



ADV SOLUTIONS

Mini guide RGPD spécial RH

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

Mini_Version 01_2026_RH_RGPD_RSE



Une ressource créée par
ADV Solutions

Sommaire

3	Introduction	9	Ce qu'il faut savoir
5	Le RGPD, un sujet RH par excellence	10	Pourquoi sensibiliser les managers (et pourquoi ça passe par les RH)
6	Le B.A.-BA RGPD : rappel express	11	Modèles à personnaliser pour passer à l'action
7	Fiches pratiques RGPD version RH : simples, mais pas simplistes	13	Qui sommes-nous?
8	Les situations concrètes où le RGPD s'applique	14	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.

Pourquoi ce mini 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.



Le RGPD, un sujet RH par excellence

Tu es au carrefour de tout ce que le RGPD cherche à encadrer :

- ✓ les données d'identité
- ✓ les parcours de recrutement
- ✓ les entretiens, les sanctions, les suivis de carrière
- ✓ la gestion documentaire et les outils numériques RH
- ✓ les relations humaines dans toute leur complexité

Et pourtant, trop souvent, on attend des RH qu'ils soient à la fois garants, référents et pompiers.

💡 Tu n'as pas à tout porter seul(e), mais tu as le pouvoir d'outiller intelligemment ton équipe, d'aligner les managers, et de faire du RGPD un réflexe collectif, pas une pression individuelle.

🎯 L'enjeu ? Créer une culture partagée de la donnée : un réflexe, pas une charge mentale.



Le B.A.-BA RGPD : rappel express

Qu'est-ce qu'une donnée personnelle dans ta pratique ?

C'est toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne :

- Nom, prénom, e-mail, téléphone
- Adresse IP, plaque d'immatriculation, identifiant CRM
- Mais aussi : planning, fiche client, notes RH, ...

Qui est responsable ?

En tant que RH, tu es co-responsable de traitements dès que tu manipules ces données.

Même si tu n'es pas DPO, ta responsabilité est engagée dans la gestion, la conservation, l'accès ou la diffusion de ces infos.

♥ Les 5 fondamentaux (à faire passer en mode culture RH) :

1. Informer clairement les salarié(e)s et candidat(e)s
2. Limiter la collecte à ce qui est strictement utile
3. Garantir la sécurité (accès, stockage, partage)
4. Respecter les droits (accès, correction, suppression, opposition)
5. Et surtout : impliquer les managers, car ce sont souvent eux qui font (ou défont) la conformité au quotidien.

✗ Et on bannit (quelques exemples)

- Conserver tous les CV reçus "au cas où"... indéfiniment
- Scanner un document RH sur l'imprimante partagée du couloir
- Transmettre un planning d'absence avec les motifs détaillés à toute l'équipe
- Partager des infos perso par réflexe ou habitude
- Faire remplir un formulaire papier RH sans info sur l'utilisation des données



Fiches pratiques RGPD version RH : simples, mais pas simplistes

Pas besoin d'être juriste ou DPO pour agir concrètement.

Même si les services IT ou juridique gèrent déjà beaucoup de points RGPD, tu as un rôle complémentaire clé en interne.

Voici les 4 principaux domaines à ne pas négliger :

- 📁 1. Le registre des traitements
- ✉️ 2. Emailing & communication salarié(e)s, candidat(e)s
- 👤 3. Droits des personnes (salarié(e)s, candidat(e)s)
- 🔒 4. Sécurité & stockage



Les situations concrètes où le RGPD s'applique

Le RGPD, ce n'est pas juste une politique imprimée dans un classeur.

C'est un règlement qui se joue dans les petites habitudes du quotidien RH : un fichier partagé, un mail transféré, un Drive mal rangé... et parfois sans qu'on s'en rende compte.

👉 Voici quelques cas concrets où les données personnelles sont concernées à 100 %, même si le mot "RGPD" n'a jamais été prononcé.

- Recrutement externe ou cooptation interne :

Chaque CV, chaque lettre de motivation, chaque message échangé contient des données personnelles.

