

Les entreprises belges font nettement plus que les pays voisins une distinction entre les free-lances et les collaborateurs permanents

- 28,8 % des entreprises belges ont une politique des RH adaptée pour les free-lances
- 37,5 % des entreprises belges évaluent les free-lances selon le même processus que les collaborateurs permanents
- 38,8 % des free-lances se voient en Belgique offrir des formations spécifiques

Bruxelles, le 23 août 2018 – Du fait de la pénurie persistante sur le marché de l'emploi, les entreprises rencontrent des difficultés croissantes à trouver des collaborateurs adéquats. C'est l'une des raisons pour lesquelles 97 % des entreprises font appel à des free-lances, qui peuvent être déployés rapidement et de manière flexible. Un collaborateur sur dix de nos entreprises est free-lance, mais seules trois entreprises belges sur dix (28,8 %) disposent pour eux d'une politique des RH adaptée. Moins de quatre entreprises belges sur dix (37,5 %) évaluent les free-lances selon le même processus que les collaborateurs permanents. Ces chiffres sont très différents de ceux rapportés pour l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. C'est ce qui ressort d'une enquête internationale menée par le prestataire de services RH [SD Worx](#) et l'[Antwerp Management School](#).

Quatre entreprises belges sur dix (37,5 %) ne font aucune distinction dans leur politique des RH entre les collaborateurs permanents et les free-lances. Dans les autres pays européens soumis à l'enquête, cette part est encore plus élevée (voir tableau). Une organisation belge sur trois (33,8 %) a uniquement une politique des RH pour les collaborateurs permanents. Près de trois entreprises belges sur dix (28,8 %) ont une politique des RH distincte pour les free-lances.

	BE	ALL	FRA	NL	UK	Moyenne
Politique des RH uniquement pour le personnel figurant au payroll	33,8%	20,1%	27,0%	24,0%	22,2%	24,5%
Aucune différence de politique des RH entre le personnel figurant au payroll et les free-lances	37,5%	42,8%	38,2%	50,4%	41,9%	42,3%
Politique des RH distincte pour les free-lances	28,8%	37,1%	34,9%	25,6%	35,9%	33,2%

Évaluations, feed-back et formations

Un peu plus d'un tiers des entreprises belges (37,5 %) évaluent leurs free-lances selon le même processus que leurs collaborateurs permanents. Cette part est nettement inférieure à celle observée dans les autres pays de l'enquête, où près de deux tiers des entreprises (63,2 %) ne font aucune distinction entre le personnel permanent et les free-lances dans le processus d'évaluation. Il en va de même du feed-back au sujet des prestations : 53,2 % des entreprises belges ne font pas de distinction entre les collaborateurs permanents et les free-lances dans le cadre de ce processus, contre en moyenne 70,8 % dans les autres pays.

Les entreprises belges investissent aussi moins que les autres pays dans leur personnel free-lance. Moins de quatre free-lances sur dix (38,8 %) se voient offrir des formations spécifiques par leur entreprise, un chiffre qui est nettement supérieur au Royaume-Uni (54,5 %), en France (49,3 %) et en Allemagne (47,8 %). Les Pays-Bas affichent par contre un score encore inférieur pour ce critère (34,4 %).

Jean-Luc Vannieuwenhuysse, conseiller juridique au Centre de connaissances de SD Worx : « *Le cadre légal est particulièrement strict en Belgique. Les salariés ont un lien de subordination avec l'employeur, contrairement aux indépendants ou aux free-lances. Traditionnellement, nous associons une politique des RH à la relation classique entre employeur et travailleur. Dans la collaboration avec les free-lances, l'autorité patronale est proscrite afin d'éviter que le free-lance ne puisse être pris pour un faux indépendant. Une politique des RH à l'intention des collaborateurs externes ne peut par conséquent pas comporter les indications classiques de l'autorité patronale. Le free-lance est plus libre qu'un collaborateur permanent dans son organisation du travail et ses horaires. On remarque toutefois une évolution du contexte : la frontière entre salariés et indépendants s'estompe et de plus en plus d'entreprises font appel à des free-lances. Des voix s'élèvent également pour faire évoluer la législation en conséquence. Pour notre part, nous plaçons en tout cas pour une politique des RH inclusive. Il n'existe aucune base juridique qui empêcherait les organisations de mener une politique des RH pour les collaborateurs externes. Naturellement, cette politique devra tenir compte de la législation et ne pourra donc pas comporter d'éléments laissant transparaître un lien de subordination ou une quelconque autorité de l'employeur. »*

