

ROCKET  RPO

◆ GUIDE PDF

RPO vs Cabinet : le **comparatif** complet 2026

Analyse détaillée des 3 modèles d'externalisation du recrutement : RPO, cabinet et recruteur interne. Coûts, délais, qualité, flexibilité.

45 000 €

COÛT RECRUTEMENT RATÉ

72%

EXTERNALISENT LE RECRUTEMENT

36 jours

DÉLAI MOYEN FRANCE

MODE D'EMPLOI

 Comment utiliser ce guide

- 1 Identifier votre volume de recrutements annuel et votre budget dédié
- 2 Suivre l'arbre de décision puis comparer les 3 modèles sur les 12 critères
- 3 Lancer le simulateur de coût ou prendre RDV avec un TA Specialist

 Temps : 15 min  Pour qui : Founders, DRH, Head of Talent  Niveau : Intermédiaire

45 000 €

COÛT D'UN RECRUTEMENT RATÉ

[1]

72%

EXTERNALISENT LE RECRUTEMENT

36 jours

DÉLAI MOYEN EN FRANCE [2]

|| Pourquoi ce guide ?

En 2026, le coût moyen d'un recrutement raté en France est estimé à 45 000 € (DARES) [1]. Face à la pénurie de talents dans la tech et le commercial, choisir le bon modèle d'externalisation est un enjeu stratégique. Ce guide compare objectivement les trois options pour vous aider à prendre la bonne décision.

|| Les 3 modèles expliqués**RPO (Recruitment Process Outsourcing)**

Le RPO consiste à intégrer un Talent Acquisition Specialist directement dans votre équipe. Le recruteur RPO utilise vos outils (ATS, Slack, email), participe à vos rituels, et opère comme un membre à part entière de l'équipe. Il peut intervenir de 1 à 5 jours par semaine, avec une facturation au TJM (taux journalier moyen).

