

profil RADHAR

Resources and Aptitudes Detector for Human Activities Review

Offre destinée aux départements recrutement d'entreprise et cabinets de recrutement

Tenant compte des contraintes qu'impose la spécificité du métier de recruteur, le profil RADHAR a été conçu pour atteindre les objectifs suivants :

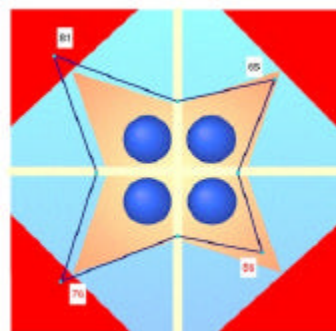
1° pouvoir appréhender le comportement des candidats dans le contexte professionnel (stress, motivation, prise de décision, leadership) en se fondant sur une approche rigoureuse (sciences cognitives)

2° éviter d'effaroucher les candidats par une investigation par trop psy.

3° enrichir le dossier remis au destinataire final (manager ou client) par une description de la personnalité du candidat sans autre manipulation que celle d'éditer un fichier.

Le profil RADHAR se caractérise par :

- un questionnaire court pouvant être rempli sur Internet par des candidats basés dans le monde entier.
- un système expert intégrant les connaissances les plus récentes des sciences cognitives et produisant un document fiable dans des délais courts
- un inventaire de personnalité directement exploitable par tous cadres opérationnels.



Le Profil RADHAR est l'outil d'appréciation comportementale qui repose sur le modèle des « Typologies Cérébrales » issu des « sciences cognitives » qui font appel à des disciplines telles que la psychologie, la biologie et les neurosciences. Il met en lumière les tendances dominantes que chacun active différemment dans la vie en général et dans la vie professionnelle en particulier.



Deux types de profil RADHAR

← profil RADHAR One
comme support lors des entretiens

profil RADHAR Manager →
pour une présentation des candidats de la "short list"



Objectif

- [a] Appréhender le comportement des candidats dans le contexte professionnel par une approche rigoureuse.
- [b] Enrichir le dossier du profil de personnalité du candidat sans autre manipulation que celle d'éditer un fichier.
- [c] Faciliter l'intégration d'un nouveau salarié.



Avantages

- Gain de temps dans la phase présélection
- Fiabilité accrue d'évaluation comportementale
- Support d'échange didactique avec le candidat
- Qualité du rapport final destiné au client

Témoignages

Gérald de Bourmont, Président de COGICED, ex Prés. de la soc. française de coaching : Le profil RADHAR me semble très complet et profitable pour la personne : prise de conscience de ses modes de fonctionnement, points forts, points faibles etc. Il est évident qu'elle peut en tirer parti seule ou avec l'aide d'un consultant.

Amiral Jean-Paul Tacon Directeur du Centre de Formation au Management du Ministère de la Défense J'ai été impressionné par la vérocité de la restitution du profil RADHAR qui, avec un nombre raisonnable de questions, met en évidence notre propre personnalité. Cet outil comportemental permet d'affiner la connaissance de soi et, par là, de mieux gérer les relations humaines.

Martine Story Directeur Général ALTHEO
Très impressionnant. Comment en aussi peu de questions peut on aussi bien cerner une personnalité ? Permet de verbaliser de façon précise et construite des éléments ressentis. j'ai été bluffée.

Daniel Lechanteux ex Président d'AT&T France
Après avoir moi-même expérimenté le profil RADHAR, j'encourage non seulement les responsables des ressources humaines mais aussi l'ensemble des managers, à se pencher sur cette approche efficace de l'homme dans son milieu professionnel, de façon à dynamiser encore davantage le fonctionnement en équipe.

H R I HUMAN RESOURCES IMPROVEMENTS FRANCE

Le lien entre personnalité et management

10, rue Mesnil - 75116 Paris

Tel : (33) 01 75 51 52 73 – Fax : (33) 01 42 88 45 85

<http://www.hri-group.com>

e-mail : dialogue@hri-group.com