



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

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# Délégué à la protection des données (DPO)

une fonction qui se développe,  
un métier qui se structure



Étude réalisée par la direction prospective  
métier de l'AFPA, à la demande du ministère  
du Travail, de l'Emploi et de l'Inclusion (DGEFP)



Rédaction : Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi et des compétences (DGEFP)

Secrétariat de rédaction : Muriel Robillard, Patricia Ledoux

Conception et mise en page : Nabil NEGHAL

Photos : Unsplash

ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020

# SOMMAIRE

Des DPO de plus en plus nombreux	6
Les moyens alloués aux DPO	7
Des profils qui se diversifient	8
Positionnement du DPO et compréhension de son rôle dans l'organisation	10
Conditions et moyens de travail	12
Le RGPD : un cadre dont la compréhension reste perfectible	14
Représentation des compétences nécessaires au poste	15
Rapport à l'effort et à la réussite	16
La formation au RGPD, un enjeu au-delà des DPO	18
Satisfaction et investissement des DPO	19

En avril 2019 près de 11 000 délégués à la protection des données (DPO) étaient déclarés auprès de la CNIL. En avril 2020, ils sont plus de 21 000.

Cette progression témoigne du fort développement de la fonction en France.

L'étude de 2019 illustre une disparité dans les profils et les moyens associés à la fonction de DPO. L'étude réalisée en 2020 s'attache donc à appréhender l'évolution de cette fonction en poursuivant plusieurs objectifs afin de mieux comprendre qui sont les délégués à la protection des données.

Quelles sont les conditions de travail liées à leur fonction ?

Quel est leur parcours professionnel ?

Comment se projettent-ils dans l'avenir ?

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 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.

Les résultats présentés dans cette étude sont issus d'une enquête réalisée auprès de 1660 DPO désignés auprès de la CNIL interrogés entre mars et avril 2020.



# 21 000

Délégués à la protection des données en 2020

## Délégué à la protection des données, une fonction ou un métier ?

La personne nommée DPO au sein de l'organisation doit également être désignée auprès de la CNIL. Il peut pour cela venir de différents horizons professionnels et consacrer un temps de travail variable en fonction de l'activité générée par la protection des données personnelles au sein de sa structure. Par exemple, un directeur juridique au sein d'un groupe peut être DPO. Il consacrerait 25 % de son temps de travail à cette mission stratégique car il pilote la conformité sur la protection des données personnelles et pour cela il s'appuie sur une équipe de 5 collaborateurs. Dans d'autres situations, dans un environnement où les données personnelles et les traitements sont nombreux au sein d'une PME, le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) ou l'un des juristes de l'organisation peut être désigné DPO. Le DPO peut aussi exercer sa fonction en tant que prestataire auprès de plusieurs clients. La prise en compte de la centralité des données personnelles dans la gouvernance de l'organisation et les moyens que celle-ci peut mobiliser conditionneront les moyens dont le DPO dispose pour exercer sa fonction.

Dès lors, le DPO est-il un métier ? 89 % des DPO interrogés en 2019 considéraient cette fonction comme un métier à part entière. Cela signifie que l'exercice de cette fonction nécessite des compétences précises, des activités et des tâches professionnelles qui peuvent être définies et structurées et pour lesquelles on peut être formé. La singularité du métier de DPO est qu'il se trouve au croisement de plusieurs domaines professionnels. C'est un métier qui nécessite à la fois des compétences juridiques, informatiques mais également des compétences techniques propres. La centralité des compétences en communication et en gestion de projet est également une vision partagée par les DPO.

DPO est considéré comme une fonction dans le sens où il s'agit d'un statut au sein d'une organisation désignée en interne et auprès de l'autorité de régulation (CNIL). DPO est un métier dans le sens où l'exercice des missions, activités et tâches répondent à une structuration de compétences singulières dans un domaine professionnel.



