

2023

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

Achil.

Pourquoi un baromètre du recrutement **freelance** ?

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

Cette étude vise à rendre le quotidien des recruteuses et recruteurs freelances plus accessible aux personnes souhaitant franchir le cap de l'indépendance. Nous l'avons imaginée concrète et pratique pour toutes les personnes qui souhaitent se lancer dans cette aventure géniale qu'est l'entrepreneuriat, mais également à celles qui s'intéressent de près ou de loin au modèle des collectifs / réseaux de recruteurs sous toutes leurs formes.

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

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez des statistiques et des analyses qui révèlent le portrait du recrutement freelance en France. Elles sont basées sur des échanges collectés auprès de recruteurs freelances en septembre / octobre 2023.

Ils nous ont partagé leurs parcours, leurs succès, leurs difficultés et leurs aspirations. Nous espérons sincèrement que ce baromètre vous fournira des informations utiles et un aperçu plus clair du marché du recrutement freelance en France.



Léo, Romain & David
Co-fondateurs d'Achil

Évolution du marché du

recrutement

Le conseil en recrutement, un secteur porteur

Un marché en croissance structurelle et de plus en plus externalisé

Un marché large

- 26,1 M d'embauches dont **4,6 M d'embauches en CDI** en 2022 (vs. 22,2 M et 4,0 M en 2021)
- Marché estimé à 2 Mds€ en valeur (dont environ **800 M€ pour les cabinets** et 1,2 Mds€ pour l'intérim)

Une externalisation croissante...

- **32,3% des entreprises déclarent avoir contacté un prestataire externe** pour recruter en 2023 (vs. 29,5% en 2021)
- **61% des recrutements sont jugés difficiles** en 2023 (vs. 45% en 2021) : besoin de faire appel à des experts du métier

... mais encore limitée

- **Seulement un tiers des recrutements sont externalisés** (vs. 70% aux Etats-Unis)
- **71,2% des intentions de recrutement émanent de TPE / PME** en 2023, qui font peu appel à des prestataires (vs. 67,1% en 2020)

Recruteur, un métier qui évolue

Un métier qui évolue et valorise la spécialisation

Un métier qui attire...

- **Secteur porteur et en croissance**, rémunération attractive
- **Sens humain** : rôle d'agent de carrière, accompagnement d'entreprises et de candidats, etc.
- **Métier propice à la reconversion** : RH qui se spécialisent, experts métiers qui apportent leur connaissance d'une industrie, etc.

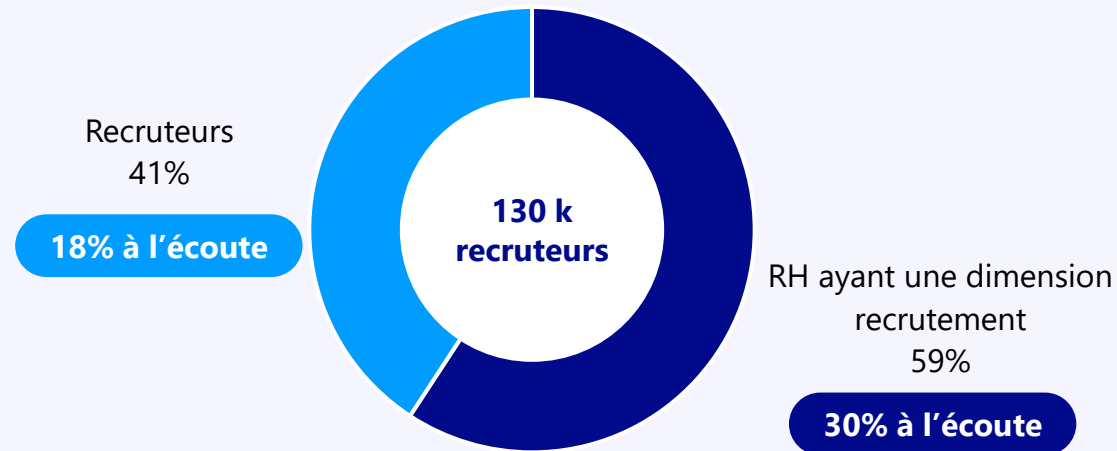
... et qui évolue

- **Besoin d'experts spécialisés** sur un métier / une industrie / une géographie
- **Marché de candidats** : des candidats sur-sollicités, nécessitant d'avoir une approche spécialisée et personnalisée
- **Outils** : émergence d'outils digitaux de sourcing et d'approche de candidats qui deviennent nécessaires pour rester compétitif

Un statut d'indépendant simplifié

- Cadre réglementaire favorable : **4,1 millions d'indépendants** en France à fin 2021 (soit +1 million vs. 2017)
- **6,3 k recruteurs indépendants identifiés sur LinkedIn** (dont plus de 1 000 au sein de collectifs en juin 2023 vs. 300 en juin 2021)

Nombre de recruteurs en France



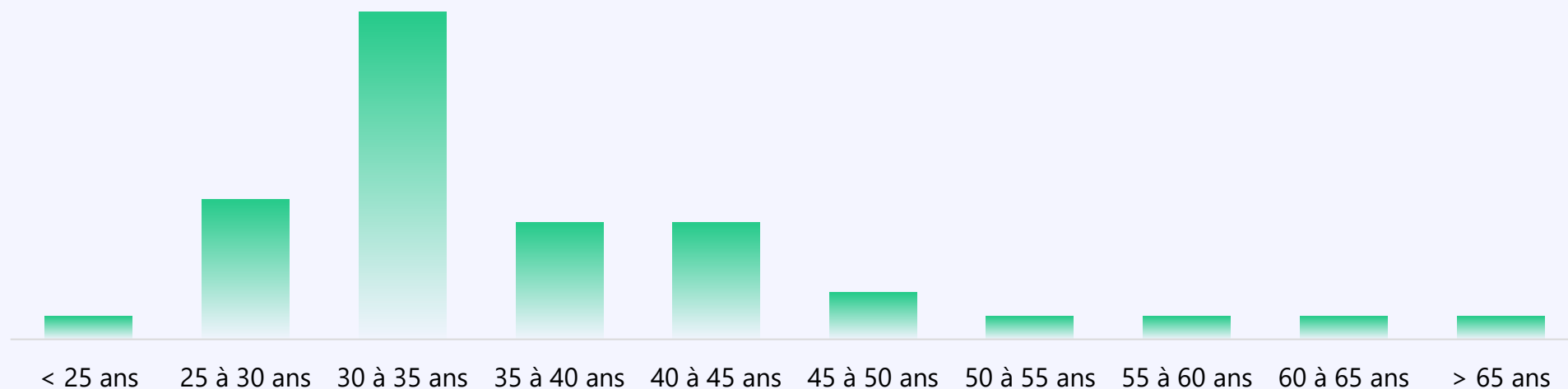
Commentaires

- **Nous avons identifié plus de 130 k recruteurs en France.** Une majorité d'entre eux (59%) sont des RH ayant une dimension recrutement dans leurs missions, soit 77 k personnes
- A cela s'ajoutent **53 k personnes dont le recrutement est la mission principale** : RPO, talent acquisition / recruteurs en interne, recruteurs en cabinet ou en agence d'emploi, consultants en recrutement, etc.
- Il convient de noter que **30% des RH ayant une dimension recrutement se disent « à l'écoute »** alors que cette proportion tombe à 18% pour les personnes dont le recrutement est la mission principale
- A noter que ces 130 k recruteurs intègrent **6,3 k recruteurs freelances**, qu'ils exercent 100% à leur compte ou via un collectif

