



Mettre en œuvre le règlement général sur la protection des données

Comprendre et accompagner les entreprises et les salariés sur les enjeux d'emploi et de compétences



***Résultats de l'enquête en ligne et interviews de DPO
Février à avril 2019***

Etude DGEFP, réalisée avec l'appui de l'AFPA,



en partenariat avec l'AFCDP et la CNIL



Sommaire

PREAMBULES	5
PRESENTATION DE L'ETUDE ET PRINCIPAUX RESULTATS	14
I. Présentation de l'étude	15
II. Principaux résultats	17
RESULTATS DE L'ENQUETE EN LIGNE ET INTERVIEWS DE DPO	18
I. CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES DPO	19
1. Répartition par sexe	19
2. Répartition par âge	20
3. Statut	21
4. Organisation et typologie de DPO	22
5. Domaine d'expertise et niveau et formation	27
5.1 Domaine d'expertise	27
5.2 Niveau de formation	28
6. Expérience dans le domaine Informatique et Libertés	29
6.1 Durée de l'expérience	29
6.2 Antériorité dans une fonction de CIL	30
7. Désignation CNIL	31
7.1 Date désignation CNIL	31
7.2 Date de désignation CNIL et antériorité CIL	31
8. Appartenance du DPO à un réseau	32
II. CARACTERISTIQUES EMPLOYEURS	33
1. Secteurs d'activités	33
2. Responsable de traitement	33
3. Nombre de personnes à gérer dans le cadre des missions du DPO	34
4. Adhésion de la structure à une association/ appartenance à un réseau	35
5. Perception des enjeux par les responsables de traitement et l'organisation	38
5.1 Enjeux cyber sécurité	39
5.2 Enjeux de confiance numérique	40
5.3 Enjeux privacy by design	40
5.4 Enjeux liés aux risques d'impact sur les données personnelles traitées	41
5.5 Enjeux liés à l'usage des données personnelles dans l'activité de la structure (client pour externe)	42
5.6 Enjeux liés à l'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial	42
6. Perception des enjeux par le responsable de traitement et l'organisation selon secteur d'activité	43
6.1 Enjeux liés à la cyber Sécurité selon le secteur d'activité	43
6.2 Confiance numérique	44
6.3 Privacy by design	44
6.4 Risque d'impact sur les données personnelles traitées	45
6.5 L'usage des données personnelles dans l'activité de la structure	45
6.6 L'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial	46
III. FONCTIONS DE DPO ET MOYENS ASSOCIES	47
1. Service de rattachement et positionnement hiérarchique	47
1.1 Service de rattachement	47
1.2 Positionnements hiérarchique	47
2. Durée de travail affectée à la fonction de DPO	48
3. Les moyens et relais humain associés à la fonction de DPO	49
3.1 Equipe	49
3.2 Réseau RIL	49
4. Budget	50

5.	Tenue du planning de mise en conformité _____	50
6.	Les principales missions en termes de temps passé _____	51
7.	Réussite/effort _____	52
7.1	Réussite _____	55
7.2	Effort _____	59
IV.	LES COMPETENCES CIBLES ET LA FORMATION DU DPO _____	61
1.	Compréhension du cadre légal et environnement RGPD _____	61
2.	Le niveau de maîtrise requis dans la mise en œuvre des missions _____	62
3.	Formation Informatique et Libertés/ RGPD durant les 5 dernières années _____	67
3.1	Formation suivie et expérience dans la fonction _____	68
3.2	Durée des formations suivies ces 5 dernières années _____	68
3.3	Utilité de la formation _____	69
3.4	Les besoins en formation exprimés _____	70
3.5	L'avis des DPO sur l'offre de formation actuelle _____	71
V.	DESIGNATION ET PARCOURS D'INTEGRATION DPO INTERNE _____	73
1.	Raison de la désignation des DPO _____	73
2.	Présence dans la structure avant la désignation de DPO _____	73
3.	Préparation spécifique au métier de DPO _____	76
4.	Communication associée à la désignation du DPO _____	77
5.	Objectifs de la désignation DPO _____	77
6.	Prise de décision du rattachement à une direction du DPO _____	78
7.	Lettre de mission associée à la fonction de DPO _____	78
8.	Charte de déontologie du DPO, co-signée avec le responsable de traitement _____	79
VI.	PERCEPTION DU ROLE DE DPO ET RELATIONS PROFESSIONNELLES _____	80
1.	Compréhension du rôle, des missions, des prérogatives du DPO _____	80
2.	Consultation lors de la mise en place d'un nouveau projet faisant appel au traitement de données personnelles _____	81
3.	Sentiment d'écoute et recommandation suivies _____	82
VII.	VOTRE REGARD SUR VOTRE FONCTION DE DPO ET LE METIER DE DPO _____	83
1.	Degré de compréhension du métier de DPO par les interlocuteurs suivant _____	83
1.1	Le niveau de compréhension du métier de DPO par la direction _____	83
1.2	Le degré de compréhension du métier de DPO par le supérieur hiérarchique _____	84
1.3	Le niveau de compréhension du métier de DPO par les collègues _____	85
1.4	Le niveau de compréhension du métier de DPO par les clients/usagers _____	86
2.	Moments de tension interne ou de conflit personnel _____	87
3.	Stress perçu par les DPO dans le cadre de leur fonction _____	88
4.	Satisfaction des DPO (intérêt des missions, objectifs, compétences à mobiliser) dans le cadre de l'exercice de leur fonction _____	89
5.	Le DPO fonction ou métier ? _____	89
6.	Conseiller le métier de DPO à un jeune _____	90
VIII.	PROSPECTIVE _____	92
1.	L'avenir dans votre fonction de DPO _____	92
2.	L'avenir dans la fonction selon la typologie de DPO _____	93



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



PREAMBULES

Préambule DGEFP

"L'avènement de l'ère du numérique et son développement exponentiel nous obligent aujourd'hui à refonder la protection juridique des données personnelles". (Nicole Belloubet, ministre de la Justice, février 2018 Assemblée nationale)

« Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est une étape majeure dans cette protection. Il renforce l'importance de cet enjeu auprès de ceux qui traitent les données et responsabilise les professionnels. Il consacre et renforce les grands principes de la loi Informatique et Libertés, en vigueur depuis 1978, et accroît sensiblement les droits des citoyens en leur donnant plus de maîtrise sur leurs données. »(CNIL)

« Le RGPD pour les entreprises c'est des obligations mais également des opportunités...de valorisation des données...de compétitivité ...et d'innovation » (Mounir Mahjoubi secrétaire d'état au numérique 2018)

Cependant, le RGPD reste trop souvent présenté sous la forme du risque, de la contrainte, de la peur des sanctions

Certaines entreprises font front, notamment dans le numérique, en brandissant une perte de compétitivité dans la compétition mondiale. D'autres entreprises dans le numérique se félicitent et prônent un développement d'un numérique responsable voire éthique. Les réseaux sociaux d'expert s'agitent et voient dans le RGPD un outil pour lutter contre les GAFA et les abus des entreprises ou de l'Etat. Il y a derrière ce règlement un débat animé, parfois militant, mais qui reste limité à des initiés. Or, le RGPD va concerner l'ensemble des acteurs économiques. Les TPE et PME sont très peu sensibilisées. Dans le numérique, des entreprises se développent ou créent des modèles économiques sous la forme de Start Up sans prendre en compte ces évolutions, fragilisant ainsi leurs développements.

Le RGPD a donc des conséquences sur l'organisation des entreprises, le développement de nouvelles fonctions, de nouveaux métiers.

C'est pourquoi la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP, ministère du travail) a sollicité la Direction Prospective Métier et Politique de l'Offre de l'AFPA afin de l'appuyer dans une démarche de prise en compte des opportunités et des risques liés au RGPD notamment en termes de métier et de compétences.

La démarche ainsi développée a pour vocation de favoriser la sensibilisation, l'accompagnement et l'impulsion d'initiatives sectorielles ou territoriales auprès des acteurs socio-économiques.

Il s'agit bien de comprendre les exigences et les conditions d'application du RGPD afin d'identifier les enjeux économiques, technologiques, réglementaires, organisationnels et les impacts en termes d'évolution des métiers et des compétences. Le métier de Délégué à la protection des données a ainsi fait l'objet d'une étude approfondie.

Les grands groupes et les institutions, dont beaucoup avaient déjà désigné un CIL, sont déjà très avancés ou commencent à prendre en compte et à anticiper l'application de cette réglementation. S'il existe des phases de sensibilisation organisées sur cette réglementation, il semble que les branches et les entreprises n'ont pas totalement pris en compte les enjeux en termes d'emploi et de compétences. La mise en oeuvre de cette réglementation va entraîner des organisations différentes en termes de compétences en fonction de la taille des entreprises, du volume de DATA traité, de la sensibilité des informations stockées et des risques de contentieux. En effet, l'organisation de cette compétence est au croisement de plusieurs métiers : direction des services informatiques, marketing (gestion des données personnelles client), juridique, qualité.

Préambule CNIL

Préambule d'Albine VINCENT, cheffe du service des délégués à la protection des données à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

Il est rare d'assister au développement d'un métier comme les professionnels de la protection des données et la CNIL ont pu le vivre depuis l'entrée en application, le 25 mai 2018, du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Ce règlement crée, en effet, une place de choix dans la gouvernance des données pour le délégué à la protection des données (souvent désigné sous l'acronyme « DPO ») en rendant sa désignation obligatoire pour de nombreux organismes et, surtout, en lui confiant un rôle central. C'est la rapide évolution de ce métier en plein développement que l'étude présentée ici se propose d'analyser.

Le RGPD a renforcé et généralisé une fonction assez semblable à celle qui existait déjà en France depuis la loi Informatique et Libertés de 2004 : le Correspondant Informatique et Libertés (CIL). Pendant sa dizaine d'années d'existence, le CIL a mûri, traçant le chemin du futur délégué avant de lui laisser sa place. Ainsi, les dernières années auront vu une augmentation considérable du nombre de délégués : plus de 21 000 sont aujourd'hui désignés auprès de la CNIL, au sein de 64 000 organismes.

Dans le même temps, les réseaux professionnels se sont développés à l'instar des formations initiales et continues nécessaires à ce métier exigeant pour lequel il est nécessaire de réunir les connaissances juridiques, informatiques et organisationnelles.

En termes de temps de travail, l'évolution est toute aussi significative. Alors que plus de la moitié des délégués exercent aujourd'hui cette activité à mi-temps ou plus, l'enquête réalisée en 2015 par la CNIL à l'occasion des 10 ans du CIL révélait que 58% d'entre eux consacraient moins de deux jours par mois à cette activité.

Pour percevoir ces évolutions, et accompagner au mieux le développement de ce nouveau métier, la CNIL a collaboré avec un grand intérêt au projet mené par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGFE) du ministère du Travail avec l'AFPA. Cette étude permet de bénéficier d'indicateurs précieux dans un contexte de forte croissance et de mutations du milieu professionnel récemment dynamisé.

En tant qu'autorité de régulation, la CNIL a fait le choix depuis 2005 d'encourager et de veiller au bon développement des métiers de la protection des données. Grâce à un service dédié à l'accompagnement des délégués, la CNIL est en prise directe avec les pratiques du terrain et dispose ainsi d'une vision globale des enjeux métiers et sectoriels.

A ce titre, la CNIL met à disposition des professionnels et délégués en particulier, de nombreux outils, parmi lesquels on peut citer :

- « L'atelier RGPD », un cours en ligne ouvert à tous (MOOC) gratuit présentant didactiquement les grands principes du RGPD et de sa mise en œuvre ;
- Un logiciel libre permettant de réaliser des analyses d'impact, accompagné de textes et de vidéos explicatives ;
- une permanence téléphonique dédiée aux délégués ;
- Des ateliers et des journées d'information en présentiel ;
- L'agrément d'organismes certifiant les compétences du délégué selon un référentiel adopté par la CNIL.

Ces outils visent à répondre aux besoins exprimés par les professionnels. A titre d'exemple, la certification des compétences du DPO a été créée par la CNIL afin de permettre de façon volontaire l'identification des connaissances du délégué ou d'un professionnel de la protection des données personnelles et de constituer un vecteur de confiance à la fois pour l'organisme faisant appel à ces personnes certifiées mais aussi à ses clients, fournisseurs ou salariés. Selon l'enquête, 64.5% des DPO envisagent une certification, et, parmi eux, 8 sur 10 envisagent une certification sur la base du référentiel CNIL.

Signalons également que la CNIL publie un fichier ouvert (« open data ») des coordonnées publiques des délégués désignés, conformément au décret du 1^{er} août 2018. Cette publication peut constituer une aide pour les 18% de DPO se déclarant encore « *sans lien avec d'autres DPO* » dans cette enquête, en leur permettant de se mettre en contact d'autres professionnels de leur zone géographique ou de leur secteur d'activité afin de partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques.

Les résultats de l'étude présentée ici confirment que la stratégie d'accompagnement de la CNIL s'est révélée bénéfique pour les délégués qui déclarent dans cette enquête qu'interagir avec la CNIL est très profitable par rapport aux efforts à fournir.

Enrichie de ces expériences, la CNIL reste vigilante à l'écosystème du délégué à la protection des données et entend poursuivre la production d'outils et de services pragmatiques et opérationnels dans la mise en conformité des organismes. Gageons que les prochaines éditions de cette enquête seront l'occasion de faire le point sur ces nouveaux outils, et de saluer une nouvelle fois la maturité à laquelle les délégués ont su se hisser en peu de temps.

Préambule AFCDP

Lorsque les premiers correspondants Informatique et Libertés ont été désignés fin 2005, qui aurait pu prévoir l'importance qu'allait prendre ce nouveau métier, treize ans plus tard, à l'occasion de l'entrée en application du RGPD qui nous a fait entrer dans un nouveau paradigme ?

Ce qui est certain, c'est qu'il est très vite apparu que cette formule de co-régulation, par la pratique, était la bonne pour espérer voir appliquées et respectées les règles d'or de la loi Informatique et Libertés au sein des organismes. Et, désormais, s'il est bien une personne grâce à laquelle un organisme a une chance d'atteindre la conformité au cadre juridique rénové, c'est bien le Délégué à la Protection des Données (ou DPO pour Data Protection Officer), digne successeur du CIL.

Créée en 2004 sur l'idée qu'il fallait considérer la création de la fonction de CIL comme l'émergence d'un nouveau métier, l'AFCDP s'est naturellement totalement impliquée dans l'initiative de la DGEFP et de l'AFPA.

Cette étude révèle ou confirme plusieurs points très positifs, comme le respect de la parité au sein de la communauté des DPO, le fait que le métier semble être partiellement à l'abri du jeunisme, la surreprésentation des rattachements à la direction générale ou au secrétariat général, le fait que les recommandations des Délégués sont souvent écoutées et suivies par le responsable de traitement.

Notons que près des trois quarts des répondants sont satisfaits de leur position, ce que corroborent les 73,7 % des DPO qui recommanderaient « sans hésiter » ou « probablement » leur métier à un jeune. Il est donc confirmé que le métier de DPO présente des caractéristiques attrayantes, à commencer par sa transversalité et la variété des compétences utilisées. Son caractère éthique (la protection des personnes, au travers de celles de leurs données et leurs droits) est également un facteur important.

Certes, quelques points peuvent être regrettés, tels que la trop grande fréquence des situations stressantes ou de tentatives d'atteinte à l'indépendance du DPO, l'isolement de certains professionnels, le manque de relais au sein des directions Métier et des entités géographiquement éloignées ou le fait que seuls 39,7 % des DPO disposent d'un budget dédié.

Sur le front de l'emploi, il est intéressant de noter qu'alors que les répondants expriment de grandes difficultés à trouver des collaborateurs de bon niveau (65,5 % d'entre eux estiment ne pas avoir réussi), on relève que la majorité des offres d'emploi se focalisent (à tort) sur les seuls profils juridiques (ce qu'avait regretté la confédération CEDPO - Confederation of European Data protection Associations). Or, l'expérience accumulée par les pays qui avaient opté pour le « Détaché à la protection des données » dans le cadre de la directive 95/46/CE, a montré que l'hétérogénéité de l'origine des CIL était une véritable richesse. On ne répétera jamais assez qu'il n'existe pas de profil idéal pour être DPD.

Le sujet de la formation est au centre de cette étude. La question n'est plus « Faut-il se former ? », mais « Avec quelle intensité dois-je me former ? ». Avec le nouveau quantum de sanctions, les analyses et les conseils du DPO doivent être sans faille. Une formation longue doit donc être privilégiée (elles sont référencées sur le site web de l'AFCDP) : accepterait-on de se faire opérer par un chirurgien ayant suivi trois jours de formation ? Dès sa création, l'AFCDP a soutenu la création de formations diplômantes (elle a notamment pris part à l'émergence, dès 2007, de la première formation reconnue au niveau européen). Malgré l'ouverture de plusieurs Diplômes universitaires ces dernières années, on note toujours un manque en région.

On peut être aussi surpris par la sous-estimation par les DPO de profil juridique du besoin de disposer d'un niveau minimum de connaissances techniques : cette forme de « naïveté technique » est une faiblesse et met les DPO concernés en état de dépendance vis-à-vis de leur DSI et des sous-traitants.

Mais la plus grande surprise de cette étude est sans doute les 24,6 % des DPO externes qui avouent ne pas maîtriser leur sujet. Conseil aux chefs d'entreprise à la recherche d'un DPO externe : au-delà du diplôme ou de la certification présenté par le candidat, il est donc indispensable d'exiger des références et de prendre contact avec elles. Le cadre légal est complexe et de nombreux points demandent encore à être clarifiés, mais on perçoit bien ici l'effort de formation nécessaire. Signalons à ce sujet l'excellent MOOC publié par la CNIL.

Plusieurs points méritent d'être creusés - et l'AFCDP maintient son implication et celles de ses adhérents pour cela - et il serait intéressant de répliquer tout ou partie de cette étude chez nos voisins, afin de disposer de comparaisons. D'ores et déjà, le groupe « AFCDP Belgique » est mobilisé sur un tel projet (pour mémoire, la Belgique n'avait pas opté lors de la transposition de la Directive 95/46 CE pour la fonction de CIL : la fonction de DPO est donc une complète nouveauté dans ce pays).

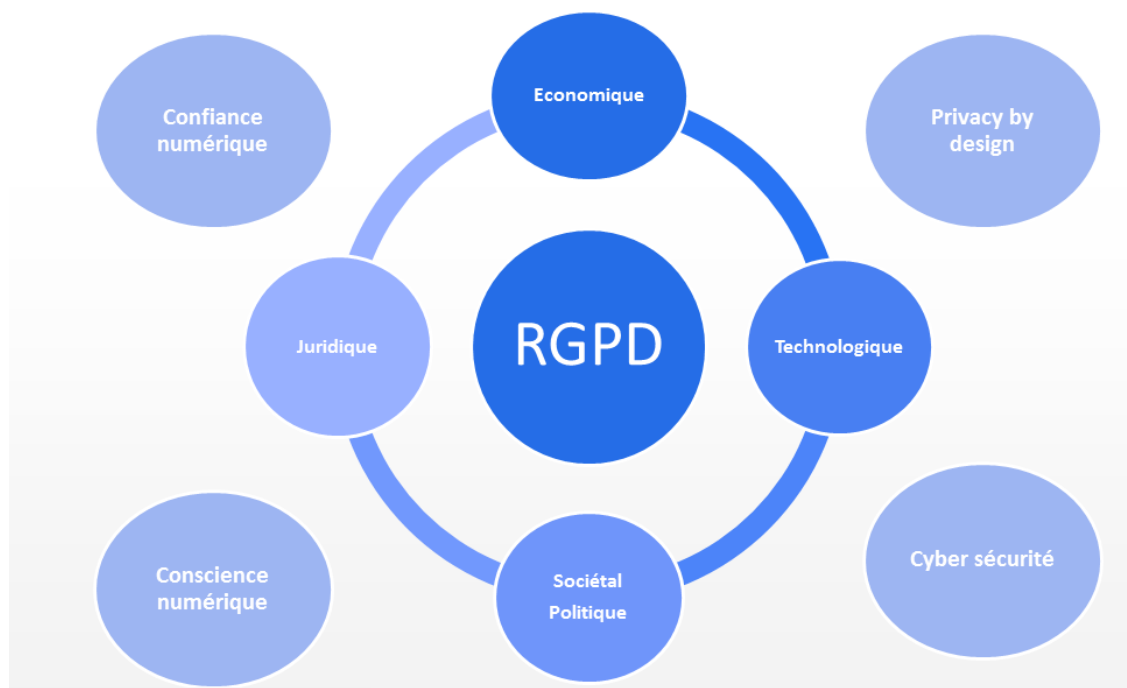
Les résultats de cette étude ambitieuse, vont venir soutenir et enrichir les initiatives prises ces dernières années par l'AFCDP, association qui regroupe et représente les DPO : publication d'un Code de déontologie, mise à disposition d'un modèle de fiche de poste et de lettre de mission, mise en ligne d'un « job board » gratuit dédié au métier de DPO. En complément, l'association finalise actuellement un Observatoire de l'emploi des DPO et un Observatoire salarial.

Le dernier rapport annuel de la CNIL indique que « les entreprises doivent s'efforcer de vivre la contrainte réglementaire comme une exigence pouvant leur procurer un avantage concurrentiel distinctif ». Pour l'AFCDP, le DPO est l'artisan principal de cette posture positive et dynamique. C'est un facteur de confiance et il crée de la valeur en aidant son organisation, publique ou privée, à atteindre ses objectifs stratégiques tout en protégeant les actifs immatériels et en veillant à la conformité des actions et processus avec la réglementation en vigueur sur la protection des données personnelles.

Préambule AFPA

Le RGPD encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne. Le contexte juridique s'adapte pour suivre les évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne...). Ce nouveau règlement européen, entré en vigueur le 25 mai 2018 s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant. Le règlement européen sur la protection des données pose les règles applicables à la désignation, à la fonction et aux missions du Délégué à la Protection des Données, qui sera désigné par l'acronyme « DPO » dans notre étude. Le DPO conseille et accompagne les organismes qui le désignent dans leur conformité.

Schéma 1 : illustration de concepts clé liés au RGPD



Le RGPD renforce la prise en compte des données personnelles recueillies, détenues, traitées par les organisations. Il est l'expression d'une évolution forte dans l'enjeu de protection de la vie privée des citoyens européens face à la massification de la collecte des données personnelles et parfois l'opacité de leurs devenir. Les organisations ont eu deux ans pour se mettre en conformité avant l'échéance du 25 mai 2018. Elles étaient cependant peu nombreuses à avoir pris en compte cette échéance voir à la connaître au 25 mai 2018. Depuis, la notoriété de cette réglementation s'est développée emportant avec elle des interprétations erronées ou parcellaires souvent poussées par des offreurs de solutions « clés en main ». Les pouvoirs publics et autres réseaux professionnels ont également participé à la sensibilisation des acteurs sur ce sujet stratégique. Car l'enjeu, au-delà de la crainte d'une sanction éventuelle, est bien de **comprendre l'évolution des relations entre les organisations et leurs clients ou usagers dans leurs natures et leurs valeurs**. Les technologies et usages numériques sont porteurs d'innovation, de services nouveaux, et d'une multitude de possibilités pour adapter, personnaliser faire évoluer des offres de service ou des produits à destination des clients ou des usagers. Collecter des données, anticiper des comportements, faire évoluer son offre aux besoins du client dans une temporalité courte voire

prédictive sont autant d'éléments qui participent à une quête irrésistible pour soutenir le développement économique. L'administration, ou les collectivités territoriales, sont autant intéressées par cette collecte et ce traitement de données afin de faire évoluer l'urbanisation, les services publics, la traçabilité des usagers, la prévention de la fraude, pour concevoir par exemple une « smart city » évolutive, interactive.

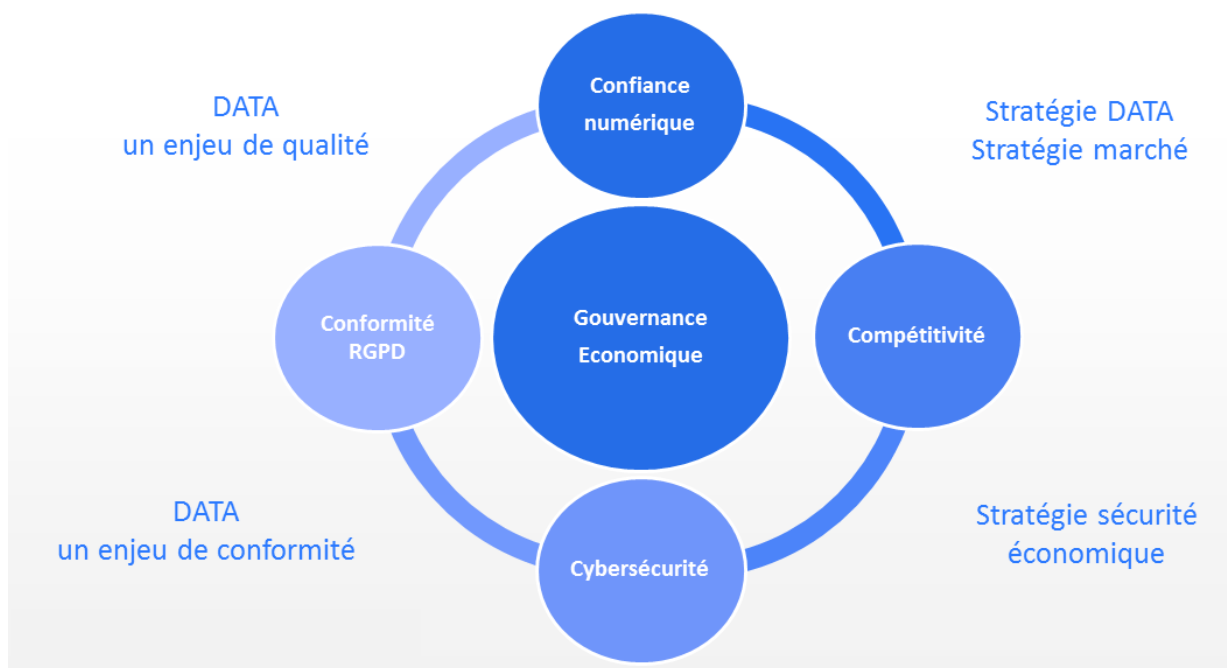
La collecte de données à des fins de revente ou de ciblage publicitaire a souvent servi de modèle économique à des services « gratuits » sous fond d'usage numérique. Une application « lampe torche » nous permet d'ajouter une fonctionnalité à notre mobile, un jeu gratuit, une messagerie. Dans cette transaction économique entre une application gratuite et une collecte de nos données personnelles, nous avons pu être témoins d'une asymétrie dans l'information perçue et comprise de cette transaction. L'interface nous simplifie l'acceptation contractuelle dans le recueil de notre consentement par un « j'accepte les conditions.... », et nous complexifie la compréhension de la nature de la transaction en la matérialisant dans une liste complexe et volumineuse d'articles contractuels. **La loyauté** de la transaction peut être ainsi interrogée. La prise de conscience de l'accès de l'application à notre messagerie, nos mails, notre répertoire téléphonique seront autant de prises de conscience de la nature et la valeur économique de la transaction. La conscience numérique s'est ainsi développée en prenant conscience de la valeur de ce type de transaction « quand c'est gratuit, c'est que l'objet de la vente c'est moi ».

La notion de valeur de mes données personnelles renvoie à plusieurs éléments. La valeur que je leur donne. Que suis-je prêt à donner pour quels services et pour quels usages ? Cette valeur est donc un corolaire **de la conscience numérique**. La prise de conscience de ma vie privée, des données personnelles utilisables et l'utilisation qui peut en être faite, c'est avoir conscience de ma réalité virtuelle ou plutôt de mon prolongement numérique. Ces données sont des prolongements de ma vie privée physique. Elles sont une partie de moi, elles sont une production. Elles représentent une valeur économique pour celui qui souhaite les collecter et pour moi. La loyauté et la clairvoyance de la transaction sont autant d'enjeux qui se trouvent encadrés par le RGPD.

Cette prise de conscience numérique amène une hiérarchisation des données personnelles dans la valeur que je leur donne. Elles peuvent, selon les personnes, mais également en fonction des cultures, faire partie de l'intime ou être plus ou moins sensibles. Aussi, j'attends dans la relation, la transaction avec l'organisation, une clarté sur sa nature et les usages associés, une protection adaptée de mes données personnelles, un respect de la loi, et parfois une éthique dans l'usage de mes données personnelles. Les déterminants motivationnels de la relation et/ou de la transaction sont sous tendus par un contrat à la fois légal et un contrat éthique voir psychologique. **La confiance numérique** est ainsi une contractualisation dynamique entre la personne et l'organisation. Elle sera un enjeu majeur dans la motivation à la transaction pour une partie de la population. Cette dimension renvoie également aux évolutions des attentes des consommateurs, des usagers ou des salariés dans l'excellence sociétale de la personne morale.

Les données personnelles sont ainsi un enjeu stratégique pour un nombre important d'organisations. Un enjeu **de conformité, de sécurité**, mais également **économique** dans l'adaptation et l'évolution d'une offre répondant aux attentes des clients ou des usagers en prenant en compte la notion de valeur économique et morale des données personnelles. **Il s'agit bien là d'un sujet de gouvernance des organisations**. Si la mission principale du DPO est bien la mise en conformité, l'expression du RGPD est une réponse politique et sociétale sur les enjeux éthiques des technologies numériques et des nouvelles formes de transactions et de traitement des données personnelles.

Schéma 2 : Enjeux de la gouvernance de la donnée



Le RGPD, dans sa signification, doit être intégré et compris par d'autres métiers. Les sciences de l'ingénieur sont particulièrement concernées et la mise en perspective d'une réglementation européenne sur l'intelligence artificielle (lien entre développement IA et données personnelles) renforce la perspective de l'intégration des dimensions éthiques dans la gouvernance et les projets d'innovation des organisations. Cela devient aussi une thématique transverse au sein des organisations. **Le DPO est une nouvelle fonction qui au-delà de la mise en conformité, est un acteur central de la sensibilisation et de la prise en compte de ces enjeux de façon transverse.** L'étude montrera la diversité des profils et le côté hybride de la fonction. Le DPO est un gestionnaire de projet devant bien comprendre les enjeux métiers de son organisation afin de faciliter la mise en conformité. Il doit faire preuve de qualités de communication et d'un socle de compétences et de connaissances techniques tant informatiques que juridiques. Son origine professionnelle l'amènera à être plus spécialisé dans une de ces composantes (gestion de projet, communication, informatique, juridique) pour autant il ne doit pas sous-estimer les autres. Une formation solide et continue semble nécessaire à l'exercice de la fonction. Le RGPD et l'application de sa mise en conformité sera peut être également une compétence qui va se développer au sein d'autres familles professionnelles en intégrant les socles de connaissances du règlement et en y associant les enjeux propres aux autres métiers (technologies et données personnelles, marketing et données personnelles, digital officer, DATA scientifique...) sans pour autant être DPO.

L'étude porte ainsi sur un premier niveau de compréhension de l'exercice de la fonction du DPO 1 an après l'application du RGPD.

Notre étude avait pour ambition de mieux comprendre son rôle, sa place dans l'organisation, les moyens associés à l'exercice de sa fonction, sa perception au sein des organisations, ses activités, son parcours et la place singulière qu'il occupe au sein de l'organisation associée au cadre déontologie de la fonction.

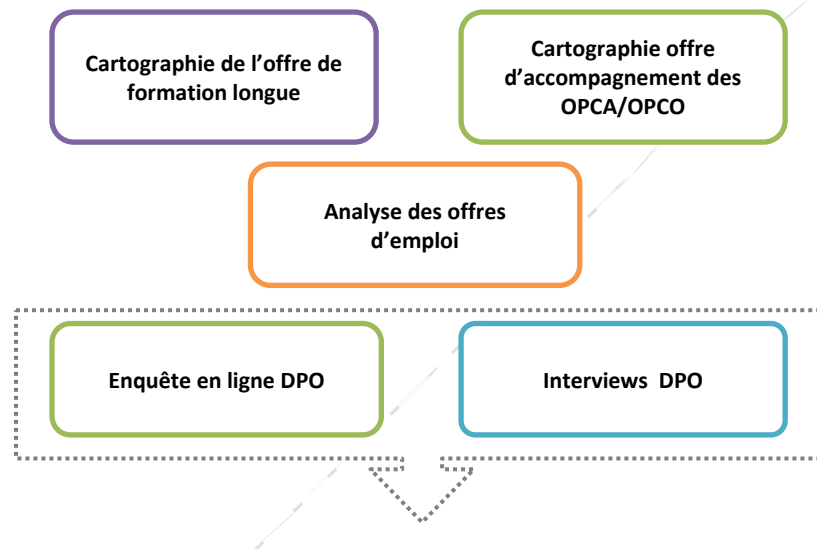
PRESENTATION DE L'ETUDE ET PRINCIPAUX RESULTATS

I. Présentation de l'étude

Présentation de l'étude :

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) a mobilisé l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) dans le cadre de sa mission de service public sur la thématique de la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette initiative a reçu le soutien de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), régulateur des données personnelles et de l'Association Française des Correspondants à la Protection des Données (AFCDP) afin de préciser et de promouvoir le métier de Délégué à la protection des données.

L'étude est composée de plusieurs parties :



Les résultats présentés dans ce document sont issus des phases de l'étude liées à l'enquête en ligne et interview des DPO qui avaient pour objectif de mieux comprendre les conditions d'exercice, les formes d'emploi ou d'activité, les parcours, compétences détenues ou attendues pour l'exercice du métier de délégué à la protection des données.

Les interviews ont été menées auprès d'une trentaine de DPO (internes, mutualisés et externes). La liste des DPO a été définie avec les partenaires afin de rendre compte d'une diversité de profils, de conditions d'exercice et de localisation géographique. Les entretiens ont été réalisés entre février et avril 2019.

L'enquête en ligne s'est déroulée entre mars et avril 2019, sur la base d'un questionnaire construit et validé avec les partenaires.

