



Synthèse d'évaluation

Juillet 2023



Synthèse d'évaluation

Indeed

Avec ses plus de 13 000 employés et 300 millions de visiteurs uniques par mois², Indeed est le premier site d'offres d'emploi dans le monde¹. L'entreprise s'efforce de mettre en avant les personnes en recherche d'emploi, en leur donnant la possibilité d'accéder librement à des offres, de publier des CV et de faire des recherches sur les entreprises. Chaque jour, Indeed permet à des millions de personnes d'accéder à de nouvelles opportunités.

Insights

Insights est une société de développement personnel qui travaille avec des entreprises du monde entier afin d'améliorer l'efficacité des individus et créer de meilleures équipes au sein des organisations.

Les solutions d'Insights sont basées sur une psychologie éprouvée, qui se focalise sur l'établissement d'une conscience fondamentale des individus, des équipes et des dirigeants, afin de mieux se comprendre, de mieux comprendre les autres et donc d'améliorer les relations sur le lieu de travail.

Au cœur de cette prise de conscience se trouve Insights Discovery, qui englobe à la fois un outil psychométrique et une expérience d'apprentissage interactive et qui utilise un modèle à quatre couleurs facile à retenir pour aider les individus à comprendre leurs préférences comportementales, leurs styles de communication et la valeur que les autres (et eux-mêmes) apportent à leur équipe.



1 Comscore, Visites totales, septembre 2021

2 Données internes Indeed, nombre moyen de visiteurs uniques par mois (avril à septembre 2022)

Insights chez Indeed

La collaboration entre Insights et Indeed, initiée en 2014, a permis de générer plus de 15 278 profils personnels et d'accréditer 29 praticiens.

Ces praticiens font partie de l'équipe Apprentissage et Développement d'Indeed et ont obtenu la qualification nécessaire pour animer le programme Insights Discovery. Ils ont joué un rôle essentiel dans la création et la promotion du parcours d'apprentissage qui a fait de ce programme un énorme succès.

Les équipes d'Insights et d'Indeed ont collaboré pour faire évoluer ce programme. Désormais, chaque nouvelle recrue d'Indeed reçoit son propre profil personnel dans un délai de 3 à 6 mois après son embauche.

La collaboration entre Insights et Indeed s'étend dans le monde entier et les deux sociétés travaillent ensemble en Australie, en Europe, au Canada, en Asie, en Amérique du Sud et aux États-Unis. Depuis plusieurs années, le parcours d'apprentissage Insights Discovery a été adapté pour créer une norme mondiale et garantir aux apprenants une expérience cohérente quelle que soit leur localisation géographique et leur langue. L'échantillon utilisé pour les besoins de cette étude était donc également mondial et les enquêtes ont été traduites pour que les apprenants puissent y répondre dans leur propre langue.

Indeed utilise trois catégories de piliers d'apprentissage (individu, équipe et dirigeant) et le parcours d'apprentissage Insights Discovery vise principalement à soutenir et améliorer l'efficacité des équipes. Indeed a travaillé en étroite collaboration avec Insights pour créer un parcours d'apprentissage mixte regroupant le profil personnel Insights Discovery, des ateliers animés, des contenus d'apprentissage en ligne, des activités en équipes et diverses ressources dans le but de préserver les apprentissages.

Chez Indeed, les individus assurent leur propre formation en autonomie. Ils sont encouragés à progresser dans ce programme en suivant l'avancement de leurs différentes tâches d'apprentissage dans leur système de gestion de l'apprentissage. Toutefois, un des facteurs clés de la réussite et des résultats de ce parcours d'apprentissage réside dans l'assistance et les boîtes à outils fournies aux managers.

Les managers ont accès à toute une bibliothèque de produits et supports de formation qui les incite à soutenir les apprenants dans la poursuite de leur développement personnel. C'est grâce à cette combinaison d'apprentissage autonome, de responsabilisation en matière de développement et d'aide au management que le parcours d'apprentissage Insights s'est intégré avec succès dans la culture d'entreprise d'Indeed.



La méthodologie ROI®

La méthodologie ROI® est le système d'évaluation le plus utilisé. Cette méthodologie est appliquée dans plus de la moitié des sociétés du classement Fortune 500 et dans de nombreux gouvernements, organismes à but non lucratif et institutions publiques, aux États-Unis et dans 70 pays.

La méthodologie ROI catégorise les données d'évaluation en cinq niveaux, comme illustré dans le Tableau 1 qui décrit le déroulement du programme.

Tableau 1. Cadre d'évaluation sur cinq niveaux

Niveau	Élément mesuré
1. Réaction et action prévue	Mesure la satisfaction des participants vis-à-vis du programme et explique l'action prévue.
2. Apprentissage	Mesure les changements sur le plan des connaissances et des compétences.
3. Application et mise en œuvre	Mesure les changements comportementaux et les actions spécifiques sur le lieu de travail pour assurer la réussite du programme.
4. Impact sur l'entreprise	Mesure les changements dans les mesures d'impact sur l'entreprise.
5. Retour sur investissement (ROI)	Compare les bénéfices financiers par rapport aux coûts.





