

2024

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

Achil.

Pourquoi un baromètre du recrutement **freelance** ?

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

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

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

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez une tentative d'analyse du marché du recrutement ainsi que des statistiques et des analyses qui révèlent le portrait du recrutement freelance en France. Elles sont basées sur des données collectées auprès de recruteurs freelances en septembre / octobre 2024.

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



Léo, Romain & David
Co-fondateurs d'Achil

Résumé du baromètre du recrutement freelance 2024

Le marché du recrutement en 2024

- En 2024, le marché de l'emploi reste dynamique avec 25,5 M d'embauches (dont 4,6 M en CDI) et 2,8 M de projets de recrutement. Malgré les incertitudes économiques, la résilience du marché est marquée par une croissance des recrutements, notamment au sein des TPE / PME
- Tension sur le marché de l'emploi : le taux de chômage a atteint un niveau historiquement bas à 7,1%, tandis que le taux d'emplois vacants reste élevé à 2,8%, soulignant des tensions importantes et des difficultés de recrutement persistantes
- Certains acteurs historiques souffrent de l'attentisme économique, surtout ceux exposés à des secteurs sous-jacents en difficulté

Portrait des recruteurs freelances en 2024

- 31% des recruteurs freelances se sont lancés il y a moins d'un an, signe d'une attractivité croissante du modèle malgré des défis persistants comme la prospection et la gestion administrative
- Ils ont majoritairement entre 30 à 40 ans, cherchent plus de flexibilité et se spécialisent de plus en plus sur un secteur, un métier et / ou une géographie pour se démarquer
- Le nombre de collectifs / réseaux continue de croître et de nombreux freelances les rejoignent pour un meilleur équilibre entre indépendance pure et soutien communautaire

Chiffres clés

25,5 M

d'embauches sur les 12 derniers mois à la fin du T2 2024, un niveau élevé malgré un attentisme économique fort

2,8 M

projets de recrutement déclarés, un niveau historiquement élevé malgré une baisse de 8,5% par rapport à 2023 (#spoiler > les startups)

7,1%

de chômage au T2 2024, un niveau historiquement bas qui crée des tensions sur le marché de l'emploi

624 K

d'offres d'emploi en CDD & CDI publiées mensuellement en moyenne en France en 2024 (+5% vs. 2023 et +47% vs. 2022)

58%

des recruteurs freelances se concentrent sur un seul secteur en 2024. Ils étaient 43% en 2023

6 K

recruteurs freelances identifiés en France

1 439

recruteurs freelances au sein de collectifs / réseaux identifiés à fin octobre 2024

31%

des recruteurs freelances se sont lancés il y a moins d'un an, un signe d'attractivité malgré l'attentisme économique

Sommaire

Évolution du marché du recrutement	6
Portrait des recruteurs freelances	21
Évolution des collectifs	37
Interviews d' experts	45
Bonus	57

Évolution du marché du recrutement

Le conseil en recrutement, un secteur porteur

Un marché large...

- Le marché du recrutement en France reste dynamique avec **25,5 M d'embauches** sur les 12 derniers mois à la fin du T2 2024
- **2,8 M de projets de recrutement** ont été déclarés pour l'année (vs. moins de 2 M avant 2017), illustrant le maintien d'un niveau d'activité élevé malgré un contexte économique incertain

... et en croissance structurelle

- **Externalisation accrue des processus de recrutement à des prestataires externes** face à une pénurie de candidats et un manque de temps, d'expertise et d'outils (50% de recours à un prestataire pour les recrutements de cadres en 2023 contre 35% en 2020 et 42% pré Covid en 2019)
- **Des recrutements jugés de plus en plus difficiles** en raison de tensions sur le marché de l'emploi (57% des recrutements sont jugés difficiles en 2024)
- **Un taux de chômage historiquement bas** (7,1% au T2 2024), combiné à un taux d'emplois vacants élevé (2,8% vs. 2,3% pré Covid et 1,1% en 2011)
- **Une population active anticipée en baisse à partir de 2036**, qui augmentera les difficultés à recruter dans les années à venir

Le conseil en recrutement, un secteur qui évolue

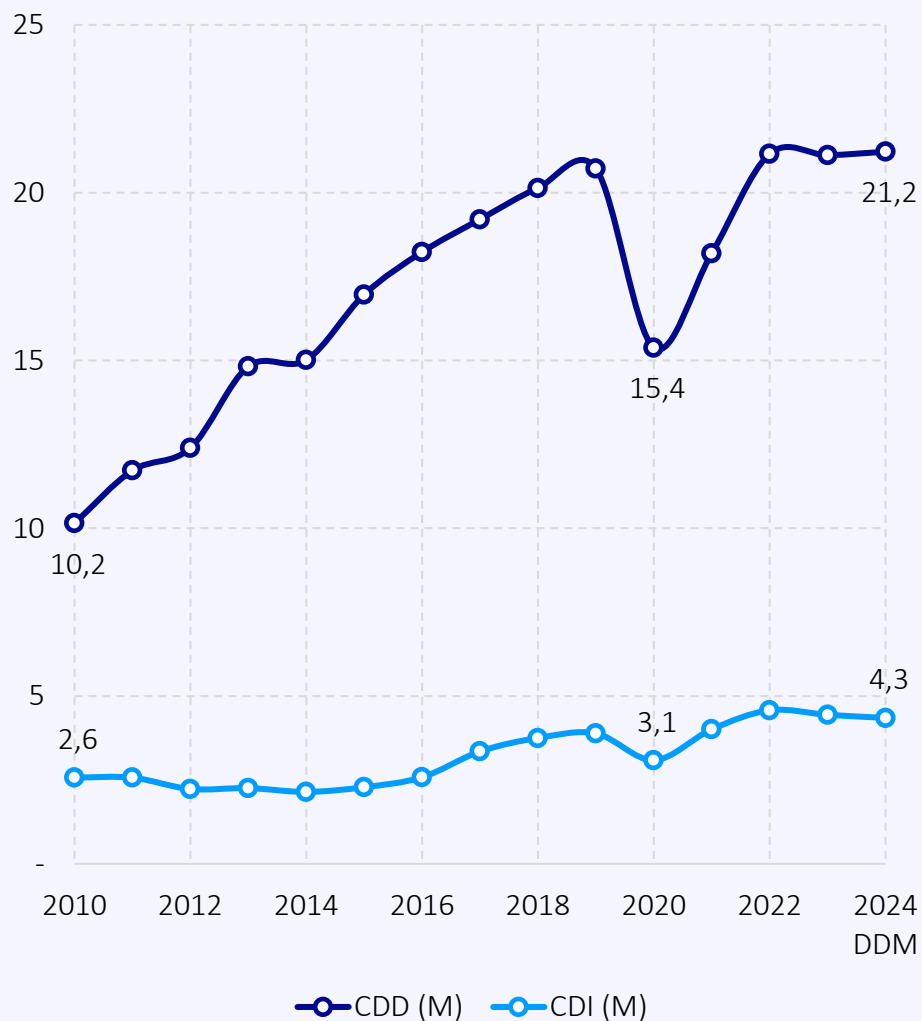
Les acteurs face à des enjeux changeants

- **Changements dans la structure des coûts** : le blocage des annonces gratuites sur certains jobboards et la hausse des tarifs des fournisseurs d'outils pèsent sur la rentabilité des acteurs qui dépendaient fortement de ces méthodes de sourcing
- **Évolution des attentes des recruteurs** : les recruteurs recherchent plus de flexibilité et une meilleure valorisation de leur rôle, contribuant à l'émergence du modèle freelance, parfois regroupés en réseaux ou collectifs

Un marché en mutation

- Le secteur du recrutement a été fortement impacté par des dynamiques économiques diverses impactant différemment les clients et donc les prestataires externes
- Certains acteurs spécialisés, notamment ceux **exposés à des secteurs en difficulté** comme la tech et les startups, ont été très affectés ces derniers mois
- Les **grands acteurs historiques** du secteur ont subi l'attentisme et la prudence accrue des entreprises en France
- Les TPE/PME, historiquement mal adressées par les cabinets de recrutement et principalement servies par les acteurs de l'intérim ont de nouveaux besoins, créant des opportunités pour des acteurs de proximité, plus flexibles
- Cette évolution a permis **l'émergence de nouveaux acteurs locaux et flexibles**, capables de répondre à ces besoins spécifiques de manière qualitative et à moindre coût

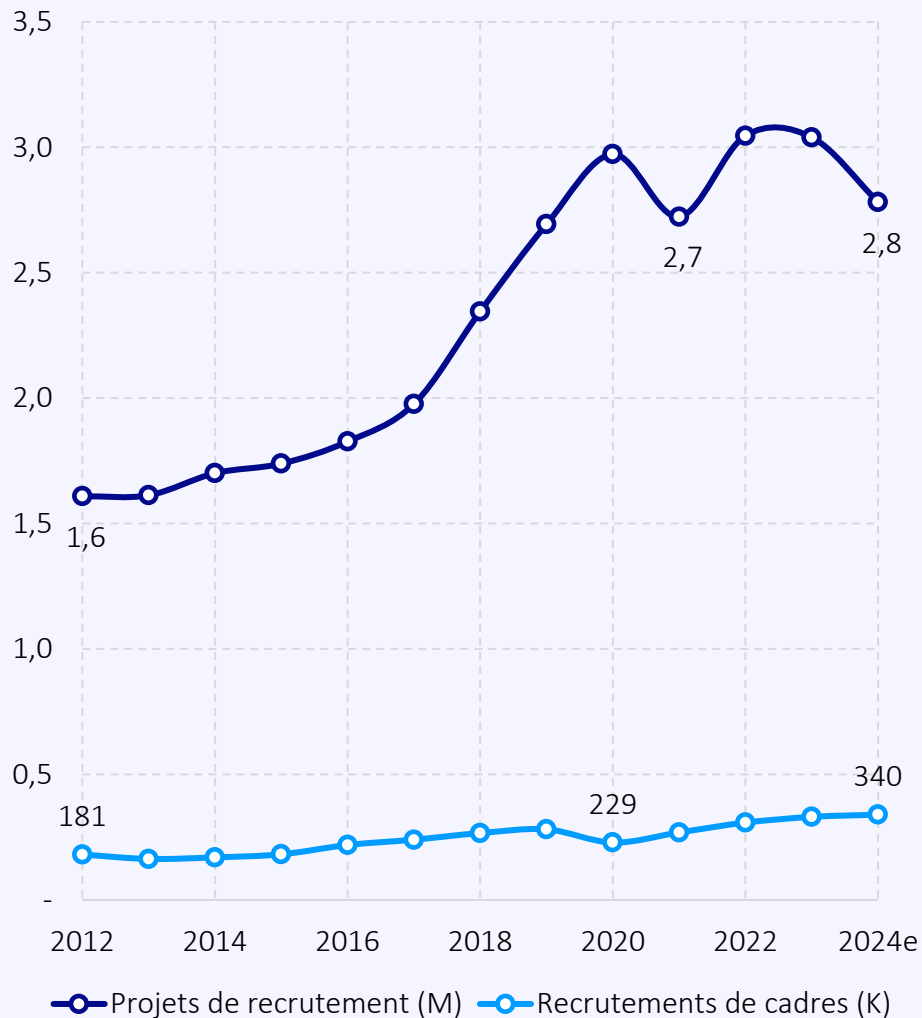
Nombre d'embauches



Commentaires

- Avec 25,5 millions d'embauches sur les douze derniers mois à la fin du T2 2024, **le marché de l'emploi reste à un niveau historiquement élevé en France**, et ce malgré un ralentissement depuis le T1 2024
- Au T2 2024, le nombre total de contrats de travail signés dans le secteur privé a été de **6,3 millions, soit une baisse de 1,5% par rapport au T1 2024**
- Les **embauches en CDI et en CDD ont respectivement diminué de 0,5% et 1,7% par rapport au T1 2024**. Cette baisse s'explique notamment par des incertitudes économiques persistantes
- Ce chiffre traduit toutefois une **dynamique positive malgré les incertitudes économiques**, qui se traduit notamment dans la part d'embauches en CDD vs. en CDI : en 2010, les embauches en CDD représentaient 80% des embauches totales là où elles représentent 83% sur les douze derniers mois à fin du T2 2024
- La baisse des embauches est observée dans toutes les tailles d'établissements, et **notamment dans les structures de moins de 10 salariés, qui ont vu leurs embauches diminuer de 1,9% entre le T1 et le T2 2024**

