

2025

Le baromètre du **recrutement** **freelance**

Achil.

Pourquoi un baromètre du recrutement **freelance** ?

Chez Achil, nous échangeons tous les jours avec des personnes qui souhaitent ou se sont déjà mises à leur compte dans le recrutement. Les raisons de leur choix sont généralement plus de flexibilité ainsi qu'une rémunération plus attractive qu'en cabinet ou en interne. Lorsque nous creusons, la réalité est généralement plus contrastée : manque d'accompagnement, outils coûteux, gestion administrative lourde, difficulté à trouver des missions, etc.

Après un premier baromètre du recrutement freelance publié en 2023, puis un second, plus largement repris, en 2024, nous réitérons l'exercice pour rendre le quotidien des recruteuses et recruteurs freelances plus accessible aux personnes souhaitant franchir le cap. Nous l'avons imaginé concret et pratique pour toutes les personnes qui souhaitent se lancer dans cette aventure géniale qu'est l'entrepreneuriat, mais également à celles qui s'intéressent de près ou de loin au recrutement et au modèle des collectifs / réseaux de recruteurs sous toutes leurs formes.

Notre but ? Participer à la reconnaissance du métier et guider ceux qui hésitent à sauter le pas !

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez notre analyse du marché du recrutement ainsi que des statistiques qui révèlent le portrait des recruteuses et recruteurs freelances en France. Elles sont basées sur des données collectées auprès plus de 200 freelances en sept. / oct. 2025.

Ces personnes nous ont partagé leurs parcours, leurs succès, leurs difficultés et leurs aspirations. Nous les remercions chaleureusement d'avoir rendu cette étude possible. Nous espérons enfin que ce baromètre vous fournira des informations utiles et un aperçu plus clair du marché du recrutement et du recrutement freelance en France. Bonne lecture !



Léo, Romain & David
Co-fondateurs d'Achil

Résumé du baromètre du recrutement freelance 2025

Le marché du recrutement en 2025

- En 2025, le marché de l'emploi en France reste solide avec **25,8 M d'embauches sur les douze derniers mois à la fin du T2**, dont **plus de 4 M en CDI**
- Malgré un ralentissement, le niveau d'activité demeure historiquement élevé, soutenu par la demande persistante des TPE et PME, qui représentent plus de la majorité des embauches
- Le **taux de chômage se maintient à un niveau historiquement bas (7,3%)**, tandis que le **taux d'emplois vacants (2,4%)** reste supérieur à son niveau pré-Covid, traduisant des **tensions structurelles** sur le marché du travail et des difficultés persistantes à recruter
- Dans ce contexte, le secteur du conseil en recrutement connaît une **phase de transition** : la demande reste soutenue, mais la **prudence des entreprises**, la **hausse des coûts opérationnels** et la **digitalisation** rebattent les cartes, ouvrant la voie à de **nouveaux modèles plus flexibles**, notamment portés par les indépendants et les collectifs

Portrait des recruteurs freelances en 2025

- En 2025, **le recrutement freelance entre dans une phase de maturité : près d'un indépendant sur trois exerce depuis plus de trois ans**, signe d'une professionnalisation croissante et d'une stabilisation du modèle
- Cette montée en séniorité s'accompagne d'une **spécialisation marquée**, qu'elle soit sectorielle, fonctionnelle ou géographique, renforçant la valeur ajoutée et l'expertise perçue des freelances auprès des entreprises
- Elle s'accompagne également d'une **progression notable des revenus : plus d'un tiers des freelances interrogés déclarent un CA annuel supérieur à 100 K€**
- Enfin, les **collectifs confirment leur rôle central dans l'écosystème**, offrant un cadre d'entraide, de mutualisation d'outils et de développement professionnel

Chiffres clés du recrutement

25,8 M

d'embauches sur les 12 derniers mois à la fin du T2 2025, un niveau élevé malgré un attentisme économique fort

2,4 M

projets de recrutement déclarés pour 2025, une baisse de 14% vs. 2024 et un niveau similaire à celui de 2018

293 K

recrutements de cadres prévus en 2025, une baisse de 3% vs. 2024

591 K

d'offres d'emploi en CDD & CDI publiées mensuellement en moyenne en France en 2025 (-2% vs. 2024 et +40% vs. 2022)

7,3%

de chômage au T2 2025, un niveau historiquement bas qui crée des tensions sur le marché de l'emploi

21,8%

des périodes d'essai en CDI mènent à une rupture du contrat. C'est x2 par rapport à 2007

45%

des PME ont fait appel à un prestataire du recrutement pour au moins un recrutement de cadre en 2024. C'est 59% chez les plus de 250 salariés

x1,9

croissance moyenne du CA des acteurs cotés du conseil en recrutement entre 2012 et 2024. Leur marge d'EBITDA perd 0,4 points sur la période

Chiffres clés du recrutement **freelance**

10,4 K

recruteurs freelances identifiés en France

24%

des recruteurs freelances interrogés se sont lancés il y a moins d'un an, c'était 32% en 2024 et 54% en 2023

1 343

recruteurs freelances au sein de collectifs / réseaux identifiés à fin octobre 2025

4,6 j

Temps de travail hebdo moyen des recruteurs freelances interrogés en 2025 (c'était 4,4 j en 2024)

78%

des recruteurs freelances interrogés se concentrent sur moins de deux secteurs en 2025. Ils étaient 74% en 2024 et 57% en 2023

36%

des recruteurs freelances interrogés génèrent plus de 100 K€ de CA à l'année, c'était 29% en 2024 et 11% en 2023

59%

des recruteurs freelances interrogés travaillent avec des PME (vs. 57% en 2024)

13%

des recruteurs freelances font partie d'un collectif

Sommaire

Évolution du marché du recrutement	6
Portrait des recruteurs freelances	37
Évolution des collectifs	55
Interview d' expert	69
Bonus	74

Évolution du marché du recrutement

Marché de l'emploi

Un marché de l'emploi toujours porteur...

- Avec **25,8 M d'embauches sur les 12 derniers mois à la fin du T2 2025**, le marché de l'emploi reste sur un plateau historiquement haut, malgré un ralentissement amorcé fin 2023
- Les **projets de recrutement** s'établissent à **2,4 M en 2025** (-14% vs. 2024), soit un niveau encore très supérieur à la moyenne de la décennie 2010

... et structurellement tendu

- Le **taux de chômage reste historiquement bas à 7,3% au T2 2025**, tandis que le **taux d'emploi atteint 83%** pour les 25-49 ans, confirmant une tension durable
- Le **taux d'emplois vacants** demeure élevé à **2,4%** contre 1,1% en 2011, et témoigne d'une pénurie persistante de profils dans de nombreux métiers
- Face à une pénurie de candidats, un manque de temps, d'expertise et d'outils permettant de bien recruter, **les entreprises font de plus en plus appel à des prestataires externes**

Marché du conseil en recrutement

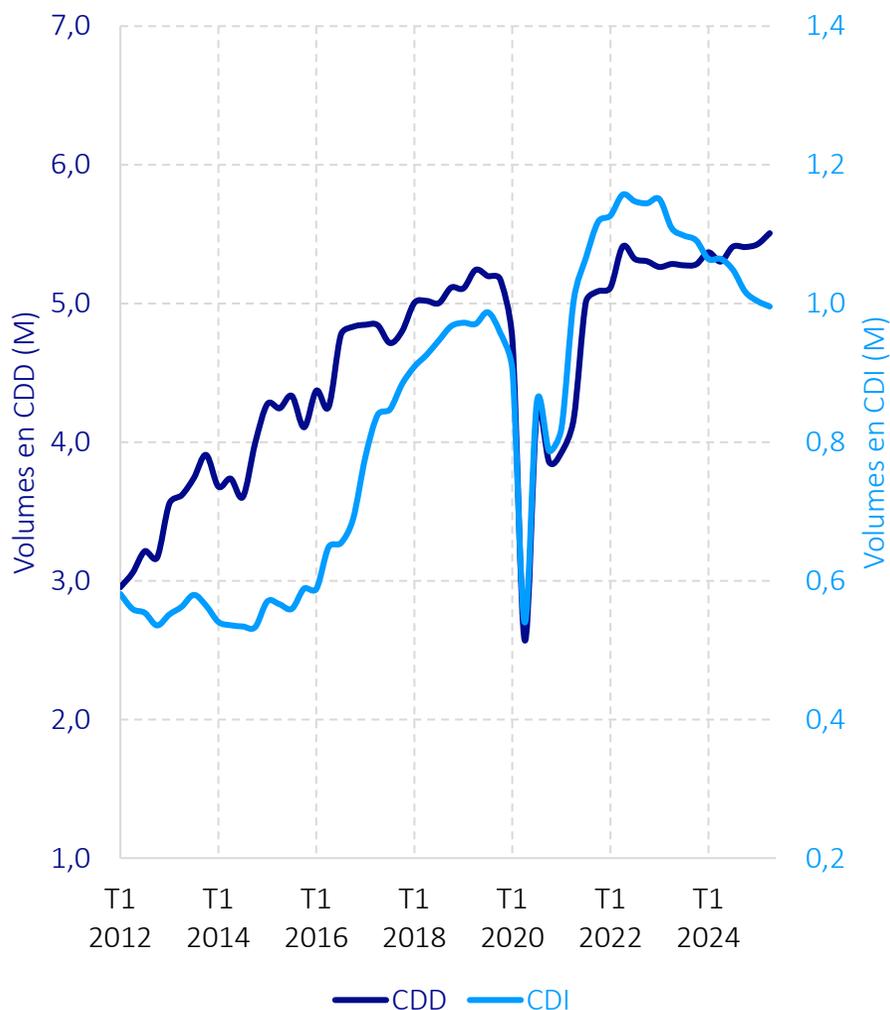
Des acteurs confrontés à un nouvel équilibre économique

- Les **coûts opérationnels des acteurs du recrutement augmentent** : hausse du prix des outils de sourcing, fin des annonces gratuites chez les principaux job boards, pression accrue sur les marges, etc.
- **Évolution des attentes des recruteurs** : les recruteurs recherchent plus de flexibilité et une meilleure valorisation de leur rôle, contribuant à l'émergence du modèle freelance, parfois regroupés au sein de collectifs

Des transformations structurelles déjà à l'œuvre

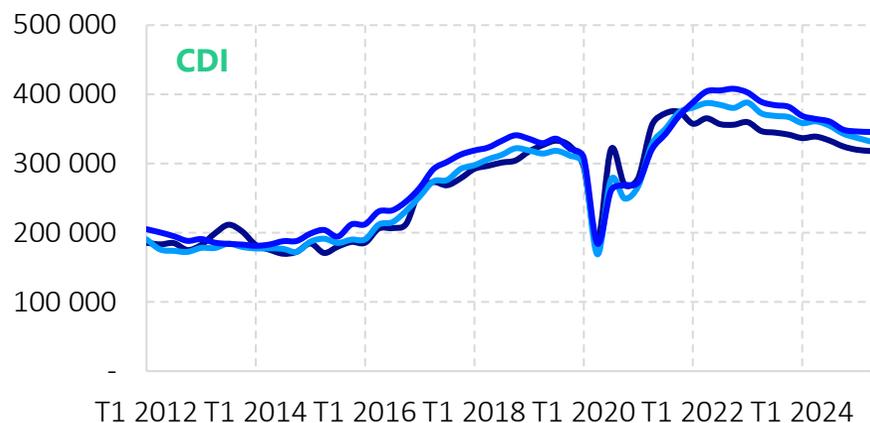
- Le segment du **recrutement permanent** (perm) traverse une phase de forte correction après l'euphorie post-Covid, tandis que le **travail temporaire** (temp) affiche une meilleure résilience et l'**Executive Search** connaît une forte croissance
- Les **procédures collectives se multiplient** : plus de **390 défaillances depuis 2023**, avec une augmentation du nombre de procédures : de 5 en moyenne par mois en 2023 à 18 en 2025
- La **digitalisation accélérée** et la **montée de l'IA** redéfinissent les processus de sourcing, d'évaluation et de suivi des candidats
- Les **TPE / PME**, longtemps mal adressées par les acteurs traditionnels, deviennent un levier clé de croissance pour les acteurs locaux et pour les **collectifs de recruteurs freelances**, plus agiles et adaptés à leurs besoins

Nombre d'embauches

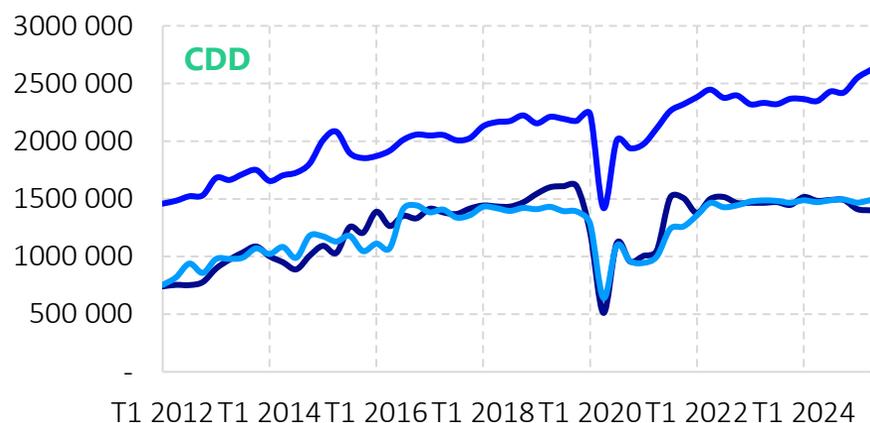


- Avec 25,8 millions d'embauches sur les douze derniers mois à la fin du T2 2025, **le marché de l'emploi reste sur un plateau historiquement haut en France**, malgré un essoufflement progressif depuis fin 2023
- Au T2 2025, le nombre total de contrats de travail signés dans le secteur privé a atteint **6,5 millions, en légère hausse par rapport au T1 2025 (+1,1%)** et représente une croissance de +2,1% vs. le T2 2024
- La **dynamique est contrastée selon le type de contrat** :
 - **Les embauches en CDI reculent de -0,8% sur le trimestre** et de -6,5% vs. l'année précédente, soit 996 K contrats
 - **Les embauches en CDD progressent de +1,5% sur le trimestre** et de +3,9% sur l'année, soit 5,5 M contrats
- Cette **polarisation accrue** entre CDD et CDI confirme la prudence des employeurs dans un contexte d'incertitude économique persistante : la part des CDD dans l'ensemble des embauches atteint désormais **84,7%**, contre **83,4% un an plus tôt** et **73,8% au T1 2007**
- La **hausse des embauches au T2 2025 concerne principalement les structures de plus de 50 salariés (+2,4%)**, tandis que **les établissements de moins de 10 salariés poursuivent leur repli**, avec une baisse de -0,7% sur le trimestre

Nombre d'embauches par taille d'entreprise



— < 10 salariés — 10 à 49 salariés — > 50 salariés

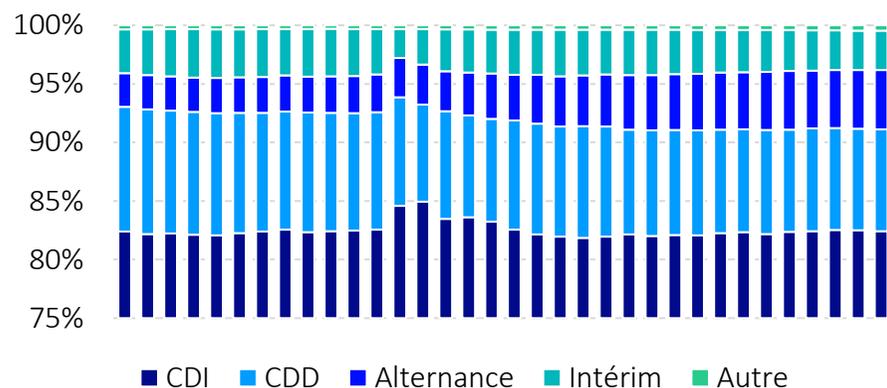


— < 10 salariés — 10 à 49 salariés — > 50 salariés

- Malgré un léger tassement depuis fin 2023, les **embauches en CDI restent à un niveau historiquement élevé : 995 600 CDI** ont été signés au T2 2025, **soit 1,8x plus que volume observé au T2 2012**
- **Les embauches en CDI sont réparties de manière relativement équilibrée entre les tailles d'entreprise** : les petites structures (< 10 salariés), les PME (10 à 49 salariés) et les grandes entreprises (> 50 salariés) contribuent chacune pour environ un tiers du total des CDI
- **À l'inverse, les grandes entreprises dominent largement le recours aux CDD** : les établissements de plus de 50 salariés concentrent près de la moitié des embauches en CDD chaque trimestre. Au T2 2025, les entreprises de plus de 50 salariés ont embauché environ 2,6 M de CDD, soit presque autant que l'ensemble des petites et moyennes entreprises combinées (environ 2,9 M)
- **Il convient aussi de noter qu'une part des emplois est « absorbée » par l'indépendance** : la montée en puissance du travail indépendant contribue également à amortir partiellement la baisse récente des embauches en CDI / CDD
- **Pour rappel, l'URSSAF recensait 4,6 M d'indépendants en 2023, soit +59% vs. 2012** et une croissance annuelle moyenne de +6,8% depuis 2017

Emploi salarié privé & Créations de postes

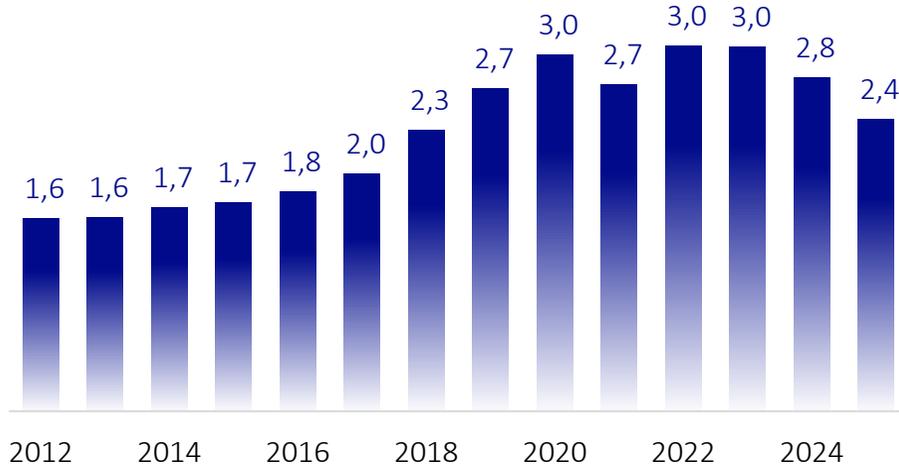
Emploi salarié privé (K)



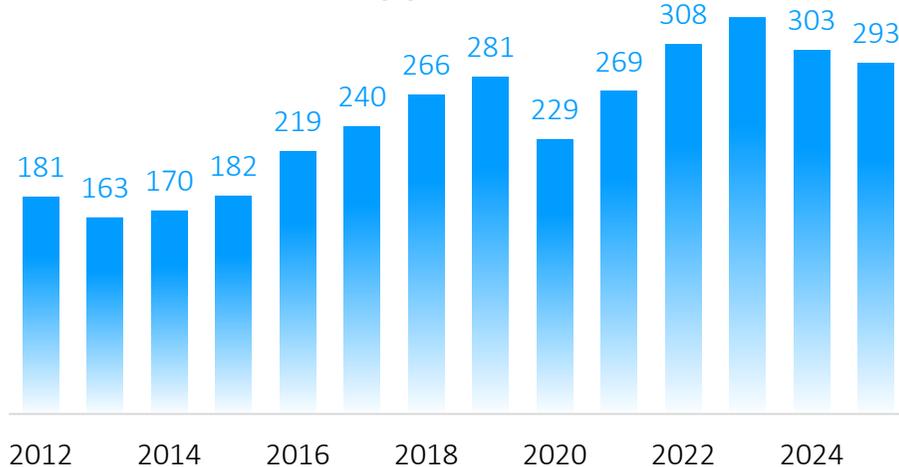
- L'emploi salarié tel que coproduit par la DARES, l'URSSAF et l'INSEE inclut l'emploi salarié, l'emploi salarié agricole et l'ensemble des particuliers employeurs en France (y compris les quatre DOM, hors Mayotte)
- **Au T2 2025, l'emploi salarié est en légère hausse (+0,2%) et est relativement stable depuis le T2 2023, après un pic à 21,1 M d'employés au T1 2024**
- Cette stabilité de l'emploi dans un contexte où le nombre d'embauches (cf. pages précédentes) se maintient à un niveau élevé caractérise la « **grande rotation** »
- **L'emploi salarié privé dépasse encore nettement son niveau d'avant la crise sanitaire au T4 2019** (+5,5% soit +1,1 M emplois)
- Cette stagnation cache toutefois des réalités diverses, par type de contrat (comparaison vs. pic du T1 2024) :
 - Les CDIs se maintiennent : -7 K emplois
 - L'alternance progresse : +18 K emplois
 - Les CDD et l'intérim baissent fortement : -45 K emplois et -43 K emplois respectivement
- Si on se concentre sur les postes de cadres uniquement, **l'APEC fait état d'un marché très dynamique avec 68 K postes de cadres créés en 2024**, contre 80 K en 2023 et 64 K en 2022

Projets de recrutement et recrutements de cadres

Projets de recrutement (M)