## Des DPO de plus en plus nombreux

La maturité organisationnelle de compréhension des enjeux liés au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et du rôle du DPO progresse. Pour autant les conditions d'exercice de la fonction restent disparates et les moyens alloués aux DPO sont très hétérogènes. Une part de ces différences peut être comprise au regard des moyens des entreprises et de leur capacité d'investissement. Cependant pour 70 % d'entre eux, les DPO exercent dans un organisation qui est dans l'obligation de désigner un DPO. L'enjeu est donc important en termes d'obligation légale et de gouvernance.

L'hétérogénéité des profils influence la perception des enjeux de compétences. Un nombre important de DPO présente des difficultés de maîtrise du RGPD et de son environnement professionnel. En cela, la formation des DPO semble essentielle, à travers l'obtention d'un socle de compétences nécessaires à la mise en conformité dans un environnement simple jusqu'à des formations expertes pour détenir les compétences nécessaires aux exigences de l'environnement. Les compétences transverses apparaissent également comme une clé de la réussite des DPO. Ainsi, leurs capacités à communiquer et à gérer des projets sont perçues comme une nécessité. L'expérience professionnelle de l'organisation et du secteur d'activité revient également souvent dans les témoignages des DPO comme un élément fort de réussite. Il est une chose de maîtriser les compétences techniques liées au métier de DPO, il en est une autre d'arriver à conduire ces changements et faire accepter ces changements au sein de la structure.

La capacité d'intégration (positionnement par rapport au responsable de traitement, lettre de mission...) et de communication organisationnelle autour de la désignation et de la fonction du DPO sera également une clé de sa réussite future. Dans les facteurs de réussite du DPO à prendre en compte, l'appartenance à un réseau de pairs permet de rompre un isolement parfois perçu par certains DPO, mais permet surtout de maintenir une fonction de veille et l'inclusion dans une dynamique d'identité professionnelle.



## Les moyens alloués aux DPO

Les DPO se sentent souvent en tension par rapport à un manque de moyens. Les réalités sont très différentes entre des DPO disposant de moyens importants en termes de temps, de formation, de budget et de ressources humaines et d'autres DPO arrivant difficilement à investir cette fonction. Si les réalités d'exercice de la fonction diffèrent, un élément rassemble les DPO, l'utilité perçue.

Les DPO sont convaincus de l'utilité de leur fonction. Cette dimension dépasse le cadre de l'organisation avec 93 % des DPO qui sont convaincus de l'utilité sociale de leur fonction. Une conscience numérique au service de la confiance numérique.

## Des profils qui se diversifient

En fonction des choix d'organisation de la ou des structures, il existe 3 typologies de DPO. Le DPO interne qui est salarié d'un seul responsable de traitement, le DPO interne mutualisé qui est salarié mutualisé pour plusieurs responsables de traitement et le DPO externe qui exerce dans une structure indépendante ou distincte, ou salarié d'un organisation spécialisé (cabinet de conseil, cabinet d'avocat...). Les DPO se distribuent de la façon suivante au sein de l'enquête : 72% sont des DPO internes, 13,5% des DPO internes mutualisés et 14,7% des DPO externes.

Les DPO se répartissent à part quasi égale entre hommes et femmes. Ils sont qualifiés et majoritairement d'un niveau de qualification 7 et 8 (bac + 5 et plus). Si les domaines juridiques et informatiques restent prépondérants, les champs d'expertise professionnelle d'origine se diversifient. Les profils issus des domaines de l'administratif, de la finance, de la comptabilité et de la qualité/conformité/audit, se développent.

