Baromètre du recrutement freelance

2026

Comment évolue le marché du recrutement
... et ce que cela change pour les recruteurs freelances

Achil.

Pourquoi un baromètre des recruteurs freelances ?

Pour comprendre les indépendants, il faut d'abord comprendre les transformations de leur marché

Chez Achil, nous échangeons tous les jours avec des recruteuses et recruteurs qui exercent à leur compte ou envisagent de se lancer. Ils recherchent généralement davantage de liberté, de flexibilité et une rémunération plus alignée avec leur implication. Mais la réussite d'une activité indépendante ne dépend pas uniquement de l'expertise du recruteur : elle dépend aussi du marché dans lequel il évolue.

Le volume et la nature des embauches influencent directement le nombre et le type de missions disponibles. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour attirer certains profils déterminent leur besoin de recourir à un cabinet, un collectif ou un recruteur freelance. La situation économique des acteurs traditionnels du recrutement révèle, quant à elle, les tensions qui traversent le secteur : ralentissement de certains segments, pression sur les marges, hausse des coûts et transformation des modèles.

Cette quatrième édition du baromètre du recrutement freelance analyse donc d'abord les évolutions du marché de l'emploi et du conseil en recrutement. Elle observe ensuite, grâce aux réponses des recruteurs freelances, la manière dont les indépendants s'adaptent : évolution de leur positionnement, de leurs clients, de leur chiffre d'affaires, de leur organisation et de leur rapport aux collectifs.

Notre ambition reste la même : rendre le recrutement freelance plus lisible, aider celles et ceux qui souhaitent se lancer et donner aux indépendants déjà installés des repères pour renforcer durablement leur activité.

Bonne lecture !



Léo, Romain & David
Co-fondateurs d'Achil

Résumé de l'édition 2026 1/2

Les embauches en CDI reculent, mais les besoins difficiles, urgents ou stratégiques restent actifs

CDI en recul Demande prudente

- **Recul des recrutements** : 3,9 M de CDI signés sur 12 mois (-5,0%)
- **Projets de recrutement en baisse** : les intentions diminuent de 6,5% sur un an
- **Cycles de décision plus longs / attentisme** : les entreprises arbitrent davantage sur les créations de poste
- **Contraction graduelle** : les volumes reculent, mais les recrutements critiques, urgents ou pénuriques restent actifs

Des besoins de remplacement

- **Des besoins de remplacement importants** : les sorties en CDI sont supérieures aux entrées dans 11 secteurs sur 15
- **La prise de poste est un enjeu clé** : 22 fins de période d'essai pour 100 embauches en CDI au T2 2026 (x2 vs. 2007)
- **Pression démographique** : les départs en retraite constituent un potentiel de remplacement à anticiper, notamment dans l'industrie

Externalisation plus sélective

- **Recours à un intermédiaire en baisse** : 41% des PME (4 points de moins qu'en 2024), et 52% des entreprises de 250 salariés et plus (-7 points)
- **Externalisation plus sélective** : les entreprises concentrent davantage leurs dépenses sur les profils rares, critiques ou urgents
- **Besoin accru de conseil** : l'évaluation des candidats et la sécurisation de la prise de poste prennent davantage de poids dans la décision

Résumé de l'édition 2026 2/2

Les acteurs traditionnels ajustent leurs modèles tandis que les indépendants se structurent

Acteurs établis
Perm sous pression

- **Recul du recrutement perm** : le ralentissement des embauches pèse sur les volumes d'activité
- **Marges sous tension** : les acteurs ajustent leurs effectifs, leurs capacités et leur base de coûts
- **Valorisations durablement dégradées** : les marchés sanctionnent les modèles les plus exposés au recrutement perm
- **Signe d'accalmie** : les procédures collectives refluent sur les 9 premiers mois de 2026

Nouveaux entrants
Essor de l'indépendance

- **Explosion des entreprises individuelles** : elles représentent 43% des créations de structures dans le recrutement sur les 9 premiers mois de 2026 (+50% sur 1 an)
- **Un vivier significatif** : environ 11,6 K recruteurs freelances identifiés en France
- **Un marché fragmenté** : la multiplication des indépendants intensifie la concurrence et renforce la nécessité de se différencier

Modèles résilients
Discipline de petit cabinet

- **Spécialisation** : un positionnement métier, sectoriel ou géographique rend l'expertise immédiatement identifiable
- **Récurrence et diversification** : le succès repose sur plusieurs clients, des missions complémentaires et de la récurrence
- **Rigueur d'exécution** : pipeline commercial, taux de conversion, délais, marge et qualité des recrutements doivent être pilotés comme dans un petit cabinet

Sommaire

01	**Résumé exécutif**	3
02	**Marché de l'emploi et besoins en recrutement**	6
03	**Marché du conseil en recrutement et ses acteurs**	27
04	**Portrait et chiffres des recruteurs freelances**	44
05	**Rôles des collectifs de recruteurs freelances**	65
06	**Conclusion(s)**	77

Marché de l'emploi et besoins en recrutement

Où se situent les besoins de recrutement, et dans quelles situations les entreprises externalisent-elles ?

Chiffres clés du recrutement

Le marché ralentit mais reste à un niveau élevé, créant des opportunités pour les intermédiaires spécialisés

26,1 M

d'embauches sur les 12 derniers mois à la fin du T2 2026, progression portée par les CDD

3,9 M

d'embauches en CDI sur 12 mois à fin juin 2026 ; en baisse de 4,8% sur un an

2,3 M

projets de recrutement déclarés pour 2026, une baisse de 6% vs. 2025 et un niveau similaire à celui de 2018

306 K

recrutements de cadres prévus en 2026, +4% vs. 2025

8,3%

de chômage au T2 2026, en hausse de 0,7 points sur un an

22

fins de période d'essai pour 100 entrées en CDI au T2 2026. C'est x2 par rapport à 2007

41%

des PME ont fait appel à un prestataire du recrutement pour au moins un recrutement de cadre en 2025. C'est 52% chez les plus de 250 salariés

43%

des créations de structures du recrutement sont des entreprises individuelles ; +50% sur 1 an

Sources : APEC, France Travail, DARES, Insee, enquête Achil

Marché de l'emploi

L'emploi reste élevé, les embauches en CDI reculent et les remplacements entretiennent une partie des besoins

Un marché moins porteur, mais encore profond

- **L'emploi salarié privé reste proche de son record**, avec environ 21 M de salariés. Malgré un léger recul depuis 2024, il demeure supérieur d'environ 1 M de postes à son niveau pré-Covid
- **Les taux d'emploi restent historiquement élevés**, notamment chez les 25-49 ans et les 50-64 ans. Une large partie des profils expérimentés est donc déjà en emploi
- **Le chômage remonte néanmoins à 8,3%**, ce qui détend progressivement le rapport de force entre candidats et employeurs sans faire disparaître les pénuries sectorielles

Des opportunités plus concentrées

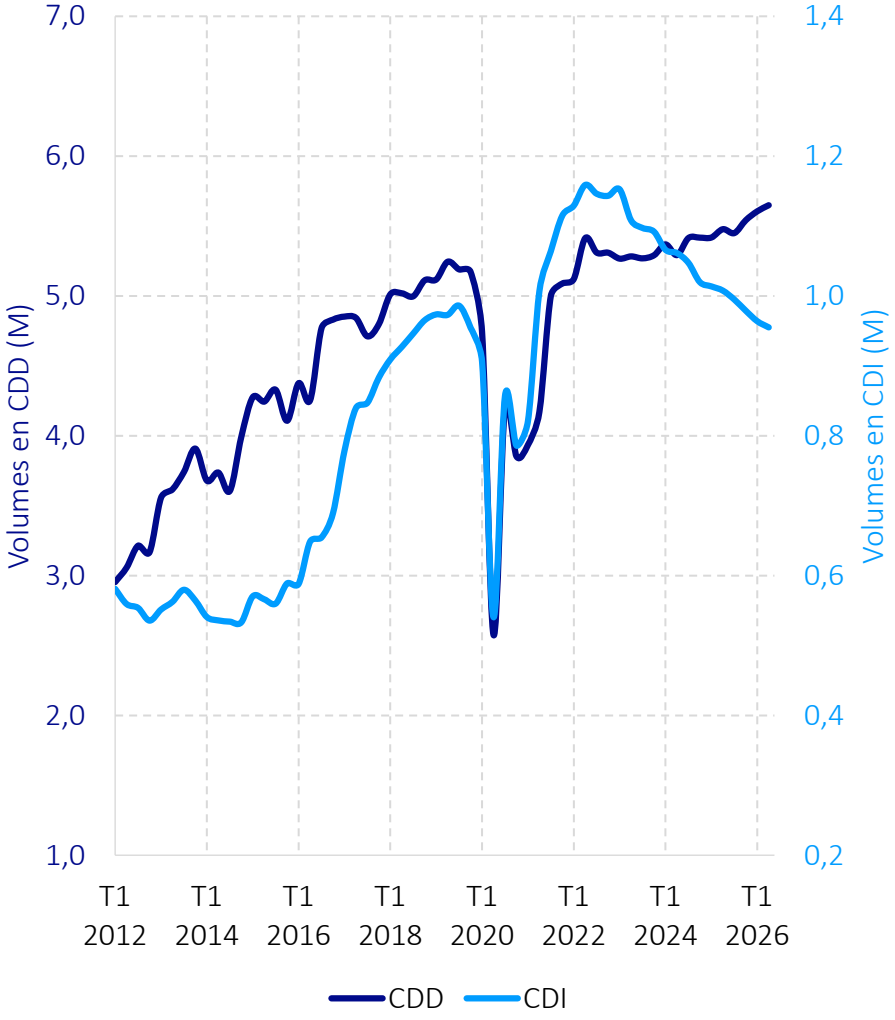
- **Le volume total atteint 26,1 M d'embauches sur les 12 mois à fin juin 2026, en hausse de 1,3% sur un an.** Cette progression repose sur les CDD
- **Les embauches en CDI reculent de 4,8% sur douze mois** tandis que les intentions d'embauche restent inférieures d'environ 25% à leur pic de 2022-2023
- **Les besoins persistent sur les postes rares, critiques, urgents et de remplacement** : le taux d'emplois vacants est revenu à 2,3%, proche de son niveau pré-Covid. Les difficultés deviennent davantage sectorielles que généralisées

A retenir
Le marché devient plus sélectif : les embauches en CDI reculent, tandis que les besoins difficiles à pourvoir continuent de donner de la valeur à l'intervention du recruteur

Sources : APEC, France Travail, DARES, Insee

Évolution du nombre d'embauches depuis 2012

Les embauches résistent, mais le CDI recule : le marché utile au recrutement se resserre



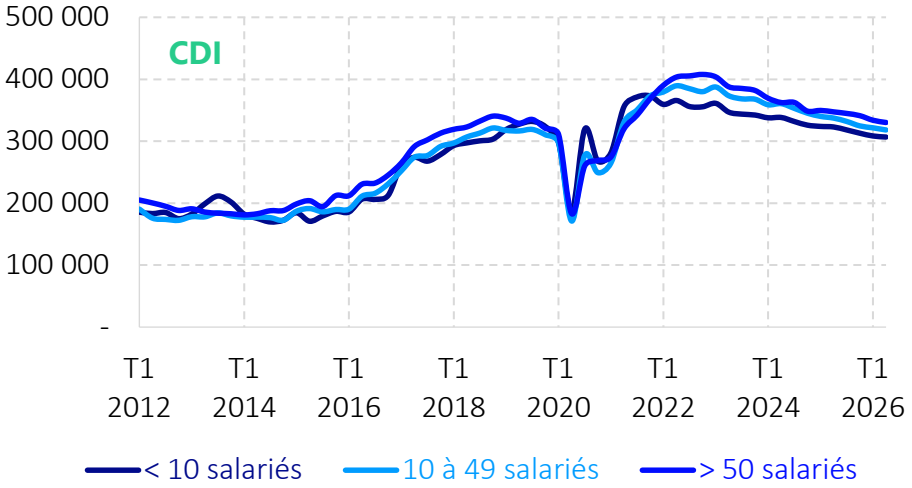
- Avec 26,1 M d'embauches sur les douze derniers mois à la fin du T2 2026, **le volume de recrutements reste historiquement élevé**
- **Cette hausse masque toutefois des dynamiques différentes entre CDD et CDI**
- Au T2 2026, 6,60 M d'embauches sont enregistrées, soit +0,5% par rapport au trimestre précédent et +1,8% sur un an. **Il s'agit du troisième trimestre consécutif de hausse**
- **Les embauches en CDI poursuivent leur recul : 955 K au T2 2026, soit -0,9% sur le trimestre et -5,2% sur un an**
- **Les embauches en CDD progressent** à 5,65 M, soit +0,8% sur le trimestre et +3,1% sur un an
- **Les CDD représentent ainsi 85,5% des embauches, leur part la plus élevée depuis le T1 2017**. La progression du total des embauches ne traduit donc pas un redémarrage du recrutement en CDI

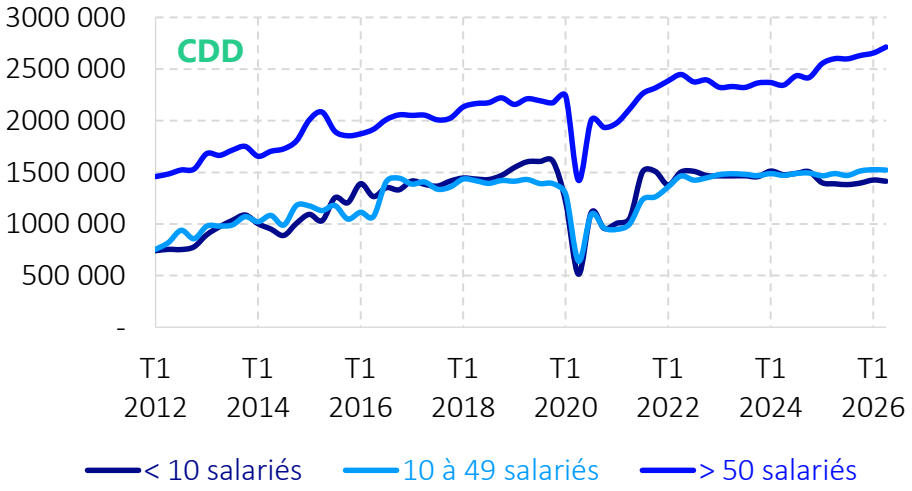
A retenir
Le recul persistant des embauches en CDI réduit le nombre de missions potentielles et augmente la concurrence pour les capter

Source : DARES

Évolution des embauches en CDI et en CDD

Les établissements de moins de 50 salariés concentrent près des deux tiers des entrées en CDI





- **Les embauches en CDI poursuivent leur repli** : 955 000 au T2 2026, soit -0,9% sur le trimestre et -5,2% sur un an
- **Malgré cette baisse, leur niveau reste nettement supérieur à celui du début des années 2010** : +71% par rapport au T2 2012
- **Les entrées en CDI restent réparties de manière équilibrée entre les tailles d'établissement** : 32% dans ceux de moins de 10 salariés, 33% dans ceux de 10 à 49 salariés et 35% dans ceux de 50 salariés ou plus
- **Les établissements de 50 salariés ou plus concentrent une part plus importante des embauches en CDD** : 2,71 M au T2 2026, soit 48% du total

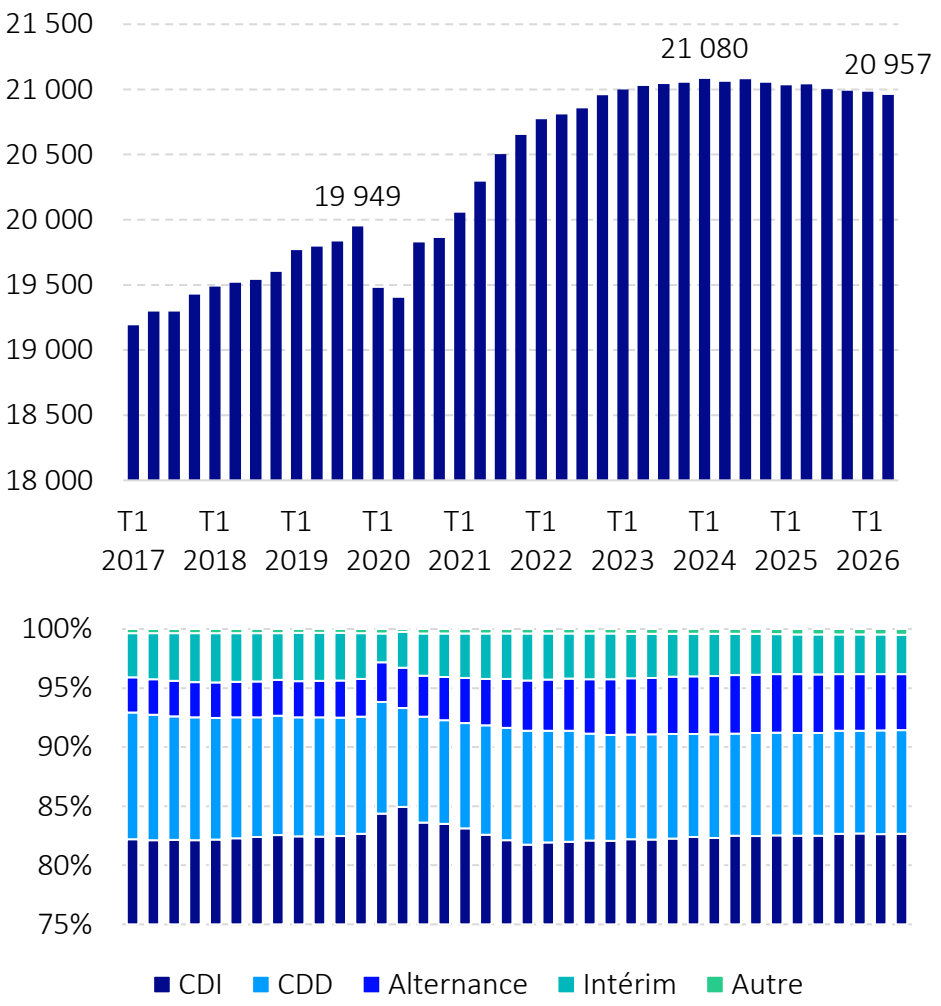
A retenir
Les établissements de moins de 50 salariés représentent 65% des volumes des embauches en CDI et restent souvent plus accessibles aux recruteurs spécialisés ayant une présence locale

Sources : DARES

Emploi salarié privé et créations nettes de postes

Un emploi salarié privé en léger recul… qui coexiste avec des flux d'embauches élevés

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 2026, l'emploi salarié privé atteint 20,9 M, en baisse de 0,4% sur un an**. On compte environ 123 K postes de moins qu'au T1 2024
- La quasi-stabilité du stock d'emploi dans un contexte où le flux d'embauches se maintient à des niveaux élevés (cf. pages précédentes) caractérise **la « grande rotation »**
- **Depuis le T1 2024, le recul concerne surtout l'intérim (-54 K) et l'alternance (-46 K)**. Les CDI diminuent de 25 K postes et représentent encore 83% de l'emploi salarié privé
- **L'emploi salarié reste néanmoins 5,1% supérieur à son niveau pré-Covid**, soit environ +1 M de postes depuis fin 2019
- Si on se concentre sur les postes de cadres uniquement, **l'APEC fait état d'un marché dynamique avec 59 K postes de cadres créés en 2025**, 70 K en 2024 et 85 K en 2023 (créations nettes)

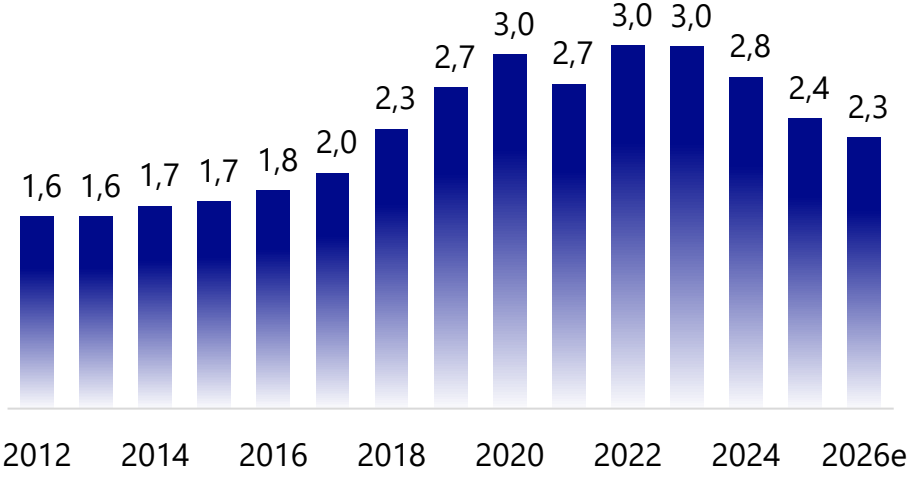
A retenir
Les créations de postes de cadres restent positives malgré le ralentissement, ce qui maintient un marché adressable significatif pour les recruteurs positionnés sur ce segment

Sources : DARES, APEC (2024), APEC (2025), APEC (2026)

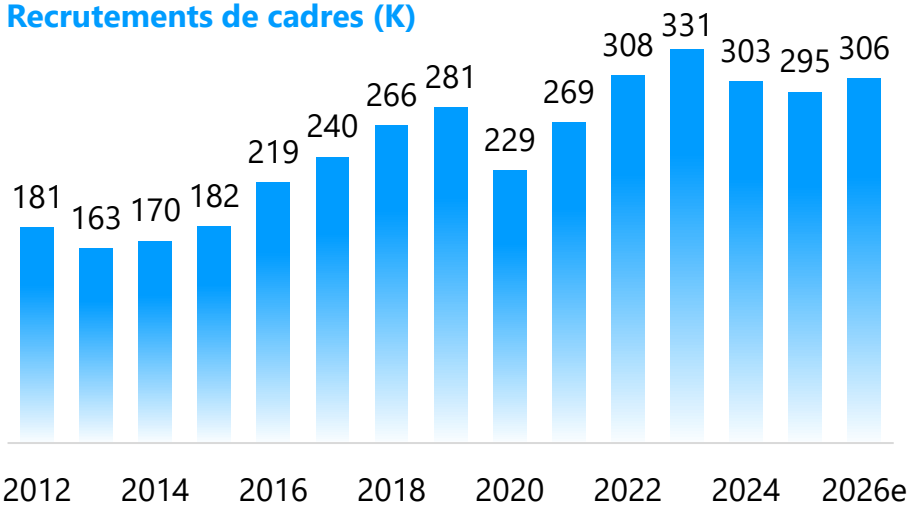
Projets de recrutement et recrutements de cadres

La baisse des intentions concentre les moyens des entreprises sur les recrutements les plus prioritaires

Projets de recrutement (M)



Recrutements de cadres (K)



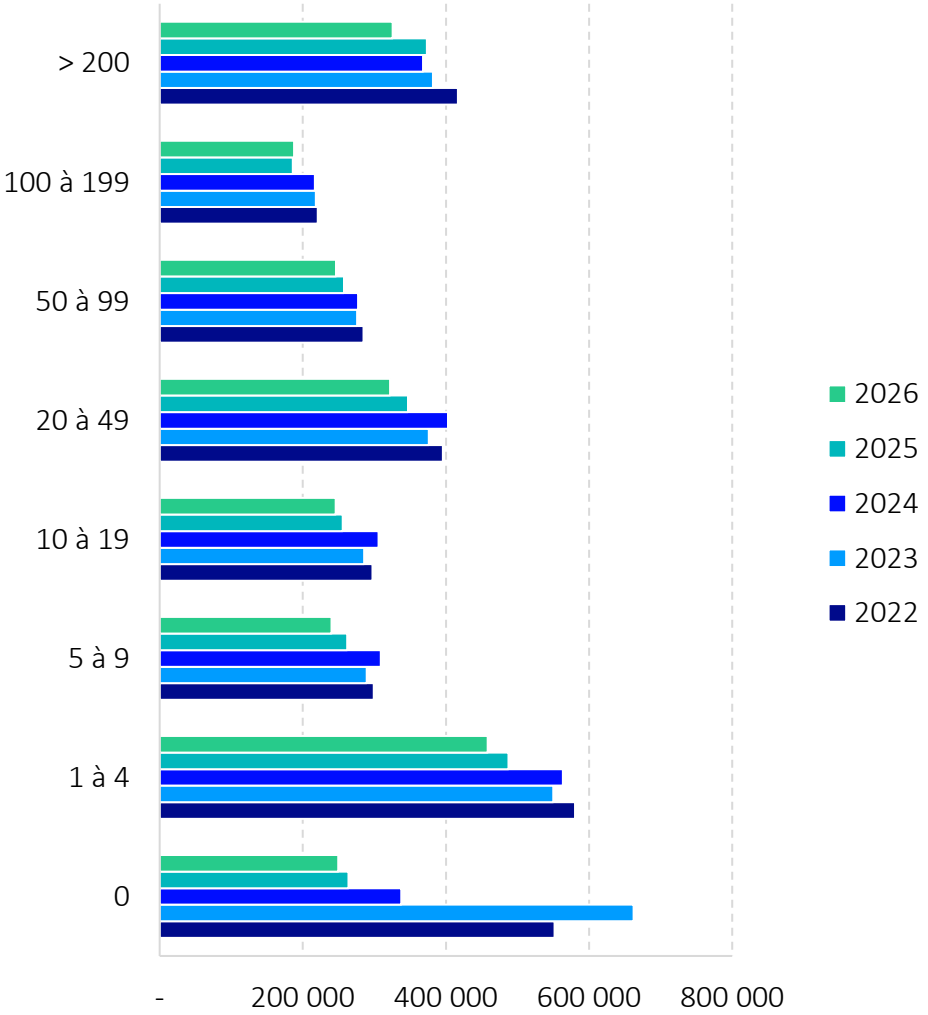
- Les projets de recrutement proviennent de l'enquête "Besoins en Main-d'œuvre" de France Travail. **Ils reflètent les intentions déclarées par les entreprises, et non les embauches effectivement réalisées**
- Les 2,3 M de projets déclarés en 2026 renseignent sur les intentions de recrutement des employeurs. Leur périmètre et leur mode de comptage diffèrent de ceux des embauches enregistrées par la DARES
- **Après un pic historique à 3 M en 2022 et 2023, les intentions de recrutement connaissent un reflux progressif** : -8% en 2024 (2,8 M), -13% en 2025 (2,4 M) et -6% en 2026 (2,3 M)
- **Ce repli s'explique surtout par une normalisation post-crise dans certains secteurs ayant beaucoup recruté** (intérim, hôtellerie-restauration, services aux particuliers)
- **L'Apec anticipe un rebond des recrutements de cadres en 2026** : 306 K, soit +4% sur un an, après deux années de baisse. Le marché resterait toutefois 8% sous son pic de 2023

A retenir
Le rebond attendu des recrutements de cadres ouvrirait des perspectives, dans un marché plus sélectif où spécialisation et expertise deviennent déterminantes