Les thématiques abordées lors de ces deux phases ont été :

- Les caractéristiques socio-professionnelles des DPO
- Les conditions d'exercice de leur fonction
- La perception de leur rôle par leur environnement professionnel
- Leur perception de leur rôle et de leurs missions
- Leur projection dans l'avenir

Les résultats présentés dans le document portent sur les DPO internes, internes mutualisés ou externes déclarés auprès de la CNIL, soit 1265 répondants, distribués comme suit :

- 859 DPO internes
- 196 DPO internes mutualisés par des responsables de traitement
- 210 DPO externes

Méthodologie :

L'enquête a été co-construite sur la base d'entretiens exploratoires auprès de DPO et d'un travail conjoint entre les partenaires du projet sur l'élaboration du questionnaire.

Les résultats ont fait l'objet d'un traitement statistique et d'une analyse par la Direction Prospective métiers de l'AFPA.

Les partenaires du projet ont pu, dans un second temps, insérer des commentaires apparaissant sous la forme d'encadrés. Les commentaires des partenaires, ainsi présentés engagent leur propre interprétation.

II. Principaux résultats

Rappel du RGPD :

Le RGPD encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne.

Le contexte juridique s'adapte pour suivre les évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne...). Ce nouveau règlement européen, entré en vigueur le 25 mai 2018 s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant.

Le règlement européen sur la protection des données pose les règles applicables à la désignation, à la fonction et aux missions du DPO. Le DPO conseille et accompagne les organismes qui le désignent dans leur conformité.

Profil type du DPO selon les résultats majoritaires de l'enquête

Le DPO est une femme ou un homme de plus de 40 ans, cadre ou cadre supérieur. De formation supérieure, il exerce sa fonction en CDI dans une entreprise ou une administration comme DPO interne ou mutualisé et dans un cabinet conseil pour le DPO externe.

Il a un parcours professionnel dans le domaine de l'informatique ou du juridique.

Il a moins de 2 ans d'expérience dans le domaine Informatique et Libertés. Il n'a pas été Correspondant Informatique et Libertés.

Il a été désigné DPO à partir du 25 mai 2018. Il estime avoir une bonne maîtrise du cadre de mise en conformité ou seuls quelques points mineurs lui échappent encore.

Il fait partie d'un réseau et interagit avec ses pairs principalement dans le cadre d'associations ou sur des regroupements professionnels formels ou informels.

Il travaille dans de multiples secteurs d'activités principalement en Région Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes ou Nouvelle-Aquitaine.

Rattaché à la direction générale, avec un positionnement hiérarchique de N-1 par rapport au responsable de traitement, il exerce ses missions de DPO à temps partiel. En complément il travaille pour la direction informatique, juridique ou la direction conformité-risque-qualité.

Il n'a pas d'équipe ni de budget dédié.

Sa charge de travail est forte et l'amène à adapter souvent son agenda. Dans le cadre de ses missions il doit gérer des contrats de sous-traitance et des contrats de co-responsabilité. Depuis sa prise de fonction, ses principales missions sont la cartographie des traitements et l'établissement du registre associé, la sensibilisation du responsable de traitement et des directions ainsi que la mise en conformité des traitements existants. Le DPO évalue différemment le niveau de compétences requis pour mener à bien ses différentes missions, selon son domaine d'expertise professionnelle d'origine...

... mais ils sont aussi :

- ⇒ 2/3 d'hommes parmi les DPO externes
- ⇒ 9,4% appartiennent à la CSP « employé »
- ⇒ 8% en CDD
- ⇒ 3,7% ont un niveau de formation initiale équivalent ou inférieur au Baccalauréat
- ⇒ 10,4% ont plus de 10 ans d'expérience dans le domaine de l'informatique et des libertés
- ⇒ 11,7% sont à une distance hiérarchique de N-4 et plus du responsable de traitement
- ⇒ 3,9% réussissent à tenir parfaitement leur planning

RGPD, LE DPO DE LA FONCTION AU METIER

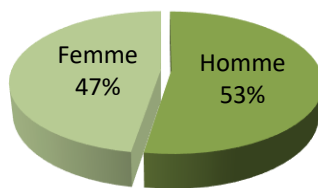
RESULTATS DE L'ENQUETE EN LIGNE ET INTERVIEWS DE DPO

FEVRIER A AVRIL 2019

I. CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES DPO

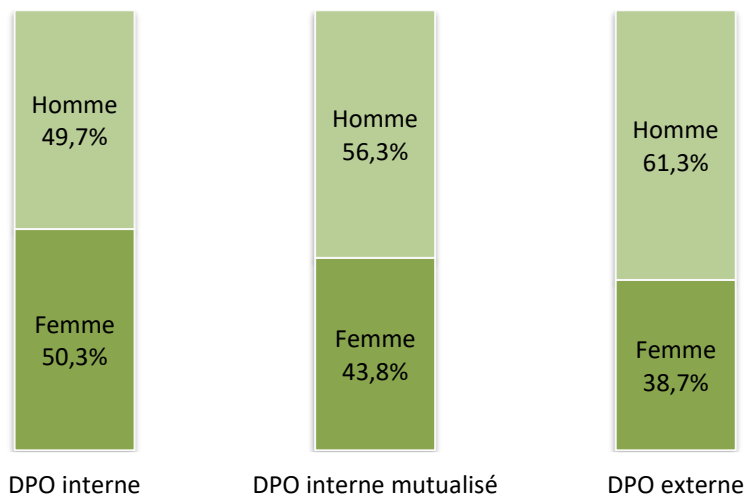
1. Répartition par sexe

Graphique 1 : Répartition par sexe



Une répartition globale plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

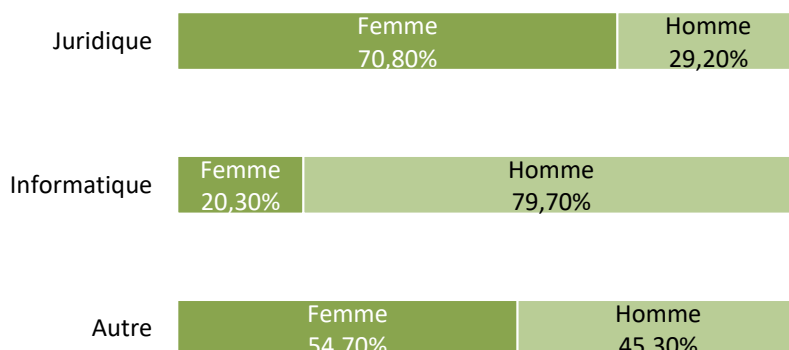
Graphique 2 : Répartition par sexe et typologie DPO



⇒ La répartition selon les sexes des DPO est équilibrée avec 52.6 % d'hommes et 47.4 % de femmes.

Pour les DPO externes il existe un écart significatif entre les hommes et les femmes qui représentent respectivement 61.3% et 38.7%.

Graphique 3 : Répartition par sexe et par domaine d'expertise d'origine



- ⇒ La répartition selon les domaines d'expertise professionnelle d'origine des DPO est fortement disparate entre les profils juridiques et les profils informatiques. Les profils juridiques sont typés féminins avec 70.8 % de femmes et les profils informatiques sont typés masculins avec 79.7% d'hommes.

2. Répartition par âge

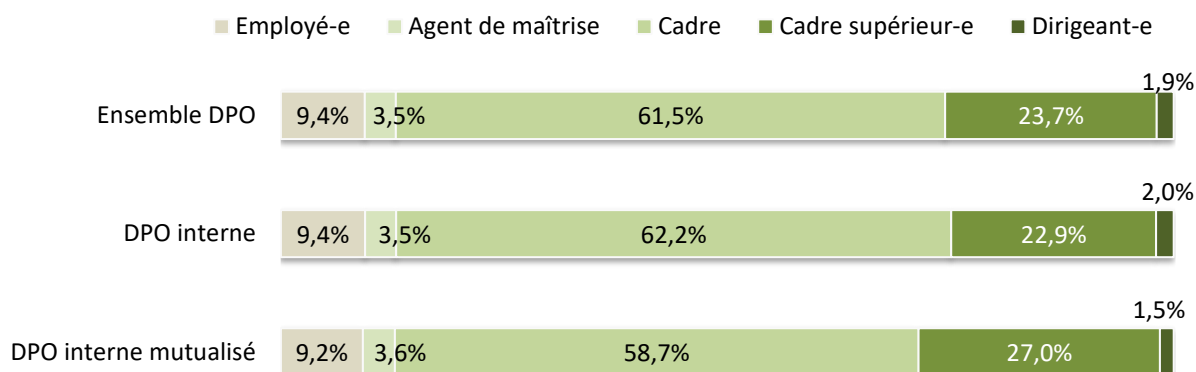
Tableau 1 : Répartition de l'âge par typologie de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
30 ans et moins	13,2%	13,6%	11,2%	13,3%
31 - 35 ans	11,5%	12,6%	9,2%	10,0%
36 - 40 ans	12,4%	13,4%	10,2%	10,5%
41 - 45 ans	17,2%	17,6%	18,4%	14,3%
46 - 50 ans	15,6%	13,6%	17,9%	21,4%
51 - 55 ans	15,3%	15,0%	16,8%	14,8%
56 ans et plus	14,8%	14,2%	16,3%	15,7%

- ⇒ La répartition par classe d'âge est relativement homogène, nous notons que près de 6 DPO sur 10 ont plus de 40 ans.

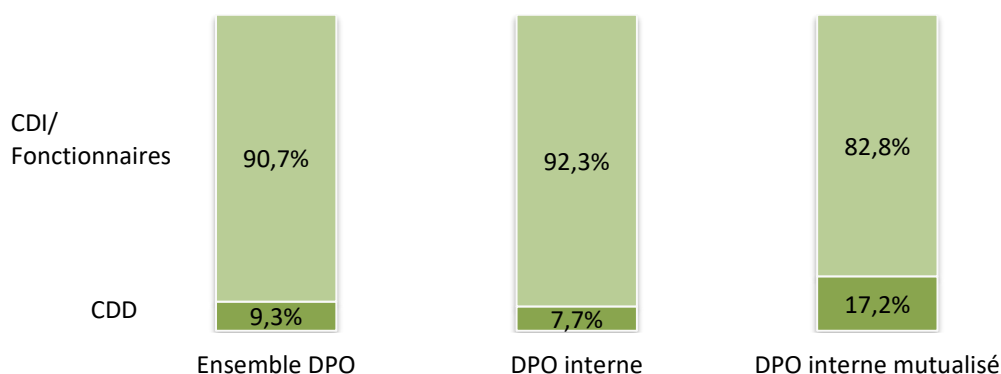
3. Statut

Graphique 4 : Répartition du statut par typologie de DPO



- ⇒ Parmi les DPO internes et internes mutualisés, 85% répondent d'un statut de cadre ou cadre supérieur, les employés arrivent ensuite et représentent 9% des effectifs. Pour les DPO externes 28% exercent sous le statut de profession libérale, 22% en tant que salariés cadres ou cadres dirigeants, et près de 15% en tant que dirigeant.

Graphique 5 : Répartition du type de contrat par typologie de DPO



- ⇒ Une large majorité des DPO internes et internes mutualisés sont sous statut contractuel en CDI ou fonctionnaires. Nous notons néanmoins que 9% d'entre eux exercent leurs fonctions en contrat à durée déterminée, ce taux atteint 17,2% chez les DPO internes mutualisés.

4. Organisation et typologie de DPO

Tableau 2 : Répartition du type d'organisation par typologie de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Cabinets conseil/ Indépendants	17,5%			100,0%
Un organisme du secteur public ou assimilé	10,2%	13,8%	6,2%	
Une administration publique ou une collectivité territoriale	23,1%	22,9%	52,0%	
Une association	7,3%	9,2%	7,3%	
Une entreprise privée	39,6%	51,0%	33,9%	
Autre	2,2%	3,2%	0,6%	

- ⇒ Les DPO internes sont particulièrement présents dans les entreprises et les associations avec près de 60% des effectifs contre 41.2% pour les DPO mutualisés. Ces derniers exercent leurs fonctions à près de 58% dans une administration, une collectivité territoriale ou organisme du secteur public ou assimilés. Dans ces secteurs les DPO internes représentent 36.7%.

Carte 1 : Répartition territoriale des DPO répondants

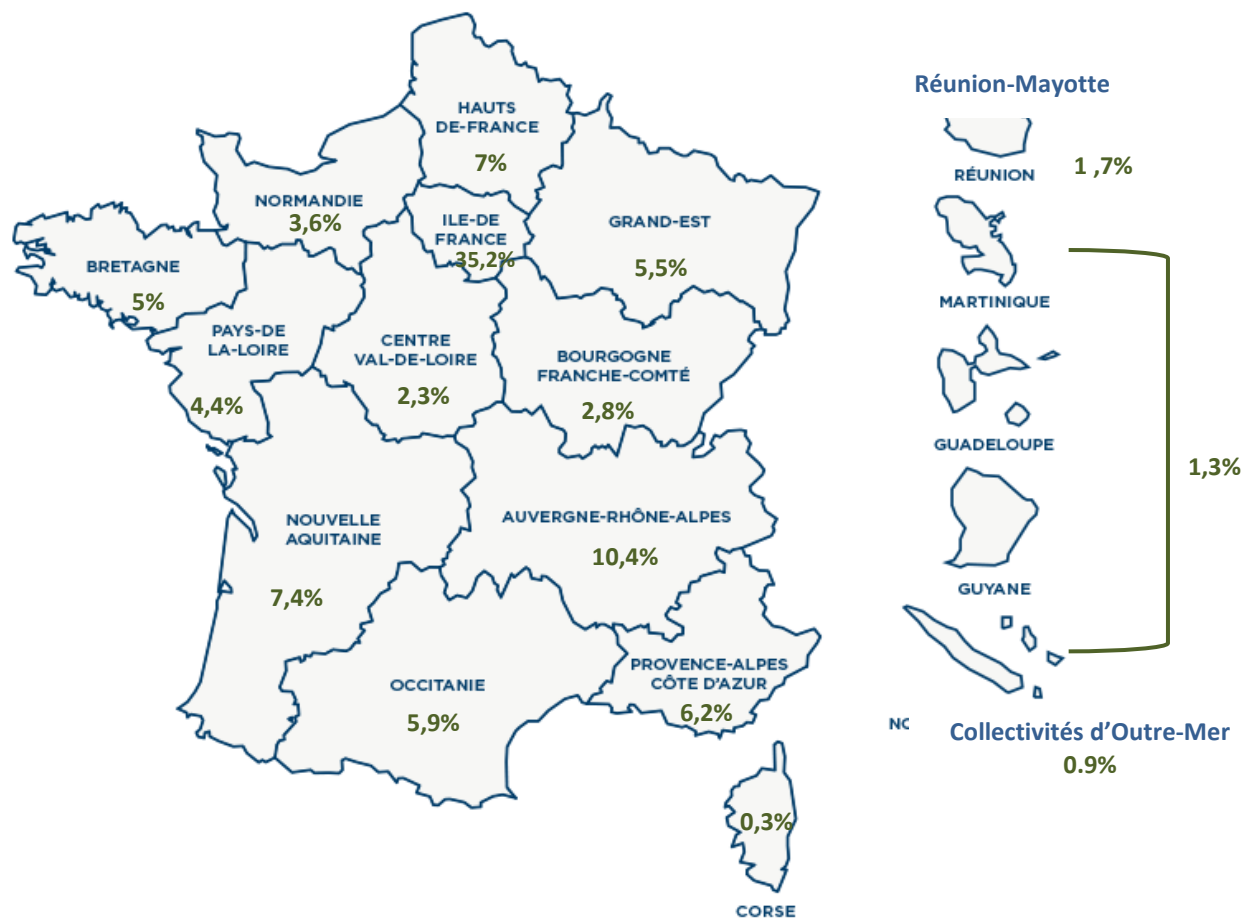


Tableau 3 : Répartition territoriale par typologie de DPO

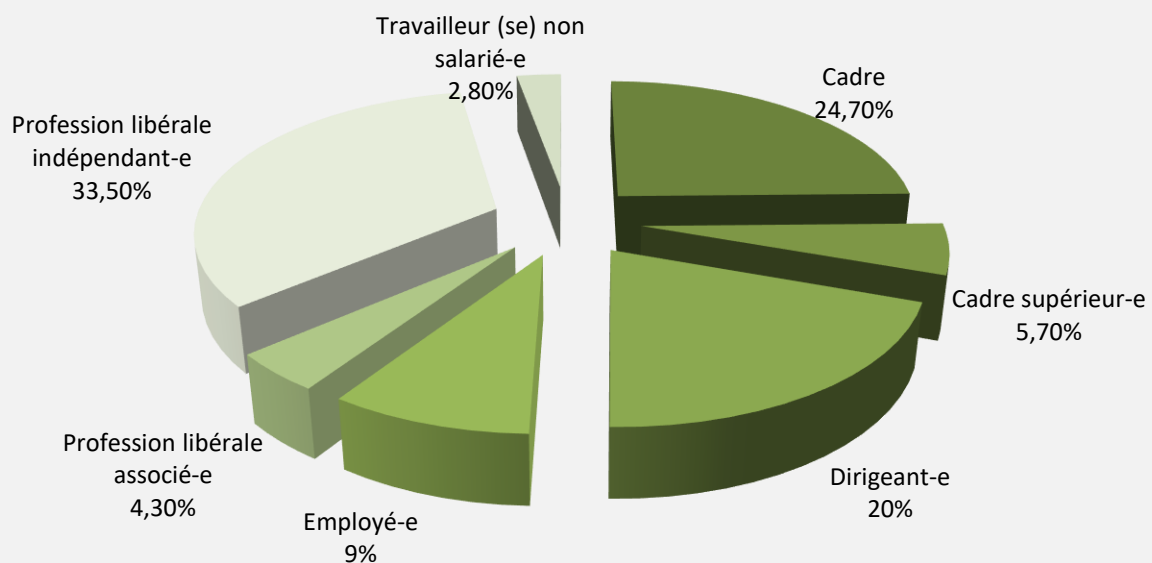
	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Auvergne-Rhône-Alpes	10,4%	10,6%	9,2%	11,0%
Bourgogne-Franche-Comté	2,8%	2,9%	4,6%	1,0%
Bretagne	5,0%	5,0%	4,6%	5,2%
Centre-Val de Loire	2,3%	2,4%	3,6%	0,5%
Collectivités d'Outre-Mer	0,9%	0,9%	0,5%	1,4%
Corse	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%
Grand Est	5,5%	5,2%	6,6%	5,2%
Hauts-de-France	7,0%	6,6%	9,2%	6,7%
Île-de-France	35,2%	38,3%	20,9%	35,7%
La Réunion-Mayotte	1,7%	1,9%	1,0%	1,4%
Martinique-Guadeloupe-Guyane	1,3%	0,8%	1,0%	3,3%
Normandie	3,6%	3,0%	6,6%	3,3%
Nouvelle-Aquitaine	7,4%	6,3%	10,7%	9,0%
Occitanie	5,9%	5,2%	8,7%	6,2%
Pays de la Loire	4,4%	4,4%	6,1%	2,9%
Provence - Alpes-Côte d'Azur	6,2%	5,8%	6,6%	7,1%

- ⇒ Plus du tiers des DPO travaille en Ile de France et 60 % se concentrent sur 4 régions (Ile de France, Auvergne Rhône Alpes, Nouvelle-Aquitaine et Haut de France).

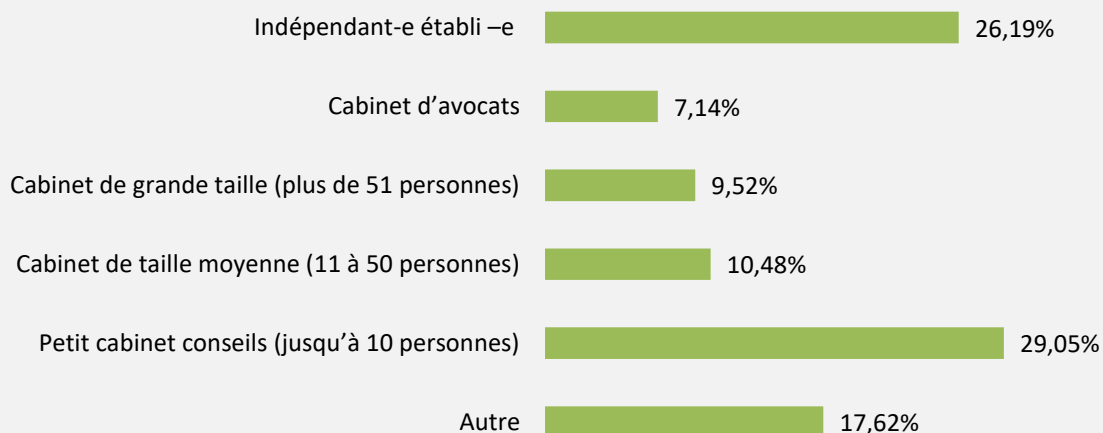
Focus complémentaire DPO externes

Les DPO externes répondants déclarés auprès de la CNIL sont 37.8 % à travailler sous le statut de profession libérale, arrivent ensuite les cadres et cadres supérieurs avec 30.4 % puis les dirigeants d'entreprises 20%.

Graphique 6 : Répartition par statut des DPO externes

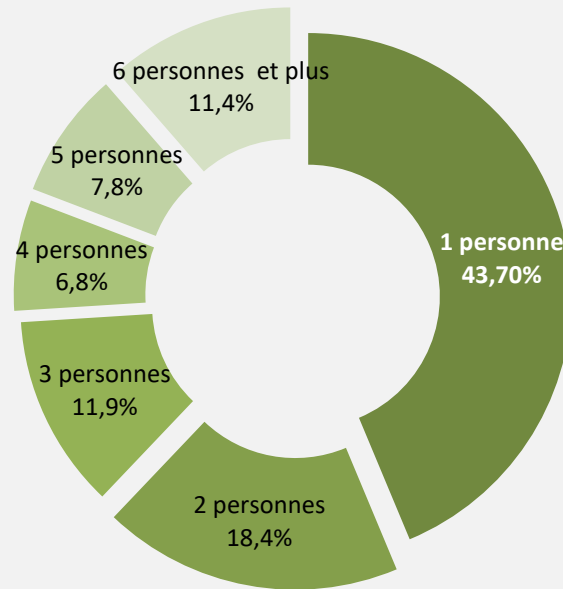


Graphique 7 : Types de structures dans lesquelles exercent les DPO externes



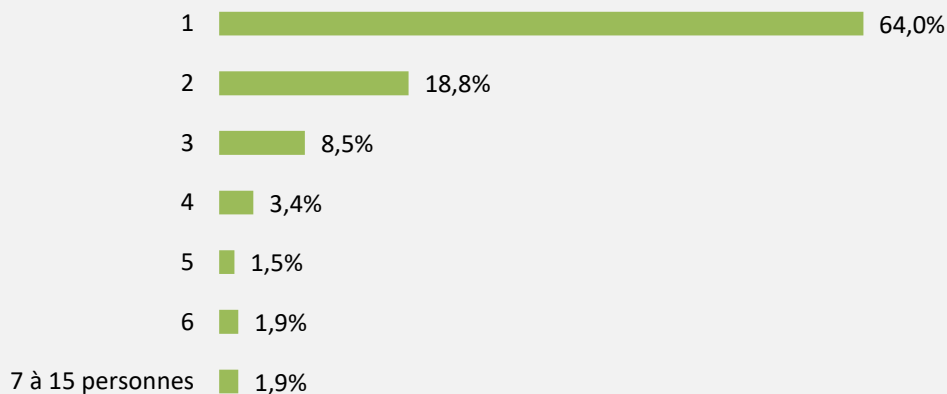
Les DPO externes exercent principalement leurs activités dans des cabinets conseil de petite taille (29.5%), de taille moyenne (10.48%) ou en tant qu'indépendant (26.2%)

Graphique 8 : Nombre de personnes travaillant sur le RGPD et la conformité au sein des structures des DPO externes



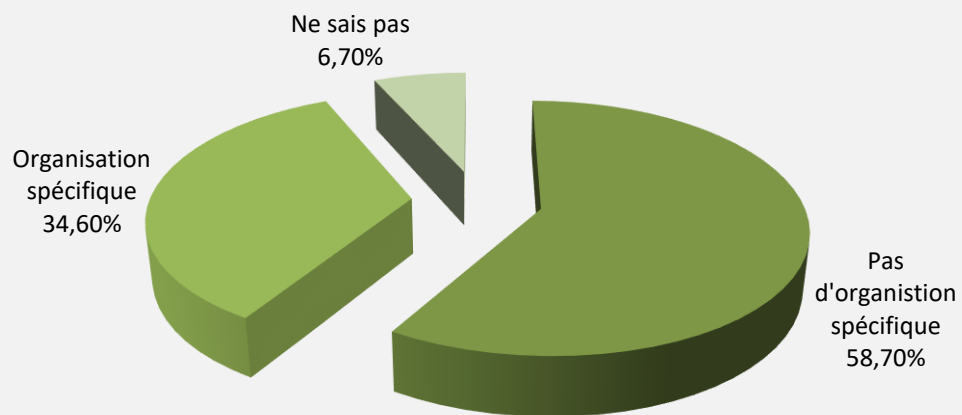
La majorité des DPO externes déclarent qu' 1 à 2 personnes travaillent sur les thématiques du RGPD au sein de leurs structures.

Graphique 9 : Nombre de personnes désignées DPO externes au sein des structures



64% des DPO externes déclarent qu'une seule personne est désignée DPO au sein de leur structure.

Graphique 10 : Structures organisées par spécialité ou compétence spécifique (secteur d'activité, juridique, SI...)

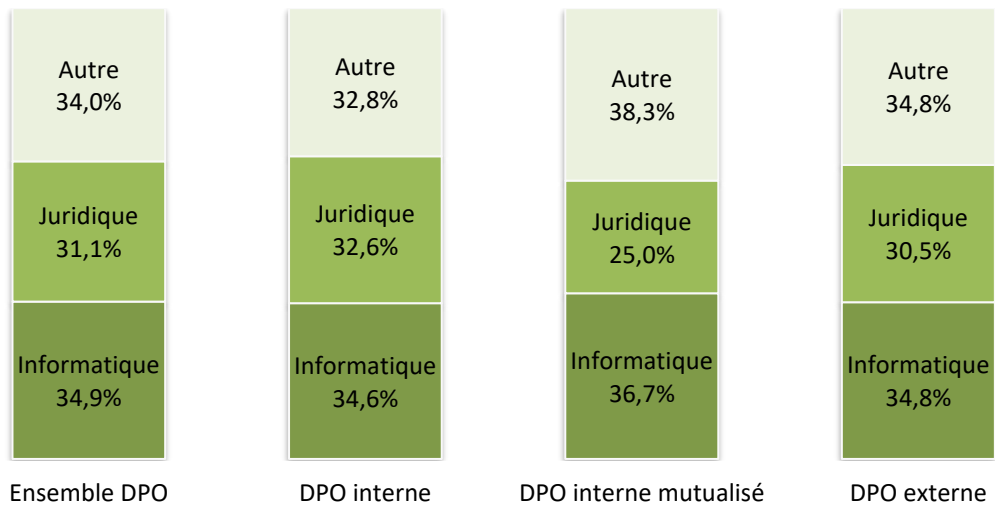


Près de 6 DPO externes sur 10 déclarent qu'il n'y a pas d'organisation par spécialité ou par compétence spécifique dans leur structure.

5. Domaine d'expertise et niveau et formation

5.1 Domaine d'expertise

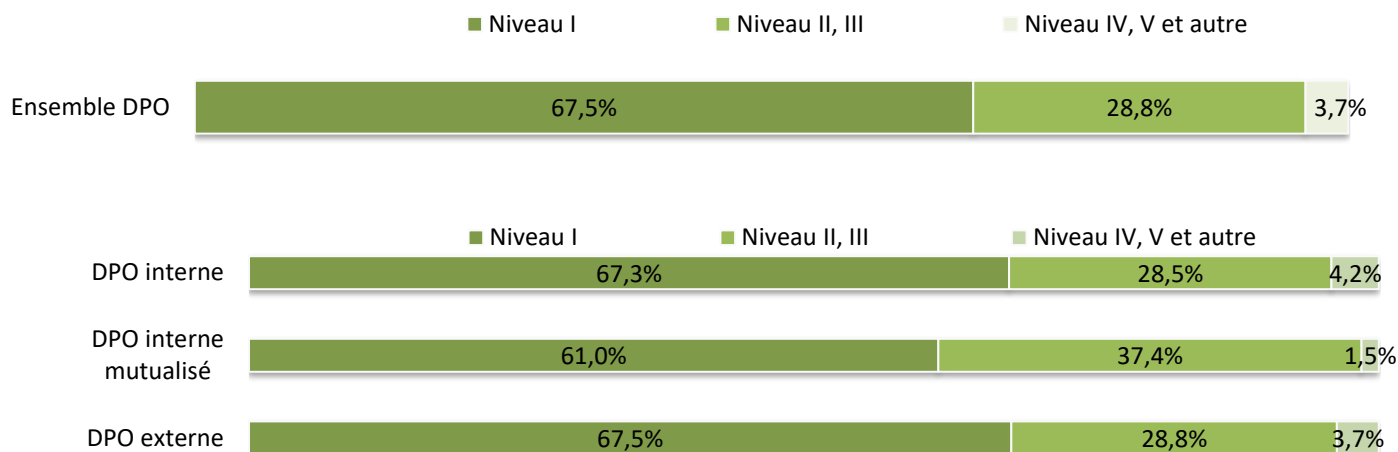
Graphique 11 : Répartition des DPO par domaine d'expertise



⇒ Les domaines d'expertise principaux des DPO se répartissent à part quasiment égale entre l'informatique et le juridique pour 66 % des effectifs.

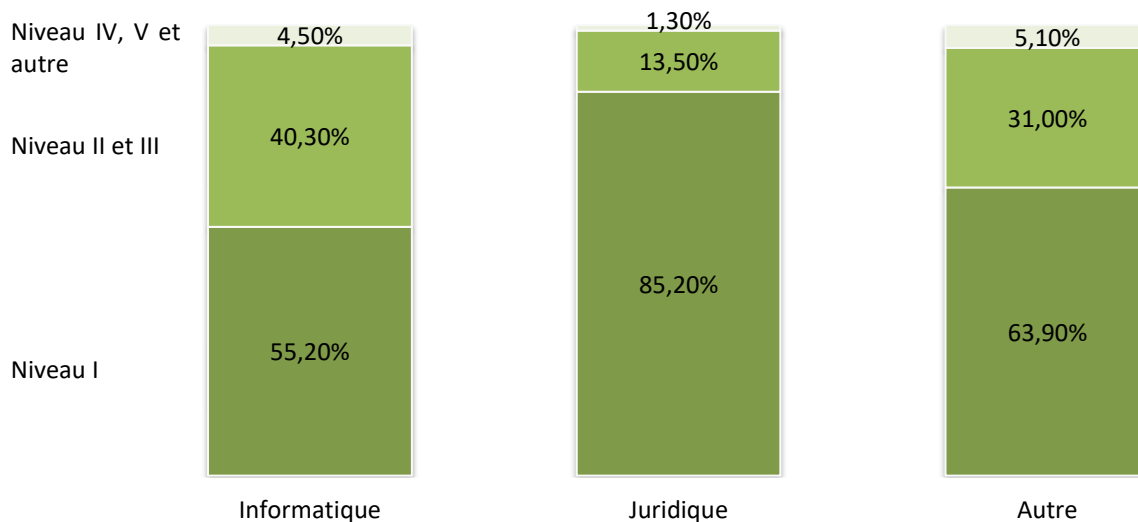
5.2 Niveau de formation

Graphique 12 : Répartition du niveau de formation par typologie de DPO



- ⇒ Les 2/3 des DPO sont de formation de niveau I (bac +5 ou plus). Cette proportion atteint les 3/4 des effectifs pour les DPO externes. Une minorité d'entre eux, 3 % ont une formation initiale de niveau équivalent au baccalauréat ou moins.

Graphique 13 : Répartition du niveau de formation par domaine d'expertise



- ⇒ Plus de 8 DPO sur 10 dont le domaine d'expertise d'origine est juridique, ont une qualification de niveau I contre plus de 5 sur 10 pour les DPO d'origine informatique et plus de 6 sur 10 pour les DPO d'origine autre.

Tableau 4 : Répartition du niveau de formation par type de structure

	Niveau I	Niveau II et III	Niveau IV, V et autre	Total
Cabinets conseil/ Indépendants	74,3%	21,9%	3,8%	100,0%
Organisme du secteur public ou assimilé	61,8%	34,1%	4,1%	100,0%
Administration publique ou une collectivité territoriale	61,2%	35,3%	3,6%	100,0%
Association	56,8%	40,9%	2,3%	100,0%
Entreprise privée	71,2%	25,7%	3,2%	100,0%
Autre	85,2%	11,1%	3,7%	100,0%
Total	67,7%	28,9%	3,4%	100,0%

⇒ Le niveau de formation est plus élevé dans les cabinets conseil/indépendant. Cet élément est en rapport avec le cadre d'exercice des DPO externes (graphique 7). La proportion de personne exerçant la fonction de DPO avec un niveau I est assez proche pour les entreprises avec 71.2%.

