



LIVRE BLANC

Le DSI à temps partagé : ce que c'est vraiment

Avantages, limites, comparatif et cas d'usage

Bruno Bensalem

Expert DSI externalisé · Fondateur de Fly Me Up

flymeup.fr · contact@flymeup.fr

06 12 77 36 98

V2.0 - 2026

Introduction

La question revient régulièrement dans les conversations avec des dirigeants de PME : "J'ai besoin de quelqu'un pour piloter mon informatique, mais je ne peux pas me permettre un DSI à plein temps." C'est précisément là que le DSI à temps partagé entre en scène.

Ce modèle existe depuis une vingtaine d'années, mais il connaît une accélération notable depuis 2020. Les raisons sont multiples : la transformation digitale s'est imposée comme une priorité stratégique pour toutes les entreprises, les enjeux de cybersécurité ont explosé, et les profils IT expérimentés restent rares et coûteux sur le marché du recrutement.

Ce livre blanc a un seul objectif : vous donner une vision honnête et complète du DSI à temps partagé. Pas un argumentaire commercial. Une analyse factuelle pour vous aider à décider si ce modèle correspond à votre situation.

Vous trouverez ici :

- une définition claire de ce qu'est — et n'est pas — un DSI à temps partagé,
- les avantages réels, sans exagération,
- les limites et les situations où ce modèle ne convient pas,
- un comparatif chiffré avec le recrutement interne,
- des profils de PME qui en bénéficient concrètement.

À qui s'adresse ce livre blanc ?

Aux dirigeants de PME et ETI (10 à 250 salariés) qui se posent la question de structurer leur fonction IT sans recruter un DSI à temps plein. Mais aussi aux DAF, DRH ou tout responsable impliqué dans les décisions de transformation digitale.

1. Définition & fonctionnement

1.1 Qu'est-ce qu'un DSI à temps partagé ?

Un DSI à temps partagé (aussi appelé DSI externalisé, DSI fractionnaire ou CTO-as-a-Service) est un professionnel expérimenté en management IT qui intervient dans votre entreprise de façon régulière, mais à temps partiel. Il n'est pas un prestataire qui exécute des tâches techniques : c'est un dirigeant IT qui pilote votre stratégie et votre organisation informatique.

La différence est fondamentale. Un prestataire IT (infogérance, ESN, consultant) vous vend des heures d'exécution. Le DSI à temps partagé occupe une fonction de direction : il prend des décisions, anime des équipes, gère des prestataires, et est responsable de la performance IT de votre entreprise — pour le temps qu'il y consacre.

1.2 Concrètement, comment ça s'organise ?

Les modalités varient selon les besoins, mais le format le plus courant est le suivant :

- **Temps de présence** : 1 à 3 jours par semaine
- **Durée** : Mandat de 6 à 24 mois renouvelable
- **Statut juridique** : Contrat de prestation ou portage salarial
- **Modes d'interaction** : Comité de direction, réunions IT, disponibilité téléphonique

Le DSI à temps partagé assure typiquement les missions suivantes :

- Définition et pilotage de la feuille de route IT
- Audit et sécurisation du système d'information
- Sélection et management des prestataires externes
- Pilotage des projets IT (ERP, CRM, cloud, cybersécurité)
- Accompagnement de la transformation digitale
- Représentation de la fonction IT au comité de direction
- Formation et montée en compétences des équipes internes

1.3 Ce que le DSI à temps partagé n'est pas

Il est important de clarifier ce que ce modèle ne couvre pas, pour éviter les malentendus :

- Ce n'est pas un technicien. Il ne code pas, ne fait pas de support utilisateur, n'administre pas les serveurs.
- Ce n'est pas un chef de projet IT dédié à une seule mission. Son rôle est transversal et stratégique.
- Ce n'est pas une ressource disponible à la demande. Le contrat définit un rythme de présence régulier.
- Ce n'est pas un intérimaire. Il ne remplace pas un salarié absent, il occupe une fonction de direction pérenne.

Bon à savoir

Le terme "DSI à temps partagé" est parfois confondu avec "infogérance" ou "conseil IT". L'infogérance sous-traite l'exploitation technique. Le conseil IT produit des recommandations. Le DSI à temps partagé dirige : il décide, engage, et est responsable des résultats IT.