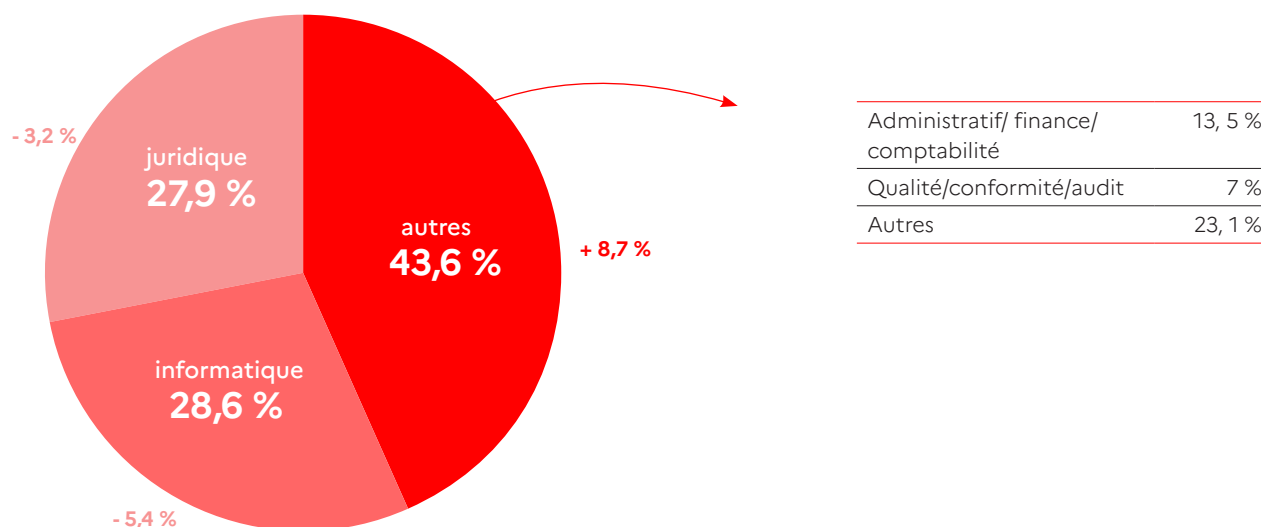
L'enquête a été réalisée auprès de 1 660 DPO désignés auprès de la CNIL, dont :

- 1 192 DPO internes\*
- 224 DPO internes mutualisés\*\*
- 244 DPO externes\*\*\*

\* DPO exerçant leur fonction dans une entreprise ou une administration

\*\* DPO exerçant leur fonction en temps partagé dans plusieurs entreprises ou des administrations

\*\*\* DPO exerçant leur fonction dans des environnements extérieurs à l'établissement ou à la structure sous la forme de prestation de service





88 % des DPO internes et mutualisés sont en CDI ou sont fonctionnaires, les trois quarts ont le statut de cadre ou cadre supérieur. Les DPO externes sont 54 % à avoir un statut de profession libérale ou de dirigeant.

Plus de la moitié des DPO ont une expérience dans le domaine de « Informatique et Libertés » comprise entre 1 et 5 ans.

### Nombre d'années d'expérience des répondants dans le domaine de la conformité Informatique et Libertés

	%	Evolution 2019/2020
Moins d'un an	18,6 %	-5,9
De 1 à 2 ans	33,3 %	+6,5
De 2 à 5 ans	26,2 %	+3,4
De 5 à 10 ans	11,7 %	-3,7
Plus de 10 ans	10,2 %	

Près du tiers des DPO travaille en Île-de-France et près de 60 % se concentrent sur 4 régions : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France. Cette répartition reste globalement identique à celle de 2019.

Si 31 % exercent leur fonction dans des structures de 1 000 salariés et plus, 10 % exercent leur fonction dans des structures de moins de 10 salariés.

#### Particularités des DPO externes :

- Environ 2/3 d'hommes (64 %)
- 66 % ont un niveau de qualification 7 et 8 (bac + 5 et plus) soit 8 points de plus que les DPO internes et mutualisés
- Concernant leur domaine d'expertise d'origine, ils se répartissent en part quasi égale entre le domaine informatique 33 %, juridique 34 % et autre 33 %
- 18 % ont plus de 10 ans d'expérience soit 10 points de plus que l'ensemble des DPO
- 36 % travaillent comme indépendants établis
- 82 % travaillent avec des entreprises privées
- 83 % exercent leur fonction pour des clients localisés en France
- 47 % des DPO externes sont désignés par leur client pour une durée d'un an
- 57 % exercent leur fonction à temps partiel contre 77 % pour les DPO internes et mutualisés



