



Ministère de l'Intérieur



INGERENCE ECONOMIQUE

Flash n° 58 – Décembre 2019

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.

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

Flash n°58

Décembre 2019

Les fraudes au CV, potentiels vecteurs d'ingérences ou de fragilisation

Selon une étude menée en 2018 par le cabinet de recrutement Florian Mantione Institut, 65% des CV envoyés sont « trompeurs », et 85% des personnes interrogées déclarent qu'elles considèrent normal « d'arranger » leur CV¹.

S'il s'agit la plupart du temps d'une simple manœuvre pour bonifier leurs parcours et leurs compétences, certains candidats mentent sciemment sur leur CV ou présentent de faux diplômes, afin d'intégrer des structures privées ou publiques pour avoir accès à certaines informations, induisant, de fait, des vulnérabilités pour le patrimoine informationnel de ces établissements.

PREMIER EXEMPLE

Une entreprise spécialisée dans le secteur pharmaceutique a embauché une chargée d'affaires commerciales sans effectuer de recherches préliminaires à ce recrutement.

Le dirigeant de la société s'est aperçu au bout de quelques mois que cette dernière était une proche parente du dirigeant d'une société étrangère concurrente. Lors de l'entretien de recrutement, l'intéressée avait pourtant pris soin d'indiquer qu'elle n'avait aucun lien avec une entité, étrangère ou française, concurrente.

Conscient des potentiels risques de captation technologique, le directeur limite depuis les échanges avec cette dernière, situation portant préjudice au bon fonctionnement et au développement de son entreprise.

DEUXIEME EXEMPLE

Le comportement d'un étudiant étranger, recruté en stage au sein d'un laboratoire de recherche français, a retenu l'attention de sa directrice de thèse.

¹ Etude menée en Occitanie en janvier 2018 basée sur 100 entretiens avec des candidats et un questionnaire envoyé à 1000 entreprises.



Ministère de l'Intérieur

Flash n°58

Décembre 2019

Il aurait, selon cette dernière, un niveau largement supérieur aux thésards en fin de cursus et pourrait avoir volontairement menti sur son CV afin d'intégrer la structure. Sa directrice pense qu'il a déjà soutenu une thèse au sein de son université d'origine.

Ces soupçons sont par ailleurs corroborés par le comportement douteux de l'intéressé. Ce dernier se montre ainsi particulièrement intrusif vis-à-vis des autres étudiants du laboratoire, posant régulièrement des questions très précises sur des recherches qui ne présentent aucun lien direct avec ses travaux. Il a également fortement insisté auprès d'une doctorante étrangère pour qu'elle lui communique ses identifiants de connexion au réseau, prétextant que les siens ne fonctionnaient plus.

Le risque que l'étudiant ait ciblé le laboratoire pour y capter certaines informations ou savoir-faire, n'est donc pas à écarter.

COMMENTAIRES

Les fraudes au recrutement constituent un véritable enjeu de sécurité pour les structures privées et publiques, notamment en termes de captation d'informations et de risques réputationnels.

En effet, recruter un employé signifie lui donner potentiellement accès à des informations stratégiques pour l'entité. Par ailleurs, si la personne recrutée n'est pas qualifiée pour effectuer les tâches qui lui sont confiées, cela peut mener à la faute professionnelle et décrédibiliser l'entreprise auprès de ses prestataires, clients et partenaires.

Si les risques pour le salarié embauché sur la base d'un mensonge ou de faux documents ne sont pas inexistant², la justice considère, depuis la loi Aubry de décembre 1992, qu'il appartient à l'employeur de vérifier les CV des candidats qu'il reçoit.

PRECONISATIONS DE LA DGS

Compte tenu du risque de captation d'informations, la DGS émet les préconisations suivantes :

² Dans le cas des professions réglementées, il est obligatoire de détenir un diplôme. Si ce n'est pas le cas, des poursuites judiciaires pénales pour « faux et usage de faux » ou « exercice illégal » de la profession peuvent être engagées. Par ailleurs, dans les autres cas, le candidat peut être licencié pour dol (manœuvre frauduleuse destinée à tromper) et manquement à son obligation de loyauté, si son mensonge a eu une influence déterminante sur son embauche. Par ailleurs, l'article L1221-6 du Code du travail prévoit que tout candidat engagé dans un processus de recrutement « est tenu de répondre de bonne foi ».



Ministère de l'Intérieur

Flash n°58

Décembre 2019

En amont de l'entretien :

- Sensibiliser les services RH et les recruteurs à ces risques.
- Porter une grande attention à la cohérence du CV et à la précision des éléments indiqués.
- Vérifier si les réseaux sociaux du candidat, notamment professionnels, corroborent les informations indiquées dans le CV.

Pendant l'entretien :

- Demander au candidat s'il est possible de contacter son ancien / actuel employeur ou l'école de laquelle il est diplômé. Solliciter fourniture de la copie de ses diplômes le cas échéant.
- Lui demander d'exposer en détail son parcours.
- Tester le candidat sur ses connaissances techniques ou son niveau de langue étrangère.
- Proposer un cas pratique ou une mise en situation permettant d'évaluer les connaissances pratiques du candidat.
- Interroger le candidat sur l'organigramme et son positionnement au sein de son ancienne / actuelle entreprise.