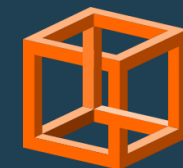




Ecueils dans la mise en conformité au RGPD

La gestion des dimensions
humaines

Dominique GREGOIRE



BeyondThink

Introduction





**« Notre
conformité est
tout au plus
de façade ! »**

**“On ne me
donne aucune
ressource !”**





“La protection des données est un boulet !”



**“Tout le monde
s’en f... !”**



“Tu m’emm... avec tes c...ries !”



“Je fais tout le temps face à des oppositions !”

Il faut sauver le soldat DPO

*« Le métier de DPO (Délégué à la Protection des Données) est **passionnant**. Il peut être également **stressant**, du fait d'une **forte charge de travail**, d'un **manque de moyen**, d'une **insuffisance de soutien ou d'écoute**, voire de **tensions** avec certaines directions Métier, voire même avec le responsable de traitement.*

*Mais il est des situations où le DPO est soumis à une telle pression qu'il **perd confiance** en lui, **abdique** son indépendance, se retrouve « **placardisé** », isolé, **poussé au départ**, voire licencié. Certains d'entre eux vont jusqu'à tomber en **dépression**. »*

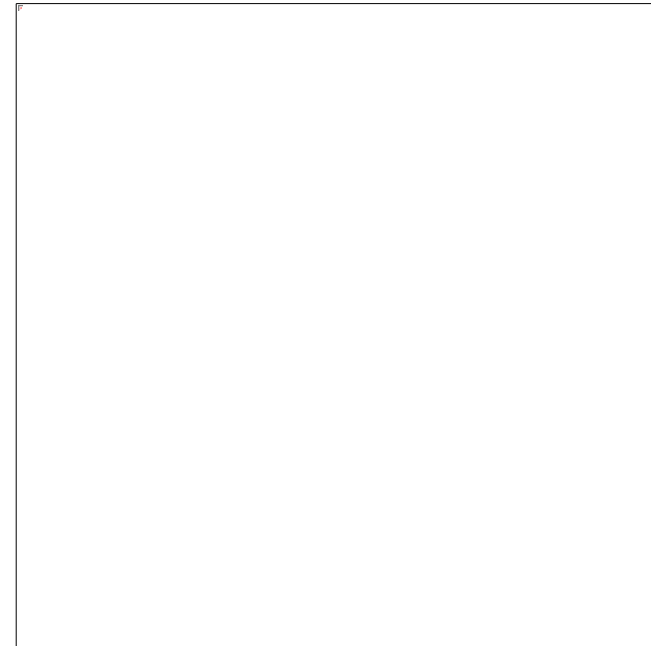
Des DPO victimes d'épuisement professionnel

*« Le burnout touche souvent les personnes qui ont de **fortes attentes envers leur travail** : ce qui est déterminant pour elles, c'est le métier et le **sens donné à leur mission**. Elles croient à la plus-value qu'elles **apportent** à leur organisme. Ce sont de **bons petits soldats**, impliqués, enthousiastes et talentueux, mais qui n'ont pas vu, ou pas voulu voir, qu'ils en faisaient trop aux yeux de leur hiérarchie. Et plus l'émotion au travail est importante, plus la personne y met de l'affect, plus elle se sent stressée quand les choses ne vont pas comme elle le voudrait. **En cela, les délégués à la protection des données sont particulièrement exposés au burnout.** »*



**Beaucoup d'énergie...
...pour quels résultats ?**

2 petites experiences ?





Et si tout cela était
avant tout causé par
des malentendus et de
fausses croyances ?





Ce qui suit ne remet nullement en question ce qui doit être fait (les objectifs/exigences du RGPD), mais la **manière** d'y arriver.



Fakenews N°1:

« M'enfin, j'ai raison ! YAKA m'écouter ! »



A black and white photograph of a person's hand pointing their index finger directly at the camera. The person's face is visible in the background, looking towards the camera. Three thought bubbles are overlaid on the image, each containing text. The background is dark.

**C'est donc de
leur faute !**

**Moi le DPO/référent
RGPD, j'ai raison !
La loi impose bien
ces choses-là !**

**Mais les autres ne
veulent rien
entendre !**



Même si j'ai rationnellement raison, n'ai-je pas parfois relationnellement tort ?

Fakenews N°2:

« YAKA mettre en place quelques procédures ! »





CNIL.

RGPD

PASSER À L'ACTION

en 4 étapes

1



Constituez un registre de vos traitements de données

2



Faites le tri dans vos données

3



Respectez les droits des personnes

4



Sécurisez vos données

La vision des experts en RGPD :

YAKA !



BeyondThink

Les 4 actions principales à mener pour entamer votre mise en conformité aux règles de protection des données. Ces actions doivent perdurer dans le temps pour être efficaces.

RGPD

PASSER À L'ACTION

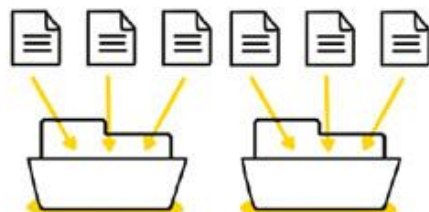
en 4 étapes

1



Constituez un registre de vos traitements de données

2



Faites le tri dans vos données

3



Respectez les droits des personnes

4



Sécurisez vos données



Le RGPD en théorie : un 100m pour athlètes

**UN JOUR
J'IRAI VIVRE EN
THÉORIE**

**PARCE QU'EN
THÉORIE TOUT SE
PASSE BIEN !**



Le RGPD en pratique : (souvent) un marathon pour grabataires...





