



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

08 octobre 2020

# Etude RGPD

**Les enjeux emplois et compétences  
de la mise en œuvre du Règlement  
Général sur la Protection des  
Données**

**La place et les moyens des DPO dans  
les organisations**

# SOMMAIRE

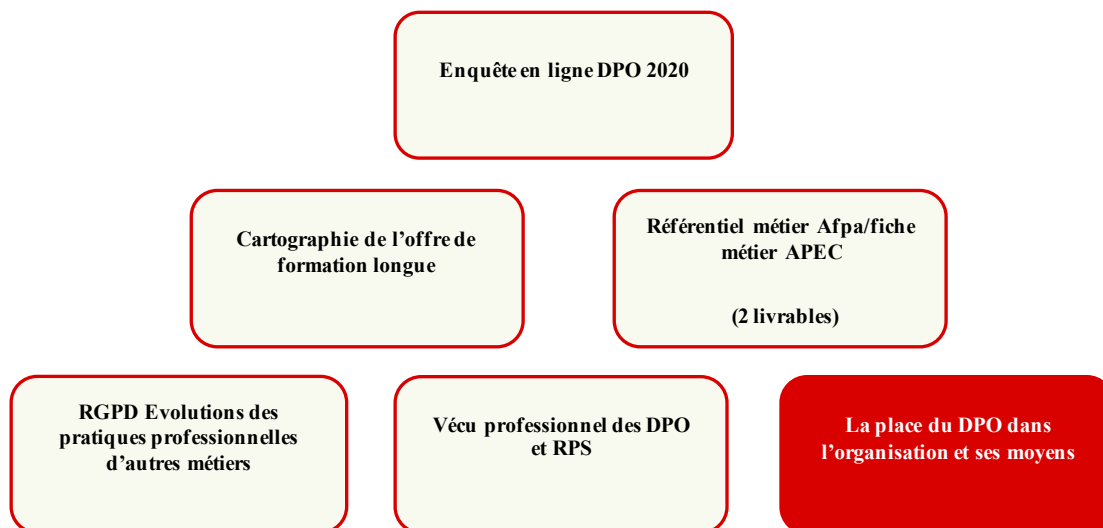
Presentation de l'étude	3
A. La place du DPO dans l'organisation	3
B. Les moyens du DPO	5
C. Les moyens ou outils qui pourraient aider les DPO dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations à problèmes	9

# PRESENTATION DE L'ETUDE

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) a mobilisé l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (Afp) dans le cadre de sa mission de service public sur la thématique des enjeux emploi et compétences 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), autorité de régulation 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 2020 est composée de plusieurs parties :



Les résultats présentés dans ce document sont issus de la phase de l'étude liée à l'enquête en ligne et sont complétés par un sondage réalisé par l'AFCDP du 15 au 24 juin 2020 auprès de ses membres afin de recueillir des éléments qualitatifs.

Les résultats ont fait l'objet d'un traitement statistique et d'une analyse par la Direction Prospective métiers de l'Afp ainsi que d'un travail conjoint d'analyse des données qualitatives mené avec l'AFCDP.

## **1 660 DPO désignés auprès de la CNIL ont répondu au questionnaire en ligne, dont :**

- 1192 DPO internes qui exercent leur fonction dans une entreprise ou une administration.
- 224 DPO internes mutualisés qui exercent leur fonction en temps partagé dans plusieurs entreprises ou des administrations.
- 244 DPO externes qui exercent leur fonction dans des environnements extérieurs à l'établissement ou à la structure sous la forme de prestation de service.

90 DPO ont répondu au sondage de l'AFCDP, dont :

- 66 DPO internes
- 13 DPO internes mutualisés
- 11 DPO externes

L'étude DPO 2020 nous montre que dans leurs structures, les positionnements des DPO évoluent. En effet plus de la moitié des DPO internes et mutualisés est rattachée au Service/Direction Générale (+4,4 points depuis 2019) et plus de 60% sont rattachés directement au responsable de traitement (+8 points depuis 2019). Ils sont donc mieux positionnés et mieux identifiés au sein des organisations.

Pour 46% des DPO n'étant pas rattachés au Service/Direction Générale, ce positionnement peut entraîner des difficultés pour rendre compte au responsable de traitement. Lorsque l'on interroge les DPO qui relèvent de cette situation, ils sont 36% à déclarer rencontrer de grandes ou très grandes difficultés.