2. Les avantages réels

Voici ce que le DSI à temps partagé apporte concrètement aux PME, sans euphémismes.

2.1 Accès à un niveau de compétence normalement inaccessible

Un DSI expérimenté, ayant piloté des transformations IT dans plusieurs secteurs, coûte entre 80 000 € et 130 000 € bruts annuels en recrutement CDI. Pour une PME de 50 salariés, ce budget est rarement justifiable pour un seul profil.

Le temps partagé permet de bénéficier de ce niveau de séniorité pour 20 000 € à 60 000 € par an, selon le volume d'intervention. Vous accédez à un profil que vous n'auriez pas pu recruter.

2.2 Rapidité de mise en œuvre

Un recrutement de DSI prend en moyenne 3 à 6 mois (rédaction du poste, sourcing, entretiens, préavis). Un DSI à temps partagé peut démarrer en 2 à 4 semaines. Dans un contexte où un projet IT critique est en attente ou qu'un incident vient de se produire, ce délai fait une vraie différence.

2.3 Flexibilité et réversibilité

Le modèle s'adapte aux cycles de l'entreprise. Les besoins IT sont rarement linéaires : ils s'intensifient lors d'un projet de migration ERP, d'une acquisition, d'une ouverture de site. Le volume d'intervention peut être ajusté sans les contraintes d'un contrat de travail.

Et si ça ne fonctionne pas ? La sortie est contractuelle, propre, sans procédure de licenciement. C'est un avantage non négligeable dans un contexte où le droit du travail français est exigeant.

2.4 Regard externe et neutralité

Un DSI interne développe des loyautés, des habitudes, parfois des angles morts. Un intervenant externe apporte une vision neuve, non polluée par les rapports de force internes. Il peut dire ce qu'un salarié hésiterait à dire : "Cette architecture ne tient pas la route", "Ce prestataire ne vous convient pas", "Ce projet est en train d'échouer."

2.5 Un réseau de prestataires qualifiés

Un DSI sénior a dans son réseau des prestataires qu'il connaît et avec qui il a travaillé. Intégrateurs ERP, hébergeurs cloud, experts cybersécurité, développeurs... Il sait qui est

fiable, à quel prix, pour quelle taille de projet. C'est un gain de temps considérable dans la sélection des fournisseurs.

2.6 Transfert de compétences

Contrairement à une infogérance qui crée parfois de la dépendance, un bon DSI à temps partagé a pour objectif de renforcer l'autonomie de l'entreprise. Il forme les équipes, structure les processus, documente l'existant — de sorte que l'entreprise soit moins dépendante de lui à la fin du mandat.

3. Les limites à connaître

Un livre blanc honnête se doit de présenter les contraintes du modèle. Voici les situations où le DSI à temps partagé montre ses limites.

3.1 La disponibilité n'est pas celle d'un salarié

Un DSI interne est joignable tous les jours, y compris en cas d'urgence. Un DSI à temps partagé intervient selon un rythme défini. Si votre entreprise a besoin d'une présence quotidienne, d'une astreinte 24h/24, ou d'une réactivité immédiate en permanence, le modèle à temps partiel peut montrer ses limites.

Cela peut être compensé par une bonne organisation : un référent IT interne pour les urgences opérationnelles, un contrat incluant une astreinte définie, ou une infogérance en complément pour la partie technique.

3.2 La montée en charge prend du temps

Les premières semaines sont consacrées à la compréhension du système d'information, des équipes, des enjeux métier. Il faut généralement 4 à 8 semaines pour qu'un DSI à temps partagé soit pleinement opérationnel. C'est moins long qu'un recrutement, mais ce n'est pas immédiat.

3.3 L'adhésion des équipes n'est pas garantie

Un intervenant externe peut être perçu avec méfiance par les équipes IT internes, qui peuvent craindre pour leur poste ou ressentir une perte d'autonomie. Le succès du modèle dépend en partie de la manière dont le dirigeant présente et accompagne cette arrivée.