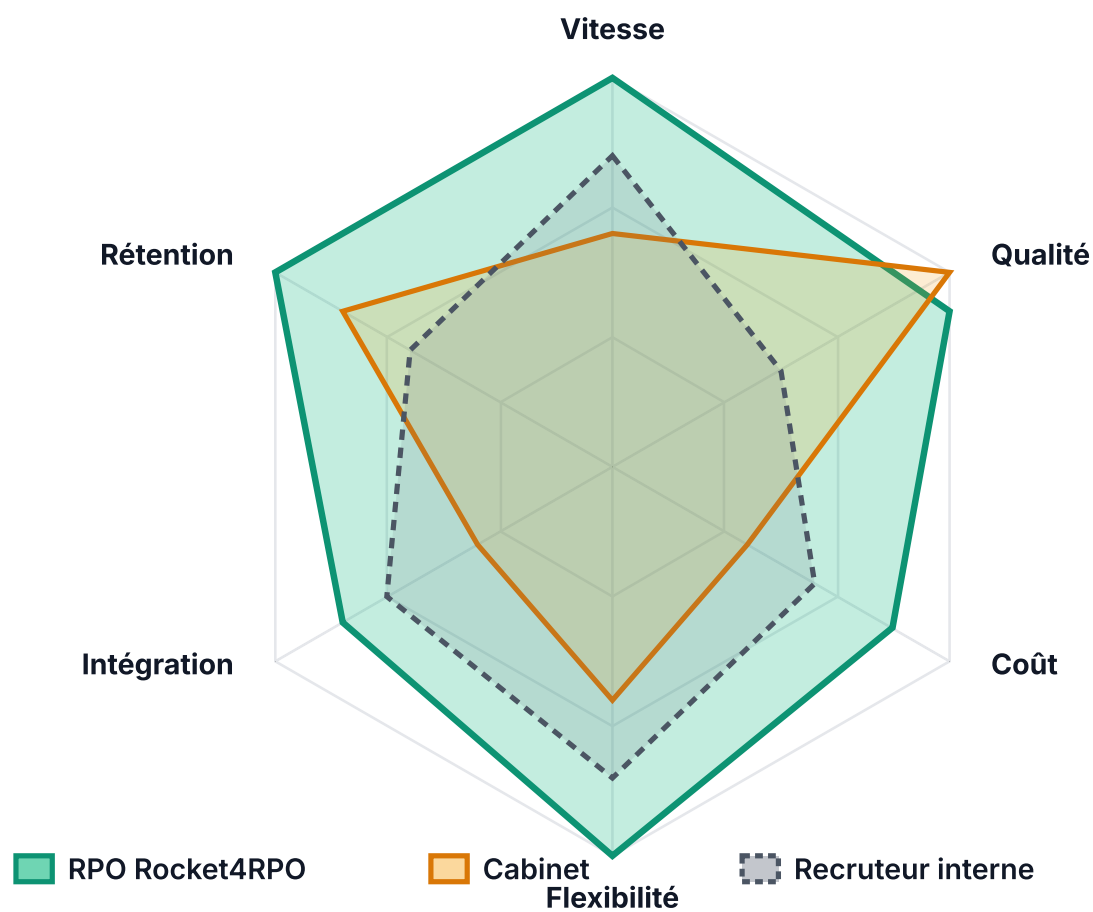
Cabinet de recrutement

Le cabinet travaille en prestataire externe. Il reçoit un brief, source des candidats dans son vivier, et présente une shortlist. Il facture généralement un pourcentage du salaire annuel brut du candidat recruté (15% à 25%), souvent avec un acompte au lancement (retainer).

Recruteur interne

Un salarié en CDI dédié au recrutement. Coût fixe (salaire + charges), intégration totale dans l'équipe, mais moins de flexibilité en cas de variation des volumes de recrutement.

COMPARAISON MULTI-CRITÈRES DES 3 MODÈLES



Échelle 0-5. Sources : 200+ recrutements Rocket4RPO + benchmarks Figures.hr 2026 [3].

Comparatif détaillé sur 12 critères

CRITÈRE	RPO	CABINET	RECRUTEUR INTERNE
Modèle de facturation	TJM (400-700 €/j)	15-25% du salaire annuel	CDI (45-65K €/an + charges)
Première shortlist	48-72h	2-3 semaines	1-2 semaines
Time-to-hire moyen	25-35 jours	40-60 jours	30-45 jours
Taux de rétention à 12 mois	92%	82%	88%
Intégration équipe	Totale (outils, rituels, culture)	Externe (points ponctuels)	Totale
Connaissance de la culture	Profonde (immersion)	Superficielle (brief)	Profonde
Accès aux outils internes	Oui (ATS, Slack, CRM)	Non (outils propres)	Oui
Flexibilité du volume	1-5 jours/semaine, ajustable	Mission par mission	Fixe (CDI)
Scalabilité	Ajout rapide de RPO supplémentaires	Multiples cabinets possibles	Recrutement + onboarding nécessaire
Engagement minimum	1 mois (en général)	Par mission	CDI (engagement long)
Exclusivité	Dédié à votre entreprise	Travaille pour plusieurs clients	Dédié
Garantie de remplacement	Incluse (process continu)	3-6 mois (selon contrat)	Nouveau recrutement

Simulation de coûts

Hypothèses de calcul : Salaire moyen des recrutés : 50 000 € brut/an. TJM RPO : 550 €. Commission cabinet : 18% du salaire. Recruteur interne : 52 000 €/an charges comprises + 8 000 € d'outils. RPO à 4 jours/semaine.

Scénario A : 5 recrutements sur 3 mois

MODÈLE	CALCUL	COÛT TOTAL	COÛT / RECRUTEMENT
RPO	550 € x 4j x 13 sem	28 600 €	5 720 €
Cabinet (18%)	50 000 x 18% x 5	45 000 €	9 000 €
Recruteur interne	(52 000 + 8 000) / 4 trim.	15 000 €	3 000 €

