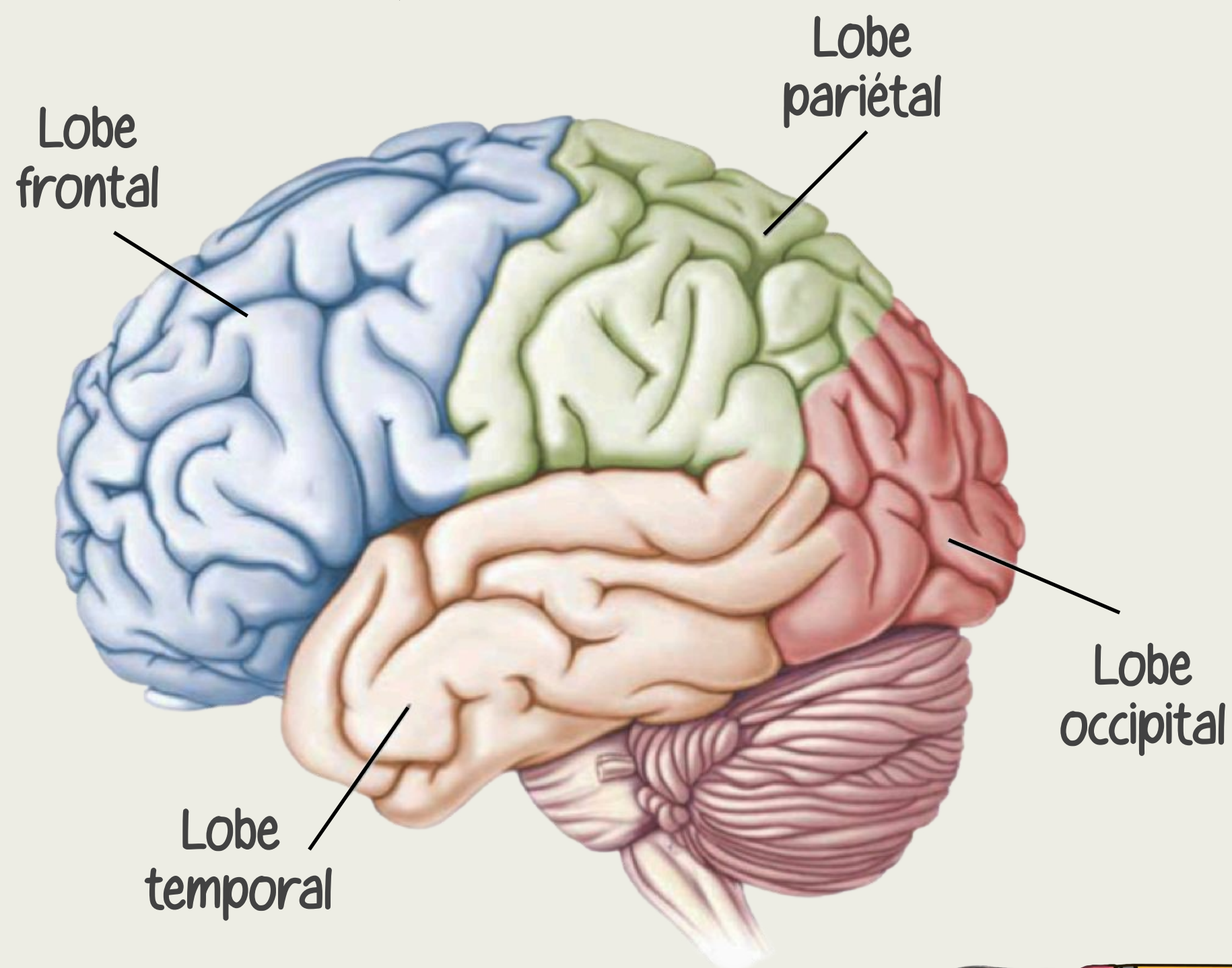


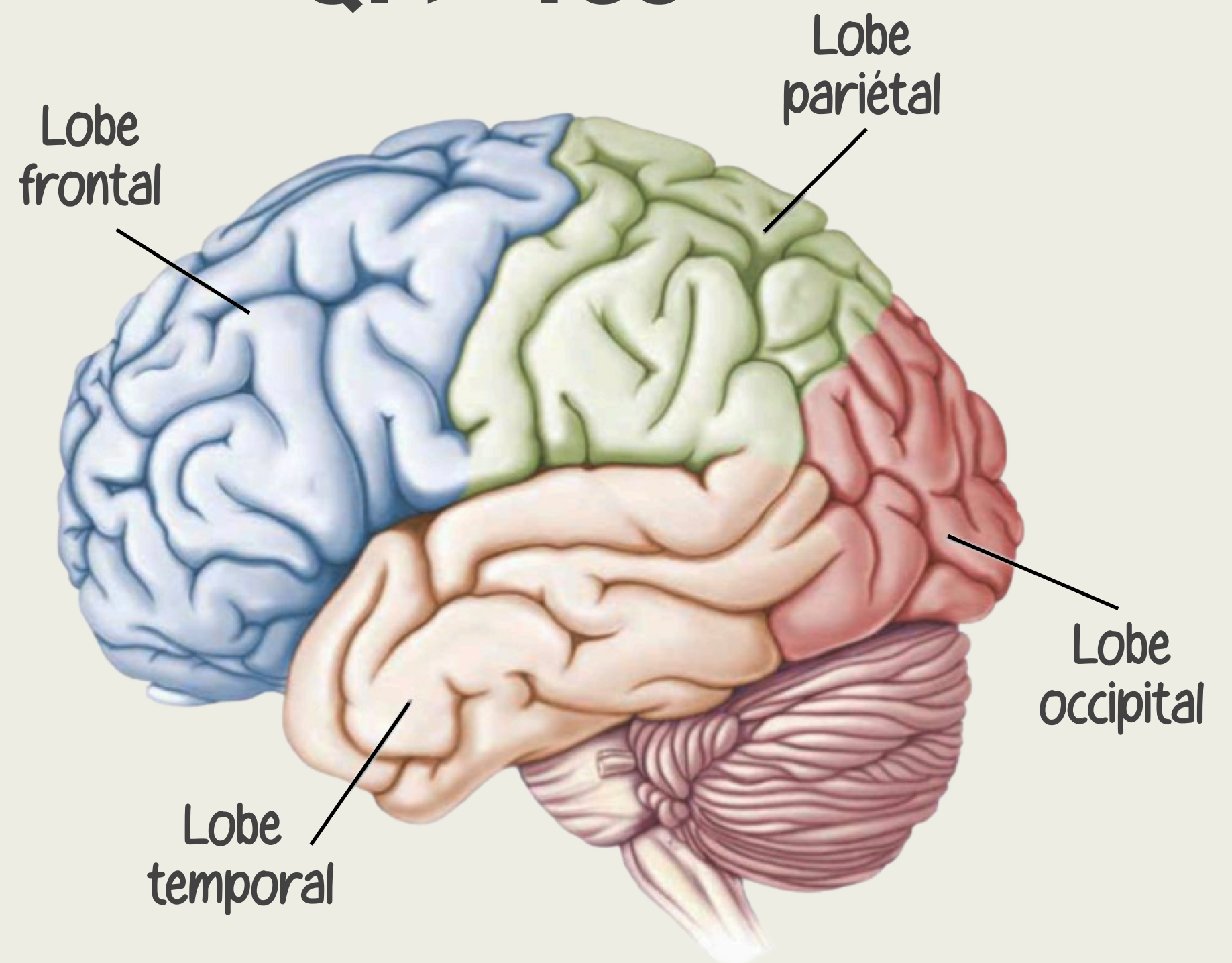
# HAUT POTENTIEL INTELLECTUEL

Ce que les personnes très intelligentes font différemment au travail (ou pas) ?

