

# map & match en quelques chiffres



**+20 ans**

De recherche  
scientifique



**2015**

+ de 10 ans  
d'application  
du modèle



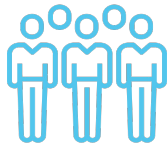
**10**

collaborateurs



**1**

Plateforme SaaS  
Intuitive, 6 langues



**+ 20 000**

profils  
individuels

**+ 2000**

profils  
collectifs



**60**

clients  
récurrents

**10**

Cabinets  
partenaires



**+ 200**

une communauté  
de partenaires  
certifiés



**1**

Certification  
B Corp



# map & match, quelques clients et partenaires

## Nos cabinets partenaires



SAS ENACTIO



## Entreprises, fondations & associations: Ils nous font confiance



## Les outils d'aide à la vente

Le pitch  
la vidéo  
la présentation

La démo

Les cas d'usage

Les tarifs

Ressources

## Présenter map & match avec impact

Le pitch  
la vidéo  
la présentation

# Règle #1: Faire sa propre présentation

Vous ne vendez pas m&m, mais votre offre avec m&m “inside”

## How we can help



### DRIVE YOUR GROWTH

Increase leadership within the company  
  
Individual and collective work on the managerial posture



### FRAME YOUR PROJECTS

Define objectives  
Prioritization  
  
Performance criteria  
Phasing



### FACILITATE YOUR BUSINESS STRUCTURE EVOLUTION

Organizational design  
Roles and Responsibilities  
  
Rituals  
Governance  
Teamwork Facilitation



### PUT THE ORGANIZATION IN MOTION

Define ways of working through team coaching



### OVERCOME CRISIS

Create the conditions for healthy and productive conversations or confrontations in order to evolve from implicit to the explicit

SKILLS

## TEAM COACHING PER LO SVILUPPO DEI TEAM

2



Il **team coaching** è l'approccio più efficace per consentire ad un team di ottenere **risultati sostenibili** e uno **sviluppo continuo**.

# Le pitch



Map & Match est une plateforme SaaS qui permet de réconcilier les moteurs d'engagement des collaborateurs avec les enjeux de l'entreprise.

**C'est un changement de paradigme ; on ne parle pas de compétences mais d'appétence.**

*L'engagement des collaborateurs est à chercher dans le plaisir de faire et la performance dans la complémentarité du collectif. Car c'est dans le collectif qu'il y a la plus grande création de valeur et notre modèle a révélé les règles qui permettent à tout système de fonctionner de façon optimale et durable.*

**Un questionnaire en ligne de 15', qui s'appuie sur notre algorithme, cartographie (« map ») les Energy Skills™ d'une personne (ce qui donne ou consomme de l'énergie). Dans la plateforme ces talents individuels sont analysés et alignés (c'est le « match ») avec les enjeux d'un rôle, d'une équipe ou de l'organisation tout entière.**

**Les applications sont multiples.** La plateforme est utilisée par des consultants, des coaches ou des équipes RH pour de l'accompagnement individuel ou d'équipe, des programmes de formation managériales, l'onboarding, des projets de conduite du changement, ainsi que pour objectiver un recrutement, la mobilité ou les plans de succession.