## Positionnement du DPO et compréhension de son rôle dans l'organisation

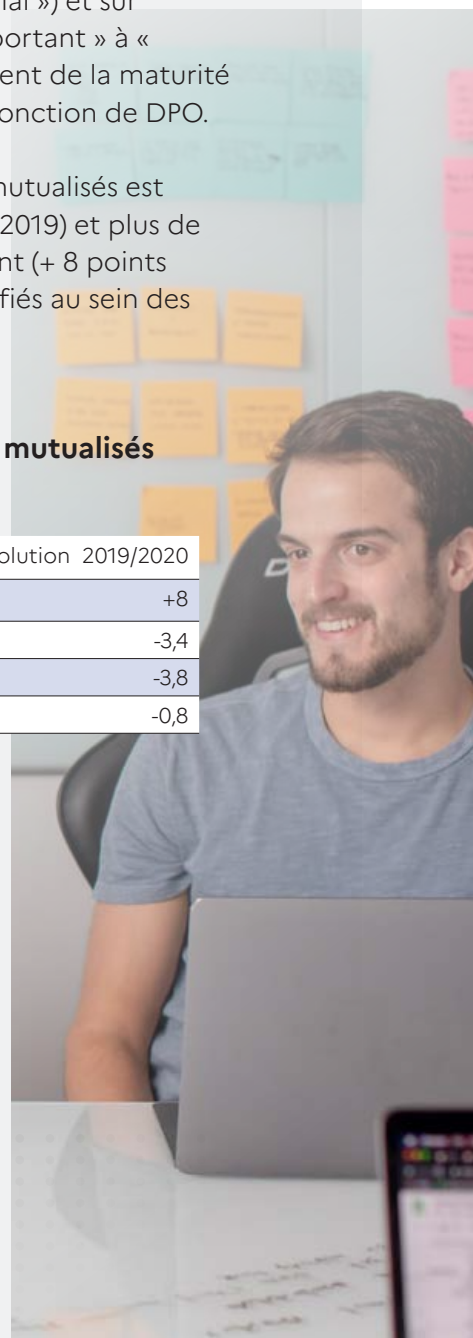
En 2020, les DPO sont mieux positionnés au sein des organisations. La compréhension de leur rôle s'améliore également. Ce sont des indicateurs positifs qui peuvent également être mis en perspective avec une meilleure prise en compte globale des enjeux liés au RGPD dans les organisations. À titre d'exemple, ces enjeux progressent sur la confiance numérique (52,2 % /+ 15 points sur la part de « Très important » à « Crucial ») et sur la cybersécurité (59,8 % /+10,2 points sur la part de « Très important » à « Crucial »). Ces éléments semblent confirmer un développement de la maturité organisationnelle s'agissant des enjeux liés au RGPD et de la fonction de DPO.

Dans leurs structures, 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.

### Positionnement hiérarchique des DPO internes et DPO mutualisés par rapport au responsable de traitement

	%	évolution 2019/2020
Directement rattaché-e (N-1)	61,4 %	+8
Seul un niveau hiérarchique l'en sépare (N-2)	27,7 %	-3,4
N-3	7,3 %	-3,8
N-4 et +	3,6 %	-0,8

Les trois quarts des DPO internes et mutualisés estiment que leur direction a plutôt bien ou tout à fait compris leurs rôles, missions et prérogatives, en forte progression par rapport à 2019 où ils étaient un peu plus de la moitié à exprimer cette perception.



### Perception des DPO internes et mutualisés de la compréhension rôle, missions et prérogatives du DPO par leur direction

	Pas du tout compris	Plutôt pas compris	Moyennement compris	Plutôt bien compris	Tout à fait compris	Total
Compréhension du rôle, missions et prérogatives du DPO par leur direction	2,2 %	5,6 %	17,1 %	41,1 %	34 %	100 %
Evolution 2019/2020	-3,3	-8,1	-10,2	+6,3	+15,2	

Au-delà de la compréhension par la direction, 79 % des DPO estiment que leur hiérarchie a « plutôt bien compris » ou « tout à fait compris » leur rôle (+9,5 points 2019/2020), comme près de 50 % de leur collègues (+ 10,3 depuis 2019) et 28 % des usagers (+ 5,2 points depuis 2019).

