



**Industrie :** Services Financiers

**Taille :** 18 000 Employés

**Région :** Royaume-Uni

### La Solution

Stratégie d'assessment intégrée

Rapports personnalisés et visualisation des données

### Cas Client

## Impacter la transformation organisationnelle en s'appuyant sur les données

**45 %** des données de leadership considérées

Un assessment pour les executives désigné et co-créé en interne permettant une économie de

**75 %**

Les top leaders de Nationwide ont

**2x** plus de chances de faire preuve d'une vision d'ensemble et d'exceller dans l'élaboration de solutions innovantes

### À propos de Nationwide

En tant que plus grande société de construction au monde, Nationwide respecte et valorise son héritage de plus de 150 ans. Plus de 15 millions de membres bénéficient de son sens de l'éthique à toute épreuve, qui consiste à aider les personnes à devenir propriétaires de leur maison tout en tirant le meilleur parti possible de leurs économies. Sa vocation sociale se poursuit aujourd'hui dans sa vision de "construire la société, à l'échelle nationale".

### Enjeu

Comme de nombreuses entreprises, Nationwide a dû faire face à des défis venant d'une concurrence existante mais aussi nouvelle. Pour rester pertinente, l'entreprise Nationwide devait simplifier plus rapidement ses services et ses méthodes de travail, gagner en efficacité et donner à son personnel les moyens d'opérer un changement radical dans la culture organisationnelle. Au niveau des leaders, cela signifiait une série de changements : passer d'une orientation plus opérationnelle à une orientation visionnaire, relâcher le contrôle central pour donner plus de pouvoir aux collaborateurs et passer d'un mode de pensée basé sur le confort vers un état d'esprit adapté à un monde plus incertain et expérimental. Tout en permettant à ses membres de continuer à être au cœur d'une société plus agile, plus inclusive et résolument tournée vers l'avenir.

### Solution

Nationwide et SHL entretiennent un partenariat de longue date. Les recherches et les études culturelles antérieures ont permis d'avoir une idée précise des capacités requises, articulées et mesurées par un référentiel commun et des critères de leadership précis. Tous les leaders senior, généralement des heads et directeurs de fonctions appartenant à la catégorie des cadres supérieurs, ont été nommés et promus selon une approche d'assestement standardisée, basée sur le Questionnaire de Personnalité Professionnelle, le Questionnaire de Motivation et des éléments cognitifs, tous alignés sur le référentiel de Nationwide. Des rapports personnalisés ont été générés pour soutenir les entretiens individuels avec les executives, tant pour la sélection que pour le développement. Ils ont été conçus conjointement avec Nationwide, mis en œuvre par SHL et délivrés par une équipe interne de spécialistes.

**.SHL.**

“ Une véritable démonstration du pouvoir de la co-création. En travaillant en partenariat avec SHL, nous disposons désormais d'une série d'outils pratiques, qui permettent une connaissance précieuse et utile de notre population de leaders. ”

**Julie Foster,**  
Leadership Development  
Manager, Nationwide

Toutes les données ont été transposées dans des tableaux de bord sur mesure et liées aux recherches SHL sur le contexte et le leadership. Cela signifie que les leaders et RH de Nationwide peuvent désormais utiliser ces insights pour prendre des décisions critiques sur les carrières et les contributions des collaborateurs à l'entreprise.

Parallèlement, SHL partage fréquemment des analyses avec Nationwide afin de soutenir l'équipe stratégique RH dans la conduite de projets tels que celui-ci.

### Résultats

Cette analyse a révélé les performances et le potentiel des leaders de Nationwide et a apporté des benchmarks avec d'autres entreprises, dans les secteurs de la finance, du commerce de détail et des technologies. Par exemple, la force des leaders repose sur leur capacité à penser stratégiquement, à apprendre et à se développer, à rassembler les gens pour résoudre les problèmes et à prendre des décisions judicieuses. Et leurs opportunités de développement repose sur l'élargissement de leur répertoire émotionnel et la transformation de soi requise. Ces domaines constituent un atout inestimable pour conduire le changement culturel.

Nationwide peut également se faire une idée des motivations des leaders, et de leur alignement avec l'évolution du contexte. Le fait d'apporter aux leaders, aux RH et au comité exécutif une visibilité claire sur les capacités de l'entreprise et son alignement avec les changements culturels s'est avéré un levier essentiel. Cela a permis à Nationwide de comprendre quand rechercher les capacités en externe et quand développer le leadership en interne pour plus de valeur ajoutée.

D'une certaine manière, il s'agit de la continuité d'une démarche, s'assurant que les assessments fournissent une expérience positive et évolutive, créant des conversations engageantes sur la sélection et le développement, le tout d'une manière durable sur le plan commercial. D'une autre, c'est le début pour les RH et les business leaders d'une approche visant à soutenir les décisions talents grâce à des données objectives et prédictives.

Enfin, Nationwide témoigne à travers ce partenariat de son engagement en faveur des pratiques éthiques. Chez SHL, nous nous réjouissons de continuer à jouer un rôle dans la poursuite de la transformation de Nationwide.

## En Savoir Plus

08 05 10 16 86 (FR)  
info.france@shl.com  
shl.com/fr

**SHL**