

REFERENTIELS
ASCENCIA PARIS LA DEFENSE
RNCP35680 - RESPONSABLE DE LA PROTECTION DES DONNEES DES ORGANISATIONS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#) = pouvoir dialoguer avec les directions métiers, analyser les risques et piloter un plan de conformité adapté.

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Descrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Bloc 1 Réalisation et suivi d'un audit organisationnel et technique des données à caractère personnel traitées</p> <p><i>L'objectif est d'avoir une vision globale et détaillée de toutes les données traitées pour obtenir un traitement au plus près de l'activité exercée. C'est également un outil pour adapter les processus internes lors des modifications apportées aux traitements des données</i></p> <p>Activités principales</p> <p>A.1 Participation à l'identification des procédures générales de fonctionnement de l'organisation</p>	<p>C.1 Collaborer avec les différents départements ou services de l'organisation pour identifier les processus organisationnels :</p> <p>C.1.1 Réaliser des interviews avec les différents acteurs des départements ou services, en face à face ou en cas de</p>	<p>A partir d'un cas problème, le/la candidat(e) devra cartographier des traitements de données et prendre en compte les particularités du système d'information à partir des informations données sur l'organisation, son activité, ses clients et fournisseurs</p>	<p>Chaque bloc de compétences est validé lorsque les candidats répondent à 100% des critères énoncés ci-dessous</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les axes définis pour les interviews sont adaptés au regard des objectifs d'audit • Les étapes de réalisation de l'audit sont planifiées

<p>A.4 Participation à l'identification des mesures de sécurité adaptées aux risques et à la nature des opérations de traitement, par animation d'ateliers spécifiques avec les différents intervenants au sein de chaque département ou service. L'animation des ateliers spécifiques doit tenir compte des différentes situations de handicap, dans la mesure du possible</p> <p><i>Cette activité est réalisée en lien avec le service informatique de l'organisation pour la partie technique ou avec le prestataire externe informatique</i></p>	<p>physiques afin de connaître les données collectées, les données recueillies lors de sondages en ligne.</p> <p>C.8.3 Ressources humaines : collecte de données lors de recrutement, lors de mise en place de contrats collectifs (participation, intéressement, prévoyance), prise en compte des données de personnes en relation directe ou indirecte avec les membres du personnel, lors des élections du CSE...</p> <p>C.8.4 Achats : identification des données à caractère personnel lors de la collecte des informations auprès d'entreprises de fourniture, prestataires de services, consultants etc... et identification des sous-traitants susceptibles de recevoir des données personnelles à traiter pour le compte de l'organisation.</p> <p>C.8.5 Comptabilité : ensemble des données à caractère personnel et en cas d'externalisation, identification des garanties de conformité avec RGPD du service externe.</p> <p>C.9 Référencer les grands traitements de données à caractère personnel</p> <p>C.10 Identifier la sécurité des voies d'accès, en tenant compte des situations de télétravail des salariés :</p> <p>C.10.1 Vérifier les choix de mots de passe</p> <p>C.10.2 Veiller au recours à des process qui réglementent les accès aux comptes administrateurs par exemple</p> <p>C.10.3 Identifier les comptes dits « génériques ou anonymes » : contact, stagiaire, presse... pour les supprimer et pouvoir systématiquement relier une action sur le système à un utilisateur.</p> <p>C.10.4 Analyser les processus d'octroi des accès au système lors d'arrivée ou de départ de collaborateurs</p> <p>C.10.5 Analyser la sécurité d'accès du Wi-Fi de l'entreprise (box ou filaire)</p> <p>C.10.6 Vérifier le rythme de changement de la clé de connexion si accès Wi-Fi</p> <p>C.11 Identifier la sécurité du système d'information :</p> <p>C.11.1 Analyser les rythmes de mise à jour des logiciels</p> <p>C.11.2 Mesurer le degré de sécurité des systèmes de sauvegardes, notamment si l'entreprise à recours au cloud ou à tout autre système extérieur (notamment dans le cadre de l'organisation du travail à distance)</p>		
---	--	--	--