56 % pensent que l'intérêt porté à la conformité RGPD est en progression. Près de 68 % (+8,8 points depuis 2019) estiment que leurs recommandations sont « souvent » à « systématiquement » suivies.

## Conditions et moyens de travail

Pour 70 % des délégués à la protection des données, leur structure est dans l'obligation de désigner un DPO. Parmi les DPO internes et mutualisés, ils sont 60 % à avoir pu se préparer à leur fonction, 54,6 % à avoir une lettre de mission (- 5,3 points 2019/2020), 11 % à avoir une charte de déontologie co-signée avec le responsable de traitement (+ 3 points 2019/2020) et 18 % à prévoir d'en signer une (- 3,6 points 2019/2020). Pour les DPO internes et mutualisés, 73 % d'entre eux ont bénéficié d'une communication de la part de leur structure au sujet de leur désignation (- 3,6 points 2019/2020).

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

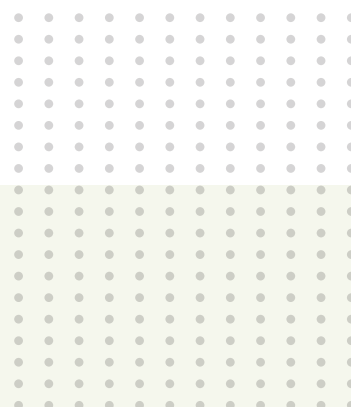
Ils travaillent majoritairement seuls : 75 % des DPO n'ont pas d'équipe pour les épauler dans leur mission. Toutefois, 31 % des DPO bénéficient d'un réseau de référents Informatique et Libertés.

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. Les DPO disposant d'un budget, les trois éléments les plus cités dans la composition de ce budget sont « la formation et l'inscription à des conférences », « les honoraires de prestataire juridique », et « l'adhésion à un groupement de DPO ».

### Temps de travail dédié à l'exercice de la fonction de DPO si temps partiel

	%	Evolution 2019/2020
Exercice de la fonction de DPO à temps complet (pas d'autres responsabilités)	25,8 %	-5,8
Exercice de la fonction de DPO à temps partiel	74,2 %	+5,8



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

Temps de travail dédié à l'exercice de la fonction de DPO si temps partiel	%	Evolution 2019/2020
25 % et moins	57,8 %	+16,3
26 % - 49 %	22,9 %	-1,7
50 % - 69 %	14,2 %	-12,2
70 % - 95 %	5,1 %	-2,4

Les principales actions des DPO s'organisent autour de cinq activités principales : la cartographie des traitements, la mise en conformité des traitements existants et des nouveaux, la sensibilisation et la formation des acteurs de la structure, ainsi que la veille. Ces cinq activités représentent plus de 55 % du temps de travail consacré à leur mission.

### De forts écarts de rémunération

Plus de 56 % des DPO perçoivent une rémunération annuelle brute comprise entre moins de 25 000€ et 44 999 €.

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

	%
Moins de 25 000 €	12 %
De 25 000 à 34 999 €	21 %
De 35 000 à 44 999 €	24 %
De 45 000 à 54 999 €	15 %
De 55 000 à 64 999 €	11 %
De 65 000 à 74 999 €	6 %
De 75 000 à 84 999 €	3 %
85 000 € et plus	9 %



## Le RGPD : un cadre dont la compréhension reste perfectible

Le niveau d'ancienneté des DPO dans la fonction progresse, près de 60 % ont entre 1 an et 5 ans d'expérience dans le domaine de la conformité Informatique et Libertés. Ils ne sont plus que 18,6 % avec moins d'1 an d'expérience (- 5,9 points depuis 2019). Néanmoins, 44 % des DPO estiment avoir des difficultés importantes dans la maîtrise du RGPD (+10 points depuis 2019). Ces difficultés perçues ne semblent pas influencer de façon proportionnelle la perception de la réussite des DPO dans leurs missions avec un score moyen de 3,3/5 de réussite perçue.