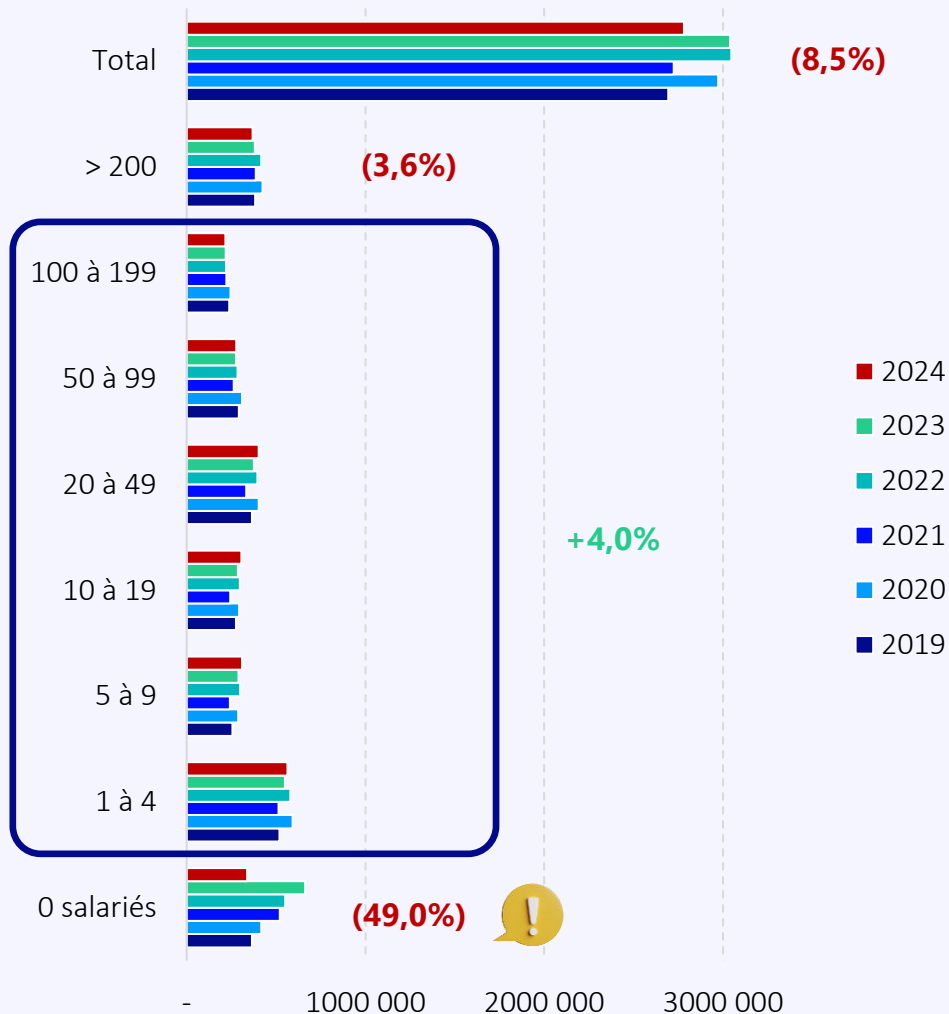
Projets de recrutement et recrutements de cadres



Commentaires

- Les projets de recrutement proviennent de l'enquête "Besoins en Main-d'œuvre" de France Travail. Il s'agit de déclarations faites par les entreprises sur leurs intentions de recrutement. **Ces données ne sont pas exhaustives** (3 M projets de recrutement déclarés en 2023 vs. 25,6 M d'embauches effectives sur l'année)
- **Ces données reflètent la perception économique du marché de l'emploi par les employeurs** : en 2024, environ 2,8 M de projets de recrutement ont été déclarés, un niveau historiquement élevé malgré une baisse par rapport à 2023 (3 M). Cette baisse est d'ailleurs principalement expliquée par une catégorie spécifique d'entreprise (voir page suivante)
- Les recrutements de cadres correspondent aux embauches de cadres telles que fournies par l'APEC (à l'exception de 2024 qui est une prévision)
- **Le recrutement de cadres est à son plus haut historique : il a été multiplié par 1,8x de 2012 à 2023**, soit 5,6% de croissance par an en moyenne depuis 2012
- En 2024, **les intentions de recrutement (tous profils confondus et cadres) restent fortes malgré un contexte économique incertain**. Cela démontre une certaine résilience du marché de l'emploi en France

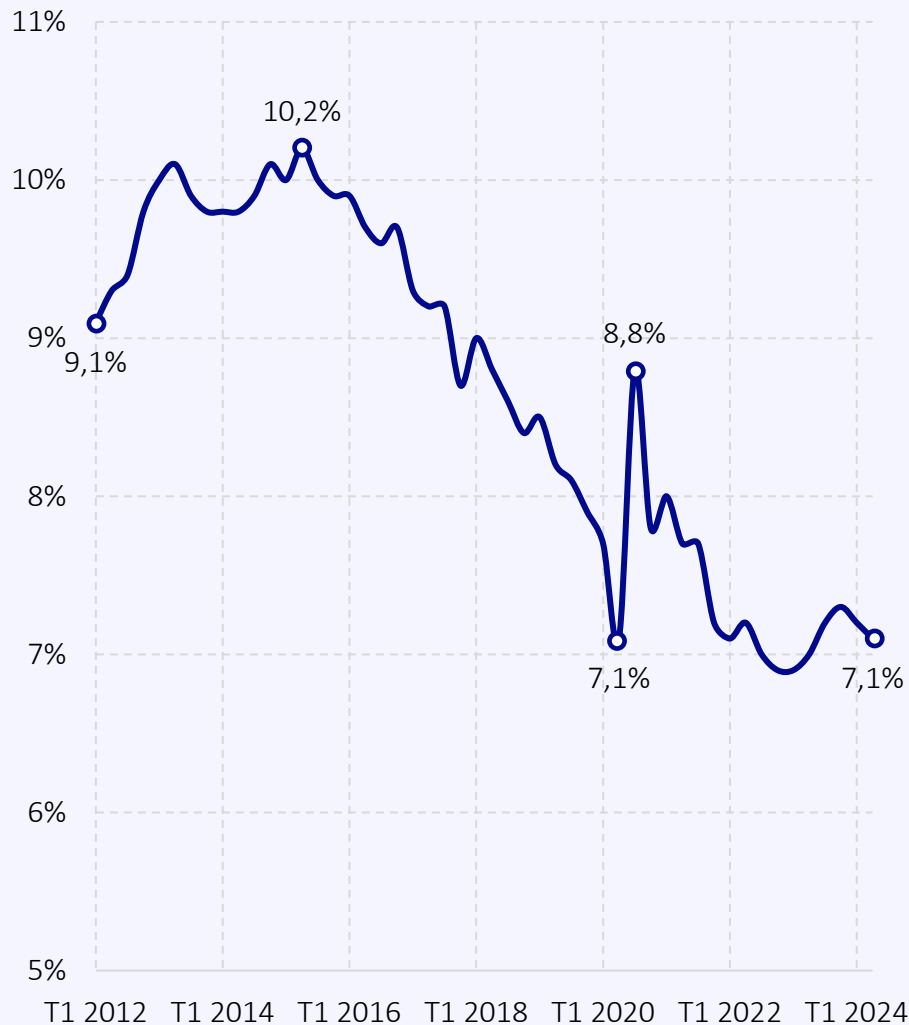
Nombre de projets de recrutement par taille d'établissement



Commentaires

- Les projets d'embauche sont déclaratifs et **donnent une indication de la demande anticipée de main-d'œuvre**
- **Le nombre de projets de recrutement a baissé de 8,5% en 2024** par rapport à 2023. Cette **baisse s'explique par la chute des projets des entreprises sans salarié (souvent des startups), qui connaissent des difficultés de financement accrues depuis septembre 2023**
- A l'inverse, on observe que **les entreprises de 1 à 199 salariés anticipent une croissance des recrutements de 4%** en 2024, suggérant une certaine résilience et une capacité d'adaptation dans un contexte économique tendu
- Cette cible représente une réelle opportunité pour les intermédiaires du recrutement plus flexibles car ces entreprises sont généralement peu ou mal adressées par les intermédiaires traditionnels du recrutement
- Disposant de moins de ressources internes et ayant des budgets limités, **elles sont généralement très sensibles à une approche locale à laquelle les cabinets traditionnels ne peuvent répondre**

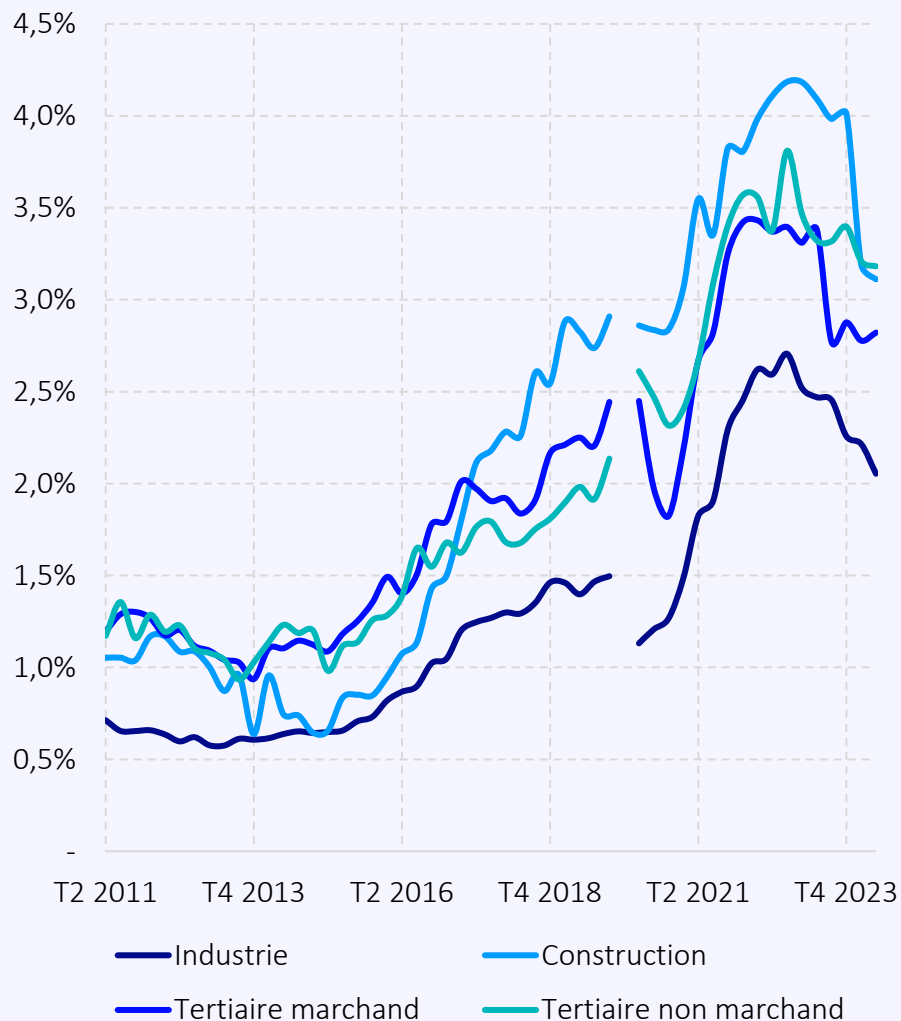
Taux de chômage



Commentaires

- **Taux de chômage structurellement en baisse** : le taux de chômage en France est passé de 9,1% au T1 2012 à **7,1% au T2 2024, un niveau historiquement bas**. Cette baisse continue reflète une amélioration globale du marché de l'emploi, malgré des fluctuations ponctuelles dues aux crises économiques ou sanitaires
- **Variations par âge** : le taux de chômage des 15-24 ans reste préoccupant : 17,7% au T2 2024, bien au-dessus de la moyenne nationale. Cela souligne les difficultés persistantes des jeunes à s'insérer sur le marché du travail
- **Polarisation du marché de l'emploi** : le taux de chômage relativement élevé chez les profils moins qualifiés (13,3% pour les personnes ayant au plus le brevet des collèges en 2023) par rapport aux personnes diplômées du supérieur (5,0%, en 2023) indique une polarisation du marché de l'emploi, avec une demande croissante pour des compétences spécifiques
- **Impact pour le marché du recrutement** : le taux de chômage structurellement bas entraîne des difficultés de recrutement pour les entreprises ainsi qu'une potentielle montée des salaires en parallèle pour attirer les talents disponibles

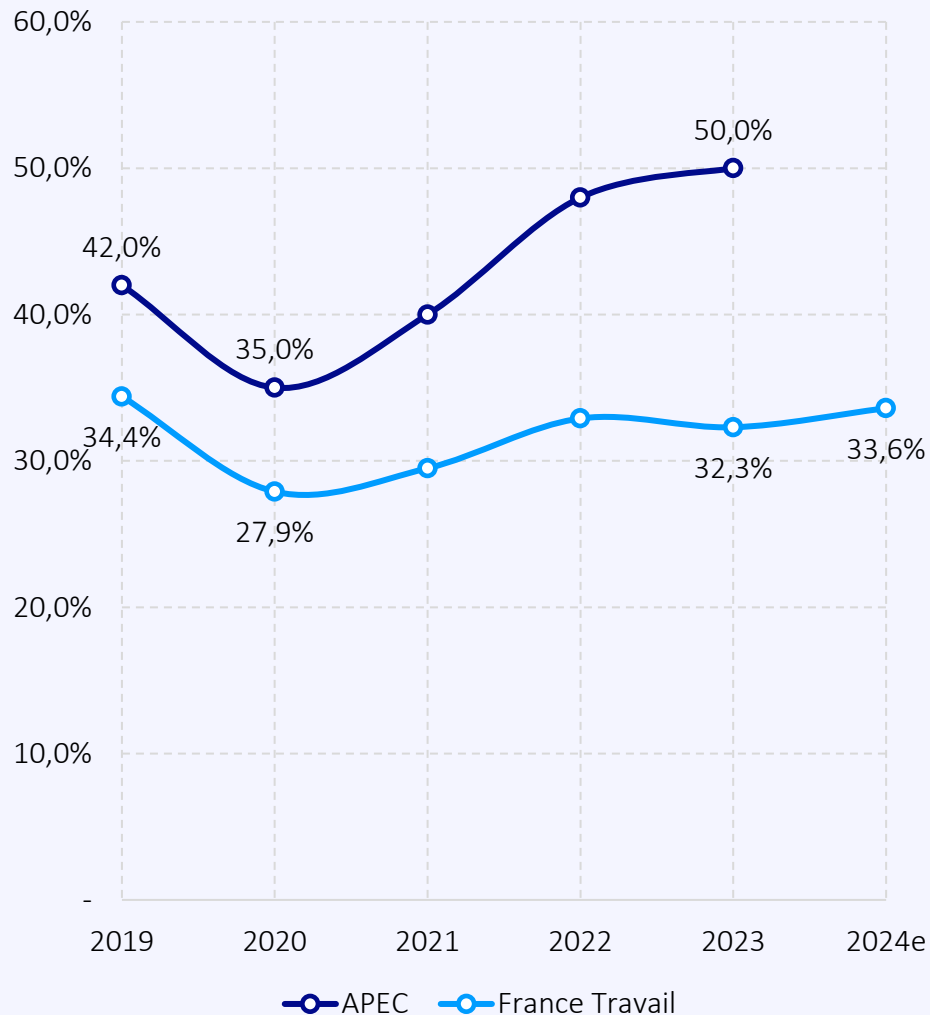
Taux d'emplois vacants



Commentaires

- 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 2024, le taux d'emplois vacants moyen est de 2,8%**, en baisse vs. le maximum de 3,4% atteint au T4 2022 mais toujours supérieur au taux de 2,3% pré Covid, et structurellement en hausse depuis 2011 (1,1% en moyenne au T1 2011)
- Le tertiaire non marchand affiche le taux de vacance le plus élevé avec 3,2%, suivi de la construction à 3,1%, le tertiaire marchand à 2,8% et l'industrie à 2,1%
- Au T2 2024, **29% des postes vacants sont des postes nouvellement créés**, 46% sont inoccupés, et 24% sont sur le point de se libérer. Cette répartition reflète un dynamisme dans la création d'emplois