6. Expérience dans le domaine Informatique et Libertés

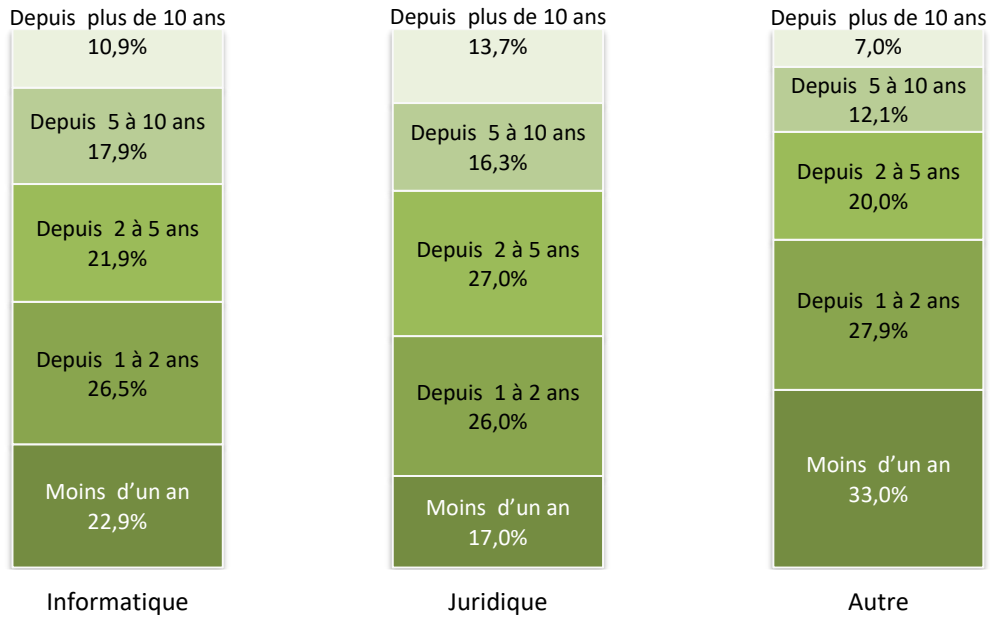
6.1 Durée de l'expérience

Tableau 5 : Répartition de la durée d'ancienneté dans le domaine Informatique et Liberté par typologie de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Moins d'un an	24,5%	25,4%	33,7%	12,4%
Depuis 1 à 2 ans	26,8%	27,8%	20,9%	28,1%
Depuis 2 à 5 ans	22,8%	22,9%	17,3%	27,6%
Depuis 5 à 10 ans	15,4%	15,6%	18,9%	11,4%
Depuis plus de 10 ans	10,4%	8,3%	9,2%	20,5%

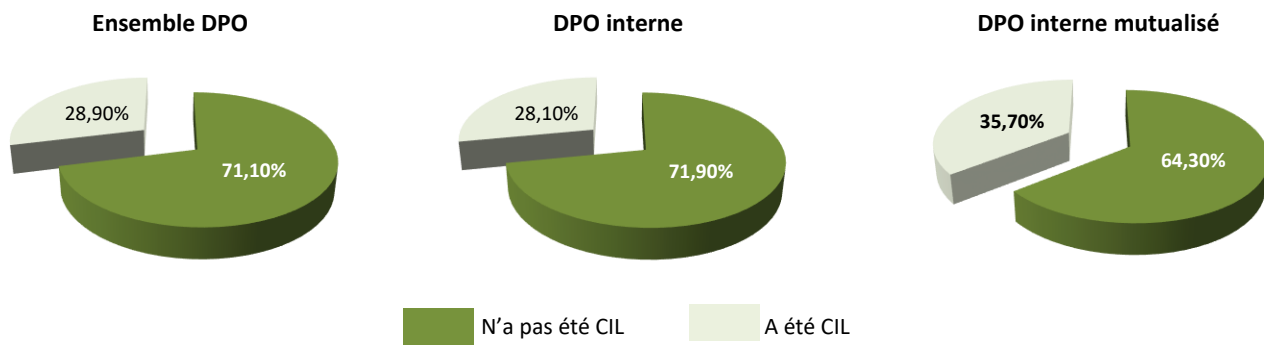
⇒ L'expérience dans le domaine de l'Informatique et Libertés est assez bien répartie, en effet on peut regrouper les effectifs en 4 catégories: moins d'un an 24.5%, 1 à 2 ans 26.8%, 2 à 5 ans 22.8%, plus de 5 ans 25.8%. Il est à noter que les DPO externes sont plus représentés dans la tranche d'expérience de plus de 10 ans. Les DPO internes mutualisés, pour près d'1/3 ont moins d'un an d'expérience.

Graphique 14 : Répartition par durée d'ancienneté dans le domaine Informatique et Liberté selon le domaine d'expertise d'origine



6.2 Antériorité dans une fonction de CIL

Graphique 15 : Répartition de l'antériorité dans la fonction CIL par typologie de DPO

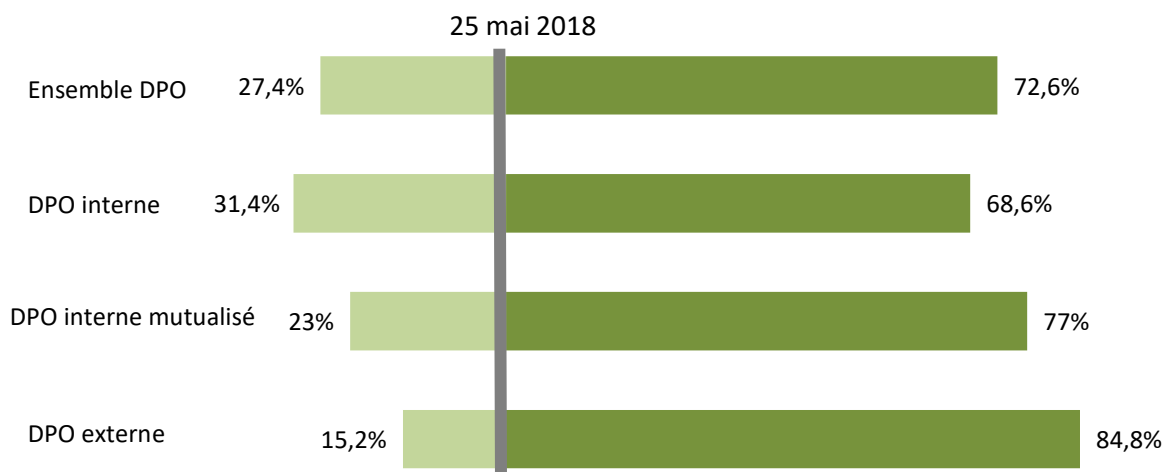


⇒ Plus de 7 DPO sur 10 n'ont pas été CIL désignés auprès de la CNIL avant d'exercer leurs fonctions de DPO.

7. Désignation CNIL

7.1 Date désignation CNIL

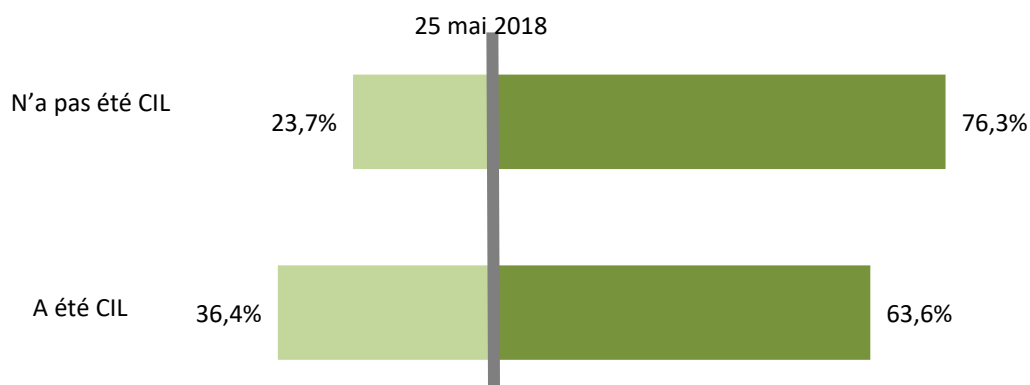
Graphique 16 : Répartition des DPO par rapport à la date du 25 mai 2018



⇒ Plus du quart des DPO (27.4%) ont été désignés officiellement auprès de la CNIL avant le 25 mai 2018. Il existe une différence significative entre la période de désignation, en effet la probabilité d'être désigné avant le 25 mai 2018 est plus forte chez les DPO internes. A contrario les DPO externes sont significativement plus désignés après le 25 mai 2018.

7.2 Date de désignation CNIL et antériorité CIL

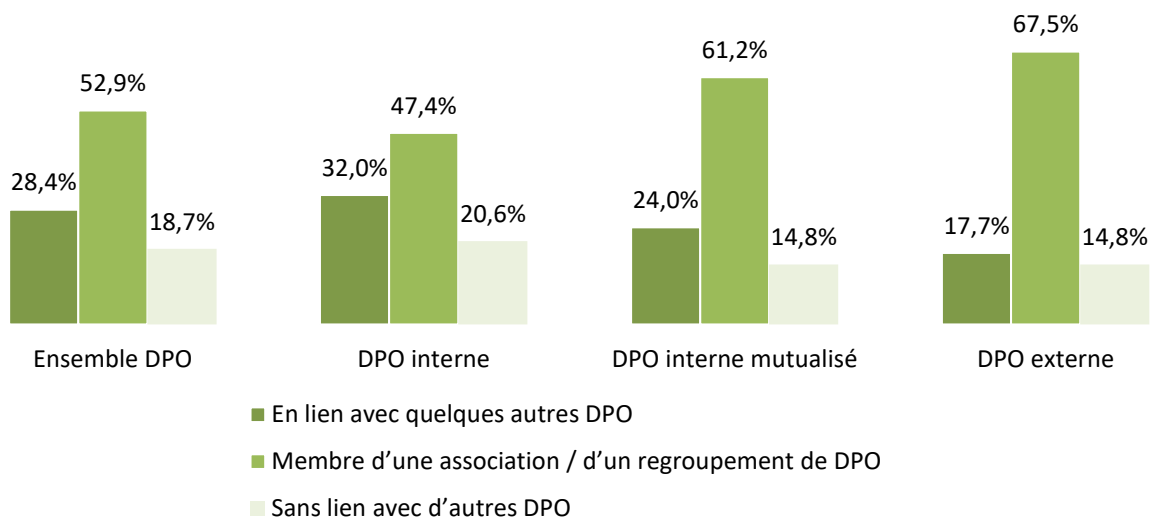
Graphique 17 : Répartition des DPO par rapport à la date du 25 mai 2018



⇒ Les CIL ont été plus nombreux à être désignés avant le 25 mai proportionnellement aux autres.

8. Appartenance du DPO à un réseau

Graphique 18 : Répartition des appartenances à un réseau par typologie de DPO



- ⇒ Les DPO sont majoritairement en réseau, soit en faisant partie d'une association soit par des liens informels avec des pairs. Les DPO externes et internes mutualisés sont plus fortement impliqués dans des regroupements formels de DPO que les internes. 18,7 % des répondants restent isolés, cette proportion atteint 20,6% pour les DPO internes.

Tableau 6 : Répartition des appartenances à un réseau selon la structure

	En lien avec quelques autres DPO	Membre d'une association/regroupement	Sans lien avec d'autres PDO	Total
Autre	29,6%	44,4%	25,9%	100,0%
Cabinets conseil/ Indépendants	17,7%	67,5%	14,8%	100,0%
Un organisme du secteur public ou assimilé	27,6%	65,0%	7,3%	100,0%
Une administration publique ou une collectivité territoriale	32,7%	53,6%	13,7%	100,0%
Une association	25,0%	44,3%	30,7%	100,0%
Une entreprise privée	30,1%	46,9%	22,9%	100,0%

- ⇒ L'importance de la veille dans les activités du DPO renforce l'opportunité d'implication dans des réseaux professionnels. On peut également remarquer qu'une part des DPO reste isolée. Cela est particulièrement présent dans les associations avec près de 30 % des DPO qui déclarent être sans lien avec d'autres DPO.

II. CARACTERISTIQUES EMPLOYEURS

1. Secteurs d'activités

Tableau 7 : Répartition des DPO selon les secteurs d'activités des structures

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Administration publique	26,1%	21,6%	50,7%
Banque, Assurance et Mutuelle	9,4%	10,0%	6,0%
Commerce, Activité immobilière, Hébergement et Restauration	7,5%	8,3%	3,3%
Enseignement, Information et Communication	18,7%	20,2%	10,7%
Industrie/BTP/Construction	10,1%	10,9%	6,0%
Recherche, Informatique et Conseil	10,6%	12,0%	2,7%
Santé et Médico-social	8,8%	7,6%	15,3%
Autre	8,8%	9,4%	5,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⇒ Les 3 premiers secteurs d'activité cités sont l'Administration Publique pour 26.1%, le secteur de l'Enseignement, Information et la Communication pour 18.7%, et pour 10.6 % le secteur de la Recherche, Informatique et Conseil. Nous notons que la moitié des DPO internes mutualisés exercent leur fonction au sein de l'Administration Publique.

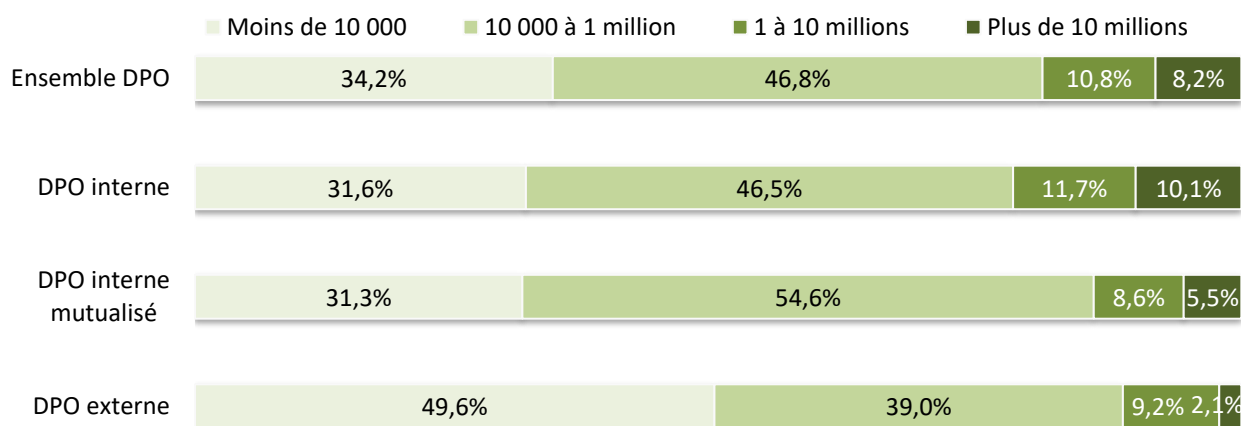
2. Responsable de traitement

Tableau 8 : Répartition des DPO selon les typologies de responsables de traitement

	Employeur/client Uniquement Responsable de traitement	Employeur/client Egalement sous-traitant	Employeur/client Egalement co-responsable	Employeur/client Egalement sous-traitant et co-responsable
Ensemble des DPO	7.4%	38.2%	28.3%	26.1%
DPO interne	6.9%	36.7%	31.3%	25.1%
DPO interne mutualisé	11.5%	54%	14.4%	20.1%
DPO externe	5.6 %	30.2%	28.5%	35.7%

3. Nombre de personnes à gérer dans le cadre des missions du DPO

Graphique 19 : Nombre de personnes à gérer selon la type de DPO



⇒ Globalement, près de 4 DPO sur 10 évaluent entre 10 000 et 1 million le nombre de personnes concernées à gérer dans le cadre de leur mission.

Il existe une différence entre les typologies de DPO, les DPO externes sont surreprésentés sur la tranche de moins de 10 000, les internes mutualisés sont majoritairement sur la tranche de 10 000 à 1 million.

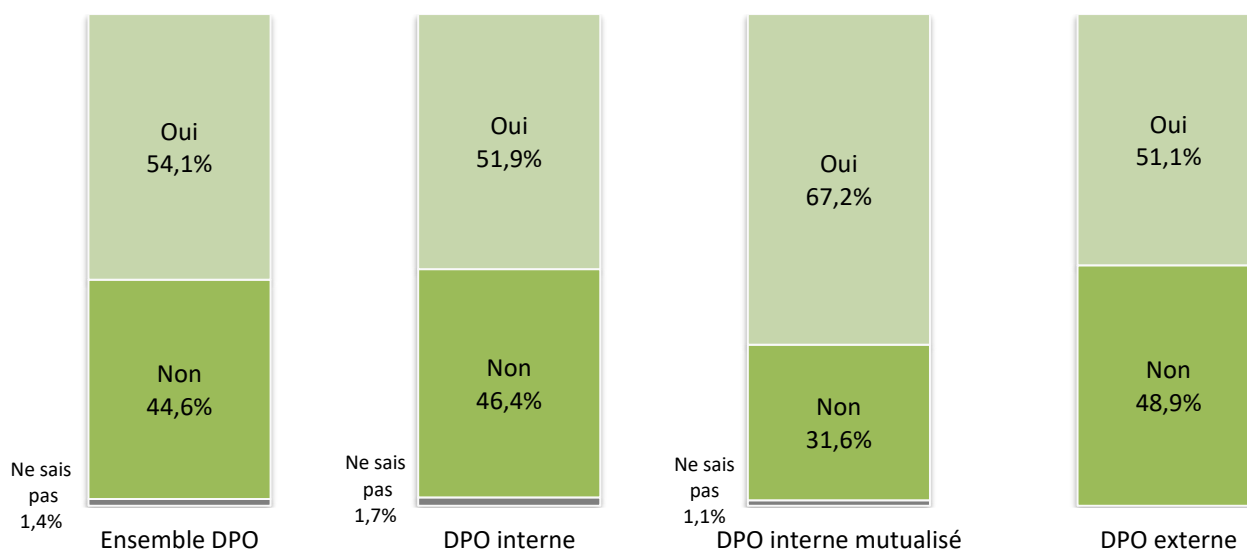
Nous notons que plus de 8% des DPO internes estiment que le nombre de personnes concernées à gérer dans le cadre de leurs missions se situe sur des volumes supérieurs à 10 millions contre 5.1% pour les DPO mutualisés et 1.7% pour les DPO externes.

Tableau 9 : Nombre de personne à gérer dans le cadre des missions du DPO selon le secteur d'activité

	Moins de 10 000	10 000 à 1 million	1 à 10 millions	Plus de 10 millions	Total
Administration publique	24%	62%	8%	6%	100%
Banque, Assurance et Mutuelle	11%	51%	25%	14%	100%
Commerce, Activité immobilière, Hébergement et Restauration	20%	55%	18%	6%	100%
Enseignement, Information et Communication	42%	39%	8%	11%	100%
Industrie/BTP/Construction	37%	42%	5%	16%	100%
Recherche, Informatique et Conseil	49%	29%	9%	13%	100%
Santé et Médico-social	48%	43%	6%	3%	100%
Autre	27%	49%	18%	5%	100%

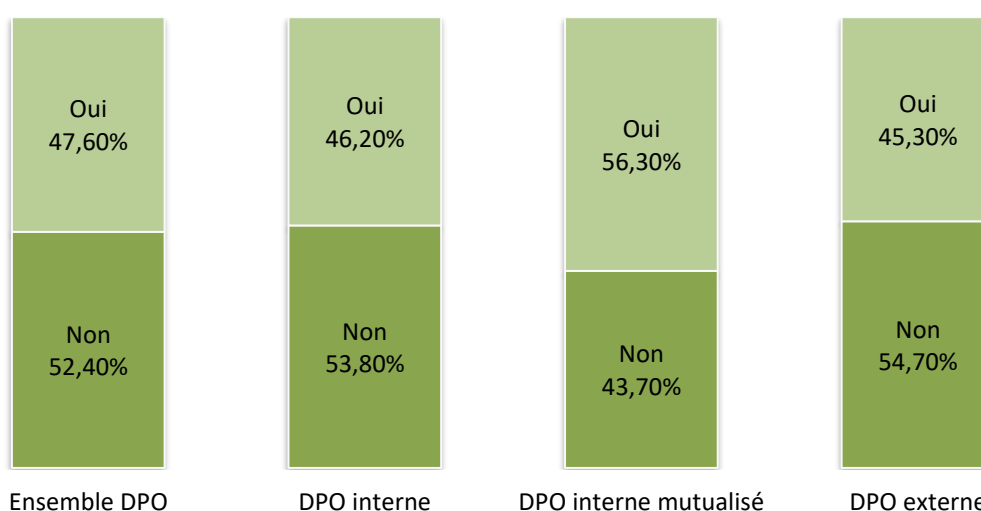
4. Adhésion de la structure à une association/ appartenance à un réseau

Graphique 20 : Adhésion de la structure à une association de DPO



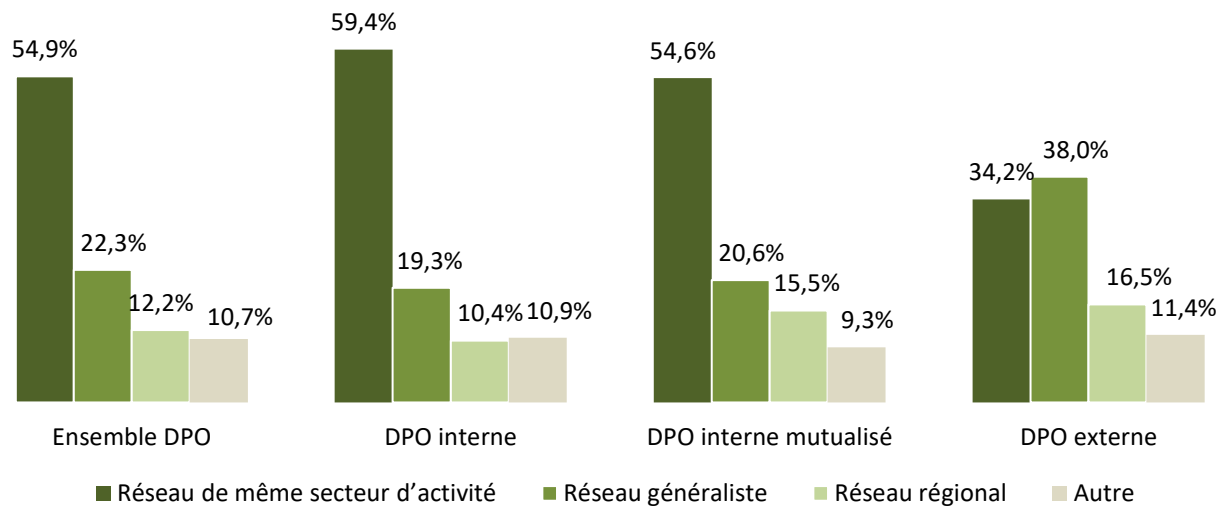
- ⇒ Plus de la moitié (54,1%) des structures auxquelles appartiennent les DPO sont adhérentes à une association de DPO. Cette proportion atteint les 67,2% pour les structures des DPO internes mutualisés.
A contrario 48,9% des structures auxquelles appartiennent les DPO externes ne sont pas adhérentes à une association de DPO.

Graphique 21 : Participation de la structure à un réseau DPO



- ⇒ 47,6% des structures participent à un réseau de DPO.
L'appartenance de la structure employeuse à un réseau de DPO est particulièrement marquée pour les structures employant un DPO interne mutualisé puisqu'elles sont 56,3%.

Graphique 22 : Type de réseau auquel participe la structure

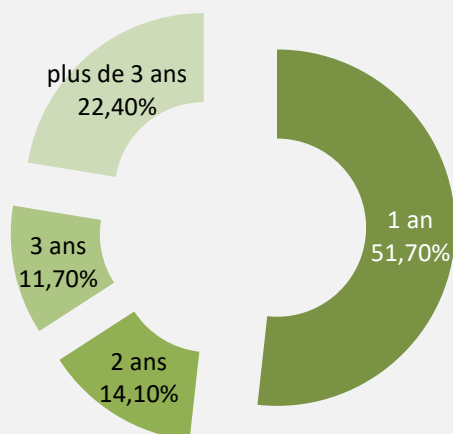


- ⇒ Les structures participent majoritairement, à 54.9%, à un réseau du même secteur d'activités. Les structures des DPO externes marquent une différence avec près de 4 sur 10 qui participent à un réseau généraliste.

- ⇒ Plus de 6 structures sur 10 employant des DPO, n'ont pas fait appel à un appui conseil extérieur

FOCUS COMPLEMENTAIRE : caractéristiques clients des DPO externes

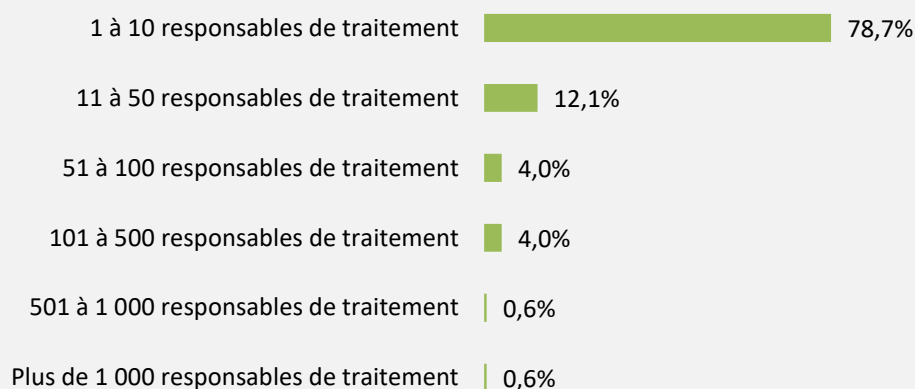
Graphique 23 : Durée de désignation des DPO externe par leurs clients



La moitié des DPO externe sont désignés pour 1 an par l'organisation cliente. On peut y voir une certaine prudence ou une difficulté pour certaines organisations à se projeter sur la fonction du DPO, son utilité et le choix d'organisation (externalisation ou internalisation). On peut remarquer que près d'un tiers des organisations ayant fait le choix d'un DPO externe ont désigné celui-ci pour 3 ans et plus.

Parmi les clients des DPO externes, plus de 70 % ont des activités différentes.

Graphique 24 : Nombre de responsables de traitement pour lequel le DPO externe a été désigné-e



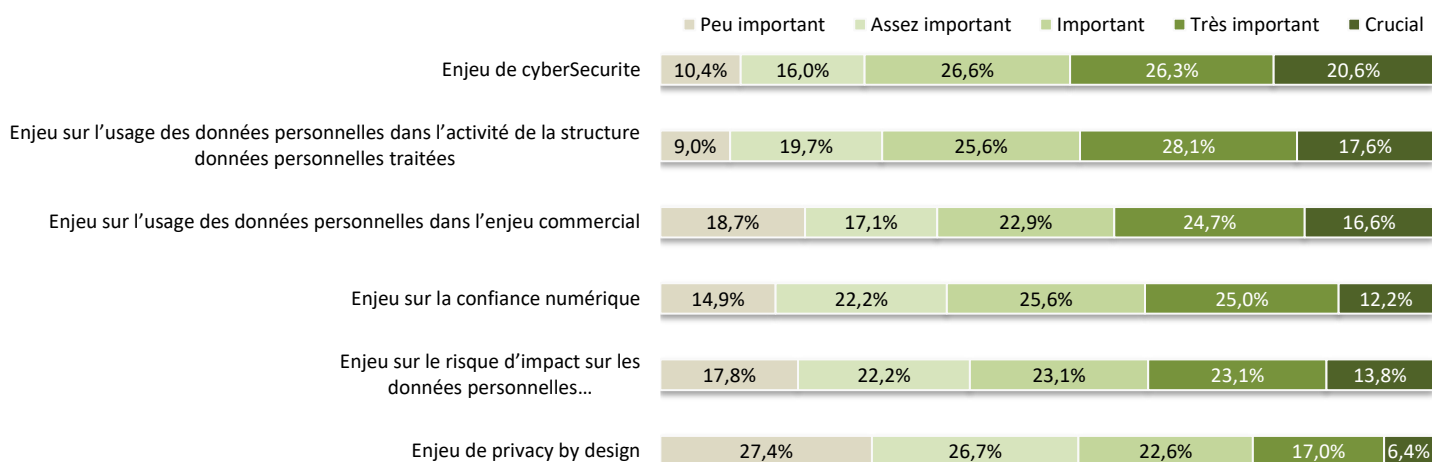
Près de 8 DPO externes sur 10 sont désigné pour 1 à 10 responsables de traitement.

Les DPO externes sont majoritairement désignés par des responsables de traitement français à 74.9%. Viennent ensuite les pays tels que la Belgique (6%, l'Allemagne 5%, l'Espagne 4%).

5. Perception des enjeux par les responsables de traitement et l'organisation

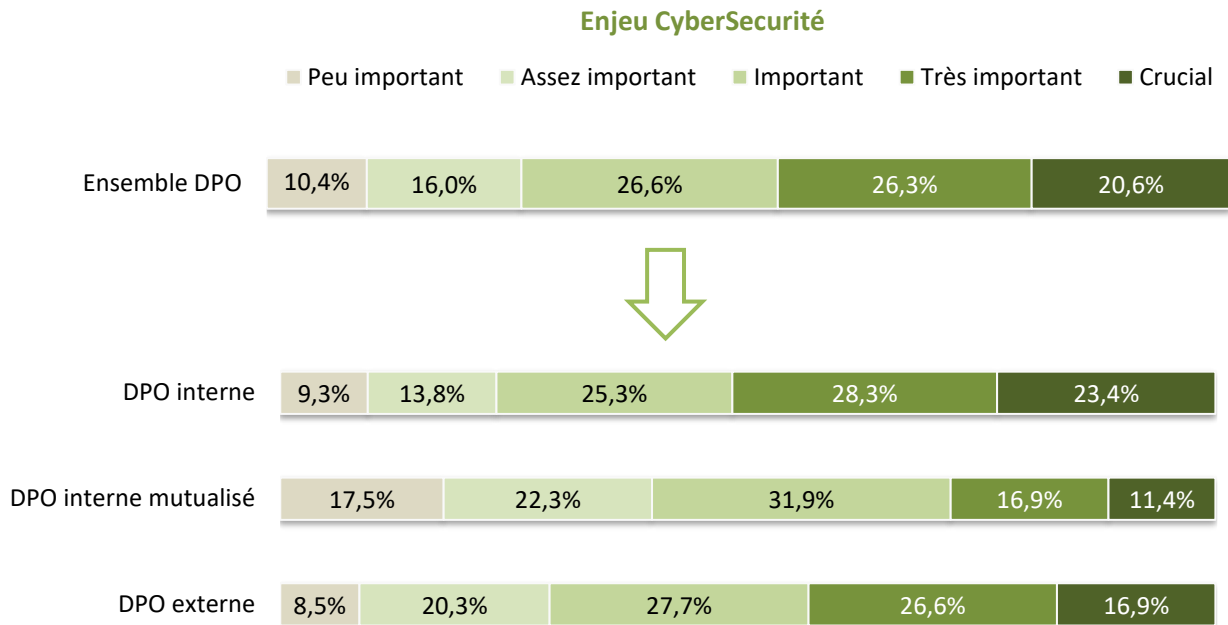
Note méthodologique : Nous avons fait le choix de considérer le DPO désigné auprès de la CNIL comme un expert de l'évaluation de la maturité RGPD et données personnelles du ou des responsables de traitement pour lequel il exerce sa fonction. Il s'agit donc ci-dessous de la perception par les DPO de la prise en compte de ces dimensions par les responsables de traitement. L'ensemble pouvant correspondre à un ensemble d'indicateurs de la maturité RGPD et données personnelles des organisations.

Graphique 25 : Perception des DPO de l'importance accordée par leur responsable de traitement aux divers enjeux liés à la protection des données personnelles



5.1 Enjeux cyber sécurité

Graphique 26 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement de la cyber sécurité

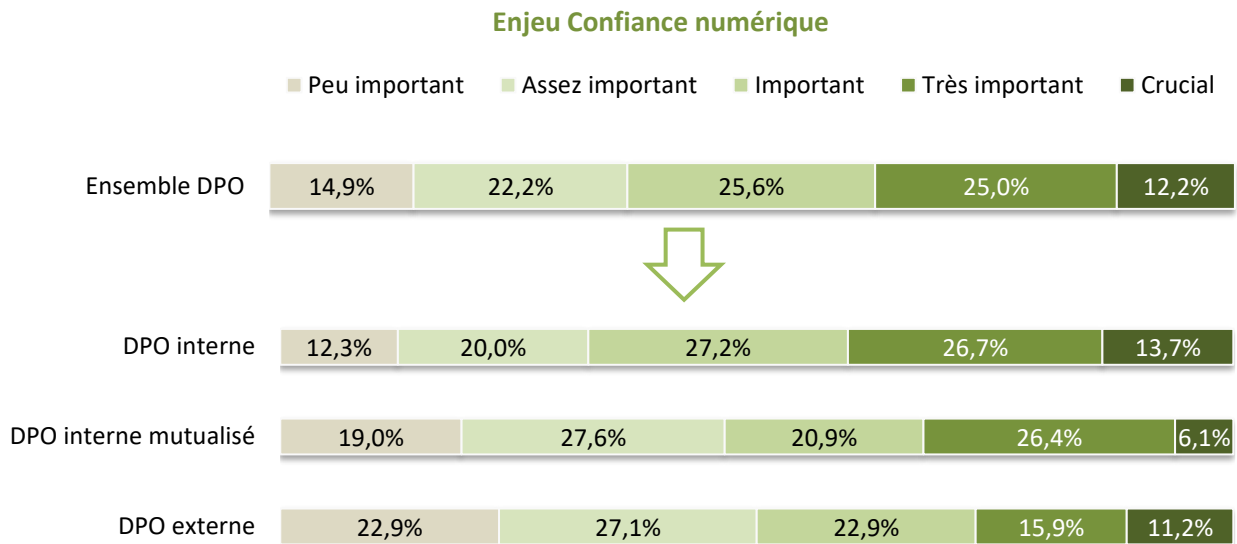


⇒ Selon la perception des DPO, près de la moitié de leurs responsables de traitement estiment les enjeux de cyber sécurité de cruciaux à très importants. Ils sont 10.4% à les estimer peu importants.

Il existe une différence de tendance de réponse. Pour les responsables de traitement des DPO internes mutualisés, ils ont une perception de ces enjeux comme moins stratégiques. En effet, ils sont 11.4% à trouver l'enjeu crucial contre 20.6% en moyenne. La différence se retrouve aussi à l'autre extrême avec 17.5% des responsables de traitement identifiant cet enjeu comme peu importants contre 10.4% en moyenne.