Portrait des recruteurs

freelances

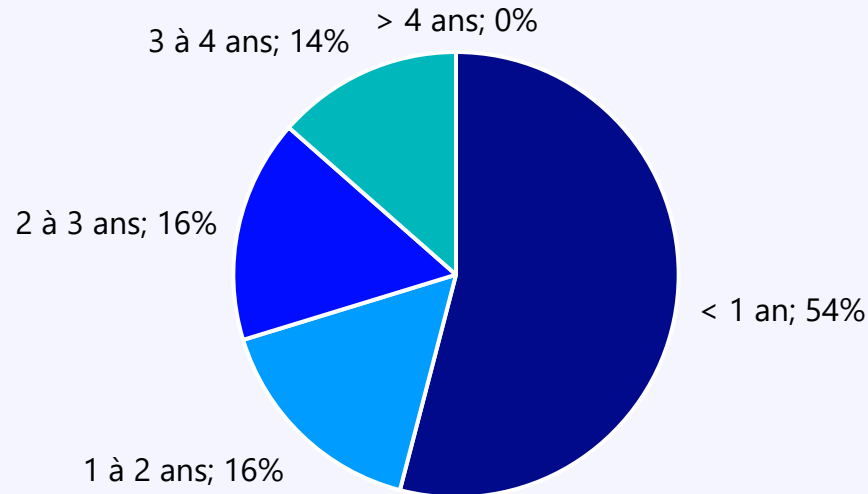
Âge des personnes interrogées



Commentaires

- **L'indépendance semble séduire à tout âge** : on observe une grande diversité d'âges parmi les professionnels interrogés avec des personnes ayant de moins de 25 ans à plus de 65 ans
- **Concentration de 25 à 35 ans** : 54% des personnes interrogées ont entre 25 et 35 ans, ce qui semble refléter :
 - Une aspiration générationnelle pour l'indépendance mais également des personnes ayant des contraintes personnelles plus fortes sur cette tranche d'âge (flexibilité requise suite à la naissance ou la garde d'un enfant par exemple)
 - Des personnes ayant déjà quelques années d'expérience professionnelle, plus sereines à se lancer fortes de leur expérience et de leur réseau
 - Des personnes généralement plus à l'aise sur les outils digitaux, nécessaires à une bonne organisation en freelance

Ancienneté en tant que freelance



Commentaires

- Les personnes interrogées se sont majoritairement lancées il y a moins d'un an et **86% d'entre elles il y a moins de 3 ans**. Cela implique un besoin de formation et d'accompagnement fort pour des personnes ayant démarré leur activité récemment
- Cette récence s'explique par :
 - Un intérêt accru pour l'indépendance
 - Un cadre réglementaire favorable à l'indépendance (micro-entreprise, ACCRE, etc.)
 - L'impact de la pandémie de Covid 19 sur l'emploi, les personnes en charge du recrutement étant généralement les premières impactées dans des périodes de gel des embauches
 - Une digitalisation accrue des sociétés favorisant les interactions virtuelles (visio, chat, etc.)

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

 **Flexibilité d'organiser son travail**

 **Rémunération liée à l'implication**

 **Exercer son métier avec passion**

 **Choisir ses missions et ses clients**

 **Solitude et manque d'accompagnement**

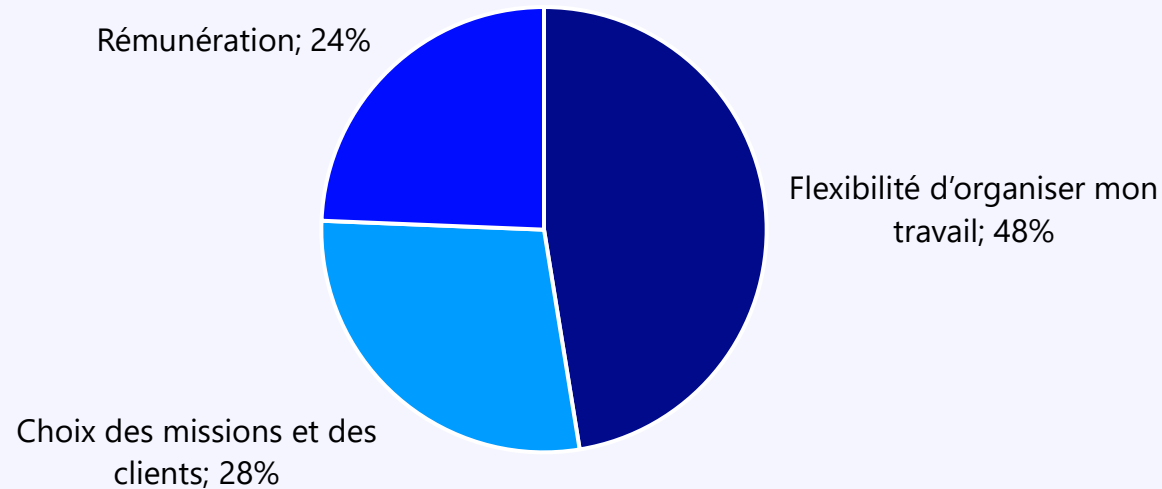
 **Revenus erratiques**

 **Gestion administrative lourde**

 **Coût des outils**

 **Difficulté à trouver des missions**

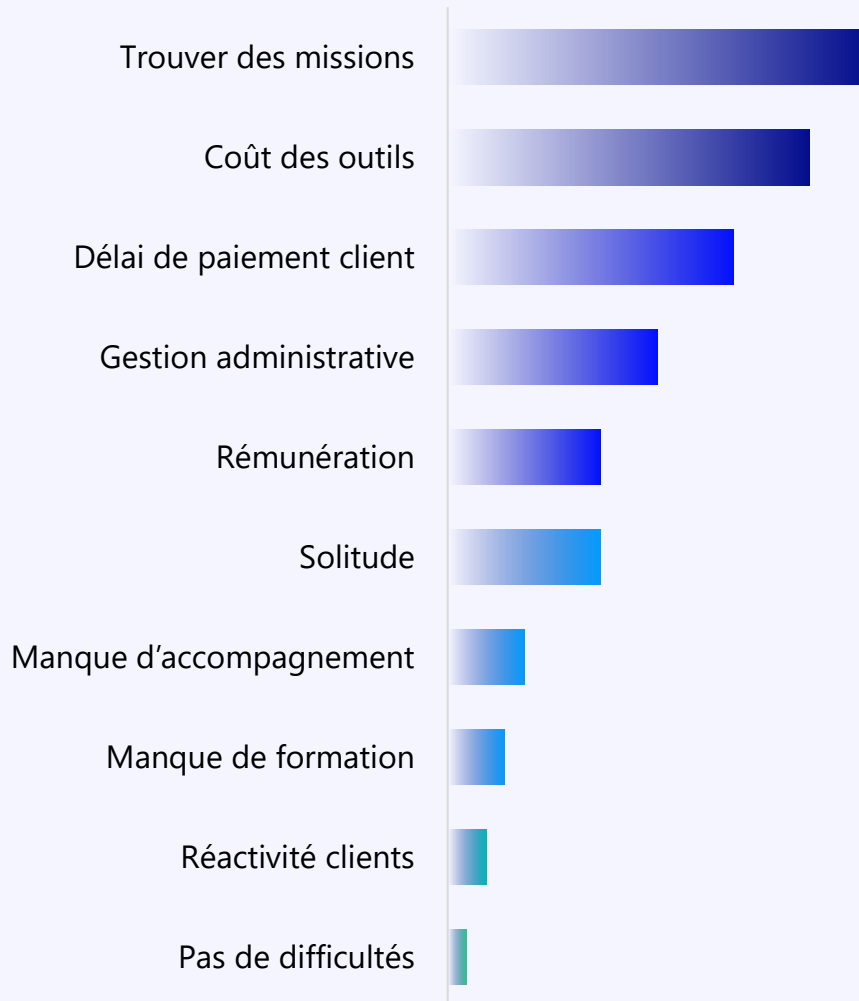
Avantages de l'indépendance



Commentaires

- **Flexibilité en tête** : la flexibilité dans l'organisation du travail émerge clairement comme l'avantage le plus cité par les répondants à l'enquête. Cette flexibilité permet aux indépendants de gérer leur emploi du temps et ainsi mieux concilier vie pro et vie perso
- **Le pouvoir du choix** : le choix des missions et des clients arrive en seconde position des avantages de l'indépendance. Cela souligne l'importance de l'autonomie et de la possibilité de travailler sur des projets qui correspondent à leurs intérêts et compétences
- **Rémunération** : la rémunération arrive en troisième position et est mentionnée par un petit quart des répondants. Le recrutement freelance peut être une activité lucrative, mais contrairement à ce qui est souvent mis en avant, ce n'est pas le principal moteur pour se lancer !