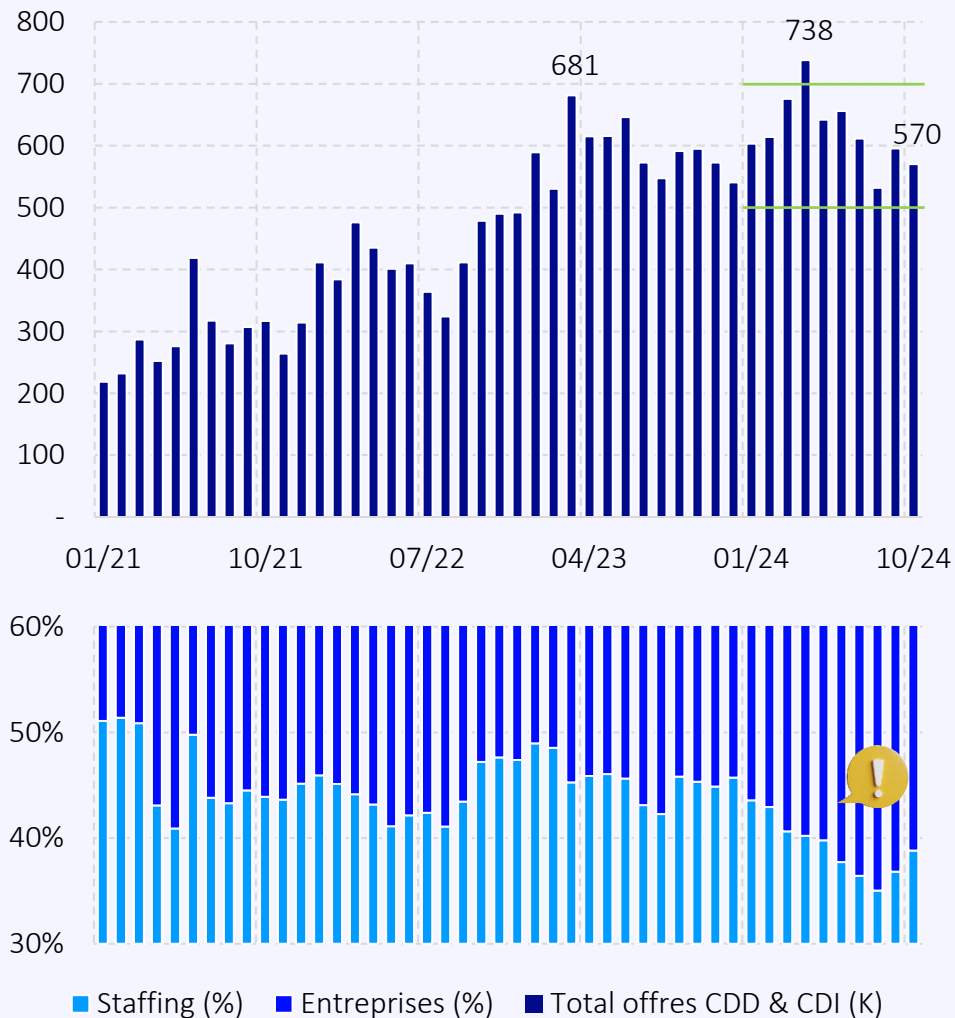
Taux de recours à un prestataire externe



Commentaires

- Le taux de recours à un prestataire externe mesure la proportion des recrutements pour lesquels les entreprises font appel à des intermédiaires (cabinets de recrutement ou agences d'emploi). **Ce taux est un indicateur de la difficulté des entreprises à pourvoir des postes**
- Les données de l'APEC concernent les recrutements de cadres tandis que celles de France Travail concernent tous les statuts
- Le taux de recours à un prestataire augmente régulièrement depuis le point bas de 2020, notamment pour le recrutement de cadres : 50% en 2023 contre 35% en 2020 et 42% en 2019
- Pour l'ensemble des recrutements, ce taux est resté relativement stable : 33,6% en 2024 vs. 34,4% en 2019
- **Les petites entreprises font moins appel à des prestataires externes** : sur les recrutements de cadres, les entreprises de 10 à 49 salariés avaient recours à un prestataire externe dans 37% des cas en 2019, vs. 66% pour les entreprises de plus de 250 salariés. Cette tendance s'est confirmée en 2022 : 42% pour les petites entreprises vs. 67% pour les grandes structures

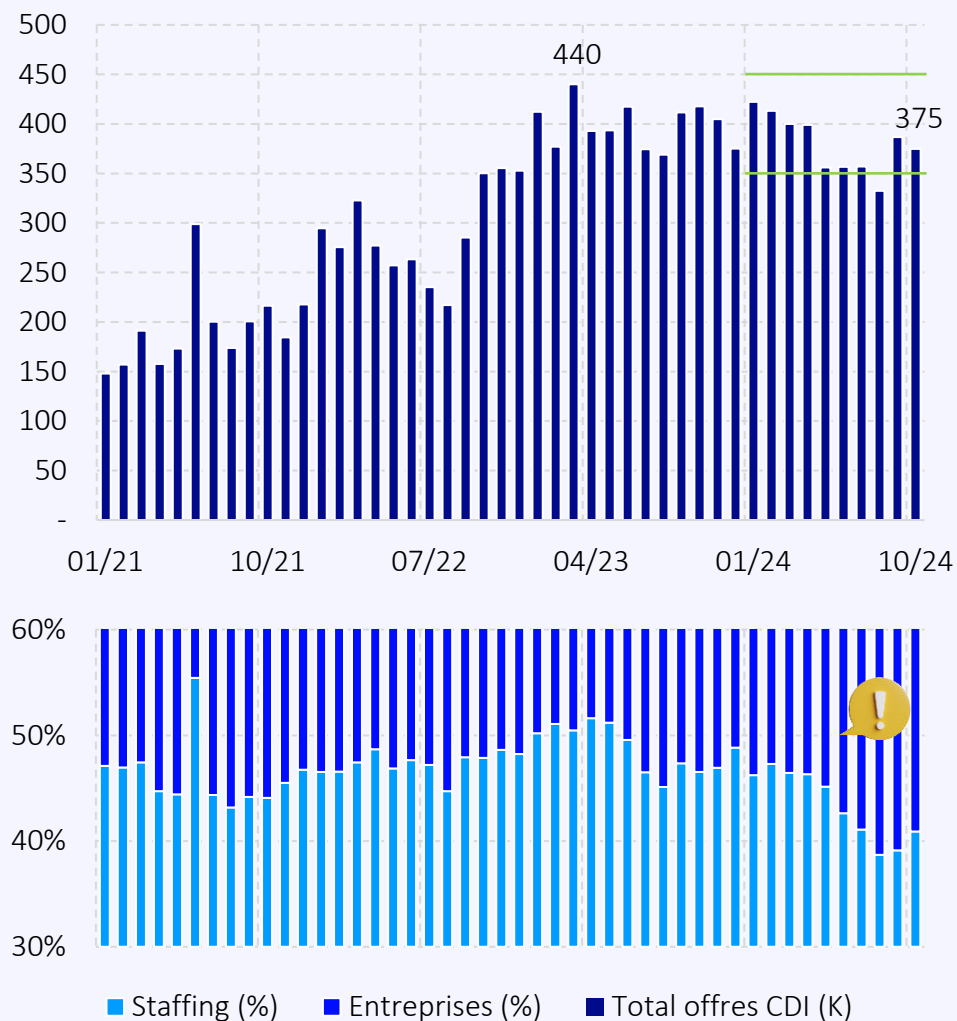
Diffusions d'offres d'emploi en CDD & CDI



Commentaires

- Le **nombre total d'offres d'emploi publiées en France en CDD et CDI** (hors intérim, travail saisonnier, alternance, etc.) nous a été fourni par **Index Advertsdata**. Ces chiffres ont été **segmentés selon l'émetteur de l'offre : entreprises en direct et intermédiaires du recrutement (staffing)**
- Le **nombre d'offres d'emploi a augmenté de manière significative depuis 2021, passant de 218 K en janvier 2021 à 570 K en octobre 2024**. Cette croissance reflète principalement **la reprise économique post Covid**
- Après une forte croissance en 2023, **le nombre total d'offres publiées semble se stabiliser en 2024** autour de 500 K à 700 K. Cette stabilisation s'explique par un **attentisme économique accru mais également par une baisse significative des annonces diffusées par les intermédiaires de recrutement**, suite à la décision de certains jobboards de ne plus les laisser publier sans frais
- De janvier 2021 à décembre 2023, les intermédiaires de recrutement **représentaient 45,3% des offres totales** publiées, alors qu'ils ne représentent qu'un tiers des recrutements (cf. page 14). Depuis janvier 2024, ils ne représentent plus que **39,3% des offres publiées**

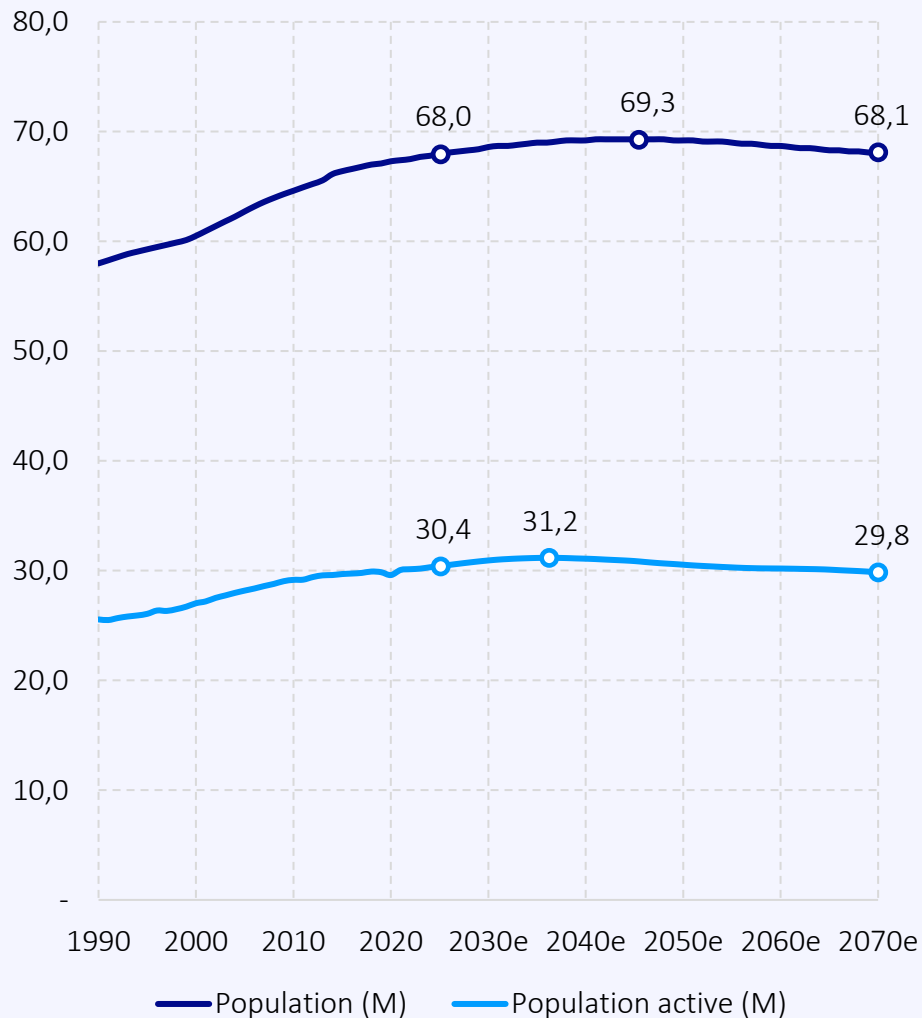
Diffusions d'offres d'emploi en CDI



Commentaires

- Les données présentées concernent le **nombre total d'offres d'emploi en CDI publiées en France**. Ces chiffres sont fournis par **Index Advertsdata**
- **Le nombre total d'offres en CDI semble se stabiliser en 2024 autour de 350 K à 450 K**. Cette stabilisation s'explique par un attentisme économique accru mais également par une **baisse significative des annonces diffusées par les intermédiaires de recrutement**, due à plusieurs facteurs :
 - Difficultés de certains acteurs du recrutement très exposés aux startups suite aux difficultés de financement de ces dernières
 - Volonté de certaines plateformes de ne plus laisser les intermédiaires publier leurs offres gratuitement
- De janvier 2021 à décembre 2023, les intermédiaires de recrutement représentaient **47,9% des offres totales en CDI** publiées. Depuis janvier 2024, **ils ne représentent plus que 43,5% des offres publiées**, soit une baisse de 4,3 points