5.2 Enjeux de confiance numérique

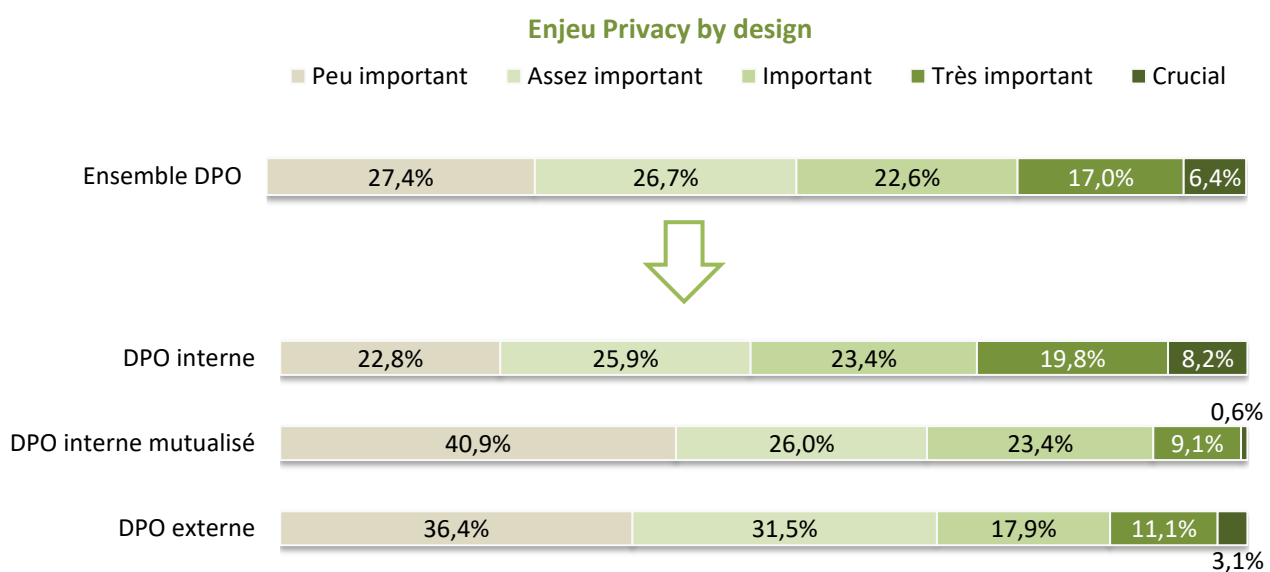
Graphique 27 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement à la confiance numérique



⇒ Selon la perception des DPO, plus de 37% de leurs responsables de traitement estiment que les enjeux de confiance numérique sont très importants ou cruciaux contre 14,9% qui les estiment peu importants. Cette tendance est particulièrement marquée chez les DPO internes. A contrario, pour les responsables de traitement des DPO externes ces enjeux sont perçus comme moins stratégiques.

5.3 Enjeux privacy by design

Graphique 28 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement au privacy by design



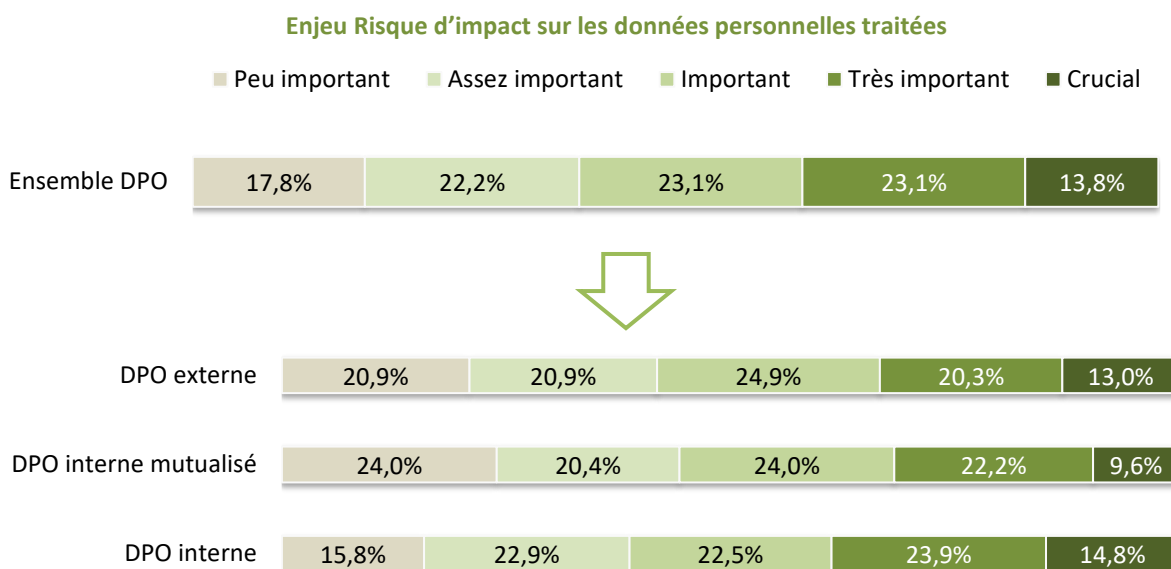
- ⇒ Selon la perception des DPO, 23.4% de leurs responsables de traitement estiment les enjeux du privacy par design de très importants à cruciaux, contre 27.4% qui les estiment peu importants.

Cette polarisation est particulièrement marquée chez les DPO internes mutualisés avec 40.9% des responsables de traitement qui estiment ces enjeux peu importants contre 9.7% qui les estiment de très importants à cruciaux.

Cette tendance est proche pour les DPO externes avec 36.4% des responsables de traitement qui estiment ces enjeux peu importants.

5.4 Enjeux liés aux risques d'impact sur les données personnelles traitées

Graphique 29 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement aux risques liés aux données personnelles

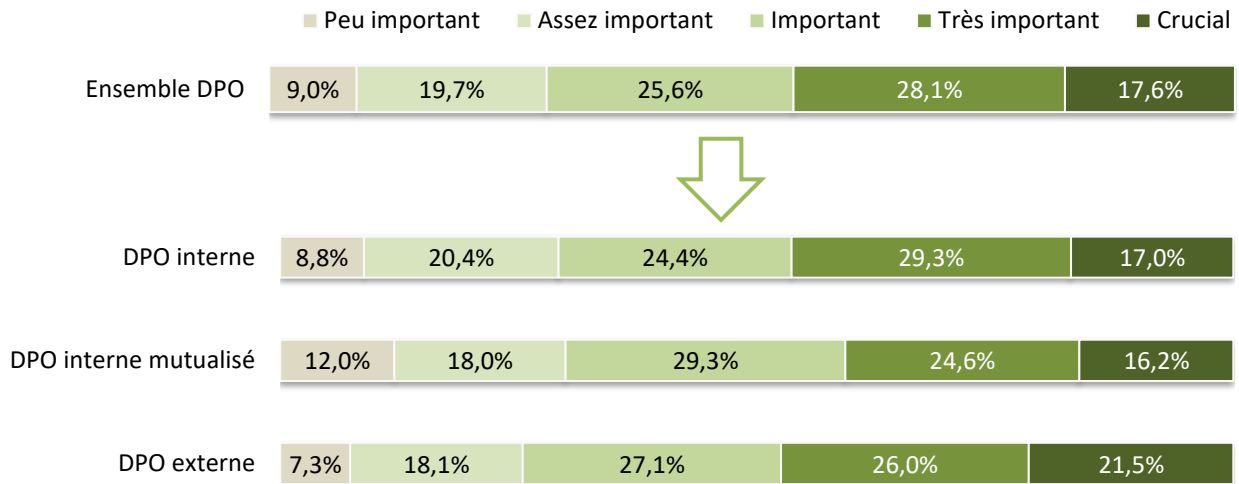


- ⇒ Selon la perception des DPO, près du tiers de leurs responsables de traitement estiment les enjeux en termes d'impact sur les données traitées comme très importants ou cruciaux. A contrario, ils sont 17.8% à estimer ces enjeux comme peu importants, avec une proportion de 24% pour les responsables de traitement des DPO internes mutualisés.

5.5 Enjeux liés à l'usage des données personnelles dans l'activité de la structure (client pour externe)

Graphique 30 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement dans l'usage des données personnelles

L'usage des données personnelles dans l'activité de la structure

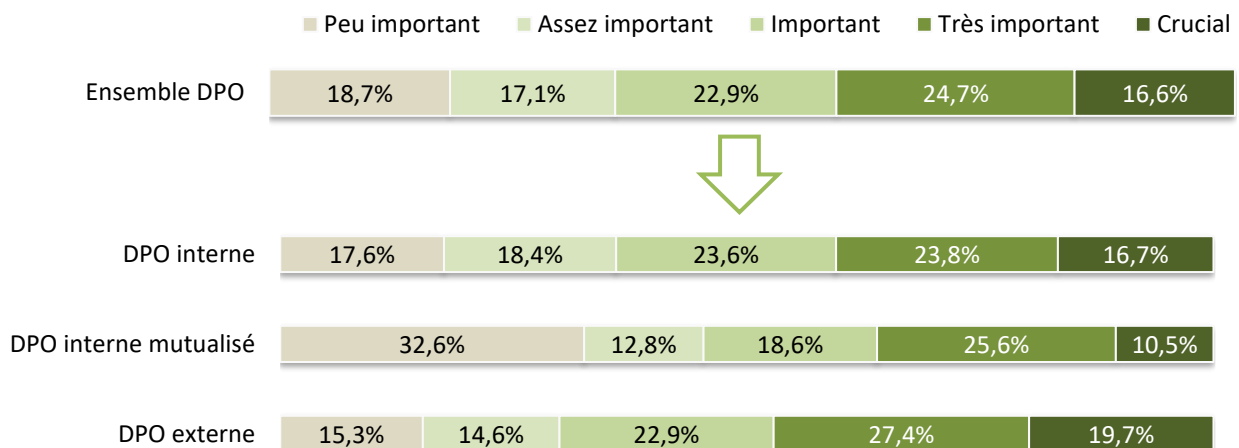


⇒ Selon la perception des DPO, 45.7% de leurs responsables de traitement estiment que les enjeux liés à l'usage des données personnelles dans l'activité de la structure sont très importants ou cruciaux. Ils sont à contrario 9% à les juger peu importants.

5.6 Enjeux liés à l'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial

Graphique 31 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement dans l'enjeu commercial

L'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial



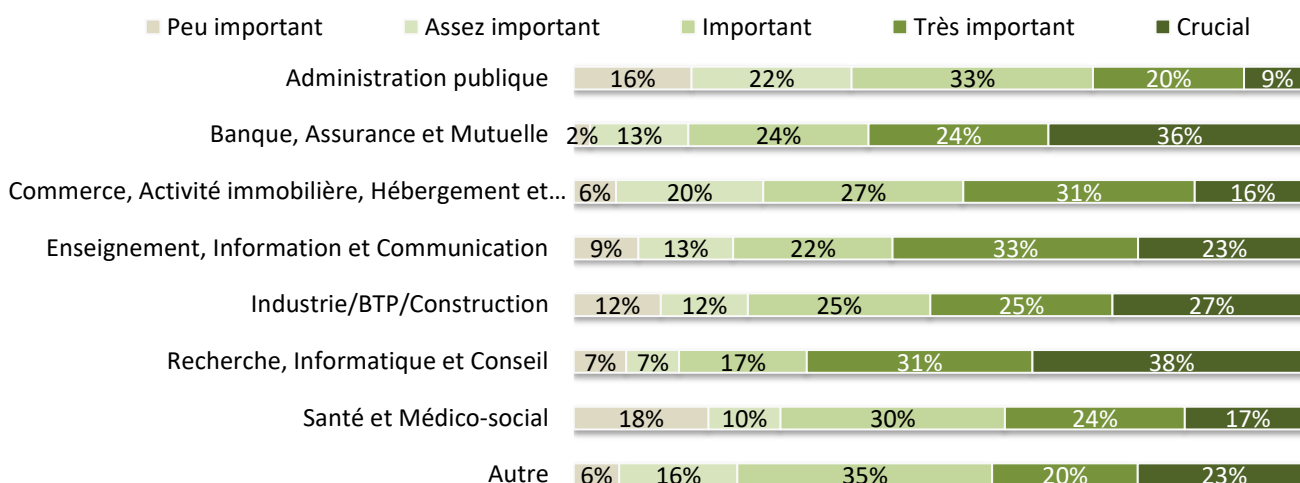
⇒ Selon la perception des DPO, 41.3% de leurs responsables de traitement estiment que l’usage des données personnelles dans l’enjeu commercial est un enjeu de très important à crucial.

On notera que les responsables de traitement des DPO internes mutualisés jugent ces enjeux peu importants à 32.6% contre 17.6% des responsables de traitement des DPO internes et 15.3% des responsables de traitement des DPO externes. Cet écart pourrait s’expliquer par le fait que les DPO internes mutualisés sont plus présents dans l’administration publique ou les collectivités territoriales et organismes du secteur public ou assimilés.

6. Perception des enjeux par le responsable de traitement et l’organisation selon le secteur d’activité

6.1 Enjeux liés à la cyber Sécurité selon le secteur d’activité

Graphique 32 : Perception par les DPO de l’importance accordée par le responsable de traitement de la cyber sécurité selon le secteur d’activité

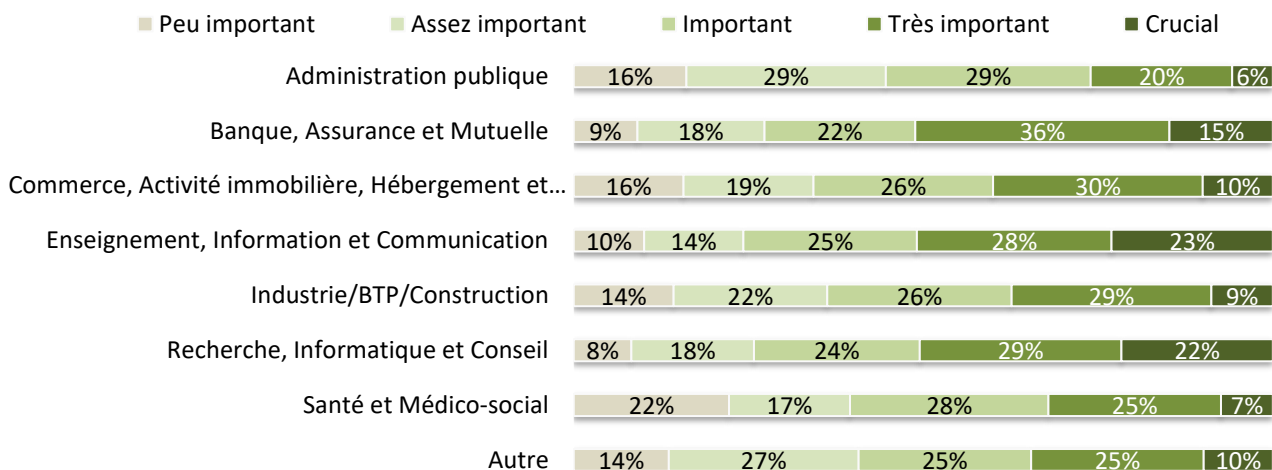


⇒ On peut constater des écarts importants dans la prise en compte des enjeux de cyber sécurité. Elle est jugée cruciale dans les secteurs comme la recherche, l’informatique et la communication (38%) ou la Banque, Assurance et Mutuelle (36%) contre 9 % pour l’administration publique ou la santé et médico-social (17%).

La prise en compte de cette dimension porte ainsi des différences entre les secteurs d’activité mais également à l’intérieur de ces secteurs. Ainsi, 18% des responsables de traitement du secteur santé et médico-social sont perçu par les DPO comme ayant une prise en compte peu importante de cet enjeu. Pour un secteur particulièrement exposé à la sensibilité de la donnée et aux risques d’impact, cette évaluation nous révèle l’importance de la sensibilisation à engager auprès de ces professionnels.

6.2 Confiance numérique

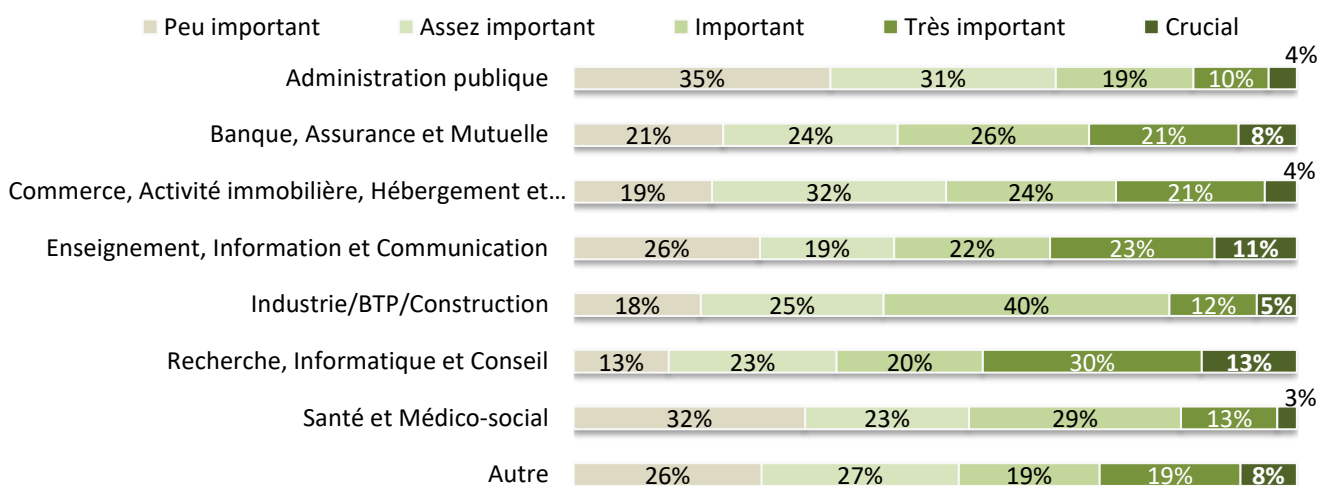
Graphique 33 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement à la confiance numérique selon le secteur d'activité



⇒ La confiance numérique apparaît comme une dimension de très importante à cruciale pour le secteur Banque, Assurance et Mutuelle (51%) ainsi que le secteur Enseignement, Information et Communication (51%). Mais la prise en compte de cette dimension reste assez hétérogène selon les secteurs et entre les entreprises du même secteur. Par exemple, cette dimension est perçue comme peu ou assez importante pour 27 % du secteur Banque, Assurance, Mutuelle et 26 % du secteur Recherche, Informatique et Conseil.

6.3 Privacy by design

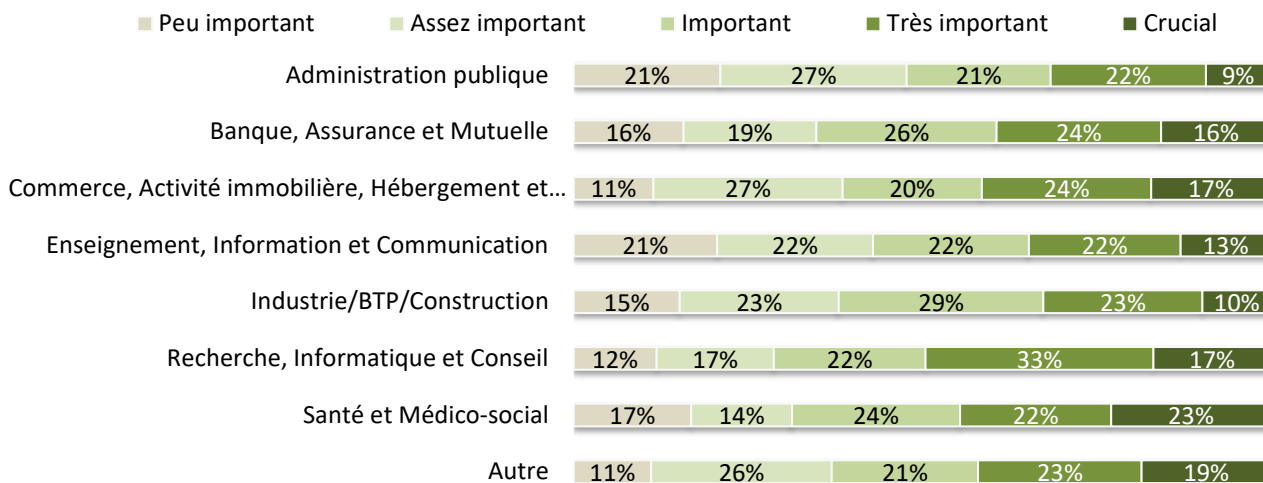
Graphique 34 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement au privacy by design selon le secteur d'activité



⇒ La dimension de privacy by design est encore assez peu prise en compte au sein des organisations. Le secteur de la Recherche, Informatique et Conseil se détache avec une prise en compte supérieure de très importante à cruciale pour 43 % des organisations.

6.4 Risque d'impact sur les données personnelles traitées

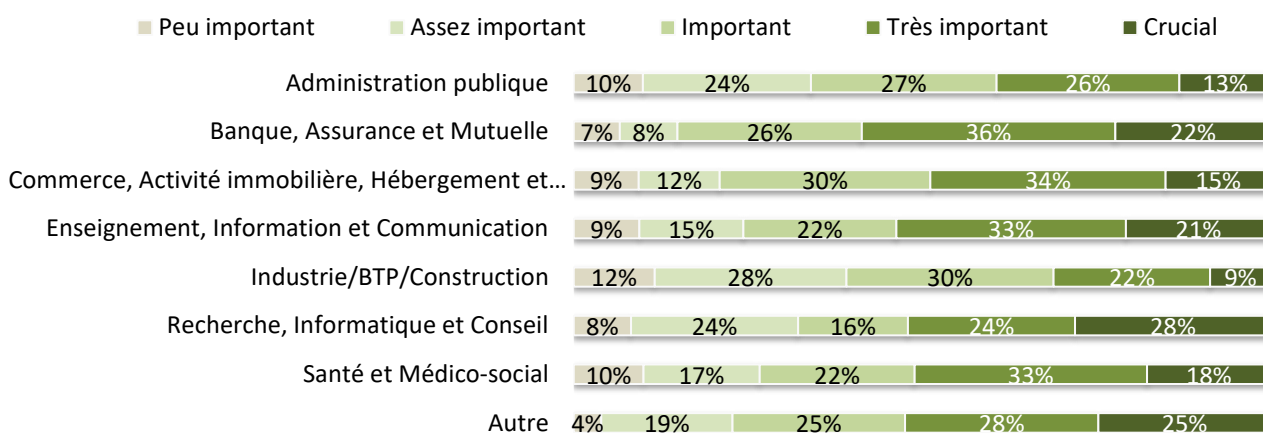
Graphique 35 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement aux risques d'impacts selon le secteur d'activité



⇒ La prise en compte de la dimension liée au risque d'impact sur les données personnelles traitées est très hétérogène. Cette dimension est jugée très importante à cruciale pour un tiers à deux tiers des organisations selon les secteurs d'activité. La perception peu ou assez importante pour 35% des entreprises du secteur Banque, Assurance et Mutuelle ou 48% du secteur Commerce, Activité immobilière, Hébergement. Cet élément retient l'attention dans des secteurs d'activité qui peuvent être exposés avec des données sensibles. Le travail de sensibilisation des DPO et autres réseaux professionnels restent prégnant dans des secteurs où la confiance numérique et la protection des données sont des enjeux forts.

6.5 L'usage des données personnelles dans l'activité de la structure

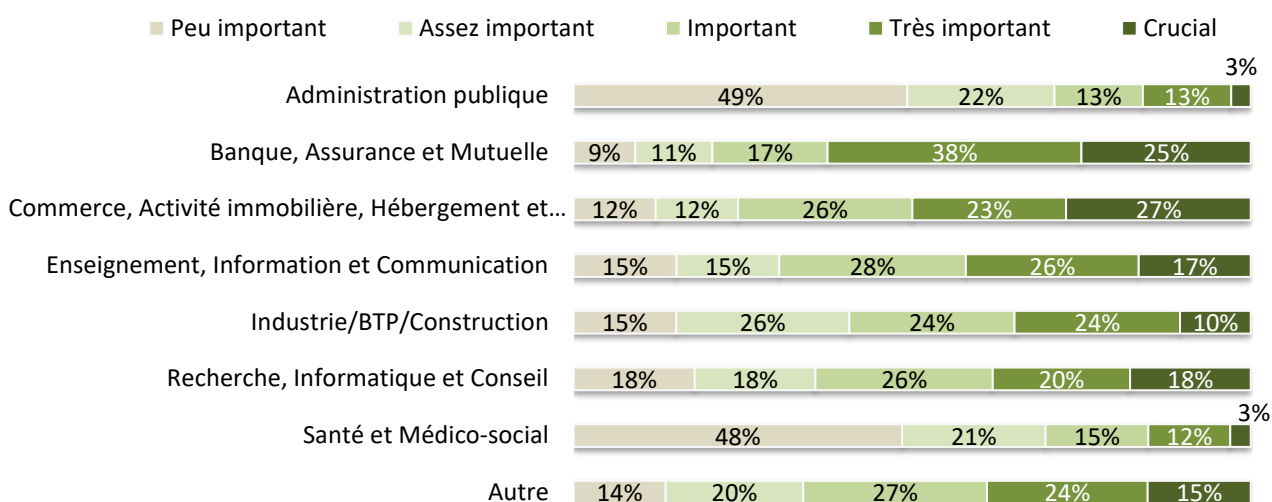
Graphique 36 : Perception par les DPO de l'importance accordée par le responsable de traitement à l'usage des données personnelles dans l'activité de la structure selon le secteur d'activité



- ⇒ Plusieurs secteurs présentent une perception majoritaire de « très important » à « crucial » comme le secteur Banque, Assurance et Mutuelle (58%), le secteur Enseignement, Information et Communication (54%), le secteur Recherche, Informatique, Conseil (52%) et le secteur Médico-social (51%).

6.6 L'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial

Graphique 37 : Perception des DPO de l'importance accordée à l'usage des données personnelles dans l'enjeu commercial



- ⇒ Le secteur Banque, Assurance et Mutuelle avec 53% et le secteur Commerce, Activité immobilière, Hébergement présentent une perception majoritaire de « très important » à « crucial ».

III. FONCTIONS DE DPO ET MOYENS ASSOCIES

1. Service de rattachement et positionnement hiérarchique

1.1 Service de rattachement

Tableau 10 : Service de rattachement du DPO

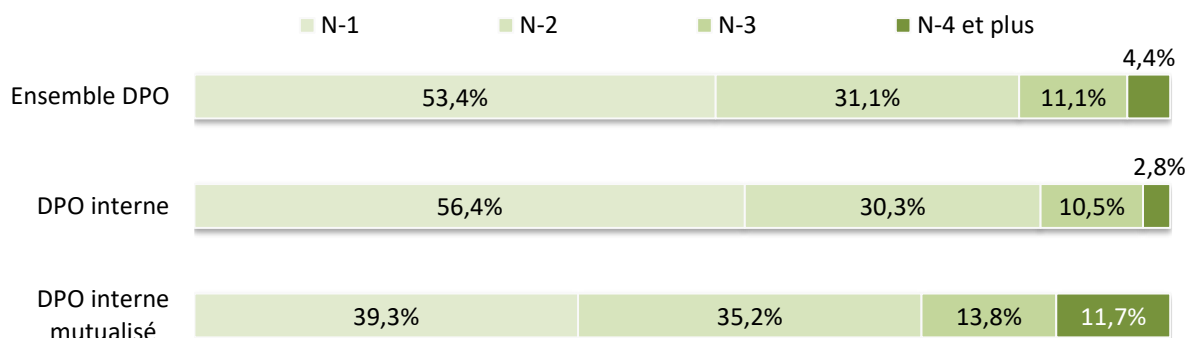
	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Service/Direction Conformité/Risques/Qualité	10,4%	10,3%	11,0%
Service/Direction générale/Secrétariat général	49,0%	47,5%	55,9%
Service/Direction informatique/Sécurité	16,5%	15,0%	23,4%
Service/Direction juridique	12,9%	14,0%	7,6%
Service/Direction Marketing	0,5%	0,6%	0,0%
Service/Direction Ressources humaines	2,6%	2,7%	2,1%
Service/Direction Sécurité/Sûreté	0,9%	1,0%	0,0%
Autre	7,3%	8,9%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⇒ Près de la moitié (49%), des DPO internes et internes mutualisés sont rattachés au service direction générale /secrétariat général. On notera toutefois une répartition déséquilibrée entre les DPO internes et les internes mutualisés qui se répartissent dans ce service respectivement à 47.5% contre 55.9%.

Viennent ensuite les directions informatiques avec 16.8% et les directions juridiques avec 12.9%. On peut noter que les DPO internes sont près de deux fois plus présents dans les directions juridiques que les DPO internes mutualisés avec respectivement 14% contre 7.6%.

1.2 Positionnements hiérarchique

Graphique 38 : distance hiérarchique du DPO avec le responsable de traitement



⇒ Globalement plus de la moitié des DPO, 53.4%, sont rattachés directement au responsable de traitement. Néanmoins, ils se répartissent de manière inégale avec 56.4% pour les DPO internes contre 39.3 % pour les DPO internes mutualisés.

⇒ Nous remarquons que 11.7% des DPO internes mutualisés sont à une distance N-4 et plus de leurs responsables de traitement.

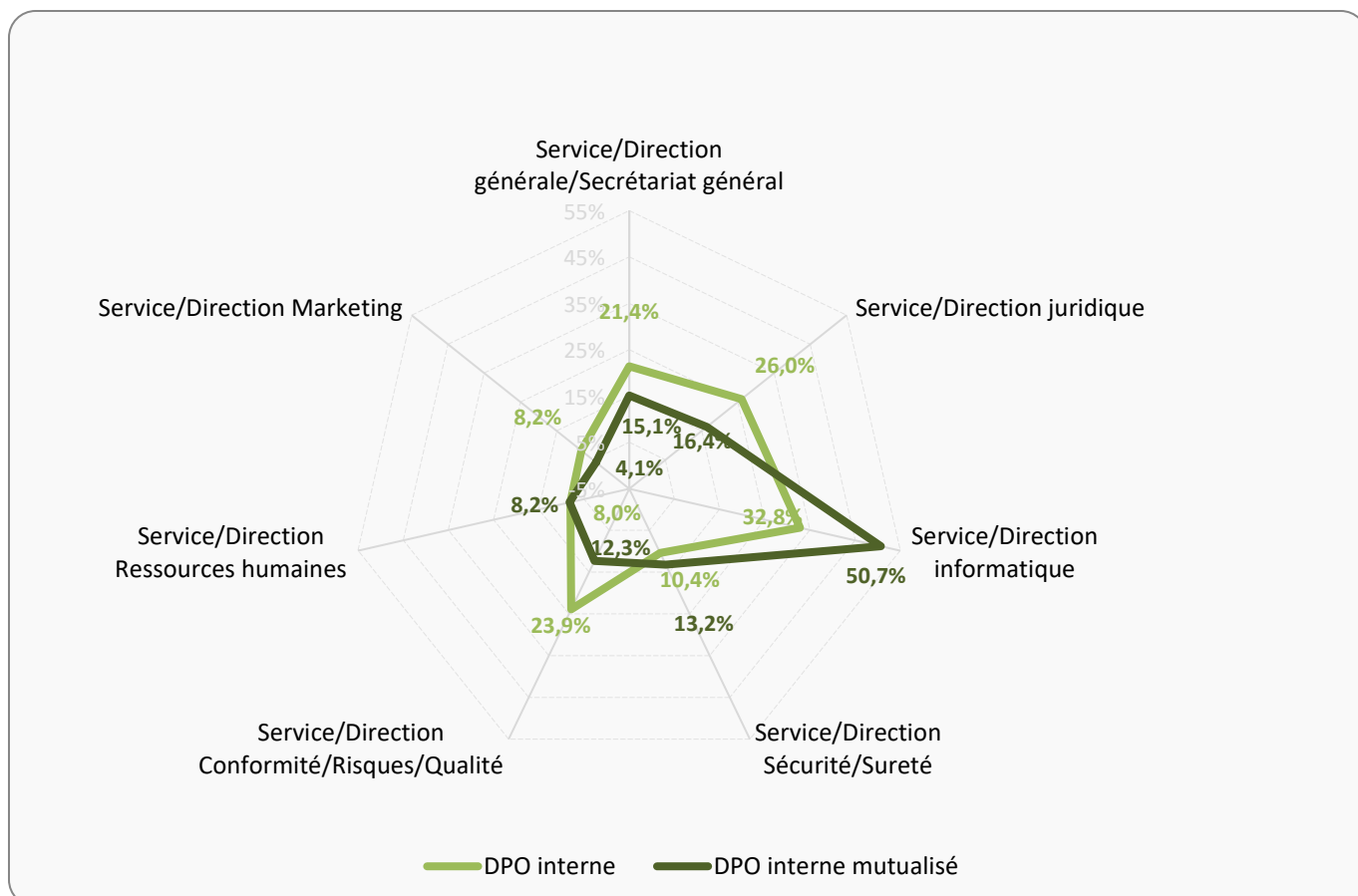
2. Durée de travail affectée à la fonction de DPO

Tableau 14 : répartition selon la durée du travail affectée à la fonction de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
A temps complet (pas d'autres responsabilités)	31,6%	29,3%	50,0%	23,8%
A temps partiel	68,4%	70,7%	50,0%	76,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ Près de 70% des DPO occupent leurs fonctions à temps partiel. Nous remarquons que les DPO internes mutualisés se démarquent avec une proportion de 50 % de temps partiel.
 - ⇒ Les DPO travaillant à temps complet ou à mi-temps et plus représentent 54.8 %.
- Parmi les DPO travaillant à temps partiel :
- 41.5 % occupent cette fonction à moins de 25% de leur temps de travail
 - 24.6% occupent cette fonction entre 26% et 49% de leur temps de travail
 - 26.4% occupent leurs fonctions entre 50 et 69% de leur temps de travail
 - 7.5% occupent leurs fonctions entre 70 et 95% de leur temps de travail.

Graphique 39 : Autres services d'affectation pour les DPO à temps partiel



- ⇒ Lorsque les DPO internes et internes mutualisés occupent leurs fonctions de DPO à temps partiel, ils interviennent également auprès de 3 principales entités qui sont le service/direction informatique, le service/direction conformité/risques/qualité, le service/direction juridique.