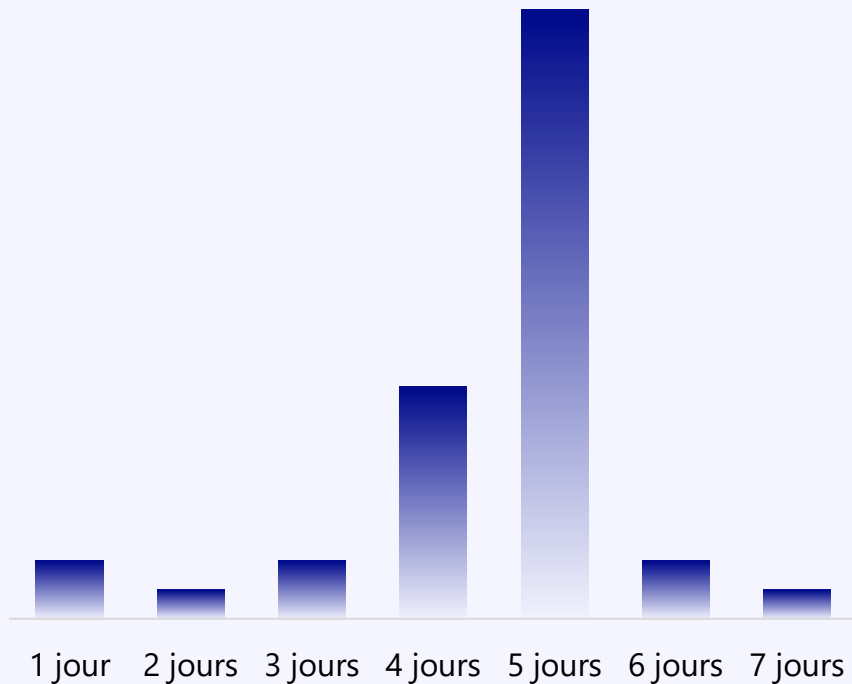
Inconvénients de l'indépendance



Commentaires

- **Défis multiples** : les réponses des personnes interrogées mettent en évidence une dizaine de défis auxquels elles sont confrontées. Parmi les principaux figurent la prospection (24%) et le coût des outils (20%)
- **Défis financiers (37%)** : les délais de paiement, la gestion administrative et la rémunération figurent également parmi les inconvénients notables. Les clients semblent profiter de leur rapport de force et de la gestion administrative parfois légère des freelances pour tirer sur les délais... Intéressant de noter que la rémunération est citée comme un avantage par 24% des interrogés... et par 9% comme un inconvénient
- **La prospection** est un aspect à ne pas négliger avant de se lancer. Être recruteur freelance c'est avant tout trouver des missions et avoir une double casquette : recruteur et commercial !
- **Coût des outils** : outre l'aspect chronophage et technique du choix des outils, les éditeurs sont peu enclins à la négociation sur des volumes unitaires de licences
- **Solitude, manque d'accompagnement et de formation** : 16% des personnes interrogées souhaiteraient avoir accès à un soutien, de l'accompagnement et des opportunités de formation pour améliorer leur quotidien

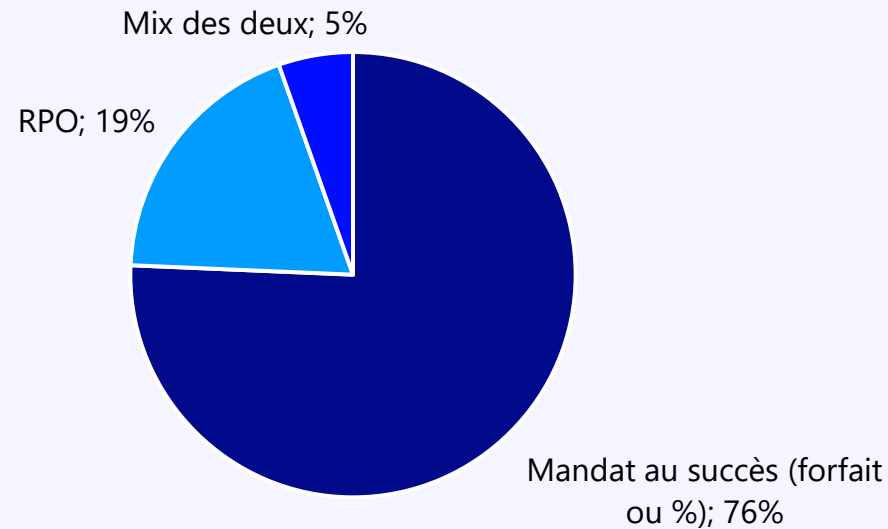
Temps de travail par semaine



Commentaires

- **Prédominance de la semaine complète** : la majorité des personnes interrogées travaillent à temps plein, avec 57 % d'entre elles indiquant travailler 5 jours par semaine. Cela semble suggérer que la majorité des personnes interrogées maintiennent la charge de travail qu'elles avaient dans le salariat
- **La semaine des 4 jours, une réalité** : 22% des personnes interrogées pratiquent la semaine de 4 jours de manière régulière
- **Indépendance = flexibilité** : il est intéressant de noter que les réponses montrent une variabilité forte du nombre de jours travaillés : de 1... à 7 jours pour les plus acharnés ! Cela démontre aussi la flexibilité rendue possible par l'indépendance. Chaque personne peut choisir la structure qui correspond le mieux à son style de vie et à ses objectifs
- **Corrélation temps de travail / chiffre d'affaires** : nous avons cherché à établir une corrélation entre temps de travail par semaine et chiffre d'affaires annuel... sans succès ! Cela peut s'expliquer par des niveaux de séniorité et des modes de facturation différents au sein de l'échantillon interrogé

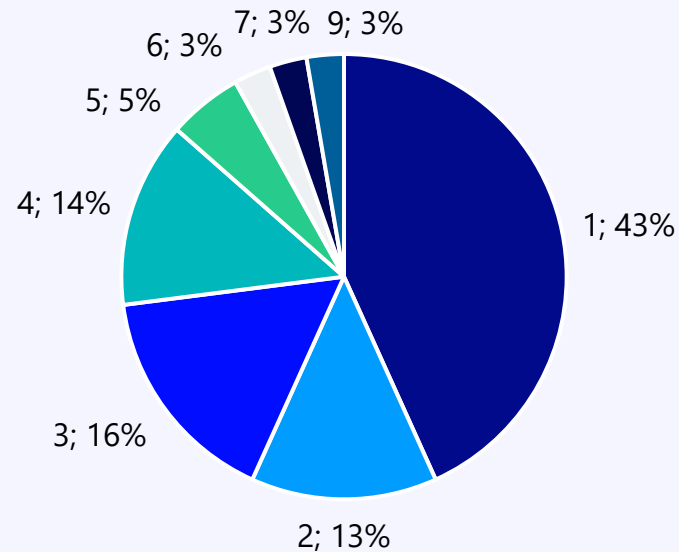
Mode de facturation



Commentaires

- **Prédominance de l'obligation de résultat** : le mandat au succès, que ce soit un forfait ou un pourcentage du package du candidat placé, est le mode de facturation le plus utilisé. Il convient de noter que ce mode de facturation peut refléter des réalités diverses et une sécurité financière variable selon les termes négociés : acompte, arrhes, garantie de remplacement, délai de paiement, etc.
- **Le RPO reste populaire malgré un marché atone** : le RPO ou TJM reste significatif avec 19% des répondants l'utilisant exclusivement. Le RPO est une option attrayante pour les indépendants car il repose sur une obligation de moyen et donne une forte visibilité sur sa génération de chiffre d'affaires. En revanche, l'arrêt brutal du financement massif des start-ups en 2023 a mis un gros coup de frein au RPO, qui a même obligé certains cabinets basés uniquement sur ce modèle à déposer le bilan
- **Diversification** : seuls 5% des répondants ont mentionné utiliser un mix des deux modes de manière régulière

