

DIGITAL & IT LEADERS

Comment constituer une équipe au service de vos ambitions

et pourquoi les freelances
doivent être de la partie.

 malt



Sommaire

Introduction	03
Chapitre 1 — Où sont passés les talents de la tech ?	04
Chapitre 2 — De la nécessité et de l'intérêt de construire des équipes hybrides dans les métiers du digital et de l'IT	10
Chapitre 3 — Freelancing & entreprises : le guide pour bien s'y prendre et mieux collaborer	14
Chapitre 4 — S'appuyer sur Malt pour trouver les meilleurs talents	20
Entretien avec Laurent Carrie, Responsable de la Tech Factory de L'Oréal	23

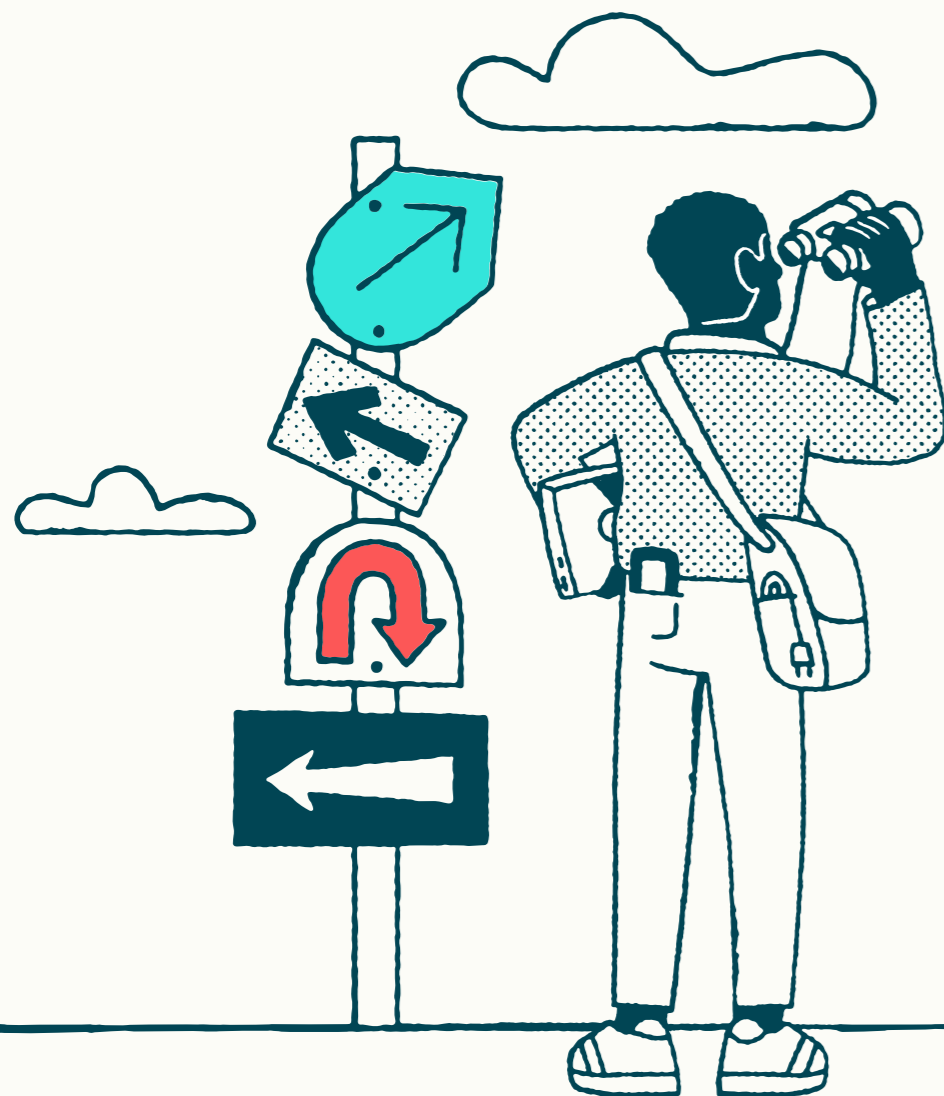
Une demande de technologies innovantes à la hausse versus une pénurie de talents dans la tech : en 2022, le paysage commercial regorge de défis auxquels les leaders du digital et de l'IT doivent répondre avec créativité et sens de l'innovation pour s'offrir des équipes au service de leurs ambitions.

L'enjeu ? Créer et manager des équipes mixtes ou hybrides, au sein desquelles employés à temps plein et indépendants se complètent, pour aider les leaders du numérique à mettre en œuvre leurs stratégies et à obtenir les meilleurs résultats.

Pour vous accompagner au fil de ces changements et mutations et vous transmettre les bonnes pratiques et savoir-faire, nous vous proposons ce livre-blanc.

Vous y trouverez les éléments essentiels et points clés déterminants pour assurer votre succès dans la création d'équipes mixtes performantes : état des lieux de ces nouveaux modes de collaboration, conseils pour l'embauche et la rétention des experts indépendants, outils précieux pour bien vous y mettre et vous y prendre... Voici un guide sur-mesure pour atteindre et booster vos objectifs à long terme.

Où sont passés les talents de la tech ?



Bien sûr, la question n'est pas neuve, et suscite des inquiétudes autant qu'elle fait couler de l'encre... Et à raison, puisque les performances et la prospérité des entreprises dépendent plus que jamais de leur capacité à s'entourer de talents à la hauteur de leurs ambitions – succès, innovation et nouveaux savoir-faire en ligne de mire.

Quelques chiffres pour vous donner un peu de contexte ? Selon une étude réalisée par PWC en 2019⁽¹⁾, plus de 50% des CEO s'inquiétaient déjà d'une pénurie de talents dans les métiers du numérique il y a dix ans. En 2019, ce chiffre grimpait encore pour atteindre les 79%. De quoi donner forme concrète aux appréhensions des chefs d'entreprises et recruteurs, tous pays confondus.

Sources : (1) Talent trends 2019 - *Upskilling for a Digital World*, PWC's 22nd Annual Global CEO Survey trends series
(2) Malt & BCG - *Freelancing in Europe 2021*



De la nécessité de la transformation digitale dans un monde post-COVID...

Cette guerre des talents n'a bien sûr pas manqué de s'intensifier dans un monde fortement impacté par les nouvelles problématiques et pratiques de travail générées par la pandémie de COVID-19 : le boum massif du travail hybride ou à distance, l'accélération de la transformation numérique, la réorientation nécessaire des organisations via la tech et ses métiers, le développement de nouvelles applications et les besoins de sécurité⁽²⁾... Sont autant de bonnes raisons de considérer aujourd'hui le numérique comme le cœur, l'outil et l'avenir du monde du travail.

Ainsi, l'ensemble de ces nouvelles pratiques et besoins agit comme un accélérateur de particules sur le marché des métiers de la tech.

Prenez une pénurie de talents connue de longue date et en constante augmentation...



Ajoutez-y l'apparition très rapide de nouvelles problématiques et pratiques de travail hyper-dépendantes du numérique...



