



## CLAUDIE HAIGNERÉ ET HUGO HORIOT

Membres du groupe « Talents » de l'Agora 41



« Changer nos regards  
sur la cybersécurité,  
inclure davantage ! »

### Claudie Haigneré

*Conseillère auprès du directeur général  
de l'Agence spatiale européenne*

La cybersécurité est généralement associée à la catastrophe. Et pour cause ! Quand on en parle, c'est souvent en des termes angoissants, parce qu'il est déjà trop tard. Mais l'adhésion ne se construit pas sur la peur. Pour attirer, nous devons construire de nouveaux imaginaires. Au sein du groupe « Talents », nous croyons que pour préparer l'avenir de la sécurité numérique (et donc notre avenir tout court), il faut d'abord donner envie aux jeunes. Avec son aspiration à la liberté, à la justice et à la protection de l'environnement, la jeunesse est déjà actrice d'un monde plus souhaitable. Notre responsabilité est de faire en sorte que la sécurité numérique devienne un autre de ces grands enjeux mobilisateurs. L'inclusion des femmes dans ce domaine doit être un sujet à part entière. Car nous ne pouvons nous contenter d'une matière numérique qui serait écrite sans les femmes et la diversité de leurs points de vue. Apprenons à parler à toutes celles et ceux qui ne vont pas spontanément vers la cybersécurité, par crainte ou par incompréhension des enjeux ! Et faisons-en, enfin, un grand sujet de réflexion et d'action, individuelle et collective. ●

### Hugo Horiot

*Comédien, réalisateur, écrivain*

Pour technique qu'elle puisse paraître, la cybersécurité est avant tout affaire d'hommes et de femmes. Et les enjeux sont tels qu'il est vital d'investir toutes les options pour gagner en efficacité. Du point de vue des ressources humaines, la prise en compte de la diversité sous toutes ses formes est une clé essentielle de succès. La preuve n'est plus à faire : les équipes diversifiées – par exemple en termes d'âge, de sexe ou d'origine – sont les plus créatives et productives. Pensons également à la diversité cognitive ! De nombreuses organisations s'intéressent déjà aux profils « atypiques » et les appréhendent comme un véritable atout. Avec un style de traitement de l'information qui leur est propre, certains profils du spectre de l'autisme, par exemple, peuvent apporter une perspective unique et précieuse aux organisations. Malheureusement, de l'école à l'emploi, les écosystèmes et les processus de sélection ont tendance à échouer à détecter les divers potentiels et talents au sein des minorités cognitives en les marginalisant. En développant un récit et une culture « cyber », en améliorant nos façons d'inclure, nous pouvons permettre à des potentiels inattendus de s'épanouir au sein de nos organisations... dans l'intérêt de tous ! ●