# Demain… tous experts, tous indépendants ?

## L’expertise n’a plus de limite

« ***L'expert, c'est celui qui a fait toutes les erreurs qu'il est possible de faire dans un domaine*** ».
Baisser la garde, maîtriser son aversion au risque, s'aventurer au-delà de sa zone de confort et miser sur l'épanouissement personnel... et si c'était ça, la nouvelle donne ? **XXE** challenge **l'expertise** car la déconstruire, c'est déjà (un peu) la démystifier.
**Demain, tous experts, tous indépendants ?**

# Sommaire


Avant-propos ..... 04

## I Les nouvelles configurations de travail face à l'inaccessibilité de l'expertise

1 Le combat du siècle de l'expertise : mutation des métiers Vs. pénurie des talents ..... 05
2 Les salariés restent sur le banc de touche : quand la frustration et l'autocensure minent les carrières .. 07
3 Alors que le gouvernement se place en défense... les freelances attaquent ! ..... 09

## II Demain, tous experts et indépendants ?

1 L'inexorable marche vers le slashing et le freelancing ..... 10
– a – Freelances : ces rebelles du CDI ..... 10
– b – Slashers : cumuler pour mieux régner ! Promouvoir l'expertise de chacun : le rôle décisif du management ? ..... 12
2 Réglementations contractuelles : quand la réalité côtoie la légende urbaine ..... 13
– a – Le CDI ou la mainmise de votre employeur sur vos compétences ..... 13
– b – Ce qu'il faut savoir sur la clause d'exclusivité ..... 13

## III Retrouver le chemin de l'expertise

1 Comment promouvoir son expertise en quelques minutes ? ..... 14
2 En route vers l'entreprise étendue... ..... 15
3 Comment et pourquoi avoir une seconde activité indépendante ? ..... 16
4 Yellow Angels : la presta-minute à la rescousse ! ..... 17

# – Avant-propos –

## Pérégrinations philosophiques sur l'expertise...

Elle est, par définition, **neutre**, **scientifique**, **exacte** et **immuable** mais en même temps, **empirique**, **itérative** et **discutable**. On était expert par la théorie, on le devient de plus en plus par la pratique. En réalité, on le devient de plus en plus, tout court. Car l'expertise n'est plus l'apanage de l'avocat, du médecin légiste, du commissaire aux comptes et du magistrat. La révolution numérique est passée par là pour forcer la porte blindée du club très fermé des experts. Le cycle s'est raccourci : on aspire au « séniorat » au bout de trois ans, on lorgne sur le conseil expert après un quinquennat en entreprise... L'expert *new age* **en sait de plus en plus sur de moins en moins**, il se spécialise, il va plus loin, et c'est précisément ce recentrage qui rend l'expertise tributaire du terrain. Elle en devient moins diffuse, mais aussi moins accessible... à moins de la désacraliser ! Niels Bohr, illustre physicien danois dont les travaux ont été au confluent des XIXe et XXe siècles, propose une définition séduisante de la chose : « ***L'expert, c'est celui qui a fait toutes les erreurs qu'il est possible de faire dans un domaine*** ». Lier l'expertise à quelque chose d'aussi commun et d'aussi dévalorisé que l'échec... quel meilleur moyen de la débarrasser de son aura mystique ? L'expertise est donc de l'expérience avant d'être une formation. Pour Bohr, est expert celui qui a échoué. Et qui a échoué régulièrement, méthodiquement et avec abnégation. L'expert n'est pas celui qui détient LA solution à un problème. C'est celui qui détient le plus de pistes et qui, par la force de l'empirique, est en mesure de les faire « matcher » avec la situation qui justifie sa présence.
On s'aperçoit finalement que l'expertise ne relève ni de l'abstrait pur, ni du scientifique le plus rigoureux. Nous sommes dans **une espèce d'entre-deux** qui, par son immatérialité hybride, se présente chaque fois sous une forme **inédite**, **difficilement imitable** et à **forte valeur ajoutée**. XXE challenge l'expertise car la déconstruire, c'est déjà (un peu) la démystifier.
Nous inventons même un nouvel accès à l'expertise pour que tout le monde puisse innover, apprendre, partager et se préparer au monde de demain.

**Laurent Levy, Fondateur d'INOP'S et XXE**

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

# I Les nouvelles configurations de travail face à l'inaccessibilité de l'expertise

L'évolution professionnelle repose aujourd'hui sur **la connaissance.** Partant de là, le développement de compétences portées par les experts devient un **enjeu crucial pour les Ressources Humaines** qui mobilisent tout un arsenal managérial (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en tête) pour recruter ou « fabriquer » en interne une expertise, **perçue comme l'ultime niveau de compétence.** Les trajectoires professionnelles sont en ce sens braquées vers un seul dessein : parvenir au seuil de compétence du conseiller-expert. Si ce processus est louable, il souffre d'un déficit d'analyse en profondeur des composantes de l'expertise.