Obtenez le cocktail explosif de la situation actuelle !

...à la transformation des métiers de la tech en conséquence

En résumé ? Nous assistons à une croissance constante de la demande de talents experts dans les métiers de la tech et de l'IT, qu'illustre bien les données réunies par Malt en ce sens⁽³⁾. À ce jour, les profils de la tech et du digital font ainsi partie du top 10 des compétences les plus recherchées - la demande étant tout particulièrement prononcée pour les cloud engineers, les data analysts, les dev ops ou encore les growth hackers - pour ne citer que ces quelques exemples de profils et spécialisations numériques.



Source : (3) Malt Tech Trends 2021

Top 10 des métiers les plus recherchés sur Malt en 2021 :

Métier	% du total de freelances sur Malt	Nb. moy. de propositions de missions reçues par freelance par an
Cloud Engineer	0,2%	22
DevOps	0,4%	21
Growth Hacker	0,2%	16
Data Engineer	0,5%	16
Mobile Developer	1,3%	15
Virtualization Expert	0%	14
Bi Consultant	0,1%	14
Webmaster	1,1%	14
IT Project Manager	0,8%	13
Architect IT	0,3%	12
Scrum Master	0,2%	12
UX Designer	1%	12
SRE	0,4%	11
UI Designer	0,7%	11
SEO Consultant	0,3%	11

Des talents qui optent de plus en plus pour le freelancing

Notons enfin que toutes ces évolutions parallèles s'accompagnent d'une tendance au changement des modes de collaboration, puisque de plus en plus de talents dans les métiers de la tech et du digital optent aujourd'hui pour le freelancing.

Le chiffre à retenir : 63 412.

C'est le nombre de nouveaux freelances qui ont rejoint la communauté Malt depuis janvier 2019 dans les métiers de la tech, de la data et du coaching agile (France, Pays-Bas, Belgique, Espagne et Allemagne confondus).⁽⁴⁾

Source : (4) Données internes récoltées jusqu'en juin 2022.



Étonnant ? Pas vraiment, en vérité. Puisque ce sont précisément les indépendants qui se posent en pionniers du travail à distance, favorisant ainsi l'accroissement et la démocratisation d'un monde du travail fondé sur des principes de flexibilité, de choix, d'innovation – dont le numérique est le socle autant que la boussole.

Autant de bonnes raisons de considérer aujourd'hui les freelances comme un réservoir de talents experts, disponibles et volontaires – bref : comme de véritables atouts avec qui collaborer pour créer des équipes hybrides aussi ambitieuses que performantes.

“ La pénurie de talents est l'un de nos principaux challenges. Nous avons beaucoup de difficultés à trouver les bons profils au bon moment. Ce qui est un véritable enjeu, plus encore pour répondre à la deuxième problématique que nous affrontons : la vitesse d'exécution des projets dans un monde de plus en plus rapide. ”

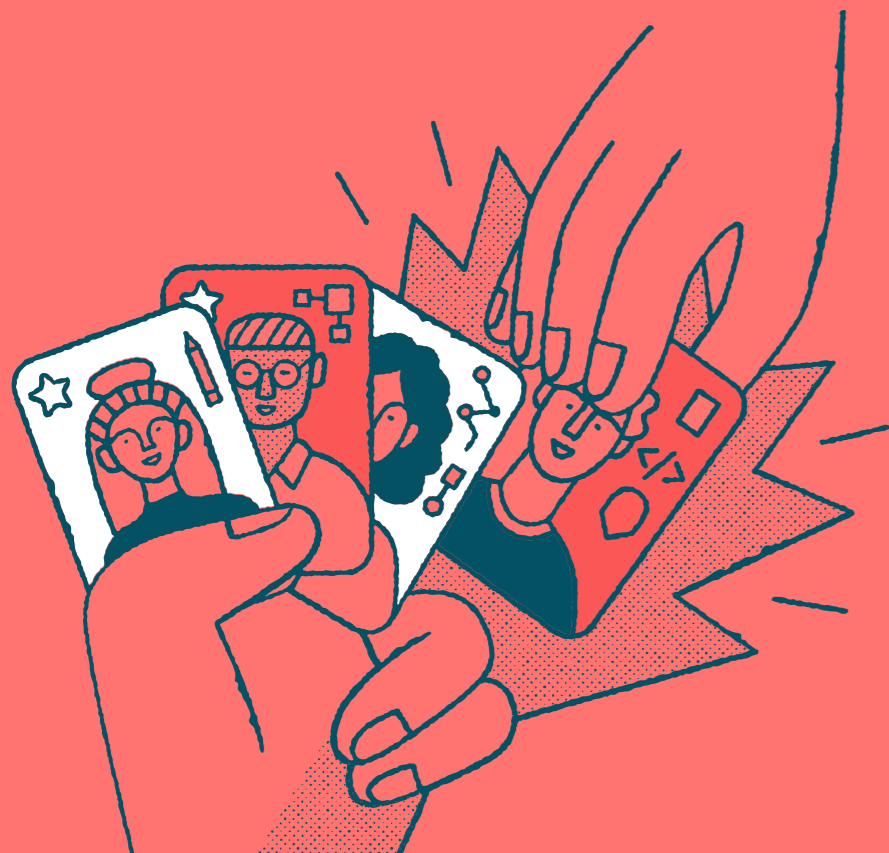


Laurent Carrie
Head of Tech Factory @ L'Oréal

DSI et CDO : vos challenges et vos besoins au cœur du sujet

Cette articulation complexe entre l'hyper-spécialisation du numérique, et la pénurie de talents dans les métiers de la tech crée des difficultés pour les entreprises qui souhaitent recruter en tant que salariés des personnes qualifiées et compétentes dans ces secteurs.


Une problématique de taille qui promet d'ailleurs de s'inscrire dans le temps, puisque selon une étude effectuée par le cabinet Korn Ferry, la pénurie de compétences professionnelles dans le secteur de la tech devrait grimper sans discontinuer, jusqu'à atteindre le chiffre vertigineux de 4,3 millions de travailleurs en 2030.




DSI et CDO : de nombreux enjeux communs


Si les rôles des DSI (ou Directeur des Services de l'Information) et CDO (Chiefs Data Officers ou Responsables des Données) diffèrent en ce qui concerne leurs domaines de responsabilités, ces deux postes impliquent d'être bien souvent confrontés à des défis communs, liés à la recherche et à la gestion des meilleurs talents de la tech dont nous parlions plus haut.

Ainsi, l'enjeu est de trouver des freelances qui sauront s'ajuster aux besoins et challenges des entreprises, ainsi qu'à leurs cultures et pratiques de travail... Tout en tenant compte des besoins évolutifs et principaux objectifs des DSI et CDO, à savoir :

 **Innover autour des produits et services existants, et en créer de nouveaux**

 **Contribuer à la croissance de l'entreprise, la réduction des coûts et l'amélioration des revenus**

 **Gérer les risques plus efficacement**

 **Réduire les délais de mise sur le marché**

 **Améliorer l'engagement et la satisfaction des clients**

 **Réduire le temps de détection, de réaction et d'adaptation aux menaces concurrentielles**

Dans cette mesure, la recherche, l'embauche et la gestion des bons talents sont autant de leviers cruciaux qui permettent aux leaders du numérique de relever tous ces défis avec succès - mais aussi de respecter une feuille de route et d'assurer la livraison des projets dans les délais, avec les meilleures ressources possibles à leur disposition.

