

Rémunérations des Consultants en *Recrutement*

Analyse des salaires, packages et conditions de
rémunération dans les cabinets de recrutement en France —
enquête terrain auprès de 70 professionnels.

RÉPONDANTS

70

FIXE MOYEN

39 240 €

PACKAGE MOYEN

52 215 €

— Chiffres clés

FIXE MOYEN

39 240 €

médiane 35 500 €

PACKAGE MOYEN

52 215 €

médiane 50 000 €

ÉCART H/F

-11,8%

sur le fixe

VERS L'INDÉP.

49%

l'envisagent

— Sommaire

01 Profil des répondants

03 Analyse par poste

05 Écarts Femmes / Hommes

07 Attrait pour l'indépendance

02 Rémunérations globales

04 Impact de la spécialisation

06 Satisfaction salariale

08 Facteurs de performance



01 Profil des répondants

RÉPONDANTS

70

consultants en recrutement

FEMMES

54%

38 répondantes

HOMMES

46%

32 répondants

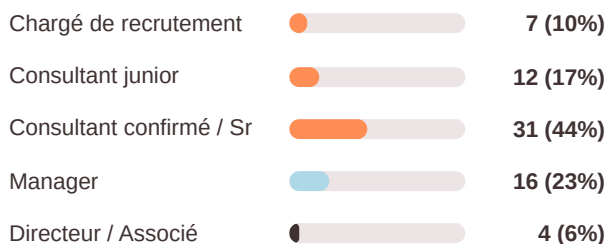
EXP. MOYENNE

5,4 ans

en recrutement

Répartition par poste

5 niveaux de séniorité — 70 répondants



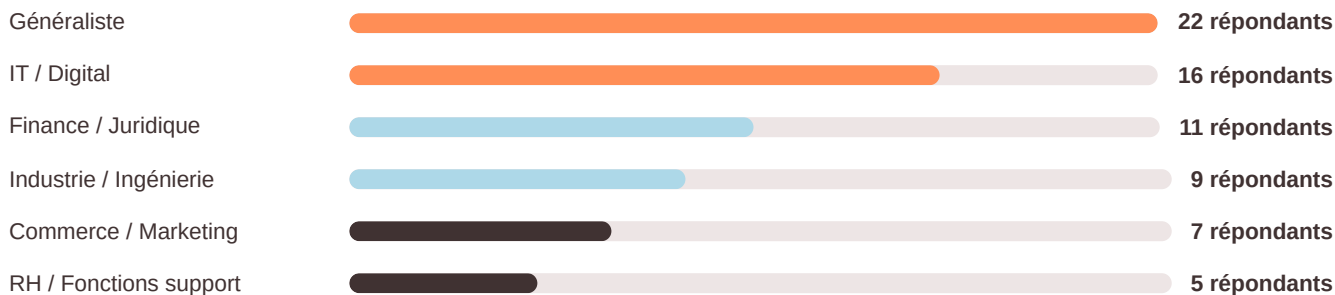
Taille du cabinet

4 catégories d'entreprise



Spécialisations représentées

Nombre de consultants par secteur d'expertise



02 Rémunérations *globales*

FIXE MOYEN

39 240 €

médiane : 35 500 €

PACKAGE MOYEN

52 215 €

médiane : 50 000 €

VARIABLE MOYEN

12 975 €

annuel

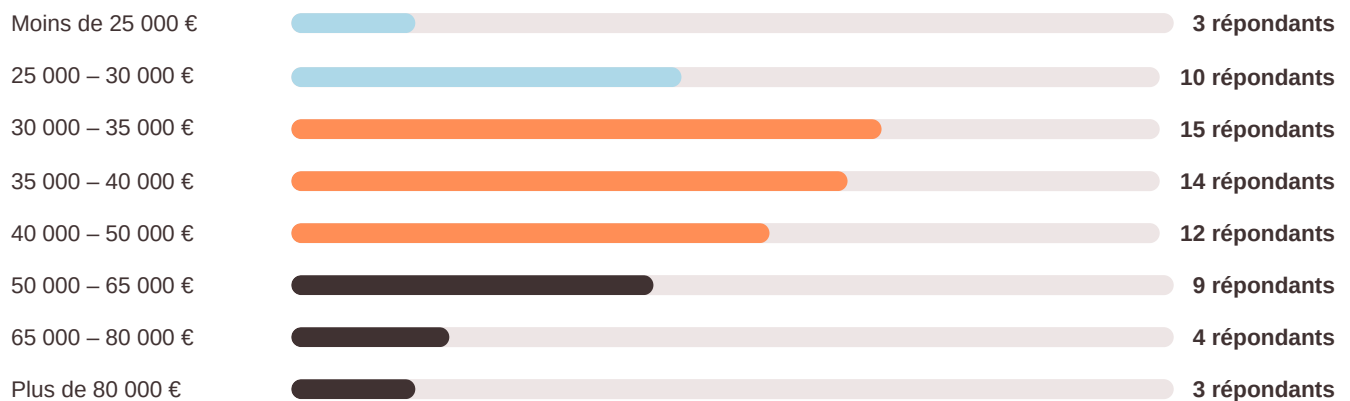
RATIO VAR./FIXE

33%

du salaire fixe

Distribution des salaires fixes — répartition par tranche

70 consultants · en euros bruts annuels



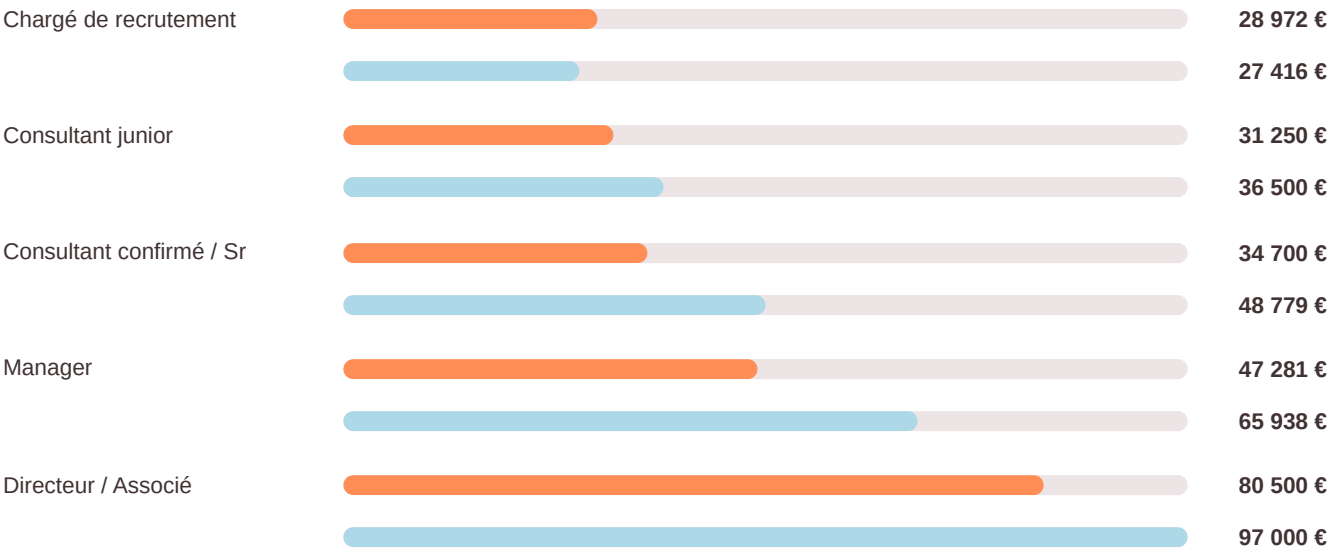
→ Écart fixe / package significatif

