

DSI13&+ — 3 juillet 2026

Positionnement de la DSI et valorisation de son travail

Comment passer d'un rôle de prestataire interne à un rôle de « direction partenaire » ?

Charly Aubijoux



Jérôme RICHARD
Dsi VILLE D'AIX EN PROVENCE



Le positionnement de la DSI et la valorisation de son travail sont des enjeux majeurs



Au niveau des collectivités

- Les dettes techniques et technologiques s'accumulent.
- Les risques se multiplient : cyber, RGPD, souveraineté...
- Les systèmes d'information se complexifient et se fragmentent.
- Les projets numériques structurants peinent à produire les résultats attendus.



Au niveau des DSI

- Le sentiment de surcharge permanente qui se développe.
- Les budgets sont sous tension.
- Les urgences prennent le pas sur les priorités.
- La fidélisation des agents devient de plus en plus difficile

Est-ce que faire face à ces enjeux est uniquement une question de moyens (financiers et humains), de portage, de sensibilité au numérique ?

Des phrases que vous avez peut-être entendues comme moi

*De
votre DG*

« La donnée,
c'est un sujet trop
stratégique pour être
géré par la DSI.
Nous allons créer un
pôle ou une mission
DATA, qui va nous être
directement
rattaché(e). »

*De
vos métiers*

« On va faire
sans la DSI, ça ira
plus vite en traitant
tout seul en direct
avec l'éditeur et en
prenant du SaaS ! »

*De
vos équipes*

« Le run grandit tout
seul. Les projets
s'accumulent.
L'équipe, elle, reste la
même. Et personne ne
veut l'entendre. »

« Le projet a démarré
sans nous. Quand on
nous appelle, il ne reste
plus que la partie
informatique. Et là,
évidemment, il faut
faire vite. »

Je me suis forgé une conviction

Quand l'informatique est devenue le numérique, tout a changé de dimension

L'informatique était technique.

Le numérique est central, structurant, stratégique dans le fonctionnement des collectivités

Un sujet technique
on peut le confier à un prestataire



Un sujet stratégique
il faut un partenaire

Un partenaire est écouté, reconnu et associé aux réflexions comme aux décisions.

Le sujet était là

Bien sûr que les moyens, le portage, la sensibilité au numérique comptent.
Mais ce n'est pas suffisant...

**Une place de partenaire stratégique
ne se décrète pas !**

**Elle se construit en développant sa crédibilité,
sa légitimité et en devenant incontournable.**

Restait à trouver comment développer ces trois leviers au quotidien.

Alors comment travailler ces 3 leviers ?

*Je vais vous partager les pratiques concrètes, actionnables, qui font vraiment la différence.
→ 20% des pratiques qui font 80% des résultats.*



Levier 1

La maîtrise de l'activité

Pour développer sa crédibilité

« Avoir toutes les données pour faire arbitrer et tenir ses engagements. »

Un exemple parmi d'autres

100

projets gérés

60

de capacité réelle

Je finissais un schéma directeur. Il fallait être crédible sur le planning de réalisation.

J'ai construit le plan de charge avec les chefs de projet. Et voilà ce que j'ai découvert.

Les projets avaient été acceptés au fil de l'eau, sur critère budgétaire. Jamais sur la capacité réelle à faire.

« Cette DSI ne maîtrisait pas son activité. Elle gérait des projets, du MCO et de la sécurité. »

Levier 1 — La maîtrise de l'activité

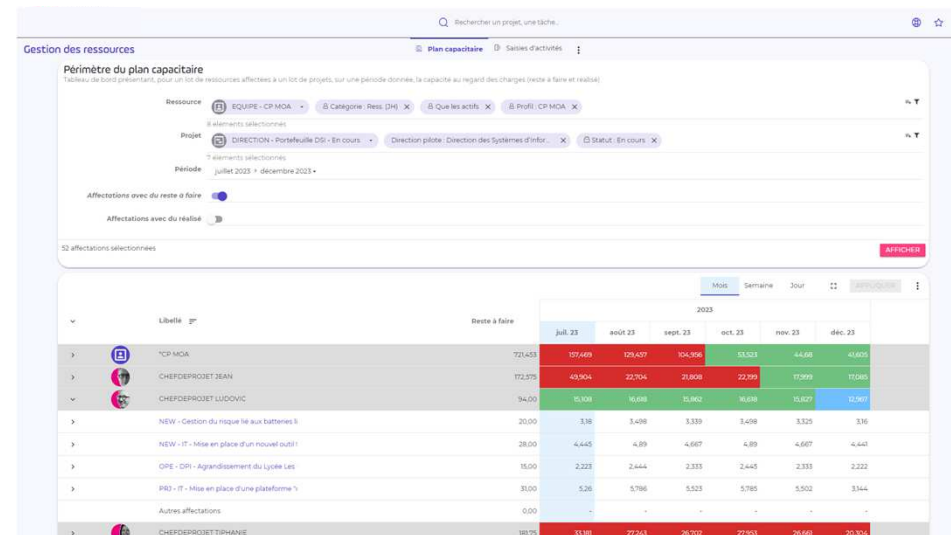
Par où commencer ?