	<p>C.12 Identifier la sécurité des comportements des collaborateurs et réaliser un focus sur le personnel en télétravail ou dit « nomade » :</p> <p>C.12.1 Partage ou non de leur connexion, recours à des Wi-Fi publics lors des déplacements, autorisation de connexion réservées aux « tiers autorisés » au système en dehors du protocole de l'entreprise, stricte séparation entre les usages personnels et professionnels...</p>		
<p>Bloc 2 Pilotage de la mise en conformité des traitements de données à caractère personnel</p> <p>Activités principales</p> <p>A.1 Mise en œuvre de la conformité des traitements des données à caractère personnel en respectant les grands principes du RGPD</p> <p><i>L'objectif est de prendre en compte les grands principes du RGPD, pour chaque action nécessitant le traitement de données à caractère personnel, afin de minimiser les risques encourus par une application non conforme</i></p> <p>A.2 Mise en œuvre de la protection des données par défaut et dès la conception</p> <p><i>L'objectif est de faire respecter l'obligation de l'organisation à utiliser les données seulement en fonction des finalités exprimées</i></p>	<p>C.1 Veiller à la licéité et à la loyauté des traitements des données à caractère personnel en informant et en recueillant le consentement des personnes dont les données sont utilisées, en respectant les obligations légales du/ de la responsable du traitement, en appliquant les principes d'interdiction et d'exception dans le traitement des données sensibles etc.</p> <p>C.2 Mettre en œuvre le cadre légal des droits des personnes, tel que par exemple le droit d'accès, de rectification ou de refus de profilage</p> <p>C.3 Appliquer le principe de minimisation et le principe d'intégrité des données. Ils consistent respectivement à prévoir, pour le premier, une analyse stricte des finalités afin de les limiter ou à identifier et transmettre aux services concernés, la minimisation des données à récolter, pour le second à mettre en place un système qui empêche la confusion des données et leur exactitude</p> <p>C.4 Choisir pour chaque action, la durée de conservation strictement utile</p> <p>C.5 Alerter le responsable du traitement sur son obligation de respecter le RGPD</p> <p>C.6 Mettre en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour que tout projet de</p>	<p>Question à Choix Multiples : contrôle des connaissances juridiques sur la réglementation de la protection des données</p> <p>Soutenance orale à partir d'une présentation écrite, d'une situation professionnelle vécue au sein de l'organisation d'accueil en alternance ou en stage :</p> <p>Le/la candidat(e) établit un bilan de la politique de protection des données de l'entreprise dans laquelle il évolue avec les actions de mise en conformité recommandées</p> <p>L'évaluation de la situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un/une extérieur(e) au centre.</p> <p>Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.</p> <p>A partir d'une mise en situation professionnelle réelle ou fictive, réaliser le compte-rendu d'un contrôle de la CNIL portant sur la base d'une plainte individuelle de la violation d'un ou plusieurs droits d'une personne concernée (par exemple : absence de réponse à une demande de droit d'accès ou de rectification ou utilisation de données sans recueil du consentement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les étapes d'application de la licéité et de la loyauté sont documentées et tiennent compte des particularités de l'organisation, des différentes contraintes propres à son activité • Les intérêts légitimes du responsable du traitement sont explicités et argumentés • Les particularités du traitement des données sensibles et du traitement à grande échelle sont précisées • La démonstration du processus de garantie du droit des personnes est claire et conforme aux principes du RGPD • L'application de l'ensemble des principes : minimisation, intégrité des données, limitation de la conservation des données et principe de responsabilité, est prise en compte et leur illustration est claire et sans ambiguïté selon la situation du cas problème • La description de la mise en œuvre de la protection des données par défaut et dès la conception est adaptée aux particularités de la situation

<p><i>et à ne collecter que les données utiles pour le traitement visé</i></p> <p>A.3 Détermination du fondement juridique du traitement</p> <p>A.4 Etablissement du registre des traitements <i>Cette tâche est obligatoire pour les organisations de 250 personnes et plus et celles effectuant un traitement à grande échelle des données (quel que soit l'effectif)</i></p> <p>A.5 Mise en place d'outils de traçabilité des activités du travail réalisé</p>	<p>l'organisation tienne compte en amont des principes du RGPD (dès la conception)</p> <p>C.7 Garantir que seules les données à caractère personnel qui sont nécessaires au regard de chaque finalité spécifique du traitement soient effectivement traitées (par défaut)</p> <p>C.8 Déterminer le fondement juridique du traitement :</p> <p>C.8.1 En recueillant le consentement clair des personnes concernées</p> <p>C.8.2 En lien avec une obligation légale, réglementaire, contractuelle</p> <p>C.8.3 Pour répondre à l'intérêt légitime de l'organisation</p> <p>C.9 Décrire les traitements cartographiés en précisant la nature des données personnelles traitées, les finalités des traitements, les durées de conservation (légal ou librement fixées), les éventuels services ou personnes internes ou externes à qui sont transférées ces données et les mesures de sécurisation techniques et organisationnelles des données, y compris en cas de télétravail</p> <p>C.10 Documenter le registre pour les différentes données</p> <p>C.11 Permettre la traçabilité par la réalisation de rapports d'audit des processus, de documents reprenant la formulation des recommandations de mise en conformité, destinées aux différentes directions de l'organisation (direction générale, direction de chaque département concerné...), de documents reprenant les actions correctives à réaliser en identifiant clairement les départements concernés, les acteurs intervenant dans la réalisation de ces mises en conformité..., par la rédaction de bilan par départements, selon un rythme défini en fonction de l'activité de l'organisation et de sa taille : bilan annuel (obligatoire a minima), semestrielle ou trimestriel ...</p>	<p>Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap</p>	<p>professionnelle présentée par chaque candidat(e)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le fondement juridique choisi pour chaque traitement correspond à la réalité de la situation du traitement • Le registre des traitements est structuré et répond à la conformité d'application du RGPD • La prise en compte des particularités du transfert de données en cas de télétravail, respecte les règles • La démonstration de l'utilité des outils de suivi des actions du Responsable de la protection des données est claire et documentée. Elle est adaptée à l'activité de l'organisation et/ou à sa taille et permet une lisibilité du processus de travail réalisé exhaustif et structuré • Le/la candidat(e) explique clairement les objectifs attendus et respecte les règles de fonctionnement du contrôle • Les détails du processus d'accompagnement de la Direction Générale en cas de contrôle de la CNIL (par exemple) permettent une compréhension exhaustive • Les limites des différentes phases du contrôle des différentes autorités susceptibles d'intervenir sont clairement présentées • Des explications claires sont fournies pour illustrer la procédure de saisine
---	---	---	---

