

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION GRÂCE À MAP & MATCH

CAFE ENTRE EXPERTS 12 mars 2024



AGENDA

VEILLE

- Les bénéfices de l'accompagnement pour la diversité et l'inclusion
- Quelques chiffres

FOCUS

- la valeur ajoutée de map & match, entreprise B Corp
- map & match, entreprise engagée B Corp

CARACTÉRISATION

- Quelles responsabilités pour assurer le management de la singularité?

NEWS

- Plateforme
- Nouvelles arrivées
- Cooptation
- Groupe whatsapp

4 BONNES RAISONS POUR UNE ENTREPRISE DE SE FAIRE ACCOMPAGNER DANS SA POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET INCLUSION



1. Apporter une expertise et une connaissance approfondie

Un expert apporte des connaissances **spécialisées et à jour** et une compréhension fine des enjeux de diversité et d'inclusion, **adaptées aux spécificités** de l'entreprise.



2. Regard extérieur objectif

Ce regard neuf permet d'**identifier des opportunités d'amélioration** et des défis non apparents pour les insiders, offrant ainsi une perspective neutre et un effet "**prise de conscience**" pour un impact plus durable



3. Accélération du processus de changement

L'expertise externe permet de mettre en œuvre des actions efficaces plus rapidement, **en évitant les erreurs communes et en s'appuyant sur des méthodes de conduite du changement** pour booster l'engagement et l'adhésion pour tous et toutes



4. Développement des compétences internes qui prennent le relais

Ce partenariat **enrichit les compétences des équipes internes**, les préparant à prendre le relais et à pérenniser les efforts de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation.

QUELQUES CHIFFRES

80% des DRH et dirigeants considèrent que la diversité et l'inclusion se révèlent être des avantages compétitifs

Deloitte, Tendances RH 2017 et 2018

60% de chances supplémentaires de voir leurs profits et leur productivité augmenter, connaître une meilleure réputation de leur entreprise et faciliter la rétention des talents

Organisation Internationale du travail, Bureau des activités pour les employeurs, 2019

23 : Nombre de critères/motifs, fixés par la loi sur la diversité en entreprise qui s'appliquent à:

- L'Embauche d'un nouveau salarié
- La Mutation ou promotion
- La Formation et reclassement
- La Détermination des tâches

Le saviez-vous ? 🙌

« Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent **une formation à la non-discrimination à l'embauche** au moins une fois tous les 5 ans. »

Selon la loi Égalité et Citoyenneté du 27 Janvier 2017.

LA VALEUR AJOUTÉE DE MAP & MATCH DANS VOS ACCOMPAGNEMENTS DIVERSITÉ ET INCLUSION

POUR ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS

- **Ma singularité est valorisée**
- **Je comprends** ma place dans le collectif
- **J'active** mes Talents
- **Je respecte** ceux de mes pairs et managers

POUR ACCOMPAGNER LES MANAGERS

- **Je prends conscience** de la diversité grâce à l'objectivation des talents de chacun
- **J'optimise** la diversité pour placer chaque collaborateur dans son meilleur rôle
- **Je valorise** la complémentarité et j'évite le "recrutement clonage"

POUR ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS ET RH

- **Insuffler la culture managériale autour des Energy skills™ au travail**, en socle d'une politique de QVTC par un outil scientifique reconnu
- **Créer un partenariat vertueux** avec une entreprise engagée, labellisée **B Corp**

Le label **B Corp** est à une **organisation**, ce que le **bio** ou le **Fair Trade** sont à un **produit**.



Produits



Organisation

Les «**B Corps**» (pour «**beneficial corporations**») sont des entreprises qui agissent dans **l'intérêt public général**.

Elles se définissent par leur conviction qu'une entreprise doit non seulement **générer des profits**, mais aussi **des bienfaits pour la société et l'environnement**.



Notre mission & nos valeurs

Notre mission: "Nous apportons une nouvelle vision des organisations en plaçant le plaisir dans ce que chacun fait au coeur de la performance individuelle et collective"

L'EXCELLENCE

C'est s'engager à fournir la meilleure prestation client. Parce que chaque client et chaque solution sont uniques, la recherche d'excellence est une valeur essentielle chez map & match dans laquelle chaque partie prenante se reconnaît.

LA BIENVEILLANCE

C'est l'écoute, le partage, la solidarité. S'engager avec map & match, c'est s'assurer le bien-être de toutes les parties prenantes en les considérant, en étant attentif à leurs désirs et à leurs besoins.