En France, il se résume bien souvent à un « prétexte » d'évolution professionnelle destiné à flatter les égos dans une logique de paix sociale pour fidéliser le salarié et juguler le turnover. Certains employés s'autoproclament experts en quelques années seulement, d'autres se voient attribuer une séniorité ou une responsabilité managériale sans l'avoir demandé ou sans avoir reçu de formation adéquate. L'expert interne le devient par expérience, par habitude. Il devient, au fil du temps, hyper qualifié mais peine à créer de la valeur. Pourquoi un tel gâchis ? Nous y reviendrons.
Les entreprises manquent d'expertise en interne, 90% des grands comptes et 77% des PME ont recours à des prestataires externes (Source Cegos), notamment en IT.
Mais là encore, **les freins sont légion** :

- L'heure est à la pénurie des talents, et le marché de l'expertise souffre d'une certaine asymétrie d'information qui n'encourage pas la collaboration. Les professionnels en interne et les experts externes ne se comprennent pas forcément ;
- On se retrouve à jouer aux Poupées Russes pour accéder à l'expertise : les métiers se généralisent alors que la denrée rare de la spécialisation s'épuise. On apprend tous à coder, mais on peine à dénicher l'expert DevOps ou le développeur Python dont on a vraiment besoin pour lancer notre MVP… ;
- Les typologies des interventions de la prestation intellectuelle réalisées par les ESN souffrent d'une impressionnante rigidité. La régie (assistance technique), le forfait, la TMA et le centre de services **ne répondent pas aux besoins des entreprises**, notamment pour les prestations ponctuelles et ultra-ciblées qui nécessitent flexibilité, créativité et rapidité d'exécution.

## 1 Le combat du siècle de l'expertise : mutation des métiers VS pénurie des talents

Dans cette période folle où course à l'innovation rime étroitement avec performance de l'entreprise, deux phénomènes vont déterminer le futur de l'expertise à la française. Le premier, visible à l'heure actuelle, est la pénurie des talents qui touche certains métiers. La Commission européenne a estimé



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

la pénurie de compétences dans le numérique en Europe à quelques 900 000 emplois vacants à l'horizon 2020. Cette pénurie pénalise de nombreuses entreprises françaises dans leur course à l'innovation. Elle n'est pas prête de faiblir, et c'est un euphémisme. Une enquête ambitieuse menée par ***Menway*** en collaboration avec ***Oxford Economics*** note « *une aggravation des pénuries de compétences en France* ». Le secteur du numérique par exemple, pourtant très dynamique avec 190 000 postes à pourvoir d'ici 2020, peine à recruter sur certains métiers. Selon Pôle Emploi, 80% des offres de postes de développeurs ne font pas l'objet d'un recrutement. Quant aux nouvelles expertises (IA, data science, cybercriminalité), elles relèvent du *no man's land*, avec quelques rares oasis à l'horizon. Rien que pour le métier de data scientist, Mc Kinsey prévoit une pénurie de plus de 250 000 experts aux Etats-Unis dans les dix prochaines années. Comme nous l'avons cité plus haut, les entreprises doivent donc externaliser pour trouver les compétences qui leur manque en interne.

L'autre conséquence de cette pénurie est pécuniaire : la pression sur les salaires augmente en même temps que les conditions et les considérations au travail se dégradent. Résultat : le turnover atteint des records avec les offres et les contre-offres des entreprises soucieuses d'enrôler un oiseau rare qui refuse de faire son nid dans le même endroit. On accuse même ces experts techniques de faire les « divas », d'être volatiles ou professionnellement instables car on sait qu'on peut perdre cette ressource au plus offrant, à n'importe quel moment.

Le contraste avec le taux de chômage, structurellement élevé, est dérangeant. L'**OCDE** dans son rapport déplore « *le manque de compétences et l'inadéquation entre l'offre et la demande des travailleurs* ». À l'heure où des millions de personnes cherchent du travail, cette pénurie de talents a un double effet kiss cool très amer.

**Que faire pour renverser la donne et apporter une solution à la pénurie et au chômage d'une pierre deux coups ?**

Avec la montée en puissance de la robotique et de l'Intelligence Artificielle, certaines études se montrent alarmistes (et alarmantes), prédisent la destruction de la moitié des emplois actuels à cause des nouvelles technologies. On parle de 800 millions d'emplois dans le monde qui vont être automatisés à l'horizon 2030. Le challenge se complique donc : on peine à recruter les talents qui nous manquent d'un côté et on se retrouve avec des métiers obsolètes à gérer de l'autre. À la vue de ce casse-tête, les RH vont sûrement devoir prendre de l'aspirine… mais peuvent dormir tranquille quant à l'avenir de leur métier !

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

Mais il ne faut pas céder à la panique pour autant. Ce n'est pas la fin d'une ère, mais la mutation vers une nouvelle forme de travail et d'expertise.

Flashback sur une révolution passée : Mc Kinsey estime qu'Internet a détruit 500 000 emplois… pour en créer 1,2 million en quinze ans ! Selon le COE, 10% des emplois actuels sont directement menacés par l'IA. Si un emploi sur 2 sera en effet impacté, ils resteront susceptibles d'évoluer à condition d'avoir les bonnes formations.
Enfin, l'étude qui vient enchanter notre futur nous vient de Dell : 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore ! On se retrouve donc à un carrefour d'opportunités d'emplois et de carrières sans pareil !
Les emplois ne disparaissent pas, ils sont en mutation. C'est ce qui explique cette période tumultueuse où les recruteurs comme les salariés doivent amorcer un virage décisif pour maintenir leur attractivité ou employabilité dans la prochaine décennie.
A l'heure actuelle, plus de **35%** des salariés français font un métier pour lequel ils n'ont pas de qualification adéquate (Source OCDE). Si des « *initiatives intéressantes pour promouvoir la formation continue* » se mettent en place, la complexité de dispositifs, notamment le compte personnel de formation (**CPF**) ne suscite pas vraiment l'engouement.

