

## **Près de 70 % des Belges sont satisfaits du style de leadership de leur patron**

### **Le leadership efficace améliore la motivation et les performances au travail**

**Securex, acteur international des services RH,  
sonde les cinq indicateurs du leadership efficace :  
persuasif, inspirant, stimulant, entraînant et guidant**

**Bruxelles, le 7 juin 2010 – Une étude récente<sup>1</sup> menée par Securex, acteur international dans le domaine des services RH, montre que 69 % des travailleurs belges sont satisfaits de la manière dont leur patron dirige les opérations, mais seulement 1 travailleur sur 2 considère réellement son patron comme un exemple. Cette étude sonde les cinq indicateurs de leadership efficace qui déterminent la satisfaction au niveau du leadership et qui ont un impact clair sur la motivation, la performance et l'intention de départ des travailleurs. Il ressort d'entretiens avec quelques CEO que la crise économique a aussi eu un impact important sur le leadership. En outre, tous les chefs d'entreprise interrogés estiment que le leadership effectif peut s'acquérir par l'apprentissage. Securex peut influencer positivement les indicateurs de comportement en question grâce à un plan par étapes et améliorer ainsi les résultats de l'entreprise.**

#### **Leadership efficace : 5 caractéristiques**

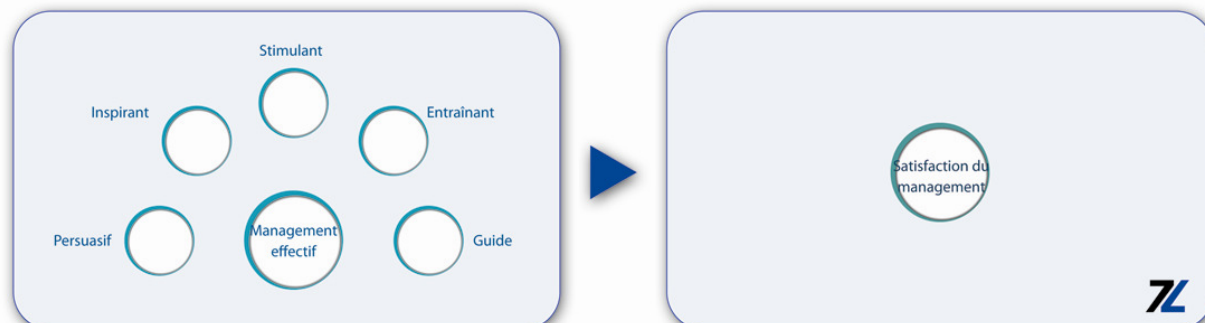
Securex base son étude sur le modèle de leadership de ZebraZone. Dans ce modèle scientifique, cinq caractéristiques comportementales sous-jacentes du leadership efficace déterminent la satisfaction générale des travailleurs par rapport à leur supérieur direct.

- 1. 'Persuasif'** : le supérieur se présente comme un modèle positif et inspire la fierté, la confiance et le respect des travailleurs.
- 2. 'Inspirant'** : il transmet une vision claire des possibilités d'avenir et crée une confiance de groupe pour atteindre ses objectifs.
- 3. 'Stimulant'** : le supérieur lance des défis aux travailleurs, stimule leur pensée critique et les encourage à envisager les choses sous plusieurs angles.
- 4. 'Entraînant'** : il soutient les travailleurs et reconnaît leurs besoins individuels.

---

<sup>1</sup> Étude quantitative basée sur un échantillon représentatif indépendant de l'entreprise de 1.540 répondants, tous salariés belges. Les caractéristiques sociodémographiques prises en compte pour garantir la représentativité de l'échantillon sont le sexe, l'âge, le statut et la région. L'échantillon est constitué de telle manière que la répartition corresponde à la répartition sur le marché du travail belge suivant les données de l'Institut National de Statistique (INS) et de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). Les données ont été recueillies en janvier et février 2010 par le biais d'enquêtes en ligne auprès d'un grand panel de recherche.

5. 'Guidant' : le supérieur travaille en ciblant la tâche, récompense les travailleurs lorsqu'ils atteignent les objectifs de performance et leur donne du feed-back.



**Le modèle de leadership de ZebraZone**

### **Les supérieurs ne donnent pas le bon exemple et stimulent insuffisamment la pensée critique**

L'étude de Securex met en lumière des chiffres intéressants :

- **69 %** des travailleurs belges sont satisfaits de la manière dont leur patron dirige et sont fiers de collaborer avec lui ;
- À peine **51 %** considèrent leur supérieur direct comme un exemple ;
- **57 %** estiment que leur patron transmet une vision d'avenir inspirante ;
- Seulement **52 %** sentent que leur patron les encourage à réfléchir de manière critique et **58 %** disent que leur supérieur leur apprend à étudier les problèmes sous plusieurs angles ;
- **54 %** considèrent leur patron comme un coach et **69 %** sont soutenus par leur patron si nécessaire ;
- **71 %** affirment obtenir un feed-back de leur patron sur leurs performances.

### **Les travailleurs de Flandre sont les plus satisfaits de leur patron**

Les travailleurs de Flandre sont plus satisfaits de leur patron (6,31 sur 10) qu'en Wallonie (6,02 sur 10). Bruxelles fait le lien entre la Flandre et la Wallonie avec un score de 6,16. Les supérieurs en Flandre stimulent davantage leurs travailleurs (6,03) qu'à Bruxelles (5,68) et qu'en Wallonie (5,63). La Flandre obtient également un meilleur résultat pour le coaching (6,37 contre 6,02 en Wallonie).

