

map & match en quelques chiffres



+20 ans

De recherche scientifique



2015

+ de 10 ans
d'application
du modèle



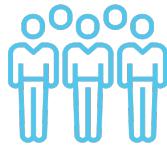
10

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



Créateur d'acheminement collaboratif

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



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 coachs 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

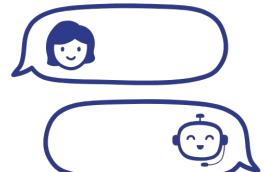
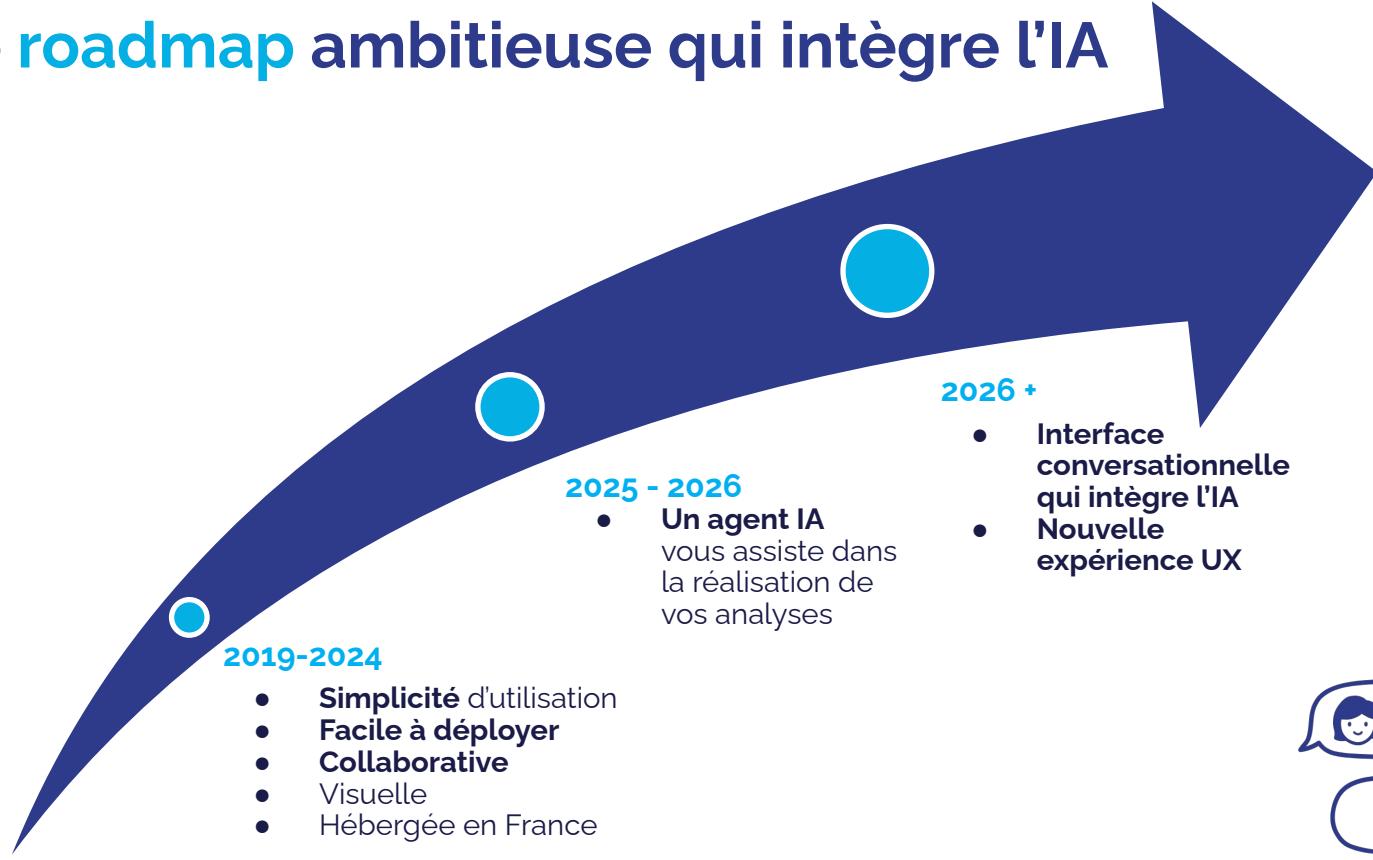


