

Droit, complexité et peur du risque au cœur du quotidien, les RH sont-ils sous pression ?

8 RH sur 10 prêts à quitter leur métier à cause de la pression réglementaire

Le droit du travail met sous tension 79 % des RH

91 % du temps des RH happé par l'administratif : la fonction humaine en voie d'effacement ?



Paris – 20 avril 2026

Staff & Go, le SIRH français ultra-modulaire dédié aux TPE-PME, a interrogé 1 956 professionnels des RH pour décrypter leur quotidien face à la complexité croissante du droit du travail, mesurer son impact et identifier les tensions qui redéfinissent aujourd'hui leur fonction.

« La complexité du droit du travail n'est pas abstraite. Elle se traduit par des heures perdues, des erreurs qui coûtent cher et des professionnels RH qui envisagent de partir. Dans une PME où les équipes RH sont très resserrées, ce temps-là n'est jamais rattrapé. »

Fouad Sevimli, cofondateur de Staff & Go.

Le droit du travail est un casse-tête pour près de 7 RH sur 10

En 2026, 69 % des professionnels RH avouent que le droit du travail est devenu plus difficile à appliquer qu'à comprendre. À ce décalage entre théorie et terrain, s'ajoutent 22 % qui le ressentent ponctuellement.

Cette complexité largement partagée révèle un besoin croissant d'accompagnement opérationnel pour les entreprises qui ne remet pas en cause l'engagement professionnel des équipes RH.

Avez-vous le sentiment que le droit du travail est devenu plus difficile à appliquer qu'à comprendre ?	
Réponses	Pourcentages
Oui clairement	69 %
Parfois	22 %
Non	9 %

Des RH coincés entre stratégie humaine et traduction juridique

À parts quasi égales, 47 % des RH jonglent entre stratégie et interprétation du droit, tandis que 46 % se voient désormais avant tout comme des interprètes juridiques. Seuls 7 % échappent à cette réalité.

Diriez-vous que votre rôle RH s'est transformé en interprète du droit plutôt qu'en stratégie humaine ?	
Réponses	Pourcentages
Oui	46 %
Non	7 %
Les deux	47 %

Des pratiques RH en perpétuelle réinvention

Près d'un RH sur deux (49 %) doit très souvent adapter ses pratiques face aux évolutions jurisprudentielles, auxquels s'ajoutent 38 % qui déclarent le faire régulièrement. Cette dynamique continue d'ajustement montre la nécessité d'une veille fine et d'outils parfaitement adaptés afin de sécuriser les décisions au quotidien.

À quelle fréquence devez-vous revoir vos pratiques RH à cause de nouvelles interprétations juridiques (jurisprudence) ?	
Réponses	Pourcentages
Très souvent	49 %
Régulièrement	38 %
Rarement	13 %

« *Dura lex, sed lex* »

Ce qui pose le plus de problèmes aux équipes RH aujourd'hui, ce ne sont pas tant les lois elles-mêmes (8 %) mais leur interprétation et leur mise en œuvre (42 % cumulés). C'est un véritable défi opérationnel. 18 % évoquent également la charge mentale, montrant à quel point les RH font face à une pression diffuse qui redéfinit en profondeur leurs priorités quotidiennes.

Qu'est-ce qui vous pose le plus problème aujourd'hui ?	
Réponses	Pourcentages
Les lois elles-mêmes	8 %
Le contexte économique	13 %
Leurs interprétations (juges, URSSAF, inspections)	21 %
Leur mise en œuvre opérationnelle	21 %
La veille réglementaire	14 %
La charge mentale	18 %
Rien du tout	4 %
Ne se prononce pas	1 %

Des RH sous tension sur les fondamentaux du quotidien

Arrêts maladie (54 %), heures supplémentaires (47 %) et gestion des congés (42 %) et télétravail (41 %) concentrent les quatre principales inquiétudes des équipes RH. Elles sont bien devant les sujets émergents comme l'IA Act (18 %). Les risques perçus restent bien ancrés dans l'opérationnel, là où se joue la sécurité juridique des entreprises au quotidien.

Sur quel(s) sujet(s) vous sentez-vous le plus à risque actuellement ? Plusieurs réponses possibles	
Réponses	Pourcentages
Arrêts maladie	54 %
Heures supplémentaires	47 %
Congés & ponts	42 %
Télétravail / travail hybride	41 %
La réforme sur l'IA Act	18 %
Les entretiens de parcours professionnel	29 %
La transparence des salaires (directive européenne)	40 %

Autre	7 %
Rien du tout	8 %
Ne se prononce pas	4 %

Décisions RH contestables ? Une nécessité parfois opérationnelle

Plus d'un RH sur deux (55 %) reconnaît avoir déjà pris une décision potentiellement contestable, mais jugée indispensable pour l'entreprise. Cet arbitrage est révélateur des tensions entre conformité et réalité du terrain, où la prise de décision s'inscrit souvent dans une logique de responsabilité pragmatique.

Avez-vous déjà pris une décision RH en sachant qu'elle pourrait être juridiquement contestable... mais nécessaire pour l'entreprise ?	
Réponses	Pourcentages
Oui	55 %
Non	39 %
Ne se prononce pas	6 %

« Tracances » : une bombe à retardement pour près d'un RH sur deux

48 % des équipes RH perçoivent le télétravail en vacances comme une véritable bombe à retardement. Qui plus est, 34 % y voient déjà un risque juridique certain. Le sujet du travail en distanciel pendant les périodes de congés promet d'être un danger avéré sans encadrement clair.