Sources : APEC, France Travail

Projets de recrutement par taille d'établissement

La baisse des projets de recrutement se généralise, grandes entreprises comprises



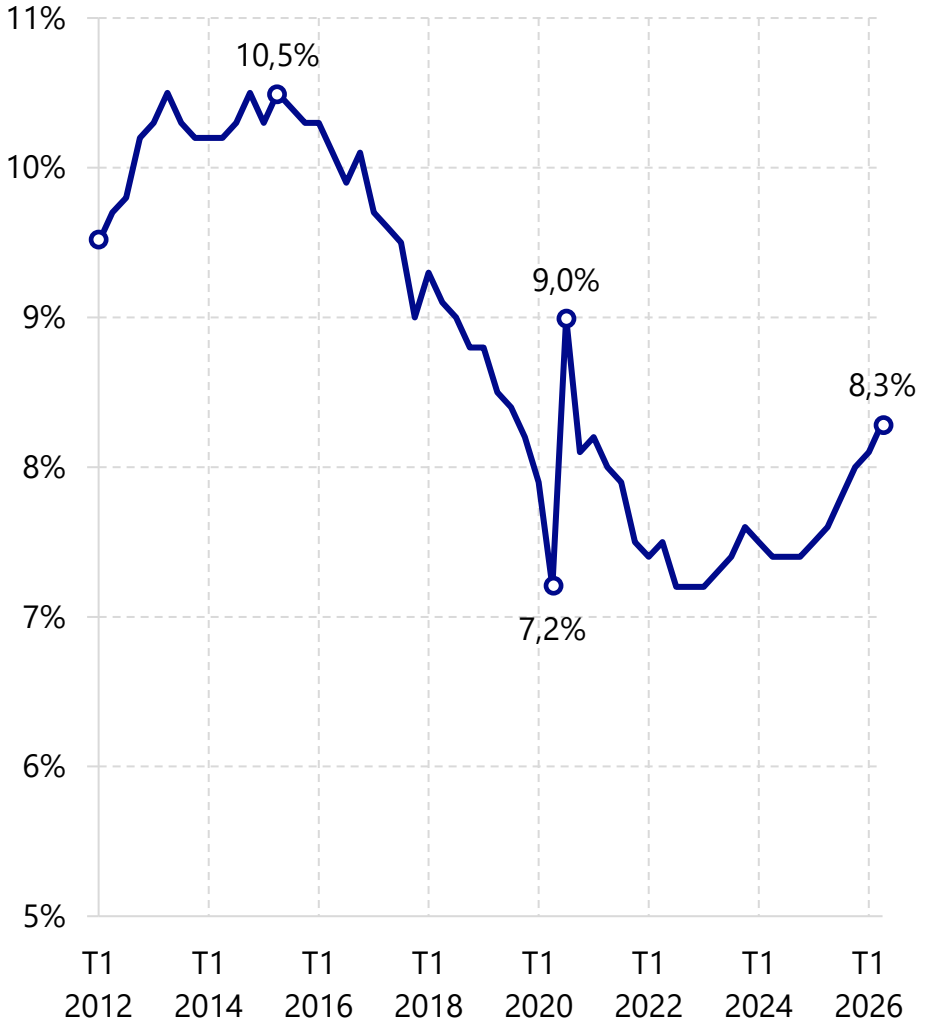
- **Les entreprises déclarent 2,3 M de projets de recrutement en 2026, soit -6,5% sur un an**. Après le pic de 2022-2023 autour de 3 M, **les intentions ont désormais reculé de 25% en trois ans**
- **La baisse touche quasiment toutes les tailles d'établissement**. Seuls les établissements de 100 à 199 salariés affichent une légère progression (+0,8%), insuffisante pour modifier la tendance générale
- **Les établissements de plus de 200 salariés, qui avaient résisté en 2025, décrochent à leur tour : -12,8%**, soit près de **48 K projets de recrutement en moins**, la plus forte baisse en valeur absolue
- Les petites structures restent également sous pression : **-6,0% pour les 1 à 4 salariés, -8,5% pour les 5 à 9 salariés et -7,2% pour les 20 à 49 salariés**
- Malgré ce recul, **les établissements de moins de 50 salariés concentrent encore 67% des projets de recrutement**, une part stable par rapport à 2025

A retenir
Deux projets sur trois restent portés par les moins de 50 salariés. Un marché très diffus, favorable aux recruteurs capables de cibler finement leur secteur et leur territoire

Source : France Travail

Taux de chômage

À 8,3%, le chômage détend le marché sans faire disparaître les pénuries ciblées



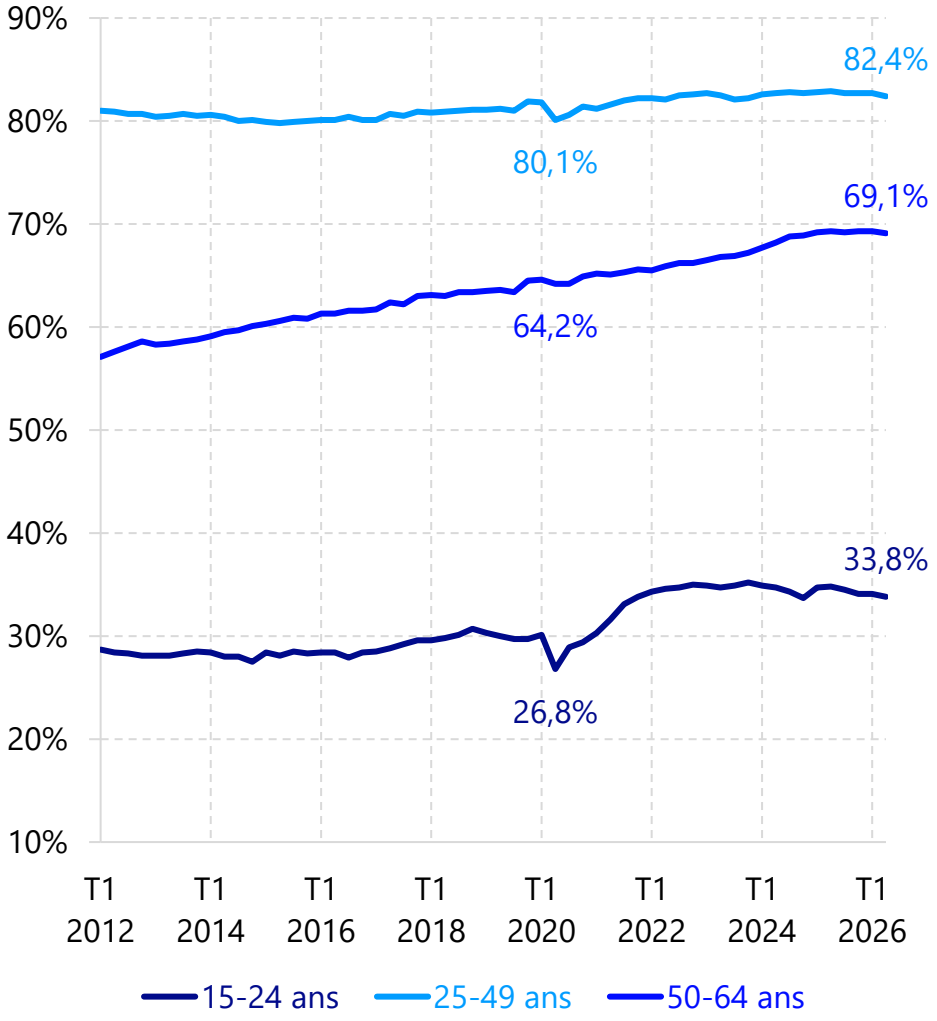
- **Au T2 2026, le taux de chômage atteint 8,3%, en hausse de +0,2 point sur le trimestre** et de +0,7 point sur un an. La France compte désormais **2,7 M de chômeurs**, soit +261 K en un an
- La dégradation s'inscrit dans la durée : **depuis le point bas de 7,2% en 2022-2023, le chômage a progressé de 1,1 point**. Il atteint son plus haut niveau depuis 2020 et, hors période Covid, depuis 2019
- **Le niveau actuel reste toutefois nettement inférieur aux 10,5% observés en 2013-2015**, soit plus de 2 points d'écart avec les sommets de la décennie précédente
- **La hausse concerne toutes les générations, mais reste particulièrement marquée chez les 15-24 ans** : 21,6% de chômage, +2,5 points sur un an, contre 7,5% chez les 25-49 ans et 5,5% chez les 50 ans et plus
- Une partie de la hausse récente doit aussi être nuancée : **les bénéficiaires du RSA contribuent à hauteur de +0,3 point à la hausse de +1 point observée depuis fin 2024**, dans le contexte de la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi

A retenir
La hausse du chômage réduit certaines tensions, mais dans un marché où les embauches en CDI reculent. La valeur se déplace donc vers le ciblage, l'évaluation et le conseil

Source : Insee

Taux d'emploi

Le taux d'emploi reste historiquement élevé malgré un léger tassement en 2026



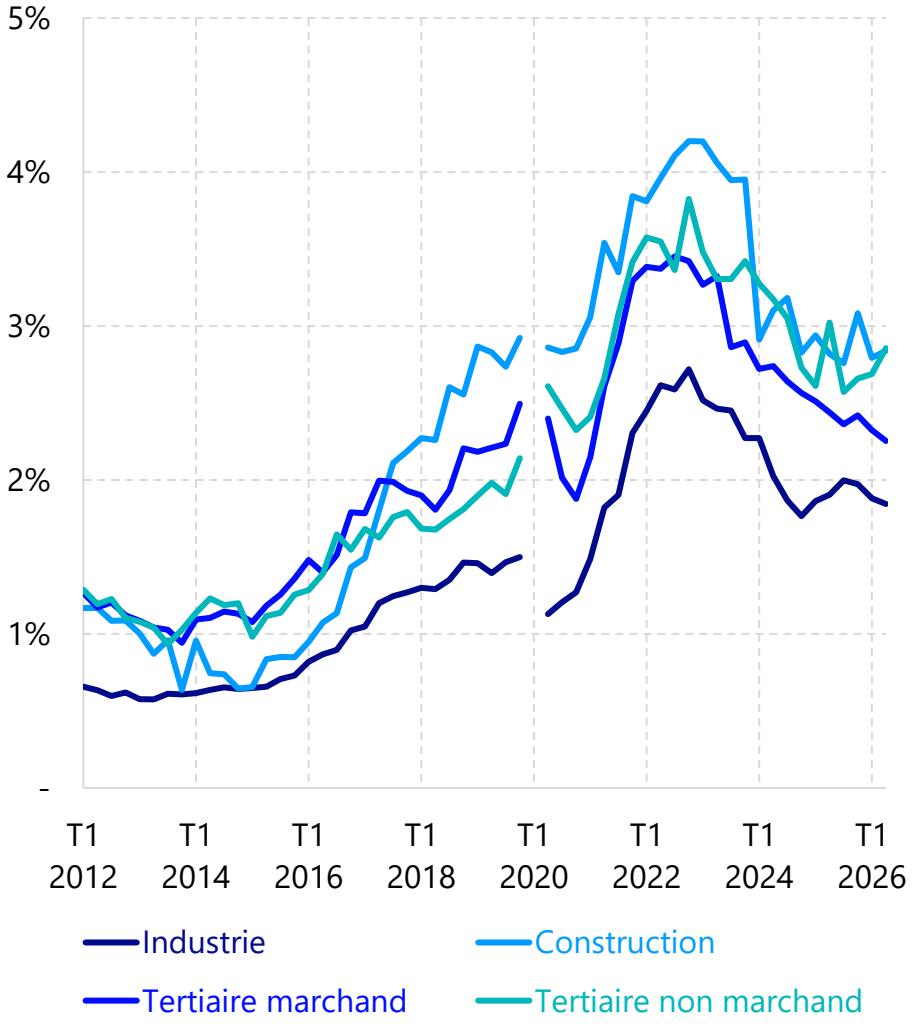
- **Le taux d'emploi représente la part des personnes ayant un emploi dans l'ensemble de la population** d'une tranche d'âge donnée
- **Au T2 2026, le taux d'emploi recule légèrement dans toutes les classes d'âge** : 33,8% chez les 15-24 ans, 82,4% chez les 25-49 ans et 69,1% chez les 50-64 ans
- **Le repli est surtout visible chez les jeunes** : -1,0 point sur un an, contre -0,5 point chez les 25-49 ans et -0,2 point chez les 50-64 ans
- Malgré ce tassement**, le taux d'emploi des 25-49 ans reste très élevé à 82,4%**, signe d'un marché du travail fortement axé sur le cœur de la population active
- **La progression structurelle des seniors reste spectaculaire** : le taux d'emploi des 50-64 ans est passé de 57,1% début 2012 à 69,1% au T2 2026, soit +12 points
- **Ces taux d'emplois élevés signifient que davantage d'actifs sont en emploi, et donc une pénurie persistante sur certains métiers / séniorités**

A retenir
Le léger repli diminue marginalement les tensions, mais les taux d'emploi restent élevés. Les profils expérimentés et spécialisés demeurent donc difficiles à capter

Source : Insee (15-24 ans), Insee (25-49 ans), Insee (50-64 ans)

Taux d'emplois vacants

Les tensions de recrutement se normalisent, mais restent élevées dans certains secteurs



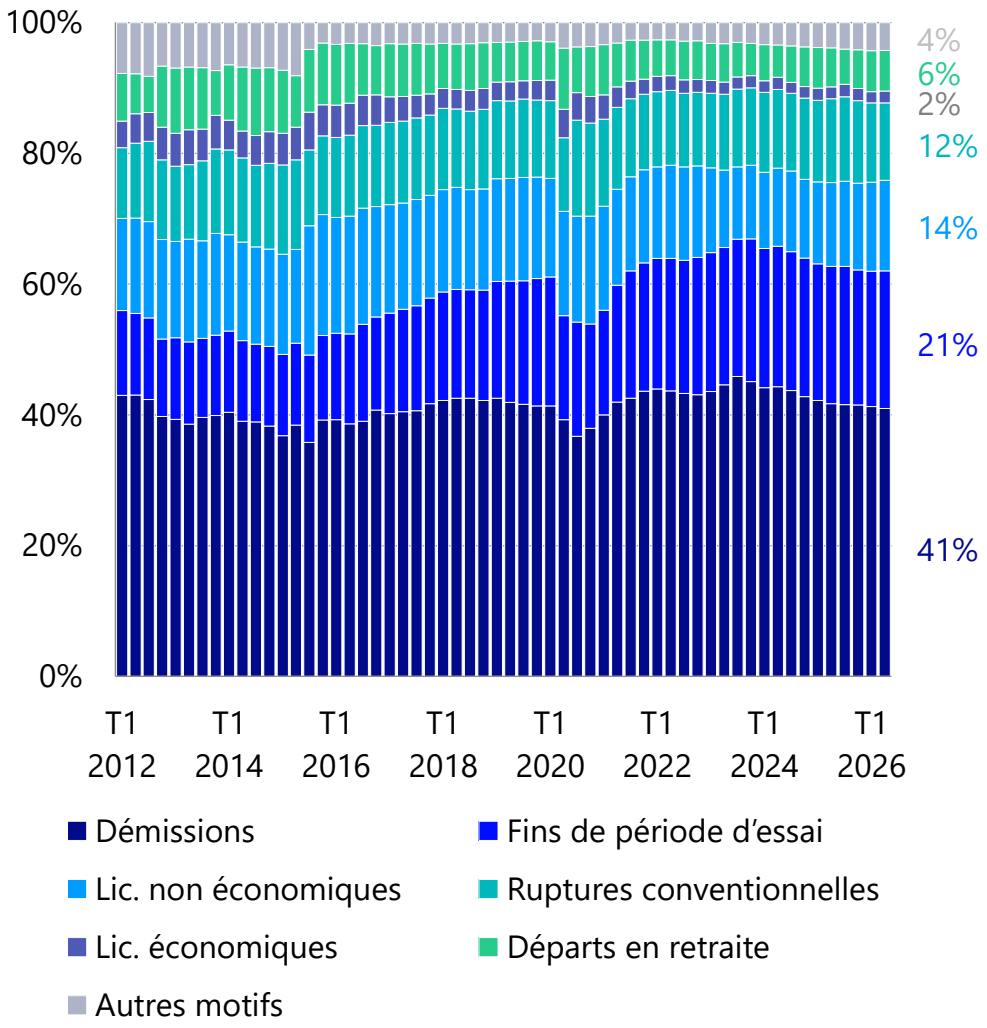
- Le taux d'emplois vacants mesure la part des postes à pourvoir par rapport au nombre total de postes. **Il reflète les tensions sur le marché du travail, et donc les difficultés de recrutement**
- Au T2 2026, le taux d'emplois vacants s'établit à 2,3%, stable sur le trimestre mais en baisse de 0,1 point sur un an
- Après un **pic à 3,4% fin 2022**, les tensions se sont nettement détendues. Le taux est désormais **équivalent à son niveau pré-Covid de fin 2019 (2,3%)**
- **Le tertiaire non marchand reste le secteur le plus tendu avec 2,9% de postes vacants**, devant la construction (2,8%), le tertiaire marchand (2,3%) et l'industrie (1,8%)
- La baisse est quasi généralisée sur un an, mais **particulièrement marquée dans le tertiaire (-0,2 pt)**. Les difficultés de recrutement deviennent donc **plus sectorielles que généralisées**

A retenir
Les tensions se concentrent davantage sur certains métiers et secteurs. La valeur se déplace vers les profils réellement pénuriques où l'expertise métier est différenciante

Source : DARES

Motifs de fin de CDI

Les fins de période d'essai représentent 21% des fins de CDI, soit 8 points de plus que début 2012



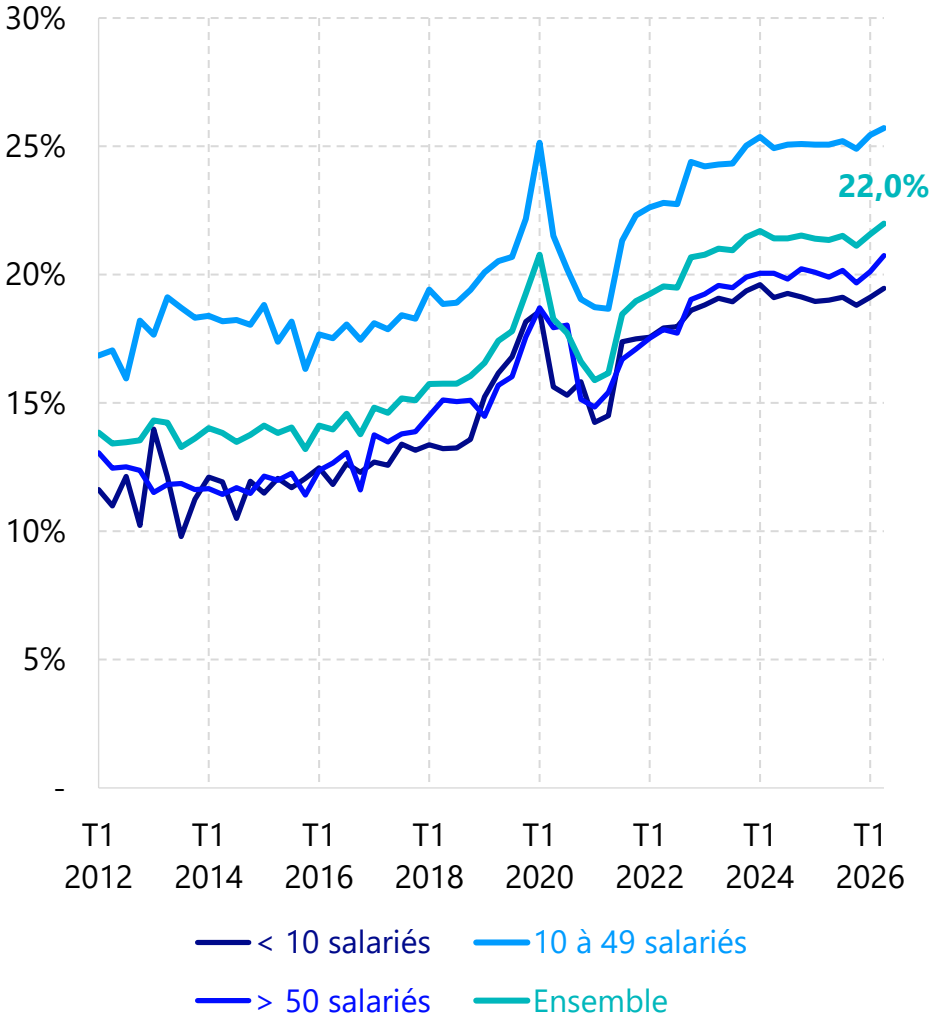
- **Les démissions restent de loin le premier motif de fin de CDI** : elles représentent 41,0% des sorties au T2 2026, contre 43,0% au T1 2012
- **Les fins de période d'essai constituent la principale évolution de la répartition des sorties** : leur poids atteint 21,1%, contre 13,0% début 2012, soit 8,1 points de plus
- **Elles constituent le deuxième motif de fin de CDI, devant les licenciements non économiques (13,9%) et les ruptures conventionnelles (11,8%)**
- **Les licenciements économiques représentent 1,8% des fins de CDI** au T2 2026, contre 4,1% début 2012

A retenir
Les départs entretiennent des besoins potentiels de remplacement. Le poids des fins d'essai renforce l'enjeu de sécuriser la prise de poste

Source : DARES

Rupture des périodes d'essai

22 fins de période d'essai pour 100 entrées en CDI au T2 2026, un record historique



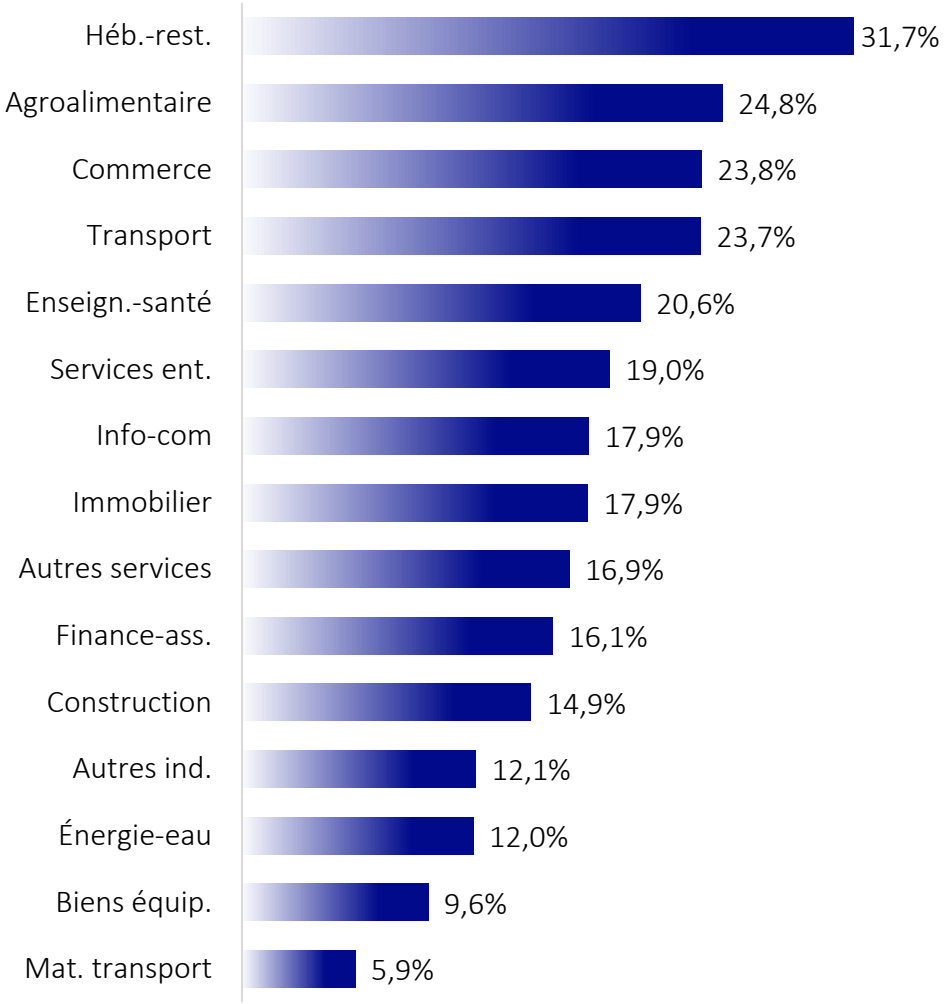
- **Le ratio fins de période d'essai vs. entrées en CDI compare deux flux et ne mesure pas la part des nouveaux CDI dont la période d'essai sera rompue**
- **Au T2 2026, on compte 22 fins de période d'essai pour 100 entrées en CDI, contre 21,3 un an auparavant,** un niveau environ deux fois supérieur à celui de 2007
- **Le ratio augmente malgré une baisse de 2,4% du nombre de fins de période d"essai sur un an** : les entrées en CDI diminuent plus rapidement (de 5,2%)
- **Les établissements de 10 à 49 salariés affichent le ratio le plus élevé** : 26 fins de période d'essai pour 100 entrées
- **La hausse annuelle concerne toutes les tailles d'établissement** ; elle est la plus marquée dans les établissements de 50 salariés ou plus (+0,8 point)
- Dans un marché où les CDI sont moins nombreux, **la réussite du recrutement ne se mesure plus seulement à la signature**. L'adéquation du profil, le cadrage et l'intégration deviennent de plus en plus déterminants

A retenir
Dans un marché où les embauches en CDI se raréfient, la qualité du cadrage, de l'évaluation et de l'intégration devient plus stratégique.