LE COLLECTIF

C'est partager un objectif commun et œuvrer pour sa réussite. Avoir une dynamique collective chez map & match, c'est travailler en s'entraidant, grâce à un esprit d'équipe fort.

L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL

C'est l'ambition, l'autonomie, le sens des responsabilités. Travailler avec map & match, c'est prendre conscience de notre environnement en perpétuel mouvement, et s'y adapter de façon proactive.





LES RESPONSABILITÉS DU MANAGER MÉDIATEUR FACE AUX ENJEUX DE LA DIVERSITÉ



LES RESPONSABILITÉS: NOUVEAUTÉ !

les **RT5** sont **les responsabilités clés**

= Les talents souhaités pour accomplir la mission, c'est la raison d'être du poste/rôle

les **RC5** sont **les attentes complémentaires**

= les talents souhaités qui vont compléter les talents clés pour accomplir la mission

les **RI5** sont **les irritants souhaités**

= les irritants qui, s'ils sont présents, aident à accomplir la mission

MAXIMUM 4 R5 - MAXIMUM 5 C5 - MAXIMUM 4 RI5

RT5

4/4

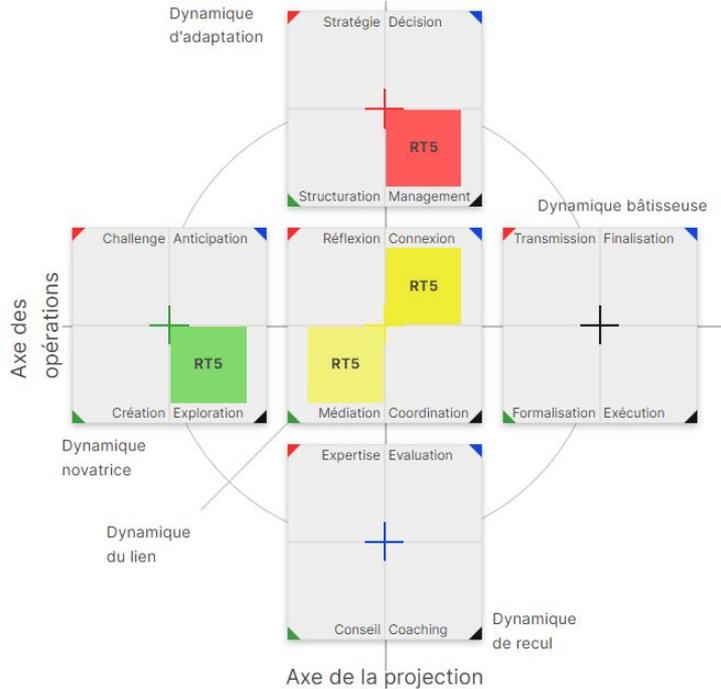
RC5

5/5

RI5

2/4

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER UN MANAGEMENT AXÉ SUR LA DIVERSITÉ?



1- De quoi est responsable le manager face aux enjeux de la singularité?

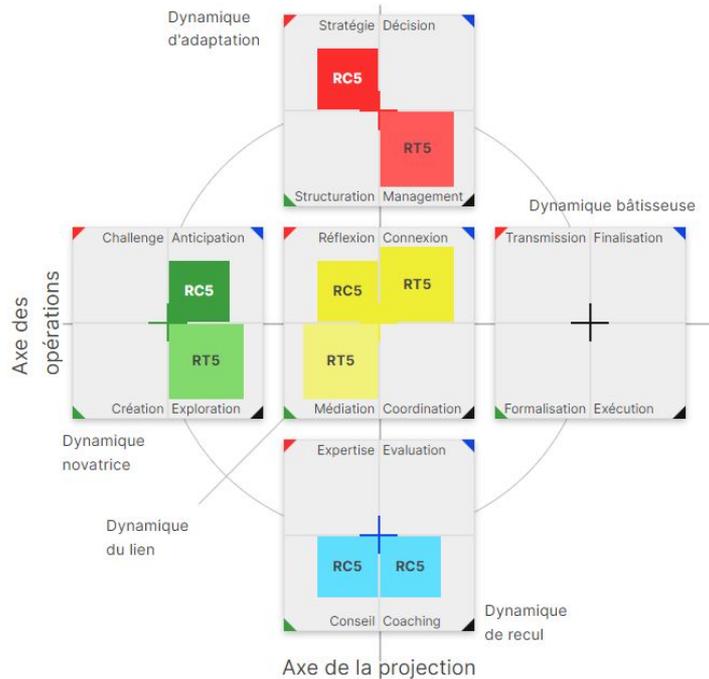
Le **management**: pour fédérer autour d'enjeux partagés

L'**exploration**: porte un regard nouveau sur son mode de management (pas avec des solutions toutes faites) pour l'adapter à la situation

La **connexion** pour créer des passerelles entre entités et adapter son mode de communication à la singularité de ses collaborateurs.

