

DSI à temps partagé

Coût, perte de contrôle, confidentialité, taille critique : les quatre questions qu'un dirigeant se pose avant de déléguer le pilotage de son système d'information.

Avant-propos

La plupart des dirigeants de PME qui envisagent une direction SI à temps partagé butent sur les trois mêmes objections, presque toujours dans le même ordre : le coût, la perte de contrôle, la confidentialité. Ce ne sont pas de mauvaises questions – c'est plutôt le signe qu'ils ont déjà identifié les vrais risques d'une délégation mal montée, avant même d'avoir rencontré qui que ce soit.

Ce guide y répond une par une, avec des chiffres plutôt que des éléments de langage. Il pose ensuite la question qui compte le plus, et qu'on pose rarement en premier : à partir de quel contexte cette solution a-t-elle vraiment du sens – et, tout aussi important, à partir de quel contexte ne l'a-t-elle pas ?

Un principe guide tout ce qui suit : le modèle « temps partagé » n'est pas une invention pour l'informatique. Il existe depuis plus longtemps et à plus grande échelle pour la fonction financière (DAF à temps partagé), et personne ne s'étonne plus qu'un DAF externe pilote la trésorerie et les budgets d'une PME sans en être salarié. Le raisonnement qui a rendu ce modèle normal pour la finance s'applique presque terme à terme au pilotage du système d'information.

1. Le DSI à temps partagé, concrètement

Le terme prête à confusion parce qu'il recouvre, selon les prestataires, des réalités très différentes – du simple dépannage technique facturé à l'heure jusqu'au pilotage stratégique complet. Il est donc plus utile de définir le rôle par ce qu'il fait que par son intitulé.

Ce qu'il fait — et ce qu'il délègue

LE DSI À TEMPS PARTAGÉ FAIT	IL COORDONNE OU DÉLÈGUE, MAIS NE FAIT PAS LUI-MÊME
Cartographie et audit du système d'information existant	L'exploitation technique quotidienne (serveurs, réseau, postes)
Roadmap IT annuelle, arbitrage entre projets	Le support utilisateur de premier niveau
Comité budgétaire IT, négociation des contrats et renouvellements	Le développement applicatif au long cours (sous-traité ou géré)
Point de contact unique face aux prestataires existants	La maintenance corrective du jour le jour
Anticipation des risques (sécurité, conformité, dépendance)	

Cette distinction règle d'entrée une confusion fréquente : un DSI à temps partagé n'est pas un technicien qui vient « quelques jours par mois » réparer ce qui casse – c'est un rôle de pilotage, exercé à temps partiel parce que le pilotage d'un SI de PME, une fois la phase de cadrage passée, ne demande pas un temps plein pour rester efficace. L'exploitation technique du quotidien reste assurée par les prestataires en place ou par la personne interne qui s'en occupe déjà ; le DSI temps partagé les coordonne, il ne les remplace pas.

2. Objection n°1 — « Ça coûte trop cher »

C'est presque toujours la première objection formulée, et c'est aussi la plus simple à trancher par les chiffres – à condition de comparer ce qui est comparable : un DSI salarié à temps plein, chargé, et non un simple prix affiché en ligne.

Le comparatif chiffré

	COÛT ANNUEL ESTIMÉ	CE QUE ÇA RECOUVRE
DSI salarié – PME (50-250 salariés)	≈ 85 000 à 130 000 €	Salaire brut 60-85 k€ + charges patronales (~40-45%), hors recrutement et intégration
DSI à temps partagé – 1 à 2 j/mois	≈ 12 000 à 30 000 €	Pilotage régulier, roadmap, arbitrage – sans les charges d'un contrat salarié
DSI à temps partagé – phase de cadrage initiale	≈ 3 500 à 4 500 € (ponctuel)	Audit de démarrage sur 1 à 2 mois, avant de passer en rythme de croisière

L'écart type constaté par plusieurs prestataires spécialisés du secteur se situe entre 4 et 10 fois moins cher qu'un poste salarié équivalent – un chiffre à prendre avec la réserve habituelle des sources commerciales (elles vendent ce service), mais qui reste cohérent d'un prestataire à l'autre, ce qui limite

le risque d'un chiffre isolé et complaisant.

CE QUE DIT LE MARCHÉ— SALAIRE MOYEN D'UN DSI EN FRANCE : ENVIRON 90 000 € BRUT ANNUEL, AVEC UNE FOURCHETTE DE 60 000 À 85 000 € EN PME DE 50 À 250 SALARIÉS (SOURCE : COMPILATION GLASSDOOR / JOURNALDUNET / RECRUTEUR INDÉPENDANT, 2026).— TARIFS OBSERVÉS POUR UN DSI À TEMPS PARTAGÉ : 850 À 1 050 € LA JOURNÉE, SOIT 1 000 À 4 000 € PAR MOIS SELON L'INTENSITÉ D'INTERVENTION (SOURCES : SICOLLAB, GO-DSI, 2025-2026 — PRESTATAIRES DU SECTEUR).— SUR LA FONCTION ÉQUIVALENTE EN FINANCE : UN DAF INTERNE COÛTE EN MOYENNE 150 000 € CHARGÉ PAR AN, CONTRE 30 000 À 60 000 € POUR UN DAF À TEMPS PARTAGÉ À RAISON DE DEUX JOURS PAR SEMAINE — SOIT ENVIRON 60% D'ÉCONOMIE (SOURCE : OBSERVATOIRE DFCG 2023, CITÉ PAR LEBOARD).