Nombre de secteurs couverts



Commentaires

- **Tendance à la spécialisation** : 43% des personnes interrogées se spécialisent sur un seul secteur. L'hyperspécialisation est une stratégie courante pour réussir en tant que freelance. Se concentrer sur un domaine spécifique permet une meilleure appréhension des entreprises qui recrutent et des candidats. Cette hyperspécialisation permet généralement de mieux vendre ses prestations en raison d'un positionnement d'expert sur un secteur précis et donc une proposition de valeur plus attractive
- **Stratégie de diversification** : il est intéressant de noter que la majorité des personnes optent pour la diversification en se spécialisant sur à minima deux secteurs. Un nombre de spécialisations limité peut être une stratégie gagnante pour contrer les aspects cycliques de certains secteurs et ainsi s'assurer des revenus stables tout au long de l'année. En revanche, il nous apparaît que le chiffre d'affaires des personnes spécialisées sur 4 secteurs et plus semble inversement corrélé au nombre de secteurs couverts et qu'un positionnement généraliste est donc synonyme d'échec

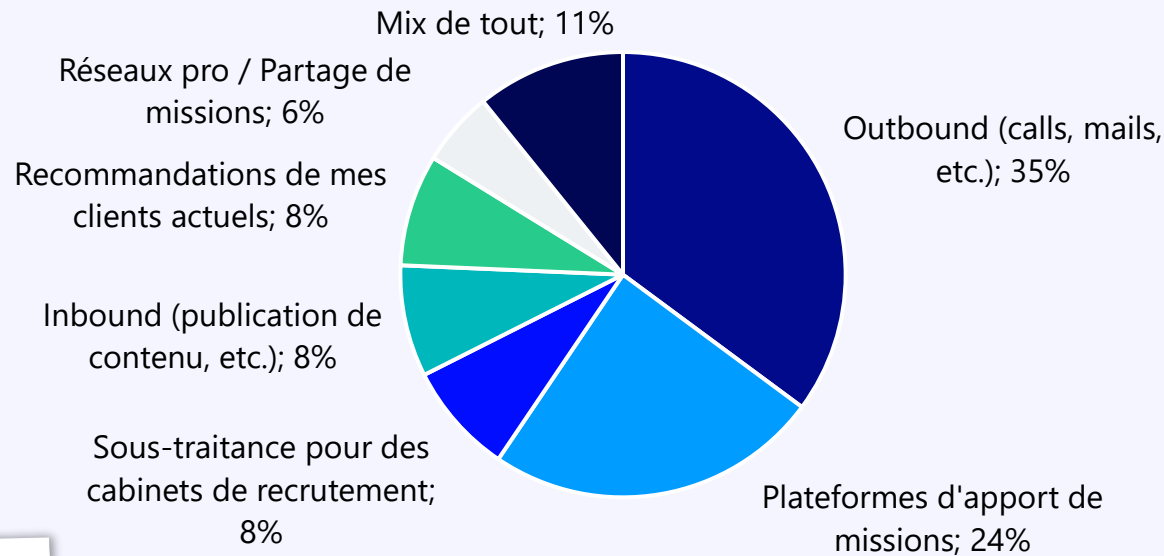
Secteurs couverts



Commentaires

- **Diversité des secteurs** : les résultats révèlent une grande diversité des secteurs de spécialisation. Les recruteurs freelances couvrent tous les secteurs de l'économie sans exception. A noter que ces secteurs sont larges et couvrent eux-mêmes de multiples niches, généralement adressées par les personnes interrogées. C'est également ce que nous constatons : plus la spécialisation d'une personne indépendante est marquée, plus il lui sera facile de s'imposer sur sa niche
- **Secteurs les plus représentés** : les secteurs les plus représentés sont l'IT & Tech (16%), le Commerce (13%) et l'Industrie (10%)
- **Secteurs de faible représentation** : les secteurs les moins couverts en freelance sont la Santé, le Juridique & Fiscal (2% chacun), l'Hôtellerie & Tourisme (3%) ainsi que la Banque & Assurance (4%). Cela peut s'expliquer par des secteurs faisant appel à de nombreux intérimaires, difficilement compatible avec du recrutement en freelance (Santé et Hôtellerie & Tourisme par exemple) ou encore des secteurs dans lesquels les acteurs sont principalement des grandes entreprises, plus difficilement adressables par des freelances (e.g. Banque & Assurance)

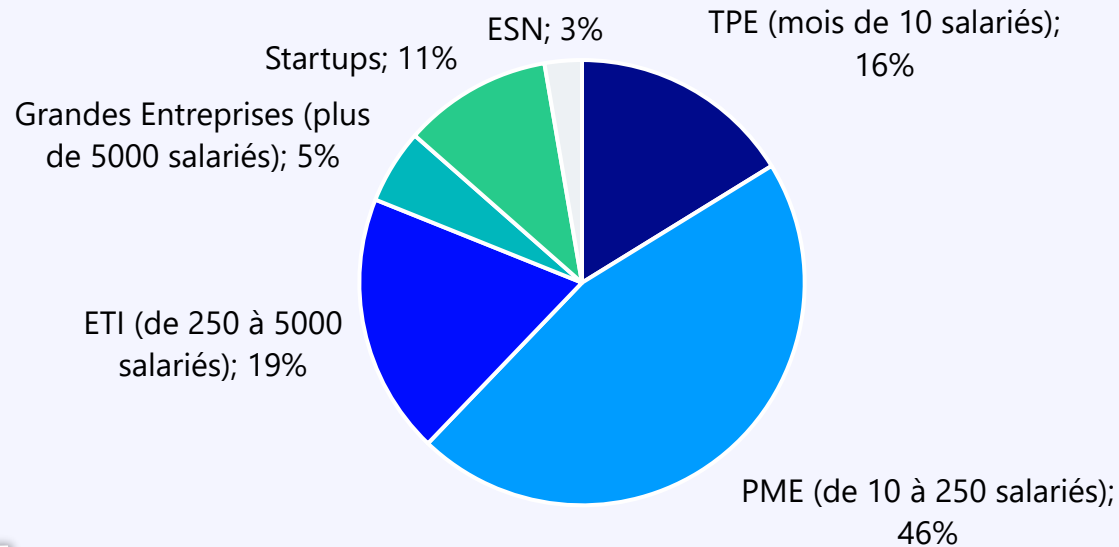
Canaux d'acquisition client



Commentaires

- **Prédominance de la prospection active** : les résultats de l'enquête montrent que l'outbound (appels, e-mails, etc.) est le canal d'acquisition client le plus fréquemment cité avec 35 % des réponses
- **Plateformes d'apport de missions** : les plateformes sont utilisées par 24 % des répondants. Elles jouent un rôle significatif dans la recherche de missions malgré une concurrence rude et un accès parfois limité au client final
- **Stratégies de référencement** : viennent ensuite la sous-traitance, les recommandations de clients, les réseaux professionnels et l'inbound. Ces stratégies sont utilisées de manière principale par 30% des répondants
- **Seuls 11% des freelances utilisent une combinaison de tous ces canaux à la fois**. Cette diversité d'approches peut toutefois être une stratégie efficace pour garantir un flux continu de missions