3. Les moyens et relais humain associés à la fonction de DPO

3.1 Equipe

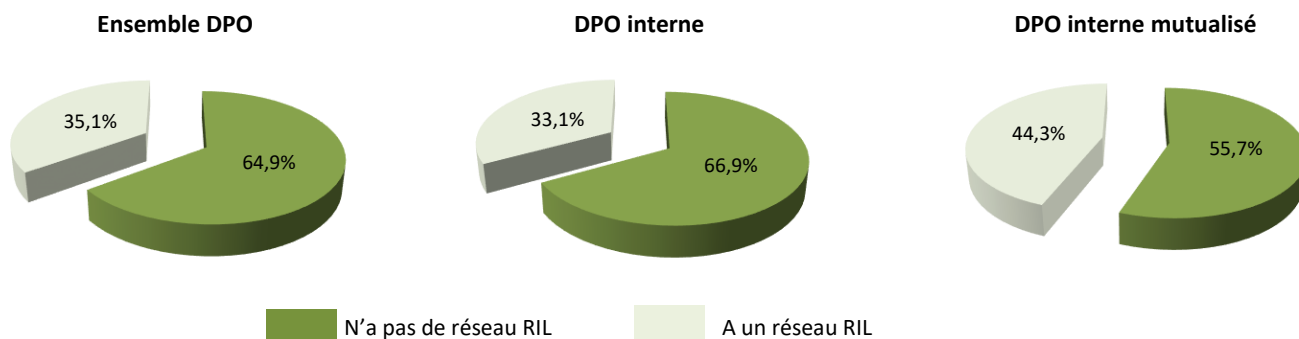
Tableau 12 : Existence d'une équipe pour l'exercice de la fonction de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Le DPO n'a pas d'équipe	75,0%	74,8%	75,9%
Le DPO dispose d'une équipe de 1 à 3 personnes	21,2%	21,6%	19,1%
Le DPO dispose d'une équipe de 4 personnes à 10 personnes	0,5%	0,0%	2,8%
Le DPO dispose d'une équipe de 4 personnes et plus	2,9%	3,6%	0,0%
Le DPO dispose d'une équipe de plus de 10 personnes	0,4%	0,0%	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⇒ Les trois quart des DPO internes et internes mutualisés travaillent seuls. 21.1% d'entre eux disposent d'une équipe de 1 à 3 personnes pour les épauler.

3.2 Réseau RIL

Graphique 40 : Existence d'un réseau RIL



⇒ 64.9% des DPO internes et internes mutualisés ne disposent pas d'un réseau de RIL. Parmi ceux qui possèdent un réseau de RIL, les DPO internes mutualisés sont les plus représentés avec 44.3% contre 33.1% pour les DPO internes.

4. Budget

Tableau 13 : Budget accordé dans l'exercice de la fonction de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Non, et je ne pense pas en avoir un l'an prochain	42,1%	42,8%	38,8%
Non, mais je pense en avoir un l'an prochain	18,2%	18,6%	16,4%
Oui, et il est supérieur ou conforme à ce que j'avais espéré/demandé	21,7%	20,8%	25,4%
Oui, mais il est inférieur à ce que j'avais espéré/demandé	9,7%	10,3%	6,7%
Oui, mais il est légèrement inférieur à ce que j'avais espéré/demandé	8,4%	7,4%	12,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ 39.8% des DPO déclarent avoir un budget pour la mise en œuvre de leurs missions.
42% déclarent ne pas avoir de budget et pensent ne pas en bénéficier l'année prochaine.

5. Tenue du planning de mise en conformité

Tableau 14 : Respect du planning

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
La charge est forte et m'oblige régulièrement à modifier mes plans	42,9%	43,1%	41,9%
La charge est très forte et imprévisible, ce qui m'oblige à changer très souvent ou à modifier mes plans	34,0%	34,6%	30,9%
Plutôt	19,3%	18,6%	22,1%
Totalement	3,9%	3,6%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ Moins d'un quart des DPO estiment tenir plutôt ou totalement leur planning, nous ne notons pas de différences significatives entre les DPO internes et les DPO internes mutualisés.
- ⇒ Près de 8/10 estiment avoir une charge de travail de forte à très forte, les obligeant à modifier régulièrement ou très souvent leur planning.

6. Les principales missions en termes de temps passé

Tableau 15 : Temps moyen de travail par activité estimé par les DPO (en% du temps affecté aux missions de DPO)

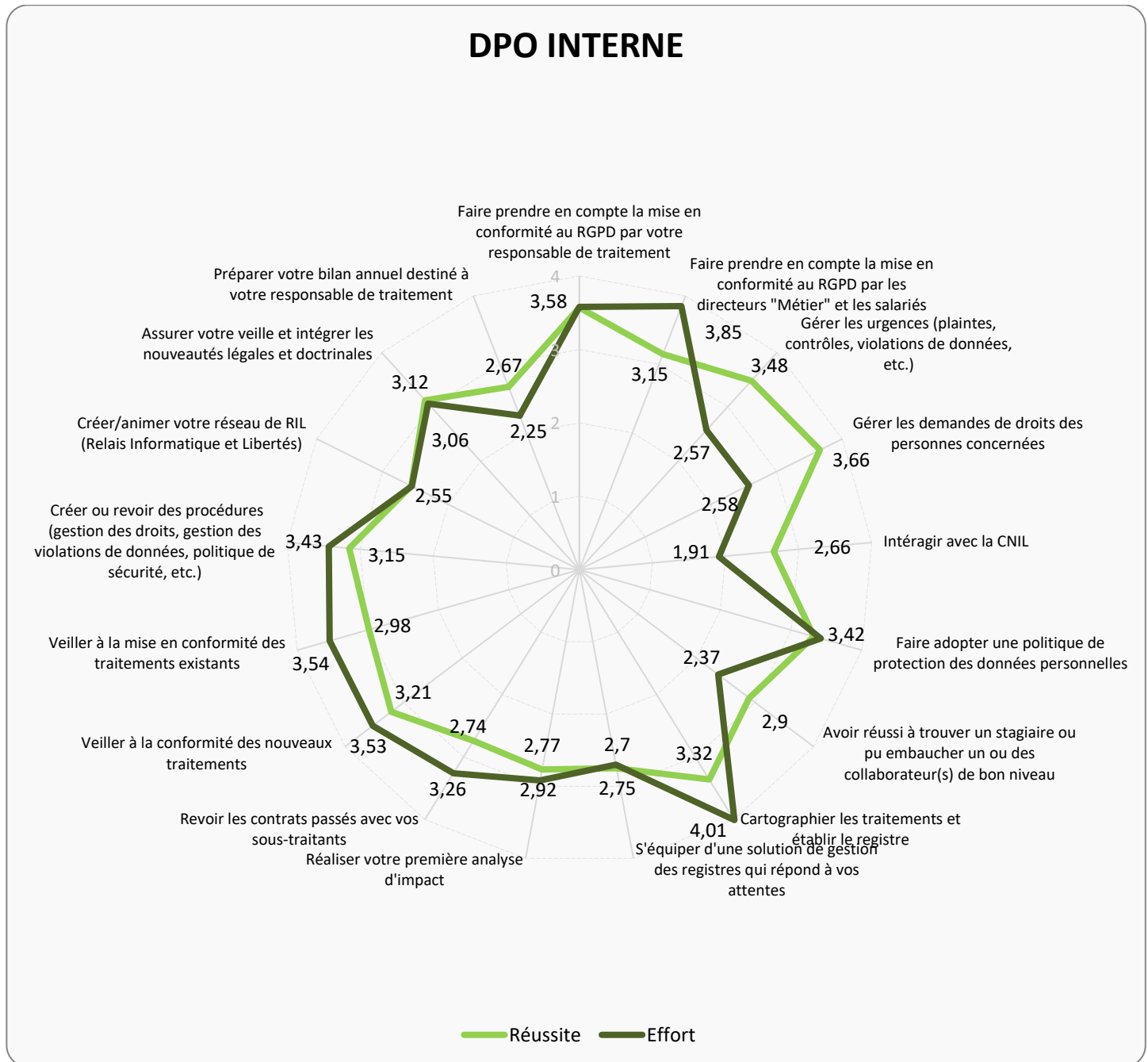
	Ensemble des DPO	DPO Interne	DPO Interne Mutualisé	DPO Externe
Cartographier les traitements et établir le registre	23,41%	23,52%	21,84%	28,27%
Sensibiliser et former responsable de traitement, direction et salariés	14,20%	14,29%	15,99%	14,02%
Mettre en conformité les traitements existants	13,91%	13,69%	11,81%	17,27%
Veiller à la conformité des nouveaux traitements	11,89%	11,71%	10,20%	11,21%
Assurer ma veille, intégrer les nouveautés légales et doctrinales	11,56%	8,86%	8,14%	31,70%
Créer ou revoir des procédures	10,68%	10,40%	9,28%	10,62%
Revoir les contrats avec les sous-traitants	10,21%	9,77%	9,38%	13%
Sélectionner et mettre en œuvre un outil pour m'aider dans mes missions	7,88%	7,42%	7,37%	11%
Réaliser les premières analyses d'impacts	7,48%	6,88%	5,16%	10,74%
Gérer les urgences (plaintes, contrôles, violations de données, etc.)	6,47%	6,46%	5,52%	6,36%
Gérer les demandes d'exercice des droits des personnes concernées	5,93%	5,82%	5,36%	5,48%
Préparer/présenter le bilan annuel au responsable de traitement	4,72%	4,47%	4,20%	5,52%
Interagir avec la CNIL	3,73%	3,28%	3%	5,89%

⇒ Pour l'ensemble des DPO, les 3 principales activités (en termes de temps passé) sont : cartographier les traitements et établir le registre, sensibiliser et former responsable de traitement, direction et salariés et mettre en conformité les traitements existants.

Il existe des différences significatives dans l'évaluation du temps passé selon le type de DPO. Ainsi les DPO externes ont une répartition de leurs activités significativement différente de celle des autres DPO, pour illustration ceci se caractérise particulièrement sur l'activité veille légale et doctrinale, ainsi que sur l'activité cartographier les traitements et établir le registre. Ces activités sont repérées par un surlignage dans le tableau ci-dessus.

7. Réussite/effort

Graphique 41 : Estimation du niveau de réussite perçue et l'effort investi par le DPO interne



⇒ Dans le cadre de la mise en œuvre du RGPD, les efforts des DPO internes se concentrent autour de deux grandes activités.

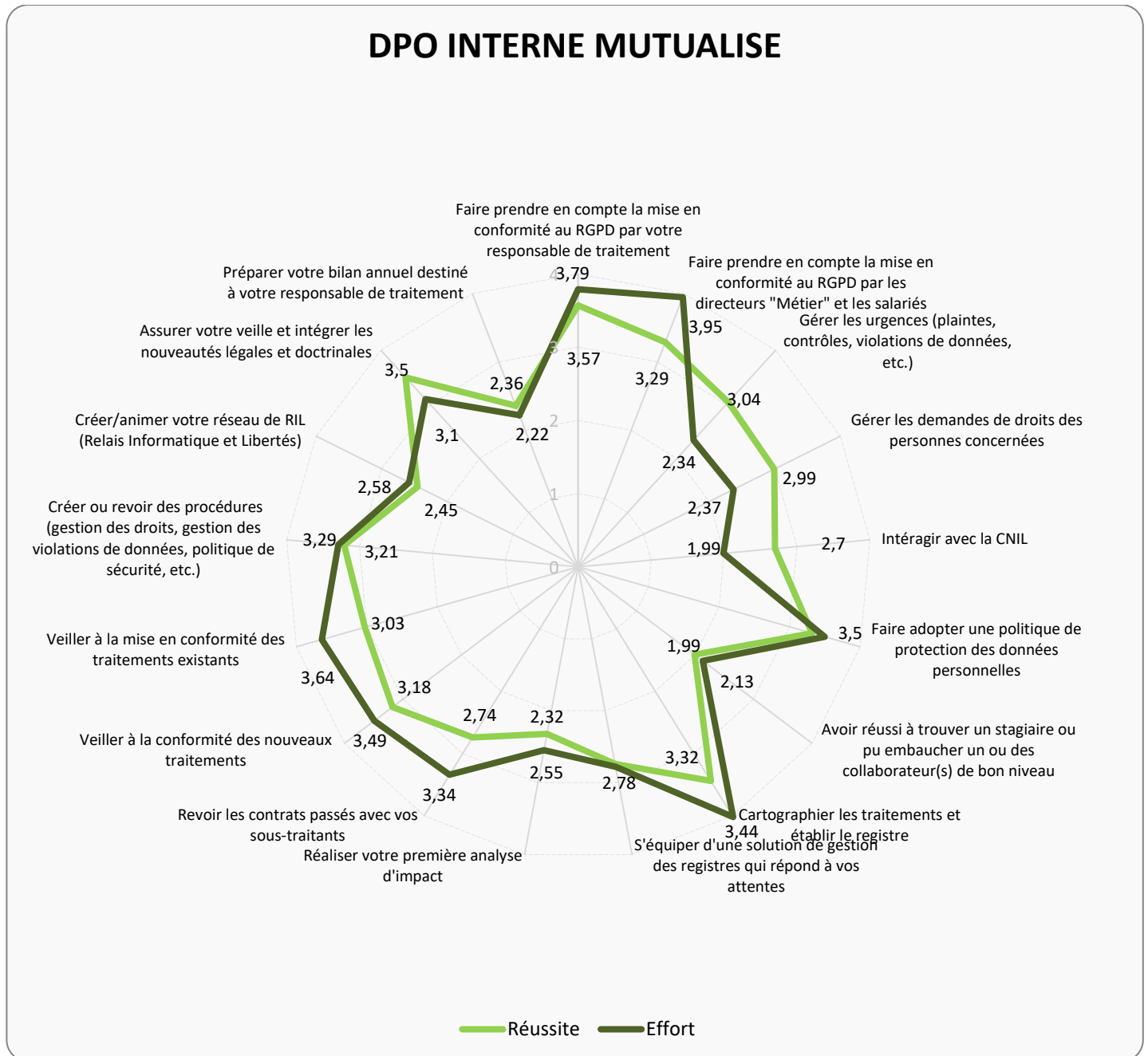
En premier lieu, la prise en compte et la sensibilisation au RGPD, dans cette activité existe l'écart le plus important entre l'effort investi perçu (3.85/5 score moyen) et la réussite perçue (score moyen 3.15/5) sur l'activité prise en compte par les directeurs métiers et les salariés.

Les DPO internes ont également concentré leurs efforts sur les activités de prise en compte du RGPD par le responsable de traitement et l'adoption d'une politique de protection des données personnelles avec un niveau de réussite perçue équivalent à l'effort fourni.

En second lieu, la mise en conformité des traitements existants et la réalisation du registre associé. Les scores moyens d'investissement sont assez élevés sur cette dimension avec un sentiment perçu de réussite inférieur à l'effort investi.

Les DPO internes ont estimé avoir géré de façon satisfaisante les demandes de droit des personnes concernées avec un score moyen de 3.66/5 pour un investissement moyen de 2.58/5 ; il semble donc que cette activité ne leur semble pas complexe dans sa mise en œuvre. De même, gérer les urgences (plaintes, contrôles...) avec un score de réussite perçue moyen à 3.48/5 et un effort investi moyen de 2.57/5 semble une activité perçue comme maîtrisée.

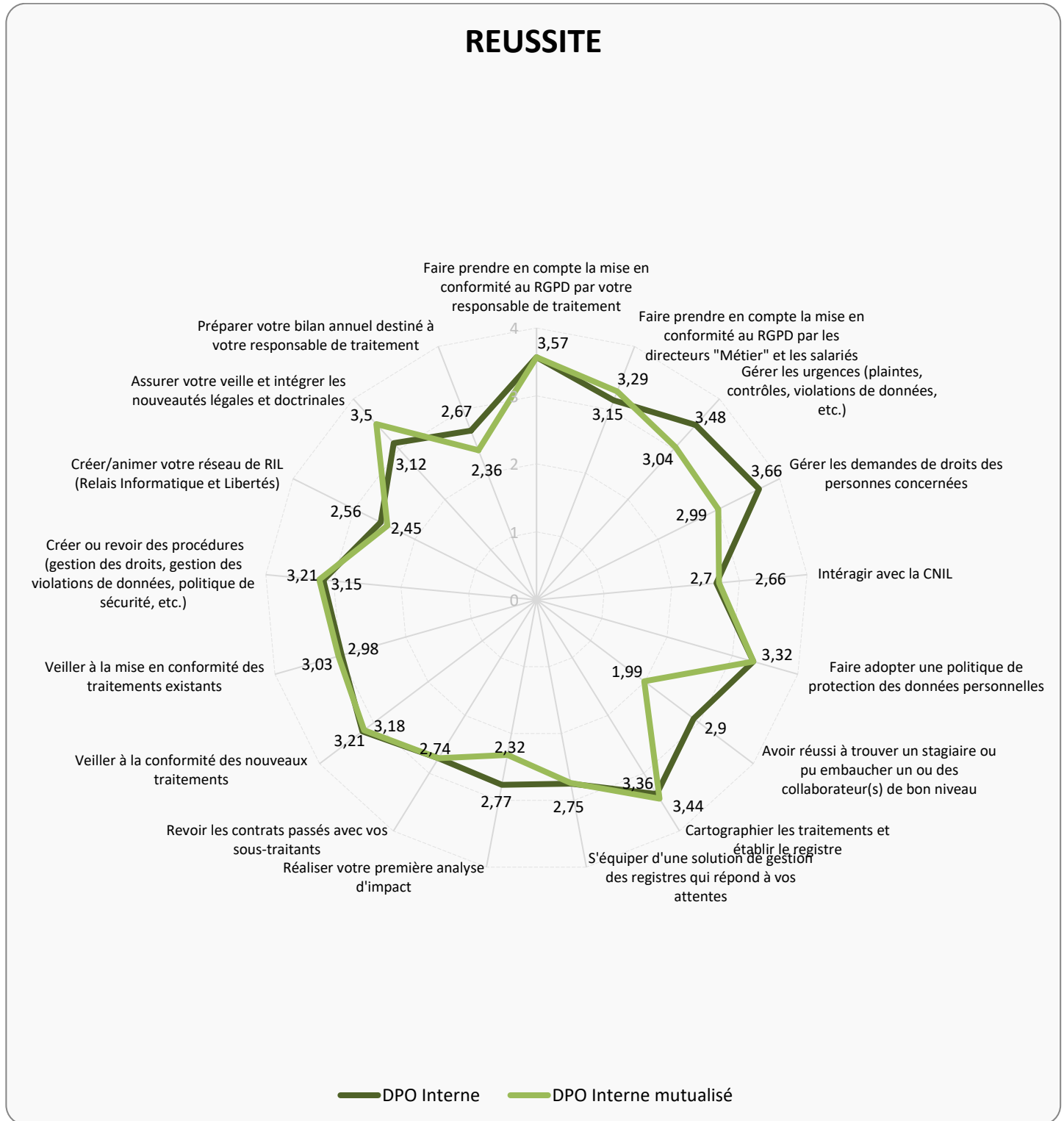
Graphique 42 : Estimation du niveau de réussite perçue et l'effort investi par le DPO interne mutualisé



- ⇒ De même que pour les DPO internes, l'effort perçu se concentre autour de 2 groupes d'activités : la prise en compte et la sensibilisation au RGPD et la mise en conformité des traitements existants et la réalisation du registre associé.
- Les dynamiques au sein de ces activités sont similaires à celles des DPO internes avec notamment le même écart perçu entre l'effort investi (score moyen 3.95/5) et la réussite perçue (score moyen 3.29/5) pour l'activité de prise en compte du RGPD aux directions métier et salariés.
- De même sur la partie de mise en conformité, il y a un écart perçu entre l'effort investi et la réussite perçue.

7.1 Réussite

Graphique 43 : Estimation du niveau de réussite perçu par typologie de DPO

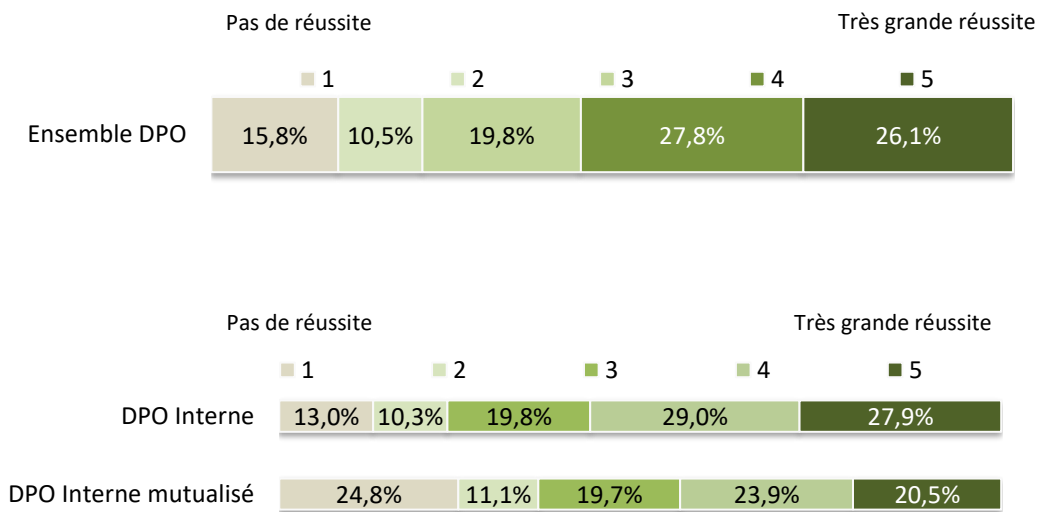


Echelle d'évaluation Réussite: 1 : Pas de réussite à 5 : Très grande réussite

- ⇒ L'analyse des réussites perçues entre DPO internes et DPO internes mutualisés montre qu'il existe des différences significatives sur certaines dimensions que nous détaillons ci-dessous :

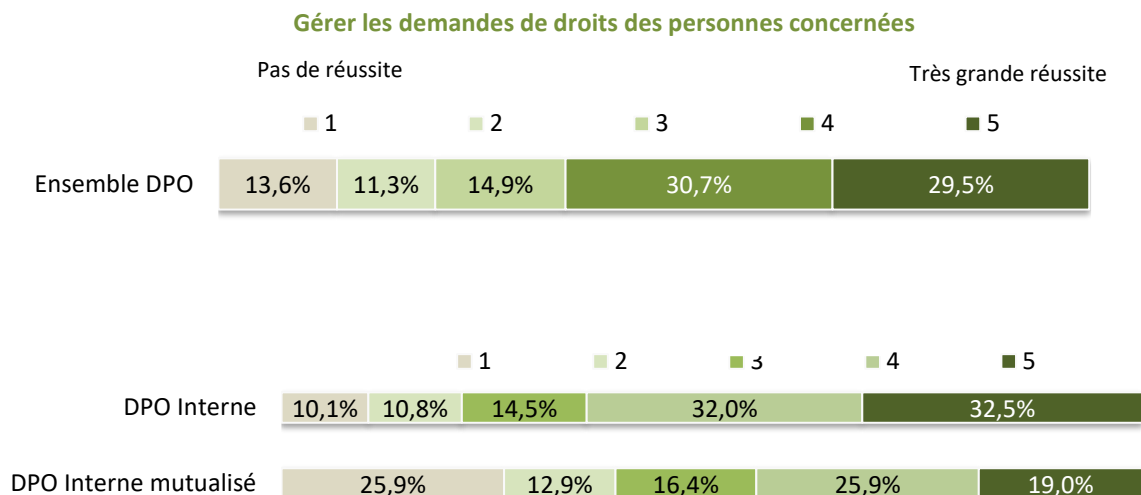
Graphique 44 : Réussite perçue dans l'activité gérer les urgences

Gérer les urgences (plaintes, contrôles, violations de données, etc.)



- ⇒ Les DPO internes sont significativement plus représentés sur les items de réussite (score 4 et 5) ,56.9% contre 44.4% pour les DPO internes mutualisés. Les DPO internes mutualisés sont quant à eux 35.9% à percevoir une faible réussite sur cette activité contre 23.3% pour les DPO internes.

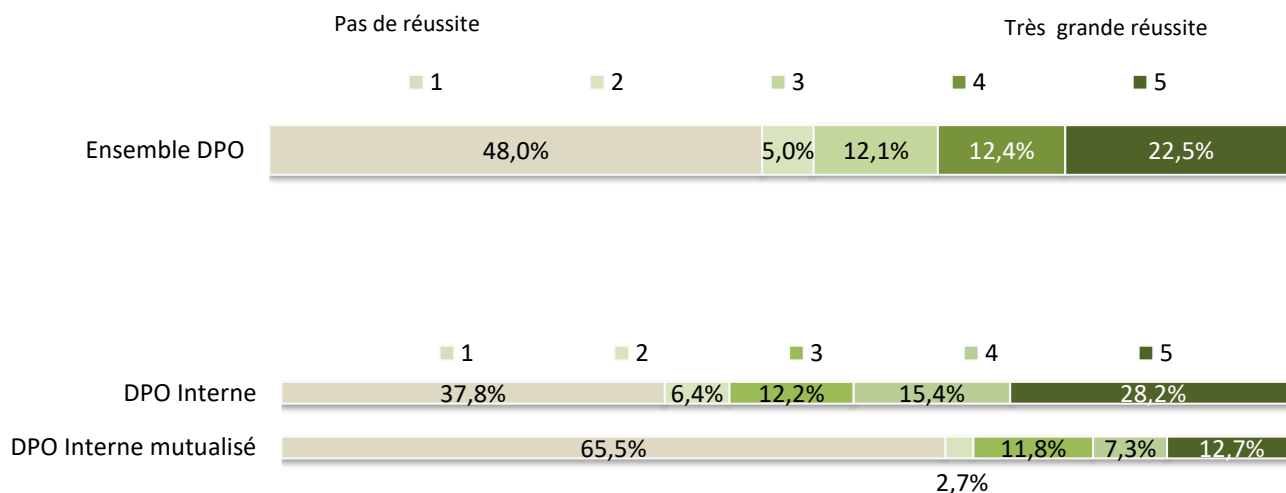
Graphique 45 : Réussite perçue dans l'activité « gérer les demandes de droit »



⇒ Pour plus des deux tiers, les DPO internes estiment avoir réussi à fortement réussi cette activité, contre près de 35% des DPO internes mutualisés.

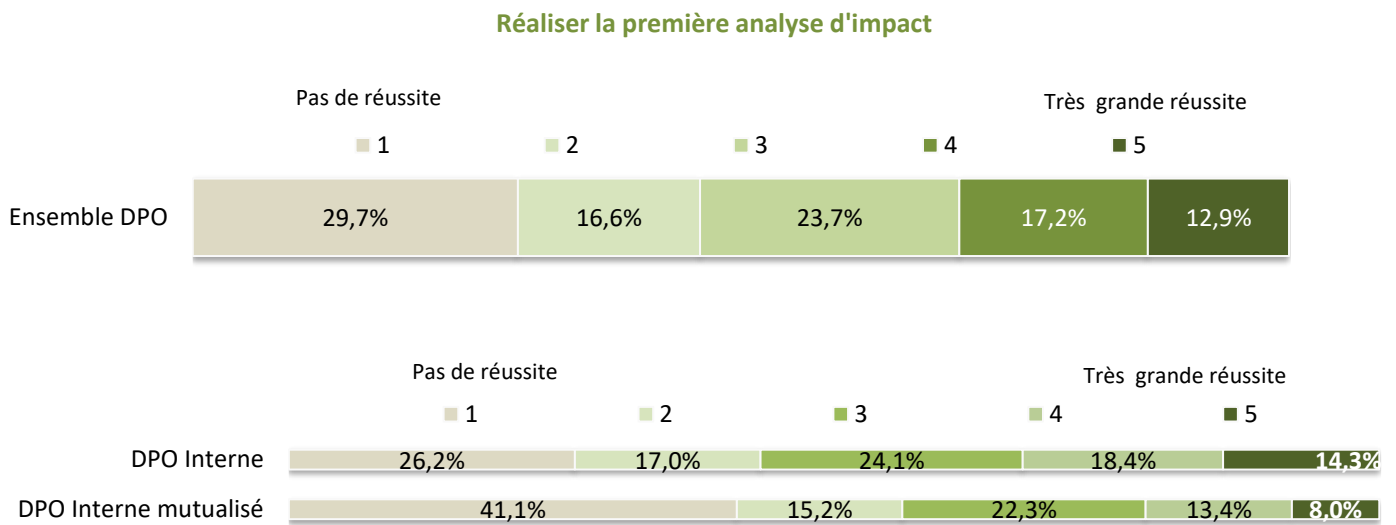
Graphique 46 : Réussite perçue pour « trouver un stagiaire ou pu embaucher un collaborateur de bon niveau »

Avoir réussi à trouver un stagiaire ou pu embaucher un ou des collaborateur(s) de bon niveau



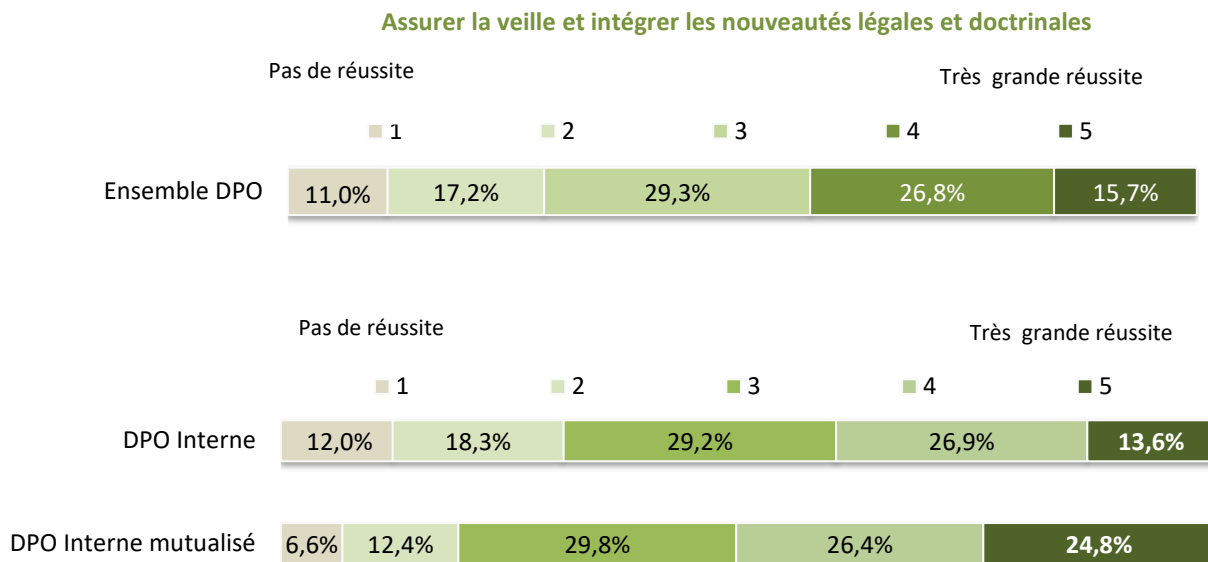
⇒ Les DPO internes mutualisés perçoivent de plus grande difficultés dans la capacité à trouver des collaborateurs de bon niveau, puisque 65.5% d'entre eux estiment ne pas avoir réussi contre 37.8% des DPO internes.

Graphique 47 : Réussite perçue pour l'activité « réaliser la première analyse d'impact »



⇒ 4 DPO internes mutualisés sur 10 estiment ne pas avoir réussi leur première analyse d'impact contre près d'un quart des DPO internes.

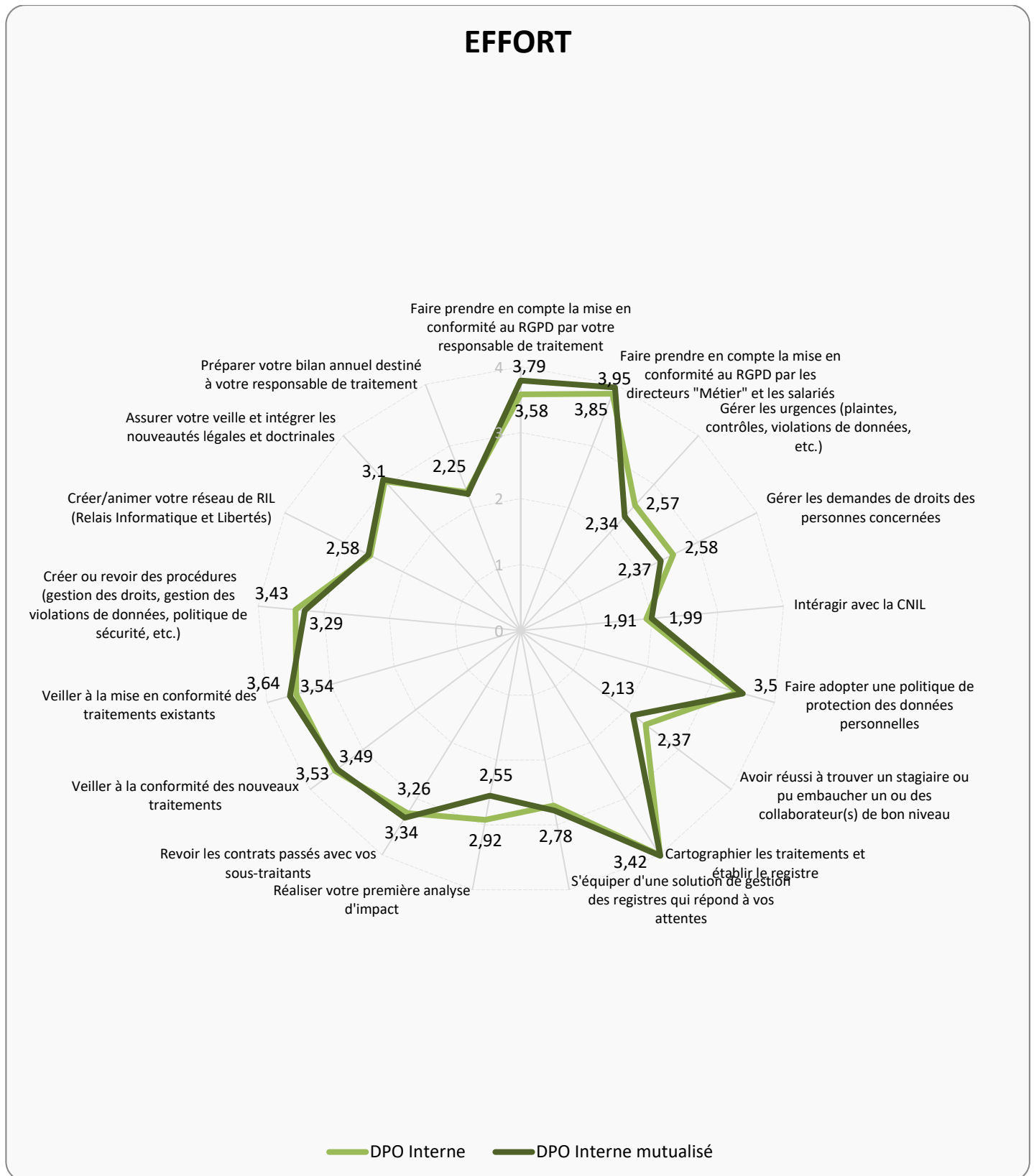
Graphique 48 : Réussite perçue pour l'activité « assurer la veille et intégrer les nouveautés doctrinales »



⇒ Les DPO internes mutualisés ont une meilleure perception de leur réussite dans leur activité de veille juridique que les DPO internes, 24.8% contre 13.8%. On peut noter que 30.3% des DPO internes évaluent avoir peu ou pas réussi à mettre en œuvre cette activité contre 19% pour les DPO internes mutualisés.