Par exemple, 75 % des DPO estiment réussie la gestion des demandes de droits des personnes, ce taux atteint près de 70 % concernant la gestion des urgences (plaintes contrôles, plaintes...).

Ces taux de réussite peuvent être mis perspective avec près de 44 % des DPO qui déclarent avoir des difficultés importantes de maîtrise du cadre légal et de l'environnement RGPD. Nous pouvons donc faire l'hypothèse que les représentations des critères de performance et du niveau de maîtrise des compétences ne sont pas homogènes au sein des DPO.



## Représentation des compétences nécessaires au poste

La représentation des compétences, leur centralité et leurs niveaux de maîtrise, sont influencés par l'origine d'expertise professionnelle des DPO. Les DPO issus d'une expertise juridique ou informatique surévaluent leurs compétences d'origine et sous-évaluent les autres. Il y a donc une différence dans les compétences perçues pour mener à bien leurs missions selon les DPO.

Il en est de même selon le temps de travail consacré à la mission. Moins le DPO consacre de temps à la fonction et plus le niveau perçu de compétence requis est faible. Or, l'exigence de mise en conformité reste la même, alors que sa perception par les DPO ne semble pas être homogène. L'environnement RGPD reste complexe car il est à la fois récent et il fait appel à un panel de connaissances et de compétences venant de domaine d'expertise divers. Les juristes prendront d'autant plus la mesure des implications et intrications de la mise en conformité sur la partie juridique, là où l'informaticien soulignera l'envergure des réponses techniques à apporter. Il est normal que chacun perçoive la mesure de la tâche à l'aune de son savoir. Pour autant, la dynamique progresse et les souhaits de formation sont également influencés par le domaine d'expertise professionnel (résultats enquête 2019).

C'est également le cas pour le temps de travail consacré qui influence la perception du niveau de compétence requis. Plus le DPO travaille à la mise en conformité d'un domaine plus il en mesure l'étendue et plus il mesure l'exigence de compétences pour y parvenir.



### Estimation du niveau de maîtrise requis des grands domaines de compétences selon le domaine d'origine principal

	Ensemble DPO 2020	Domaine d'expertise d'origine principal		
		Informatique	Juridique	Autre
<b>Estimation du degré de maîtrise requis pour les</b>				
Compétences informatiques	3,2	3,9	3,0	3,0
Compétences juridiques	3,7	3,5	4,2	3,5
Compétences techniques métier	3,8	3,8	4,1	3,7
Compétences gestion de projet et de communication	3,9	3,9	4,1	3,8

A titre d'exemple, voici les deux écarts de perception les plus significatifs :

- Concernant la maîtrise du RGPD, les DPO consacrant 25 % et moins de leur temps de travail à leur fonction évaluent le niveau requis de maîtrise à 3,7/5 contre 4,4/5 pour les DPO à temps complet.
- Concernant les compétences techniques (savoir réaliser une analyse d'impacts, savoir formuler des mentions d'information, savoir gérer une violation de données, etc.) les DPO consacrant 25 % et moins de leur temps de travail à leur fonction évaluent le niveau requis de maîtrise à 3,3/5 contre 4,2/5 pour les DPO à temps complet.

## Rapport à l'effort et à la réussite

En 2020, les 3 principales missions perçues comme réussies sont « gérer les demandes de droits des personnes concernées », « gérer les urgences (plaintes, contrôles...) », « faire prendre en compte la mise en conformité au RGPD par le responsable de traitement ».

Les 3 principales missions en termes d'effort investi sont « cartographier les traitements et établir le registre », « faire prendre en compte la mise en conformité au RGPD par les directeurs métiers » et « assurer la mise en conformité des traitements existants ».

Pour l'ensemble des DPO le score d'effort moyen est de 3,3/5 et le score de réussite de 3,08/5. Ceci signifie que les DPO perçoivent une réussite supérieure à l'effort investi. La perception de réussite n'est pas influencée par le domaine d'expertise d'origine. Globalement, le temps de travail consacré à la fonction n'influence pas la perception de réussite des DPO. En revanche, plus le temps de travail est important plus le sentiment d'effort est important.