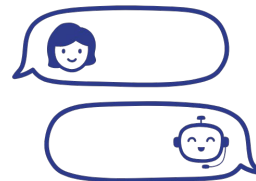
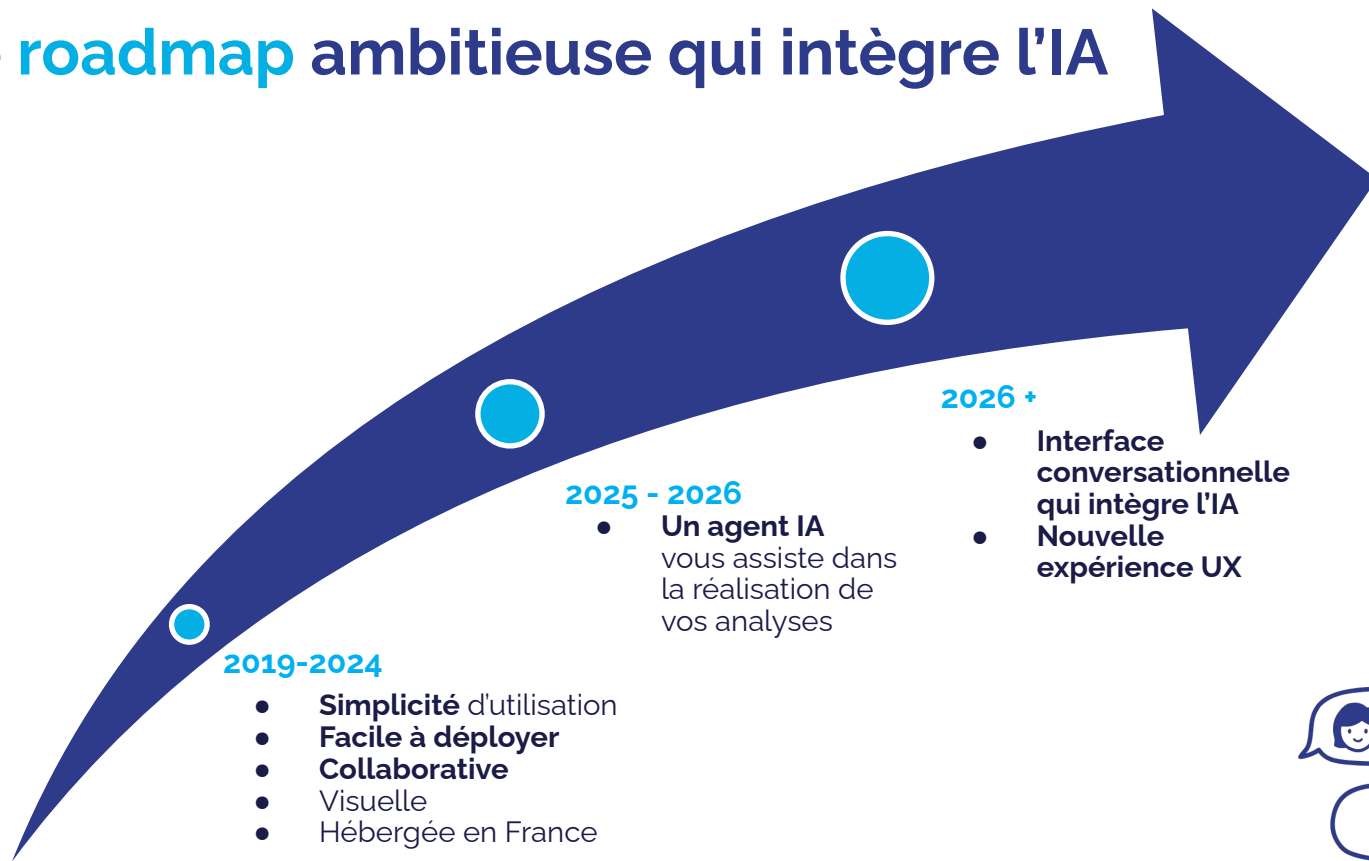
# MAP & MATCH

## Réconcilier les besoins des collaborateurs avec les enjeux de l'entreprise



Enregistrement  
de la  
présentation  
disponible

# Une roadmap ambitieuse qui intègre l'IA





**Démontrer la puissance de la plateforme**

La démo  
+  
enregistrement  
disponible

# Règle #2: Construire sa propre démo dans la plateforme

Accès à la base de démo: <https://demo.mapandmatch.com/login>

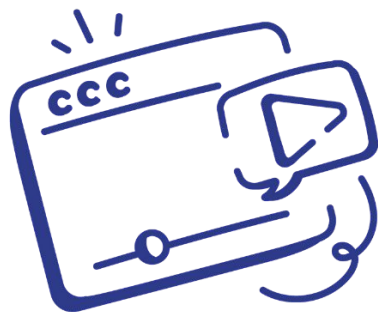


The screenshot displays the map&match platform interface, which is divided into several sections:

- map & match logo** and a login form with fields for Email (sriottot@mapandmatch.com) and Mot de passe (password).
- Périmètre de recherche**: A section for defining search criteria, including 'Entreprise base anonyme (espace demo)', 'Rechercher une équipe', and 'Filtres' (Filter by name).
- 94 utilisateur(s)**: A list of users with their roles and contact information. The list includes: Océane Barthelemy (Responsable Cellule Client), Antoine Bazin (Directeur du périmètre à transformer), Céline Becker, Aimé Berthelot (Responsable de DSP), Marie Bertin (Assistante), Éric Bigot (Responsable méthodes), and Isaac Blanchard (Directrice de DSP).
- Equipe cible**: A section for selecting a target team. It lists various roles and responsibilities, including: 1. EQUIPE EN CHARGE DE LA TRANSFORMATION, 2. PERIMETRE A TRANSFORMER, 3. SUPPORT, 3.1. MARKETING, 3.3. Assistant à la vente, 3.4. DSI, 3.0. COMMERCIAUX TERRAIN, Commercialux Grands Comptes, Commercialux Région Est, Commercialux Région Nord, Commercialux Région Ouest, Commercialux Région Sud, test, and test.
- Diagramme de projection**: A complex diagram showing the relationships between different roles and responsibilities. It includes nodes for 'Stratégie Décideur', 'Ordonnanceur Manager', 'Famille des pilotes', 'Famille des accompagnateurs', 'Famille des initiateurs', 'Famille des régulateurs', 'Famille des dynamiseurs', and 'Famille des opérations'. Each node contains a percentage and a 'C5' label.