Scénario B : 10 recrutements sur 6 mois

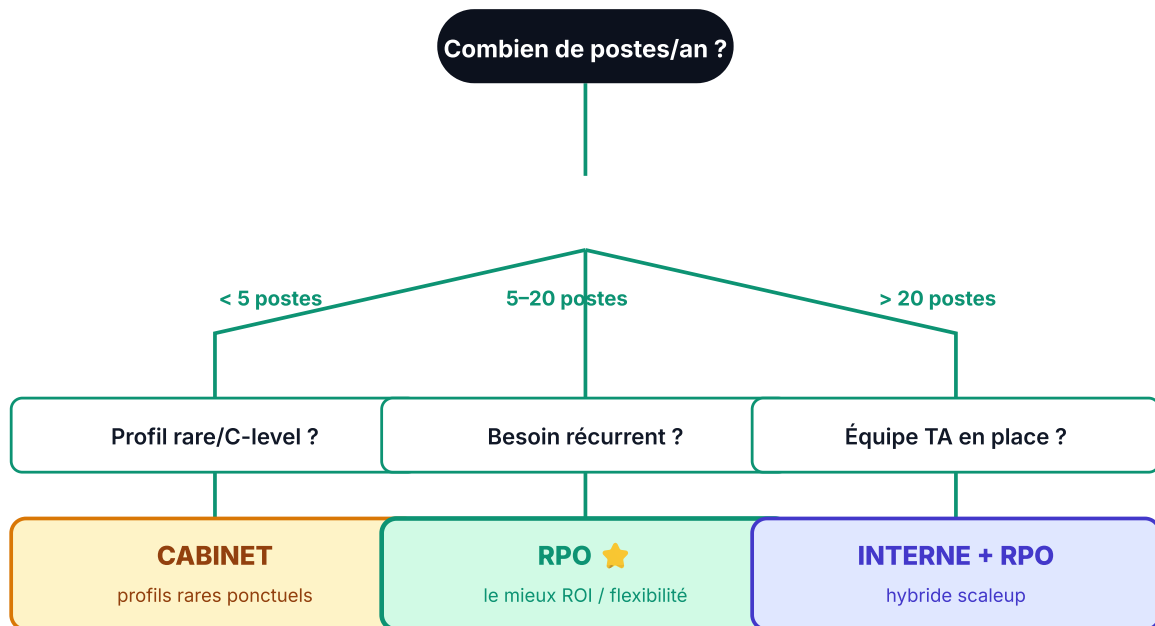
MODÈLE	CALCUL	COÛT TOTAL	COÛT / RECRUTEMENT
RPO	550 € x 4j x 26 sem	57 200 €	5 720 €
Cabinet (18%)	50 000 x 18% x 10	90 000 €	9 000 €
Recruteur interne	(52 000 + 8 000) / 2	30 000 €	3 000 €

Scénario C : 20 recrutements sur 12 mois

MODÈLE	CALCUL	COÛT TOTAL	COÛT / RECRUTEMENT
RPO	550 € x 5j x 48 sem	132 000 €	6 600 €
Cabinet (18%)	50 000 x 18% x 20	180 000 €	9 000 €
Recruteur interne	52 000 + 8 000	60 000 €	3 000 €

Attention : Le coût du recruteur interne ne tient pas compte du temps de recrutement de ce recruteur (3-6 mois), de son onboarding, ni du risque de sous-charge ou surcharge. Le RPO offre un meilleur rapport coût/flexibilité dès que le volume est supérieur à 5 recrutements par an.

QUEL MODÈLE DE RECRUTEMENT CHOISIR ?



Arbre de décision en 2 étapes pour identifier le bon modèle selon volume + contexte.

Étape 1 : Combien de postes recrutez-vous par trimestre ?

- **Moins de 2** → Cabinet de recrutement (ponctuel, pas d'engagement fixe)
- **2 à 5** → RPO à temps partiel (2-3 jours/semaine)
- **Plus de 5** → Passez à l'étape 2

Étape 2 : Quel est votre budget annuel recrutement ?

- **Moins de 50 000 €** → RPO partiel (2 jours/semaine) ou recruteur interne junior
- **50 000 - 120 000 €** → RPO full-time ou recruteur interne confirmé
- **Plus de 120 000 €** → Équipe interne + RPO en renfort sur les pics

Étape 3 : Quelle est votre maturité recrutement ?

- **Pas de process structuré** → RPO (il apporte le process en plus du sourcing)
- **Process en place, besoin de bras** → Recruteur interne ou RPO selon le volume
- **Profils rares ou executive** → Cabinet spécialisé + RPO pour le reste

|| Quand choisir le RPO ?

- Vous recrutez 3 postes ou plus par trimestre
- Vous avez besoin d'un recruteur intégré, pas d'un prestataire externe
- Vous voulez un budget prévisible (TJM vs pourcentage imprévisible)
- Vous souhaitez structurer votre processus de recrutement
- Vous avez besoin de résultats rapides (première shortlist en 48h)
- Vous êtes en phase de croissance avec des besoins fluctuants
- Vous voulez capitaliser sur un vivier de candidats pour l'avenir

|| Quand choisir un cabinet ?