<p>A.6 Coopération avec les autorités de contrôle</p>	<p>C.12 Faciliter la mission des autorités de contrôle et répondre aux diverses demandes de consultations des pièces, documents, registres, justifiant la conformité des traitements des données au RGPD</p> <p>C.13 Accompagner la direction générale dans le traitement d'un contrôle de la CNIL ou de toute autorité de contrôle des traitements des données à caractère personnel</p> <p>C.14 Signaler une atteinte aux données à caractère personnel traitées par l'organisation exemple : cyberattaque</p>		
<p>Bloc 3 Conseil, veille et information du personnel et de la direction générale relatifs à la protection des données personnelles</p> <p><i>L'objectif est d'être le/la référent(e) opérationnel(le) de l'organisation et en conséquence, être à la manœuvre de l'amélioration continue de l'application du RGPD</i></p> <p>Activités principales</p> <p>A.1 Assistance de la Direction Générale pour l'application du RGPD au sein de son organisation (Responsabilités du responsable de traitement)</p> <p><i>L'objectif de cette activité est dans un premier temps, de bien différencier la responsabilité du responsable du traitement qui est obligatoirement le représentant légal de l'organisation de celle du « Responsable de la protection des données » qui par définition doit exercer sa mission de façon indépendante, dans un second temps de l'alerter sur les procédures particulières à respecter en cas de transferts de données hors de l'Union Européenne</i></p>	<p>C.1 Dispenser des conseils, sur La méthodologie générale d'application du RGPD au sein de l'organisation. Par exemple :</p> <p><i>-Les mesures appropriées et le contenu de l'information à fournir aux personnes concernées par le traitement de leurs données à caractère personnel</i></p> <p><i>-La notion de sous-traitance et les contrats entre le responsable de traitement et les sous-traitants</i></p> <p><i>-Les mesures techniques et organisationnelles à adopter</i></p> <p>C.2 Dispenser des conseils sur les impacts de la protection des données et la détermination de la nécessité de mettre en œuvre des analyses d'impacts (AIPD) et d'en vérifier l'exécution, en cas de transferts de données hors Union Européenne, sur les instruments juridiques de transfert susceptibles d'être utilisés</p>	<p>Question à Choix Multiples : contrôle des connaissances sur le processus de veille (10 questions)</p> <p>A partir d'un cas problème, le/la candidat(e) devra conseiller le responsable du traitement pour résoudre une problématique liée à sa responsabilité.</p> <p>Le thème à traiter :</p> <p>- Une situation contractuelle entre le responsable du traitement et son sous-traitant au cours de laquelle le sous-traitant n'a pas appliqué le principe de minimisation des données et de finalité limitée, transmis</p> <p>A partir du contexte du même cas problème, le/la candidat(e) devra réaliser une analyse d'impact du traitement des données à caractère</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La prise en compte du degré de maturité de la Direction Générale au regard du RGPD est démontrée et documentée • Le niveau des conseils donnés est cohérent au regard du degré de maturité de la Direction Générale • L'analyse des impacts sur l'organisation de l'application du RGPD est documentée et claire • La méthodologie de veille est construite, la mise à jour constante est démontrée