On ne laisse donc pas les talents indépendants dans un coin : ils sont en effet à même d'apporter leurs connaissances approfondies sur des problèmes techniques qui ne sont peut-être pas maîtrisés en interne, et peuvent contribuer à améliorer les compétences des équipes en apportant les meilleures pratiques extérieures à l'entreprise.

Notons enfin que les DSI et CDO ont besoin de puiser dans un vivier de talents experts et opérationnels - que ce soit pour recruter des profils assez rares (comme un développeur, par exemple), ou pour pallier au départ d'un collaborateur ou d'une collaboratrice.

🔍 Data Engineer



Trouver un freelance

Cloud Engineer

DevOps

Growth Hacker

Data Engineer

Mobile Developer

Virtualization Expert

Bi Consultant

Webmaster

IT Project Manager

Architect IT

Scrum Master

UX Designer



Des compétences rares et techniques,
une plus-value pour les équipes,
un atout innovation sans commune
mesure pour évoluer et rester à la
pointe dans un monde du travail en
pleine embolie digitale... Freelances et
entreprises gagnent ainsi à travailler
main dans la main.

De la nécessité et de l'intérêt de construire des équipes hybrides dans les métiers du digital et de l'IT

CHAPITRE 2



Des équipes mixtes qui changent la donne

Nous l'avons vu : les freelances spécialisés dans la tech ou le digital se sont imposés comme de véritables ressources pour les entreprises qui cherchent à trouver la bonne personne pour offrir à leurs structures les meilleures performances.

L'enjeu pour les DSI :

externaliser comme il faut et quand il le faut pour renforcer les potentialités des équipes internes. Bref, savoir manier l'art des équipes mixtes ou hybrides (mieux connues sous le nom de "blended workforce"), qui sont tout particulièrement recommandées pour les projets numériques et informatiques.



Exit, donc, le cloisonnement entre les employés à temps plein et les freelances. La tendance actuelle le montre d'ailleurs très bien, puisque ce type d'équipe est aujourd'hui tout particulièrement plébiscité dans le monde du travail. L'idée ? Savoir tirer parti des compétences de part et d'autre pour œuvrer à un succès collectif et gratifiant aussi bien pour l'entreprise, les équipes internes que les prestataires freelances - un choix qu'ont déjà fait 90% des entreprises, selon le magazine Forbes⁽⁵⁾.

Source : (5) *The Difference Between Freelancers And Traditional Employees Is Shrinking Fast. Here's Why*
- Jon Younger, 2021

“ Intégrer des freelances au sein d'une équipe de collaborateurs, nécessite de déployer de nouvelles façons de travailler. D'autant qu'avec la pandémie de COVID-19 et l'explosion du travail à distance, nous avons dû également nous adapter à de nouveaux modes d'organisation.



Laurent Carrie
Head of Tech Factory @ L'Oréal

Le pourquoi du comment : pour bien s'y prendre et améliorer ses performances

Alors pourquoi et comment bien construire une équipe hybride pour améliorer ses performances et ses pratiques métiers ?

S'appuyer sur des talents-experts

Diplômés et aguerris, les freelances regorgent de potentiel et de talent. Mieux encore : la plupart de ces indépendants bénéficient d'une solide expérience (de 9 à 10 ans en moyenne) en tant que salariés à plein temps⁽⁶⁾, acquise en amont de leur statut de freelance. Aptes et adaptables, ils amènent avec eux leurs expertises et pratiques-métier, et savent s'appuyer sur leur expérience pour coopérer en bonne intelligence avec les équipes internes.