**Maturité en matière de
protection des données**

Capacité à bouger



RGPD

PASSER À L'ACTION

en 4 étapes

1



Constituer un registre de vos traitements de données

2



Faites à la fois dans vos données

3



Respectez les droits des personnes

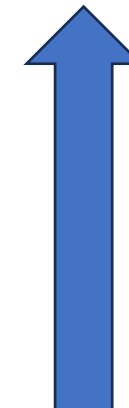
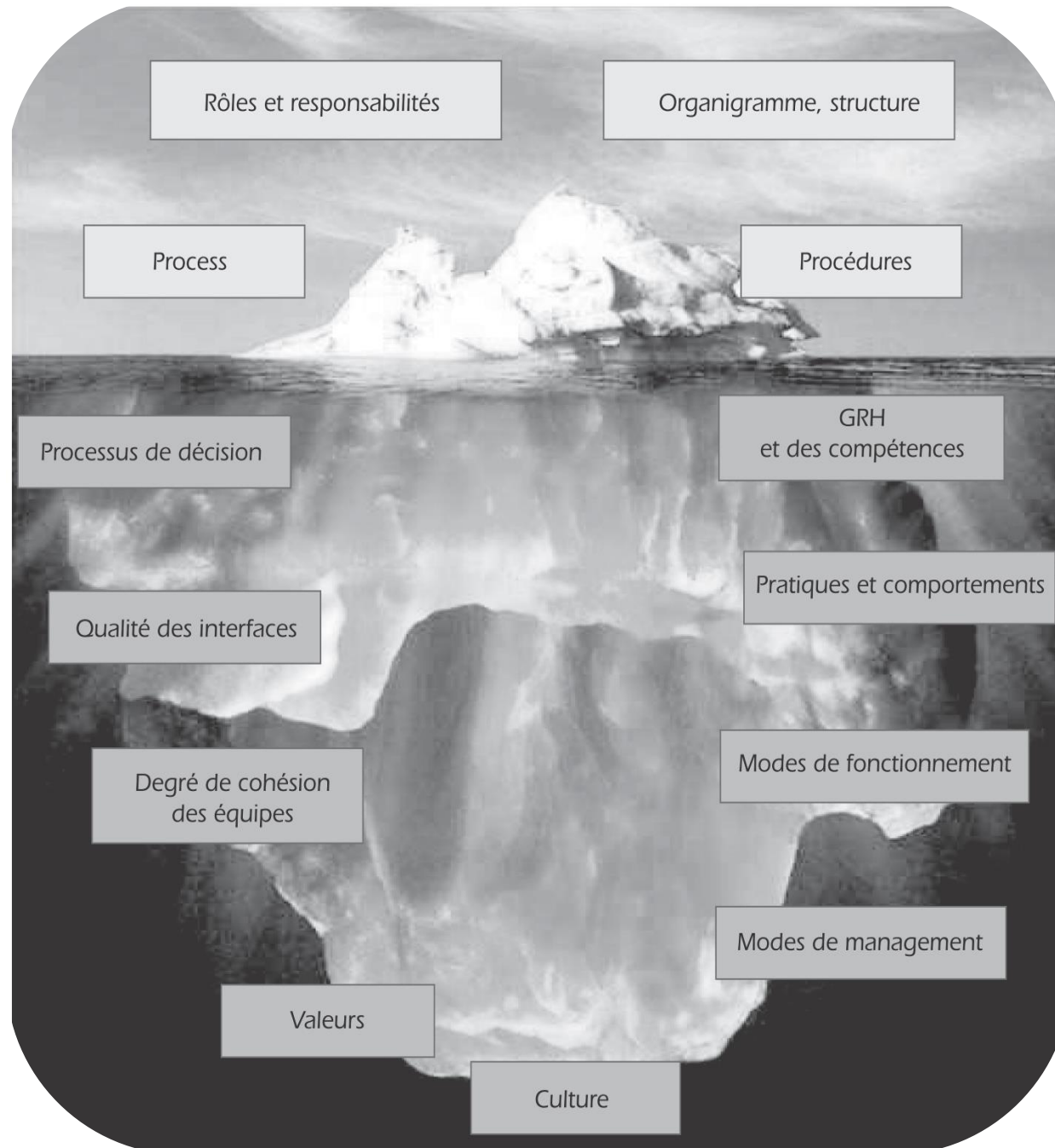
4