Qualiopi
processus certifié
REPUBLIQUE FRANCAISE
Le certificat qualité a été délivré au
titre de la catégorie d'action suivante :
Actions de formation



Enregistrement
de la
présentation
disponible

Une roadmap ambitieuse qui intègre l'IA



Démontrer la puissance de la plateforme

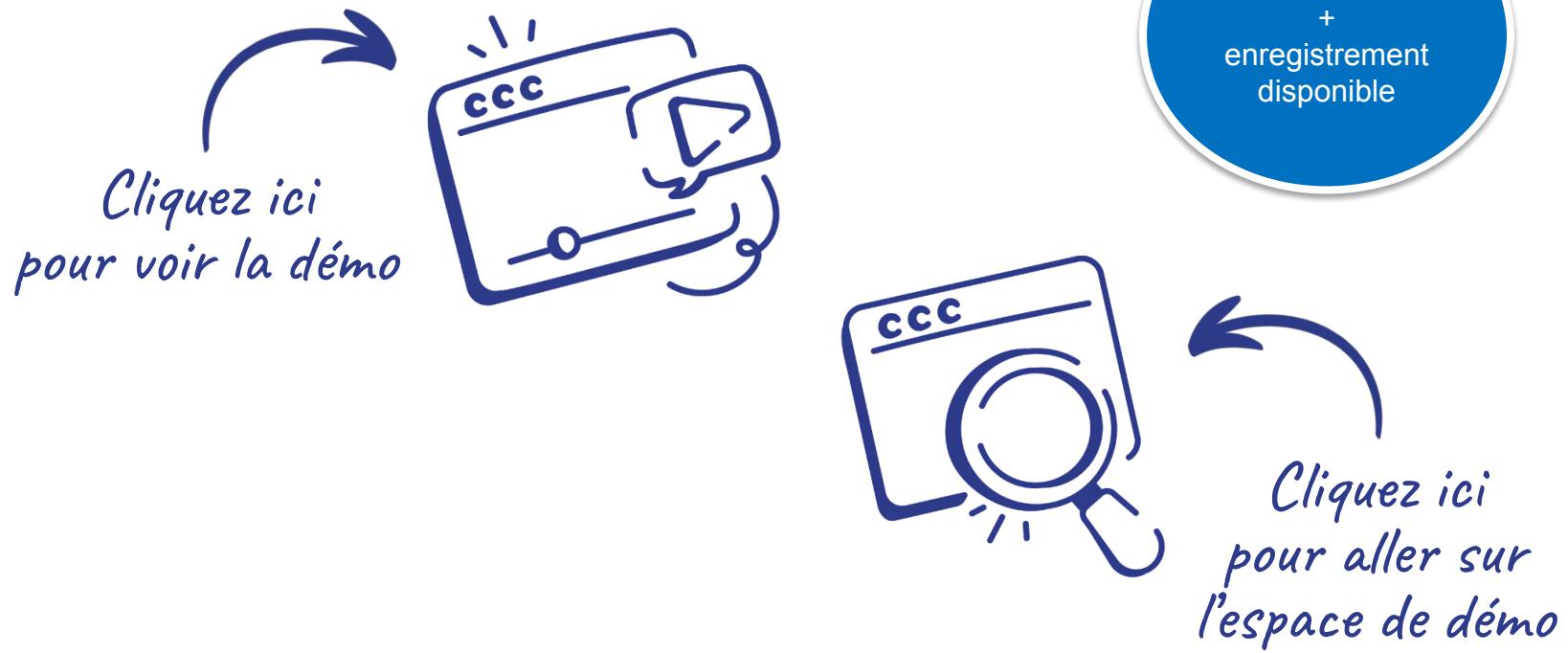
La démo
+
enregistrement
disponible

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. On the left, a login form shows an email (srirott@mapandmatch.com) and password (hidden). The main area has a search bar for 'Périmètre de recherche' (Enterprise base anonyme (espace demo)) and a 'Rechercher une équipe' dropdown. Below is a 'Filtres' section with a 'Filtrer par nom' input and a list of 94 users. A central panel titled 'Equipe cible' shows a dropdown for 'Sélectionner l'équipe' with '0test' selected. It lists categories like '1_EQUIPE EN CHARGE DE LA TRANSFORMATION' and '2 PERIMETRE A TRANSFORMER'. To the right is a complex personality matrix diagram with various roles and percentages (e.g., Strategie Décideur 4%, Ordonnateur Manager 10%, etc.) and axes labeled 'Axe des opérations', 'Axe de la projection', and 'Axe des dynamiseurs'.

