

Cybersécurité : ESN recherche cadres désespérément

La demande de spécialistes « cyber » s'intensifie au sein d'entreprises confrontées à la multiplication des menaces. Ainsi, entre 2017 et 2021, le volume d'offres d'emploi cadre dans le champ de la cybersécurité a pratiquement doublé, passant de 3 650 à 7000 offres confiées à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), relève l'organisation, [étude](#) à l'appui.

Sur la seule année 2021, l'essentiel des offres d'emploi cyber publiées via le site [apex.fr](#), l'ont été par des entreprises de services du numérique ou [ESN](#) (51% des annonces émises*) et de l'ingénierie R&D (14%), ajoute l'association privée et paritaire.

D'autres acteurs ont été d'importants émetteurs d'offres d'emploi dans le domaine de la cybersécurité : les entreprises de l'industrie-construction, les administrations publiques et d'autres sociétés de services (avec 6% des annonces pour chacune de ces catégories).

Certaines organisations peuvent recourir à d'autres intermédiaires que l'Apec ou privilégier l'externalisation pour disposer de compétences en cybersécurité.

Recrutements sous tension

L'Apec identifie six grandes familles de métiers orientés cybersécurité qui bénéficient d'une hausse des offres d'emploi cadres à leur attention.

A elle seule la famille de métiers « Build & Run » (conception, déploiement et maintenance informatique) concentre 46% des offres de profils cyber recherchés. La « GRC » (gouvernance, risque, conformité) arrive ensuite (18% du marché).

Quatre autres catégories structurent les besoins de compétences cadres dans la cybersécurité : le duo gestion et réponse aux incidents (11%), l'audit et l'expertise (11%), le couple commercial et marketing (9%) et, enfin, l'ingénierie généraliste (5%).

La guerre des talents que se livrent les entreprises profite à certains [profils très sollicités](#).

La chasse et l'alternance sont considérées comme les solutions « les plus efficaces » pour recruter. Sur ce registre, comme sur celui des salaires ou des partenariats avec les écoles, les petites entreprises sont « en décalage par rapport aux plus grosses », indique l'Apec.

« Dans un univers très concurrentiel, la rémunération et les opportunités d'évolution proposées aux candidats sont des facteurs d'attractivité non négligeables. Mais d'autres leviers peuvent permettre de faciliter les recrutements », insiste l'organisation. Les missions proposées, la possibilité de travailler à distance et les perspectives d'évolution en font partie.

Former aux risques cyber reste une priorité pour affronter les tensions à venir.

* Hors doublons et partenaires.

(crédit photo : Andrea Piacquadio / Pexels)