

Grille de diagnostic RH — participations

Evaluer le niveau de risque en 6 dimensions | Vert = OK / Orange = surveiller / Rouge = agir

Ability Shared — RH externalisée & management de transition — abilityshared.com

A utiliser en amont du board, en due diligence ou lors d'une revue de portefeuille. Cochez la colonne correspondant à la situation de la participation évaluée.

Dimension	VERT Faible risque	ORANGE A surveiller	ROUGE Risque avéré	Eval.
Pilotage RH	DRH senior en poste depuis plus de 2 ans, rattaché au CODIR	RH opérationnel junior ou DRH en poste depuis moins de 6 mois	Aucun RH dédié, géré par le CEO ou le DAF	☐ V ☐ O ☐ R
Turnover management	Moins de 10 % sur 12 mois pour les N-1 et au-dessus	Entre 10 et 20 % sur 12 mois, ou données non disponibles	Plus de 20 % sur 12 mois, ou données indisponibles	☐ V ☐ O ☐ R
Plan de succession	Formalise sur les 3 postes clés, avec préparation active des relais	Informel : 'nous savons qui pourrait prendre le relais'	Inexistant, aucune réflexion sur la continuité	☐ V ☐ O ☐ R
Conformité sociale	Audit complet de moins de 18 mois, IRP fonctionnelles	Dernier audit réalisé entre 18 mois et 3 ans	Jamais audité, IRP en tension ou contentieux en cours	☐ V ☐ O ☐ R
LTIP et incentives	Documentés, compris et acceptés par l'ensemble des bénéficiaires	Existants mais mal compris ou communication incomplète	Absents, mal calibrés ou source de tensions déclarées	☐ V ☐ O ☐ R
Processus de recrutement	Processus structuré, délai moyen inférieur à 3 mois sur les postes CODIR	Processus informel, délai de 3 à 5 mois, recrutements sous tension	Aucun processus, délai supérieur à 5 mois, recrutements dans l'urgence	☐ V ☐ O ☐ R

Interprétation du score

5 à 6 cases vertes	Maturité RH solide. Surveillance standard recommandée par le board.
2 cases orange ou plus	Risques latents à traiter dans les 6 mois. Un audit RH cible est conseillé.
1 case rouge ou plus	Risque avéré. Une intervention est recommandée avant le prochain board.