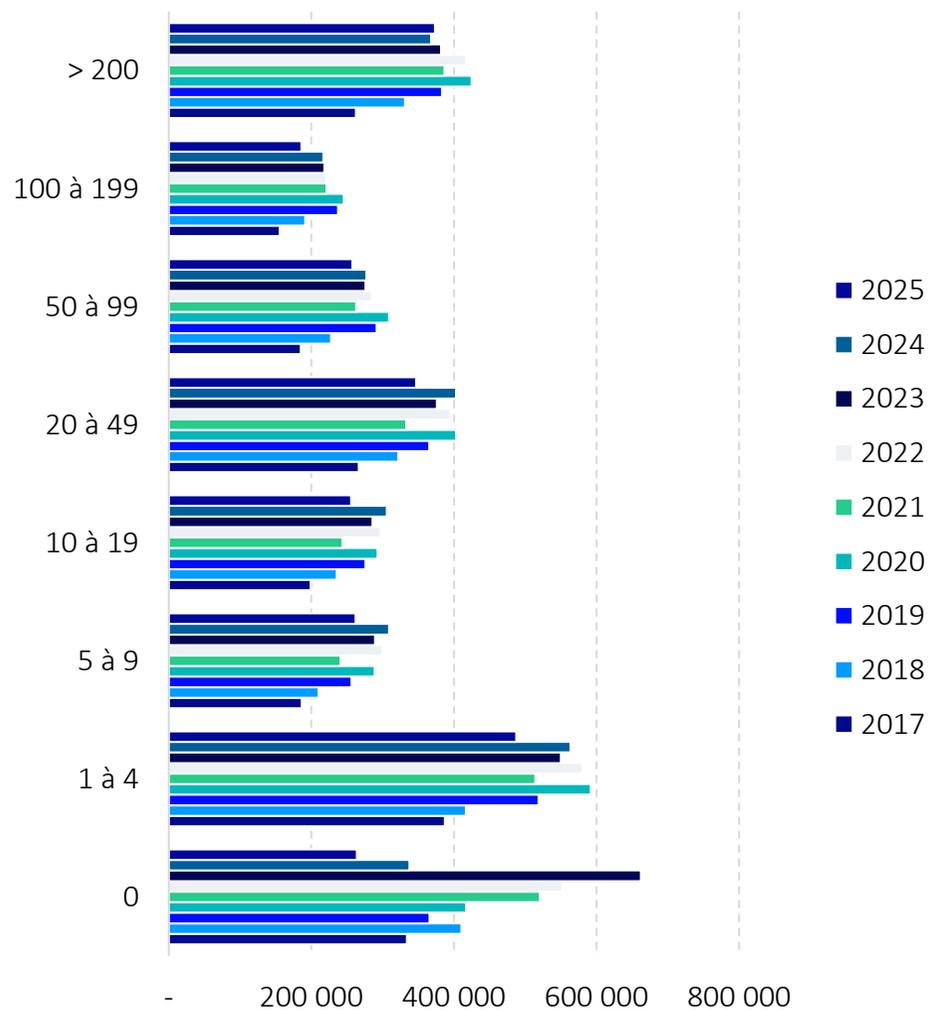


Recrutements de cadres (K)



- Les projets de recrutement proviennent de l'enquête "Besoins en Main-d'œuvre" de France Travail. **Ils reflètent les intentions déclarées par les entreprises, et non les embauches effectivement réalisées**
- Les 2,4 M de projets déclarés en 2025 restent nettement inférieurs aux 25,8 M d'embauches effectives sur les 12 derniers mois au T2 2025, mais **constituent un indicateur avancé de la confiance des employeurs**
- **Après un pic historique à 3 M en 2022 et 2023, les intentions de recrutement connaissent un reflux progressif** : -7% en 2024 (2,8 M) et -14% supplémentaires en 2025 (2,4 M)
- **Ce repli s'explique surtout par une normalisation post-crise dans certains secteurs ayant beaucoup recruté** (intérim, hôtellerie-restauration, services aux particuliers)
- Du côté des recrutements de cadres, la tendance est également à la modération après un sommet atteint en 2023. **Les embauches de cadres passent de 331 K en 2023 à 303 K en 2024, puis 293 K en 2025, soit un recul de 11 % en deux ans**
- **Malgré ce repli, le niveau reste très supérieur à celui de 2012 (181 K), traduisant une croissance structurelle de la population cadre** (+62% en treize ans)

Projets de recrutement par taille d'établissement



- **En 2025, le nombre total de projets de recrutement recule à 2,4 M**, soit une baisse de 14% par rapport à 2024
- **Cette contraction est principalement due à la chute des intentions dans les petites structures**, notamment :
 - Les entreprises sans salarié (-22%)
 - Les entreprises de 1 à 49 salariés (-14%)
- **Ces acteurs, souvent des startups, restent les plus exposés au resserrement du financement et au ralentissement de la demande depuis fin 2023**
- **À l'inverse, les entreprises de plus de 200 salariés sont les seules à afficher une légère progression (+1,4%)**, confirmant un effet taille critique dans la résistance à la conjoncture.
- **La part des établissements de moins de 50 salariés dans les projets totaux retombe à 66%, contre 69% en 2024 et plus de 71% en 2023**, marquant une recentralisation progressive de la dynamique d'embauche vers les structures plus grandes
- Pour les intermédiaires du recrutement, cette évolution reste une opportunité stratégique : **les entreprises de moins de 49 salariés, bien qu'en recul, représentent les deux tiers de la demande anticipée.**

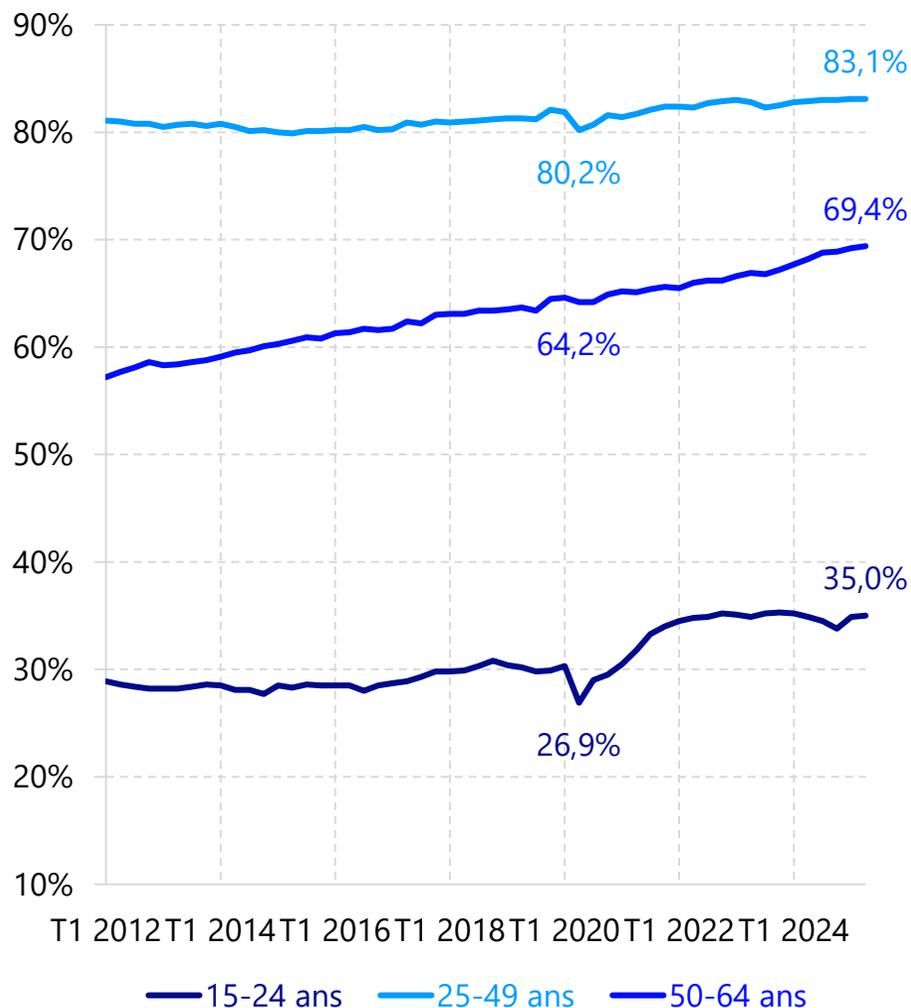
Taux de chômage



Source : [INSEE](https://www.insee.fr)

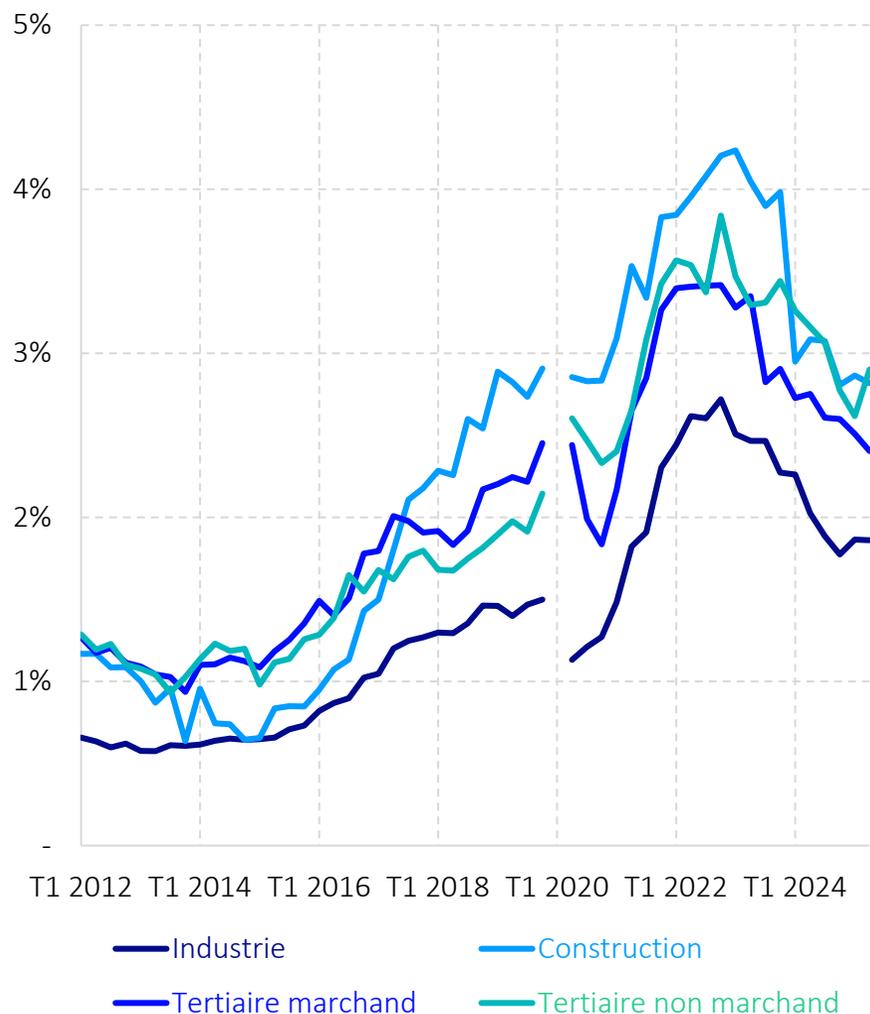
- Le taux de chômage en France est passé de 9,1% au T1 2012 à **7,3% au T2 2025, un niveau historiquement bas**. Cette baisse continue reflète une amélioration globale du marché de l'emploi, malgré des fluctuations ponctuelles dues aux crises économiques ou sanitaires, et un ralentissement économique marqué depuis 2023
- La stabilité depuis 2022 traduit une **période d'ajustement post-cycle** : les entreprises freinent les créations nettes d'emplois, mais **ne licencient pas massivement**
- **Les écarts générationnels demeurent toutefois marqués : le taux de chômage des 15-24 ans s'élève à 18,8%** en 2024, soit près de trois fois la moyenne nationale, contre 6,7% pour les 25-49 ans et 4,9% pour les plus de 50 ans
- **De fortes disparités selon le niveau de diplôme persistent également** : en 2024, le taux de chômage atteint 13,8% chez les personnes n'ayant au plus le brevet des collèges, contre seulement 5,0% chez les diplômés du supérieur
- **En résumé, la France se maintient dans une zone de quasi plein emploi, mais un chômage de transition demeure**, concentré chez les jeunes et les profils peu qualifiés. Ce contexte **renforce les tensions de recrutement pour les entreprises et contribue à une pression haussière sur les salaires**

Taux d'emploi



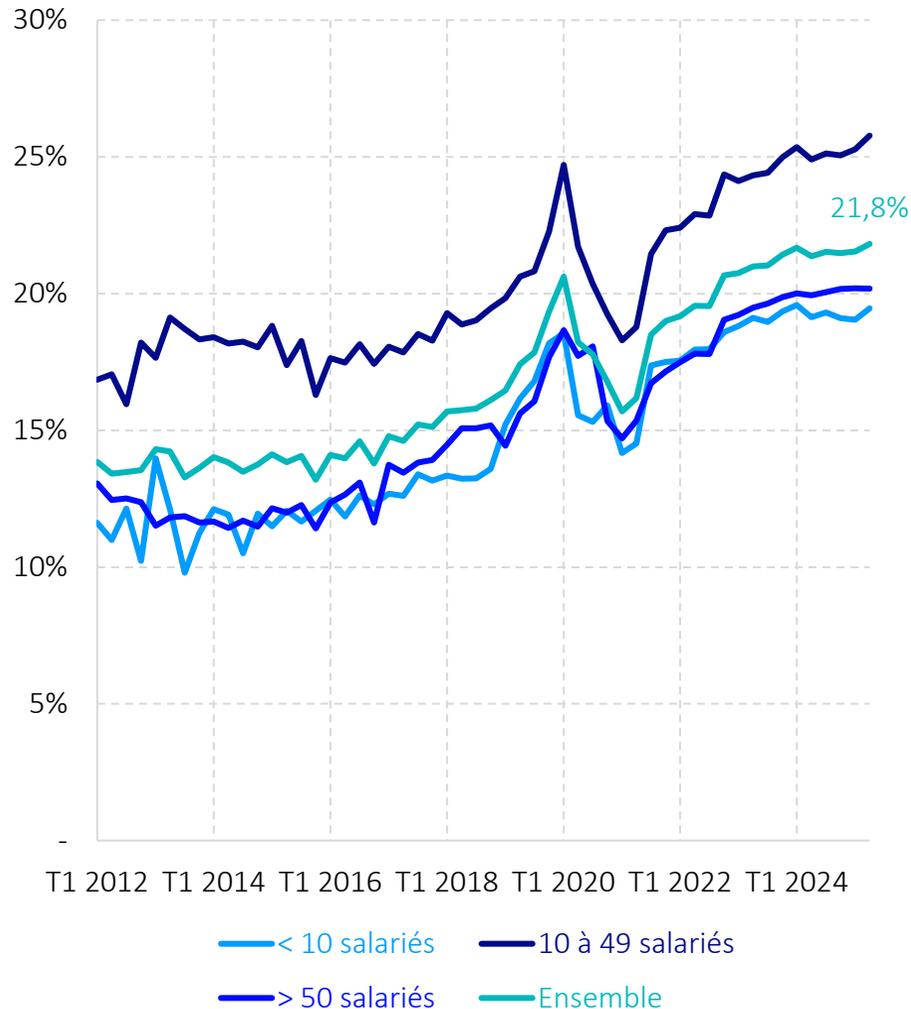
- **Le taux d'emploi représente la part des personnes ayant un emploi dans l'ensemble de la population d'une tranche d'âge donnée**
- Alors que le taux de chômage (au sens du BIT) oscille autour de 7,3%, **le taux d'emploi frôle des sommets, signe d'un marché du travail résilient**
 - Les 50–64 ans tirent la hausse structurelle : leur taux d'emploi passe de 57,2% au T1 2012 à 69,4% au T2 2025, soit +12,2 pts. Ils sont le principal moteur de la progression globale
 - Le taux d'emploi du « cœur de marché » (25 à 49 ans) reste au plus haut : autour de 83%, niveau record au T2 2025
 - Le taux d'emploi des jeunes (15 à 24 ans) a connu un net rebond post-Covid, principalement expliqué par les aides concernant l'alternance
- **Ces taux d'emplois élevés signifient démontrent que davantage d'actifs sont en emploi, et donc une pénurie persistante sur certains métiers / séniorités**

Taux d'emplois vacants



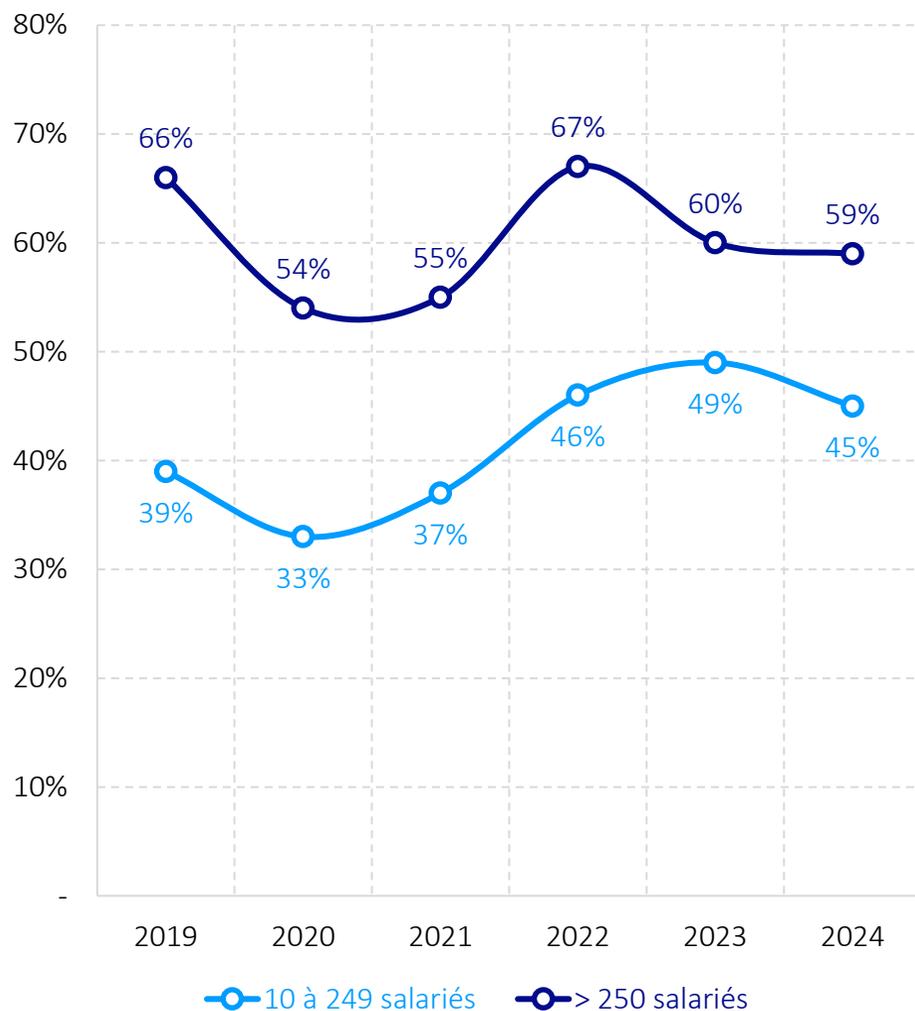
- Le taux d'emplois vacants mesure la part des postes à pourvoir par rapport au nombre total de postes. **Il reflète les tensions sur le marché du travail, et donc les difficultés de recrutement**
- **Au T2 2025, le taux d'emplois vacants moyen est de 2,4%**, en baisse vs. le maximum de 3,4% atteint au T4 2022 mais toujours supérieur au taux maximum de 2,3% atteint pré-Covid (au T4 2019), et structurellement en hausse depuis 2011 (1,1% en moyenne au T1 2011)
- Le tertiaire non marchand affiche le taux de vacance le plus élevé avec 2,9%, suivi de la construction à 2,8%, le tertiaire marchand à 2,4% et l'industrie à 1,9%
- Au T2 2025, **30% des postes vacants sont des postes nouvellement créés**, 45% sont inoccupés, et 24% sont sur le point de se libérer
- Cette répartition par type de vacance est peu modifiée par rapport au trimestre précédent et sur un an

Taux de rupture de la période d'essai



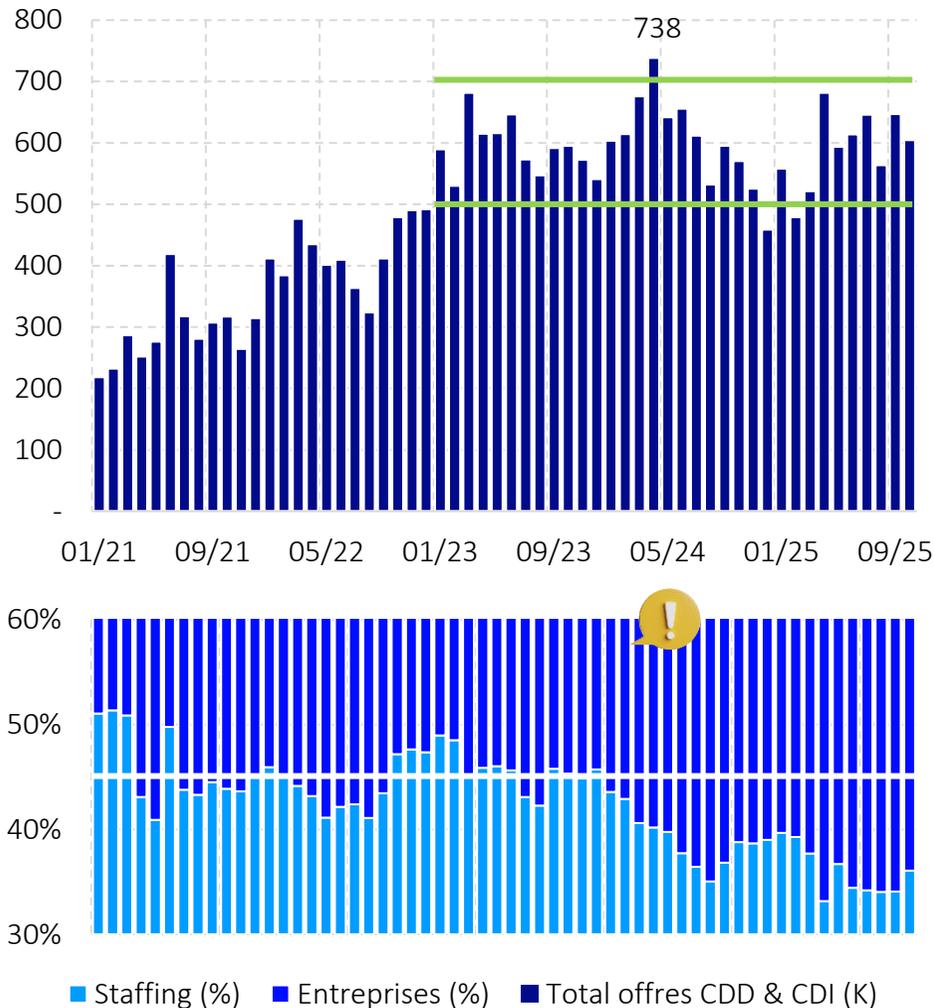
- **Le taux de rupture de la période d'essai en CDI est calculé sur base des séries trimestrielles de la DARES :** entrées en CDI et fins de période d'essai en CDI
- **Ce dernier a plus que doublé depuis 2007**, franchissant le seuil des 20% au T4 2022 pour culminer à **21,8% au T2 2025**
- **Chez les entreprises de 10 à 49 salariés, plus d'un quart de périodes d'essai en CDI mènent à une rupture**, c'est 5 points de plus que pour les entreprises de plus de 50 salariés
- **Le taux de rupture de la période d'essai semble désormais suivre une croissance structurelle, décorrélée des cycles d'embauche**
- Rompre une période d'essai s'installe comme tendance de fond : des CDI plus « jetables », des salariés plus volatils et une élévation du niveau d'exigence réciproque
- Pour les acteurs du recrutement, cette volatilité crée à la fois **un risque et une source de missions à forte valeur ajoutée** (suivi de l'intégration, conseil RH, attractivité et marque employeur)

