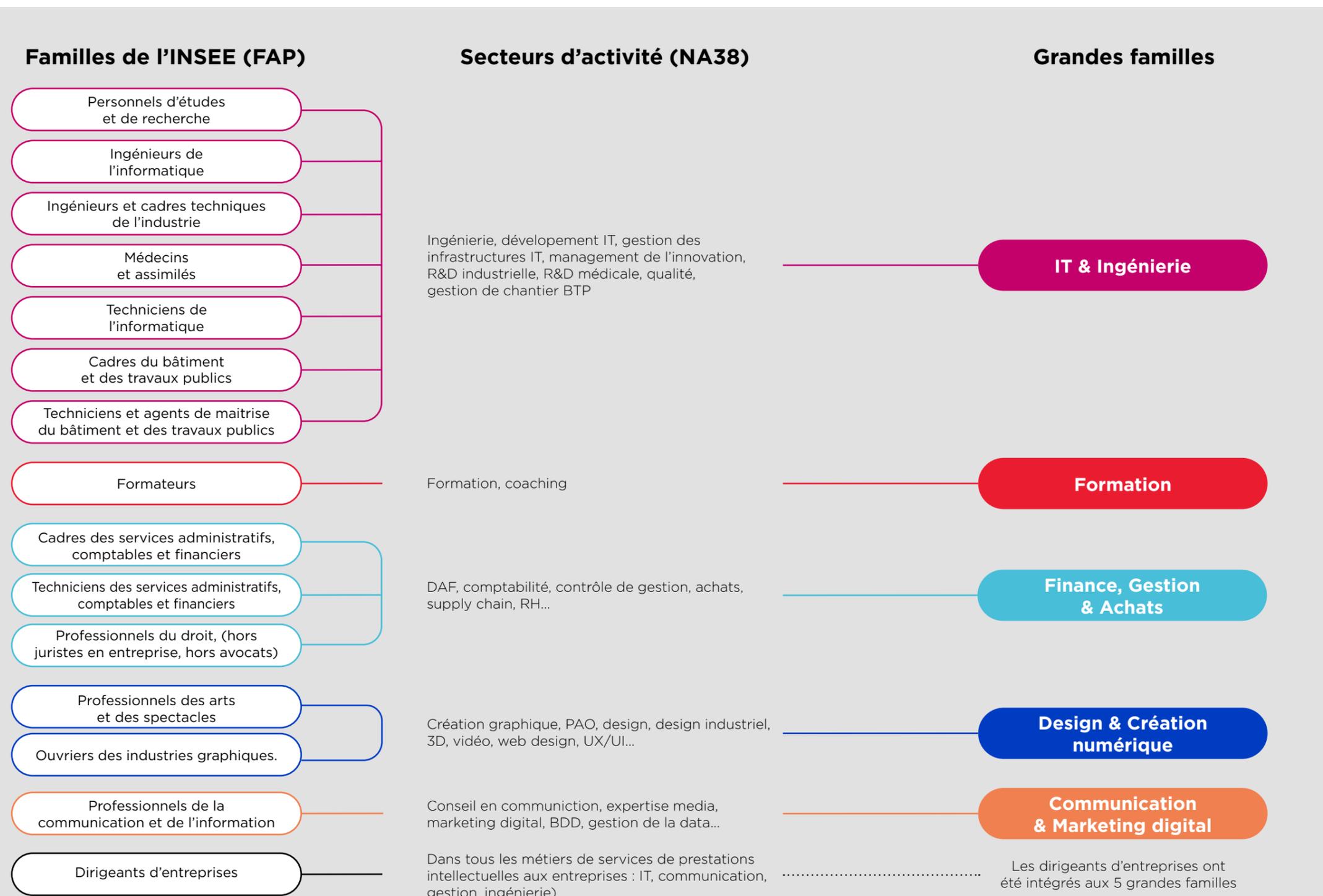
D'un autre côté, impossible de partir des codes ROME de métiers très précis pour reconstruire les « familles de métiers » qui nous intéressaient : les données URSSAF ne sont pas basées sur ces codes ROME.



Notre volonté a été de faire ressortir 5 grandes familles de métiers.

La méthode utilisée : les Familles de l'INSEE (FAP) (COLONNE 1) filtrées par les secteurs d'activités (classification NA38), pour aboutir à cette nouvelle classification de métiers.

Nous sommes partis des données de l'URSSAF, et pour faire le tri dans les familles professionnelles, nous avons filtré par le secteur d'activité. C'est ce qui permet d'affiner et de trier : de nous assurer que nous sommes bien dans des activités b-to-b et de service aux entreprises et non dans le domaine du b-to-c et des services à la personne. Par exemple dans le domaine des cadres de la banque et des assurances, c'est ce qui nous a permis de sortir de nos statistiques les conseillers en gestion de patrimoine ou les agents d'assurance. De même, dans la catégorie « dirigeants d'entreprise », nous n'avons sélectionnés que les secteurs d'activités nous concernant, pour pouvoir les répartir dans un deuxième temps sur l'ensemble des cinq familles de métiers.



L'IT & l'ingénierie dans l'industrie, la pharma et le BTP : l'une de nos difficultés a été l'impossibilité de faire ressortir des données URSSAF ainsi que des données SIRENE sur les entreprises les métiers de la tech (les consultants et pilotes de projets dans l'IT, les spécialistes de l'administration des SI, les architectes de SI, les développeurs...).

La formation : le métier de formateur, intégrant le coaching, est parfaitement identifié.

Les métiers autour de la DAF, de la gestion, des achats, du juridique : cette famille des métiers des services administratifs, comptables et financiers est en réalité assez large puisqu'au-delà des métiers liés à la finance, à la comptabilité, au contrôle de gestion, on y retrouve aussi l'ensemble des expertises liées à la gestion RH, à la gestion des achats et de la supply chain, au juridique et aux différentes fonctions supports des entreprises.

Les métiers du design et de la création numérique : cette famille des « créatifs » de l'image travaillant dans la communication et la tech va des métiers classiques de la création graphique (direction artistique, illustration, photographie) aux métiers de la vidéo (motion design, réalisation, montage...) avec bien sûr toutes les nouvelles expertises liées au design numérique (design 3D, webdesign, UX/UI...).

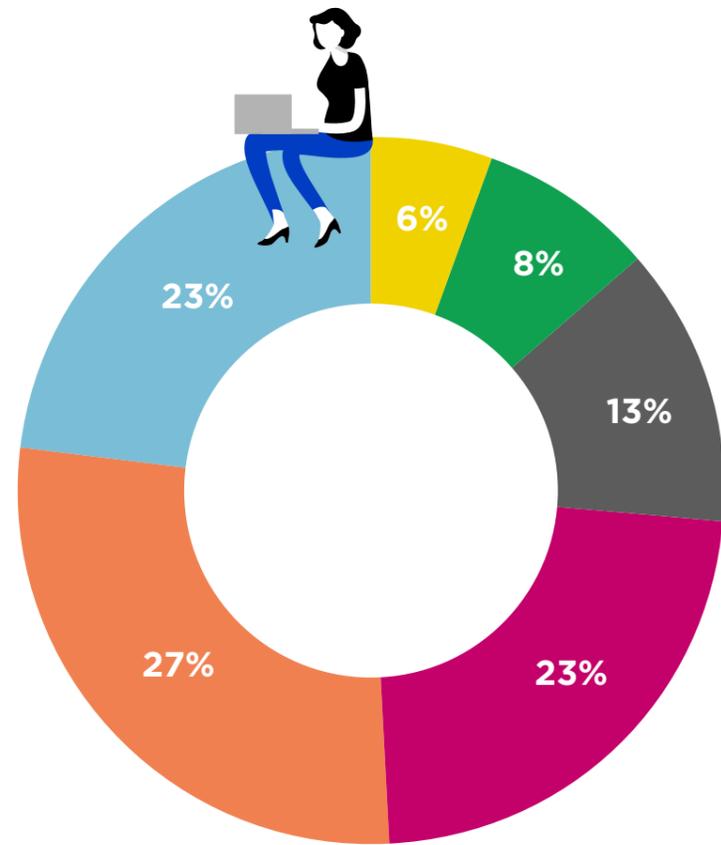
Les métiers du conseil en communication et du marketing digital : ils recouvrent l'ensemble des métiers de consultants et de pilotes de projets dans l'ensemble des métiers de la publicité, de la stratégie de marque, de la stratégie de contenu, du marketing opérationnel et du marketing digital. Ils intègrent notamment les nouvelles expertises digitales : inbound marketing, growth hacking, SEO, leadgen,... Ils intègrent également les professions de « plume », les rédacteurs.



Les grands enseignements

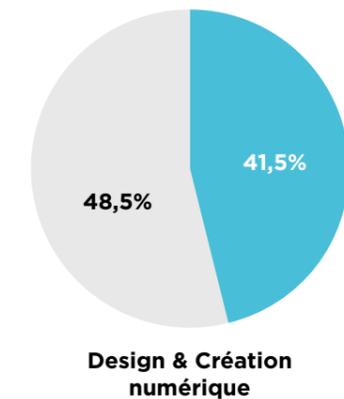
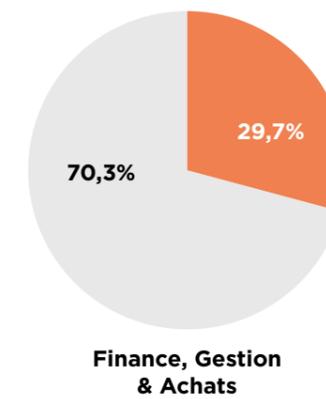
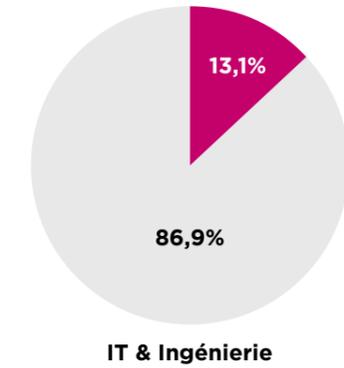
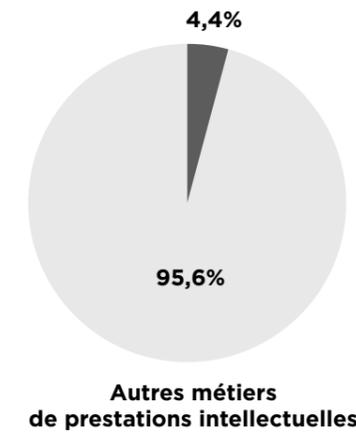
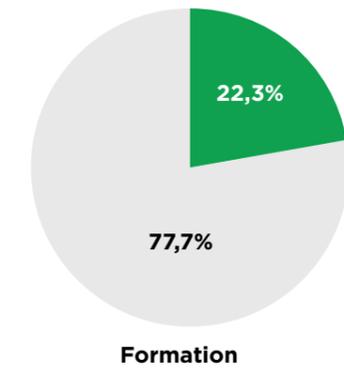
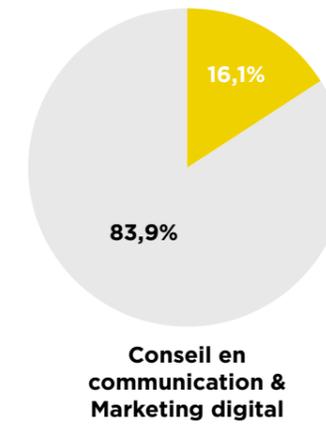
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

Le travail indépendant concerne tous les métiers.



