

Fonction **RSSI IV.B (H/F)**

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RSSI IV.A \(H/F\)](#)
- [RSSI IV.B \(H/F\)](#)
- [ADMINISTRATEUR SOLUTIONS DE SECURITE III.3 \(H/F\)](#)
- [ADMINISTRATEUR SOLUTIONS DE SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE DE LA MENACE III.3 \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE DE LA MENACE IV.A \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE REPONSE INCIDENT IV.A \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE SOC III.2 \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE SOC III.3 \(H/F\)](#)
- [CORRESPONDANT SECURITE III.3 \(H/F\)](#)
- [CORRESPONDANT SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT CYBER IV.B \(H/F\)](#)
- [PENTESTEUR III.3 \(H/F\)](#)
- [PENTESTEUR IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE ANTICIPATION DETECTION ET REPONSE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE ANTICIPATION DETECTION ET REPONSE IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE PROJET DE SECURITE III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE PROJET DE SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT CYBER IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le RSSI définit les principes et règles de sécurité SI dans son domaine de responsabilité, et contrôle leur mise en œuvre.

Sensibilise et forme les acteurs concernés dans son domaine de responsabilité.

Entretient une veille pro-active en matière de sécurité SI, analyse les risques et propose des évolutions dans son domaine de responsabilité.

Le périmètre de responsabilité du RSSI peut s'exercer sur différents domaines en fonction de la nature de l'organisation.

Missions

Définit la politique de sécurité SI dans son domaine de responsabilité

- Décline les grandes orientations fixées au niveau de la Direction Générale de l'entreprise
- Participe à l'élaboration des règles de sécurité SI au niveau global du groupe
- Définit et met en place les principes et règles de sécurité SI applicables dans son domaine de responsabilité
- Participe à la réalisation de la charte de sécurité SI

Analyse les risques en matière de sécurité SI dans son domaine de responsabilité

- Analyse les risques dans son domaine de responsabilité
- Etablit des plans de réduction des risques

Contrôle l'application de la politique de sécurité SI dans son domaine de responsabilité

- Vérifie que les équipes appliquent les principes et règles de sécurité SI, la charte de sécurité SI et les plans de réduction des risques

- Effectue la validation des dispositifs de sécurité SI
- Planifie les audits sécurité
- Déclenche les cellules de crise en cas de sinistre sécurité SI
- Produit le reporting et les tableaux de bord de la sécurité SI

Organise les actions de sensibilisation et de formation à la sécurité SI

- Anime la filière SSI de son entité (correspondants SSI)
- Organise la formation à la sécurité SI dans son domaine de responsabilité
- Anime des réunions de sensibilisation / information à la sécurité SI
- Apporte assistance et conseil aux différents acteurs concernés

Assure une veille technologique et prospective en matière de sécurité SI

- Suit les évolutions réglementaires et techniques
- Propose les évolutions nécessaires pour garantir la sécurité SI dans son domaine de responsabilité

Compétences

COMPORTEMENTALES

Conviction et influence

Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprie les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

Analyse et discernement

Pouvoir apprécier, décomposer avec justesse et clairvoyance, une situation observée ou des faits vérifiés et distinguer les éléments marquants à partir du réel pour faciliter la prise de décision. Savoir faire preuve de remise en question, de sens critique, de mise en perspective et de jugement.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Cyber Sécurité

Politiques de cybersécurité

Créer, intégrer et appliquer des politiques qui répondent aux objectifs de sécurité de l'organisation.
Maîtriser le corpus documentaire cybersécurité existant.

Sécurité des architectures

Concevoir des architectures de sécurité qui répondent aux besoins fonctionnels et techniques exprimés par les projets, en respectant le modèle d'architecture de l'entreprise et la PSSI. Supporter les équipes de conception et intégration des solutions jusqu'à la mise en oeuvre. Contribuer aux analyses de risques. Partager ses connaissances pour la rédaction de politiques

Gestion de crise cyber

Elaborer, mettre à l'essai et mettre en oeuvre les plans permettant à l'entreprise de se préparer et de faire face à la survenance d'une crise cyber (ex : rôles et responsabilités, organisation d'exercices de crise, pilotage effectif de crise cyber, etc.)