<p>A.2 Veille sur les évolutions de la réglementation et des décisions de justices relatives à la protection des données</p> <p>A.3 Mise en œuvre d'un travail collaboratif avec le/la responsable communication</p>	<p>C.3 Identifier les thématiques à surveiller et investiguer les informations disponibles pour repérer les évolutions légales et la jurisprudence et choisir un outil adapté pour créer une bibliothèque évolutive et accessible</p> <p>C.4 Collecter, analyser et traiter l'information</p> <p>C.5 Diffuser l'information en créant des documents adaptés et/ou en organisant des événements, en tenant compte dans la mesure du possible, des différentes situations de handicap du personnel utilisateur</p> <p>C.6 Utiliser des plateformes collaboratives pour échanger avec les personnels qui travaillent à distance</p> <p>C.7 A partir de la politique de communication de l'organisation, en collaboration avec le département communication, choisir les canaux d'information à destination des collaborateurs. Tenir compte dans ces choix des différentes situations de handicap pour une accessibilité garantie pour tous</p> <p>C.8 Segmenter les informations en fonction des personnels ciblés, en s'appuyant sur les « familles professionnelles » identifiées par le service communication</p> <p>C.9 Concevoir des contenus simples, clairs et accessibles pour toutes les fonctions, quel que soit le niveau d'intervention dans l'organigramme et animer un forum interactif, en tenant compte des situations de handicap identifiées au sein de l'organisation : utiliser des moyens collaboratifs notamment numériques, adaptés (modules audio, sous-titrages, typographie lisible)</p>	<p>personnel en amont d'un projet de profilage numérique au sein du département marketing</p> <p>A partir des données de la politique de communication d'un Groupe fictif, le/la candidat(e) devra rédiger un communiqué à destination des personnels d'accueil des différentes filiales du Groupe et déterminer les canaux d'information choisis en justifiant ses choix</p> <p>Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap</p> <p>L'évaluation de la situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un/une extérieur(e) au centre.</p> <p>Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La description du processus collaboratif avec la direction de la communication est réaliste • Le/la candidat(e) planifie les étapes de réalisation de la création et de la diffusion de l'information et les détails fournis sur les moyens utilisés (canaux de communication, plateforme collaborative) et la prise en compte des éventuelles situations de handicap, permettent une compréhension exhaustive
<p>Bloc 4 Sensibilisation et formation des directions métiers, des fonctions supports et de la Direction Générale, à la protection des données personnelles</p> <p><i>L'objectif est de permettre un changement des habitudes de travail et d'alerter sur les comportements à risques, faire également comprendre à tous les acteurs de l'entreprise, qu'il s'agit d'une responsabilité collective et</i></p>			

<p><i>individuelle. Aménager la pédagogie en collaboration avec le/la Référent(e) handicap ou la direction générale, pour rendre accessible l'ensemble des actions, à toute personne en situation de handicap</i></p> <p>Activités principales</p> <p>A.1 Elaboration et mise en œuvre de programmes de formation et de sensibilisation pour le personnel et les instances dirigeantes, en présentiel ou à distance</p>	<p>C.1 Créer des modules de formation destinés à chaque cible :</p> <p>C.1.1 définir les objectifs et le fil rouge de la formation</p> <p>C.1.2 définir les méthodes pédagogiques, les activités et les technologies à utiliser</p> <p>C.1.3 planifier, documenter et faciliter les activités d'apprentissage pour l'apprenant</p> <p>C.1.4 évaluer les acquis</p> <p>C.1.5 utiliser les moyens collaboratif et la pédagogie adaptée à des formations à distance, en tenant compte des personnes en situation de handicap (autant que possible) pour toutes ces actions</p> <p>C.2 Créer des tutoriels, avec l'appui du département communication, en incluant des outils audios ou des sous-titres pour les personnes mal voyantes ou mal entendant, ou en veillant à utiliser des typographies lisibles</p> <p>C.3 Segmenter des événements de sensibilisation au RGPD et à ses conséquences sur les pratiques quotidiennes du personnel et de la Direction Générale</p>	<p>Soutenance orale d'une situation professionnelle vécue au sein de l'organisation d'accueil en alternance ou en stage :</p> <p>Le/la candidat(e) relate l'amont et l'aval d'une session de formation sur le RGPD et sur une session de sensibilisation du personnel de son organisation d'accueil</p> <p>Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap</p> <p>L'évaluation de la situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un/une extérieur(e) au centre.</p> <p>Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ingénierie pédagogique est adaptée aux populations cibles et tient compte des différentes situations de handicap présentées au sein de l'organisation • Le choix des événements de sensibilisation est justifié clairement et les arguments sont structurés. Il permet d'illustrer avec des exemples, les pratiques quotidiennes à risque du personnel et/ou de la Direction Générale, en lien avec leur réalité
--	--	---	---

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle