

Réforme de l'entretien de parcours professionnel : 53 % des salariés dans le flou et seulement 5 % des RH totalement prêts

EPP : l'horloge tourne ! 61 % des RH n'ont pas encore lancé la mise en conformité

46 % des RH peu clairs sur les obligations et les sanctions



Paris, 10 mars 2026

L'année 2026 est une nouvelle année de défis pour les ressources humaines : directive sur la transparence des salaires, période de reconversion, congé de naissance, fin du délai rétroactif congés payés/arrêt maladie... autant de chantiers auxquels vient s'ajouter la réforme de l'Entretien de Parcours Professionnel.

À quelques mois de la date d'échéance de mise en conformité (1er octobre 2026), où en sont vraiment les entreprises ? [Staff & Go](#), le SIRH français ultra-modulaire dédié aux TPE-PME, a mené l'enquête* auprès de 3 557 personnes (salariés, RRH, DRH, responsables développement RH et Formation) afin de mesurer le niveau réel de connaissance et de préparation des entreprises face à la réforme EPP, et d'évaluer leur capacité à la déployer et la sécuriser.

«La réforme EPP, c'est une obligation de plus sur une pile de réformes déjà très lourde pour des équipes RH sous tension. Or, le compte à rebours est lancé : dans six mois, les entreprises qui ne seront pas en règle s'exposeront à des abondements CPF imposés et à des risques de contentieux

prud'homoux. Et six mois, c'est extrêmement court quand on sait que 61 % d'entre elles n'ont pas encore commencé. Les salariés et les professionnels des RH sont-ils bien au courant de cette évolution ? Et surtout, ont-ils les bons outils pour en assurer la gestion, l'organisation et la sécurisation ? »

Fouad Sevimli, cofondateur de Staff & Go.

Une réforme qui doit encore se faire connaître

Sans grande surprise, la réforme EPP est aujourd'hui largement identifiée par les professionnels des ressources humaines. En effet, **71 %** en ont connaissance, dont **39 %** « parfaitement ».

Mais du côté des salariés, elle reste encore un mystère : **53 %** ne la connaissent pas ou ne sont pas sûrs, dont **35 %** « pas du tout ». C'est un écart de perception majeur qui souligne l'urgence d'une meilleure diffusion de l'information et d'un accompagnement outillé.

Avez-vous eu connaissance de la réforme EPP ?		
Réponses	Salarié.es	RH
Oui, parfaitement	6 %	39 %
Oui, globalement	14 %	32 %
Oui, vaguement	27 %	17 %
Non, pas du tout	35 %	11 %
Je ne sais pas / pas certain(e)	18 %	1 %

1 Professionnel des RH sur 3 ne maîtrise pas du tout l'EPP

Côté RH, la réforme EPP semble bien intégrée : **67 %** en connaissent au moins les grandes lignes, dont **31 %** qui déclarent la maîtriser et avoir déjà adapté leurs process. Cependant, **33 %** restent encore au stade de la découverte ou d'une connaissance sans détails, révélant un réel et profond besoin d'accompagnement pour en accélérer la mise en œuvre.

Quel est votre niveau de connaissance de la réforme EPP ?	
Réponses	RH
Je découvre	15 %
J'en ai entendu parler, sans détails	18 %
Je connais les grandes lignes	16 %
Je connais bien (impacts + calendrier)	20 %
Je maîtrise et j'ai déjà adapté nos process	31 %

Peu de RH en avance sur la réforme

Par le passé, seulement **19 %** des RH réalisaient des entretiens professionnels tous les deux ans pour la totalité de leurs salariés. De ce fait, **54 %** ne le faisaient que partiellement, reconnaissant une exécution partielle (21 %) ou insuffisante (33 %). Ainsi, au total, un RH sur quatre n'atteignait pas le niveau de conformité demandé actuellement.

Avant réforme, aviez-vous réussi à réaliser les entretiens professionnels tous les 2 ans pour l'ensemble de vos salariés ?	
Réponses	RH
Oui, pour 100 % des salariés, dans les délais	19 %
Oui, pour la quasi-totalité des salariés (quelques cas décalés : absences longues, mobilité, changement de manager)	33 %
Partiellement : majorité réalisée, mais pas sur l'ensemble des salariés tous les 2 ans	21 %
Non : retards fréquents et taux de couverture insuffisant	14 %
Non, mais un plan d'action était déjà engagé (calendrier, relances, outil de suivi) pour y parvenir	9 %
Non applicable / pas en mesure de répondre (données non consolidées, périmètre récent)	3 %
Je ne sais pas	1 %

Seulement 5 % des équipes RH en totale conformité EPP

La mise en conformité EPP est bien loin d'être finalisée. En effet, **61 %** des RH n'ont pas démarré (19 %) ou sont encore en veille et en cadrage (42 %). Seuls **21 %** ont déjà un déploiement concret (16 % partiel, 5 % à l'échelle avec suivi outillé) et **18 %** en cours. Il y a donc actuellement un fort besoin d'accélération via des process et outils SIRH.