Sécurisez vos données

Conditions préalables de réussite

Src: A. Tonnelé – Equipes autonomes

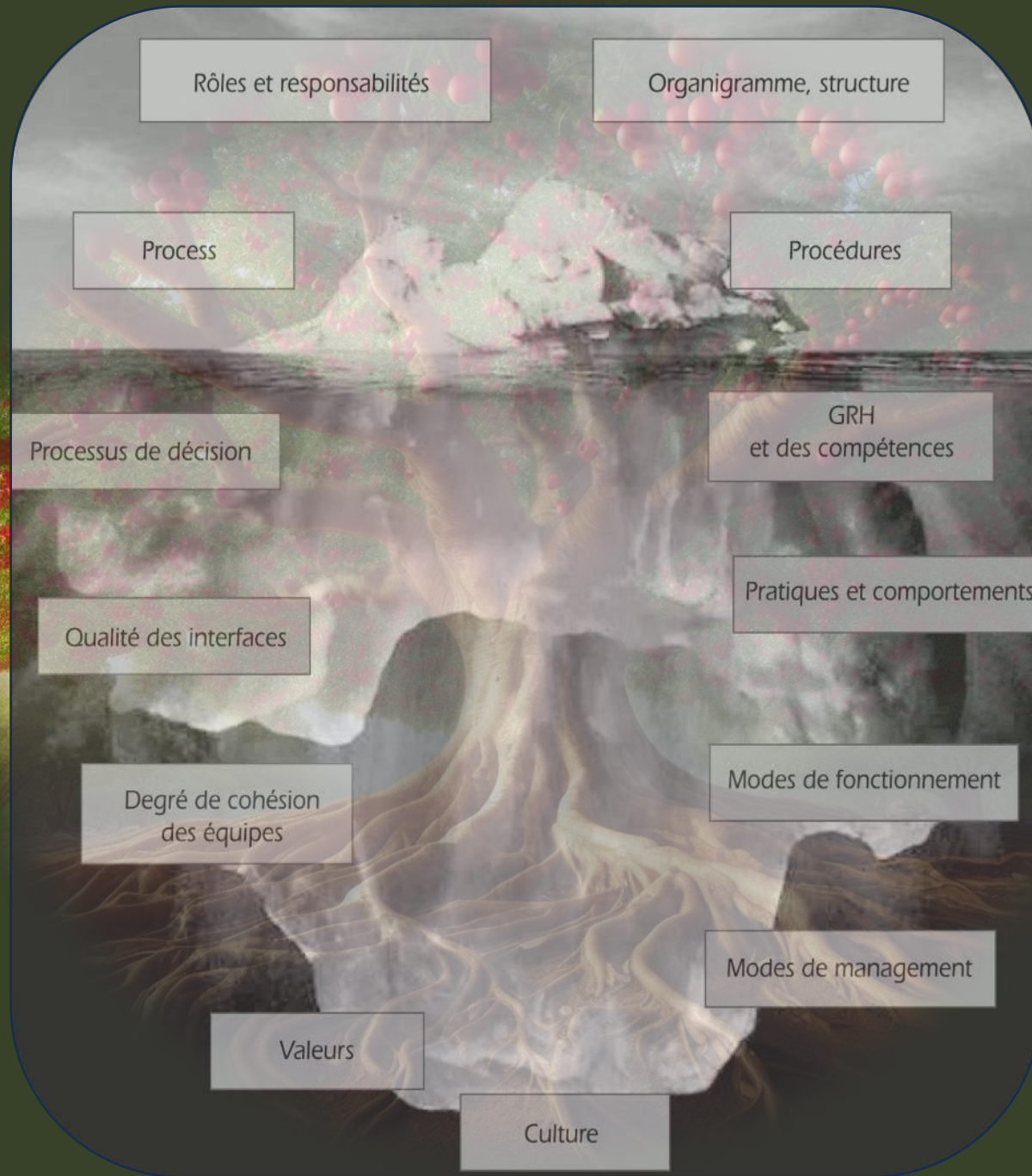




Le vrai défi: la transformation et l'acculturation

Le vrai défi est d'enraciner l'arbre et d'accompagner sa croissance afin qu'il produise à terme les fruits espérés...





Le vrai défi: la transformation et l'acculturation

Le vrai défi est d'enraciner l'arbre et d'accompagner sa croissance afin qu'il produise **à terme** les fruits espérés...



Fakenews N°3:

« YAKA changer l'autre. »





Nous ne pouvons pas changer l'autre.

Mais nous pouvons changer relation à l'autre en changeant notre propre comportement.

Par réaction, l'autre est alors susceptible de changer son comportement.



Vision classique
du rôle du DPO :

Contrôleur / Prescripteur
(approche « conformité »)



Recourir à la force et la peur ?



Parler de
problèmes ?

DPO/référent = un emm..eur

...ou de solutions et
d'opportunités ?



DPO/référent = un facilitateur

Fakenews N°4:

« YAKA édicter des règles de type YFOKE pour qu'elles soient scrupuleusement et durablement appliquées par tous les membres de l'organisation »



Approche
classique « YAKA »





La vision idéalisée des approches de type « command and control » adoptées par les approches « conformistes ».



L'humain agit comme une machine: il respecte scrupuleusement les consignes.

Politique du savoir-vivre dans la famille Sabrille

Art. 1 Chacun est tenu de ranger sa chambre et faire son lit au carré chaque jour.

Art. 2 Chacun lave la vaisselle immédiatement après avoir mangé et s'assure que rien ne traîne sur la table, le plan de travail et l'évier.

Art. 3 Tout manquement aux articles 1 et 2 sera puni d'une peine pouvant s'échelonner de la privation de dessert à la suspension de droit d'accès à la connexion internet domestique.

Je soussigné, Kevin Sabrille, 15 ans, déclare avoir pris connaissance de la présente politique et m'engage à la respecter.



KEVIN SABRILLE

15 ANS

Ce qui ne fonctionne pas dans une organisation de 2 personnes peut-il vraiment fonctionner dans une organisation de 1000 personnes ?

« *Le changement réussi est nécessairement double* »

-- L. de Brabandère – Petite philosophie de la transformation digitale



Changer le réel

C'est le changement de perception qui « rend le changement irréversible »

Changer la perception

Les nouvelles pratiques ne seront intégrées durablement que si :

1. Elles créent de la **valeur** (pour la personne et/ou l'organisation);
2. Une relation de **confiance** existe.



**Implication
des acteurs**

**Succès
(création de
valeurs)
(Win-Win)**

Confiance

**C'est génial ! Félicitation
pour cette super initiative !**

Merci !

**Cela fait tellement plaisir
de voir quelqu'un s'investir
pour la vie privée ! Merci !**

Génial !

Fakenews N°5:

« Pour convaincre de changer de comportement, YAKA mener des campagnes de sensibilisation »





Nations
Unies

ONU Info

L'actualité mondiale Un regard humain



Recherche



Recherche avancée

AUDIOTHÈQUE S'ABONNER



150 millions de victimes des catastrophes par an d'ici 2030, selon un rapport de l'ONU



Photo : ONU/Rick Bajornas | Ravages causés par le cyclone Irma à Antigua et Barbuda en 2017.



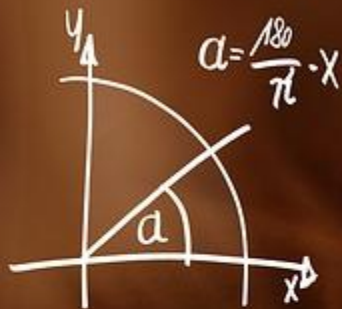
BeyondThink



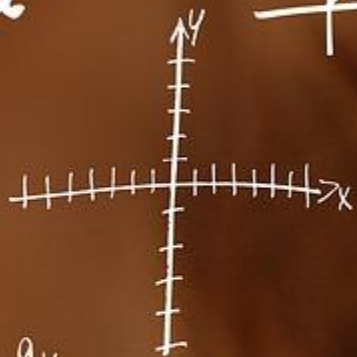


Une sensibilisation est importante pour **informer** et peut **aider à expliquer** le sens d'une démarche, mais elle **ne garantit nullement** une intégration et acceptation !

$$X_{1/2} = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$



$$X^2 + px + q = 0$$



$$X_{1/2} = -\frac{p}{2} \pm \sqrt{\left(\frac{p}{2}\right)^2 - q}$$

$$x = 6 - 2y$$

$$x + a = b$$

$$f(x) = \tan x$$

$$f(x) = \sin x$$

Adapter le message à la cible.

Fakenews N°6:

« Si la mise en conformité n'avance pas assez vite, YAKA accélérer la cadence! »



Tu vas m'obéir, oui ?!!!
Debout et marche, j'ai dit !

Chaque organisation à son rythme. Ne pas le respecter, c'est à coup sûr s'exposer à des retours de manivelle par la suite...