## Positionnement par rapport à la direction des répondants DPO internes et mutualisés

<b>DPO internes et DPO mutualisés</b>	<b>%</b>
Directement rattaché-e (N-1)	61,4 %
Seul un niveau hiérarchique l'en sépare (N-2)	27,7 %
N-3	7,3 %
N-4	3,0 %
5 niveaux hiérarchiques (au moins) l'en séparent	0,6 %
Source enquête en ligne DPO 2020	100 %

## Répartition des répondants DPO internes et mutualisés par service/direction de rattachement

<b>PO internes et DPO mutualisés</b>	<b>%</b>
Service/Direction générale/Secrétariat général/Comité exécutif	53,4 %
Service/Direction informatique	13,5 %
Service/Direction Conformité/Risques/Qualité	10,9 %
Service/Direction juridique	10,1 %
Autre	8,1 %
Service/Direction Ressources humaines	2,9 %
Service/Direction sécurité sûreté	1,1 %
Source enquête en ligne DPO 2020	100 %

Dans le sondage complémentaire de l'AFCDP, pour les DPO qui ne sont pas rattachés à la Direction Générale, 36 % expriment de grandes à très grandes difficultés pour rendre compte au responsable de traitement et 47 % expriment peu ou pas de difficulté.

Les DPO qui rencontrent des difficultés pour rendre compte au responsable de traitement expriment d'abord le manque de prise en compte ou d'intérêt pour le sujet par le responsable de traitement (RT). Cela se manifeste soit par une impossibilité d'accès au RT (« je ne l'ai jamais rencontré »), soit par un manque chronique de disponibilité (« mes rencontres sont toujours annulées et pas prioritaires »). D'autres DPO traduisent des temps d'échange réduits : « 10 mn en fin de séance du comité maîtrise des risques 2 fois par an », « je lui remets mon bilan sans pouvoir le commenter ».

L'autre élément essentiel exprimé par les DPO est un certain paradoxe entre l'indépendance du DPO et son obligation de passer par de nombreux niveaux hiérarchiques pour rendre compte au RT : « Mes documents sont relus et validés par 3 niveaux hiérarchiques », « je dois demander l'autorisation à ma direction qui elle-même dépend d'une autre direction avant de d'avoir l'autorisation de communiquer avec le RT ». Pour certains DPO, ces niveaux hiérarchiques entre le DPO et le RT peuvent aller jusqu'à des conflits d'intérêts : « Les directions font passer leurs objectifs de production de traitement avant la conformité », « mon service conformité dépend de la direction financière qui fait régulièrement passer ce sujet après les autres », « certaines directions font comme si le sujet n'existait pas et mettent des semaines avant de répondre ».

## Estimation du degré de difficulté rencontré pour rendre compte à leur responsable de traitement par les répondants AFCDP n'étant pas rattachés au Service/Direction Générale

<b>Aucune difficulté</b>				<b>Très grande difficulté</b>
1	2	3	4	5
30 %	17 %	17 %	24 %	12 %

Source Sondage AFCDP

## B. LES MOYENS DU DPO

### Le positionnement dans sa structure

Les DPO travaillent majoritairement seuls. En effet, 75 % des DPO n'ont pas d'équipe pour les épauler dans leur mission. Toutefois, 31 % des DPO bénéficient d'un réseau de référents Informatique et Libertés.

#### Existence d'une équipe pour épauler les répondants dans leur rôle de DPO

	%
DPO travaillant seul-e	75,0 %
DPO disposant d'une équipe de 1 à 3 personnes	21,6 %
DPO disposant d'une équipe de 4 personnes et plus	3,3 %
Source enquête en ligne DPO 2020	100 %

#### Existence d'un réseau RIL à la disposition des répondants

	%
Pas de réseau RIL	68,7 %
Réseau, de moins de 25 RIL	23,0 %
Réseau entre 26 et 50 RIL	5,9 %
Réseau entre 51 et 100 RIL	1,3 %
Réseau de plus de 100 RIL	1,1 %
Source enquête en ligne DPO 2020	100 %

# Le temps de travail dédié à l'exercice de la fonction de DPO

75 % des DPO exercent leurs missions à temps partiel, près de 43 % consacrent moins d'un quart de leur temps de travail à leur mission de DPO.

## Temps de travail des répondants dédié à l'exercice de la fonction de DPO

	%
Exercice de la fonction de DPO à temps complet (pas d'autres responsabilités)	25,8 %
Exercice de la fonction de DPO à temps partiel	74,2 %



Temps de travail dédié à l'exercice de la fonction de DPO si temps partiel		%
25 % et moins		57,8 %
26 % - 49 %		22,9 %
50 % - 69 %		14,2 %
70 % - 95 %		5,1 %

Source enquête en ligne DPO 2020

L'étude menée en 2020, nous montre que les DPO qui exercent leur fonction à 25 % de leur temps de travail ou moins sont plus de 12 % à émettre des doutes quant à leur capacité à mener à bien leurs missions, c'est 4,6 points de plus que les DPO exerçant de 75 % à temps complet.

