

**IMPORTANT:** votre client n'achète pas l'outil mais VOS SERVICES : map & match renforce l'efficacité et la pertinence de vos réponses à son besoin. On parle d'objectivité et d'approche « orientée data ».



Identifier les besoins et comprendre l'analyse possible envisageable\*  
Découvrez en deuxième page: pour chaque contexte, le cas d'usage map & match

1. **Elevator pitch:** Map & Match est une **plateforme** SaaS, qui permet d'aligner les besoins des collaborateurs aux enjeux de l'entreprise.
2. C'est un changement de paradigme ; on ne parle plus de compétences mais d'appétence.

⇒ *Tips: voir la vidéo illustration et la présentation PowerPoint.*

## 2. Mettre en avant les différences/avantages :

- **Nouveau paradigme : ENERGY SKILLS** / *L'engagement des collaborateurs est à chercher dans le plaisir de faire et la performance dans la complémentarité du collectif.*
- Rien de psychologique, émotionnel ou comportemental: On parle de **TALENTS OPÉRATIONNELS** (*citer Décideur, Expert, Créatif*) – **PUISSANCE DU MODELE DES 20 FONCTIONS**
- **Le MAP: Questionnaire en ligne**
  - Ratio temps demandé (15"/pers) vs Puissance d'analyse
  - Sans jugement / Positif / **OBJECTIVITE DATA DRIVEN**
  - Simple, visuel et impactant (deux maps côte à côte)
- **Le MATCH: Usages multiples grâce à la plateforme**
  - **Analyser** : les attendus sur un rôle ou sur une équipe
  - **Objectiver** : un recrutement, mobilité interne
  - **Former**: onboarding managérial, dynamique et performance d'équipes, de CODIR
  - **Conduire le changement** : identifier les forces et les gaps pour plan d'action

Les profils ne sont pas que des diagnostics, ils sont une **mise en mouvement, qui se poursuit dans un plan d'actions**

Crédo: Plaisir de faire > Énergie > Engagement > Performance

## 3. Expliquer comment ça marche

- **Un algorithme** (20 ans de R&D, 20" questionnaire en ligne, cohérence validée)
- **Une plateforme qui "map" et qui "match"**
  - Cartographie résultat du questionnaire ⇒ T5 / C5 / I5
  - Cartographie des enjeux / attendus ⇒ R5 "coloriage"
  - Matching avec attendus ⇒ Map Profil vs Map R5 et mise en évidence des X5
  - Consolidation des profils individuels = un seul profil d'équipe (et pas un nuage de points)

⇒ donner les clés pour atteindre les objectifs fixés : **PARLER PLAN D'ACTION / MISE EN MOUVEMENT**

⇒ *Tips: Estimez si votre client est plus sensible à l'approche ou à l'outil pour orienter votre discours*

## 4. Illustrer la puissance de l'outil / LA DEMO

### a. Avec la lecture d'une map collective ou individuelle vs les enjeux R5 :

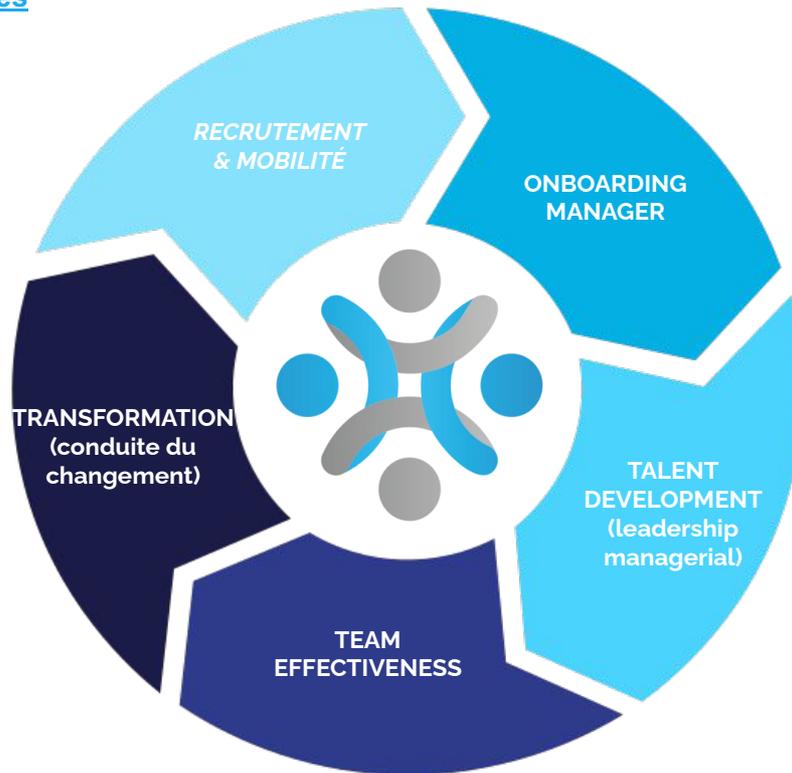
- **Accéder à la base démo avec des maps individuelles et collectives disponibles**
- Présentation d'un collectif par un partenaire : [https://youtu.be/uzqfe\\_FulWo](https://youtu.be/uzqfe_FulWo)