- Finance, Gestion & Achats ●
- Design & Création numérique ●
- Formation ●
- IT & Ingénierie ●
- Autres métiers de prestations intellectuelles ●
- Conseil en communication & Marketing digital ●

Taux de travailleurs indépendants par métiers VS salariés :

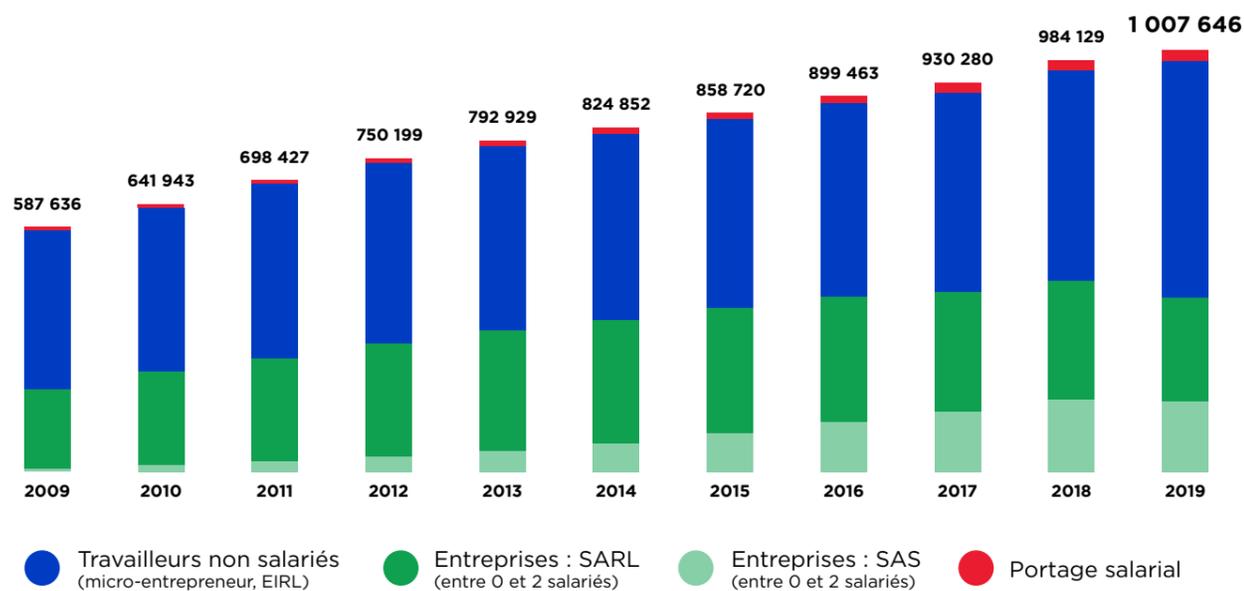


● Salariés

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

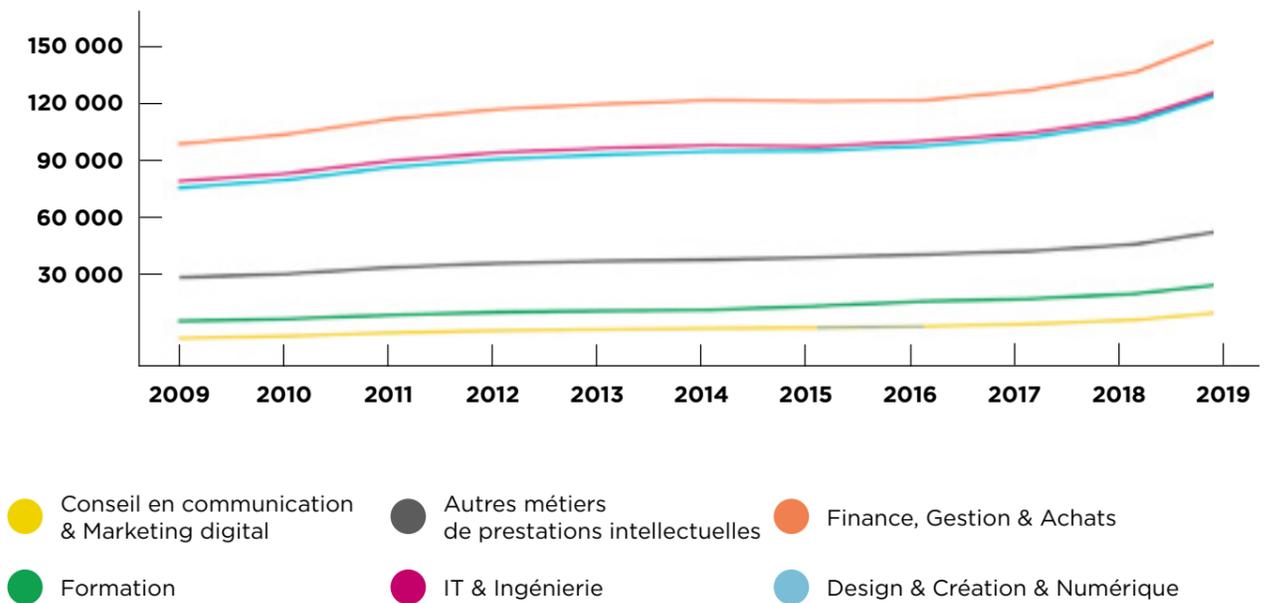
La croissance du freelancing dans ces métiers de prestations intellectuelles est le phénomène marquant des dix dernières années, avec une forte accélération depuis 2018.

Évolution du nombre de travailleurs indépendants dans les métiers de prestations intellectuelles aux entreprises depuis 2009 :

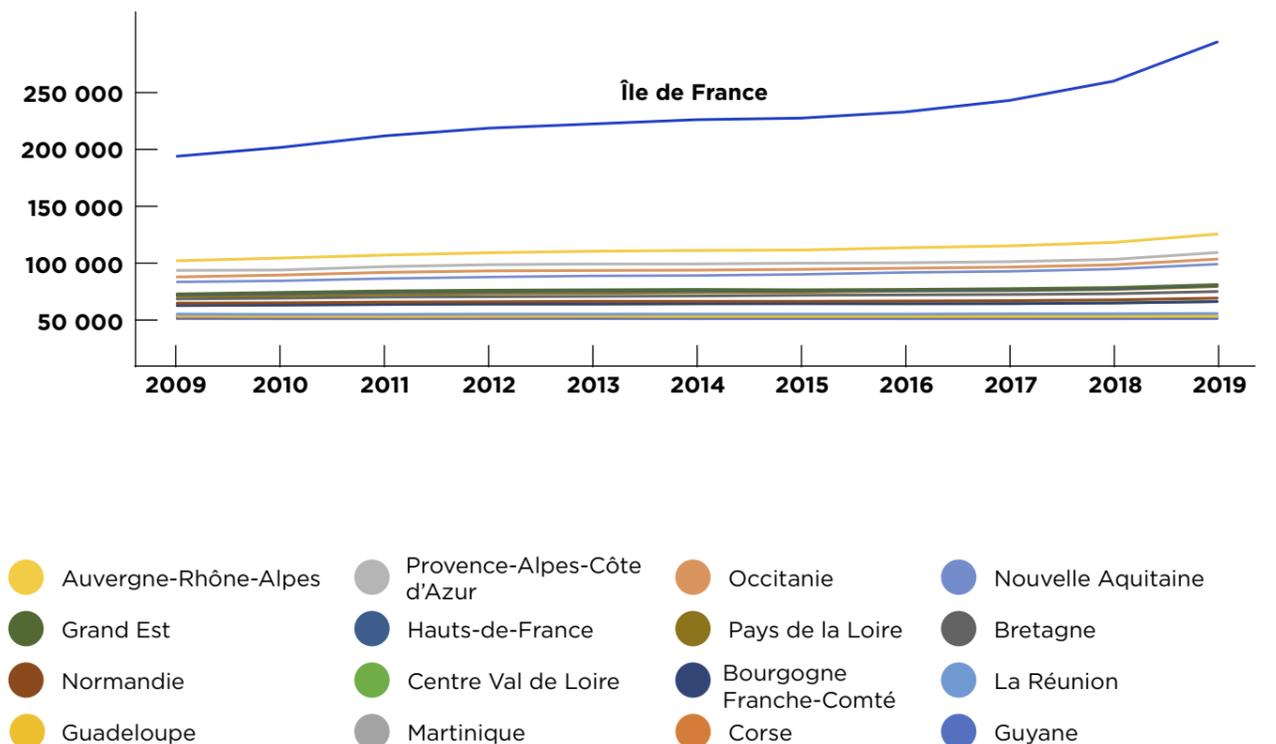


La croissance par métiers :

Sur la base des 589 000 travailleurs indépendants de l'INSEE hors catégorie dirigeant d'entreprises et autres.



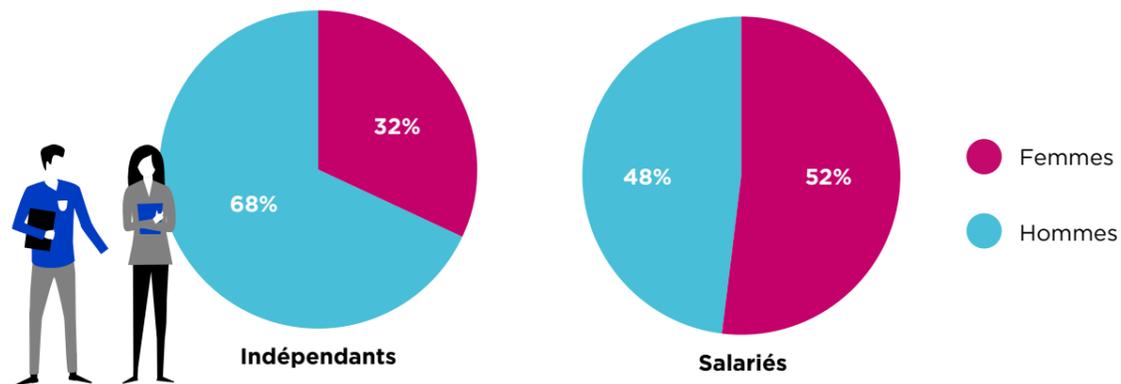
La croissance par régions :



LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

Le freelancing est genré : 2 freelances sur 3 sont des hommes.