- Recrutement ponctuel (1-2 postes par an)
- Profils C-level ou dirigeants (chasse de tête spécialisée)
- Marché de niche où les cabinets ont un vivier qualifié
- Pas de ressources internes pour gérer un processus complet
- Besoin de confidentialité (remplacement discret)

|| Quand recruter en interne ?

- Volume constant et prévisible (15+ recrutements/an)
- Marque employeur forte à développer sur le long terme
- Budget suffisant pour un salaire + outils (60-80K €/an tout compris)

Capacité à absorber les périodes creuses sans recrutements

Le modèle hybride : la solution optimale

En pratique, les entreprises les plus performantes en recrutement combinent les modèles :

TAILLE ÉQUIPE	MODÈLE RECOMMANDÉ	BUDGET ANNUEL ESTIMÉ
Startup (10-50 pers.)	RPO temps partiel (2-3j/sem)	40 000 - 70 000 €
Scale-up (50-200 pers.)	1 recruteur interne + RPO en renfort	80 000 - 150 000 €
ETI (200-1000 pers.)	Équipe TA interne + RPO spécialisé + cabinet pour C-level	150 000 - 400 000 €
Grand groupe (1000+ pers.)	Équipe TA structurée + RPO pour pics + cabinets spécialisés	400 000+ €

-28%

Time-to-fill moyen avec un modèle hybride (interne + RPO) vs 100% cabinet

Checklist avant de choisir

QUESTION	SI OUI, PRIVILÉGIEZ...
Avez-vous plus de 3 postes ouverts simultanément ?	RPO ou recruteur interne
Vos besoins fluctuent fortement d'un trimestre à l'autre ?	RPO (flexibilité)
Avez-vous un ATS et des outils en place ?	RPO (intégration immédiate)
Recrutez-vous des profils C-level ou très rares ?	Cabinet spécialisé
Votre équipe RH est-elle déjà structurée ?	RPO en complément
Avez-vous un budget annuel supérieur à 80K € ?	Recruteur interne + RPO en renfort
Avez-vous besoin de résultats en moins de 2 semaines ?	RPO (opérationnel en 48h)

Startup B2B, 25 personnes — 3 recrutements Sales en 6 mois

Avant, l'entreprise travaillait avec un cabinet classique. Après, elle est passée sur un RPO Rocket4RPO à 3 jours/semaine.

AVANT — CABINET

35 jours/poste
18 000 € par recrutement

APRÈS — RPO

18 jours/poste
-65% coût total

Résultat : 35 000 € d'économies et livraison 2 mois plus tôt sur les 3 postes.

Conclusion

Il n'y a pas de modèle universellement supérieur. Le choix dépend de votre volume, de votre maturité RH et de votre budget. Cependant, pour les entreprises en croissance qui recrutent régulièrement, le RPO offre le meilleur équilibre entre coût, flexibilité, intégration et qualité des recrutements.

En résumé :

- **Cabinet** = ponctuel, cher, déconnecté de la culture
- **Recruteur interne** = long terme, coût fixe, peu flexible
- **RPO** = flexible, intégré, coût prévisible, montée en puissance rapide

RPO ou cabinet ?

Calculez votre cas

Comparez les coûts pour votre volume réel de recrutements.

Lancer le simulateur → (<https://rocket4rpo.com/calculateur>)

CONTINUER AVEC

BENCHMARK

Benchmark RPO France
2026

GUIDE

KPIs de recrutement

ÉTUDE

Time-to-Hire France
2026

1. Données internes Rocket4RPO — 200+ recrutements 2024–2026
2. DARES, études emploi-travail : dares.travail-emploi.gouv.fr
3. APEC, études et baromètres recrutement : corporate.apec.fr
4. Figures.hr, benchmarks salariaux tech : figures.hr

ROCKET4RPO

rocket4rpo.com · v1.0 · Édition Avril 2026 · Dernière mise à jour 2026-04-19

Données issues de 200+ recrutements réalisés

© 2026 Rocket4RPO · Tous droits réservés · [Mentions légales](#) · [Confidentialité](#)