### a. Avec les INDEX des attendus => bibliothèque de caractérisation R5 des attendus

⇒ *Tips: Vous avez accès à cette bibliothèque en ligne, y piocher en fonction de votre client !*

- *Index sur les différents style managériaux retranscrits en caractérisation R5*
- *Index sur différents métiers (hunter, farmer...)*
- *Index sur les rôles dans un projet de transformation (facilitateurs, ambassadeurs...)*

5. Explorer les possibilités



CAS D'USAGE	PERSONAS	CARACTERISTIQUES M&M	BENEFICES	RÉFÉRENCES
<b>RECRUTEMENT</b> Assessment C-level ou Manager	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigeant</li> <li>DRH</li> <li>Manager</li> <li>Fonds d'investissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil MAP / débriefing possible du candidat</li> <li>Analyse du profil du candidat / attendus du poste et si accessible au profil de son manager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectiver le recrutement, la motivation du candidat / attendus du poste</li> <li>Optimiser la rétention, réduire le turnover</li> <li>Identifier des alertes objectives pour anticiper la prise de poste</li> <li>Révéler des collaborateurs sous les radars</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maif International</li> <li>RTS</li> <li>Argusa</li> </ul>
<b>ONBOARDING MANAGER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigeant</li> <li>DRH</li> <li>Fonds d'investissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil / Debriefing (individuel)</li> <li>Workshop avec le manager (à partir du Map Scan avec partage du lien)</li> <li>Séminaire collectif d'une journée ou d'une demie journée avec toute l'équipe</li> <li>Séance individuelle 6 mois post prise de poste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance de son style managérial</li> <li>Objectiver la connaissance de son équipe</li> <li>Accélérer l'alignement et la mise en mouvement d'une équipe face à des enjeux</li> <li>Accélérer l'adoption par son équipe en tant que manager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BNP Leasing Solutions</li> <li>Evermaps</li> <li><a href="#">New manager new team ⚡ map &amp; match</a></li> </ul>
<b>TALENT DEVELOPMENT</b> Formation Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>DRH</li> <li>Dirigeant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil / Debriefing (individuel ou collectif)</li> <li>Caractérisation des attendus par type (manager leader, savoir déléguer, sales manager...) - bibliothèque, fiche de poste...</li> <li>Apprentissage et parcours de formation personnalisés / profil révélé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De la théorie à la mise en pratique par:</li> <li>Visualisation des attendus / aux thèmes abordés dans le parcours de développement,</li> <li>Personnalisation de la formation avec un plan de développement personnel,</li> <li>Accélération de l'appropriation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuity</li> <li>Indigo</li> </ul>
<b>TEAM EFFECTIVENESS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membres Comex/ Codir</li> <li>Manager d'équipe opérationnelle ou métier</li> <li>Dirigeant ou Fonds d'investissement : Crise de gouvernance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profils / Debriefing</li> <li>Workshop avec le manager (à partir du Map Scan avec partage du lien)</li> <li>Séminaire collectif d'une journée ou demie journée avec plan d'actions / feuille de route</li> <li>Séance de feedback collective post séminaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement individuel par connaissance de soi et prise de hauteur</li> <li>Management: clés de management individuel et d'équipe</li> <li>Equipe: Cohésion, alignement, priorisation, performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ETI: Comdata, RTS, Sonepar</li> <li>Start Up: PerfectStay, Continuity, monpetitplacement</li> <li>PME: Qipment, Grain de Malice, France Addictions</li> <li>TPE: ParisFashion, Jamespot</li> </ul>
<b>TRANSFORMATION</b> Conduite du changement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable du Projet de Transformation (qui peut être le dirigeant)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostic du périmètre (profils individuels)</li> <li>map scan des équipes clés et de la culture managériale</li> <li>Identification des acteurs clés (casting) / attendus des rôles (caractérisation)</li> <li>Accompagnement des équipes et des managers (formation, plans d'actions)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une approche exhaustive pour le diagnostic et pour révéler ceux auxquels on pense pas</li> <li>Un accompagnement personnalisé</li> <li>Anticipation des points de blocages</li> <li>Accélération de la mise en mouvement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe Colisée</li> <li>CAC 40 indus. par KPMG</li> <li>DSI Canton Jura</li> <li>Sanofi</li> </ul>

## 5. Explorer les possibilités

Les tarifs : quel package pour quel besoin ?

