



FREELANCES : 5 OPPORTUNITES RH A NE PAS MANQUER EN 2026

et comment se positionner dès maintenant.



CRÉÉ PAR

**EQUITY
NATION**

00. Pourquoi ce guide

Et comment il va révolutionner ton année 2026

01. Tendance 1 : Le "Cap Rixain" 2026

De la contrainte légale à l'avantage compétitif

02. Tendance 2 : Transparence Salariale 2026

La fin du tabou, le début de l'équité réelle

03. Tendance 3 : L'IA Act & le Recrutement Éthique

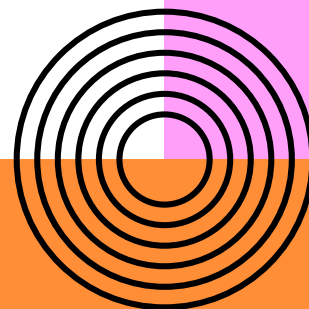
Sécuriser l'humain à l'ère des algorithmes

04. Tendance 4 : Standards B-Corp 2026

L'Équité comme condition du succès

05. Tendance n°5 : La "Peer-to-Peer Trust"

L'équité comme socle de la marque employeur



SOMMAIRE

COMMENT CE GUIDE VA CHANGER TON ANNÉE 2026

Le monde du travail traverse une mutation profonde. Ce qui était hier une démarche "engagée" ou "facultative" devient aujourd'hui une exigence légale, sociale et économique.

Pour vous, consultant·es, coachs, expert·es RH et facilitateur·rices indépendant·es, ce changement n'est pas seulement une nouvelle norme à intégrer : c'est une opportunité stratégique de redéfinir votre valeur sur le marché.

En 2026, les entreprises ne cherchent plus simplement à "sensibiliser" ; elles doivent prouver leur impact, se conformer à des lois (Loi Rixain, IA Act) et répondre à une quête de sens de leurs talents.

L'objectif de cet ebook est de vous donner les clés pour décrypter les 5 grandes tendances RH de 2026 et, surtout, de vous montrer comment les transformer en leviers de croissance pour votre activité. Nous avons conçu ce support comme un manuel opérationnel pour vous aider à :

01.

Anticiper les besoins critiques de vos clients (conformité, rétention, marque employeur).

02.

Positionner l'équité non pas comme un coût, mais comme un moteur de performance financière et d'innovation.

03.

Monter en compétences sur les sujets RH les plus demandés en 2026 et te positionner comme un·e l'expert·e incontournable.

Ne subissez pas les mutations de 2026, portez-les.



LE "CAP RIXAIN" 2026

De la contrainte légale à l'avantage compétitif

01. LE CADRE JURIDIQUE : UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS

La Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, dite loi Rixain, n'est plus une simple intention : c'est une réalité comptable. Elle marque un tournant en imposant une obligation d'atteindre un seuil de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeant-es.

Pourquoi c'est une réalité critique pour vos clients ?

- **L'échéance couperet** : Au 1er mars 2026, les instances dirigeantes et cadres dirigeants doivent compter au moins 30 % de personnes de chaque sexe (seuil porté à 40 % en 2029).
- **Sanction financière** : Le non-respect des objectifs de progression peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle.
- **Risque de réputation** : Les résultats sont publiés sur la plateforme Egapro. Une entreprise qui échoue en 2026 envoie un signal négatif au marché, aux investisseurs et aux talents.

02. L'IMPACT BUSINESS : POURQUOI VISER AU-DELÀ DU QUOTA ?

- **Rentabilité accrue** : Les directions mixtes ont 25 % plus de chances d'atteindre une rentabilité supérieure à la moyenne.
- **Décisionnel optimisé** : Une direction diversifiée prend de meilleures décisions dans 87 % des cas.
- **Attractivité & Rétention** : 85 % des femmes de la Gen Y recherchent des employeurs engagés pour l'équité.

03. QUELQUES CHIFFRES : ÉTAT DES LIEUX ET PROJECTIONS 2026

- **Progression sous la contrainte** : En 2024, les femmes représentent 27,98% des membres du Comex du CAC40, contre 9,5% en 2014. Néanmoins, elles occupent 6,25% et les hommes occupent 93,75% des 80 postes de Président et/ou Directeur Général des entreprises du CAC40. ([Source](#))
- **L'écart à combler** : 57 % des entreprises de +1 000 salarié-es sont encore en dessous du seuil légal. ([Source](#))

QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE POUR MOI ?

URGENCE CLIENT

Tes clients ont une deadline légale. Tu arrives avec une solution concrète et tu deviens indispensable.