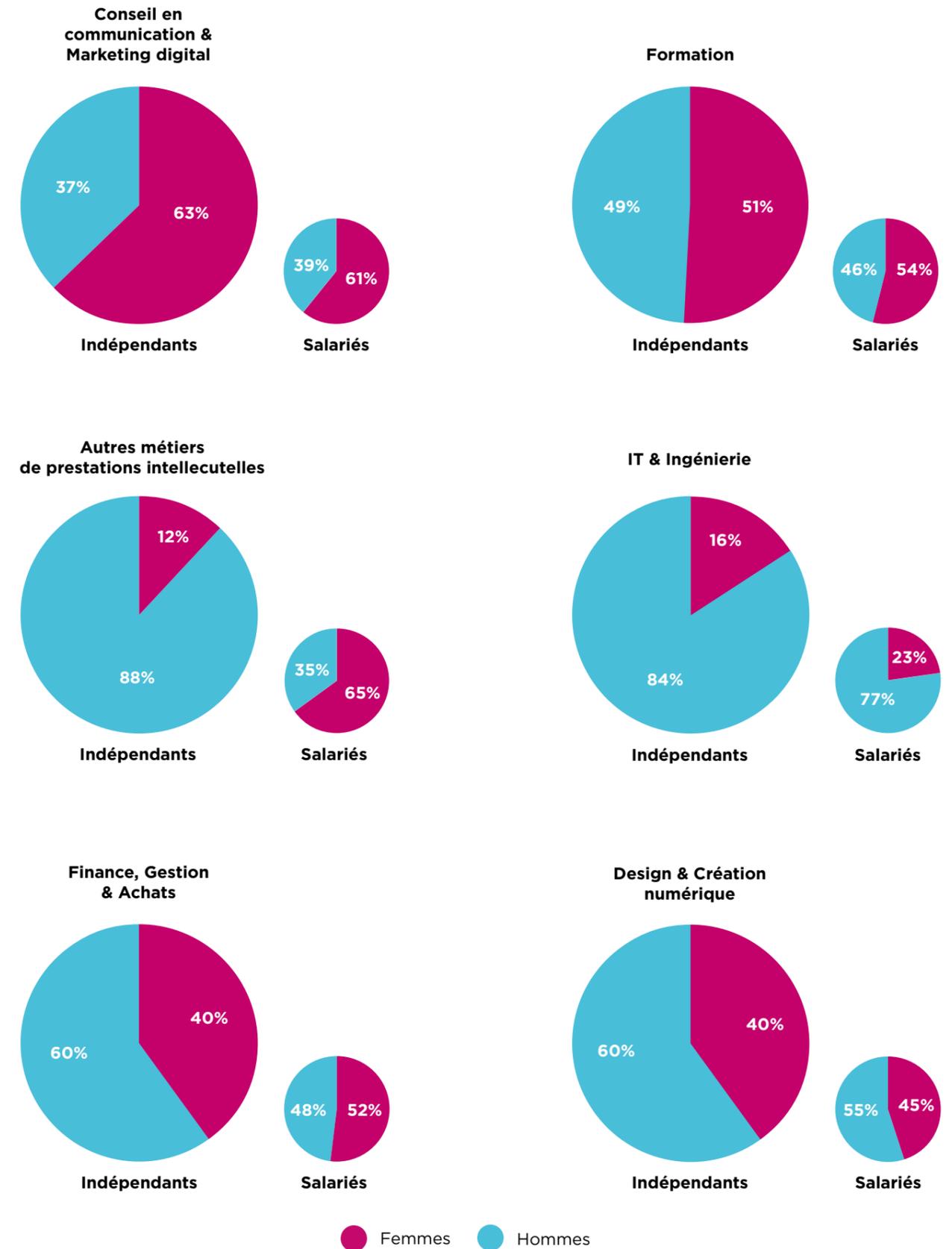
Taux de féminisation :



Taux de travailleurs indépendants :



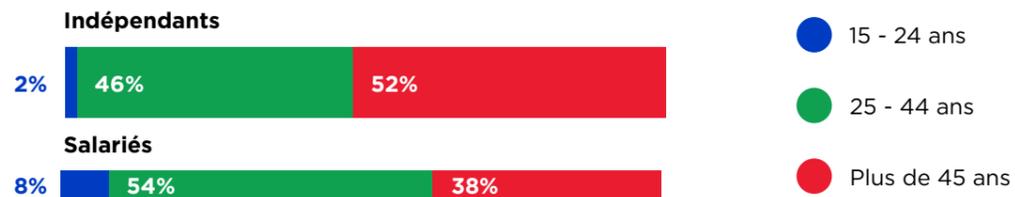
Taux de féminisation par métiers :



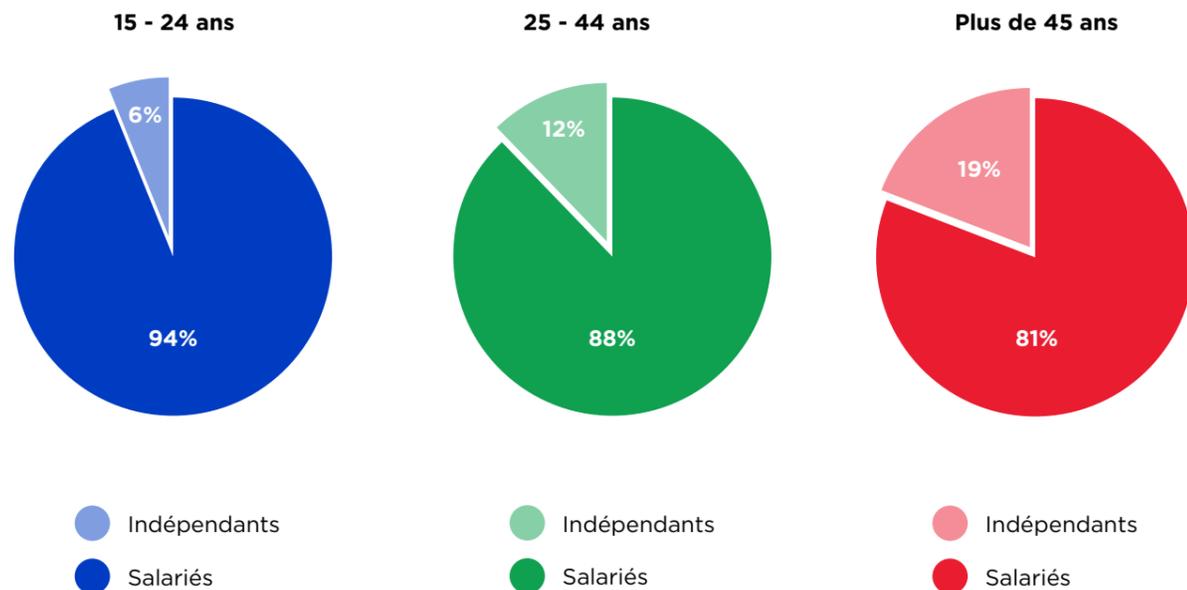
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

L'âge des freelances : plus âgés que les salariés.

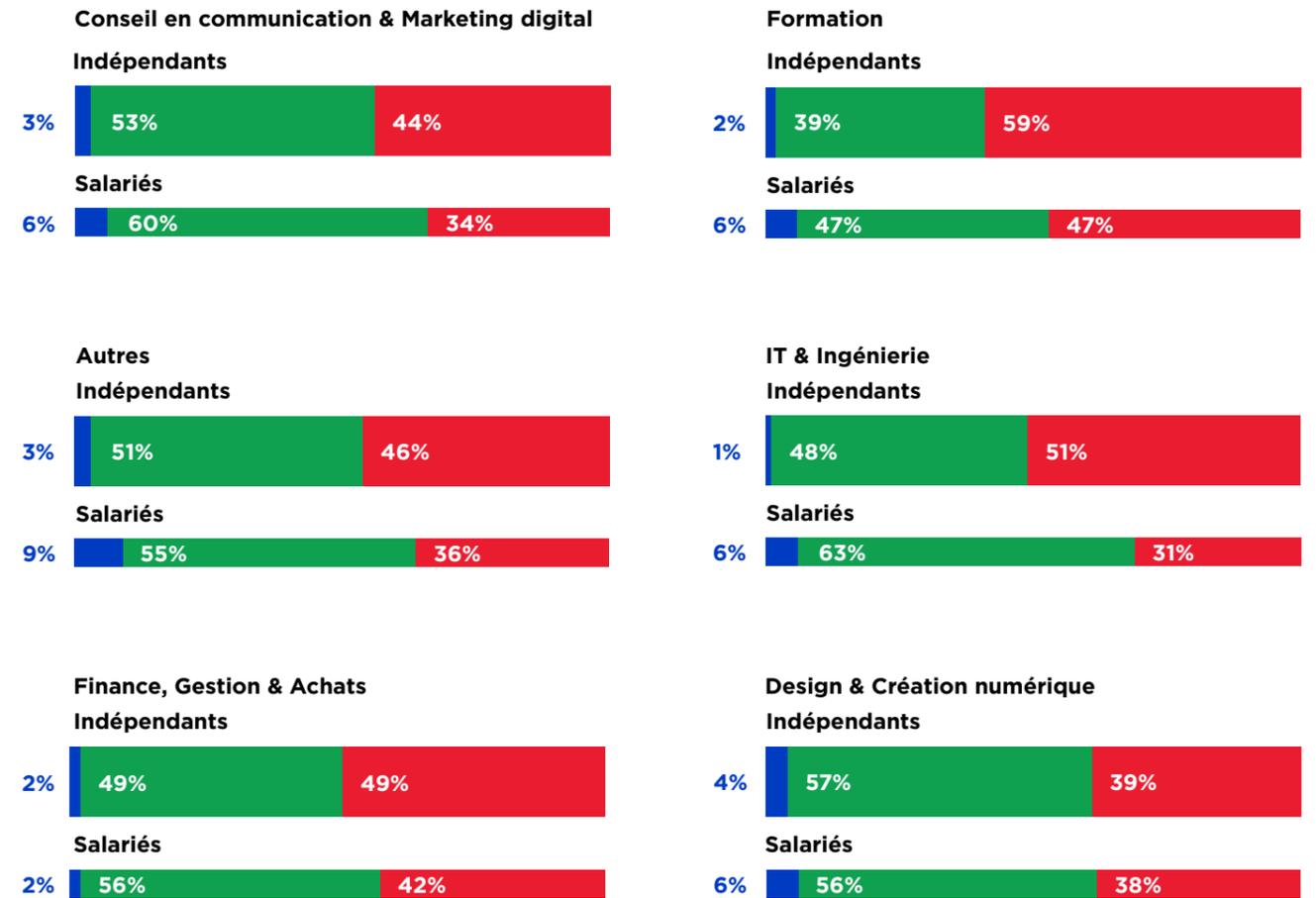
La répartition par âges :



Taux de travailleurs indépendants par âges :



La répartition par âges par métiers :



● 15 - 24 ans ● 25 - 44 ans ● Plus de 45 ans

La répartition des travailleurs indépendants en fonction de l'âge montre ainsi que, dans les métiers ciblés par l'étude, plus on est expérimenté, plus on tend à se tourner vers le travail en freelance. En effet, plus de 50% des indépendants en 2019 sont âgés de plus de 45 ans, alors que le pourcentage ne dépasse pas les 3% pour les personnes actives âgées de moins de 25 ans.

Pour comparaison, ces taux sont d'environ 38% et 8% respectivement pour les salariés la même année.

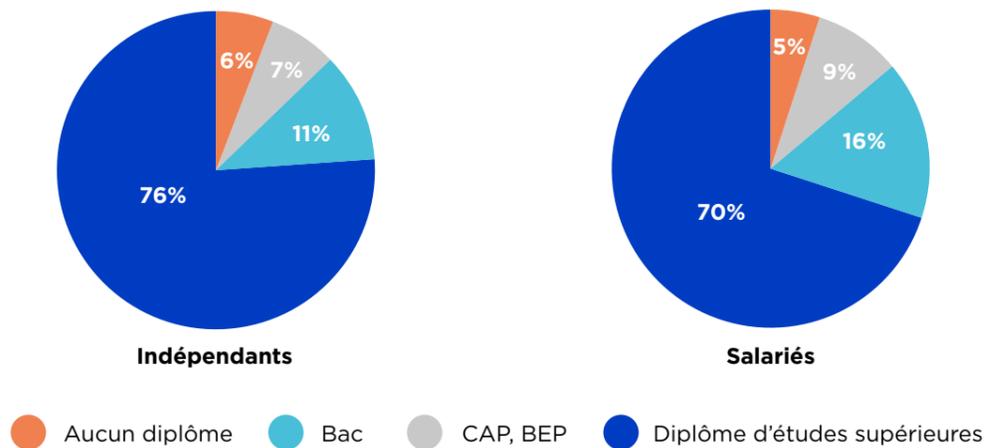
La répartition est différente suivant les métiers, mais seule les métiers de création ont une proportion de moins de 45 ans supérieure à 50%. La valeur d'un freelance est un mix entre l'expertise et l'expérience et dans l'univers du conseil, l'âge est un facteur d'assurance.

