

DRH, ne vous privez pas de talents d'exception !

Pour l'opération « Tribune d'été » organisée par la rédaction de Maddyness, nous avons sollicité les experts et expertes qui ouvrent une fenêtre sur le futur des entreprises et de la société. Tribune proposée par Arnaud Sourisseau, fondateur d'OMS & Co

Temps de lecture : minute

14 août 2024

Face à une organisation du travail en pleine mutation et à une croissance exceptionnelle du nombre d'indépendants, les entreprises prennent conscience des bénéfices de collaborations hybrides au sein d'équipes mixant salariés et freelances. Pour autant, elles ne mesurent pas l'importance d'une véritable réflexion de fond sur le recrutement et la fidélisation de ces indépendants hautement qualifiés, les plus brillants étant aussi les plus courtisés. Pour collaborer au mieux avec ces talents d'exception, il est grand temps de les inclure dans une stratégie de marque employeur à part entière.

Les indépendants, un vivier de talents engagés

Depuis une dizaine d'années, le nombre de freelances a explosé en France, preuve que le modèle séduit toujours plus de candidats. Pour la plupart, plus des trois quarts, il s'agit d'anciens salariés jouissant d'une expérience solide en entreprise, caractérisée par une grande agilité et un savoir-faire d'excellence dans leurs domaines respectifs. Soucieux de se former très régulièrement, ils portent un intérêt marqué aux missions choisies. Cette quête de sens les amène à « *donner le meilleur d'eux-*

mêmes dans un temps restreint », comme le résume une freelance. S'ils sont aujourd'hui recherchés, ce n'est pas pour combler un manque, mais bien pour apporter des compétences spécifiques sur des sujets pointus et clairement identifiés. C'est le cas (entre autres) des secteurs de la Tech et de la Data, où les indépendants sont vecteurs d'innovation et de changement au sein des organisations. Prenons pour exemple cette Ed-Tech qui n'avait pas espéré un tel impact du consultant missionné pour refondre sa stratégie Data et grâce auquel l'ensemble des équipes projets a pu finalement bénéficier d'une importante montée en compétences.

Organisations et freelance, deux notions à (ré)concilier

Malgré ces évolutions récentes, les entreprises sont loin d'être parfaitement outillées pour accompagner ces talents externes. Aujourd'hui, l'organisation du travail avec les freelances relève encore trop souvent de l'expérimentation en ordre dispersé. Il ne s'agit en effet plus de réagir de façon opportuniste, mais de raisonner en entreprise ouverte, fonctionnant aussi bien avec des collaborateurs salariés qu'avec des freelances. Même si elle demeure souple et ajustable, la relation freelance/employeur doit être structurée et guidée par une véritable réflexion RH, comme c'est déjà le cas chez l'un des leaders mondiaux des cosmétiques, qui repense sa stratégie RH autour de questions structurantes : quels métiers conserver en interne ? Quelles missions confier à des indépendants ? Quel(s) service(s) pour gérer les freelances ? Comment les intégrer dans les process d'onboarding et d'offboarding ? Quid de l'organisation pratique et logistique : outils informatiques, badges, accès au restaurant d'entreprise...?

Développer une stratégie de marque

employeur dédiée aux freelances

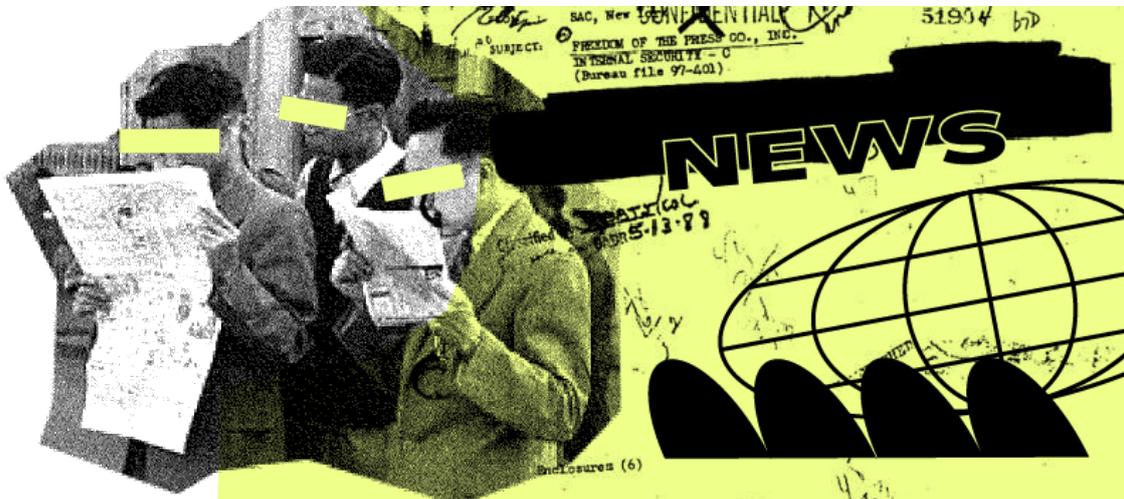
Les enjeux d'une relation soignée sont loin d'être anecdotiques en termes d'attractivité pour les entreprises : pour 84 % des freelances, la qualité de la relation avec le client sera un critère prioritaire dans leur choix de mission. Tous ces éléments participeront au rayonnement - ou non - de la marque employeur auprès de la communauté des indépendants. Déployer une stratégie RH structurée et pérenne, dédiée aux indépendants, leur permettra de se concentrer pleinement sur leur mission et de gagner en impact et en création de valeur.

Pour guider cette réflexion, plusieurs pistes tirées du Livre Blanc co-écrit par OMS & Co et Roland Berger sont envisageables : fournir une vision claire des attentes en termes de compétences, faire appel à des plateformes reconnues, être réactif lors du processus de recrutement, préparer un onboarding simplifié, et une fois la mission terminée et réglée avec diligence, entretenir des liens avec les freelances pour constituer ainsi une base de données qualitative. Des bonnes pratiques qui bénéficieront autant aux travailleurs non-salariés qu'aux managers.

Alors que les indépendants sont aujourd'hui des acteurs incontournables du monde professionnel tous secteurs confondus, les entreprises ne peuvent plus faire l'impasse sur une véritable stratégie RH pour intégrer au mieux ces talents. L'enjeu clé est ici de dépasser la question du mode de collaboration, qu'il soit basé sur du salariat ou du freelancing, pour privilégier la fidélisation de compétences. Loin d'opposer salariés et indépendants, cette approche réfléchie et structurée permettra au contraire de clarifier et fluidifier les collaborations hybrides.



À lire aussi
Pourquoi il n'y a jamais de DRH dans les startups (et pourquoi il en faudrait sans doute)



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

