



ADV SOLUTIONS

Le guide RGPD spécial RH

*Et si le RGPD devenait un levier pour votre marque
employeur ?*

Version 02_2025_RH_RGPD_RSE



Une ressource créée par
ADV Solutions

Sommaire

3	Introduction	29	Modèles à personnaliser
9	Les 8 règles d'or	34	Focus : exercice des droits des personnes au travail
11	Fiches pratiques RGPD	35	Focus : télétravail; les bons réflexes
20	Situations concrètes où le RGPD s'applique	39	Mini kit d'urgence : quoi faire en cas de pépin?
22	Ce qu'il faut savoir	40	Le dernier petit secret des marques employeurs qui durent ?
24	Ce que dit la CNIL / Ce que tu peux faire	42	Bonus : RGPD, IA & marque employeur
26	Les risques les + fréquents	43	Conclusion
27	Pourquoi sensibiliser les managers	45	Pour aller + loin



Empreinte estimée : < 2 g de CO₂ par consultation.
Ce pack a été pensé pour limiter son impact numérique grâce à un format léger et une lecture optimisée.

Sources : Ce contenu s'appuie principalement sur les recommandations officielles de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés), ainsi que sur des bonnes pratiques issues du terrain. Garantie d'une mise en conformité alignée avec les recommandations officielles.

@ADV Solutions – Tous droits réservés.

Ce document ne peut être copié, diffusé ou modifié sans l'autorisation écrite d'ADV Solutions.

Licence d'utilisation individuelle : ce pack est réservé à un usage personnel ou professionnel par l'acheteur.

Il ne peut être revendu, diffusé en formation, ou partagé sans autorisation.

Pourquoi ce guide pratique ?

Chez vous, le RGPD ne dort pas dans un classeur. Il circule dans chaque CV reçu, chaque message transmis, chaque badge scanné, chaque échange RH...

Il est partout où il y a une trace humaine, un nom, une info, une histoire.

Ce guide n'est pas là pour vous noyer dans des textes de loi.

Il est là pour vous aider à reprendre la main, à y voir clair, et à transformer un sujet perçu comme juridique en véritable levier de confiance RH mais pas que...

Parce que le RGPD, ce n'est pas juste une obligation :

C'est un marqueur de respect, un pilier de transparence, et un accélérateur de crédibilité pour toute entreprise qui place l'humain au cœur de ses pratiques.

 *Pourquoi j'ai choisi d'utiliser le "tu" ? J'ai longtemps hésité entre le "tu" et le "vous". Le "vous" est souvent utilisé pour paraître professionnel, prendre de la distance, voire rester neutre. Mais ici, j'ai fait un choix assumé : celui de te parler directement, avec simplicité, comme si on échangeait autour d'un café.*

Le RGPD peut sembler lointain, complexe ou réservé aux RH et à la DSI. Pourtant, dans la vraie vie, ce sont souvent les managers comme toi – en lien avec les client(e)s, les collègues et les outils terrain – qui sont en première ligne.

Que tu sois en solo, en équipe réduite ou en lien transversal, tu es souvent le point de passage des données personnelles. Et donc un acteur clé de la conformité, qu'on le veuille ou non.



Le RGPD n'est pas un sujet cloisonné.

Le RGPD n'est pas qu'un dossier à classer

- C'est un levier d'engagement et de crédibilité RH
- C'est une démarche éthique et responsable
- C'est une preuve de professionnalisme

On pourrait croire que le RGPD est "réglé" : politique en place, mentions légales intégrées, contrats revus, DPO désigné(e).

✅ Sur le papier : OK.

😬 Mais sur le terrain ? Ça coince encore. Et devine qui est aux premières loges quand ça dérape ? Toi.

Pourquoi ce guide, alors que tu connais déjà les bases ?

Parce que ton rôle ne se limite pas à "appliquer le RGPD".

Tu es celle ou celui qui peut en faire un levier de confiance, de cohérence et d'engagement interne.

Tu le sais déjà :

👉 Une marque employeur, ça ne se résume pas à une jolie page "Recrutement".

👉 Le respect des personnes, ça commence aussi par le respect de leurs données.



Quiz – Bonne ou mauvaise idée RGPD ?

A toi de jouer

Pour chaque situation, coche si c'est une bonne ou une mauvaise idée... puis consulte les réponses juste après !

1. Tu partages un CV complet (nom, adresse, photo) à un manager pour avis.
2. Tu gardes un CV 5 ans "au cas où" ; le marché de l'emploi est compliqué
3. Tu te notes un mot de passe temporaire sur un post-it et le range dans ton tiroir.
4. Tu envoies une photo dans la newsletter interne
5. Tu mets un post LinkedIn "on recrute" avec une photo d'un salarié
6. Tu fais une capture d'écran d'un message d'un salarié et tu l'envoies sur un groupe WhatsApp de collègues managers

