



Catherine VOYNNET FOURBOUL

Mis à jour :
Octobre 2008

[Voynet Fourboul C. Bournois F.,](#) *Les liaisons complexes du binôme DRH-DG,* 2004 in Bournois F., Leclair, P., *Gestion des ressources humaines : Regards croisés en l'honneur de Bernard Galambaud,* 2004

Ce que l'on apprend du courant démographique

- Prévisibilité : les équipes diversifiées vs équipes homogènes
- Impact sur la délégation
- l'hétérogénéité effet positifs et négatifs

Equipe de direction : de quoi parle t-on ?

Hambrick [1997]

- composées de fortes individualités, qui se rencontrent peu, qui ne partagent pas toujours les mêmes visions
- orientation vers soi-même, isolement
- savent stimuler le travail en équipe aux niveaux plus opérationnels placés sous leur responsabilité

C. Longenecker [2001]

- conflits de personnalités et surdimensionnement de leur ego
- conflictualité des buts et des finalités
- systèmes de récompense fondés sur la performance individuelle
- leadership inefficace du grand patron

L' « inner circle » et la dirigeance d'entreprise

- précise le positionnement du binôme par rapport à l'entourage du dirigeant-clé.
- « garde rapprochée » du dirigeant
- relations entrecroisées entre les présidents d'entreprise : cohésion de leurs équipes de direction
- des personnalités qui se cooptent dans un réseau restreint

Travailler en binôme avec un DG

- difficile car inégalité de statut entre les partenaires.
- le DRH a tendance à travailler en solo sauf circonstances exceptionnelles
- le DRH: innovation, créativité, proactivité,
- Le DRH n'aborde pas sa fonction isolément mais dans la configuration de la relation avec le DG.
- le DRH dispose du pouvoir d'information, connaissance des hommes et des normes

Rôle attendu du DRH par le DG : vers une assimilation de la donne stratégique

- les DRH sont attendus comme des « partenaires du business
- participation du DRH à la réflexion stratégique
- gestionnaire et conseiller / confident du DG
- Le degré d'intégration à la réflexion et à la démarche stratégique variable d'une entreprise à l'autre.
- Le DRH : **le garant des valeurs et des règles du jeu**
- capacité à assurer la paix sociale, en étant attentif au dialogue."
- Un des rôles attendus par le DG est **la motivation du personnel**
- Rétention des salariés
- Gérer son temps

Rôle du binôme DG / DRH

- « façonnage de l'organisation »
- formulation et la mise en oeuvre de politiques cohérentes
- Rôle de changement des attitudes et des comportements (comme l'intégration multi-culturelle)