Taux de recours à un prestataire externe



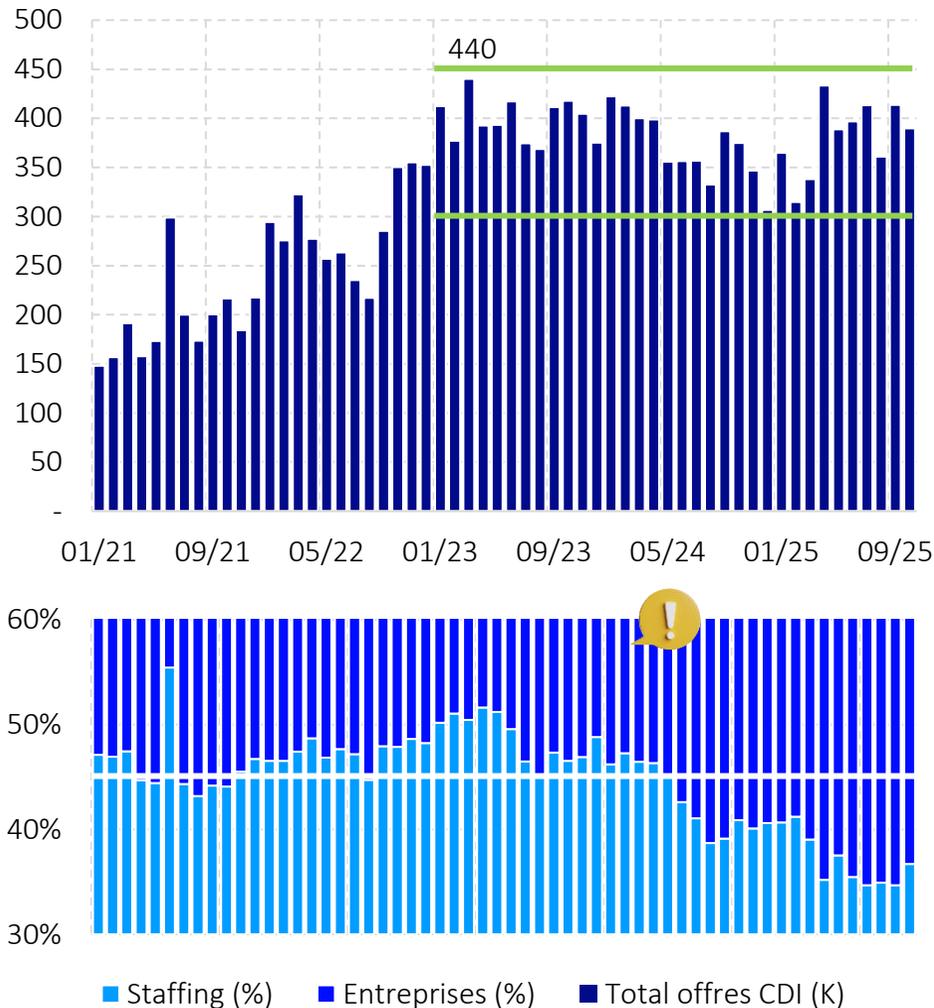
- Le taux de recours à un prestataire externe mesure la **proportion d'entreprises ayant confié au moins un recrutement de cadre à un intermédiaire du recrutement**
- C'est un **indicateur de la difficulté des entreprises à pourvoir des postes**
- **En 2024, ce taux recule légèrement** : 45% pour les PME et 59% pour les grandes entreprises
- Ce reflux traduit la **normalisation du marché de l'emploi cadre, dans un contexte de baisse du volume de recrutements (-8%) et de moindre intensité des difficultés de recrutement (-6 points)**
- **L'écart entre PME et grandes entreprises reste relativement stable** (15 points en moyenne sur les 3 dernières années), confirmant des modèles différenciés : **externalisation ponctuelle et budgétairement contrainte côté PME, externalisation structurelle et complémentaire côté grands comptes**
- Malgré le repli conjoncturel observé en 2024, le niveau de recours à un prestataire reste supérieur à celui de 2019 pour les PME, traduisant **un ancrage durable de la prestation externe dans les pratiques de recrutement de cadres**, désormais perçue comme un levier de flexibilité et de sécurisation plutôt qu'un simple "plan B"

Diffusions d'offres d'emploi en CDD & CDI



- Le **nombre total d'offres d'emploi publiées en France en CDD et CDI** (hors intérim, travail saisonnier, alternance, etc.) nous a été fourni par **Index Advertsdata**. Ces chiffres ont été **segmentés selon l'émetteur de l'offre : entreprises en direct et intermédiaires du recrutement (staffing)**
- Le **nombre d'offres d'emploi a augmenté de manière significative depuis 2021, passant de 218 K en janvier 2021 à 590 K en janvier 2023**. Cette croissance reflète principalement **la reprise économique post Covid**
- Après une forte croissance en 2022, **le nombre total d'offres publiées oscille** entre 500 K à 700 K depuis janvier 2023 (595 K offres en moyenne sur la période)
- Cette stabilisation s'explique par un **maintien du marché de l'emploi, mais également par une baisse significative des annonces diffusées par les intermédiaires de recrutement**, suite à la décision de certains jobboards de ne plus les laisser publier sans frais
- De janvier 2021 à avril 2024 (arrêt de la diffusion gratuite pour les intermédiaires du recrutement sur Indeed), les intermédiaires de recrutement **représentaient 44,8% des offres totales** publiées
- Depuis mai 2024, les intermédiaires en recrutement ne représentent plus que **36,6% des offres publiées**

Diffusions d'offres d'emploi en CDI



- Les données présentées concernent le **nombre total d'offres d'emploi en CDI publiées en France**. Ces chiffres sont fournis par **Index Advertsdata**
- **Le nombre total d'offres en CDI oscille entre 300 K et 450 K depuis janvier 2023** (384 K offres en moyenne sur la période)
- Cette stabilisation s'explique par un **maintien du marché de l'emploi, mais également par une baisse significative des annonces diffusées par les intermédiaires de recrutement**, suite à la décision de certains jobboards de ne plus les laisser publier sans frais
- De janvier 2021 à avril 2024 (arrêt de la diffusion gratuite pour les intermédiaires du recrutement sur Indeed), les intermédiaires de recrutement **représentaient 47,7% des offres en CDI** publiées
- Depuis mai 2024, les intermédiaires en recrutement ne représentent plus que **38,6% des offres en CDI publiées**, cela représente 9 points de moins

Marché du recrutement

- ➡ Nombre d'embauches
- ➡ Emploi salarié privé
- 👉 Projets de recrutement
- 👉 Recrutement de cadres
- 👉 Taux de chômage
- 👉 Taux d'emploi
- 👉 Taux d'emplois vacants
- ➡ Taux de rupture de la période d'essai
- ➡ Taux de recours à un prestataire
- ➡ Nombre d'annonces diffusées
- 👉 Performance des acteurs cotés
- ➡ Nouveaux entrants
- 👉 Concurrence des outils

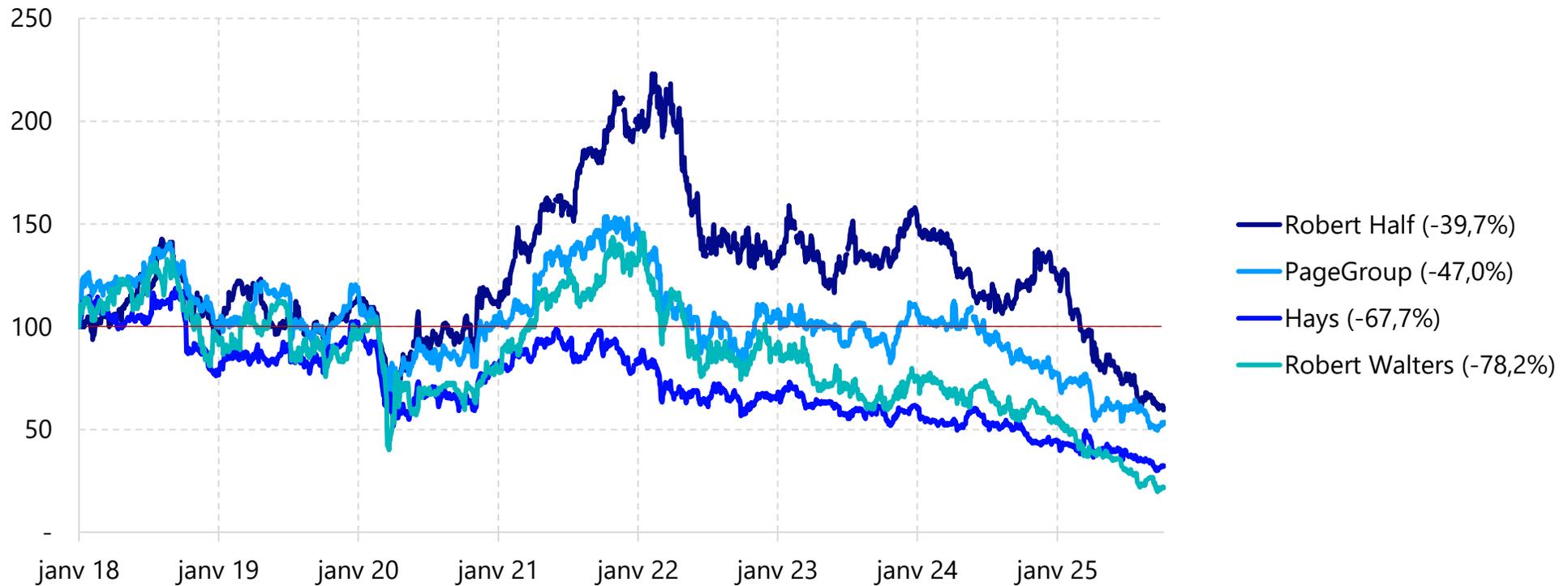
Que se passe-t-il ?

- Bien que mal orientés après une période d'euphorie post Covid, les principaux indicateurs du marché de l'emploi se maintiennent à des niveaux porteurs
- Le nombre d'embauches est en baisse mais reste à un niveau historiquement élevé, dans un contexte de chômage bas
- Pourtant, certains acteurs du conseil en recrutement connaissent une crise sans précédent après avoir connu des années d'euphorie

Dans les pages qui suivent, nous avons cherché à la quantifier et à en comprendre les causes

Performance boursière des acteurs cotés

Dominante perm

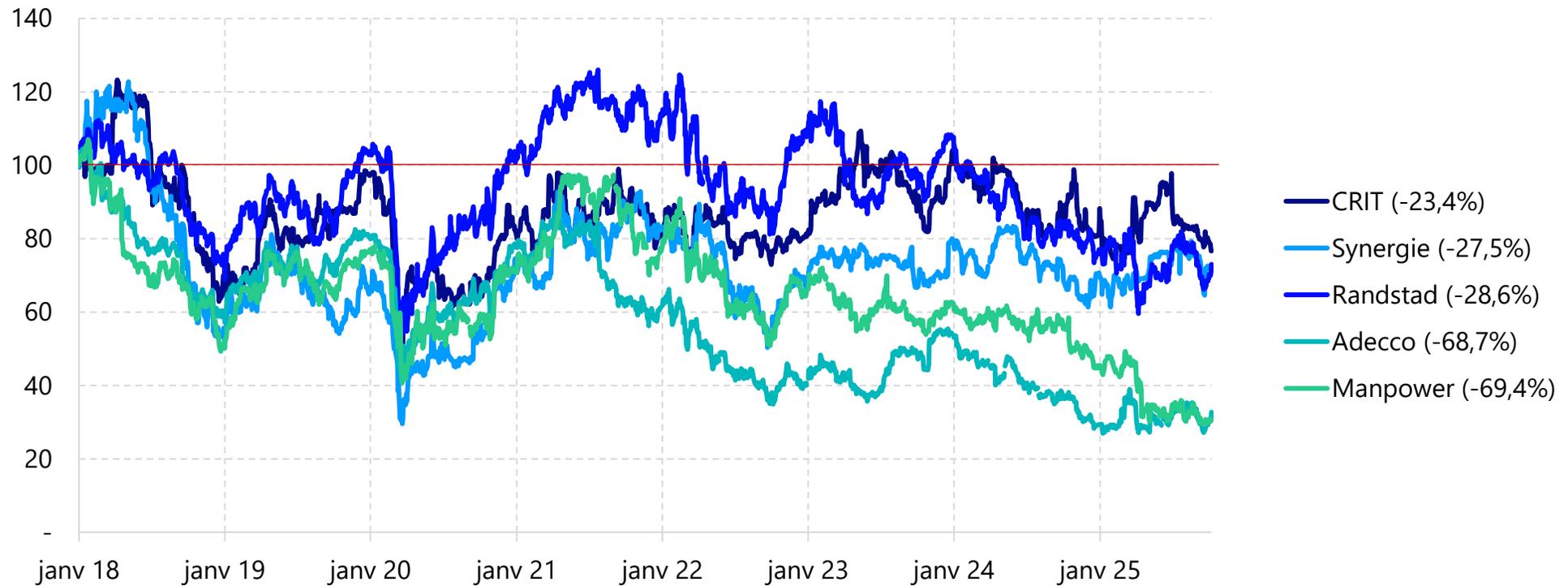


- **Aucun acteur du recrutement perm n'a retrouvé son cours de bourse de janvier 2018.** Après l'euphorie post-Covid, les valeurs ont fortement corrigé : elles affichent des baisses allant de 40% (Robert Half) à près de 80% (Robert Walters) depuis janvier 2018
- Ces baisses sont d'autant plus significatives si l'on prend le point haut de début 2022 comme référence initiale, période où les marges et les volumes d'embauche avaient atteint des niveaux records
- Cette correction traduit le **ralentissement du marché de l'emploi**, la **prudence accrue des entreprises**, et le **retour à des niveaux de valorisation plus proches des fondamentaux sectoriels**

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance boursière des acteurs cotés

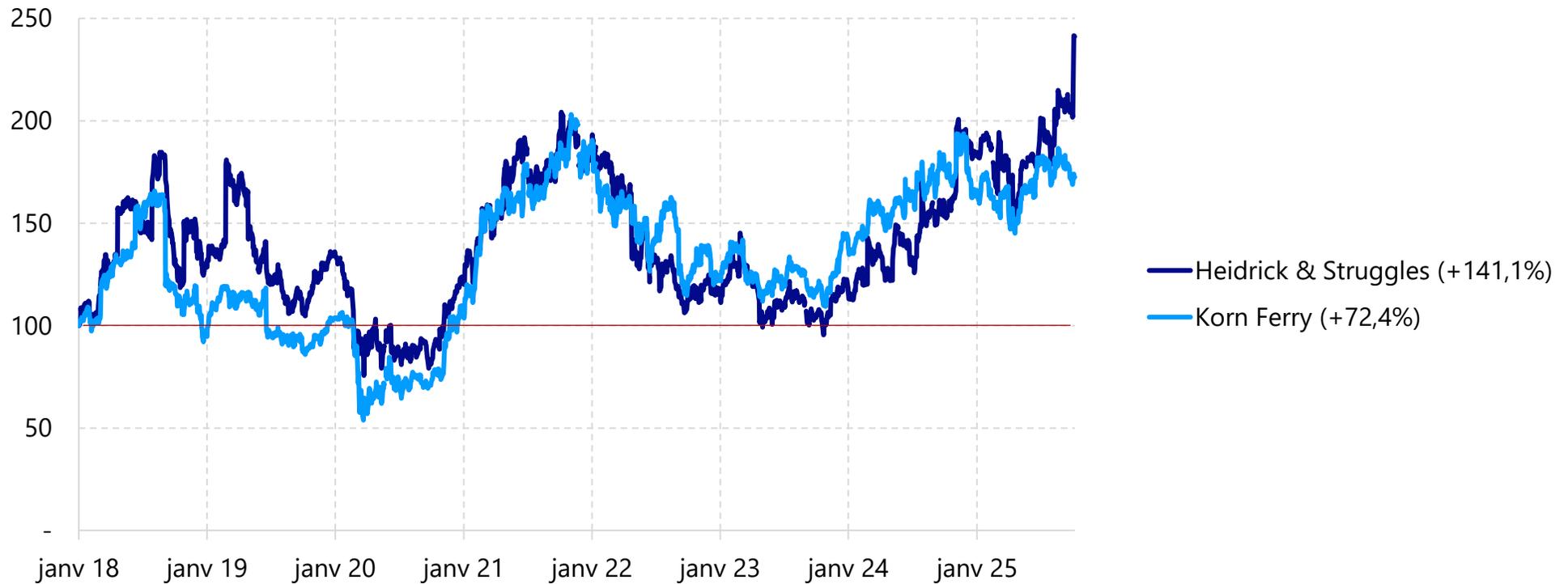
Dominante temp



- **Le secteur de l'intérim affiche une résilience relative en bourse** : après le repli de 2022-2023, les cours de CRIT, Synergie et Randstad se sont stabilisés courant 2024, portés par la reprise partielle de l'activité industrielle et logistique
- Adecco et Manpower, eux, ont poursuivi leur orientation à la baisse en 2025, traduisant la **pression sur les marges** et **une exposition plus forte au recrutement permanent** que CRIT, Synergie et Randstad
- Globalement, le segment reste **moins volatil que le perm**, mais les **valorisations demeurent inférieures à leur niveau de 2018**

Performance boursière des acteurs cotés

Executive search

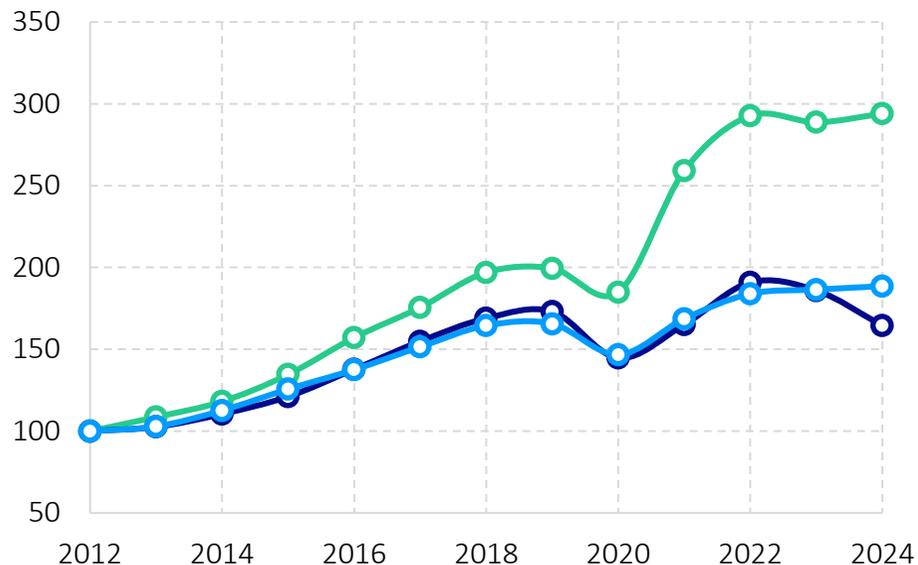


- Les acteurs de l'Executive Search affichent une **dynamique boursière relativement similaire à travers les cycles**
- **Il s'agit du seul segment dont le cours de bourse est supérieur à son niveau de janvier 2018, et ce de manière structurelle**
- **Heidrick & Struggles bondit en octobre, porté par l'offre publique d'achat initiée par Advent International et Corvex**
- Globalement, le segment reste **moins cyclique que le recrutement classique, grâce à une diversification accrue vers le conseil RH, la transformation organisationnelle, et la vente de données propriétaires**

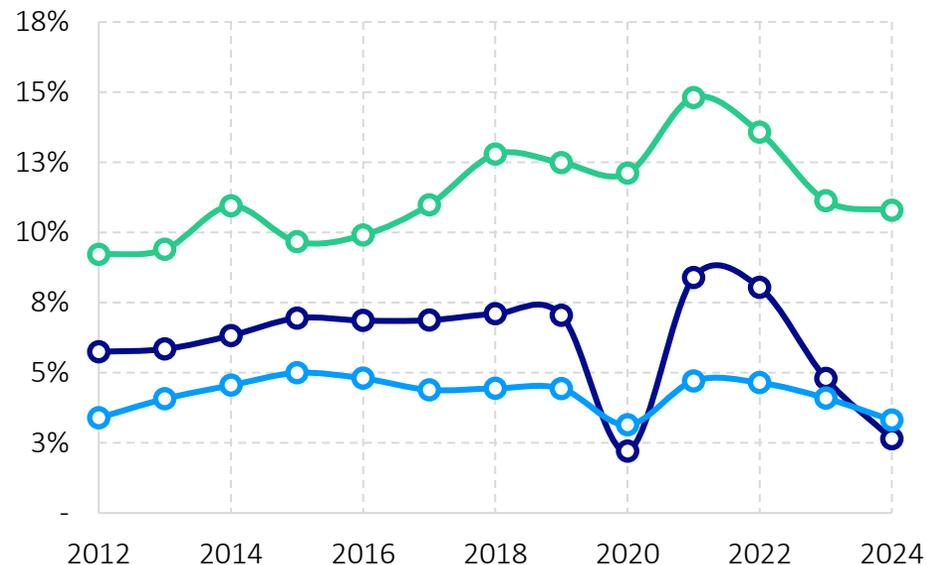
Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance opérationnelle des acteurs cotés depuis 2012

Evolution du chiffre d'affaires (base 100 en 2012)



Evolution de la marge d'EBITDA médiane



○ Dominante perm

HAYS PageGroup

Robert Half Robert—Walters

○ Dominante temp

THE ADECCO GROUP
Adecco AKkodis LHH

s|three Kelly ManpowerGroup SYNERGIE

Amadeus Fire randstad Brunel Staffline GROUPE crit.