Source : DARES

Rupture des périodes d'essai par secteur

Le ratio varie de 6% à 32% selon les secteurs, avec un maximum dans l'hébergement-restauration



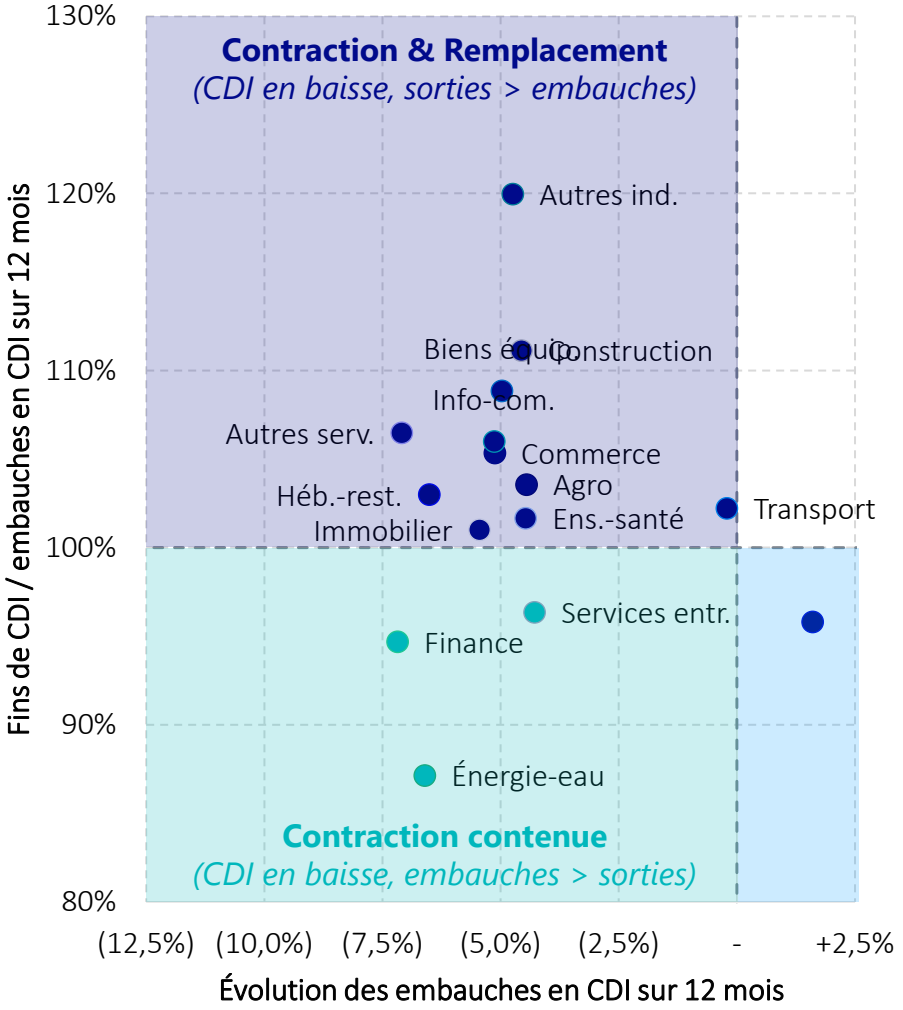
- Le ratio rapporte les fins de période d'essai en CDI aux embauches en CDI cumulées sur les douze mois du T3 2025 au T2 2026
- **Les écarts sectoriels restent très importants** : de 5,9% dans les matériels de transport à 31,7% dans l'hébergement-restauration (x5)
- **Derrière l'hébergement-restauration, trois secteurs dépassent 23 fins d'essai pour 100 entrées** : l'agroalimentaire (24,8%), le commerce (23,8%) et le transport (23,7%)
- À l'inverse, plusieurs secteurs industriels présentent des ratios plus faibles. **La problématique de recrutement y semble davantage liée à la capacité à trouver les profils qu'à leur maintien immédiat dans l'emploi**
- **Pour les recruteurs, un taux élevé est à la fois une opportunité et un risque** : il renforce la valeur du matching, de l'évaluation et de la sécurisation de la prise de poste, mais augmente également l'exposition aux remplacements sous garantie lorsque ceux-ci sont prévus

A retenir
Les secteurs où les périodes d'essai se terminent le plus souvent sont aussi ceux où la qualité du matching et la sécurisation de la prise de poste créent le plus de valeur

Source : DARES

Dynamique des embauches et des sorties de CDI (par secteur)

Les embauches en CDI reculent dans 14 secteurs sur 15, avec plus de sorties que d'entrées dans 11 secteurs



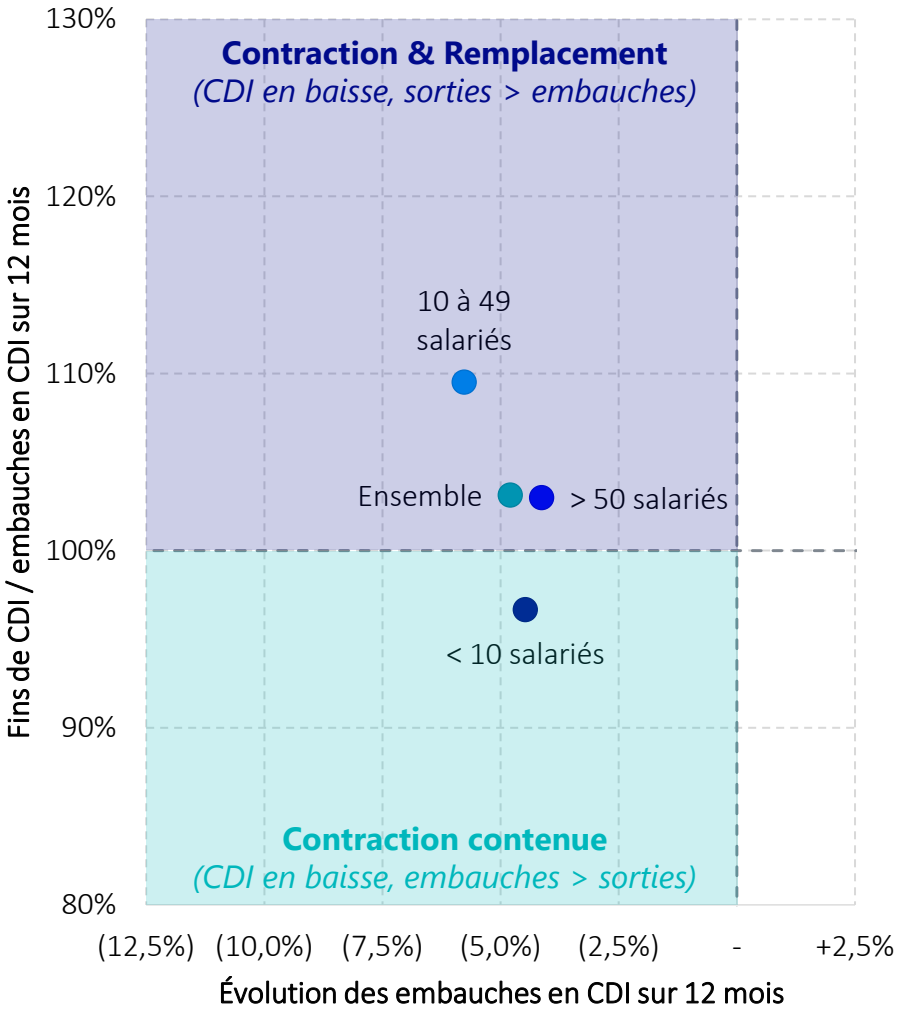
- **Les embauches en CDI reculent dans 14 des 15 secteurs analysés sur les douze mois à fin T2 2026**. Seule la fabrication de matériels de transport progresse (+1,6%)
- **Dans 11 secteurs sur 15, les fins de CDI dépassent les embauches**. Ce déséquilibre des flux ne mesure pas les recrutements de remplacement : une partie des départs peut ne pas être remplacée
- **Les autres produits industriels affichent le ratio sorties / embauches le plus élevé (120%), avec des embauches en baisse de 4,7%**. La construction (111%) et les biens d'équipement (109%) présentent un profil comparable
- L'énergie-eau, la finance et les services aux entreprises restent sous le seuil de 100%, malgré le recul de leurs embauches. **Les matériels de transport combinent hausse des embauches (+1,6%) et sorties inférieures aux entrées (96%)**

A retenir
Identifier les entreprises confrontées au turnover devient un signal commercial aussi pertinent que détecter celles qui annoncent de la croissance

Source : DARES

Dynamique des embauches et des sorties de CDI (par taille)

Les embauches en CDI reculent dans toutes les tailles d'établissement, surtout entre 10 et 49 salariés



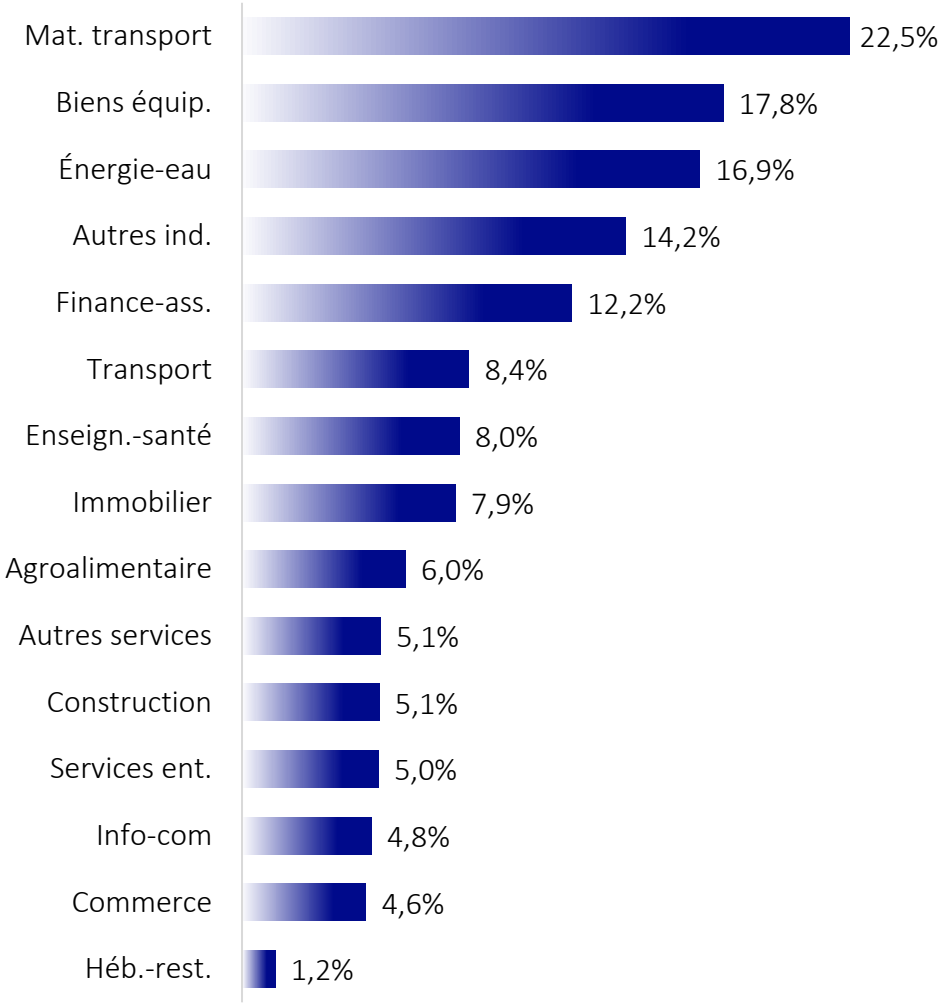
- **Les embauches en CDI reculent dans toutes les tailles d'établissement sur les douze mois à fin T2 2026** : la baisse atteint 4,8% au total
- **Les établissements de 10 à 49 salariés affichent le recul le plus marqué** : leurs embauches en CDI diminuent de 5,8%, tandis que les fins de CDI représentent 110% des embauches. Ils présentent également le ratio sorties / entrées le plus élevé
- Dans les établissements de 50 salariés ou plus, les embauches reculent de 4,1% et les sorties représentent 103% des entrées ; les fins de CDI y dépassent donc légèrement les embauches
- **Les établissements de moins de 10 salariés se distinguent** : malgré une baisse des embauches de 4,5%, les fins de CDI représentent 97% des recrutements : ils conservent davantage d'entrées que de sorties de CDI

A retenir
Les établissements de 10 à 49 salariés cumulent le plus fort recul des embauches et le ratio sorties / entrées le plus élevé

Source : DARES

Départs en retraite

Les départs en retraite constituent un potentiel de remplacement à anticiper, surtout dans l'industrie



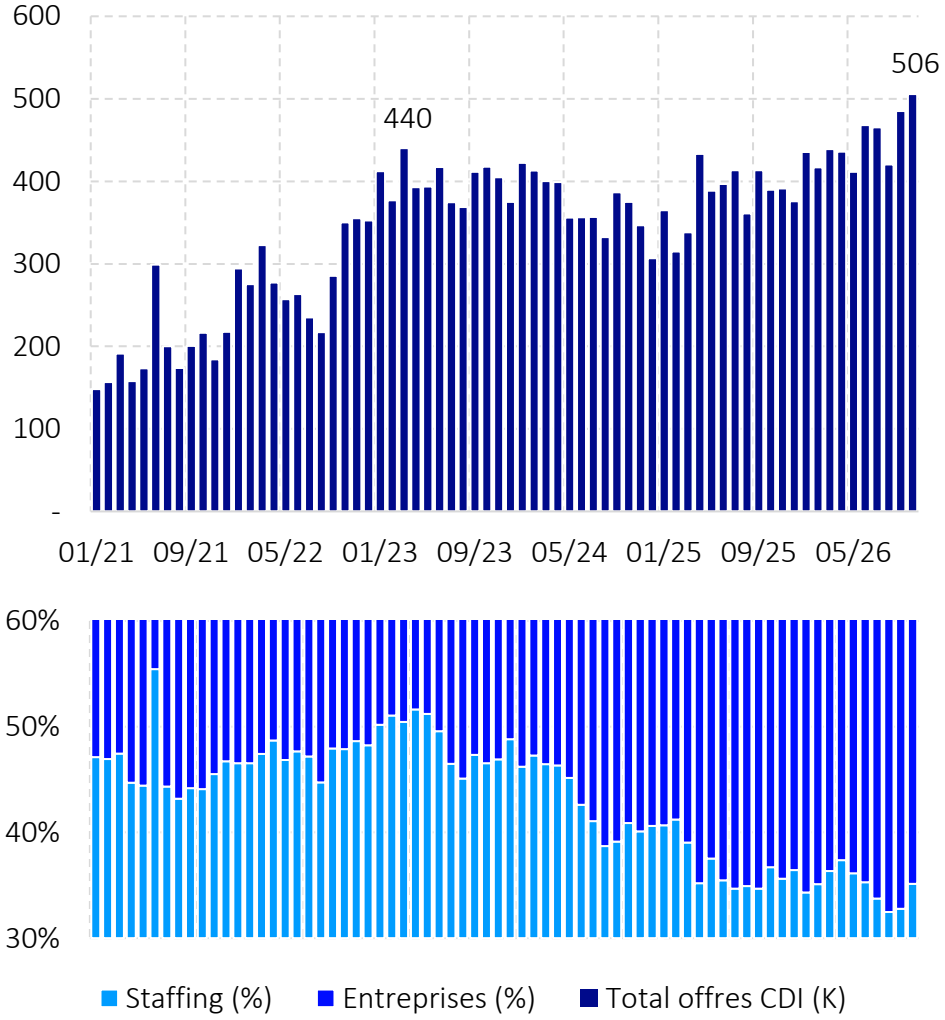
- **Les taux affichés correspondent au nombre de départs en retraite après un CDI rapporté à l'ensemble des fins de CDI** du secteur sur les 12 derniers mois. Ils mesurent le poids des retraites dans les sorties de CDI (et non la proportion des salariés d'un secteur partant à la retraite)
- Les retraites représentent 22,5% des fins de CDI dans les matériels de transport, 17,8% dans les biens d'équipement et 16,9% dans l'énergie-eau, contre 1,2% dans l'hébergement-restauration
- **Les départs en retraite peuvent susciter des besoins de remplacement même sans croissance des effectifs** : leur traduction en recrutements dépend toutefois des choix de remplacement et de réorganisation de chaque employeur
- **Pour les recruteurs spécialisés, l'enjeu est d'identifier les départs à venir, les compétences critiques et les intentions de remplacement :** cette démarche permet d'anticiper les besoins au-delà des seules annonces de croissance

A retenir
Anticiper les départs en retraite permet d'ouvrir des discussions commerciales avant l'urgence, en ciblant les compétences que l'entreprise souhaite remplacer

Source : DARES

Diffusions d'offres d'emploi en CDI et part des intermédiaires

Sur dix mois en 2026, les publications d'offres en CDI progressent de 18% mais la part des intermédiaires recule



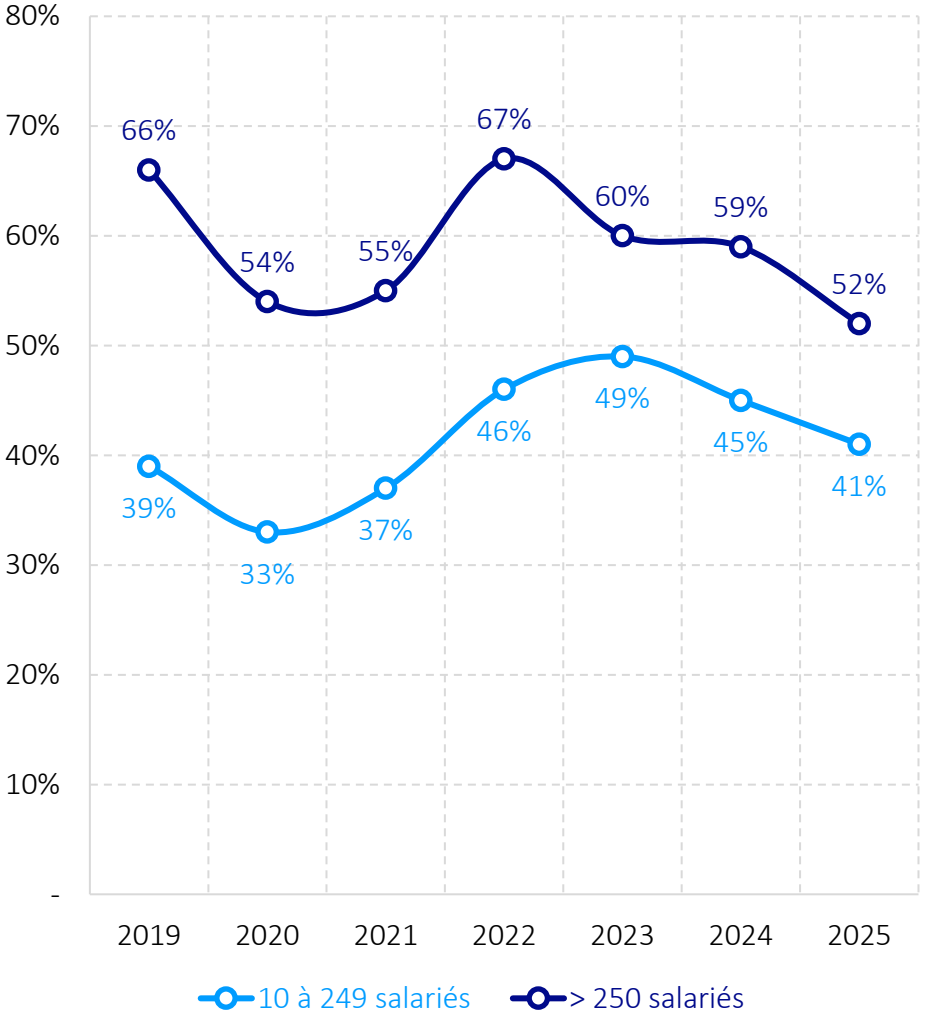
- Les données d'**Index Advertsdata** recensent les offres d'emploi en CDI diffusées en France, et distinguent les publications des entreprises de celles des intermédiaires du recrutement (staffing). Elles mesurent la diffusion d'annonces sans lien direct avec les embauches
- **Les publications d'offres en CDI repartent nettement à la hausse en 2026** : 448 K offres de CDI par mois en moyenne de janvier à octobre, soit **+18% par rapport à la même période de 2025**. Avec 506 K offres, octobre 2026 est un record (+30% en un an)
- **Les entreprises portent l'essentiel de cette progression** : leurs publications augmentent de 21% sur dix mois, contre 11% seulement pour les annonces du staffing
- **La part des intermédiaires continue de reculer** : ils représentent **34,9% des offres** en 2026, contre **36,8% en 2025** et **49,0% en 2023**, sur les mêmes périodes
- **En octobre 2026, près de deux offres sur trois sont publiées par des entreprises en direct** (64,8%) contre 35,2% par les intermédiaires du recrutement

A retenir
Les publications d'annonces augmentent, surtout en direct. Ce signal ne suffit pas à conclure à une reprise des embauches ou des missions externalisées

Source : index Advertsdata

Taux de recours à un prestataire externe

Le recours à un intermédiaire se normalise et retrouve son niveau d'avant-Covid



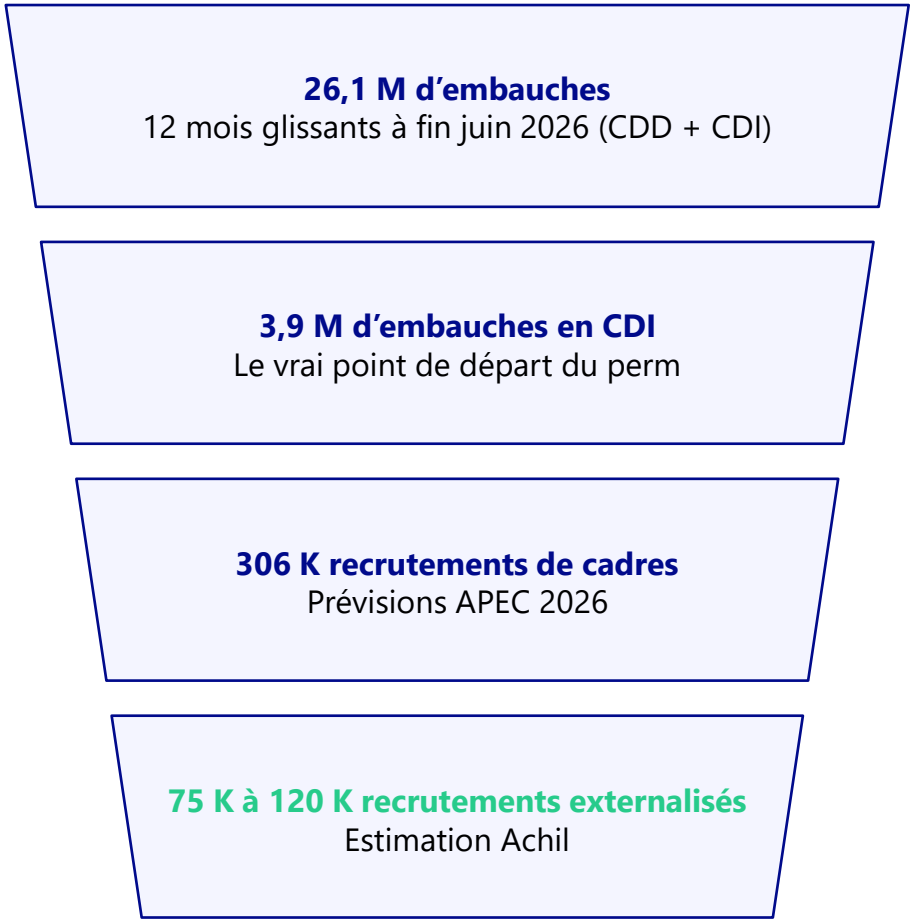
- Le taux de recours à un prestataire externe mesure la **proportion d'entreprises ayant confié au moins un recrutement de cadre à un intermédiaire du recrutement** au cours de l'année.
- Il reflète notamment **l'intensité des difficultés de recrutement**, mais aussi le volume de postes à pourvoir, les capacités internes de sourcing et le degré d'externalisation habituel des entreprises
- **En 2025, le recours recule partout** : 41% des PME (4 points de moins qu'en 2024), et 52% des entreprises de 250 salariés et plus (-7 points)
- Ce reflux prolonge la normalisation amorcée après les pics de 2022-2023. Dans un marché de l'emploi cadre moins tendu, les entreprises rencontrent moins de difficultés et reviennent à des stratégies de sourcing moins offensives
- **L'écart entre PME et grandes entreprises demeure significatif** : 11 points en 2025 et 12 points en moyenne sur les trois dernières années

A retenir
Le recours à un prestataire recule partout mais reste une pratique bien installée. En 2025, il concerne encore 41% des PME et 52% des entreprises de 250 salariés et plus

Source : APEC (enquête couvrant les entreprises de plus de 10 salariés ayant recruté au moins un cadre)

Marché adressable du recrutement - Ordre de grandeur perm

Le cœur cadres représente 306 K recrutements ; notre scénario estime 75–120 K recrutements externalisés par an



Comment lire cette estimation ?

- Le funnel part des **26,1 M d'embauches enregistrées sur 12 mois** afin de donner l'ordre de grandeur du marché de l'emploi en France
- Le périmètre réellement pertinent pour les cabinets commence avec environ **3,9 M d'embauches en CDI**
- **Les 306 K recrutements de cadres prévus en 2026 par l'APEC** constituent un proxy du cœur de marché adressé par les cabinets de recrutement (bien que surestimé car ce chiffre intègre CDI et CDD d'au moins un an)
- Nous retenons une hypothèse de 25% à 40% d'externalisation, soit environ **75 K à 120 K recrutements de cadres externalisés par an**

Hypothèses et limites

- Le périmètre des cadres sous-estime le marché total du recrutement permanent : de nombreux recrutements de techniciens, commerciaux, experts ou managers non-cadres sont également confiés à des cabinets
- Le taux d'externalisation retenu est une estimation Achil, construite à partir des données disponibles et destinée à fournir un ordre de grandeur plutôt qu'une mesure exhaustive du marché

Source : Estimation Achil sur base des données DARES et APEC

Marché du recrutement

Demande

- Embauches en CDI ⬇
- Projets de recrutement ⬇
- Recrutements de cadres prévus ↗
- Offres publiées ↗

Tensions

- Chômage ⬆
- Taux d'emploi ⟷ élevé
- Emplois vacants ⬇
- Ruptures de période d'essai ⬆

Externalisation

- Recours aux prestataires ⬇
- Besoins de remplacement ⟷

Que se passe-t-il ?

Le marché du recrutement perm ralentit

Les publications d'annonces en CDI augmentent de 18% sur les dix premiers mois de 2026. Les embauches effectives en CDI reculent de 4,8% sur les douze mois à fin juin, selon la DARES.

Mais le marché n'a pas disparu !

L'emploi reste élevé, l'APEC prévoit 306 K recrutements de cadres en 2026, les entreprises continuent de recourir aux prestataires et les départs peuvent susciter des besoins de remplacement même sans croissance des effectifs.

Pourtant, les acteurs du recrutement permanent subissent une correction beaucoup plus profonde que celle du marché de l'emploi

Cette divergence invite à regarder au-delà de la conjoncture : structure de coûts, productivité, positionnement, diversification, technologie et stratégie.

La section suivante cherche à distinguer ce qui relève du cycle de marché de ce qui relève du modèle économique des acteurs.

Marché du conseil en recrutement et ses acteurs

Comment les intermédiaires traditionnels résistent-ils au ralentissement, et quelles opportunités cela crée-t-il pour les freelances ?

Marché du conseil en recrutement

Le ralentissement conjoncturel pousse les acteurs à défendre leurs marges et à faire évoluer leurs modèles

Comment les acteurs s'adaptent-ils à un marché moins porteur ?