La méthodologie ROI est conçue pour être facile à utiliser, valide et fiable, aussi bien pour le PDG que pour le directeur financier. Pour ce faire, douze normes, appelées principes directeurs, guident l'utilisation de la méthodologie afin de rendre les études d'évaluation du ROI concluantes, crédibles et prudentes.

1. Lorsqu'on effectue une évaluation de haut niveau, il faut collecter les données aux niveaux inférieurs.
2. Lorsqu'on planifie une évaluation de haut niveau, le niveau d'évaluation précédent n'a pas besoin d'être exhaustif.
3. Lorsqu'on collecte et analyse les données, il faut utiliser uniquement les sources les plus crédibles.
4. Lorsqu'on analyse les données, il faut sélectionner l'option la plus prudente pour les calculs.
5. Il faut utiliser au moins une méthode pour isoler les effets d'un projet.
6. En l'absence de données d'amélioration disponibles pour une population ou fournies par une source spécifique, il faut supposer une amélioration très faible voire aucune amélioration.
7. Il faut ajuster les estimations d'amélioration pour tenir compte des erreurs d'estimation potentielles.
8. Il faut éviter d'utiliser des données extrêmes et des allégations non fondées pour calculer le ROI.
9. Il faut utiliser uniquement la première année de bénéfices annuels pour analyser le ROI des solutions à court terme.
10. Il faut saisir l'intégralité des coûts d'une solution, d'un projet ou d'un programme pour analyser le ROI.
11. Les mesures immatérielles sont définies comme celles qui ne sont volontairement pas converties en valeurs financières.
12. Il faut communiquer les résultats de la méthodologie ROI à toutes les parties prenantes clés.

Résultats du programme

Échantillon d'évaluation

L'échantillon de cette étude était composé de 1 304 participants, ayant suivi le parcours d'apprentissage Insights Discovery entre octobre 2021 et septembre 2022. Sur les 1 304 questionnaires, 505 ont été remplis et envoyés, soit un taux de réponse de 39 %.

Résultats en termes de réaction

La réaction mesure la valeur perçue du programme d'apprentissage Insights Discovery. Les résultats sont indiqués ci-après. Les membres de l'équipe ont indiqué qu'Insights Discovery est :

- Important pour leur vie personnelle/développement personnel
- Une bonne manière d'utiliser leur temps
- Un programme qu'ils recommanderont à leur entourage
- Important pour leur équipe
- Une manière efficace/productive d'utiliser leur temps
- Adapté à leurs besoins
- Important pour leur travail
- Quelque chose qui leur a donné le sentiment d'être connectés/joyeux/heureux

Résultats en termes d'apprentissage

La façon dont les membres de l'équipe ont su faire du programme d'apprentissage Insights Discovery un succès est mesurée à ce niveau. Les membres de l'équipe ont déclaré avoir appris à :

- Identifier leurs zones de développement personnelles
- Identifier leur préférence personnelle par le biais de leur profil
- Reconnaître les énergies de couleur/les préférences de leurs collaborateurs
- Communiquer avec les autres
- S'adapter pour mieux travailler avec les autres
- Traiter les autres comme ils veulent être traités
- Faire preuve d'empathie envers les autres
- Collaborer avec les autres
- Créer des liens avec leur équipe en accentuant ou en atténuant leurs énergies de couleur/préférences



Résultats en termes d'application

La théorie est une chose, la pratique en est une autre. L'application évalue dans quelle mesure les membres de l'équipe suivent le parcours Insights Discovery. Les membres de l'équipe ont indiqué avoir :

- **Adapté leur comportement pour travailler plus efficacement avec les autres**
- **Réfléchi à l'impact de leurs actions sur les autres lors des prises de décisions**
- **Identifié les préférences des autres en observant leur comportement**
- **Partagé ouvertement des informations et des connaissances au sein de l'équipe**
- **Ajusté leur approche au travail concernant la manière de gérer les changements organisationnels et les changements au niveau de l'équipe**
- **Consciemment évalué et cherché des façons d'améliorer les processus**
- **Encouragé les membres de l'équipe à exprimer leurs suggestions et leurs idées**
- **Utilisé Insights Discovery pour communiquer avec leurs collègues**
- **Fait confiance aux membres de l'équipe pour exécuter des tâches dans leurs domaines de responsabilité**
- **Géré des différences d'opinion avec efficacité**
- **Proposé aux autres du feedback en continu**
- **Utilisé Insights Discovery dans des situations difficiles**
- **Utilisé Insights Discovery pour gérer l'environnement de travail hybride**

Résultats en termes d'impact

Les membres de l'équipe ont indiqué que ce programme a eu plusieurs impacts concrets. Certains de ces impacts sont faciles à mesurer et valoriser.