La démo de la plateforme



Vendre la valeur et les bénéfices d'usage

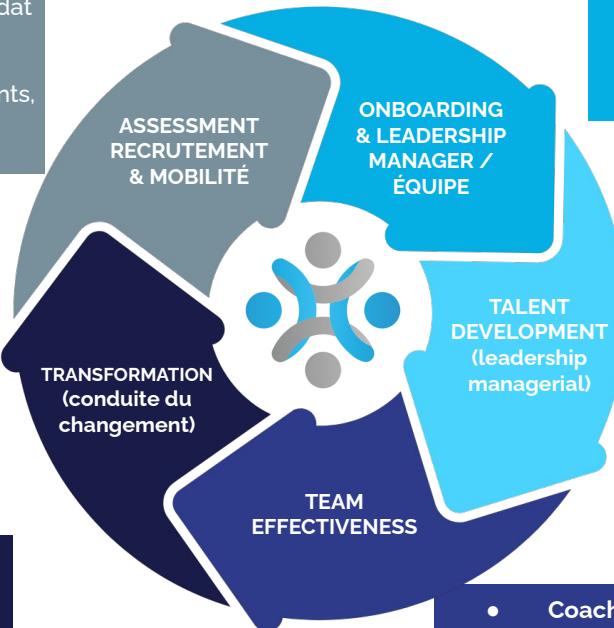
Les cas d'usage

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)



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

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

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

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

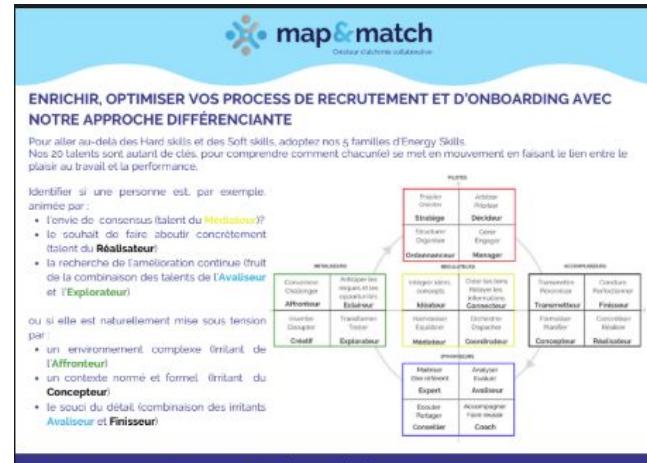
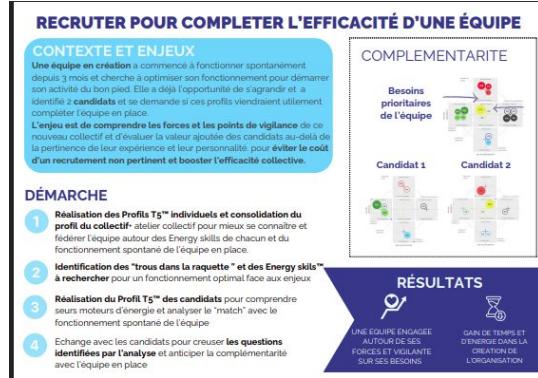
face à une map définissant **les enjeux collectifs** il permet de matcher l'ADN du collectif avec

- 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

Assessment, Recrutement, onboarding, talent developement:

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



UNE EXPÉRIENCE TRÈS APPRÉCIÉE PAR LES CANDIDATS

Ils (se) découvrent sous un nouveau profil, unique et inédit. Le(s) candidat(e)s valorise cet intérêt porté à ce qui l'anime en profondeur.