Ce qu'il faut avoir en permanence :

- La capacité réelle de chaque collaborateur
- La charge prévisionnelle des projets mais aussi du run
- Le temps passé effectif par chaque collaborateur, mis à jour chaque semaine
- Des indicateurs au mois, au trimestre, à l'année
- Des instances d'arbitrage, d'aiguillage, de suivi opérationnel

Des outils existent pour appuyer : Abraxio, Virage Group, AirSaas, ... ou un tableur bien construit pour commencer

Exemple — Synthèse plan de charge DSI



Ce que ça change lorsque vous maîtrisez votre activité.

AVANT

- Vous subissiez la charge
- Vos engagements étaient fragiles
- Les arbitrages étaient impossibles

APRÈS

- Votre capacité est connue et partagée
- Vos engagements sont réalistes et tenus
- Les arbitrages sont objectivés

C'est comme ça que vous développez votre crédibilité.

Levier 1

Exemple d'outil simple à mettre en place sans Logiciel spécialisé

Pour connaître La capacité réelle de
chaque collaborateur

À Aix-en-Provence

Ce que j'ai mis en place pour maîtriser l'activité

La réorganisation

Nouvelle organisation validée en comité technique (sept. 2025)

47 agents · 4 pôles · 1 direction Projets & Innovation

Objectif : ne plus être perçu uniquement comme un expert technique — devenir un partenaire des directions métiers.

Le plan de charge

Outil de suivi hebdomadaire mis en place :

- Capacité réelle par collaborateur
- Charge prévisionnelle projets + run
- Indicateurs mensuels / trimestriels
- Classification des projets par taille du XS au XXL

Outil léger (tableur structuré) — pas de logiciel spécialisé au départ.

Jérôme Richard · DSI Aix-en-Provence

ZOOM ORGANIGRAMME

NOUVELLE ORGANISATION PRISE D'EFFET AU 01 SEPTEMBRE 2025



OBJECTIFS : Répondre aux enjeux de rationalisation, de lisibilité et mieux intégrer la démarche projet dans le Département

