

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

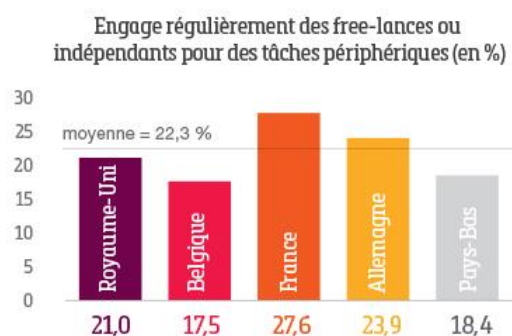
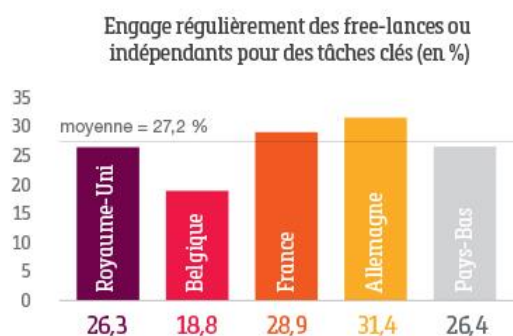
Seule une organisation belge sur cinq fait appel à des free-lances pour ses fonctions stratégiques

Bruxelles, le 26 juin 2018. Bien que 97 % des entreprises belges fassent appel à des free-lances, seule une organisation sur cinq (18,8 %) le fait pour accomplir des fonctions stratégiques, comme directeur des RH ou marketing, ou le développement de produits. Ce taux est considérablement inférieur à la moyenne dans d'autres pays européens, où plus d'un quart (27,2 %) des répondants font fréquemment appel à des free-lances pour accomplir des fonctions stratégiques. Dans un peu plus de la moitié des entreprises belges (50,6 %), le département des ressources humaines est toujours informé du processus de collaboration. Il s'agit de la proportion la plus élevée en Europe. Ces résultats proviennent de la dernière enquête menée à travers cinq pays européens par le prestataire de services RH & payroll [SD Worx](#) et [Antwerp Management School](#).

L'enquête s'est penchée sur la manière dont les entreprises font appel à des free-lances, les départements concernés, la durée de leurs missions et les types de tâches qu'ils prennent en charge. L'enquête internationale révèle que les entreprises font principalement appel à des free-lances pour des tâches hautement spécialisées. En Belgique, cela est le cas pour un peu moins de la moitié (47,5 %) des entreprises.

La flexibilité au cœur des entreprises

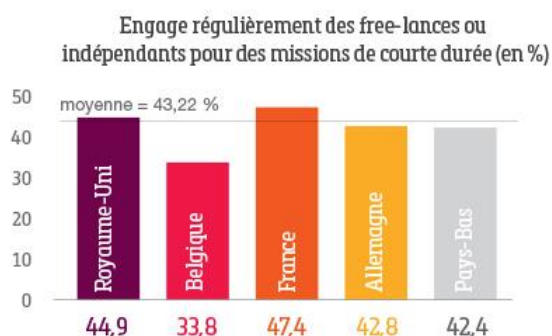
Les entreprises ont compris qu'elles devaient être agiles, mais continuent d'éprouver des difficultés à y parvenir avec la seule aide de leur main-d'œuvre interne. En effet, seulement un peu plus d'une entreprise européenne sur trois (36 %) affirment que la majorité de leurs employés possèdent des aptitudes pouvant être utiles en dehors de leur fonction actuelle; en Belgique ce taux est même inférieur à 28 %. Au-delà de leurs compétences spécialisées (47,5 %), les free-lances sont également déployés dans des entreprises belges pour des missions ponctuelles (35,0 %) et des tâches particulièrement complexes (33,8 %). L'enquête a démontré que des entreprises européennes de toutes tailles font appel à des free-lances pour leur confier un mélange de tâches clés et secondaires. La taille de l'entreprise fait cependant une différence majeure, étant donné qu'un nombre considérable des entreprises européennes avec un effectif situé entre 500 et 999 employés font appel à des free-lances pour des tâches clés (41,5 %): soit plus du double que les entreprises dénombant un effectif de moins de 20 personnes (21,6%).



Les free-lances s'occupent souvent des tâches spécialisées

Une entreprise belge sur trois (33,8 %) fait fréquemment appel à des travailleurs indépendants pour des missions à court terme. Les entreprises européennes de plus grande envergure sont les plus enclines à faire fréquemment appel à des indépendants pour des missions à court terme. Plus de la moitié (55,7 %) des entreprises européennes ayant un effectif de plus de 1 000 salariés font souvent appel à des free-lances pour des projets à court terme, contre 32 % des entreprises de 20 à 49 salariés.

Les entreprises belges sont moins nombreuses (20 %) à faire appel à des indépendants pour des missions à long terme et 15 % le font pour couvrir des périodes comme une maladie ou une grossesse.



