

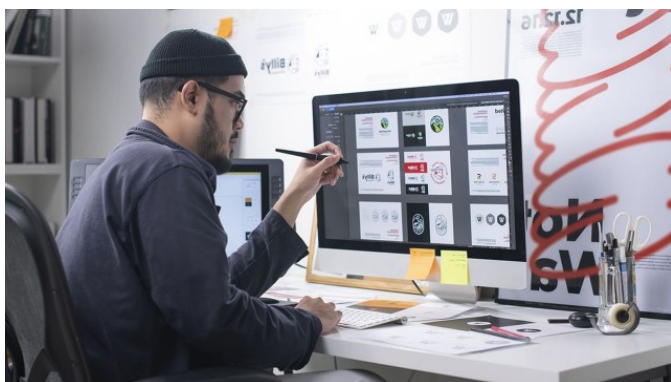
CHRONIQUE

Vers la fin du CDI dans la tech ?

Plutôt que des fonctions en contrat à durée indéterminée jugées peu attrayantes, les pros du digital sont attirés par des projets et des missions en free-lance. Une tendance qu'observent avec inquiétude les chasseurs de talents et leurs entreprises clientes, car elle pourrait entraîner des mutations d'importance.

Les Echos Publié le 27 sept. 2023

Par Emmanuel Stanislas, fondateur de Clémentine, cabinet de recrutement du digital et de l'IT.



Les entreprises qui recrutent sont nombreuses à poser cette question aux professionnels du recrutement : « Est-il vrai que les candidats recherchent davantage de missions en free-lance que des contrats à durée indéterminée (CDI) ? » La réponse positive atteste qu'il s'agit là d'un sujet de préoccupation pour tous - chasseurs de talents inclus. Le CDI ne fait plus vraiment rêver les candidats et candidates du digital. Encore moins les plus demandés !

Ce phénomène tend à prendre une certaine ampleur. Le travail en free-lance - en une série de contrats courts - semble donner aux jeunes professionnels une sensation de plus grande liberté, alors que les organisations commencent à peine à le prendre en considération dans leur stratégie de recrutement. Travailler en free-lance, c'est avoir la possibilité de faire des pauses entre deux missions et, pour ceux qui sont autonomes sur une tâche, la possibilité d'être en « full remote » ou télétravail à 100 %.

Déménager à l'envi, voyager, et pourquoi pas, adopter un mode de vie nomade devient alors

possible. Quant aux conditions financières à court terme, elles peuvent - si elles sont bien gérées - être plus intéressantes qu'en CDI.

C'est ainsi que le « rebond » accéléré, d'entreprise en entreprise, s'est installé dans les imaginaires comme un idéal de déroulement de carrière, teintant au passage le CDI traditionnel d'une couleur « old school ».

Plus de transactionnel, moins de contractuel ?

Un tel changement s'est opéré sur la durée et, à mesure de l'accélération de la transformation des organisations, une certaine culture du travail agile, propre aux métiers du digital, s'est imposée à tous. On ne s'engage plus comme auparavant « dans » une société, on n'entre plus « dans une maison » pour y faire carrière, mais on travaille « sur » un projet, une tâche, une mission.

Plus encore, le CDI est assimilé à une forme de contrat rigide - protecteur certes, mais contraignant, sans pour autant garantir un « moyen-long terme ». En résumé : on n'y croit plus.

Pour les candidats et candidates, le CDI a cessé de représenter un engagement ferme de part et d'autre. Il tend désormais à être perçu comme un CDD « à rallonge » - le terme « indéterminé » étant devenu synonyme d'« incertain » et non de « sans terme ». La relation transactionnelle semble avoir pris le pas sur l'aventure commune, faite de changements successifs.

Le défi de la mobilité interne

On observe néanmoins l'amorce d'une prise de conscience chez les employeurs en quête de talents. Certaines entreprises tentent notamment de mettre en avant leur capacité à offrir les conditions d'une carrière faite de rebonds successifs.

Elles mettent spontanément en valeur auprès des postulant(e)s les possibilités élargies de la mobilité interne au sein de filiales à l'étranger. Est ainsi évoquée plus tôt - et plus sereinement - la possibilité, pour une recrue, de « naviguer », à

l'intérieur d'un même grand groupe, au sein d'entreprises différentes.

En pratique, les organisations sont prises entre des injonctions contradictoires : d'un côté, le besoin de répondre aux attentes des candidats et candidates ; de l'autre, une forme de renoncement à fidéliser les talents - « le turnover est normal ; c'est la fin d'un cycle ».

De futurs acteurs de la mobilité ?

Aujourd'hui les cabinets de recrutement, bien que missionnés par les employeurs, évoluent dans ce que l'on appelle « un marché de candidats ». Car ce sont eux qui mènent la danse.

Certains confrères n'hésitent alors plus à s'adresser directement à eux, en se présentant comme « agents de talents ». Il importe de comprendre qu'ils proposent ainsi de leur trouver le poste souhaité... Et non plus le contraire, à savoir les convaincre de rejoindre leurs entreprises clientes.

La demande générale penche vers bien plus de flexibilité et la possibilité de changer de tâche avant de s'ennuyer. Les candidat(e)s veulent pouvoir constamment continuer à évoluer. Et ressentent le désir d'être embauché(e), non « chez » Untel ou Untel mais de « faire » une chose.

Serait-il temps d'admettre que ces évolutions ne se prêtent ni au CDI ni au CDD, ni même au free-lance, mais à un nouveau type de contrat et d'engagement qu'il resterait à inventer ?

Dans tous les cas, la demande des candidat(e)s va peser très certainement (et rapidement) dans la définition de nouveaux cadres contractuels.

Réflexions :

- Qu'est-ce qu'un contrat free-lance ?
- Quelles sont les conséquences ?