

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2015)
Heft: 2

Artikel: Red Teaming : Interview avec Mark Mateski
Autor: Mateski, Mark / Garcia, Yves
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-781254>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

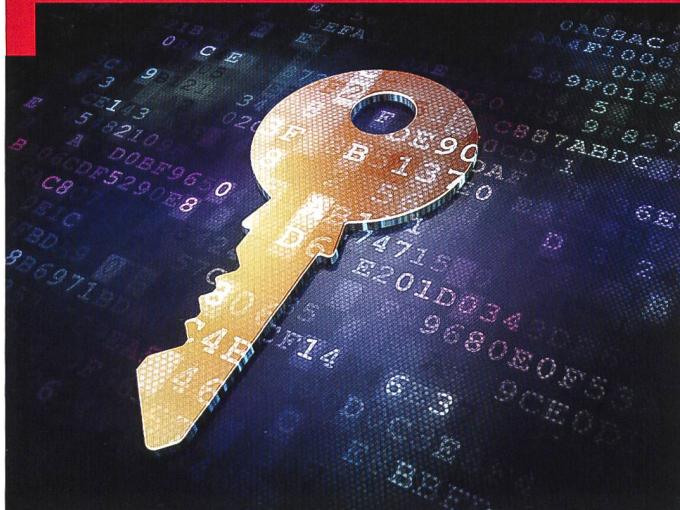
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Cyber

Red Teaming : Interview avec Mark Mateski

Mark Mateski

Propos receillis par Yves Garcia, Rédacteur adjoint RMS+

Le red teaming est utilisé dans différents domaines. D'après votre expérience, y en a-t-il un où la mentalité est la plus appropriée pour utiliser des red teams ?

Naturellement cela dépend, mais les militaires semblent se sentir à l'aise avec ce concept, peut-être parce qu'ils sont familiers avec la pratique des jeux de guerre. Les professionnels du domaine de la sécurité informatique au niveau civil sont également souvent à l'aise avec l'idée des red teams ; se basant probablement sur la pratique répandue des tests de pénétration dans leur domaine. Finalement, j'ai trouvé que les professionnels de la police sont très bien adaptés à la mentalité des red teams. Cela provient probablement du fait qu'ils sont confrontés à leurs adversaires de manière quotidienne.

Une organisation « défie » parfois les concepts et les politiques, les individus se font parfois l'avocat du diable, des évaluations de risques sont effectuées dans différentes situations. En quoi est-ce que ces procédés se distinguent du red teaming ?

Les définitions du red teaming sont très variables. Quelques-unes des définitions incluent le fait de se faire l'avocat du diable, d'autres pas. Parfois on y trouve des éléments d'évaluation de risques et de vulnérabilités. Certaines personnes préfèrent définir le terme d'une façon très précise, quant à moi j'ai tendance à le définir le plus largement possible pour y intégrer la plupart des activités qui contiennent la pratique de voir un problème du point de vue de l'adversaire, du concurrent ou d'une perspective opposée.

Ceux qui ne sont pas d'accord avec moi argumenteraient probablement en disant qu'il n'y a pas de red teams sans adversaire. Donc le simple fait de se faire l'avocat du diable ne rentrerait pas dans cette définition.

Quels genres de profils peut-on trouver dans les red teams ?

On y trouve toutes sortes de profils. Je trouve que parfois des personnes venant d'un milieu autre que celui de la sécurité, occupant des postes dans ce domaine deviennent plus tard de bons red teamers. Cela pourrait provenir du fait qu'ils voient les choses différemment que ceux qui ont fait toute une carrière dans le domaine de la sécurité. Ma définition du red teaming est plus large et c'est pour cela que pour moi ces profils ne comprennent pas seulement les domaines militaires ainsi que de la sécurité, mais aussi des stratégies et analyses en entreprises.

Il est également important de prendre en considération qui sont vos adversaires et vos concurrents et penser à leurs profils dans le cadre du red teaming.

Pouvez-vous nous donner des exemples de red teams qui ont fait la différence ?

Je peux en parler dans des termes généraux. Je connais beaucoup de clients satisfaits qui ont revu leurs options en se basant sur un red team et qui ont par la suite reconstruit leurs décisions. (Au final, je crois que nous utilisons le red teaming afin de prendre de meilleures décisions, tout simplement). Il est très agréable d'entendre dire un client « je n'ai jamais pensé à cela » ou bien « le fait d'y réfléchir me fait voir mes options sous un autre angle ». En général je me suis aperçu que les « red teams » font la plus grande différence lorsque les clients sont ouverts d'esprit et lorsqu'ils sont prêts à changer de direction si nécessaire.

J'organise des formations de red teaming et j'ai entendu dire parmi les participants des choses comme « nous pouvons maintenant élaborer des stratégies de manières différentes ». Encore une fois j'insiste sur le fait qu'un esprit ouvert fait la différence. Pour cette raison je dis souvent que l'humilité est un des traits les plus importants du red teamer, et cela s'applique également à ses clients.

Y a-t-il un risque que l'importance du red teaming diminue dû à son succès? Quand vous planifiez en amont pour éviter que quelque chose arrive et ce quelque chose n'arrive pas: qu'est-ce qui empêche de dire que le red teaming n'est pas utile?

Même lorsque c'est le cas, le red teaming a main-tenu un effet positif. Ceci dit, c'est une question très intéressante – une question que les red teamers devraient prendre plus souvent en considération. Cela implique, entre autres, la question de savoir comment on peut évaluer le red teaming: comment savons-nous quand le red teaming est un succès et pouvons-nous mesurer ce succès? Si nous le pouvons, nous pourrons répondre plus facilement à votre question. Il n'y a pas de réponse facile à la question de l'évaluation du red teaming». En ce moment mes principales recherches se portent là-dessus.

Le Red Team Journal que vous avez fondé contient une partie comprenant les «Lois du Red Teaming.» La première de ces lois est assez intéressante. Elle stipule: «Plus les parties prenantes sont puissantes, plus il y a d'intérêts en jeu, moins il y a d'intérêt pour le «red teaming. Cette loi est plus forte que toutes les autres lois.» Il semble y avoir une lourde histoire derrière cette loi. Pourriez-vous développer?

Ceci implique une observation générale plus qu'un événement en particulier. J'ai le sentiment que les dirigeants haut placés adoptent une position qui exige de préconiser des plans et options spécifiques. Tourner le dos à ces plans et options peut être très difficile car, pour beaucoup, leur réputation dépend du succès de ces plans et leurs partisans comptent sur eux pour que ces plans aboutissent. Comme résultat, le red teaming peut sembler être très menaçant car cela pourrait suggérer qu'ils font fausse route. Bien sûr, cela peut être inconfortable pour tout le monde, mais quand beaucoup de gens vous observent, cela le devient encore plus. Cependant, pour le meilleur ou le pire, les conséquences de ces plans et décisions sont souvent significatifs.

M. M.

Soldat des opérations spéciales U.S. épaulant un fusil de sniper MK 12. Photo © USN.