La perception de l'effort consacré à la mission de DPO est significativement plus forte pour les DPO de profils juridiques que pour les autres profils.

Le temps de travail consacré à la fonction influence également ce score d'équilibre entre effort investi et réussite perçue. Les DPO exerçant leur mission à 25 % et moins de leur temps de travail, ont le score d'équilibre le plus fort. Ces résultats nous indiquent que moins on consacre de temps de travail à la fonction de DPO plus on a un score de perception positif d'équilibre entre l'effort consacré et la réussite perçue. A titre d'exemple, les DPO exerçant leur mission à 25 % et moins de leur temps de travail, ont la perception de réussite de leurs missions et le score d'équilibre le plus élevé.

Ces résultats nous ont conduits à analyser plus précisément les différentes caractéristiques des DPO en fonction du temps consacré à leur fonction.





### Profil comparé des DPO qui affectent 25 % et moins de leur temps de travail à leur fonction et des DPO de 75 % à temps complet

	Part du temps de travail dédié à la fonction de DPO	
	25 % et moi	temps complet
Rattachement à N-1 du responsable de traitement	73 %	61 %
<b>Taille de la structure</b>		
Entre 1 et 9 personnes	14,6 %	1,7 %
Entre 10 et 49 personnes	29,6 %	3,7 %
1 000 personnes et plus	10,7 %	67,7 %
Expertise d'origine informatique	27,4 %	28,2 %
Expertise d'origine juridique	17,3 %	42,4 %
Expertise d'origine autre	55,3 %	29,5 %
Avoir un budget	29,2 %	50,5 %
Avoir une équipe	16 %	37 %
<b>Maîtrise cadre RGPD</b>		
Je ne rencontre aucune difficulté	5,6 %	14 %
Seuls quelques points mineurs m'échappent encore	39,4 %	53,1 %
Avoir suivi une formation Informatique et Libertés	60 %	84 %
Si oui temps de formation	1-2 jours : 52,2 % Plus de 20 jours : 2,9 %	1-2 jours : 21,4 % Plus de 20 jours : 18,2 %
<b>Capacité à mener à bien ses missions</b>		
Aucun doute	11,3 %	19,4 %
Beaucoup de doute	12,4 %	7,8 %

## La formation au RGPD, un enjeu au-delà des DPO

L'environnement RGPD reste complexe. La formation des DPO demeure un enjeu majeur pour leur permettre de mener à bien leurs missions. Elle doit être cependant adaptée aux parcours de la personne et aux enjeux de la structure. Toutes les organisations n'ont pas l'utilité de posséder un même niveau d'expertise. Elles peuvent également faire le choix d'externaliser la compétence avec un DPO externe. Mais dans tous les cas, elles doivent s'assurer que leur DPO aura les compétences minimales requises pour analyser les exigences du RGPD, les criticités au sein de l'organisation et faire appel le cas échéant à un prestataire. Le DPO doit être détenteur de compétences pour pouvoir dialoguer avec les directions métiers, analyser les risques et piloter un plan de conformité adapté. Près d'un tiers des DPO souhaite bénéficier d'une formation complète. Ce résultat montre une volonté de la fonction de se professionnaliser et d'acquérir les compétences « métier » du DPO.

### Les principaux contenu(s) - thématique(s) cités sur lesquels les DPO souhaiteraient pouvoir être formés (plusieurs réponses possibles)

Connaissance dans le domaine de la sécurité informatique (chiffrement, authentification forte, traçabilité, tests de pénétration, attaques Dos, etc.)	45,8 %
Réalisation des premières analyses d'impact	42 %
Connaissance des systèmes d'information (base de données, Cloud, cookies, Machine learning, API, etc.)	39,7 %

Les trois principaux souhaits de formation sont identiques à ceux exprimés en 2019.

16,5 % des répondants sont certifiés sur la base du référentiel de compétences du DPO de la CNIL.

Lorsque l'on interroge les DPO sur les métiers qui auraient le plus besoin d'être formés au RGPD (formation socle), les 3 métiers les plus cités sont ceux des ressources humaines (cité par 65 % des répondants), de la DSI / RSSI (cités par 41 %) et du marketing (cités par 35 %).

