



**Ibotta + Degreed = formation
expérientielle et développement
de carrière**

Client

ibotta®

Siège social

Denver, Colorado, États-Unis

Secteur

Technologie

Collaborateurs

Plus de 750

Fonctionnalités utilisées

Formation expérientielle, plans, parcours

Cas d'utilisation

Opportunités de carrière, mentorats, rétention des collaborateurs, montée en compétences, requalification

Défi

Lorsqu'on a la chance d'avoir des collaborateurs motivés, comment les fidéliser, comment booster leur productivité ? Ibotta souhaitait offrir à ses équipes une formation au quotidien, en tout temps et en tout lieu, à leur propre rythme, en exploitant un large éventail de contenus personnalisés, de compétences pratiques et d'opportunités de développement de carrière.

Solution

Ibotta a choisi la plateforme LXP et de montée en compétences de Degreed. Grâce à la fonctionnalité de formation expérientielle, l'entreprise met en lien ses collaborateurs et leurs compétences avec des opportunités de développement professionnel pertinentes comme des projets, des missions élargies, de nouveaux rôles ou des mentors.

Résultats

Les collaborateurs en poste chez Ibotta conçoivent leurs propres parcours de formation et choisissent le contenu le plus adapté à leurs besoins de développement et de montée en compétences. L'équipe L&D recueille des informations sur les ensembles de compétences disponibles, ainsi que sur l'offre et la demande de compétences au sein de l'organisation. De plus, les collaborateurs bénéficient d'une vue d'ensemble des compétences dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière. Parallèlement, les managers peuvent identifier les nouveaux leaders et les points forts de leurs équipes avec plus de facilité.

Résumé

Ibotta est une application offrant à ses utilisateurs – affectueusement surnommés les « épargnants » – des récompenses sous forme de réductions lors de leurs courses ou de leurs achats dans des points de vente physiques ou sur des boutiques en ligne. Partenaire de plus de 2 700 marques et distributeurs de premier plan, Ibotta a déjà versé plus d'un milliard de dollars de récompenses.

Fondée en 2012, Ibotta devait trouver une solution pour fournir à ses équipes, essentiellement constituées de personnes jeunes et motivées, de nouvelles opportunités de formation et de carrière. Son objectif : renforcer l'engagement de ses collaborateurs, les fidéliser et les aider à évoluer avec l'entreprise.

Ibotta se sert de Degreed pour proposer à ses collaborateurs un large éventail de contenus de formation, les aider à développer des compétences grâce à la formation expérientielle sur le terrain et mesurer leur réussite à l'aide de divers indicateurs. L'entreprise a aujourd'hui atteint son principal objectif en matière de L&D : créer une nouvelle culture apprenante.



Défi

La formation et le développement de carrière se réinventent

Les entreprises technologiques à forte croissance regorgent de personnes jeunes, compétentes et motivées. Chez Ibotta, l'âge moyen est de 30 ans. De nombreux collaborateurs ont rejoint l'entreprise directement après leurs études.

Les équipes d'Ibotta sont à la recherche de mentors et souhaitent développer leurs compétences en accédant à de nouvelles opportunités de carrière. La direction entend soutenir ses collaborateurs sur le long terme et connaît le rôle important du développement pour parvenir à cet objectif. Dans un contexte où les collaborateurs sont majoritairement en télétravail, les dirigeants sont conscients que leurs collaborateurs peuvent facilement choisir de prendre la porte en vue de trouver des débouchés similaires dans le secteur des technologies. Ces dernières années, offrir une expérience de qualité pour que la rémunération ne soit plus le seul moyen de fidéliser ses collaborateurs est devenu essentiel. D'autres arguments sont aujourd'hui avancés : « Je m'implique dans un travail intéressant », ou encore « Ibotta est à l'écoute de mes attentes ».