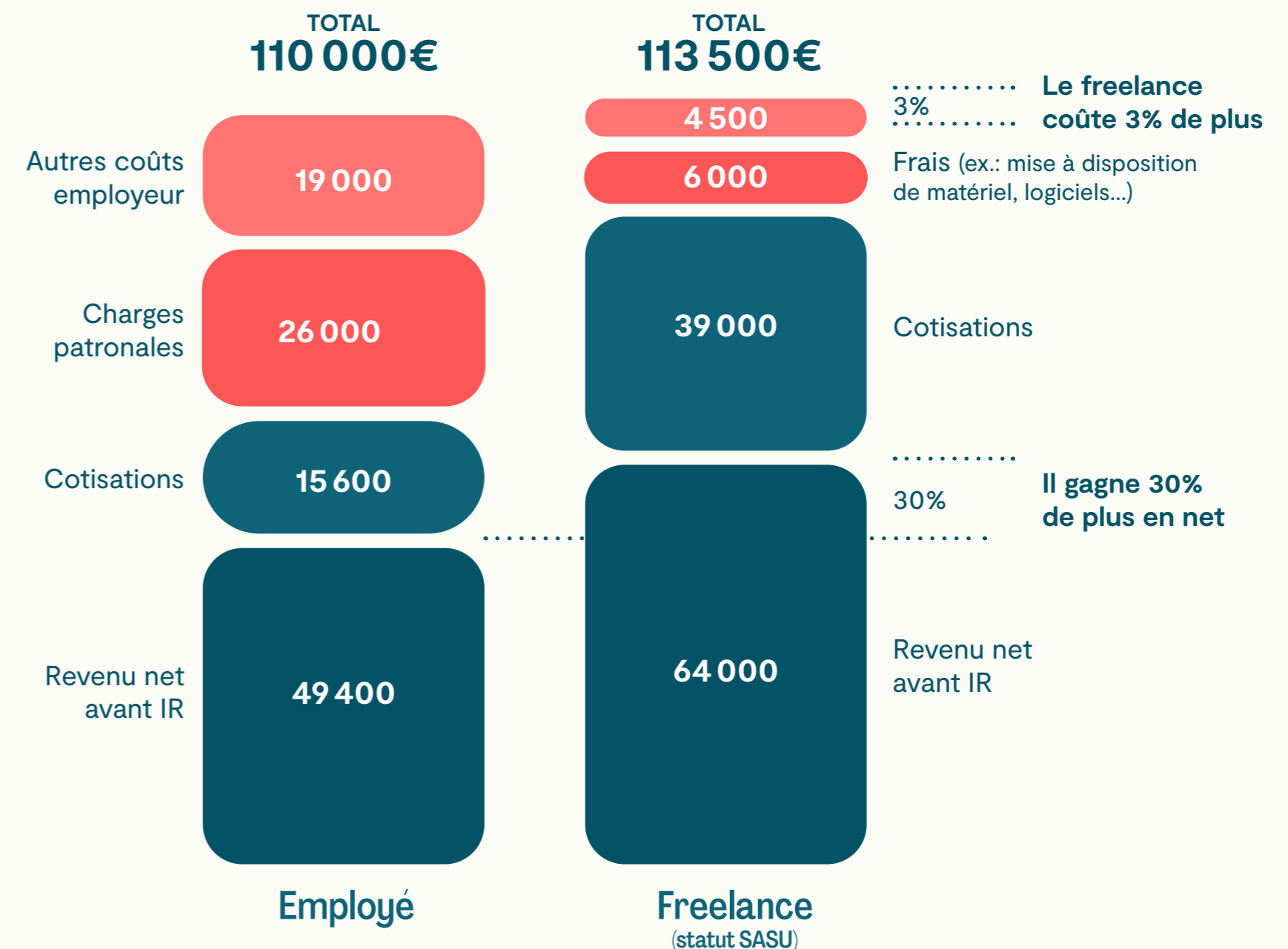
Optimiser les coûts et le budget

Idée reçue numéro 1 : rémunérer un freelance serait bien plus coûteux que de rémunérer un employé à plein temps... Pourtant, une recherche réalisée en 2022⁽⁷⁾ par le General Manager Northern Europe de Malt, Quentin Debavelaere, prouve que l'embauche de talents indépendants ne coûte en moyenne que 3% de plus aux entreprises. Des coûts optimisés pour un rendement optimal - le tout, intégré à un budget équilibré ? Le freelancing a des atouts à revendre.

Sources : (6) Malt Freelancing in Europe Study 2022

(7) *Le vrai coût du freelancing* — Quentin Debavelaere, 2022

Modèle de comparaison : coût annuel d'un salarié VS d'un freelance



L'effectif permanent : oui, mais pas forcément

À besoin ponctuel, réponse sur-mesure : miser sur la force de travail des freelances permet de s'entourer de personnes compétentes pour des projets spécifiques - sans pour autant augmenter la masse salariale. De quoi simplifier les processus de recrutement qui peuvent être très longs (en moyenne 6 mois en France en 2019 pour le recrutement d'un salarié), quand il faut en moyenne deux semaines pour trouver le bon freelance pour un projet.

Des rendus boostés et facilités

Ce gain de temps précieux s'ajoute à la possibilité de miser sur le capital flexibilité de ces collaborations : le chef d'équipe décide du quand et du comment et peut ainsi augmenter ou réduire la masse d'indépendants greffés aux projets selon les besoins rencontrés au cours de sa réalisation. Vite fait et (très) bien fait : recruter des freelances permet donc de travailler plus rapidement.

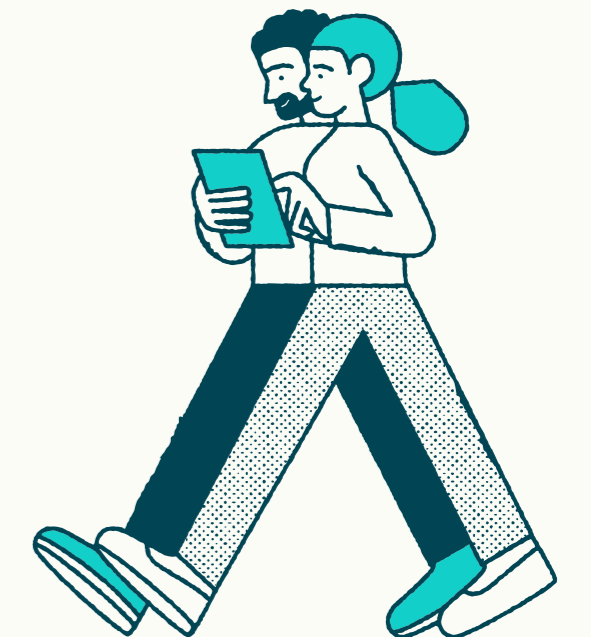
Enrichir et challenger les pratiques métier et les équipes

Collaborer avec des freelances permet d'innover et d'emmener plus loin encore les projets et performances. Et à raison, puisque ces talents "à la pointe" consacrent en moyenne une demi-journée par semaine à se former pour apporter les meilleurs insights et outils dans leurs collaborations : ce sont des maîtres incontestés de l'apprentissage continu ! Curieux et novateurs, ils disposent ainsi de multiples expériences et connaissances pointues, et ont à cœur d'apporter des idées neuves et perspectives rafraîchissantes. Le freelance peut ainsi challenger les différents process internes et suggérer d'autres outils, logiciels ou méthodologies.

“ Un freelance apporte une expertise qui manque en interne mais il peut aussi apporter un regard neuf sur nos problématiques et besoins client. Disons que le freelance peut capitaliser sur ses précédentes missions avec d'autres clients pour nous offrir des solutions pertinentes. ”



Laurent Carrie
Head of Tech Factory @ L'Oréal



Freelancing & entreprises : le guide pour bien s'y prendre et mieux collaborer

Comment bien recruter les freelances – et pérenniser vos relations de travail avec eux ? Si la création d'équipes mixtes est en plein essor, de nombreuses lacunes subsistent souvent sur les bonnes pratiques à adopter pour collaborer avec des freelances de la manière la plus efficiente et épanouissante pour les équipes impliquées.



Si les freelances peuvent apporter flexibilité, efficacité et expertise dans le cadre de la création d'une équipe mixte... Encore faut-il pour cela recruter la bonne personne pour la bonne mission, et, a fortiori, être en capacité de fidéliser ces talents précieux et qualifiés dans la perspective de pouvoir compter sur eux au long-cours.

Comment s'y prendre ? Voici 3 points clés.

1 Un processus de sélection bien rodé

Oui, le staffing est un sport d'équipe, et les règles du jeu en sont claires : il faut savoir jouer vite pour gagner (comme le soulignent les données réunies par Malt en ce sens). L'idée est donc de s'assurer, pour recruter les meilleurs talents possibles, que le processus de recrutement est bien établi. La recette du succès ? Des entretiens de qualité, un brief clair et des process adaptés et rapides... Car si les projets nécessitent le plus souvent un entretien technique, il n'est pas pour autant question d'appliquer les mêmes méthodes que lors d'une embauche pour un contrat à long-terme : un "bon" processus de sélection d'un freelance doit idéalement durer moins d'une semaine, de la première prise de contact jusqu'à la signature du devis. En outre, et dans la perspective d'offrir au projet le meilleur profil, il faut savoir proposer une rémunération concurrentielle qui soit aussi bien alignée sur la réalité du marché que sur l'expertise et l'ancienneté du freelance.

En résumé ?

Il faut savoir jouer vite et bien, mais aussi fournir les meilleures conditions possibles pour les indépendants... Ce qui inclut une communication fluide entre le recruteur et le freelance (soit des réponses rapides, dans les 24 heures), mais aussi et surtout des briefs complets permettant de définir aussi bien le contexte que les enjeux, les compétences recherchées et la mission spécifique au projet.



Retrouvez tous nos conseils côté briefing dans le guide Malt *Les entreprises viennent de Mars, les freelances viennent de Vénus*

↓ Télécharger le guide

2

Un environnement de travail optimisé

Certes, un freelance n'est pas un salarié. Mais les conditions de travail qui lui sont offertes par l'entreprise doivent être aussi enthousiasmantes que pour les autres collaborateurs... Tout en étant adaptées à ses besoins. Tout l'enjeu est donc de préparer le terrain pour la réussite du freelance dans sa mission en lui offrant les meilleurs outils et le meilleur accueil : des relations confortables avec le manager et les employés à temps plein, la mise à disposition de l'équipement de l'entreprise (si besoin), la possibilité de travailler à distance (s'il en fait la demande et que cela est compatible avec le projet).