# La **démo** de la plateforme

*Cliquez ici  
pour voir la démo*



*Cliquez ici  
pour aller sur  
l'espace de démo*

La démo  
+  
enregistrement  
disponible

## Vendre la valeur et les bénéfices d'usage

Les cas d'usage

## Règle #3: Vos clients n'achètent pas l'outil mais vos services

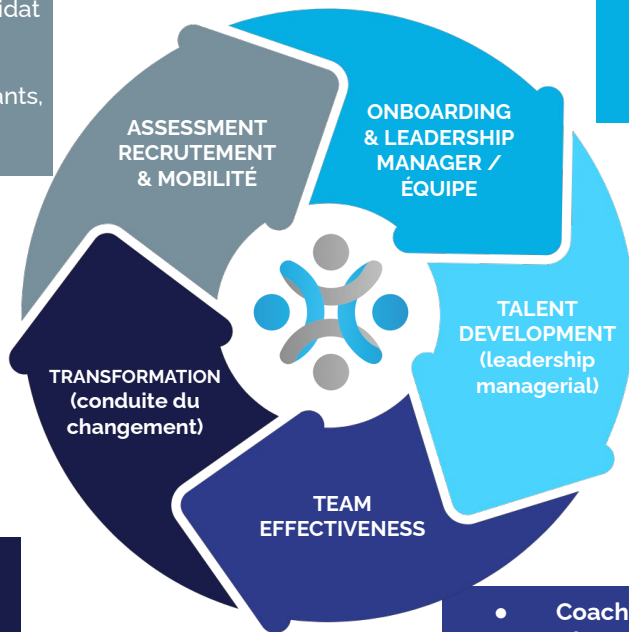
1. **Identifier les besoins** par rapport aux cas d'usage couverts par la solution m&m
2. **Découvrez pour chaque cas d'usage, les bénéfices** apportés par m&m, comment utiliser la plateforme, et des exemples de cas clients
3. **La plateforme ne vous accompagne pas que pour les diagnostics** mais permet une **mise en mouvement** qui se poursuit par **un plan d'actions** qui peut aussi être accompagné par la plateforme

# Les grandes familles d'usage

- Enrichir les entretiens **de recrutement** et affiner le choix d'un candidat
- **Identifier** les candidats internes dans les plans de succession (**mobilité**)
- **Assessment** individuels ou collectifs (Dirigeants, managers ou Codir)

## Les cas d'usage

- Comprendre l'**ADN et la culture de l'entreprise**
- Accompagner la **conduite du changement**
- **Diagnostic talents/performance**
- **Gouvernance** et géographie des talents



- Accélérer l'**intégration**, et la **prise de poste** d'un manager dans une nouvelle équipe

- **Coaching** et bilan de compétences
- **Diagnostic et Gestion des talents**
- **Formation** et développement des compétences, en particulier managériales.
- Bilan de compétences évolution professionnelles

- **Coaching** collectif (équipe ou binôme)
- **Diagnostic et performance d'équipe** : objectivation et optimisation de son **fonctionnement**
- **Alignement** du fonctionnement de l'équipe à ses objectifs (feuille de route opérationnelle)
- **Constituer des équipes** : en mode projet pour créer des équipes complémentaires et efficaces

# Cas d'usage et bénéfices multiples de Map & Match

CAS D'USAGE	PERSONAS	CARACTERISTIQUES M&M	BENEFICES	REFERENCES
<b>ASSESSMENT</b> Recrutement 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><b>Maif International</b></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><b>BNP Leasing Solutions</b></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...) - bibliotheque, 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><b>Continuity</b></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>Profil / 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: <b>Comdata</b>, RTS, <b>Sonepar</b></li> <li>Start Up: PerfectStay, Continuity, monpetitplacement</li> <li>PME: Quipment, <b>Grain de Malice</b>, France Addictions</li> <li>TPE: ParisFashion, <b>Jamespot</b></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><b>Groupe Colisée</b></li> <li>CAC 40 indus. par KPMG</li> <li>DSI Canton Jura</li> <li><b>Sanofi</b></li> </ul>

# Comment utiliser la plateforme

## 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'efficience
- 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

Les cas  
d'usage



<https://demo.mapandmatch.com/scanner/931> , <https://demo.mapandmatch.com/scanner/930>

0254

# Team Effectiveness

<https://demo.mapandmatch.com/scanner/933>

## DÉBLOQUER UN CODIR "GRIPPÉ"

### CONTEXTE

map & match est intervenu dans un contexte de souci de **cohésion** entre les membres d'un Codir spécialiste de la pièce détachée auto. Cette équipe ne fonctionnait pas fluidement et peine à travailler en équipe, ce qui engendrait un **manque d'alignement et de clarté** sur les objectifs. Cet état de fait crée une dynamique de « baronnie » omniprésente et contreproductive pour l'entreprise.

### ENJEUX

Renforcer l'**esprit d'équipe**, favoriser une **vision** et un **alignement** sur des **objectifs à long terme** et améliorer la **coopération** pour adresser les cinq dynamiques clés de la performance collective selon l'approche map & match.

### DÉMARCHE

- 1 Réalisation des **profils T5™** suivi de debriefings individuels pour chaque membre du Codir afin de comprendre leurs moteurs d'énergie
- 2 **Cartographie** de l'équipe (ADN) pour établir un **diagnostic** de son mode de fonctionnement spontané : ce qui se met en place naturellement et les trous dans la raquette
- 3 Debriefing collectif avec le Codir au cours d'un **atelier** autour de l'ADN de l'équipe et les énergies en présence
- 4 **Construction** de la feuille de route opérationnelle pour optimiser le fonctionnement et aligner l'équipe à ses objectifs

### LE CEO TÉMOIGNE

"NOUS AVIONS NON SEULEMENT AMÉLIORÉ NOTRE COMPRÉHENSION DU FONCTIONNEMENT NATUREL DE CHACUN ET DE L'ÉQUIPE, MAIS ÉGALEMENT ATTEINT UN ALIGNEMENT PROFOND SUR NOTRE MISSION ET NOTRE RAISON D'ÊTRE, OUVRIANT LA VOIE À UNE COHÉSION RENFORCÉE ET À DES PERFORMANCES OPTIMISÉES."