Le variable représente en moyenne 33% du fixe, avec une forte disparité selon le poste. Les managers perçoivent en moyenne 18 657 € de variable, contre 4 444 € pour les consultants juniors. La construction du package devient un levier de différenciation majeur dès le niveau confirmé.

03 Rémunérations par poste

Fixe et package moyens par niveau de séniorité

Comparaison fixe (orange) vs package total (bleu) · en € bruts annuels



Poste	N	Fixe moyen	Package moyen	Variable moyen
Chargé de recrutement	7	28 972 €	27 416 €	—
Consultant junior	12	31 250 €	36 500 €	4 444 €
Consultant confirmé / Senior	31	34 700 €	48 779 €	14 079 €
Manager	16	47 281 €	65 938 €	18 657 €
Directeur / Associé	4	80 500 €	97 000 €	16 500 €

→ Palier consultant confirmé — le variable s'impose

Le passage de consultant junior à confirmé représente +11% sur le fixe, mais surtout +34% sur le package total. Le variable devient un composant structurant dès ce niveau. C'est à cette étape que la maîtrise de la prospection commerciale devient un levier de rémunération direct.

04 Impact de la spécialisation

Package moyen par secteur d'expertise

Rémunération totale annuelle (fixe + variable)

IT / Digital		52 200 €
Finance / Juridique		51 400 €
Généraliste		47 800 €
Industrie / Ingénierie		46 500 €
Commerce / Marketing		44 200 €
RH / Fonctions support		38 900 €

→ IT / Digital en tête

La rareté des profils tech se répercute directement sur la rémunération des recruteurs spécialisés. L'écart entre IT et RH/Support atteint +34% sur le package annuel.