Dans chaque catégorie de métiers, le fait que l'âge moyen des freelances soit supérieur à celui des salariés confirme l'un des enseignements du baromètre Ifop - Freelance.com réalisé chaque année auprès des cadres du secteur privé : 30% des cadres songent ou ont songé à démissionner pour devenir freelance. Pour les cadres, le freelancing devient de plus en plus un choix de « deuxième vie professionnelle » (voir partie 3.2).

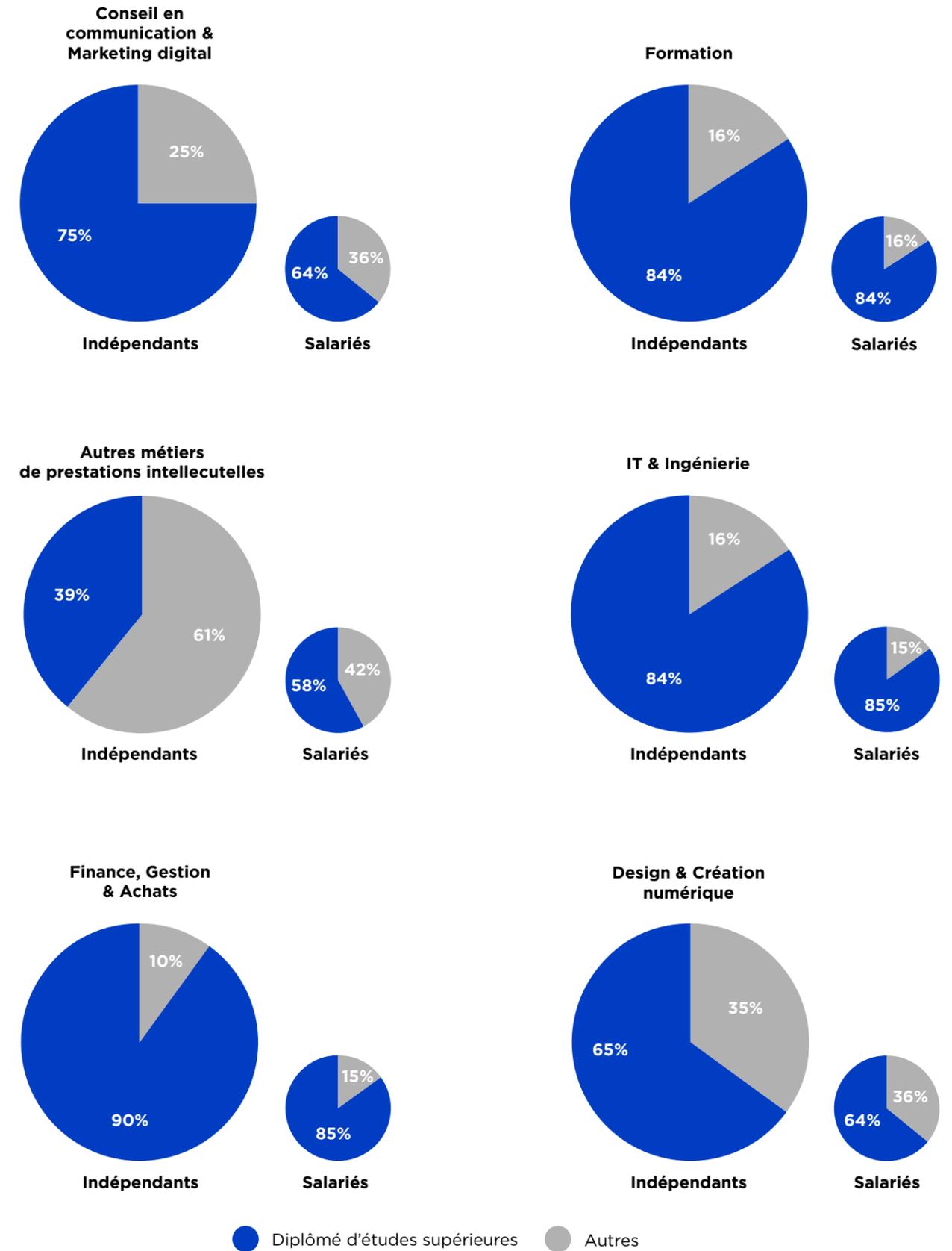
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

Le taux de diplôme : Les freelances sont plutôt plus diplômés que les salariés, dans l'ensemble des métiers étudiés.

Répartition des travailleurs indépendants et des salariés par niveau du diplôme obtenu :



Taux de diplômés d'études supérieures par métiers :

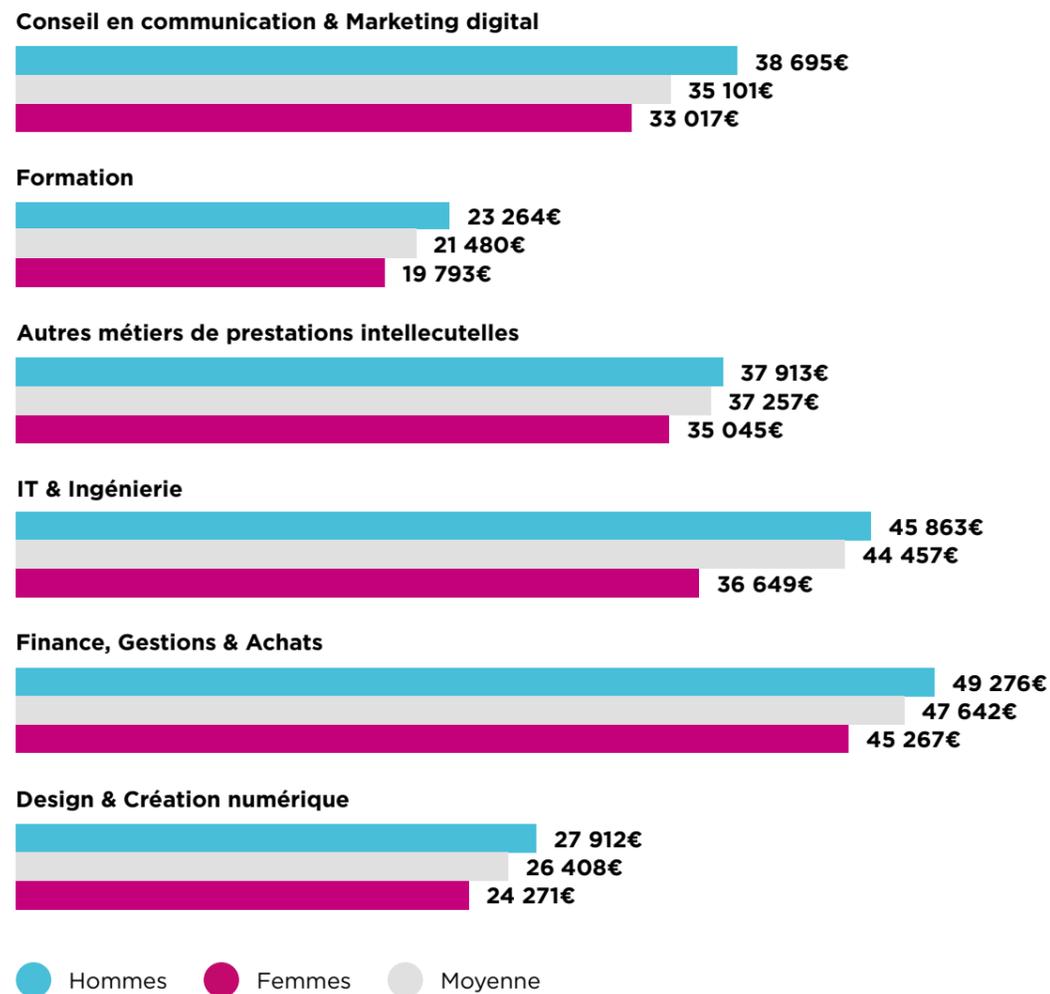


LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

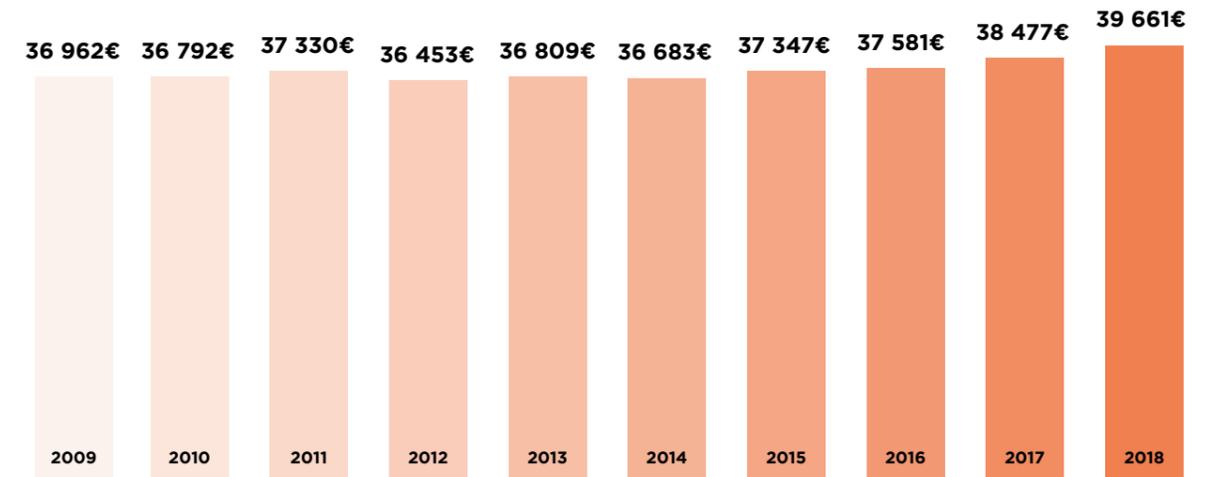
Les revenus des indépendants.

(CA déclaré à l'URSSAF)

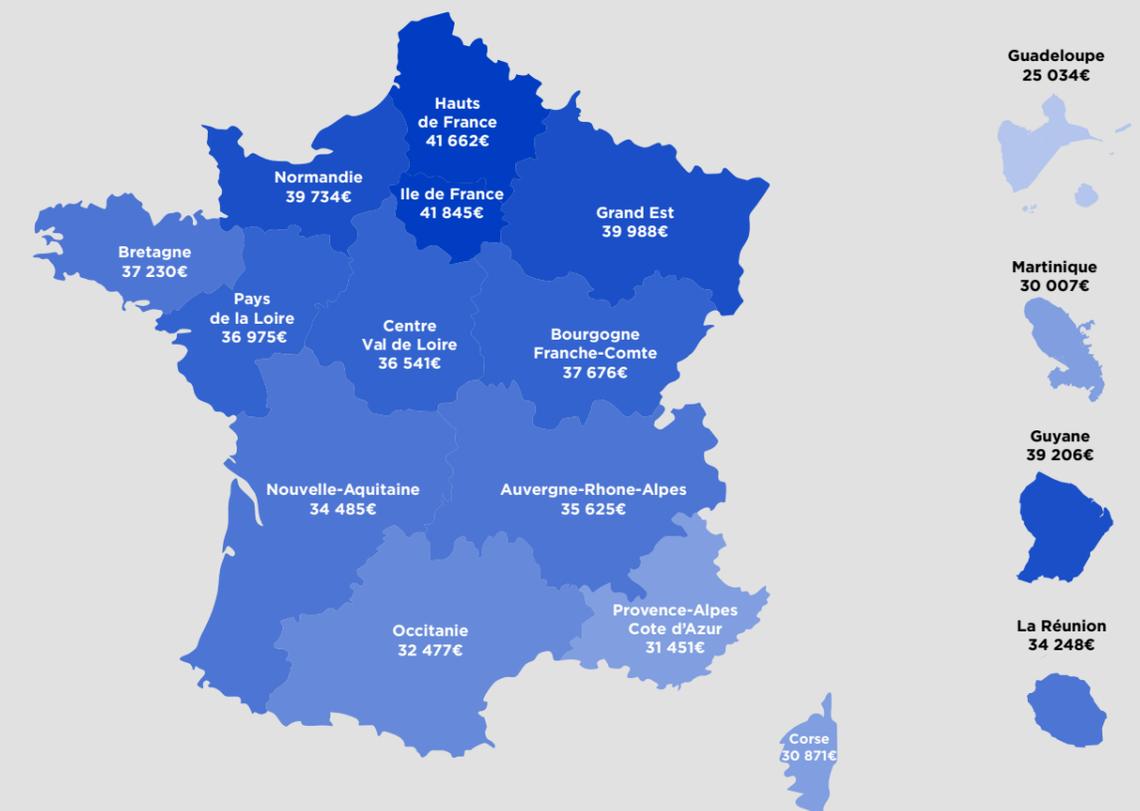
Revenus annuels moyens des travailleurs indépendants par sexe et par métiers :



Évolution des revenus moyens des travailleurs indépendants dans les familles professionnelles ciblées :



Revenus moyens des indépendants en France :



La projection en 2030.