CAS D'USAGE	CONTENU	PRICING M&M *	Exemples de Pricing et Revenus constatés
<b>RECRUTEMENT</b> et Mobilité 	Profil Map (Individuel) (map digital, pdf et 3 principaux talents)	pack 10 profils <b>900€</b> soit 90 € / profil	<b>490€ / profil débriefé → x5</b> + <i>commission sur abonnement si vente SaaS au client (15% puis 10% sur les années suivantes)</i>
<b>ONBOARDING</b> <b>MANAGER</b>	Profil Individuels (manager + équipe) + Map Scan + Map Team Export des rapports + Connexion Saas pour consultation des profils	pack 10 profils <b>1800€</b> soit 180 € / profil	<b>600€</b> par profil/ débriefing 90' qui comprend le style managérial + Workshop Manager <b>1500€</b> + Option séminaire cohésion d'équipes (à vos tarifs) – <b>2000 à 3500 €</b> + Option 4 à 6 séances de Coaching (à votre taux horaire) – <b>2000 € à 3000 € = 4000 à 8000 € → x2 à x5</b>
<b>TALENT</b> <b>DEVELOPMENT</b> <b>Formation</b> <b>Management</b>	Profil Map (Individuel + équipe) + Caractérisation des rôles (à partir de la Bibliothèque) + Map Scan / objectifs + Map Team / dynamique équipe	pack 10 profils <b>1800€</b> soit <b>180 €</b> / profil	<b>600 €</b> par profil/ débriefing 90' qui comprend le style managérial+ Workshop Manager <b>1500€</b> + Option séminaire cohésion d'équipes (à vos tarifs) – <b>2000 à 3500 €</b> + Option 4 à 6 séances de Coaching (à votre taux horaire) – <b>2000 € à 3000 € = 6100 à 8600 € → x5</b>
<b>TEAM</b> <b>EFFECTIVENESS</b> 	Profil individuels (manager + équipe) + Map Scan (équipe) et si souhaité équipe MapTeam (dynamique équipe) Export des rapports + connexion Saas pour consultation	pack 10 profils <b>1800€</b> soit 180€ / profil	<b>490€ / profil débriefé (équipe)</b> + <b>3500 à 5000€</b> Workshop + Séminaire (½ ou 1 journée) + <b>500 €</b> feedback collectif un mois après <b>= 10 400 € (10 personnes) → x6 à x7</b>
<b>TRANSFORMATION</b> Conduite du changement	Profil Maps (périmètre du projet) Map Scan (équipe) et si souhaité création équipe par Map Team Casting	Abonnement 50 profils à <b>5 880€</b> ou 100 profils à <b>10 680€</b>	<i>Commission sur abonnement 15% (1ere année) puis 10% si vente de la plateforme au client</i> Diagnostic entre <b>10 000 et 20 000 €</b> + Accompagnement (à votre taux horaire) – + <b>50 000 €</b> <b>= 70K€ à 100K€ → X 8 à x10</b>

## 5. Explorer les possibilités

### Un **profil individuel** enrichit

- la connaissance de soi
- un bilan de compétences
- le **choix d'un candidat**
- l'évaluation de la performance
- les **clés du manager pour manager**
- le **travail sur son style managérial**
- .....

### face à un autre **profil individuel** il permet d'optimiser

- la collaboration avec un n-1
- la **collaboration avec son manager**
- le fonctionnement d'un **duo d'associés**...

### face à une map définissant **des enjeux** il permet de matcher les appétences avec

- les responsabilités du poste actuel
- une évolution vers les responsabilités d'un poste futur
- les besoins d'un rôle provisoire (ambassadeur d'un projet,...)

### face à un **profil collectif** il permet d'optimiser

- la complémentarité d'un manager avec son équipe
- la contribution d'un nouvel arrivant dans une équipe
- le choix du candidat le plus complémentaire à l'équipe existante

### Un **profil collectif** d'une équipe (duo, équipe ou organisation) révèle

- la complémentarité de ses membres
- son mode de fonctionnement spontané
- les leviers d'optimisation d'efficacité
- sa résistance ou non au changement
- ses besoins en management

### face à une map définissant **les enjeux collectifs** il permet de matcher l'ADN du collectif avec

- les objectifs opérationnels communs (annuels, trimestriels,...)
- les responsabilités fonctionnelles du métier
- les besoins d'une phase projet en particulier (lancement, industrialisation,...)
- les besoins d'un contexte de transformation ou de changement
- les valeurs de l'organisation