De toute évidence, le processus de formation mis en place chez Ibotta était auparavant vécu comme une expérience décousue. Pendant longtemps, l'entreprise ne disposait pas de service L&D dédié, à l'instar de nombreuses start-ups. Les collaborateurs devaient se contenter des sessions de formation ou des déjeuners d'information organisés de manière occasionnelle. En plus d'être difficiles à trouver et plutôt rares, ces sessions impliquaient qu'une personne soit disponible pour endosser le rôle d'animateur. La participation à un cours ou à une conférence externe s'accompagnait de formalités administratives dont certaines personnes n'avaient même pas connaissance. La formation asynchrone n'était, quant à elle, même pas envisagée.

« Nous voulions créer une expérience permettant à nos collaborateurs d'acquérir des compétences utiles à leurs rôles actuels et futurs. Nous cherchions à leur proposer en temps réel de nouvelles opportunités comme le mentorat, en les orientant et en les responsabilisant grâce à des outils favorisant l'autonomie. »

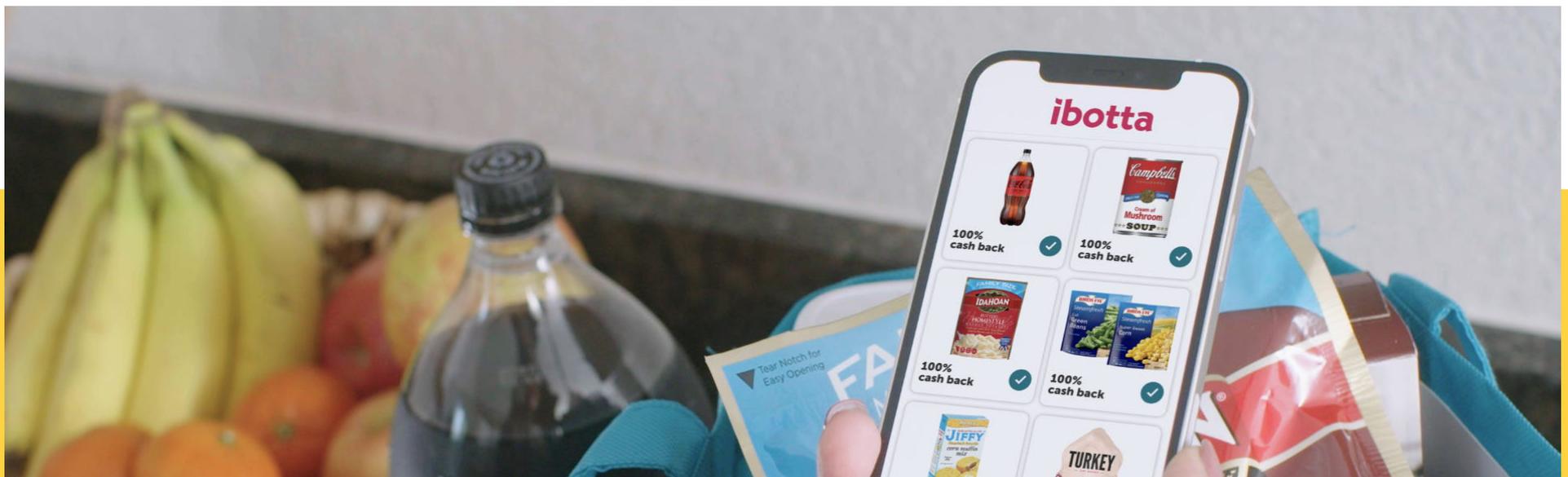
—Ryan Arpin

Directeur des services Formation & Développement et Événements, Ibotta

« Nous avons connu une croissance rapide et avons dû mettre en place les bons outils pour veiller à ce que nos collaborateurs puissent évoluer avec nous », explique Ryan Arpin, directeur des services Formation & Développement et Événements. « Nous estimions que nous pouvions faire mieux que ce que nous avons fait par le passé, beaucoup mieux. Nous voulions créer une expérience permettant à nos collaborateurs d'acquérir des compétences utiles à leurs rôles actuels et futurs. Nous cherchions à leur proposer en temps réel de nouvelles opportunités comme le mentorat, en les orientant et en les responsabilisant grâce à des outils favorisant l'autonomie. »

