

PROPOSITION COMMERCIALE · 2026

Agence Persuaders Transfo

Talent Intelligence

Révéler · Mesurer · Pivoter · Organiser

Happy People · Performing Organizations

Certifiée Qualiopi RNQ 6190 · Partenaire TMA Method France · Incubée Paris&Co

I • CE QUE NOUS VOYONS

Les organisations investissent. Les talents s'en vont.

Des outils d'évaluation, des plans de développement, des entretiens annuels. Et pourtant : des décisions de mobilité approximatives, des hauts potentiels qui partent sans signal préalable, des managers en difficulté identifiés trop tard.

La raison est structurelle : les données sur les individus sont fragmentées, peu comparables. La connaissance reste dans les têtes des managers, pas dans les outils de la DRH.

70%

des collaborateurs sont désengagés

45%

du turnover lié à un mauvais alignement

3x

plus performantes quand les talents sont alignés

Qui nous sommes



Cabinet coaching-first

Nous ne déployons pas des outils. Nous construisons des transformations. L'accompagnement humain est au centre, la méthode et la technologie le servent.



Partenaire TMA Method France

22 traits motivationnels, 44 talents, 53 compétences comportementales. TMA n'est pas un outil — c'est la philosophie dans laquelle nous travaillons.



Certification Qualiopi

RNQ 6190, valide jusqu'en janvier 2029. Chaque dispositif est construit pour produire un impact réel et mesurable.



Incubée Paris&Co

Fondée par Caroll Paviot et Jean-Marc Buannic. Réseau de partenaires coaches certifiés TMA. Déployée en France et Outre-Mer.

« Accompagner l'Humain dans la transformation — parce que la performance durable commence par la connaissance de soi. »

Six certitudes qui fondent chaque intervention

I

Les talents ne se corrigent pas.

Ils s'amplifient.

II

La transformation commence
par la connaissance de soi.

III

Le collectif naît de la diversité,
pas de l'uniformité.

IV

La performance juste
est une performance durable.

V

L'IA augmente l'humain.
Elle ne le remplace pas.

VI

Le réseau est un actif
stratégique, pas un annuaire.

La philosophie dans laquelle nous travaillons.

TMA n'est pas un outil que nous utilisons. C'est le langage commun de chaque analyse, chaque débrief, chaque décision de développement — de l'individu au CODIR.

22

traits motivationnels

44

talents identifiables

53

compétences comportementales

QUATRE DIFFÉRENCIATEURS CLÉS



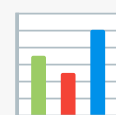
Précision motivationnelle

22 traits sur une échelle continue. Pas de typologies, pas de cases — des signaux actionnables.



Cohérence multi-niveaux

Un même langage de l'individu au CODIR. Profil, équipe, organisation parlent la même langue.



Données exploitables

Portail TMA : Talent pool, Analytique, Matching, Dialogue — sans ressaisie, sans interprétation subjective.



Ancrage compétences

L'Analyse des compétences et l'EEC lient les motivations aux compétences attendues sur le poste.

Quatre modules, un parcours cohérent.

Chaque module est vendable indépendamment et s'articule naturellement dans un dispositif intégré. Portail TMA activé sur chaque module.

01

Révéler

Bilan de carrière approfondi
TMA

2–3 mois

02

Mesurer

Analyse 90° · 360° · Dialogue
TMA

4–6 sem.

03

Pivoter

Outplacement et transition

3–6 mois

04

Organiser

Talent Management

6–12 mois

Révéler — Bilan de carrière approfondi TMA

▶ Portail TMA : Tableau de bord individuel · Analyse des compétences · Profil des compétences · Conseiller de carrière

USAGES & POPULATIONS

- Hauts potentiels et talents clés
- Managers en prise de fonction
- Collaborateurs en reconversion ou difficulté
- Offre ouverte à tout collaborateur

CONTENU

- Passation TMA et débrief complet (talents, motivations, comportements)
- Analyse des compétences et profil via le portail TMA
- Conseiller de carrière : simulation de projets
- 4 à 6 séances de coaching individuel

LIVRABLES — BÉNÉFICIAIRE

- Passeport des Talents (rapport TMA)
- Profil des compétences
- Synthèse narrative du bilan (6–10 pages)
- Plan d'action priorisé

LIVRABLES — DRH / ORGANISATION

- Accès tableau de bord portail TMA (accord signé)
- Compte rendu de fin de parcours (synthèse RH)

Durée : 2 à 3 mois · Financement : Plan formation · OPCO · Budget RH

Mesurer — Analyse 90° et 360° · Dialogue coach

▶ Portail TMA : Dialogue (90° / 360°) · EEC — Évaluation des Écarts de Compétences · Analyse des compétences · Rapports

USAGES & POPULATIONS

- Managers en développement ou prise de poste
- Dirigeants en montée en leadership
- Déploiement systématique dans le cycle annuel RH

CONTENU

- Questionnaire Dialogue 90° ou 360° paramétré au contexte
- Collecte auprès des parties prenantes (N+1, pairs, N-1)
- EEC : écarts talents perçus vs compétences attendues
- Restitution individuelle (2h) + plan de développement

LIVRABLES — BÉNÉFICIAIRE

- Rapport Dialogue (graphiques + narration des écarts)
- Rapport EEC : écarts de compétences et recommandations
- Plan d'action individuel