Où en êtes-vous dans la mise en conformité EPP (process + outils) ?	
Réponses	RH
Pas lancé	19 %
Veille / cadrage en cours	42 %
Trame d'entretien à jour, déploiement en cours	18 %
Déployé partiellement (certaines populations/managers)	16 %
Déployé à l'échelle + suivi outillé (SIRH / workflow / reporting)	5 %

EPP : le CPF, principal point de blocage des RH

Parmi les thèmes obligatoires de l'EPP, le point le plus complexe pour les RH est nettement le CPF (activation, abondements, CEP), cité par **32 %** des répondants, devant les souhaits d'évolution (21 %) et l'analyse du parcours au regard des évolutions des métiers (19 %). Au total, **95 %** ont encore des questions sur au moins un sujet, confirmant le besoin d'un cadrage.

Sur les 5 thèmes obligatoires de l'EPP, lequel vous pose le plus de questions ?	
Réponses	RH
Compétences / qualifications mobilisées et leur évolution	11 %

Situation et parcours pro au regard des évolutions des métiers	19 %
Besoins de formation (activité, évolution du poste, projet perso)	12 %
Souhaits d'évolution (mobilité, reconversion, VAE, bilan, etc.)	21 %
CPF : activation / abondements possibles / CEP	32 %
Aucun / tout est clair	5 %

Quid de la sécurisation de l'EPP ?

Les dispositifs les plus utilisés pour sécuriser l'EPP reposent sur la standardisation et la preuve : trame unique (24 %) et compte-rendu signé/archivé (23 %). Mais la sécurisation reste incomplète : seuls 14 % disposent de tableaux de bord/alertes et 15 % n'ont encore rien de structuré.

Organisation & traçabilité : comment sécurisez-vous l'EPP aujourd'hui ?	
Réponses	RH
Formation des managers à l'EPP (contenu + posture)	11 %
Trame unique et harmonisée	24 %
Compte-rendu écrit remis au salarié / signature / archivage	23 %
Suivi des actions décidées (formations, mobilités, certifications)	13 %
Tableaux de bord / alertes d'échéances (1-4-8 ans)	14 %
Rien de structuré pour l'instant	15 %

Un fort besoin de sécurisation et de pilotage pour limiter les risques

La conformité EPP reste un sujet encore flou pour une majorité des RH. Si 54 % se disent au clair (23 % « très clair » et 31 % « assez clair »), 46 % n'ont à ce jour qu'une visibilité partielle ou faible sur les obligations et risques.

Conformité & sanctions : où en êtes-vous ?	
Votre niveau de clarté sur les obligations et risques (dont abondement CPF en cas de manquement)	
Réponses	RH
Très clair	23 %
Assez clair	31 %
Moyennement clair	22 %
Peu clair	15 %
Pas clair du tout	9 %

L'outillage EPP reste encore largement perfectible

Seuls **22 %** des RH disposent d'un outil couvrant l'ensemble du process (convocation, compte-rendu, signature, traçabilité), tandis que **43 %** fonctionnent encore sans solution pleinement intégrée (21 % via Word/Excel/e-mails, 13 % avec des outils en cours de déploiement et 9 % avec des outils partiels ou non centralisés). Il est également intéressant de constater que **13 %** sont en cours de déploiement ou de sélection.

Avez-vous un outil/logiciel RH capable de vous accompagner vers la mise en conformité de l'EPP ? (Convocation, compte-rendu, signature, traçabilité)	
Réponses	RH
Oui, un SIRH/logiciel RH complet couvre l'ensemble (convocation, compte-rendu, signature, traçabilité).	22 %
Oui, partiellement : l'outil gère certaines étapes (ex. convocation + compte-rendu), mais pas la signature et/ou la traçabilité complète.	34 %
Non : nous fonctionnons via Word/Excel/PDF et e-mails, sans outil dédié.	21 %
Non, mais un outil est en cours de déploiement / de sélection.	13 %
Nous avons plusieurs outils (ATS/SIRH/GED) : la gestion EPP est possible mais non centralisée.	9 %
Je ne sais pas / pas de visibilité sur l'outillage RH actuel.	1 %

Très peu de développements internalisés

Les services RH qui disposent d'un outil développé en interne sont très minoritaires (seulement **23 %**), contre une forte majorité (**69 %**) qui n'en possède pas (et 8 % sans visibilité). Ce résultat confirme que la majorité des organisations dépend d'outils du marché ou de solutions à déployer pour structurer et sécuriser l'EPP.