« Effectuer le suivi du contenu de formation sur une feuille de calcul, puis transmettre ce contenu via Google Drive ne nous aidait pas à avancer », ajoute Ryan Arpin. « Pourtant, nous avons continué de procéder ainsi jusqu'à récemment. Si cette approche nous permettait de diffuser certaines informations, nous n'avions aucun moyen de savoir avec certitude si le contenu avait bien été consulté. »

Ibotta devait trouver un moyen d'assigner des formations de manière proactive et de créer des activités de suivi. Elle avait besoin d'une plateforme sur laquelle ses collaborateurs pourraient se former chaque jour, où qu'ils se trouvent. La direction souhaitait permettre à ses équipes d'apprendre à leur propre rythme, mais de façon personnalisée et selon une démarche qui ait du sens. Les collaborateurs devaient se sentir prêts à s'impliquer dans leur carrière, notamment en accédant à de nouvelles opportunités internes.



Solution

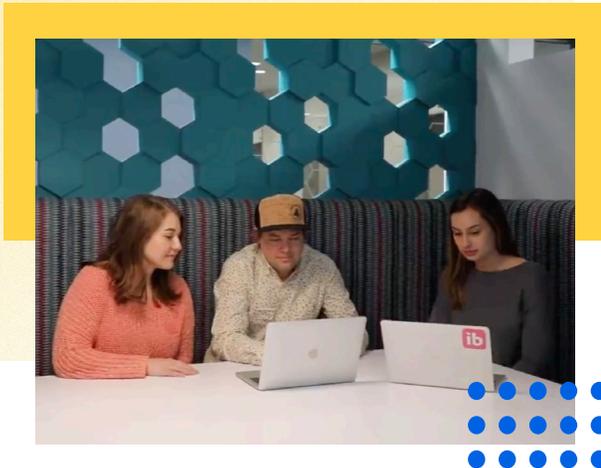
Degreed

La mise en place d'une nouvelle culture apprenante au sein de l'entreprise a véritablement commencé avec la recherche d'une plateforme LMS. Peu de temps après avoir découvert LearnUpon, Ibotta a pris connaissance de son partenariat avec la plateforme LXP et la solution de montée en compétences de Degreed.

« Nous avons rapidement déployé Degreed et LearnUpon pour diffuser des contenus de formation auprès de nos collaborateurs », explique Ryan Arpin. « Ils peuvent assister à des formations dispensées par des spécialistes à mes côtés et ont la possibilité de consulter des cours à la demande dès qu'ils le souhaitent. Nous utilisons Degreed pour organiser des heures de bureau virtuelles, ainsi que des sessions de formation afin que notre équipe se sente vraiment à l'aise avec cet outil. »

Grâce à la fonctionnalité de formation expérientielle de la plateforme Degreed, Ibotta met en lien ses collaborateurs et leurs compétences avec des opportunités de développement professionnel pertinentes comme des projets, des missions élargies, de nouveaux rôles ou des mentors.

« Nous multiplions les embauches, y compris pour des postes que nous n'avions jamais eus auparavant. Nos collaborateurs vont ainsi pouvoir accéder à une multitude d'opportunités d'évolution professionnelle et de développement de carrière en interne », indique M. Arpin. « L'augmentation du nombre de collaborateurs, de services et d'initiatives signifie que tout le monde va pouvoir évoluer, se développer et élargir ses compétences chez Ibotta. »





« Nous multiplions les embauches, y compris pour des postes que nous n'avions jamais eus auparavant. Nos collaborateurs vont ainsi pouvoir accéder à une multitude d'opportunités d'évolution professionnelle et de développement de carrière en interne. »

—**Ryan Arpin**

Directeur des services Formation & Développement et Événements



Résultats

La formation sur le terrain pour tous

Avec Degreed, les collaborateurs en poste chez Ibotta conçoivent leurs propres parcours de formation et choisissent le contenu le plus adapté à leurs besoins de montée en compétences et de développement. De plus, le L&D recueille des informations sur les profils de compétences de ses équipes, ainsi que sur l'offre et la demande de compétences au sein de l'organisation. Il utilise les données de compétences pour recommander des contenus pertinents et de qualité, qu'ils proviennent de sources internes ou externes. D'un simple clic, un membre de l'équipe L&D ou un manager peut partager avec n'importe lequel de ses collègues un cours, une vidéo, un article, un livre et bien d'autres ressources issues de dizaines de fournisseurs de contenu différents.