CONFORMITÉ LÉGALE

Tu ne vends pas juste de l'équité mais de la conformité légale, de la performance et de l'évitement de pénalités.

MISSIONS RÉCURRENTES

La loi continue d'évoluer et chaque seuil est une nouvelle mission qui t'inscrit dans une relation client long terme.

TRANSPARENCE SALARIALE 2026

La fin du tabou, le début de l'équité réelle

01. LE CADRE JURIDIQUE : VERS UNE TRANSPARENCE ABSOLUE

La [Directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#) doit être transposée par les États membres d'ici le 7 juin 2026. Elle change radicalement la donne en matière de rémunération.

Quelles nouvelles règles du jeu pour vos clients ?

- **Droit à l'information** : Les salarié-es pourront demander par écrit le niveau moyen de rémunération, ventilé par sexe, pour des postes équivalents ou de valeur égale.
- **Fin de l'asymétrie au recrutement** : Les employeurs ne pourront plus demander l'historique salarial et la fourchette de rémunération devra être indiquée dès l'offre d'emploi.
- **Seuil d'alerte à 5 %** : Si l'écart de rémunération hommes-femmes dépasse 5 % et n'est pas justifié par des critères objectifs, l'entreprise devra mener une évaluation conjointe des salaires.

02. L'IMPACT BUSINESS : L'ÉQUITÉ COMME MOTEUR DE PERFORMANCE

- **Engagement & Productivité** : Un-e salarié-e rémunéré-e à sa juste valeur est plus engagé-e et productif-ve.
- **Innovation** : Des compétences valorisées objectivement = une culture d'innovation à tous les niveaux.
- **Rétention** : La transparence élimine les frustrations qui est la première cause de démission des hauts potentiels féminins.

03. QUELQUES CHIFFRES : ÉTAT DES LIEUX ET BÉNÉFICES DE LA MIXITÉ

- **L'écart salarial en France** : Le salaire moyen des femmes reste inférieur de 22,2 % à celui des hommes en 2023. ([Source](#))
- **Discrimination** : 11,3 % des femmes déclarent avoir subi des discriminations dans leur emploi actuel. ([Source](#))
- **Bénéfices de la mixité** : Les entreprises mixtes ont 25 % plus de chances d'atteindre une rentabilité supérieure à la moyenne. ([Source](#))

QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE POUR MOI ?

DEADLINE RÉELLE

Tes clients ont jusqu'au 7 juin 2026. Tu arrives avec des actions concrètes et tu deviens indispensable.

BUDGETS ÉLARGIS

La transparence salariale touche aussi le management. Tu ne parles plus qu'à la DRH mais au CODIR.

MISSIONS RÉCURRENTES

Chaque rapport annuel obligatoire est une nouvelle entrée qui t'inscrit dans une relation client pérenne.

L'IA ACT & LE RECRUTEMENT ÉTHIQUE

Sécuriser l'humain à l'ère des algorithmes

01. LE CADRE JURIDIQUE : UNE SURVEILLANCE ACCRUE DES ALGORITHMES RH

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle, dit IA Act, entre pleinement en application en 2026. Les systèmes d'IA utilisés en recrutement sont classés « à haut risque ».

Qu'est ce que ça change pour vos clients ?

- **Obligation de conformité** : Les entreprises utilisant des outils d'IA (tri de CV, analyse de performance, prédiction de turnover) doivent garantir l'absence de biais discriminatoires.
- **Transparence et audit** : Les employeur-euses ont l'obligation d'informer les candidat-es qu'une IA est utilisée et doivent être capables d'expliquer les décisions prises par la machine.
- **Responsabilité juridique** : En cas de discrimination automatisée, la responsabilité incombe à l'entreprise et les sanctions peuvent être lourdes.

02. L'IMPACT BUSINESS : L'ÉQUITÉ, GARANTE D'UN RECRUTEMENT DE QUALITÉ

- **Innovation préservée** : Une IA mal paramétrée reproduit les mêmes profils. Les entreprises diversifiées génèrent 45 % de leur CA grâce à l'innovation.
- **Qualité des décisions** : Si l'IA aide à traiter de gros volumes, l'humain est indispensable pour une décision finale de qualité.
- **Marque employeur** : Un recrutement équitable attire les meilleur-es face aux "boîtes noires".

