

Références profil RADHAR**Robert PAPIN, Fondateur d'HEC-Entrepreneurs, auteur de L'art de diriger**

Mieux se comprendre pour mieux communiquer. En une vingtaine d'années, de nombreux ouvrages traitant de ce sujet ont été édités. Le Livre de Olivier du MERLE est, à ma connaissance, le plus complet et le plus original.

[...]

Dans un monde où les évolutions technologiques changent régulièrement la donne, où se heurtent les concepts de responsabilité individuelle et de globalisation planétaire, les mécanismes de la pensée et des comportements humains se révèlent étonnamment stables. Les décideurs doivent comprendre la nature de cette constante pour espérer construire un futur harmonieux. Pris sous l'angle du développement personnel ou celui du perfectionnement au management, cette approche les y aidera.

Contre-amiral Jean-Paul Tacon Directeur du Centre de Formation au Management du Ministère de la Défense

L'auteur a une vue systémique des comportements managériaux. Son analyse repose en partie sur la doctrine du psychosociologue américain Douglas Mac Gregor et sur les sciences cognitives, les neurosciences en particulier. Il met en évidence le modèle des « typologies cérébrales ». Sans prétention idéologique, cet ouvrage présente de façon synthétique les différentes théories de management et prépare, de façon plutôt opérationnelle, le manager à mieux se comprendre, à mieux comprendre les autres, à mieux se faire comprendre et à mieux comprendre les principes du management d'excellence. On peut repérer un lien avec la "balanced score card" de Kaplan qui veut mesurer globalement la performance de l'entreprise. Travail abouti de chercheur qui peut séduire le lecteur au point de s'approprier le modèle décrit.

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.

Par rapport à d'autres approches, RADHAR m'a permis de mieux quantifier et de visualiser des choses dont je connaissais le principe.

La représentation graphique RADHAR et les explications qui suivent ont cependant ajouté quelque chose de plus concret que la prise de conscience même profonde (de nature plus conceptuelle). Formulé autrement, j'ai pu visualiser la force de certaines préférences et la dynamique (exacte) de mon type de personnalité. J'ai également mieux appréhendé la faiblesse (exacte) d'autres fonctions.

Il me semble que RADHAR indique l'état d'une personne au moment où elle passe le test. Prenant en compte le profil de base et l'évolution, RADHAR me paraît répondre à la question si souvent posée de l'évolution de la personne et de tous ses acquis.

De ce point de vue, RADHAR m'a apporté un éclairage plus orienté "action" du type personnalité qu'avait pointé le MBTI et m'apparaît donc comme un outil complémentaire au MBTI qui reste sur le psychique de base. Cet éclairage complémentaire me paraît très prometteur. En tous cas, cela est vrai pour moi.

Indépendamment du MBTI, RADHAR me paraît évidemment d'une très grande richesse, à lui seul.

Contre-amiral Jean-Paul Tacon Directeur du Centre de Formation au Management du Ministère de la Défense

A l'occasion de stages organisés par le CFMD, j'ai eu l'occasion d'apprécier la qualité de la forme pédagogique adoptée par Olivier du Merle lors de la présentation du modèle des Typologies Cérébrales et de ses applications concrètes en matière de management. Il sait captiver son auditoire par la pertinence et la clarté de son approche des comportements et fait passer des messages forts qui permettent de mieux comprendre la diversité des individus.

Son livre « Cerveau, communication et management » apporte une incontestable plus value pour comprendre l'impact de la personnalité sur les réussites et difficultés des managers.

J'ai également 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. Il apporte une contribution certaine dans l'art de bien manager.

Corinne Meyer, DRH Herta SA (groupe Nestlé)

En qualité de RH, je suis convaincue que cet outil peut être une aide très utile afin de consolider, confirmer, valider les caractéristiques pressenties d'un candidat, dans le cadre d'un recrutement. L'intérêt de Profil RADHAR par rapport à d'autres outils existants est son élaboration permet de ressortir clairement les points forts et les axes de développement personnel du candidat. Cet outil pourra également être utilisé pour les salariés en poste, dans le cadre d'un bilan ou à la demande du salarié, ceci afin de déterminer un plan d'action individuel de développement. Très instructif dans la première partie avec l'exposé concernant le modèle comportemental.

Daniel Lechanteux Conseil en NTIC, ex Président d'AT&T France

Ayant assisté à une présentation de l'offre développée par Monsieur Olivier du Merle à partir de son livre "Cerveau, Communication et Management" et 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 et à accroître ainsi toujours plus la performance de leur activité.

Denis Koehl Général de brigade aérienne

L'approche rationnelle, et les explications très pragmatiques et illustrées pour le traitement du thème éminemment complexe que représente le cerveau humain, permettent de mieux cerner et comprendre l'être humain dans son attitude notamment dans le milieu professionnel. Une très bonne appréciation des performances escomptables de la part d'un individu peut être acquise par l'analyse comportementale RADHAR.

Cette étude du comportement humain en situation qui permet incontestablement de mieux se connaître et d'envisager des corrections ou des ajustements de son attitude et de ses réactions répond au précepte de Socrate : "Connais-toi toi-même". Pour un recruteur, le profil RADHAR peut représenter un excellent moyen (outil) afin d'identifier la personne répondant au mieux au besoin de l'entreprise.

Gildas Le Déroff Adjoint au Directeur d'HEC-Entrepreneurs

Nous avons recueilli de la part de la promotion 2006 du Mastère/Majeure HEC-Entrepreneurs de nombreux témoignages de satisfaction sur l'ensemble de votre prestation regroupant conférence, support pédagogique et profil RADHAR.

La conférence que vous avez animée, concernant la présentation du référentiel comportemental, a été perçue par l'auditoire comme particulièrement claire et bien illustrée par des slides de qualité.

Le profil RADHAR s'est avéré un excellent outil de diagnostic de développement. Il a permis à chacun de nos élèves de mettre des images voire des mots sur certaines impressions personnelles, de "synthétiser" les aspects de leur personnalité et de découvrir des axes pertinents de développement personnel.

HEC-Entrepreneurs a donc décidé en 2007 de renforcer cette démarche personnelle de progrès en ajoutant un débriefing individuel pour chacun d'entre eux afin de faciliter leur entrée dans la vie professionnelle.

Eric Motillon Fondateur de H.First

Nos clients reconnaissent l'efficacité du processus d'outplacement d'H.First dans nos domaines d'expertises civiles et militaires. Dans la démarche consensuelle et innovante que nous avons mise en place, le profil RADHAR joue un rôle particulièrement utile dans le dialogue que nous entretenons avec nos clients pour aborder de façon personnalisée le choix du projet et la manière optimisée de l'atteindre. Comme pour ce Lieutenant-colonel devenu Directeur Ethique d'un groupe international, qui admet que pour un militaire établi, la reconversion dans le civil ne peut être envisagée sans une bonne préparation, notamment sur le plan humain à la fois vis-à-vis de soi et dans la relation avec les nouveaux interlocuteurs. Comme pour ce Commandant de la Légion Etrangère, qui considère le profil RADHAR comme un support essentiel dans l'approche de H.First. Comme pour ce Commandant de l'Armée de l'Air qui reconnaît que la réflexion autour du profil RADHAR lui permet de transformer son potentiel en réalités stratégiques.