Volumes sous pression

- **Recul des recrutements**, particulièrement sur le perm / CDI
- **France** particulièrement affectée
- **Cycles de décision plus longs** et plus prudents
- **Attentisme** des entreprises sur les créations de poste

Défense des marges

- **Réduction** des effectifs et ajustement des capacités au niveau d'activité
- **Rationalisation** des implantations, fonctions support et portefeuilles d'activités
- **Productivité** par consultant en hausse, en partie mécanique après les réductions d'effectifs
- **Cessions d'activités**

Evolution des modèles

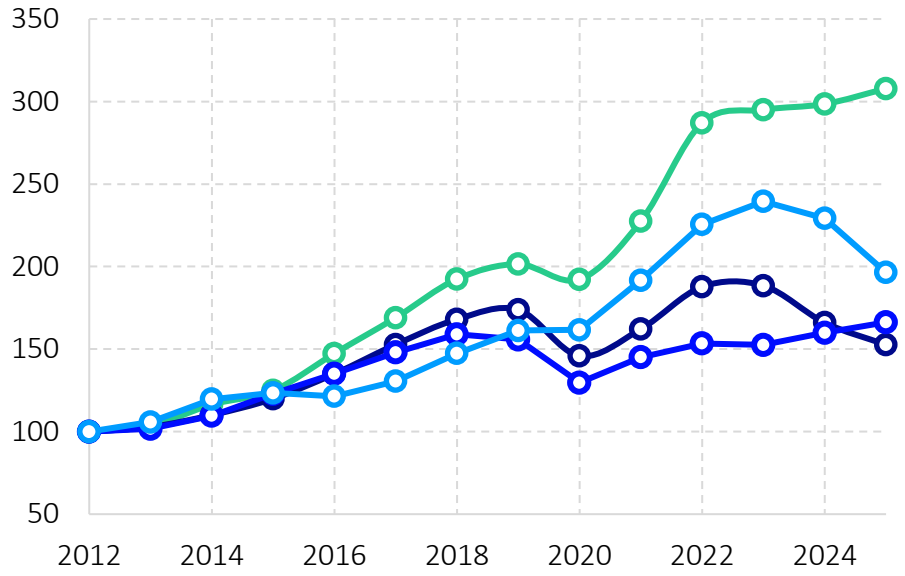
- **Automatisation et IA** : matching, préqualification, tâches admin
- **Spécialisation accrue** sur des expertises métiers / fonctions clés
- **Diversification** vers le conseil et le RPO

Sources : analyses Achil, sociétés, DARES, France Travail, BODACC

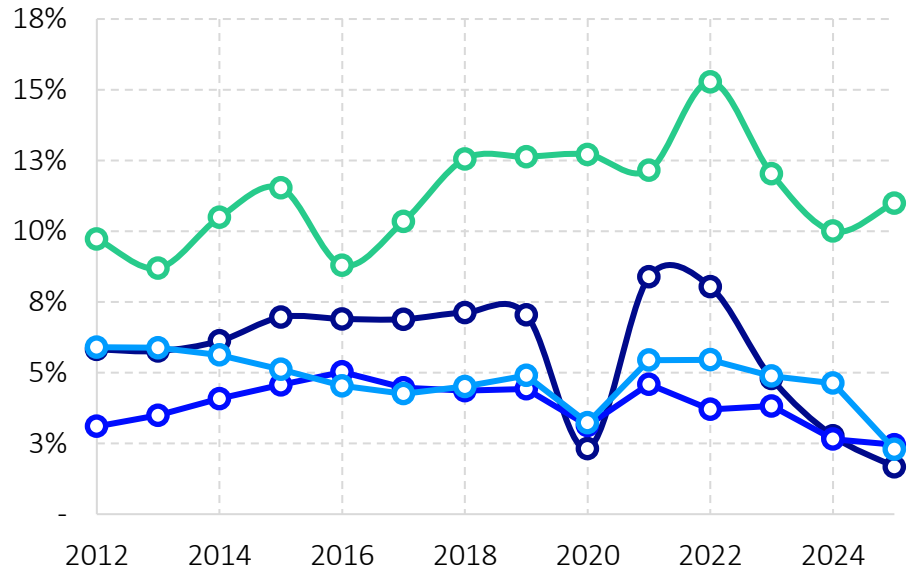
Performance opérationnelle des acteurs cotés depuis 2012

Les acteurs ont fortement grandi depuis 2012, sans amélioration durable de leur rentabilité

Evolution du CA (base 100 en 2012)



Evolution de la marge d'EBITDA médiane



Dominante perm

HAYS · Michael Page · Robert Half · Robert Walters

Dominante temp

THE ADECCO GROUP (Adecco, AKKODIS, LHH) · Kelly · ManpowerGroup · SYNERGIE · Staffline · randstad · GROUPE crit.

Dom. contract

Amadeus Fire · Brunel · s|three

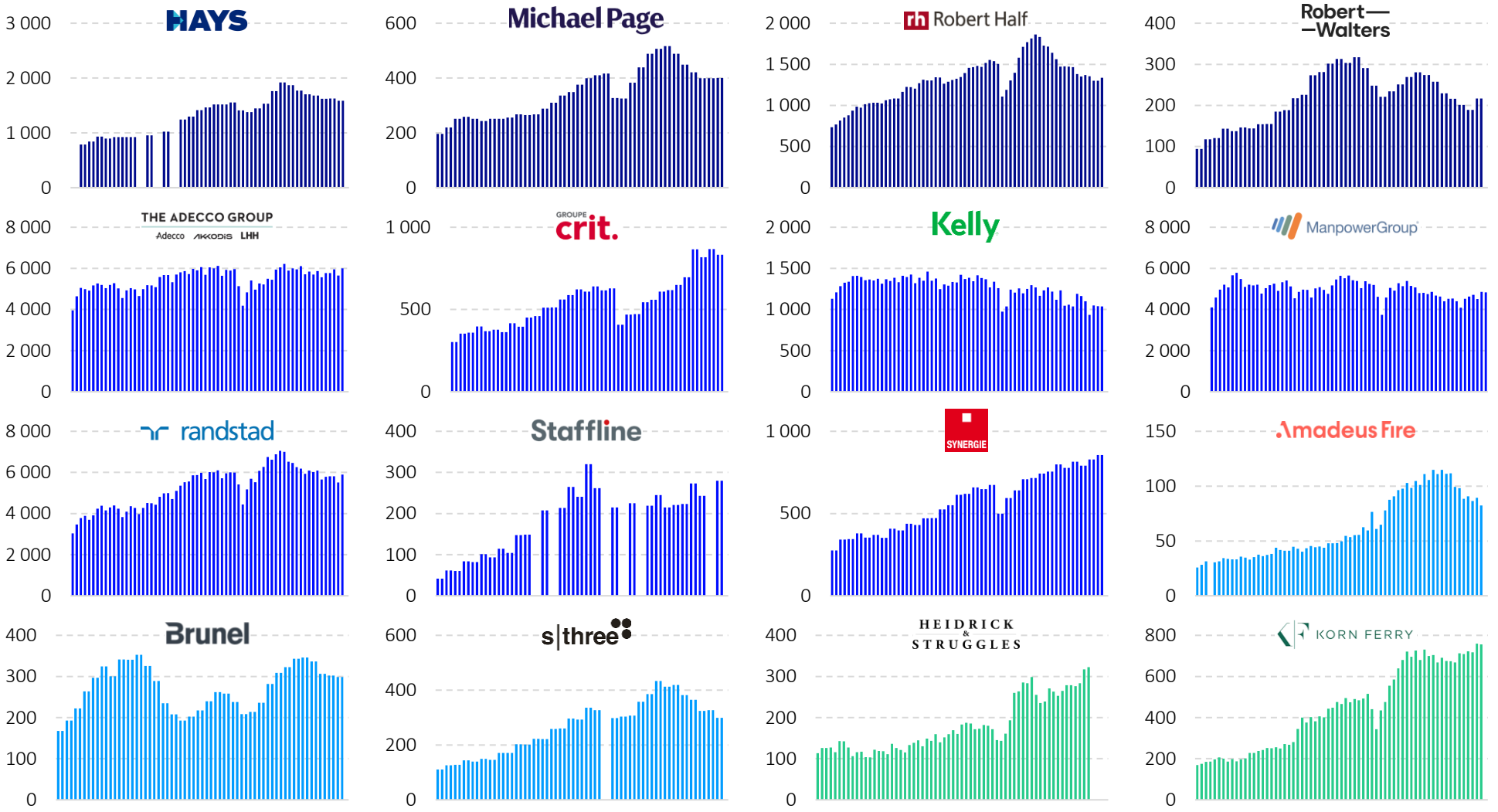
Executive search

HEIDRICK & STRUGGLES · KORN FERRY

Note : net fees, marge brute ou chiffre d'affaires selon l'indicateur mis en avant dans la communication financière de chaque acteur

Évolution du CA trimestriel des acteurs cotés depuis 2010

La correction post-2022 est largement partagée, mais masque des trajectoires très différentes selon les acteurs

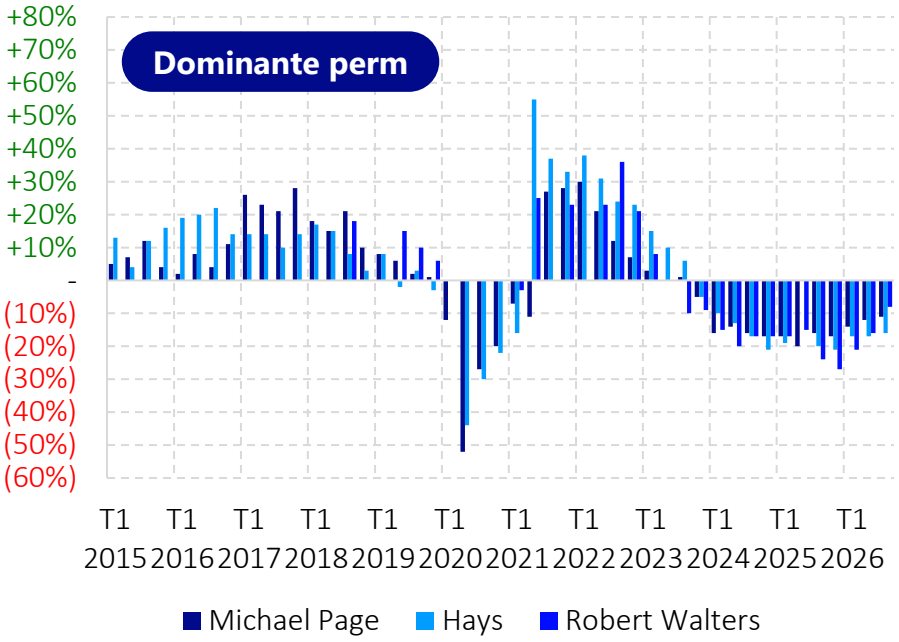


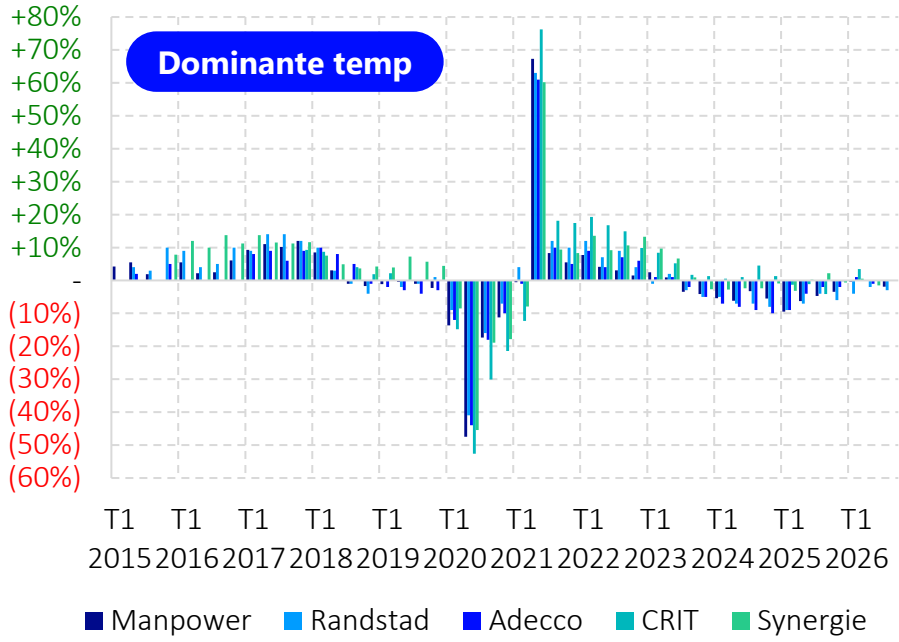
Sources : sociétés, montants en monnaie locale (M)

Dom. perm Dom. temp Dom. contract Executive search

Évolution de l'activité en France

Le perm reste nettement en contraction en France, tandis que l'intérim se rapproche de la stabilisation





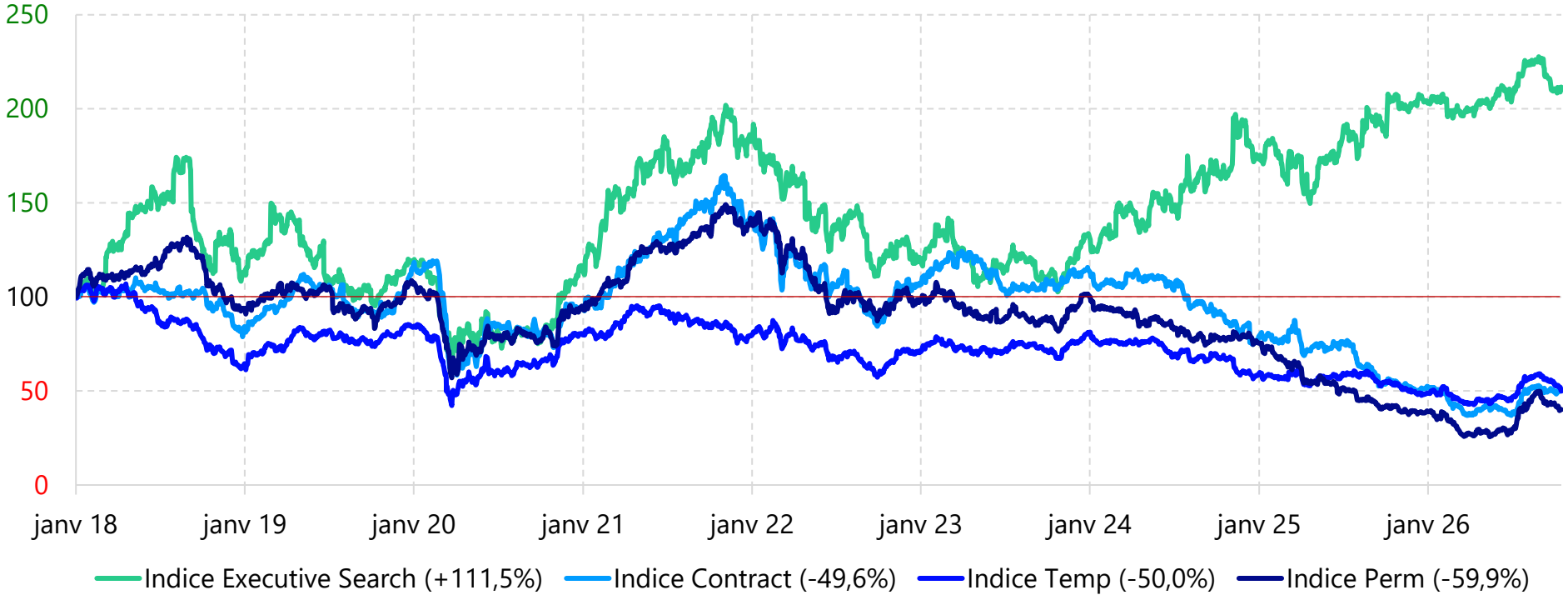
- **Le recrutement permanent reste fortement dégradé en France** : Michael Page, Robert Walters et Hays connaissent encore des décroissances trimestrielles après 10 voire 11 trimestres de décroissance consécutifs
- **Les acteurs davantage exposés à l'intérim sont plus proches de l'équilibre**, avec des évolutions comprises entre légère croissance et recul limité sur les dernières publications
- **La divergence entre intérim et permanent confirme que le cycle n'est pas uniforme** : une stabilisation du temp ne signifie pas nécessairement un rebond rapide du recrutement permanent

Note : évolution trimestrielle des net fees, de la marge brute ou du chiffre d'affaires selon l'indicateur mis en avant dans la communication financière

Sources : publications trimestrielles de Michael Page, Hays, Robert Walters, Manpower, Randstad, Adecco, CRIT, Synergie

Performance boursière des acteurs cotés

L'Executive Search surperforme tandis que les autres segments ont perdu 50 à 60% de leur valeur depuis 2018



- **L'Executive Search creuse l'écart : +112% depuis janvier 2018, contre -50% pour le Temp et le Contract et -60% pour le Perm**
- **Le recrutement permanent reste le grand perdant : les valorisations se sont effondrées après l'euphorie de 2021-2022**. Le Temp et le Contract résistent relativement mieux, mais les rebonds observés en 2026 ne suffisent pas à inverser la tendance de fond
- **La performance de l'Executive Search reflète des modèles différents** mais également une prime d'acquisition sur Heidrick & Struggles (qui contribue à la performance de l'indice)

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance boursière des acteurs cotés

Dominante perm

Le recrutement permanent reste sévèrement sanctionné en bourse malgré un rebond en 2026



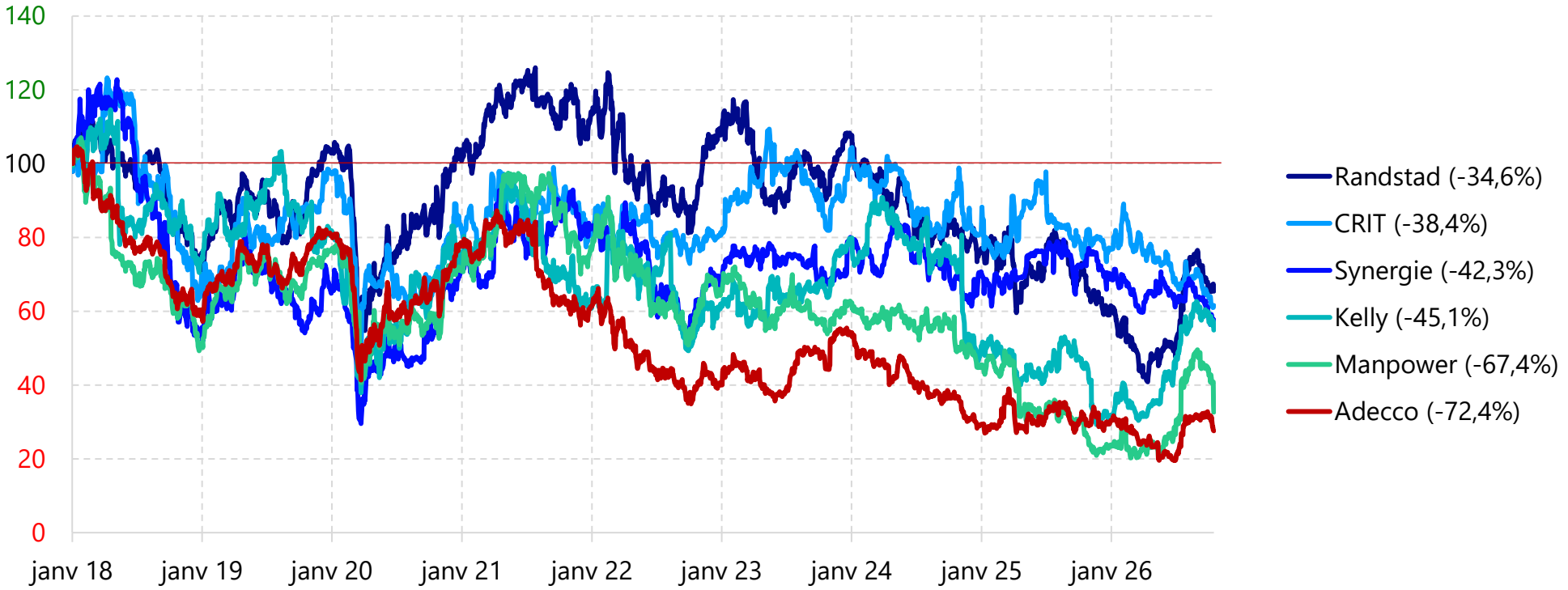
- **Le recrutement permanent reste sévèrement sanctionné en bourse**. Les quatre principaux acteurs affichent des baisses comprises entre 40% (Robert Half) et 77% (Robert Walters) depuis janvier 2018
- **La correction engagée après les sommets de 2021-2022 s'est prolongée jusqu'au premier semestre 2026**. Malgré un rebond depuis les points bas du printemps, aucun acteur n'a retrouvé son niveau de fin 2024
- **Les premiers signes de reprise restent inégaux** : le marché peine à anticiper un redressement durable du recrutement permanent

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance boursière des acteurs cotés

Dominante temp

L'intérim résiste mieux que le perm mais la reprise boursière des différents acteurs reste inégale



- **L'intérim confirme sa meilleure résistance relative face au perm** : aucun des six acteurs n'a néanmoins retrouvé son niveau de janvier 2018, avec des baisses allant de 35% (Randstad) à 72% (Adecco)
- **Les trajectoires divergent fortement en 2026** : Kelly (+72%) et Manpower (+40%) rebondissent depuis fin 2025, tandis que CRIT (-20%), Synergie (-16%) et Adecco (-9%) continuent de reculer. Randstad progresse modestement (+7%)
- **La reprise boursière ne traduit pas un redémarrage homogène du secteur** : les écarts entre acteurs soulignent l'importance de leur exposition géographique, de leur mix d'activités et de leur capacité à préserver les marges dans un environnement contraint

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance boursière des acteurs cotés

Contract

Le contract ne protège pas du cycle : SThree rebondit en raison d'un rachat potentiel, Amadeus Fire décroche



- **Le contract affiche des performances contrastées** : SThree limite son recul à 15% depuis janvier 2018, contre 55% pour Brunel et 80% pour Amadeus Fire. La spécialisation ne garantit donc pas une meilleure résistance au cycle
- **SThree connaît un fort rebond en 2026** (+65% depuis fin 2025), qui s'explique par l'amélioration progressive de l'activité (notamment aux États-Unis), mais surtout d'un **projet de rachat par Circle8**, qui soutient le cours
- Amadeus Fire suit une trajectoire opposée (-63% en 2026), pénalisé notamment par la faiblesse du perm en Allemagne. Brunel continue également de reculer (-10%). **Les performances restent donc très dépendantes géographies et du mix d'activité**

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performance boursière des acteurs cotés

Executive search

L'Executive Search surperforme, porté par un modèle plus diversifié, résiliant et des barrières à l'entrée fortes



- **L'Executive Search se distingue des autres segments** : Korn Ferry affiche une progression de 78% depuis janvier 2018, tandis que Heidrick & Struggles avait gagné 145% avant son retrait de la cote fin 2025
- **Korn Ferry confirme sa résilience, avec une progression de 11% en 2026**. Sa diversification vers le conseil, les solutions RH et le RPO soutient sa croissance : ses honoraires progressent de 7% au T1 de son exercice fiscal 2027, marquant un sixième trimestre consécutif de croissance

Sources : sociétés, base 100 en janvier 2018

Performances des acteurs cotés du recrutement

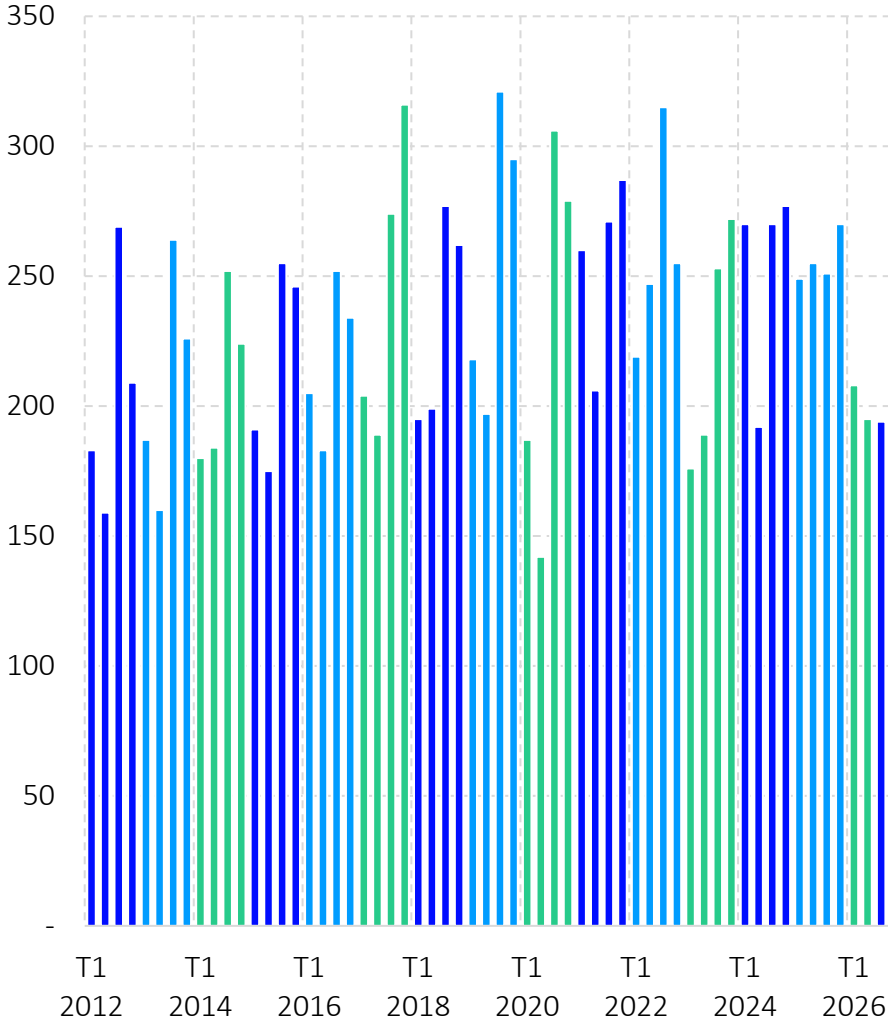
Des rebonds boursiers sélectifs en 2026, après l'érosion des marges entre 2023 et 2025