En résumé ?

Il faut savoir s'adapter aux spécificités qu'impliquent ces modes de collaboration en tenant compte des principales motivations des freelances - soit le besoin d'indépendance et la capacité à être flexible, selon selon l'étude [Freelancing in Europe](#) réalisée par Malt en collaboration avec BCG en 2022⁽⁸⁾.

L'objectif : offrir les meilleures conditions de travail à tous et garantir les meilleures performances.

Sources : (8) Freelancing In Europe 2022, Malt x BCG

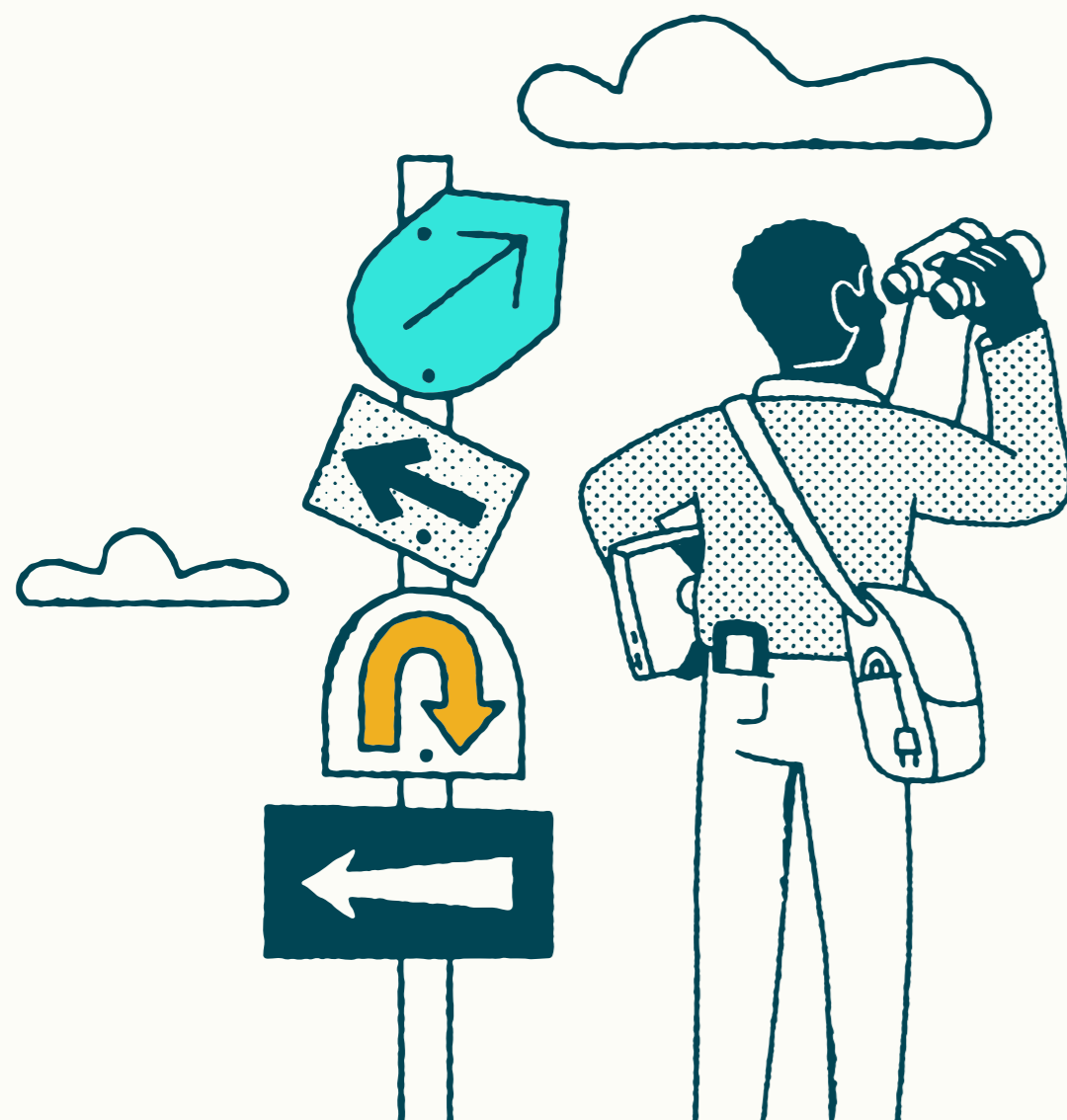
“

Le plus gros du travail est de bien exprimer le besoin que nous avons, de manière à avoir un process de sélection des freelances fluide. À partir de ce moment-là, le profil peut être trouvé rapidement, grâce aux marketplaces comme Malt.

Aujourd'hui nous arrivons à trouver des profils très très rapidement et le temps écoulé entre la phase de recherche et le début de mission est divisé par 4 ou 5, par rapport à nos anciennes pratiques.



Laurent Carrie
Head of Tech Factory @ L'Oréal



3 Une attractivité renforcée

Bien sûr, offrir le meilleur des environnements de travail aux freelances permet d'augmenter ses chances de les recruter... Mais aussi de pérenniser les collaborations. La clé pour bien s'y prendre ? Travailler sur la marque-employeur, afin d'offrir aux indépendants une vision claire de la culture et des valeurs de l'entreprise. Ce qui inclut, par exemple, de réfléchir à une politique de diversité et d'inclusivité forte, puisque 59% des freelances

exerçant un métier dans le secteur de la tech déclarent qu'ils refuseraient une mission si elle ne répondait pas à leurs attentes sur ces enjeux⁽⁹⁾. En outre, la question de la formation est à garder en ligne de mire, et les employeurs doivent ainsi trouver le juste équilibre entre ce que sont les expertises acquises du freelance versus ce qu'il est possible de lui apprendre dans le cadre d'une collaboration ponctuelle ou régulière.

En résumé ?

La capacité qu'a une entreprise à communiquer clairement sur ses valeurs et à les affiner si nécessaire est un véritable enjeu en matière d'attractivité et de rétention des talents. Il s'agit également pour les entreprises d'offrir aux freelances des perspectives d'évolution et d'apprentissage - en ligne avec leur propre quête constante de formation individuelle (puisque les freelances passent plus de 5 heures par semaine à se former pour maintenir un haut niveau de qualification).

Plus d'opportunités de formation dans le cadre des missions proposées, des projets réguliers et riches en échanges et partage des savoirs = plus d'attractivité pour l'entreprise.

Sources : (9) Freelancing In Europe 2022, Malt x BCG

Plutôt freelances ou cabinet de conseil ? Le guide des ‘pour’ et des ‘contre’.

Cas pratique : une entreprise travaille activement sur un projet technologique qui requiert l'intervention de talents ou d'expertises externes.

