

Du courage pour aider l'autre

Pour qualifier leurs équipes, suivre l'émergence, éviter les crises, communiquer, innover et progresser les DSI doivent montrer un véritable courage !

La fonction de DSI semble être devenue un poste à haut risque au sein de nos grands groupes, sa durée de vie est de plus en plus faible. Mutation de l'industrie, arrivée d'un nouveau style de management ou mutation de la fonction ?

Cette crise est réelle. Nous connaissons tous des DSI qui viennent de quitter leur poste. Pour d'autres, la pression qu'ils subissent ne leur permet plus de donner à leur entourage la sérénité nécessaire à la créativité et à la productivité. Cette situation touche autant la fonction publique que le secteur privé et correspond en grande partie à une mutation profonde de la fonction de DSI qui arrive enfin au cœur du management de l'entreprise. Aujourd'hui, la pression de l'environnement impose une véritable façon d'être du DSI qui se doit de repenser sa fonction et de tout mettre en œuvre "pour aller aider l'autre" à réussir sa propre transformation. Pour assumer cette nouvelle fonction, le DSI se doit d'avoir beaucoup de courage.

DU COURAGE, TOUT D'ABORD, POUR ASSUMER LE PRÉRÉQUISIT DE LA PRODUCTION INFORMATIQUE AVEC UNE QUALITÉ DE SERVICE QUI AUGMENTE ET DES BUDGETS QUI DIMINUENT. Pour résoudre cette équation compliquée, garder l'équilibre de ses opérations et donner un avenir à ses équipes, le DSI doit se débarrasser de tout ce qui n'est pas stratégique. A ce titre, l'infogérance des infrastructures est un bel exemple.

DU COURAGE POUR ÉDUCER SON MANAGEMENT, TOUJOURS SOLlicitÉ PAR LES PRÉDATEURS DU SYSTÈME D'INFORMATION QUI CONTINUENT DE LEUR VENDRE DU RÊVE EN MONTRANT QUE LEUR OFFRE A UN RETOUR SUR INVESTISSEMENT MIROBOLANT. Le DSI ne doit pas se laisser déstabiliser par ses "concurrents potentiels" qui veulent

prendre la globalité de l'infogérance du système d'information. Il doit avoir le courage d'expliquer l'importance de garder en interne la maîtrise des savoir-faire informatiques.

DU COURAGE POUR SUIVRE L'ÉMERGENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES AFIN D'ÊTRE UNE FORCE DE PROPOSITION AUPRÈS DES MÉTIERS POUR LES AIDER À CONCEVOIR DE NOUVEAUX PROCESSUS LEUR PERMETTANT D'ÉTABLIR DE VÉRITABLES AVANTAGES CONCURRENTIELS. L'entreprise a besoin de cette créativité pro active nécessaire à sa survie. Pour réussir dans cette voie, le DSI doit bien connaître les processus en place afin de pouvoir imaginer leur refonte potentielle. Il doit aussi avoir le courage de communiquer de façon claire et d'aider les métiers à élaborer un business case avant toute décision.

DU COURAGE POUR QUALIFIER SES ÉQUIPES, LES GÉRER, LES FAIRE GRANDIR TANT SUR LE PLAN MANAGÉRIAL QUE TECHNOLOGIQUE, COMPRENDRE ET PARTAGER LEURS SOUCIS, LES SOUTENIR DANS LA DIFFICULTÉ, LEUR DONNER ENVIE DE PARTAGER UN AVENIR COMMUN. Le DSI ne doit pas montrer l'autisme de l'égoïsme, il doit avoir le courage d'aider les siens. Pour être leur patron, il doit être perçu comme l'un des leurs.

DU COURAGE POUR REMERCIER CEUX QU'IL NE SOUHAITE PAS GARDER. OUTRE LES RÈGLES EN VIGUEUR, IL DOIT LES TRAITER AVEC DIGNITÉ, TENIR SES ENGAGEMENTS À LEUR ÉGARD ET NE PAS LAISSER DÉTÉRIORER DES SITUATIONS. Mieux, il doit les aider à se repositionner dans des équipes plus adaptées à leur potentiel. Ce monde est



Marc Guillaumot

BERNARD MOLLAND,
CONSULTANT
EN GOUVERNANCE DU SI

trop petit pour se faire des inimitiés avec des hommes qui resteront dans l'industrie et qui demain pourraient être en position de clients, de partenaires ou de fournisseurs.

DU COURAGE, POUR PARTICIPER À UNE VIE ASSOCIATIVE OÙ IL AIDERA ET APPRENDRA DE L'AUTRE EN FAISANT PROGRESSER SA PROFESSION. Le DSI doit avoir l'humilité de partager avec ses pairs ses expériences et ses dif-

ficultés. C'est auprès d'eux et en toute transparence qu'il devrait trouver la compétence et l'éclairage pour prendre ses propres décisions.

CE COURAGE DU DSI DOIT AUSSI ÊTRE PARTAGÉ PAR SON MANAGEMENT POUR L'ÉCOUTER LORSQU'IL PROPOSE D'INNOVER, de changer, de construire pour ensuite décider. Rien n'est possible si son management ne le suit pas : sa crédibilité interne risque d'être remise en cause, et ses équipes peuvent se démotiver par cet immobilisme. Pour fédérer ses acteurs, le management doit savoir inciter le DSI à mettre en place une gouvernance des systèmes d'information qui soit conçue avec la participation de l'ensemble de l'entreprise. Cette nouvelle fonction du DSI impose aux directions générales de faire évoluer les hommes en place en les entraînant avec des experts externes comprenant ces changements et qui complètent leurs compétences.

Le DSI doit devenir une force de proposition, en ayant le courage d'aider l'autre. Sa direction générale lui offrira alors les conditions de sa pérennité. ●