



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Flash N° 12 – 4 février 2015

Flash

Ingérence économique

Ce « flash » consacré à une ingérence économique étrangère relate des agissements dont plusieurs acteurs économiques français ont récemment fait l'objet. Ayant vocation à illustrer la diversité des comportements offensifs susceptibles de viser les sociétés, il est mis à votre disposition pour vous accompagner dans la diffusion d'une culture de sécurité et défense économique au sein de votre entreprise.

Vous comprendrez que par mesure de discrétion, le récit ne comporte aucune mention permettant d'identifier les entités visées.

Pour toute question relative à ce « flash » ou si vous souhaitez nous contacter, merci de nous écrire à l'adresse :

securite-economique@interieur.gouv.fr



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Savoir identifier les manœuvres de captation d'informations orchestrées par de faux cabinets de recrutement par le biais d'entretiens d'embauche

Dans un contexte de crise économique prolongée, certaines entreprises n'hésitent pas à recourir à des méthodes offensives afin de recueillir des informations stratégiques sur leurs concurrents. Parfois directes, de telles actions sont le plus souvent réalisées par l'intermédiaire de sociétés spécialisées qui se font passer pour des cabinets de recrutement.

L'une des activités principales des cabinets de recrutement consiste en l'identification des profils recherchés par leurs clients. Ces prestataires de services procèdent par l'intermédiaire de leurs bases de données internes et externes ainsi que par les réseaux numériques professionnels¹, le ciblage direct de profils attractifs (méthode de recherche couramment désignée sous le terme de « chasse ») et enfin, la recommandation par des personnes du secteur d'activité concerné. Afin de prévenir toute dérive et encadrer leurs actions, ces cabinets sont tenus de respecter toutes les dispositions relatives à la non-discrimination et garantir que toute information demandée dans le cadre des entretiens doit avoir pour unique finalité d'apprécier les aptitudes et capacités du candidat (articles *L122-45* et *L1221-6* du Code du Travail).

1. Commentaire

La valeur de l'information :

Il faut savoir reconnaître les questions pouvant être jugées dérangeantes, voire intrusives. Un intérêt marqué du recruteur pour certaines d'entre elles doit d'ailleurs éveiller les soupçons des personnes ciblées². Le candidat ne doit donc pas hésiter à refuser de répondre en invoquant des raisons de confidentialité, d'autant plus que loyauté, professionnalisme et discrétion restent des valeurs appréciées par les véritables recruteurs.

De leur côté, les candidats, soucieux de « se vendre », ne mesurent pas toujours l'importance des informations qu'ils livrent. S'il est normal de vouloir se présenter

¹Par exemple, LinkedIn, Viadeo, etc. A cette occasion, la DGSI rappelle les dangers inhérents à la mise en ligne d'informations professionnelles trop détaillées, qui, recoupées avec les informations recueillies sur les réseaux sociaux (Facebook, Google+, Twitter, etc.), permettent de dresser un profil extrêmement précis du salarié ciblé et d'affiner ainsi les techniques d'approche.

²Des questions portant sur les projets en cours, les schémas de développement, les données techniques ou sensibles et l'organisation interne de la société qui l'emploie doivent immédiatement susciter une réaction de méfiance de la part du candidat.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

sous son meilleur jour lors d'un entretien et mettre en avant ses compétences, cela n'autorise pas pour autant le candidat à « trop en dire » face à un tiers. Les salariés d'une entreprise doivent avoir conscience de la valeur de l'information qu'ils détiennent.

Les cibles potentielles :

Tous les secteurs économiques sont concernés par ces manœuvres qui ne visent pas seulement les dirigeants. Par exemple, un cadre commercial connaît les coûts des produits, les marges, les remises possibles, les stocks, la clientèle, les politiques commerciales appliquées. Ces informations peuvent représenter une valeur stratégique pour un concurrent, qui cherchera alors à approcher en priorité les cadres intermédiaires. Dans un contexte de crise, il est fréquent que ces personnels souffrent d'un manque de reconnaissance, d'un surcroît de responsabilités au regard du salaire attribué et d'un sentiment d'abandon de la part de leur hiérarchie. Ne partageant pas toujours le même sentiment d'appartenance à l'entreprise que leurs dirigeants, ces candidats peuvent vouloir impressionner le faux recruteur en dévoilant involontairement ou non de telles informations, surtout si le poste prétendument offert représente une véritable opportunité de carrière.

2. Conseils

La DGSi préconise les mesures suivantes contre le risque de captation d'informations sensibles par l'intermédiaire de faux recrutements :

- ⇒ Il est nécessaire, pour les dirigeants, de sensibiliser leurs salariés à l'existence de ces faux recrutements, en insistant sur le fait que de telles manœuvres ne leur permettront pas d'accéder plus rapidement à des postes à responsabilités. De surcroît, en cas de transmission avérée d'informations sensibles, des sanctions disciplinaires et actions en responsabilité pénale et civile pourront être engagées contre le salarié.
- ⇒ Il convient de former les salariés quant à l'attitude réflexe à adopter en cas de sollicitation intrusive :

- **Se renseigner sur son interlocuteur :**

Dans le cas d'un entretien téléphonique impromptu, il est vivement conseillé de ne pas accepter immédiatement la proposition et de savoir résister à toutes formes de pression. En cas de doute, il est préférable de repousser la date de l'entretien afin de pouvoir procéder aux vérifications nécessaires. À cet égard, il est conseillé de demander l'identité de l'interlocuteur, le nom du cabinet de recrutement qu'il dit représenter ainsi que son numéro de téléphone en vue de pouvoir le recontacter. En ce qui concerne ce dernier point, il est recommandé d'interagir par le biais **du standard du cabinet qu'il aura indiqué.**



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Cela permettra de vérifier immédiatement que la personne qui a établi le contact existe réellement au sein de la structure et n'est pas un imposteur. En revanche, si l'interlocuteur refuse de transmettre sa ligne directe, son identité précise ou encore le nom du cabinet de recrutement qui l'emploie, il convient de nourrir de sérieux doutes quant à l'authenticité de sa démarche. De tels agissements sont en effet caractéristiques d'une action d'intelligence économique offensive. A l'inverse des cabinets de recrutement qui travaillent en toute transparence, un imposteur tentera de se dissimuler sous une fausse identité ou de ne pas en communiquer.

- **Analyser la véracité des propos tenus :**

En vue de conduire ses entretiens, le recruteur examine de manière approfondie les besoins du poste à pourvoir et les attentes de son client afin de déterminer avec précision les compétences recherchées et le profil idéal du candidat. Il ne faut donc pas hésiter à questionner son interlocuteur sur le poste proposé et ses spécificités. Cette attitude, tout en mettant en exergue la motivation du salarié, permettra de vérifier le professionnalisme du recruteur. En effet, un imposteur ne pourra pas improviser durablement et de manière convaincante autour des modalités concrètes d'un projet de recrutement sérieux que seule une personne du métier pourra véritablement apprécier.