Evolution de la population et de la population active

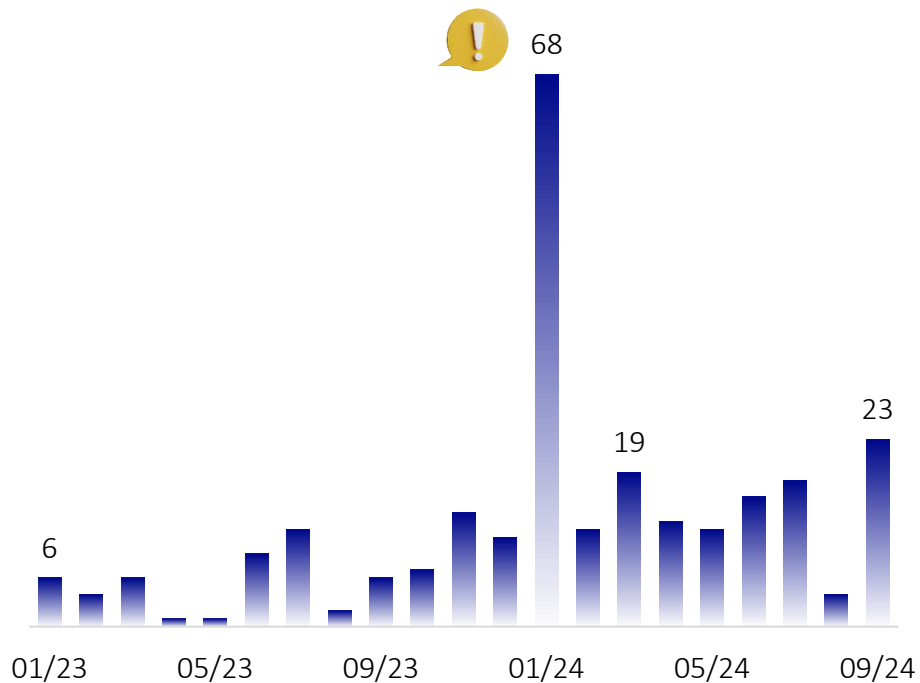


Commentaires



- La population totale désigne l'ensemble des habitants tandis que la population active comprend toutes les personnes en emploi ou au chômage
- La population totale devrait augmenter jusqu'à atteindre 69,3 millions en 2044 avant de décliner en raison d'un vieillissement démographique et une baisse des naissances
- Quant à elle, **la population active devrait continuer à croître légèrement jusqu'en 2036, pour atteindre 31,2 millions avant de diminuer progressivement.** Cette baisse est liée au vieillissement de la population en âge de travailler et à la diminution des jeunes générations entrant sur le marché du travail
- **La baisse de la population active à partir de 2036 pose des défis majeurs en termes de renouvellement des compétences.** La diminution du nombre d'actifs rendra les recrutements plus compétitifs, augmentant la pression sur les entreprises pour attirer et fidéliser les talents
- Le **vieillissement général de la population active pose également des défis de requalification et des besoins accrus en adaptation des conditions de travail** pour les seniors afin de maintenir leur employabilité

Et pourtant, certains acteurs du recrutement souffrent

Procédures collectives dans le recrutement



Des acteurs historiques en décroissance

Evol. du CA en France	T1 24 vs. 23	T2 24 vs. 23	T3 24 vs. 23
PageGroup	(16%)	(14%)	(16%)
HAYS	(10%)	(13%)	(17%)
Robert— Walters	(15%)	(20%)	(17%)
 ManpowerGroup*	(4%)	(7%)	(3%)
 randstad	(5%)	(7%)	(7%)
THE ADECCO GROUP <small>Adecco / AKKODIS / LHH</small>	(7%)	(8%)	(8%)

Comment réconcilier ?



Des fondamentaux (plutôt) bons

Nombre d'embauches et de projets d'embauche élevés, taux de chômage bas, taux d'emplois vacants élevé, des recrutements jugés difficiles, recours aux prestataires externes en augmentation, population active amenée à diminuer, annonces à des niveaux élevés, ...



(Certains) acteurs en difficulté

Plans de licenciement, plans de sauvegarde, ruptures conventionnelles collectives, spécialistes du recrutement en difficulté, acteurs historiques en décroissance, ...



Les cartes sont rebattues



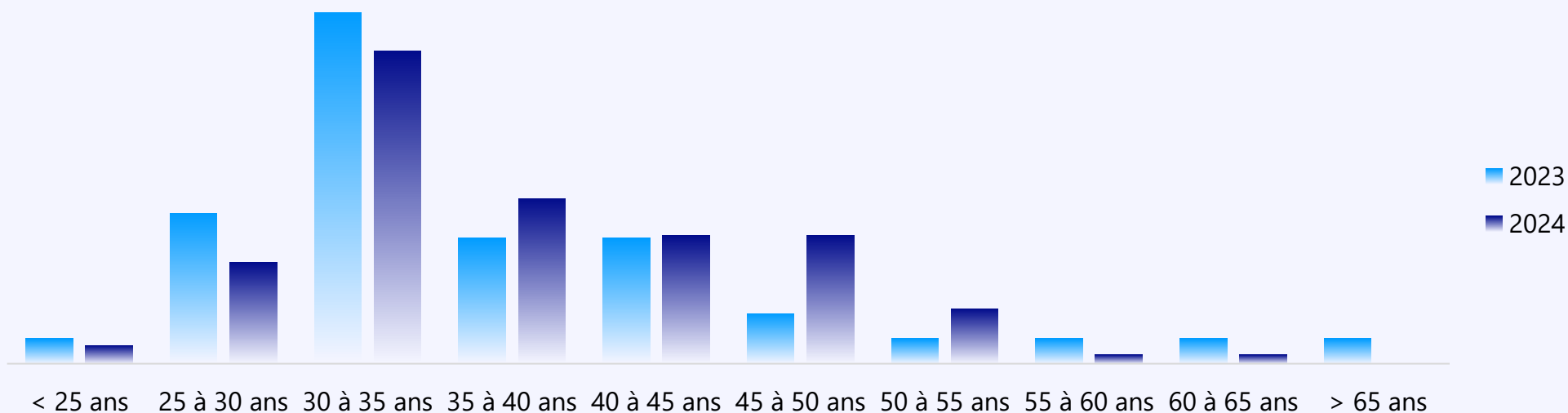
L'analyse

- Bien que les **indicateurs globaux du marché du recrutement demeurent positifs, certains acteurs spécialisés ou gros acteurs historiques du recrutement souffrent**
- Les spécialistes du recrutement **fortement exposés à des secteurs spécifiques, comme la tech et les startups, sont particulièrement impactés**, subissant les effets du ralentissement économique de ces industries
- Les **restrictions récentes concernant la diffusion d'annonces gratuites** par des plateformes comme Indeed et LinkedIn ont fortement pesé sur la structure de coûts des acteurs du recrutement, dont certains dépendaient largement de ces canaux de sourcing
- En parallèle, **les fournisseurs d'outils, en situation quasi oligopolistique, ont augmenté leurs tarifs**, ce qui alourdit encore davantage la structure de coûts
- En parallèle, **les entreprises de 1 à 200 salariés, historiquement moins adressées par les cabinets traditionnels** et principalement servies par les agences d'emploi locales, **montrent aujourd'hui un besoin de sortir de ce modèle et de trouver des partenaires de recrutement plus adaptés et flexibles**
- Cette dynamique a permis **l'émergence de nouveaux acteurs locaux, flexibles et légèrement moins chers que les cabinets traditionnels**, offrant des services tout aussi qualitatifs mais mieux adaptés aux besoins de ces entreprises
- Enfin, **les attentes des recruteurs évoluent** : ils cherchent désormais plus de sens, une revalorisation de leur rémunération et plus d'indépendance. Cela se traduit par une montée en puissance du modèle freelance
- La croissance des collectifs de recruteurs freelances illustre ce changement. Ces collectifs, adressent principalement des TPE / PME et se distinguent par leur approche locale, spécialisée et à moindre coût, répondant parfaitement aux besoins non satisfaits par les intermédiaires traditionnels du recrutement
- Les cartes sont rebattues...

Portrait des recruteurs

freelances

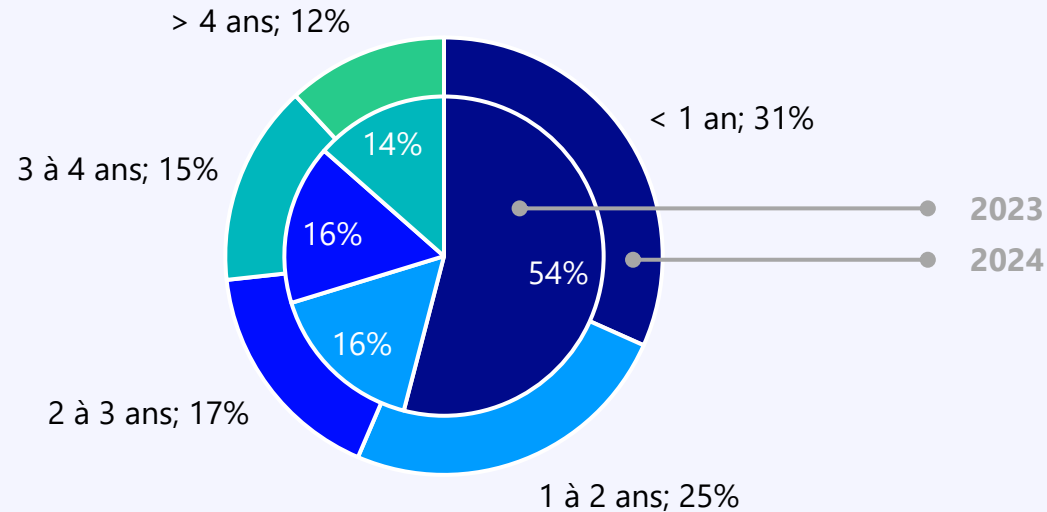
Âge des personnes interrogées



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 60 ans (pas de personne de plus de 65 ans en 2024 alors qu'elles étaient 3% en 2023)
- **Concentration de 30 à 40 ans** : 51% des personnes interrogées ont entre 30 et 40 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 d'un enfant par exemple, meilleur équilibre pro / perso)
 - 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

- **31% des personnes interrogées se sont lancées il y a moins d'un an** (vs. 54% lors de notre étude de 2023). 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, ACRE, etc.) et une digitalisation accrue favorisant les interactions à distance (visio, chat, etc.)
- **73% des personnes interrogées se sont lancées il y a moins de 3 ans** (vs. 86% lors de notre étude de 2023), traduisant le fait que les recruteurs freelances ont toujours plus d'expérience et que leur activité se structure
- On observe également qu'en 2024, **12% des personnes interrogées se sont lancées il y a plus de 4 ans**, ce qui illustre également **que le secteur du recrutement en freelance se généralise / se professionnalise**

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**

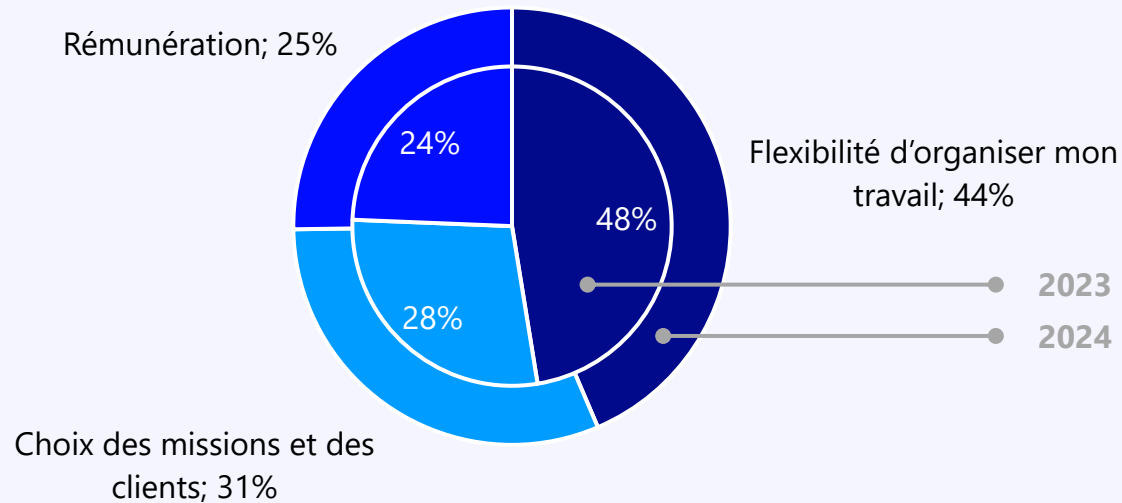
 **Revenus erratiques**

 **Gestion administrative lourde**

 **Coût des outils**

 **Difficulté à trouver des missions**

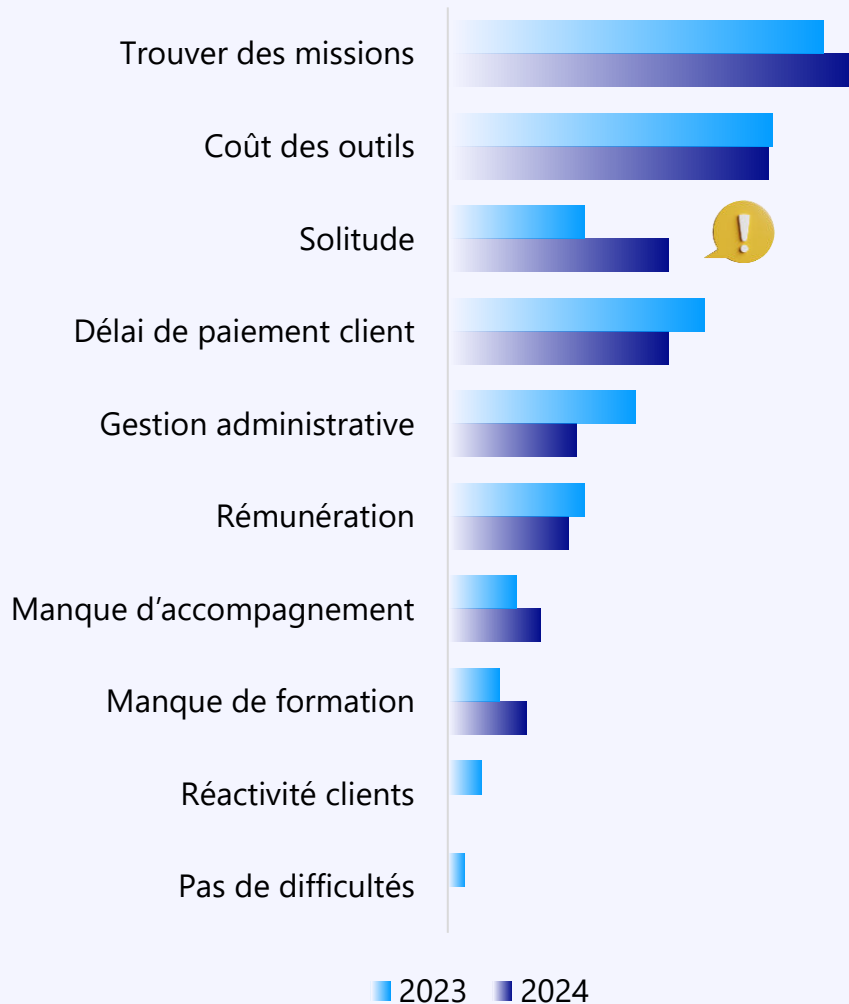
Avantages de l'indépendance



Commentaires

- On observe **très peu de variations dans les avantages mentionnés par les recruteurs freelances entre 2023 et 2024**
- **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 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 !