La France affiche l'un des niveaux de sous-qualification les plus élevés de l'UE. En cause : un accès compliqué à la formation continue, des programmes d'enseignement professionnel inadaptés et une dichotomie profonde entre le monde académique et le monde de l'entreprise.
Pour beaucoup, la France **fabrique des diplômes plutôt que des compétences**. L'Éducation Nationale doit se réformer pour insuffler une culture de l'entrepreneuriat dès l'école primaire, et ainsi pousser les élèves à participer et à prendre des initiatives plutôt que de les enfermer dans l'apprentissage passif.
Et le temps presse. Car comme le souligne le Dr Laurent Alexandre dans son livre « *La guerre des Intelligences* », le développement des IA faibles et fortes va déclencher un véritable changement de paradigme et de nombreux actifs vont se retrouver sur la touche s'ils ne s'adaptent pas à la transformation digitale. Il est donc temps d'agir pour ne pas devenir des « *naufragés du numérique* » !

## 2 Les salariés restent sur le banc de touche : quand la frustration et l'autocensure minent les carrières

Selon une étude LinkedIn, 37% des employés pensent que leurs talents sont sous-estimés dans leur entreprise. Les dirigeants ne mettent pas assez en avant la valeur ajoutée des salariés, les assomment à coup de réunionite aigüe et de tâches trop opérationnelles, les démotivent via des processus complexes et souvent inutiles.



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

À cette problématique s'ajoute le manque de prise d'initiative des salariés, souvent inhibés par la peur de l'échec ainsi qu'un management rigide, peu réceptif à l'innovation. Malheureusement, l'expertise n'est pas qu'une compétence poussée, c'est aussi une attitude : **elle ne prend corps qu'à partir du moment où le salarié s'en empare.** À quel moment le sens de la mesure devient de l'autocensure ? A quel moment l'aversion au risque devient handicapante ? A quel moment la « sécurité » devient du conservatisme professionnel ?

Les salariés ont du mal à positionner le curseur et, dans le doute, **s'oublient dans une zone de confort** qui ne va pas dans le sens de la valorisation de leur carrière. Pour preuve, 54% des employés sont désengagés de leur entreprise en France. La frustration prend le relais, le Personal Branding est alors assigné au rôle de simple buzzword alors même qu'il est au centre de l'employabilité et de l'évolution professionnelle. On parle beaucoup d'intrapreneuriat, mais il est encore trop peu visible. L'ambition et le carriérisme se télescopent, aimer son job devient sacrilège et la confiance se confond avec l'arrogance. Les professionnels rêvent de quête de sens et de halte aux « *bullshit jobs* » pour pouvoir enfin se libérer de la spirale à la performance et du carcan salarial. La prise d'initiative est alors stoppée net par la dramatisation de l'échec. Et si l'on ajoute à cela une organisation managériale obsolète et un certain hermétisme aux nouveaux modes de travail de la part de l'entreprise, on comprend mieux cette frustration généralisée qui mine la performance.
Cet environnement peu propice à l'éclosion des talents joue pleinement son rôle dans la « ringardisation » du salariat car ne nous y trompons pas, l'entreprise has-been n'est pas une légende. Elle concerne grand nombre d'organisations qui vantent leur transformation digitale mais qui sont en réalité restées scotché au siècle dernier. Résultat : 74% des actifs envisageraient de changer de vie et 60% avouent avoir déjà connu un changement d'orientation professionnelle (AFPA/Opinion Way).

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

## Portrait-robot de l'entreprise et du manager has-been

« Ringard ». C'est ainsi que la moitié des cadres qualifie le style de management qui prévaut dans les entreprises françaises. C'est en tout cas ce qui ressort d'un sondage *OpinionWay*. Le conservatisme et la rigidité bureaucratique sont pointés du doigt, dans le public mais aussi dans le privé. On déplore, le manque d'opportunités d'épanouissement personnel, l'impossibilité de faire du télétravail (60%), et la verticalité du management (59%). Parlons-en justement : 1/3 des managers seraient prêts à se consacrer à d'autres tâches que le management à salaire égale selon Cadreo. 55% sont en désaccord avec la stratégie de l'entreprise et 48% avouent un manque d'accompagnement de celle-ci. 21% n'ont même pas été formés au management avant de devoir géré d'autres personnes ! Il est temps d'inculquer les vraies valeurs du management et les bienfaits du collaboratif et de l'horizontalité dans les entreprises ! Et d'expliquer par la même occasion le concept d'entreprise libérée, encore inconnu pour 60% des managers...

## 3 Alors que le gouvernement se place en défense... les freelances attaquent !

En somme, les causes de cette inaccessibilité de l'expertise pour le salarié bifurquent : elles sont à la fois exogènes (contrats de travail rigides, micro-management, dramatisation de l'échec par l'entreprise, déconnexion entre la formation et les besoins réels) et endogènes (manque de prise d'initiative, autocensure, dévalorisation du savoir acquis sur le terrain, méconnaissance des clauses de son contrat...). Face à ce statu quo qui prévaut depuis plusieurs décennies, le salarié s'oublie dans le quotidien, car la prise de recul l'inquiète, la projection à moyen-terme l'angoisse... jusqu'au déclic !