LIVRABLES — DRH / ORGANISATION

- Rapports agrégés (avec accord bénéficiaire)
- Synthèse des écarts de compétences pour la politique RH

Duree : 4 a 6 semaines · Financement : Plan formation · UPLU · Budget RH

Pivoter — Outplacement et accompagnement en transition

▶ Portail TMA : Conseiller de carrière · Matching · Recherche de talents & compétences · Tableau de bord individuel

LE PROGRAMME EN 3 PHASES

01

Clarifier

Bilan de carrière TMA intégré
(talents, motivations, compétences)

02

Cibler

Matching + Conseiller de carrière
Recherche de postes compatibles

03

Conquérir

CV, pitch, LinkedIn, entretiens
Activation du réseau

LIVRABLES — BÉNÉFICIAIRE

- Passeport des Talents + Profil des compétences
- Rapport de Matching (profil / opportunités)
- Dossier de candidature professionnel complet

LIVRABLES — DRH / ORGANISATION

- Rapport de fin de programme
- Certification de réalisation pour la convention de départ

Organiser — Talent Management

▶ Portail TMA : Tableau de bord des groupes · Talent pool · Analytique · Matching · Dialogue · Recherche talents & compétences

USAGES & POPULATIONS

- DRH structurant ou refondant la politique talents
- CODIR en phase de transformation
- Organisations multi-sites avec cartographie transversale

CONTENU

- Passation TMA collective + cartographie Tableau de bord des groupes
- Constitution et gestion du Talent pool (potentiel, succession)
- Analytique TMA : patterns collectifs, angles morts
- Matching poste/profil · Dialogue intégré au cycle annuel RH

LIVRABLES — DRH / ORGANISATION

- Cartographie talents (tableau de bord des groupes + rapports collectifs)
- Talent pool structuré : critères potentiel et mobilité
- Tableau de bord Analytique pour CODIR / DRH
- Référentiel de compétences stratégiques
- Recommandations développement et mobilité

Duree : 6 a 12 mois · Financement : Plan formation · Budget RH · Achat innovant

Synthèse et combinaisons recommandées

Module	Cible principale	Durée	Financement	Portail TMA principal
Révéler	Cadres, dirigeants, collaborateurs	2–3 mois	OPCO · Plan formation	Tableau de bord · Conseiller
Mesurer	Managers, dirigeants	4–6 sem.	OPCO · Plan formation	Dialogue · EEC
Pivoter	Collaborateurs sortants	3–6 mois	Financement employeur	Matching · Conseiller
Organiser	DRH, CODIR	6–12 mois	Budget RH · Achat innov.	Talent pool · Analytique

COMBINAISONS RECOMMANDÉES

Révéler + Mesurer

Vision 360° complète intérieur/extérieur pour les managers en développement.

Révéler + Pivoter

Outplacement premium avec Matching TMA activé dès la phase de ciblage.

Mesurer + Organiser

Dialogue intégré au cycle annuel RH, alimentant Talent pool et Analytique.

Les 4 modules

Talent Intelligence complet, déployable par vagues pour les grands comptes.

Six étapes — du cadrage au bilan de programme

01

Cadrage commanditaire

Réunion de lancement (1h) avec la DRH : objectifs, populations, calendrier, modalités de restitution.

02

Lancement bénéficiaires

Information et accord. Passation TMA en ligne (45 min). Activation portail TMA.

03

Accompagnement individuel

Coaching, débrief TMA, analyses compétences, Dialogue ou Matching selon le module.

04

Livrables bénéficiaire

Remise directe au bénéficiaire. Confidentialité respectée.

05

Restitution DRH

Synthèse RH transmise avec accord signé du bénéficiaire. Données portail activées.

06

Bilan de programme

Point de clôture avec la DRH : résultats, recommandations, suite éventuelle.

Ce que vous pouvez exiger de nous.



Qualité

Qualiopi RNQ 6190 · Supervision externe des coaches · Formation continue du réseau partenaires · Ingénierie rigoureuse.



Impact

Chaque dispositif est évalué — satisfaction, analyse TMA de fin de parcours, mesure d'alignement. Ce que nous ne mesurons pas, nous ne le promettons pas.



Durée

Nos commanditaires ne sont pas des comptes à servir — ce sont des partenaires. Nos missions les plus significatives s'inscrivent sur 12 à 24 mois.



Confidentialité

Les livrables individuels appartiennent au bénéficiaire. Toute restitution vers l'organisation requiert un accord écrit et signé.

Quatre étapes, de la conversation à la transformation.

1

Échange de cadrage

30 min

Valider les priorités, définir la population cible et le(s) module(s) retenus.

2

Proposition personnalisée

Devis ajusté

Périmètre exact, planning, conditions de financement.

3

Accord et signature

Convention ou contrat

Selon le mode de financement retenu (plan formation, OPCO, budget RH).

4

Lancement

Démarrage concret

Réunion commanditaire, activation portail TMA, information bénéficiaires.

L'HUMAIN AU CŒUR DE LA PERFORMANCE.

Parce que l'Humain n'est pas une variable d'ajustement.

Transformer aujourd'hui pour structurer durablement.

Caroll Paviot — Directrice Générale

cpaviot@persuaderstransfo.com

41 avenue de Villiers, 75017 Paris · SIREN 940 883 929

Qualiopi RNQ 6190 · Partenaire & distributeur
TMA Method France · Incubée Paris&Co