## Satisfaction et investissement des DPO

65 % des DPO déclarent être satisfaits de leur fonction en 2020 soit une baisse de 9,4 points par rapport à 2019. Cette baisse s'explique principalement par une progression de 7 points des DPO se disant moyennement satisfaits.

Le temps de travail consacré à la mission influence le degré de satisfaction. Ainsi, 44 % des DPO à temps complets sont très satisfaits contre 11 % pour les DPO consacrant 25 % et moins de leur temps de travail à la fonction.

Près des trois quarts des DPO estiment que leur fonction est clairement définie.

Ils sont très majoritairement convaincus de l'utilité de leur fonction : 93 % sont convaincus de cette utilité pour leur structure et près de 93 % sont convaincus de l'utilité sociale de la protection des données personnelle.

68 % des DPO déclarent ne jamais rencontrer de situations où, dans le cadre de leurs missions, ils doivent réaliser ou faire des choses qu'ils désapprouvent.

### Perception de la fréquence des situations dans lesquelles les DPO doivent réaliser ou faire des choses qu'ils désapprouvent

	%
Jamais	67,8 %
Parfois	29,9 %
Souvent	1,8 %
Toujours	0,5 %

Toutefois, des situations sont vécues comme compliquées par les DPO :

- Le manque de moyens est la première des causes citée pour près de 40 % des DPO
- La difficulté d'accès aux informations pour 28 % d'entre eux
- 20 % sont en difficulté au regard de leur conception éthique et des pratiques de leur structure
- 18 % des DPO se sentent en difficulté ou en conflit avec les demandes ou pratiques du responsable de traitement

- Près de 6 sur 10 déclarent avoir des doutes sur la possibilité de mener à bien leur mission
- Pour près de 6 DPO sur 10, leur fonction est vécue comme plutôt ou très stressante
- 15 % des DPO se sentent toujours ou souvent en souffrance ou en difficulté dans le cadre de leur mission

Les moyens ou outils utiles aux DPO dans l'exercice de leur fonction ou pour prévenir des situations à problèmes (au-delà de ceux dont ils disposent déjà) sont 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.

Comme en 2019, les DPO sont orientés vers des stratégies de maintien dans la fonction avec une forte motivation. Le développement des compétences ou l'inscription dans un réseau sont des stratégies privilégiées.

### L'avenir dans leur fonction de DPO envisagé par les répondants

	Pas d'accord		Tout à fait d'accord			
	s1	2	3	4	5	Total
<b>Stratégie de maintien</b>						
Compléter leur formation et développer leurs compétences	3 %	6 %	14 %	35 %	42 %	100 %
Poursuivre leurs missions avec une forte motivation	4 %	8 %	16 %	34 %	38 %	100 %
Se rapprocher d'autres DPO pour ne pas rester isolé-e	4 %	8 %	21 %	35 %	32 %	100 %
Communiquer en interne sur leurs fonctions de DPO	5 %	10 %	24 %	39 %	22 %	100 %
<b>Stratégie de mobilité</b>						
Changer de fonction, ils n'ont pas de moyens	67 %	15 %	9 %	4 %	5 %	100 %
Changer de fonction, ils ne s'y retrouve pas	72 %	13 %	7 %	4 %	4 %	100 %
Changer de domaine et d'employeur	75 %	9 %	9 %	3 %	4 %	100 %
Changer de fonction car ils ont trop de pression	72 %	17 %	7 %	2 %	2 %	100 %



### **Pour en savoir plus sur la fonction DPO**

contacter la CNIL et l'Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDP).

---

Étude 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-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

### **AFPA**

Anne Valérie AUBOUIN  
Directrice prospective métier par intérim

### **Équipe projet**

Alexandre BESNIER  
Chef de projet -chargé de mission  
Prospective métier  
alexandre.besnier[@]afpa.fr

Nathalie DUBOURG  
Consultante

Nathalie BRENAC  
Consultante