7.2 Effort

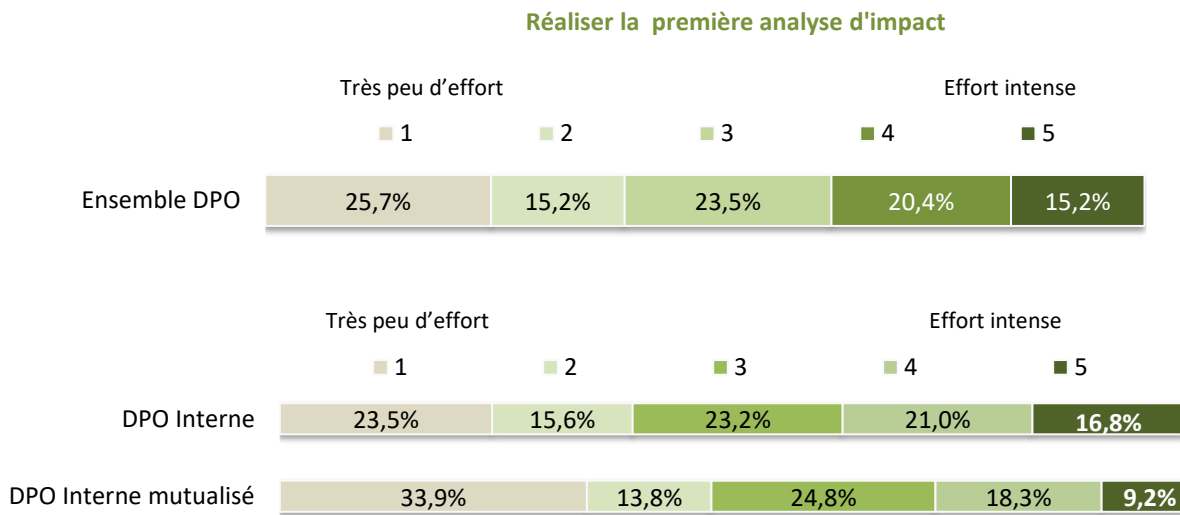
Graphique 49 : Estimation du niveau d'effort investi par typologie de DPO



Echelle d'évaluation Effort : 1 : Très peu d'effort à 5 : Effort intense

- ⇒ L'effort investi pour réaliser les différentes activités est homogène entre les DPO internes et internes mutualisés. Nous notons une différence significative concernant la première analyse d'impact.

Graphique 50 : effort perçu pour l'activité « réaliser la première analyse d'impact »



IV. LES COMPETENCES CIBLES ET LA FORMATION DU DPO

1. Compréhension du cadre légal et environnement RGPD

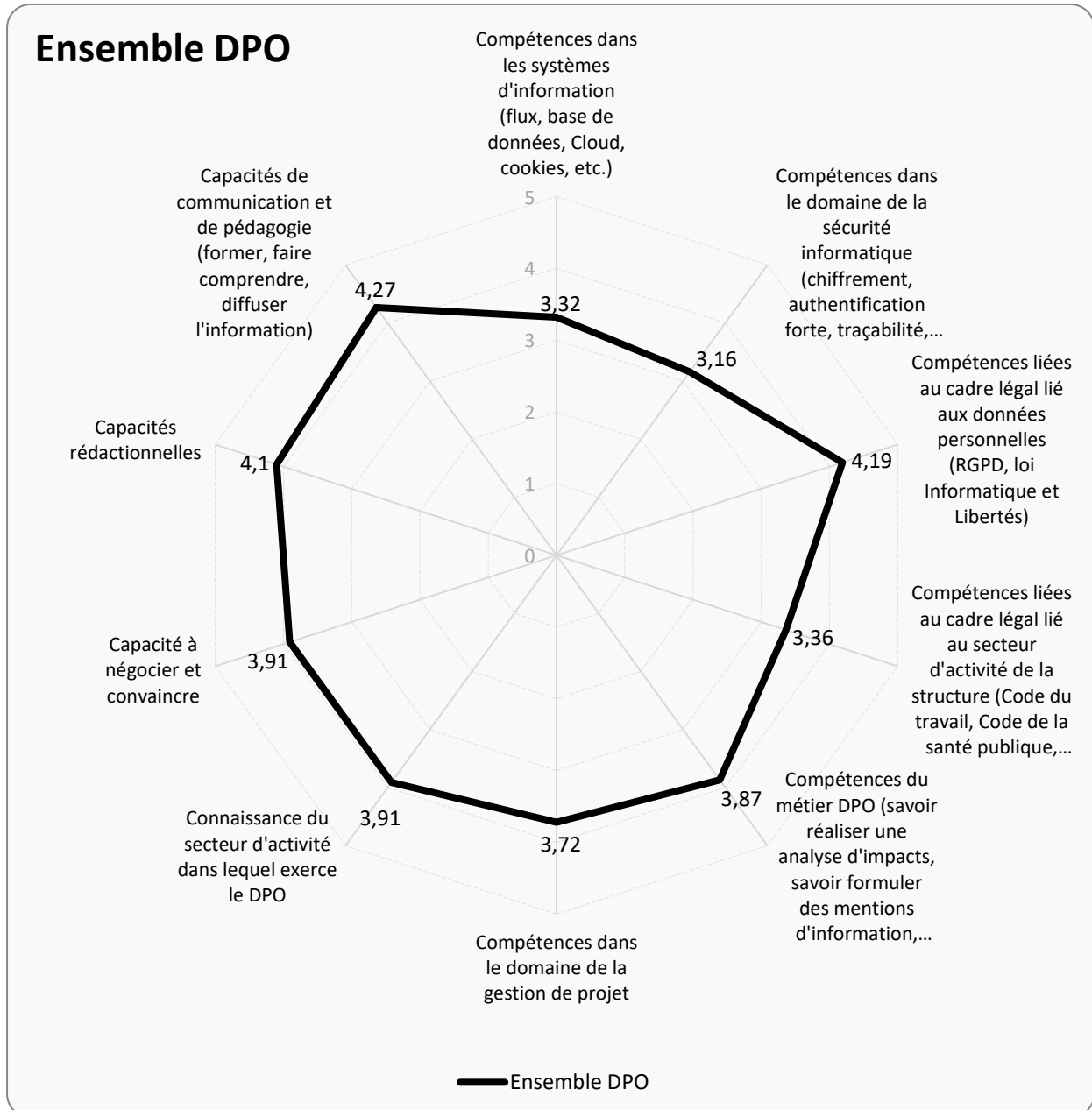
Tableau 16 : Estimation par les DPO du niveau de maîtrise du cadre légal et de l'environnement RGPD

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Maitrise du cadre légal et environnement RGPD	13,4%	13,4%	9,2%	17,7%
Seuls quelques points mineurs m'échappent encore	53,0%	51,3%	55,7%	57,7%
Plusieurs concepts importants m'échappent encore	24,2%	26,6%	25,2%	13,1%
Je suis encore très loin de maîtriser tous ces textes	9,4%	8,7%	9,9%	11,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ 13.4% des DPO estiment maîtriser parfaitement le cadre légal et l'environnement RGPD. Ils sont 17.7% chez les externes et 9.2% chez les internes mutualisés.
 Plus d'un tiers (33.6%) des DPO estiment avoir des difficultés de maîtrise importantes.
 53% des DPO estiment que seuls quelques points mineurs leur échappent encore.

2. Le niveau de maîtrise requis dans la mise en œuvre des missions

Graphique 51 : Estimation du niveau de maîtrise requis par ensemble des DPO



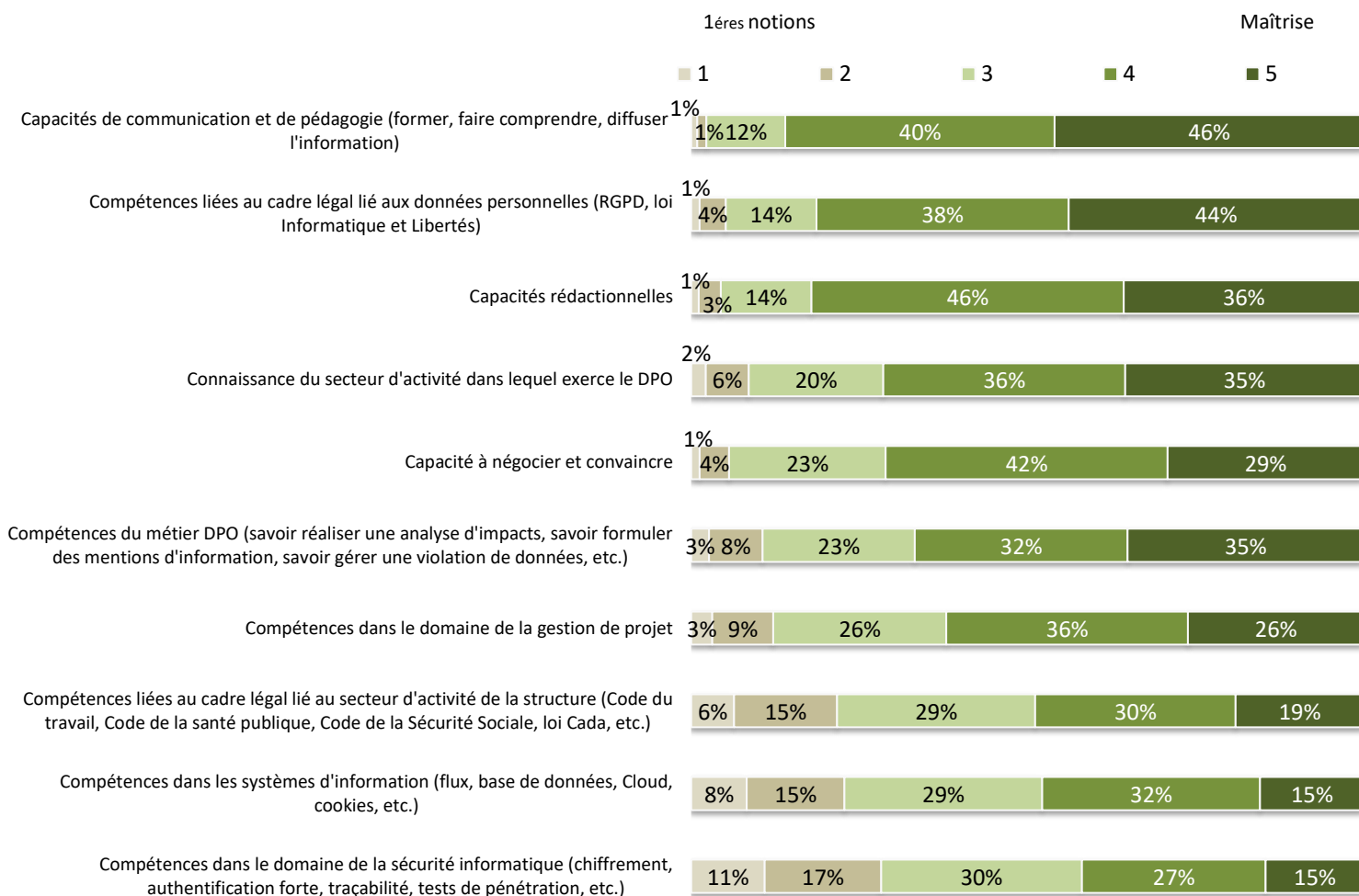
Echelle d'évaluation Niveau de maîtrise: 1 : 1^{ères} notions à 5 : Maîtrise

⇒ Pour l'ensemble des DPO, les 3 domaines de compétences majeurs sont : la capacité de communication et pédagogie, les compétences liées aux données personnelles, les capacités rédactionnelles.

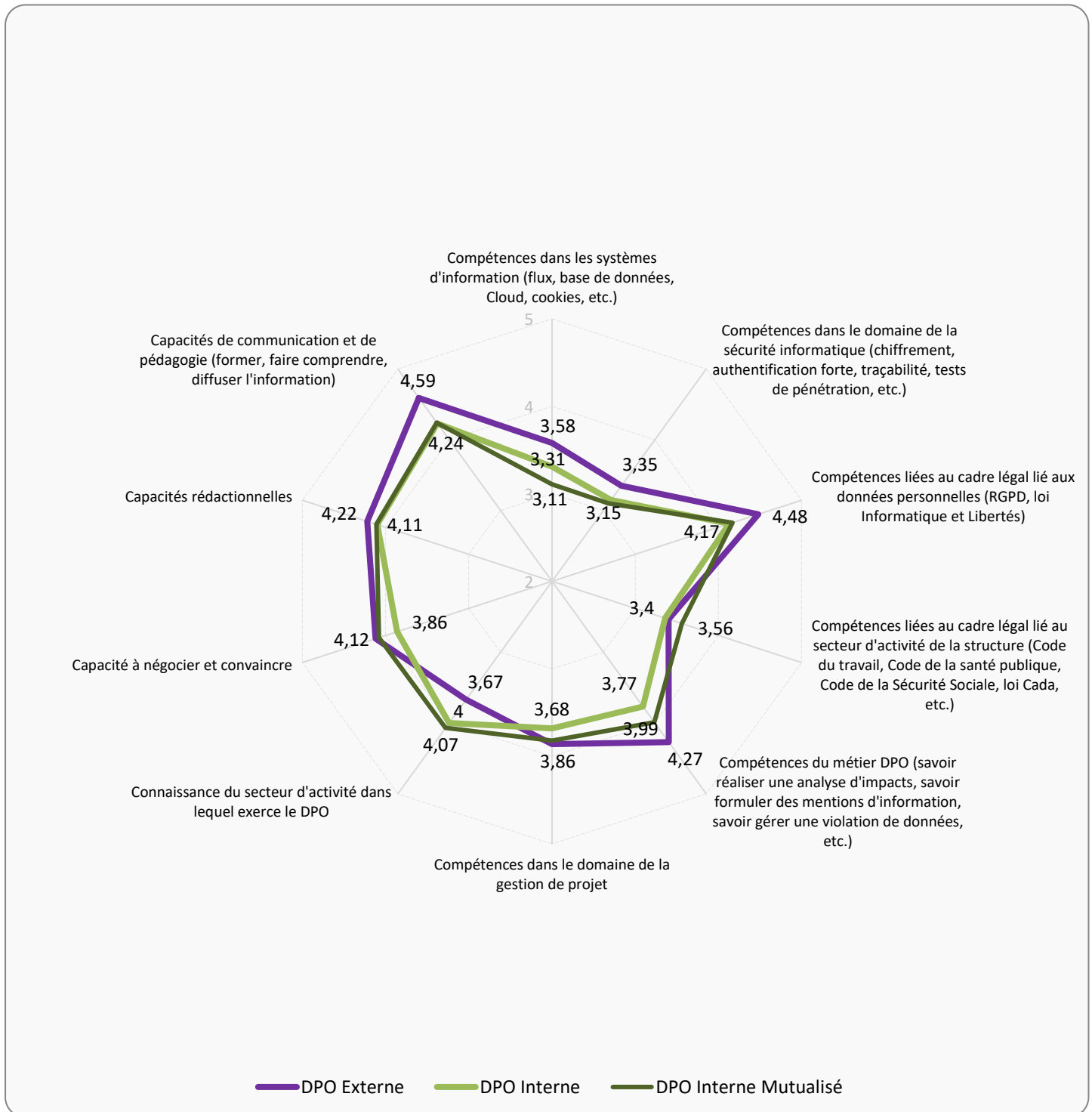
En regroupant en grands domaines de compétences, nous obtenons le classement sur les notes moyennes, suivant : gestion de projet et communication avec une note moyenne de 4/5, Compétences métiers DPO et connaissance environnement professionnel 3.89/5 compétences juridiques 3.77/5 puis compétences informatiques 3.24/5.

La partie gestion-communication apparaît comme le grand domaine de compétence principal dans l'exercice du métier de DPO. Cela peut s'expliquer par la nécessité pour la majorité des DPO de devoir articuler plusieurs domaines de compétences au sein de l'organisation et des directions métier. En effet, le DPO selon son parcours professionnel, ne détient pas un niveau d'expertise équivalent dans 2 des grandes composantes du métier à savoir les dimensions informatiques et juridiques. En ce sens, il doit être un médiateur entre les environnements professionnels des directions métiers, les exigences de conformité et l'opérationnalisation de leurs mises en œuvre. Il doit en cela, savoir repérer les criticités et faire appel aux ressources et compétences nécessaires pour mener à bien la mise en conformité. Les dimensions de communication sont particulièrement présentes afin d'assurer la compréhension de la démarche et d'obtenir l'adhésion de l'organisation et de ses acteurs.

Graphique 52 : Estimation par les DPO du niveau de maîtrise requis



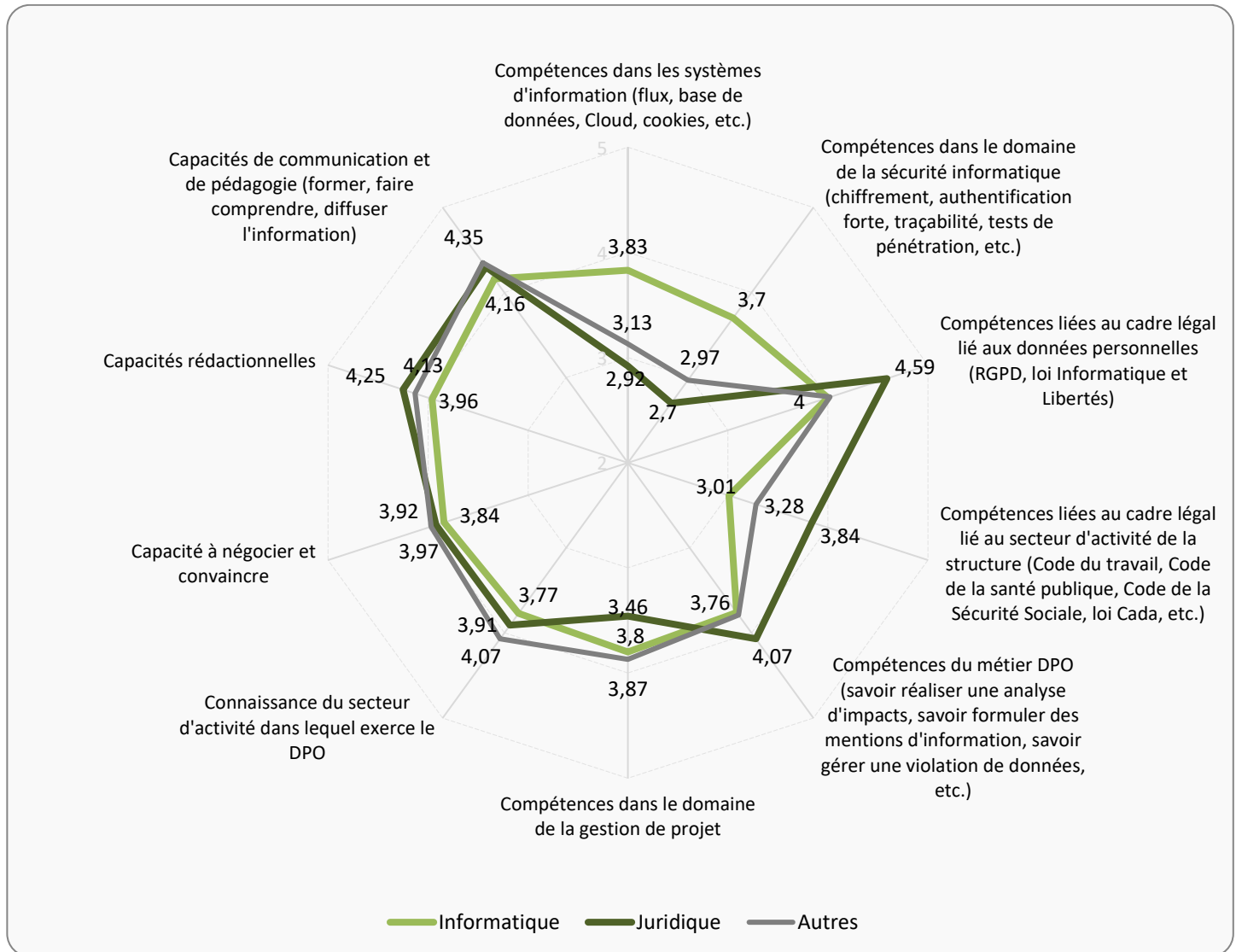
Graphique 53 : Estimation du niveau de maîtrise requis par typologie de DPO



Echelle d'évaluation Niveau de maîtrise: 1 : 1^{ières} notions à 5 : Maîtrise

⇒ Les DPO externes ont tendance à évaluer plus fortement le niveau requis de maîtrise des compétences sauf pour la connaissance du secteur d'activité dans lequel exerce le DPO pour laquelle les DPO internes et mutualisés évaluent cette compétences de façon plus élevée.

Graphique 54 : Estimation du niveau de maîtrise requis par domaine d'expertise d'origine



Echelle d'évaluation Niveau de maîtrise: 1 : 1^{ères} notions à 5 : Maîtrise

- ⇒ Nous avons fait le choix de regrouper les DPO selon les 3 typologies de domaine d'expertise d'origine établies dans la partie caractéristiques des DPO afin d'analyser l'influence de cette variable. Pour rappel les typologies sont : l'informatique qui représente 34.9% des effectifs, le juridique avec 31.1 % des effectifs et enfin des origines professionnelles diverses regroupées au sein de la catégorie professionnelle autre avec 34% des effectifs.
- L'évaluation du niveau de maîtrise requis par domaines de compétences fait apparaître de nombreuses différences significatives en fonction du domaine d'expertise d'origine du DPO. Certaines sont particulièrement marquées.
- Les compétences en informatique ont tendance à être évaluées comme nécessitant un niveau de maîtrise requis plus élevé pour les DPO dont le domaine d'expertise est l'informatique. Alors que dans un même temps elles sont évaluées comme étant les moins importantes pour les DPO dont le domaine d'expertise est le juridique.
- Les DPO évaluent différemment le niveau de compétence requis selon leur origine professionnelle.

En effet les DPO dont le domaine d'expertise d'origine est l'informatique ont tendance à évaluer plus fortement le niveau requis dans les compétences informatiques alors que dans le même temps les DPO d'origine juridique les estiment plus faiblement.

Il y a une polarisation des typologies Juridique et informatique sur l'évaluation des niveaux requis sur les compétences juridiques et informatiques.

Tableau 17 : Estimation par les DPO du niveau de maîtrise requis des compétences informatiques par domaine d'expertise d'origine

	Informatique	Juridique	Autres
Compétences dans les systèmes d'information (flux, base de données, Cloud, cookies, etc.)	3,83	2,92	3,13
Compétences dans le domaine de la sécurité informatique (chiffrement, authentification forte, traçabilité, tests de pénétration, etc.)	3,7	2,7	2,97

- ⇒ Les DPO d'origine informatique évaluent plus fortement les compétences requises en informatique. Les DPO d'origine juridique leur attribuent une note moyenne plus faible que les autres DPO. Les DPO d'origine juridique leur attribuant même les niveaux de compétences requis les plus faibles parmi l'ensemble des compétences proposées.

La distribution est inversée pour les compétences juridiques avec une surévaluation de la part des DPO d'origine juridique. Les DPO d'origine informatique évaluent moins fortement les compétences juridiques.

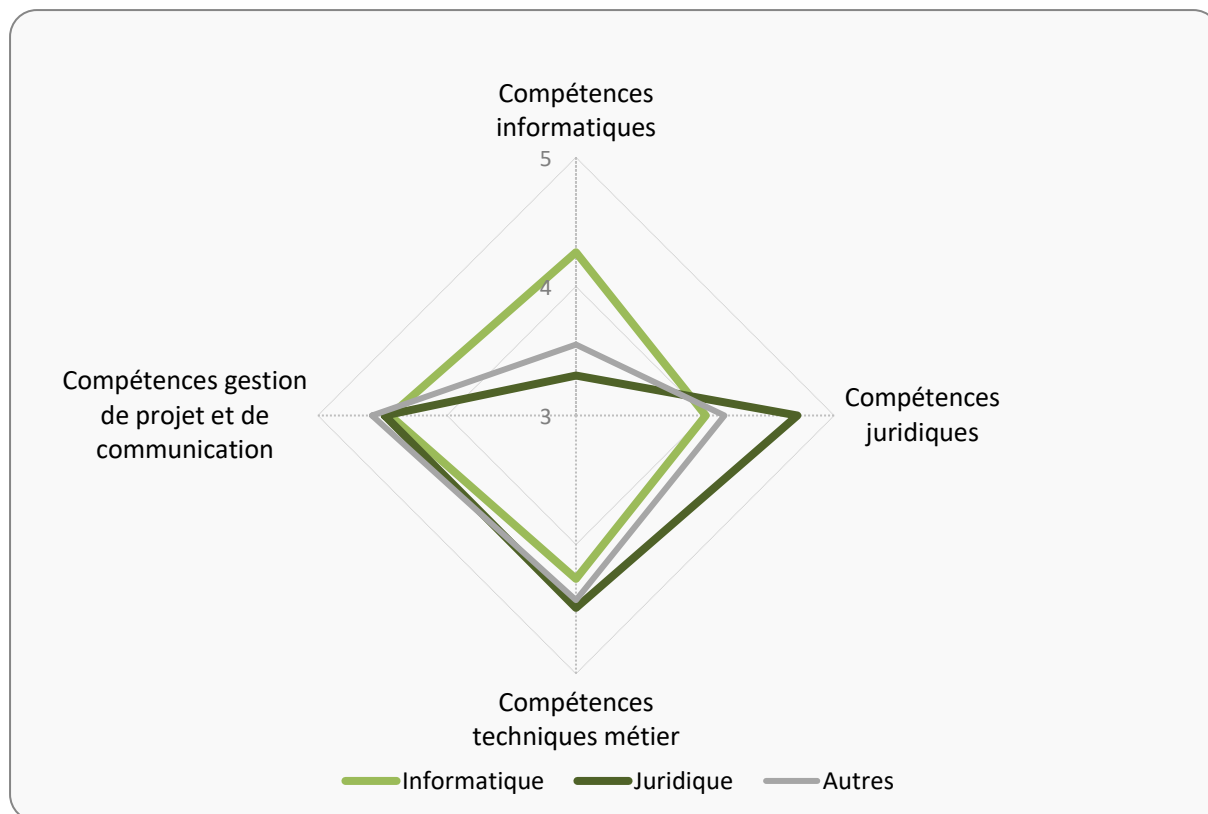
Tableau 18 : Estimation par les DPO du niveau de maîtrise requis des compétences juridiques par domaine d'expertise d'origine

	Informatique	Juridique	Autres
Compétences liées au cadre légal lié aux données personnelles (RGPD, loi Informatique et Libertés)	4	4,59	4,02
Compétences liées au cadre légal lié au secteur d'activité de la structure (Code du travail, Code de la santé publique, Code de la Sécurité Sociale, loi Cada, etc.)	3,01	3,84	3,28

- ⇒ Pour aller plus loin dans notre analyse, nous avons fait le choix de regrouper les domaines de compétences en 4 grands domaines de compétences :

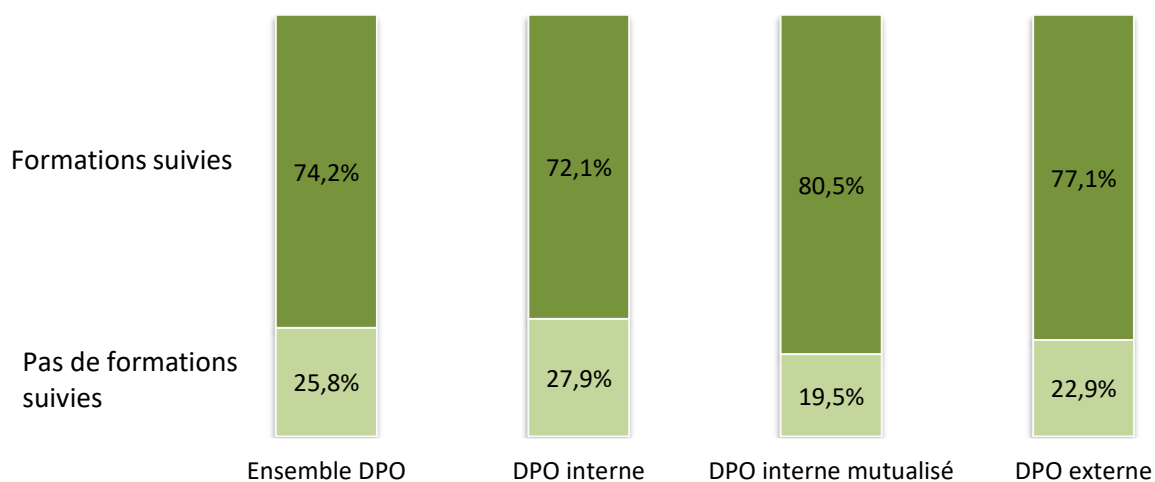
- Compétences informatiques : Compétences dans les systèmes d'information (flux, base de données, Cloud, cookies, etc.) + Compétences dans le domaine de la sécurité informatique (chiffrement, authentification forte, traçabilité, tests de pénétration, etc.)
- Compétences juridiques : Compétences liées au cadre légal lié aux données personnelles (RGPD, loi Informatique et Libertés) + Compétences liées au cadre légal lié au secteur d'activité de la structure (Code du travail, Code de la santé publique, Code de la Sécurité Sociale, loi Cada, etc.)
- Compétences techniques métier : Compétences du métier DPO (savoir réaliser une analyse d'impacts, savoir formuler des mentions d'information, savoir gérer une violation de données, etc.) + Connaissance du secteur d'activité dans lequel exerce le DPO
- Compétences gestion de projet et communication : Capacité à négocier et convaincre + Capacités rédactionnelles + Capacités de communication et de pédagogie (former, faire comprendre, diffuser l'information) + Compétences dans le domaine de la gestion de projet.

Graphiques 55 : Estimation par les DPO du niveau de maîtrise requis des grands domaines de compétences en fonction du domaine d'expertise d'origine



3. Formation Informatique et Libertés/ RGPD durant les 5 dernières années

Graphiques 56 : pourcentage de DPO ayant suivi une formation Informatique et Libertés/ RGPD au cours des cinq dernières années



⇒ Près de 75 % des DPO déclarent avoir suivi une formation Informatique et Libertés/ RGPD au cours des 5 dernières années.

3.1 Formation suivie et expérience dans la fonction

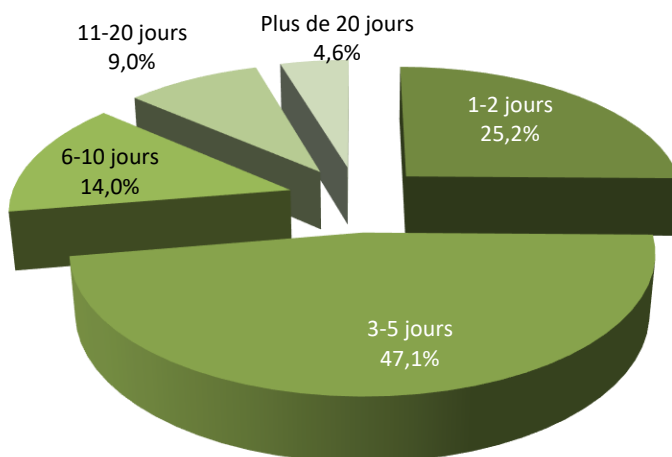
Tableau 19 : pourcentage de DPO ayant suivi une formation en lien avec sa fonction au cours des cinq dernières années selon la durée d'expérience dans la fonction

	Moins d'un an	Depuis 1 à 2 ans	Depuis 2 à 5 ans	Depuis 5 à 10 ans	Depuis plus de 10 ans
Pas de formation suivie	33%	25%	18%	32%	31%
Au moins une formation suivie	67%	75%	82%	68%	69%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

⇒ 33 % des DPO désignés auprès de la CNIL possédant moins d'un an d'expérience n'ont pas suivi de formation en lien avec la fonction de DPO dans les 5 dernières années.

3.2 Durée des formations suivies ces 5 dernières années

Graphique 57 : répartition des formations suivies en fonction de la durée



⇒ Près de 72 % des DPO ont suivi une formation entre 1 et 5 jours.