Parce qu'il y a un déclic, et ils sont des milliers à l'avoir expérimenté. Ils sont en reconversion professionnelle, deviennent freelances ou slashers. Ils collectionnent les casquettes et les baskets plutôt que les costumes dans leur dressing aseptisé ! Ils ont fait du dynamitage des codes traditionnels du travail leur hobby. Ils se placent sur les métiers de demain, se forment sans cesse, repositionnent le curseur de l'équilibre professionnel. Hyperactifs mais pas super stressés, ils apportent un vent de fraîcheur salvateur à la morosité du salariat version baby boomer. Baisser la garde, maîtriser son aversion au risque, foncer tête baissée jusqu'à marquer, s'égarer au-delà de sa zone de confort et miser sur l'épanouissement personnel... et si c'était ça, la nouvelle donne ? L'indépendant des temps modernes est un multi-instrumentiste, un chef d'orchestre qui donne



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

le La à ses compétences. Mais malheureusement le gouvernement joue le rôle d'arbitre avec des statuts non adaptés à la montée en flèche de cette envie de liberté. Droits moindres par rapport aux salariés, cotisations lourdes, manque d'accompagnement par rapport à l'entrepreneuriat, pas de statut intermédiaire disponible pour les slashers, un Plan Indépendant qui autorise plus mais ne tranche pas en leur faveur... Le législateur doit entrainer plutôt que faire du pressing sur cette population en croissance qui n'est pas prête de s'arrêter.

# II Demain, tous indépendants ?

## 1 L'inexorable marche vers le slashing et le freelancing

### a. Freelances : ces rebelles du CDI

En 10 ans, le nombre de freelances en France a augmenté de **120%** (Source Les Echos). En recoupant les sources, on peut avancer sans prendre de risque que leur effectif flirte avec le million (entre 870 000 et 920 000, dont 80 000 dans le numérique), soit un peu plus de 12% des actifs. Plus globalement, les travailleurs non-salariés sont au nombre de 2,8 millions dans l'Hexagone.

Parmi ces travailleurs non-salariés, des freelances, des entrepreneurs, des professions libérales. Les freelances peuvent choisir plusieurs statuts selon leurs besoins en termes de droits sociaux et leur tolérance à la lourdeur administrative de l'État français : Auto-entrepreneur, EI, SAS, SASU, portage salarial, coopérative...

L'indépendant n'est pas forcément ce loup solitaire dans un statut précaire. À la marge pendant des années, le statut de freelance se simplifie et se généralise, jusqu'à tirer une balle dans le pied de son développement. La mauvaise image de l'auto-entrepreneur nous vient tout droit de l'ubérisation de l'économie qui a créé un bon nombre d'indépendants coursiers ou chauffeurs avec un parfait costume de salarié déguisé. L'uberisation continue à perdurer avec des plateformes d'intermédiation pour freelances n'apportant rien de nouveau sous le soleil du marché du freelancing tout en s'engraissant de commissions, et la guerre des prix sur certaines plateformes fait rage.

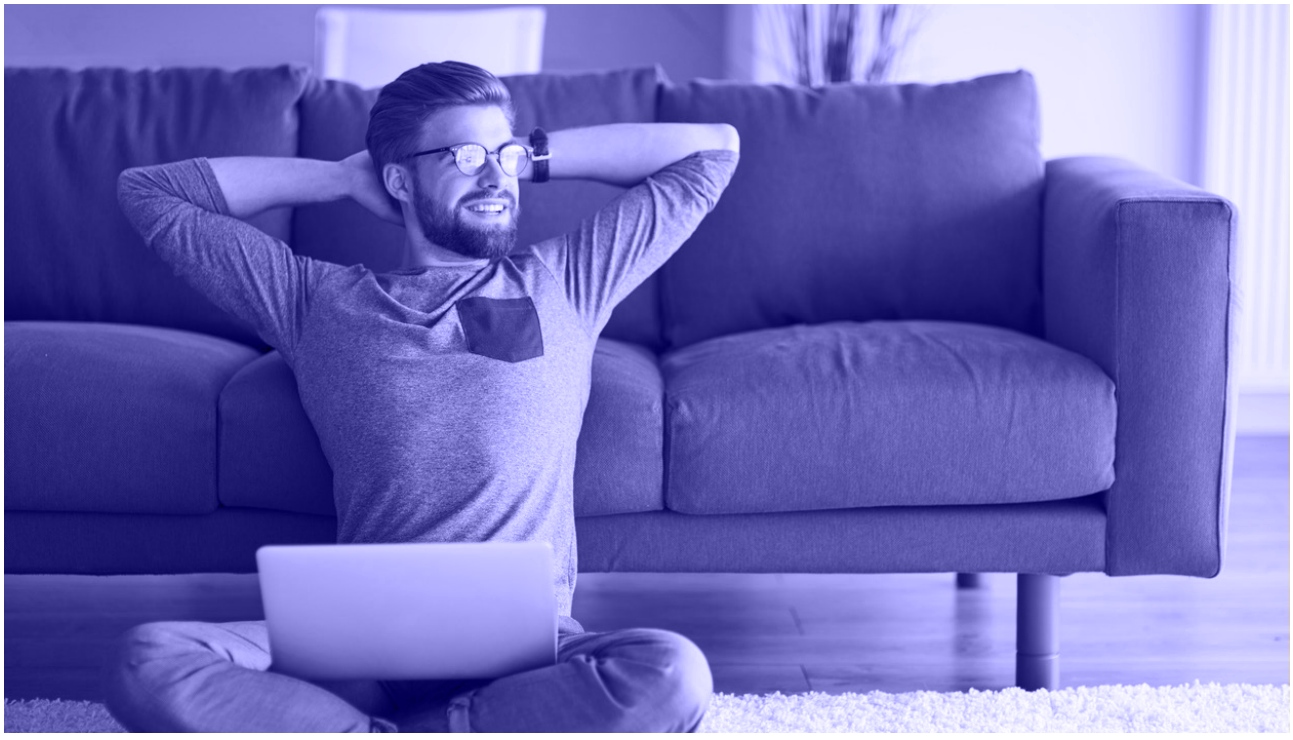
Mais exit l'idée reçue que le freelance est, majoritairement un jeune diplômé qui se débrouille en solo en attendant une place au chaud dans l'entreprise. De nombreux métiers deviennent plus intéressant à exercer en tant que freelance, comme celui de développeur ou de Directeur Artistique. Freelancing ne rime d'ailleurs plus avec solitude. De nombreux freelances se regroupent en collectif pour gagner en compétences et en largeur d'épaules. Le cliché du freelance marginalisé vole en éclat avec la post-ubérisation qui redonne à l'indépendance ses lettres de noblesse.