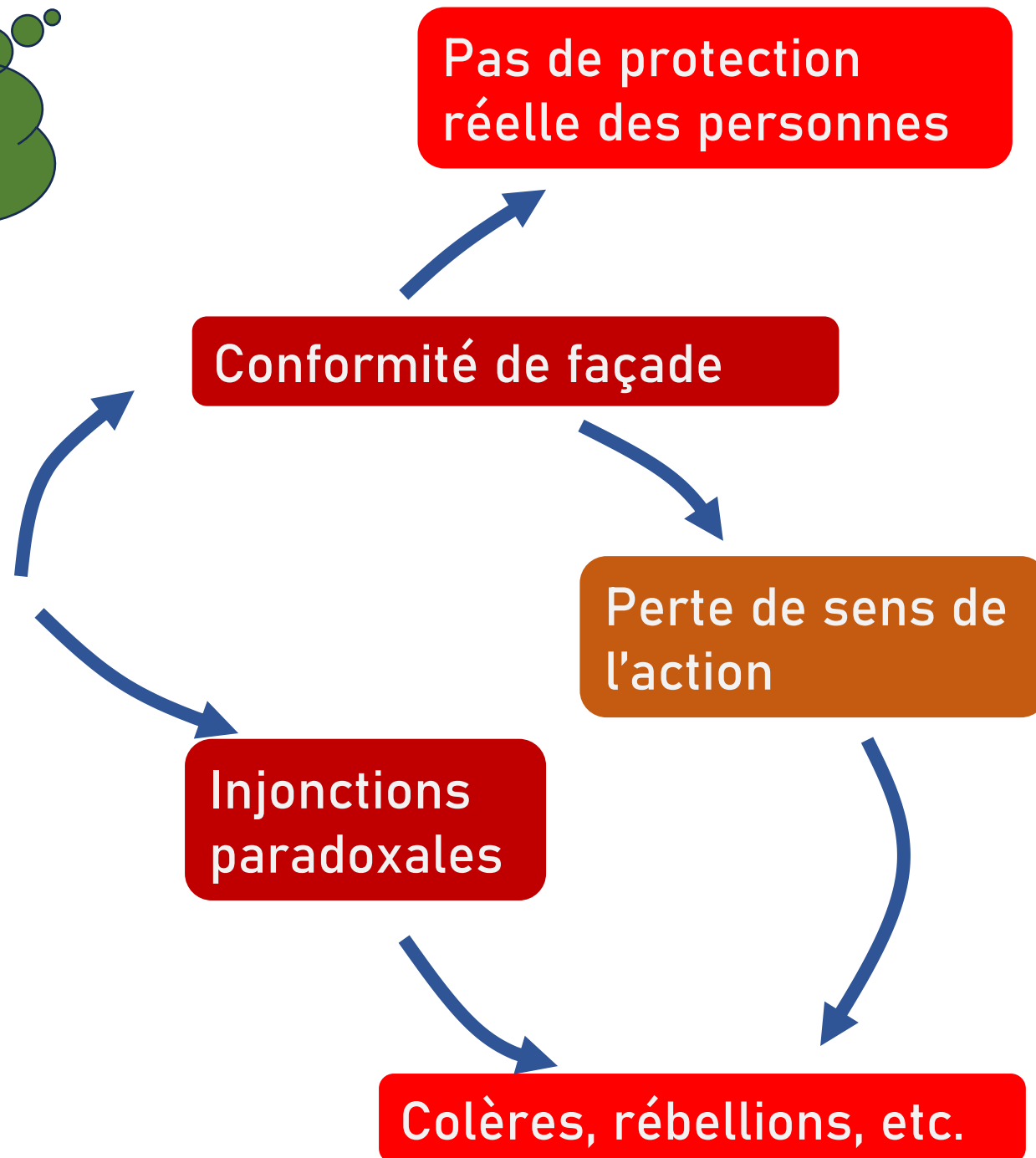


Et pourtant, en théorie, YFOKE...

...Oui, mais dans le vrai monde, ce n'est pas vrai qu'YAKA...

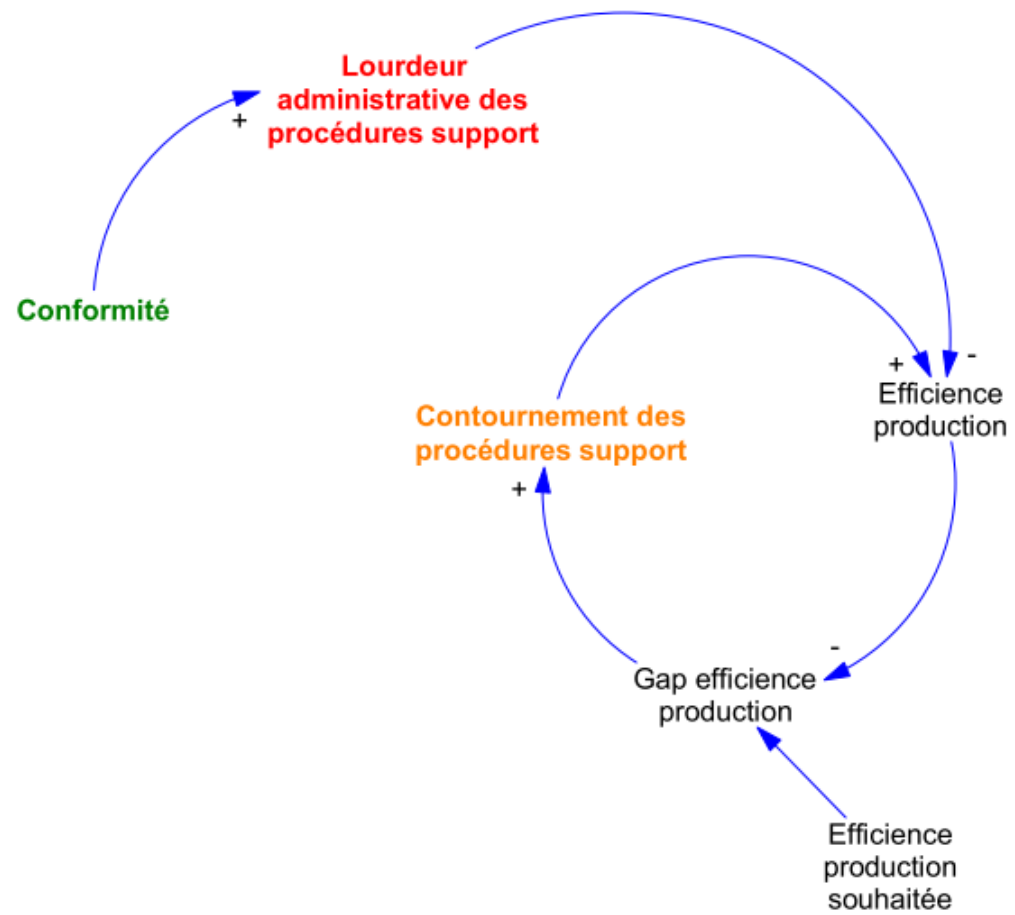
Ex:

- Imposer une politique d'effacement de données après 3 ans alors que les systèmes informatiques ne permettent pas les effacements sans risque de corruption des systèmes
- Imposer la mise à jour du registre alors qu'il n'y a aucune gouvernance projet permettant de savoir de manière certaine qu'un nouveau traitement a lieu;
- Imposer une AIPD systématiquement en début de projet, alors qu'il n'y a pas de gouvernance de projet.
- ...