## ACCOMPAGNEMENT D'UNE START-UP EN PLEINE CROISSANCE

### CONTEXTE

Une entreprise de taille moyenne active dans les services informatiques a entamé une **transformation organisationnelle** et connaît un **boulevardissement** total de son environnement. Elle souhaite mettre en place une **gestion des talents** à même de **développer les collaborateurs et la société** dans ce contexte de changement.

### ENJEUX

- Engager les collaborateurs et les fédérer lors d'une **transformation organisationnelle** complexe
- Co-créer une nouvelle organisation

### DÉMARCHE

- 1 **Réalisation des Profils T5™** suivi d'un **debriefing** à un niveau du Codir avec pour objectif de développer la cohésion et l'alignement de celui-ci aux enjeux de l'entreprise
- 2 **Déploiement de map & match** à l'ensemble des collaborateurs et des équipes, initié et soutenu par le CODIR
- 3 **Formation** du DRH et RRH à la lecture et au debriefing des profils
- 4 **Analyse de la complémentarité** de chaque équipe fonctionnelle ou projet
- 5 **Séminaires de cohésion** et d'alignement par équipe sur les projets clés dans la nouvelle organisation

### RÉSULTATS

MAP & MATCH A PERMIS DE BOOSTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE EN DONNANT UN NOUVEAU D'ENTHOUSIASME FACE À CETTE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE.

CLARIFICATION DES VALEURS DU COLLECTIF  
ALIGNEMENT AUTOUR DES NOUVEAUX ENJEUX  
COMPLÉMENTARITÉ ACCRUE PAR DES RECRUTEMENTS CIBLÉS  
GESTION PLUS SÉRÈNE DES COMMUNICATIONS

## OPTIMISER LA COMPLÉMENTARITÉ DE 2 DIRIGEANTS

### CONTEXTE ET ENJEUX

Deux dirigeants sont associés depuis 3 ans et font face à leur **première levée de fonds**. Ils souhaitent comprendre comment **optimiser leur collaboration** pour convaincre les investisseurs et se donner toutes les chances de créer les conditions de la **croissance** attendue. La situation est complexe car ils ont l'impression depuis quelques mois de ne pas toujours être sur la même longueur d'onde et cela crée des **tensions**.



### DÉMARCHE

- 1 **Réalisation des 2 profils T5™** et debriefing individuel pour que chaque dirigeant s'approprie son profil, ses **Energy Skills™** et son fonctionnement au quotidien
- 2 **Analyse comparée des 2 profils** qui révèle ici une forte complémentarité (Un est animé par le lancement de nouveaux projets et l'autre par l'optimisation des potentiels existants)
- 3 **Accompagnement et suivi** par des points d'étape pour faire de cette complémentarité une force et non une source d'incompréhension. Chacun apporte une vision différente d'une même problématique, enrichissant le raisonnement de l'autre. Chacun a trouvé sa place.

### RÉSULTATS

RÉGAIN D'ENGAGEMENT DE CHAQUE DIRIGEANT  
COLLABORATION BOOSTÉE PAR LA COMPLÉMENTARITÉ  
REPARTITION DES TÂCHES OPTIMISÉE  
REDUCTION DU TEMPS DE PRISE DE DÉCISION

## IDENTIFIER LES LEVIERS DE CROISSANCE DANS LE FONCTIONNEMENT D'UN COLLECTIF D'ASSOCIÉS

### CONTEXTE ET ENJEUX

Dans un contexte économique difficile, les 4 dirigeants d'une Business Unit au sein d'un cabinet de conseil recherchent une nouvelle manière de développer l'activité. L'approche map & match va leur permettre de comprendre leur mode de fonctionnement et leur donner les clés d'un nouveau mode opératoire.

### DÉMARCHE

- 1 Identification des **énergies spontanées** du collectif, dont :
  - l'envie de conquérir de nouveaux territoires (**Affronteur**)
  - le déploiement méthodique de projets (**Concepteur**)
  - le goût de l'action et du résultat (**Réalisateur**)
- 2 Identification des **freins** du collectif, dont :
  - peu enclin à accompagner les projets existants (**Finisseur**)
  - peu d'envie de co-construire (**Médiateur**)
  - pas de priorité à la communication (**Connecteur**)

### RÉSULTATS

UN COLLECTIF ENRICHI AUTOUR D'UNE NOUVELLE STRATÉGIE COMMUNE À LA CORRESPONDANCE DES MODÉLISÉS OPPORTUNITÉS DE CROISSANCE COMMUNEMENT ENVIÉES

