

Corrigé Activité P1C4



Voici comment vous pourriez structurer votre argumentaire à destination de votre service RH pour adopter une nouvelle stratégie de sourcing et ainsi débloquer le recrutement de votre Analyste SOC :

1. Premier vivier : L'Upskilling interne d'un profil informatique (Réseau ou Support)

Argumentaire : "Face à la pénurie externe sur ce poste technique, notre meilleur atout se trouve peut-être déjà chez nous. L'Analyste SOC a pour mission principale de surveiller les flux, de qualifier les alertes et de comprendre l'architecture. Or, nos administrateurs réseau et nos techniciens de support de niveau 2 possèdent déjà une connaissance approfondie du système d'information de Téraveo et de nos processus internes. En identifiant un collaborateur volontaire, curieux et doté d'un bon esprit d'investigation (soft skills prioritaires), nous pourrions financer sa montée en compétences via une formation continue spécialisée. Ce choix garantit l'engagement d'un collaborateur qui a déjà prouvé son adéquation avec la culture de l'entreprise, tout en valorisant la mobilité interne."

2. Second vivier : L'Alternance issue de formations intensives (Bootcamps / Organismes en ligne)

Argumentaire : "Puisque nous n'arrivons pas à attirer des experts ayant bac+5 et 5 ans d'expérience, formons-les nous-mêmes. L'alternance nous permet de recruter des profils souvent en reconversion (des 'juniors expérimentés') qui font preuve d'une motivation et d'une résilience exceptionnelles. Ces candidats suivent des formations très axées sur la pratique et les outils actuels de détection. Ils possèdent les 80 % de compétences de base nécessaires pour être utiles et productifs rapidement. En les intégrant en alternance, nous maîtrisons nos coûts de recrutement, nous diversifions considérablement nos profils, et nous façonnons nos futurs experts aux méthodes de réponse à incidents spécifiques de Téraveo, assurant ainsi une excellente fidélisation post-diplôme."