3.4 La continuité demande de l'organisation

Si le DSI à temps partagé n'est pas là plusieurs jours par semaine, la continuité des informations et des décisions nécessite une rigueur documentaire et des rituels de communication clairs. Sans organisation, des informations peuvent se perdre entre les présences.

3.5 Ce n'est pas adapté à toutes les situations

Il existe des contextes où le recrutement d'un DSI interne reste la meilleure option :

- Entreprises de plus de 300 salariés avec un SI très complexe nécessitant une présence quotidienne,
- Projets de transformation massive (fusion, refonte complète du SI) nécessitant une disponibilité totale sur 18-24 mois,

- Secteurs très réglementés (défense, santé critique) où la confidentialité exige une intégration totale.

La règle des 80/20

Pour environ 80 % des PME françaises de 20 à 200 salariés, le DSI à temps partagé répond à leurs besoins IT de direction. Pour les 20 % restants — taille critique, complexité extrême ou contraintes sectorielles spécifiques — le recrutement interne reste pertinent.

4. Comparatif : DSI externalisé vs recrutement interne

4.1 Comparaison des coûts

Voici une comparaison réaliste des coûts annuels selon la taille de l'entreprise et le niveau de service souhaité.

Critère	DSI interne (CDI)	DSI à temps partagé
Coût annuel total	80 000 € – 130 000 € (salaire + charges)	20 000 € – 60 000 € (prestation)
Délai de démarrage	3 à 6 mois	2 à 4 semaines
Flexibilité	Faible (contrat de travail)	Élevée (volume ajustable)
Sortie du contrat	Procédure de licenciement	Fin de contrat contractuelle
Niveau d'expérience	Variable selon le budget	Sénior garanti
Disponibilité	Temps plein, astreinte possible	Définie par contrat
Réseau prestataires	À construire	Immédiatement disponible
Transfert de compétences	Progressif (interne)	Structuré et documenté

4.2 Le vrai coût total du recrutement

Le salaire brut n'est qu'une partie du coût réel d'un recrutement. Il faut intégrer :

- Les charges patronales : environ 42 % du salaire brut,
- Le coût du recrutement : cabinet de chasse ou annonces, entre 10 000 € et 25 000 €,
- L'équipement et l'onboarding : poste de travail, accès, formation,
- Le risque d'échec : un recrutement raté coûte en moyenne 1 à 1,5 fois le salaire annuel,
- La période d'adaptation : 3 à 6 mois avant pleine efficacité.

Au total, le coût réel de recrutement d'un DSI, sur les 18 premiers mois, se situe souvent entre 150 000 € et 200 000 €. À comparer avec un DSI à temps partagé sur la même période : 30 000 € à 90 000 €.

4.3 Quand le recrutement interne est-il plus pertinent ?

Malgré le différentiel de coût, le recrutement interne reste justifié dans certains cas :

- L'entreprise a atteint une taille critique (250+ salariés, SI complexe multi-sites),
- Le besoin en IT est quotidien et opérationnel autant que stratégique,
- La culture d'entreprise nécessite une intégration totale dans l'équipe dirigeante,
- Le DSI doit gérer une équipe IT interne de plus de 5 personnes à temps plein.

5. Profils de PME concernées

Le DSI à temps partagé n'est pas une solution universelle. Voici les cinq profils d'entreprises pour lesquels il apporte le plus de valeur.

Profil 1 — La PME en croissance rapide

Une entreprise qui est passée de 20 à 80 salariés en trois ans. Le SI a suivi tant bien que mal, mais l'informatique est devenue un frein : les outils ne communiquent pas entre eux, les données sont éparpillées dans des tableurs, et personne ne pilote vraiment la stratégie digitale.

Ce profil a besoin d'un DSI pour structurer et mettre en ordre l'existant avant d'envisager la prochaine étape. Pas à plein temps, mais de manière régulière et engagée.

Profil 2 — L'entreprise après un incident cyber

Un ransomware, une fuite de données, une indisponibilité prolongée du système. L'entreprise prend conscience que son SI est vulnérable mais ne sait pas par où commencer pour se sécuriser.