### **Les supérieurs de fonctionnaires statutaires obtiennent les moins bons résultats**

Les travailleurs du secteur privé (6,24) et les fonctionnaires contractuels (6,42) sont en général plus satisfaits de leur supérieur que leurs collègues statutaires (5,94). Les fonctionnaires statutaires attribuent à leur patron un score considérablement moins élevé pour toutes les caractéristiques comportementales.

## **Le leadership acquiert plus d'importance en temps de crise économique**

L'impact de la crise économique est extrêmement visible dans le leadership. En temps de crise, un leader doit faire preuve de sang-froid, de résistance et croire en son entreprise. Pour ce faire, la récession économique est une bonne manière de voir quels leaders continuent à tirer les rennes. "Une crise, c'est sain pour beaucoup de choses," explique Luc Deflem (CEO de Securex). "Il y a une meilleure sensibilité au 'time to market', au timing pour réaliser certaines choses et innover".

### **Avantages de leadership efficace**

- **Les travailleurs de dirigeants efficaces sont satisfaits de leur patron**  
Les chiffres montrent que des scores élevés aux cinq caractéristiques comportementales du leadership efficace ont une influence directe sur une perception positive du leadership. Par exemple : parmi les travailleurs qui trouvent leur supérieur très stimulant, pas moins de 91 % sont généralement satisfaits de la manière dont leur patron dirige, tandis qu'ils ne sont que 46 % parmi ceux qui octroient un faible score à leur patron à cet égard.
- **Les travailleurs de dirigeants efficaces sont motivés de façon autonome**  
Les dirigeants efficaces qui contribuent à la satisfaction des trois besoins de base des travailleurs, à savoir l'autonomie, l'adhésion et la compétence, verront la motivation autonome de leur personnel fortement augmenter. En outre, le travailleur motivé de façon autonome est plus résistant au stress, plus productif, plus engagé, plus innovant, etc.
- **Les travailleurs de dirigeants efficaces sont 'performants' et 'excellents'**  
Le leadership efficace améliore la productivité, l'engagement au travail et dans l'organisation, l'aptitude au changement, l'innovation et le sens de l'entreprise.
- **Les travailleurs de dirigeants efficaces souhaitent rester dans leur organisation et impliquent une faible rotation du personnel**
- **Les vrais leaders font grimper le chiffre d'affaires**  
Les dirigeants efficaces contribuent considérablement à atteindre les objectifs de l'entreprise et la bottom-line de l'organisation.

## **Conseils de Securex pour optimaliser le leadership efficace**

Securex accompagne les organisations dans leur plan par étapes pour un leadership efficace.

- **Étape 1 : Déterminez la vision du leadership dans l'organisation**  
La vision du leadership est développée ensemble et une proposition d'approche est mise au point.
- **Étape 2 : Analyse quantitative**  
L'efficacité du leadership est évaluée à l'aide d'une mesure de perception et d'une analyse quantitative.  
Le rapport de résultats fournit un aperçu des éléments qui obtiennent des scores élevés ou faibles dans l'organisation. Sur base des résultats partiels, des bases sont choisies pour mener une politique différenciée.
- **Étape 3 : Ateliers**  
Les résultats sont développés en ateliers avec les travailleurs et les supérieurs.
- **Étape 4 : Mise au point d'un plan d'action**  
Le plan d'action permet de mener une politique claire pour la vision présumée. Les actions sont ciblées là où le bât blesse et optimaliseront la satisfaction du leadership.
- **Étape 5 : Évaluation et rectification**  
Après la mise en œuvre du plan d'action, l'organisation peut évaluer la politique menée et la rectifier si nécessaire sur base d'une nouvelle évaluation.

Toutes ces facettes sont importantes pour mener à bien le projet.

**Securex**

Securex offre une expertise spécifique, des conseils et des solutions innovantes dans tous les domaines de la gestion du capital humain. Securex compte parmi ses clients des particuliers, des starters et des indépendants mais également des petites, moyennes et grandes entreprises.

En 2009, Securex repositionne sa marque et se dote d'un nouveau logo, de la devise « human capital matters » et de 6 centres de compétences : HR Services, Health & Safety, HR Insurance, HR Consulting, Social Admin et HR Research. Securex offre un large éventail de produits et de services : d'une mutualité pour particuliers à l'administration des salaires, en passant par des produits d'assurance adaptés et un conseil spécifique en matière de recrutement, de health & safety, de gestion de talents et d'études du personnel pour indépendants et entreprises.

En 2009, Securex a atteint un chiffre d'affaires de 226 millions d'euros. Le groupe compte 1.500 salariés en Belgique répartis dans 26 agences régionales. Ils fournissent des services à plus de 150.000 particuliers et entreprises, plus de 110.000 indépendants et près de 5.400 comptables, courtiers et experts-comptables partenaires privilégiés. Le groupe Securex est également actif au Luxembourg et en France.

*Le white paper "Leadership" peut être demandé par mail à l'adresse : [hresearch@securex.eu](mailto:hresearch@securex.eu), ou via le numéro suivant: 02 729 94 04.*

**Contacts presse**

**Securex**

Elise Beerens - Press Relations

Tél. 02 729 92 78 - E-Mail : [elise.beerens@securex.be](mailto:elise.beerens@securex.be)

Thierry Constant – Group Communication Manager

Tél. 02 729 94 11 – E-mail : [thierry.constant@securex.be](mailto:thierry.constant@securex.be)

Rue de Genève, 4  
1140 Bruxelles

**Interel Belgium**

Isabelle Roels & Stéphanie Deleul

Avenue de Tervueren, 402 - 1150 Bruxelles

Tél. 02 761 66 30 - E-mail : [isabelle.roels@interel.be](mailto:isabelle.roels@interel.be)