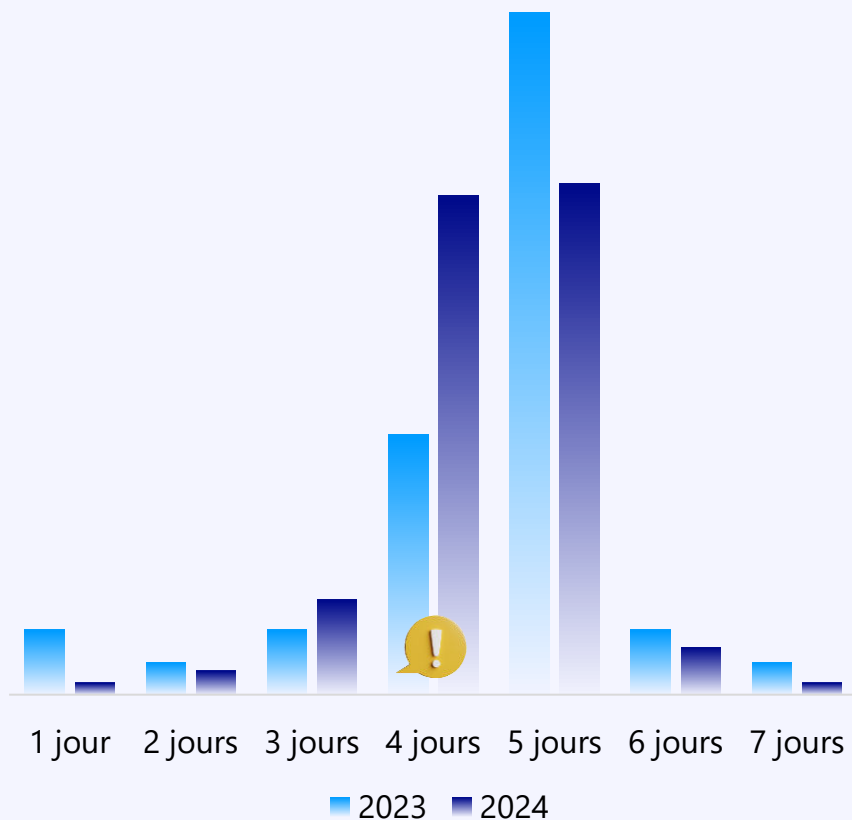
Inconvénients de l'indépendance



Commentaires

- Les personnes interrogées mettent en évidence une dizaine de défis auxquels elles sont confrontées. Parmi les principaux figurent la prospection (26% vs. 24% en 2023) et le coût des outils (20%)
- **Défis financiers et admin (30%)** : les délais de paiement, la gestion administrative et la rémunération figurent également parmi les inconvénients notables. Il est intéressant de noter que la rémunération est citée comme un avantage par 25% des interrogés... et par 8% 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 !
- **Solitude, manque d'accompagnement et de formation** : 25% (vs. 16% en 2023) des personnes interrogées souhaiteraient avoir accès à un soutien, de l'accompagnement et des opportunités de formation pour améliorer leur quotidien. C'est l'inconvénient qui croît le plus vs. 2023. Couplé à une population de freelances dont l'ancienneté augmente, cela semble démontrer que **la solitude, souvent négligée dans les phases de lancement, commence à peser avec le temps**

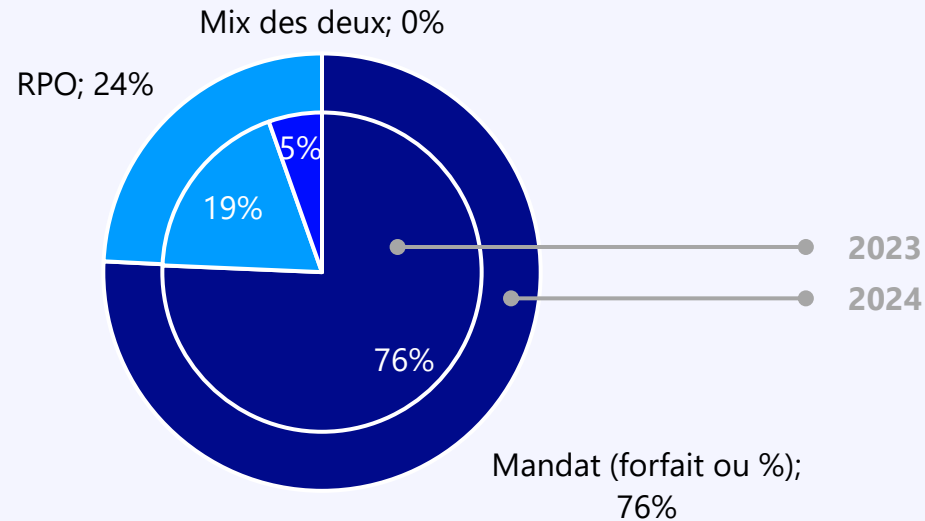
Temps de travail par semaine



Commentaires

- En 2024 il y a quasiment autant de personnes qui déclarent travailler 5 jours (43%) que travailler 4 jours (42%)
- C'est une évolution très marquée par rapport à 2023 où 57% des personnes interrogées indiquaient travailler 5 jours par semaine. **La semaine de 4 jours est désormais une réalité pour les recruteurs freelances**
- **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 le format qui correspond le mieux à son style de vie et à ses objectifs

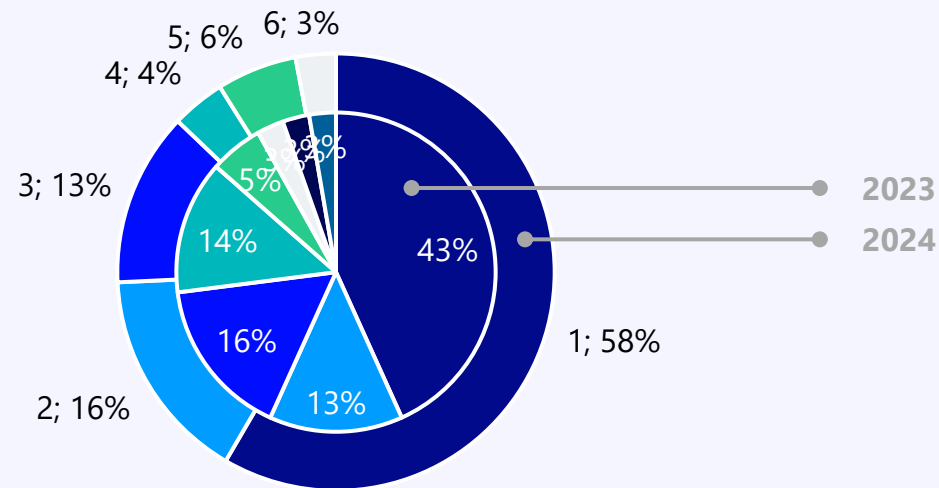
Mode de facturation



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 (Recruitment Process Outsourcing) reste populaire malgré un marché atone** : le RPO ou TJM reste significatif avec 24% des répondants l'utilisant exclusivement en 2024. 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 septembre 2023 a mis un gros coup de frein au RPO, coût externe facilement arrêtable en période d'attente
- **Polarisation du marché** : on note en 2024 que les personnes interrogées font soit du RPO, soit du mandat, mais ne mixent pas (ils étaient 5% à faire un peu des deux de manière régulière en 2023)

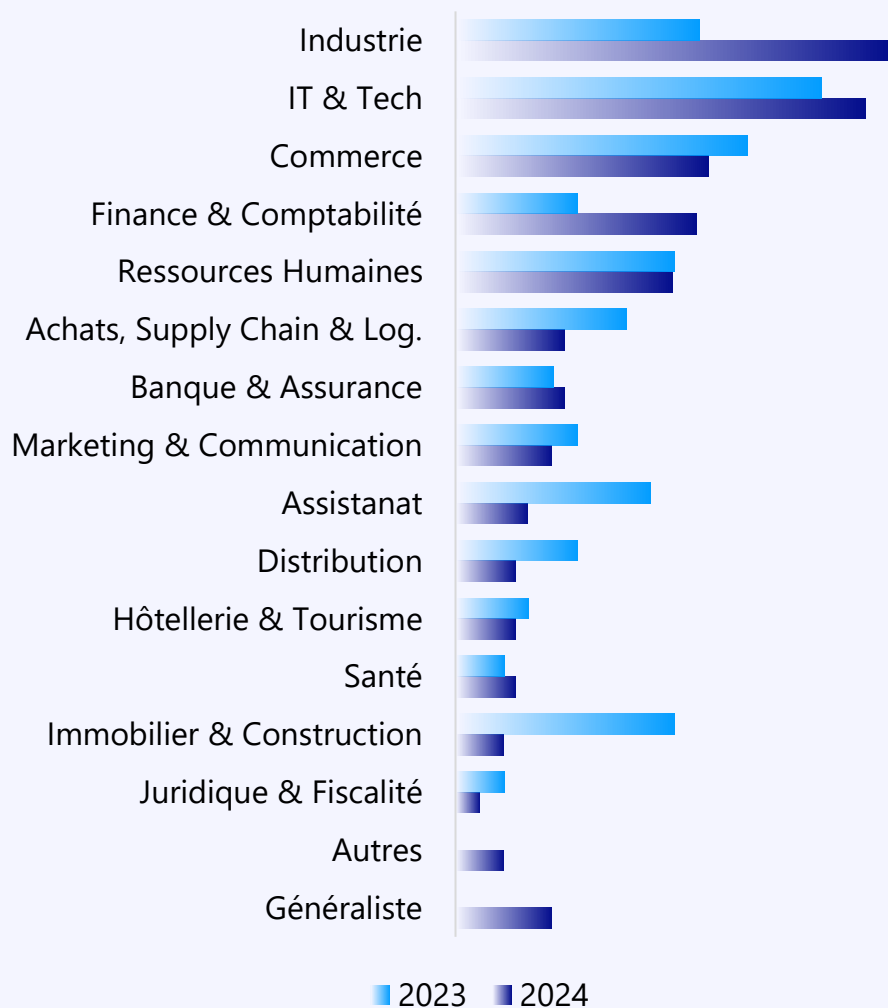
Nombre de secteurs couverts



Commentaires

- **Tendance à la spécialisation** : 58% des personnes interrogées se spécialisent sur un seul secteur, c'est 15 points de plus qu'en 2023
- **L'hyperspécialisation est une des clés de la réussite en tant que freelance** ; se concentrer sur un nombre réduit de secteurs 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
- **En 2024, 87% des personnes interrogées se concentrent sur moins de 3 secteurs (vs. 73% en 2023)** : la spécialisation est la clé du succès et les indépendants qui gagnent en ancienneté / en expérience le savent

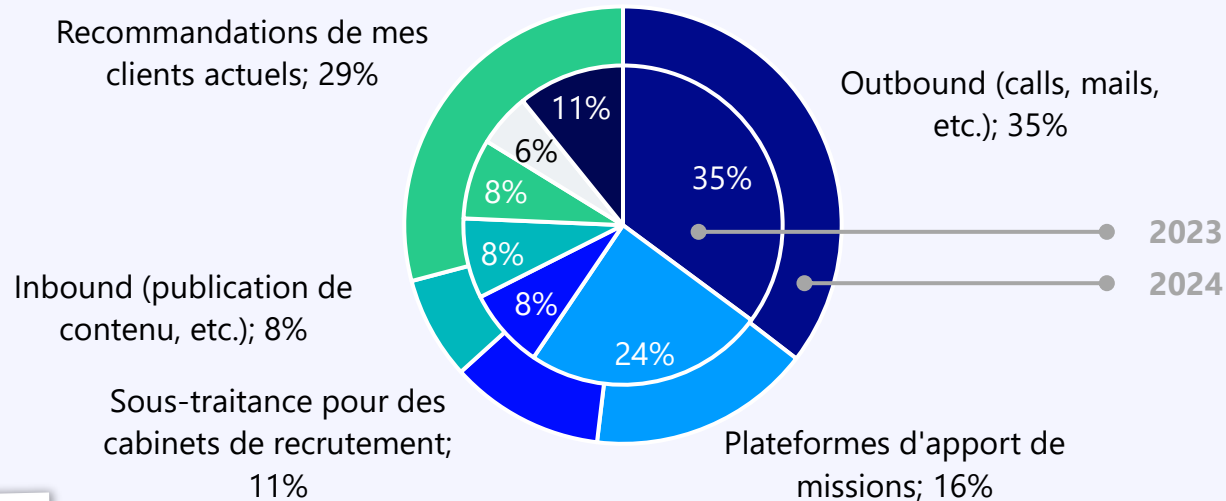
Secteurs couverts



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** : en 2024, les secteurs les plus représentés sont l'Industrie (19%), l'IT & Tech (18%), le Commerce (11%) et la Finance / Comptabilité (10%)
- **Secteurs de faible représentation** : les secteurs les moins couverts en freelance sont le Juridique & la Fiscalité (1%), l'Immobilier & Construction (2%), la Santé (3%) et l'Hôtellerie & Tourisme (3%). 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)

