

Formation RGPD : Appliquer le RGPD au sein d'une direction des Ressources Humaines

PLUS D'INFOS

- Contactez-nous

CONTACT REFERENT

- Commercial@ageris-group.com
- +33 3 87 62 06 00

MODALITES D'ACCES

- Inscription en réservant votre place sur une session disponible ou par téléphone, par mail, par demande de contact. Vous recevrez un devis à nous retourner avec votre accord pour confirmer votre inscription.

DELAI D'ACCES

- La durée estimée entre la demande du stagiaire et le début de la formation est de 7 jours (peut être raccourci pour le mode distanciel)

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION D'HANDICAP

- Accessible à distance pour les personnes à mobilité réduite
- Pour connaître l'accessibilité aux salles de formation, vous pouvez nous joindre au +33 3 87 62 06 00

REFERENCE

- RGPDRH

TARIF

- 1 490€ HT

DUREE DE LA FORMATION

- 2 jours – 14 heures

DATES DES SESSIONS

- Voir site internet

FINANCEMENT

- OPCO

FORMULE INTRA-ENTREPRISE

Formulaire : [soumettez votre projet](#)

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

- Cours théorique
- Exemples concrets
- Evaluation des compétences par un quizz en cours et en fin de formation

PRESENTATION DE LA FORMATION

Cette formation permet de faire un focus sur la conformité des données traitées par la direction des ressources humaines et les différents dispositifs concernant les métiers RH dans un organisme : les référentiels en matière de gestion RH, le recrutement, la gestion administrative du personnel et le dossier salarié (rémunération, formation, suivi de carrière, mobilité...), l'organisation du temps de travail (gestion du temps de travail, vacances, télétravail), la santé, la prévention et la sécurité au travail, l'accompagnement social, la gestion des activités sociales, la communication RH, les alertes professionnelles.

BONUS : Check list des traitements RH et une fiche de traitement RH préremplie

OBJECTIFS DE CETTE FORMATION

A l'issue de cette formation, le stagiaire aura les compétences pour :

- Comprendre les enjeux d'une mise en conformité au RGPD dans son travail au quotidien
- Appliquer les principes de la protection des données
- Identifier les traitements à risque au sein des Ressources Humaines
- Protéger la vie privée des salariés

PUBLIC

Responsable de la Sécurité du Système d'Information (RSSI), DPO, chefs de projet, Directeur des Systèmes d'Information, responsables métiers en charge de la mise en œuvre des téléservices.

- DPO
- DRH
- RRH
- Toute personne amenée à traiter des données RH

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.

PROGRAMME DETAILLE

Jour 1 matin

1. Préambule

- Évolution du rôle des Ressources Humaines
- L'entrée en application du RGPD dans les entreprises européennes
- Importance de la protection des données pour les salariés
- Vision générale des impacts du RGPD sur les organisations

2. Focus sur l'application des principes de la protection des données dans le secteur RH

- Quelles évolutions des droits des personnes concernées et quelles nouveautés : droit d'accès, droit d'opposition (avec intérêt légitime), droit à la limitation, droit à l'oubli, droit à la portabilité, etc.
- Connaître les règles relatives aux traitements en matière de conservation et de suppression des données (comment s'assurer de la bonne destruction des DCP ?)
- L'archivage en base intermédiaire : définition et fonctionnement

Formation RGPD : Appliquer le RGPD au sein d'une direction des Ressources Humaines

- Support de cours remis au stagiaire en fin de formation
- Outils distanciel : teams

POUR ALLER PLUS LOIN

- SSI – Auditer et contrôler la sécurité du Système d'Information
- SSI – Devenir Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)

PLUS D'INFOS

- [Contactez-nous](#)

- Mesurer vos obligations en tant qu'employeur : principes applicables à la collecte de données, formation et sensibilisation, mises à jour des mentions, bases de licéité encadrées et recevables, finalités limitées, obligation de sécurité et implications, gestion de la sous-traitance, tenue du registre, mesures techniques et organisationnelles (ex : la gestion des accès et habilitations)
- Connaître les responsabilités et le partage des rôles : RT, ST, destinataires, tiers autorisés....

Jour 1 après-midi

Quiz général sur la présentation

3. Quel est l'impact du règlement européen sur le recrutement ?

- Identifier les points-clés du nouveau règlement européen applicables aux données RH et au recrutement
- Comment s'assurer de la conformité des job board ? différence entre les outils européens et internationaux
- Durées de conservation et droit d'opposition des candidats

Cas pratique : [identifier les DCP dans une phase de recrutement](#)

Jour 2 matin

4. Identifier les impacts de ces nouvelles règles au sein des Ressources Humaines

- Identifier quelles sont les données sensibles en RH (comment qualifier certaines données ?). NIR en RH, données de santé, appartenance syndicale, etc.
- Identifier les traitements à risques et les obligations qui en découlent (ex : procédure de droit d'alerte)
- Comment gérer les arrêts de travail et maladies professionnelles chez les collaborateurs ?

5. Identifier les traitements à risque au sein des Ressources Humaines

- Élections CSE et recommandations de la CNIL
- AIPD, EIPD, PIA de quoi parle-t-on ?
- Identifier la conformité RGPD des sous-traitants en matière d'élections professionnelles

Cas pratique : [Mise en pratique d'une élection professionnelle](#)

Jour 2 après-midi

6. Les traitements RH face aux défis des nouvelles technologies : focus sur certains traitements

- Concilier le respect des libertés individuelles et gestion du personnel ;
- La question du « Bring your Own Device » ;
- Géolocalisation des salariés : comment et dans quel but pouvez-vous utiliser ces données ?
- Réseaux sociaux et cybersurveillance : quels sont les droits des salariés ?
- Contrôle des accès sur les lieux de travail (biométrie)
- Usage des mails : délimiter la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle

Formation RGPD : Appliquer le RGPD au sein d'une direction des Ressources Humaines

- Intégration d'une charte informatique

Focus : comment rédiger une charte informatique

BONUS : Check list des traitements RH et une fiche de traitement RH préremplie

MODALITES D'EVALUATION

Validation des connaissances et compétences par un quizz à la fin de chaque chapitre.