

# Comparatif des outils d'évaluation : résumé

	Gallup Strengthsfinder	DISC / MBTI / Insights	Hogan	Assessfirst / PI	map & match
Ce que ça mesure	Forces émotionnelles et comportementales	Comportement, préférences psychologiques	Personnalité	Comportement et motivation	Appétences (moteurs d'engagement)
Individuel / collectif	Individuel, peu de collectif	Individuel, peu de collectif (rapports)	Individuel et collectif	Surtout individuel, démarrage du collectif	Les deux, avec une logique systémique : comment créer de la valeur ensemble
Base théorique	Psychologie positive	Théories psychologiques (Jung)	Théorie socio-analytique (Hogan)	Théorie des traits, IA, neurosciences appliquées	Modèle systémique Expert 5A (analyse d'un système vivant reporté sur une organisation)
Usages	Coaching individuel, développement des forces	Connaissance de soi, communication, leadership	Leadership, prévention des risques, coaching stratégique	Recrutement, matching culturel, mobilité	Assessment, recrutement, mobilité, Onboarding & leadership manager/équipe, Transformation, Talent development, Team effectiv.
Lisibilité des résultats	Très simple et engageant pour l'individu	Pédagogique, mais souvent abstrait / typologies (met dans des cases)	Dense, technique, besoin d'accompagnement expert	Dashboard, matching visuel, assez lisible	Très opérationnel, lecture actionnable, projection dans les phases de projet
Mise en dynamique collective	Peu (lecture individuelle surtout. La cartographie des forces de l'équipe n'est pas très opérationnelle)	Peu ou pas (lecture individuelle + interactions)	Faible (lecture des risques collectifs, sans outillage pour piloter la dynamique ou structurer l'action collective)	Fonctionnalités de compatibilité entre profils en développement, mais absence de lecture collective systémique ou de stratégie d'action à l'échelle d'une équipe	Oui, via la cartographie dynamique, identification des forces et zones vigilances, pilotage en fonction des objectifs
Dimension "match"	Non	Non	Non (lecture interpersonnelle mais pas de matching explicite)	Oui, mais limité pour le collectif (seulement 1 profil face à un autre)	Oui, au cœur du modèle : matching entre deux individus, d'un individu face à son rôle ou d'un collectif face à ses enjeux

# Objections : notoriété & crédibilité scientifique

## Objections fréquentes :

- "Je ne connais pas map & match."
- "C'est une solution récente ?"
- "Je ne connais pas Chantal Gensse."
- "En quoi c'est scientifique ?"
- "On utilise déjà DISC, MBTI, Gallup..."
- "J'ai peur d'être mis dans une case."

Comment répondez-vous à un client qui doute de la légitimité de map & match ou craint d'être "rangé dans une case" ?



# Réponses map & match : notoriété & crédibilité scientifique



## Une approche rigoureuse et fondée sur la recherche

- Modèle Expert 5A (modèle systémique → terme qui assure la crédibilité) développé par Chantal Gensse, chercheuse au CNRS, titulaire de deux PhD.
- 20 ans de recherche et d'expérimentation sur le fonctionnement des systèmes humains complexes.
- Existe depuis 15 ans, d'abord déployé en conseil stratégique, puis industrialisé dans une plateforme SaaS depuis plus de 7 ans.



## Une solution validée par le terrain

- Test utilisé dans des contextes de performance de haut niveau (sportifs internationaux, directions).
- Une note de 8,10/10 en terme de pertinence des profils.
- Taux de réutilisation élevé : preuve que l'outil est à la fois robuste et générateur d'impact.



## Une approche complémentaire aux outils existants

- Ne mesure ni le comportement (DISC, MBTI), ni les forces émotionnelles (Gallup), mais les appétences.
- Vise à comprendre où et comment chacun crée de la valeur, au sein d'un collectif.
- map & match a une approche différenciante qui apporte de nouvelles perspectives.



## Une posture bienveillante, sans étiquetage

- Aucun "bon" ou "mauvais" profil. On identifie des zones de plaisir et des zones d'irritation pour orienter l'énergie intelligemment, pas pour enfermer.

# Objections : usage & restitution

## Objections fréquentes :

- "Le rapport n'est pas autoportant."
- "Je ne comprends pas toujours les talents."
- "Il n'y a pas d'IA dans la solution."
- "Est-ce un outil RH ou Business ?"

Comment rassurez-vous un prospect sur la lisibilité du rapport,  
sa capacité à être compris sans accompagnement,  
ou la modernité de la solution ?