Un exemple au sein d'une administration

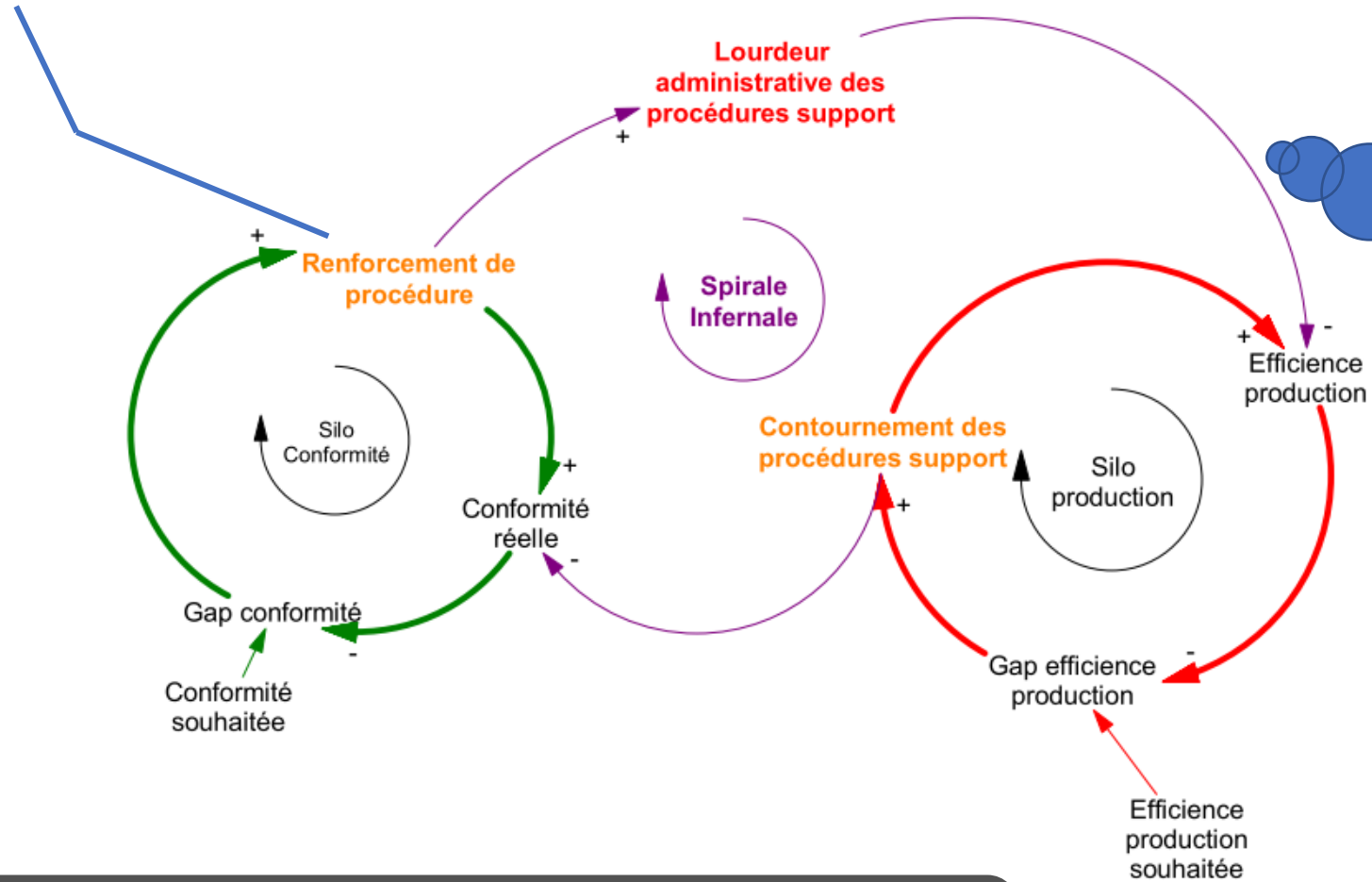




Changement de
« Type 1 »

**Le système ne
change pas !**

**Produit la même
chose**



Les audits vérifient en général les moyens (existence de processus), pas l'efficacité...

« Le problème c'est la solution ! »