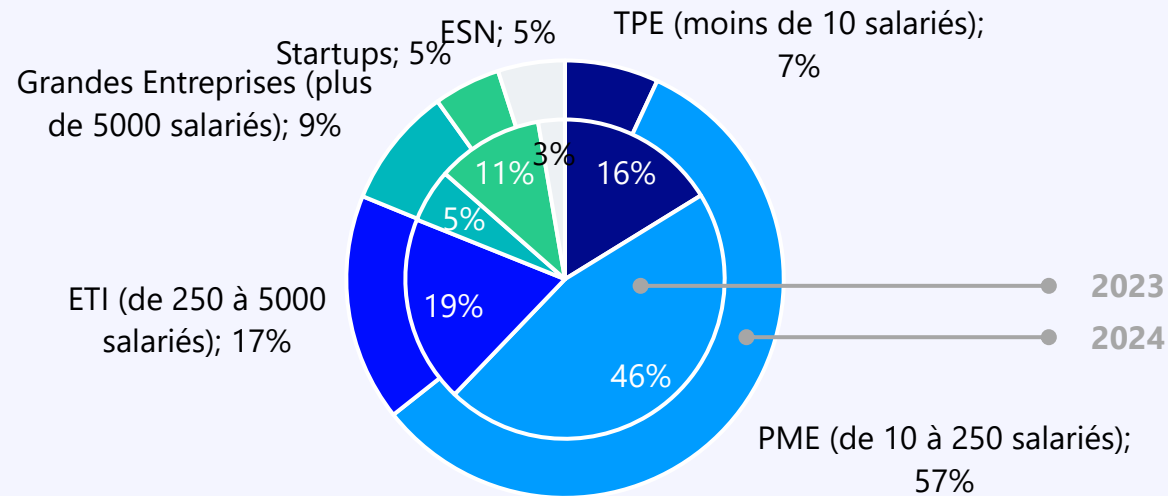
Canaux d'acquisition client



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
- **La recommandation de clients actuels représente en 2024 le deuxième canal d'acquisition client, avec 29% des répondants.** Il ne représentait que 8% des missions en 2023
- **Plateformes d'apport de missions** : les plateformes sont utilisées par 16% des répondants (vs. 24% en 2023). Elles jouent un rôle significatif, mais décroissant, dans la recherche de missions malgré une concurrence rude et un accès parfois limité au client final
- Le partage de missions et le mix de toutes les techniques de prospection disparaissent en 2024 là où ces deux méthodes représentaient 17% de l'acquisition en 2023

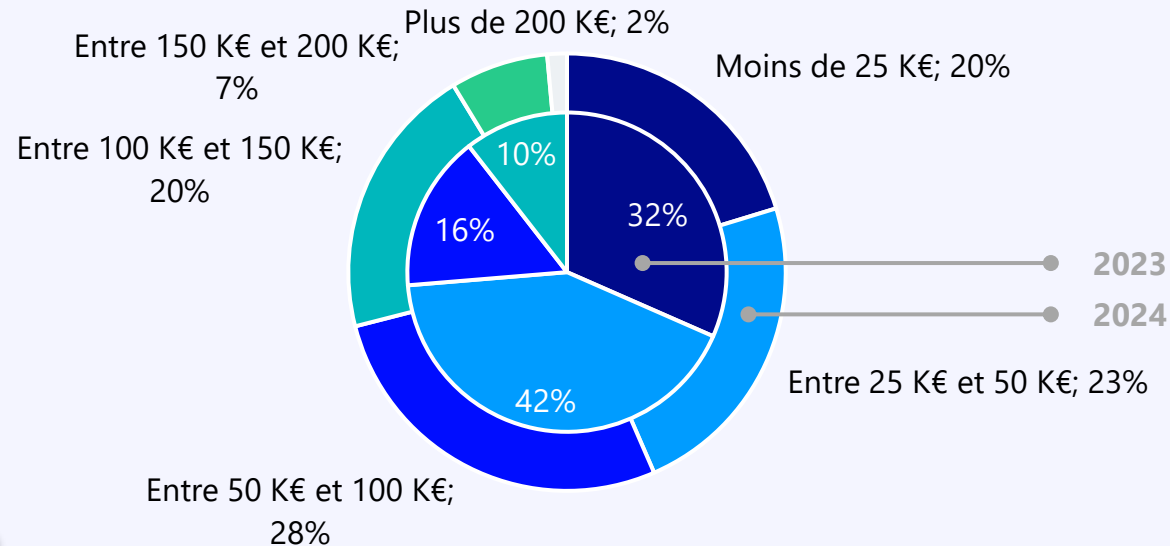
Typologie de clients



Commentaires

- **Prédominance des TPE / PME** : 64% des recruteurs freelances ciblent principalement des TPE / PME (jusqu'à 250 salariés). Il s'agit en effet d'un segment ayant de forts besoins, qui représentait déjà 62% lors de notre étude de 2023. 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
- **En 2024, la part des startups a fortement baissé (5% vs. 11% en 2023)**, ce qui s'explique par la difficulté des startups à lever des fonds depuis septembre 2023, et donc des besoins en recrutement plus faibles
- **9% des recruteurs freelances travaillent avec des entreprises de plus de 5 000 salariés**, ce qui représente une nette amélioration vs. 2023 (5%). Les freelances arrivent désormais à adresser des grands comptes

Combien gagnent les recruteurs freelances ?



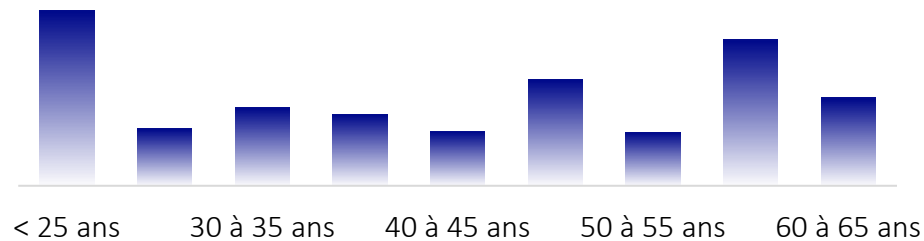
Commentaires

- **Diversité des revenus** : les résultats montrent une diversité forte du CA généré par les recruteurs freelances, de moins de 25 K€ pour 20% d'entre eux jusqu'à plus de 200 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 chiffre d'affaires généré
- **Nette progression du CA vs. notre étude de 2023** : en 2024, 9% des recruteurs freelances génèrent 150 K€ de CA ou plus, là où aucun recruteur interrogé en 2023 ne générait plus de 150 K€
- **Nombre de jours travaillés par semaine** : il convient de noter que l'analyse n'a pas été effectuée au pro-rata des jours travaillés par semaine alors que seuls 48% des répondants ont indiqué travailler 5 jours sur 7 ou plus

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

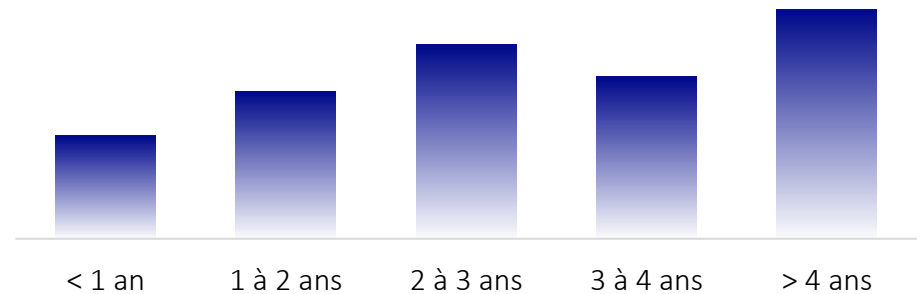
CA moyen vs. âge

Pas de corrélation claire entre l'âge et le CA généré



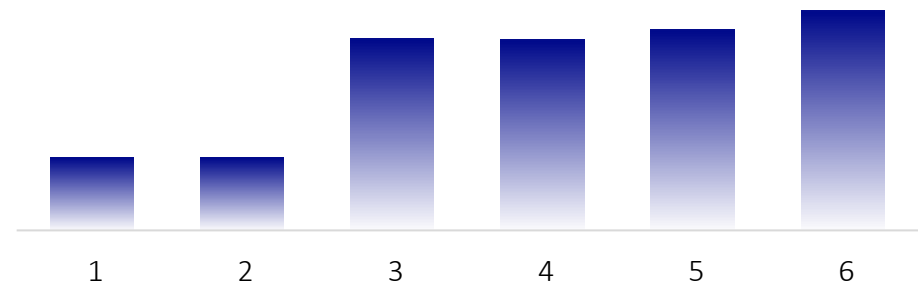
CA moyen vs. ancienneté

L'ancienneté en freelance est corrélée au CA



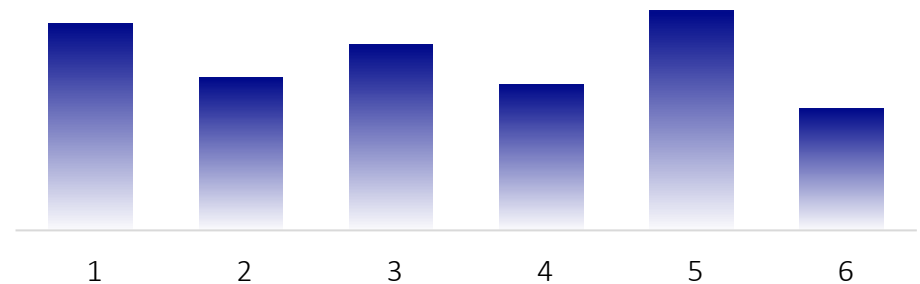
CA moyen vs. jours travaillés

Plus on travaille... plus on gagne !

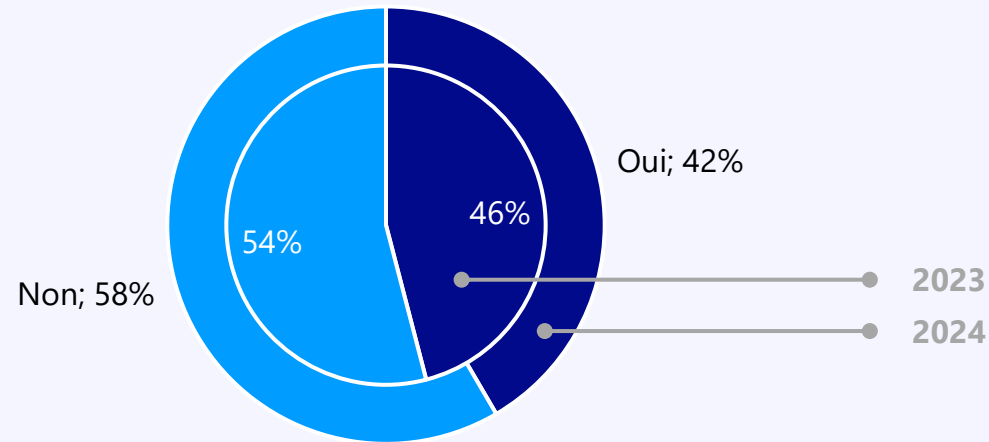


CA moyen vs. secteurs couverts

Pas de corrélation marquée entre CA et nombre de secteurs



Appartenance à un collectif



Commentaires

- **42% des répondants à notre enquête sont membres d'un collectif** (vs. 46% en 2023) : 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 1,4 K personnes vs. 6,0 K recruteurs freelances en France, soit 23,6% (c'était 17,2% en 2023)

Recruteur freelance en 2024 : Spécialisation & Résilience

L'analyse

- Le recrutement en freelance continue de séduire des profils variés, avec une **concentration notable d'indépendants âgés de 30 à 40 ans**, attirés par la **flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle**
- **L'augmentation de l'ancienneté** des recruteurs freelances démontre une structuration et une professionnalisation progressive du secteur
- En 2024, **l'hyperspécialisation devient une clé du succès pour les recruteurs freelances**. 58% des indépendants se concentrent sur un seul secteur (vs. 43% en 2023). L'expertise ciblée est de plus en plus perçue comme un avantage concurrentiel, permettant de répondre aux besoins spécifiques des clients et de mieux valoriser ses prestations
- Si la flexibilité reste l'avantage le plus apprécié, **des défis importants demeurent, tels que la prospection et la solitude**. Les freelances expriment un besoin croissant de soutien et d'accompagnement, notamment en matière de formation et de développement professionnel
- **La crise de financement des startups a fortement impacté les recruteurs freelances spécialisés dans la Tech**. Beaucoup d'entre eux se sont tournés vers d'autres secteurs pour compenser la baisse des missions, témoignant de leur capacité d'adaptation mais aussi de la nécessité de diversifier leurs compétences et leur portefeuille de clients
- En résumé, le portrait des recruteurs freelances en 2024 montre **une profession en évolution, où la spécialisation, la flexibilité, et le travail en réseau sont des éléments essentiels pour réussir dans un environnement de plus en plus compétitif**. L'émergence des collectifs et l'augmentation de l'ancienneté des freelances traduisent une structuration durable du secteur, offrant une alternative crédible et attractive face aux modèles de recrutement traditionnels