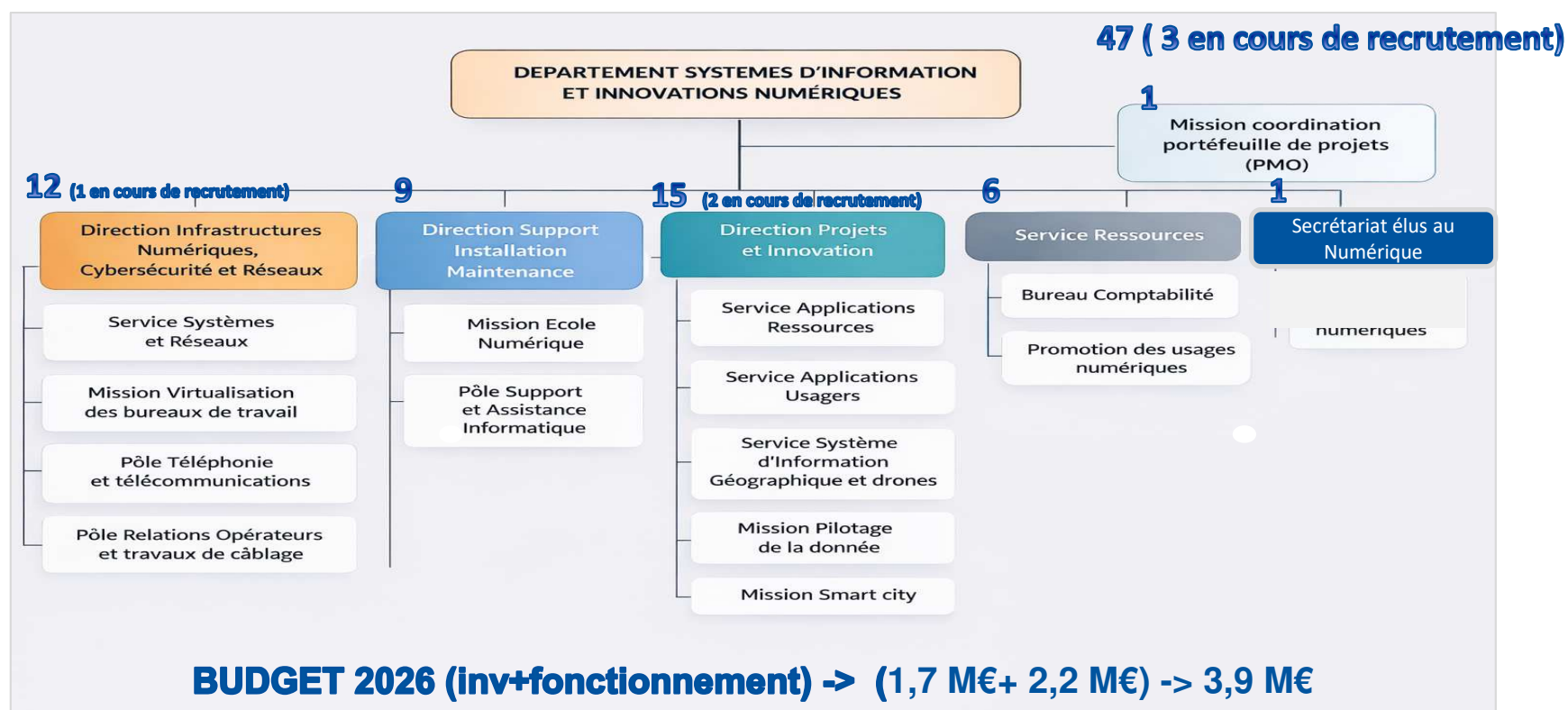




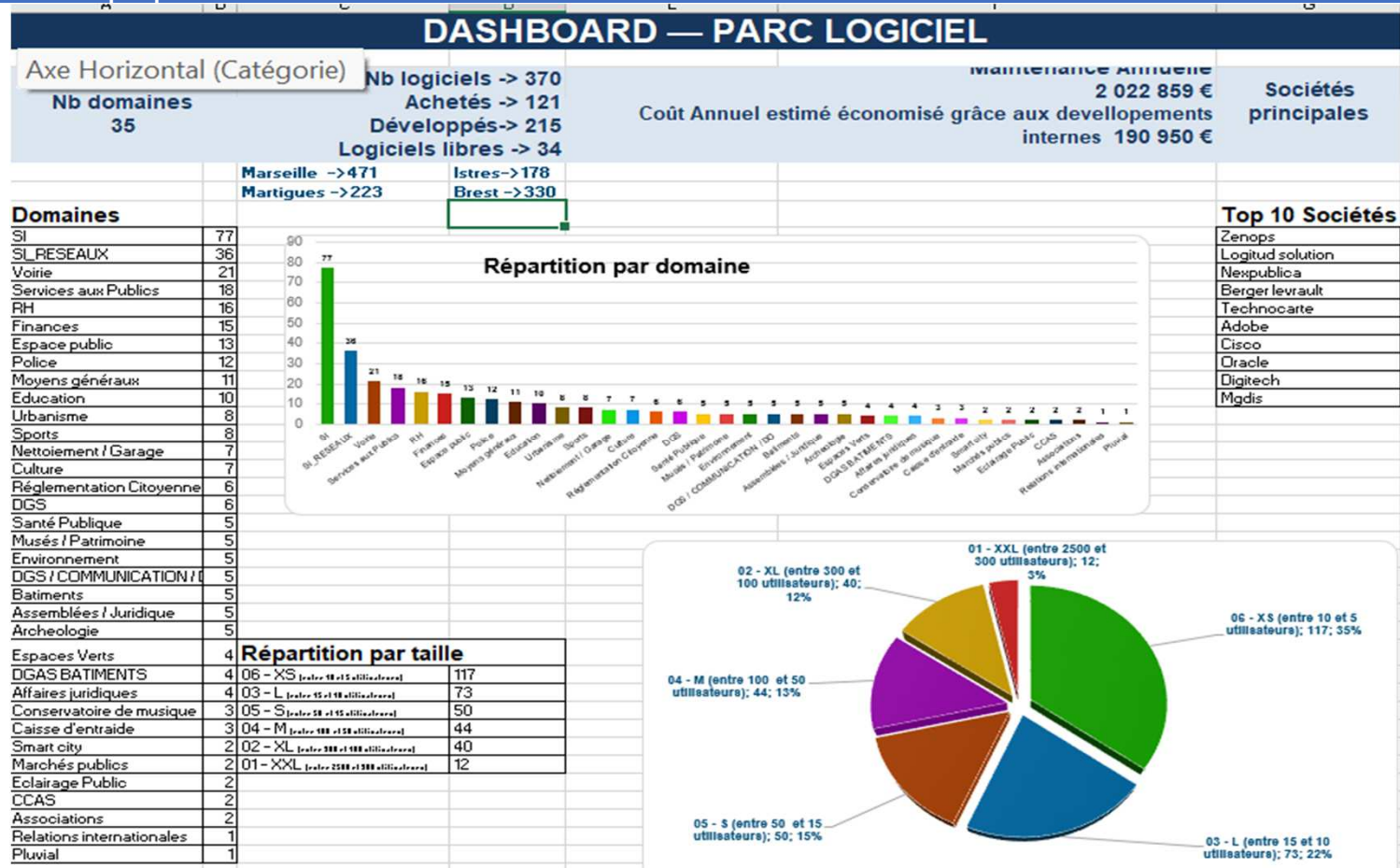
Tableau mis à jour mensuellement de la Charge prévisionnelle projets versus run Et Clarification de cette notion