03. QUELQUES CHIFFRES : IA, RECRUTEMENT ET RISQUES DE DISCRIMINATION

- **L'IA en recrutement** : 87 % des entreprises utilisent déjà l'IA dans leurs processus de recrutement. ([Source](#))
- **Risques de biais** : 41 % ont constaté des décisions biaisées ou discriminatoires liées à ces outils. ([Source](#))
- **Influence future** : D'ici 2028, 60 % des entreprises exigeront des compétences en IA, preuve qu'elle devient une compétence standard. ([Source](#))

QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE POUR MOI ?

ANGLE D'ENTRÉE

87 % utilisent l'IA en RH. 41 % ont déjà des biais. Tu arrives avant le problème juridique, pas après.

POSITIONNEMENT

Équité + IA Act : peu maîtrisent les deux. Tu te différencies immédiatement sur un terrain presque vide.

MISSIONS STRATÉGIQUES

Audit de biais, conformité IA Act, formation RH : budgets élevés, forte valeur perçue, impact mesurable.

STANDARDS B-CORP 2026

L'Équité comme condition du succès

01. LE CADRE JURIDIQUE : L'ÉVOLUTION DES EXIGENCES DE L'IMPACT

Le mouvement B-Corp, référence mondiale pour les entreprises à impact, déploie ses nouveaux standards en 2026. La certification ne reposera plus seulement sur un score global, mais sur la validation de normes minimales obligatoires sur des thèmes critiques.

Qu'est ce que cela implique pour vos clients ?

- **Justice, Équité, Diversité et Inclusion (JEDI)** : Les entreprises devront prouver des actions et politiques concrètes en faveur de l'inclusion pour valider ce pilier, désormais éliminatoire.
- **Preuve d'engagement** : Il ne suffira plus de déclarer des intentions. Les entreprises devront démontrer qu'elles forment et sensibilisent 100 % de leurs effectifs aux enjeux d'équité.
- **Évaluation des parties prenantes** : La performance sociale sera scrutée autant que la performance environnementale.

02. L'IMPACT BUSINESS : L'ÉQUITÉ, CLÉ D'ACCÈS AUX MARCHÉS

- **Accès aux appels d'offres** : Sans label équité, c'est perdre des parts de marché face aux concurrents certifiés.
- **Innovation & CA** : Les entreprises diversifiées génèrent 45 % de leur CA grâce à l'innovation.
- **Cohésion** : Une culture inclusive est le socle d'une organisation résiliente et performante sur le long terme.

03. QUELQUES CHIFFRES : L'EXPLOSION DU MOUVEMENT B-CORP

- **Croissance** : De 2 800 entreprises certifiées en 2019 à +10 000 en 2026, dont +600 en France. ([Source](#))
- **Performance et durabilité** : 76 % des B Corp ont enregistré une croissance de CA entre 2019 et 2022. ([Source](#))
- **Projections 2026** : La communauté française pourrait dépasser 1 000 entreprises d'ici fin 2026. ([Source](#))

QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE POUR MOI ?

ACCÉLÉRATION

+ de 10 000 B-Corp dans le monde. Chacune doit prouver 100 % de sensibilisation à l'équité.

PERFORMANCE SOCIALE

Tu fournis les preuves concrètes pour valider le pilier JEDI, pas juste les bonnes intentions.

APPELS D'OFFRE

L'équité conditionne l'accès aux appels d'offres. Tu vends de la compétitivité, pas de la conformité.

LA "PEER-TO-PEER TRUST"

L'équité comme socle de la marque employeur

01. LE CADRE JURIDIQUE : LE DÉPLACEMENT DE LA CONFIANCE VERS L'INDIVIDU

En 2026, le marketing RH traditionnel ne suffit plus. La confiance s'est déplacée : les futur-es candidat-es ne croient plus les discours officiels des entreprises, mais se fient à la parole de leurs pairs. On observe une montée en puissance de la "Preuve par l'Humain".

Quelle signification pour vos clients ?

- **La fin du "DEI-washing"** : Toute dissonance entre un discours inclusif et la réalité vécue sur le terrain est immédiatement signalée sur les réseaux sociaux (Glassdoor, LinkedIn).
- **L'influence des collaborateurs-euses** : Vos salarié-es sont vos premier-es critiques et ambassadeurs-euses. Leur perception de l'équité détermine l'attractivité réelle de l'entreprise.
- **Exigence de cohérence** : Les talents de la Gen Z et Alpha exigent une symétrie totale entre les valeurs affichées et les décisions managériales quotidiennes.

02. L'IMPACT BUSINESS : LE COÛT DE L'INCOHÉRENCE CULTURELLE

- **Rétention** : Une culture inclusive retient les talents et réduit les coûts de recrutement.
- **Productivité** : Un environnement sûr et respectueux booste directement la motivation des équipes.
- **Capital de marque** : Un "modèle d'inclusion" attire les meilleur-es sans surenchère salariale.