# Réponses map & match : usage & restitution



## Un rapport pensé pour l'action

- Dans certains contextes (équipes sans budget DI), le PDF seul a suffi à enclencher des ajustements concrets.
- Les talents sont présentés dans un langage opérationnel, structuré par grandes familles de contribution.
- map & match travaille sur une nouvelle version du rapport conçue pour être immédiatement lisible et orienté vers la mise en action.



## Sur la lisibilité des talents

- L'objection est très rare. Elle a été prise en compte dans l'évolution du référentiel des Energy Skills™ il y a plusieurs années..
- Si nécessaire, le coach, le consultant ou le RH peut contextualiser un talent pour le rendre plus parlant selon le rôle ou l'environnement.



## Sur l'absence d'IA

- Une IA d'assistance à la restitution est en cours de développement dans la roadmap produit.
- Objectif : faciliter les capacités de recommandation contextualisée, tout en préservant l'intervention et l'intelligence humaine.



## Un positionnement clair

- map & match est un outil de performance managériale, également utilisé par des RH dans des contextes de recrutement, mobilité et plan de succession, pour objectiver et enrichir les décisions ou identifier des candidats auxquels ils n'auraient pas pensé.

# Objections : prix & financement

## Objections fréquentes :

- "C'est trop cher."
- "Comment budgéter l'offre map & match ?"
- "Ce n'est pas une formation, donc ce n'est pas finançable par les OPCO."

Comment présentez-vous map & match de manière accessible,  
tout en valorisant sa valeur d'usage et ses leviers de financement ?



# Réponses map & match : prix & financement



## Un modèle économique progressif

- Le test individuel est accessible à 90 €, incluant un rapport complet.
- L'abonnement à la plateforme et les packs de profils M&M permettent d'activer le collectif, avec différents niveaux d'usage (cartographie d'équipe, matching, casting...).
- On peut commencer à petite échelle, puis élargir à mesure des besoins.



## Des modalités d'intervention adaptables

- Les débriefs individuels peuvent être proposés en format collectif (lecture du rapport individuel puis session collective).
- Exemple : l'Armée de Terre opte pour une lecture du rapport individuel et des débriefs d'équipe afin d'optimiser la valeur apportée sans faire exploser les coûts.



## Un dispositif financable par les OPCO

- Notre formation sur la performance collective est bien éligible Qualiopi (elle figure dans notre propre catalogue de formation).
- Si besoin, nous pouvons faire intervenir nos partenaires en tant que sous-traitants dans ce cadre, afin que leur accompagnement soit éligible à un financement OPCO. Dans ce cas, nous ne pouvons pas facturer à prix coûtant : une commission est appliquée pour la gestion administrative et le portage.

# Objections : timing & contexte

## Objections fréquentes :

- "Je viens juste de prendre mon poste, c'est trop tôt pour moi."
- "On a déjà mis en place plusieurs outils."
- "Ce n'est pas prioritaire pour le moment."

Comment accompagnez-vous un prospect qui montre de l'intérêt, mais n'est pas encore prêt à s'engager, soit par manque de temps, de recul ou parce qu'il est déjà équipé ?



# Réponses map & match : timing & contexte



## Une approche qui s'adapte à tout moment

- Lorsqu'un interlocuteur vient de prendre ses fonctions, nous démontrons que map & match va lui faire gagner du temps sur la connaissance de son équipe.
- Nous partageons un profil individuel pro bono, un cas client, un témoignage (avec les résultats) pour illustrer la valeur de la démarche dans un contexte proche du sien.



## Une complémentarité avec les outils existants

- map & match ne remplace aucun outil déjà en place, il apporte une lecture unique et complémentaire : celle des appétences et de la création de valeur.
- Là où les outils comportementaux ou psycho décrivent comment on agit, map & match révèle pourquoi et dans quoi chacun investit naturellement son énergie.
- Les talents sont abordés sous l'angle du fonctionnement collectif et de la valeur produite, non de la simple interaction.
- Comme l'a souligné la DRH de Google Italie, aucun autre outil ne relie aussi directement la richesse humaine d'une entreprise à ses enjeux business.



## Une relation dans la durée

- Quand le contexte n'est pas encore favorable à un projet, nous proposons de rester en lien pour favoriser la confiance : partage d'un retour d'expérience, invitation à un webinaire, ou contact planifié à moyen terme.
- map & match s'inscrit ainsi dans une logique de partenariat durable, au rythme du client.

# Ressources

- [Pitch](#)
- [Antisèche](#)
- [Vidéo de présentation](#)
- [Vidéo de démo de la plateforme](#)
- [Espace de démonstration map & match \(plateforme fictive pour réaliser vos démos\)](#)
- [Tableau récapitulatif des cas d'usage et des tarifs à appliquer](#)
- [La science de map & match](#)
- [Vidéo de présentation du support générale disponible sur l'espace partenaires](#)

