



Un DSI de transition, c'est hors de prix !

Oui, un DSI de transition expérimenté représente un budget significatif.

*Mais le vrai sujet n'est pas son taux journalier :
c'est le retour sur investissement (ROI) de son intervention.*

- Le plus cher : appeler trop tard.....2
- Le coût et les conséquences de l'indécision2
- Cabinet ou intervention directe ?3
- La valeur ne s'arrête pas à l'urgence.....4
- Quelques situations vécues.....4
- La question utile5

Ce sujet est également abordé dans mon livre : « Prendre en main une DSI – Le guide du DSI de transition à l'ère de l'IA », avec une partie spécifiquement destinée aux dirigeants.

[Découvrir le livre](#)



Lorsqu'un dirigeant envisage de faire appel à un DSI de transition, la première question est souvent : « Combien cela va-t-il coûter ? »

C'est une question légitime.

Mais elle devient trompeuse lorsqu'elle réduit la décision à un taux journalier comparé à un salaire, ou à une ligne du budget informatique. Une mission de transition est limitée dans le temps, elle intervient généralement dans un contexte où il faut reprendre la main rapidement, et elle doit laisser une organisation plus lisible, plus stable et plus capable d'avancer.

Le sujet n'est pas le coût de l'intervention, mais le **coût de l'inaction**, le **coût du retard** et surtout **la valeur qu'une mission bien menée peut créer**.

■ Le plus cher : appeler trop tard

Un DSI de transition paraît très cher lorsqu'il est appelé alors que la situation est déjà fortement dégradée, que les budgets ont déjà plongé et que l'entreprise cliente est sous stress.

Projet stratégique à l'arrêt, équipes fatiguées, fournisseurs difficiles à piloter, décisions reportées, dette technique non traitée, incident majeur ou départ non anticipé : **plus la situation reste sans pilote, plus le travail de remise sous contrôle est long et complexe.**

La bonne comparaison n'est donc pas seulement :

« Quel est le coût du DSI de transition ? »

Mais :

« Quel est, chaque mois, le coût de l'inaction ? »

Dans certaines situations, l'enjeu n'est pas d'économiser une intervention. Il est d'**éviter que le risque, les retards et la démobilisation ne s'installent**.

■ Le coût et les conséquences de l'indécision

J'ai un jour été présélectionné pour une mission de DSI de transition, par l'intermédiaire d'un cabinet de management de transition reconnu.

Le contexte a été flou dès le premier entretien : j'ai été reçu par un adjoint du DRH, mandat peu défini, hésitations, pas de vision, entretien mal préparé. Au cours de l'échange, le client m'a même demandé si j'envisageais une préembauche !

La question était légitime pour un candidat à un poste salarié. Elle l'était beaucoup moins pour un manager de transition qui a choisi cette activité précisément pour intervenir sur des mandats temporaires, exigeants et clairement cadrés. C'est même un « red flag » pour beaucoup d'entre nous.



Mon brief était pourtant parfaitement clair : j'avais évalué les gains que j'obtiendrais dès le premier mois en remettant sous contrôle les fournisseurs et je proposais que le client puisse mettre fin à ma mission sans préavis. On ne pouvait pas faire mieux.

Il y avait zéro risque.

De mon côté, la situation était tellement clairement dégradée que j'étais sûr de mon coup.

Le client s'est finalement octroyé du « temps pour réfléchir ».

Pendant ce temps, la situation a continué à se dégrader...

Un mois plus tard, la recherche redémarrait. Le monde des DSI de transition est petit : nous nous sommes appelés entre nous et nous avons vite découvert que nous étions plusieurs à passer des entretiens pour la même mission. Nous avons échangé sur la nature des entretiens : le client n'avait pas réellement avancé dans sa réflexion... mais il a fini par proposer la mission à l'un d'entre nous... qui a préféré la décliner.

Deux mois plus tard, le processus repartait une nouvelle fois.

À ce stade, cette mission était devenue un « running gag » dans la communauté des DSI de transition. Des cabinets nous appelaient, on identifiait tout de suite le client (secteur d'activité, région), et l'on déclinait. Tous.

C'est aussi cela, le coût de l'indécision : pendant que l'entreprise reporte sa décision, son problème reste entier, les bons candidats deviennent moins disponibles ou moins intéressés, le démarrage de la mission devient plus difficile encore.

Le gouffre s'est creusé.

■ Cabinet ou intervention directe ?

Le recours à un cabinet de management de transition ajoute un coût d'intermédiation (qui peut être de 25% à 50% selon les contextes). C'est une réalité.