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

Plus globalement, les configurations de travail **Next Gen** semblent enfin sortir de la case « tabou ». Car selon une étude menée par ***Manpower Group*** auprès de 9 500 travailleurs dans 12 pays, 87% sont prêts à troquer leur statut salarié pour passer en « **NextGen Work** » (freelance, indépendant, temps partiel, platform worker, slasher…). Les entreprises ne sont plus les seules à rechercher de la flexibilité ; les travailleurs tiennent désormais le taureau par les cornes et challengent le modèle **One Size Fits All** (la même chose pour tout le monde) pour asseoir un genre de **carrière à la carte.** Bienvenue dans le **One Size Fits One** ! L'enquête s'est également intéressée aux motivations de ces rebelles du CDI :

- L'aspect financier caracole en tête sans toutefois dominer outrageusement les débats (**38%**) ;
- La possibilité de développer ses compétences, de renforcer son expérience et de travailler son employabilité suit de près (**33%**). ;
- Satisfaire une aspiration plus profonde : le besoin de liberté. Citée par **32%** des travailleurs, cette motivation permet « *une plus grande flexibilité pour bâtir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée* ».

On s'aperçoit que les travaux de recherche qui s'intéressent à cette marche inexorable vers les nouvelles configurations du travail aboutissent à des conclusions cohérentes avec un verbatim bien particulier : autonomie, indépendance, flexibilité, épanouissement, progression. L'inconvénient de la surcharge de travail de l'indépendant n'est pas irréversible. D'ici 2035, 30% de la population active travaillera en freelance. A la clé, un million d'emplois peuvent être créés dans les 10 prochaines années (Source : *Tous Indépendants* - Guillaume Cairou).





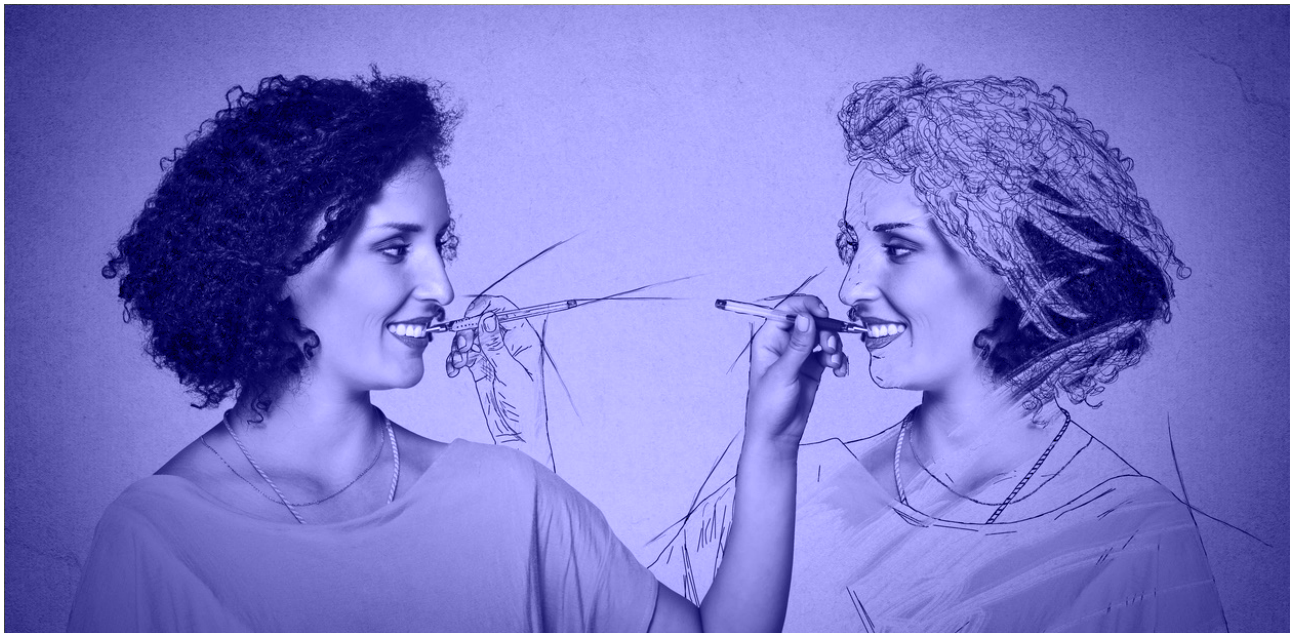
© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

### b. Slashers : cumuler pour mieux régner !

Certains salariés aiment cumuler plusieurs activités, que ce soit avec un statut d'employé ou d'indépendant. Ce sont les slashers ! L'effectif des slashers est lui aussi en forte hausse. Ils représentent aujourd'hui 16% des actifs français (soit plus de 4 millions d'après le Salon SME), et 70% d'entre eux sont devenus pluriactifs par choix.