QI < 130



QI > 130



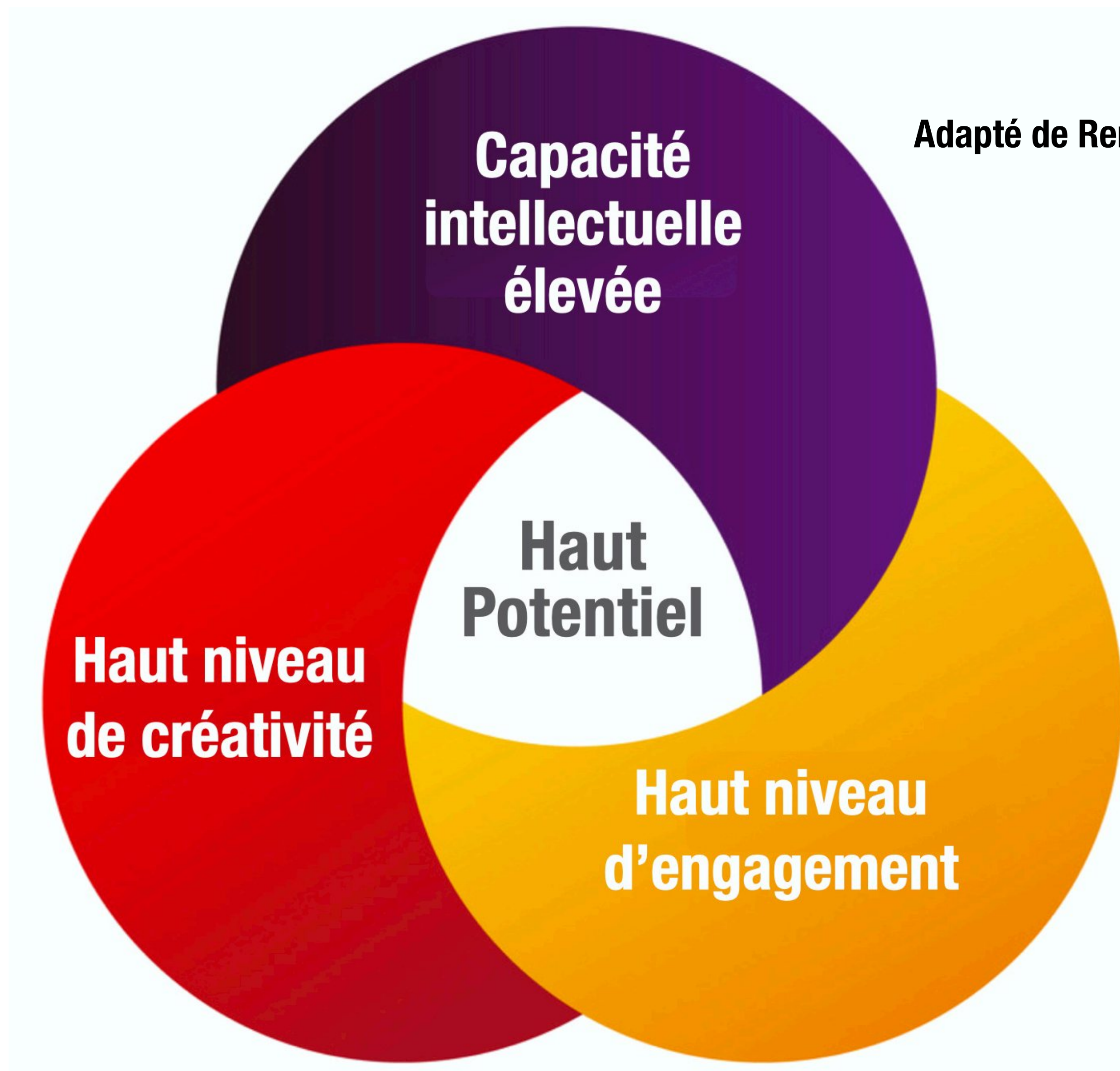
**CHERCHEZ  
L'ERREUR !**



# COMMENT **DEFINIR** LE **HAUT POTENTIEL** ?

Le terme de haut potentiel intellectuel désigne des capacités cognitives supérieures à la moyenne, identifié par un quotient intellectuel QI supérieur ou égal à 130 [1].