## Map & Match, des exemples de projets

	Le Projet	Durée	Détails	Mode
	Transfo Digitale: <b>Déploiement de SAP</b> au sein de la filière Finance d'un groupe du CAC 40	Projet sur 18 mois	<b>500 personnes</b> . Diagnostic organisation, identification et accompagnement des résistants et des acteurs ou équipes clés	CONSEIL. Projet KPMG, m&m et autres partenaires en s/traitance
	- <b>Transfo Managériale</b> . Booster la performance collective. - Enrichir le process RH de <b>recrutement</b> et <b>mobilité</b>	programme sur trois ans (2017-2020)	<b>35 équipes 400 personnes</b> formation de 15 HRBP abonnement plateforme	MIXTE. Conseil pour les séminaire d'équipe et Autonome pour recrutement/mobilité
	<b>Accélération de la mise en oeuvre du plan stratégique</b> dans un contexte de LBO	programme sur quatre ans (2018-2021)	<b>45 équipes 500 personnes</b> formation de 20 HRBP abonnement plateforme	MIXTE. Conseil pour diagnostic et accompagnement managers. Autonome pour recrutement/mobilité
	<b>Transformation de la fonction RH</b> France en CSP	9 mois	<b>380 p/38 équipes.</b> Diagnostic/Mobilité/Accompagnement équipes clés	CONSEIL
	<b>Accélération de la mise en oeuvre du plan stratégique</b> dans un contexte de LBO.	programme sur trois ans (2018-2021)	<b>20 équipes 120 personnes</b> formation de 5 DRH et HRBP abonnement plateforme	MIXTE
	<b>Learnex HP</b> (partenariat IHEGC) Recrutement	programme HP sur 15 mois (2022-2023). Outil interne de recrutement et mobilité	<b>12 collab Licence</b> certification 4 référents, séminaire fonction finance	MIXTE
	<b>Retournement et Transformation</b> (recherche de performance économique et excellence du care)	programme 9 mois (2024-2025).	<b>600 collab en France et 150 en Belgique</b> Diagnostic talents/performance, accompagnement de la réorganisation, accompagnement Codir locaux	MIXTE

## 7. Gérer les objections de vos clients

Outils	A titre d'exemple
Disc	“L’outil DISC travaille sur la relation, la compréhension de l’autre. Le modèle map & match ne va pas agir sur les modèles comportementaux, mais sur la complémentarité des énergies de chacun. <b>Être efficace ensemble pour plus de performance, dans le travail et non pas sur le comportement, c’est la différence. On ne gagne pas un match avec que des gardiens de but</b> ”
MBTI	“MBTI outil pertinent mais demande une vraie spécialisation, or l’approche T5 est une approche facile à comprendre, accessible sans être spécialiste. <b>Outil du quotidien compréhensible par le manager une fois le coach parti</b> ” “Map & match est complémentaire et s’inscrit dans une logique d’appétence et <b>non de préférence psychologique</b> , elle répond à la question “Pourquoi je me lève le matin?”
IKIGAI	“IKIGAI n’a pas d’algorithme, il s’agit d’un outil d’introspection pure. Dans la recherche de sens, raison d’être, mais pas sur l’ <b>opérationnalité</b> . + Assez long à faire et pas la possibilité de faire de l’accompagnement collectif.
ProcessCom	“PCM étudie les interactions entre les individus. Qu’est-ce que notre manière de communiquer dit de nous ? Des besoins psychologiques ? Qu’est-ce qui peut expliquer un stress dans la communication ? Quels éléments prédisent une communication harmonieuse→ <b>La bonne entente dans le vestiaire ne garantit pas la performance sur le terrain, c’est <u>complémentaire</u> mais pas le même prisme.</b> ”
Process	
“c’est trop tôt je viens de prendre mon poste”	“Justement map & match va vous faire gagner du temps sur la connaissance de votre équipe”
“J’ai peur d’être jugé”	“map & match est un outil objectif, chaque profil a sa place dans l’équipe, outil qui valorise les différences et complémentarités apportées par chacun”
“Je ne connais pas Chantal Gensse?” “En quoi est-ce scientifique?”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 ans de recherche de Chantal</li> <li>- ingénieur 2 doctorats en France, 1 PhD aux US, certifiée en systémie.</li> <li>- S’est inspirée du fonctionnement du vivant pour identifier les règles de fonctionnement optimal d’un système social.</li> <li>- A révélé des nouveaux talents qui permettent d’activer chacune des dynamiques identifiées. Ex analyse, décision, formalisation, structuration, management, transmission, expertise etc....</li> <li>- Publication livre “Le manager aux 5 passeports”, prix manpower 2004 du livre du management</li> <li>- 2000: Expert5A appliqué auprès de sportifs de haut niveau (Jean Pierre Vidal, François Gabart, ou plus tard Amélie Mauresmo),</li> <li>- Test né de 3 ans de R&amp;D pour définir la modalité de test. Le choix réalisé permet en 226 dilemmes de passer dans l’hémisphère droit.</li> </ul>