"Ce profil est beaucoup plus intéressant que les autres tests que j'ai passé récemment. Notamment, la notion de consommateur d'énergie, qui est originale et super intéressante car il est aussi important de savoir ce qui coule pour par exemple dégager efficacement"

Aurore C. - candidate Business Continuity Manager



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 plus la pièce détachée auto. Cette équipe ne fonctionne pas fluidement et peine à travailler en équipe, ce qui engendre un manque d'alignement et de clarté sur les objectifs. Cet état de fait crée une dynamique de « baronne » omniprésente et contreproductive pour l'entreprise.

DÉMARCHE

- Réalisation des **profils T5™** suivi de débriefings individuels pour chaque membre du Codir afin de comprendre leurs moteurs d'énergie
- 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
- Débriefing collectif avec le Codir au cours d'un **atelier** autour de l'ADN de l'équipe et les énergies en présence
- Construction de la feuille de route opérationnelle pour optimiser le fonctionnement et aligner l'équipe à ses objectifs

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

LE CEO TÉMOIGNE



"NOUS AVONS NON SEULEMENT AMÉLIORÉ NOTRE COMPRÉHENSION DU FONCTIONNEMENT NATUREL DE CHACUN ET DE L'ÉQUIPE, MAIS NOUS AVONS ÉGALEMENT UNE ALIGNEMENT PROFOND SUR NOTRE MISSION ET NOTRE RAISON D'ÊTRE, OUVRANT 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 **bouleversement** 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.

DÉMARCHE

- Réalisation des **Profils T5™** suivie d'un **débriefing**: au niveau du Codir avec pour objectif de développer la cohésion et l'alignement de celui-ci aux enjeux de l'entreprise
- Déploiement de map & match** à l'ensemble des collaborateurs et des équipes, initié et soutenu par le CODIR
- Formation** du DRH et RRH à la lecture et au débriefing des profils
- Analysé de la complémentarité** de chaque équipe
- Séminaires de cohésion** et d'alignement par équipe sur les projets clés dans la nouvelle organisation

ENJEUX

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

RÉSULTATS

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

CLARIFICATION DES VALEURS DU COLLECTIF

ALIGNEMENT AUTOUR DES NOUVEAUX ENJEUX

COMPLÉMENTARITÉ ACCUEILLIE PAR DES RECRUTEMENTS CIBLÉS

GESTION PLUS SERINE DES COMMUNICATIONS

OPTIMISER LA COMPLEMENTARITE DE 2 DIRIGEANTS

CONTEXTE ET ENJEUX

Deux dirigeants sont associés depuis 3 ans et font face à leur première crise de fonds. Ils souhaitent comprendre comment **optimiser leur complémentarité** pour faire face à cette situation et ainsi accroître leurs 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

- Réalisation des **2 profils T5™** et débriefing individuel pour que chaque dirigeant s'approprie son profil: ses Energy Skills™ et son fonctionnement au quotidien
- Analyse comparée des 2 profils** qui révèle ici une forte complémentarité: l'un est animé par le lancement de nouveaux projets et l'autre par l'optimisation des potentiels existants
- Accompagnement et suivi** par des points d'étape pour faire converger ces deux forces 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

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

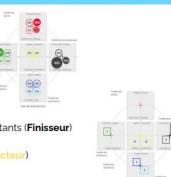
IDENTIFIER LES LEVIERS DE CROISSANCE DANS LE FONCTIONNEMENT D'UN COLLECTIF D'ASSOCIÉS

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

- Identification des **énergies spontanées** du collectif, dont:
 - le envie de conquérir de nouveaux territoires (**Affroniteur**)
 - le déploiement méthodique de projets (**Concepteur**)
 - le goût d'action et du résultat (**Réalisateur**)
- Identification des **freins** du collectif, dont:
 - peu énclin à accompagner les projets existants (**Finisseur**)
 - peu d'envie de co-construire (**Médiateur**)
 - pas de priorité à la communication (**Connecteur**)
- Travail autour des **leviers de croissance** identifiés:
 - Familiariser une revue des projets en cours pour identifier les possibilités d'Upscale
 - Travailler le marketing des activités en interne pour identifier des opportunités de projets conjoints avec les autres BU