Doit-elle se tourner vers des freelances ou bien faire appel à un cabinet de conseil ?

Car, si d'un côté, les freelances apportent un haut niveau d'expertise et de qualification à un prix abordable, ainsi qu'une culture de la collaboration et de l'échange fondée sur un principe de personnalisation... De l'autre, les cabinets de conseil peuvent offrir le bénéfice d'une ligne stratégique éprouvée dans le temps et d'une autorité liée à leur notoriété. Alors creusons un peu et examinons de plus près ces options et leurs potentialités pour y voir plus clair.

Les richesses des freelances

En plus d'offrir, comme nous l'avons vu, un coût plus compétitif que celui des cabinets de conseil traditionnels, un freelance peut-être la meilleure option pour...



Accompagner une équipe déjà constituée — que ce soit ponctuellement ou sur le long-terme.



Apporter une expertise et une spécialisation sur un projet donné.



Absorber un pic d'activité inhabituel via un recrutement rapide et pertinent.



Booster une équipe interne avec de nouvelles approches et savoir-faire.

De plus, et comme nous l'avons vu, de plus en plus de talents de la tech et des métiers de l'IT font aujourd'hui le choix du freelancing.

Les points forts des cabinets de conseil

Les cabinets de conseil, en plus de bénéficier éventuellement d'une assise plus institutionnelle, peuvent être le bon choix pour :



Répondre aux besoins d'un projet qui s'annonce complexe et qui pourrait demander un accompagnement à 360° et une externalisation complète - de la tech à la gestion de projet.



Solliciter le soutien et les compétences d'une structure très ancrée pour développer une marque forte à la hauteur des défis et de la taille du projet en question (et ainsi répondre à un éventuel besoin de recruter un cabinet aux réussites éprouvées et documentées).



S'appuyer sur une équipe déjà établie et soudée, qui peut ainsi être en mesure d'accélérer le processus de mise en œuvre.

Un peu de nuance pour la forme ?

Il est également possible d'opter pour une équipe composée de plusieurs freelances, en engageant un chef de projet indépendant pour vous accompagner - ce qui constitue une alternative intéressante aux cabinets de conseils.

Enfin, une bonne manière de prendre une décision est peut-être de trancher sur la question suivante : "êtes-vous clair sur la méthodologie à appliquer et sur les résultats attendus à l'issue de cette mission ?". Si la réponse est oui, vous pouvez tout à fait briefer un freelance et lui confier le projet. À défaut, les services d'un cabinet de conseil ou d'une équipe composée de plusieurs freelances pourrait effectivement être la meilleure option !



S'appuyer sur Malt pour trouver les meilleurs talents

CHAPITRE 4



Un pool de freelances compétents et agiles

DSI et CDO, vos enjeux et besoins sont pris en compte sur Malt. Au programme : vous offrir l'opportunité de puiser dans une communauté composée d'un très large vivier de freelances hautement qualifiés, pour tous vos projets en digital ou IT.

370 000

freelances disponibles, experts et opérationnels vous attendent sur Malt

30,19%

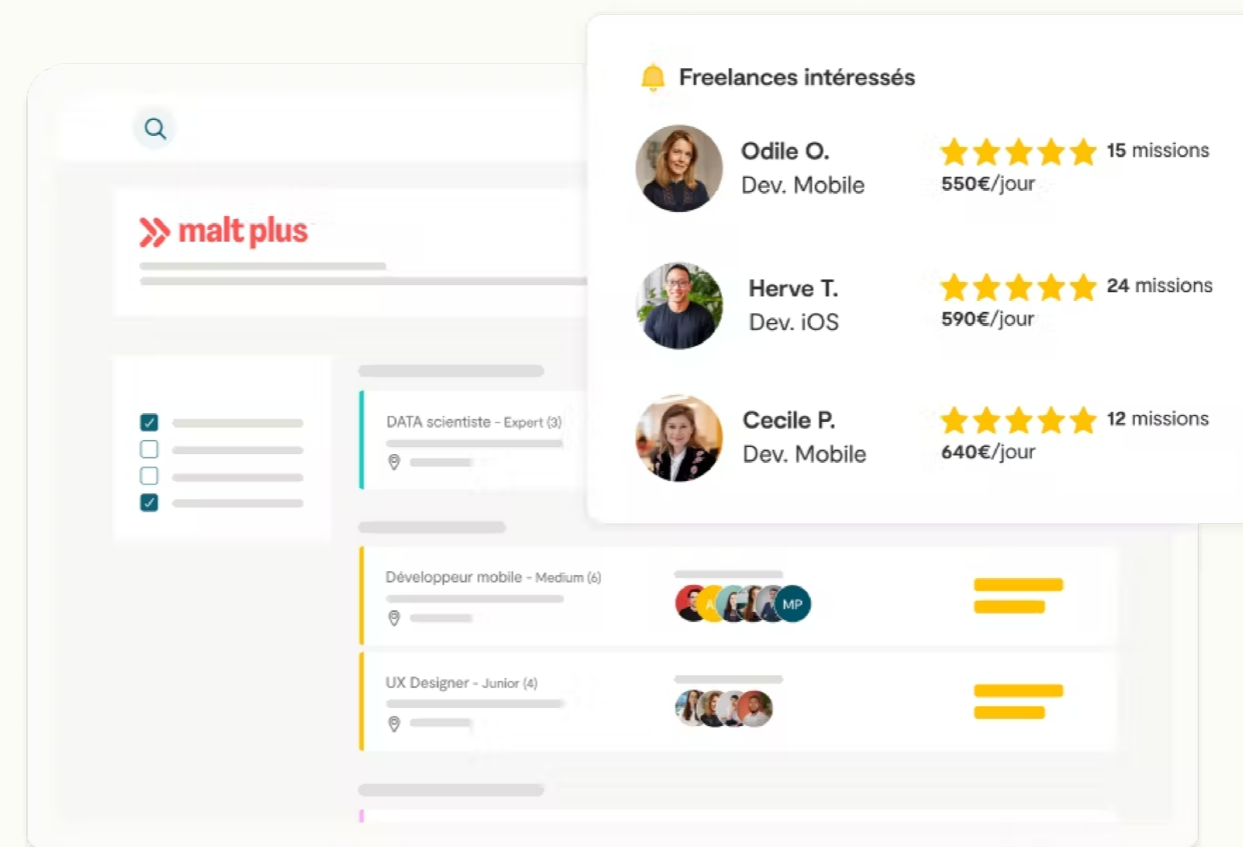
d'entre eux (tous pays confondus) appartiennent aux métiers de la tech, de la data et de la gestion de projet.

Est-ce utile de préciser que chacun de ces profils d'indépendants est rigoureusement contrôlé par nos soins pour vous offrir des talents aux statuts juridiques vérifiés et aux évaluations précises ? Voilà qui est fait.

Un accompagnement personnalisé : vos besoins et enjeux pris en compte

Être bien accompagné pour trouver le bon profil ? Voilà ce que nous vous proposons : un soutien personnalisé incluant un gestionnaire de compte dédié, qui saura vous guider et vous aiguiller tout au long de votre processus de recrutement sur notre marketplace.

