

# Le remote working, nouvelle règle de la régie IT de demain ?

D'aussi loin que je me souviens, j'ai toujours connu des contrats régie pour les prestations informatiques. Les clients finaux, comme les ESN, sont rôdés à l'usage de ce type de contrat, et en connaissent parfaitement les avantages. En effet, ils permettent aux premières de disposer de compétences directement intégrées à leurs équipes, sur site. Et cela leur donne la possibilité de mieux mixer les équipes : les leurs d'abord, mais aussi celles des prestataires, pour peu qu'elles aient du personnel issu de plusieurs sociétés de services. Ce type de contrat se définit dans le cadre d'une mission, sur des profils de compétences spécifiques, et permet une forte flexibilité sur l'évolution de la mission, à la fois itératif et incrémental.

S'opposant à la régie, nous retrouvons les projets au forfait. Ces derniers présentent 2 différences majeures :

- il s'agit d'un engagement au résultat sur un projet et une durée donnée, on parle de garantie de bonne fin
- les compétences restent généralement dans les locaux de l'ESN.

Cependant, le forfait ne s'adapte pas à toutes les situations, et s'il peut être rassurant pour le client du fait de l'objectif fixé à la signature (création d'une application web, intégration d'une solution métier, ...). Il sera pour autant mal adapté à d'autres besoins spécifiques, évolutifs ou lorsque le client dispose déjà d'équipes internes qu'il souhaite renforcer ponctuellement. Bien sûr, entre ces 2 modèles très opposés, plusieurs modèles hybrides existent, mais nous ne les aborderons pas dans cet article.

## **La délégation de compétences, un modèle fréquemment critiqué**

La régie, à la fois redoutée et plébiscitée par les moyennes et grandes entreprises tous secteurs confondus, présente pourtant de nombreux avantages :

1. *La souplesse d'utilisation* : nul besoin de définir un besoin précis ou un projet particulier. La recherche va être principalement orientée sur des compétences techniques spécifiques, en accord avec le projet sur lequel le collaborateur va être intégré. En fonction des besoins du projet, de son évolution et du plan de charge, l'entreprise dispose ainsi de plus de flexibilité pour assurer la poursuite de ses objectifs IT.
1. *L'intégration avec les équipes internes*. La délégation de compétences permet au collaborateur détaché d'intégrer directement les équipes du client. La relation évolue ainsi vers une collaboration plus orientée "client/partenaire", et offre à l'entreprise la capacité de mener ses projets en considérant l'équipe comme un tout, et non comme des ensembles séparés. Cela tend ainsi à renforcer la proximité et vient *favoriser le travail collaboratif*, quel que soit le statut ou l'origine contractuel de l'expert.
1. *La facilité d'accès à des compétences pointues*. Sur un marché en tension permanente et où certains talents sont régulièrement pénuriques, il peut être très difficile de trouver la

personne correspondant exactement au besoin de l'entreprise. Les ESN, par le volume de projets pilotés, disposent plus souvent de ces compétences en interne. De plus, leur politique de formation interne généralement complète et régulière permet de s'adjoindre les services d'un junior parfaitement formé et suivi, ou d'un expert extrêmement qualifié.

1. *La facturation sur un modèle de délégation est liée au temps passé, et non à la tâche, ce qui permet de faire évoluer assez facilement la mission ou le cadre d'intervention du collaborateur en délégation, tant que cela reste dans son champ d'expertise.*

## **La crise a-t-elle sonné le glas de toute forme de contrat en régie ?**

Ce qui est somme toute assez étonnant, c'est la fin prématurée vers laquelle de nombreux détracteurs poussent régulièrement le modèle de contrat en régie. A chaque crise, on peut lire des articles promettant la fin de ce type de contrat, arguant à qui veut bien l'entendre que les entreprises devraient internaliser leurs besoins, pour des raisons de confidentialité et de maîtrise des coûts. Mais justement, côté maîtrise des coûts, la régie apporte la souplesse nécessaire pour limiter les risques : en fonction de l'évolution des besoins internes et des projets, et avec un peu d'anticipation, il devient très facile d'ajuster les contrats, Et côté confidentialité, vous pensez bien qu'en cas de nécessité (toujours), des accords spécifiques sont signés entre chaque partie prenante. Bref, de quoi en agacer encore certains pour un moment.

Loin d'être enterrée, la délégation de compétences est un modèle *agile* qui offre des avantages aux entreprises et des *opportunités aux collaborateurs* qui travaillent sous ce modèle.

D'un côté, les entreprises intègrent des femmes et des hommes formés, expérimentés, testés, et connus, gage de confiance entre les 2 partenaires.

De l'autre côté ce modèle permet aux collaborateurs :

- de développer leur expertise au sein d'équipes complètes, pluridisciplinaires, en étant au coeur même du projet et des enjeux du client,
- de travailler sur des projets et clients très différents au fil des besoins, des missions, et du développement de leur expertise,
- de développer leur employabilité à travers les marques de renommée avec lesquelles ils auront travaillé.

## **La régie à distance : alternative green et de proximité**

Si elle est encore timide, la régie à distance existe déjà bel et bien depuis plusieurs années. A défaut d'être intégré à temps plein dans les bureaux du client, le collaborateur va travailler à distance, avec la capacité de se rendre ponctuellement chez le client pour des réunions de suivi et de pilotage. Il est également pleinement intégré à l'équipe et à l'entreprise, en disposant de certains droits et avantages des salariés. Tous les DSI qui y ont recours le diront : ces collaborateurs sont des membres de l'équipe à part entière.

L'avantage le plus criant de la délégation à distance ?

**Accéder sans attendre à de nouvelles compétences**, y compris **pénuriques** ou trop éloignées géographiquement. Car là est un point important :

- Pourquoi attendre qu'une compétence se libère et repousser un projet de plusieurs mois ?
- Pourquoi se priver d'experts sur un domaine ou une technologie, pour la simple raison qu'ils sont loin des bureaux ?

Au-delà de ces deux aspects, la régie à distance offre de nombreux autres avantages :

- un impact green sur l'environnement : moins de transports, donc moins de CO2,
- un impact nul sur le besoin de bureaux, puisque le collaborateur travaille majoritairement à distance,
- un équilibre pro/perso préservé.

Souvent mise de côté par les entreprises qui préfèrent bénéficier de la proximité physique avec le collaborateur, pour des raisons de simplicité et de cohésion, la régie à distance est pour autant une formidable source d'efficacité et de satisfaction dans les projets menés. La crise sanitaire a mis un coup de projecteur sur le travail à distance, confirmant l'opportunité et la viabilité de ce modèle.

De nombreuses startups fonctionnent très bien en full remote et des entreprises de la Tech basculent chacune à leur tour, pendant que le secteur industriel ou de l'énergie notamment décide de diminuer leurs locaux en proposant plus de travail à domicile. Avec le modèle de la régie à distance, c'est un accès à davantage de collaborateurs experts et certifiés qui viendront soutenir la croissance des projets et des clients.

L'attente d'un profil rare se réduit proportionnellement à la capacité d'élargir le regard vers plus de distance. Ce qui n'empêche pas de toujours proposer la bonne compétence à côté des clients, lorsque cela est possible.

Par Corinne FONTAINE, Group Marketing Manager chez SMILE