

RESSOURCES HUMAINES

Comment recruter des profils cyber ?

Pas toujours facile de recruter des experts spécialisés en cybersécurité, malgré la forte présence d'étudiants dans la cybervallée rennaise. Analyse et point de vue de Marie-Laure Jestin, responsable ressources humaines d'Amossys, société de conseil et d'expertise qui accompagne ses clients dans la sécurisation de leurs systèmes d'information.

Valérie Dahm

Le secteur de la cybersécurité, tout comme votre société, est en pleine croissance ?

Oui. L'explosion des cyberattaques, liées à des réglementations de plus en plus précises, met le marché en plein essor. Nous apportons des réponses à des clients aux profils très variés, du secteur public comme privé, avec des cas d'usages diversifiés. Notre société, pure player basé à Rennes, compte aujourd'hui 70 collaborateurs, avec un objectif de 100 collaborateurs fin 2020. Nous recrutons activement !

Le recrutement d'experts cybersécurité est-il tendu ?

Tout à fait. Le secteur est récent, et il n'y a pas encore beaucoup de promotions d'étudiants formés à la cybersécurité. Par ailleurs, la concurrence est là.



Le marché du recrutement est donc tendu même si nous avons la chance à Rennes d'être au cœur d'un bassin de formation en cybersécurité.

Quels profils recrutez-vous ?

Nous recrutons des profils experts, qui ont des compétences avérées en cybersécurité : niveau bac +5, des ingénieurs, mais aussi des masters et quelques doctorants. Nous captons plus facilement les juniors, grâce au réseau de proximité avec les écoles, par le biais de stages et d'alternances. Les seniors sont plus rares et difficiles à recruter. Nous avons mis en place un système de cooptation, qui fonctionne à partir du propre carnet d'adresses de nos salariés. Nous testons ce dispositif depuis un an et le résultat est très positif.

Vous mettez en place des actions à destination des jeunes et des écoles. Quelles sont-elles ?

Nous accueillons chaque année des stagiaires issus de grandes écoles et universités et nous investissons à plusieurs niveaux, pour être au plus près des futurs diplômés : jurys, forums, nos salariés donnent aussi des cours... Autant d'occasions de repérer des profils intéressants. Nous sommes très attentifs à notre marque employeur et y travaillons en interne, pour offrir des avantages attractifs : télétravail, compensation des déplacements, absence de délégation chez les clients, qualité du cadre de travail, ambiance, liens et convivialité au sein de l'entreprise. Nous disposons de profils très techniques, mais nous recherchons également des compétences plus transverses, telles que la gestion de projet ou le management.

CyberSchool : l'école du futur

Basée à Rennes et conçue comme une école en cybersécurité axée sur la recherche, La CyberSchool formera de futurs ingénieurs et scientifiques, en les exposant très tôt à la recherche et à l'innovation dans tous les domaines liés à la sécurité.

Son objectif : doubler le nombre d'étudiants en cybersécurité à Rennes (de 100 à 200 diplômés en master et de 30 à 60 nouveaux doctorants par an) pour dépasser les 500 étudiants.

Elle s'appuiera sur des expertises multiples : universités de Rennes 1 et 2, ENS Rennes, grandes écoles d'ingénieurs (CentraleSupélec, IMT Atlantique, INSA Rennes et ENSAI) et Sciences-Po Rennes. Elle aura aussi des liens privilégiés avec le CNRS et Inria.

La CyberSchool offrira des formations de pointe et innovantes : en master, doctorat et formation continue, dans les domaines fondamentaux et émergents de la cybersécurité. Avec une approche interdisciplinaire des enjeux de sécurité combinant mathématiques (cryptographie), sciences et technologies numériques (électronique, informatique, sécurité des systèmes, vie privée, méthodes formelles, etc.) et SHS (droit, pratiques, acceptabilité).

Le programme d'études du master CyberSchool : sera flexible et associé à un projet de recherche et un stage en laboratoire universitaire ou industriel.