



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FLASH DGSi #79

Décembre 2021

INGÉRENCE ÉCONOMIQUE

QUESTIONNAIRES ET ENTRETIENS
RÉMUNÉRÉS



Ce « flash » évoque des actions d'ingérence économique dont des sociétés françaises sont régulièrement victimes. Ayant vocation à illustrer la diversité des situations auxquelles les entreprises sont susceptibles d'être confrontées, il est mis à votre disposition pour vous accompagner dans la diffusion d'une culture de sécurité interne. Il est également disponible sur le site Internet : www.dgsi.interieur.gouv.fr

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

Pour toute question relative à ce « flash » ou si vous souhaitez nous contacter, merci de vous adresser à :

securite-economique@interieur.gouv.fr



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FLASH DGSi #79

DÉCEMBRE 2021

INGÉRENCE ÉCONOMIQUE

QUESTIONNAIRES ET ENTRETIENS RÉMUNÉRÉS

Confrontés aux exigences d'un marché de l'emploi toujours plus compétitif, un nombre croissant de salariés mettent en valeur leurs compétences et leurs activités sur les réseaux sociaux professionnels.

Ces initiatives, parfois encouragées par les employeurs qui y voient l'opportunité de promouvoir leur entreprise, exposent les salariés à des approches étrangères, notamment par l'intermédiaire de chasseurs de têtes ou de cabinets de recrutement. Régulièrement, des salariés font l'objet de propositions d'entretiens rémunérés de la part d'acteurs économiques étrangers motivés par le recueil de données stratégiques.

PREMIER EXEMPLE

En 2020, un cadre clé d'une société française de l'aéronautique a été contacté sur sa messagerie électronique professionnelle par une société étrangère spécialisée dans l'analyse des données. Cette société a été fondée par un individu ayant travaillé pour les administrations de son pays compétentes en matière de sécurité et d'économie.

Le courriel, rédigé dans un français approximatif, proposait au salarié français de participer à un entretien téléphonique au terme duquel, sous réserve que son profil soit sélectionné, il serait rémunéré. La tonalité du message, enthousiaste et bienveillante, appelait des réponses précises sur la stratégie de l'entreprise, sur les moyens mis en œuvre pour atteindre ses objectifs et sur ses capacités de financement. Selon le courriel, l'anonymat du cadre était garanti.

En l'absence de réponse du premier salarié ciblé, la société étrangère a envoyé quelques semaines plus tard un message électronique à un autre cadre de la même société française. Le courriel proposait de répondre à des questions afin de participer à la rédaction d'un rapport sur les tendances du secteur d'activité de la société française. L'anonymat et la rémunération étaient une nouvelle fois mis en avant.

DEUXIÈME EXEMPLE

Le dirigeant d'une PME française, qui figure parmi les leaders européens de son domaine d'activité, a été contacté à quatre reprises en l'espace de quelques semaines, sur un réseau social professionnel, par plusieurs cabinets d'intelligence économique étrangers, dont certains sont connus pour leurs liens avec des administrations de leur pays. Toutes les propositions étaient accompagnées d'une offre financière.

Sous le prétexte de représenter des clients, les enquêteurs du premier cabinet ont tenté d'obtenir des informations sensibles sur les marchés de la société et sur ses services. La deuxième fois, l'entité étrangère a cherché à se faire décrire en détail l'activité de la société française. Lors de la troisième tentative, le cabinet d'intelligence économique étranger, qui s'est présenté comme mandaté par un client sans en révéler l'identité, a soumis au chef d'entreprise français un questionnaire dont les réponses auraient notamment pu permettre de mettre à jour ses processus décisionnels ainsi que ses partenaires commerciaux. Lors de la quatrième approche, l'entité étrangère a cherché à connaître les spécifications techniques des produits développés par la société française.

TROISIÈME EXEMPLE

En l'espace de quelques mois, plusieurs ingénieurs d'une start-up française qui venait de conquérir un marché étranger ont fait l'objet d'approches de la part d'une société de conseil étrangère.