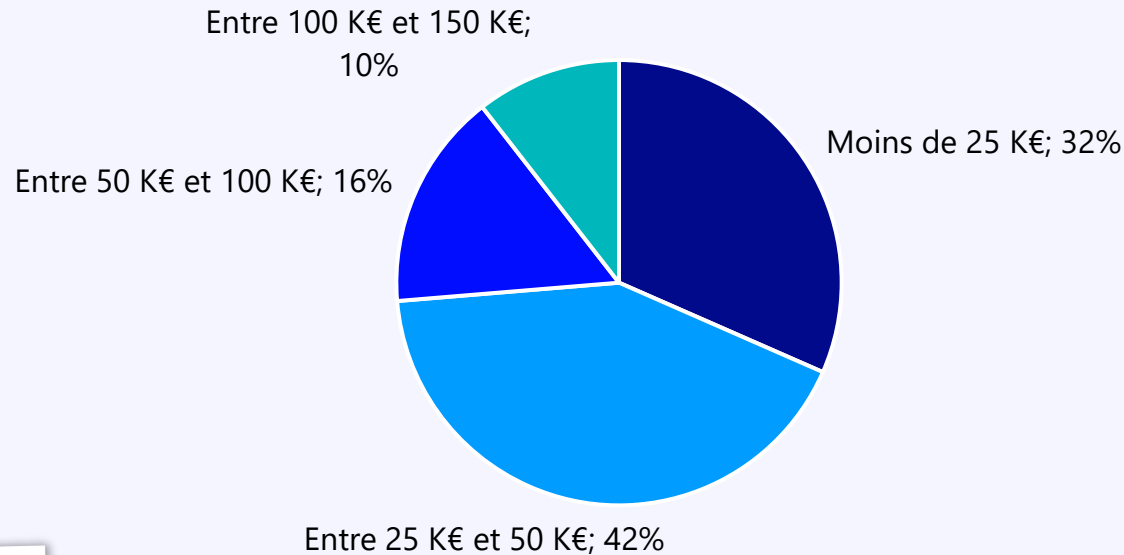
Typologie de clients



Commentaires

- **Prédominance des TPE / PME** : 62% des recruteurs freelances ciblent principalement des TME / PME (jusqu'à 250 salariés). Il s'agit en effet d'un segment ayant de forts besoins (plus de 70% des 3 M de projets de recrutement émanent d'entités de moins de 50 salariés d'après le dernier baromètre des Besoins en Main d'Œuvre publié par Pôle Emploi)
- Outre des besoins en main d'œuvre élevés, il s'agit généralement de structures ayant des départements recrutement peu étoffés et une marque employeur peu travaillée. Enfin, les TPE / PME font peu appel à des cabinets de recrutement traditionnels pour des raisons de coûts, de posture et de méthodes standardisées, trois freins adressés par les recruteurs freelances spécialisés
- **Seuls 5% des recruteurs freelances travaillent avec des entreprises de plus de 5 000 salariés** : cela s'explique par des processus de référencement et achats complexes à adresser en tant qu'indépendant. Nous notons également une corrélation forte entre les freelances adressant les grandes entreprises et ceux travaillant en RPO, format semble-t-il privilégié par ces structures

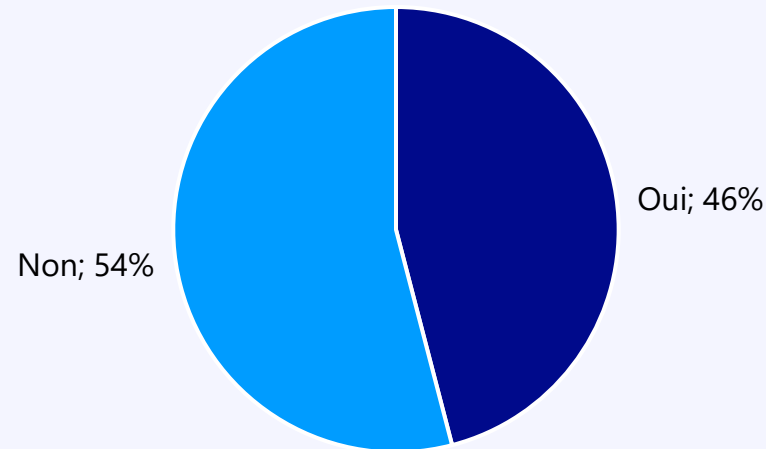
Combien gagnent les recruteurs freelances ?



Commentaires

- **Diversité des revenus** : les résultats montrent une diversité forte du CA généré par les recruteurs freelances, de moins de 25 K€ pour presque un tiers d'entre eux jusqu'à 150 K€. On observe également une corrélation forte entre la progression du chiffre d'affaires et l'ancienneté en tant que freelance traduisant l'impact de l'expérience sur le CA
- Il convient de noter que cette analyse est impactée par deux principaux biais :
 - **Date de lancement** : 54 % des personnes interrogées se sont lancées il y a moins d'un an. Cela signifie que plus de la moitié des répondants n'ont pas encore eu l'opportunité de générer un chiffre d'affaires sur une année complète
 - **Nombre de jours travaillés par semaine** : l'analyse n'a pas été effectuée au pro-rata des jours travaillés par semaine alors que seuls 65% des répondants ont indiqué travailler 5 jours sur 7 ou plus

Appartenance à un collectif



Commentaires

- **46% des répondants à notre enquête sont membres d'un collectif** : compte tenu du développement récent de ces derniers (en forte croissance depuis 2018), cela reflète la structuration croissante de l'écosystème freelance dédié au recrutement en France
- **Cela reflète également un biais dans nos analyses** : le nombre total de recruteurs freelances au sein de collectifs étant de 1,1 k personnes vs. 6,3 k recruteurs freelances en France, soit 17%

Émergence des collectifs

Rapide historique du recrutement freelance

Le recrutement freelance a réellement pris son essor en 2020 dans un contexte économique porteur suite à la pandémie de Covid 19. Cette accélération s'explique par un enchaînement d'évènements très simple et assez cynique :

Contexte économique difficile (Covid 19)

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

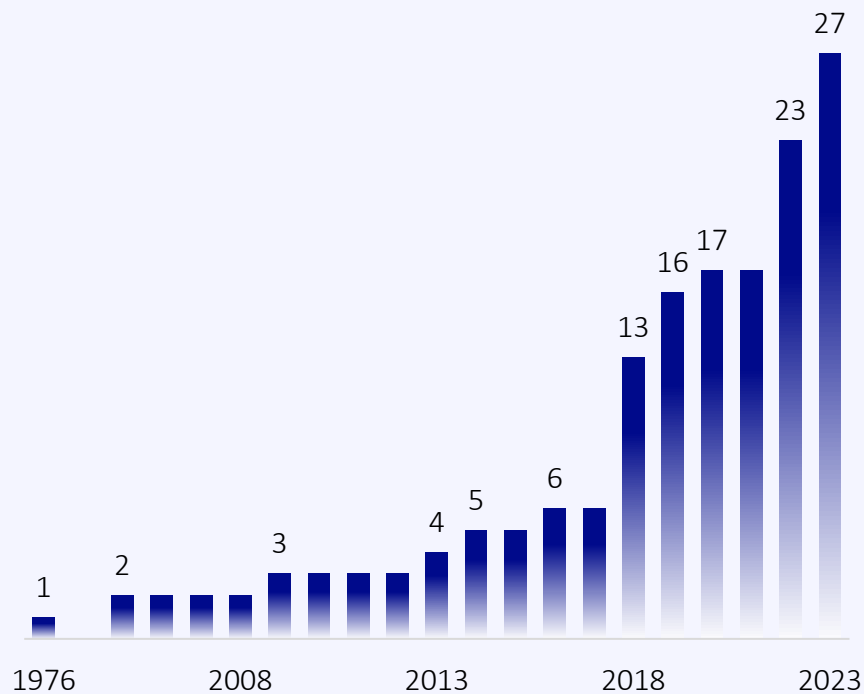


Reprise rapide de l'activité suite au plan de soutien de l'Etat

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

- Nous sommes passés de quelques dizaines de recruteurs indépendants sur les plateformes en 2018-2019, à plus de 6,3 k recruteurs indépendants identifiés aujourd'hui !
- Les collectifs ont ensuite émergé en réponse aux problématiques de l'indépendance : solitude, manque d'accompagnement, coût des outils, etc. La croissance du nombre de collectifs a suivi celle des indépendants, avec toutefois des modèles très différents d'un réseau à l'autre