○ Executive search

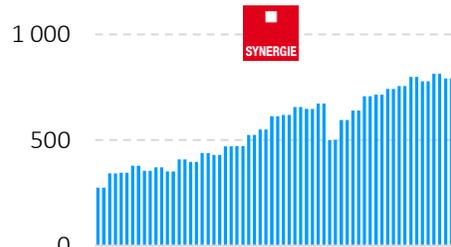
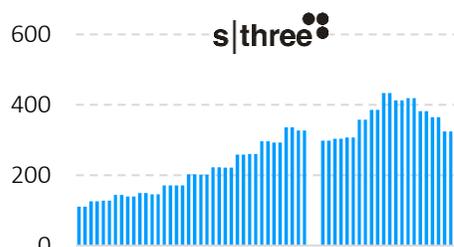
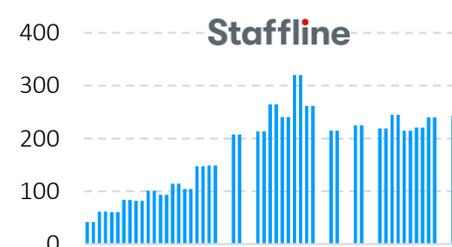
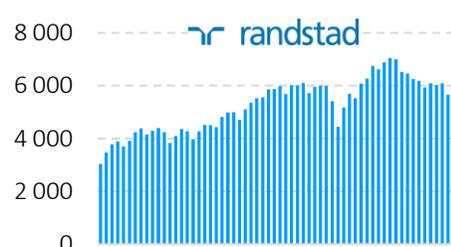
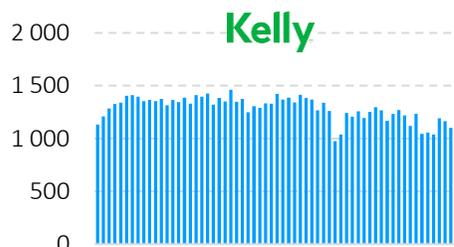
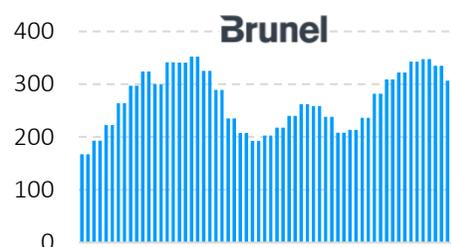
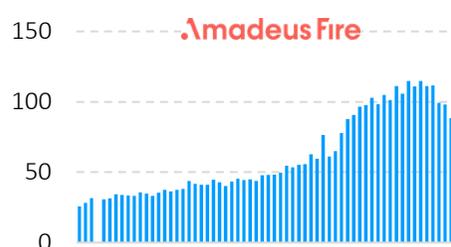
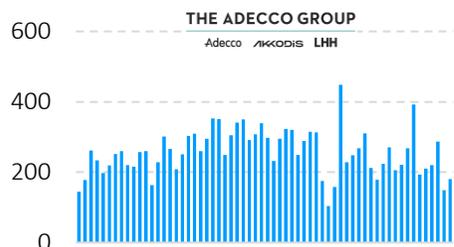
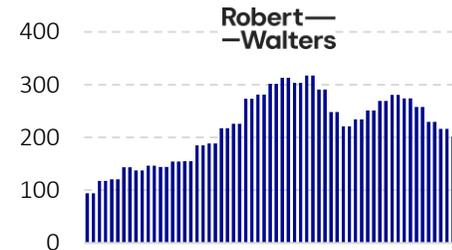
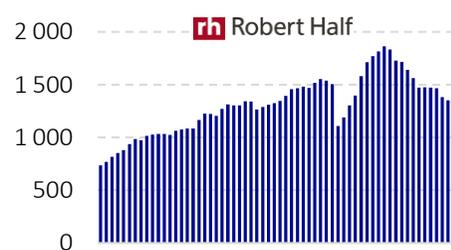
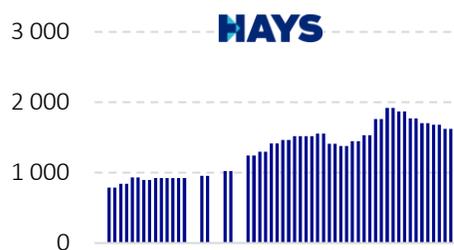
HEIDRICK & STRUGGLES

KORN FERRY

Comment expliquer la performance de l'Executive Search ?

- Quel que soit le cycle, **l'Executive Search affiche une croissance au moins équivalente au perm / temp**, et d'autant plus post-Covid, avec un rebond plus fort que tous les autres acteurs, tout en maintenant des **marges 2 à 3x plus élevées**
- Cette surperformance des acteurs de l'Executive Search s'explique par plusieurs facteurs :
 - **Panier moyen élevé et mode de facturation dérisqué** : les honoraires de l'Executive Search sont indexés sur des salaires élevés et contiennent généralement acomptes non remboursables, contrairement au perm qui est généralement facturé au succès
 - **Visibilité sur les missions** : les mandats d'Executive se déroulent généralement sur plusieurs mois avec de la facturation qui s'étale une longue période (e.g. Korn Ferry a un *backlog* de CA de 1,7 Mds\$ au T1 26)
 - **Mix services au-delà du recrutement (conseil)** : évaluation, comp & benefits, plans de successions, org design, etc. sont autant de services moins cycliques et mieux margés que le recrutement transactionnel pur
 - **Données propriétaires** : les points de données propriétaires collectés par les cabinets d'Executive Search (évaluations, rémunération, « success profiles », etc.) ont été transformés en produits vendus sous forme d'abonnements récurrents bien margés et difficilement répliquables par la concurrence comme les études de rémunération (e.g. Korn Ferry revendique 10 Mds de points de données, sa BU Digital Solutions, qui commercialise les benchmarks, représente 360 M\$ de CA annuel pour une marge d'EBITDA de 31%, soit 13% de son CA total)
- Les acteurs de l'Executive Search sont donc **sortis du recrutement transactionnel pour aller vers du conseil (plus valorisé et mieux margé) et de la donnée propriétaire, créant ainsi des barrières à l'entrée fortes pour de nouveaux entrants**
- **Cette évolution vers le conseil, la donnée et les profils plus seniors s'observe chez de nombreux acteurs, toutes catégories confondues** : c'est notamment le cas de Synergie qui a lancé HRed dans le conseil RH et qui investit fortement sur Synergie Executive et l'évolution de S&You vers le développement de services additionnels (conseil, évaluation, étude, etc.)

Évolution du CA trimestriel des acteurs cotés depuis 2010

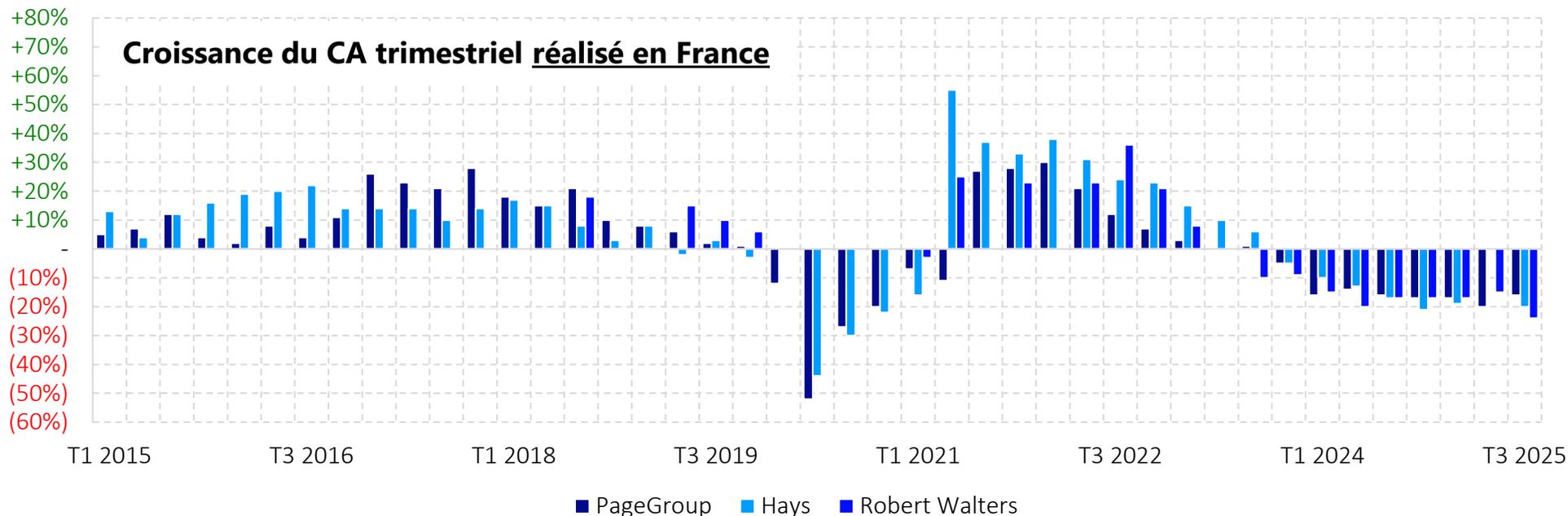


Sources : sociétés, montants en monnaie locale (M)

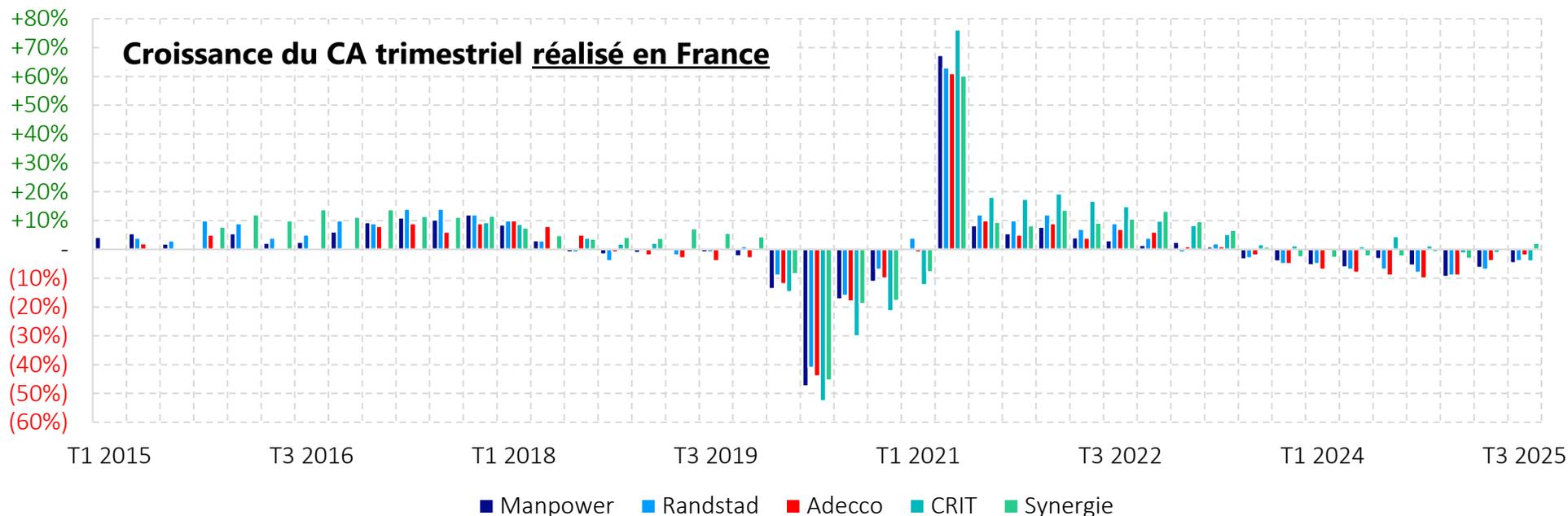
■ Dominante perm

■ Dominante temp

■ Executive search

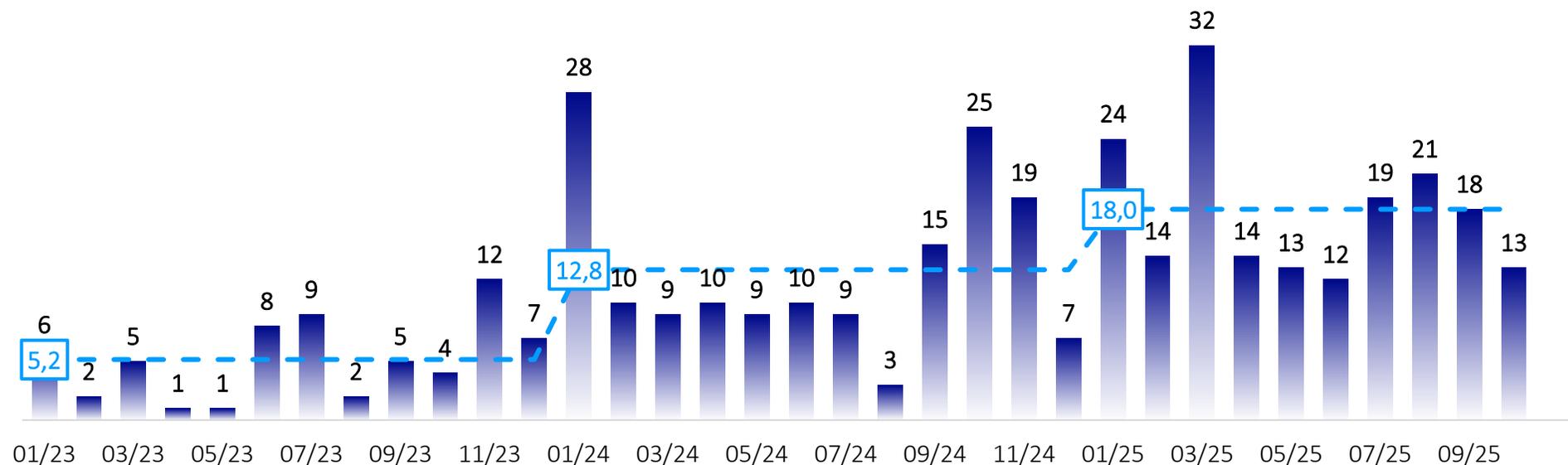


- **Cycle 2015-2019**: l'âge d'or de la croissance trimestrielle à deux chiffres. Les pics 2017-2018 illustrent un marché du perm très porteur: PageGroup culmine à +28% (T4 2017); Hays reste solidement entre +10% et +20%
- **Covid**: effondrement brutal mais bref, la séquence de baisse dure 4-5 trimestres, moitié moins longue que le cycle récessif actuel
- **Rebond post Covid**: surcompensation spectaculaire avec une croissance trimestrielle quasi deux fois supérieure à pré-Covid
- **Nouvelle crise (depuis T4 2023)**: tous les acteurs sont en décroissance depuis T4 2023. Une crise qui dépasse la durée du décrochage lié au Covid (9 trimestres de décroissance à la suite pour Robert Walters, 8 pour Hays et PageGroup)



- **Cycle 2015-2019**: phase de progression régulière. Les majors (Manpower, Randstad, Adecco) naviguent entre +6% et +11% yoy tandis que les « mid-caps » françaises (CRIT, Synergie) surperforment à +11-14%. Ralentissement perceptible dès 2018; en 2019 les géants passent légèrement sous zéro tandis que CRIT et Synergie restent dans le vert
- **Covid & rebond post-Covid (T2 2020 à T4 2022)**: chute historique au T2 2020: -40% à -52% yoy pour tous, soit un choc plus violent que sur le perm. Effet rattrapage fort au T2 2021, puis normalisation à +5-15% sur 2022, avec un différentiel favorable aux mid-caps
- **Nouvelle crise (depuis T3 2023)**: les majors repassent durablement dans le rouge à -6% / -9% yoy tandis que CRIT et Synergie se montrent relativement plus résilients. Adecco reprend des couleurs sur les 2 derniers trimestres

Procédures collectives dans le recrutement



- **Plus de 390 procédures collectives ont été initiées entre janvier 2023 et octobre 2025.** Rapporté à une estimation de 2 000 cabinets en France, cela représente un peu plus de **20% de taux de défaillance sur la période** (avec toutes les réserves et limites méthodologiques évoquées ci-dessous)
- Ces chiffres ne couvrent que les codes NAF 7810Z (Activités des agences de placement de main-d'œuvre) et 7820Z (Activités des agences de travail temporaire). Une partie des acteurs du conseil en recrutement étant rattachée à d'autres codes d'activité, **l'échantillon n'est donc pas exhaustif, mais reste un bon proxy pour prendre le pouls du secteur**
- A ce titre, on observe une **augmentation significative des procédures collectives depuis 2023** : 5 procédures par mois en moyenne en 2023, 13 en 2025 et 18 en moyenne sur 2025

Les défis des acteurs du recrutement : #1 Digitalisation & IA

Digitalisation des processus & IA

- **Avant même l'avènement de l'IA, les acteurs du conseil en recrutement ont été bousculés par des acteurs émergents plus agiles et réactifs car ayant digitalisé une partie des tâches répétitives** liées au recrutement
- **Cette première vague de digitalisation a touché principalement les acteurs de l'intérim**, qui comporte beaucoup de tâches répétitives, et donc plus facilement automatisables
- **Certains des acteurs traditionnels ont réagi rapidement en accélérant la digitalisation de leurs processus internes et / ou en rachetant des nouveaux entrants** digitaux (QAPA racheté par Adecco et Iziwork repris à la barre du Tribunal par Proman notamment)
- **Le développement des applications de l'IA** (agents conversationnels, matching candidat / offre, agents de pré-qualification téléphonique, etc.) **repousse les limites d'un cran**. Le segment de l'intérim n'est plus le seul impacté par la digitalisation, qui **touche désormais les acteurs du recrutement permanent**
- L'adoption de l'IA permet ainsi de faire émerger des acteurs plus agiles et mieux outillés face à des grands groupes qui peinent à digitaliser leurs processus, et **impose aussi de nouveaux standards de qualité / réactivité côté client et candidat**
- **Seul le segment de l'Executive Search semble encore protégé** de ces évolutions en raison de la nature stratégique et confidentielle des mandats concernés : l'accès à un vivier restreint de dirigeants, l'évaluation fine du leadership et du fit culturel au niveau du board, ainsi que la gestion sensible des négociations restent, à court/moyen terme, des domaines où **l'expertise humaine, le réseau relationnel et la discrétion personnelle demeurent irremplaçables**

Potentiel de disruption de l'IA

	Temp	Perm	Executive
Sourcing & Cartographie de talents	● matching automatisé en masse	● affinage du brief avec recruteur interne	● cartographie réseau relationnel, affinage du brief
Préqualification & matching	● appels bots vocaux automatisés	● appels bots vocaux automatisés	● échange humain nécessaire
Entretiens	● appels bots vocaux automatisés	● calibrer avec interviewers internes, animer debrief	● évaluer leadership, influence, vision stratégique
Négociations & Contractualisation	● contrat standard, signature électronique, 100% en ligne	● négociation package et clauses spécifiques	● négociation package, accès au capital
Onboarding & Suivi	● bots de check-in, planning automatisé	● Débrief manager / candidat, intervention si alerte	● Débrief manager / candidat, intervention si alerte, coaching

Potentiel de disruption de l'IA sur le conseil en recrutement : ● ● ●
fort *faible*

Les défis des acteurs du recrutement : #2 Concurrence des outils

Concurrence des outils

- **Les job-boards, CVthèques et réseaux sociaux professionnels ont d'abord servi d'accélérateurs pour les acteurs du conseil en recrutement**
- **En concentrant l'offre (les candidats) et la demande (les annonces), ils sont devenus des infrastructures critiques du marché de l'emploi** : difficile de s'en passer pour toucher un volume et une diversité suffisants de profils
- Forts de cette configuration de marché quasi oligopolistique : **les principaux outils ont un pouvoir de fixation tarifaire unilatéral tandis que les recruteurs souffrent du manque d'alternative**
- **Les principaux outils sont désormais tentés de se rapprocher des clients finaux** afin de capter une part plus importante de la chaîne de valeur, **au risque de cannibaliser leurs propres clients**
- **Cette orientation stratégique est désormais affirmée** pour certains d'entre eux : hausses de prix régulières, fin de la diffusion gratuite d'annonces, augmentation des budgets minimum de visibilité par annonce, visibilité amoindrie pour les annonces diffusées par les acteurs du recrutement (au profit donc des annonceurs en direct)
- **La dépendance des acteurs du recrutement aux outils désormais incontournables crée un rapport de force déséquilibré qui pèse sur les marges voire la viabilité de certains acteurs**

Concurrence des outils

Pillar 1: Simplify Hiring

Grow Take Rate of Existing Customers



We can **grow our take rate considerably** and still have the advantage of offering a **significantly lower cost per hire**

Average Take Rate per Hire (%)

Indeed	<1% ¹
---------------	----------------------------

Industry Average Take Rates per Hire (%)

Staffing	~20% ²
-----------------	--------------------------

Placement	~20-25% ³
------------------	-----------------------------

Executive Recruitment	up to 40%
------------------------------	------------------

From: █████@linkedin.com
Sent: Tuesday, 8 July 2025 9:50 AM
To: █████
Subject: Re: LinkedIn

Hey █████,

Here's a tough question — but a fair one:

If your company's paying the salary, why let someone else control the hire?

Staffing agencies are often used for convenience, but here's the reality: **They're using LinkedIn Recruiter to find candidates — the same tool your team could be using in-house.**

The difference? **You pay them a premium, and they pass along a candidate you could've found first.**

And while agencies prioritise speed and volume, you care about long-term fit, values, and retention.

That's why more Australian teams are cutting back on agency reliance — and using LinkedIn themselves to build stronger, more cost-effective hiring pipelines.

If you're thinking about **reducing recruitment costs without compromising quality**, let's explore how! :)

Cheers,

█████
Talent Solutions, █████



Recruitment | Employer Branding | Learning

ing companies in terms of revenue in 2021.