		Perf. boursière			Capi.	Dette	Valeur	Croissance CA			Marge d'EBITDA			Date
Société (catégories)	Siège	YTD	1 an	5 ans	bours.	nette	d'Entreprise	2023	2024	2025	2023	2024	2025	clôture
Dominante perm														
Robert Half	US	+23%	+4%	(69%)	3 031	(75)	**2 957**	(12%)	(9%)	(7%)	8,1%	5,1%	2,4%	31/12
Hays	GB	+4%	+1%	(65%)	1 023	159	**1 181**	+15%	(8%)	(5%)	2,9%	1,8%	1,0%	30/06*
Michael Page	GB	(15%)	(17%)	(70%)	694	166	**860**	+1%	(14%)	(8%)	6,6%	3,7%	2,0%	31/12
Robert Walters	GB	(1%)	(5%)	(83%)	105	50	**154**	(3%)	(16%)	(12%)	3,0%	1,1%	(1,4%)	31/12
Dominante temp														
Randstad	NL	+7%	(7%)	(44%)	6 023	1 834	**7 866**	(8%)	(5%)	(4%)	3,8%	2,7%	2,8%	31/12
Adecco	CH	(9%)	(13%)	(57%)	3 950	3 207	**7 166**	+1%	(3%)	(0%)	3,8%	3,2%	3,1%	31/12
Manpower	US	+40%	+17%	(63%)	1 779	1 094	**2 874**	(5%)	(6%)	+1%	2,8%	2,4%	2,1%	31/12
Kelly Services	US	+72%	+23%	(23%)	508	93	**601**	(3%)	(10%)	(2%)	2,1%	2,6%	2,3%	28/12
CRIT	FR	(20%)	(18%)	(34%)	481	(134)	**360**	+9%	+23%	+8%	4,4%	3,7%	3,3%	31/12
Synergie	FR	(16%)	(21%)	(33%)	589	(259)	**333**	+7%	+2%	+2%	4,3%	3,4%	3,1%	31/12
Dominante contract														
SThree	GB	+65%	+94%	(46%)	428	7	**435**	+1%	(10%)	(13%)	4,9%	4,6%	2,3%	30/11*
Brunel International	NL	(10%)	(13%)	(38%)	347	52	**399**	+13%	+3%	(11%)	4,5%	4,1%	2,0%	31/12
Amadeus FiRe	DE	(63%)	(71%)	(91%)	84	143	**228**	+9%	(1%)	(17%)	16,8%	14,5%	6,0%	31/12
Executive search														
Korn Ferry	US	+11%	+7%	(3%)	3 547	(195)	**3 359**	+8%	(3%)	(1%)	14,1%	11,3%	13,7%	30/04*

Source : données au 16/10/2026, montants en M€

Procédures collectives dans le recrutement

Après deux années à des niveaux élevés, le reflux des procédures collectives se confirme au T3 2026



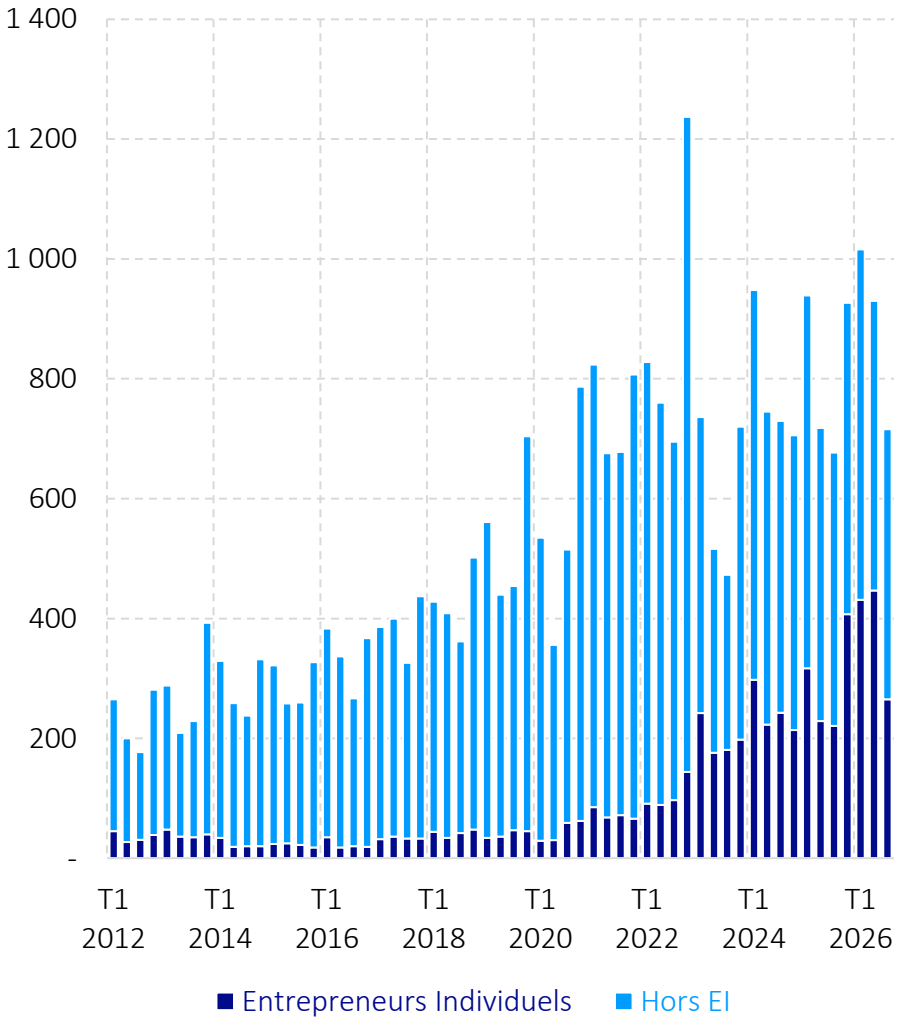
- **Le périmètre couvre les entreprises relevant des codes NAF 78.10Z et 78.20Z et les sociétés dont l'objet social contient le terme « recrutement »** (hors 78.10Z et 78.20Z afin d'éviter les doublons). Cet échantillon n'est pas exhaustif et peut inclure des faux positifs. **Il constitue un proxy de la tension du secteur**
- Plusieurs publications peuvent se rattacher à une même procédure ou à une même société, tandis qu'un choc de groupe peut concerner plusieurs filiales. **Les données doivent être lues comme une tendance, et non comme un nombre de sociétés uniques**
- **2024 et 2025 se situent sur un plateau élevé**, avec respectivement 1 009 et 1 025 occurrences recensées, soit environ 20% de plus que la moyenne 2012-2016
- **Le recul se confirme au T3 2026 : 597 occurrences ont été recensées sur les neuf premiers mois de l'année contre près de 755 sur la même période en 2025** (-21%).
- Les procédures collectives retrouvent des niveaux proches de ceux de 2023, après deux années difficiles

A retenir
Le reflux se confirme en 2026 : environ 21% de procédures collectives en moins sur neuf mois, après deux années à des niveaux historiquement élevés

Source : Pappers

Créations de structures dans le recrutement

Les EI représentent 43% des créations sur les neuf premiers mois de 2026 et progressent d'environ 50% sur un an



- Le périmètre suivi est similaire à celui retenu pour les procédures collectives à la page précédente. Il n'est donc pas exhaustif mais constitue un proxy pertinent de la dynamique entrepreneuriale du secteur. **Les créations sous statut d'entrepreneur individuel (EI) sont isolées et utilisées comme proxy du développement de l'indépendance** (qui reste imparfait, certains freelances exerçant en SASU ou EURL)
- Les entreprises individuelles ne représentaient que 9% des créations sur 2012-2021, contre 27% sur 2022-2025. **Sur les neuf premiers mois de 2026, elles représentent 43%**
- Le mouvement se poursuit alors même que le marché du recrutement ralentit. **Sur les neuf premiers mois de 2026, les créations d'EI progressent d'environ 50% sur un an**. Cette dynamique contraste avec celle des autres formes juridiques et montre que l'indépendance reste le principal moteur des créations de structures dans le recrutement
- Ce mouvement est **alimenté par les acteurs traditionnels, qui, réduisant leur masse salariale créent des opportunités de lancement**

A retenir
La part des EI dans les créations est passée de 9% en 2012-2021 à 43% sur les neuf premiers mois de 2026, signe d'une forte montée de l'indépendance dans le recrutement

Sources : Pappers, Insee

Nombre de recruteurs en France

LinkedIn identifie plus de 110 K profils de recruteurs en France : un ordre de grandeur, pas un recensement

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 | recruiter | recrutement

headline:recrutement | headline:recruteur | headline:"talent acquisition"

Lieux (actuel)

France

Mots clés

NOT donateur NOT donateurs

Recruteurs identifiés en France

110 K+ personnes

(dont environ 33% sont à l'écoute ou « actives »)

Source : LinkedIn

Nombre de recruteurs freelances en France

Environ 11,6 K recruteurs freelances sont identifiés, soit 11% du total

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

Recherche A

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

↓

3,4 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*

↓

6,5 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)

↓

1,7 K personnes

Soit 15% des freelances

Il y a donc environ 11,6 K recruteurs freelances en France

Soit 11% du total des recruteurs

Note : un immense MERCI à Guillaume Alexandre (The People Attraction Theory) pour ses conseils et son aide sur cette estimation !

Quels facteurs rendent les modèles plus résilients ?

Dans un marché chahuté, spécialisation, diversification et maîtrise des coûts semblent mieux protéger les modèles

Ce qui protège	Exemples récents
Récurrence et visibilité sur le CA Revenus récurrents, contrats cadres ou offres multi services	**Renforcement de la récurrence** Korn Ferry rachète AMS (RPO et MSP) > 1,5 Mds$ de fees estimés sous contrats existants
Coûts fixes maîtrisés Capacité à ajuster rapidement la structure de coûts selon l'activité	**Ajustement de la structure** Hays cède 6 pays à Meraki Capital pour concentrer ses efforts sur son cœur de cible
Conseils, outils et données propriétaires Montée en gamme vers le conseil sur base de données / outils propriétaires	**Investissement dans la tech et l'IA** Adecco déploie Agentforce (Salesforce) et vise plus de 50% de revenus « powered by agentic AI » d'ici fin 2026
Spécialisation défendable Expertise sectorielle ou fonctionnelle non substituable	**Renforcement des marques** Brunel concentre son offre sur des expertises techniques difficiles à substituer : énergie, mining, renewables, etc.
Base clients récurrente et diversifiée Relations durables et exposition réduite à quelques clients / secteurs	**Diversification et plateformes** CRIT sert plus de 34 000 entreprises et son premier client ne représente que 5,5% du CA
Capacité à défendre ses marges Marque, méthode, réseau ou outils propriétaires qui créent de la valeur	**Focus sur le pricing et la valeur** Synergie maintient une marge d'EBITDA saine en 2025 malgré un marché difficile

Les clés d'une activité durable

Dans un marché sélectif, la solidité vient davantage du modèle que du volume

Se spécialiser
Être identifiable

- Choisir un territoire métier, sectoriel ou géographique lisible
- Vendre une expertise, pas seulement une capacité de sourcing
- Documenter les viviers, salaires, tensions et cycles de son marché

Sécuriser
Créer de la récurrence

- Réduire la dépendance à quelques missions ou comptes clés
- Développer des clients récurrents et des offres complémentaires
- Suivre le CA du 1er client, le taux de réactivation et la récurrence

Exécuter
Productivité & Discipline

- Automatiser les tâches répétitives sans déléguer la relation client
- Maintenir une discipline commerciale stricte
- Garder une structure légère, mais pas une organisation artisanale

A retenir
Le freelance résilient combine l'agilité d'un indépendant avec la rigueur d'un petit cabinet : portefeuille diversifié, offre lisible, outils maîtrisés et discipline commerciale

Portrait et chiffres des recruteurs freelances

Comment les recruteurs freelances s'adaptent-ils au marché, et quels modèles semblent les plus résilients ?

Chiffres clés du marché des recruteurs freelance

11,6 K

recruteurs freelances identifiés en France

30%

des répondants exercent en freelance depuis moins d'un an, contre 24% en 2025

1 757

recruteurs freelances recensés au sein des collectifs suivis à fin septembre 2026

4,6 j

Temps de travail hebdo moyen des recruteurs freelances interrogés en 2026 (comme en 2025)

77%

des freelances couvrent au maximum deux secteurs, contre 57% en 2023

38%

des indépendants installés depuis au moins un an dépassent 100 K€ de CA, contre 36% en 2025

65%

des répondants ont principalement des PME pour clients, contre 59% en 2025

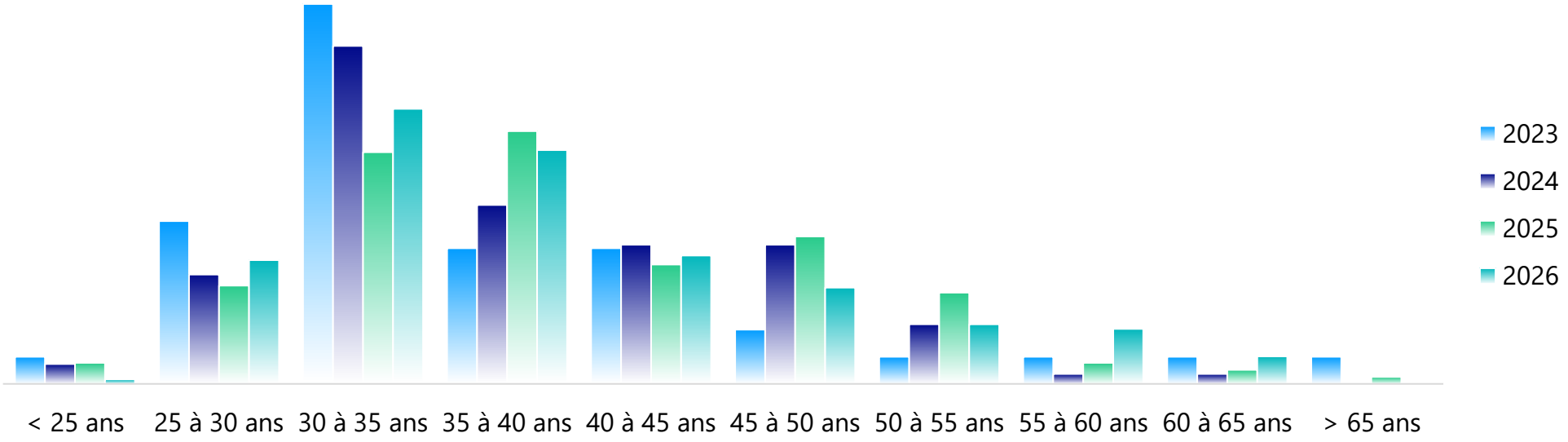
72%

des recruteurs freelances se déclarent confiants dans l'avenir de leur activité, contre 64% en 2025

Sources : enquête Achil

Âge des personnes interrogées

Les 30-40 ans restent au cœur du recrutement freelance tandis que les moins de 35 ans regagnent du terrain

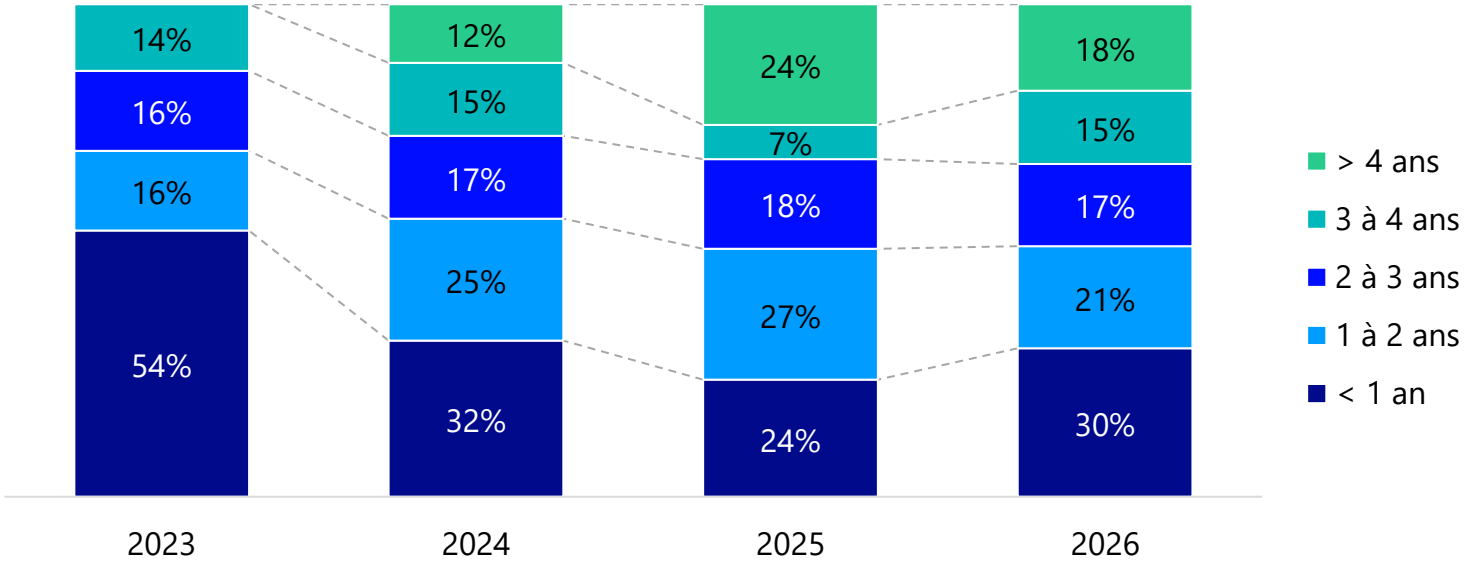


- **Une forte concentration autour des 30-40 ans** : cette tranche représente toujours la moitié des répondants (51% en 2026, contre 48% en 2025 et 51% en 2024). Les 30-35 ans constituent la première catégorie (27%), devant les 35-40 ans (23%). Plus largement, **76% des répondants ont entre 25 et 45 ans**
- **Le vieillissement observé en 2025 marque une pause** : les moins de 35 ans représentent désormais 40% des répondants, contre 35% en 2025. Ce regain est principalement porté par les 30-35 ans (27% contre 23%), tandis que la part des 45 ans et plus recule de 28% à 24%. **Le recrutement freelance continue donc d'attirer de jeunes professionnels**
- **Un modèle qui séduit également les profils expérimentés** : les 50 ans et plus représentent 14% des répondants, une proportion relativement stable. La part des 55 ans et plus atteint néanmoins 8%, contre 4% en 2025. **L'indépendance apparaît comme une option à différents stades de la carrière**, et non comme un modèle réservé aux trentenaires ou aux professionnels en reconversion

Source : enquête Achil

Ancienneté en tant que freelance

Les nouveaux entrants regagnent du terrain tandis que l'ancienneté médiane se stabilise autour de 2 ans

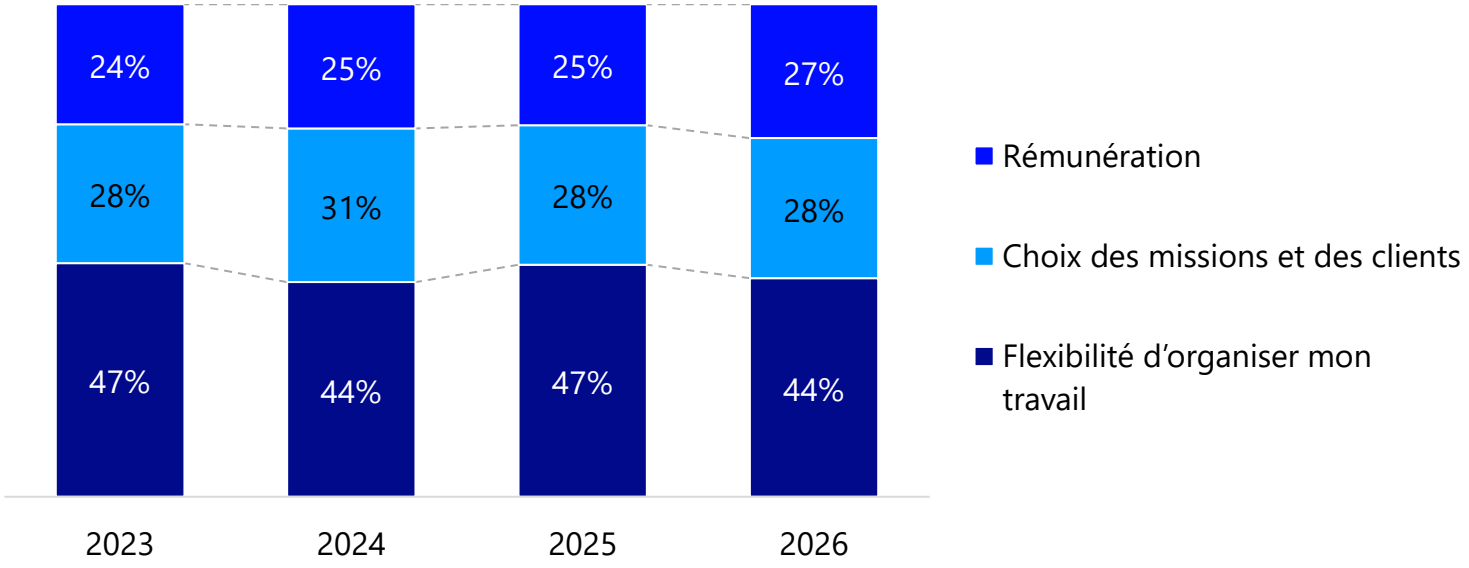


- **Un regain des nouveaux entrants** : après trois années de recul, la part des freelances installés depuis moins d'un an remonte à 30% en 2026, contre 24% en 2025. Un signal de renouvellement, même si cette proportion reste très inférieure aux 54% observés en 2023
- **Une population majoritairement récente** : 68% des répondants exercent depuis moins de trois ans (69% en 2025) et plus de la moitié depuis moins de deux ans. L'ancienneté médiane reste stable autour de 2 ans, confirmant la relative jeunesse du phénomène
- **Des évolutions contrastées parmi les expérimentés** : la part des indépendants installés depuis 3 à 4 ans double (15% vs. 7% en 2025) tandis que celle des plus de 4 ans recule. Au total, un tiers des répondants exercent depuis au moins trois ans, une proportion globalement stable.
- **Une maturité qui ne progresse pas de façon linéaire** : l'ancienneté moyenne recule à 2,9 ans, contre 3,5 ans en 2025 (et 2,3 ans en 2024). Le renouvellement des profils coexiste donc avec un socle d'indépendants installés, sans vieillissement généralisé

Source : enquête Achil

Avantages de l’indépendance

La flexibilité reste le premier avantage de l’indépendance ; la rémunération gagne légèrement du terrain

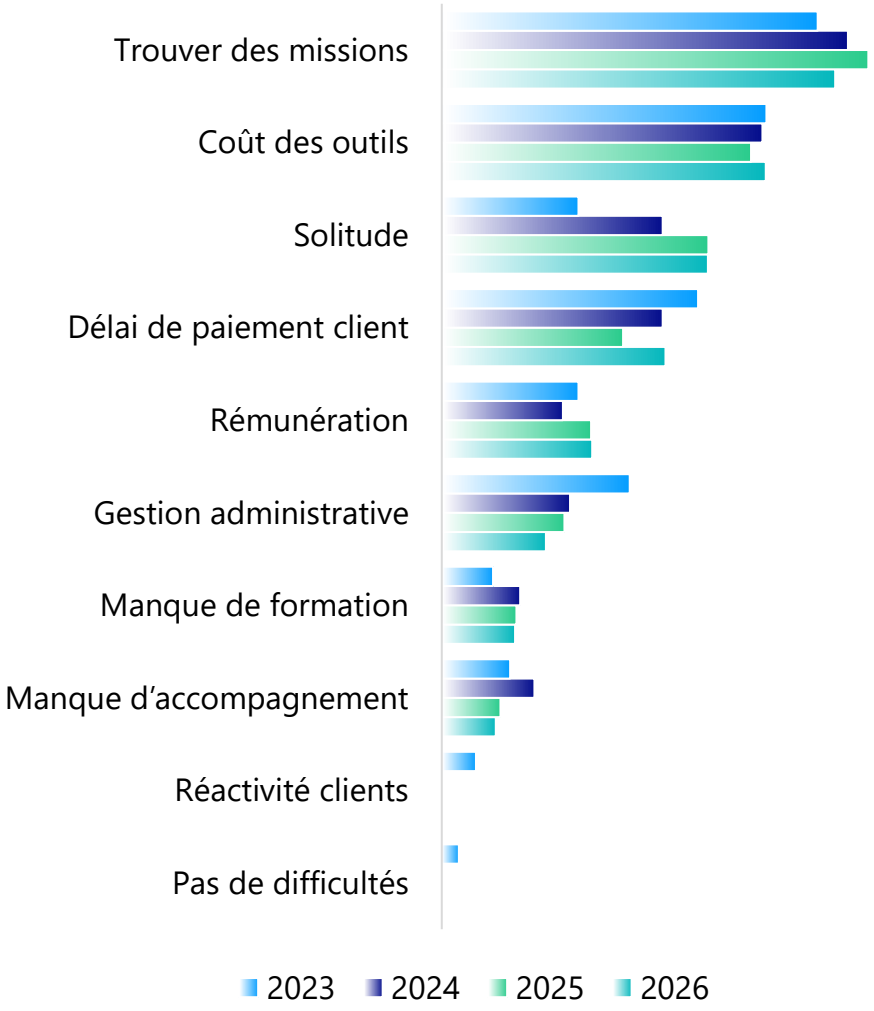


- **Une hiérarchie des avantages stable depuis quatre ans** : la flexibilité d’organisation (44%), le choix des missions et des clients (28%) et la rémunération (27%) conservent leurs positions respectives. Les évolutions faibles témoignent de motivations profondément ancrées chez indépendants
- **La liberté d’organiser son travail reste le principal atout de l’indépendance** : citée par 44% des répondants (contre 47% en 2025), elle demeure largement en tête. Avec le choix des missions et des clients, l’autonomie professionnelle concentre 72% des réponses, confirmant que la liberté prime sur les considérations financières
- **La rémunération gagne progressivement du terrain** : elle atteint 27% des réponses, contre 25% en 2025 et 24% en 2023. Elle se rapproche désormais du choix des missions (28%), sans remettre en cause la primauté de la flexibilité. Le potentiel de revenus s'affirme comme un avantage croissant, mais encore secondaire face à la recherche d'autonomie

Source : enquête Achil

Inconvénients de l'indépendance

La prospection reste le premier frein à l'indépendance tandis que les délais de paiement regagnent du terrain