Évolution du nombre de collectifs



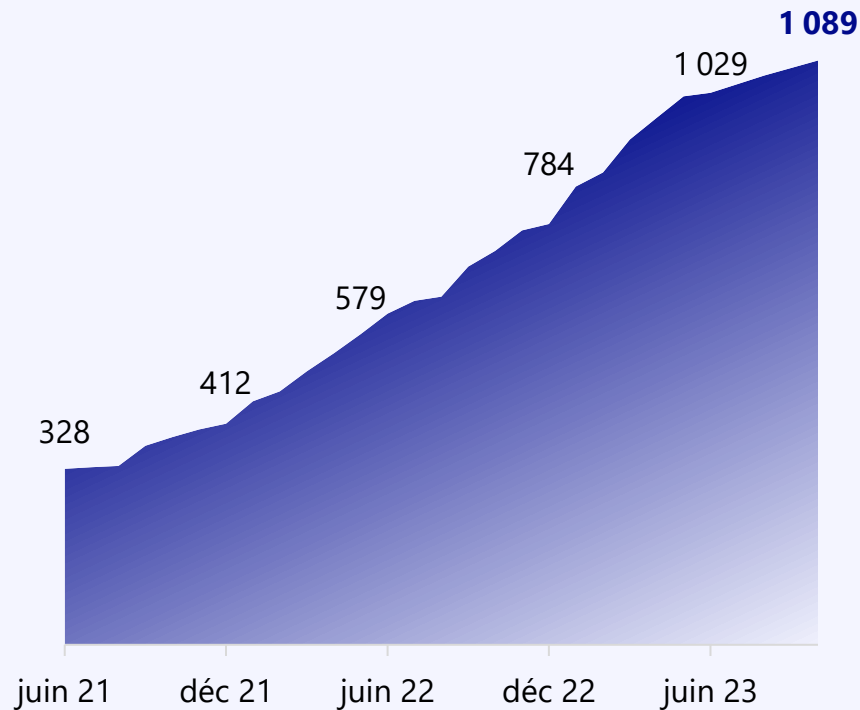
Commentaires

- **Les collectifs ont émergé en réponse aux problématiques de l'indépendance** : solitude, manque d'accompagnement, coût des outils, gestion administrative lourde, etc. **On en compte 27 en France à date**
- **La croissance du nombre de collectifs a suivi celle des indépendants**, avec toutefois des modèles très différents d'un réseau à l'autre (accompagnement, support admin, outils, formation, spécialisation, modèle de rémunération et rétrocession aux freelances pour ne citer quelques-uns des critères)
- L'augmentation du nombre d'indépendants en France (de 3,1 à 4,1 millions entre 2017 et 2021, tous secteurs confondus) a entraîné une professionnalisation et une meilleure organisation des indépendants : les collectifs en sont un exemple
- **Entre 2018 et 2023, plus d'une vingtaine de collectifs de recruteurs ont été créés en France.** Il convient toutefois de noter que même si le nombre de collectifs est en croissance nette, la réalité est parfois plus complexe avec des réseaux qui ferment ou pivotent vers d'autres modèles

Les principaux collectifs



Nombre de recruteurs au sein de collectifs

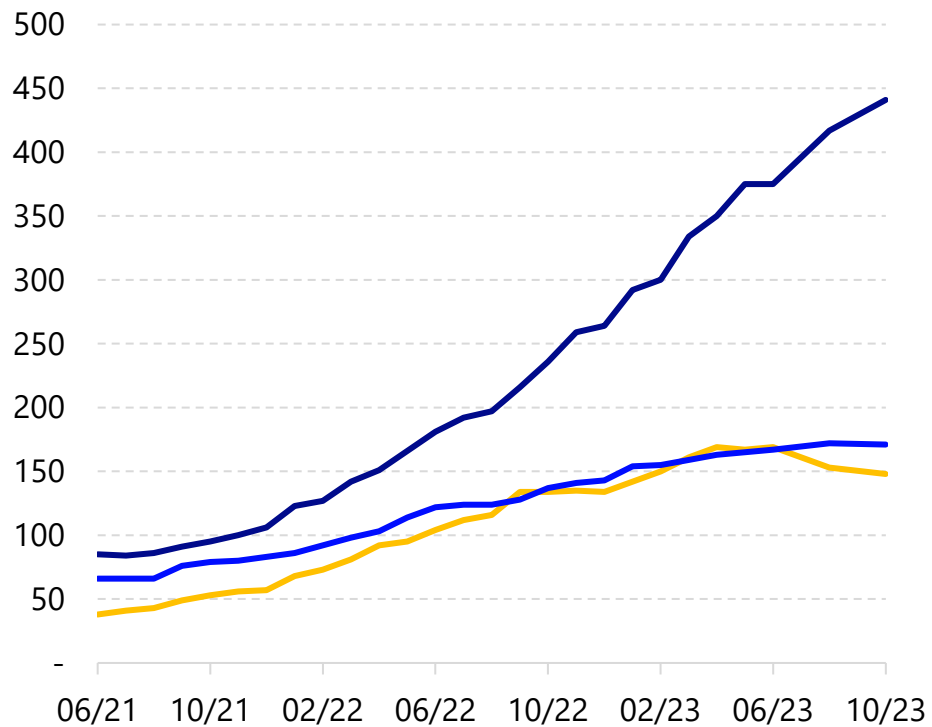


Commentaires

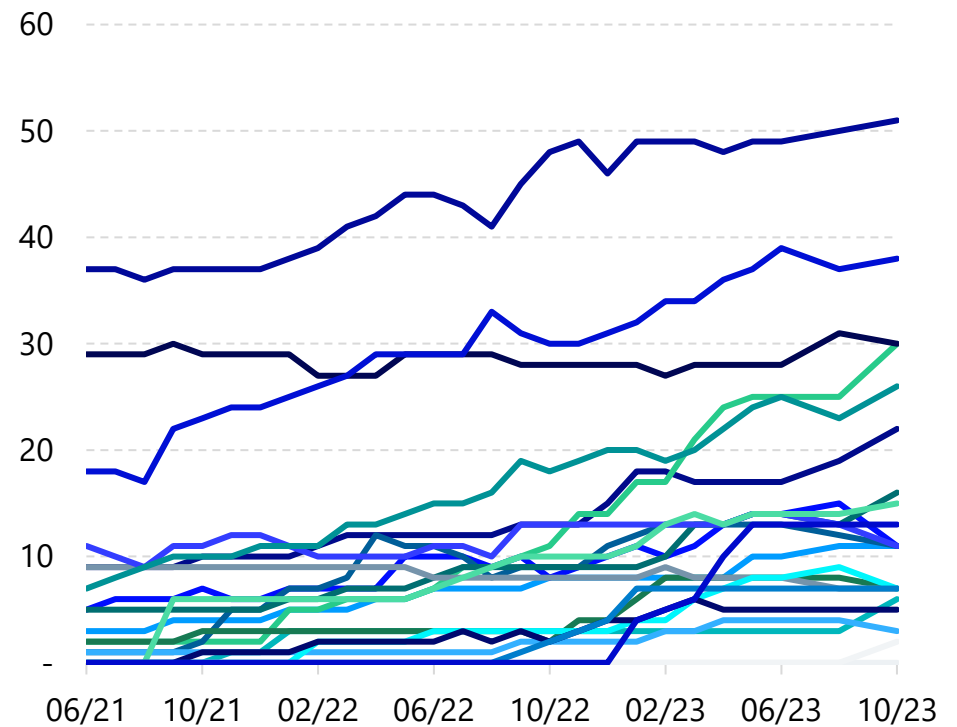
- **En juin 2023, la barre symbolique des 1 000 recruteurs au sein de collectifs a été franchie.** Ils étaient un peu moins de 330 deux ans auparavant
- Cette évolution démontre l'engouement fort pour un modèle entre le salariat et l'indépendance pure
- La principale force des collectifs est le partage. Que ce soit du savoir, des contacts ou des opportunités d'affaires, les membres de collectifs peuvent échanger et collaborer. Ce partage permet également de rompre la solitude généralement associée au travail en freelance
- Les collectifs permettent également à leurs membres de bénéficier de ressources et de services communs, tels que de la formation ou des outils à des tarifs préférentiels
- L'accompagnement administratif et financier (rédaction et signature des mandats, facturation, recouvrement) permet également aux membres de se concentrer sur la prospection et l'exécution de leurs missions sans se soucier des à-côtés
- Enfin, l'appartenance à un collectif peut renforcer la crédibilité et la visibilité de ses membres. Bénéficiant de la puissance marketing d'une marque, leur prospection commerciale s'en trouve facilitée

Détail par réseau

Évolution des collectifs de plus de 50 personnes



Évolution des collectifs de moins de 50 personnes



Interviews

d'experts

Interview invité

Laurent Grandguillaume

Laurent Grandguillaume
Directeur Général Délégué

freeland 



En tant qu'acteur historique du freelancing en France, quel regard portes-tu sur l'évolution du statut d'indépendant ces dernières années ?