Évolution 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

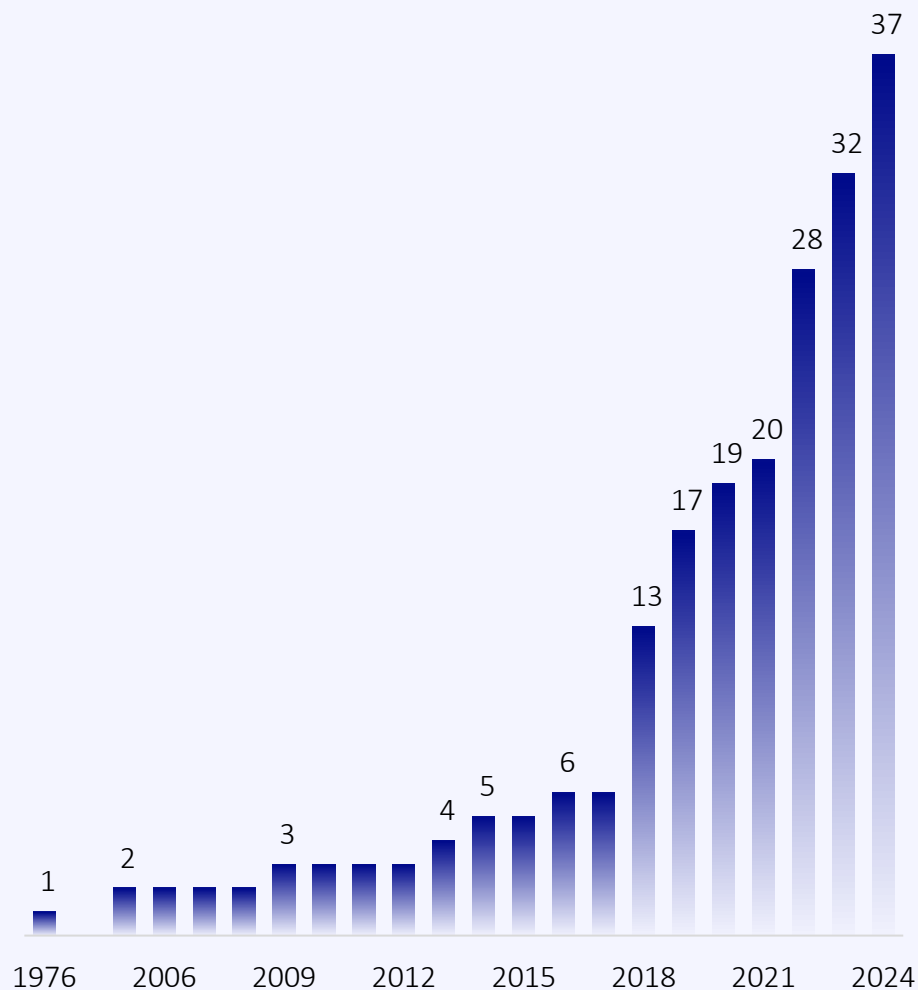


Reprise rapide de l'activité suite au plan de soutien de l'Etat

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 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 37 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 que quelques-uns des critères)
- L'augmentation du nombre d'indépendants en France (de 3,1 à 4,3 millions entre 2017 et 2022, tous secteurs confondus) a entraîné une professionnalisation et une meilleure organisation des indépendants : les collectifs en sont un exemple
- **Entre 2021 et 2024, ce sont 24 collectifs qui se sont 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 (6 ont fermé leurs portes sur la même période)

Les principaux collectifs



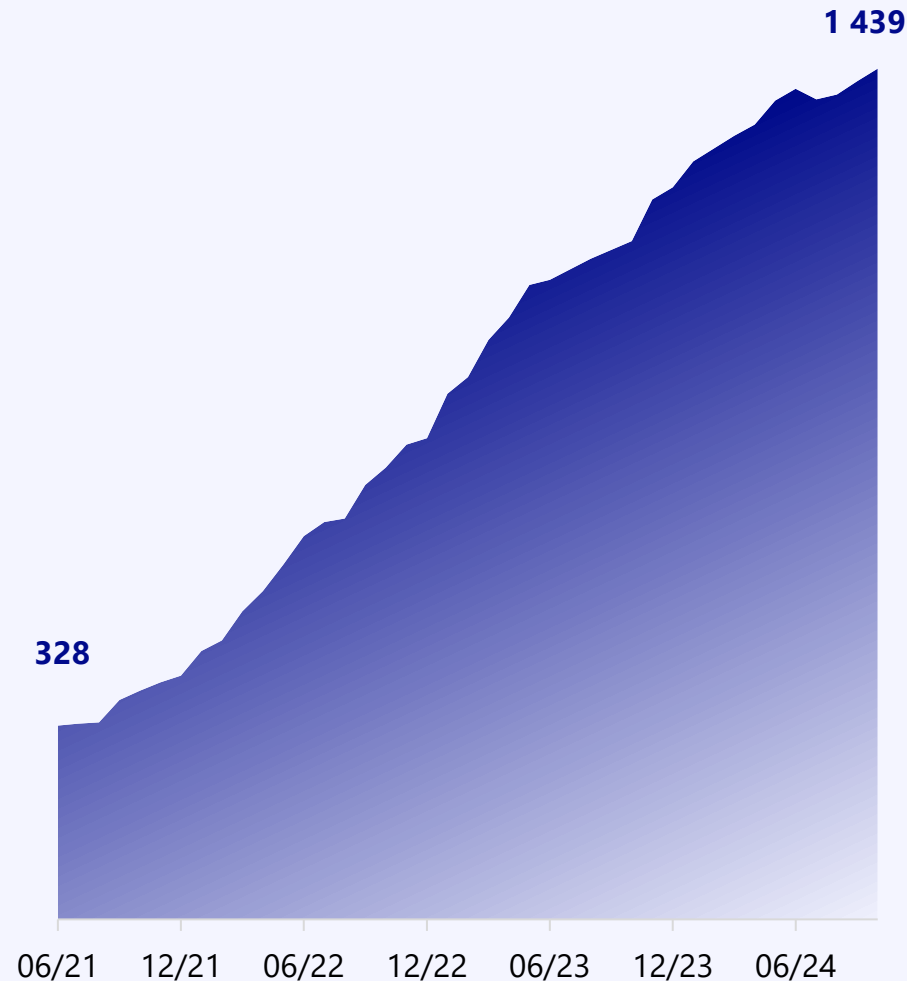
Les collectifs, des ADNs différents



L'analyse

- 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 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

Nombre de recruteurs au sein de collectifs

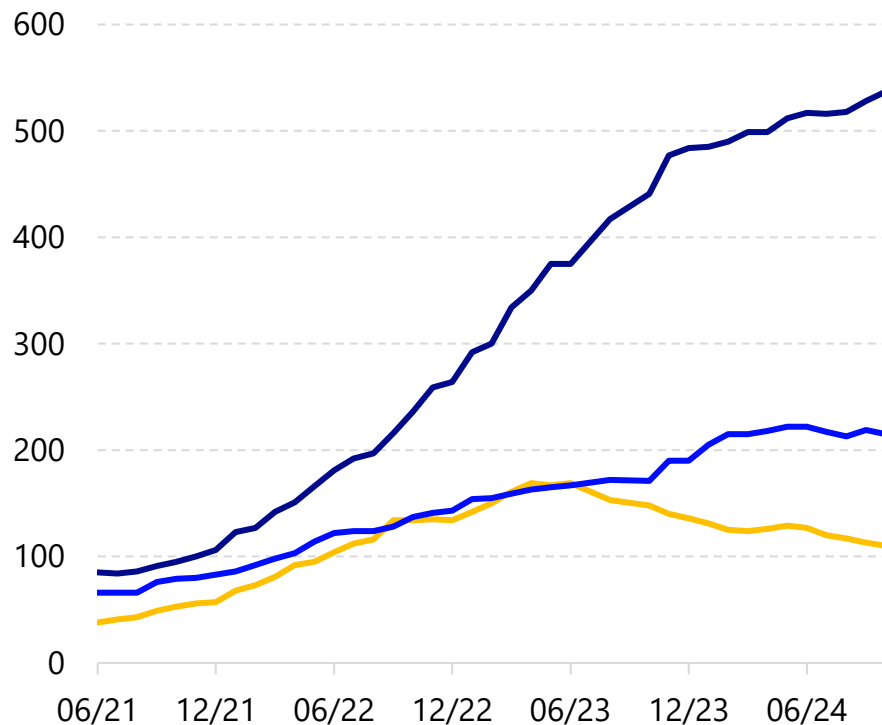


Commentaires

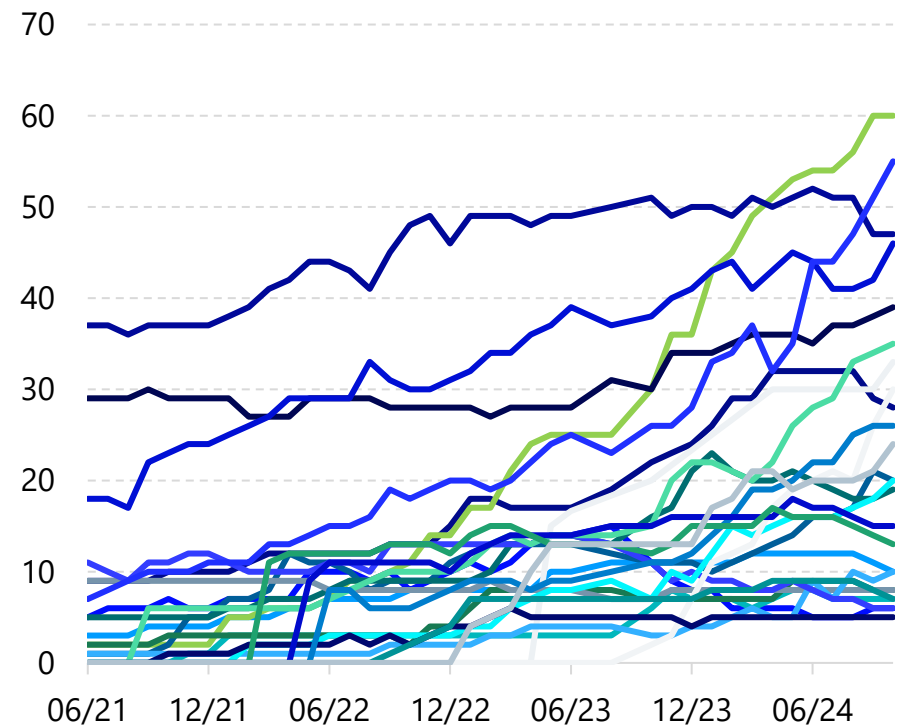
- **En avril 2023, la barre symbolique des 1 000 recruteurs au sein de collectifs a été franchie.** Ils étaient un peu moins de 330 deux ans auparavant
- **A fin octobre 2024 ils sont désormais 1 439.** Cette évolution démontre l'engouement fort pour un modèle entre le salariat et l'indépendance pure
- La principale force des collectifs est le partage : que ce soit du savoir, des contacts ou des opportunités, les membres de réseaux peuvent collaborer. Ce partage permet également de rompre la solitude liée à l'indépendance
- 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 collectif

Évolution des collectifs de plus de 60 personnes



Évolution des collectifs de moins de 60 personnes



Comment choisir son collectif ?

Nos conseils

- 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 faire une erreur, 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 ?

Interviews d'experts

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

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

Ma vision lors de la création de crème de la crème il y a bientôt 10 ans était que le freelancing allait devenir une composante incontournable du marché du travail.

Quelques années plus tard, on observe une véritable explosion du nombre de freelances dans le monde entier, particulièrement dans des secteurs comme la tech et la data où nous nous sommes spécialisés. On compte d'ailleurs désormais près d'1 million de freelances en France, un chiffre qui a doublé en l'espace de 10 ans.

Aujourd'hui le freelancing n'est plus perçu comme une activité secondaire ou temporaire, mais est devenu un véritable choix de carrière pour un nombre croissant de professionnels. Ce phénomène est particulièrement visible dans des secteurs comme la tech où environ 50% des experts préfèrent désormais travailler en freelance plutôt que d'intégrer une structure traditionnelle. Cette évolution reflète à la fois un besoin de flexibilité et une recherche de sens au travail, en particulier chez les jeunes générations.

En réponse à cette tendance, les entreprises se sont adaptées. Aujourd'hui la quasi-totalité des grandes entreprises en France font appel à des freelances, et cette tendance ne fait que s'accélérer. Les entreprises qui font appel à crème de la crème considèrent les freelances comme de véritables partenaires stratégiques pour des projets à forte valeur ajoutée, au-delà de simples missions temporaires. Nous collaborons aujourd'hui avec la plupart des grandes entreprises du CAC40 et le nombre de freelances en mission s'accélère de plus en plus.



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

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

Le marché du freelancing reste en pleine expansion. Selon certaines études comme celles de McKinsey ou BCG, le nombre de freelances en France pourrait continuer de croître à un rythme de 15% par an, ce qui reflète une transformation durable du marché du travail. Ce boom est soutenu par la demande croissante des entreprises qui continuent de miser de plus en plus sur les freelances pour leur expertises pointues et pour la flexibilité du modèle freelance.

Un de nos défis c'est de continuer d'encourager le recours aux freelances au sein des grandes entreprises. Continuer d'évangéliser le modèle et de multiplier les success-stories chez nos clients.