La **médiation** pour valoriser les points de vue de chacun et préserver la cohésion des équipes

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER UN MANAGEMENT AXÉ SUR LA DIVERSITÉ?



1- De quoi est responsable le manager face aux enjeux de la singularité?

Le **management**: pour fédérer autour d'enjeux partagés

L'**exploration**: porte un regard nouveau sur son mode de management (pas avec des solutions toutes faites) pour l'adapter à la situation

La **connexion** pour créer des passerelles entre entités et adapter son mode de communication à la singularité de ses collaborateurs.

La **médiation** pour valoriser les points de vue de chacun et préserver la cohésion des équipes

2- Que doit-il mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

La **stratégie** pour comprendre les enjeux économiques et long terme de la singularité

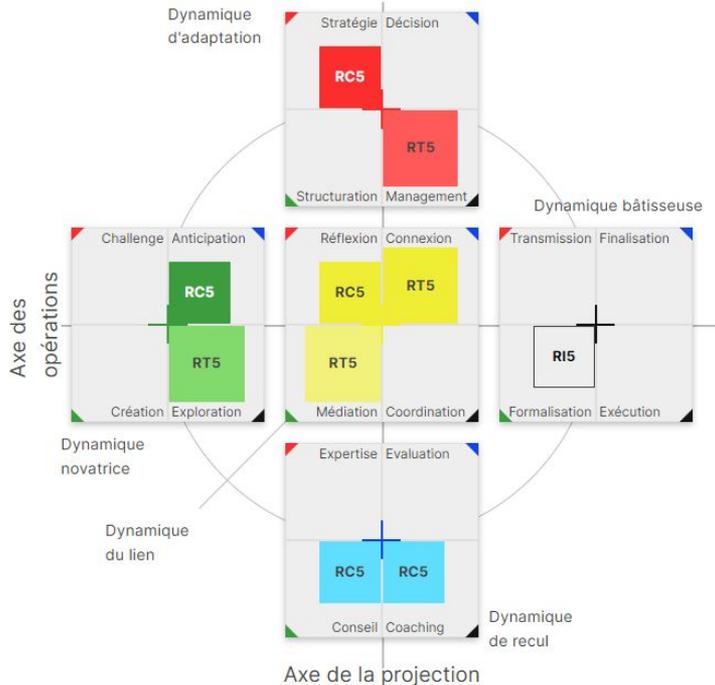
L'**anticipation** pour avoir un regard d'anticipation des besoins d'adaptation des moyens managériaux

Le **conseil** pour favoriser l'écoute, comprendre la singularité de ses collaborateurs et la sienne

Le **coaching** pour encourager les autres à se développer dans le respect de leur singularité

La **réflexion** pour organiser la combinaison des idées et les perspectives multiples de façon productive

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER UN MANAGEMENT AXÉ SUR LA DIVERSITÉ?



1- De quoi est responsable le manager face aux enjeux de la singularité?

Le **management**: pour fédérer autour d'enjeux partagés

L'**exploration**: porte un regard nouveau sur son mode de management (pas avec des solutions toutes faites) pour l'adapter à la situation

La **connexion** pour créer des passerelles entre entités et adapter son mode de communication à la singularité de ses collaborateurs.

La **médiation** pour valoriser les points de vue de chacun et préserver la cohésion des équipes

2- Que doit-il mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

La **stratégie** pour comprendre les enjeux économiques et long terme de la singularité

L'**anticipation** pour avoir un regard d'anticipation des besoins d'adaptation des moyens managériaux

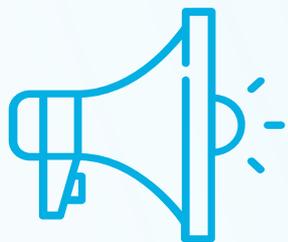
Le **conseil** pour favoriser l'écoute, comprendre la singularité de ses collaborateurs et la sienne

Le **coaching** pour encourager les autres à se développer dans le respect de leur singularité

La **réflexion** pour organiser la combinaison des idées et les perspectives multiples de façon productive

3- Que doit-il éviter spontanément de mettre en œuvre ?