Le slashing est-il éphémère par essence ? Tout dépend du projet professionnel. Parmi les raisons du slashings avancées par Salon SME, 73% accomplissent d'autres activités pour augmenter leurs revenus, 27% car ils s'épanouissent dans leur passion sur leur temps libre, 12% pour être son propre patron et 10% pour tester une idée ou préparer sa reconversion.

S'il peut être en effet abordé comme une phase de transition vers le 100% freelance, voire même l'entrepreneuriat, le slashing est surtout une occasion de se réinventer sans cesse et d'apprendre de nouvelles compétences. C'est une sorte de perfect combo entre carrière et passion. Il y a également plusieurs formes de slashing. Certains sont des serial slashers accros au boulot, d'autres le font juste par conviction ou pour aider une personne dans le besoin. On devient tous un peu slasher sans s'en rendre compte : rien que dans l'équipe XXE, nous sommes plusieurs à écrire, enseigner ou agir bénévolement en plus de notre travail acharné pour satisfaire les indépendants.
Parmi les slashers, 65% exercent leur seconde activité une fois par semaine, dont 34% à raison de plus de 10 heures de façon hebdomadaire. On vous rappelle qu'avec l'IA, plusieurs tâches n'auront bientôt plus lieu d'être. Pour en finir avec les études Mc Kinsey, 30% des heures travaillées dans le monde seront automatisables dans les prochaines années. Que faire alors de tout ce temps libre ? On a notre petite idée !



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

## 2 Réglementations contractuelles : quand la réalité côtoie la légende urbaine

### a. Le CDI ou la mainmise de votre employeur sur vos compétences

Les bons vieux contrats de travail à la française ne nous aident pas à **passer le cap de la pluriactivité.** S'il est sécurisant, il n'en reste pas moins inhibant, à fortiori lorsque l'employeur, prévoyant (malin ?), applique un arsenal juridique bien huilé pour dissuader les slashers. La clause d'exclusivité impose de mettre tous ses œufs dans le même panier, et la clause de non-concurrence coupe court à toute envolée entrepreneuriale concomitante après la rupture du contrat. Si la seconde est compréhensible (et souvent justifiée), la première reste (très) discutable. Dès lors, la question de la propriété des compétences du salarié devient légitime.

Du côté de l'entreprise, le CDI fait de moins en moins l'unanimité. Enrôler un profil doté d'une compétence rare à durée indéterminée peut séduire sur le papier. Mais dans un **contexte turbulent où le savoir pointu devient obsolète du jour au lendemain**, la perspective long-termiste est-elle pertinente ?

Pour beaucoup, le CDI joue ses dernières cartes : **il cessera d'être la norme dès lors qu'il ne correspondra plus aux besoins du duo entreprise-travailleur.** L'hyperspécialisation des métiers, la turbulence de l'environnement, l'intensité concurrentielle et la multiplication des compétences décuplent la probabilité de manquer de ressources intellectuelles en interne. Le recours à l'indépendant se banalise, car il est le symbole de la flexibilité : il est expert en son domaine, connait la problématique et maîtrise plusieurs environnements, à l'opposé du salarié qui pêche souvent par une zone de confort au faible périmètre. Ce dernier, noyé dans ce sentiment de sécurité propre au CDI, oublie qu'il peut lui-même trouver la flexibilité en étant pluriactif.

### b. Ce qu'il faut savoir sur la clause d'exclusivité

À la décharge de l'entreprise, force est de constater que nombre de salariés sont plus royalistes que le roi. Ils se privent sans le savoir d'opportunités professionnelles alors même qu'ils ont (souvent) le droit de monétiser leur savoir-faire en dehors des heures de bureau, pour leur propre compte. Il subsiste en effet une certaine méconnaissance des droits du salariés, avec parfois une exagération de ses devoirs. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, la fameuse clause d'exclusivité n'est ni implicite, ni immuable. Si elle est absente de votre contrat, vous n'êtes pas tenu de consacrer l'**exclusivité** de votre activité à votre employeur (hors horaires de bureau, bien entendu). Et quand bien même elle figurerait dans votre contrat de travail, elle reste discutable avec votre employeur au moment de la signature de votre contrat. En cas de litige, seul un juge pourra évaluer si elle



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

répond à un vrai besoin de protection des intérêts légitimes de l'employeur, justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

**Du coup, qu'est-ce qui vous empêche de voler de vos propres ailes ? On vous aide à les déployer pour un décollage imminent vers l'indépendance et l'expertise !**

## III Retrouver le chemin de l'expertise

### 1 Promouvoir l'expertise de chacun : le rôle décisif du management ?

L'apport du manager et la compétence globale des salariés sont intimement liés, l'évolution de l'un va inévitablement amener la progression de l'autre. Osons le mot « paradigme », car c'est bien de cela qu'il s'agit :

| ANCIEN PARADIGME | PARADIGME « EXPERTISE-FRIENDLY » |
|---|---|
| Le manager est l'expert. | Les salariés ont chacun une expertise et des connaissances propres. |
| Le manager prend les décisions finales. | Les salariés sont les mieux placés pour suggérer/prendre certaines décisions. |
| Le manager surveille et contrôle les salariés. | Les systèmes de surveillance sont minimisés et/ou établis avec le concours des salariés. |
| Le manager décide et exige une façon de travailler. | Les salariés sont sollicités pour participer à la définition/planification du travail. |
| Forte distinction entre les managers et les salariés : « nous » et « eux ». | Relation de collaboration, à tous les niveaux. |
| Des équipes sont constituées de manière ponctuelle pour répondre à une urgence. | Le travail en équipe fait partie intégrante de l'entreprise. L'équipe n'est pas forcément « géographique » : elle peut compter des collaborateurs externes. |
| La technologie est le moteur de l'organisation. | La satisfaction du client est le moteur de l'organisation. |
| Le capital humain est homogène. | Le capital humain est diversifié/spécialisé. |

