

## ***Et si les DSI tiraient enfin parti de leur capital RH ? Un nouveau focus du cabinet Solucom***

*Le constat RH est homogène : la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est aujourd'hui encore peu déployée au sein des DSI. Pourtant, cette activité favorise le développement professionnel des collaborateurs et optimise l'adéquation de leurs compétences avec les besoins stratégiques de l'entreprise. Ce nouveau focus de Solucom présente une vision prospective des mutations en cours au sein des DSI, et passe en revue les moyens d'action dont disposent les DSI qui souhaiteraient initier une telle démarche.*

### **Vers un nouveau positionnement de la DSI au sein de l'entreprise**

Depuis quelques années, le positionnement de la DSI connaît une profonde mutation. La DSI doit à la fois devenir un *business partner* pour les Directions métiers et une usine « agile » sachant optimiser le rapport coût et performance de ses services. Ceci afin de répondre de manière flexible et compétitive aux demandes de ses Directions métiers clientes. Cette évolution entraîne l'externalisation croissante de services standardisés et un recours plus fréquent aux progiciels. Au travers de ces évolutions, la DSI évolue progressivement d'un rôle de maître d'œuvre à celui de conseiller et de prescripteur en matière de performance et d'adaptation des services SI aux besoins des Métiers.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, de nouveaux profils à la double compétence *business* et *technologique* s'avèrent nécessaires. Des fonctions novatrices apparaissent aussi : responsable e-marketing, responsable de la stratégie digitale, pilote de la relation client, urbaniste d'entreprise...

La mondialisation, en brisant les frontières géographiques des enjeux métiers, constitue également l'un des grands facteurs d'évolution des compétences de la DSI : ses collaborateurs devront savoir évoluer dans des environnements multiculturels.

Enfin, l'émergence de nouvelles technologies et de nouveaux usages vient de la même manière transformer directement certains métiers de la DSI. *Cloud*, *BYOD* ou *Green IT* sont autant de tendances en rupture avec la conception historique des services de la DSI.

### **La GPEC : un levier de réussite de la stratégie de sourcing**

La stratégie de sourcing de la DSI doit lui permettre de disposer d'une forte maîtrise de ses activités stratégiques tout en garantissant une flexibilité maximale sur les autres. La GPEC constitue un levier essentiel pour atteindre cet objectif en faisant évoluer les compétences internes. En effet, on constate souvent des écarts majeurs entre la situation RH et les orientations sourcing décidées : forte concentration de compétences techniques devenues obsolètes par exemple, ou risque important de perte de compétences court terme liée aux départs à la retraite.

La GPEC peut également directement contribuer à optimiser l'utilisation des ressources internes en proposant des parcours adaptés et en développant la capacité d'adaptation et la polyvalence des collaborateurs. En effet, les DSI peuvent connaître des fluctuations importantes de leur niveau d'activité et doivent disposer d'un levier d'ajustement rapide.

### **Trois principes clés pour réussir la mise en œuvre d'une démarche de GPEC**

« Anticiper », « garantir l'agilité des collaborateurs » et « initier la démarche GPEC localement » sont les trois facteurs clés de réussite identifiés par Solucom.

Une transformation RH étant complexe, elle doit à la fois s'anticiper et s'inscrire dans la durée : un an est le temps minimum d'appropriation par les managers, puis par les collaborateurs.

Cinq leviers permettent d'optimiser l'agilité des collaborateurs et de favoriser leur apport pour l'entreprise :

- Offrir aux collaborateurs une plus grande visibilité sur leurs perspectives de carrière ;
- Définir des objectifs favorisant la progression des collaborateurs ;
- Former les collaborateurs à des savoir-faire transverses et favoriser la progression des compétences relationnelles et comportementales ;
- Recruter sur potentiel et non sur poste ;
- Encourager la mobilité.

En conclusion, si la GPEC n'est pas nouvelle au sein des entreprises, on y intègre pourtant peu les métiers de l'IT. Les DRH nous le disent elles-mêmes : elles possèdent encore souvent une visibilité réduite sur ces métiers de l'entreprise. La définition et la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC devra donc se faire localement, et être co-portée par les managers opérationnels et les ressources humaines de la DSI

Mises en visibilité notamment par la loi de « mobilisation pour l'emploi » de janvier 2005, les politiques de GPEC sont devenues un point de discussion important entre entreprises et partenaires sociaux. Au-delà de la simple obligation légale, la GPEC constitue un levier de performance majeur pour les DSI à saisir au plus vite.

Retrouvez l'intégralité du [focus](#) sur notre site internet.

## À propos de Solucom

*Solucom est un cabinet de conseil en management et système d'information.*

*Les clients de Solucom sont dans le top 200 des grandes entreprises et administrations. Pour eux, Solucom est capable de mobiliser et de conjuguer les compétences de plus de 1 000 collaborateurs.*

*Sa mission ? Porter l'innovation au cœur des métiers, cibler et piloter les transformations créatrices de valeur, faire du système d'information un véritable actif au service de la stratégie de l'entreprise.*

*Solucom est coté sur NYSE Euronext et a obtenu la qualification entreprise innovante décernée par OSEO Innovation.*

*Pour en savoir plus, venez découvrir [SolucomINSIGHT](#), le magazine en ligne de Solucom.*

### **KaBeCom**

Katia BROZEK  
Attachée de presse  
Tél. : + 33 (0) 1 44 92 02 26  
[katia.brozek@kabecom.com](mailto:katia.brozek@kabecom.com)

### **Solucom**

Mélodie LAUQUE  
Chargée de communication  
Tél : + 33 (0) 1 49 03 20 00  
[presse@solucom.fr](mailto:presse@solucom.fr)