22

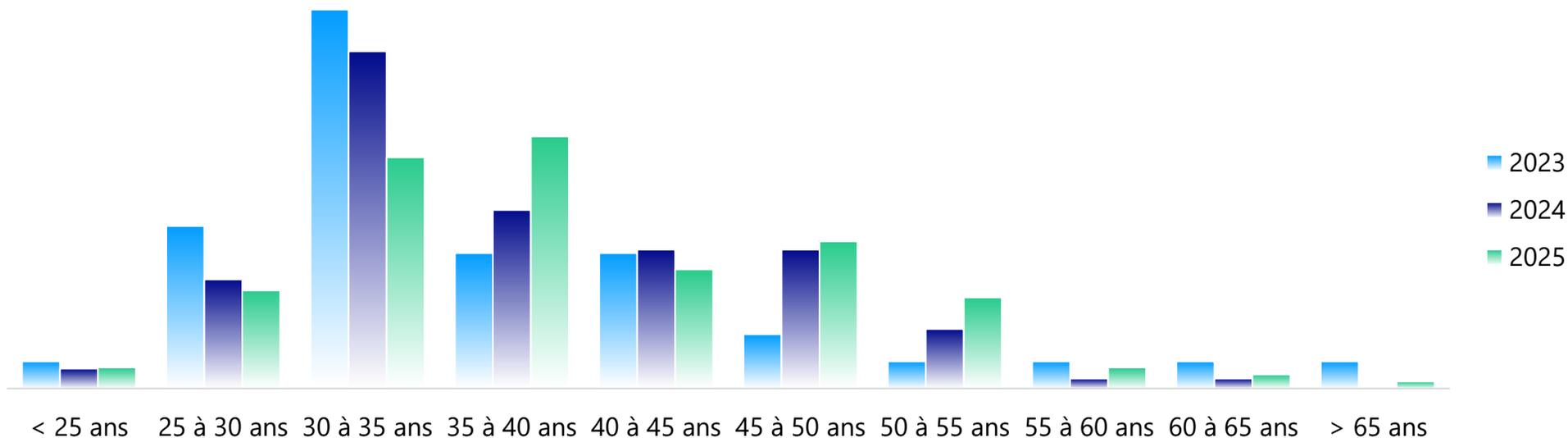
Conclusion

- **Bien que les indicateurs globaux du marché du recrutement demeurent relativement positifs** (à des niveaux élevés sur une longue période), **les deux dernières années marquent un repli du marché après l'euphorie post Covid**
- **Ce « retour à la normale » impacte particulièrement les acteurs traditionnels ayant parié sur une reprise encore plus forte, qui se retrouvent à devoir rationaliser leur base de coûts et se séparer d'une partie de leurs équipes**
- Couplé au contexte de digitalisation forcée et de la concurrence désormais frontale des outils, **ce repli du marché accentue encore plus la pression sur les marges des acteurs traditionnels :**
 - **Les acteurs historiques (notamment sur la partie temp / perm) doivent faire face à une digitalisation accrue des processus,** une concurrence des outils et une pression sur les marges
 - **Les outils se rapprochent des clients finaux,** limitent progressivement la visibilité des offres des cabinets tout en augmentant leurs prix, ce qui pèse sur le chiffre d'affaires et sur la marge des acteurs traditionnels
- Cette dynamique a également permis **l'émergence de nouveaux acteurs locaux, flexibles et légèrement moins chers que les cabinets traditionnels,** offrant des services tout aussi qualitatifs mais plus adaptés aux besoins de ces entreprises
- Enfin, **les attentes des recruteurs évoluent :** ils cherchent désormais plus de sens, une revalorisation de leur rémunération et plus d'indépendance. Cela se traduit par une montée en puissance du modèle freelance
- **La croissance des collectifs de recruteurs freelances illustre ce changement mais n'en est pas la cause.** Ces collectifs, adressent majoritairement des TPE / PME et se distinguent par leur approche locale, spécialisée et à moindre coût, répondant parfaitement aux besoins non satisfaits par les acteurs traditionnels du recrutement

Portrait des recruteurs

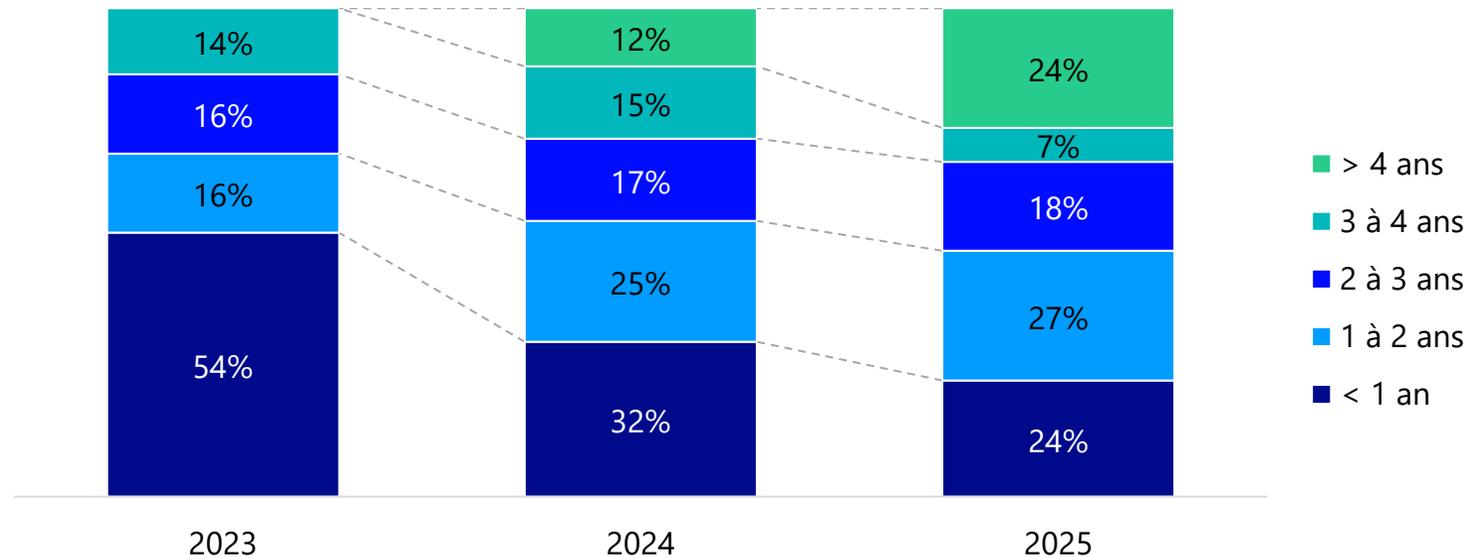
freelances

Âge des personnes interrogées



- **L'indépendance continue de séduire à tous les âges** : En 2025, les répondants vont de moins de 25 ans à plus de 65 ans, signe que le modèle freelance s'installe durablement comme une alternative crédible tout au long de la carrière ; que ce soit pour démarrer, se réinventer, ou prolonger son activité après une carrière salariée
- **Concentration de 30 à 40 ans** : cette tranche reste la plus représentée (48% des répondants, contre 51% en 2024). On observe cependant un glissement vers les 35-40 ans (25% en 2025 vs. 18% en 2024) au détriment des 30-35 ans (23% en 2025 vs. 34% en 2024). Cela traduit un vieillissement naturel de la population freelance : **les recruteurs installés ces dernières années poursuivent leur activité, et les nouvelles entrées se font un peu plus tardivement**
- Cette tranche d'âge reflète également un **équilibre entre expérience, réseau et recherche de flexibilité**, souvent lié à des évolutions personnelles (enfants, reconversion, quête de sens ou d'autonomie)

Ancienneté en tant que freelance



- **La population des recruteurs freelances poursuit sa progression en seniorité** : la part de nouveaux entrants recule fortement (de 54% en 2023 à 24% en 2025) tandis que **les profils expérimentés deviennent majoritaires**. Les nouvelles installations ralentissent après les vagues d'arrivées observées en 2022-2023, traduisant un marché plus prudent et une réflexion poussée avant de se lancer
- Dans le même temps, **69% des personnes interrogées exercent depuis moins de trois ans** (contre 73% l'an dernier). Le cœur du vivier reste donc composé de freelances relativement récents mais de plus en plus aguerris, qui ont structuré leur activité
- **24% des répondants exercent depuis plus de quatre ans en freelance**, soit deux fois plus qu'en 2024
- **Le recrutement freelance entre dans une phase de maturité** : moins de créations, mais une base plus solide et expérimentée, portée par des professionnels qui envisagent désormais cette activité dans la durée

Les avantages de l'indépendance... et ses inconvénients !

 **Flexibilité d'organiser son travail**

 **Rémunération liée à l'implication**

 **Exercer son métier avec passion**

 **Choisir ses missions et ses clients**

 **Solitude et manque d'accompagnement**

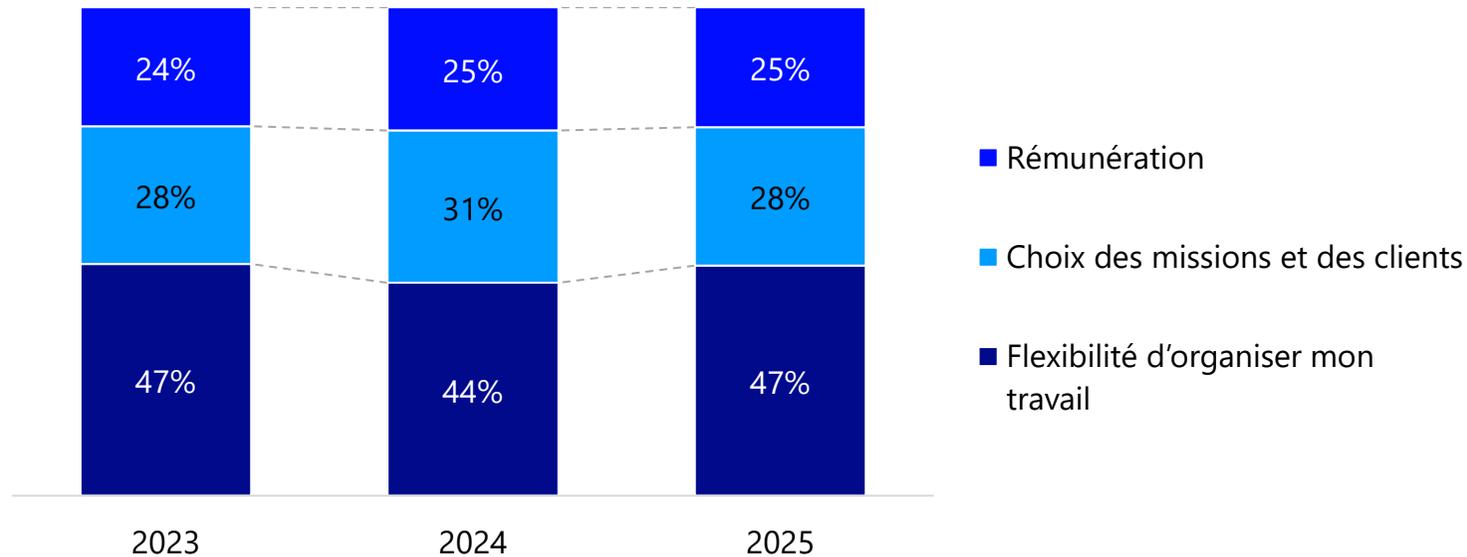
 **Revenus erratiques**

 **Gestion administrative lourde**

 **Coût des outils**

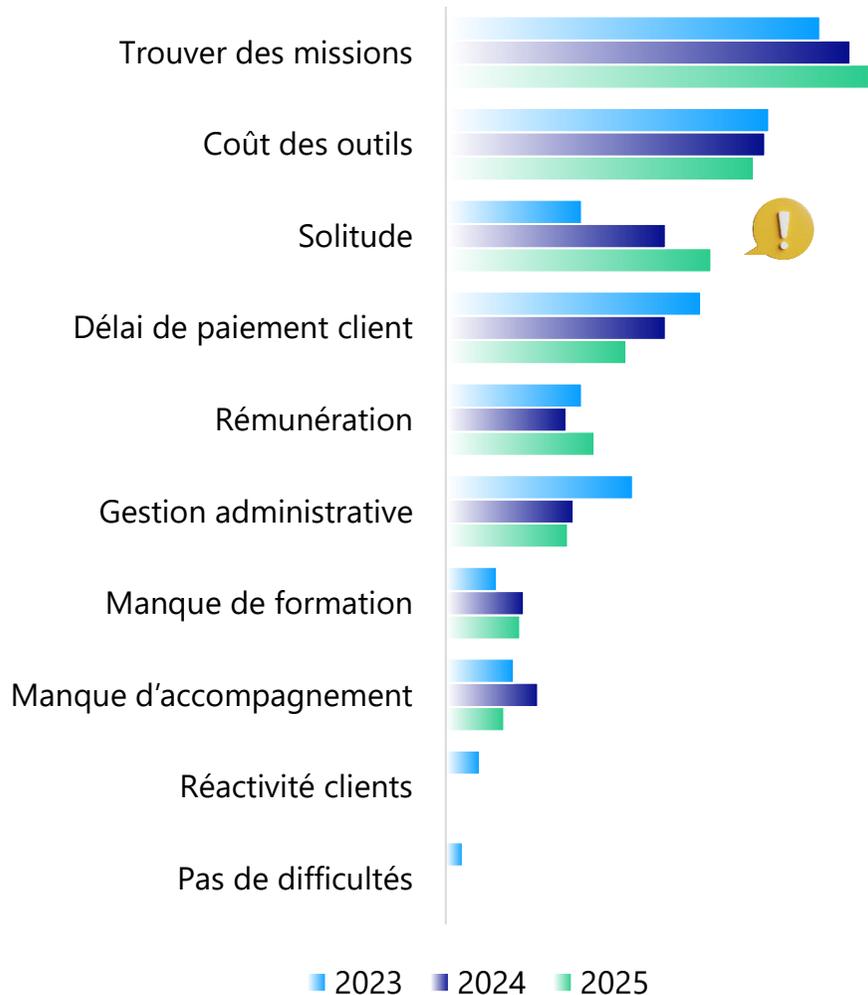
 **Difficulté à trouver des missions**

Avantages de l'indépendance



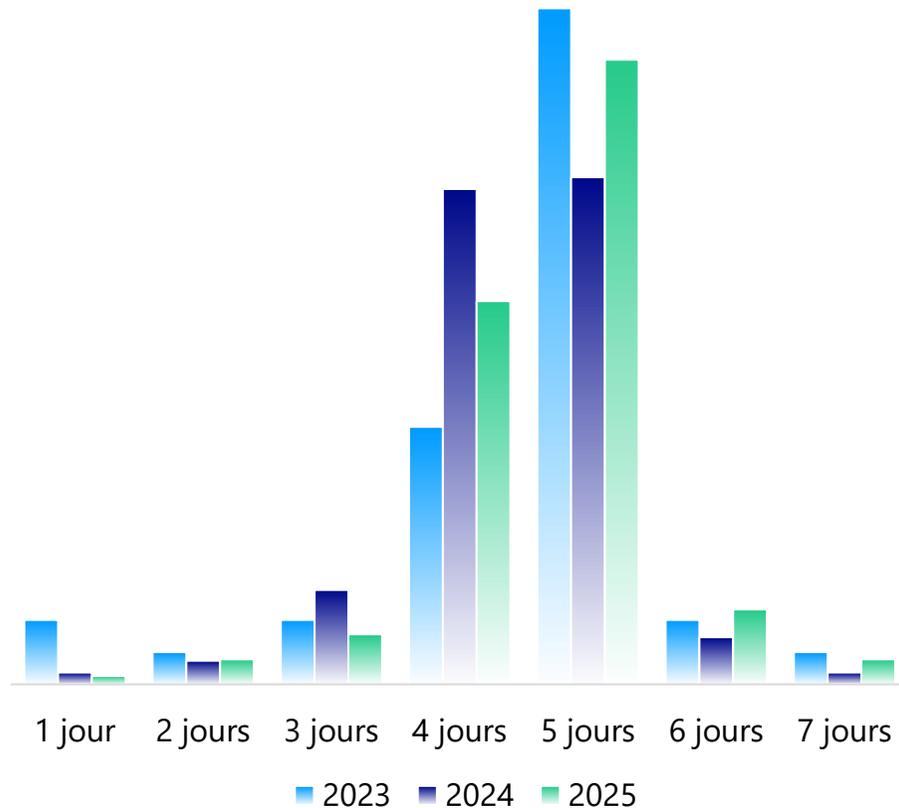
- On observe cette année encore une **grande stabilité dans les motivations des recruteurs freelances**, les trois principaux avantages de l'indépendance restant inchangés
- **La flexibilité dans l'organisation du travail demeure largement en tête**, citée par près d'un répondant sur deux (47%). La possibilité d'aménager son emploi du temps, de choisir son rythme et de mieux concilier vie professionnelle et personnelle constitue la raison première du passage à l'indépendance
- **Le choix des missions et des clients arrive en deuxième position** (28%), confirmant l'importance du sentiment d'autonomie et de liberté professionnelle ; les recruteurs freelances attachent de la valeur à la capacité de sélectionner leurs projets et leurs clients
- **La rémunération est mentionnée par un quart des répondants** (25%). Si le potentiel de revenus constitue un atout indéniable, il ne s'agit pas du principal moteur du passage à l'indépendance

Inconvénients de l'indépendance



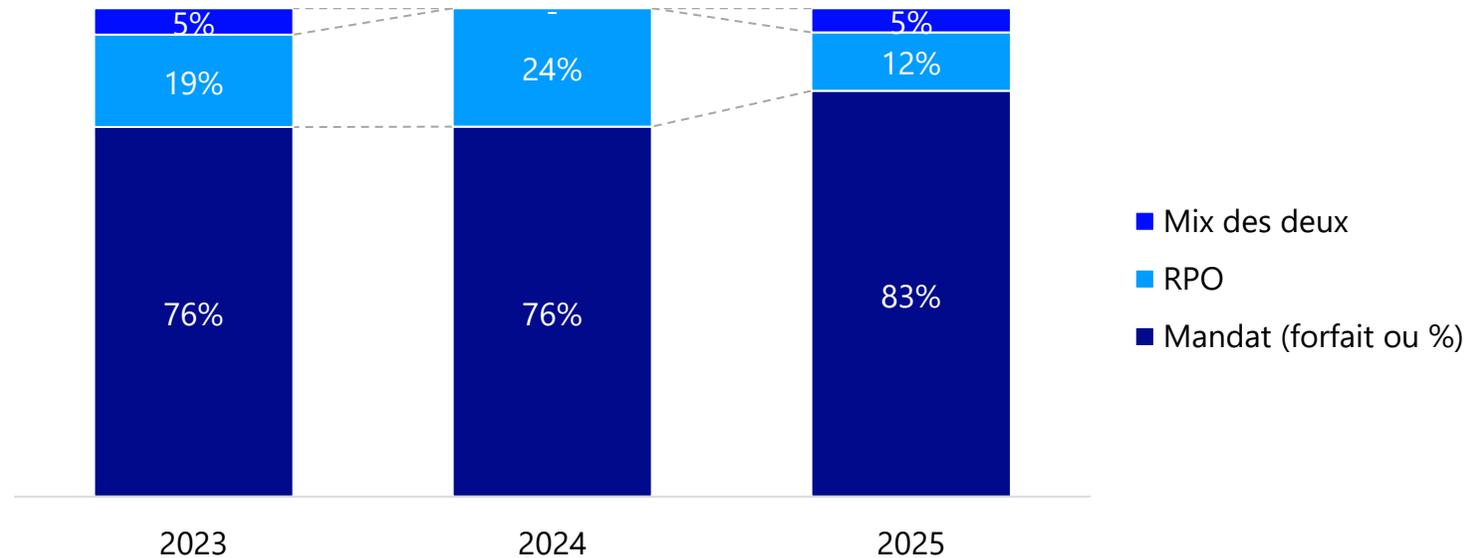
- En 2025, les répondants mettent toujours en avant une combinaison de défis commerciaux, financiers et humains qui pèsent sur leur quotidien
- **La prospection demeure le principal inconvénient**, citée par 27% des répondants (contre 26% en 2024 et 24% en 2023)
- **Le coût des outils arrive en deuxième position** (19%), confirmant que la digitalisation du métier s'accompagne de frais récurrents parfois élevés. Ces dépenses sont souvent incompressibles et pèsent davantage sur les indépendants les plus récents
- **Les contraintes administratives et financières** (gestion, délais de paiement, rémunération) **concernent près d'un tiers des répondants**
- **La rémunération reste paradoxale** ; elle figure à la fois parmi les avantages les plus cités (25%) et parmi les inconvénients (9%), traduisant la tension entre potentiel de gain et instabilité des revenus
- **Enfin, la solitude connaît une progression notable** : 17% des répondants la citent comme un frein, contre 14% l'an dernier et seulement 8% en 2023
- Ce ressenti, en hausse continue depuis trois ans, illustre une réalité moins visible de l'indépendance : **avec le temps, l'isolement professionnel devient un sujet majeur.**

Temps de travail par semaine



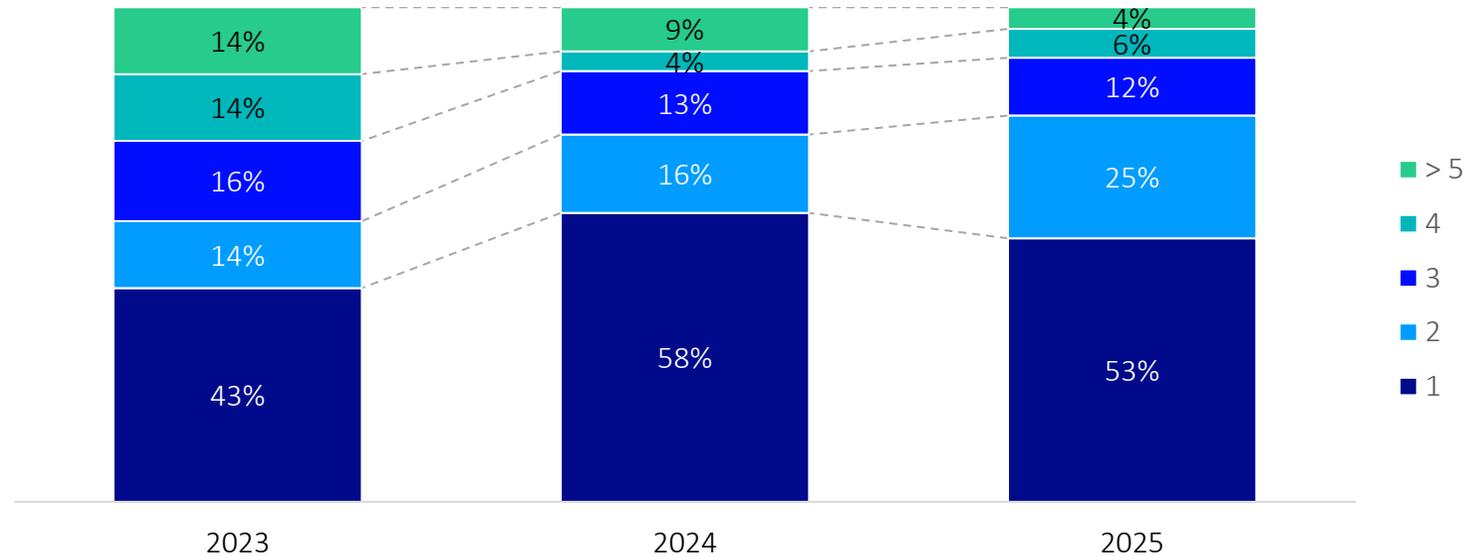
- **En 2025, la semaine de 5 jours reprend légèrement l'avantage sur celle de 4 jours** : 52% des recruteurs freelances déclarent travailler cinq jours par semaine, contre 42% en 2024
- À l'inverse, 32% travaillent quatre jours par semaine (vs. 41% l'an dernier). Cette évolution marque un léger retour à un rythme plus soutenu, sans remettre en cause la tendance de fond observée depuis deux ans : **la semaine réduite reste une réalité bien installée pour une part importante des indépendants**
- Le modèle freelance permet avant tout d'adapter son rythme de travail à ses besoins et à son niveau d'activité
- Les données montrent une variabilité importante : certains ne travaillent que trois jours par semaine (4%), d'autres vont jusqu'à six ou sept jours (8% cumulés)
- Cette diversité illustre la souplesse inhérente à l'indépendance, où **chacun ajuste sa charge selon ses missions, ses objectifs financiers ou ses contraintes personnelles**
- **En moyenne, les recruteurs freelances travaillent 4,6 jours par semaine en 2025, contre 4,4 jours en 2024**