Les « tracances » (travail en vacances) vous semblent-elles :	
Réponses	Pourcentages
Une opportunité	12 %
Un risque juridique	34 %
Une bombe à retardement	48 %
Un non-sujet	6 %

L'humain relégué au second plan des RH par la lourdeur administrative

La complexité administrative s'impose comme un frein majeur pour 93 % des RH qui les empêche de se consacrer aux enjeux humains (68 % fortement et 25 % un peu). Ce déséquilibre marqué met en lumière la nécessité de libérer du temps pour redonner toute sa place à la dimension humaine du métier RH.

La complexité administrative vous empêche-t-elle de vous concentrer sur les sujets humains ?	
Réponses	Pourcentages
Oui fortement	68 %
Un peu	25 %
Pas du tout	7 %

Ce constat est renforcé par le peu de RH qui déclarent consacrer réellement leur temps au développement des talents : 9 %. Tandis que 91 % restent accaparés, totalement ou en partie, par les contraintes juridiques et administratives.

Aujourd'hui, où passe réellement votre temps en tant que RH ?	
Réponses	Pourcentages
Gérer les contraintes juridiques et administratives	39 %
Jongler entre contraintes juridiques et projets RH	52 %
Développer les talents, la culture et les projets humains	9 %

Des RH paralysés entre conformité, rigidité et peur de décider

Le risque perçu par les RH se joue sur un fil : entre peur de ne pas être conforme (31 %), rigidité excessive (33 %) et crainte de ne plus oser décider (30 %).

Si aucun enjeu ne domine réellement cette crainte, ces inquiétudes révèlent surtout un climat d'incertitude généralisé, et une volonté de redonner du poids à la prise de décision.

Selon vous, aujourd'hui, le plus grand danger pour les RH est :	
Réponses	Pourcentages
Ne pas être conforme	31 %
Être trop rigide par peur du risque	33 %
Ne plus oser décider	30 %
Autre	6 %

Plus de la moitié du temps absorbée par l'administratif

En 2026, il semble impensable que 55 % des RH consacrent plus de 3 heures par semaine à des tâches purement administratives et réglementaires, bien loin des enjeux stratégiques de leur fonction. Si cette réalité confirme le poids croissant des obligations, au détriment de la création de valeur humaine au sein des organisations, elle montre également un déficit d'utilisation d'outils SIRH capables de supprimer ces tâches rébarbatives.

Combien d'heures par semaine estimez-vous consacrer à des tâches purement administratives et réglementaires ?	
Réponses	Pourcentages

Moins d'une heure	7 %
Entre 1h et 3h	38 %
Plus de 3h	55 %

Les RH sont sous pression... réglementaire !

Le constat est plus qu'alarmant. En effet, près de 8 professionnels RH sur 10 ont déjà envisagé de quitter leur fonction sous l'effet de la pression réglementaire, dont 31 % de manière répétée. L'usure professionnelle est croissante. Il semble vraiment primordial de se poser les bonnes questions pour assurer la pérennité du métier.

Avez-vous déjà envisagé de quitter la fonction RH à cause de la pression réglementaire ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, souvent	31 %
Oui, c'est arrivé	48 %
Non, jamais	21 %

Méthodologie :

Enquête réalisée du 9 au 15 mars 2026 auprès de 1 956 personnes réparties sur l'ensemble du territoire français, âgées de 18 ans et plus. Sondage national effectué en ligne, sur le panel BuzzPress France (27 700 personnes). La constitution de l'échantillon a été réalisée selon la méthode des quotas et contrôlée sur les variables suivantes : sexe, âge, région. Les résultats ont ensuite été compilés et pondérés sur la base de quotas préétablis et rééquilibrés sur la variable statut professionnel / responsabilité sur la cible : RRH / DRH / Responsable développement RH / Formation afin d'assurer la représentativité de la population visée. Les pondérations s'appuient sur des données administratives et sur les données de référence INSEE.

À propos de Staff & Go

Simplifier les RH pour que les dirigeants se concentrent sur l'essentiel, quelle que soit la taille de leur entreprise : c'est l'ambition de Staff & Go depuis sa création en 2020 par Hakim Baradi et Fouad Sevimli.

Pensée pour les TPE, PME et petites ETI, la solution française casse la logique des SIRH complexes et surdimensionnés en proposant une plateforme 100 % modulaire : 9 modules, plus de 200 combinaisons possibles, intégrés en API avec les principaux logiciels de paie. Résultat : un SIRH réellement sur mesure, activable selon les besoins et le budget de chaque entreprise.

Distribuée via un réseau d'experts-comptables partenaires, Staff & Go accompagne aujourd'hui plus de 15 000 entreprises dans la gestion et la sécurisation de leurs obligations sociales et réglementaires.

Notée 4,9/5 sur Trustpilot, la start-up s'impose comme l'un des acteurs les plus dynamiques du marché.

Pour plus d'informations : <https://staffngo.com/>

Contact presse

Gildas Piquet-Friboulet – gildas@buzzpress.fr – 06 19 93 58 32