	Temps de travail dédié à la fonction de DPO	
	25 % et moins	De 75 % à temps plein
<b>Capacité à mener à bien ses missions</b>	Aucun doute : 11,3 % Beaucoup de doute : 12,4 %	Aucun doute : 19,4 % Beaucoup de doute : 7,8 %

Source enquête en ligne DPO 2020

Dans le sondage AFCDP, 55 % des répondants estiment que le temps de travail attribué à leur fonction est suffisant pour mener à bien leur mission. Pour les 45 % restants, ce temps est jugé insuffisant.

Pour les DPO qui estiment que le temps partiel consacré à leur mission est suffisant, certains mettent en avant le fait qu'ils peuvent avoir recours à des prestations externes, des relais en termes de réseaux internes ou l'appui d'autres directions (juridique, informatique).

Pour ceux pour lesquels ce temps de travail est insuffisant (45 %), ils proposent plusieurs solutions pour améliorer cette situation. Tout d'abord, ils citent l'augmentation du temps de travail et/ou le recrutement de collaborateur. Ils évoquent également le développement de réseau interne de « correspondant RGPD » ou « privacy ambassador ». Le recours à des prestations externes ou à la sous-traitance est également cité. Certains DPO soumettent aussi le souhait d'être doté d'outils techniques adaptés à leur activité.

## La rémunération des DPO

Plus de 56 % des DPO perçoivent une rémunération annuelle brute inférieure à 45 000 €.

On note une forte amplitude de rémunération brute annuelle allant de moins de 25 000 euros à 85 000 euros et plus.

## La rémunération annuelle brute des DPO internes et mutualisés

<u>DPO internes et DPO mutualisés</u>	%
Montant de rémunération brute moins de 25 000 euros	11,5%
Montant de rémunération brute entre 25 000 et 34 999 euros	21,2%
Montant de rémunération brute entre 35 000 et 44 999 euros	23,5%
Montant de rémunération brute entre 45 000 et 54 999 euros	14,9%
Montant de rémunération brute entre 55 000 et 64 999 euros	10,5%
Montant de rémunération brute entre 65 000 et 74 999 euros	6,1%
Montant de rémunération brute entre 75 000 et 84 999 euros	3,0%
Montant de rémunération brute 85 000 euros et plus	9,3%
Source enquête en ligne DPO 2020	100%

## Le budget

Seul près d'un tiers des DPO ont un budget en 2020 ou peuvent bénéficier facilement des budgets d'autres services. Parmi les DPO bénéficiant d'un budget, celui-ci dépasse 100 000 € annuel (HT) dans 10 % des cas. Pour les DPO disposant d'un budget, les trois composantes les plus citées sont « la formation et l'inscription à des conférences », « les honoraires de prestataire juridique » et « l'adhésion à un groupement de DPO ».

### Budget dédié pour les répondants DPO internes et mutualisés

	%
Budget en 2020 ou peuvent bénéficier facilement des budgets d'autres services	36,5 %
Pas de budget	63,5 %
Source enquête en ligne DPO 2020	100 %

### Ordre de grandeur du budget 2019 des répondants DPO internes et mutualisés

<u>DPO internes et DPO mutualisés</u>	Effectif	%
Budget 2019 de moins de 10.000 € (HT)	78	33,1%
Budget 2019 de 10.000 € à 20.000 € (HT)	48	20,3%
Budget 2019 de 20.001 € à 30.000 € (HT)	30	12,7%
Budget 2019 de 30.001 € à 40.000 € (HT)	14	5,9%
Budget 2019 de 40.001 € à 50.000 € (HT)	20	8,5%
Budget 2019 de 50.001 € à 100.000 € (HT)	20	8,5%
Budget 2019 de 100.001 € à 500.000 € (HT)	23	9,7%
Budget 2019 de plus de 500.000 € (HT)	3	1,3%
Source enquête en ligne DPO 2020	236	100%