1.54M

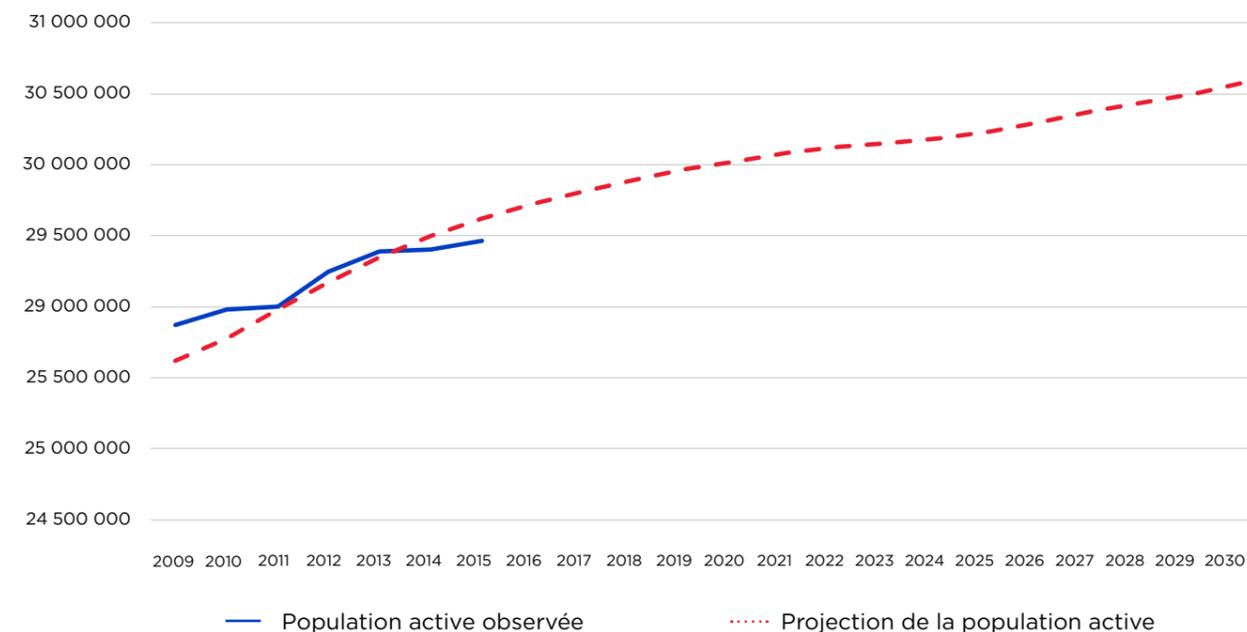
de freelances en 2030

+57.7%

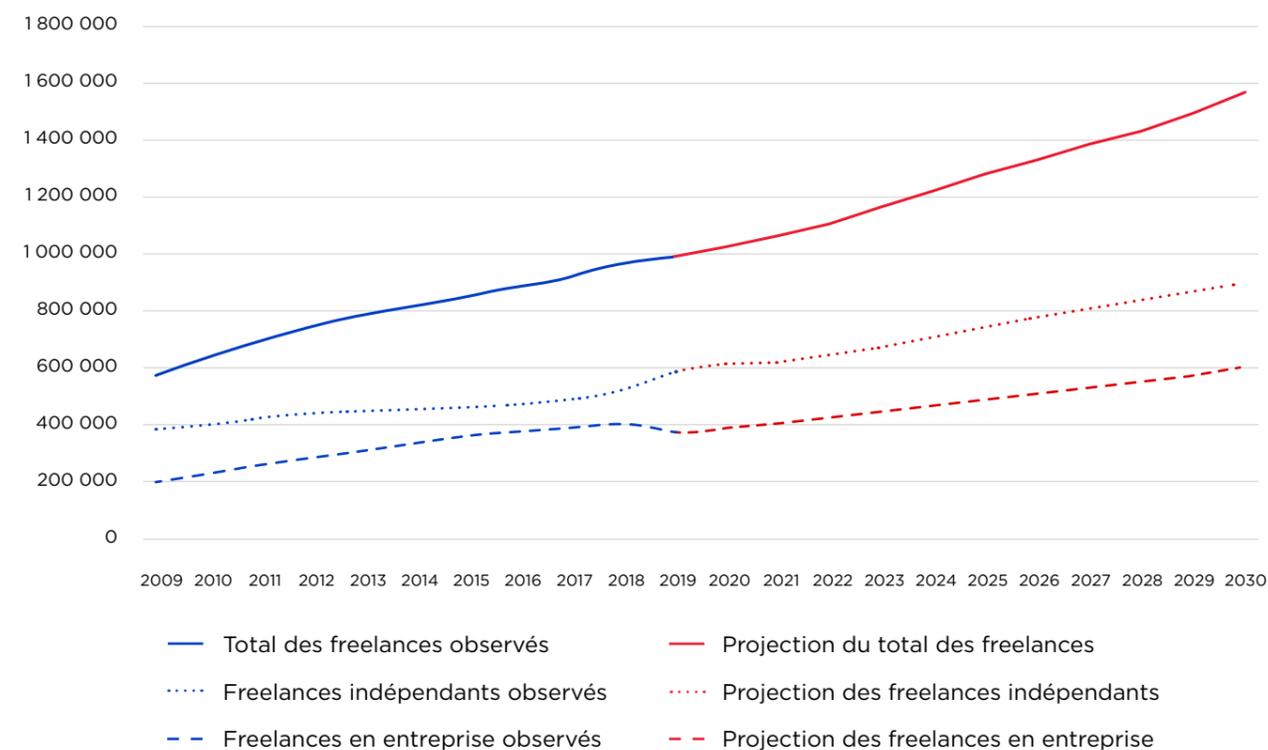
Pour projeter la population de freelances en 2030, nous avons pris en compte à la fois les tendances d'évolution des populations de freelance et le contexte d'évolution démographique de la France. L'INSEE fournit une projection de la population active sur des horizons de temps longs. Cette série est particulièrement intéressante car tenant compte à la fois des aspects démographiques et des évolutions économiques.

Le principe retenu est donc de calculer l'évolution de la part de la population active travaillant en indépendants et de projeter cette évolution.

Projection de la population active :



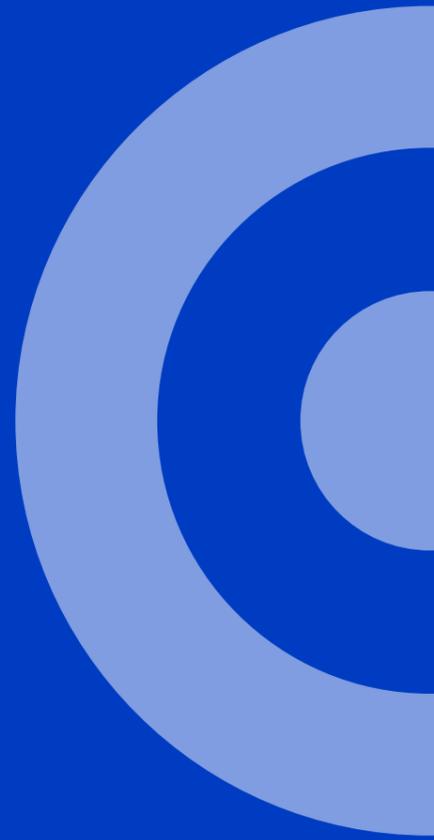
Projection des freelances :



Périmètre retenu :

- les freelances indépendants tels que périmétrés dans l'étude, au nombre de 569 511 en 2019 ;
- les entreprises ayant entre 0 et 2 salariés, tels que retenues dans l'étude, au nombre de 411 290 en 2019 ;
- les freelance en portage salarial, déjà délicats à estimer pour l'étude, ne sont pas projetés dans le futur faute de séries chronologiques fiables sur leur évolution passée.

**Les études
complémentaires
de [Freelance.com](https://freelance.com)**



LE FREELANCING VU ET VÉCU PAR LES FREELANCES

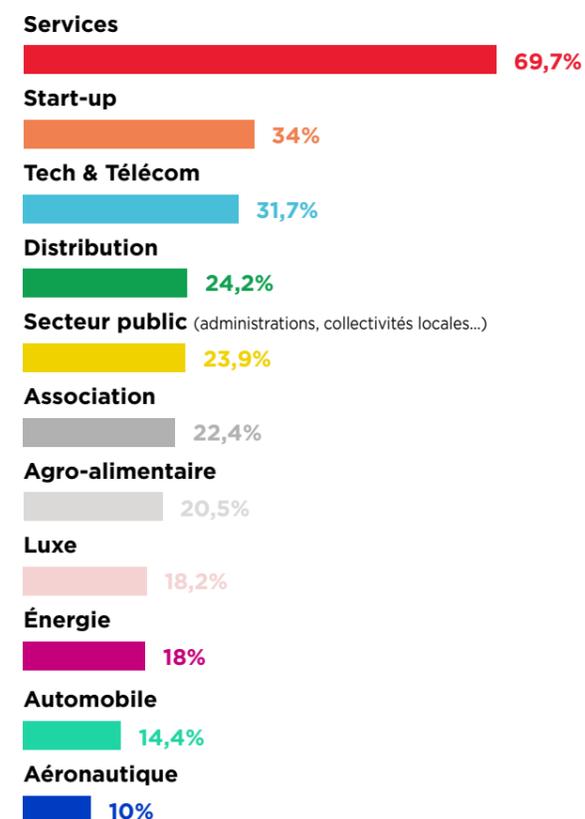
Étude Freelance.com « panorama du freelancing »

Cette étude a été menée en ligne entre le 17 août et le 15 septembre 2021 auprès de 1038 freelances, sous la co-direction de Freelance.com et de Datastorm afin d'affiner les données issues de la statistique publique. Elle donne une vision complémentaire et plus concrète du vécu des freelances.

1er enseignement : l'ouverture.

Les freelances travaillent pour tous les types d'entreprises, dans tous les secteurs, hormis le secteur public plutôt sous-représenté (23,9% des freelances travaillent pour le secteur public). Seuls 30% des freelances travaillent pour un seul client en même temps.