- 3 Travail autour des **leviers de croissance** identifiés :
  - Formaliser une revue des projets en cours pour identifier les possibilités d'Upsale
  - Travailler le marketing des activités en interne pour identifier des opportunités de projets conjoints avec les autres BU



## ACCÉLÉRER L'ALIGNEMENT ET LA PERFORMANCE DE L'ÉQUIPE DANS LA RÉALISATION DE SES PROJETS

Chaque équipe possède une intelligence spécifique pour répondre à ses enjeux. map & match la révèle et permet de l'activer au service de la performance



### RÉSULTATS

- La **prise de poste** d'un nouveau Manager est **accélérée** par la connaissance des forces en présence
- Une équipe qui peine à obtenir des résultats découvre et actionne les clés pour mieux fonctionner et **atteindre ses objectifs**
- Une équipe récemment mise en place démarre sa collaboration par l'**alignement** de son intelligence collective avec les enjeux à adresser
- Une équipe projet transverse qui ne collaborait pas au quotidien identifie les **forces** et les **points de vigilance** pour performer

### L'outil map & match agit sur 4 axes

- Connaissance de soi**  
Identification des moteurs d'énergie de chacun, y compris du style de leadership du Manager
- Dynamiques collaboratives de l'équipe**  
Analyse des forces et des points de vigilance dans le fonctionnement spontané de l'équipe et son ADN
- Alignement et engagement**  
Mise en perspective des moteurs d'énergie avec les enjeux identifiés pour un plan d'action impactant
- Retour d'expérience et ancrage**  
Actualisation des enjeux et analyse récurrente pour accompagner la performance dans la durée

## UNE APPROCHE SIMPLE ET EFFICACE



UN OUTIL FACILE À METTRE EN PLACE

Un questionnaire en ligne révèle les profils de chacun. Ils sont ensuite consolidés en un clic sur la plateforme pour identifier l'ADN de l'équipe



UN USAGE PERENNE ET SUR MESURE

Les analyses des profils et des enjeux projetés sont limitées, personnalisables et illustrées par des représentations graphiques claires.

### TÉMOIGNAGE

"C'est très puissant, pour libérer le potentiel de l'entreprise et concilier plaisir, collaboration et performance. map & match c'est mieux se connaître, mieux connaître les autres pour réussir ensemble"

Maxime Didier - CEO KONECTA





# Transformation: <https://demo.mapandmatch.com/drive>

## RELANCER UN PROJET DE TRANSFORMATION DIGITALE

### CONTEXTE

Lorsque la crise du COVID-19 a éclaté, toutes les ressources de l'hôpital étaient concentrées sur le traitement des patients et la gestion des urgences, ce qui a entraîné une pause dans le projet de transformation digitale. Au moment de la reprise d'une activité plus "normale", l'équipe DSI a rencontré des difficultés pour remettre ce sujet au centre de ses préoccupations et se remettre en ordre de marche pour poursuivre ce projet entamé des mois auparavant.

### ENJEUX

Remobiliser l'équipe en amorçant une redistribution des rôles et renforcer les processus collaboratifs.

### RÉSULTATS

### DÉMARCHE

- 1 Partage du diagnostic "360°" de l'équipe réalisée par un consultant externe pour relancer la confiance et rétablir la communication.
- 2 Réalisation des Profils Ts™ individuels : diagnostic et collectif pour fédérer l'équipe sur la re-construction de la route sur la base de ses modes de collaboration.
- 3 Matcher les profils collaborateurs aux rôles pour redistribuer certains rôles et proposer un accompagnement spécifique pour d'autres.
- 4 Mise en place d'un accompagnement et un plan de travail bimensuel pour pérenniser les actions mises en place.

## ACCOMPAGNEMENT ORGANISATION

### CONTEXTE

Après avoir été accompagné par un consultant externe la mise en place des processus de l'agilité, le DSI a du difficulté d'amener ses équipes à s'approprier ces méthodes de travail de manière opérationnelle au map & match est intervenu afin d'accompagner les équipes dans leur mode de fonctionnement à ce projet de transformation organisationnelle en mode agile.

### DÉMARCHE

- 1 Réalisation des Profils Ts™ suivis d'un briefing: partage des profils individuels et consolidation des profils de chaque équipe pour comprendre les moteurs d'épanouissements de chacun et les dynamiques collectives existantes.
- 2 Identification des profils individuels naturellement appétents pour un rôle AGILE : accompagnement des collaborateurs à cette prise de rôle.
- 3 Analyse des dynamiques collectives des équipes en perspective avec les attendus du mode de fonctionnement AGILE et ateliers collectifs pour co-construire les plans d'action nécessaires.
- 4 Utilisation des profils Ts™ dans les recrutements ultérieurs pour compléter efficacement les équipes.

### RÉSULTATS

DES ÉQUIPES ASSURÉES PAR L'ANCRAGE D'UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE DANS LEURS DYNAMIQUES EXISTANTES.  
DES RÔLES AGILES TENUS PAR DES COLLABORATEURS ENGAGÉS.  
UNE MISE EN PLACE ACCÉLÉRÉE DE LA MÉTHODE AGILE EN 3 MOIS APRÈS UN STANDBY DE 4 MOIS.