SYNTHESE											
BUILD / RUN			2981	46 %		54 %					
25 AGENTS / 48 à la DSI-in			Total jours hors WE 2026	Plan de travail					Congés et jours Fériés	Jours disponibles sur l'année	
				Gestion de projet	%	Gestion applicative	%	Autres			Total
1	DSI-IN et DIRECTEUR Projet InnoV	jer	261	79,00	71 %	32,00	29 %	111,00	222,00	56,00	-17,00
2	PMO	PhilippeP	261	99,00	53 %	87,00	47 %	37,00	223,00	56,00	-18,00
	Service RESSOURCES										
3	Chef de service Ressources	CamilleA	261	136,50	79 %	36,00	21 %	52,00	224,50	56,00	-19,50
4	Chargé de Promotion Num	Laura	209	49,00	37 %	85,00	63 %	32,50	166,50	36,00	6,50
5	Gestionnaire d'applications	Natalie	261	0,00	0 %	180,00	100 %	21,00	201,00	55,00	5,00
6	Gestionnaire d'applications	Véro	261	0,00	0 %	180,00	100 %	21,00	201,00	55,00	5,00
7	Chef De bureau compta	Sally	261	0,00	0 %	186,00	100 %	21,00	207,00	55,00	-1,00
8	Assitante Comptable	Céline	261	0,00	0 %	186,00	100 %	21,00	207,00	55,00	-1,00
	Service Applications RESSOURCES										
9	Chef de service - chef projet DATA	Daniel	261	101,00	76 %	32,00	24 %	111,00	244,00	55,00	-38,00
10	Chef de Projet 1 BI	JB	261	15,00	28 %	39,00	72 %	37,00	91,00	56,00	114,00
11	Chef de Projet 2 PARAPHEUR	Pierre	261	180,00	81 %	41,25	19 %	17,50	238,75	35,00	-12,75
12	Chef de Projet 3 FINANCES	JM	261	42,00	23 %	144,00	77 %	32,50	218,50	35,00	7,50
13	Chef de Projet 4 POPULATION	Florent	261	99,00	53 %	87,00	47 %	37,00	223,00	56,00	-18,00
14	Chef de Projet 5 EDUCATION	Alexandre	261	101,00	100 %	0,00	0 %	111,00	212,00	35,00	14,00
15	Chef de Projet 6 RH POLICE	Guillaume	261	77,00	87 %	12,00	13 %	111,00	200,00	35,00	26,00
	Service Applications USAGERS										
16	Chef de service - chef projet 7 Délib/sports	JC	261	101,00	76 %	32,00	24 %	111,00	244,00	55,00	-38,00
17	Chef de Projet 8 GARAGE -GEP	JerômeV	261	89,00	74 %	32,00	26 %	111,00	232,00	35,00	-6,00
18	Chef de Projet 9 AIXPLANNING - GPI	Laurent Cattier	261	107,00	74 %	38,00	26 %	111,00	256,00	35,00	-30,00
19	Développeur	Fred	261	66,00	47 %	74,00	53 %	25,00	165,00	56,00	40,00
	Service Applications SIG et Drones										
20	Chef de service	Jennifer	261	161,00	83 %	32,00	17 %	52,00	245,00	56,00	-40,00
21	Adminstrateur SIG	Camille	261	54,00	49 %	56,00	51 %	25,00	135,00	56,00	70,00
22	Chef de Projet 10 INSEE-Base @	Steph	261	64,00	51 %	62,00	49 %	25,00	151,00	56,00	54,00
23	Pilote de drone	Gaël	261	12,00	18 %	56,00	82 %	25,00	93,00	56,00	112,00
24	Adminstrateur SIG-AUTOCAD	Sandra	261	64,00	59 %	45,00	41 %	25,00	134,00	56,00	71,00
	Mission SMART CITY										
25	Chef de Projet 11 SMARTCITY	Vincent	261	84,00	58 %	60,00	42 %	87,00	231,00	56,00	-26,00
	TOTAL / MOYENNE		6212	1382,00		1599,25		53,48	4064,75	1024,00	340,25
	BUILD / RUN		2981	46 %		54 %					

→ Exemple pour un Agent de comment mettre à jour sa charge de travail, chaque agent le réalise avec son chef de service et le Directeur Projets et Innovations

Jérôme RICHARD							
Services Demandeur	Projets	Application impactée	Libellé Activité	Catégorie Activité	Charge annuelle prévisionnelle	Charge réelle	01-Janvier
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	SDi2026-2030		Projet de service - schema directeur 2026-2030	Gestion de projet	12,00	12,00	1,00
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	IA MAESTO		IA MAESTO	Gestion de projet	15,00	12,00	1,00
DSI-IN	30. NUMÉRIQUE RESPONSABLE		Suivi du projet Numérique responsable	Gestion de projet	5,00	5,00	1,00
DSI-IN	30. NUMÉRIQUE RESPONSABLE		Digital clean up day 2026	Gestion de projet	2,00	2,00	0,00
DIRECTION POLITIQUE DE LA VILLE	09. Inclusion Numérique et parcours formation en ligne		Suivi du projet inclusion numérique	Gestion de projet	12,00	12,00	1,00
DIRECTION INFORMATION ET COMMUNICATION	03. Suivi application mobile AIXMAVILLE		AIX MA VILLE	Gestion de projet	6,00	6,00	0,50
D.G.A.S. URBANISME INFRASTRUCTURES ET DEPLACEMENTS	03A. Application Signalement		Mise en place présentation formation	Gestion de projet	12,00	12,00	0,00
DSI-IN		SI_Gestion supportdsi -Support aux utilisateurs, dépannage informatique del aix 2019	Evolution avec l'équipe TAW du logiciel GPI	Gestion applicative	10,00	14,00	0,00
DIRECTION COORDINATION EDUCATION ENFANCE PETITE ENFANCE	02. TELESERVICES / Espace citoyen - EDUCATION, VOIRIE, ...		KIOSQUE FAMILLE	Gestion de projet	6,00	6,00	0,50
DSI-IN	18. APPLICATIONS METIERS		municipol, MAJ MAARCH, PLANitech	Gestion de projet	10,00	12,00	1,00
DSI-IN	04. SMART CITY DEPLOIEMENT A L'ECHELLE DES CAS USAGES AC		Evolution du projet	Gestion applicative	10,00	6,00	0,50
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	13. Outils Bureautique OFFICE 2021 - 365		jaliOS office et intranet	Gestion applicative	10,00	12,00	1,00
			Formation, Veille, Salons, ClubsU	Autres	15,00	15,00	1,00
			Réunions	Autres	50,00	48,00	4,00
			Mission(s) Interne(s)	Autres	50,00	48,00	4,00
		TOTAL PLAN DE TRAVAIL			225,00	222,00	16,50
			Fénié		11,00	11,00	1,00
			Congés annuels		45,00	45,00	1,00
			Maladies			0,00	0,00
		TOTAL HORS PLAN			56,00	56,00	2,00
		TOTAL GLOBAL			281,00	278	18,5