La **formalisation** pour ne pas s'enfermer dans les modes opératoires et les process existants



LES NEWS



NEW

PARTAGE DU MAPSCAN

The screenshot shows the 'Analyse équipe DAF' interface. At the top right, there are 'Exporter' and 'Partager' buttons. A red arrow points from a circled '1' to the 'Partager' button. The main content area displays 'Analyse Directrice' with various filters and a text editor. The text editor contains the following text: 'Un profil qui aime particulièrement s'inscrire dans la phase de croissance de projet. Un pilote qui met en œuvre par l'organisation mais surtout par la prise en responsabilité du projet et la définition de son cadre de réalisation. Une personne engagée qui demande aux équipes de s'engager également, très orientée résultat. Deuxième étape : favoriser la collaboration, la cohésion et la transparence dans l'équipe.'

The dialog box titled 'Partager ce MapScan' displays the message 'Ce MapScan n'est pas partagé.' and a blue 'Partager' button. A red arrow points from a circled '2' to the 'Partager' button.

The dialog box titled 'Partager ce MapScan' displays the message 'Ce MapScan possède un lien de partage valide jusqu'au 05/04/2024' with a red underline and the text 'lien dispo 1 mois' in red. Below this, the 'Lien à partager' is shown as 'https://start.mapandmatch.com/scanner/share/126/HeazVi' with a blue 'Copier' button. A red arrow points from a circled '3' to the 'Copier' button.

NEW

Félicitations et bienvenue aux nouveaux arrivants !

Nous accueillons les premiers partenaires 2024



Vincent Picard,
Directeur associé map & match

- Maud Bogaert
- Anne-France Aumond
- Jean-Benoit Moulet
- Sophie de Fay
- Wibault Michel
- Véronique Paolantoni
- Laurence Bloud Jaffre
- Patricia Piriou
- Philippine Damour
- Corinne Peron-Magnan
- Catherine Saba
- Véronique Bouton

ainsi que nos référents entreprises et cabinets



NEW

Process de cooptation

Programme de Cooptation Map & Match

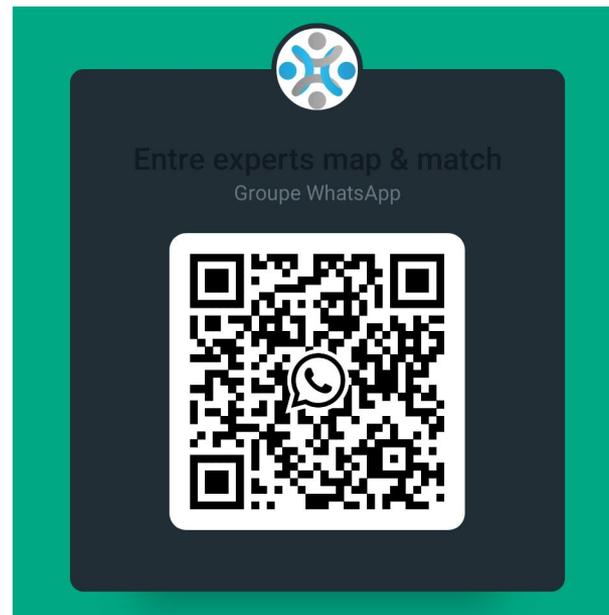
- **15% d'apport d'affaires** pour chaque nouvelle certification obtenue par votre intermédiaire.
- **Conditions :**
 - Envoyez-nous un email avec les coordonnées (nom, prénom) de la personne cooptée.
 - La facture est à nous envoyer après certification de la personne recommandée.

NEW

Groupe whatsapp “Entre experts map & match”

✨ Groupe d'entraide entre experts ! ✨

- 👉 Un doute sur la lecture d'un profil ? Quel que soit votre niveau d'expérience avec map & match, **chacun est libre de poser des questions et y répondre !**
 - 👉 Une objection rencontrée ou un retour surprenant ? C'est le moment de demander l'avis de vos pairs !
 - 👉 Le nombre fait la force ! Une envie de prospecter en groupe ? Proposez votre idée !
 - 👉 Une bonne nouvelle à partager ? N'hésitez plus !
- 👏 Vous l'avez compris, nous encourageons ici le partage



AGENDA

Les prochains coffees partenaires:

- **23 AVRIL 2024**
les styles de leadership à identifier pour accompagner un manager ou un dirigeant
- **28 MAI 2024**
les dynamiques collectives à la loupe
- **18 JUIN 2024**
le pouvoir des irritants: comment les utiliser pour booster la performance

Merci!