## RENFORCER UNE CULTURE D'ENTREPRISE A L'OCCASION D'UNE TRANSFORMATION

### CONTEXTE

Comdata Group a souhaité accompagner sa transformation avec pour objectif d'ancrer une identité et une culture marquée Comdata ("OneComdata"). L'enjeu était de positionner l'agilité des équipes locales tout en favorisant le développement de communautés transverses internationales comme piliers de sa nouvelle organisation.

### LA VALEUR AJOUTÉE MAP & MATCH

Comprendre et aligner les énergies en présence avec les enjeux de la nouvelle organisation.

### DÉMARCHE

- 1 Une phase de détermination des enjeux avec un premier déploiement de l'approche map & match avec l'équipe COMEX.
- 2 Un kick-off associé à une communication claire sur le projet à l'ensemble des équipes.

### RÉSULTATS

ANCRAGE DE L'APPROCHE PAR LES "ENERGY SKILLS" DANS LA CULTURE MANAGERIALE.  
ENGAGEMENT DES ÉQUIPES GRÂCE À LA CLARIFICATION DES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION.  
ALIGNEMENT DES ÉNERGIES IDENTIFIÉES AVEC LES BESOINS.  
CRÉATION D'ÉQUIPES PROJETS PORTÉES DU CHANGEMENT.

## ACCELERER LA MISE EN OEUVRE DU CHANGEMENT AVEC MAP & MATCH

### CONTEXTE ET ENJEUX

Un cabinet de conseil de plus de 200 000 salariés a choisi d'intégrer map & match dans sa mission d'accompagnement d'une transformation digitale liée au déploiement de SAP dans la filière française d'un groupe industriel du CAC 40. Dans un contexte de transformation, la plateforme map & match apporte une solution opérationnelle pour mesurer l'adhésion ou la résistance au changement du périmètre considéré et permet d'identifier les acteurs clés, afin de déployer une approche exhaustive, data-driven et personnalisée de l'accompagnement du changement.

### DÉMARCHE

- 1 Communication projet et mobilisation des collaborateurs.
- 2 Approfondissement du diagnostic par la collecte des données issues des profils des collaborateurs et l'analyse des dynamiques humaines des équipes clés.
- 3 Adhésion de l'équipe pilote, de l'encadrement managérial et du sponsor exécutif via des webinaires.
- 4 Identification des ambassadeurs et des profils les plus résistants pour mieux accompagner les acteurs clés et anticiper les freins au changement.

### RÉSULTATS POUR UN CABINET DE CONSEIL EN CHANGEMENT

UNE APPROCHE FACILE À VENDRE ET APPRÉCIÉE DES CLIENTS.  
UN DIAGNOSTIC EXHAUSTIF ET DATA-DRIVEN.  
UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICES À PROPOSER À VOS CLIENTS.

### RÉSULTATS CÔTÉ CLIENT

MISE EN MOUVEMENT ACCÉLÉRÉE DES ACTEURS.  
RESPECT DES SINGULARITÉS.  
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DU CHANGEMENT.

## ACTIVITE DE L'ENTREPRISE DES ENERGY SKILLS™

### Energy Skills™ au service de l'Innovation



### RÉSULTATS

CLARIFICATION DES RÔLES.  
ATTRACTION DES TALENTS.  
RENFORCEMENT DE LA VISION STRATÉGIQUE COMMUNE.  
RETENTION DES TALENTS.

### DÉMARCHE

- 1 Définition des Energy Skills™ nécessaires pour innover: le goût de la remise en question, de l'adaptation, de l'arbitrage, etc.
- 2 Réalisation des Profils Ts™ des collaborateurs et mise en perspective avec les besoins pour identifier les ambassadeurs.
- 3 Alignement des objectifs pour développer une stratégie de transformation en concordance avec les talents de chacun.
- 4 Création et mise en place de plans de formation pour développer les energy skills™ au sein des équipes.



## OUTILLER VOTRE PROJET DE CHANGE AVEC UN DIAGNOSTIC AUGMENTÉ ET UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Un partenariat pensé pour les cabinets de conduite du changement et de conseil en transformation des organisations

### TÉMOIGNAGE

"map & match c'est à la fois une approche positive et respectueuse de la singularité de chacun. C'est un outil qui produit des données exhaustives et pertinentes pour insuffler de l'énergie dans le projet, mettre en mouvement les collaborateurs afin d'aller plus vite, plus loin et rendre le projet autonome".

Associé People & Change

## SOLUTION

Révéler les moteurs d'énergie de chaque collaborateur pour mieux les activer dans un contexte de transformation

Au-delà des Hard skills et des Soft skills, découvrir les Energy Skills pour:

- 1 Identifier les forces collectives sur lesquelles capitaliser
- 2 Repérer les résistances potentielles pour affiner l'accompagnement
- 3 Cibler les formations nécessaires et leurs modalités pour accélérer la transformation

### L'outil map & match agit sur 4 axes

Innovation	Personnalisation
Permet à partir des Energy Skills la mise en mouvement accélérée des différents acteurs dans un projet de transformation	Un outil qui permet de passer d'une approche "One-fit-All" à une approche individualisée
Data-driven	Respect de l'individu
Un outil qui assure une objectivité et une exhaustivité pour une analyse rapide et anticipée de l'organisation et de la singularité des collaborateurs. Chacun trouve un sens à son propre engagement dans le projet.	En partant du plaisir de faire de chacun, l'approche est respectueuse de la singularité de chacun.