→ Autre outil de Clarification de mission des chefs de projet DSI, être arriver à classer par taille et par domaine l'ensemble de tous les applications de la Ville pour mieux chiffer les temps passé sur le RUN



À Aix-en-Provence

Ce qui manque encore - et pourquoi ça dépend aussi de vous

→ **Pas encore d'instance d'arbitrage numérique formalisée à l'échelle de la collectivité.**

Les arbitrages dépendent encore trop des relations individuelles.

→ **Des projets continuent d'être engagés sans consultation DSI en amont.**

Malgré la règle posée, la pratique n'est pas encore systématique.

→ **Le plan de charge n'est pas encore partagé régulièrement avec la direction générale.**

On outille la DSI — mais le dialogue de gestion avec le DG reste à structurer.

Levier 2

La culture de la valeur

Pour développer sa légitimité

« Passer d'une logique de livraison à une logique d'impact. »

Levier 2 — La culture de la valeur

J'ai réalisé quelque chose d'essentiel...

« Les métiers vous parlent en solutions.

Mais ils vous jugent en bénéfice. »



Cette phrase explique à elle seule une grande partie des incompréhensions.

Levier 2 — La culture de la valeur

Un exemple parmi d'autres

54

jours de délai moyen de paiement

27

jours - en quelques semaines

Demande entrante : mettre en place une solution de dématérialisation du service fait des factures.

Besoin réel : respecter le délai légal de paiement des factures qui est de 30 jours pour ne pas être sanctionné par la CRC après un premier contrôle.

Solution finalement retenue : quelques jours de travail pour créer deux tableaux de bord BI sur une solution existante.

→ Accès global pour la direction financière

→ Accès ciblé par les autres directions. Indicateurs : factures en attente, plus anciennes, délai moyen...

Répondre directement à la demande aurait sûrement pris des mois, coûté des milliers d'euros et n'aurait sûrement pas répondu aux attentes !

Levier 2 — La culture de la valeur

Par où commencer ?

**Pas besoin d'une méthode projet complexe qui sera abandonnée dans six mois.
Juste quatre réflexes à ancrer.**

- 1 Partir du besoin réel, pas de la demande brute
- 2 Définir les critères de réussite avant de démarrer
- 3 Mesurer l'adoption et les bénéfices obtenus
- 4 Partager les résultats avec les directions

Un seul principe : un projet ne se termine pas à la livraison. Il se termine quand la valeur est démontrée.

Levier 2 — La culture de la valeur

Ce que ça change quand vous pensez impact avant solution

AVANT

- Vous répondiez à une demande brute
- Vous clôturiez un projet à la livraison de la solution
- Votre plus-value était peu visible

APRÈS

- Vous comprenez le besoin réel avant d'agir
- Vous mesurez l'adoption et les bénéfices obtenus
- Votre valeur est démontrée

CONFIDENTIEL

C'est comme ça que vous développez votre légitimité.

Levier 2

Avoir une méthodologie de gestion de projet Claire

À Aix-en-Provence

La culture de la valeur : ce que j'ai mis en place



Méthodologie de gestion de projet structurée

Fiche projet avec besoin réel, critères de réussite et indicateurs définis AVANT de démarrer. Validée avec le métier.



Tableau de bord de suivi des projets partagé

Visible par les directions : état d'avancement, délais, risques. Plus de boîte noire côté DSI.



Point de résultat systématique à la livraison

Présentation des bénéfices obtenus, pas seulement des fonctionnalités déployées.

LA GESTION DE PROJETS



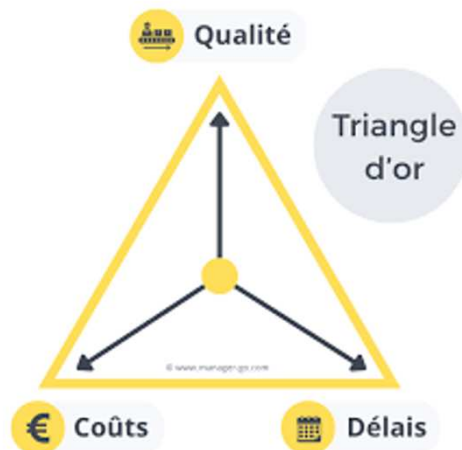
LES ACTEURS



- **CPI** : Chef de projet informatique,
- **CPU** : Chef de projet utilisateur,
- **Prestataire(s)** : Fournisseur, Trésor public, etc,
- **De futurs usagers représentatifs** de la future application,
- **PMO** : Project manager officer.