Le coût affiché n'est d'ailleurs qu'une partie de la comparaison. Un DSI à temps partagé, contrairement à une embauche, est opérationnel dès sa prise de poste – pas de délai de recrutement, pas de montée en compétence de plusieurs mois, pas de risque de turnover sur un poste souvent difficile à pourvoir en dehors des grandes métropoles. Et le coût ne s'arrête pas au salaire évité : le même raisonnement s'applique à la fonction finance, où 59% des dirigeants de PME et ETI se disent séduits par la flexibilité d'un temps partagé, et 88% y recourent avant tout pour une expertise qui fait structurellement défaut en interne (source : Observatoire DFCG 2023).

3. Objection n°2 — « On va perdre le contrôle »

Cette crainte part d'une intuition juste : déléguer sans cadre, c'est effectivement perdre la main. Mais elle repose sur une confusion entre deux choses différentes – déléguer l'exécution, et déléguer la décision. Un DSI à temps partagé bien structuré ne fait jamais la seconde sans l'accord du dirigeant.

Qui décide quoi, en pratique

- **Le dirigeant garde** – l'arbitrage budgétaire final, la validation de toute décision structurante (changement d'éditeur, investissement significatif, embauche), et la capacité de mettre fin à la mission à tout moment.
- **Le DSI à temps partagé prépare et recommande** – la cartographie des options, le chiffrage, une recommandation argumentée – le dirigeant tranche en connaissance de cause plutôt qu'au jugé, ce qui est souvent une amélioration du contrôle réel, pas une perte.
- **Un rythme de reporting fixé dès le départ** – point mensuel ou bimensuel avec le dirigeant, tableau de bord des contrats et des projets en cours, aucune surprise sur ce qui a été engagé.

L'analogie la plus parlante reste l'expert-comptable externe : aucun dirigeant de PME ne considère qu'il « perd le contrôle » de sa comptabilité en la confiant à un cabinet externe, parce que le rôle est clair (le cabinet prépare et conseille, le dirigeant signe et décide) et le rythme de reporting est connu à l'avance. Le même cadre, appliqué au système d'information, produit le même résultat : plus de visibilité qu'avant, pas moins.

4. Objection n°3 — « Et la confidentialité ? »

Un DSI à temps partagé a, par construction, accès à des informations sensibles : contrats, budgets, parfois données clients ou secrets de fabrication logés dans les systèmes audités. La question mérite d'être posée – elle mérite aussi d'être posée avec la même rigueur pour les autres fonctions déjà externalisées depuis longtemps sans que personne s'en inquiète.

- **Cadre contractuel** – clause de confidentialité (NDA) systématique avant tout accès aux systèmes, engagement de non-concurrence sectorielle si le contexte le justifie.
- **Cloisonnement par construction** – une équipe de plusieurs personnes travaillant pour plusieurs clients, y compris potentiellement concurrents, structure nécessairement son activité pour cloisonner l'information client par client – c'est le même principe qu'un cabinet comptable ou un cabinet d'avocats, dont c'est le métier depuis toujours.
- **Comparaison utile** – un expert-comptable externe voit l'intégralité des comptes d'une entreprise, un avocat d'affaires voit ses contrats les plus sensibles, un DAF à temps partagé voit sa trésorerie en temps réel. Le système d'information n'est pas structurellement plus sensible que ces domaines déjà externalisés sans réticence majeure du marché.

Le point de vigilance réel n'est pas le principe de l'externalisation, mais sa qualité d'exécution : un prestataire sans clause écrite, sans méthode de cloisonnement documentée, ou qui n'a jamais formalisé sa politique de confidentialité mérite effectivement la prudence – la question à poser n'est pas « faut-il externaliser », mais « ce prestataire particulier a-t-il un cadre sérieux ».

5. À partir de quelle taille ça a vraiment du sens

C'est la question la plus souvent éludée par les prestataires du secteur – pour une raison simple : y répondre honnêtement revient parfois à répondre « pas encore » ou « plus maintenant », deux réponses qui ne vendent rien. Ce guide préfère répondre par des signaux plutôt que par un seuil unique en nombre de salariés, qui serait de toute façon trompeur.