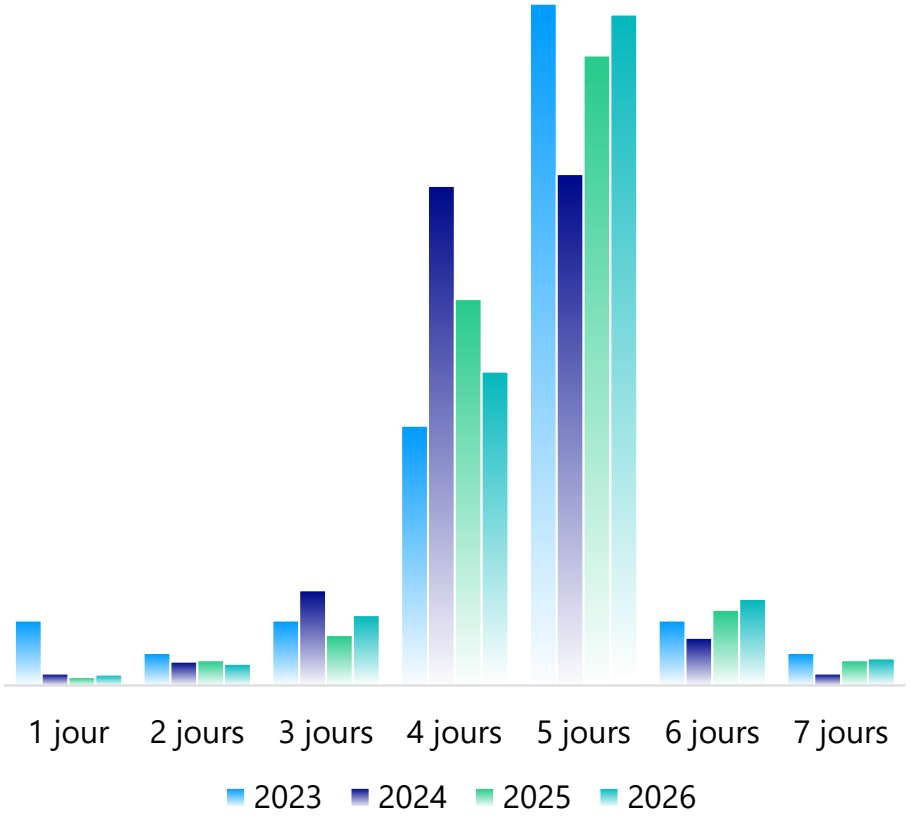


- **La hiérarchie des difficultés est globalement inchangée depuis 4 ans** : trouver des missions (25%), financer ses outils (20%) et faire face à la solitude (17%) concentrent 62% des inconvénients cités
- **La prospection demeure le principal défi des recruteurs indépendants** : elle représente 25% des difficultés citées (vs. 27% en 2025)
- **Le coût des outils reste un frein structurel** : avec 20% des mentions (19% en 2025), il conserve sa deuxième place. Ces dépenses fixes pèsent sur les indépendants, particulièrement lorsque le volume d'activité ou les revenus sont irréguliers
- **La solitude se stabilise à un niveau élevé** : elle représente 17% des difficultés citées, comme en 2025, contre seulement 9% en 2023. Après plusieurs années de progression, **l'isolement professionnel est une difficulté durable du freelance**
- **Les délais de paiement clients redeviennent plus préoccupants** : leur poids remonte à 14%, contre 11% en 2025, retrouvant son niveau de 2024. La rémunération reste également un sujet ambivalent : citée parmi les avantages de l'indépendance (27%), elle figure aussi parmi ses inconvénients (9%), illustrant le décalage possible entre potentiel de revenus et sécurité financière

Source : enquête Achil

Temps de travail par semaine

Près de deux tiers des freelances travaillent au moins cinq jours par semaine

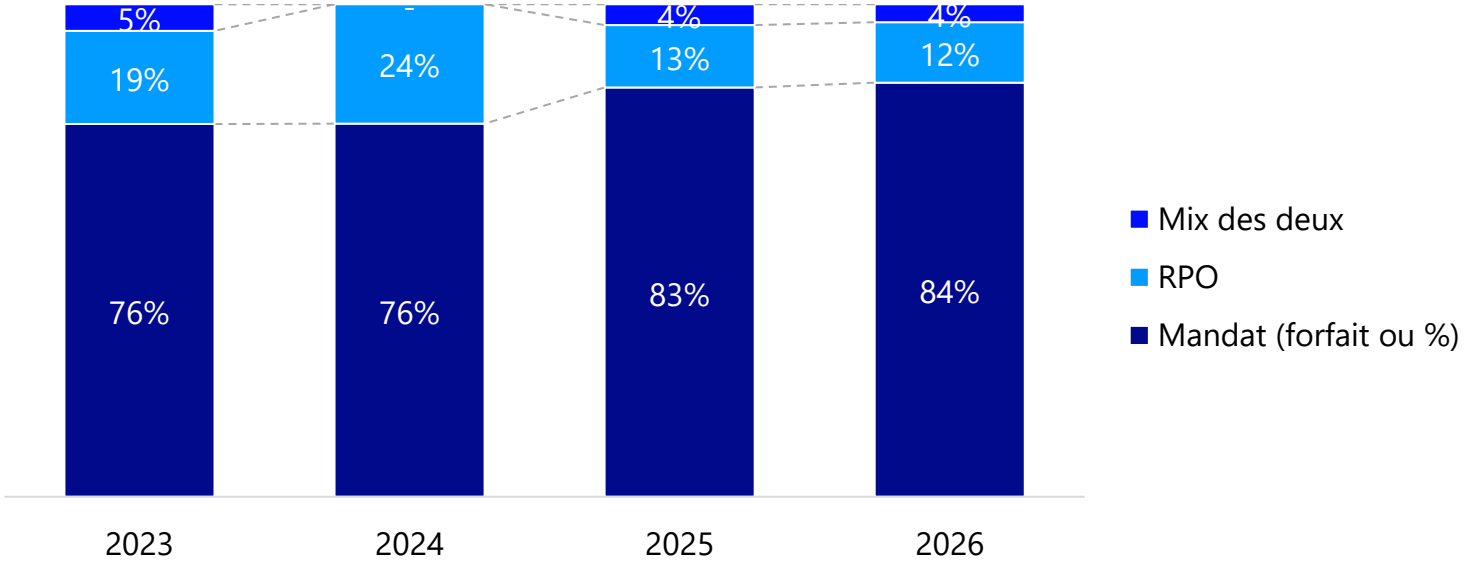


- **La semaine de cinq jours conforte sa première place** : elle concerne désormais 56% des répondants, contre 52% en 2025 et 43% en 2024. Après le recul observé en 2024, **le rythme de travail traditionnel s'impose à nouveau comme la norme chez les recruteurs indépendants**
- **La semaine de quatre jours poursuit son recul** : 26% des répondants déclarent ce rythme, contre 32% en 2025 et 42% en 2024. On évolue donc vers des semaines plus longues… sans remettre en cause la liberté d'organisation qui motive grandement l'indépendance
- **Près de deux freelances sur trois travaillent au moins cinq jours par semaine** : 65% en 2026, contre 61% en 2025 et 48% en 2024. Parmi eux, 9% déclarent travailler six ou sept jours (vs. 8% l'an dernier)
- **Des rythmes de travail qui restent très divers**: 9% des répondants travaillent trois jours ou moins par semaine, contre 7% en 2025. Cette diversité peut refléter des choix personnels, des activités complémentaires ou des niveaux d'activité différents
- **En moyenne, les recruteurs freelances travaillent 4,6 jours par semaine en 2026** (comme en 2025 et 4,4 jours en 2024). Une progression modérée qui confirme que l'indépendance s'exerce, pour la grande majorité, dans le cadre d'une activité professionnelle à temps plein

Source : enquête Achil

Mode de facturation

Le mandat reste prépondérant tandis que le RPO a perdu la moitié de son poids depuis 2024

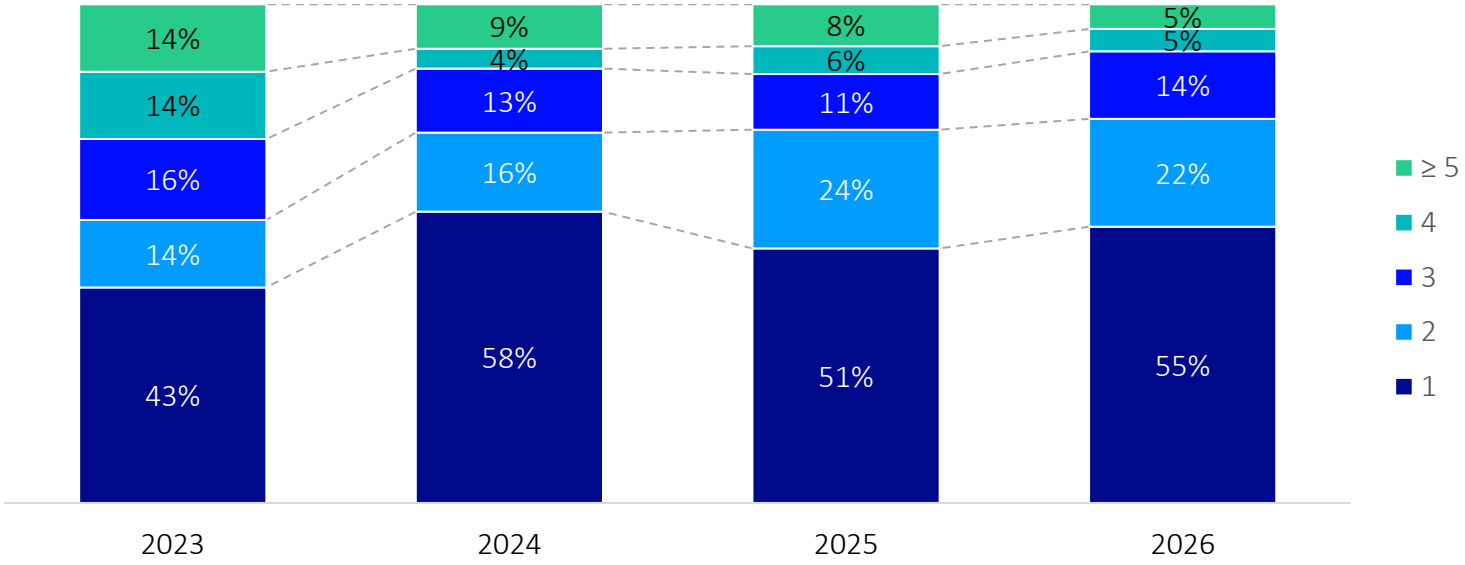


- **Le mandat reste très largement dominant** : 84% des recruteurs freelances privilégient ce mode de facturation en 2026, contre 83% en 2025 et 76% en 2024. **Après une nette progression en 2025, le recours au mandat se stabilise à un niveau élevé**
- **Le RPO poursuit son recul, mais à un rythme plus ralenti** : il ne représente plus que 12% des répondants, contre 13% en 2025 et 24% en 2024. **Sa part a ainsi été divisée par deux en deux ans**, après avoir culminé en 2024. Ce repli pourrait notamment refléter la contraction des besoins de recrutement externalisé au long cours, particulièrement chez les start-ups et scale-ups
- **Les modèles hybrides restent marginaux** : seuls 4% des répondants combinent mandats et prestations RPO, une proportion inchangée depuis 2025. **Au total, 16% des indépendants pratiquent le RPO, exclusivement ou en complément de mandats**, contre 17% l'an dernier. Malgré la possibilité de diversifier leurs sources de revenus, les recruteurs freelances demeurent largement spécialisés dans un seul mode d'intervention

Source : enquête Achil

Nombre de secteurs couverts

La spécialisation s'ancre dans les usages : 77% des freelances couvrent deux secteurs maximum

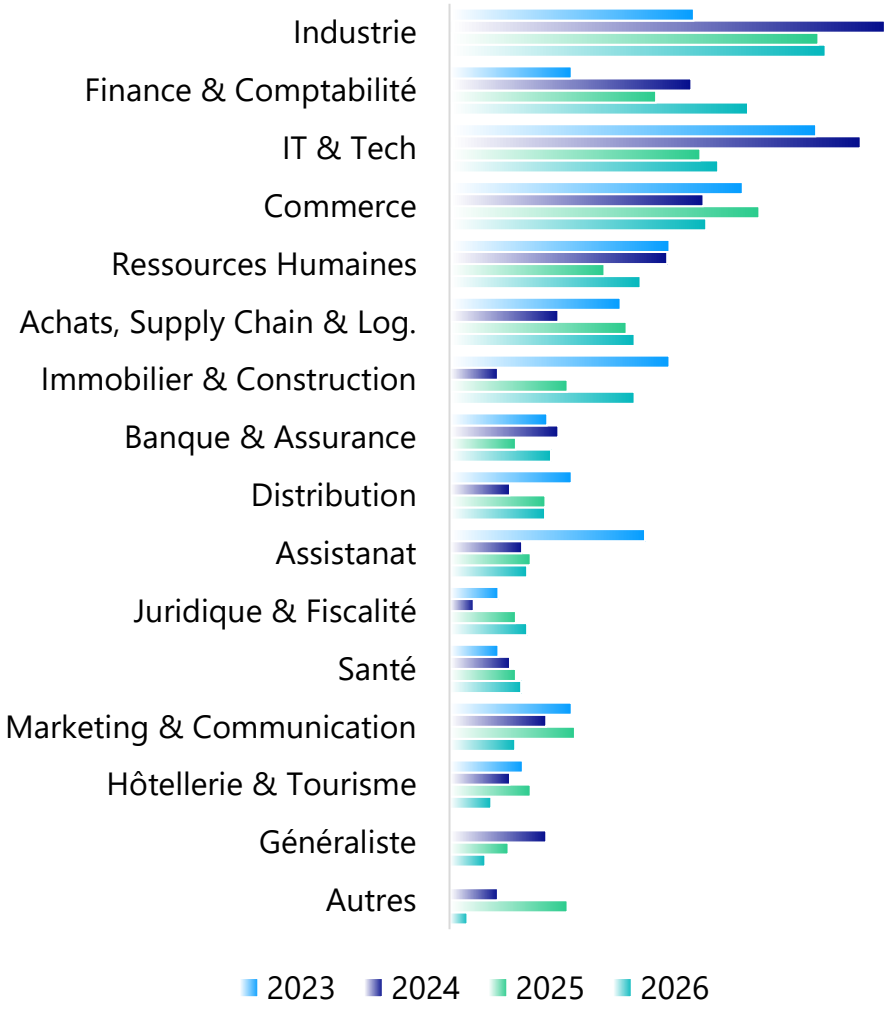


- **La spécialisation sectorielle se confirme en 2026 : 55% des recruteurs freelances se concentrent sur un seul secteur d'activité**, contre 51% en 2025 et 43% en 2023
- **Près de huit indépendants sur dix couvrent au maximum deux secteurs** : 77% des répondants en 2026, une proportion proche de celle de 2025 (75%), mais nettement supérieure aux 57% observés en 2023
- **Les profils multisectoriels sont très minoritaires** : seuls 23% des répondants interviennent sur trois secteurs ou plus, une proportion stable par rapport à 2025. **Les recruteurs couvrant plus de cinq secteurs ne représentent plus que 5% de l'échantillon**
- **La spécialisation constitue un levier de différenciation dans un marché concurrentiel** : concentrer son activité sur quelques secteurs permet de développer une connaissance approfondie des métiers, de leurs acteurs et des viviers de candidats. Un positionnement qui renforce la crédibilité commerciale des indépendants

Source : enquête Achil

Secteurs couverts

L'industrie conserve sa première place, tandis que la finance et la construction gagnent du terrain

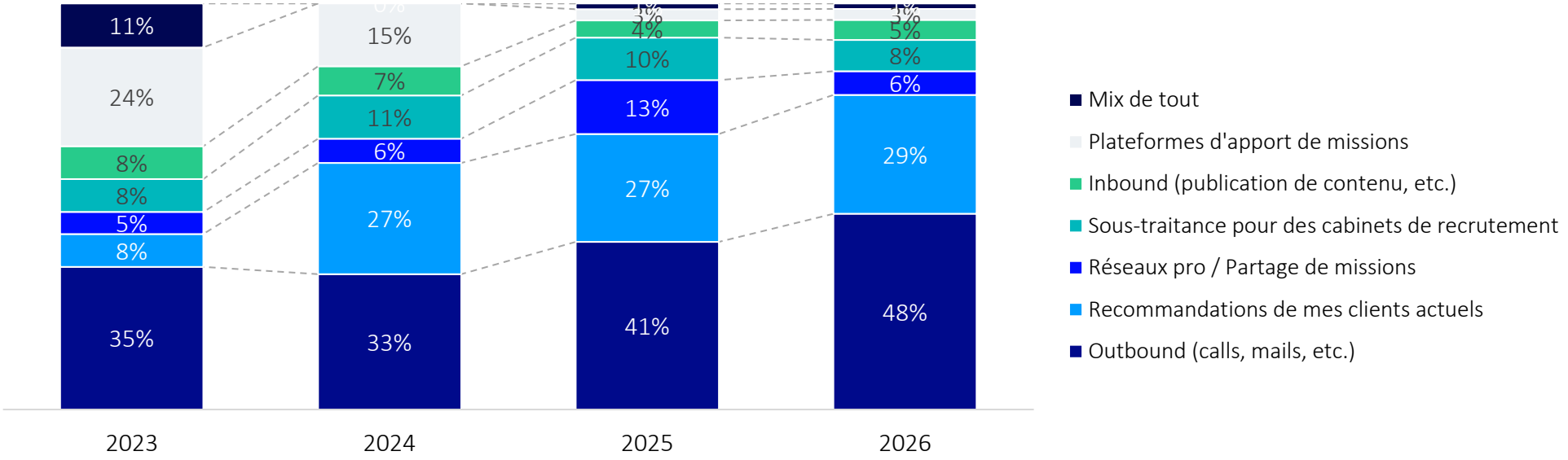


- **L'industrie reste le secteur le plus représenté avec 16% des secteurs cités** : elle conserve sa première place pour la troisième année consécutive
- **La finance et la comptabilité enregistrent la plus forte progression** : leur part atteint 13%, contre 9% en 2025, leur permettant de passer de la quatrième à la deuxième place. L'immobilier et la construction progressent également (8% contre 5%), de même que, dans une moindre mesure, la banque et l'assurance (4% contre 3%)
- **L'IT & Tech et le commerce restent des domaines majeurs** avec 11% des mentions chacun : ils occupent conjointement la troisième place. La Tech se maintient à un niveau proche de 2025, tandis que le commerce recule légèrement (13% en 2025). Ces quatre premiers secteurs concentrent désormais 51% des spécialités citées, contre 48% l'an dernier
- **Une diversité sectorielle qui coexiste avec une forte spécialisation individuelle** : alors que 77% des freelances couvrent au maximum deux secteurs, les expertises représentées dans l'enquête restent très variées. Le modèle indépendant permet ainsi de répondre à des besoins de recrutement dans de nombreux domaines, à travers des positionnements spécialisés

Source : enquête Achil

Canaux d'acquisition client

L'acquisition se concentre sur les canaux directs : prospection et recommandations représentent 77% des réponses

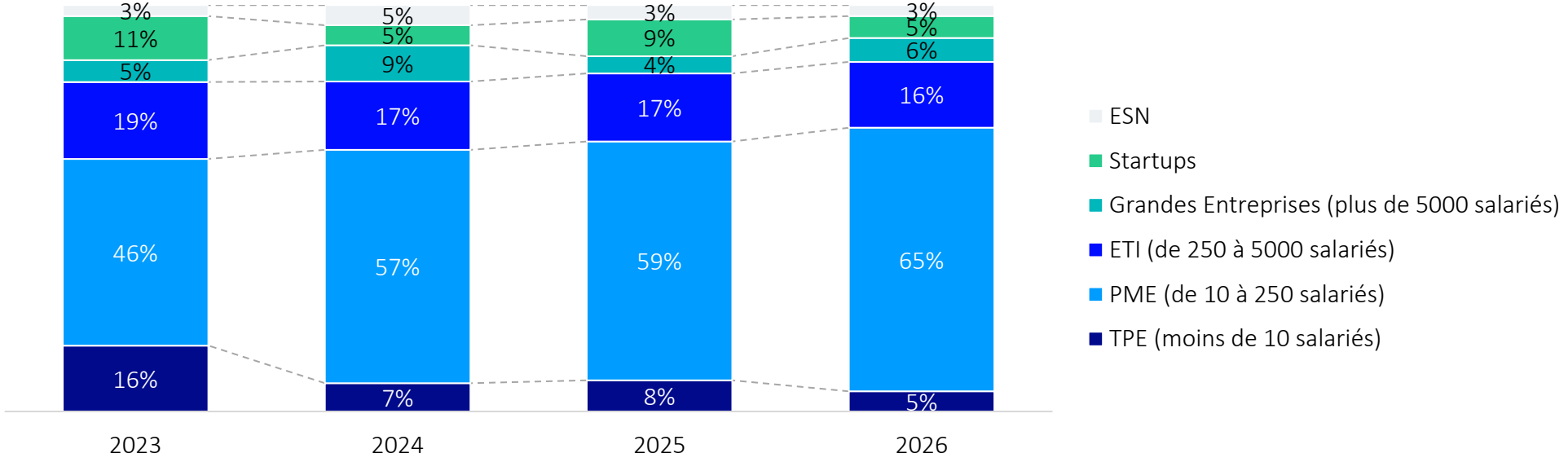


- **La prospection directe reste prépondérante** : l'outbound représente 48% des canaux d'acquisition, contre 41% en 2025 et 33% en 2024. Cette progression confirme que la capacité à prospecter et à développer son propre portefeuille clients reste au cœur du modèle économique des recruteurs indépendants
- **Les recommandations clients poursuivent leur progression** : elles atteignent 29% en 2026, contre 27% en 2025 et seulement 8% en 2023. Prospection et recommandations concentrent désormais 77% des réponses, contre 68% en 2025 et 43% en 2023
- **Les réseaux professionnels et le partage de missions reculent** : après avoir atteint 13% en 2025, leur contribution recule à 6% en 2026. La sous-traitance pour d'autres cabinets diminue également (8% contre 10%)
- **Les plateformes d'apport de missions deviennent marginales** : elles ne représentent plus que 3% des réponses, contre 24% en 2023. L'acquisition client repose de plus en plus sur les actifs commerciaux des indépendants : leur prospection, leur réputation et leurs relations clients

Source : enquête Achil

Typologie de clients

Les PME constituent la clientèle principale de 65% des freelances

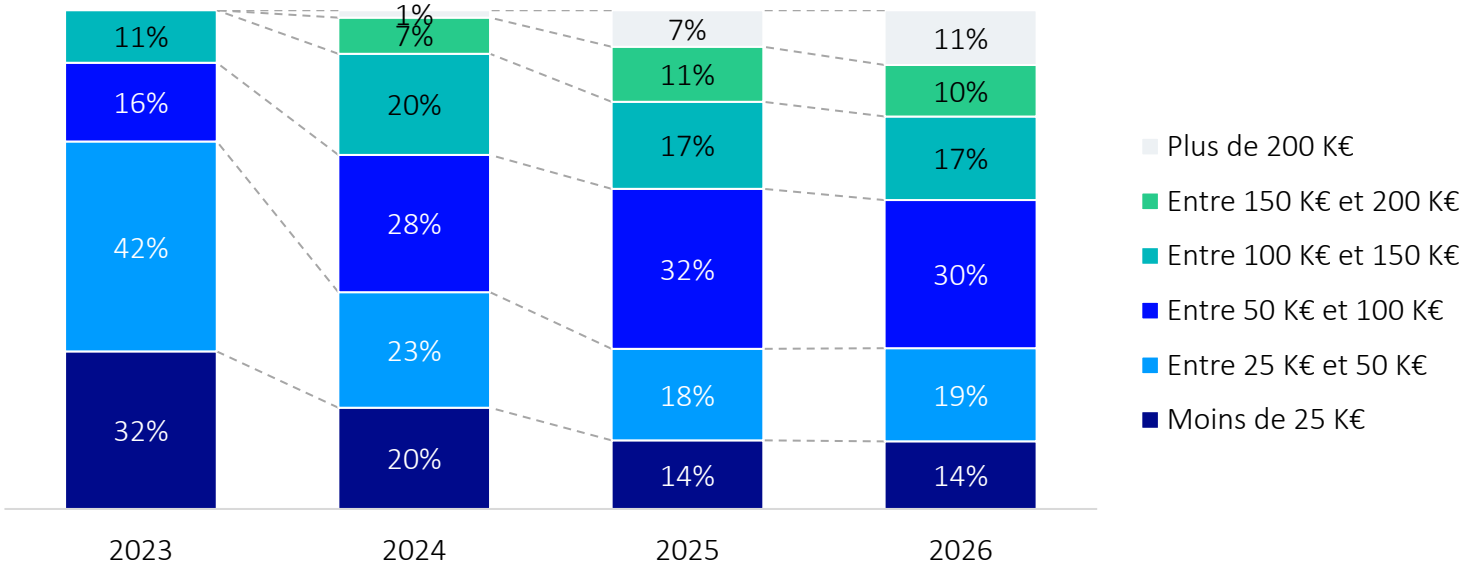


- **Les PME sont le premier marché des recruteurs indépendants** : elles représentent 65% des principaux clients déclarés, contre 59% en 2025 et 46% en 2023. En intégrant les TPE (5%), les entreprises de moins de 250 salariés concentrent 70% des réponses, contre 66% en 2025 et 62% en 2023
- Alors que les PME gagnent 6 points en un an, les TPE reculent (5% contre 8% en 2025 et 16% en 2023) : **les indépendants semblent progressivement privilégier des entreprises de taille intermédiaire, potentiellement mieux dotées en budgets de recrutement**
- **Les ETI conservent une place importante et stable** : elles représentent 16% des clientèles principales, contre 17% en 2025
- **Les start-ups perdent du terrain : elles ne représentent plus que 5% des clients principaux**, contre 9% en 2025 tandis que les ESN restent marginales (3%). Ce recul reflète des budgets de recrutement plus contraints dans l'écosystème au profit de marchés plus traditionnels

Source : enquête Achil

Facturation des recruteurs freelances

La montée en gamme se poursuit : près de 4 freelances sur 10 dépassent désormais 100 K€ de CA



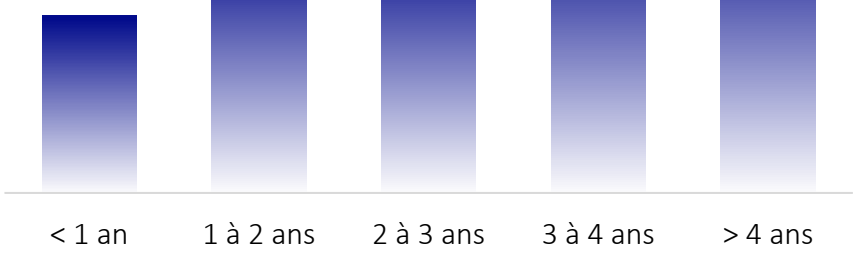
- **La facturation des recruteurs freelances poursuit sa progression** : 38% des répondants installés depuis au moins un an déclarent un CA supérieur à 100 K€, contre 36% en 2025 et 29% en 2024. Cette évolution confirme la progression des niveaux de facturation les plus élevés malgré un marché du recrutement atone
- **La part des indépendants dépassant 200 K€ atteint un nouveau sommet : 11% des répondants se situent désormais dans cette tranche, contre 7% en 2025** et seulement 1% en 2024. Plus largement, 21% des freelances facturent plus de 150 K€, contre 18% l'an dernier. Le modèle indépendant démontre ainsi sa capacité à générer des volumes d'activité significatifs.
- **Les niveaux de facturation intermédiaires restent prédominants** : la tranche de 50 à 100 K€ demeure la plus représentée (30%), malgré un léger recul par rapport à 2025. Dans le même temps, 32% des répondants réalisent moins de 50 K€ de CA, une proportion stable sur un an, mais nettement inférieure aux 43% observés en 2024

Source : enquête Achil

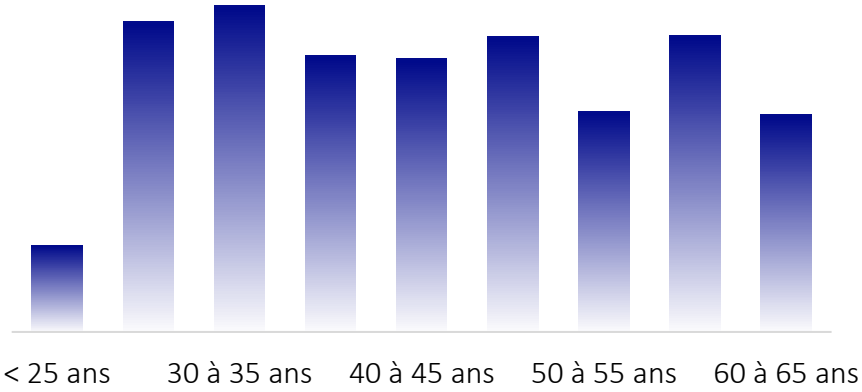
Idée reçue : l'âge et l'ancienneté déterminent-ils le CA ?