## POUR UN CABINET DE CONSEIL EN CHANGEMENT



UNE APPROCHE FACILE À VENDRE ET APPRÉCIÉE DES CLIENTS



UN DIAGNOSTIC EXHAUSTIF ET DATA-DRIVEN



UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICES À PROPOSER À VOS CLIENTS

La mise en œuvre simple et rapide de l'outil en test auprès de quelques décideurs clés donne la preuve de ce que peut apporter cette nouvelle approche.

Sans diminuer l'implication des consultants et leur échantillonage, l'outil assure une analyse exhaustive et sans biais de l'ensemble du périmètre concerné par le projet.

La data collectée dans les profils enrichit votre diagnostic, les formations proposées, et les accompagnements d'équipe ou individuel.










**Définir le bon prix**

Pricing

# Les tarifs : quel package pour quel besoin ?

## Règle #4: Ne pas afficher le prix du test seul

CAS D'USAGE	CONTENU	PRICING M&M *	Exemples de Pricing et Revenus constatés
<b>ASSESSMENT</b> Recrutement C-Level 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</b>  <b>x5</b> + <i>commission sur abonnement si vente SaaS au client (15% puis 10% sur les années suivantes)</i>
<b>ONBOARDING MANAGER</b>	Profils 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 € = 6000 à 8000 €</b>  <b>x5</b>
<b>TALENT DEVELOPMENT Formation Management</b>	Profil Map (Individuel) + 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 € = 6000 à 8000 €</b>  <b>x5</b>
<b>TEAM EFFECTIVENESS</b> 	Profils 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€</b> / profil débriefé (équipe) <b>+ 3500 à 5000€</b> Workshop + Séminaire (½ ou 1 journée) + <b>500 €</b> feedback collectif un mois après <b>= 10 400 €</b> (10 personnes)  <b>x6 à x7</b>
<b>TRANSFORMATION</b> Conduite du changement	Profils 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€</b>  <b>X 8 à x10</b>

Où retrouver l'information utile ?

Ressources

## Règle #5: Pensez à utiliser l'espace partenaire !

<https://mapandmatch.partners/>



# Espace partenaires

Bienvenue à la map & match academy

FORMATION/APPRENTISSAGE ▼

PRÉSENTATIONS VENTES & TARIFS

CAFÉ ENTRE EXPERTS – REPLAY

MÉDIAS

ENGLISH DOCUMENTS ▼

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

USE CASES & FICHES RÉFÉRENCES

# l'antisèche

## Booster vos présentations clients L'anti-sèche

**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

- Elevator pitch:** Map & Match est une plateforme SaaS, qui permet d'aligner les besoins des collaborateurs aux enjeux de l'entreprise. C'est un changement de paradigme ; on ne parle plus de compétences mais d'expertise.  
Tps: voir la vidéo illustration et la présentation PowerPoint.
- 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 OPERATIONNELS** (color 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

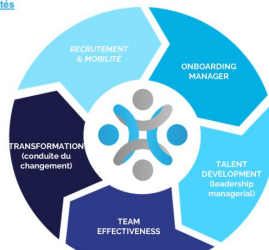
- Un algorithme** (20 ans de R&D, 20<sup>e</sup> questionnaire en ligne, cohérence validée)
  - Une plateforme** qui "map" et qui "match"
    - Cartographie résultat du questionnaire = Tc / Cs / Ts
    - Cartographie des enjeux / attendus = R5 "coloriage"
    - Matching avec attendus = Map Profil vs Map R5 et mise en évidence des Xs
    - 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**  
Tps: 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

- Avec la lecture d'une map collective ou individuelle vs les enjeux R5 :**
  - Accéder à la base demo avec des maps individuelles et collectives disponibles
  - Présentation d'un collectif par un partenaire : [https://youtu.be/vzqz6\\_FuW0](https://youtu.be/vzqz6_FuW0)
- Avec les INDEX des attendus ⇒ bibliographie de caractérisation R5 des attendus**
  - Tps: Vous avez accès à cette bibliographie en ligne, y rechercher en fonction de votre client /
  - Index sur les différents style managériaux retrancris en caractérisation R5
  - Index sur différents métiers (hunter, farmer...)
  - Index sur les rôles dans un projet de transformation (facilitateur, ambassadeurs...)