Le haut potentiel peut se définir comme l'intersection de 3 caractéristiques [2] :



Adapté de Renzulli, 2005

# QUELLES SONT LES FORCES DES HAUTS POTENTIELS ?

**AISANCE ET RAPIDITE DE COMPREHENSION** : Assimiler rapidement de nouvelles informations, concepts, compétences... [3]

**TOLERANCE A LA COMPLEXITE** : Capacités métacognitives. Capacité à traiter des concepts complexes en trouvant des solutions innovantes et efficaces, parfois en dehors des approches conventionnelles. [4]

**HAUT NIVEAU DE CREATIVITE** : fluidité, flexibilité, originalité. Capacité à penser de manière originale, d'apporter des idées novatrices en abordant les problèmes et les défis sous des angles uniques. [5]

**PENSEE CRITIQUE ET ANALYTIQUE** : capacité de reconnaître dans un discours ou une argumentation, les préjugés, les hypothèses non vérifiées, les erreurs de raisonnement, tant chez soi que chez les autres. [6]

**ADAPTABILITE ET FLEXIBILITE** : penser de manière abstraite et conceptuelle permet d'être à l'aise avec l'ambiguïté et l'incertitude. [7]

**AUTONOMIE ET INDEPENDANCE** : préfèrent explorer des sujets à leur propre rythme et de manière qui leur convient, ce qui peut les rendre plus enclins à chercher et à apprécier l'autonomie. [8]

**MOTIVATION INTRINSEQUE ET ENGAGEMENT** : stimulés par des défis intellectuels que représente la résolution de problèmes complexes. [9]



# COMMENT EXPLIQUER LE HAUT POTENTIEL ?

Adapté de Cuche, 2014 [10]

## HABILETÉS SOUS-JAGENTES

Fonctions cognitives de base :

- perception,
- attention,
- mémoire de travail,
- contrôle inhibiteur,
- flexibilité,
- planification,
- vitesse de traitement,
- mémoire à long terme,
- langage ...

## CAPACITÉS

Capacités intellectuelles :

- linguistique,
- visuo-spatial
- logico-mathématique.

Facteurs individuels :

