

faute professionnelle et prémunir l'entreprise contre cette attaque.

Comme le disait J. Joubert : « La crédulité se forge plus de miracles que l'imposture ne peut en inventer ». Le Web 2.0, cour des miracles ?

Source : Caddereputation.overblog.com

## 6. *Recruter une « source » au sein des équipes adverses*

Dans les cas les plus extrêmes, certains agents manipulateurs peuvent être amenés à rétribuer des sources internes au sein de la concurrence, pour obtenir de manière régulière une information ciblée et contextuelle mise à jour. Le recrutement d'une source n'est pas une chose aisée. Il nécessite de passer par plusieurs phases d'« accostage » et d'« empiégeage » pour sceller les liens et créer une relation positive<sup>103</sup>. Ces actions délicates sont plutôt l'apanage de professionnels dûment commandités.

Denis Langlois, expert en sécurité des patrimoines matériel et informationnel, explique « qu'outre la cybercriminalité, la menace peut venir de l'extérieur avec une attaque ciblée pour une opération de déstabilisation, d'intelligence économique, de veille concurrentielle, d'OPA, mais aussi de l'intérieur, par exemple d'un salarié mécontent ou de stagiaires proposés par une société concurrente ». Il est souligné dans un article paru dans le journal *Le Monde de la compétitivité* en date du 11 juin 2008, sous la plume de la journaliste Élodie Toustou-Chelidze, que si beaucoup « rechignent à prendre des décisions pour empêcher ou parer les attaques informatiques, c'est d'abord à cause de l'importance des moyens à mobiliser d'entrée de jeu ».

Voici les cinq phases types de recrutement d'une source :

- **La phase initiale** : l'objectif est de montrer à la personne que l'on souhaite mieux la connaître et que l'on peut lui procurer en retour quelques avantages substantiels.

---

<sup>103</sup> G. Desmaretz, *Le grand livre de l'espionnage, Guide pratique du renseignement clandestin*, Chiron, 1999.

- **La phase de découverte** : ce sont les fameuses « cinq premières minutes » d'intimité préalable qui détermineront les suites données à la relation par la cible.

- **La phase de renforcement** : il s'agit d'accroître positivement les liens avec sa cible.

- **La phase de fusion** : elle survient lorsque les personnes en interaction en arrivent à se faire des confidences très personnelles, d'autant plus quand elles sont nouvellement amies, et renforcent réciproquement leurs liens mutuels dans un sentiment d'euphorie partagée.

- **La phase d'engagement** : c'est le moment de vérité. Le moment critique. Il scelle les « liens de loyauté » ou rompt brutalement la relation. La personne comprend alors qu'elle est une source, mais ne sait pas pour qui elle travaille. Le recruteur ne doit jamais utiliser le nom du commanditaire, au cas où la cible se rétracterait et ferait défection.

Pour mener à bien ces cinq phases types de manière optimum, l'attaquant doit s'imprégner au fur à mesure de la personnalité, des motivations, des désirs sous-jacents, du mode de pensée et des attentes de la cible.

Un recrutement bien planifié demande parfois jusqu'à plusieurs mois de préparation pour aborder au mieux la cible et commencer ainsi à récolter à travers elle les informations qualifiées attendues.

## **a ■ IDENTIFIER LA CIBLE**

### **Les profils susceptibles d'être recrutés**

Certains profils types de candidats sont plus disposés que d'autres à se laisser manipuler ou du moins « engager » dans cette relation manipulatrice spécifique.

Parmi les différents profils, relevons en particulier ceux les plus à même d'être recrutés :

- **L'intelligent** : il a besoin de s'épanouir, d'évoluer, le goût du challenge. Attention à ne pas le frustrer si son évolution n'est pas assez rapide.

- **Le faible** : il éprouve un besoin d'affirmation. On peut lui créer un rôle sur mesure dont il sera le centre, afin de jouer sur sa motivation réprimée de gain de puissance personnel.

- **L'immature** : il cherche à appartenir à la caste de « ceux qui savent ». Il pense que savoir un secret le place dans une position de supériorité vis-à-vis d'autrui. Il se sent ainsi valorisé et important.

- **L'insatisfait** : il ne supporte pas de vivre dans des conditions médiocres. Il envie et jalouse son prochain. Il faut flatter son ego et analyser la source de sa principale insatisfaction, qui pourra servir d'ancrage.

- **Le marginal** : en révolte permanente dans une société où il n'a pas sa place, il est conscient d'être différent des autres et certaines tensions peuvent apparaître avec son entourage. Il en va de même pour toute personne manifestant un comportement en retrait ou de désengagement psychologique.

- **Le solitaire** : « dans une société axée sur la communication, 25 % des gens souffrent d'incompatibilité, ce qui crée des difficultés à se faire sa place au sein d'un réseau social »<sup>104</sup>. Pour les empiéger, on leur fait croire que leur rêve de réciprocité va enfin pouvoir se réaliser.

- **Le militant** : on lui fait croire qu'il sert une cause collective importante. Cela lui procure, de surcroît, reconnaissance et entretient.

Sans oublier ceux qui se rebellent ou qui instrumentalisent l'entreprise, en fonction d'une nouvelle réalité des rapports au travail, dont les employeurs n'ont pas encore saisi toute l'importance et la gravité :

- **Les absents** : 6 à 7 % des arrêts maladie seraient abusifs selon les derniers chiffres de la CNAM. Sans surprise, les désabusés du travail y prennent toute leur part. Le lien entre insatisfaction au travail et absence est corroboré par une récente étude de l'INSEE. Ces « professionnels de l'absentéisme » sont souvent des personnes jeunes, ayant perdu toute illusion, déçues par les promesses non tenues de leurs employeurs successifs. Elles savent jouer sur les règles « maison », les avantages acquis, les retards, et n'ont finalement rien à perdre en attendant une éventuelle fin de contrat, dans le meilleur des cas, ou le licenciement sec ! Désabusées, elles « rééquilibrent les choses » en s'offrant des congés tolérés par leur hiérarchie. Ces « tire-au-flanc » sont pain béni pour un prédateur économique infiltré.

- **Les rebelles** : ils veulent se libérer de l'astreinte de se savoir « un pion » dans le système. Ne supportant plus l'hypocrisie ambiante des relations de travail et ne souhaitant plus « jouer le jeu », ils s'affranchissent psychologiquement de la tutelle de l'employeur. Pour ne plus subir le « formatage » d'un management infantilisant et stupide, la rupture devient alors tout naturellement la seule échappatoire possible... Ces profils, le plus souvent très instruits, ont tous en commun de s'être beaucoup investis durant une très longue période de leur vie professionnelle. Désabusés et revanchards, ils ne sont jamais vraiment contre l'idée de laisser quel-

---

<sup>104</sup> G. Desmaretz, *Le Renseignement humain*, Chiron, 2004, p. 86.