RÉSULTATS

UN COORDINATEUR AUTOUR D'UNE NOUVELLE STRATÉGIE COMMERCIALE QUI LA COMMUNIQUE
DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS DE CROISSANCE CONFONDU IDENTIFIÉES



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 collabore 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 USAGE PERNÉE ET SUR MESURE

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

des analyses des profils et des enjeux projetés sont 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 communiquer les autres pour réussir ensemble"

Maxime Didier - CEO KONECTA



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



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

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

DÉMARCHE

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

uprès de plus
le partage des

x match de
local,

LA VALEUR AJOUTÉE MAP & MATCH
Comprendre et aligner les énergies en présence avec les enjeux de la nouvelle organisation

RÉSULTATS

- ANCRAGE DE L'APPROCHE PAR LES ENERGIES EN PRÉSENCE DANS LA CULTURE MANAGÉRIALE
- ENGAGEMENT DES ÉQUIPES GRÂCE À LA CLARIFICATION DES RÔLES ENVERS LA TRANSFORMATION
- ALIGNEMENT DES ENERGIES IDENTIFIÉES AVEC LES BESOINS
- CRÉATION D'ÉQUipes PROJETS PORTÉURS DU CHANGEMENT

ACCOMPAGNEMENT ORGANISATION VERBATIMS

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

VERBATIMS
"J'aimerais consulter les profils map & match de mon équipe pour mieux les placer sur des projets qui correspondent à leurs talents."

"Mes collaborateurs me reconnaissent immédiatement et maintiennent nos échanges beaucoup sur nos complémentarités"

"Je ne veux pas faire le malin à mes collègues et je trouve trop sophistiqué. Mais, finalement, je faut comprendre et je suis rassuré de voir que le côté humain est pris en compte pour assurer le succès du projet"

performance

RÉSULTATS POUR UN CABINET DE CONSEIL EN CHANGEMENT

UNE APPROCHE FACILE À VENDRE ET APPRÉCIÉE DES CLIENTS

UN APPROCHE ENTHUSIASTE ET DATA-DRIVEN

UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICES À PROPOSER VOS CLIENTS

RÉSULTATS COTÉ CLIENT

MISE EN MOUVEMENT ACÉLÉRÉE DES ACTEURS

RESPECT DES SINGULARITÉS

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DU CHANGEMENT

ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE DES ENERGY SKILLS™

IDENTIFICATION RAPIDE DES LEVIERS ET RÉSISTANCES

ENGAGEMENT PAR LE SENS ET LE PLAISIR DE FAIRE

ÉVALUATION DES TALENTS POUR INNOVATION

L'envie est de retenir et d'attirer les meilleurs talents pour assurer la compétitivité sur un marché hautement concurrentiel



DÉMARCHE

- Réalisation des Profils T5™ suivis d'un débriefing: partage des profils individuels et consolidation des profils de chaque équipe pour comprendre les moteurs d'épanouissement de chacun et les dynamiques collectives existantes.
- Identification des profils individuels naturellement appétents pour l'agilité et accompagnement des collaborateurs à cette prise de rôle.
- Analyses des dynamiques collectives des équipes en perspective avec les attentes du mode de fonctionnement AGILE et ateliers collectifs pour co-construire les plans d'action nécessaires
- Utilisation des profils T5™ dans les recrutements ultérieurs pour compléter efficacement les équipes

RÉSULTATS

- DES ÉQUIPES RASSURÉES PAR L'ANCRAGE D'UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE DANS LEURS DÉMARCHES DE TRANSFORMATIONS
- DES RÔLES AGILES TENUS PAR DES COLLABORATEURS ENGAGÉS
- UNE MISE EN PLACE ACCÉLÉRÉE DE LA MÉTHODE AGILE EN 2 MOIS APRÈS UN STANDBY DE 4 MOIS

RÉSULTATS

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



TÉMOIGNAGE

"map & match c'est à la fois une approche positive et respectueuse de la singularité de chaque personne, 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 autoporté".