Il y a eu une forte croissance du nombre d'indépendants dans le champ des prestations intellectuelles et en particulier dans les domaines de l'informatique, du recrutement / ressources humaines, de la formation, du management de transition ou encore du marketing. Ce développement est lié à l'évolution des besoins des entreprises, qui font appel à de plus en plus d'experts externes pour les accompagner dans leurs transformations, mais également aux mutations du travail avec des personnes qui changent plus souvent d'employeurs et de statuts. Il y a une véritable aspiration à l'autonomie et à la liberté tout en recherchant un niveau de sécurité adapté.

Il faut aussi noter une forte diversification des statuts sollicités par les indépendants autour de trois principaux : les SASU, le portage salarial, et les autoentrepreneurs. Ce n'est plus seulement un choix s'inscrivant dans des transitions professionnelles, c'est aussi une trajectoire choisie dès la sortie des études pour les plus jeunes. Si à une époque l'essentiel des étudiants qui travaillaient pour financer leurs études occupaient un emploi salarié, ils sont de plus en plus nombreux à choisir l'indépendance. C'est un changement profond.

Quels sont les défis majeurs à relever dans les prochaines années pour le secteur du travail indépendant en France ?

Les défis à venir seront de plusieurs ordres :

- Tout d'abord, il s'agira de s'adapter à la nouvelle révolution technologique à travers l'intelligence artificielle. Elle touchera tous les métiers et toutes les organisations. Si cela peut apparaître comme une menace pour certains métiers, c'est aussi une opportunité dans le conseil aux entreprises avec de nombreuses transformations à accompagner.
- Ensuite, il est nécessaire de mieux protéger les indépendants, tout en simplifiant leurs parcours et en sécurisant leurs relations avec les entreprises. Les tiers de confiance, comme le portage salarial, sont une voie utile dans cette perspective.
- Enfin, il est urgent de mieux accompagner les indépendants dans leurs formations. L'accès aux financements est encore un parcours du combattant. Or, l'expertise est un facteur majeur de différenciation pour l'offre de prestation d'un consultant et dans un marché très concurrentiel. Il doit se former très régulièrement pour rester compétitif.

Interview invité

Laurent Grandguillaume

Laurent Grandguillaume
Directeur Général Délégué

freeland 



De nombreux indépendants s'appuient sur des structures telles qu'ITG pour faciliter leur vie d'indépendant. Quels sont les services / les supports les plus plébiscités par les consultants (finance, juridique, administratif, marketing) ?

Les consultants qui choisissent le portage salarial le font pour se consacrer entièrement au développement de leur activité. Ils délèguent ainsi la gestion administrative à l'entreprise de portage en contrepartie d'une commission prélevée sur leur chiffre d'affaires. Cela leur évite notamment de créer un compte professionnel spécifique, de payer des frais de constitution, de verser des acomptes de TVA ou d'IS, ou encore de gérer les renouvellements d'habilitation ou de certification avec les audits qui leur incombent. Sur ce dernier point, ITG apporte par exemple à ses consultants la certification Qualiopi, pour ceux qui veulent développer une activité de formateur en activité principale ou complémentaire, mais aussi un haut niveau de conseil sur les contrats commerciaux noués avec leurs clients ainsi que des formations pour valoriser leur offre. ITG propose également de nombreux avantages financiers aux consultants (PEE, CESU, PERECO, titres restaurants, etc.).

L'indépendance est une dynamique qui touche l'ensemble des secteurs. Cependant, quel est le degré de maturité du recrutement sur ce sujet par rapport aux autres secteurs / métiers ?

Les entreprises ont des besoins en compétences de plus en plus diversifiés, dans des délais courts et sur des périodes parfois discontinues. Dans ce contexte, le recours aux indépendants est une solution plébiscitée, et le recrutement n'échappe pas à cette tendance. L'externalisation du recrutement s'avère très utile dans un contexte de forte concurrence sur les profils et pour absorber les besoins ponctuels en recrutement. Souvent, ces recruteurs indépendants ont une expertise, une spécialité, qui leur permet d'aller chercher des profils rares. Ce mouvement de RPO - pour recrutement process outsourcing - va continuer à se développer avec le besoin d'agilité et de réactivité pour les organisations. Si les entreprises diversifient ainsi leurs sources, les recruteurs indépendants diversifient aussi leurs clients et explorent différentes cultures d'entreprise.

Interview invité

Laurent Grandguillaume

Laurent Grandguillaume
Directeur Général Délégué

freeland 



Si tu avais un conseil à donner aux recruteurs freelances débutants, quel serait-il ?

Mon conseil serait de bien définir son offre, ses cibles et de consacrer un temps suffisamment long à la prospection. On a tendance à beaucoup réfléchir sur son projet, et donc sur le quoi, mais pas suffisamment sur le comment, le développement commercial. Et pourtant c'est la recette de la réussite. Il faut de la méthode et des efforts en la matière. Que cela soit par les réseaux sociaux, le bouche à oreille, ou d'autres leviers, il est nécessaire que son offre soit claire et lisible pour tous. Il est aussi utile de s'appuyer sur un partenaire comme Achil pour trouver ses missions !

Y a-t-il quelque chose d'important que tu aimerais ajouter ou partager au lecteur du baromètre du recrutement freelance ?

Quand on est indépendant, on est souvent seul. Il est essentiel de faire réseau. Que ce soit dans les tiers-lieux, espaces de coworking, mais aussi à travers des tiers de confiance comme le portage salarial, il est possible d'être accompagné et d'échanger avec d'autres sur ses réussites, comme sur ses difficultés. Il ne faut pas s'isoler mais au contraire échanger !

Interview invitée

Amélie Arnaud

Amélie Arnaud

Fondatrice

Happy
Recruteur



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

Je m'appelle Amélie Arnaud et je suis la créatrice d'Happy Recruteur. J'ai travaillé 4 ans en tant que recruteuse dans différentes structures (ESN, start-up et cabinet de recrutement), notamment dans la Data et le DevOps. Après avoir négocié une rupture conventionnelle de mon CDI, j'ai pris un peu de temps pour réfléchir à ce que je voulais faire ensuite. Cela m'a pris environ 2 mois pour constituer mon projet et prendre la décision de passer en freelance.

Je deviens donc recruteuse à mon compte à 24 ans (c'était en 2019). Au niveau de la motivation, j'avais surtout le besoin de créer, de faire quelque chose de moi-même, d'entreprendre plutôt qu'exécuter. J'avais aussi envie de pouvoir être plus libre, plus disponible pour ma vie hors travail.

En parallèle de mon activité de recrutement, j'accompagne les recruteurs à passer indépendants et à construire un projet rentable et épanouissant avec la formation Happy Recruteur. J'ai formé depuis 2019, plus de 150 recruteurs / cabinets de recrutement (tous projets confondus) en individuel et personnalisé. J'ai également eu la chance de travailler avec les équipes LinkedIn Learning sur un cours concernant le "Recrutement Indépendant" et d'écrire 2 guides sur le sujet.

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

Mon job est de former les recruteurs. Pas les recruteurs en interne / salariés, mais plutôt les recruteurs souhaitant se lancer en tant qu'indépendants afin de les aider à développer leur activité.

Je leur enseigne : la création d'une offre, la prospection et la gestion client ainsi que le sourcing.

[En savoir plus sur mon site](#)

Interview invitée

Amélie Arnaud

Amélie Arnaud

Fondatrice

Happy
Recruteur



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

Un travailleur indépendant se distingue d'un salarié par le fait qu'il n'existe pas lien de subordination, mais plutôt de collaboration, avec son client. Le métier de recruteur indépendant n'est pas nouveau. Il a toujours existé des cabinets de recrutement sous-traitant certaines missions à des prestataires externes, notamment pour répondre à une activité accrue.