Mode de facturation



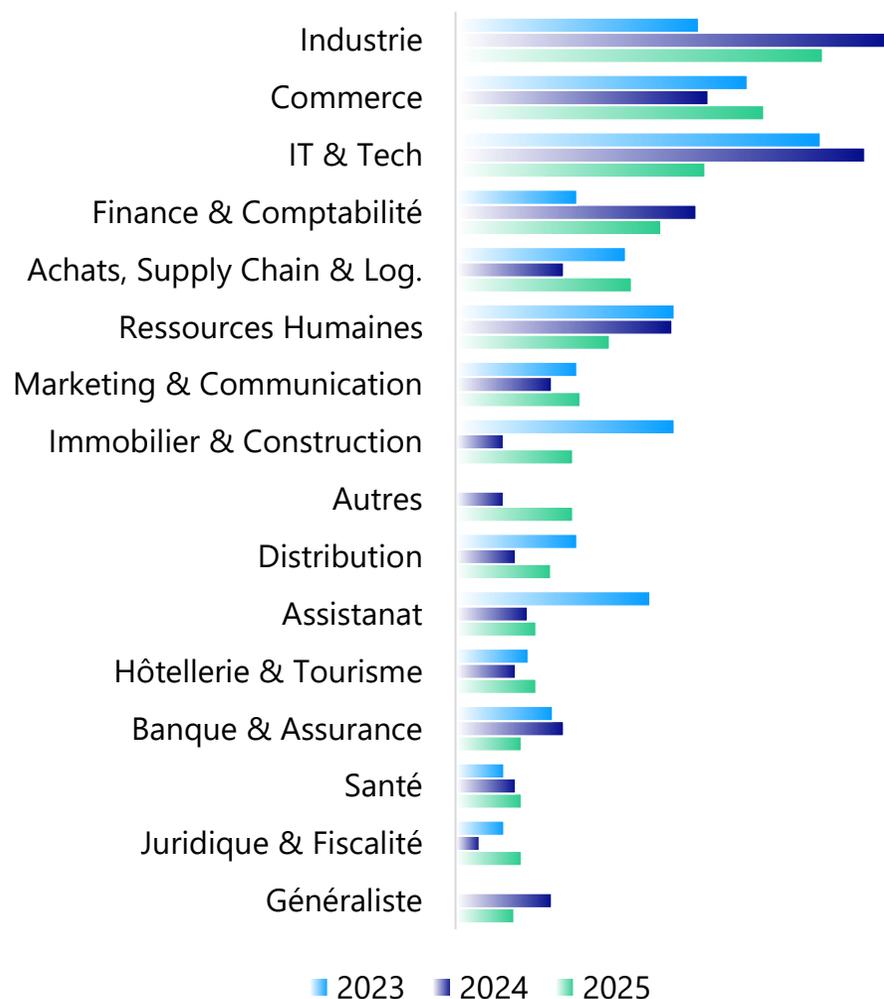
- **En 2025, la prédominance du mandat au succès se renforce nettement** : 83% des recruteurs freelances déclarent utiliser ce mode de facturation, contre 76% en 2024. Ce modèle séduit par sa simplicité et son alignement d'intérêt entre client et recruteur, mais il peut recouvrir des réalités très différentes selon les conditions négociées : acompte, garanties, délais de paiement, etc.
- **Le RPO recule fortement, passant de 24% à 12% des répondants**. Ce mode d'intervention, basé sur une obligation de moyens et une facturation au temps passé (souvent en TJM), avait connu un pic en 2021-2022 dans un contexte de forte activité des scale-ups et start-ups. **Cette baisse traduit le repli de ce mode de facturation, plus exposé aux financements et aux gels budgétaires**
- **On observe également un léger retour de l'hybridation** : près de **5% des répondants combinent désormais mandat et RPO** selon les besoins de leurs clients. Cette évolution suggère une adaptation pragmatique des freelances, capables d'alterner entre des missions au succès et des prestations au forfait selon le contexte, la typologie de poste ou la maturité du client

Nombre de secteurs couverts



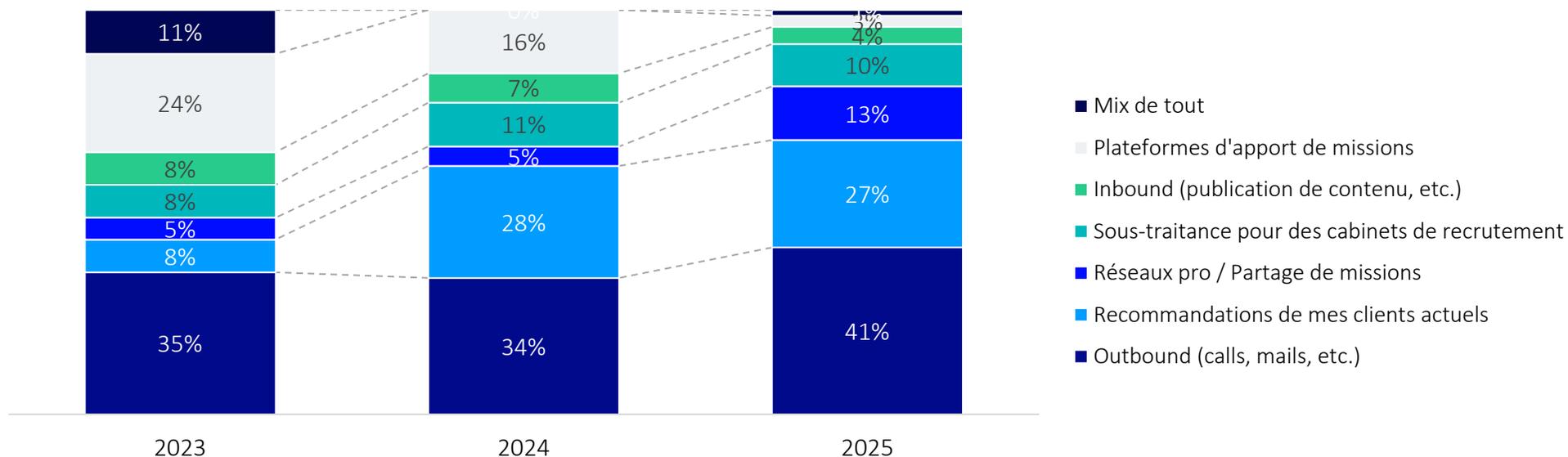
- **La tendance à la spécialisation se confirme en 2025**, même si elle s'atténue légèrement par rapport à l'année précédente. Un peu plus de la moitié des recruteurs freelances (53%) se concentrent sur un seul secteur, contre 58% en 2024. Ce léger recul ne remet pas en cause la dynamique de fond : la majorité des indépendants privilégient une approche experte et ciblée
- **On observe une progression des profils couvrant deux secteurs (25% contre 16% en 2024), souvent dans des domaines connexes** (e.g. l'industrie et la logistique) : cette évolution suggère que certains freelances élargissent progressivement leur champ d'action à des périmètres proches pour diversifier leurs missions tout en restant cohérents dans leur expertise
- **L'hyperspécialisation reste donc l'un des principaux leviers de réussite pour les recruteurs freelances** : elle permet de mieux comprendre les besoins des entreprises, d'identifier plus rapidement les bons candidats et de valoriser ses prestations à travers un positionnement clair et différenciant

Secteurs couverts



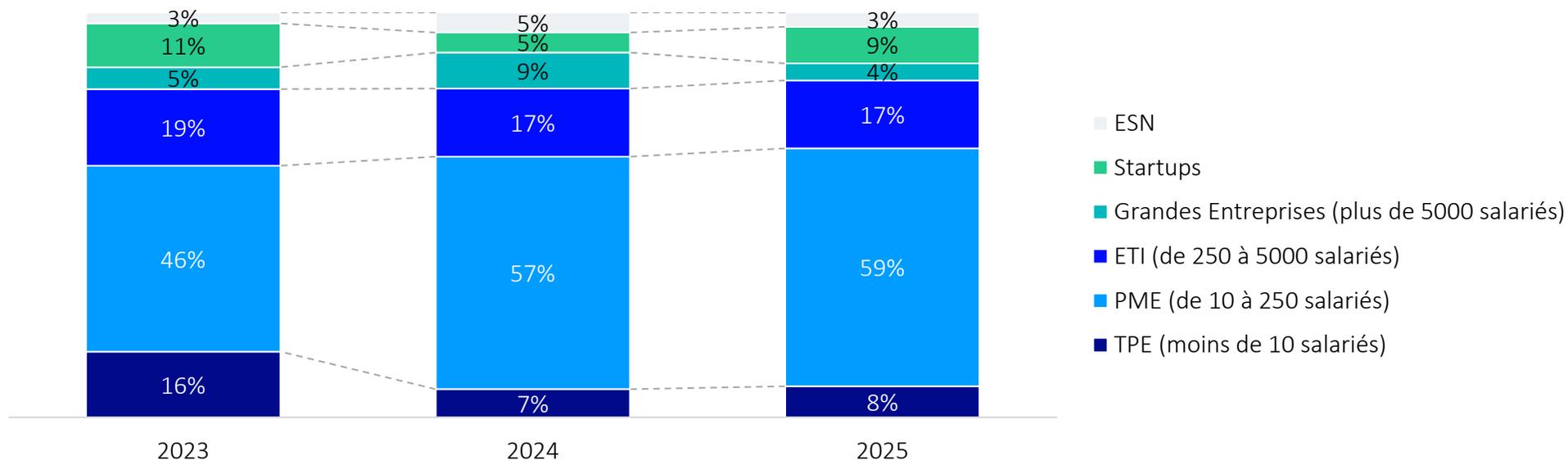
- **Les résultats 2025 confirment la grande diversité des secteurs couverts par les recruteurs freelances**, qui interviennent sur l'ensemble du tissu économique français
- Cette diversité illustre la capacité d'adaptation du modèle freelance à des environnements variés, de l'industrie lourde au digital, et la montée d'**un marché désormais structuré autour de véritables experts sectoriels**
- **L'Industrie reste le secteur le plus représenté** (16% des répondants), confirmant sa position de leader pour la deuxième année consécutive
- Elle est suivie par le Commerce (13%), l'IT & Tech (11%) et la Finance / Comptabilité (9%). Ces quatre domaines concentrent à eux seuls près de la moitié des recruteurs freelances interrogés
- À l'autre extrémité du spectre, certains secteurs restent peu représentés : Juridique & Fiscalité (3%), Santé (3%), Immobilier & Construction (5%) et Hôtellerie & Tourisme (3%). **Ces domaines présentent souvent des particularités structurelles ; forte part d'intérimaires ou prépondérance de grands groupes, qui limitent le recours à des recruteurs freelances**
- On note également une légère **progression de la catégorie Autres (5%)**, qui traduit l'émergence de niches nouvelles : recrutement dans l'environnement, la culture, l'énergie ou le secteur public

Canaux d'acquisition client



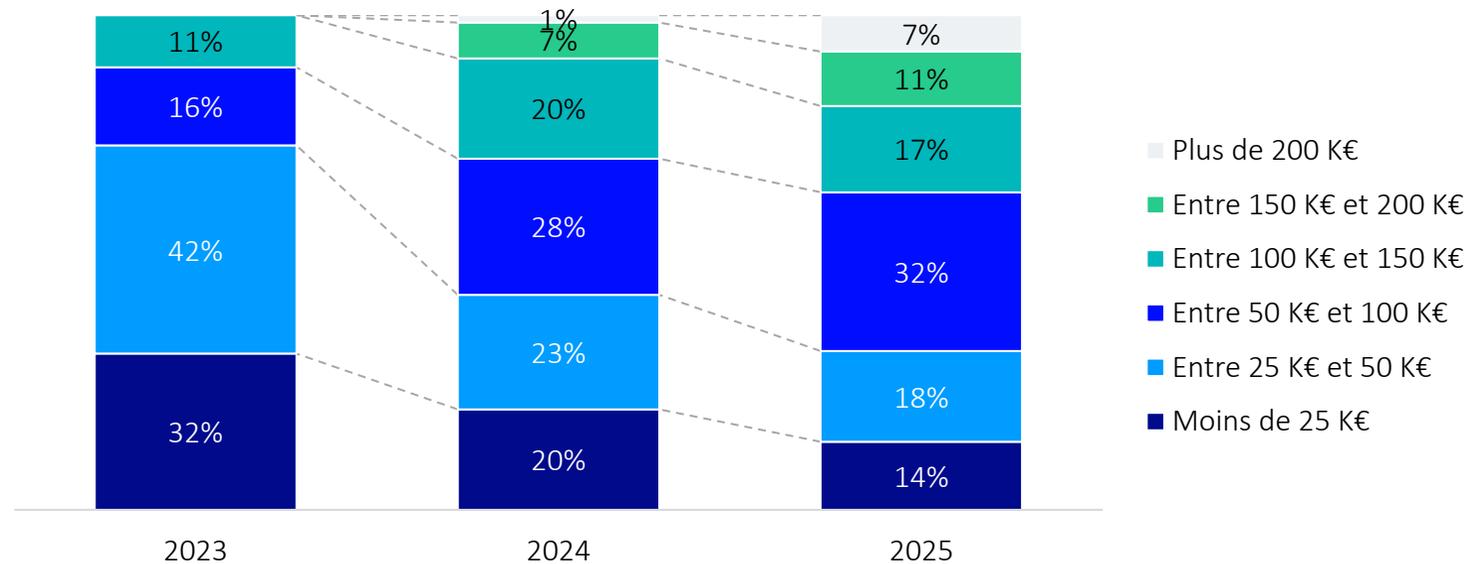
- **La prospection outbound reste en 2025 le principal canal d'acquisition client, citée par 41% des répondants** (vs. 34% en 2024). Elle demeure le moteur de développement des recruteurs freelances, qui structurent davantage leur démarche commerciale
- **Les recommandations de clients existants arrivent en deuxième position (27%), preuve de la montée en maturité et de la fidélisation croissante des clients par les freelances**
- **Les réseaux professionnels et le partage de missions progressent nettement** (13% vs. 5% en 2024), **traduisant le rôle croissant des collectifs et de la collaboration entre pairs**
- À l'inverse, **les plateformes d'apport de missions reculent fortement (3%)**, signe que les freelances expérimentés privilégient désormais les relations directes et la prospection autonome

Typologie de clients



- **La prédominance des TPE et PME se confirme en 2025 : 66% des recruteurs freelances déclarent travailler principalement avec des structures de moins de 250 salariés.** Ces entreprises, souvent peu dotées en ressources RH internes et à la recherche de solutions plus flexibles et accessibles que les cabinets traditionnels, demeurent le cœur de marché des indépendants
- Les ETI représentent 17% des clients, un niveau stable depuis deux ans ; elles offrent des missions plus récurrentes et structurées, tout en restant ouvertes au modèle freelance
- **Les startups retrouvent un certain dynamisme** (9% des clients contre 5% en 2024), après une année marquée par le ralentissement des levées de fonds. Cette reprise, encore timide, témoigne d'un retour progressif des besoins en recrutement dans l'écosystème Tech
- Enfin, **les grands groupes reculent légèrement** (4% contre 9 % en 2024), signe d'un marché plus concentré autour des acteurs traditionnels et d'une **intégration encore limitée des freelances dans les dispositifs d'achat complexes des grandes entreprises**

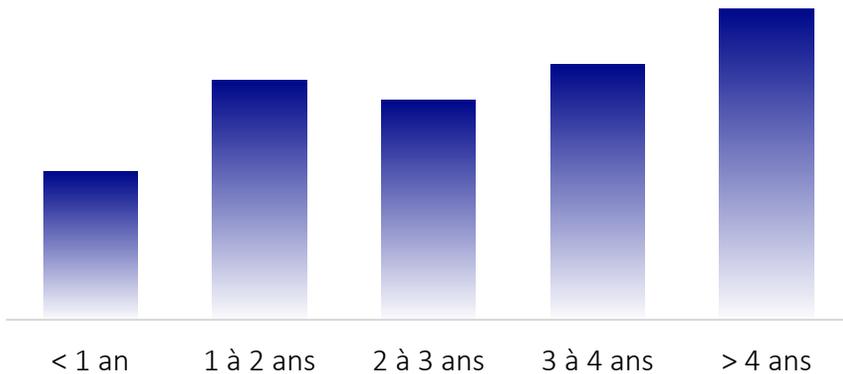
Facturation des recruteurs freelances



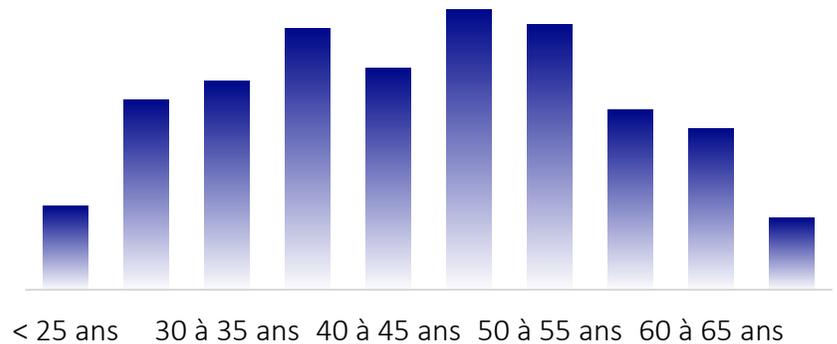
- **Les revenus des recruteurs freelances continuent de progresser en 2025, confirmant la montée en puissance et la professionnalisation du modèle.** Les résultats révèlent une grande diversité de chiffre d'affaires, allant de moins de 25 K€ à plus de 200 K€, mais avec une concentration croissante dans les tranches intermédiaires et hautes
- **La part des indépendants générant moins de 50 K€ recule fortement, passant de 43% en 2024 à 32% en 2025 (74% en 2023)**
- **36% des freelances dépassent les 100 K€ de CA annuel, et 7% déclarent plus de 200 K€, alors qu'ils n'étaient qu'1% à ce niveau l'an dernier.** Cette évolution illustre la corrélation directe entre ancienneté, spécialisation et performance économique
- **Le CA moyen des recruteurs freelances est en hausse continue pour la troisième année consécutive.** Le marché s'installe dans une **logique de maturité et de montée en gamme**, où l'expérience, la maîtrise commerciale et la fidélisation client permettent de générer des revenus de plus en plus élevés

Idées reçues : les facteurs qui influent sur le CA des freelances

CA moyen vs. ancienneté



CA moyen vs. âge



VRAI

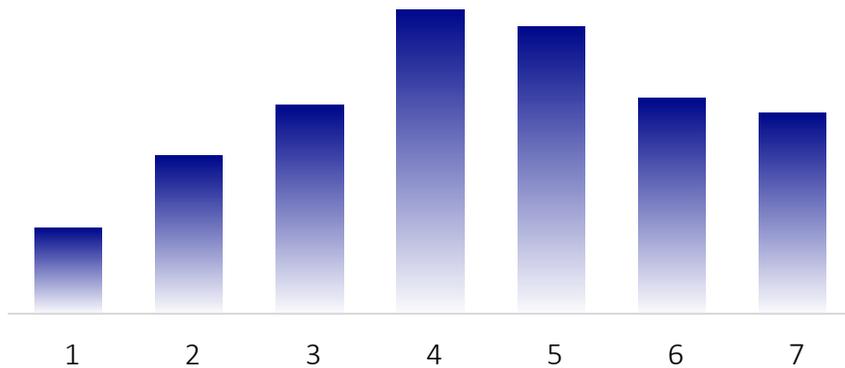
Le CA est corrélé à l'ancienneté en tant que freelance

FAUX

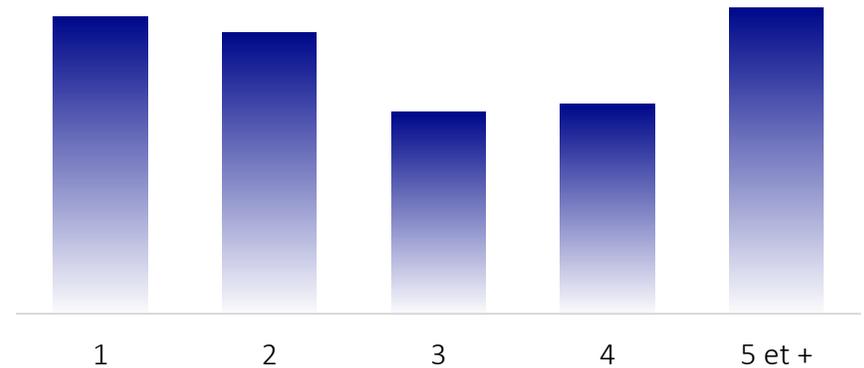
Le CA n'est pas corrélé à l'âge
En revanche il ne faut être ni trop jeune...
ni trop vieux !

Idées reçues : les facteurs qui influent sur le CA des freelances

CA moyen vs. jours travaillés



CA moyen vs. secteurs couverts



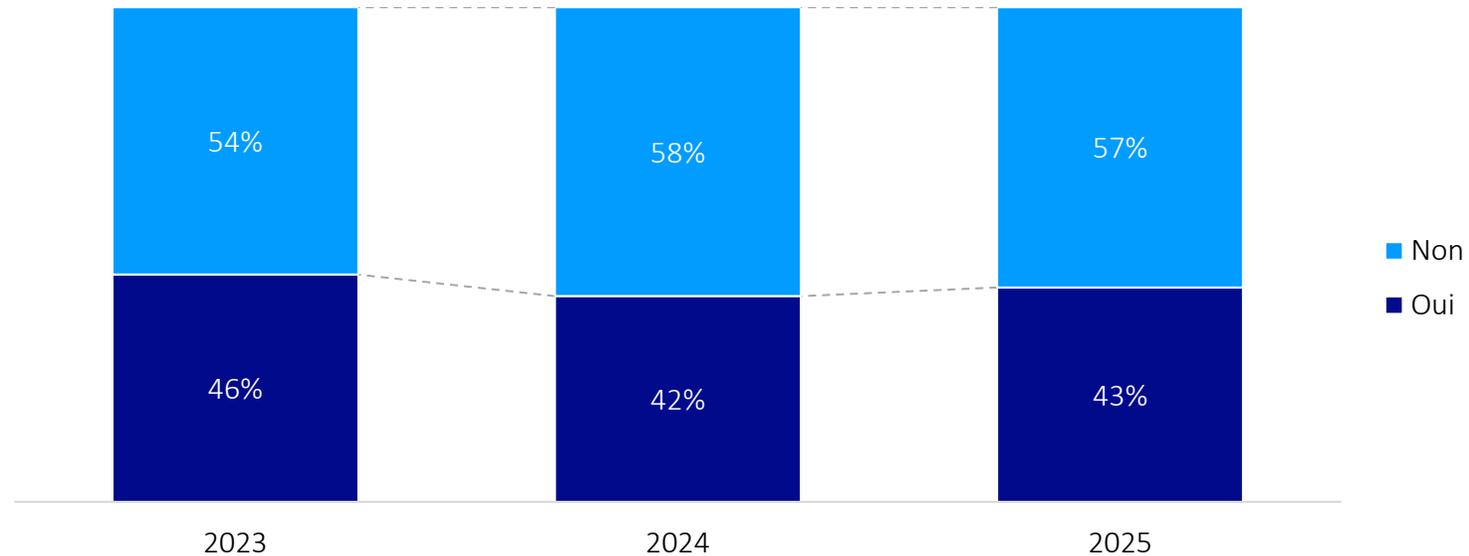
VRAI

Le CA est corrélé au nombre de jours travaillés
MAIS...
il décroît si l'on travaille trop !