Associé People & Change

L'outil map & match agit sur 4 axes

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

POUR UN CABINET DE CONSEIL EN CHANGEMENT



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

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



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
ASSESSMENT Recrutement C-Level et Mobilité 	Profil Map (Individuel) (map digital, pdf et 3 principaux talents)	pack 10 profils 900€ soit 90 € / profil	490€ / profil débriefé □ x5 + commission sur abonnement si vente SaaS au client (15% puis 10% sur les années suivantes)
ONBOARDING MANAGER	Profils Individuels (manager + équipe) + Map Scan + Map Team Export des rapports + Connexion Saas pour consultation des profils	pack 10 profils 1800€ soit 180 € / profil	600€ par profil/ débriefing 90' qui comprend le style managérial + Workshop Manager 1500€ + Option séminaire cohésion d'équipes (à vos tarifs) – 2000 à 3500 € + Option 4 à 6 séances de Coaching (à votre taux horaire) – 2000 € à 3000 € = 6000 à 8000 € □ x5
TALENT DEVELOPMENT Formation Management	Profil Map (Individuel) + Caractérisation des rôles (à partir de la Bibliothèque) + Map Scan / objectifs + Map Team / dynamique équipe	pack 10 profils 1800€ soit 180 € / profil	600 € par profil/ débriefing 90' qui comprend le style managérial+ Workshop Manager 1500€ + Option séminaire cohésion d'équipes (à vos tarifs) – 2000 à 3500 € + Option 4 à 6 séances de Coaching (à votre taux horaire) – 2000 € à 3000 € = 6000 à 8000 € □ x5
TEAM EFFECTIVENESS   	Profils individuels (manager + équipe) + Map Scan (équipe) et si souhaité équipe MapTeam (dynamique équipe) Export des rapports + connexion Saas pour consultation	pack 10 profils 1800€ soit 180€ / profil	490€ / profil débriefé (équipe) + 3500 à 5000€ Workshop + Séminaire (½ ou 1 journée) + 500 € feedback collectif un mois après = 10 400 € (10 personnes) □ x6 à x7
TRANSFORMATION Conduite du changement	Profils Maps (périmètre du projet) Map Scan (équipe) et si souhaité création équipe par Map Team Casting	Abonnement 50 profils à 5 880€ ou 100 profils à 10 680€	<i>Commission sur abonnement 15% (1ere année) puis 10% si vente de la plateforme au client</i> Diagnostic entre 10 000 et 20 000 € + Accompagnement (à votre taux horaire) – + 50 000 € = 70K€ à 100K€ □ X 8 à x10

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

map&match

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. 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 SaaS / 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: de TALENTS OPÉRATIONNELS (after Décider, Expert, Crétif) – PUISSEUR DU MODÈLE DES 20 FONCTIONS
- Le MAP: Questionnaire en ligne
 - Ratio temps demandé (15'/pers) vs Puissance d'analyse
 - Sans jugement / Positif / OBJECTIVITÉ DATA DRIVEN
 - Simple, visuel et impactant (deux maps côté à côté)
- 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, managériale, 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
- ⇒ donner les clés pour atteindre les objectifs fixés : PARLER PLAN D'ACTION / MISE EN MOUVEMENT
- ⇒ Tips: Estimer si votre client est plus sensible à l'approche où l'outil pour orienter votre discours

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

- With the lecture of one map collective or individual vs the needs R5:
 - Accéder à la base demo avec des maps individuelles et collectives disponibles
 - Présentation d'un exercice pour les participants : <https://youtu.be/Seu7rJtFwlo>
- With the R5 to illustrate the power of the tool:
 - Tip: Vous avez accès à cette bibliothèque en ligne, y joindre en fonction de votre client !
 - Index sur les différents styles managériaux entrancés en caractérisation R5
 - Index sur différents métiers (hunter, farmer...)
 - Index sur les rôles dans un projet de transformation (facilitateurs, ambassadeurs...)