Écart vs. moyenne selon la spé.

IT / Digital	+24%
Finance / Juridique	+22%
Généraliste	+14%
Commerce / Marketing	+5%
RH / Fonctions support	-7%

05 Écarts Femmes / Hommes

FIXE MOYEN HOMMES

41 684 €

32 répondants

FIXE MOYEN FEMMES

36 771 €

38 répondantes

ÉCART CONSTATÉ

-11,8%

défavorable aux femmes

ÉCART ANNUEL

-4 913 €

sur le fixe brut

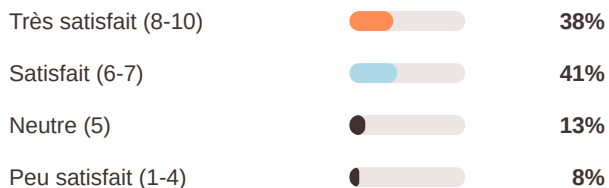
→ Un écart structurel qui s'accroît avec la séniorité

L'écart de 11,8% est observé à tous les niveaux de poste. Il s'accroît en montant dans la hiérarchie : 5% chez les consultants juniors, puis dépasse 15% au niveau manager. Ce phénomène suggère que la progression de carrière reste plus contrainte pour les femmes dans les cabinets de recrutement.

06 Satisfaction & Indépendance

Niveau de satisfaction globale

Sur une échelle de 1 à 10 — tous profils confondus



NOTE MOYENNE DE SATISFACTION

6,8 / 10

médiane à 7

→ Une satisfaction conditionnelle

79% des consultants se déclarent satisfaits ou très satisfaits. Mais cette satisfaction reste fortement corrélée aux résultats commerciaux : elle chute significativement chez ceux dont le variable est inférieur à 20% du total.

06b Attrait pour l'indépendance

ENVISAGENT
L'INDÉPENDANCE

43%

à court ou moyen terme

PRINCIPAL FREIN CITÉ

Prospection

62% des répondants

2E FREIN CITÉ

**Revenus
stables**

54% des répondants

DÉLAI ENVISAGÉ

1–3 ans

pour la majorité

→ La prospection, premier obstacle à l'indépendance

Parmi ceux qui envisagent de se mettre à leur compte, 62% citent la prospection comme principal frein. Ce chiffre confirme que la maîtrise du développement commercial est un levier déterminant — non seulement pour la performance en cabinet, mais aussi pour la capacité à évoluer vers l'autonomie.

08 Facteurs de performance salariale

Corrélation avec le fixe annuel

Score de corrélation (0 = aucun lien, 1 = lien parfait)

Ancienneté interne		0,74
Niveau de poste		0,67
Taille du cabinet		0,50
Spécialisation sectorielle		0,40
Genre (H vs F)		0,24

Levier n°1 : Ancienneté

Chaque année supplémentaire dans le même cabinet est associée à +3 800 € de fixe annuel en moyenne.

+3 800 € / an d'ancienneté

Levier n°2 : Poste

Passer de consultant junior à confirmé représente un saut de +8 400 € de fixe, le plus fort delta entre deux niveaux.

+8 400 € junior → confirmé

Synthèse des facteurs

Facteur	Corrélation	Intensité	Observation
Ancienneté interne	0,74	Forte	Levier n°1 sur le fixe
Niveau de poste	0,67	Forte	Delta max : junior → confirmé
Taille du cabinet	0,50	Modérée	Grands cab. = fixe +, satisfaction –
Spécialisation	0,40	Modérée	IT/Digital = différentiel le plus fort
Genre (H vs F)	0,24	Faible	Écart structurel de 11,8%

→ Conclusions de l'étude

La rémunération dans les cabinets de recrutement est fortement corrélée à l'ancienneté interne et au niveau de poste. Le variable devient un levier central dès le consultant confirmé. La satisfaction reste faible (63% d'insatisfaits) et 49% envisagent l'indépendance — signal fort pour les directions de cabinets souhaitant fidéliser leurs équipes.



Reprenez la maîtrise *de votre prospection*

RÉSERVEZ VOTRE AUDIT STRATÉGIQUE

Un rendez-vous de 45 minutes pour
analyser ensemble votre organisation
actuelle, identifier les points de friction et
déterminer le cadre adapté à votre réalité.

Analyse 360° - Clarification des leviers - Orientation adaptée



<https://kemrajaafar.com/>