

Gestion des talents : quel rôle pour les responsables IT

Pour les entreprises, y parvenir constitue un réel avantage concurrentiel. En effet, la recherche de candidats qualifiés et la formation continue des équipes aux dernières technologies constituent un nouvel enjeu pour les DSI.

DSI et DRH, une alliance pour une meilleure gestion des talents

Si auparavant le rôle du service informatique était de garantir le fonctionnement des équipements, l'émergence de l'IoT, du [Big Data](#) et du Cloud, a modifié le profil des personnes qualifiées dont la DSI a besoin.

La gestion des talents est importante pour le service informatique, notamment au vu des exigences qui pèsent sur la DSI. A cela, il faut ajouter le fait que les profils de poste évoluent avec les avancées technologiques. Pour cela, il est indispensable de proposer une formation continue aux experts IT afin de fidéliser les collaborateurs qualifiés et d'en attirer de nouveaux.

Une coopération DSI et DRH est donc nécessaire pour optimiser la gestion de ces talents. De plus, cela permettra aux RH de tenir compte des besoins spécifiques de ce département, tant en termes de recrutement que de management.

On le sait, le service informatique requiert des compétences spécifiques. En effet, si un contrôleur de gestion et un contrôleur de projets informatiques font appel à des aptitudes différentes, ces différences ne sont pas toujours évidentes pour les RH. Les ressources humaines doivent donc mieux connaître les exigences et les profils de poste afin de faciliter le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Afin de pas être uniquement vu comme un organe administratif, les RH ont également pour mission d'accompagner la DSI en termes de formation continue et de mise en œuvre de mesures de gestion des talents. Et ce pour offrir le meilleur accompagnement plutôt qu'une simple gestion des ressources humaines.

Évolution de la gestion des talents dans les services informatiques

La DSI fait face à des exigences de plus en plus importantes de la part de l'organisation. Par conséquent, la gestion des talents y occupe une place stratégique, notamment pour :

– **La culture d'entreprise** : outre les compétences et les connaissances requises, il est important

qu'une culture d'entreprise valorise le partage et la coopération dans toute l'entreprise. Si un logiciel peut aider, il ne suffit pas. La reconnaissance des collaborateurs est une composante importante de la gestion des talents et cela est d'autant plus vrai pour la DSI. Malheureusement, si ce service permet de créer des processus innovants ou de nouveaux modèles d'entreprise, il est encore uniquement considéré comme un support.

- **La formation continue et la motivation des effectifs** : il s'agit surtout d'impliquer les collaborateurs dans le développement de leurs propres compétences et de favoriser les perspectives de mobilité interne, tout en offrant un cadre de travail agréable. Et ce d'autant plus que la DSI prend de plus en plus en charge des missions diverses, notamment des projets interdisciplinaires et la gestion des ressources externes.

- **Personnel qualifié et prestataires externes** : les services IT ont besoin de savoir-faire et de ressources spécifiques, et face à la pénurie, ils doivent souvent faire appel à du personnel externe. Plus ces profils qualifiés externes sont nombreux et impliqués dans des projets, plus il faudra étendre au personnel externe les processus de gestion des talents, notamment en termes de performance.

Face à l'émergence d'innovations technologiques, les DSI sont en première ligne pour répondre aux exigences croissantes des autres services. Afin suivre ce rythme effréné, les profils qualifiés sont très recherchés sur le marché et c'est la raison pour laquelle la gestion des talents est de plus en plus importante pour eux. Ils seront donc de plus en plus nombreux à s'intéresser à cette question. Néanmoins, ne pouvant agir seuls, ils devront coopérer avec le service des ressources humaines qui doit mieux prendre en compte leurs intérêts spécifiques. La coopération entre RH et DSI est donc importante, voir nécessaire pour mieux gérer les talents.