Et ce n'est pas tout : nous mettons également à votre disposition un puissant moteur de recherche qui vous aide à trouver les meilleurs profils de freelances - en fonction des critères de votre projet, et de votre budget. Alliance unique d'experts du recrutement et d'une intelligence artificielle avancée, **Malt Plus** vous permet de trouver le profil qu'il vous faut, sans perdre de temps dans la course aux meilleurs talents.

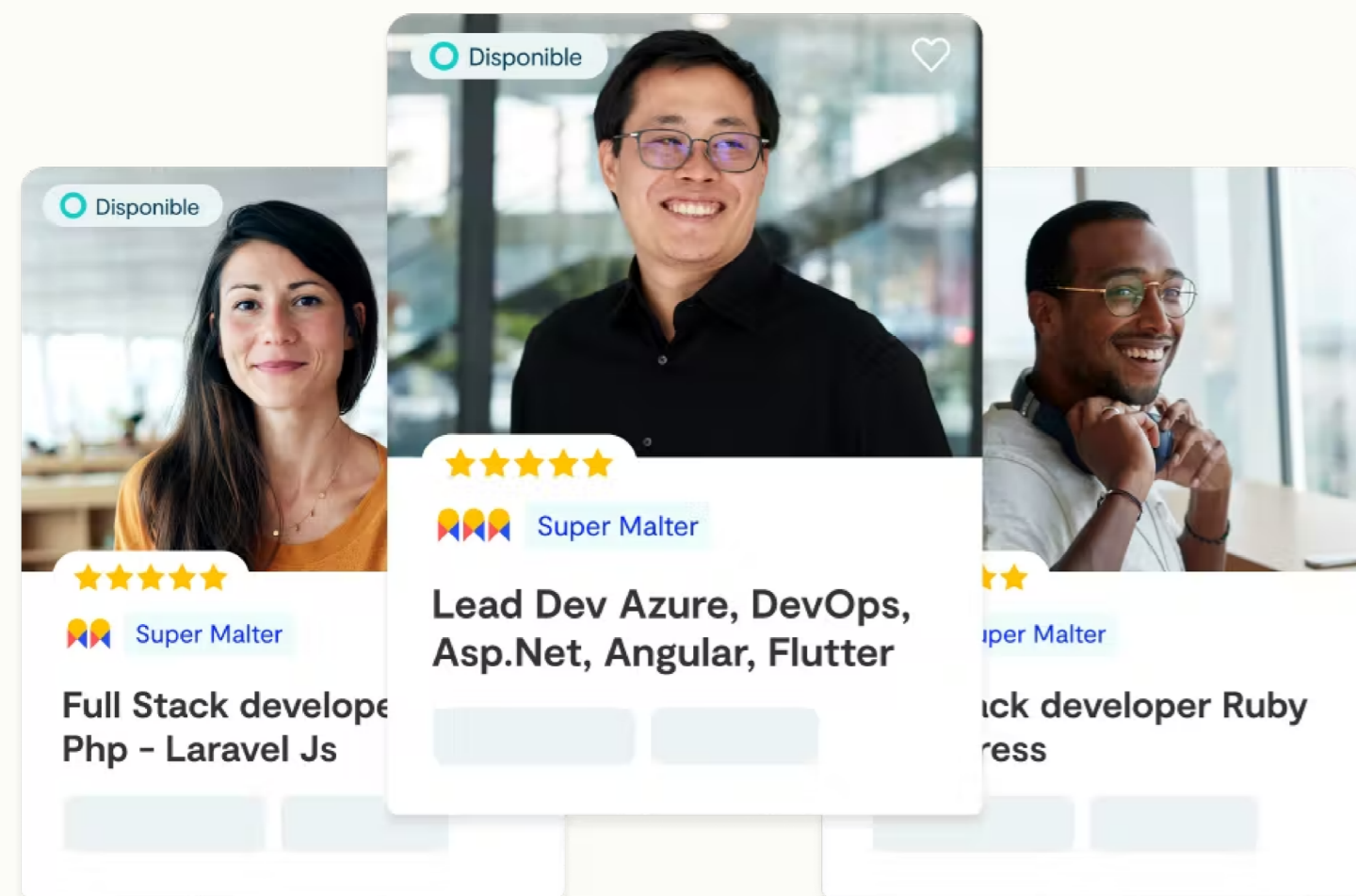


Découvrir **malt plus**

Des freelances adaptés à vos projets et prêts à travailler dans les 48 heures

Cette fonction de sourcing nous permet justement de vous soumettre une sélection de profils identifiés spécifiquement en fonction de vos besoins et critères **sous 48 heures**.

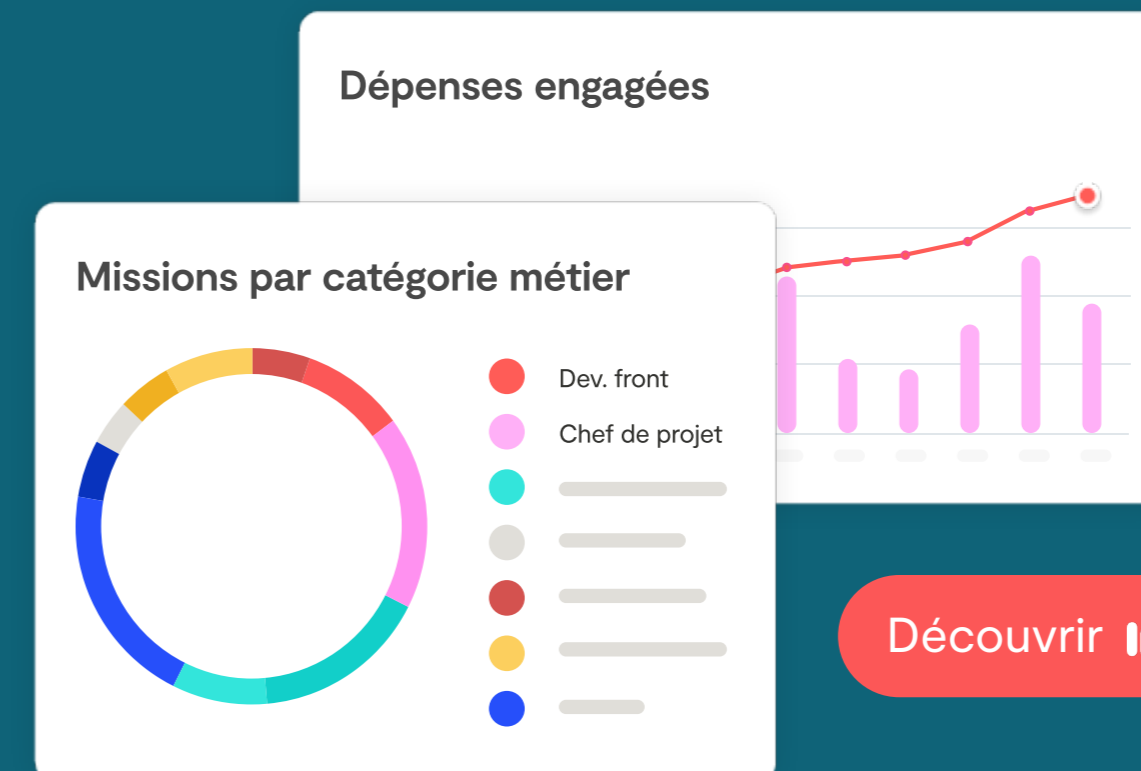
Ensuite ? Comptez sur les freelances inscrits sur Malt pour vous répondre dans un délai moyen de seulement 3 heures à compter de la réception d'une demande de collaboration sur un projet – grâce à la messagerie intégrée sur notre marketplace qui fluidifie les échanges, les partages de documents et permet la centralisation des tâches administratives. Vous avez dit vite fait, bien fait ?



