

ET DEMAIN...

« Les directions générales doivent impliquer davantage leurs RSSI »

Eric Damage, Research Manager en sécurité produits et services chez IDC Europe

« Une nouvelle vague de RSSI arrive : ce sont des managers, parfois moins techniques que leurs aînés »



Elisabeth Manca, consultant expert en sécurité des systèmes d'information chez HSC

« Pourquoi ne pas compléter son parcours de RSSI avec des certifications en management ou en droit ? »



Aujourd'hui, le RSSI doit tenir compte de la logique business de son entreprise. Cette vérité va-t-elle perdurer ?

Eric Damage : Dans ce métier, les compétences techniques sont une chose; les compétences diplomatiques, managériales, voire « politiques », font la différence entre les individus. Une nouvelle vague de RSSI tout juste trentenaires commence à arriver sur le marché : ce sont des managers, parfois moins techniques que leurs aînés. Désormais, la mission du RSSI consiste à aider l'entreprise à être réactive dans un contexte concurrentiel où les technologies de défense ont fait de gros progrès et où le maintien d'un certain niveau de sécurité est un équilibre permanent. Pour assumer ces tâches, mieux vaut comprendre les besoins de son entreprise que savoir paramétrer; port par port, un pare-feu, même si c'est toujours utile !

Elisabeth Manca : Le RSSI aide au pilotage de l'entreprise; il est acteur des décisions de la direction générale, préconisateur et conseil pour ces instances supérieures. S'il ne sait pas comment l'entreprise gagne de l'argent, ni pourquoi, il ne sera pas pertinent dans sa mission. Et cela est d'autant plus vrai aujourd'hui, alors que les entreprises subissent les moments difficiles de la crise internationale.

La solitude du RSSI ne risque-t-elle pas de s'aggraver ?

ED : Cette fonction a toujours été un métier de « tour de contrôle », toujours très isolé

en cas de problème... Voilà pourquoi le tutorat prend tout son sens dans cette profession... et qu'il n'est pas appliqué ! Le pouvoir du RSSI s'avère d'autant plus fort dans son entreprise que la situation est extrême en interne.

EM : Je suis partisane d'une vision plutôt optimiste. A force de communiquer en interne, d'autres interlocuteurs de l'entreprise se sentiront proches des idées du RSSI, collaboreront et, finalement, constitueront un groupe interne chargé de la sécurité des systèmes d'information. Dans tous les cas, il lui suffira de rechercher de l'aide à l'extérieur, au sein d'un club ou d'une association de RSSI, et il se rendra compte qu'il n'est pas isolé.

Les multiples certifications sécurité sont-elles, pour la carrière du RSSI, un passage obligé ?

ED : C'est un peu complexe à dire. Avoir une certification CISSP (Certified Information System Security Professional) ne vous garantit pas d'offre mirobolante ou de retour à l'emploi, mais, sans elle, impossible de postuler à certains emplois. On compte assez peu de certifiés CISSP en France – officiellement 400 – car les certifications sont anglo-saxonnes. Les Lead auditeurs ISO sont aussi peu nombreux et le marché semble déjà bien pourvu. Ce qui compte dans le CV d'un RSSI, c'est sa pratique du métier, la multiplicité des expériences et les projets qu'il a dirigés. Les certifications viennent

ensuite, excepté dans le conseil où ces éléments sont tous importants.

EM : Les certifications légitiment son travail; elles prouvent que l'on a travaillé sur le sujet, que l'on est « certifié » par une structure de référence. Et en l'absence de vrai diplôme de RSSI, elles restent la seule manière de valoriser ses compétences. Et pourquoi ne pas compléter son parcours avec des certifications en management ou en droit ?

Des RSSI externalisés ou en régie chez le client, est-ce possible ?

ED : Tout dépend de la mission et des obligations liées au poste de RSSI. En cas de délégation de responsabilité (civile et/ou pénale), le RSSI ne peut être qu'un salarié de l'entreprise ! En dehors de ce cadre, tout est possible, mais les entreprises choisissent souvent de partager des hyperexperts au sein de cabinets très pointus plutôt que de partager des fonctions très globales.

EM : Le RSSI porte les engagements de la direction; donc, s'il est géré au travers d'un contrat commercial au lieu d'un contrat de travail, l'entreprise a des chances de trouver le même niveau de relation ! Mais si l'on se tourne vers une prestation extérieure, attention à ne pas choisir un interlocuteur en qui on ne peut placer toute sa confiance. Le risque est d'avoir un RSSI peu impliqué dans l'organisation et l'activité de l'entreprise et doté d'une culture insuffisante de la sécurité dans ce contexte précis. ■