Booster vos présentations clients
L'anti-sèche

map&match

5. Explorer les possibilités



CAS D'USAGE	PERSONNAGES	CARACTÉRISTIQUES M&M	BENEFICES	REFERENCES
RECRUTEMENT Assessment C-level ou Manager	• Dirigeant • DRH • Manager • Fonds d'investissement	• Profil MAP / débriefing spécifique du candidat • Analyse du profil du candidat / attendus du poste et ses accessoires au profit de son manager	• Objectiver le recrutement, la motivation du candidat / attendus du poste • Révéler les attendus et les préférences pour anticiper les besoins de poste • Révéler des collaborateurs sous les meilleurs angles	• Mail International • RTS • Argus
ONBOARDING MANAGER	• Dirigeant • DRH • Fonds d'investissement	• Profil / Débriefing (individuel) Workshop avec le manager (la partie du Map Scan avec partage du lien)	• Connaissance de son style managérial • Objectiver la connaissance de son manager • Accélérer l'alignement et la mise en mouvement d'une équipe face à une équipe • Accélérer l'adoption par son équipe en tant que manager	• BNP Leasing Solutions • Eventus • Events manager new team • map & match
TALENT DEVELOPMENT Formation Management	• DRH • Dirigeant	• Profil / Débriefing (individuel ou collectif) Caractérisation des attendus par type (métier, fonction, capes, déléguer, sales manager...) - bibliothèque, fiche de poste • Accompagnement et parcours de formation personnalisés / profil révélé	• De la théorie à la mise en pratique par visualisation des attendus / attendus et leur mise en mouvement dans le parcours de développement • Personnalisation de la formation avec un plan de développement personnel, accompagnement de l'accompagnement	• Continuity • Indigo
TEAM EFFECTIVENESS	• Membre • Manager d'équipe • Directeur ou chef d'entreprise • Fonds d'investissement • Chef de gouvernement	• Profil / Débriefing Workshop avec le manager (la partie du Map Scan avec partage du lien) Séminaire collectif d'une journée ou une demi-journée avec toute l'équipe • Séance individuelle 6 mois post prise de poste	• Engagement individuel par identification de soi et prise de plaisir • Management: dès de management • Accompagnement et équilibre entre équipe, cohésion, alignement, priorisation, performance	• ETI, Comdata, RTS, • Start Up, PerfectStay, Continuity, • PME, Equipment, Grain de Malice, France Adresso • TPE, Parfashion, Jamespot
TRANSFORMATI ON Conduite du changement	• Responsable du Projet de Transformation (qui peut être le dirigeant)	• Diagnostic du périème profil • map scan des équipes clés et de la culture managériale • Accompagnement des leaders clés (casting) / attendus des rôles (caractérisation) • Accompagnement des équipes et des managers (formation, plans d'actions)	• Une approche en équilibre pour le diagnostic et pour nous aider aux questions on pense pas • Un accompagnement personnalisé • Accompagnement des leaders clés • Accélération de la mise en mouvement	• Groupe Colisse • CAC 40 indus, par DPO • DSJ Canton Jura • Sanofi

Booster vos présentations clients
L'anti-sèche

map&match

7. Gérer les objections de vos clients

Outils	A titre d'exemple
Disc	"Vous DISSEnez 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. 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
MBTI	"MBTI outil pertinent mais demande une vraie spécialisation, or l'approche T5 est une approche facile à comprendre accessible dans être spécialiste. Outil du quotidien compréhensible par le manager une fois le coach parti" "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'opérationalité. + 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 avec eux ? 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 complémentaire mais pas le même principe."
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 Genisse?" "En quoi est-ce scientifique?"
	<ul style="list-style-type: none"> - 20 ans de recherche de Chantal - Ingénierie 2 doctorats en France, 1 PhD aux US, certifiée en système. - S'est intéressée du fonctionnement du vivant pour identifier les règles de fonctionnement optimal d'un système social. - A révélé des dynamiques et talents qui permettent d'activer chacune des dynamiques identifiées. Ex analyse, décision, formalisation, structuration, management, transmission, expertise etc... - Publication livre "Le manager avec 5 passeports", prix manpower 2004 du livre du management - 2000: Expertise SA appliquée auprès de sportifs de haut niveau (Jean Pierre Vidal, François Gabart, ou plus tard Amélie Mauresmo). - Testé né de 3 ans de R&D pour définir la modalité de test. Le choix réalisé permet en 225 dilemmes de passer dans l'hémisphère droit.

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