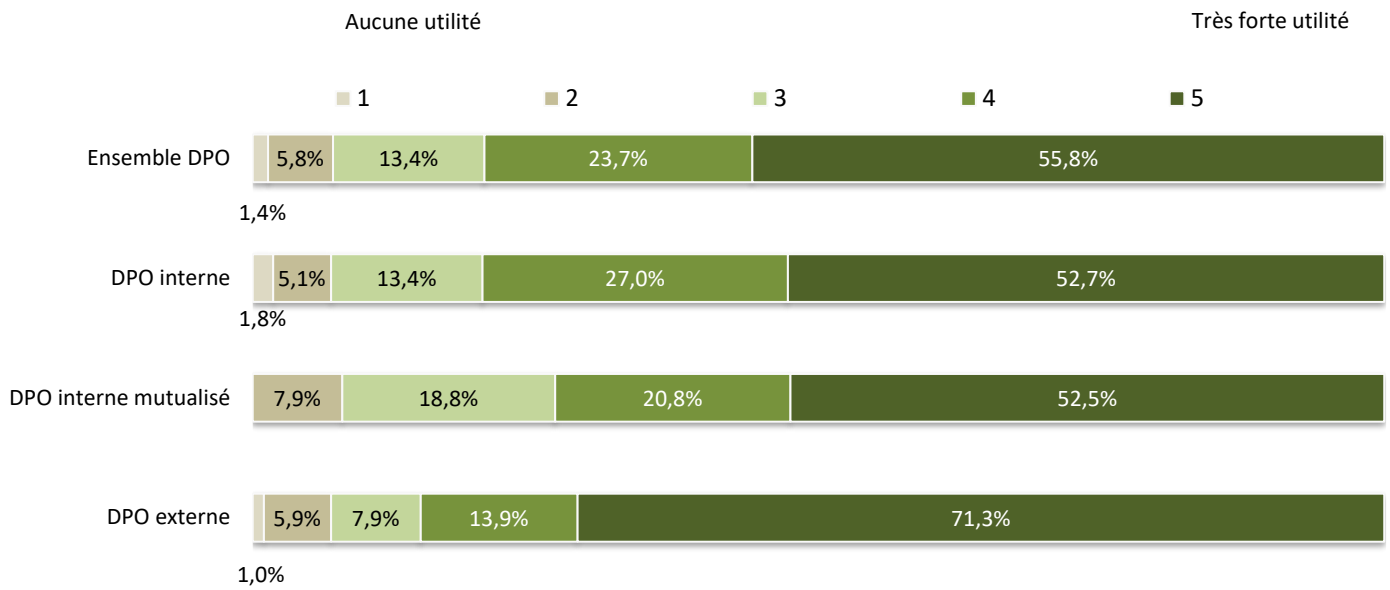
Rappel :

- 1/3 des DPO a des difficultés de maîtrise importantes du RGPD.
- Plus de la moitié ont moins de 2 ans d'expérience.
- 68 % exercent leur fonction à temps partiel.
- 27% exercent leur fonction de DPO à moins de 25% de leur temps de travail.

Ces éléments mettent en perspective les difficultés potentielles à exercer la fonction et en maîtriser les contours.

3.3 Utilité de la formation

Graphique 58: La perception de l'utilité de la formation selon les typologies de DPO



⇒ Près de 80 % des DPO estiment que l'action de formation suivie a eu une utilité forte à très forte pour l'exercice de leur fonction de DPO.

3.4 Les besoins en formation exprimés

Tableau 20 : Besoins en formation exprimés par typologie de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Connaissance dans le domaine de la sécurité informatique (chiffrement, authentification forte, traçabilité, tests de pénétration, attaques Dos,...)	53,3%	55,3%	45,9%	51,8%
Réalisation des premières analyses d'impacts	47,9%	45,9%	53,3%	51,1%
Connaissance des systèmes d'information (base de données, Cloud, cookies, Machine learning, API, etc.)	41,2%	44,0%	33,3%	37,2%
Veille, intégration des nouveautés légales et doctrinales (nouvelle loi Informatique et Libertés, le nouveau décret, les lignes directrices du CEPD, etc.)	34,2%	32,8%	31,1%	43,1%
Révision des contrats avec les sous-traitants	34,0%	34,5%	36,3%	29,2%
Gestion des urgences (plaintes, contrôles, violations de données, etc.)	30,8%	31,3%	28,9%	30,7%
Démarche de mise en conformité des traitements	26,1%	29,0%	25,2%	14,6%
Création ou révision des procédures (de gestion des droits des personnes, de gestion des violations de données, de réalisation des analyses d'impacts, etc.)	24,6%	26,5%	25,2%	16,1%
Connaissance du cadre légal lié aux données personnelles (RGPD, Informatique et Libertés)	24,1%	25,4%	28,9%	13,9%
Cartographie des traitements et établissement du registre	22,2%	24,7%	20,0%	13,9%
Sensibilisation et formation du responsable de traitement, direction et salariés	17,9%	21,8%	16,3%	2,9%
Gestion des demandes de droits des personnes concernées	15,2%	14,9%	22,2%	9,5%

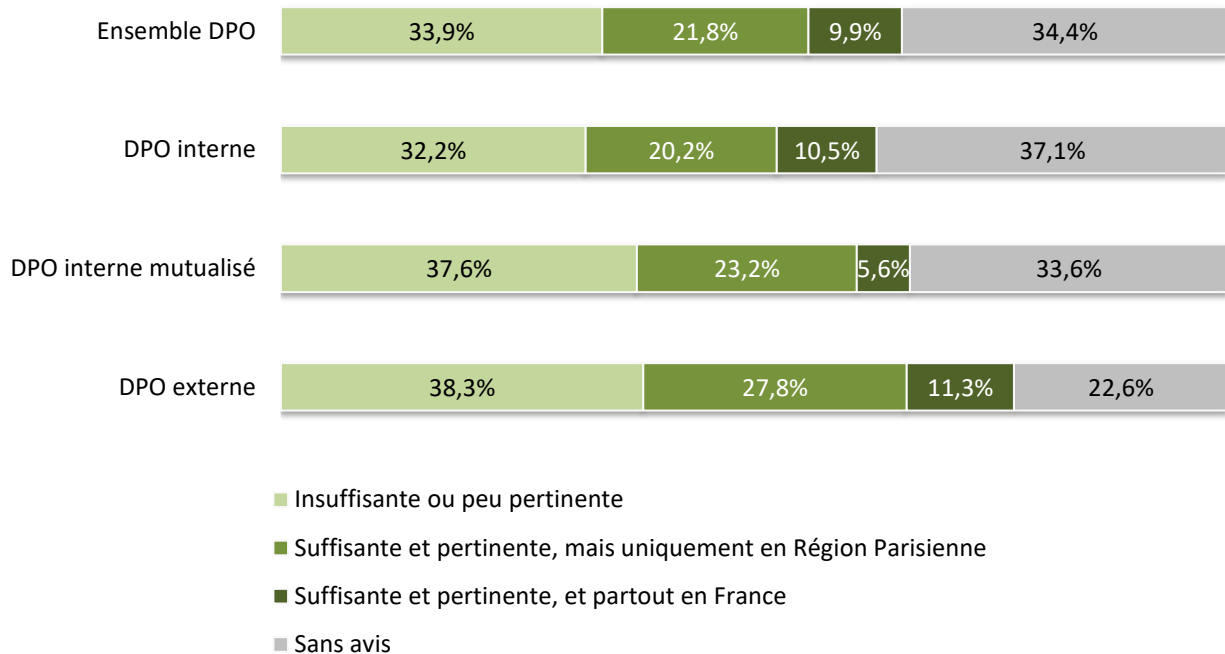
Tableau 21 : Les besoins en formation exprimés en fonction du domaine d'expertise d'origine :

	Ensemble DPO	Informatique	Juridique	Autre
Connaissance dans le domaine de la sécurité informatique (chiffrement, authentification forte, traçabilité, tests de pénétration, attaques Dos, etc.)	64,6%	33,5%	97,2%	69,7%
Réalisation des premières analyses d'impacts	51,4%	51,0%	54,8%	49,0%
Connaissance des systèmes d'information (base de données, Cloud, cookies, Machine learning, API, etc.)	50,2%	11,9%	87,2%	59,2%
Veille, intégration des nouveautés légales et doctrinales (nouvelle loi Informatique et Libertés, le nouveau décret, les lignes directrices du CEPD, etc.)	34,2%	42,6%	25,2%	33,0%
Révision des contrats avec les sous-traitants	34,0%	41,6%	22,8%	35,4%
Gestion des urgences (plaintes, contrôles, violations de données, etc.)	30,8%	30,0%	27,2%	34,7%
Connaissance du cadre légal lié aux données personnelles (RGPD, Informatique et Libertés)	28,3%	39,7%	9,6%	32,3%
Démarche de mise en conformité des traitements	26,1%	29,0%	19,6%	28,6%
Création ou révision des procédures (de gestion des droits des personnes, de gestion des violations de données, de réalisation des analyses d'impacts, etc.)	24,6%	28,1%	22,8%	22,4%
Cartographie des traitements et établissement du registre	22,2%	25,5%	18,4%	22,1%
Sensibilisation et formation du responsable de traitement, direction et salariés	17,9%	20,6%	16,8%	16,0%
Gestion des demandes de droits des personnes concernées	15,2%	14,8%	11,2%	19,0%

- ⇒ Les DPO d'expertise d'origine juridique privilégient fortement des formations à composantes informatiques. Ce phénomène pourrait s'expliquer dans l'importance de la compréhension des exigences et des environnements technologiques pour dialoguer avec les directions informatiques et comprendre les exigences et/ou possibilités technologiques associées aux usages des données personnelles.

3.5 L'avis des DPO sur l'offre de formation actuelle

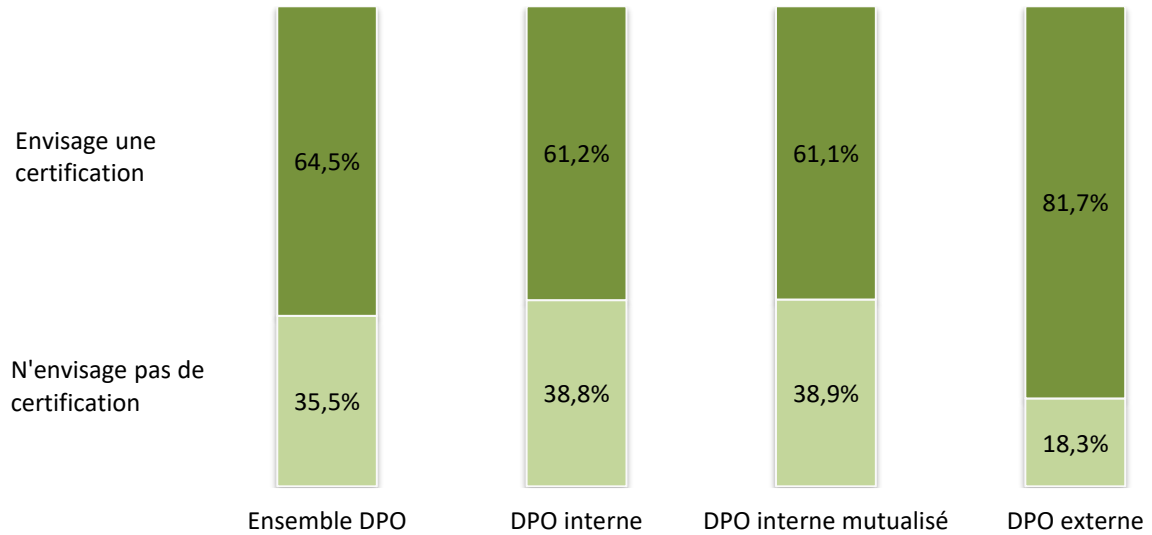
Graphique 59 : Avis des DPO sur l'offre de formation existante



- ⇒ L'ensemble des DPO est assez partagé sur l'évaluation de l'offre de formation. ils se répartissent en trois tiers, sans avis 34.4%, insuffisante pour 33.9% et suffisante pour 31.7%.

3.6 L'accès à une certification

Graphique 60 : Volonté exprimée par les DPO d'accéder à une certification



⇒ Parmi ceux qui envisagent une certification, plus de 8 sur 10 envisagent une certification sur la base du référentiel de la CNIL.

V. DESIGNATION ET PARCOURS D'INTEGRATION DPO INTERNE

1. Raison de la désignation des DPO

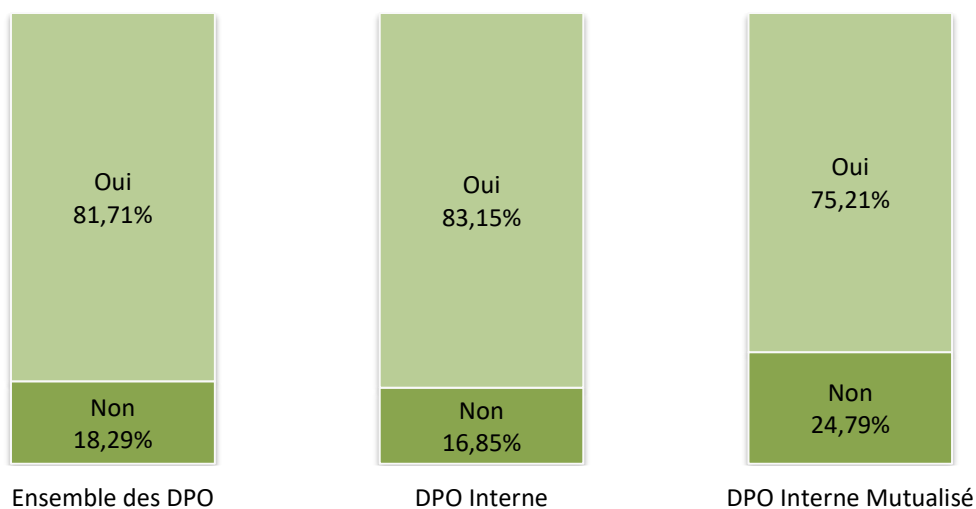
Tableau 22 : Raison de la désignation par typologie de DPO

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Était dans l'obligation de désigner un DPO	13,0%	13,6%	9,9%
Était dans l'un des cas où cela est très fortement conseillé, bien que non obligatoire	78,8%	77,0%	86,8%
N'était pas dans l'obligation de désigner un DPO mais a opté librement pour cette décision	8,3%	9,4%	3,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ La plupart des DPO internes et mutualisés déclarent avoir été désignés car leur organisation était dans l'un des cas où cela est très fortement conseillé, bien que non obligatoire.
- ⇒ Seulement 13% des DPO déclarent avoir été désignés car leur organisation était dans l'obligation de le faire. Ce chiffre ne semble pas être en accord avec les 33% de DPO répondants appartenant à un organisme public.

2. Présence dans la structure avant la désignation de DPO

Graphique 61 : Les DPO travaillaient ils pour leur employeur avant leur désignation ? :



- ⇒ Près de 8 DPO sur 10 travaillaient déjà pour leur employeur avant leur désignation comme DPO.

Parmi ceux qui travaillaient déjà pour leur employeur :

Tableau 23 : Type de lien contractuel avec la responsable de traitement avant la désignation

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Oui, en CDI, CDD ou stage	99,1%	99,1%	98,9%
Oui, en tant que sous-traitant	0,9%	0,9%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ La quasi-totalité des DPO qui travaillaient pour leur employeur avant leur désignation était en CDI, en CDD ou en stage.
- ⇒ Parmi ceux qui travaillaient déjà pour leur employeur : leur désignation s'est accompagnée de :

Tableau 24 : Éléments qui ont accompagnés la désignation des DPO salariés dans la structure avant leur désignation :

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Une formation de moins de dix jours	25,3%	26,2%	21,8%
Une formation de plus de dix jours	5,4%	4,8%	7,6%
Une meilleure visibilité au sein de l'entreprise	20,4%	20,5%	20,0%
Un changement de service de rattachement	16,3%	14,9%	21,8%
Une progression salariale	13,5%	14,3%	10,0%
Des moyens supplémentaires (temps dédié, équipe, etc...)	12,3%	13,0%	9,4%
Une progression dans la hiérarchie interne	6,9%	6,3%	9,4%

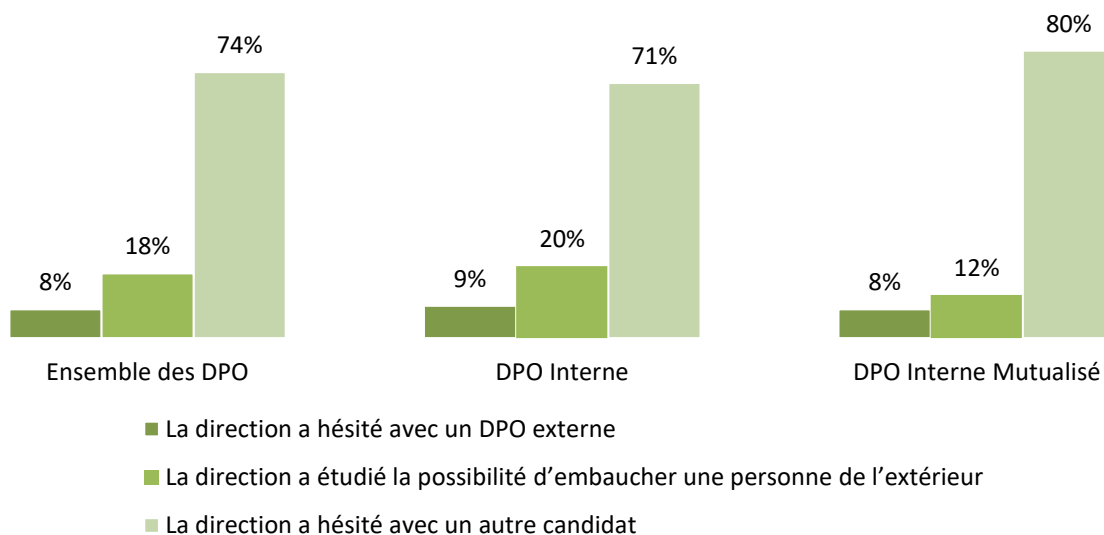
- ⇒ Un quart des DPO travaillant déjà pour leur employeur, ont bénéficié d'une formation de moins de 10 jours.
- ⇒ Les DPO mutualisés sont significativement plus nombreux à avoir bénéficié d'une formation de plus de 10 jours, d'une progression hiérarchique, d'un changement de service de rattachement. Les conditions dans lesquelles s'est faite la désignation

Tableau 25 : Perception du processus de sélection par le DPO :

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Après un processus qui a mis en légère compétition plusieurs personnes, je n'étais pas sûr-e d'être désigné-e	11,7%	10,5%	16,9%
Après une compétition soutenue et une sélection assez rigoureuse – j'étais loin d'être assuré-e d'être désigné-e	3,2%	2,6%	5,9%
De façon assez naturelle, j'ai été désigné-e après une rapide réflexion	44,3%	45,3%	39,8%
De façon naturelle, j'ai été désigné-e sans aucune question	40,8%	41,6%	37,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ Pour près de 40 % des DPO internes et mutualisés la désignation au sein de l'organisation s'est faite naturellement.
14.9% des DPO estiment avoir fait l'objet d'un processus de sélection.

Graphique 62 : Raisons perçues d'une concurrence dans le processus de sélection :



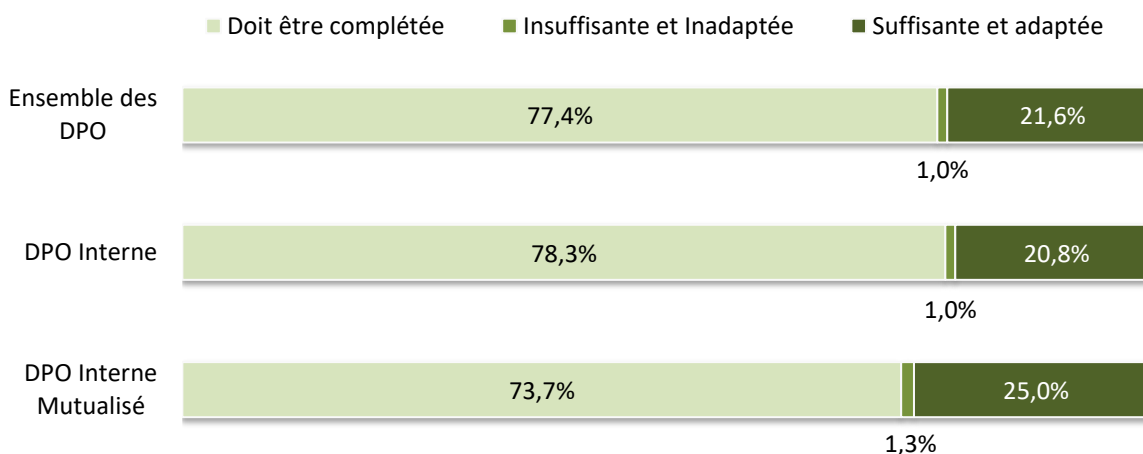
3. Préparation spécifique au métier de DPO

Tableau 26 : Préparation du DPO à l'exercice de sa fonction:

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Je le souhaitais, et j'ai pu le faire avec l'aide de mon employeur	43,7%	43,0%	47,1%
Je le souhaitais, et j'ai pu le faire mais sans l'aide de mon employeur	15,6%	15,6%	15,7%
Je le souhaitais, je n'ai malheureusement pas pu le faire et ce n'est pas une priorité	2,9%	3,3%	0,8%
Je le souhaitais, je n'ai malheureusement pas pu le faire mais c'est l'une de mes priorités	16,2%	16,7%	14,0%
Non, j'estimais être prêt-e	21,6%	21,5%	22,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ Près de 59 % des DPO ont pu se préparer à l'exercice de la fonction dont 43.7% avec l'aide de leurs employeurs.
21.6 % des DPO estimaient être prêts.

Graphique 63 : Evaluation de la préparation à la fonction pour les DPO concernés :



- ⇒ Parmi les 59% de DPO qui ont pu se préparer à l'exercice de leur fonction, plus des deux tiers estiment que leur préparation doit être complétée.

4. Communication associée à la désignation du DPO

Tableau 27 : Communication associée à la désignation du DPO :

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
A fait l'objet d'une communication officielle, mais sans plus	54,3%	55,7%	47,9%
A fait l'objet d'une forte communication de la part de la direction	22,7%	22,2%	24,8%
S'est faite sans communication	14,0%	14,0%	14,0%
Vous avez fait vous-même une communication	9,0%	8,1%	13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⇒ Plus des trois quart des désignations ont été accompagnées d'une communication officielle.

5. Objectifs de la désignation DPO

Tableau 28 : objectif(s) suivi(s) par le responsable de traitement dans la désignation du DPO

	Ensemble DPO	Interne	Interne mutualisé
Tout simplement, pour respecter la réglementation	86,4%*	85,7%	89,6%
Pour nous différencier/instaurer/conservé la confiance des usagers, prospects et clients	34,0%	35,0%	29,6%
Dans le cadre de la RSE (Pour se différencier-instaurer-conservé la confiance de nos usagers, prospects et clients)	11,4%	12,0%	8,8%
Pour ne pas se laisser distancer par les concurrents directs	5,8%	6,3%	4,0%
Par peur des sanctions de la CNIL	28,3%	28,4%	28,0%
Pour ne pas risquer une atteinte à l'image de la structure (articles de Presse)	26,0%	27,1%	20,8%
Pour maintenir un climat social sain	5,1%	5,4%	4,0%
Pour éviter d'être la cible d'une action de groupe avec demande d'indemnisation devant les tribunaux	3,6%	3,6%	4,0%

⇒ Pour 86,4% des 685 DPO répondants à cette question, le responsable de traitement a désigné un DPO « Tout simplement, pour respecter la réglementation ». La notion de confiance avec les usagers ou clients arrive en seconde position, suivie par « la peur des sanctions de la CNIL ».

6. Prise de décision du rattachement à une direction du DPO

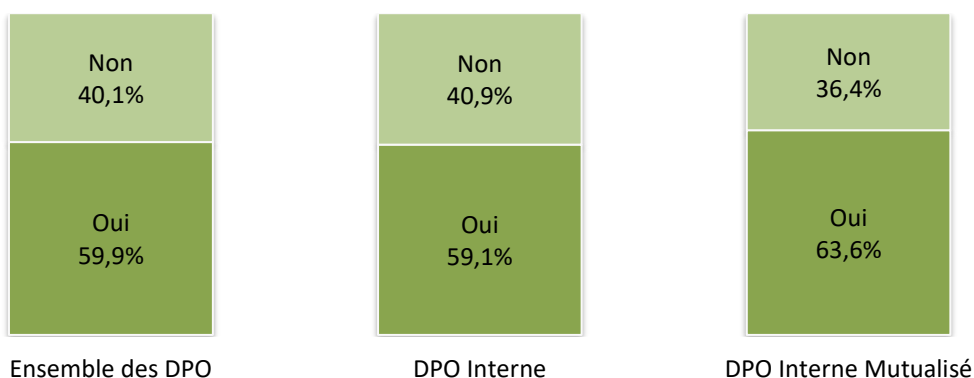
Tableau 29 : Difficulté dans la prise de décision du rattachement du DPO à une direction :

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Il y a eu une hésitation entre plusieurs Directions, et cela s'est fait avec difficulté	5,5%	5,0%	7,5%
Il y a eu une hésitation entre plusieurs Directions, mais cela s'est résolu sans difficulté	15,1%	14,7%	16,7%
Il n'y a pas eu de difficulté	79,4%	80,2%	75,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⇒ Pour près de 8/10 DPO la prise de décision sur la direction de rattachement n'a pas présenté de difficulté.

7. Lettre de mission associée à la fonction de DPO

Graphique 64: Existence d'une lettre de mission décrivant la fonction de DPO



⇒ Près de 60 % des DPO disposent d'une lettre de mission décrivant leur fonction. Nous pouvons mettre ce chiffre en lien avec le temps de travail consacré à la fonction avec 54.8 % de DPO travaillant d'un mi-temps à un temps complet.

Tableau30 : Existence d'une lettre de mission décrivant la fonction de DPO et leur temps de travail

	Pas de lettre de mission	Lettre de mission	Total
Moins d'un mi-temps	74,7%	25,3%	100%
Mi-temps à temps complet	43,1%	53,9%	100%

⇒ Plus le DPO a de temps à consacrer à sa mission plus il est probable qu'il est une lettre de mission. Ainsi, 53.9% des DPO possédant une lettre de mission consacrent d'un mi temps à un temps complet contre 25.3% pour ceux consacrant moins d'un mi temps.

8. Charte de déontologie du DPO, co-signée avec le responsable de traitement

Tableau 31 : Existence d'une charte de déontologie co-signée entre le DPO et le responsable de traitement :

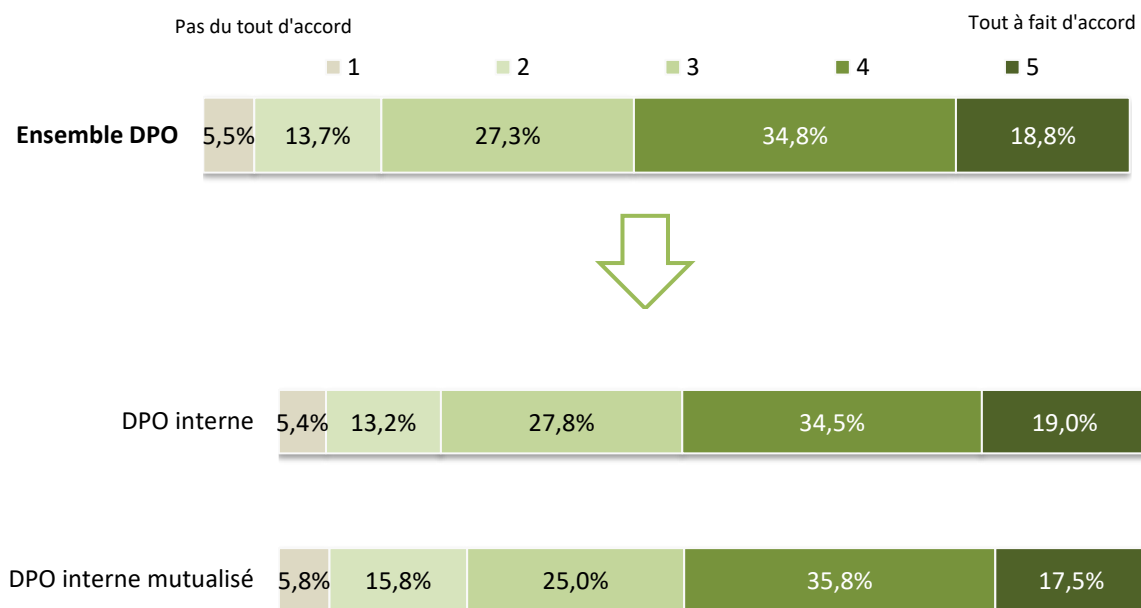
	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé
Oui	8,2%	7,5%	11,6%
Pas encore, mais c'est envisagé/prévu	21,7%	20,5%	27,3%
Le DPO ignore l'existence de Charte de déontologie	25,9%	27,7%	18,2%
Non	44,1%	44,3%	43,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

- ⇒ La charte de déontologie est encore peu présente. Elle représente cependant un total cumulé de 29.9 % pour les DPO ayant une charte ou ceux pour qui cela est prévu. Plus d'un quart des DPO n'avait pas connaissance de l'existence d'une charte.
- ⇒ La lettre de mission décrivant la fonction de DPO et/ou la charte de déontologie sont des outils organisationnels de définition et de cadrage de la fonction afin de permettre au DPO de se situer dans ses rôles et responsabilités. Elle donne un cadre d'action et de décision et participe à la clarté du rôle. Elles sont également des outils de communication vers les autres directions métier mais également envers le responsable de traitement. Ces éléments peuvent être mis en lien avec la perception de conflits de rôle liés à la fonction (51.4% des DPO de quelques fois à souvent) générateur de stress et agissant comme un facteur de risque dans le développement de risques psycho sociaux.

VI. PERCEPTION DU RÔLE DE DPO ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

1. Compréhension du rôle, des missions, des prérogatives du DPO

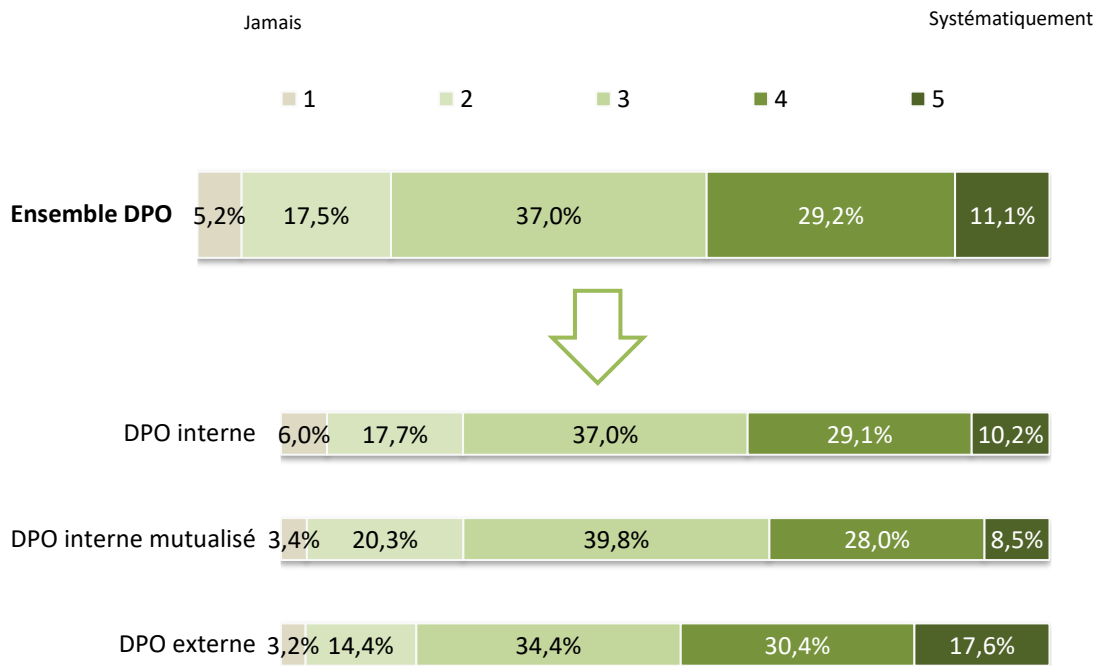
Graphique 65 : Perception des répondants de la compréhension rôle, missions et prérogatives du DPO par leur direction



⇒ 53.6% des DPO estiment que leur fonction est bien comprise par leur direction. Il reste cependant 19.2% à estimer que leur fonction n'est pas comprise par leur direction.

2. Consultation lors de la mise en place d'un nouveau projet faisant appel au traitement de données personnelles

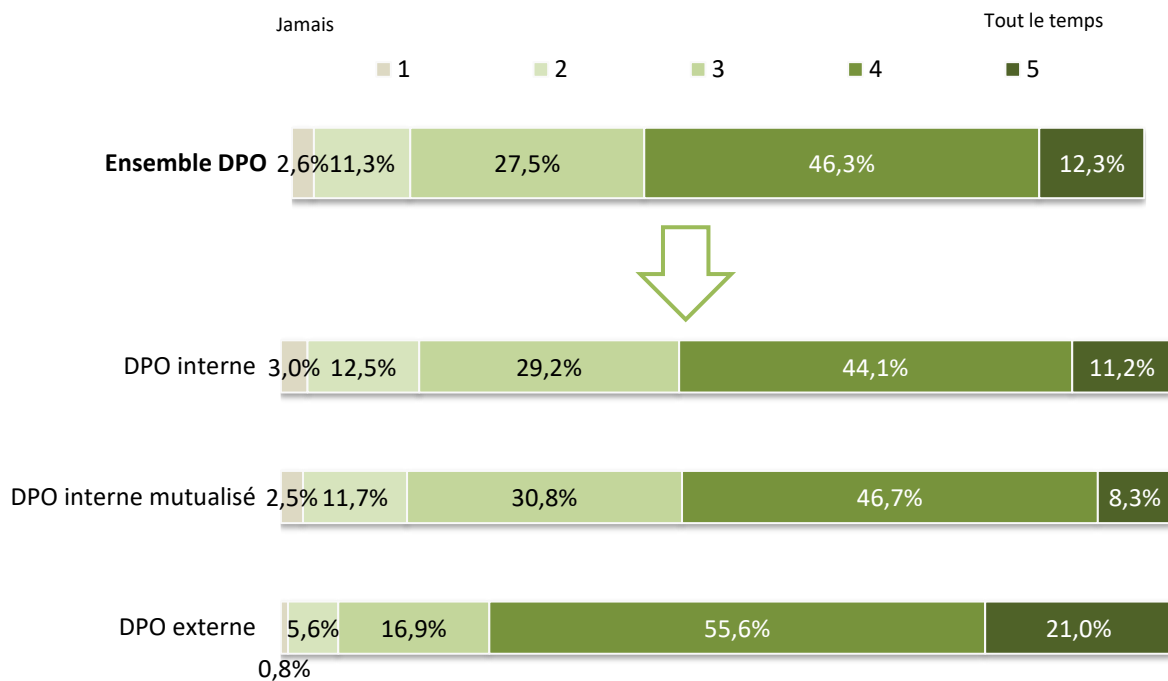
Graphique 66 : consultation du DPO lors d'un nouveau projet de traitement de données personnelles :



⇒ Les résultats restent partagés. 30.3% des DPO estiment être bien consultés lors de la mise en place de nouveau traitement contre 22.7% qui estiment n'être jamais ou rarement consultés.