L'âge explique peu le CA, tandis que l'expérience comme freelance semble jouer un rôle plus visible

CA moyen vs. ancienneté



CA moyen vs. âge



VRAI

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

FAUX

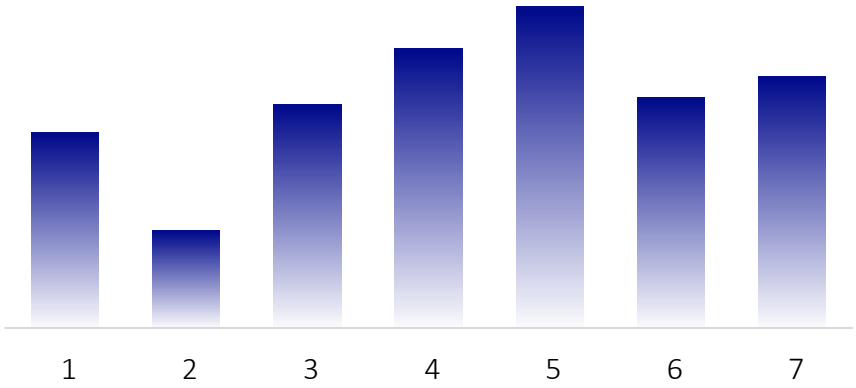
Le CA ne semble pas corrélé à l'âge

Source : enquête Achil

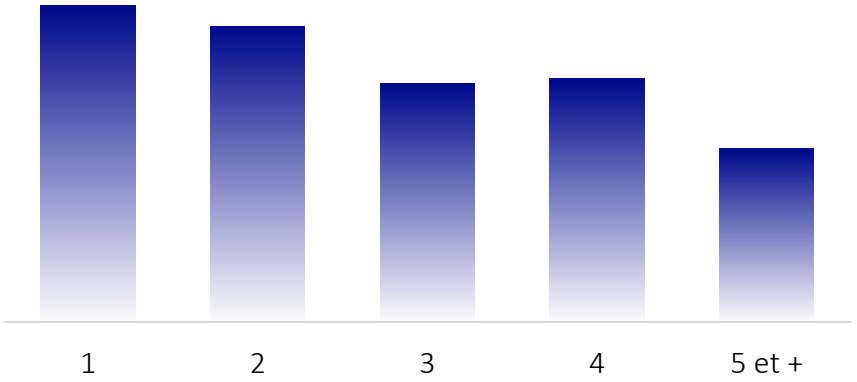
Idée reçue : sectorisation et jours travaillés déterminent-ils le CA ?

La sectorisation et le nombre de jours travaillés semble avoir un effet positif sur le CA généré

CA moyen vs. jours travaillés



CA moyen vs. secteurs couverts



VRAI

Le CA semble corrélé au nombre de jours travaillé, mais... pas parfaitement !

VRAI

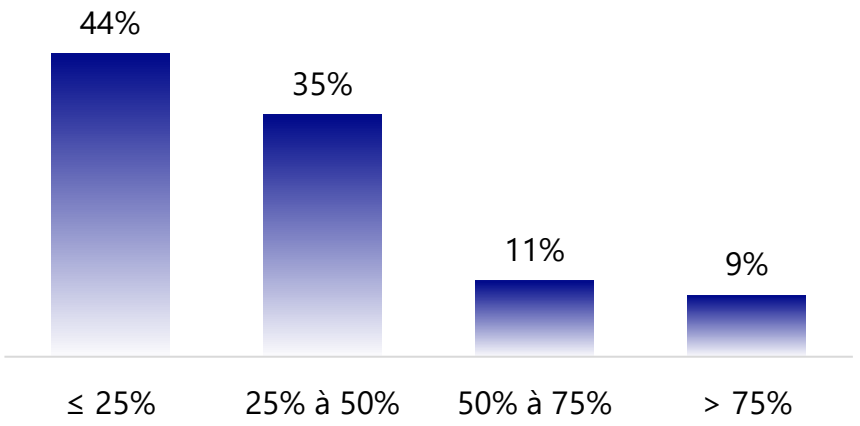
Le CA semble corrélé au nombre de secteurs couverts. Il est donc inutile d'être généraliste

Source : enquête Achil

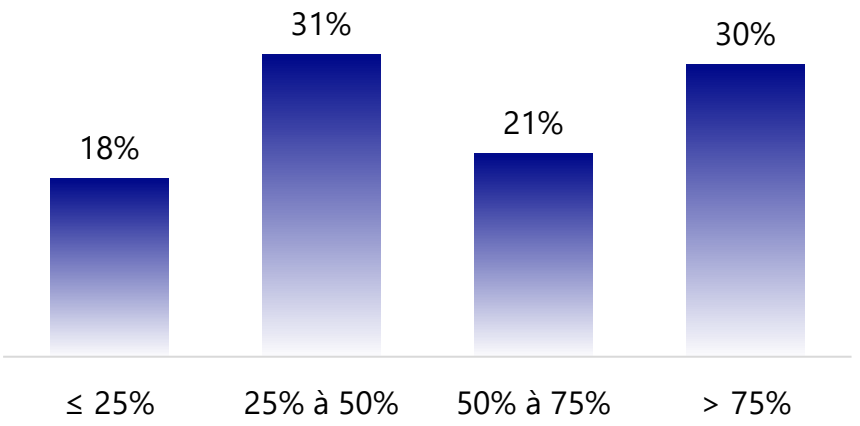
Concentration client et récurrence

Une dépendance au premier client généralement limitée et une récurrence qui représente une part majeure du CA

Poids du premier client dans le CA



Part du CA générée avec des clients récurrents



- **Pour 80% des répondants, le premier client représente au plus 50% du CA**. Pour 44%, il en représente au plus 25%
- **La récurrence constitue un pilier du modèle économique des freelances : 51% des répondants génèrent plus de la moitié de leur CA auprès de clients ayant déjà fait appel à eux**, dont 30% plus des trois quarts. À l'inverse, seuls 18% réalisent moins d'un quart de leur activité auprès de clients existants
- **Un équilibre commercial à trouver entre fidélisation et diversification** : la récurrence sécurise le développement de l'activité et réduit les efforts de prospection, mais une concentration excessive sur quelques clients peut accroître la dépendance économique. **L'enjeu n'est donc pas seulement de fidéliser, mais de construire un portefeuille récurrent suffisamment diversifié**

Source : enquête Achil

Récurrence, diversification et performance commerciale

Récurrence et diversification client : 60% des freelances qui les combinent dépassent 100 K€ de CA

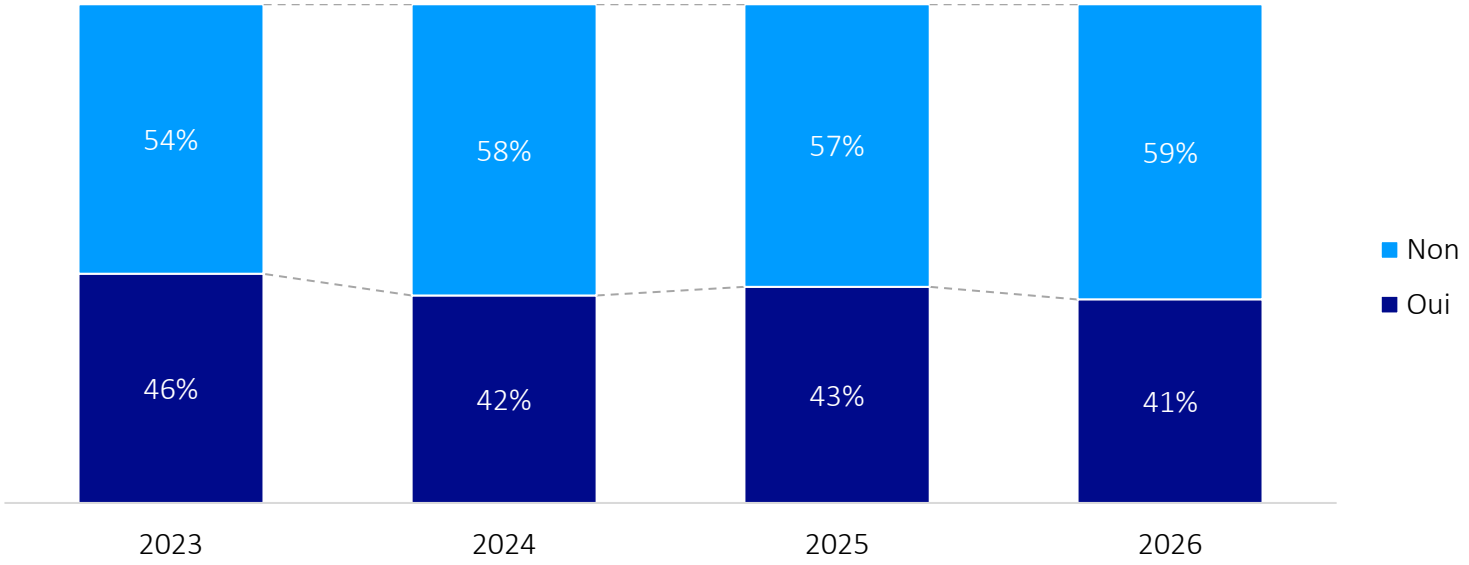
Part des freelances générant plus de 100 K€ de CA	**Client principal ≥ 50% du CA**	**Client principal < 50% du CA**
CA récurrent < 60%	**18%**	**30%**
CA récurrent ≥ 60%	**31%**	**60%**

- **La combinaison récurrence et diversification est associée aux meilleures performances commerciales** : 60% des indépendants dont les clients récurrents représentent au moins 60% du CA, sans qu'aucun client ne dépasse 50%, facturent plus de 100 K€. **Une proportion plus de trois fois supérieure aux 18% des profils cumulant faible récurrence et forte concentration client**
- **La diversification du portefeuille est un facteur différenciant** : parmi les freelances bénéficiant d'une forte récurrence, 60% dépassent 100 K€ lorsque leur premier client représente moins de la moitié de leur activité, contre seulement 31% lorsque celui-ci fait plus de 50% du CA. **Fidéliser ses clients ne suffit pas : encore faut-il éviter de dépendre excessivement de quelques comptes**
- **Ces résultats dessinent les contours d'un modèle économique solide : développer des relations clients durables plutôt que multiplier les missions ponctuelles ou dépendre d'un donneur d'ordre dominant**. Une stratégie susceptible de favoriser la visibilité commerciale et la régularité de l'activité… même si ces corrélations ne démontrent pas de lien de causalité

Source : enquête Achil

Appartenance à un collectif

L'appartenance à un collectif se stabilise autour de 40% des répondants depuis trois ans

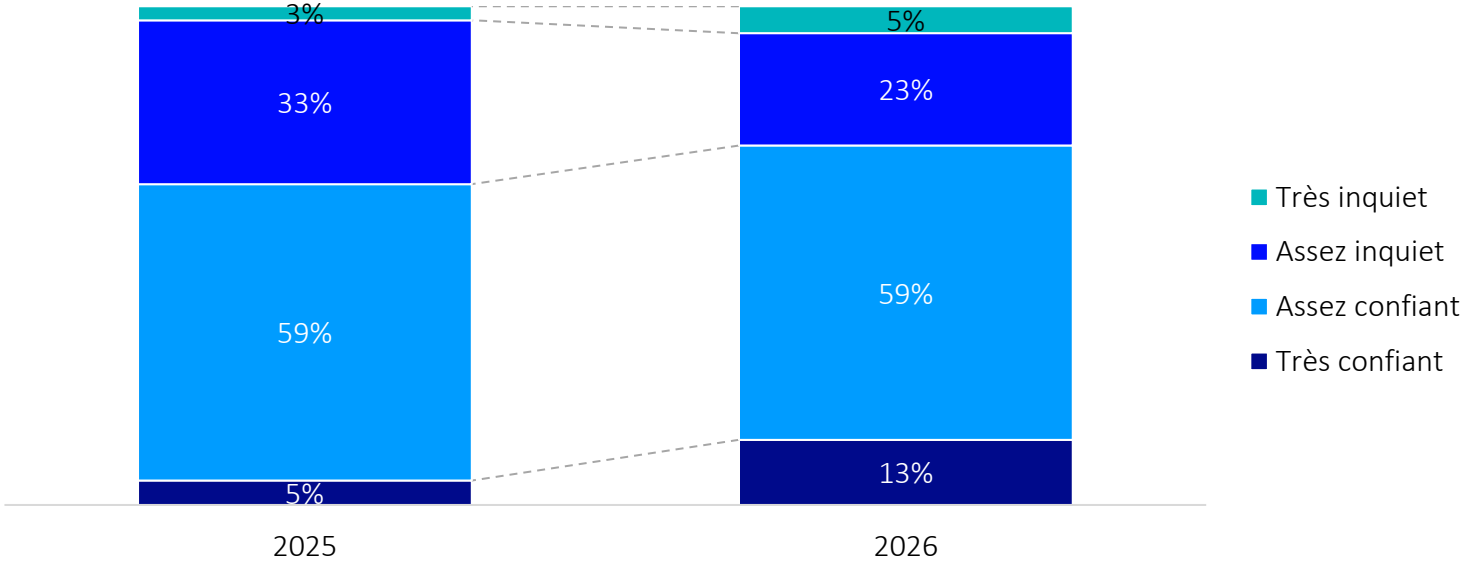


- **Une proportion de recruteurs en collectif stable** : 41% des répondants déclarent appartenir à un collectif en 2026, contre 43% en 2025, 42% en 2024 et 46% en 2023. Les variations restent modestes et ne permettent pas d'identifier de tendance
- **L'exercice en dehors d'un collectif demeure majoritaire** : 59% des indépendants interrogés déclarent ne pas appartenir à un réseau. Cette répartition illustre la coexistence de deux modèles : **l'indépendance exercée individuellement et l'indépendance adossée à une structure collective, permettant notamment de mutualiser outils, ressources et opportunités commerciales**
- **Une surreprésentation importante des membres de collectifs dans notre enquête** : à octobre 2026 environ 1,7 K recruteurs exercent au sein de collectifs, sur un marché estimé à 11,6 K indépendants, soit près de 15%. **Avec 41% des répondants, les membres de collectifs sont donc représentés environ 2,7 fois plus que leur poids estimé sur le marché**. Ce biais doit être pris en compte dans l'interprétation des autres résultats du baromètre

Source : enquête Achil

Sentiment des recruteurs freelances

La confiance des recruteurs freelances progresse nettement : 72% se déclarent optimistes pour l'avenir



- **Le sentiment des recruteurs freelances s'améliore : 72% des répondants se déclarent confiants** contre 64% en 2025. Cette évolution montre un regain d'optimisme malgré un environnement économique et un marché du recrutement incertains
- **La progression des profils les plus optimistes est marquée : 13% des indépendants se déclarent « très confiants », contre seulement 5% en 2025**. La proportion de répondants « assez confiants » reste stable à 59%. L'amélioration du sentiment général s'accompagne donc d'un renforcement de la confiance chez les plus optimistes
- **L'inquiétude recule, sans disparaître : 28% des répondants expriment des inquiétudes concernant leur activité, contre 36% en 2025**. La part des « assez inquiets » diminue fortement (23% contre 33%), tandis que celle des « très inquiets » progresse légèrement
- **Un regain de confiance qui contraste avec les difficultés commerciales persistantes** : alors que la prospection demeure le premier inconvénient de l'indépendance, les freelances se montrent globalement optimistes sur leurs perspectives

Source : enquête Achil

Marché adressable pour les recruteurs freelances

Un marché plus sélectif favorise les freelances capables de combiner expertise, proximité et solidité commerciale

Clientèle accessible Puis-je vendre facilement ?	▪ TPE, PME, ETI plutôt que grands comptes ▪ Peu de ressources RH en interne ▪ Accès direct au décideur ▪ Cycles d'achats et référencement courts
Besoins en recrutement Le besoin est-il durable ?	▪ Stock d'emploi suffisant ▪ Volumes d'embauche ▪ Rotation des emplois ▪ Remplacements et départs en retraite
Tension et criticité Est-ce que je crée de la valeur ?	▪ Profils rares ou pénuriques ▪ Postes critiques pour l'activité ▪ Difficulté de recrutement ▪ Coût d'une erreur de recrutement
Economie de mission Le modèle est-il rentable ?	▪ Package compatible avec des honoraires viables ▪ Temps de recherche maîtrisé ▪ Probabilité de succès suffisante ▪ Potentiel de récurrence chez le client
Légitimité du recruteur Ai-je un avantage réel ?	▪ Expertise métier ou sectorielle ▪ Vivier de candidats qualifiés ▪ Références et crédibilité ▪ Concurrence supportable

Sweet spot d'un freelance spécialisé

- PME ou ETI accessibles
- Peu de moyens RH en interne
- Postes rares, critiques ou sensibles
- Besoins récurrents, y compris de remplacement
- Package suffisant pour rentabiliser la mission
- Expertise démontrable et vivier identifiable

A retenir
Le meilleur marché n'est pas celui qui recrute le plus mais celui où le besoin, la difficulté de ce dernier, l'économie de la mission, l'accessibilité des clients et la légitimité du recruteur se cumulent

Recruteurs freelances en 2026 : La structuration

Le recrutement freelance se structure : expertise, prospection et fidélisation deviennent les piliers de la performance

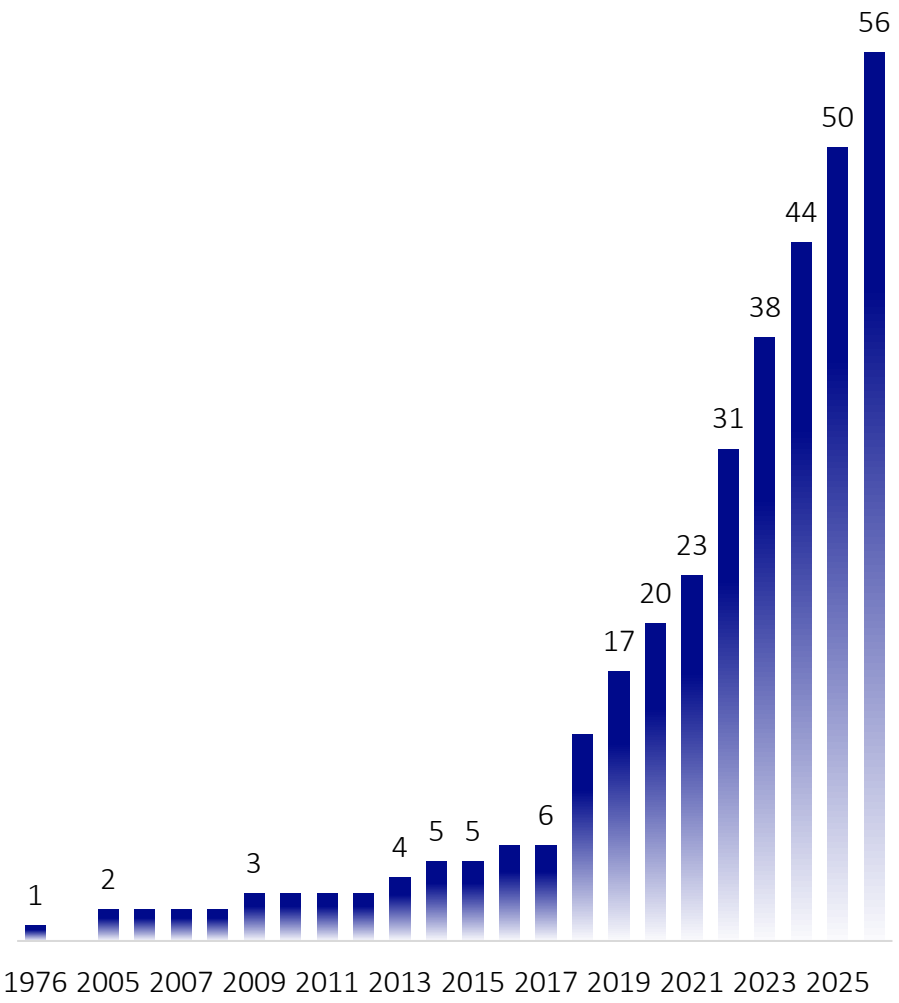
- **Un marché qui continue de se renouveler, sans vieillissement généralisé des profils** : les 30-40 ans restent au cœur de la population interrogée (51%), mais les nouveaux entrants regagnent du terrain (30% de freelances installés depuis moins d'un an, contre 24% en 2025). L'ancienneté médiane se stabilise autour de deux ans, illustrant un modèle qui se structure tout en continuant d'attirer de nouveaux professionnels
- **La spécialisation s'affirme comme un pilier du positionnement des indépendants** : 77% des répondants couvrent au maximum deux secteurs d'activité, contre 57% en 2023. Les PME constituent leur premier marché (65%), tandis que le mandat de recrutement reste très largement dominant (84%). **L'expertise ciblée et la proximité avec les clients caractérisent ainsi une grande partie du modèle freelance**
- **L'indépendance reste avant tout une recherche de liberté, mais implique une véritable posture entrepreneuriale** : la flexibilité demeure le principal avantage cité (44%), alors même que 65% des répondants travaillent au moins cinq jours par semaine. **La prospection reste leur première difficulté**, et les canaux directs (prospection et recommandations) représentent désormais 77% des modes d'acquisition client
- **Les performances économiques progressent, mais restent très hétérogènes** : 38% des indépendants installés depuis au moins un an dépassent 100 K€ de CA, contre 36% en 2025, et 11% franchissent désormais les 200 K€. À l'inverse, 32% réalisent moins de 50 K€. **Le modèle permet des niveaux de facturation élevés, sans garantir une réussite économique uniforme**
- **La fidélisation et la diversification client apparaissent comme deux marqueurs de performance** : 60% des indépendants combinant forte récurrence et faible concentration client dépassent 100 K€ de facturation. **Au-delà de l'expertise métier, la capacité à construire un portefeuille de clients fidèles et diversifiés semble clé**
- **Enfin, le regain de confiance contraste avec des fragilités persistantes** : 72% des recruteurs freelances se déclarent confiants dans l'avenir de leur activité, contre 64% en 2025. La prospection, le coût des outils et la solitude demeurent toutefois des préoccupations importantes. **Le recrutement indépendant confirme son attractivité, mais sa pérennité exige autant de compétences entrepreneuriales que de savoir-faire en recrutement**

Rôle des collectifs de recruteurs freelances

Quel rôle jouent-ils dans la professionnalisation et le développement de l'activité des recruteurs freelances, et comment leurs modèles évoluent-ils ?

Évolution du nombre de collectifs

L'essor des collectifs se poursuit : 56 réseaux actifs à date malgré un renouvellement important des acteurs

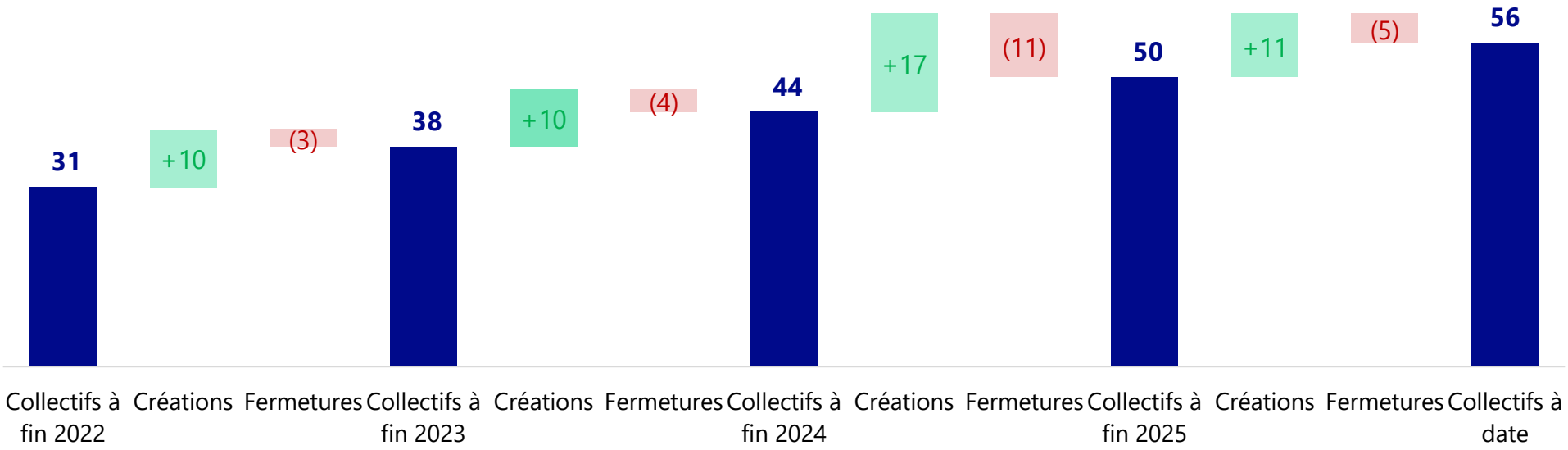


- **La croissance du nombre de collectifs se poursuit en 2026** : 56 réseaux sont désormais identifiés, contre 50 en 2025 et seulement 23 en 2021. **Le nombre de collectifs a été multiplié par 2,4 en 5 ans**, témoignant de l'essor et de la structuration progressive de l'écosystème
- **Une croissance qui tend néanmoins à se normaliser** : depuis 2023, le nombre de collectifs progresse de 6 par an. En proportion, la croissance ralentit progressivement (+16% en 2024, +14% en 2025, +12% en 2026)
- **Un dynamisme qui masque une rotation importante : entre 2021 et 2026, 62 collectifs ont été créés et 26 ont fermé**. Derrière la progression du nombre de réseaux se cache une réalité plus contrastée : certains modèles s'installent durablement, tandis que d'autres ferment
- **Une offre diversifiée** : les collectifs proposent désormais des modèles variés, des degrés différents de mutualisation des outils, de formation, d'accompagnement commercial, de soutien administratif et de partage de missions. Cette diversité permet de répondre aux attentes d'indépendants aux besoins hétérogènes, mais rend également les offres plus difficiles à comparer
- **La multiplication des structures ne garantit pas leur pérennité** ; leur taille, leur capacité à attirer et fidéliser des membres et la viabilité de leur modèle économique constituent des indicateurs importants pour apprécier la maturité réelle du marché

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

Derrière l'effet de mode, une réalité contrastée

La croissance des collectifs masque un fort renouvellement : 23 fermetures pour 48 créations depuis 2023



- **Une dynamique de création toujours soutenue : 48 collectifs ont été créés depuis début 2023**, dont 17 en 2025 et déjà 11 sur les neuf premiers mois de 2026. Le nombre de réseaux actifs est ainsi passé de 31 fin 2022 à 56 en 2026, soit **une croissance de 81% en moins de quatre ans**
- **Les fermetures se multiplient en parallèle** : 23 collectifs ont cessé leur activité depuis 2023, dont 11 en 2025 et 5 sur les trois premiers trimestres de 2026. **On compte près d'une fermeture pour deux créations**
- **Créer un collectif est relativement facile, le pérenniser est autrement plus exigeant** : au-delà d'une marque et d'outils mutualisés, le développement d'un réseau nécessite une infrastructure opérationnelle pour attirer, intégrer, former, accompagner et fidéliser ses membres. **La différenciation, la qualité de l'accompagnement et la solidité du modèle économique deviennent des enjeux clés dans un écosystème de plus en plus concurrentiel**

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

Les cabinets traditionnels suivent le mouvement

22 opérations illustrent l'intérêt des acteurs traditionnels pour les collectifs (lancement, rachat, investissement, etc.)