LA GESTION DE PROJETS

LE TRIANGLE D'OR DU PROJET



Le triangle d'or est l'image couramment retenue pour caractériser les trois paramètres fondamentaux d'un projet.

La réussite d'un projet passe ainsi par la satisfaction des critères suivants :

- la Qualité (fonctionnelle, performance technique, ergonomie),
- les Coûts,
- les Délais.

Ce triptyque incontournable caractérise le projet.

LA GESTION DE PROJETS

LES INFORMATIONS FONDAMENTALES A PRECISER DANS UN PROJET :



- un intitulé clair, concis et son éventuel projet dépendant,
- le domaine concerné (IA, voirie, risque, etc),
- son aspect prioritaire, stratégique, transversal, etc,
- sa date de création, de dernière mise à jour,
- les noms et coordonnées (tel, email) des intervenants internes métiers, informatiques, prestataires (avec leur adresse),
- les points clés (*budget alloué, objectifs principaux, contraintes éventuelles, points sensibles potentiels, type d'applicatif - mode SAAS, Internet, intranet, C/S-), etc,*
- les indicateurs validés par le métier et l'informatique,
- les documents essentiels (comptes rendus de réunion, CCTP, devis, gestion des risques, etc),
- le planning prévisionnel, réel, leur écart et les commentaires liés à ces derniers,
- un historique des faits écoulés (réunions avec qui, quoi, quand, l'objet, les décisions prises).

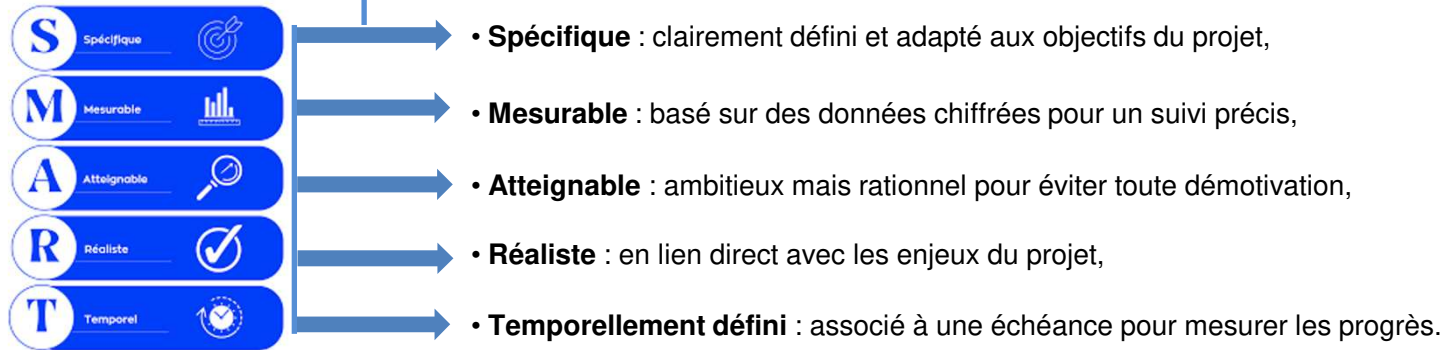
LA GESTION DE PROJETS

LES INDICATEURS

Les KPI (Key Performance Indicators) sont des **"indicateurs clés de performance »**.

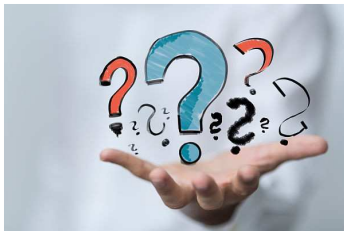
- > ils représentent les mesures quantifiables utilisées pour évaluer la réussite d'un projet,
- > ils permettent d'anticiper les risques et d'optimiser la gestion des projets à court, moyen et long terme.

Pour les déterminer, on peut s'inspirer de la méthode SMART :



LA GESTION DE PROJETS

LES QUESTIONS A SE POSER



- Quelles sont toutes les activités concernées par le projet ?
- En quoi le système actuel ne correspond pas aux attentes ?
- Quelles sont les grandes fonctionnalités à traiter dans le futur applicatif ?
- Quel est le périmètre du S.I. ? Quels sont les acteurs internes et externes (ex : usagers, TP), quels flux d'informations relient ces acteurs, y aura-t-il des données cartographiques (SIG),
- En quoi ce projet est stratégique (pour la Direction concernée, d'autres directions, la stratégie de la Ville, les usagers, autres) ?
- Y a-t-il des données d'autres applications que je souhaite récupérer ? finances, agents, associations, ..., ?
- Quelles seront les ressources allouées au futur système (pour l'analyse, pour la mise en place, lors de la mise en production) ?

Ce qui manque encore

→ Les indicateurs d'impact ne remontent pas encore systématiquement au DG et aux élus.

