



Paris, le 13 avril 2021

L'Open Talents Lab de Freelance.com **un laboratoire à idées** **pour inventer le monde du travail de demain**

Freelance.com acteur leader de la relation entreprises–talents annonce les conclusions des premiers travaux de l'Open Talents Lab. Initié en 2020 par Freelance.com et plusieurs de ses clients, l'Open Talents Lab' est un cercle de réflexion réunissant des décideurs issus des Ressources Humaines, des Services Achats et des Directions Métiers. Dans un livre blanc « **le pouvoir des freelances au service des grandes organisations** », le Think Tank détaille la manière dont le modèle de l'entreprise étendue doit se réinventer pour gagner en agilité et en créativité, en intégrant à fois les nouvelles attentes des collaborateurs et les ressources offertes par l'écosystème des indépendants.

Selon le baromètre IFOP-Freelance.com* près de la moitié des cadres du secteur privé souhaite plus d'autonomie et serait intéressée par une formule consistant à conserver son emploi actuel à mi-temps et exercer en indépendant le reste du temps. Simultanément, le marché de l'expertise se tend sous l'effet d'une pénurie de talents dans les métiers de la transformation numérique, et les meilleurs experts se tournent de plus en plus vers le freelancing : Il est l'heure pour les entreprises de commencer à faire tomber les barrières entre experts internes et experts externes.

Fabien Baiata, Directeur Stratégie & Développement de Freelance.com explique : « *Il nous a semblé essentiel de tirer les leçons de la crise sanitaire et de réfléchir avec des professionnels aguerris, à la manière dont le travail va s'organiser dans les 10 ans à venir. Agilité, flexibilité, attractivité, workforce hybride, travail partagé sont plus que jamais à l'ordre du jour. En travaillant avec l'ensemble de notre écosystème, nous avons analysé les enjeux, dévoilé les bonnes pratiques afin que chaque partie prenante retrouve du sens et de la considération dans l'exercice de son métier. Nous sommes à la fois le partenaire des entreprises et des freelances, notre rôle en tant que point de contact est stratégique* ».

Les enjeux et bonnes pratiques du Future of Work

La crise sanitaire de 2020 a obligé de nombreuses entreprises à transformer leur modèle économique, mais également à revoir leur organisation interne pas toujours suffisamment souple pour s'adapter rapidement.

*3^{ème} édition du baromètre IFOP-Freelance.com sur les cadres, leurs aspirations et les nouvelles formes de travail, menée du 21 au 28 décembre 2020 auprès d'un échantillon de 1004 personnes représentatif de la population cadre du privée, âgée de 18 ans et plus.

La recherche de flexibilité et la montée en certaines compétences représentent des enjeux qui vont les conduire à envisager différemment la gestion des ressources humaines en tenant compte des aspirations professionnelles, individuelles et financières de leurs cadres comme celles des consultants indépendants. Le concept du livre blanc pose les bases des bonnes pratiques dans le cadre de la nouvelle dynamique entrepreneuriale.

Attirer et fidéliser des talents, qu'il s'agisse d'un collaborateur salarié ou d'un expert indépendant, les motivations restent quasi-identiques. Ces derniers attendent de travailler sur des projets intéressants à valeur ajoutée, de disposer d'outils qui fonctionnent, que leur travail soit valorisé, et d'être intégrés dans les équipes. L'enjeu pour les entreprises est de trouver le bon équilibre entre la réponse aux attentes des freelances et la préservation de leur effectif interne.

« 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, professeurs à côté de leur travail salarié ? 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. » **Charles Arkwright HR International**
Director de l'Oréal, membre fondateur de l'Open Talents lab.

Pour l'entreprise, prendre du recul par rapport aux modes classiques de recrutement et à l'aspect parfois rigide du salariat, lui permettrait d'être plus séduisante pour attirer des profils externes talentueux, aux compétences pointues, à forte valeur ajoutée. L'« **entreprise augmentée** » rencontre ainsi le « **travailleur augmenté** » autour d'un partenariat gagnant-gagnant.

« Alors que le freelance était vu comme un être solitaire, il semble au contraire incarner « l'homme social » d'aujourd'hui. Très actif sur les réseaux sociaux, il a aussi été l'early adopter des espaces de coworking. C'est un homme de « relation augmentée » : sa valeur n'est pas uniquement dans son expertise, mais aussi dans la puissance de son réseau » **Anthony Berges, Directeur Marketing & Communication de freelance.com.**

À propos de L'Open Talents Lab

L'Open Talents Lab est un think tank initié par Freelance.com et cinq membres fondateurs, Matthieu Colas (Deloitte), Fabien Krawczyk (La Poste), Charles Arkwright (L'Oréal), Fatoumata Baldeh (Orange), Samuel Avenel (Renault).

Il est animé conjointement par Stéphane Soumier (fondateur de B-Smart) et Freelance.com. 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.

À propos du groupe Freelance.com

Positionné au cœur de la transformation du marché du travail, leader français de la relation entre les entreprises et leurs talents externes, Freelance.com s'appuie sur une communauté de 370 000 consultants et experts travaillant en freelance ou dans des PME hyperspécialisées.

Le groupe Freelance.com offre une gamme complète de services : sourcing d'expertise, gestion des ressources externes, pilotage de projets, portage salarial, mise en conformité...

Avec un CA proforma de 375,4 M€ en 2020* et une présence en France et à l'international (Allemagne, Angleterre, Maroc, Singapour, Suisse), Freelance.com est aussi l'un des acteurs de référence du *Future of Work* avec une mission : libérer, simplifier, et sécuriser la relation entre les entreprises et leurs talents externes.

* CA 2020 proforma suite au rapprochement avec INOP'S, officialisé le 18 juin dernier.

Libellé : FREELANCE.COM
Code ISIN : FR0004187367
Code mnémorique : ALFRE
Nombre d'actions composant le capital social : 36 423 699
Plus d'informations sur Freelance.com

Contacts presse :

FREELANCE.COM Frank Chabert Directeur de la Communication Corporate Tel: 06 70 75 43 63 fchabert@freelance.com	GEN-G Joseph de Beco Relations Presse Tel: +33 1 44 94 83 75 Mobile: +33 6 87 84 55 01 joseph.debeco@gen-g.com
--	---