Pour d'autres, cela est plus difficile :

- **Rétention**
- **Réduction du délai en jours pour atteindre le niveau de compétence souhaité**
- **Gains de temps individuels**
- **Réduction des délais de promotion (en mois)**
- **Innovation**
- **Réactivité**
- **Autre**

Les membres de l'équipe ont indiqué le niveau d'amélioration dû au parcours d'apprentissage Insights Discovery et leur niveau de confiance dans les données. Les bénéfices financiers ont été calculés en s'appuyant sur les registres de l'entreprise, les experts ou les membres de l'équipe. Voici le total des bénéfices financiers :

Réduction de la rotation du personnel (n = 94)	7 884 209 USD
Réduction du délai en jours pour atteindre le niveau de compétence souhaité (n = 56)	25 313 USD
Gains de temps (n = 98)	541 852 USD
Évolution de carrière (n = 89)	364 430 USD
Innovation (n = 44)	649 285 USD
Réactivité* (n = 55)	596 871 USD
Autre (n = 18)	159 855 USD
Total	10 221 815 USD

*Une valeur extrême a été exclue de la Réactivité.

Coûts du programme

Les coûts du programme, notamment les coûts directs et indirects, sont les suivants :

Coût du programme	221 232 USD
Certification/renouvellements	47 450 USD
Coûts d'accréditation	23 750 USD
Administration/personnel	90 811 USD
Temps de travail du personnel	85 621 USD
Total	468 864 USD

Le calcul du ROI

Le Rapport Coûts-Bénéfices (RCB) et le ROI sont calculés à l'aide des bénéfices financiers et des coûts totaux.

$$\text{RCB} = \frac{\text{Bénéfices}}{\text{Coûts}} \qquad \text{ROI} = \frac{\text{Bénéfices} - \text{Coût}}{\text{Coût}} \times 100$$
$$\text{RCB} = \frac{10\,142\,988 \text{ USD}}{468\,864 \text{ USD}} = 21,63 \qquad \text{ROI} = \frac{10\,142\,988 \text{ USD} - 468\,864 \text{ USD}}{468\,864 \text{ USD}} \times 100 = 2\,063 \%$$

Pour chaque dollar investi, 20,63 USD sont gagnés.

Valeurs immatérielles

Quand les mesures sont converties en argent, elles sont considérées comme des valeurs matérielles et sont incluses dans le calcul du ROI. Les mesures qui ne peuvent pas être converties en argent de manière crédible dans un délai raisonnable sont considérées comme des mesures immatérielles. Ce programme a eu une influence considérable sur certaines valeurs immatérielles très importantes :

- **Intelligence émotionnelle**
- **Communication**
- **Collaboration (travail avec quelqu'un pour produire ou créer quelque chose)**
- **Travail d'équipe (action combinée d'un groupe de personnes)**
- **Engagement**
- **Inclusivité**
- **Productivité d'équipe**
- **Qualité du travail**
- **Stress**

Conclusions

Ce programme est important et a produit des résultats impressionnants. Les conclusions sont les suivantes :



Les répondants ont réagi de manière positive à Insights Discovery chez Indeed



Ils ont appris des concepts importants grâce à Insights Discovery



Les répondants ont appliqué ce qu'ils ont appris avec succès



Insights Discovery a eu un impact significatif au sein d'Indeed



Insights Discovery a permis à Indeed d'atteindre près de 10 millions USD de bénéfices et un ROI de 2 063 %



Le programme a engendré d'importants bénéfices immatériels

Vous voulez en savoir plus ?

Pour comprendre les étapes détaillées du processus d'évaluation et la méthode de calcul de ces valeurs, veuillez lire le rapport dans son intégralité. Pour toute question relative à la méthodologie, aux suppositions, au processus et à la crédibilité de cette étude, veuillez contacter :

Jack J. Phillips, Ph.D., Président,
ROI Institute (jack@roiinstitute.net).

ROI INSTITUTE®

À propos de ROI Institute, Inc.*

La société ROI Institute, Inc., fondée en 1992 comme société de prestation de services, aide les professionnels à améliorer leurs programmes et leurs processus grâce à la méthodologie ROI® conçue par le Dr Jack J. Phillips et le Dr Patti P. Phillips. Cette méthodologie est numéro un dans le monde en matière de mesure et d'évaluation, notamment en ce qui concerne l'utilisation du retour sur investissement (ROI) dans les applications non traditionnelles. ROI Institute propose régulièrement des ateliers, fournit des services de conseil, publie des ouvrages et des études de cas et mène des études sur l'utilisation des mesures et du ROI. La société est ainsi la source de référence en ce qui concerne les contenus, les outils et les services en matière de mesure, d'évaluation et d'analyse. Collaborant avec plus de 100 consultants en ROI et 45 partenaires, ROI Institute applique la méthodologie ROI dans 20 secteurs d'activité et plus de 70 pays. Les auteurs de ROI Institute ont écrit ou édité plus de 100 livres traduits dans 38 langues. De nombreuses organisations font appel à ROI Institute et à son processus de Certification ROI pour développer leurs capacités internes. En suivant ce processus, les individus peuvent obtenir le titre de « Professionnel ROI Certifié® » (PRC), reconnu et respecté par les dirigeants d'entreprises du monde entier.

ROI Institute, Inc.
+1 (205) 678-8101
www.roiinstitute.net
info@roiinstitute.net

©2023 ROI Institute, Inc. Tous droits réservés.