Vers 2018/2019, une première vague de recruteurs a souhaité se lancer dans l'aventure, plus jeune, plus visible et avec des positionnements plus précis. Grâce à de nouveaux acteurs, la démocratisation du métier de freelance, des retours d'expériences de plus en plus nombreux et une envie profonde des salariés de créer leur entreprise pour plus de liberté, une plus grosse vague de recruteurs s'est lancée en 2020 (et cela ne cesse de d'augmenter depuis 3 ans).

Parallèlement à cela, notre métier a commencé à intéresser des personnes venant d'autres secteurs. Beaucoup d'entre eux ne sont ni formés, ni accompagnés dans leurs projets, en plus d'un réel manque d'expérience et de compétences dans le recrutement. Les plateformes de freelances et les bourses aux missions ont commencé à être saturées. Les nouveaux recruteurs sans appétences business, sans réseau et sans visibilité ont eu du mal à décoller et à trouver des clients en direct.

Enfin, il y a une vraie évangélisation de notre valeur ajoutée qui amène les clients à se détourner des cabinets de recrutement traditionnels pour travailler avec des freelances.

Y a-t-il des tendances ou des développements actuels dans le secteur du recrutement freelance que tu trouves particulièrement intéressants ou pertinents ?

En tant que formatrice, je ne pourrais que recommander deux choses : l'accompagnement dans le lancement de son activité et la formation / l'outillage sur le « sourcing ».

Investir dans le lancement de son activité, c'est investir sur soi-même. Le freelancing, est un marathon et un sprint. C'est tout nouveau pour beaucoup de personnes, important de savoir où on met les pieds avant de se lancer !

Interview invitée

Amélie Arnaud

Amélie Arnaud

Fondatrice

Happy
Recruteur



Se former, c'est aussi apprendre à aller plus loin que l'exécution pure. On ne se lance pas en freelance pour du revenu irrégulier (garanties de remplacement, recrutements au succès, etc.) mais plutôt pour pérenniser son activité (TJM, complément de revenus, arrhes, etc.) : cela s'apprend ! L'accompagnement peut également se faire sur du long terme en intégrant un collectif par exemple, ce qui permet d'être suivi et accompagné au quotidien, tout en limitant le sentiment de solitude et en bénéficiant d'outils à un tarif préférentiel.

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

Adopter les bonnes postures !

- La posture business : être calé sur la prospection, la négociation, la contractualisation, la facturation, la mise en relation avec d'autres indépendants, la communication, le branding, le marketing.
- La posture chef d'entreprise : travailler son mindset, les questions liées à la notion de l'argent, les obligations administratives, la comptabilité, la gestion, TVA, la délégation pour l'avenir de son business, la gestion du temps, etc.
- La posture d'expert : développer son expertise, sa niche (être le fameux « top of mind », un positionnement, bien définir ses prestations, ne rien laisser au hasard, développer des compléments de revenus, travailler sur son sourcing, etc.)

Quels sont les domaines spécifiques sur lesquels tu offres des formations aux recruteurs freelance ?

Je forme sur tous les sujets du recrutement indépendant :

- Création d'une offre : prestation, positionnement, tarification : succès, forfait, TJM et CGV
- Prospection : optimisation du profil LinkedIn, prospection généraliste pour indépendant et surtout spécialisé pour recruteur indépendant avec des méthodes de prospection concurrentiel, méthode des 3 cercles, prospects ciblés, plateformes, outils, etc.
- Placement actif de candidat : passer par les candidats pour trouver des clients

Interview invitée

Amélie Arnaud

Amélie Arnaud

Fondatrice

Happy
Recruteur



Si tu avais un conseil à donner aux recruteurs freelances débutants, quel serait-il ?

- Penser investissement en temps vs. résultats en chiffres d'affaires dès le début : l'objectif premier d'une entreprise est d'être rentable, il ne faut jamais l'oublier
- Se positionner et créer une offre en ligne avec les attentes du marché. Certains secteurs fonctionnent mieux que d'autres. Se concentrer sur ces créneaux en premier. A défaut, arriver avec une machine de prospection et à visibilité sur des créneaux peu connus
- Créer des compléments de revenus dès le début de son activité (voire en même temps), le métier de recruteur indépendant est très irrégulier, il va falloir jouer avec une grosse saisonnalité selon le secteur retenu
- Un bon recruteur / sourceur amène du résultat côté candidat, et donc trouve de bons clients ! Quand une entreprise trouve un partenaire efficace qui lui propose de bons candidats, elle ne s'en détourne pas. Tout miser sur le sourcing et le travail du vivier est donc une stratégie gagnante

Y a-t-il quelque chose d'important que tu aimerais ajouter ou partager au lecteur du baromètre du recrutement freelance ?

Le monde du recrutement est un ascenseur émotionnel au quotidien. C'est un vrai challenge, et en tant que débutant, tu vas vouloir tout donner d'un coup : ton temps, ton énergie et ta confiance.

C'est important de donner à une entreprise mais c'est NOCIF de trop donner. Nocif pour toi, qui va perdre ton énergie sur du long terme et nocif pour l'entreprise qui va vouloir te challenger toujours plus.

Prends chaque opportunité qui vient à toi et monte en compétences. Essaie de voir toujours plus loin, entretiens ta passion et éclate-toi aussi.

À vos succès !

BONUS

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

Méthodologie

Estimer le nombre de recruteurs en France est une question que nous nous sommes souvent posée avec Léo et Romain. Combien de professionnels du recrutement y a-t-il en cabinet et en interne ? Et surtout, combien se sont lancés à leur compte ?

Pour l'estimer, nous avons pris l'hypothèse qu'une immense majorité d'entre eux ont un profil LinkedIn et nous avons joué avec la recherche Recruiter... Les critères ci-dessous donnent une bonne estimation du nombre total de recruteurs freelance en France

Poste / Fonction (actuel)

Spécialiste emploi

Coordinateur du recrutement/Coordinatrice du recrutement

Responsable acquisition de talents

Recruteur/Recruteuse

Consultant en acquisition de talents/Consultante en acquisition de talents

chargé de recherche

chargée de recherche

Responsable recrutement

Assistant de recherche/Assistante de recherche

Spécialiste du recrutement

manager exécutif

Recruteur informatique/Recruteuse informatique

Consultant recrutement/Consultante recrutement

Recruteur technique/Recruteuse technique

Spécialiste de l'acquisition de talents

Lieux (actuel)

France

Mots clés

freelance OR indépendant OR independant OR indépendante OR independante



Le résultat ? 6,3 k personnes

Estimer le nombre de recruteurs en France

Méthodologie

De la même manière, nous avons cherché à estimer le nombre total de recruteurs en France, y compris ceux qui font du recrutement dans le cadre de fonctions RH (identifiés en vert)

Poste / Fonction (actuel)

Spécialiste emploi Coordinateur du recrutement/Coordinatrice du recrutement Responsable acquisition de talents Recruteur/Recruteuse

Consultant en acquisition de talents/Consultante en acquisition de talents chargé de recherche chargée de recherche Responsable recrutement

Assistant de recherche/Assistante de recherche Spécialiste du recrutement manager exécutif Recruteur informatique/Recruteuse informatique

Consultant recrutement/Consultante recrutement Recruteur technique/Recruteuse technique Spécialiste de l'acquisition de talents

Consultant RH/Consultante RH Directeur des ressources humaines/Directrice des ressources humaines Agent RH Assistant RH/Assistante RH

Coordinateur RH/Coordinatrice RH Spécialiste des ressources humaines Partenaire commercial RH/Partenaire commerciale RH Cadre RH RH

Directeur RH/Directrice RH Responsable des ressources humaines Généraliste des RH Administrateur RH/Administratrice RH

Lieux (actuel)

France

Mots clés

recrutement OR "talent acquisition" OR recruitment OR chasse OR headhunter



Le résultat ? 77 k « recruteurs RH » et 53 k recruteurs « à titre principal », soit 130 k en tout

Achil.

01 76 41 04 75
contact@achil.io



www.achil.io