Le dialogue de gestion reste trop centré sur les livraisons et les budgets.

→ Les directions métiers ne sont pas encore toutes convaincues de définir les critères de réussite en amont.

Ça se construit — mais c'est plus facile quand la DG pose la question elle aussi.

Ces deux manques, vous pouvez les débloquent. C'est une question de signal managérial.

Levier 3

La posture de conseil

Pour devenir incontournable

« Construire une relation de confiance avec les métiers. »

Levier 3 — La posture de conseil

Un exemple parmi d'autres : La commande publique contourne sa DSI

1

La situation de départ

La commande publique ne fait pas confiance à sa DSI. Elle m'appelle directement pour mettre en place une GED. Une démo est déjà prévue avec un prestataire.

2

Mon choix : insister pour impliquer la DSI

Je connais peu cette DSI. Mais j'insiste pour qu'elle soit représentée à la démo. La commande publique accepte à contrecœur.

3

Ce qui se passe pendant la démo

Le prestataire présente sa solution. La DSI intervient : souveraineté, hébergement, compatibilité, charge... Le métier s'énerve, coupe court aux questions et demande à ce que l'on termine la présentation.

« Vous voyez, c'est pour ça que je ne veux pas qu'il participe. Il ne m'apporte que des contraintes. »

La DSI avait raison sur le fond, mais ce n'était pas la bonne posture.

Par où commencer ?

Vous développez les compétences techniques de vos équipes. Beaucoup moins leurs compétences comportementales - pourtant précises, travaillables, et que l'IA ne remplacera pas.

Les principales compétences comportementales à développer :

Questionnement

Faire émerger le besoin réel derrière la demande exprimée.

Adaptabilité

Adapter sa communication et son approche à son interlocuteur et à son contexte.

Empathie métier

Comprendre les enjeux et les contraintes des métiers avant d'apporter son expertise.

Leadership

Donner une direction et embarquer les métiers vers un objectif commun.

Vulgarisation

Transformer son expertise en messages compréhensibles et utiles à la décision.

Ce que ça change dans votre relation aux autres directions

AVANT

- Les métiers vous contournaient
- Leur résistance bloquait vos projets
- Chaque décision devenait une négociation

APRÈS

- Les métiers vous consultent en amont
- Ils adhèrent à vos propositions
- Vous co-construisez plutôt que vous négociez

C'est comme ça que vous devenez incontournable.

Levier 3

La posture de conseil



- **Ne pas sous-estimer l'humain** : Un projet informatique réussi dépend à 80 % de l'adhésion des utilisateurs et à 20 % de la technologie.
- **Rester pragmatique** : Adapter la méthode au contexte (ex : agile pour un projet innovant, cascade pour un projet réglementaire).
- **Documenter systématiquement** : Pour faciliter la transmission et la maintenance.

Levier 3

La posture de conseil

💡 **La DSI n'est plus un département informatique. C'est un système de création de valeur.**

Pendant des années, la Direction des Systèmes d'Information a été perçue comme une fonction de support : maintenir les infrastructures, gérer les applications, résoudre les incidents.
Cette lecture est devenue insuffisante.

Le véritable enjeu n'est plus la technologie seule. Comment transformer les capacités numériques en avantage compétitif durable ?

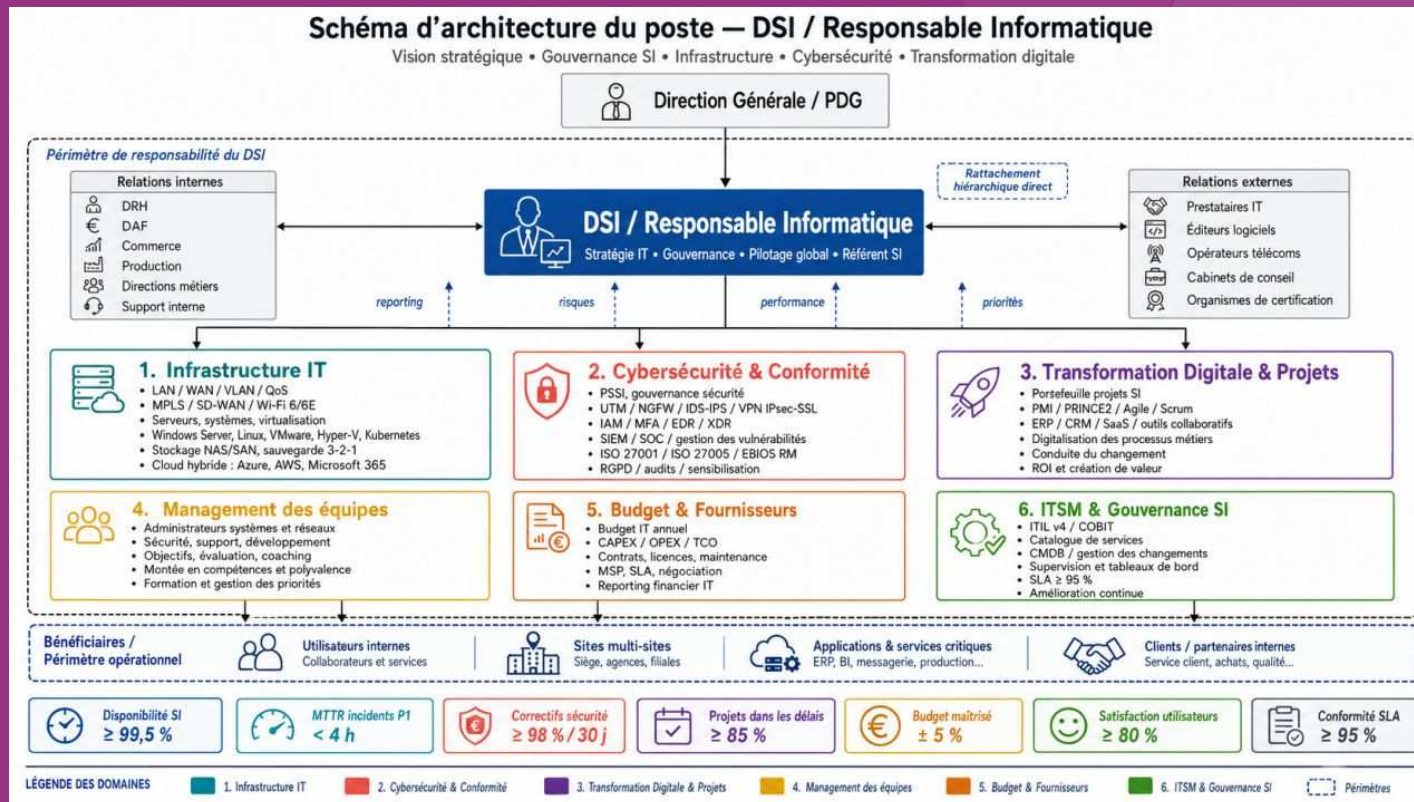
La DSI de demain ne sera pas jugée sur le nombre de projets livrés. Elle sera évaluée sur sa capacité à :

