

1. *Débaucher chez son concurrent : cibler et convaincre*

Le débauchage chez un concurrent est une pratique offensive très répandue. Il existe néanmoins des contre-mesures efficaces et peu coûteuses pour diminuer grandement les risques de voir « déshabiller Paul pour habiller Jacques ».

L'Intranet de la SNCF piraté par son concurrent allemand

La Deutsche Bahn aurait tenté de débaucher des cheminots français en piratant l'Intranet de la SNCF. Sans attendre l'ouverture du marché européen du transport de passagers, la concurrence entre la SNCF française et la Deutsche Bahn allemande a commencé. Le président de la SNCF, Guillaume Pepy, a accusé vendredi 12 décembre l'entreprise allemande d'avoir piraté son système informatique dans le but de débaucher des salariés. Sur le blog de Fret SNCF, accessible sur l'Intranet, les cheminots pouvaient lire un message évoquant leur « profil idéal ». Un lien renvoyait sur la page recrutement du site Web d'Euro Cargo Rail, la filiale fret de la Deutsche Bahn. La SNCF aurait fait constater cela par huissier. « Plutôt que de se payer un cabinet de chasseurs de têtes, la Deutsche Bahn se rend sur notre Intranet, où les cheminots discutent entre eux », a ironisé Guillaume Pepy.

Euro Cargo Rail, interrogée par *Le Monde*, dit « condamner de telles pratiques » et veut demander des explications à la SNCF. L'ouverture du transport de passagers aura lieu officiellement en janvier 2010, mais l'Allemagne, comme l'Italie, a déjà libéralisé et voudrait que la France le fasse également. La SNCF n'a pas décidé si elle allait porter plainte.

Source : *Le Journal du Net*, le 16 décembre 2008

Les opportunités d'action et les vulnérabilités qu'un prédateur va instrumentaliser doivent beaucoup à l'absence d'une politique RH cohérente menée par les employeurs en direction de leurs propres collaborateurs (absence de formation, manque d'écoute, mauvaise gestion des opportunités et des carrières, plans sociaux, mise au placard des quinquas, pré-retraites, harcèlement au travail, etc.).

Beaucoup de salariés, dans ce contexte, ont le sentiment de se retrouver dans la « position du rescapé ». Une mauvaise nouvelle pour les dirigeants d'entreprises, complètement démunis face à cette nouvelle forme de démobilitation salariale...

Quand le lien est rompu, impossible de remobiliser les troupes sur des thématiques essentielles pour l'entreprise, en offrant des responsabilités supplémentaires ou une revalorisation de salaire souvent perçue comme insuffisante. Ce type de comportement embarrasse terriblement les employeurs. Dans ce genre de situation, le recours « au bâton et à la carotte » ne fonctionne plus. Déçus par les promesses non tenues, ces désabusés « rééquilibrent » à leur gré les circonstances au détriment de l'entreprise. La contestation sourde est partout en filigrane. Ces nouveaux « rebelles » ont tous en commun de s'être beaucoup investis dans leur vie professionnelle par le passé et d'avoir un potentiel d'évolution personnel avéré. Difficile, dans ce cadre de défiance généralisée, d'évaluer le nombre des « contestataires potentiels ». Mais les responsables commettraient une grave erreur à trop les ignorer.

Débaucher une personne dans ces conditions est une pratique légale, qui reste néanmoins soumise aux clauses contractuelles et juridiques liant le salarié à son entreprise. Comme il arrive très fréquemment que l'entreprise ne fasse pas jouer la clause de non-concurrence portée sur le contrat d'embauche du salarié par souci d'économie, il devient alors possible de rallier sans entraves le gros des troupes du concurrent sans que rien ne puisse être reproché.

Ce débauchage en règle vise souvent à capter l'information emmagasinée par le salarié, par le truchement d'une opération de « recrutement », mais aussi des données stratégiques et les plans de développement de son ancienne entreprise. Ce débauchage peut en outre avoir pour objectif d'affaiblir l'entreprise cible : celle-ci devra trouver un nouveau collaborateur pour assumer la fonction du précédent. Elle devra aussi le former et lui inculquer le savoir-faire nécessaire, que son prédécesseur maîtrisait initialement. Ce rattrapage a un coût et prend du temps.

Cependant, le débauchage sauvage et massif est jugé et sanctionné par la loi, comme une action de « concurrence déloyale ». Ce fut par exemple le cas de Borland International, qui accusa en 1997 Microsoft de vampiriser ses ressources humaines, après le départ consécutif d'une trentaine d'ingénieurs architectes¹⁰⁰.

¹⁰⁰ http://72.14.235.104/search?q=cache:ISD_7zmPvXAJ:www.malexism.com/marcbook/97/970927.shtml+borland+accuse+Microsoft+1997&hl=fr&gl=fr&ct=clnk&cd=7&client=firefox-a

PLAN D'ATTAQUE : Débaucher chez son concurrent

But	<ul style="list-style-type: none">• Affaiblir son Concurrent• Récupérer du capital informationnel et du savoir-faire
Niveau de difficulté	• 3/5
Moyens	<ul style="list-style-type: none">• Passer une annonce dans la presse• Faire appel à des cabinets de recrutement• Contacter les individus cibles
Temps nécessaire	• 3-4 mois , le temps d'organiser le débauchage et que le salarié quitte son précédent poste
Parade	<ul style="list-style-type: none">• Parfaire les clauses de non-concurrence dans les contrats de travail et les appliquer• Suivre les débauchages de ses employés• Engager une action en justice pour concurrence déloyale, le cas échéant

2. *Organiser de faux entretiens : le renseignement conversationnel*

Sans aller jusqu'à débaucher les employés des firmes concurrentes, une entreprise peut organiser de « vrais faux » entretiens de recrutement « prétextes », au cours desquels les intéressés iront parfois jusqu'à dévoiler bon nombre d'informations stratégiques pour se vendre.

Pour réaliser ces faux entretiens, il suffit de faire paraître dans la presse des offres attractives et requérant un minimum d'expérience en direction des audiences cibles du secteur visé.

PLAN D'ATTAQUE : Organiser de faux entretiens

But	• Récupérer du capital informationnel et du savoir-faire
Niveau de difficulté	• 2/5
Moyens	• Contacter directement les individus cibles
Temps nécessaire	• 2 jours
Parade	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser les employés à cette technique• Demander aux employés de remonter tout contact inhabituel• Gérer la satisfaction des employés