Avez-vous un outil interne / développé en interne ?	
Réponses	RH
Oui	23 %
Non	69 %
Je ne sais pas	8 %

Une intention d'équipement forte et en accélération

Pour les équipes RH non équipées, plus de 2 services sur 3 (**68 %**) envisagent de choisir un outil cette année (décision actée 12 %, étude/benchmark 29 %, appel d'offres 9 %, plutôt fin d'année 18 %). Uniquement **25 %** n'en font pas une priorité en 2026 (14 % pas cette année, 11 % pas à l'ordre du jour).

Si vous n'avez pas un outil/logiciel RH capable de vous accompagner vers la mise en conformité de l'EPP, considérez-vous d'en choisir un cette année ?	
Réponses	RH
Oui, c'est prévu / décision actée	12 %
Oui, en cours d'étude / benchmark	29 %
Oui, un appel d'offres est lancé	9 %

Oui, mais plutôt fin d'année / selon budget	18 %
Non, pas cette année	14 %
Non, pas à l'ordre du jour / pas prioritaire	11 %
Je ne sais pas / pas décidé	7 %

Un EPP utile ou pas du tout ?

La perception de l'EPP diverge fortement entre les salariés et les services RH. En effet, **48 %** des RH le voient comme un dispositif positif (23 % comme un vrai levier et 25 % comme un moment utile), alors que seulement **22 %** des salariés partagent cette vision. À l'inverse, les salariés sont deux fois plus nombreux à y voir une sorte de rituel ou une contrainte (34 % un passage obligé/case à cocher/inutile/perte de temps contre **17 %** côté RH), et **21 %** conditionnent son utilité à un suivi concret. L'enjeu clé est donc clairement l'exécution et la traçabilité derrière l'entretien.

Quand on vous parle du nouvel Entretien Parcours Professionnel (EPP) (et des entretiens en général), vous vous dites plutôt que c'est...		
Réponses	Salarié.es	RH
Un vrai levier : ça débouche régulièrement sur du concret (formation, mobilité, évolution, décisions).	7 %	23 %
Un moment utile : ça clarifie le parcours et aligne les attentes, même si tout ne se concrétise pas.	15 %	25 %
Utile... seulement si on va jusqu'au bout : sans suivi et moyens derrière, ça retombe vite.	21 %	19 %
Un rendez-vous correct : on échange, mais l'impact réel sur le quotidien reste limité.	13 %	15 %
Un passage obligé : un rituel d'entreprise plus qu'un accélérateur de carrière.	14 %	8 %
Une "case à cocher" : surtout de la traçabilité / administratif, avec peu d'effets visibles.	12 %	5 %
Plutôt inutile : beaucoup d'énergie pour peu de résultats concrets.	9 %	2 %
Une perte de temps : je préférerais consacrer ce temps à du travail utile / à de la formation réelle.	8 %	2 %
Je ne sais pas / pas concerné(e) : je n'ai pas encore eu d'EPP ou pas assez de recul.	1 %	1 %

L'éclairage de Cécile Déroutin, avocate et Fondatrice de l'Académie RH :

"Les résultats de ce sondage m'inquiètent, même s'ils ne me surprennent pas vraiment.

Lorsque 46 % des professionnels RH déclarent manquer de clarté sur leurs obligations et que 61 % n'ont pas encore entamé leur mise en conformité, on mesure l'ampleur du risque juridique qui peut se profiler.

Il faut rappeler que l'EPP n'est pas simplement un entretien professionnel amélioré. Il s'agit d'un dispositif traçable, dont l'employeur devra être en mesure de démontrer la tenue et le contenu en cas de contentieux.

Concrètement, l'absence de compte rendu, une signature manquante ou un suivi insuffisamment documenté peuvent rapidement placer l'entreprise en position de fragilité devant le conseil de prud'hommes.

À cela s'ajoute un risque financier direct : un abondement du CPF de 3 000 euros par salarié lorsque l'employeur n'est pas en mesure de justifier de la réalisation de l'entretien et en l'absence de suivi d'une formation non obligatoire.

Pour les PME, qui constituent l'essentiel du tissu économique français, il ne s'agit donc pas d'un risque théorique. L'exposition est bien réelle et peut rapidement représenter plusieurs dizaines de milliers d'euros si la conformité n'est pas au rendez-vous d'ici octobre 2026."

** **Méthodologie** : Enquête réalisée du 19 au 25 février 2026 auprès de 3 557 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, taille d'agglomération. Les résultats ont ensuite été compilés et pondérés sur la base de quotas préétablis (sexe, âge, région) et rééquilibrés sur la variable statut professionnel / responsabilité (salarié / RRH / DRH / Responsable développement RH / Formation / autre), afin d'assurer la représentativité de la population visée. Les pondérations s'appuient sur des données administratives et sur les données de référence INSEE.*

NB : les résultats relatifs à l'entreprise sont présentés sur la sous-population des salariés, identifiée via les questions de filtre en début de questionnaire. Profils des personnes interrogées : Salarié 1 924, RRH / Responsable développement RH et Formation / DRH 1 502, autres 131.

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