## Booster vos présentations clients L'anti-sèche

### 5. Explorer les possibilités



CAS D'USAGE	CHARACTERISTIQUES M&M	BENEFICES
<b>RECRUTEMENT</b> Assessment C-level ou Manager	<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 MAP / débriefer possible du candidat</li> <li>Analyse du profil du candidat / attendus du poste et accessible au profil de son manager</li> <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>Réviser des collaborateurs sous les radars</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 / Débriefer (individual)</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 demi-journée avec toute l'équipe</li> <li>Séance individuelle 6 mois post prise de poste</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>
<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 / Débriefer (individual ou collectif)</li> <li>Caractérisation des attentes par type (manager leader, savoir déléguer, savoir manager...)</li> <li>Apprentissage et parcours de formation personnalisés / profil révisé</li> <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>
<b>TEAM EFFECTIVENESS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membres</li> <li>Comité Codir</li> <li>Manager d'équipe opérationnelle ou métier</li> <li>Dirigeant ou Fonds d'investissement</li> <li>Crise de gouvernance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil / Débriefer</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 demi-journée avec plan d'actions / attendus du poste</li> <li>Séance de feedback collective post séminaire</li> <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, promotion, performance</li> <li>Accélération de l'appropriation</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 (profil individuel)</li> <li>Mise scan des équipes clés et de la culture managériale</li> <li>Séminaire des acteurs clés (coaching) / attendus des rôles (ambassadeurs)</li> <li>Accompagnement des équipes et des managers (formation, plans d'actions)</li> <li>Une approche exhaustive pour le diagnostic et pour réviser ce qui fonctionne ou pas</li> <li>Un accompagnement personnalisé</li> <li>Anticipation des points de blocage</li> <li>Accélération de la mise en mouvement</li> </ul>

## Booster vos présentations clients L'anti-sèche

### 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 TS 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 non de préférence psychologique, 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'opérationnalité. 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 → La bonne entente dans le vestiaire ne garantit pas la performance sur le terrain, c'est <b>complémentaire</b> mais pas le même prisme."
Process	"Justement map & match va vous faire gagner du temps sur la connaissance de votre équipe"
"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 Gense?" "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 système.</li> <li>S'est inspirée du fonctionnement du Vieux 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 dimensions de passer dans l'hémisphère droit.</li> </ul>



# En synthèse : sécurité et RGPD



## 1. Sécurité et cookies les grands principes :

- **Données hébergées chez OVH en France**
- Maintenance assurée par les équipes de map & match
- Les règles de sécurité mises en place ont été auditées par de grands groupes comme Servier, BNP, ou Comdata

## 1. RGPD les grands principes :

- Le **responsable du traitement est le client**, vous êtes le sous traitant de rang 1, m&m de rang 2, OVH de rang 3
- La finalité du traitement c'est la mission qui vous mandate et qu'il faut communiquer aux utilisateurs
- **Une fois la mission réalisée, il n'y a plus de raison au sens RGPD de garder les données personnelles**, si ce n'est la probabilité de les réutiliser dans une prochaine mission (Tolérance pas de spécifications par la CNIL, notre avis se caler sur le recrutement ou les garder deux ans en prévenant l'utilisateur)
- *Retrouver le document RGPD et le « café expert spécial RGPD » dans votre Espace Partenaires*

# En synthèse : Une entreprise **certifiée B CORP**

map & match reconnue pour son **impact sociétal et environnemental positif**



## Notre mission

Transformer les organisations en plaçant le plaisir des collaborateurs au cœur de la performance individuelle et collective de l'entreprise" se mesure concrètement!

## Clients

Nos services et notre plateforme font l'objet d'une amélioration constante sur base de la satisfaction client qui est au cœur de notre développement

## Diversité et inclusion

Basée sur la cartographie des talents inhérents à la personne et le plaisir de faire valorise la diversité des profils en respectant la singularité de chacun












## Environnement

Contrôle de notre utilisation d'énergie, y compris dans la conception de notre plateforme qui nous conduira à la certification en éco-conception AFNOR SPEC 2201

<https://supercollaboratif.com/category/une-entreprise-b-corp/>



# map & match dans la presse et en vidéo

 	<p>04/2018  <a href="#">A la une, Innovation au service de la croissance</a></p>	 	<p>06/2021 - Présentation par Fazila Rialland (DG) et Patrick Mazoyer (Directeur transfo &amp; intégration, Comdata Group)</p>
	<p>09/2019  <a href="#">map &amp; match, l'algorithme des talents innés</a></p>		<p>01/2024  <a href="#">La meilleure des équipes n'est pas l'équipe des meilleurs</a></p>
	<p>04/2020  <a href="#">map &amp; match, une nouvelle solution managériale pour dynamiser les performances des équipes</a></p>		<p>05/2024 - Margaux Grisard, CEO et Co-fondatrice de Map &amp; Match, HR Tech dans la gestion de talents et de la performance</p>
	<p>05/2020  <a href="#">C.A.P sur l'avenir collaboratif</a></p>		<p>08/2022  <a href="#">map &amp; match révèle les compétences cachées des salariés</a></p>
	<p>05/2020  <a href="#">map &amp; match: "Les talents innés sont peu exploités en entreprise"</a></p>		<p>01/2025  <a href="#">Au-delà des compétences : miser sur les appétences</a></p>
	<p>08/2020  <a href="#">Une solution pour dynamiser les performances des équipes</a></p>		<p>04/2025  <a href="#">Réconcilier performance et humain : la voie des appétences</a></p>
	<p>02/ 2021 - Le pitch du lundi: présentation de map &amp; match Usine nouvelle  <a href="#">Usine Up: Interview map &amp; match</a></p>		