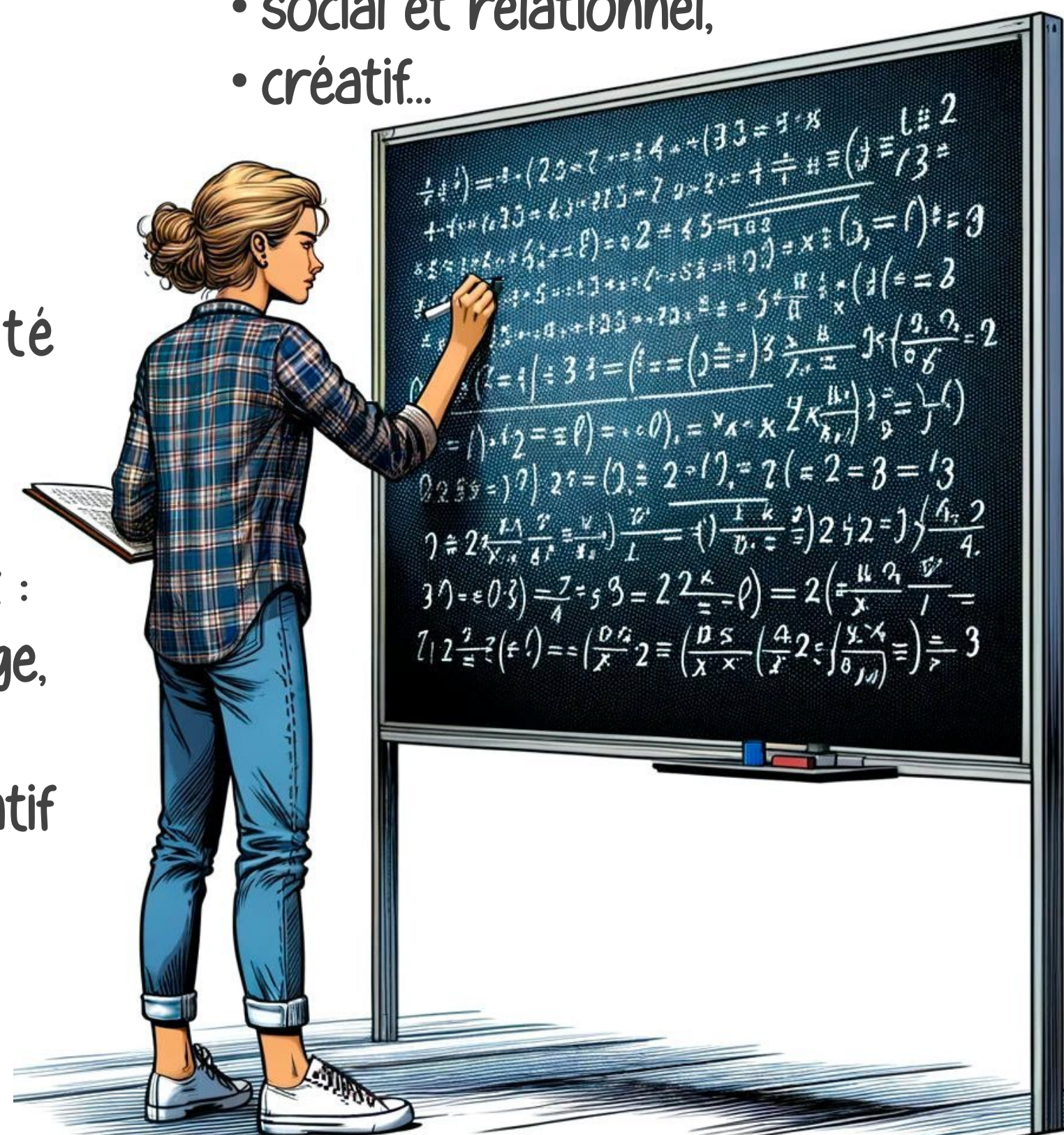
- personnalité,
- motivation,
- sentiment d'efficacité personnelle,
- événements de vie...

Facteurs environnementaux :

- possibilité d'apprentissage,
- sécurité,
- contexte familial, éducatif ou scolaire...

## DOMAINES DE RÉALISATIONS

- Académique et éducatif,
- professionnel,
- personnel et intrinsèque,
- social et relationnel,
- créatif...





# QUELS SONT LES **DEFIS** DES **HAUTS POTENTIELS** ?

**COMMUNICATION** : les modes de pensée des HPI peuvent rendre la communication en apparence désorganisée ou hors sujet pour ceux qui s'attendent à un mode de pensée plus linéaire.

**VITESSE DE TRAITEMENT** : La rapidité avec laquelle les HPI traitent l'information peut entraîner des difficultés de communication. Ils peuvent parfois aller trop vite pour leurs interlocuteurs, ne laissant pas le temps à ces derniers de suivre leur raisonnement. [11]

**ENNUI ET MANQUE DE STIMULI** : Les tâches répétitives ou peu stimulantes peuvent entraver le potentiel des HPI et conduire à un désengagement ou à une insatisfaction professionnelle. [12]

**BESOIN D'UNE HIERARCHIE LEGITIME** : les HPI valorisent l'expertise, la compétence et le savoir. Ils sont plus susceptibles de respecter et d'accepter l'autorité de personnes qu'ils perçoivent comme compétentes.