Le management collaboratif se définit comme une forme d'organisation solidaire, où chacun est responsable de sa contribution parce qu'elle est identifiable, mesurable, prédéfinie par ajustement mutuel et surtout reconnue à sa juste valeur sans perdre de vue la contrainte économique. La collaboration et l'expansion marquée des frontières de l'entreprise interrogent nos modèles managériaux, la nature de nos échanges interpersonnels, la prise de décision, la hiérarchie, la

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

gestion des Ressources Humaines. Œuvrer ensemble implique de partager des connaissances, d'échanger des idées, de fidéliser des collègues, d'inciter à la pro-action, à l'expérimentation, à la responsabilisation. Le collectif est en quête de collaborateurs actifs, non spectateurs.

## 2 En route vers l'entreprise étendue

L'inexorable marche vers le slashing et le freelancing remet au goût du jour le concept de l'entreprise étendue. Alors que l'ancien paradigme et le fonctionnement has been des entreprises est encore bien présent, les organisations doivent amorcer leur transformation en une véritable ruche, grouillante et ouverte sur le monde. Le concept d'entreprise étendue promet un collectif hybride, fait de salariés et d'indépendants qui échangent sous forme de pizza teams pour innover sans limite. Car alors que la relation entreprise/freelance se révèle encore périlleuse, les prestataires externes apportent pourtant une grande richesse aux entreprises. Les indépendants apportent la créativité, la flexibilité et la prise de recul qui manquent cruellement au sein des structures. Le freelancing prolongent l'organisation géographiquement, abolissant progressivement les contraintes spatiales qui tombent avec les nouvelles lois sur le télétravail et les technologies. Certaines structures, startups ou PMEs en tête, préfèrent maintenant travailler en espace de coworking plutôt que d'avoir leur propre bureau. 73% des employés préfèrent un espace collaboratif type coworking et 93% des jeunes actifs ne souhaitent plus travailler dans un bureau classique (Source Hiscox).

Selon une étude ITG, les cadres quant à eux pensent à 72% qu'à terme, « le CDI ne sera plus la norme en France ». Ils ont très majoritairement une vision positive du travail indépendant (82%) et 2 cadres sur 3 voient l'autonomie comme un critère essentiel au travail. Enfin, pour 87% des sondés, chacun expérimentera plusieurs statuts dans sa carrière.

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

## Comment et pourquoi avoir une seconde activité indépendante ?

Alors, pourquoi ne pas faire appel aux talents des freelances pour développer votre entreprise, et devenir vous-même indépendant de temps en temps ? En règle générale, l'activité indépendante parallèle passe comme une lettre à la poste lorsqu'elle ne remet en cause ni le rendement du salarié, ni la compétitivité de l'employeur. Mais pourquoi cumuler dans un contexte où le travail salarié devient toujours plus prenant et stressant ? Détrompez-vous, le slashing ne tue pas forcément à la tâche : Intervention par téléphone pendant la pause déj, conseil devant la machine à café, ... avec l'expérience, on mûrit son potentiel et on libère ses week-ends, même avec deux boulots !
Le slashing, c'est aussi un formidable catalyseur d'évolution professionnelle et humaine.

Cela permet de :

- **Ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier** : on minimise l'impact de variables exogènes sur lesquelles on n'a pas la main. Sans faire dans le salariat-bashing car on en a déjà assez dit, l'exclusivité limite la courbe d'apprentissage et maximise les risques du hors-piste. On n'a qu'une chance ! En diversifiant ses engagements professionnels, on craint « moins » le licenciement, on s'autorise une certaine prise de risque (et l'investissement rémunère le risque), on explore, on expérimente, on négocie.
- **S'épanouir sans craindre des lendemains difficiles**, avoir le luxe de choisir des projets qui nous tiennent à cœur et qui correspondent à nos convictions et engagements personnels. Le travail indépendant devient alors une belle source d'épanouissement, un genre d'escabeau vers le sommet de la fameuse pyramide de Maslow !
- **Grandir, plus vite** : s'il est vrai que l'expérience acquise en entreprise joue son rôle dans la réussite du virage indépendant, il n'en reste pas moins que le slashing permet l'acquisition de nouvelles compétences comme le sens de l'adaptation, l'autonomie, la performance, la résistance au stress... des qualités qui peuvent aussi faire le bonheur de votre employeur et même maximiser les chances d'une évolution professionnelle. Le slashing serait-il finalement un **cercle vertueux** ?
- **Préparer une échappée indépendante imminente** : en jouant sur deux tableaux, le slasher minimise les fins de mois difficiles et s'offre un matelas de sécurité qui lui permettra de prendre plus de risques au boulot (demander une augmentation, proposer des choses, avoir moins peur de l'échec). Il pourra également préparer une envolée solo plus sereinement.

