

Vos RH sont-elles aussi bien structurées que vous le pensez ?

10 points à vérifier pour repérer rapidement vos zones solides, vos sujets à clarifier et vos priorités.

10

QUESTIONS ESSENTIELLES

Une première lecture de vos pratiques RH, pensée pour les TPE, PME et associations.

COMMENT L'UTILISER ?

Répondez simplement, sans chercher la perfection.

☐

OUI

Le point est maîtrisé et suivi.

☐

À VÉRIFIER

Vous avez un doute, une pratique peu formalisée ou une information à confirmer.

☐

NON

Le point n'est pas encore structuré ou suivi.

L'objectif n'est pas d'obtenir 10 "oui".
Il est de savoir où regarder en priorité.

Les fondamentaux du quotidien RH

01 EMBAUCHE

Les formalités d'embauche et le registre unique du personnel sont-ils systématiquement réalisés et tracés ?

☐ OUI

☐ À VÉRIFIER

☐ NON

02 CONTRATS

Vos contrats et avenants correspondent-ils aux situations réelles et aux règles applicables ?

☐ OUI

☐ À VÉRIFIER

☐ NON

03 TEMPS DE TRAVAIL

Disposez-vous d'un suivi fiable des horaires, heures supplémentaires, repos et compteurs ?

☐ OUI

☐ À VÉRIFIER

☐ NON

04 CONGÉS & ABSENCES

Les absences, retours et échéances associées sont-ils suivis selon un processus clair ?

☐ OUI

☐ À VÉRIFIER

☐ NON

05 PAIE

Les variables de paie sont-elles transmises, contrôlées et tracées selon un calendrier et des responsabilités définis ?

☐ OUI

☐ À VÉRIFIER

☐ NON

Un "à vérifier" est déjà une information utile : il signale un sujet à clarifier ou à mieux formaliser.

Sécuriser, développer et piloter

06 SANTÉ & SÉCURITÉ

Votre DUERP, vos actions de prévention et votre suivi de la santé au travail sont-ils à jour ?

☐ OUI ☐ À VÉRIFIER ☐ NON

07 PARCOURS & FORMATION

Les entretiens de parcours professionnel, formations et habilitations sont-ils planifiés et tracés ?

☐ OUI ☐ À VÉRIFIER ☐ NON

08 OBLIGATIONS COLLECTIVES

Avez-vous identifié les obligations liées à votre effectif, notamment en matière de CSE et d'information-consultation ?

☐ OUI ☐ À VÉRIFIER ☐ NON

09 DONNÉES RH

Les données RH sont-elles protégées, accessibles aux bonnes personnes et conservées selon des règles définies ?

☐ OUI ☐ À VÉRIFIER ☐ NON

10 PILOTAGE RH

Savez-vous qui fait quoi et disposez-vous d'un calendrier des principales échéances RH ?

☐ OUI ☐ À VÉRIFIER ☐ NON

Vos réponses dessinent une première photographie de votre organisation RH.

ET MAINTENANT ?

Que vous disent vos réponses ?

Pas de score couperet : l'intérêt est d'identifier les sujets qui méritent votre attention.

Une majorité de OUI

Vos fondamentaux semblent structurés. Reste à vérifier qu'ils sont adaptés à votre effectif, votre convention collective et votre organisation.

Plusieurs À VÉRIFIER

Les pratiques existent souvent, mais elles sont peut-être peu formalisées, difficiles à tracer ou dépendantes d'une seule personne.

Plusieurs NON

Cela ne signifie pas automatiquement une non-conformité. Certains sujets méritent toutefois d'être analysés et priorités.

VOUS AVEZ REPÉRÉ PLUSIEURS ZONES DE VIGILANCE ?

Le Diagnostic RH 360° permet d'aller plus loin.

Une analyse adaptée à votre entreprise pour distinguer conformité réglementaire et maturité RH, hiérarchiser vos priorités et construire une feuille de route 30 / 60 / 90 jours.

FAIRE LE POINT SUR MES RH

Premier échange de 30 minutes • www.cnhconsult.fr

Repères 2026

Cette checklist intègre notamment les évolutions de l'entretien de parcours professionnel et les principaux fondamentaux employeur. Elle reste un outil de sensibilisation et ne remplace pas une analyse adaptée à l'effectif, au secteur, à la convention collective, aux accords applicables et aux situations individuelles.