

Comment éviter une crise des talents en entreprise ?

En pleine mutation, le marché du travail doit faire face à de nouveaux défis de recrutement, alors même que les talents cherchent de plus en plus d'indépendance dans leurs missions. Les jeunes talents tendent-ils tous à devenir indépendants ? Allons-nous vers une entreprise 100% freelance ?

Temps de lecture : minute

22 août 2018

Article initialement publié le 13 novembre 2017

Ces dix dernières années, les avancées technologiques ont fait naître des compétences digitales devenues aussi rares que spécifiques. Content manager, chief digital officer (CDO) ou encore growth hacker, ces métiers émergents sont aujourd'hui indispensables aux entreprises innovantes. Les détenteurs de ces connaissances nouvelles, souvent issus des nouvelles générations, sont des talents prisés par le monde professionnel. Mais ceux-ci n'hésitent plus à refuser des offres de CDI pour évoluer en tant que freelances. Selon une étude de 2016 réalisée par le cabinet Deloitte, 44% des millennials disent vouloir quitter leur entreprise actuelle au cours des deux prochaines années parce qu'ils se sentent négligés.

Le freelancing, effet de mode ou tendance durable ?

En quête de sens et de plus de liberté dans leur travail, ces derniers trouvent dans les plateformes et communautés de freelancing la possibilité de choisir les projets qui valorisent leurs compétences. Être

freelance, c'est pouvoir travailler de n'importe où (tant qu'il y a une connexion internet, entendons nous bien) et à n'importe quelle heure, sur des projets choisis. Plus qu'une méthode de travail, c'est un mode de vie naissant qui leur permet de se réaliser pleinement à travers leurs compétences, leurs talents, leurs choix et l'expression de leur personnalité.



À lire aussi

7 conseils pour se lancer en tant que freelance

D'un côté, nous côtoyons tous les jours des entreprises pour qui recruter des profils spécialisés à temps plein devient une tâche de plus en plus laborieuse. De l'autre, nous voyons des millennials aux compétences nouvelles et convoitées qui souhaitent travailler et vivre autrement. Alors que les entreprises ont plus que jamais besoin de ces compétences nouvelles pour innover dans un laps de temps très court, les talents deviennent (pour la plupart d'entre eux) indépendants. Selon une étude de 2015 réalisée par ManpowerGroup, 38% des entreprises mondiales disent avoir du mal à pourvoir leurs postes vacants pour des missions

pourtant hautement qualifiées.

Face à une crise inévitable des talents, le freelancing semble être le remède pour soigner les maux et instaurer un nouvel équilibre dans le monde professionnel. Les grandes entreprises, loin de leur image de mastodontes empoussiérés, sont les premières à s'engager dans une transformation du monde du travail.



À lire aussi

Comment les indépendants imposent aux entreprises de repenser la gestion de leurs RH

Certains grands groupes ont déjà mis en place de nouvelles méthodes et recrutent par exemple des Chief Freelances Officer pour gérer les ressources externes de l'entreprise. Si ces initiatives ne sont pas encore généralisées, l'expansion rapide des communautés de freelances pousse le monde professionnel à user de créativité pour réinventer ses processus

de recrutement et de management. Mais attention, intégrer la gestion de talents indépendants à son entreprise n'est pas synonyme d'abandon des contrats de travail classiques pour de la main-d'oeuvre flexible, au risque d'y perdre beaucoup, comme sa culture d'entreprise ou son savoir-faire interne. L'intérêt est ici de compléter la palette de talents de ses équipes en place, d'une manière simple, rapide et efficace.

Trouver un équilibre entre CDI et freelancing

Aujourd'hui, le défi pour les dirigeants d'entreprises est d'adopter une vision double pour trouver un équilibre dans la gestion de ses ressources externes et internes. L'entreprise doit revoir ses méthodes de recrutement et de management pour retenir ses employés à temps plein et donner le pouvoir aux freelances les plus aptes à répondre à leurs problématiques ponctuelles. Car si les nouvelles générations donnent l'impulsion nécessaire au développement du freelancing, elles n'y arriveront pas sans l'appui du monde professionnel. À l'inverse, les entreprises ne pourront se passer des freelances pour innover sereinement. Interdépendants, freelances et entreprises doivent collaborer ensemble pour amorcer une transformation profonde du monde du travail.

Enfin, il est aujourd'hui indéniable que le monde professionnel doit anticiper les évolutions liées au travail et placer le freelancing au même rang que le CDI. Les entreprises doivent s'engager dans une transition progressive afin d'intégrer à leurs écosystèmes une palette de talents freelances, sans pour autant bousculer leur équilibre.