## Les composantes du budget 2019 citées par les répondants DPO internes et mutualisés

	%
Formation et inscriptions en conférence	66,5 %
Honoraires de prestataires de nature juridique (audit de conformité, conseil juridique, aide dans le traitement d'un litige, aide en cas de contrôle de la CNIL, etc.)	46,7 %
Adhésion à un regroupement de DPO/DPD	44,2 %
Honoraires de prestataires RGPD (autres que précédents) (inventaire des traitements, sensibilisation des personnels, soutien aux activités du DPO, etc.)	37,6 %
Honoraires de prestataires de nature technique (audit de sécurité, test de pénétration, réalisation d'un PIA, etc.)	30,6 %
Documentation, achat d'études	29,8 %
Adhésion à d'autres regroupements, associations ou clubs	15,3 %
Participation aux frais de personnel des autres collaborateurs pouvant aider le DPO sans être sous sa responsabilité (les RIL, principalement)	14,0 %
Sous-traitances (autre que les 3 lignes précédentes)	8,3 %
Assurances	5,4 %

Source enquête en ligne DPO 2020

Les répondants au sondage AFCDP, qui ne bénéficient pas de budget propre ni d'accès facilité à des budgets d'autres services, estiment, pour 55 % d'entre eux, que cela impacte la qualité de l'exercice de leurs missions.

Ils évoquent ainsi un certain nombre de difficultés. L'absence d'accès à un budget renforce pour eux les difficultés d'indépendance dans l'exercice de leur mission et la mise en conformité. Le DPO est dépendant ou sans moyen pour se former, acquérir des outils RGPD adaptés, ou avoir recours à des appuis conseil. Pour les DPO, cela est lié au manque de compréhension par les dirigeants de la notion d'indépendance et plus particulièrement de l'article 38.3 du RGPD, qui indique que le DPO ne reçoit aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions : « L'absence de budget se traduit par un manque d'autonomie », « il est quasiment impossible de lancer des actions de conformité RGPD de façon indépendante », « les budgets RGPD sont loin d'être prioritaires par rapport aux budgets métiers, ils font l'objet d'arbitrages défavorables », « L'absence de budget peut être perçue comme une non reconnaissance de la mission à mener par les autres directions et le RT ».

Pour pallier ces difficultés, des solutions existent. Ainsi, la sensibilisation des RT est envisagée par les DPO afin de mieux faire comprendre leurs fonctions et l'utilité d'un budget. Ils souhaitent majoritairement la dotation d'un budget propre. Le fait de pouvoir rendre compte régulièrement de l'avancée de la mise en conformité pourrait permettre de donner du sens à la gouvernance et faciliter l'accès à un budget.

## C. Les moyens ou outils susceptibles d'aider les DPO dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations problématiques (au-delà de ceux dont ils disposent déjà)

Lorsque l'on interroge les DPO sur les moyens ou outils qui pourraient les aider dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations problématiques (au-delà de ceux dont ils disposent déjà), ils citent principalement une charte de déontologie co-signée avec le responsable de traitement, une communication interne sur les rôles et responsabilités du DPO ainsi que l'appartenance à un réseau professionnel de DPO.

Moyens ou outils cités qui pourraient aider les DPO dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations problématiques (au-delà de ceux dont ils disposent déjà)  
Plusieurs réponses possibles

	%
L'appartenance à un réseau professionnel de DPO	38,9 %
Une communication interne sur les rôles et responsabilités du DPO	38,8 %
Une charte de déontologie co-signée avec le responsable de traitement	36 %
Le parrainage par un DPO confirmé d'un réseau ou d'une association de DPO	30,3 %
Une fiche de poste	24,2 %
Autre	21,3 %

Source enquête en ligne DPO 2020

Pour aller plus loin, l'AFCDP a interrogé ses membres sur les conséquences du manque de moyens ou outils.

### La fiche de poste, la lettre de mission

Le manque d'intérêt pour la mission du RT, de la direction ou de la direction des ressources humaines est évoqué principalement pour expliquer l'absence de fiche de poste ou de lettre de mission. L'absence de fiche de poste est également expliquée par la non correspondance avec les référentiels ou métiers existants au sein de l'organisation. Le fait que la mission soit exercée dans le cadre d'un emploi déjà occupé peut expliquer qu'elle ne soit pas perçue comme une fonction en soi par la direction (RSSI, responsable conformité) mais comme une activité intégrée.

## **Les difficultés dues à un manque de communication interne sur les rôles et responsabilités du DPO**

Dans l'enquête DPO 2020, une communication interne sur les rôles et responsabilités du DPO, est mise en avant par près de 40 % des répondants, comme moyen susceptible de les aider dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations problématiques.