Des outils pour sécuriser et fluidifier vos missions et collaborations : bienvenue sur Malt Insights

Enfin, vous pouvez compter sur [Malt Insights](#), notre outil de gestion et de centralisation de toutes les données des freelances avec lesquels vous collaborez. Une interface unique pour consulter en un coup d'œil tous vos contrats, paiements et factures – équipée de fonctionnalités intelligentes, tel que notre système d'alerte conçu pour lutter contre les risques de dépendance économique. Analyser et maîtriser les dépenses de vos équipes, gagner en contrôle et en sécurité...

Nous vous offrons la possibilité de constituer des équipes mixtes et de vous offrir des résultats et coûts optimisés !



Entretien



Laurent Carrie, Responsable de la Tech Factory de L'Oréal - une entité qui évolue au sein de l'IT global du Groupe L'Oréal, nous explique - anecdotes, conseils et points clés à l'appui - sa vision des collaborations freelances-entreprises dans le monde de la tech.

Quels sont aujourd'hui vos principaux challenges ?

Il y a une réelle pénurie de talents — et pas qu'en France, car c'est la même chose à l'échelle européenne ou mondiale. Nous nous en rendons bien compte au sein d'un groupe international comme L'Oréal : il y a les mêmes difficultés en France qu'à l'étranger.

Pour le dire plus clairement : nous avons de grandes difficultés à trouver les talents que nous recherchons, que ce soit pour un contrat type CDI... ou même en freelance. Il y a en effet une tension sur tous les types de recrutement sur le marché de la tech, et tout particulièrement concernant certains profils - autour du cloud, du devops ou même de la data science, pour ne citer que ces exemples.

Quelle stratégie avez-vous mise en place pour répondre à vos besoins de recrutement ?

Au sein du groupe L'Oréal, nous avons mis en place différents types de stratégies : à la fois au niveau des politiques de recrutement pour attirer les talents en CDI ; mais aussi pour attirer les meilleurs freelances —

pour proposer des missions intéressantes à un certain nombre de partenaires externes.

Nous avons à ce sujet déployé une stratégie pour avoir des relations durables avec certains de nos gros partenaires et prestataires, précisément dans le but d'anticiper, et d'avoir un "gisement" de profils suffisant pour répondre à toutes nos ambitions.

Et quelles sont les stratégies que vous mettez en place pour attirer et retenir les freelances ?

Pour attirer et retenir les meilleurs talents en freelance, nous faisons appel à des marketplaces, comme Malt, qui nous permettent d'accéder à un vivier de profils tech suffisamment étoffé pour répondre à nos besoins et enjeux.

Mais nous sommes aussi très attentifs aux missions que nous proposons, car nous souhaitons qu'elles aient une réelle valeur ajoutée — à la fois pour le freelance mais aussi pour L'Oréal — afin que les deux parties soient gagnantes dans cette collaboration.

Nous parlons aujourd'hui beaucoup d'équipes "mixtes" ou "hybrides" mêlant talents externes et salariés... Que pensez-vous de cette nouvelle organisation du travail ?

Il est vrai que le fait d'intégrer des freelances au sein d'une équipe de collaborateurs (qui peut être aussi composée d'autres sociétés), nécessite de déployer de nouvelles façons de travailler. D'autant qu'avec la pandémie de COVID-19 et l'explosion du travail à distance, nous avons dû également nous adapter à de nouveaux modes d'organisation.

Je pense donc qu'il y a une acculturation à faire... Mais aussi et surtout que le plus important dans ce type d'équipes est de bien définir le rôle de chacun !

Partant de là, et si l'on applique des méthodes Agiles (avec des backlogs bien définis, des sprints etc...), il me semble que l'incorporation des freelances se fait de manière assez naturelle.

En quoi le fait de collaborer avec un partenaire comme Malt participe à simplifier vos collaborations et celles de vos équipes avec les freelances ?

Une marketplace telle que Malt, qui propose de nombreux profils de freelances experts, nous permet d'aller beaucoup plus vite et d'être très agiles.

En effet, un grand groupe comme L'Oréal a beaucoup de projets... Nous avons donc beaucoup de besoins. Ceux-ci varient également et connaissent des phases d'accélération ou de ralentissement - suivant ce qu'il se passe au niveau mondial ou au niveau des différentes plaques.

Il est donc très utile pour nous d'avoir cette capacité de réactivité. Cela nous permet de trouver très vite les bons profils, mais aussi de les intégrer plus facilement à nos processus d'achat.

Comment pourrait-on améliorer la collaboration freelance-entreprise à l'avenir, à votre avis ?

Au sein de mes équipes, nous allons essayer tout particulièrement d'améliorer la phase d'onboarding, qui doit être améliorée pour mieux collaborer avec

les freelances. C'est un enjeu de taille (surtout avec le travail à distance !), pour permettre au freelance d'être très vite opérationnel et "embarqué" dans le projet.

Je pense également, comme je vous en parlais plus tôt, qu'il serait souhaitable de travailler sur le fait d'avoir des rituels qui soient connus de tous. C'est-à-dire des pratiques diffusées de manière homogène dans le monde de la tech - comme la méthode Agile et Devops. Car le fait de partager les mêmes éléments de langage permet aux freelances de mieux s'intégrer dans les équipes.

Quelle est votre vision sur l'avenir des collaborations entre freelances et entreprises ?

Je pense que c'est un mode de fonctionnement que de nombreuses entreprises vont déployer, et de plus en plus... Justement parce que cela permet de l'agilité et de la rapidité !

Bien sûr, il y a aussi des défis, comme nous en avons parlé. Mais c'est une tendance de fond face à la pénurie des talents que les grandes entreprises affrontent aujourd'hui.

Quel est votre prochain défi ?

Le prochain défi auquel je pense, en ce qui concerne nos collaborations avec les freelances... C'est sans doute la question de la diversité !

Nous aimerions en effet pouvoir recruter des profils beaucoup plus divers ; pouvoir puiser dans un vivier de talents beaucoup plus inclusif. Par exemple : les femmes sont malheureusement fortement sous représentées dans le milieu de la tech...

C'est un sujet auquel nous sommes très attachés au sein du groupe L'Oréal et j'espère que le monde bougera, que les choses changeront là-dessus à l'avenir.



Choice. The New Work Order.