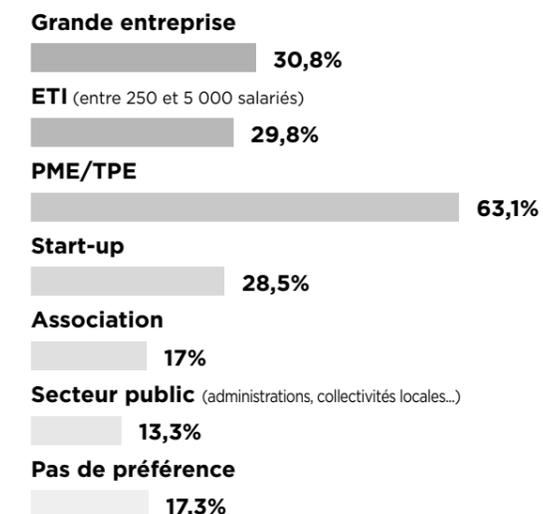
Dans quels secteurs d'activité exercez-vous votre activité ?



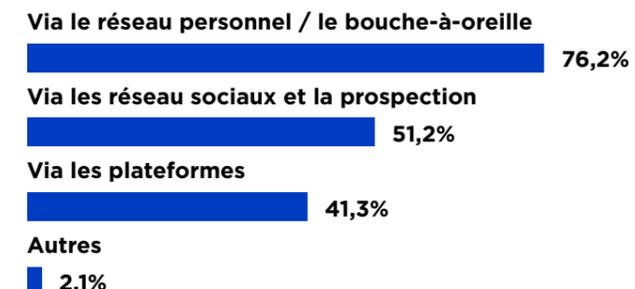
Pour combien de clients travaillez-vous généralement en même temps ?



Pour quel type d'entreprise travaillez-vous principalement ?



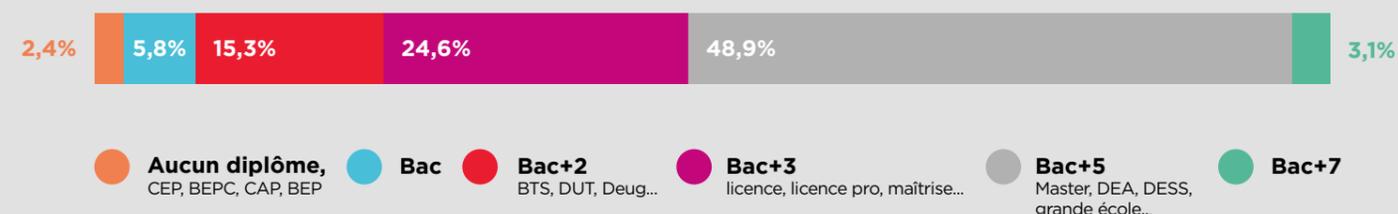
Comment trouvez-vous principalement vos clients / vos contrats ?



2ème enseignement : des freelances super-diplômés.

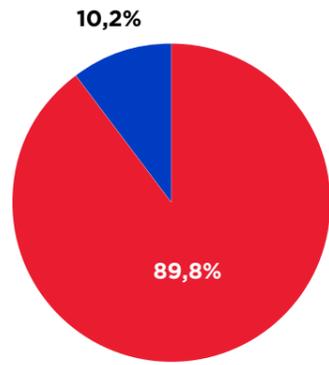
1 freelance sur 2 est bac+5.

À noter : dans notre sondage, un chiffre de 91,8% de diplômés de l'enseignement supérieur nettement plus élevé que celui des données INSEE (73%).



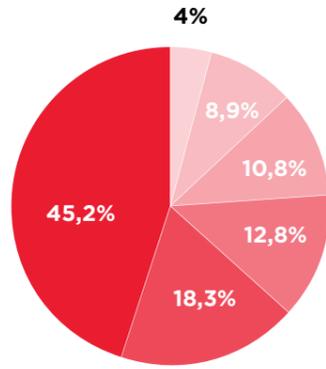
Enseignement 3 : un freelance est un ancien salarié qui a choisi la liberté...

Avez-vous été salarié avant d'exercer cette activité indépendante ?



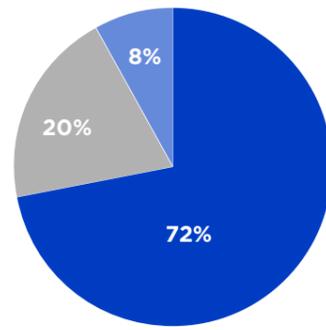
- Oui
- Non

À quand remonte votre dernier emploi salarié ?



- 1 à 5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 20 ans
- Moins de 1 an
- J'exerce toujours une activité salariée par ailleurs
- Plus de 20 ans

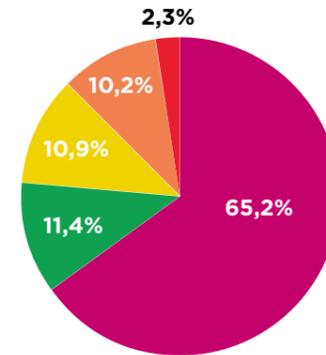
Pourquoi avez-vous choisi de mener une activité professionnelle indépendante ?



- Par choix d'indépendance
- Par choix financier
- Par nécessité, l'offre d'emploi salarié étant faible sur mon métier

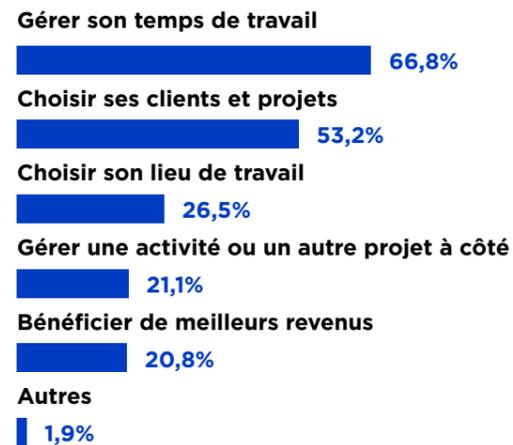
...mais aimerait un peu plus de protection sociale.

Selon vous, quelles mesures devraient être prises pour améliorer la vie des freelances ?

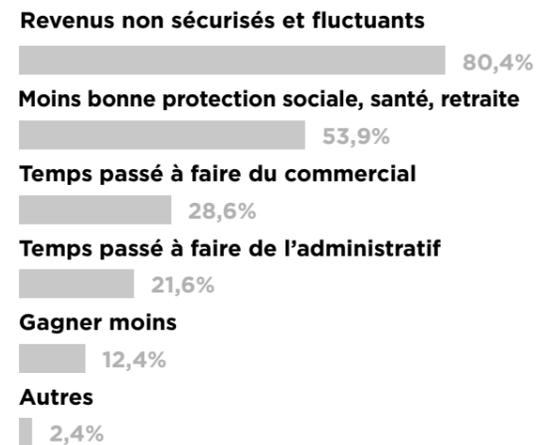


- Améliorer les droits sociaux (chômage, retraite, formation) des indépendants en les rapprochant de ceux des salariés
- Créer un organisme, une structure (public, association, syndicat) de soutien des indépendants
- Simplifier les statuts, trop de choix s'offrent actuellement
- Valoriser le statut d'indépendant au travers de campagnes de communication positives
- Autres

Quels sont pour vous les 2 principaux avantages à exercer une activité professionnelle en statut d'indépendant ?

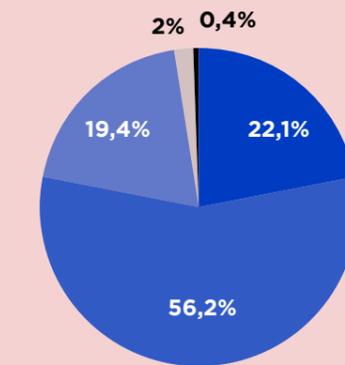


Quels sont pour vous les 2 principaux inconvénients à exercer une activité professionnelle en statut d'indépendant ?



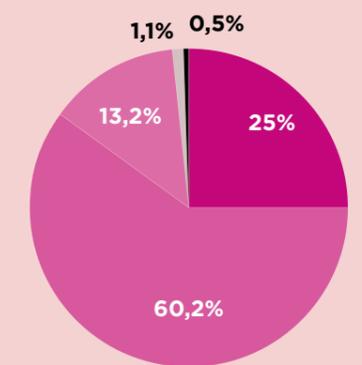
Enseignement 4 : les freelances sont persuadés qu'ils représentent le futur du travail.

D'après-vous, quel devrait être l'évolution du nombre de freelances dans votre métier à horizon 2030 ?



- En très forte progression (+100% ou plus)
- En progression (+20 à +100%)
- Stable (-20 à +20%)
- En forte diminution (en dessous de -50%)
- En diminution (-20% à 50%)

D'après-vous, quel devrait être l'évolution du nombre de freelances dans les métiers de prestations intellectuelles en général à horizon 2030 ?



- En très forte progression (+100% ou plus)
- En progression (+20 à +100%)
- Stable (-20 à +20%)
- En forte diminution (en dessous de -50%)
- En diminution (-20% à 50%)

LE FREELANCING VU PAR LES CADRES Le Baromètre Ifop-Freelance.com.



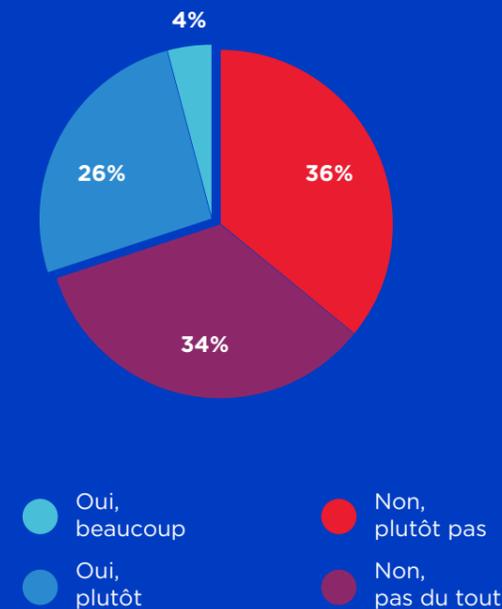
Depuis 2018, l'Ifop et Freelance.com mènent un baromètre sur les attentes des cadres et leur perception du freelancing.

La dernière étude a été réalisée en ligne du 18 au 26 novembre 2021. Les résultats sont assez constants d'une année sur l'autre, et les résultats de la dernière édition, marqués par le contexte Covid, reflètent une attractivité du statut de freelance désormais bien ancrée dans le paysage des changements de vie professionnelle possibles.

[Lien vers l'étude](#)

*10% des cadres ont une très bonne opinion et 62% plutôt une bonne opinion du statut de freelance.

Seriez-vous intéressé à l'avenir pour travailler en freelance ?



30% des cadres envisagent de travailler en freelance à l'avenir.

Si l'on creuse derrière cette moyenne de 30%, qui est nettement au dessus ?

- 58% des cadres ayant déjà été freelance : cela confirme l'hypothèse du développement futur des parcours professionnels fluides mixant période de salariat et période d'indépendance ;
- 41% des cadres de -35 ans : le freelancing est une option normale ;
- 37% des cadres qui télétravaillent 4 ou 5 jours par semaine, vs 22% des cadres qui ne télétravaillent pas ;
- 40% des cadres qui ont déjà travaillé avec un freelance ;
- 53% des cadres qui ont démissionné ces derniers mois, ou organisé leur démission (l'effet Covid ?)

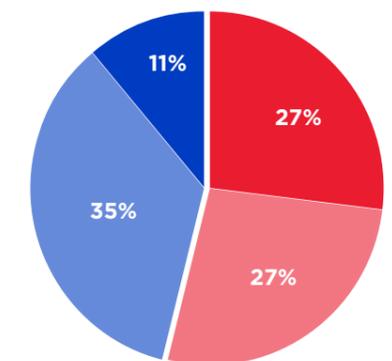
46% des cadres seraient intéressés pour travailler à mi-temps comme salarié et à mi-temps en freelance s'ils en avaient la possibilité.