10 initiatives en 7 ans

2018-2022
4 opérations

Work&You CABINET DE RECRUTEMENT | LOBB | REC PARTNERS / FAB GROUP | mistertemp'group

2023-2024
6 opérations

Les experts de l'emploi – Le réseau des recruteurs indépendants | SATIS JOBS CENTER | iziwork | PROMAN intérim • recrutement | goodrecruiter | actual | Abberline | transicia solutions emploi | bluecoders

12 initiatives en 2 ans

2025
6 opérations

URBAN LINKER | nextep & co | nextep hr | Neetch | WOM COLLECTIF | WOM | Connect EXPERTT | Connect | FED GROUP

2026
6 opérations

ekip RH | actual | Lumeni COLLECTIF DE RECRUTEMENT | Harry Hope. | goodrecruiter | MacAnders TALENT PARTNERS Groupe Menway | weplace | uptoo | Findyourstaff collective | Findyourstaff | FAB INTERIM | FAB GROUP

Source : analyses Achil

Intérêt des acteurs traditionnels pour l'indépendance

Un intérêt croissant, mais des difficultés structurelles qui demeurent

Pourquoi ils se lancent ?

Remise en cause du modèle historique
L'essor du freelance pousse les cabinets à repenser leur organisation

Réduire les charges fixes
Développer une activité moins dépendante d'équipes salariées

Ne pas « laisser passer le train »
Se positionner sur l'indépendance et attirer des profils entrepreneurs

Pourquoi la cohabitation est difficile ?

Cannibalisation des deux modèles
Faire cohabiter salariat et freelance sans concurrence interne n'est pas chose aisée

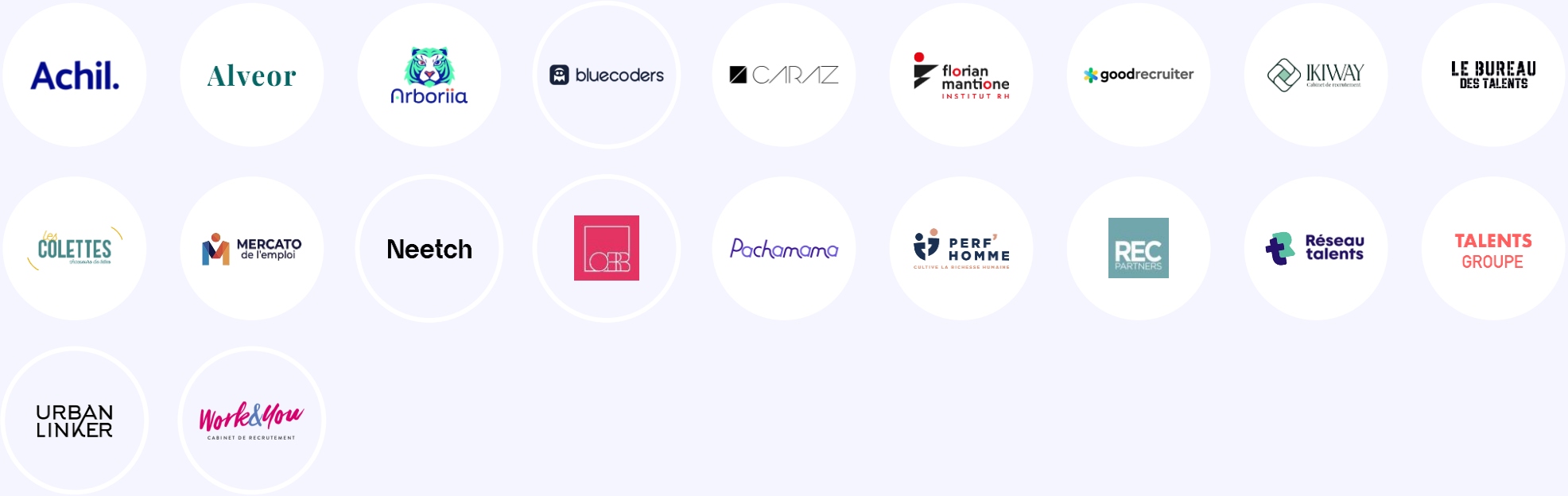
Désalignement de valeurs
Culture entrepreneuriale et pratiques du salariat peuvent diverger

Risques juridiques
Préserver une réelle autonomie et éviter les ambiguïtés de statut

Source : analyses Achil

Principaux collectifs

Les collectifs de plus de 20 personnes



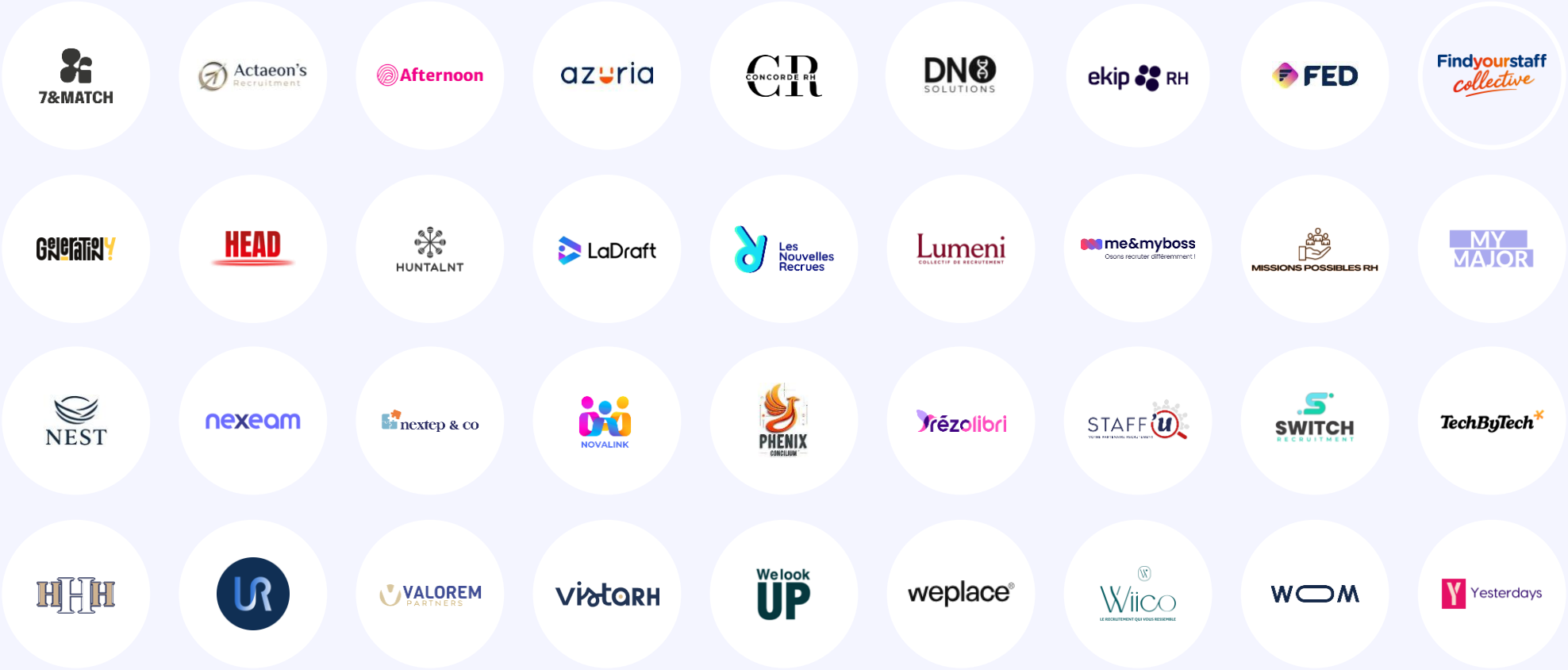
Les collectifs spécialistes de l'intérim



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

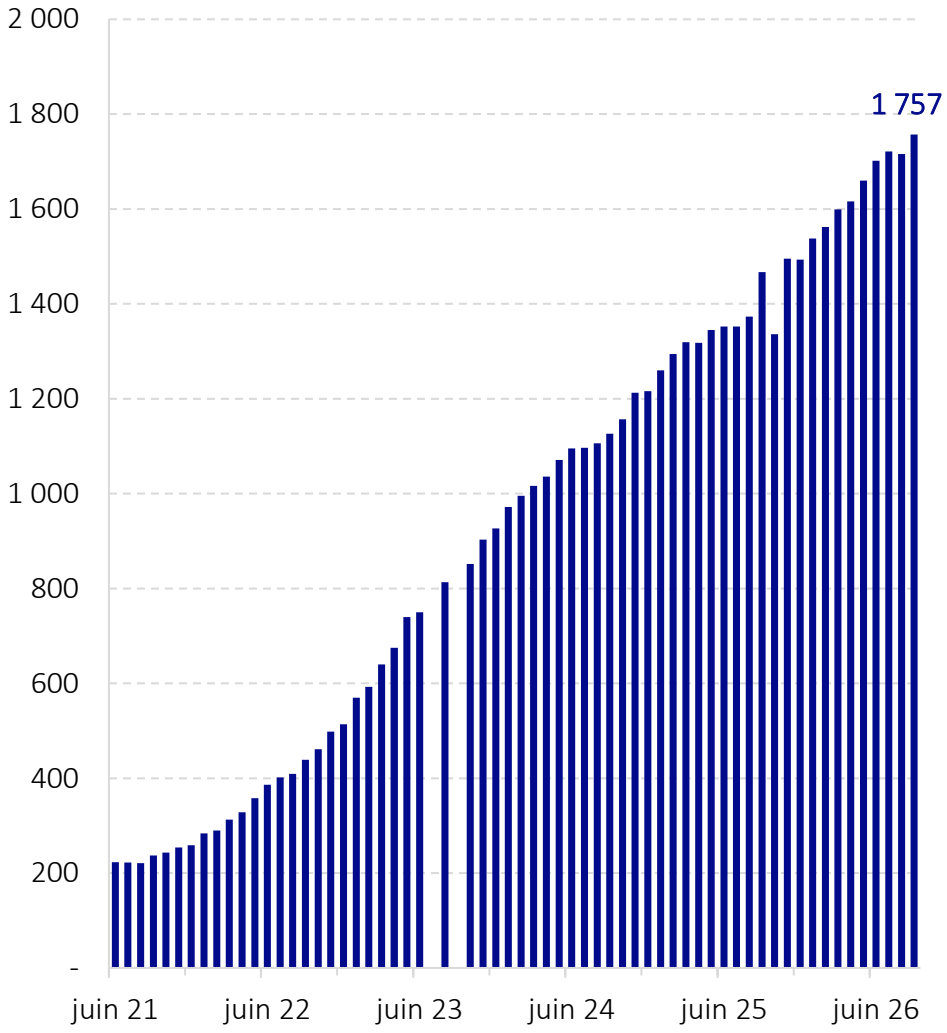
Les collectifs de moins de 20 personnes



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)

Nombre de recruteurs au sein de collectifs

Les 42 collectifs suivis fédèrent 1 757 recruteurs freelances à septembre 2026



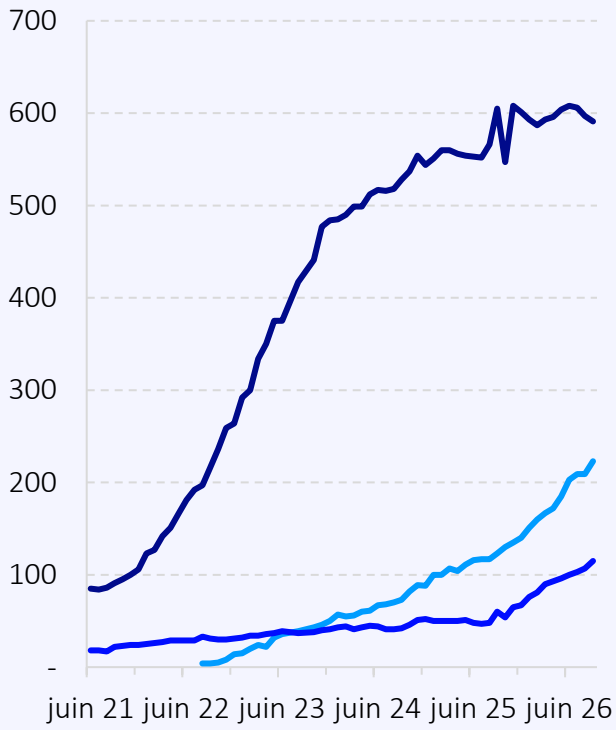
- **Une croissance forte depuis cinq ans** : les principaux collectifs réunissent désormais 1 757 freelances à fin septembre 2026, vs. un peu plus de 200 en juin 2021
- **Une dynamique qui se poursuit en 2026** : après avoir franchi le seuil symbolique des 1 000 recruteurs en mars 2024, les collectifs continuent d'attirer de nouveaux membres. Malgré quelques à-coups en 2025, **les effectifs atteignent un nouveau sommet en 2026**
- **Une croissance portée à la fois par les créations de réseaux et le développement des structures existantes** : le nombre de collectifs actifs est passé de 31 fin 2022 à 56 en 2026. Les créations portent la progression des effectifs, même si les trajectoires individuelles restent hétérogènes
- **Les collectifs occupent une place significative dans l'écosystème indépendant** : les 1 757 recruteurs recensés représentent environ 15% des 11,6 K freelances estimés en France
- **La croissance des effectifs ne garantit pas la pérennité de chaque réseau** : alors que 23 collectifs ont fermé depuis 2023, les effectifs continuent de progresser. Au-delà de l'attractivité initiale, **la capacité à accompagner, fidéliser et faire progresser les membres devient un enjeu central de différenciation**

Sources : LinkedIn, analyses Achil, principaux collectifs uniquement (42 des 65 collectifs identifiés suivis)

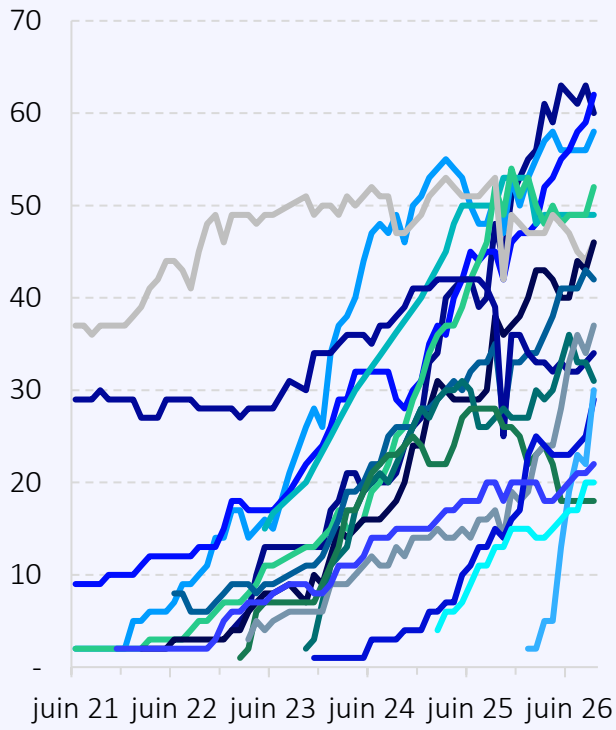
Évolution du nombre de membres par collectif

Derrière la croissance des effectifs, les trajectoires individuelles des collectifs sont très contrastées

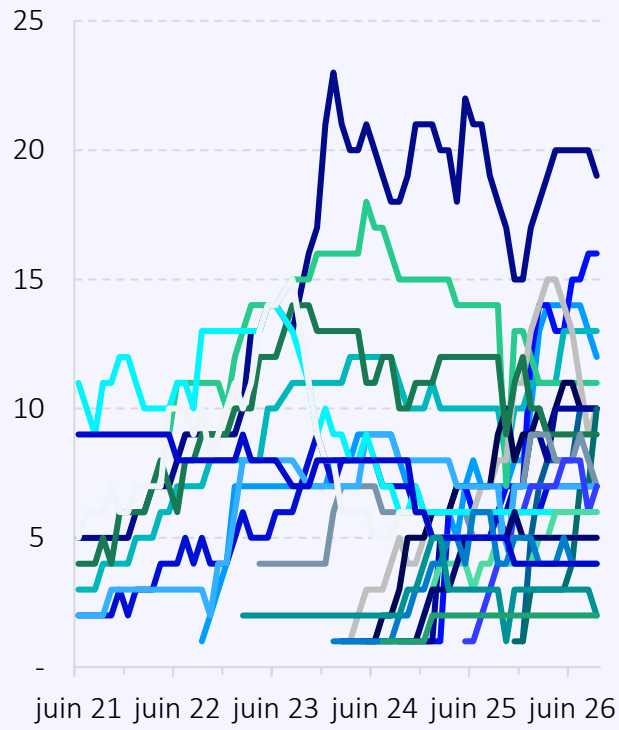
Plus de 100 membres



20 à 100 membres



Moins de 20 membres



Sources : LinkedIn, analyses Achil, principaux collectifs uniquement (42 des 65 collectifs identifiés suivis)

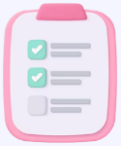
Les collectifs, des ADNs différents

- 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

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 ?

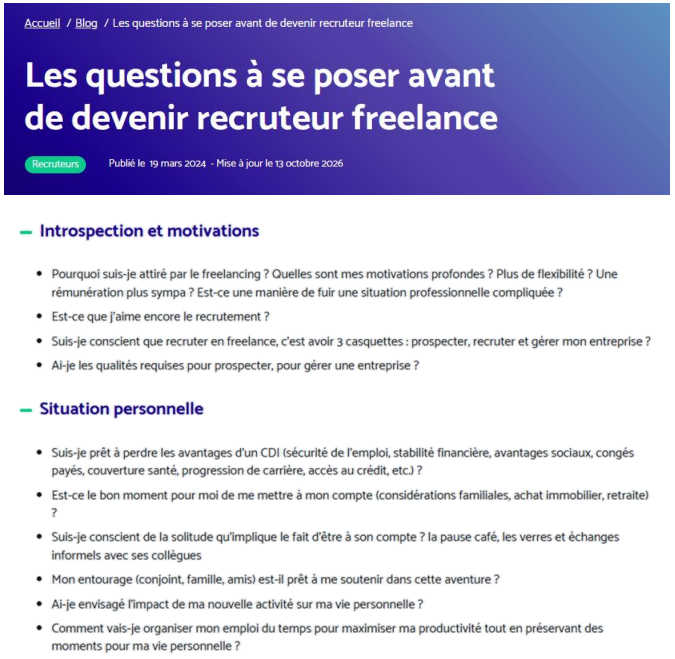
Avant de se lancer en freelance

Deux ressources pour préparer ton projet et te projeter financièrement

Les questions à se poser

Faire le point sur tes motivations, ton positionnement et les moyens nécessaires pour démarrer dans de bonnes conditions

👉 Je consulte la liste des questions



Accueil / Blog / Les questions à se poser avant de devenir recruteur freelance

Les questions à se poser avant de devenir recruteur freelance

Recruteurs — Publié le 19 mars 2024 - Mise à jour le 13 octobre 2026

– Introspection et motivations

- Pourquoi suis-je attiré par le freelancing ? Quelles sont mes motivations profondes ? Plus de flexibilité ? Une rémunération plus sympa ? Est-ce une manière de fuir une situation professionnelle compliquée ?
- Est-ce que j'aime encore le recrutement ?
- Suis-je conscient que recruter en freelance, c'est avoir 3 casquettes : prospecter, recruter et gérer mon entreprise ?
- Ai-je les qualités requises pour prospecter, pour gérer une entreprise ?

– Situation personnelle

- Suis-je prêt à perdre les avantages d'un CDI (sécurité de l'emploi, stabilité financière, avantages sociaux, congés payés, couverture santé, progression de carrière, accès au crédit, etc.) ?
- Est-ce le bon moment pour moi de me mettre à mon compte (considérations familiales, achat immobilier, retraite) ?
- Suis-je conscient de la solitude qu'implique le fait d'être à son compte ? la pause café, les verres et échanges informels avec ses collègues
- Mon entourage (conjoint, famille, amis) est-il prêt à me soutenir dans cette aventure ?
- Ai-je envisagé l'impact de ma nouvelle activité sur ma vie personnelle ?
- Comment vais-je organiser mon emploi du temps pour maximiser ma productivité tout en préservant des moments pour ma vie personnelle ?

Le simulateur de rémunération

Explorer les scénarios de rémunération pour mieux apprécier l'équilibre économique de mon projet.
Combien de placements faire pour maintenir mon salaire ?

👉 Je simule mes revenus en freelance



Simulateur de rémunération

Ma situation

Salaire actuel (fixe + variable) — 50 000 €

Nombre de placements par an — 12

CA margé moyen par placement — 7 000 €

Situation actuelle

Salarié

CA facturé	84 000 €
Salaire annuel brut	50 000 €
Salaire annuel net avant IR	39 000 €
Salaire annuel net après IR	34 196 €
Pouvoir d'achat mensuel	**2 850 €**

Indépendant

Micro-entreprise

CA facturé	84 000 €
CA post commission	63 000 €
Salaire annuel net avant IR	46 872 €
Salaire annuel net après IR	41 294 €
Pouvoir d'achat mensuel	**3 441 €**

+ 592 € / mois vs. salarié

Pour maintenir mon pouvoir d'achat avec un salaire de **50 000 €**, il faut que je facture **70 000 €** par an, soit **10 placements** à **7 000 €** (**0,8 placements par mois**).

Statut le plus avantageux : **Micro-entreprise**

Conclusion(s)

Que doit faire un recruteur freelance pour construire une activité durable dans le marché de 2026 ?

Conclusion 1/3

Le marché ralentit et les besoins de recrutement se concentrent

Des besoins en recrutement plus ciblés

- **Une demande encore sous pression** : les embauches en CDI reculent de 4,8% sur douze mois à fin juin 2026 et les projets de recrutement de 6,5% en 2026. L'APEC prévoit 306 K recrutements de cadres (+4%), un rebond attendu qui reste à confirmer
- **Les remplacements entretiennent une partie des besoins** : les départs et les mobilités peuvent susciter des recrutements même lorsque les effectifs progressent peu. Leur traduction en missions dépend des arbitrages de chaque employeur
- **Le recours aux intermédiaires du conseil en recrutement recule** : moins d'entreprises ayant recruté des cadres déclarent y avoir eu recours en 2025. Le prestataire doit rendre explicite la valeur de son intervention sur les postes qu'il prend en charge

Une valeur à démontrer pour chaque mission

- **Les acteurs établis adaptent leurs modèles** : les trajectoires contrastées du recrutement permanent, de l'intérim et du contract invitent à examiner le positionnement et la structure de coûts de chaque acteur, en complément de la seule conjoncture
- **La flexibilité du modèle freelance constitue un atout** : elle réduit certains coûts fixes, mais l'indépendant reste exposé à la difficulté de trouver des missions, à la gestion administrative, au coût des outils et aux délais d'encaissement
- **La sélection des missions devient déterminante** : un besoin réel, un budget validé, un décideur accessible et une expertise adaptée doivent permettre de rémunérer le temps consacré au recrutement. Le volume d'annonces publiées ne suffit pas à apprécier cette opportunité

Conclusion 2/3

L'indépendance reste attractive et exige une véritable organisation commerciale

Une liberté qui suppose une organisation

- **La liberté d'organisation reste au cœur du choix de l'indépendance** : elle s'accompagne d'un engagement professionnel soutenu : 65% des répondants travaillent au moins cinq jours par semaine. La flexibilité concerne plus la manière d'organiser son activité que son temps de travail
- **Le développement commercial demeure une difficulté centrale** : trouver des missions arrive en tête des inconvénients cités. Une expertise reconnue doit donc s'accompagner d'un effort continu de prospection et d'entretien du réseau
- **La fidélisation doit aller de pair avec la diversification** : la récurrence facilite le développement de l'activité, mais la dépendance à un seul client la fragilise. Construire plusieurs relations durables doit être une priorité de gestion pour les indépendants

Des niveaux de facturation très dispersés

- **Le modèle permet des volumes d'activité significatifs** : parmi les répondants installés depuis au moins un an, près de quatre sur dix déclarent plus de 100 K€ de CA sur les douze derniers mois et environ un sur dix dépasse les 200 K€
- **Le chiffre d'affaires ne mesure pas le revenu disponible** : il doit être rapproché du temps travaillé, des charges et du coût des outils
- **La confiance progresse dans l'échantillon interrogé** : 72% des répondants se déclarent confiants pour 2027. Cet optimisme exprime un sentiment sur l'avenir, tandis que les difficultés commerciales et le coût des outils restent des préoccupations concrètes

Conclusion 3/3

Les collectifs se développent, avec des modèles et des trajectoires très différents

Un secteur qui se structure

- **Les collectifs occupent une place croissante dans le secteur** : le suivi de 42 structures recense 1 757 freelances faisant partie d'un collectif à fin septembre 2026. Les réseaux proposent des formes variées de mutualisation, de formation et d'accompagnement commercial
- **Cette progression s'accompagne d'une forte concentration** : trois collectifs regroupent environ 53% des profils recensés. La croissance d'ensemble coexiste avec des évolutions d'effectifs très différentes d'un réseau à l'autre
- **Les acteurs traditionnels participent à cette évolution** : les lancements de réseaux, investissements et acquisitions recensés rapprochent les modèles de cabinets et de collectifs. Le développement de l'indépendance transforme ainsi l'organisation du secteur

Les priorités pour une activité durable

- **Un positionnement que le client peut identifier** : la connaissance d'un métier, d'un secteur ou d'un territoire doit se traduire par un meilleur cadrage du besoin, une évaluation pertinente et une prise de poste suivie
- **Une activité commerciale et économique suivie dans la durée** : le portefeuille de missions doit être piloté avec les conversions, le temps investi, la dépendance client et les encaissements. L'objectif est de développer une activité rentable et suffisamment régulière
- **Un collectif choisi pour sa contribution réelle à l'activité** : services effectivement apportés et coût de ces derniers doivent guider le choix. L'enjeu est de conserver l'autonomie recherchée tout en renforçant les moyens de développer son activité

Achil.

contact@achil.io



www.achil.io