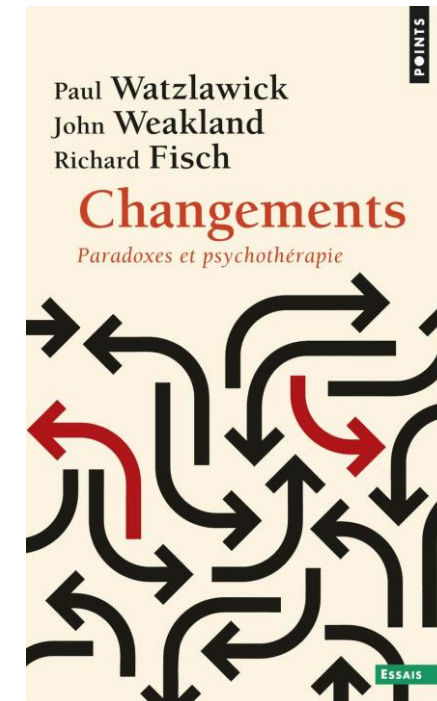
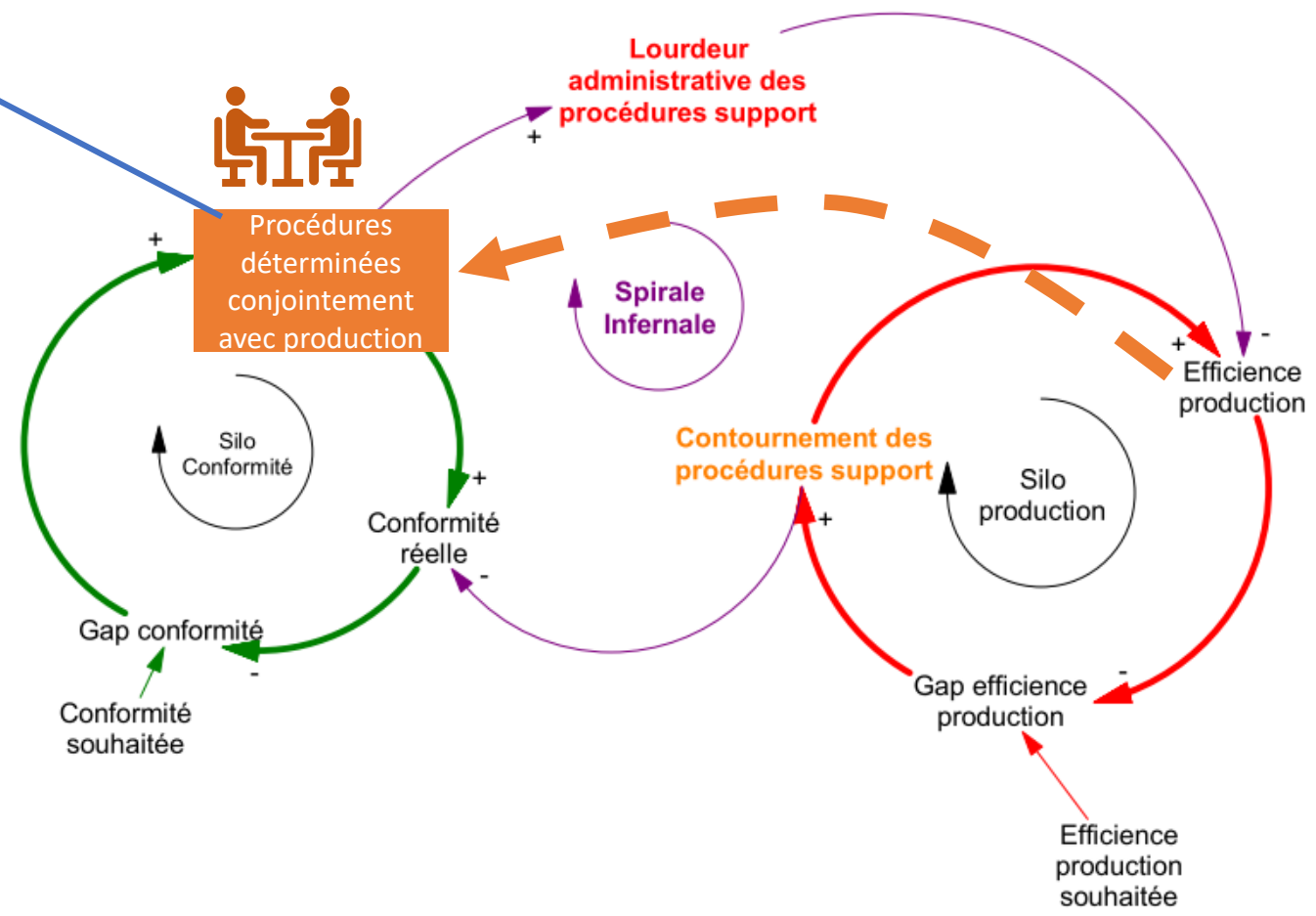
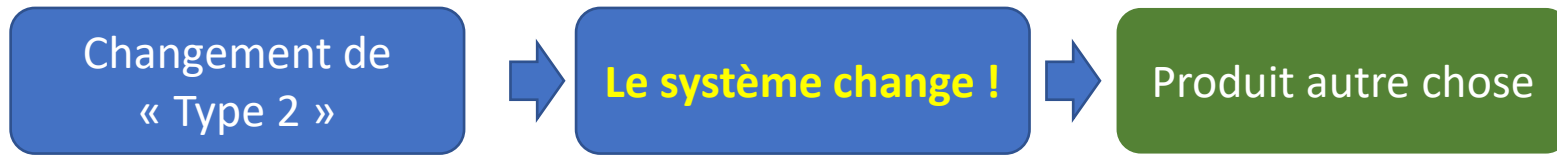
Paul Watzlawick



BeyondThink



L'alignement sur les contraintes : il y a toujours un élément limitant qui détermine le rythme maximum possible.



Fakenews N°7:

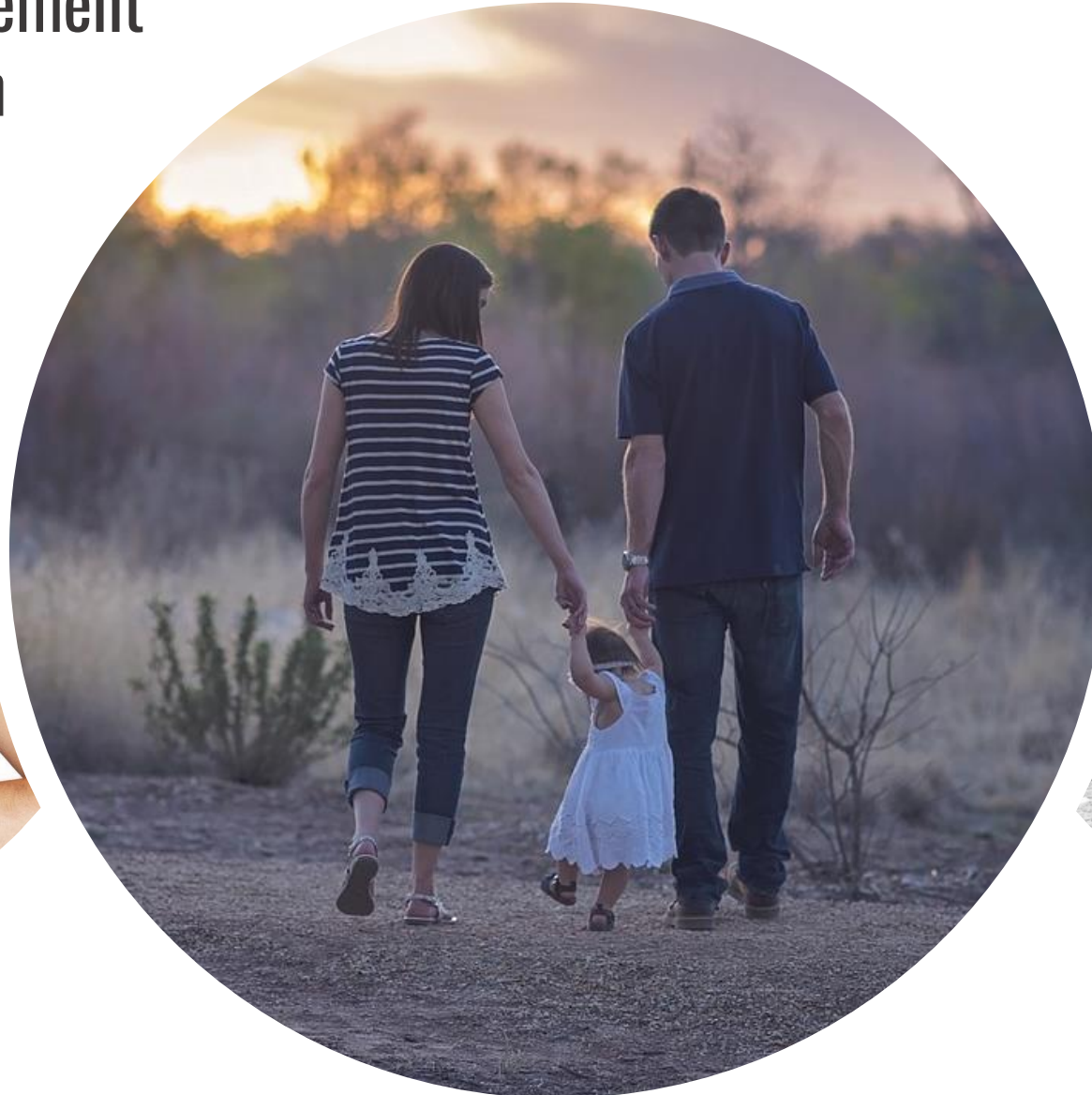
« Pour faire faire quelque chose à quelqu'un YAKA le menacer d'un bâton ! ».