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

## Slashers : ces points sensibles méritent votre attention

- **Juridiquement, et en l'absence de clause d'exclusivité**, le salarié a droit au cumul dès lors qu'il respecte son obligation de loyauté envers son employeur (ne pas travailler pour son compte pendant les heures de bureau, ne pas utiliser le matériel de l'employeur pour des prestations perso, ne pas concurrencer l'activité de l'entreprise, éviter tout conflit d'intérêt...).
- **Maîtriser sa fiscalité pour éviter les mauvaises surprises :** lorsque les revenus non-salariés ne dépassent pas un certain seuil, il est possible d'être placé sous le régime de la microentreprise.
  **Quid des obligations sociales ?** En cas de cumul, il va falloir cotiser aux deux régimes de sécurité sociale, salarié et non-salarié.
- C'est le régime social de votre activité principale qui rembourse vos frais de santé ! Le régime de sécurité sociale de l'activité secondaire devient inactif même si vous êtes tenu d'y cotiser.
- **L'éthique... une question de choix :** jouer la carte de la transparence sur ses activités salariées et indépendantes ou préférer la discrétion pour des raisons évidentes ? Quoi qu'il en soit, le cumul peut réduire votre réactivité vis-à-vis des clients « perso ». Veillez à bien organiser votre temps et à vous accorder des pauses, à moins de tenter le télétravail mais ça, c'est une autre histoire !

## 4 Yellow Angels : la presta-minute à la rescousse !

Mais où veut-on en venir avec ces mutations de travail vers une expertise qui se généralise tout en se spécialisant, ces nouveaux métiers, ce besoin d'indépendance qui pousse les actifs à entreprendre où à tester la pluriactivité ?

On en vient à une nouvelle forme d'accès à l'expertise inédite dans une ère post-ubérisation que nous sommes fiers de lancer en France. Une forme de prestation intellectuelle à la minute qui permet aux grands groupes, startups et PME de demander des conseils ponctuels d'experts via un système de visioconférence. Les freelances peuvent également faire appel à d'autres experts métiers pour leurs problématiques clients ou pour former un collectif d'expertise.
Avec cette solution, nous apportons une réponse à la problématique de la pénurie de talents dans les entreprises et une vraie valeur ajoutée à la communauté des indépendants en leur proposant



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

de nouvelles formes de prestation. Loin de l'idée de la ***Gig Economy*** (ou l'économie des petits boulots payés au lance-pierre), la prestation minute peut apporter un complément de revenu non négligeable à certains freelances. On monnaye enfin une phase de conseil avant-vente, qui fait partie de la prospection mais n'assure pas une mission. Si le client qui fait appel à vous en prestation minute est convaincu par vos conseils, il fera appel à vous pour les mettre à exécution, quitte à déduire ensuite de votre facture cette avant-vente si vous le souhaitez. Cette forme de prestation développera aussi les compétences du freelance, mais aussi son relationnel client et son expertise en conseil et stratégie.

Les salariés et slashers sont également concernés par cette révolution : ils pourront proposer leur expertise à la minute sur leur temps libre, que ce soit sur une pause déjeuner, pendant le weekend ou entre deux réunions, en choisissant parmi les différents statuts indépendants. Chacun ses disponibilités et son temps de travail souhaité !

**En conclusion, le salariat n'est pas destiné à mourir, mais à muter, à se transformer vers un travail plus collectif, plus flexible, plus humain. Nous voyons le futur du travail comme un monde où on sera d'abord expert avant d'être salarié ou indépendant, et où l'on pourra « switcher » facilement entre les deux statuts. Pour cela, il est nécessaire de créer un statut intermédiaire, égalitaire et transparent, qui nous assurerait le meilleur des deux mondes : les droits des salariés et l'indépendance et la flexibilité des freelances.**

© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

Développée par le Groupe INOP'S, XXE est la nouvelle plateforme qui révolutionne la connexion entre les entreprises et les indépendants en supprimant l'intermédiation.
Lancée en mai 2017, XXE réinvente la connexion entre plus de 12 000 freelances et 2 500 entreprises, en leur proposant une relation directe sans intermédiaire et sans commission.
Son objectif : créer le meilleur outil de sourcing pour les PME, ESN et grands comptes pour mener à bien leurs projets et créer le meilleur outil de business pour les freelances. Alors que la plupart des marketplaces fonctionnent avec un business model fondé sur des commissions, XXE adopte dès le départ un model freemium sans commission dans sa proposition de service.
La plateforme XXE souhaite apporter une véritable valeur ajoutée au secteur qu'elle adresse et faciliter la vie des indépendants. C'est pourquoi elle lance en 2018 son service de prestation intellectuelle facturée à la minute Yellow Angels, une nouvelle forme de conseil inédite en France.

En 2009, INOP'S a été lancé à partir d'une idée simple : rapprocher le monde des grands comptes, publics ou privés, du monde des PME et des startups positionnées sur les métiers de l'IT et du digital. En 9 ans, INOP'S a construit le 1er réseau d'expertises du digital, regroupant 180 PME pure players, 12 500 experts qui couvrent 140 domaines de compétences et interviennent sur plus de 250 clients Grands Comptes des secteurs publics et privés.
Architecte de la révolution digitale « made in France », l'ambition d'INOP'S est de devenir le carrefour de l'expertise pour créer en permanence de nouvelles passerelles entre tous les acteurs de l'écosystème du numérique en France. Après avoir développé XXE.fr en 2017, INOP'S lance le nouveau service de prestation facturée à la minute Yellow Angels !



© INOP'S & XXE - Reproduction interdite

**Audrey Liberge** • *Responsable de rédaction* • audrey@xxe.fr • (+33) 01·84·79·16·09