Gestion des risques cyber et Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI)

Maîtriser les principes, méthodes et outils d'évaluation et l'atténuation des risques (méthode Marion MEHARI, EBOS...), y compris l'évaluation des défaillances et de leurs conséquences. Mettre en place un système de management basé sur une approche du risque lié à l'activité, visant à établir, mettre en oeuvre, exploiter, surveiller, réexaminer, tenir à jour et améliorer la sécurité de l'information.

Compréhension des menaces cybersécurité

Etre capable de d'identifier, analyser et anticiper les cybermenaces susceptibles de mettre en péril les intérêts de l'organisation et/ou des partenaires (ex : groupe d'attaquants, menace étatique, etc.)

Stratégie cybersécurité

Définir une stratégie officielle permettant d'assurer la sécurité des systèmes et des données informatiques vis-à-vis de menaces extérieures ou intérieures et la rendre applicable via la déclinaison en plans d'actions.

Etat de l'art cybersécurité

Avoir une connaissance à 360 degrés, en permanence mise à jour, des principes fondateurs de la cybersécurité : risques cyber, menace, techniques d'attaque, organisation de la sécurité, normes en vigueur, corpus documentaire.

Efficacité professionnelle

Transfert de compétences

Maîtriser l'ensemble des techniques et outils et les leviers d'action permettant de faire preuve de pédagogie. Savoir transmettre des connaissances.

Réaliser une veille sur les réglementations et/ou innovations

Se tenir informé(e) des tendances, des évolutions réglementaires, technologiques et des innovations en vigueur dans son domaine d'intervention en lien avec les enjeux de l'entreprise et attentes des clients / partenaires et à les intégrer dans son activité. Analyser les impacts et communiquer auprès des acteurs concernés.

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

MANAGEMENT

Reconnaitre

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

Etre centré client

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au cœur des activités de l'équipe. Comprendre et anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

Donner du sens

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les

équipes dans l'atteinte des objectifs.

Responsabiliser

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en oeuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

Accompagner le développement professionnel

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

Promouvoir l'innovation

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boîte à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuilding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Coopérer

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

Pilotage et gestion de l'activité

Relation partenaires / fournisseurs

Sélectionner un partenaire/fournisseur en respectant la politique définie (sourcing, orientation make or buy, . . .). Piloter la relation (modes de fonctionnement, communication, gouvernance de pilotage. . .), anticiper les litiges, gérer les crises et alerter en cas de nécessité. Assurer le suivi contractuel de la relation avec les fournisseurs (contrats de projet, contrat de service, contrats fournisseurs internes, fournisseurs externes, . . .) et réaliser et analyser un bilan QCD (Qualité, Coûts, Délais).

Techniques RH

Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

Techniques SI

Organisation, principes et processus de traitement des incidents, des problèmes et des changements

Concevoir et mettre en place l'organisation et les processus.

Contraintes légales et aspects juridiques liés à la sécurité

Connaitre et appliquer la charte d'utilisation en matière de sécurité informatique archivage légal de documents, externalisation des données, respecter le RGPD, la réglementation autour des données...

Qualification du risque Métier associé à une solution

Savoir qualifier le risque métier d'une solution à travers : - PCA (Plan de continuité d'activité). - PRA (Plan de reprise d'activité). - Réversibilité des contrats

Gestion des situations de tension organisationnelle ou humaine

Gestion des situations de tension organisationnelle ou humaine

Environnement de travail

- Le RSSI est principalement en relation avec les Experts informatiques et les Spécialistes informatiques en matière de sécurité, les Responsables de domaine SI, les Chefs de projet SI, les Managers informatiques, les Urbanistes SI et les Architectes informatiques
- Le RSSI peut être en relation avec toutes les autres fonctions de la filière SI, et de manière générale, avec toutes les fonctions de l'entreprise
- Le RSSI est en relation avec les organismes professionnels reconnus en matière de sécurité SI, les fournisseurs de solutions sécurité et d'autres RSSI externes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Groupe - siège
- Bgpn numerique
- □
Services-Courrier-Colis

Effectif de la fonction

De 10 à 49