Les freelances font eux aussi face à certains défis, parmi lesquels on peut citer celui d'une meilleure protection sociale. Beaucoup d'entre eux ne bénéficient pas de la même protection sociale que les salariés classiques. Il sera essentiel dans les années à venir de travailler avec les pouvoirs publics pour renforcer les filets de sécurité sociale, notamment sur la question de l'assurance chômage et des retraites.



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

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

Les freelances qui rejoignent crème recherchent bien plus qu'un simple accès à des missions, ils viennent pour rejoindre un écosystème complet qui les accompagne à chaque étape de leur parcours : de la recherche de missions à la gestion administrative, en passant par le financement et la formation continue. Notre mission c'est de créer la meilleure expérience possible pour nos freelances et leur permettre de se concentrer sur leur expertise.

1. Accès à des missions de qualité : L'apport de missions reste, bien entendu, la principale raison pour laquelle les freelances rejoignent Crème de la Crème. Nous mettons un point d'honneur à offrir des opportunités hautement qualifiées et rémunératrices, provenant de grandes entreprises et de secteurs stratégiques (tech, data, IA, cloud, cybersécurité, gestion de projets IT).

2. Le paiement en 48h via notre plateforme : Nous avons mis en place des solutions pour automatiser la facturation et assurer des paiements rapides, ce qui permet de réduire les délais de règlement, souvent problématiques pour les indépendants. Nous nous assurons que nos freelances soient payés sous 48h fin de mois dès que le client valide le compte-rendu d'activité.

3. Accès à des formations et à une communauté d'experts : La formation continue est un pilier essentiel pour nos freelances. Chez Crème de la Crème, nous encourageons nos consultants à se former aux dernières tendances du marché, notamment dans des domaines émergents comme l'intelligence artificielle, le cloud, ou la cybersécurité. Nous proposons également un accès à une communauté d'experts, facilitant ainsi l'entraide et les échanges entre freelances. Notre slogan : "Indépendants mais pas seuls".



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

Quels sont les domaines où la demande de freelances augmente le plus chez crème de la crème ?

La demande en freelances connaît une forte croissance dans plusieurs domaines clés de la transformation digitale. La Data et l'Intelligence Artificielle sont en plein essor, avec des entreprises qui restructurent leurs architectures de données pour intégrer des solutions d'IA afin d'automatiser et optimiser leurs processus.

Le Cloud suit cette dynamique, que ce soit pour des projets de migration, d'optimisation d'infrastructures, ou encore le déploiement d'architectures scalables et sécurisées.

La Cybersécurité est désormais une priorité face à la recrudescence des cyberattaques, et nous observons une nette augmentation de la demande pour des experts capables de protéger les infrastructures et d'assurer la conformité.

Enfin, la gestion de projets IT, particulièrement en méthodologie agile, est de plus en plus sollicitée pour piloter des projets complexes, nécessitant une coordination efficace entre diverses équipes et technologies. Ces domaines sont au cœur des besoins des entreprises cherchant à réussir leur transformation numérique.



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

Si tu avais un conseil à donner à un wannabe freelance, quel serait-il ?

Si j'avais 1 seul conseil à donner ce serait "spécialise-toi"

La spécialisation est un facteur de succès déterminant. Dans un marché où la demande est de plus en plus pointue, être généraliste peut être un frein à ta croissance. Les entreprises recherchent des freelances capables de résoudre des problèmes très spécifiques, surtout dans des domaines comme l'IT. Si tu te spécialises dans une niche où la demande est forte, tu auras plus de facilité à te positionner comme un expert incontournable.

Un autre avantage de la spécialisation est que cela te permet de justifier des tarifs plus élevés et d'attirer des missions plus intéressantes. Chez crème de la crème, nous voyons que les freelances spécialisés dans des domaines comme l'intelligence artificielle, la data, le cloud, la cybersécurité ou encore la chefferie de projets, sont ceux qui bénéficient des meilleures opportunités.

Le corollaire à ce conseil : Ne cesse jamais d'apprendre.

Les innovations technologiques avancent à un rythme toujours plus rapide. Il est donc essentiel de rester à jour et de continuer à te former sur les nouvelles tendances, les outils, et les compétences les plus demandées. Que ce soit par des formations en ligne, des certifications, ou la participation à des événements professionnels, l'apprentissage continu te permettra de rester compétitif.

Chez crème de la crème nous encourageons nos freelances à se former régulièrement, notamment en organisant des formations et en leur fournissant des ressources qui leur permettent de grandir dans leur domaine.



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'expert

Jean-Charles Varlet

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

Si je devais ajouter une dernière chose, je rappellerais que le freelancing n'est plus seulement un choix individuel de la part des experts, mais une opportunité de transformation inouïe pour les entreprises. Avoir recours aux freelances est devenu une stratégie essentielle pour les entreprises qui souhaitent rester agiles, innovantes et compétitives. Les freelances permettent aux organisations de s'adapter rapidement à un marché en constante évolution, en accédant à des compétences spécialisées sur des projets critiques. Miser sur les freelances est devenu une stratégie gagnante pour les entreprises.



Jean-Charles Varlet

CEO

creme de la creme

Interview d'experte

Charlène Hemery

Peux-tu nous présenter ton parcours en quelques lignes ?

Je suis ce qu'on pourrait appeler un "pur produit RH". Depuis toujours, les ressources humaines ont été au cœur de mon parcours. J'ai effectué toutes mes études dans ce domaine, et après avoir obtenu mon master, j'ai commencé ma carrière dans une banque en tant que chargée de recrutement. Peu à peu, j'ai gravi les échelons, devenant responsable des équipes recrutement et marque employeur, puis directrice du développement RH. C'est dans cette entreprise que j'ai découvert le marketing RH, et j'ai très vite vu l'opportunité d'appliquer des techniques marketing au domaine du recrutement, ce qui m'a passionnée. Forte de cette expérience, j'ai décidé de créer Talent Catcher en 2022, avec pour ambition de transmettre ces compétences aux recruteurs. Aujourd'hui, nous avons eu le privilège d'accompagner plus de 1 800 recruteurs dans l'amélioration de leurs compétences.



Charlène Hemery

Fondatrice

TALENT
CATCHER

Interview d'experte

Charlène Hemery

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

Talent Catcher repose sur deux axes majeurs pour aider les recruteurs à attirer les talents de manière différente. Le premier axe est la formation. Nous accompagnons les recruteurs pour qu'ils adoptent de nouvelles techniques, notamment en création de contenu et en personal branding. Il s'agit de leur apprendre à devenir visibles et attrayants pour les talents, en utilisant des techniques d'inbound recruiting, un peu à la manière du marketing digital. Le second axe est le conseil : nous intervenons auprès des entreprises pour les aider à créer et animer des communautés d'ambassadeurs. Le but est de libérer la parole des collaborateurs et les inciter à créer du contenu attractif auprès de leurs pairs. Cela garantit une marque employeur 100% authentique. En somme, nous aidons les recruteurs à recruter grâce à leur plume d'une part, et grâce à la voix de leurs collaborateurs d'autre part. Aujourd'hui, 60% de notre activité est consacrée à la formation, mais la part dédiée à l'employee advocacy évolue constamment.



Charlène Hemery

Fondatrice

TALENT
CATCHER

Interview d'experte

Charlène Hemery

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

Depuis quatre ans, je constate une croissance continue du recrutement freelance, tant en termes de volume que de qualité. Le freelancing est en plein essor et s'inscrit parfaitement dans le cadre de la libéralisation globale du marché du travail. Le besoin de flexibilité est devenu central, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Cela explique pourquoi le modèle freelance est de plus en plus plébiscité. Il permet une plus grande liberté géographique, une plus grande liberté d'organisation du temps de travail, et répond surtout au besoin des entreprises d'accéder rapidement à des compétences précises. Le freelancing devient ainsi un vivier de talents très compétents, souvent plus pointus et disponibles plus rapidement que ce que l'on peut trouver dans le cadre du salariat classique. À mon sens, c'est une évolution positive qui correspond aux attentes du marché et des nouvelles générations de travailleurs.



Charlène Hemery

Fondatrice

TALENT
CATCHER

Interview d'experte

Charlène Hemery

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

Il y a deux grandes tendances qui attirent mon attention. La première, c'est le regroupement des indépendants. Beaucoup de recruteurs freelances choisissent de rejoindre des collectifs ou des réseaux comme Achil, par exemple. Cela permet de rompre avec l'isolement que ressentent de nombreux freelances et de bénéficier de ressources partagées, de leads, d'outils, et d'une meilleure notoriété. La seconde tendance, c'est la spécialisation. De plus en plus de recruteurs freelances se spécialisent dans des niches très précises, comme le recrutement de profils techniques spécifiques ou dans des secteurs très particuliers. Cette stratégie leur permet de se différencier des grands cabinets, souvent plus généralistes. Le personal branding devient alors crucial pour se positionner comme un expert dans sa niche. Ces deux tendances, à mon sens, sont évidentes et vont dans le bon sens pour le secteur.

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

Les défis sont finalement assez proches pour les recruteurs internes et freelances. Les attentes des candidats ont beaucoup évolué. Ils attendent une expérience fluide, de la transparence, et surtout de la réactivité. Par exemple, laisser un candidat sans nouvelles pendant plusieurs semaines est totalement inacceptable aujourd'hui, alors que les standards de communication ont changé, influencés par la consommation instantanée à laquelle nous sommes habitués. Pour les recruteurs freelances, à cela s'ajoute le défi de trouver des clients, ce qui peut être particulièrement ardu. Pour faire face à ces défis, il est essentiel d'appartenir à un réseau, de construire une notoriété solide, et de se spécialiser pour se démarquer.



Charlène Hemery

Fondatrice
TALENT
CATCHER

Interview d'experte

Charlène Hemery

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

Je leur conseille d'établir une stratégie pour devenir "top of mind" dans leur niche, c'est-à-dire devenir le premier à qui on pense lorsqu'on a besoin d'un service spécifique. Pour cela, je recommande de bien connaître son marché, de choisir une niche qui répond à un besoin précis, et qui passionne. Ensuite, il faut travailler sur son personal branding, en construisant une présence forte, que ce soit sur LinkedIn ou par d'autres moyens. Il faut être visible et reconnu comme un expert. Cela demande du temps et de la patience, mais c'est ce qui fait la différence pour réussir durablement.

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

Je voudrais insister sur l'importance de l'intégration des outils d'intelligence artificielle et d'automatisation dans le recrutement. Aujourd'hui, nous avons la chance de pouvoir automatiser de nombreuses tâches redondantes et chronophages grâce à l'IA et aux outils digitaux. Cela permet de gagner un temps précieux, que l'on peut ensuite consacrer à ce qui fait vraiment la différence : la relation humaine avec les candidats. L'IA générative et les outils d'automatisation ne sont pas là pour remplacer le recruteur, mais pour lui permettre de se concentrer sur la valeur ajoutée de son métier. Pour les freelances, ça peut être un vrai levier de compétitivité et d'efficacité.



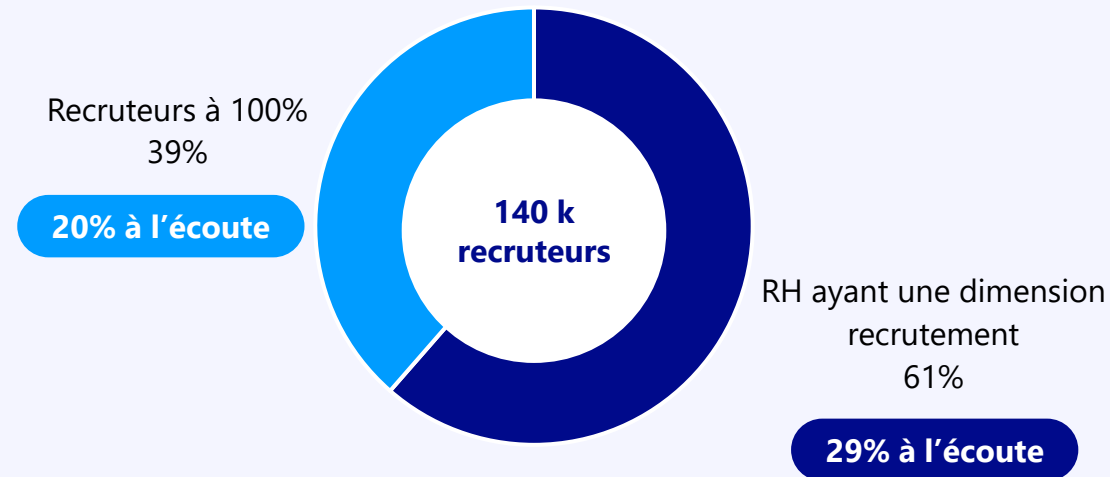
Charlène Hemery

Fondatrice

TALENT
CATCHER

Bonus

Nombre de recruteurs en France



Commentaires

- **Nous avons identifié plus de 140 K recruteurs en France.** Une majorité d'entre eux (61%) sont des RH ayant une dimension recrutement dans leurs missions, soit 86 K personnes
- A cela s'ajoutent **54 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 **29% des RH ayant une dimension recrutement se disent « à l'écoute »** alors que cette proportion tombe à 20% pour les personnes dont le recrutement est la mission principale
- A noter que ces 140 K recruteurs intègrent **6,0 K recruteurs freelances**, qu'ils exercent 100% à leur compte ou via un collectif

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 LinkedIn 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 K personnes en 2024, vs. 6,3 K personnes en 2023 (-4,8%)

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 ? 86 K « recruteurs RH » et 54 K recruteurs « à titre principal », soit 140 K en tout (en 2023, c'était 77 K et 53 K, soit 130 K en tout)

Achil.

01 76 41 04 75
contact@achil.io



www.achil.io