Sur la question des opportunités, « les collaborateurs qui souhaitent se porter candidats à un poste ou mieux comprendre la marche à suivre pour développer leurs compétences peuvent obtenir une vue d'ensemble des compétences dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière chez Ibotta », explique Ryan Arpin. « Parallèlement, les managers peuvent identifier les nouveaux leaders et les points forts de leurs équipes avec plus de facilité. »

« Nous sommes convaincus que les collaborateurs doivent s'approprier leur développement de carrière », souligne M. Arpin. « Grâce à Degreed, je peux leur proposer des opportunités de formation au moment qui leur semble le plus adapté. Ils peuvent choisir différents cours dispensés par des spécialistes, trouver des formations par eux-mêmes et les suivre après leurs heures de travail, tôt le matin ou pendant la journée, selon ce qui convient le mieux à leur emploi du temps. »

De plus, Ibotta aide ses équipes en :

Proposant aux nouvelles recrues des parcours d'intégration capables de répondre aux enjeux du travail à distance et du travail sur site afin de réduire le délai d'intégration de six à quatre mois.

Interagissant avec ses collaborateurs sur les canaux qu'ils utilisent au quotidien afin de leur fournir des contenus pertinents à la demande au moment où ils en ont besoin.

Identifiant quatre à six compétences pour chaque rôle afin d'aider ses collaborateurs à se préparer plus rapidement à de nouveaux rôles (et d'aider les managers à définir le succès).



Grâce à LearnUpon, l'équipe L&D a la possibilité de créer des cours de formation interne sur mesure pour la montée en compétences, les formations dispensées par des spécialistes, la conformité et plus encore.

Le regard tourné vers l'avenir : mesurer le succès

Pour renforcer la productivité des équipes, le service L&D d'Ibotta prévoit de mesurer le délai d'intégration des nouvelles recrues et espère le faire passer de six à quatre mois, indique Ryan Arpin. Il ajoute que pour booster la rétention, l'entreprise « envoie des "scores de rétention" et examine les résultats de ses enquêtes pour toutes les formations créées en interne ».

Dans la continuité de sa démarche d'évaluation de l'efficacité, notamment vis-à-vis de la fonctionnalité de formation expérientielle, Ibotta prévoit de diffuser des enquêtes auprès des mentors et des mentorés, d'effectuer des vérifications ponctuelles et d'organiser des conversations de groupe ciblées. Parallèlement, l'entreprise accordera une attention particulière au délai de productivité, à la rétention et aux promotions internes en les utilisant comme des indicateurs clés de réussite, explique Ryan Arpin. « Je continuerai à évaluer les taux de promotion des collaborateurs qui ont choisi de participer. Je serais ravi de constater une augmentation du nombre de mutations latérales et de voir notre taux de promotions internes doubler dans les années à venir. Je pense que nous pouvons y arriver. »

Le L&D s'attend à ce que l'impact positif de Degreed se fasse également sentir à l'échelle des équipes. « Mon objectif est d'arriver à ce que les équipes puissent utiliser Degreed pour comparer les ensembles de compétences et solliciter de l'aide dans le cadre de projets transversaux, ou même créer des comités transversaux pour des initiatives spécifiques », confie M. Arpin.

« J'aimerais également que nous parvenions à générer un impact positif sur un autre aspect, plus difficile à mesurer mais tout aussi important : la confiance des collaborateurs. En particulier chez les femmes, notamment celles participant à Webotta, un programme de diversité, d'inclusion et d'appartenance (DIB) mis en place au sein de l'entreprise. » 



Disposez-vous des compétences requises pour relever de nouveaux défis ?

Rendez-vous sur

degreed.com

Adresse e-mail

info@degreed.com

Réseaux sociaux

[@degreed](#)