Les free-lances belges moins impliqués dans la culture d'entreprise

Six entreprises belges sur dix (61,3 %) tentent d'intégrer les free-lances dans leur culture d'entreprise et leur manière de travailler. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui des autres pays étudiés (67,7 % en moyenne). L'implication des free-lances dans les activités organisées pour le personnel permanent, comme les fêtes d'entreprise, est en outre plutôt limitée dans notre pays (53,8 %). Dans les autres pays, on relève un score d'en moyenne 68 % pour ce critère.

Benoît van Grieken, Partnership advisor de SD Worx : « *De plus en plus d'entreprises font appel à des free-lances et ces derniers restent de plus en plus longtemps au sein des organisations. Il est donc crucial que les entreprises adaptent leur politique des RH en conséquence. Même si les free-lances ne sont pas soumis à l'autorité de l'employeur, ils n'en font pas moins partie intégrante de l'équipe et doivent donc idéalement être impliqués le plus étroitement possible dans l'organisation, à condition bien entendu de respecter rigoureusement le cadre juridique. Cela peut notamment se faire en leur faisant bénéficier des formations et des évaluations, mais aussi en leur permettant de participer aux activités organisées en marge du travail. Une telle approche augmente leur engagement, et donc leur productivité. »*

« *Nombre d'entreprises font de nos jours appel à des free-lances pour des tâches clés ou des missions à plus long terme. Une politique des RH visant cette catégorie de collaborateurs ne revêt pas seulement un intérêt pour l'entreprise elle-même. Dans l'intérêt de la durabilité de la carrière du free-lance également, il est important que ce dernier reçoive un feedback au sujet de ses prestations, ou puisse discuter d'aspects comme le développement professionnel et les perspectives de carrière. »*, explique Ans de Vos, professeur à l'Antwerp Management School.

À propos de l'enquête

SD Worx et l'AMS ont interrogé un échantillon représentatif de 1 074 employeurs recourant à des talents flexibles dans les cinq pays suivants : la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Cette enquête s'inscrit dans le programme de recherche de SD Worx et de l'Antwerp Management School (AMS) dans le cadre de la chaire de SD Worx consacrée au « Travail de la nouvelle génération : Creating sustainable careers ». Dans le cadre de cette chaire, des recherches sont menées depuis 2011 sur l'évolution des carrières et sa signification pour les organisations et les collaborateurs. À travers des enquêtes annuelles et des études qualitatives, la chaire fait ainsi le point sur les défis induits par le contexte VUCA pour les individus, sur la manière dont la politique de gestion des carrières et des talents évolue au sein des organisations pour faire face à ces défis, et sur la perception que les individus ont de leur carrière.

Les répondants potentiels ont été sélectionnés sur la base d'un panel en ligne, selon un échantillonnage reposant sur la taille et le secteur. L'étude complète est publiée [ici](#).

Pour plus d'informations, contactez

Eva De Schryver, responsable des relations de presse, SD Worx Belgique
M +32 (0)496 02 67 08
Eva.deschryver@sdworx.com

À propos de SD Worx

Leader européen en services de payroll et ressources humaines, SD Worx propose un large éventail de solutions à ses clients du monde entier, dont des services payroll et de ressources humaines, de support juridique, de formation, d'automatisation, de consultance et d'externalisation. SD Worx suit une approche orientée client, se concentre sur le leadership numérique et mise sur la croissance internationale. Aujourd'hui, plus de 65 000 petites et grandes organisations du monde entier font confiance aux plus de 70 années d'expertise accumulées par SD Worx.

Les 4 150 collaborateurs de SD Worx sont actifs dans dix pays : la Belgique (où l'entreprise a son siège), l'Allemagne, l'Autriche, la France, l'Irlande, le Luxembourg, l'île Maurice, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. SD Worx calcule les salaires d'environ 4,4 millions de travailleurs et a enregistré un chiffre d'affaires de 443 millions d'euros en 2017. SD Worx est cofondateur de Payroll Services Alliance, un réseau stratégique mondial de grands prestataires de services de payroll dont les membres traitent un total de 32 millions de calculs salariaux.

Plus d'informations : www.sdworx.com