FAUX

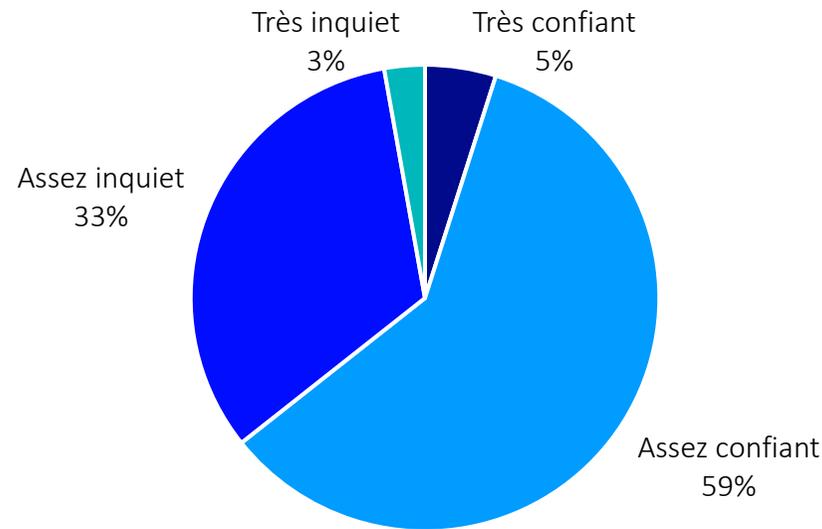
Le CA n'est pas corrélé au nombre de secteurs
couverts. Il est donc inutile d'être généraliste

Appartenance à un collectif



- **En 2025, 43% des recruteurs freelances interrogés déclarent appartenir à un collectif**, un niveau stable par rapport à 2024 (42%)
- Cette stabilisation traduit une phase de consolidation du modèle : **les collectifs se sont installés durablement dans le paysage du recrutement indépendant, mais leur croissance se normalise après plusieurs années d'expansion rapide**
- **Cela reflète également un biais dans nos analyses** : le nombre total de recruteurs freelances au sein de collectifs étant de 1,5 K personnes vs. 10,6 K recruteurs freelances en France, soit 14%

Sentiment des recruteurs freelances



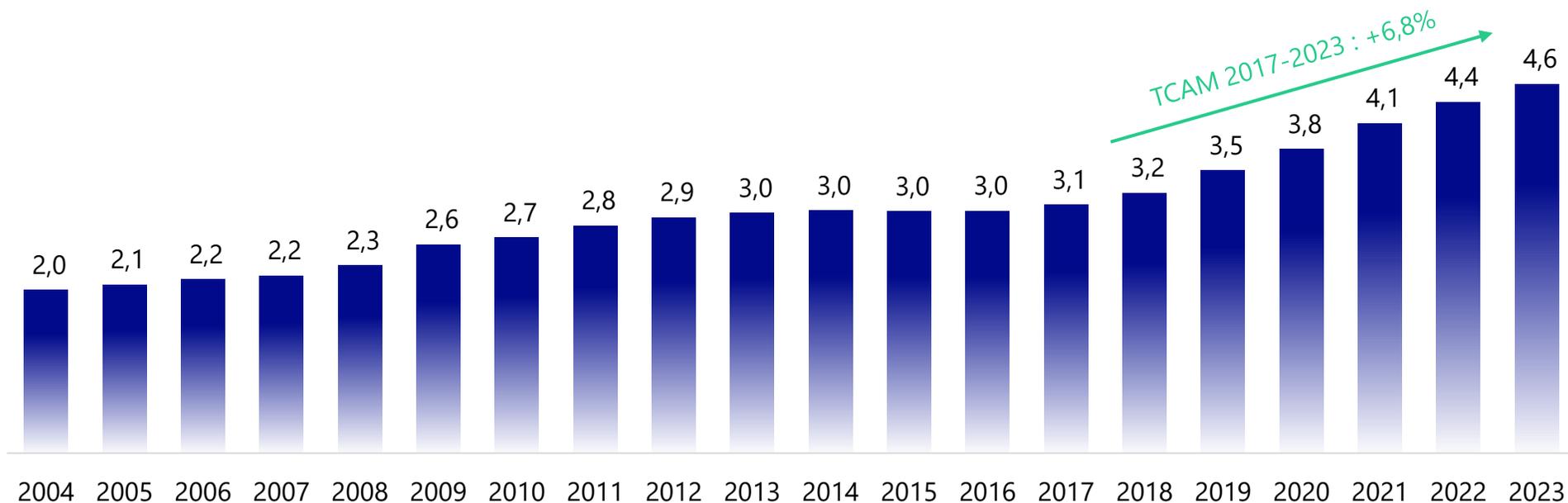
- **Le sentiment général des recruteurs freelances est largement positif : près de deux tiers des répondants (64%) se déclarent confiants quant à l'avenir de leur activité**
- **Parmi eux, 59% se disent « assez confiants »** et 5% « très confiants », traduisant un optimisme mesuré mais bien ancré
- **Un tiers des recruteurs interrogés exprime une certaine inquiétude, principalement liée à la régularité des missions, à la conjoncture économique ou à la pression concurrentielle.** Ce niveau reste toutefois modéré et reflète davantage une vigilance qu'un pessimisme
- **Ces résultats montrent que les recruteurs freelances abordent leur activité avec une lucidité réaliste : conscients des incertitudes du marché, ils demeurent globalement confiants dans la solidité de leur modèle et leur capacité à s'adapter**

Recruteurs freelances en 2025 : La montée en puissance

- **Le recrutement en freelance s'impose en 2025 comme une composante pleinement structurée du marché, portée par des profils de plus en plus expérimentés et spécialisés.** La majorité des indépendants ont entre 30 et 45 ans, âge auquel l'expérience, le réseau et la recherche d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle se conjuguent pour faire de l'indépendance un choix assumé et durable
- **L'ancienneté moyenne progresse nettement, signe d'une stabilisation du modèle et d'une montée en compétence collective.** Les recruteurs freelances installés depuis plusieurs années constituent désormais le socle du marché, contribuant à sa professionnalisation et à la diffusion de bonnes pratiques
- **La spécialisation sectorielle s'impose comme un facteur clé de réussite : la majorité des indépendants concentrent leur activité sur un ou deux secteurs, construisant une véritable expertise métier.** Cette hyperspécialisation renforce leur légitimité auprès des clients et leur permet de mieux valoriser leurs prestations dans un environnement concurrentiel
- **Les motivations à exercer en indépendant restent dominées par la flexibilité et la liberté d'organisation, tandis que les principaux défis demeurent la prospection, la charge administrative et la solitude.** Ce dernier point, en progression, illustre le **besoin croissant d'accompagnement et de mise en réseau entre pairs**, besoins auxquels répondent notamment les collectifs
- Enfin, **le moral des recruteurs freelances est globalement positif** : la majorité se dit confiante dans l'avenir de son activité, consciente des incertitudes du marché mais convaincue de la solidité du modèle
- **2025 marque la montée en puissance d'une population plus mature, plus structurée et plus visible, qui fait du recrutement freelance une alternative pérenne et crédible aux modèles traditionnels, alliant expertise, agilité et autonomie**

Évolution des collectifs

Évolution du nombre de travailleurs indépendants en France



- Les indépendants **administrativement actifs** ont été **multipliés par 2,3x en 19 ans**, pour atteindre **4,6 M de personnes à fin 2023**
- On note une **croissance encore plus marquée depuis 2017** avec une **croissance annuelle moyenne de 6,8%** entre 2017 et 2023
- **L'indépendance semble être un phénomène durable qui touche tous les secteurs et le conseil en recrutement n'y échappe pas**
- **Poussées par un marché du recrutement porteur, un besoin de flexibilité et une rémunération plus sympathique**, de nombreuses personnes se sont mises à leur compte dans le recrutement...
- ... avant de se rendre compte que **l'indépendance vient avec son lot de difficultés** : solitude, gestion administrative lourde, coût des outils, difficultés à trouver des missions, etc.
- **L'émergence des collectifs est une des réponses à ces problématiques**

Rapide historique du recrutement freelance

Le recrutement freelance a réellement pris son essor en 2020 dans un contexte économique porteur suite à la pandémie. Cette accélération s'explique par un enchaînement d'évènements simple et assez cynique :

Contexte économique difficile (Covid 19)

Les recruteurs sont parmi les premiers à se faire licencier : ils sont les premiers au chômage... et donc à leur compte



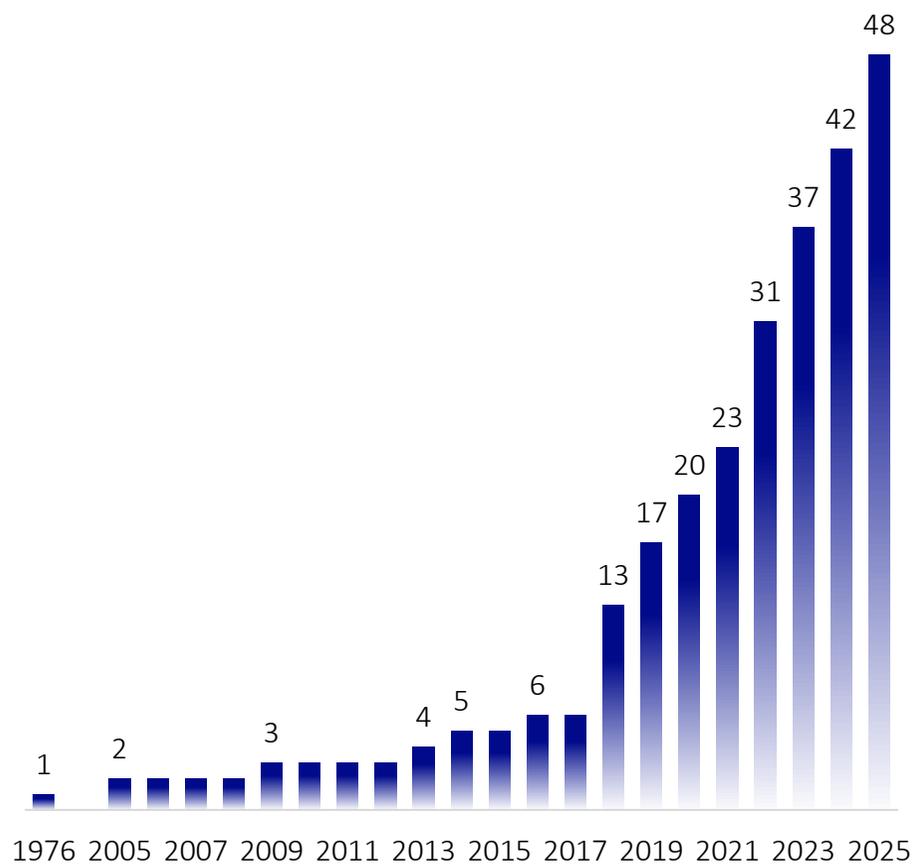
Reprise rapide de l'activité suite au plan de soutien de l'Etat

Les sociétés ont besoin de recruter... mais n'ont personne pour le faire : explosion de la demande pour les freelances

Nous sommes passés **de quelques dizaines de recruteurs indépendants sur les plateformes en 2018-2019, à plus de 6 K recruteurs indépendants identifiés aujourd'hui**

Les collectifs ont ensuite émergé en réponse aux problématiques de l'indépendance : solitude, manque d'accompagnement, coût des outils, etc. La croissance du nombre de collectifs a suivi celle des indépendants, avec toutefois des modèles très différents d'un réseau à l'autre

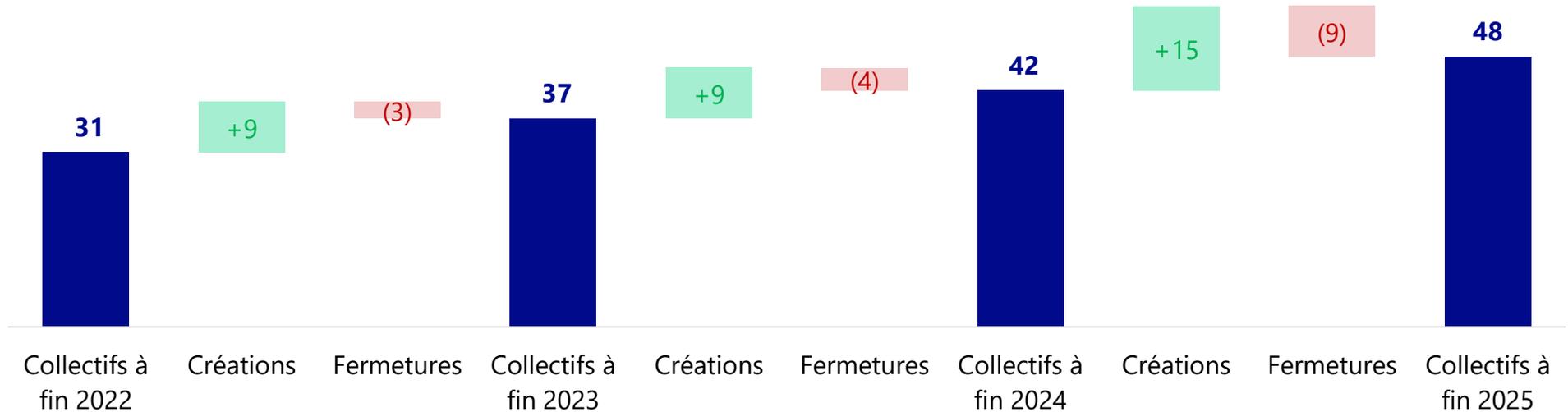
Évolution du nombre de collectifs



Source : analyses Achil (hors collectifs à dominante intérim - 9 acteurs à date)

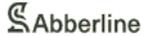
- **Les collectifs ont émergé en réponse aux problématiques de l'indépendance** : solitude, manque d'accompagnement, coût des outils, gestion administrative lourde, etc. **On en compte 48 en France à date**
- L'augmentation du nombre d'indépendants en France (de 3,1 à 4,6 millions entre 2017 et 2023, tous secteurs confondus) a entraîné une professionnalisation et une meilleure organisation des indépendants : les collectifs en sont un exemple
- **La croissance du nombre de collectifs a suivi celle des indépendants**, avec toutefois des modèles très différents d'un réseau à l'autre (accompagnement, support admin, outils, formation, spécialisation, modèle de rémunération et rétrocession aux freelances pour ne citer que quelques-uns des critères)
- **Les personnes souhaitant se lancer bénéficient aujourd'hui d'une offre d'accompagnement relativement, adaptée à tous les besoins**
- **Entre 2021 et 2024, ce sont 47 collectifs qui se sont créés en France (et 19 qui ont fermé)**. Même si le nombre de collectifs est en croissance nette, la réalité est parfois plus complexe avec des réseaux qui ferment, qui pivotent vers d'autres modèles ou des collectifs « zombies »

Derrière l'effet de mode, une réalité contrastée



- On enregistre 9 créations de collectifs en 2023, 9 en 2024, et déjà 15 sur les 3 premiers trimestres de 2025. Cela représente **plus d'un nouveau collectif toutes les deux semaines** !
- **Cette dynamique de création s'explique partiellement par un effet mimétique** (« ils l'ont fait, faisons-le ») **et des barrières à l'entrée perçues comme faibles** : Slack, Notion, deux-trois processus, une landing page... et un "collectif" est né
- **La réalité est plus contrastée avec des fermetures de réseaux qui augmentent en miroir des créations.** Généralement faute de différenciation ou en raison d'un sous-investissement opérationnel et de promesses non tenues auprès des membres
- **Créer un collectif n'est pas une simple addition de freelances sous une même bannière**, c'est un métier d'exécution, de processus et d'amélioration continue pour attirer, embarquer, former, animer, et accompagner une équipe au quotidien

Intérêt des acteurs traditionnels pour l'indépendance

Réseau	Acteur lié	Type de lien	Lancement
 Work&You CABINET DE RECRUTEMENT	 Work&You CABINET DE RECRUTEMENT	Cohabitation CDI / free	2018
 ICFB	 ICFB	Cohabitation CDI / free	2020
 REC	 FAB GROUP	Business unit	2022
 mistertemp'group	 mistertemp'group	Business unit	2022
 experts de l'emploi	 SATIS JOBS CENTER	Business unit	2023
 iziwork	 PROMAN indépendant - recrutement	Rachat	2023
 goodrecruiter	 actual	Financement	2023
 Abberline	 Abberline	Business unit	2024
 transicia solutions emploi	 transicia solutions emploi	Business unit	2024
 bluecoders	 bluecoders	Cohabitation CDI / free	2024
 URBAN LINKER	 URBAN LINKER	Cohabitation CDI / free	2025
 nextep & co	 nextep hr	Business unit	2025
 Neetch	 Neetch	Cohabitation CDI / free	2025
 WOM	 WOM	Cohabitation CDI / free	2025
 Connec EXPERTT	 Connec EXPERTT	Business unit	2025

- Alors que le développement des réseaux d'indépendants a pris son essor post Covid, on observe depuis 2022 un **intérêt accru des structures « traditionnelles » pour les modèles d'indépendants**
- D'abord principalement portées par des structures spécialisées sur l'intérim, cette tendance se développe désormais sur le placement
- A date, **15 collectifs ont un lien avec des acteurs du recrutement traditionnel ayant une branche salariée**
- Cet intérêt des acteurs traditionnels peut s'expliquer par :
 - Une **remise en cause de leur propre modèle**
 - Une tentative de diminuer leurs charges fixes**
 - Un souhait de **ne pas vouloir « laisser passer le train » de l'indépendance**
- Certaines de ces tentatives se sont soldées par des échecs qui peuvent s'expliquer par trois raisons :
 - Difficulté à faire cohabiter les deux modèles** sans qu'ils se cannibalisent
 - Désalignement de valeurs** ne permettant pas de développer le réseau de freelances en raison d'états d'esprit très différents entre freelancing et salariat
 - Risques juridiques**

Principaux collectifs

Les collectifs de plus de 10 personnes

Achil.

Alveor

Arboria
Arboria

bluecoders

CARAZ

florian
mantione
INSTITUT RH

goodrecruiter

IKIWAY
L'ART DE RECRUTER

LaDraft

LE BUREAU
DES TALENTS

LES
COLETTES
PROFESSEURS DE COLETTES

MERCATO
de l'emploi

Neetch

ODYSSEE
RH

ORB

Pachamama

PERF
HOMME
CULTIVER LA RICHESSE HUMAINE

Profilers Lab
Recrutement

REC
PARTNERS

Réseau
talents

TALENTS
GROUPE

URBAN
LINKER

Work&You
CABINET DE RECRUTEMENT

Les collectifs spécialistes de l'intérim

asap.work

ATRIHOM
RICHESSES HUMAINES

Connec
EXPERT
RECRUTEMENT & LOYALTY

hubjob
INTERIM

iziwork

Les experts
de l'emploi
Le monde des recruteurs indépendants

mistertemp'

Slash
interim

transicia
solutions emploi

Note : pour les structures mêlant CDI et freelances sans détail des CDI, nous avons retenu l'effectif total indiqué sur leur page LinkedIn (logos grisés)

Principaux collectifs

Les collectifs de moins de 10 personnes



7&MATCH



Afternoon



edency
In humans we trust



EM
AMBITION



emathea



GENERATION?



HEAD



HUNTALNT



Les
Nouvelles
Recrues



MAJORJOB
Opportunités Recrutement



me&myboss
Osons recruter différemment!