Pour les DPO interrogés, l'absence d'une communication régulière entraîne un manque de connaissance et de compréhension du RGPD et de ses enjeux. C'est un sujet qui peut paraître soit complexe ou réduit aux mentions légales par exemple. Il est important d'illustrer régulièrement les activités et collaborations du DPO pour sensibiliser au RGPD et faire évoluer les pratiques professionnelles des autres métiers. Ce manque de prise en compte entraîne souvent une intervention a posteriori du DPO en mode curatif et a pour effet des retards et/ou des impacts financiers. La communication autour du DPO et du RGPD ne doit pas se limiter à la nomination. Elle doit être régulière afin de faire comprendre également les plus-values et l'apport du DPO pour trouver des solutions. Il faut, pour eux, faciliter la visibilité du DPO, ses apports, afin de l'intégrer dans les nouveaux traitements pour sécuriser l'organisation et gagner du temps en dépassant la représentation d'une contrainte. Pour certains DPO, ce manque de visibilité est, la principale difficulté à dépasser, afin d'être sollicité et de pouvoir développer une démarche de mise en conformité et de « privacy by design ». L'absence de communication est perçue comme un frein à la légitimité de la fonction et à la prise en compte du RGPD.

## **Les difficultés dues à l'absence d'une charte de déontologie co-signée avec le responsable de traitement**

Dans l'étude DPO 2020, la charte de déontologie du DPO est citée par près de 36 % des répondants comme un moyen qui peut les aider dans l'exercice de leur fonction ou prévenir des situations problématiques.

A l'appui de l'enquête réalisée par l'AFCDP, la charte de déontologie, comme la fiche de poste, est perçue par certains DPO comme un levier de clarification de leur fonction pour le responsable de traitement et leur direction. L'absence d'une charte de déontologie peut entraîner, selon certains témoignages, des pressions pour influencer les analyses du DPO, voire un isolement progressif des dossiers stratégiques. La charte de déontologie, de même que la formalisation des rôles et responsabilités du DPO, permettrait de clarifier le cadre de sa fonction et ainsi faciliter la compréhension de sa mission : « Elle peut permettre de faire comprendre que nous devons être indépendants pour apporter les meilleures analyses et préconisations au responsable de traitement qui in fine sera responsable en cas de non-conformité ». Des DPO expriment déjà une grande difficulté à accéder ou obtenir des réponses du RT ou de la direction générale. La charte de déontologie semble être un sujet peu pris en compte : « la désignation était quasiment un acte technique ».

## Des axes facilitateurs ressortent donc de l'étude DPO 2020 et des témoignages apportés par le sondage AFCDP

La désignation du DPO auprès de la CNIL doit s'accompagner d'un temps de concertation interne au sein de l'organisation afin de partager entre le RT, le DPO et le cas échéant sa direction, les enjeux, sa mission, ses activités et les moyens associés. Pour le DPO externe, ce cadrage a vocation à être précisé dans la contractualisation de la prestation.

La prise en compte par l'organisation de la fonction de DPO doit être facilitée par une fiche de poste quand le DPO est à temps plein ou d'une lettre de mission quand il occupe d'autres fonctions. Une charte de déontologie co-signée avec le RT peut compléter la définition des rôles et responsabilités du DPO et du RT. Ces temps de concertation et de formalisation permettront une meilleure compréhension par l'organisation dans son ensemble, des enjeux et obligations en lien avec le RGPD.

D'autres pratiques organisationnelles peuvent faciliter l'exercice de la mission :

- Un temps de travail dédié à la fonction ou une volumétrie de jours « conseil » adaptés ;
- La possibilité de bénéficier d'appuis internes (exemple mode projet en lien avec le service conformité, juridique ou informatique) ;
- Des appuis externes (audits, prestations conseil) pour les DPO internes et mutualisés ;
- Un positionnement au plus près du RT ;
- Une communication régulière afin de permettre la sensibilisation au RGPD ainsi que les apports du DPO dans le cadre de l'activité de la structure ;
- Des temps de rendu-compte dédiés pour permettre au RT et aux autres directions de comprendre les apports du DPO dans la mise en conformité. Dans ce cadre, la valorisation par des exemples ou des indicateurs de gains en termes de temps, de qualité, de coût peut permettre de mieux mesurer les bénéfices de la mission.

**Etude réalisée à la demande du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Inclusion (DGEFP)**

En partenariat avec



**Contacts DGEFP**

**David ANGLARET**

Adjoint - 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**

**Anne Valérie AUBOUIN**

Directrice prospective métier par intérim

**Equipe projet**

**Alexandre BESNIER**

Chef de projet - chargé de mission - Prospective métier

[alexandre.besnier@afpa.fr](mailto:alexandre.besnier@afpa.fr)

**Nathalie DUBOURG**

Consultante

**Nathalie BRENAC**

Consultante