Le DSI à temps partagé intervient en urgence pour établir un état des lieux, prioriser les actions, piloter le plan de remédiation et structurer une gouvernance IT durable.

Profil 3 — La PME en transformation (ERP, cloud, digitalisation)

Un projet ERP est en cours ou en préparation. L'entreprise est face à des éditeurs et des intégrateurs qu'elle ne sait pas évaluer. Le projet est risqué — un ERP raté peut coûter des centaines de milliers d'euros et plusieurs années de retard.

Le DSI à temps partagé joue le rôle de maîtrise d'ouvrage : il traduit les besoins métier en exigences IT, pilote les prestataires, protège les intérêts de l'entreprise face aux éditeurs, et assure la conduite du changement.

Profil 4 — La PME familiale ou industrielle sans compétences IT internes

Une entreprise historique, souvent industrielle ou dans le BTP, qui n'a jamais eu de DSI. L'informatique est gérée de façon réactive par le responsable administratif ou un prestataire local dont personne ne sait vraiment évaluer le travail.

Le DSI à temps partagé apporte une vision stratégique que l'entreprise n'a jamais eu, sans rupture organisationnelle brutale.

Profil 5 — La PME en transition ou en restructuration

Fusion, acquisition, cession partielle, ouverture d'un nouveau marché. Ces moments de transformation nécessitent souvent une remise à plat du SI et une capacité à gérer des projets IT complexes dans des délais contraints.

Le DSI à temps partagé peut être mobilisé spécifiquement pour cette transition, avec un mandat clair et une durée définie.

Conclusion

Le DSI à temps partagé n'est pas une solution miracle, ni un compromis. C'est un modèle mature, éprouvé, qui répond à un besoin réel : accéder à une expertise de direction IT de haut niveau, sans le coût et la rigidité d'un recrutement à temps plein.

Pour la majorité des PME françaises — celles qui ont entre 20 et 200 salariés, qui sont en croissance ou en transformation, et qui n'ont pas encore structuré leur fonction IT —, ce modèle offre le meilleur rapport entre valeur ajoutée et investissement.

Mais comme tout choix stratégique, il doit être fait avec lucidité. Les questions à vous poser :

- Avez-vous besoin d'une présence IT quotidienne et opérationnelle, ou d'un pilotage stratégique régulier ?
- Votre SI est-il dans un état qui nécessite une transformation, ou simplement un maintien ?
- Avez-vous des projets IT majeurs à piloter dans les 12 à 24 prochains mois ?
- Votre budget vous permet-il d'envisager un recrutement interne sénior ?

Si vos réponses penchent vers le besoin de stratégie, de transformation et de rigueur dans la gestion de l'IT — sans nécessité de présence quotidienne —, le DSI à temps partagé est probablement fait pour vous.

Étape suivante

Avant de prendre une décision, il peut être utile de faire un point sur votre maturité digitale actuelle. Le diagnostic gratuit disponible sur flymeup.fr vous permet d'évaluer en 5 minutes votre niveau sur 4 piliers : gouvernance IT, maturité IA, cybersécurité et pilotage de projets.

À propos de l'auteur

Bruno Bensalem est fondateur de Fly Me Up, cabinet de DSI externalisé et de conseil IT basé en Bretagne, accompagnant les dirigeants de PME et d'ETI dans leur transformation digitale.

Avec plus de 15 ans d'expérience en management IT, pilotage de projets SI et gestion de crises cyber, il intervient comme DSI à temps partagé auprès d'entreprises de 20 à 250 salariés, principalement dans l'industrie, les services B2B et la distribution.

Fly Me Up propose quatre types d'accompagnements :

- DSI à temps partagé — pilotage stratégique de votre SI
- Diagnostic 360° — état des lieux IT, IA & Cyber
- Pilotage de projets — ERP, cloud, transformation digitale
- Cybersécurité & gouvernance — plan de sécurisation et conformité

Contact : contact@flymeup.fr | **Site :** flymeup.fr

LinkedIn : linkedin.com/in/brunobensalem

Saint-Brieuc / Rennes: Bruno Bensalem - Mobile: 06 12 77 36 98

© 2025 Fly Me Up. Ce document est librement distribuable à condition de citer la source.