3 leviers du changement de Bruno Jarrosson



Persuasion



Action



Autorité



AUTORITE

Renforce la résistance au changement

A n'utiliser que pour un recadrage occasionnel, PAS en permanence !



PERSUASION



Présupposition 1: l'autre agit selon ses croyances, il **suffit** de changer ses croyances;

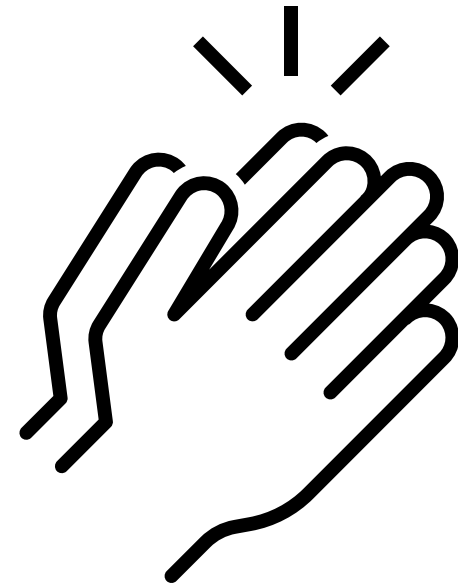
Présupposition 2: l'autre croit instantanément à ce que je dis.

...et encore faut-il que l'autre ait bien compris ce que je voulais dire...



1, 2, 3 GO !

Vous frappez des mains
quand je dis GO !



« Il est moins important de convaincre
que de motiver »

-- F. Kourilsky





Convaincre, c'est forcer l'autre à adopter mon point de vue, à porter mes lunettes.

Motiver l'autre, c'est tout d'abord comprendre son point de vue. Cela commence par comprendre ses valeurs.

ACTION

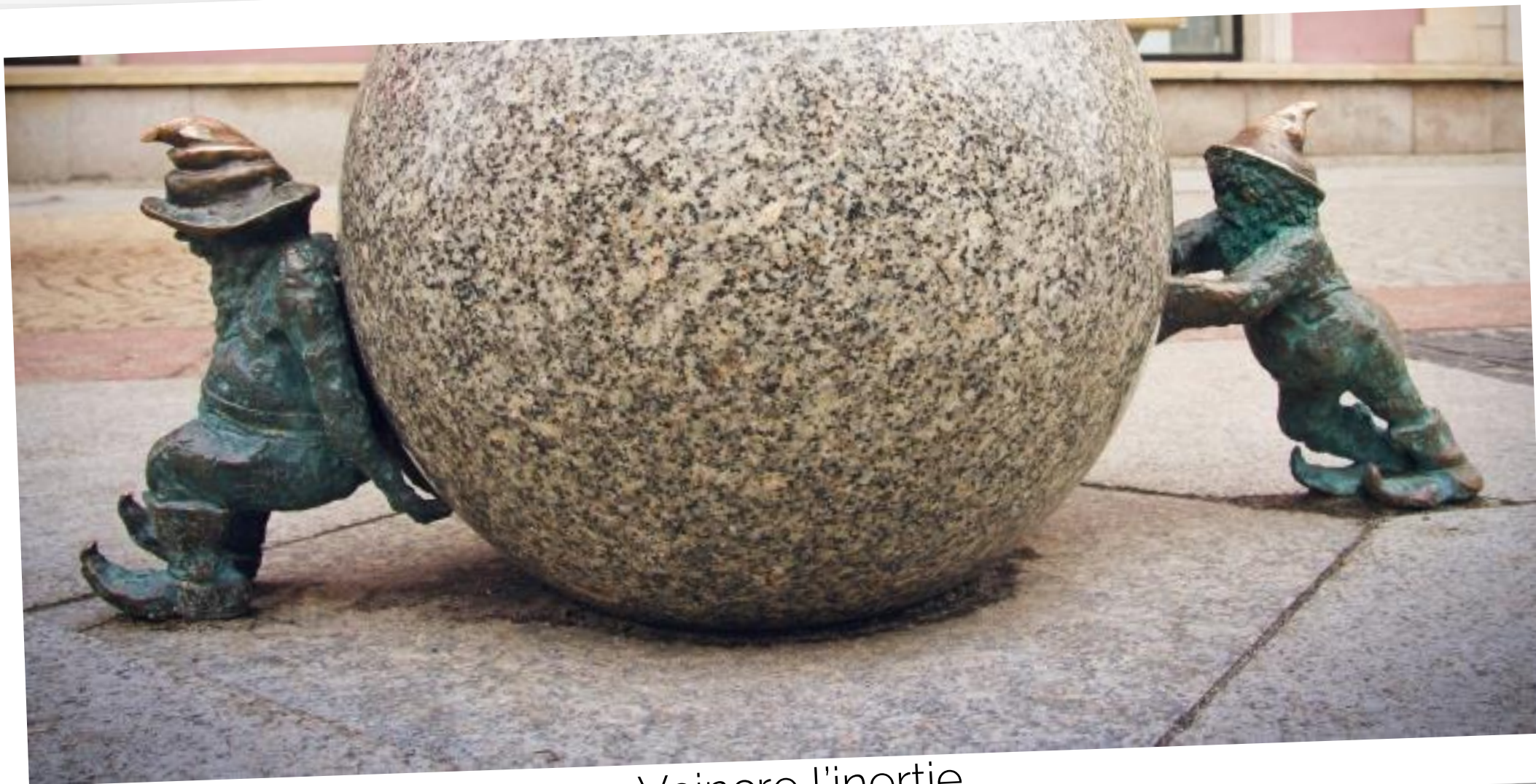
Il est plus efficace de mettre les gens en action que de les convaincre.