Cette hypothèse est intéressante car elle préfigure une facette du Future of Work : le fait de mener plusieurs activités professionnelles de front, ou d'exercer son métier sous plusieurs statuts. C'est une pratique courante pour les médecins, qui peuvent avoir un travail à l'hôpital et un cabinet avec une clientèle privée à côté.

Si l'on creuse derrière cette moyenne de 46%, qui est nettement au-dessus ?

- 77% des cadres ayant déjà été freelance : la confirmation qu'ils restent attachés au freelancing ;
- 53% des cadres de -35 ans ;
- 58% des cadres qui télétravaillent 4 ou 5 jours par semaine, vs 22% des cadres qui ne télétravaillent pas ;
- 55% des cadres qui ont déjà travaillé avec un freelance ;
- 70% des cadres qui ont démissionné ces derniers mois, ou organisé leur démission (l'effet Covid ?)

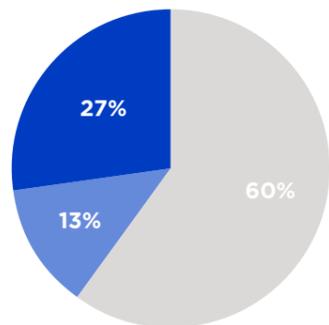
Si vous aviez la possibilité de conserver votre emploi actuel à mi-temps et de pouvoir être en même temps freelance à mi-temps, seriez-vous intéressé par cette organisation de travail ?



40% des cadres ont déjà travaillé avec un freelance, et 84% ont trouvé cela facile :

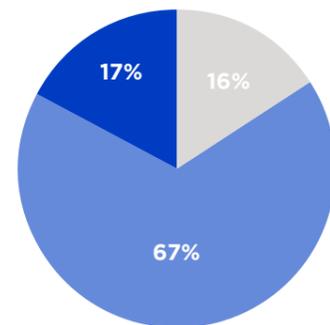
Le freelance est de moins en moins un travailleur à part et ressemble de plus en plus à un collaborateur comme les autres, présent dans le quotidien des salariés.

Avez-vous déjà travaillé avec un freelance ?



- Oui plusieurs fois
- Oui une seule fois
- Non jamais

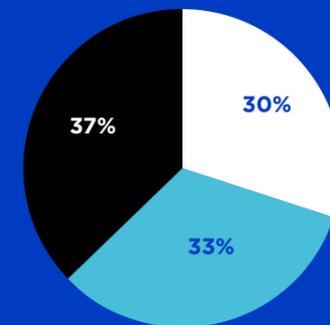
Diriez-vous qu'il est facile ou difficile de travailler avec un freelance ?



- Très facile
- Plutôt facile
- Plutôt difficile

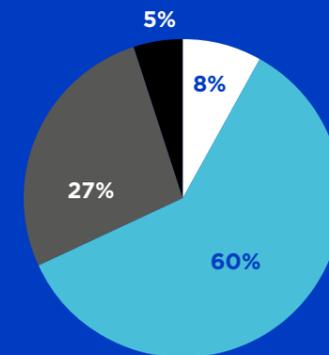
63% des cadres connaissent le portage salarial, et 68% en ont une bonne image.

Avez-vous déjà entendu parler du portage salarial ?



- Oui et vous voyez précisément de quoi il s'agit
- Oui mais vous ne voyez pas précisément de quoi il s'agit
- Non

En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du portage salarial ?



- Une très bonne image
- Plutôt une bonne image
- Plutôt une mauvaise image
- Une mauvaise image

La perception de liberté est directement associée au travail indépendant :

LES 2 ATOUTS ASSOCIÉS AU TRAVAIL EN FREELANCE.

La liberté d'organiser son temps comme on le souhaite



La liberté de choisir ses missions



L'absence de hiérarchie



Travailler davantage sur des sujets que l'on apprécie



Une croissance plus rapide de revenus



Un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle



Le défi que représentent la conquête et la fidélisation de clients



La possibilité de réaliser une mobilité géographique

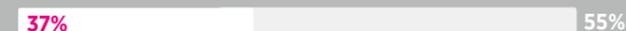


- Cité en premier
- Cité en premier ou en deuxième

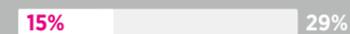
Les freins sont directement liés à l'irrégularité perçue des revenus :

LES 2 FREINS PAR RAPPORT AU TRAVAIL EN FREELANCE.

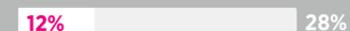
L'absence de revenu garanti



La crainte d'une baisse de revenus



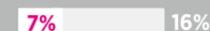
Devoir souvent prospecter de nouveaux clients



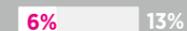
Une moins bonne couverture sociale (mutuelle...)



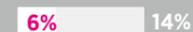
Les contraintes administratives



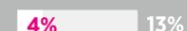
Un moins bon équilibre vie privée - vie professionnelle



La difficulté de travailler seul.e



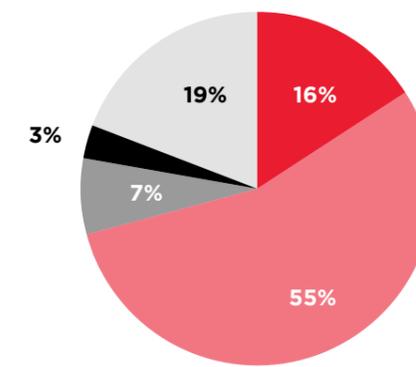
Le manque de visibilité sur les missions



- Cité en premier
- Cité en premier ou en deuxième

Le sujet du soutien aux travailleurs indépendants les intéresse :

71% ont une bonne opinion du plan de soutien présenté par Emmanuel Macron le 16 septembre 2021. Seuls 19% sont « sans opinion », ce qui peut paraître faible face à un sujet qui n'a pas été fortement relayé dans les médias.



- Une très bonne opinion
- Plutôt une bonne opinion
- Plutôt une mauvaise opinion
- Une très mauvaise opinion
- Vous ne savez pas

Ce qui motive les opinions positives démontre que pour les cadres, le développement du freelancing est bien un fait positif de l'évolution du marché du travail que l'Etat doit soutenir et accompagner.

Plus précisément, êtes-vous d'accord ou pas avec chacune des affirmations suivantes concernant ce plan de soutien aux indépendants ?

De nature à faciliter le développement de nouvelles formes de travail en dehors du salariat



Adapté aux évolutions actuelles du monde du travail



En phase avec les attentes de beaucoup d'actifs



Bon pour l'emploi



- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord

LE FREELANCING VU PAR LES ENTREPRISES

Quand les Open Talents dessinent le Future of Work.

PAR L'OPEN TALENTS LAB

En octobre 2020, L'Open Talents Lab organisait un atelier de travail sur les grands enjeux de la gestion des freelances au sein des entreprises. Celui-ci s'appuyait sur une étude auprès de 408 freelances réalisée en septembre 2020. L'occasion pour les DRH membres de ce Think Tank d'échanger sur leur expérience dans la gestion des freelances au sein de leur entreprise.

Les freelance ont des motivations proches de celles des salariés en CDI.

À l'instar des salariés de l'entreprise, les freelances sont dans une relation de collaboration : ils attendent d'une mission qu'elle leur apporte quelque chose et que la relation à l'employeur et l'entreprise ne soit pas unilatérale. D'autant que leur connaissance du marché et les retours des autres freelances leur permettent de comparer les différentes offres. En l'occurrence, les exigences des freelances ont évolué : davantage qu'une rémunération attractive, une mobilité sectorielle ou une proximité géographique, ils recherchent désormais le contact avec l'opérationnel et des projets intéressants – à fortiori lorsque les profils sont multi-technologies ou multi-casquettes.

En somme, contrairement aux idées reçues, les freelances ne se vendent pas nécessairement au plus offrant. Ils ne recherchent pas ce que coûte la multiplication des missions et la mobilité. Ils souhaitent que leur travail soit valorisé. En cela, leurs aspirations rejoignent largement celles des collaborateurs en CDI. Le besoin de reconnaissance n'est pas lié au type de contrat de travail ou à l'activité : il est proprement humain.

Ils veulent être bien accueillis et intégrés : c'est un service minimum.

Un mauvais accueil, réel ou ressenti, se traduira par une mauvaise expérience. Certains souhaitent même être considérés comme des employés à part entière de l'entreprise. Si cette attente mérite d'être entendue, notamment pour renforcer l'attraction et la fidélisation, la plus grande vigilance est toutefois de mise quant au risque de requalification. Tout l'enjeu, pour les entreprises, consiste à trouver le bon équilibre entre la réponse à cette attente et la préservation de leur corps social historique, en l'occurrence leur population salariée.

Pour les freelances, l'intérêt de la mission prime.

Selon les résultats de l'étude, les critères des moyens et de la rémunération arrivent après celui de l'intérêt de la mission. Ainsi, bien qu'ils travaillent majoritairement dans les grandes entreprises, les freelances interrogés affichent leur préférence pour les entreprises de taille plus modeste. De ce point de vue, il existe peu d'écart avec le marché général des salariés, qui s'estiment pour beaucoup contraints de travailler dans un grand groupe alors qu'ils rêveraient de travailler dans une petite structure.

« Les freelances sont un miroir grossissant des tendances qui touchent nos employés :



L'attrait pour les petites structures tout en cherchant la sécurisation d'un grand groupe une recherche de liberté, d'indépendance, mais sans renier une mission bien cadrée, des actions de formation riches, une vision de long terme sur leurs projets, une intégration à la vie de l'entreprise...

Si les similitudes dans les préoccupations des employés et des freelances posent la question de ce qui séparera ces statuts à l'avenir, sur ce qui définit, au-delà du contrat, le lien entre employeur et employé, cela se révèle aussi un formidable laboratoire pour la marque employeur et les réflexions sur le modèle social des Groupes.

Va-t-on vers un nouveau « workforce management » intégrant cette part de liberté, voire qui ouvre la porte à la multi-activité de nos talents, qui eux aussi peuvent aspirer à être freelance, influenceur, professeur à côté de leur travail salarié ?

Ce qui est certain c'est que nous allons de plus en plus avoir besoin d'une vaste palette de solutions pour gérer nos talents, leur évolution, leurs attentes, et la solution du freelancing peut en faire partie, de même que celle du temps partagé. On parle là d'évolution lente : le modèle de temps partagé est une vision à dix ans, que la crise actuelle peut freiner pendant les prochaines années mais qui va revenir quand le marché redeviendra plus tendu. Le contrat de travail fondé sur l'exclusivité devrait alors être amené à évoluer.

Pour revenir à aujourd'hui, si l'on doit soigner notre relation avec les freelances, c'est aussi parce qu'ils contribuent à notre réputation, ils font partie de l'« advocacy ».

Et dans ce cadre, on a besoin d'un point de contact avec les freelances, qui peut-être interne mais qui peut aussi être certainement le rôle joué par les plateformes. Car on a besoin des intermédiaires pour sécuriser, garantir le système de paiement et gérer toute une pléiade d'acteurs. »

« Les entreprises en forte transformation ont besoin d'accueillir des compétences particulières, pour un temps donné, sur un mode agile en vue de compter sur leurs expertises.

Le freelance, qui peut être l'une des formes de porteur de ces compétences, doit pouvoir trouver sa capacité d'agir dans l'organisation.

Les aspirations des freelances sont très proches de celles des salariés, des agents : ils attendent des missions définies et motivantes, ils veulent être bien encadrés, managés, motivés et presque incités. Au delà du tjm, ils sont intéressés au résultat concret, tangible, de leurs actions.