Ce qu'il faut retenir : on doit informer les candidat(e)s, limiter la conservation, et ne pas diffuser sans accord.

- Onboarding / gestion administrative du personnel

Contrat, RIB, pièce d'identité, coordonnées d'urgence... c'est un festival de données sensibles à l'arrivée d'un(e) salarié(e).

Ce qu'il faut retenir : sécuriser les accès, tracer les documents, et expliquer clairement les traitements.

- Communication RH interne (newsletter, anniversaires, photos)

L'intention est sympa, mais les risques sont bien réels. Une date d'anniversaire ou une photo publiée sans accord = donnée personnelle exposée.

Ce qu'il faut retenir : demander l'autorisation, informer, et donner la possibilité de dire non.



Ce qu'il faut savoir aussi

Même si tu fais de ton mieux, il est important de savoir que des manquements au RGPD peuvent entraîner des conséquences.



En cas de non-conformité :

- L'entreprise peut recevoir un avertissement ou une mise en demeure de la CNIL
- En cas de manquement grave ou répété, cela peut aller jusqu'à des amendes (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial)



En cas de violation de données :

- Si des données sont compromises (ex. : piratage, envoi massif en erreur...), tu dois prévenir la **CNIL** sous 72h
- Si le risque est élevé pour les personnes concernées, tu dois aussi les prévenir directement

 **L'important : montrer que tu es conscient(e) des enjeux, que tu as mis en place des actions, et que tu es capable de réagir vite si besoin.**

**La CNIL s'intéresse autant aux intentions... qu'aux preuves (oui, les fameux registres)
Une erreur peut se rattraper, une négligence assumée non**

Pourquoi sensibiliser les managers (et pourquoi ça passe par les RH)

MANAGERS & RGPD : PREMIERS CONCERNÉS, DERNIERS AU COURANT ?

Entre les entretiens, les plannings, les suivis d'équipe et les e-mails qu'on transfère sans trop réfléchir, les managers manipulent des données sensibles tous les jours.

Et pourtant...

- Ils ne sont pas formé(e)s à ça.
- Ils n'ont pas toujours conscience des risques.
- Et ils n'osent pas forcément poser de questions, de peur d'être hors des clous.



Le rôle des RH : créer une culture RGPD vivante et alignée

Les RH sont en première ligne pour

- Traduire la conformité en bons réflexes managériaux
- Intégrer le RGPD dans la formation interne, le management, la com RH
- Diffuser une culture de la donnée responsable, pas punitive

Modèles à personnaliser pour passer à l'action

Parce que parfois, il suffit d'un bon modèle pour passer de la théorie à l'action sans bloquer sur une page blanche, voici des ressources prêtes à l'emploi (ou presque).

Chaque modèle est à adapter à ton ton RH, à ta taille d'entreprise... et à ton niveau de maturité RGPD.

✉ Modèle de clause RGPD à inclure dans vos mails de recrutement

📌 À quoi ça sert ?

Informers les candidat(e)s de la manière dont leurs données vont être utilisées, dès le 1er contact.

Conformément au RGPD, les données que vous nous transmettez sont utilisées uniquement dans le cadre du processus de recrutement. Elles seront conservées 6 mois maximum, sauf demande de suppression de votre part. Pour toute question : [adresse mail ou lien vers politique de confidentialité].



EN CONCLUSION

Le RGPD n'est pas un sujet "à part" dans ta stratégie RH.

C'est un socle de confiance, une preuve de maturité, et un véritable levier RSE.

Pour tes salarié(e)s, tes managers, tes futur(e)s talents... et l'image de ton entreprise.



Pour toute information complémentaire,



ADV SOLUTIONS

advolutions@adv-supply.com

www.adv-supply.com



Accessibilité

Si ce format ne te convient pas, n'hésite pas à me contacter pour qu'on voit ensemble s'il est possible de te le proposer autrement. (Tout le contenu purement décoratif n'a pas de texte alternatif)

