



1

Évaluer les besoins en compétences de l'équipe

2

Rédiger une offre centrée sur les compétences

3

Diffuser l'offre dans les viviers adaptés

4

Sélectionner les candidats avec des mises en situation

5

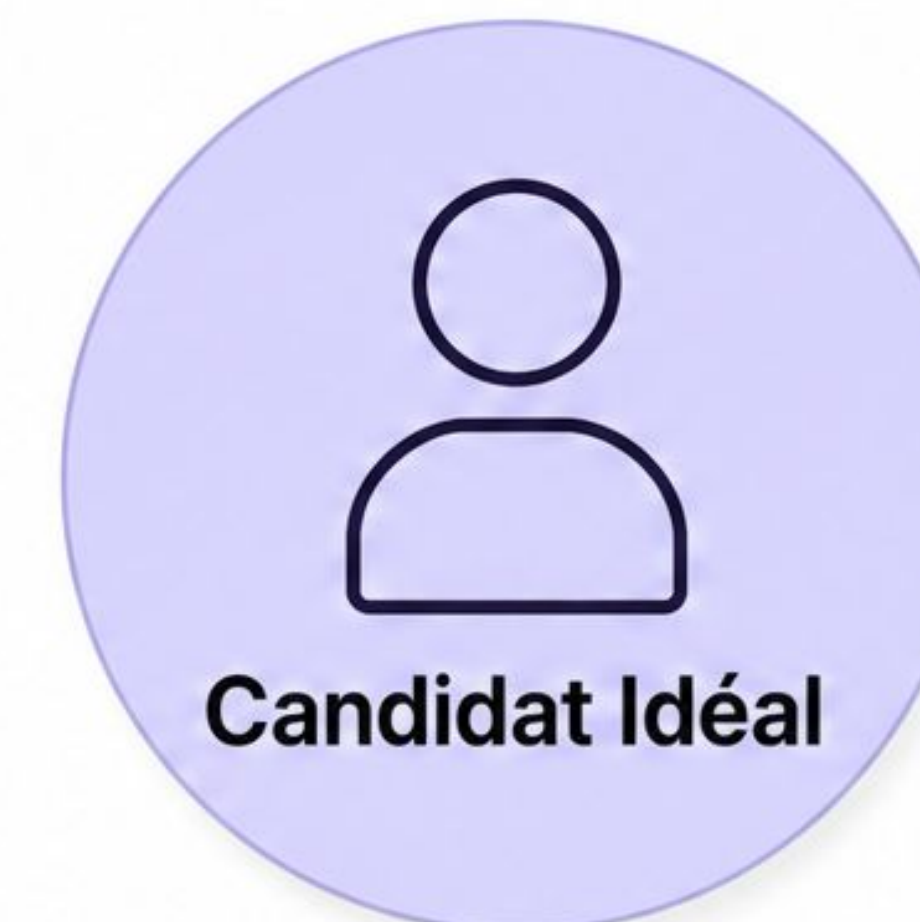
Intégrer puis fidéliser les collaborateurs durablement



80% Compétences initiales



20% Formation en poste



Candidat Idéal

Définitions

ECSF

Référentiel européen décrivant les rôles, compétences, tâches et connaissances en cybersécurité.

Upskilling

Montée en compétences d'un collaborateur grâce à la formation.

Reskilling

Reconversion vers un nouveau métier en développant de nouvelles compétences.

Onboarding

Parcours structuré d'intégration d'un nouveau collaborateur.

Sécurité psychologique

Climat où chacun peut signaler une erreur ou poser une question sans crainte.

Bonnes pratiques



- ✓ Diagnostiquer les besoins avant tout recrutement
- ✓ S'appuyer sur l'ECSF pour définir les compétences
- ✓ Recruter selon les compétences plutôt que les diplômes
- ✓ Valoriser les parcours en reconversion et l'upskilling
- ✓ Évaluer les candidats avec des scénarios réalistes
- ✓ Structurer un onboarding avec mentor et objectifs
- ✓ Construire des parcours d'évolution transparents
- ✓ Collaborer avec les RH pour fidéliser les talents

Erreurs classiques



- ✗ Exiger un diplôme comme critère principal
- ✗ Rechercher un mouton à cinq pattes
- ✗ Multiplier les missions dans une seule offre
- ✗ Écarter les profils atypiques ou en reconversion
- ✗ Poser uniquement des questions théoriques en entretien
- ✗ Laisser une recrue sans accompagnement dès son arrivée
- ✗ Considérer la certification comme une finalité
- ✗ Solliciter des avis sans les prendre réellement en compte