La direction et le département RH exercent le plus d'influence

Au sein des entreprises belges, c'est le service du personnel, en collaboration avec le supérieur direct ou l'équipe de direction, qui a le plus d'influence (27,8 %) sur la décision de faire appel à des indépendants, le supérieur direct étant le deuxième (21,5 %) le plus influent en la matière. Fait surprenant, le service du personnel seul (13,9 %) est celui à avoir le moins d'influence en Belgique, signalant la nécessité de l'impliquer dans chaque étape du processus de collaboration. Ce point est encore mis en évidence par le fait que près de la moitié (49,4 %) des répondants belges informent toujours l'équipe des RH qu'une décision de collaboration d'indépendants a été adoptée (signe que l'équipe RH est laissée sur la touche dans de nombreuses décisions).

Les RH ont besoin d'une vision précise sur tous les travailleurs

« Les entreprises européennes comprennent les avantages qu'offrent les indépendants, surtout leurs compétences spécialisées, et les impliquent au cœur même de l'entreprise », explique Hilde Haems, Chief HR Officer chez SD Worx Group. « Vu que les entreprises évoluent vers une flexibilité de la main-d'œuvre de plus en plus importante, les services du personnel devront développer une vision constante et précise des compétences, des talents uniques et des connaissances de tous les travailleurs, tant à long qu'à court terme, au sein de leurs entreprises. Des outils de planification de la main-d'œuvre peuvent s'avérer utiles à cet égard, au profit de l'individu mais aussi de l'entreprise. »

Les départements informatiques sont les plus friands de free-lances

Au niveau européen, les départements informatiques sont les plus susceptibles de faire appel à des free-lances (36 %). Les équipes informatiques en Belgique sont également celles à faire le plus souvent appel à des indépendants (31 %), suivis par les services ventes (23 %), marketing et projets transversaux (20 % chacun) et production (19 %). En Belgique, les free-lances sont les moins plébiscités pour accomplir des tâches RH (16 %), R&D (14 %) et administratives (13 %). Parmi tous les départements d'entreprise européens, le service du personnel (15 %) est aussi le moins enclin à faire appel à des indépendants.

Les organisations avec un taux de rotation plus élevé font plus fréquemment appel aux free-lances

« Il existe une corrélation claire entre le rotation du personnel et le recours aux free-lances. Les entreprises affichant un taux de rotation plus élevé font plus fréquemment appel à des free-lances que celles dont le taux de rotation est inférieur. Le taux de rotation élevé pourrait inciter les entreprises à répondre rapidement au besoin en personnel lorsqu'une personne quitte l'organisation, et l'utilisation de free-lances permet de satisfaire à ce besoin plus facilement qu'à l'aide d'un processus de recrutement. Il est important que les entreprises comprennent la manière dont l'utilisation de free-lances peut également avoir une influence sur l'engagement de leurs salariés », conclut le Professeur Ans De Vos de l'Antwerp Management School.

Une chaîne prévisible de talents mélangeant personnel interne et free-lances

« Pour mieux répondre à l'évolution rapide du contexte, les entreprises devront également adapter leurs ressources humaines. Elles pourront ainsi adopter un regard stratégique et à long terme sur les talents dont elles ont besoin et identifier et documenter la disponibilité sur le marché de l'emploi et les souhaits de l'ensemble des travailleurs en termes de relations de travail. Le personnel externe, comme les free-lances, peut aider à atteindre cette flexibilité, mais les employés internes ont également un rôle à jouer en étant préparés à l'avenir à l'aide de formations supplémentaires et du développement de nouvelles compétences. On obtiendra alors une chaîne de talents qui vous permettra de prévoir la capacité nécessaire sur la base d'analyses des chiffres en ressources humaines », explique François Lombard, Senior HR consultant de SD Worx.

À propos de l'enquête

SD Worx et AMS ont interrogé un échantillon représentatif de 1 074 employeurs sur les talents flexibles dans les cinq pays suivants : l'Allemagne, la Belgique, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Cette enquête s'inscrit dans le programme de recherche établi par SD Worx et l'Antwerp Management School (AMS) pour la chaire SD Worx « *Next Generation Work: Creating Sustainable Careers* ». Depuis 2011, dans le cadre de cette chaire, des recherches sont menées sur l'évolution du contexte des carrières et ce que cela implique pour les entreprises et la main-d'œuvre. Par le biais d'enquêtes annuelles et d'études qualitatives, la chaire suit les défis relatifs aux personnes dans un contexte « VUCA » (volatil, incertain, complexe et ambigu), l'évolution des politiques en matière de carrière et de talents au sein des organisations en réponse à ces défis, et la façon dont les individus gèrent leur carrière.

Les répondants potentiels ont été contactés à l'aide d'un panel en ligne, l'échantillonnage reposant sur la taille et le secteur. Si vous souhaitez consulter l'enquête dans son ensemble, rendez-vous [ici](#).

Pour avoir plus d'informations à ce sujet, veuillez contacter

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

À propos de SD Worx

Leader européen en matière de payroll et RH, SD Worx propose des services dans le monde entier dans les domaines du payroll, des RH, du support juridique, de la formation, de l'automatisation, de la consultance et de l'externalisation. Elle a une approche centrée sur le client, se concentre sur le leadership numérique et s'est engagée dans la croissance internationale. Aujourd'hui, plus de 65 000 petites et grandes entreprises du monde entier font confiance à SD Worx, qui cumule plus de 70 années d'expérience.

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

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.sdworx.com