Pour maximiser la relation entre les freelances et les entreprises, une bonne pratique me semble être que les entreprises définissent des règles du jeu de la relation client - freelance, une sorte de Vade Mecum qui pourrait être co-rédigé par les RH et les Directions Achats. Les RH peuvent donner le contenu, les HA assurer le déploiement de ce Vade Mecum auprès des freelances.

Même si c'est au final le donneur d'ordre, le lanceur de la mission qui gère au quotidien la relation avec le freelance, il peut ainsi s'appuyer sur les RH et les Achats.

Après, il reste un problème pour les grandes sociétés : elles peuvent être perçues par les freelances comme des grosses machines administratives. Ce qui explique pourquoi les freelances, par essence d'un tempérament plutôt individualiste, peuvent préférer s'épanouir dans de plus petites structures, où ils ont une capacité d'action plus directe.

Si l'on se projette dans le futur, le monde du travail pourrait demander des missions d'expertises de moins en moins longues. Dans un monde d'incertitude marqué par la crise Covid-19 qui pourrait durer jusqu'en 2025 ou 2026 (ce que personne ne souhaite !), nous serons tous challengés. Des jobs d'aujourd'hui ne seront peut-être plus les mêmes dans six mois.

Travailler en mode mission courte pour des clients différents est une tendance forte, y compris pour les salariés. En ce sens, l'impératif d'agilité nous rapproche. Les frontières entre salariés et freelances dans le comportement au travail pourraient s'estomper. Après, jusqu'où ira cette « fluidité » ?

À mon avis, la France n'est pas prête à mettre en place des dispositifs d'exportation de ses talents internes, qui deviendraient freelances pour d'autres entreprises. Quand on a des bons, on fait tout pour les garder. Au-delà de leur expertise, ils portent aussi la culture et l'histoire de leur boîte. »

L'Open Talents Lab identifie cinq « best practices » dans la gestion de ces talents externes :

Animer sa communauté de talents et d'expertises.

De façon générale, les grandes entreprises gèrent encore assez mal l'intégration et l'acculturation. La question du « comment » est trop souvent laissée de côté. Elle est pourtant essentielle. D'où l'importance de penser et formaliser la démarche de gestion des Open Talents en interne (cartographie des compétences, point de contact, cadre, méthode, etc).

L'onboarding doit débuter en amont de l'arrivée du talent, notamment au travers de l'animation de communautés. Celle-ci peut être confiée à un prestataire. La construction de communautés VIP, par exemple, permet de capitaliser sur les bonnes expériences, mais aussi de favoriser une vue complète des prestataires qui interviennent dans l'entreprise. C'est aussi la garantie de rester connecté avec les meilleurs du marché – qui peuvent aussi devenir des ambassadeurs de l'entreprise.

Témoigner sa considération.

Dans de nombreux secteurs, notamment l'industrie, les entreprises ont digitalisé leurs processus et leurs outils en considérant que les gains de productivité passaient davantage par eux que par les hommes et les femmes. Ces évolutions se sont faites au détriment de la reconnaissance. Pourtant, considération et reconnaissance sont des notions clés pour

les freelances – qu'ils soient experts, hauts potentiels ou très opérationnels –, avec leurs corollaires que sont la qualité des outils et la qualité de la relation – qui doit être envisagée comme un véritable support client. Montrer aux freelances l'impact qu'ils auront pour l'activité dans l'entreprise et multiplier les débriefings du début à la fin de leur mission est essentiel. Sans compter que cette logique peut aussi permettre aux entreprises de progresser vis-à-vis de leurs collaborateurs internes. Faciliter les démarches administratives – factures dématérialisées, paiement à 30 jours – participe aussi à cette reconnaissance. Mais il faut laisser les indépendants être indépendants ! L'enjeu consiste alors à organiser le point de rencontre entre l'indépendance et le normatif.

Cadrer la liberté.

Manager et encadrer les freelances est tout aussi important que pour les collaborateurs en CDI. Cela requiert, dans certains cas, d'assumer de fixer des cadres tout en laissant une liberté d'action aux opérationnels. C'est un profond changement de philosophie pour nombre d'organisations. Dans les entreprises très décentralisées, cela impose aussi de piloter certains éléments en central pour être davantage data companion, data enabled voire data driven. Clarifier le cadre nécessite aussi de référencer les freelances et de les rendre visibles au sein de l'activité. Pour autant, la frontière entre cette clarification et un contrôle qui pourrait être vécu comme trop resserré est difficile à établir.

Donner du sens.

Travailler les valeurs de la marque employeur à destination des freelances constitue un élément différenciant d'attraction et de fidélisation. Un nombre croissant d'entreprises du CAC40 accompagnent des start-up, et savent bien le faire. En revanche, faire appel à des talents pour des missions très ponctuelles avec un cadre laissant toute sa place à la notion de liberté est moins dans leurs habitudes. En tout état de cause, elles doivent tout mettre en œuvre pour proposer ce type de solutions.

Créer la confiance.

Au-delà de l'enjeu de fidélisation des freelances, il s'agit de créer une relation de confiance entre le management intermédiaire, lequel n'est pas encore toujours convaincu du potentiel d'innovation et de résilience du recours aux freelances. Souvent, dans les grandes entreprises françaises, le pouvoir est fonction du nombre de personnes encadrées en CDI. Les travailleurs indépendants relèvent d'ailleurs de la catégorie « prestataires », donc des achats, et le recours à l'externe est perçu comme un signe de faiblesse. Apaiser les craintes des managers – y compris du top management, qui appréhende de ne plus être en mesure d'évaluer sa workforce – en la matière nécessite de revoir les systèmes de pilotage et la considération des freelances. Il importe d'accompagner l'évolution des représentations mentales, pour que le recours à l'externe soit perçu comme une force.



Pour l'Open Talents Lab, il faut s'inspirer des freelances pour repenser la relation de travail avec les salariés.

Tout comme les aspirations des freelances tendent à se rapprocher de celles des salariés, ceux-ci évoluent également dans leur rapport au travail et attendent que l'entreprise s'y adapte, par exemple en supprimant les clauses d'exclusivité pour leurs collaborateurs en CDI et en leur ouvrant la possibilité de mener une autre activité en parallèle ou, plus largement, en ne distinguant plus les consultants « internes » et « externes ». Le marché des Open Talents est très inspirant à cet égard.

Les notions d'entreprise étendue et d'animation d'un collectif hybride s'imposent avec de plus en plus de force, de même que l'idée d'une DRH qui ne soit plus une Direction des Ressources Humaines, mais des Réseaux Humains – constitués de communautés internes et externes, et incluant aussi une dimension individuelle, afin d'être en capacité de détecter la personne qui fera la différence. Il s'agit d'embarquer l'ensemble des parties prenantes dans cette transformation.

CONCLUSION

Le Freelancing est aujourd'hui un phénomène qui impacte l'ensemble de la société. Son développement s'inscrit dans des tendances longues.

PAR FREELANCE.COM

Le freelancing attire aujourd'hui l'ensemble des générations pour des raisons sans doute différentes mais avec un fil rouge : la volonté d'être maître de ses choix.

Pour la génération Z, le freelancing et le statut de micro-entrepreneur sont une manière d'accéder à des petits boulots rémunérés, soient purement lucratifs (livreurs,...), soit liés à leurs passions (notamment dans le secteur de la création) qui ne les engagent pas dans un rapport de dépendance à un monde de l'entreprise qu'ils jugent souvent sévèrement. Cette génération qui rejette le modèle de l'entreprise verticale traditionnelle et attend des managers qu'ils soient des coachs ou des mentors formera une génération de salariés-freelances. Quel que soit leur statut, ils exigeront d'être autonome et de choisir leurs missions.

Pour les millenials, les 25-40 ans, le freelancing est une porte d'entrée vers l'entrepreneuriat, mais aussi une manière de remettre la relation humaine au coeur de la relation de travail. Le freelancing permet à l'entrepreneur individuel de s'inscrire dans un écosystème plus large de start-up et de petites entreprises qui travaillent souvent en réseau. Le développement spectaculaire des SASU montre ce lien très direct entre le fait de monter un business et d'être indépendant.

Pour les quadras ou quinquas, il apparaît comme une opportunité de seconde vie professionnelle après une première vie de cadre en entreprise où il a pu acquérir une expertise et se constituer un réseau. Cette « tentation du freelancing » n'est pas un phénomène mouvant lié aux crises ou aux mouvements du marché du travail mais s'inscrit dans un rapport de distanciation

plus profond avec le travail et l'entreprise. Les cadres aspirent à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et supportent de moins en moins des formes de management trop hiérarchiques ou le manque de reconnaissance individuelle comme en témoigne notre baromètre annuel Ifop-Freelance.com sur les attentes des cadres mis en place depuis 2018.

Ce développement est porté par cinq tendances très puissantes.

La quête de sens questionne l'ensemble des générations sur les choix professionnels et pousse à devenir autonome, responsable de ses choix. Quel que soit son expertise ou son métier, chacun souhaitera de plus en plus pouvoir l'exercer au service d'un projet qu'il juge utile, positif. Le freelancing permet de choisir où avoir de l'impact.

Le besoin de flexibilité et d'agilité des entreprises est de plus en plus fort, dans un monde de plus en plus VUCA (volatil, incertain, complexe, ambigu) et alors que les grandes entreprises sont sommées de mettre en place des plans de transformation ESG très ambitieux avec des KPI de plus en plus nombreux exigés par les investisseurs. Transformation du travail, transformation numérique, transformation environnementale : travailler avec des talents externes est un impératif pour accéder à des nouvelles expertises, accélérer leur stratégie d'innovation et tenir leurs engagements de transformation. Alors que l'entreprise fonctionne de plus en plus par projet, l'objectif des DRH, des Directions des Réseaux Humains, est de pouvoir accéder facilement à un « pool » d'expertises et de talents, mobilisables dans des délais rapides.

La pénurie de compétences s'accroît. Les tensions sur le marché du travail sont observables sur l'ensemble

des marchés américains et européens et concernent tous les secteurs d'activité. Le manque d'ingénieurs devient un problème non seulement pour le secteur de la tech mais pour l'ensemble des secteurs industriels. La mondialisation des talents est une réponse : la tech américaine a besoin des développeurs d'origine indienne de même qu'en France, nous avons besoin des développeurs d'origine marocaine ou tunisienne. Le développement du freelancing s'inscrit dans un nouveau marché mondial des talents dans lequel les plateformes auront un rôle central.

L'impact de la crise Covid : le travail est passé en mode hybride. Le développement du télétravail transforme profondément le travail en équipe et contribue à faire disparaître cette frontière entre collaborateurs internes et prestataires externes. Physiquement, les freelances ne sont pas plus externes que les salariés en télétravail. En termes de management, piloter une équipe à distance redéfinit également le rapport d'autorité : les talents, internes comme externes, sont autonomisés et jugés sur le résultat. Les freelances vont être traités comme des salariés comme les autres... et inversement.

Le cadre législatif, lentement mais sûrement, intègre cette nouvelle donne du marché du travail pour donner plus de protection sociale aux indépendants et aux entrepreneurs. C'est aujourd'hui le deuxième frein, après l'insécurité des revenus. On a pu voir combien la création du statut d'auto-entrepreneur et celui des SAS avaient contribué au développement du travail indépendant au cours des dix dernières années. L'un des grands enjeux des dix prochaines sera de pouvoir assurer une forme de continuité de la protection sociale pour des travailleurs alternant statut de salarié et statut d'indépendant. Cette fluidité des parcours, des allers-retours entre le salariat et l'indépendance, voir des formules de plus en plus hybrides, devrait être l'un des phénomènes marquants de la décennie à venir.

free
lance
com

#WeAreAllChangeMakers