Les salariés français ont d'abord été invités, par courriel, à participer à des entretiens physiques à Paris en échange d'une rémunération. Quelques jours plus tard, en l'absence de réponse des ingénieurs, l'entité étrangère a réitéré son approche en utilisant une nouvelle adresse de messagerie. Dans le contexte de crise sanitaire, les ingénieurs ciblés se sont vus proposer des entretiens, rémunérés à l'heure, sur une application de visioconférence gratuite.

D'autres ingénieurs ont également été sollicités, en vain, par la même entité étrangère, avec une nouvelle adresse électronique, pour dispenser des formations rémunérées dans leur domaine de compétence.

Quelques semaines plus tard, du matériel informatique a été dérobé lors de cambriolages dans les locaux de la start-up et au domicile d'un de ses cadres.

COMMENTAIRES

Ces sollicitations constituent des menaces potentielles pour les sociétés françaises et leurs salariés. Attirés par la promesse de rémunération, la reconnaissance de leurs compétences ou la perspective d'un recrutement, les individus ciblés peuvent se sentir protégés par la promesse de garantie de leur anonymat.

Dans les cas énumérés ci-dessus, les salariés ciblés ont informé leur hiérarchie ou les autorités de ces sollicitations, dont la DGSi constate l'augmentation depuis quelques années. Les tentatives répétées visant un même individu et l'identification d'acteurs étrangers s'adressant, par l'intermédiaire de questionnaires spécialisés portant sur différents secteurs d'activité, laissent penser que ces approches, en dépit de leur caractère grossier, produisent des résultats.

Les objectifs de ces entretiens rémunérés sont variés. Ils peuvent viser à reconstituer l'organigramme de la société visée ou encore à préparer la mise en place d'actions hostiles (cf. flash DGSi n°72 « Tentative d'espionnage économique organisée par un service de renseignement étranger à l'encontre d'une salariée française »). Les conséquences pour la société victime sont multiples : déstabilisation économique, atteinte à la réputation, vol du savoir-faire ou encore débauchage des talents. Les véritables commanditaires de ces approches sont difficilement identifiables.

PRÉCONISATIONS DE LA DGSi

RECOMMANDATIONS FACE AUX MENACES LIÉES AUX QUESTIONNAIRES INTRUSIFS ET AUX ENTRETIENS RÉMUNÉRÉS

- **Rester discret sur les réseaux sociaux.** À la recherche de profils spécifiques, les acteurs étrangers, entreprises ou services de renseignement mettent en place des veilles actives, notamment sur les réseaux sociaux professionnels. Plus un salarié dévoile d'informations personnelles et professionnelles, plus il sera facile pour un acteur malveillant de l'identifier et de le cibler.
- **Porter une attention particulière à l'environnement professionnel de la société** en limitant la diffusion d'informations qui permettent l'identification des salariés (organigrammes, adresses de messagerie professionnelle, coordonnées téléphoniques, etc.). Ces informations, si elles permettent de faire connaître l'entreprise, sont facilement exploitables pour un acteur malveillant.
- **Attirer l'attention des collaborateurs sur les éléments qui doivent éveiller leurs soupçons** : forme du courriel, niveau de langue utilisé, adresse électronique de l'expéditeur, etc.
- **Désigner et faire connaître dans l'entreprise un point de contact**, par exemple à la direction chargée de la sûreté, qui permet aux salariés de rapporter tout fait inhabituel, comme des approches suspectes d'individus français ou étrangers. Le point de contact pourra utilement informer la DGSi et les autres services compétents.
- **Signaler systématiquement les sollicitations extérieures intrusives en lien avec les activités de sa société.** Il convient également de rappeler aux salariés leurs obligations en matière de confidentialité vis-à-vis de la société qui les emploie, stipulées notamment dans les clauses de leur contrat de travail.
- **Organiser régulièrement des conférences de sensibilisation à destination des salariés.** L'employeur a un rôle clé dans la sensibilisation de ses salariés aux menaces et approches étrangères auxquelles ils peuvent être confrontés. La DGSi, qui dispense des conférences de sensibilisation gratuites, peut aider les entreprises, les administrations et les établissements de recherche dans cette perspective.