- ✓ créer de la valeur
- ✓ accélérer les décisions
- ✓ renforcer la résilience
- ✓ accompagner la transformation des métiers

Aujourd'hui, une DSI performante ressemble davantage à un écosystème de métiers interconnectés qu'à une organisation purement technique.
Derrière chaque transformation réussie, on retrouve une combinaison de compétences :

- 🎯 **Pilotage stratégique** → aligner le SI sur les priorités business
- 🏗️ **Architecture & urbanisation** → construire...
- ⚙️ **Développement & ingénierie** → transformer les idées en solutions concrètes
- ☁️ **Infrastructures & opérations** → garantir performance et continuité
- 🛡️ **Cybersécurité** → protéger les actifs et sécuriser la croissance
- 📊 **Data & Intelligence** → convertir l'information en décisions
- 🤝 **Support & expérience utilisateur** → rendre la technologie réellement utile
- 💰 **Performance économique & fournisseurs** → optimiser l'investissement IT
- 🚀 **Transformation & conduite du changement** → accélérer l'adoption et l'impact

La posture de conseil



À Aix-en-Provence

Le positionnement en partenaire : ce qui a changé



Direction Projets & Innovation créée

Un interlocuteur dédié côté DSI pour chaque direction métier — pas uniquement un support technique.



Charte de gouvernance numérique en cours de déploiement

Définit les règles de sollicitation de la DSI, les circuits de validation, les rôles de chacun.



Présence de la DSI dans les comités de direction

Point numérique mensuel en CODIR — la DSI n'est plus convoquée uniquement pour les incidents.

À Aix-en-Provence

Ce qui manque encore

→ **Des projets sont encore lancés sans la DSI dans certaines directions.**

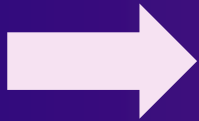
Le réflexe n'est pas encore universel — il manque une règle explicite portée par le DG.

→ **La posture de conseil de mes équipes est en cours de développement.**

On travaille les compétences comportementales — mais c'est un changement culturel qui prend du temps.

→ **La DSI n'est pas encore perçue comme partenaire par toutes les directions.**

Sur certains sujets, on est encore vu comme un frein plutôt qu'un accélérateur.



*Je ne vais pas vous dire que c'est facile. Vous bousculerez parfois certaines habitudes.
Une place de partenaire se construit rarement en quelques semaines.*

1

Première bonne nouvelle

Pour passer d'un rôle de prestataire à celui de partenaire, les trois leviers que nous avons vus aujourd'hui dépendent avant tout de vous.

Développer votre crédibilité

Maîtrise de l'activité

Développer votre légitimité

Culture de la valeur

Devenir incontournable

Posture de conseil

2

Deuxième bonne nouvelle

Lorsqu'une DSI se comporte en partenaire :

- son positionnement évolue
- son travail est reconnu à sa juste valeur

Les phrases entendues en début d'atelier se font de plus en plus rares.

C'est un cercle vertueux

Les collectivités ont besoin de DSI partenaires plus que jamais.

**Demandez-vous lequel, ou lesquels, de ces trois leviers
sont aujourd'hui les moins développés dans votre DSI.**

La crédibilité ? La légitimité ? Devenir incontournable ?



Lorsque vous aurez la réponse, vous saurez par où commencer.

Merci

Place aux questions