Mais là encore, il faut réfléchir aux gains.

Le cabinet peut avoir une vraie utilité : trouver rapidement plusieurs profils disponibles et qualifiés, sécuriser le cadre contractuel, apporter un regard extérieur sur la mission, et accompagner le démarrage comme son suivi.

L'intervention directe est une autre option. Elle permet une relation plus simple entre le client et le manager, mais suppose que l'entreprise puisse identifier, qualifier et sécuriser elle-même le bon profil.

Dans les deux cas, le bon critère n'est pas le prix le plus bas. C'est l'adéquation entre le niveau d'expérience, le contexte, le mandat confié et le résultat attendu.



J'ai notamment en mémoire une mission où le responsable du compte était un ancien DSI de transition très affuté. Nous avions un point en visio toutes les semaines. En trente minutes on explorait, à deux, le champ des possibles. On commençait à parler des LLM et nous, nous étions en train de réfléchir à des cas d'usage chez le client. Grâce au travail de réflexion fait avec ce responsable de compte, j'ai fait prendre dix-huit mois d'avance au client.

■ La valeur ne s'arrête pas à l'urgence

La première valeur d'un DSI de transition est souvent visible : remettre une situation sous contrôle, clarifier les priorités, sécuriser les opérations et rendre à nouveau les décisions possibles.

Mais une mission bien menée produit aussi des **effets plus durables** :

- Elle fait progresser les équipes DSI et les métiers qui travaillent avec elles.
- Elle améliore le pilotage des fournisseurs, des contrats et des engagements.
- Elle transforme des irritants récurrents en chantiers structurés et priorisés.
- Elle donne à la direction une vision plus fiable des risques, des coûts, des projets et des arbitrages nécessaires.
- Elle peut faire émerger des opportunités concrètes qui n'étaient pas visibles au démarrage.

■ Quelques situations vécues

Dans mes missions, la valeur ne vient pas toujours d'un grand programme de transformation.

Elle peut venir de décisions ou d'actions très concrètes :

- Mettre en place des comités stratégiques avec les fournisseurs clés afin de partager les évolutions de marché, construire une relation de long terme et bénéficier de retours d'expérience d'autres clients. On peut bénéficier ici de quelques jours de conseil de haut niveau que l'on négocie au titre des bonnes relations commerciales (et des opportunités qu'elles vont ouvrir) et qui ne seront pas facturés,
- Relire des contrats et identifier des anomalies : dans un cas, cela a conduit au remboursement de dix mois de prélèvements de leasing indus,
- Dimensionner honnêtement une mission de relais : lorsqu'une équipe était déjà connue, compétente et stable, deux à trois jours d'intervention hebdomadaire étaient suffisants. Une présence à temps plein n'aurait pas apporté plus de valeur.

Ces exemples ne constituent pas une promesse. Chaque contexte est différent. Ils illustrent simplement une idée : le coût d'une mission doit être apprécié avec une vision à 360 degrés et sur deux ou trois ans, et non à partir du seul TJM.



■ La question utile

Un DSI de transition coûte. Mais il intervient pour une durée limitée et peut éviter des pertes importantes, réduire des risques, rétablir la capacité de décision et créer de la valeur qui perdure après son départ.

Avant de conclure qu'il est « hors de prix », posez-vous plutôt ces trois questions :

- Quel est le coût de la situation actuelle, aujourd'hui et dans trois mois ?
- Que doit-on remettre sous contrôle, protéger ou décider en priorité ?
- Quel résultat concret doit rester dans l'entreprise à la fin de la mission ?

C'est à cette échelle que le coût d'un DSI de transition doit être évalué.

La bonne question n'est donc plus : « Combien coûte la mission ? » mais : « Dans quel délai la dépense est-elle couverte par les risques évités et la valeur créée ? » (durée du payback).

Les coûts de la mission sont principalement ponctuels.

Une partie significative des gains peut, elle, devenir durable ou récurrente.

Les coûts	Ponctuel ou récurrent ?	Les gains	Ponctuel ou récurrent ?
TJM du DSI de transition	Ponctuel		
Marge du Cabinet	Ponctuel		
		Pertes évitées car le candidat est arrivé vite	Ponctuel
		Efficacité accrue liée à l'éclairage du cabinet	Ponctuel
		Démissions évitées	Ponctuel
		Correction d'erreurs dans les contrats, réalignement	Récurrent
		Mise en place de best practices à la DSI et au-delà	Récurrent
		Augmentation de la valeur tirée des fournisseurs	Récurrent