3. Sentiment d'écoute et recommandation suivies

Graphique 67 : perception de l'écoute et de suivi des recommandations du DPO



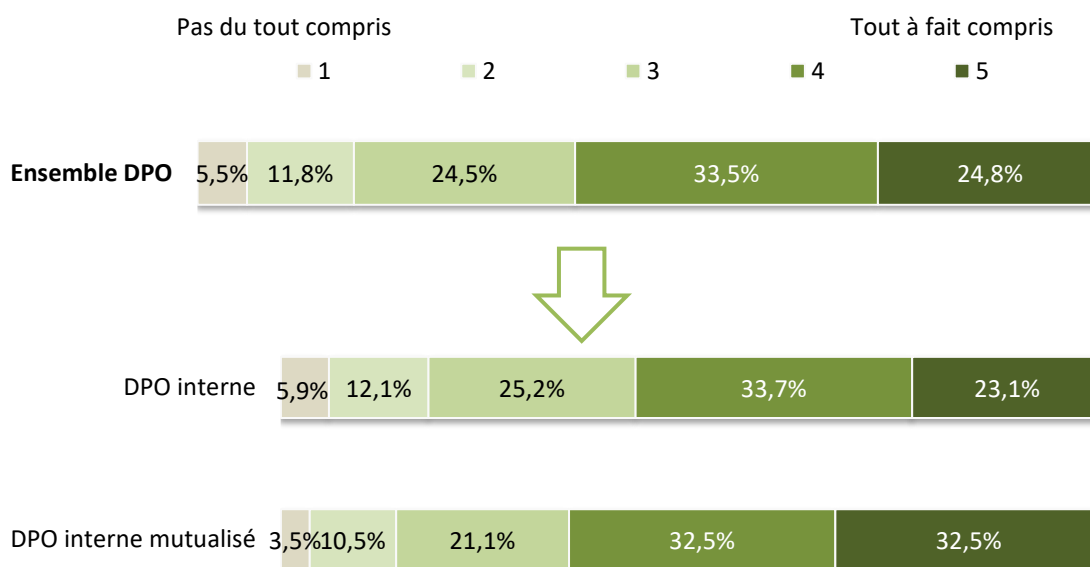
- ⇒ Les DPO estiment que leurs recommandations sont suivies avec un score 58.6 % de souvent à tout le temps. Les DPO externes ont un score significativement supérieur avec 76.6% qui estiment que leurs recommandations sont suivies de souvent à tout le temps.

VII. VOTRE REGARD SUR VOTRE FONCTION DE DPO ET LE METIER DE DPO

1. Degré de compréhension du métier de DPO par les interlocuteurs suivant

1.1 Le niveau de compréhension du métier de DPO par la direction

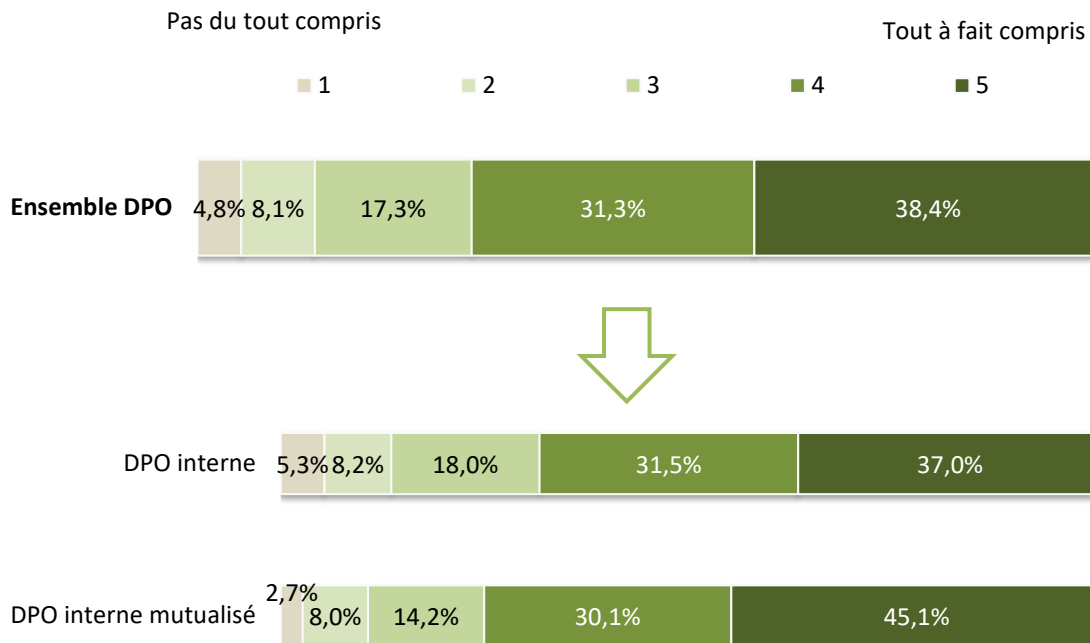
Graphique 68 : perception par le DPO du niveau de compréhension de sa fonction par sa direction



⇒ Le niveau de compréhension de la fonction du DPO par sa direction est perçu comme bien comprise par 58.3% des DPO.

1.2 Le degré de compréhension du métier de DPO par le supérieur hiérarchique

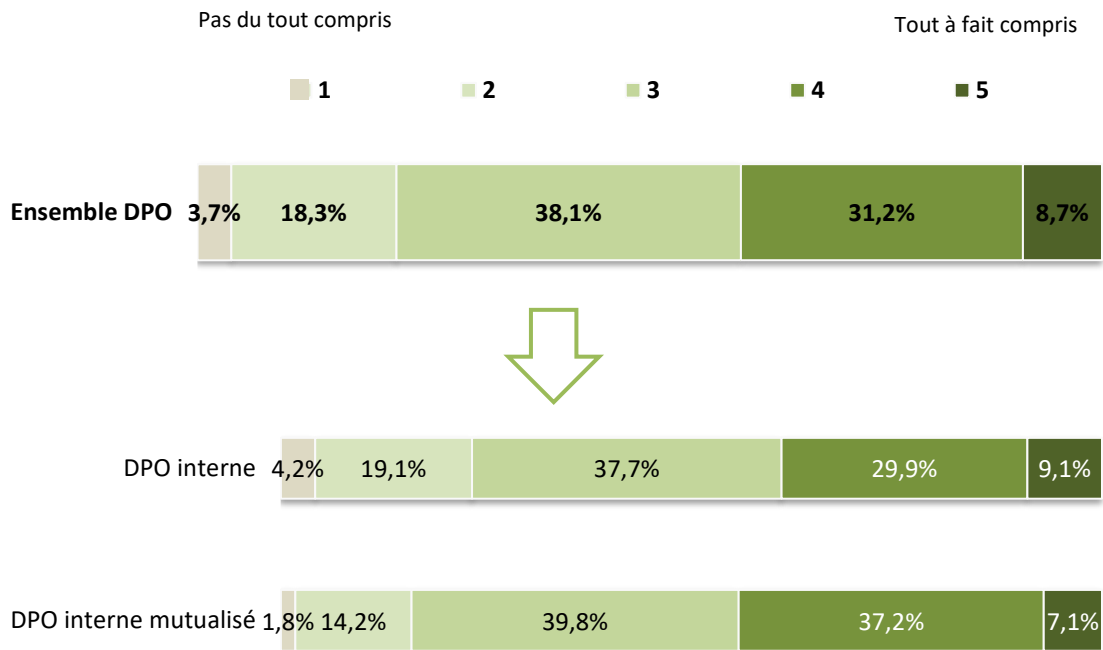
Graphique 69 : perception par le DPO du niveau de compréhension de sa fonction par le supérieur hiérarchique



⇒ Pour 69.7% des DPO, le niveau de compréhension de leur fonction par leur supérieur hiérarchique est perçu comme bien compris. Ce score monte à 75.2% pour les DPO mutualisés.

1.3 Le niveau de compréhension du métier de DPO par les collègues

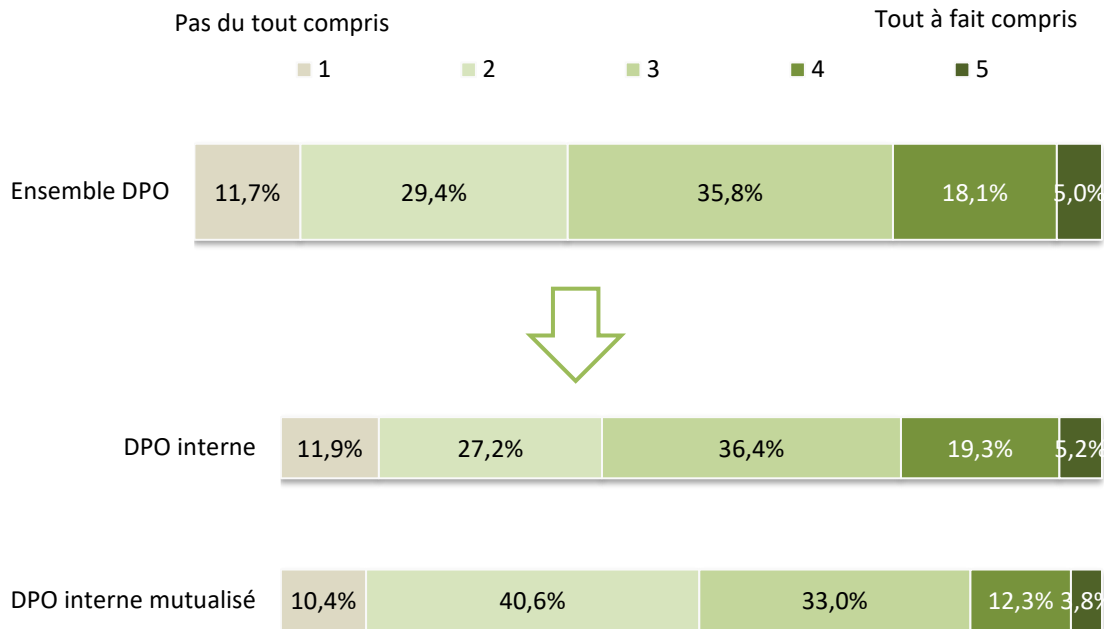
Graphique 70 : Perception par le DPO du niveau de compréhension de sa fonction par les collègues



⇒ Pour 39.9% des DPO, le niveau de compréhension de leur fonction par leurs collègues hiérarchique est perçu comme bien compris. Ce score monte à 44.3% pour les DPO mutualisés.

1.4 Le niveau de compréhension du métier de DPO par les clients/usagers

Graphique 71 : perception par le DPO du niveau de compréhension de sa fonction par les clients/usagers



- ⇒ Pour 23.1% des DPO, le niveau de compréhension de leur fonction par les clients ou les usagers est perçu comme bien compris. Ils sont à contrario 39.1% à le percevoir comme peu ou pas compris. Ce score atteint les 51 % pour les DPO mutualisés.

2. Moments de tension interne ou de conflit personnel

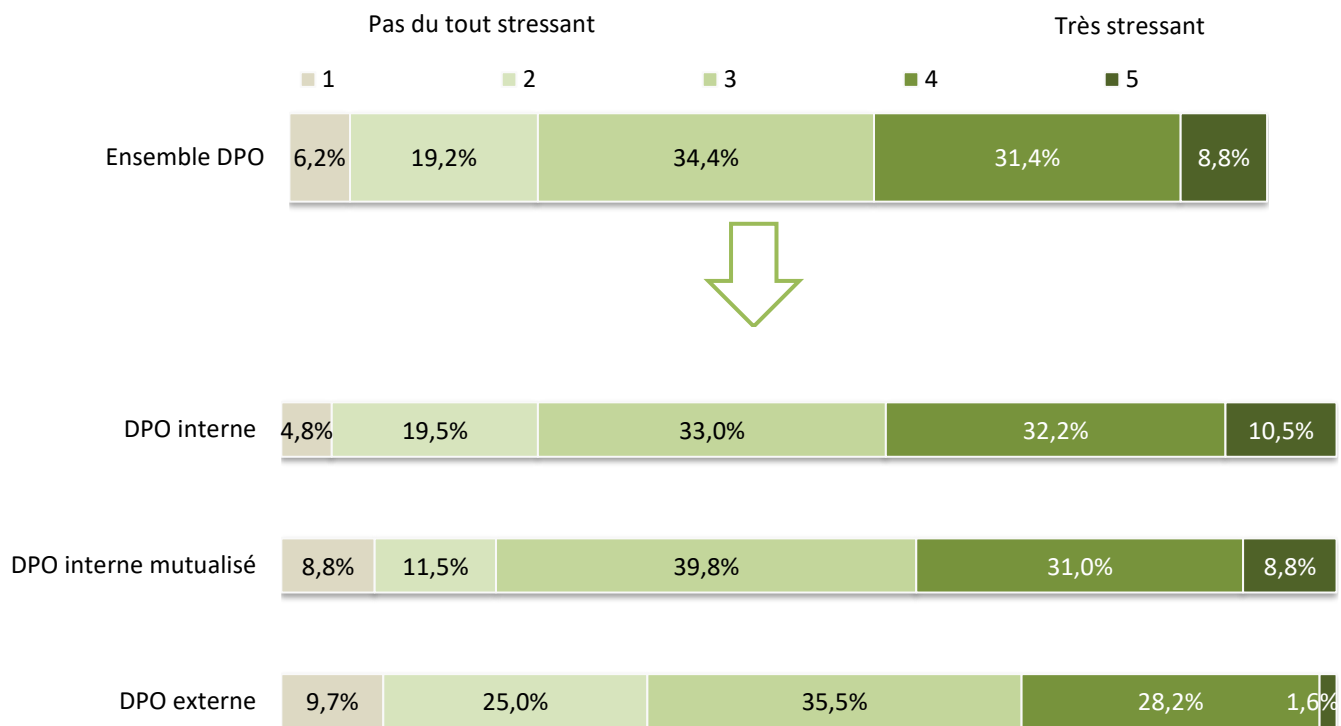
Tableau 32 : Moment vécu de tension interne ou de conflit personnel entre le rôle de DPO et les attentes perçues de l'organisation

	Jamais/Rarement	Quelques fois	Souvent/Tout le temps	Total
Ensemble DPO	48,5%	39,2%	12,2%	100,0%
DPO interne	47,1%	39,1%	13,7%	100,0%
DPO interne mutualisé	50,9%	39,8%	9,3%	100,0%
DPO externe	52,0%	39,0%	8,9%	100,0%

⇒ 48.5% des DPO rencontre rarement ou jamais de situation de tension interne ou de conflit personnel entre le rôle de DPO et les attentes perçues de l'organisation. Il reste cependant près de 40 % à ressentir ce type de vécu quelques fois, et 12.2% de souvent à tout le temps. Plus de la moitié des DPO sont donc exposés à des situations perçues comme relevant d'une tension interne entre leur rôle de DPO et les attentes de l'organisation.

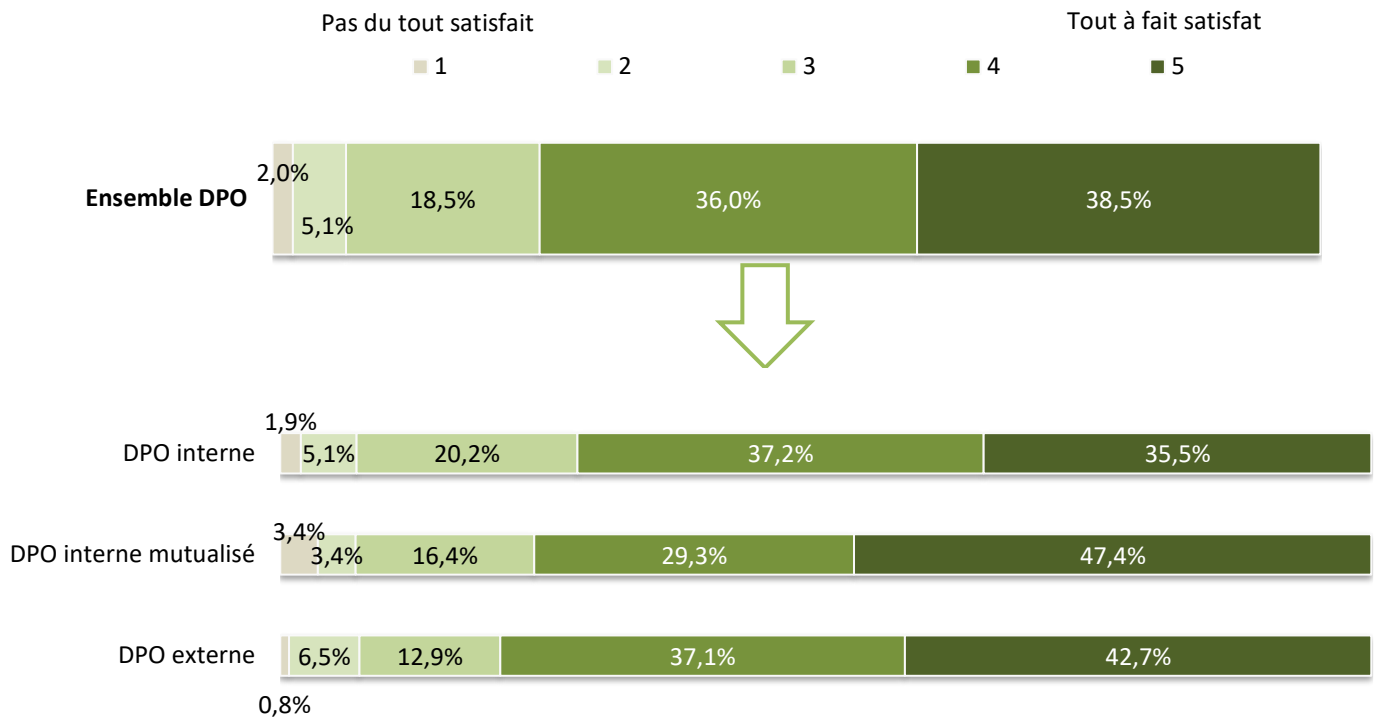
3. Stress perçu par les DPO dans le cadre de leur fonction

Graphique 72 : niveau de stress perçu dans l'exercice de leur fonction par les DPO



4. Satisfaction des DPO (intérêt des missions, objectifs, compétences à mobiliser) dans le cadre de l'exercice de leur fonction

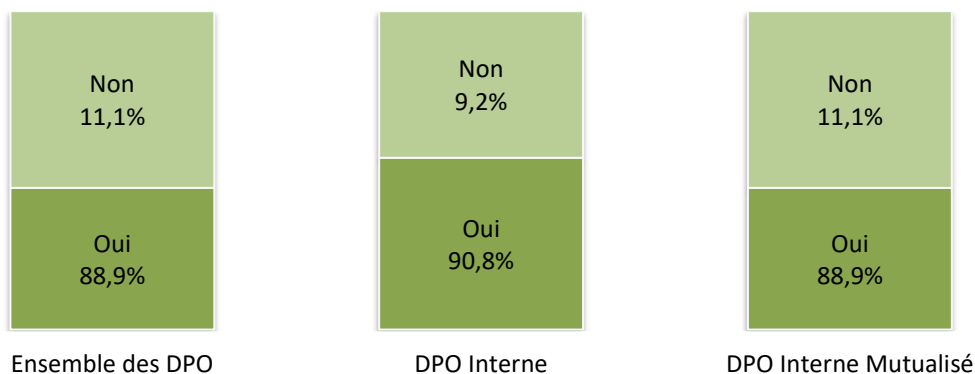
Graphique 73 : Niveau de satisfaction des DPO dans l'exercice de la fonction



⇒ 74.5% des DPO sont satisfaits de leur fonction de DPO. Ce score atteint les 79.8 % pour les DPO externes.

5. Le DPO fonction ou métier ?

Graphique 74 : la fonction de DPO est-elle perçue comme un métier à part entière ?



⇒ Pour près de 89 % des DPO, la fonction de DPO est un métier à part entière.

6. Conseiller le métier de DPO à un jeune

Tableau 33 : conseiller le métier à un jeune

	Oui, sans hésiter	Oui, probablement	Sans doute pas	Non	Ne sait pas
Ensemble DPO	31,7%	42,0%	12,7%	5,9%	7,7%
DPO interne	30,9%	42,3%	12,0%	6,3%	8,5%
DPO interne mutualisé	37,1%	40,5%	9,5%	4,3%	8,6%
DPO externe	30,1%	42,3%	18,7%	5,7%	3,3%

⇒ Près d'un tiers des DPO conseilleraient le métier à un jeune sans hésiter. Ils sont 73.7% à le conseiller de sans hésiter à probablement.

7.1 Si oui, pour quelle(s) raisons(s) ?

Tableau 34 : Raisons pour conseiller le métier à un jeune

	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Métier transverse qui permet de prendre part à tous les aspects de la vie de l'organisme	25,5%	26,8%	25,2%	21,2%
Métier passionnant, à la pointe de l'actualité	21,2%	21,9%	21,4%	18,7%
Forte croissance-marché du travail en faveur des candidats	16,1%	16,3%	16,6%	14,9%
Métier qui place l'humain au centre	12,3%	13,2%	12,8%	8,5%
Métier valorisant (proche de la direction, incontournable)	11,6%	11,8%	12,5%	10,5%
Bonnes perspectives salariales	6,6%	3,9%	2,6%	19,3%
Bonnes perspectives d'évolution	5,8%	5,5%	6,1%	6,6%
Autres	0,9%	0,6%	2,9%	0,3%

⇒ Pour les DPO externes, il existe une différence significative sur l'item « bonnes perspectives salariales » avec un score de 19.3% contre 6.6% pour l'ensemble des DPO. Les DPO externes associent plus fortement la fonction avec des possibilités salariales avantageuses.

7.2 Si non pourquoi ?

Tableau 35 : Raisons pour ne pas conseiller le métier à un jeune

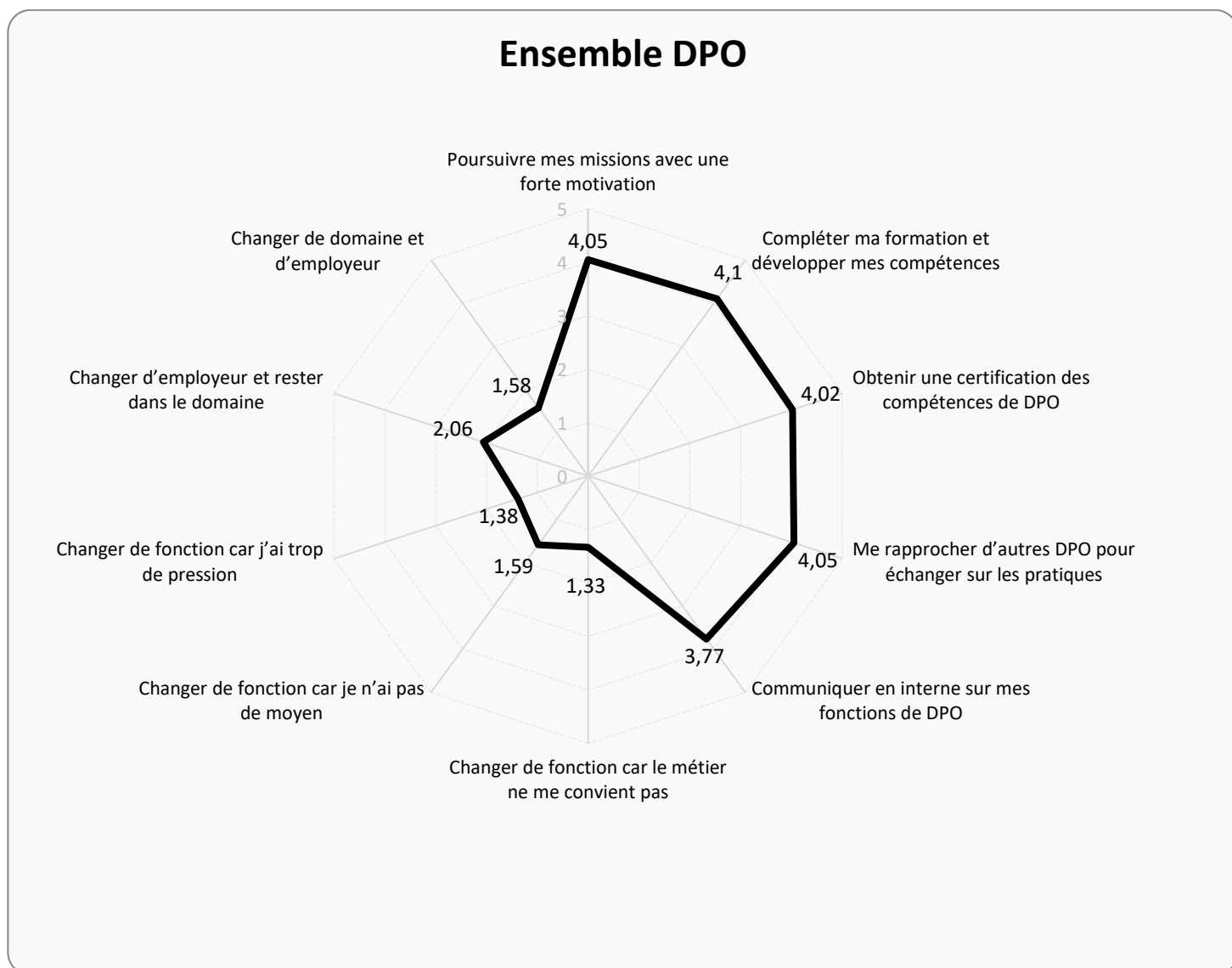
	Ensemble DPO	DPO interne	DPO interne mutualisé	DPO externe
Je suis souvent mis-e en difficulté ou en défaut (de connaissances, de savoir-faire, etc.)	13,3%	11,7%	20,0%	15,2%
On me demande trop souvent de détourner le regard, mes analyses sont ignorées et mes conseils rarement suivis	11,2%	15,0%	20,0%	3,0%
On me "by-pass" régulièrement	10,2%	15,0%	0,0%	3,0%
La charge de travail est trop forte	9,2%	11,7%	40,0%	0,0%
Trop stressant	5,1%	5,0%	20,0%	3,0%
On me met des bâtons dans les roues	2,0%	1,7%	0,0%	3,0%
Autres	49,0%	40,0%	0,0%	72,7%

VIII. PROSPECTIVE

1. L'avenir dans votre fonction de DPO

Graphique 75 : Avenir dans la fonction de DPO pour l'ensemble des DPO

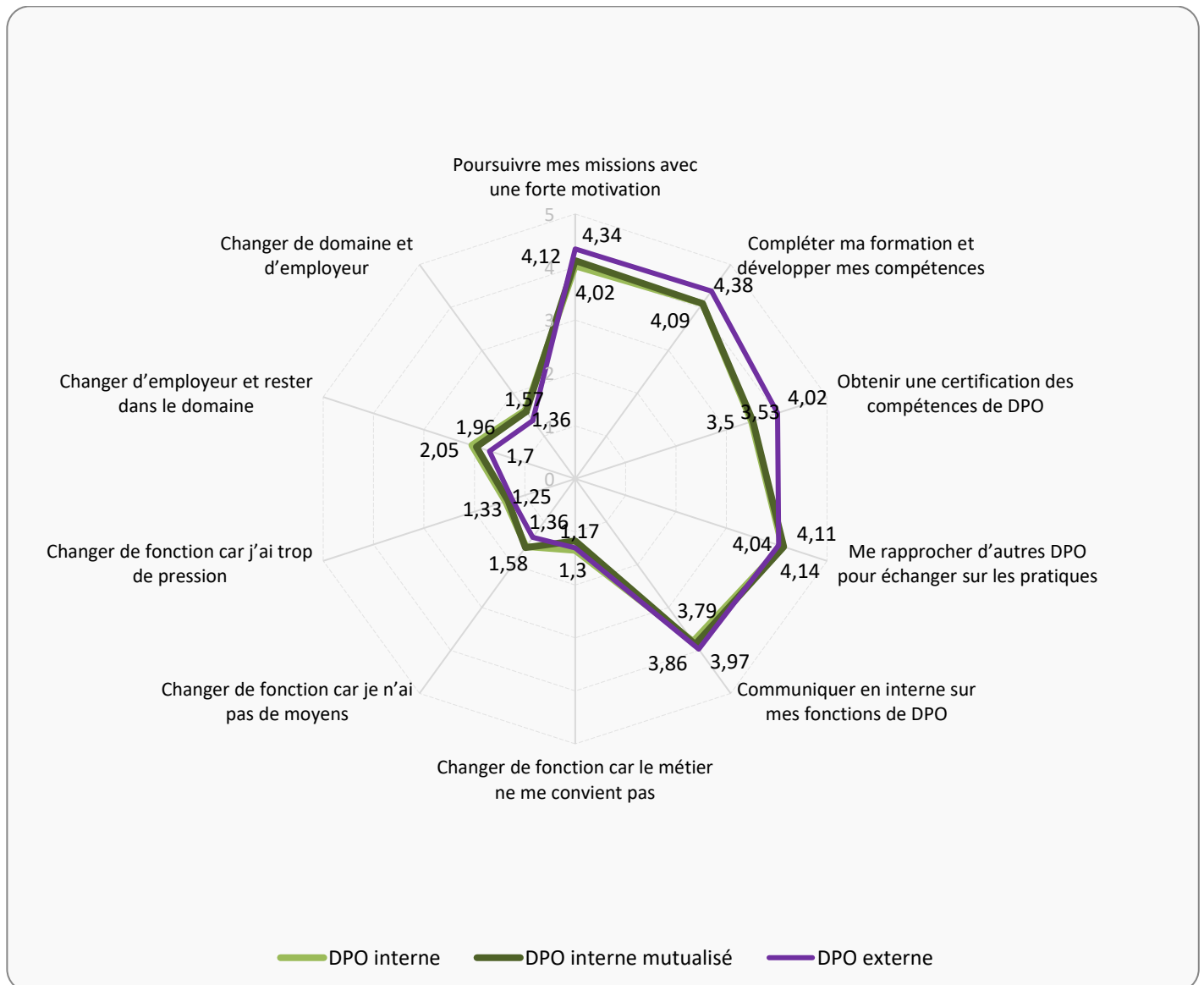
Evaluer de 1 à 5 le degré d'accord : 1 pas du tout d'accord à 5 Tout à fait d'accord



- ⇒ Les DPO sont plutôt dans des comportements proactifs afin de renforcer leurs missions et leurs compétences. Ils sont plutôt orientés dans des stratégies de maintien dans la fonction. Le développement des compétences, la certification ou l'inscription dans un réseau sont des stratégies privilégiées.

2. L'avenir dans la fonction selon la typologie de DPO

Graphique 76 : Avenir dans la fonction de DPO par typologie de DPO



⇒ Les DPO externes sont plus fortement orientés sur des stratégies de maintien dans la fonction.

Verbatim de DPO

« Mon travail est d'analyser l'objectif du traitement, son cadre, le support et la conformité au RGPD. Pour cela, je ne dis jamais non simplement mais je travaille avec la direction « client interne » au processus de conformité. Pour cela, je dois dialoguer avec les services juridiques ou informatiques pour trouver les meilleures solutions. Si notre compétence interne me semble insuffisante au regard du risque et de l'enjeu de conformité, je peux faire appel à un conseil externe »

« Il ne suffit pas pour un DPO de demander aux services informatiques ou aux responsables de traitement si les traitements sont sécurisés »

« Le DPO doit comprendre l'objectif du traitement afin de trouver avec les directions métiers le cadre légal et technologique adapté »

« Si le DPO se contente de dire non, il apparaît comme un frein et il risque de ne plus être associé aux lancements de nouveaux traitements par les directions métiers »

« Il ne suffit pas de mettre une solution technique de consentement, il faut se demander si la preuve du consentement est adaptée »

« Il est nécessaire de faire de la veille du cadre légal, on a tendance à s'appuyer sur notre expérience ou les retours d'expérience des réseaux professionnels »

« Je pilote un processus de mise en conformité, je dois aussi bien maîtriser le RGPD que savoir dialoguer avec les juristes et les informaticiens »

« Pour mettre en œuvre le RGPD, il faut une certaine maturité et une bonne lecture des jeux d'acteurs afin de pouvoir mettre en place une stratégie de communication adaptée »

« La fonction de DPO demande autant de compétences techniques que de compétences en communication »

Etude réalisée par l'AFPA Direction prospective métier dans le cadre de ses missions nationales de service public à la demande de la DGEFP.

Contacts DGEFP

David ANGLARET

Adjoint à la cheffe - Mission anticipation et développement de l'emploi et des compétences

Dimitri FORGES

Chargé de mission - Mission anticipation et développement de l'emploi et des compétences

Contacts AFPA

Sonia BEAUMONT

Directrice prospective métier

Equipe projet

Alexandre BESNIER

Chef de projet - chargé de mission

- Prospective métier

alexandre.besnier(@)afpa.fr

Nathalie DUBOURG

Consultante

Nathalie BRENAC

Chargée d'étude