MISSIONS POSSIBLES RH



MY
MAJOR



nexeam



nextep & co



NOVALINK



PHENIX
CONCLUSION



Prézolibri



SWITCH
RECRUITMENT



TechByTech*



HHH



upsourcing



We look
UP

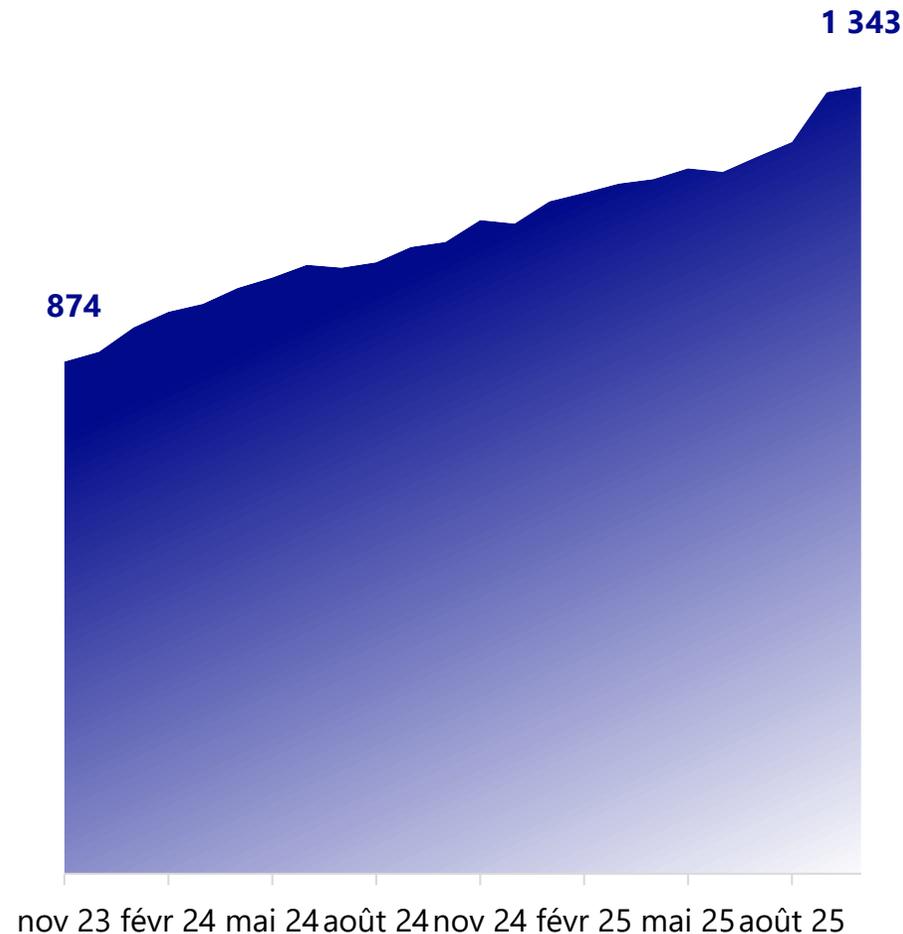


WOM



Yesterdays

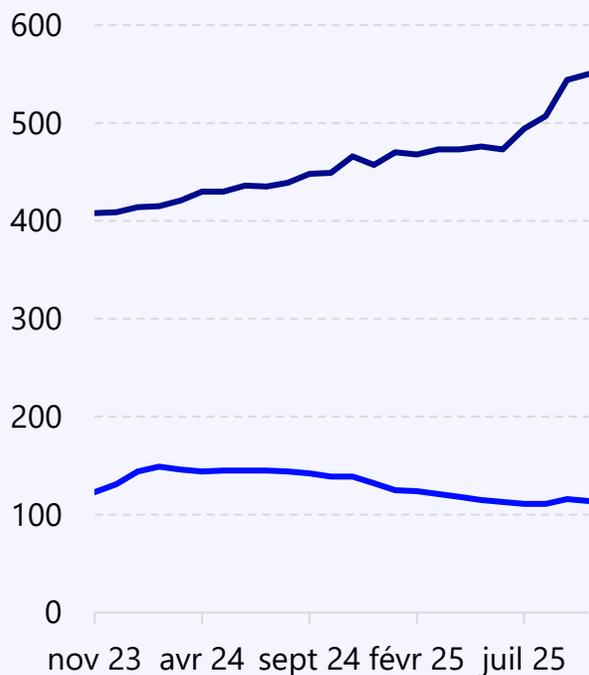
Nombre de recruteurs au sein de collectifs



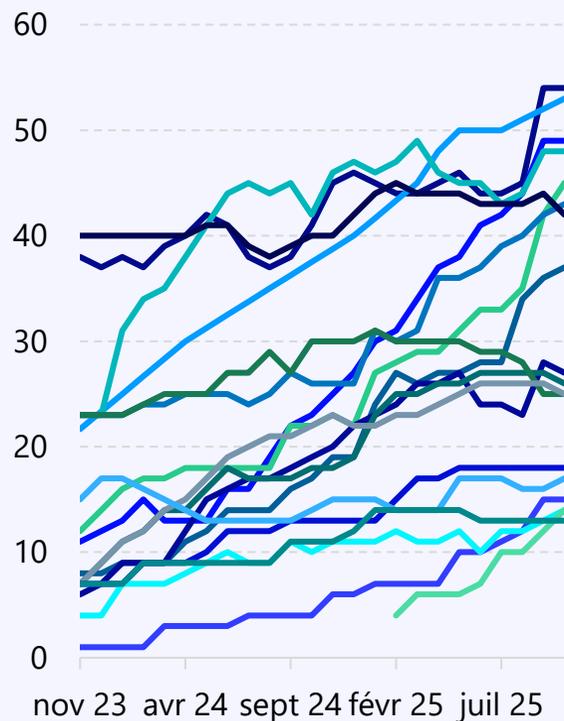
- **En mai 2024, la barre symbolique des 1 000 recruteurs au sein de collectifs a été franchie.** Ils étaient un peu moins de 300 en juin 2021
- Cette croissance illustre **l'attrait durable d'un modèle situé à mi-chemin entre le salariat et l'indépendance pure.** Les collectifs apportent à leurs membres un cadre rassurant (outils, formation, accompagnement, communauté) tout en préservant la liberté entrepreneuriale de leurs membres
- Si la dynamique globale reste très positive, le chiffre est quasiment stable depuis un an. **La croissance se tasse, notamment parce que le principal collectif a ralenti son rythme de recrutement,** après plusieurs années de forte expansion
- **Ce ralentissement s'explique par un focus sur la montée en compétence et la performance des membres dans un contexte plus concurrentiel** où l'offre des collectifs s'étoffe et se professionnalise
- **Une offre de plus en plus diversifiée et structurée,** qui oblige chacun à se différencier par son accompagnement, ses services et ses conditions économiques
- **Les recruteurs indépendants disposent désormais d'un large éventail de collectifs,** qui ralentit mécaniquement l'expansion des plus gros acteurs

Évolution du nombre de membres par collectif

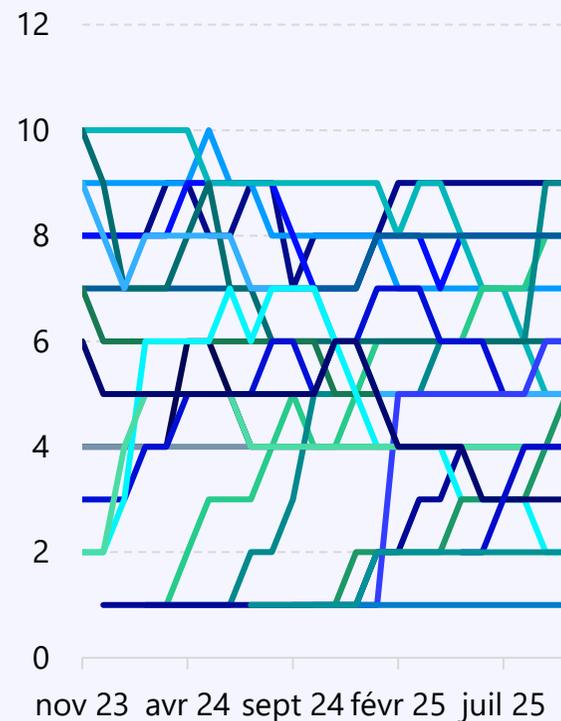
Plus de 100 membres



10 à 100 membres



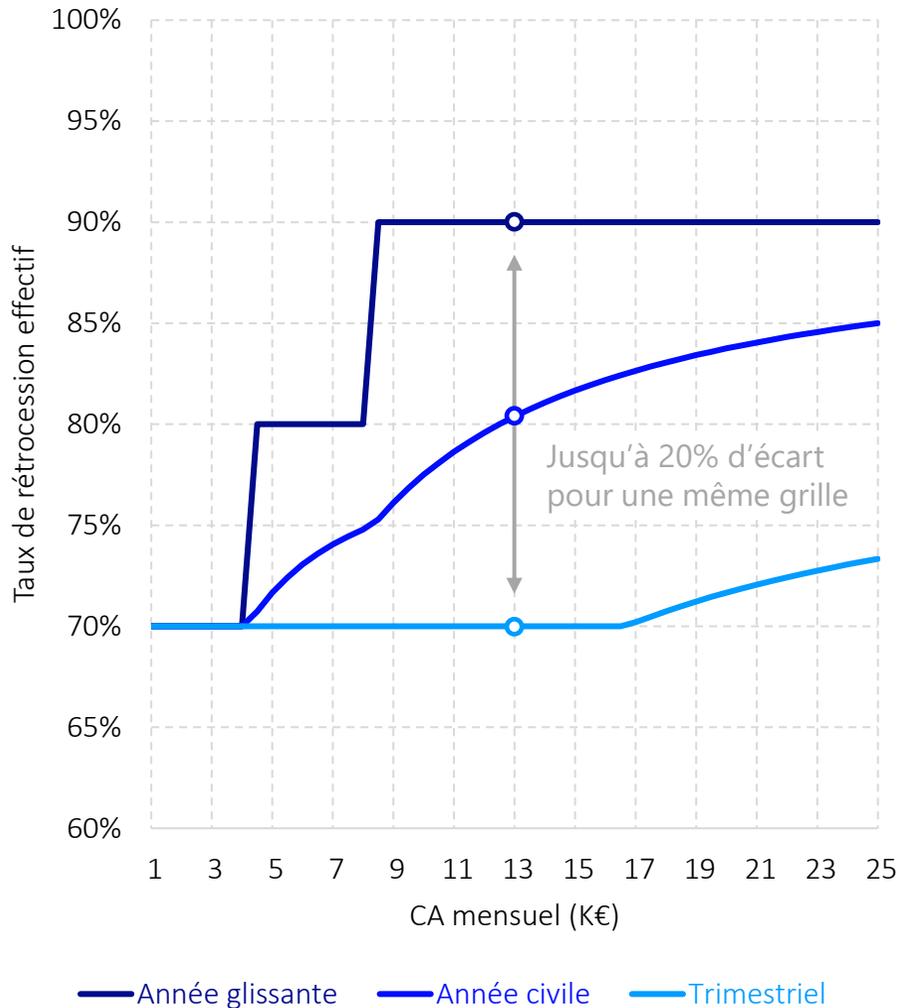
Moins de 10 membres



Les collectifs, des ADNs différents

- Il existe plusieurs typologies de collectifs, chacune avec ses spécificités. Certains sont structurés de manière très formelle avec une organisation hiérarchique similaire à celle des cabinets traditionnels ou des agences d'intérim, d'autres sont plus informels. Certains se concentrent sur des domaines spécifiques, d'autres font le pari d'être généralistes. La formation et l'accompagnement peuvent également fortement varier d'un réseau à l'autre, sans compter la rémunération et la qualité des outils
- Voici les principaux paramètres influant sur l'ADN d'un collectif :
 - **Support administratif** : l'aide à la gestion administrative (aide au choix d'une structure juridique, signature des mandats, gestion de la facturation et du recouvrement, etc.) peut grandement faciliter le quotidien des membres du collectif
 - **Spécialisation** : de généraliste à hyper spécialisés (sur un métier et une géographie par exemple). A noter qu'un collectif peut être généraliste tout en ayant des membres et des recruteurs spécialisés
 - **Outils** : composition du pack outils, qualité des outils (et donc efficacité dans sa prospection et l'exécution des missions), tarif, période de gratuité éventuelle, etc.
 - **Formation** : qualité et durée de la formation initiale et continue, périmètre de la formation (prospection, recrutement, outils, administratif, etc.), coût associé et format (vidéos à disposition, sessions animées, ateliers, etc.)
 - **Accompagnement** : existence ou non d'un programme d'accompagnement à l'intégration dans le réseau, par qui est-il animé (d'autres indépendants du collectif, le siège, des prestataires externes, etc.)
 - **Apport de mission** : support du collectif dans la recherche des missions, accompagnement, honoraires associés, etc.
 - **Modèle de rémunération** : forfait jour (RPO), succès, mix des deux, etc.
 - **Rétrocession sur les missions** : montant fixe ou pourcentage des honoraires de la mission (de quelques dizaines de % ... à plus de 90% pour les plus généreux). Les paliers de rétrocession et leur calcul sont également à prendre en compte. Certains calculent les seuils trimestriellement, d'autres annuellement, d'autres sur la dernière période glissante. Certains enfin remettent les compteurs à zéro à chaque période, avec un impact important sur les rétrocessions (voir page suivante)

Impact de la périodicité du chiffre d'affaires sur la rétrocession



- Les collectifs se rémunèrent généralement en prélevant un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par les recruteurs
- Une majorité d'entre eux proposent une grille dégressive permettant de mieux rémunérer les personnes qui facturent le plus
- Toutefois, la réalité est plus complexe et deux grilles similaires peuvent donner des rétrocessions très différentes selon la période sur laquelle est apprécié le chiffre d'affaires
- Prenons l'exemple d'une grille simple à trois paliers et d'un recruteur facturant 156 K€ à l'année (13 K€ / mois)
 - 70% de rétrocession jusqu'à 50 K€
 - 80% de rétrocession de 50 K€ à 100 K€
 - 90% de rétrocession au-delà de 100 K€
- **Si le CA est apprécié sur l'année glissante :**
 Rétrocession = 156 K€ x 90%
 = 140,4 K€ soit **90% de rétrocession effective**
- **Si le CA est apprécié sur l'année civile :**
 Rétrocession = 50 K€ x 70% + 50 K€ x 80% + 56 K€ x 90%
 = 125,4 K€ soit **80,4% de rétrocession effective**
- **Si le CA est apprécié trimestriellement :**
 Rétrocession = 39 K€ x 70% x 4
 = 109,2 K€ soit **70% de rétrocession effective**

Comment choisir son collectif ?

Malgré leurs avantages, les collectifs de recrutement peuvent présenter certains inconvénients s'ils ne sont pas adaptés aux attentes de leurs membres, **d'où l'importance de bien choisir son collectif et de préparer son projet en amont**

Pour éviter de se tromper, **voici une liste de points à vérifier pour s'assurer de rejoindre le bon réseau**



Services

Quels sont les services fournis ? Sont-ils en ligne avec mes besoins ?



Valeurs

Est-ce que je partage la vision et les valeurs du collectif ?



Coût

Quel est le coût d'adhésion ? Est-il justifié par les avantages proposés ?



Membres / Réputation

Quelle est l'expérience des membres ? Sont-ils nombreux ? Spécialisés ?



Alignement d'intérêts

Quel est l'intérêt du collectif à ce que je les rejoigne ? Quel est le mien ? Nos objectifs sont-ils alignés ?



Outils

Les outils sont-ils adaptés à mes besoins et à ma spécialisation ?

Les questions à se poser avant de se lancer en freelance

Tu souhaites te mettre à ton compte et potentiellement rejoindre un collectif ?

Pour aller plus loin, nous t'avons préparé une (longue) **liste de questions à te poser avant de franchir le cap**

La liste complète est disponible en cliquant ci-dessous



LES questions à se poser avant de devenir recruteur freelance

Passer freelance, que ce soit dans le recrutement ou dans un autre secteur, est une étape significative dans une carrière professionnelle. Ce passage soulève de nombreuses questions, tant sur le plan personnel que professionnel. Nous abordons ici quelques-unes (...) des questions à se poser avant de se lancer, organisées par catégories, afin de vous fournir une feuille de route claire et précise pour un lancement serein. Cette liste a été conçue pour celles et ceux qui envisagent de franchir le cap de l'indépendance dans le recrutement, mais s'applique de manière générale à toute personne souhaitant se mettre à son compte.

L'indépendance vient avec son lot d'avantages, mais également son lot d'inconvénients. Loin de nous l'idée de vous faire peur, ce guide a simplement vocation à faire réfléchir les personnes souhaitant se lancer afin d'éviter les mauvaises surprises !

Les questions à se poser avant de passer freelance dans le recrutement

Introspection et motivations

- Pourquoi suis-je attiré par le freelancing ? Quelles sont mes motivations profondes ? Plus de flexibilité

Sommaire

Les questions à se poser avant de passer freelance dans le recrutement

Introspection et motivations

Situation personnelle

Positionnement et marché

Situation financière

Outils et ressources

Renseignement & Mentorat

Prospection

Développement personnel & Formation

Juridique & Finance

Se lancer en freelance dans le recrutement, c'est d'abord se poser beaucoup de questions

Les questions à se poser avant de

Interview d'expert

Interview d'expert

Kemra Jaafar

Peux-tu nous parler de ton parcours personnel en tant que recruteuse et de ce qui t'a incité à lancer ton organisme de formation ?

J'ai commencé en cabinet de recrutement anglo-saxon, sur une casquette 360°. À l'époque, j'étais spécialisée sur les métiers de la finance d'entreprise.

Ensuite, j'ai pris un poste de responsable recrutement dans un cabinet de conseil pour créer le service from scratch.

Comme tous les consultants en recrutement, j'ai été confrontée aux galères côté business : la prospection, la structuration, les relances... et c'est là que je me suis énormément formée en autodidacte, en plus de ce que j'avais comme formation sur mes postes.

Et je me suis vite rendue compte que j'avais des choses concrètes à transmettre.

Depuis mes débuts, j'ai toujours formé les équipes - sur les entretiens, l'évaluation, la posture ou encore la création de programmes managériaux - alors lancer Recrutech était une évidence.

Peux-tu expliquer en quoi consiste ton activité et comment tu aides les recruteurs à réussir dans leur activité ?

J'ai créé un organisme de formation dédié exclusivement aux consultants en recrutement, qu'ils soient en cabinet ou indépendants.

Ma mission, c'est de les aider à développer leur portefeuille clients : structurer leur approche, professionnaliser leur posture commerciale, mettre en place une vraie stratégie d'acquisition et surtout... les réconcilier avec la prospection.

Je désacralise les KPIs, les appels, les messages de prospection pour qu'ils arrêtent de les subir et commencent à y prendre plaisir.



Kemra Jaafar

Formatrice et mentore
business de consultants en
recrutement

Interview d'expert

Kemra Jaafar

Comment perçois-tu l'évolution du secteur du recrutement freelance en France au cours des dernières années ?

Il y a 6 ou 7 ans, les recruteurs indépendants se comptaient sur les doigts d'une main. Aujourd'hui, ils sont à des milliers. Et je trouve ça positif.

On a d'un côté les structures traditionnelles qui forment, encadrent, professionnalisent et sécurisent les consultants.

Et de l'autre, le freelancing, qui répond à une envie très forte de liberté, de flexibilité et de maîtrise de son temps.

Ce n'est pas une guerre entre les deux modèles mais plutôt une évolution naturelle du marché. Les recruteurs ont compris qu'ils pouvaient être bons sans être salariés. Et ça, c'est une révolution dans le secteur.

Y a-t-il des tendances ou des développements actuels dans le secteur du recrutement qui t'ont particulièrement marquée ces derniers temps ?

Oui, l'explosion des collectifs de recruteurs indépendants.

En quelques années, c'est devenu une véritable jungle. Il y a du bon, mais aussi beaucoup de désorganisation et de désillusion.

Ce sera intéressant de voir comment le marché va se structurer autour de ça. J'imagine qu'on va assister de plus en plus à la création ou à la réorganisation de collectifs de niche, notamment sur les segments du médical, de la tech et des profils techniques en pénurie, notamment dans l'industrie.



Kemra Jaafar

Formatrice et mentore
business de consultants en
recrutement

Interview d'expert

Kemra Jaafar

Quels sont, selon toi, les principaux défis auxquels sont confrontés les recruteurs freelances ?

Le principal frein, c'est le manque de structure commerciale. Beaucoup se lancent avec une bonne expertise en recrutement mais zéro stratégie business. Ils mélangent canaux et stratégie, envoient quelques messages LinkedIn, passent quelques calls et espèrent que ça prenne, puis se découragent.

Derrière, il y a aussi la peur : peur d'échouer, peur de réussir, peur de se confronter au rejet. Résultat : ils restent bons sur la partie recrutement, mais plafonnent.

Alors qu'avec un vrai système d'acquisition, ils pourraient briser leur plafond de verre. C'est souvent une question de méthode, de discipline et d'envie, pas vraiment de talent.

Si tu avais un conseil à donner à une personne souhaitant se lancer en freelance, quel serait-il ?

Je lui dirais de se poser 3 vraies questions :

- Est-ce que je suis prêt-e à sortir de ma zone de confort ?
- Quelle spécialisation est la plus alignée avec mon profil (secteur, métier, géographique, statut) ?
- Est-ce que je suis prêt-e à jouer le jeu commercial aussi sérieusement que la partie recrutement ?



Kemra Jaafar

Formatrice et mentore
business de consultants en
recrutement

Interview d'expert

Kemra Jaafar

Y a-t-il quelque chose d'important que tu aimerais ajouter ou partager ?

Quand on se lance en freelance, on n'est plus uniquement recruteur, on devient chef d'entreprise.

La réussite ne repose pas seulement sur sa capacité à trouver des candidats et des clients... mais sur sa capacité à faire tourner une vraie machine : vendre, délivrer, négocier, prioriser, décider. Le plus gros shift n'est pas technique, il est mental.

Et c'est précisément pour ça qu'on a besoin de mieux comprendre ce secteur, de le structurer, de le professionnaliser.

Ce marché est en plein essor, mais il manque encore de données concrètes pour le faire grandir intelligemment. Un baromètre dédié aux recruteurs freelances, c'est une idée brillante, et surtout, c'est un outil qui doit durer dans le temps.

Parce qu'on ne peut pas construire une industrie solide uniquement sur des intuitions... On la construit sur des faits et des chiffres.



Kemra Jaafar

Formatrice et mentore
business de consultants en
recrutement

Bonus

Comment passer de 6 000 à 10 000 freelances en un coup de fil ?

Pour cette troisième édition du baromètre, nous avons demandé à Guillaume Alexandre de **revoir la méthode** qui nous avait permis **d'estimer le nombre de recruteurs et de recruteurs freelances en France** en 2023 et en 2024...

... et nous avons bien fait !

Là où nous identifions environ 6,1 K recruteurs freelances avec notre méthode historique (vs. 6,0 K en 2024 et 6,3 K en 2023), il en trouve 10,6 K en 2025. Un écart qui s'explique par une combinaison de mots clés, de taille d'entreprise, et de ciblage des collectifs. Bref, une expertise de recherche.

Si vous voulez apprendre à faire des searches LinkedIn comme Alexandre (et surtout pourquoi c'est important)... il suffit de cliquer sur sa photo !

En tous cas, nous, on le remercie pour son aide !



Guillaume Alexandre



Estimer le nombre de recruteurs en France

Poste / Fonction (actuel et H/F)

Spécialiste du recrutement Consultant recrutement Recruteur technique Coordinateur du recrutement Gestionnaire talents Recruteur
Consultant en acquisition de talents Consultant recrutement Responsable recrutement Recruteur informatique Coordinateur du recrutement
Assistant de recherche Spécialiste de l'acquisition de talents Spécialiste emploi Talent acquisition Consultant en acquisition de talents
Responsable acquisition de talents Spécialiste de la gestion des talents Spécialiste des talents recruter recrutement
headline:recrutement headline:recruteur headline:"talent acquisition"

Lieux (actuel)

France

Mots clés

NOT donateur NOT donateurs



Tous les recruteurs de France

110 K+ personnes

Dont environ 30% sont à l'écoute ou « actives »

Estimer le nombre de recruteurs **freelances** en France

Pour estimer le nombre de recruteurs freelances, il faut compiler plusieurs requêtes :

Recherche A

Les recruteurs parmi tous les recruteurs de France qui font partie actuellement d'une entreprise de une personne (donc indépendants)



2,9 K personnes

Recherche B

*Les recruteurs parmi tous les recruteurs de France qui ont les mots clés freelance OR indépendant OR independant OR indépendante OR independante et qui ne **sont pas** dans une entreprise de une personne et qui ne **sont pas** dans un collectif*



6,2 K personnes

Recherche C

Les recruteurs parmi tous les recruteurs de France qui font partie d'un collectif (que l'on peut identifier par le nom de l'entreprise actuelle)



1,3 K personnes

Soit 13% des freelances

Il y a donc 10,4 K recruteurs freelances en France

Soit 9% du total des recruteurs

Achil.

01 76 41 04 75
contact@achil.io



www.achil.io