Le but poursuivi est de réaliser UN changement, aussi petit soit-il.

Le plus difficile est de vaincre l'inertie

Au début, chercher à faire bouger l'autre, peu importe la direction (il sera possible par la suite de le ramener vers la bonne direction)





Vaincre l'inertie

Conclusion



Le RGPD n'est pas la priorité du métier et
c'est NORMAL!

⇒ Le vrai pragmatisme, c'est tenir
compte de la réalité du contexte, pas
de suivre des checklists théoriques...



Votre contexte ?

- Le RGPD est une priorité de mon organisation
- Je bénéficie d'un soutien managérial
- J'ai la confiance du management
- On me donne suffisamment de moyens (financier, humain..)
- On m'implique toujours et suffisamment tôt dans les projets
- On prend en compte mon avis



Pour les organisations peu matures, le défi est la **TRANSFORMATION**, l'**ACCOLTURATION**

- ⇒ Pour cela, ce n'est pas les experts RGPD qu'il faut écouter, mais les experts en transformation des organisations !
- ⇒ Opportunité de penser la transformation nécessaire au RGPD simultanément à une autre transformation (ex: digitale, data, projet...)

Cette maturation passe par un
ACCOMPAGNEMENT humain basé sur la
CONFIANCE et la création de **VALEUR** afin de
MOTIVER.

⇒ Il est donc indispensable de comprendre
le point de vue de **L'AUTRE.**



Une organisation est un organisme vivant,
qui a son propre **RYTHME** qu'il faut
respecter.

⇒ Faire des **PETITS PAS** créateurs de
VALEUR.

~~Fo~~
~~er~~

~~Conv~~
~~cre~~

✓ Motiver



Agir
ensemble

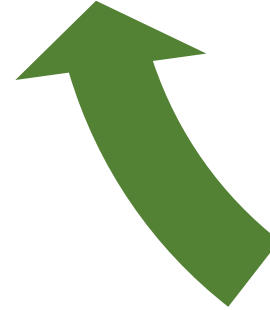
Implication
des acteurs



Succès
(création de
valeurs)
(**Win-Win**)



Confiance



Gérer ~~comme un~~
ingénieur ~~ca~~



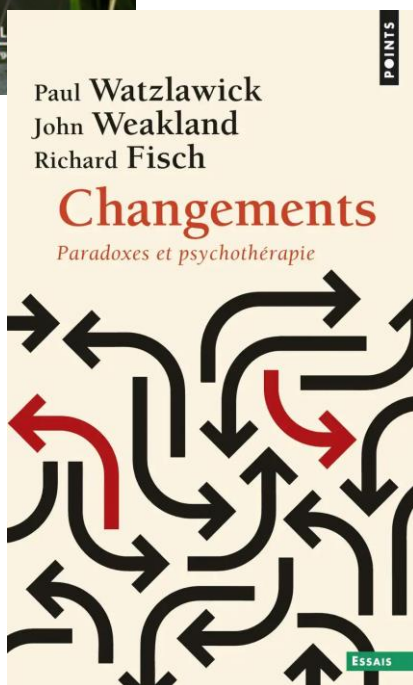
Gérer ~~comme un~~
poète ~~ca~~



Gérer comme un
jardinier

Des questions ?



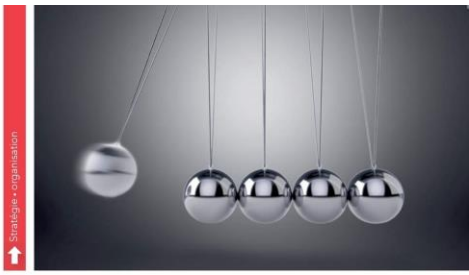


Luc de Brabandere

PETITE PHILOSOPHIE DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

ou comment (re)découvrir l'art du zigzag

MANITOBA



Stratégie - organisation

Dominique Bériot

Manager par l'approche systémique

EYROLLES

MANAGEMENT / LEADERSHIP

LE LEADER COLLECTIF®

Un nouvel art du pouvoir

Paule BOFFA-COMBY



DUNOD

Juliette Tournand

LA BIENVEILLANCE EN ACTION

LES OUTILS POUR DÉPLOYER LES FORCES DE LA COOPÉRATION ET CRÉER DES DREAM-TEAMS INNOVANTES

PRÉFACE D'ISAAC GETZ

INTERÉDITIONS

Michel Fiol - Catherine Tanneau
Paul Delahaie - Annabel-Mauve Bonnefous

L'INTELLIGENCE SITUATIONNELLE

50 situations de management décryptées
67 fiches "Concepts"

EYROLLES

Collection Management

Les mers de l'incertitude

Diriger en lâchant prise

Robert Branche

Une entreprise anorexique ne peut pas faire face aux aléas

Éditions du Palio

Franck Jullien

Découvrir sa personnalité



...et celle des autres

ComCOLORS®
Les couleurs de la communication

EYROLLES

2^e édition

Révélez le manager qui est en vous !

Patrice FABART

*Nous sommes tous les managers de
nos propres vies.*



Méthode des Couleurs®

éditions
ems
MANAGEMENT
& SOCIÉTÉ

Méthode
Arc-en-Ciel®

Collection Pratiques d'Entreprises

Merci !



BeyondThink

Dominique GREGOIRE

dg@beyondthink.be

+32/477.41.80.81