Les signaux qui indiquent que le moment est venu

- Plusieurs prestataires IT différents, jamais coordonnés entre eux, dont personne ne connaît la vue d'ensemble
- Un budget IT (SaaS, hébergement, matériel) supérieur à quelques dizaines de milliers d'euros par an, jamais consolidé sur une seule ligne
- Une dépendance croissante à des outils numériques pour l'activité principale, sans personne pour arbitrer l'évolution
- Une personne en interne qui « fait aussi l'informatique » en plus de son poste réel, sans lettre de mission ni temps dédié
- Une phase de croissance ou de structuration (levée de fonds, ouverture d'un nouveau site, recrutements en série) qui va mécaniquement complexifier le système d'information

Et à l'inverse, quand ce n'est probablement pas encore le moment

Une structure de moins de 10-15 salariés, avec un système d'information simple et stable, et un dirigeant qui gère lui-même sans douleur particulière n'a le plus souvent besoin ni d'un DSI à temps partagé ni d'un DSI tout court – un audit ponctuel suffit largement, et le recommander quand même serait vendre une solution à un problème qui n'existe pas encore.

6. Comment ça se met en place

La mise en place suit généralement trois phases, chacune avec un objectif et un rythme distincts – la confusion entre ces phases est une source fréquente de déception des deux côtés.

PHASE	DURÉE	OBJECTIF
1 – Audit de cadrage	1 à 2 mois, ponctuel	Cartographier l'existant, identifier les urgences, poser un diagnostic chiffré avant tout engagement dans la durée
2 – Mise en œuvre du plan	2 à 4 mois, rythme soutenu	Traiter les urgences identifiées, poser les premières briques de gouvernance (comité, reporting)
3 – Pilotage de croisière	Continu, 1 à 2 j/mois	Roadmap annuelle, arbitrages réguliers, veille sur les contrats et les risques

La spécificité d'une équipe plutôt que d'une personne seule

La plupart des offres du marché reposent sur un consultant unique, ce qui pose une limite structurelle : un DSI à temps partagé solo couvre rarement, à lui seul, l'audit, le pilotage, le développement et l'infrastructure avec la même profondeur d'expertise partout. Une équipe de trois – chef de projet et recette, développement, infrastructure et support – répartit ces compétences plutôt que de les faire porter par une seule personne généraliste, avec l'avantage direct d'une continuité de service : l'absence d'une personne n'interrompt pas le suivi du dossier.

7. Ce que ça ne remplace pas — l'honnêteté d'abord

Un guide qui ne présenterait que des arguments favorables serait un mauvais guide. Trois limites méritent d'être dites aussi clairement que les bénéfices.

- **Ce n'est pas gratuit en temps dirigeant** – même délégué, le pilotage IT demande un minimum d'implication du dirigeant (validations, points réguliers). Un dirigeant qui n'a strictement aucun temps à y consacrer, même une heure par mois, ne tirera pas parti du modèle.
- **Ce n'est pas un substitut à un DSI interne au-delà d'une certaine taille** – une entreprise de plusieurs centaines de salariés avec un système d'information complexe et critique finit, à un moment donné, par avoir besoin d'un pilotage à temps plein. Le temps partagé est une solution pour la zone intermédiaire – au-delà, ce serait sous-dimensionner volontairement un besoin réel.
- **Ce n'est pas instantané** – la phase de cadrage prend du temps avant que les bénéfices ne deviennent visibles. Un dirigeant qui attend un résultat dès le premier mois sera déçu par un modèle dont la valeur se construit sur plusieurs trimestres.

Conclusion

Les trois objections classiques – coût, contrôle, confidentialité – ont chacune une réponse factuelle, pas seulement rassurante : le coût est documentable et généralement inférieur d'un facteur de 4 à 10 par rapport à un salarié équivalent ; le contrôle, bien cadré, s'en trouve renforcé plutôt qu'affaibli ; la confidentialité suit des standards déjà éprouvés par d'autres fonctions externalisées depuis longtemps.

La vraie question, une fois ces trois objections levées, n'est donc pas « faut-il déléguer le pilotage IT » mais « à partir de quand ». Ce guide a proposé des signaux plutôt qu'un seuil unique – parce qu'une PME de 20 salariés très dépendante du numérique peut en avoir besoin plus tôt qu'une PME de 80 salariés au système d'information simple et stable.

À propos

Ce guide est publié par l'**association « On parle SI ? »**, qui explique l'informatique d'entreprise aux dirigeants de TPE et de PME – en vidéo, en conférence et dans des documents comme celui-ci.

L'association ne commercialise aucun produit ni aucune prestation. Ce document est diffusé librement, sans formulaire et sans contrepartie, et il est écrit pour rester utile même si vous ne faites appel à personne pour vous accompagner.

Ses membres exercent par ailleurs une activité professionnelle dans le secteur informatique, au sein de structures distinctes qui n'interviennent ni dans la ligne éditoriale, ni dans le financement de ces publications.

Les ordres de grandeur cités proviennent de sources publiques ou de plusieurs acteurs du secteur et sont donnés à titre indicatif. Une erreur, une question, une remarque : contact@onparlesi.fr.