03. QUELQUES CHIFFRES : LA PUISSANCE DE LA RÉPUTATION INTERNE

- **Confiance** : 90 % des candidat-es évaluent la réputation d'une entreprise avant de postuler. ([Source](#))
- **Décision d'accepter ou refuser une offre** : 92 % des personnes seraient prêtes à changer d'emploi pour une entreprise avec une excellente réputation. ([Source](#))
- **Turnover** : Une marque employeur forte réduit le turnover de jusqu'à 28 %. ([Source](#))

QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE POUR MOI ?

URGENCE INTERNE

La réputation employeur se construit de l'intérieur.

CONFORMITÉ LÉGALE

Tu ne fais pas du DEI générique.
Tu construis une cohérence culturelle mesurable.

MISSIONS AVEC DU SENS

Diagnostic, ateliers, plans d'action managériaux : des accompagnements longs et des relations durables.

PRÊT·E À DEVENIR ACTEUR·RICE DE LA TRANSFORMATION EN 2026 ?

Vous l'avez compris : les enjeux d'équité ne sont plus une option, mais le nouveau standard de performance des organisations. Pour accompagner vos client-es face à ces mutations, la **Fresque de l'Équité** est votre meilleur allié.

En vous formant à son animation, vous ne faites pas que transmettre un outil : vous rejoignez une **communauté engagée, bienveillante et dynamique**, présente partout en France. Vous devenez l'expert·e capable de transformer une contrainte légale en un levier de succès humain et commercial.

Comment nous rejoindre ?

1 : Vivez l'expérience

Avez-vous déjà participé à une Fresque de l'Équité ? C'est le prérequis indispensable. Inscrivez-vous à l'atelier de votre choix ! Des sessions sont proposées en ligne et en présentiel. Si aucune date ne vous convient, suivez-nous sur LinkedIn pour les prochaines ouvertures !

JE M'INSCRIS

2 : Déposez votre candidature

Vous avez vécu l'atelier et vous souhaitez passer de l'autre côté ?

- **Vous êtes à votre compte** : [Postulez directement sur cette page.](#)*
- **Vous êtes salarié·e** : Vous souhaitez animer la fresque en interne ? Écrivez-nous pour obtenir les modalités et tarifs spécifiques à votre statut.

**Important : utilisez la même adresse mail que lors de votre participation à la Fresque pour valider votre prérequis.*

3 : Présentation vidéo

Sur notre plateforme, déposez une vidéo de motivation (+/- 2 minutes) pour nous dire :

- Qui vous êtes, votre parcours et votre situation professionnelle.
- Où vous souhaitez animer.
- Ce qui vous motive à déployer les ateliers et conférences de l'Équité.
- Les formations choisies (Initiale Fresque obligatoire / Conférence de l'Équité) et votre choix concernant l'abonnement.

4 : Validation et Embarquement

Nous vous répondons sous quelques jours. Si votre candidature est retenue, vous serez contacté.e par nos équipes pour aller plus loin dans le processus de formation !

CONTACTEZ-NOUS ET CONSTRUISONS ENSEMBLE L'AVENIR

Tu es freelance RH, coach ou consultant·e indépendant·e ? Rejoins une communauté engagée et transforme les mutations de 2026 en opportunités concrètes.

NOTRE VISION

Notre vision est de bâtir un avenir où l'égalité des genres est intégrée de manière systémique dans tous les aspects de la société et des organisations.

Nous aspirons à devenir le catalyseur de changement en matière d'équité de genre, en établissant des normes élevées pour l'inclusion et la diversité.

Nous imaginons un monde où chaque individu, quel que soit son genre, a les mêmes opportunités et est valorisé pour ses compétences et ses contributions.

NOTRE MISSION

Notre mission est de promouvoir une société plus équitable en matière de genre en sensibilisant et en mobilisant individus et organisations autour des enjeux liés à l'égalité des genres.

Nous visons à éduquer, engager et inspirer nos participants à adopter des actions concrètes pour créer des environnements de travail inclusifs et respectueux.

À travers des ateliers interactifs et des ressources adaptées, nous facilitons une compréhension approfondie des inégalités de genre et soutenons la mise en œuvre de solutions durables.

100+

Animateur·rices

8000+

Participant·e·s

96%

De satisfaction

BONJOUR@FRESQUEDELEQUITE.FR

WWW.FRESQUEDELEQUITE.FR