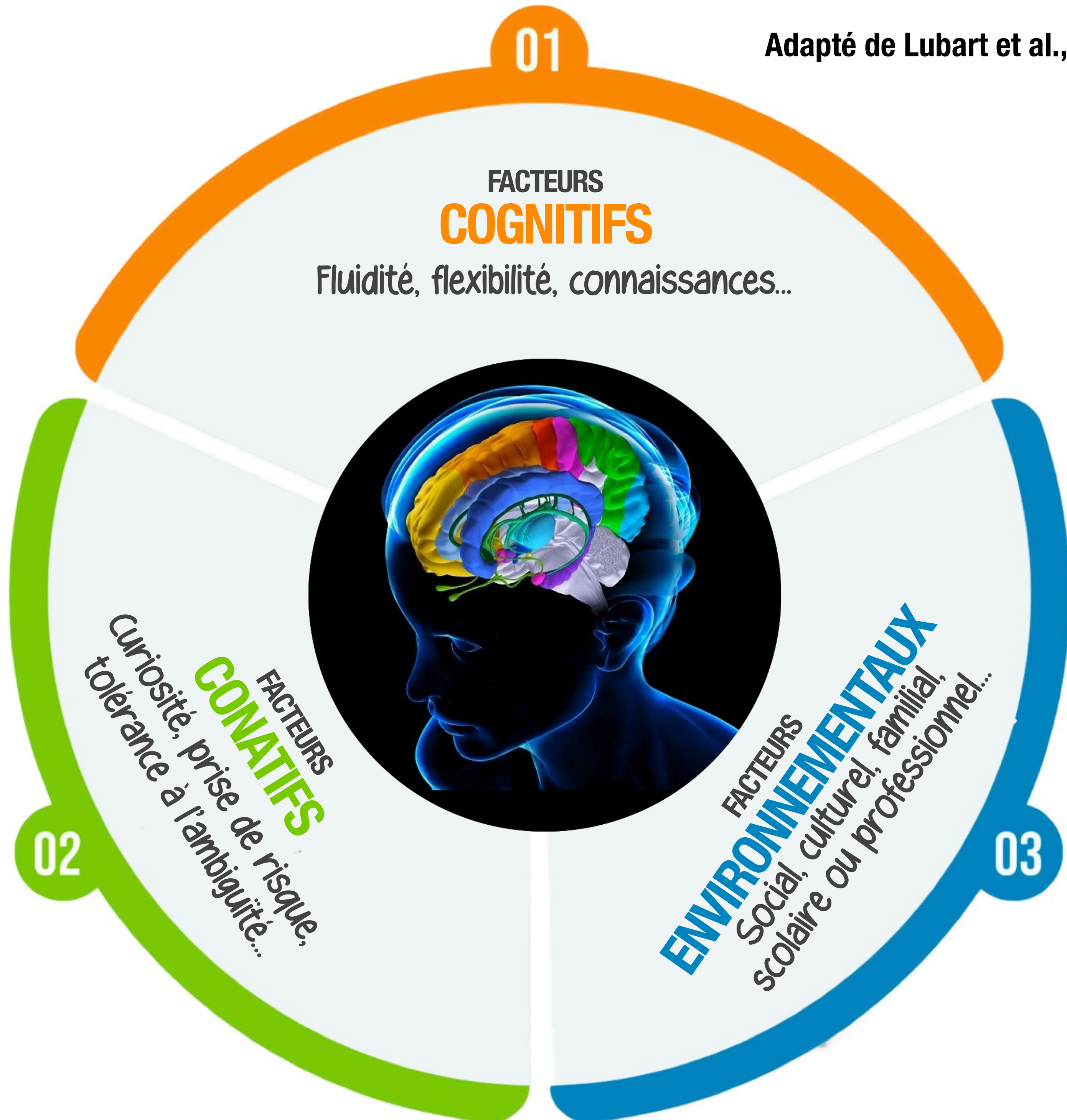
**PHENOMENE DE L'IMPOSTEUR** : ils ont souvent des normes élevées et peuvent être excessivement autocritiques pour eux-mêmes. Même lorsqu'ils réussissent, ils peuvent attribuer leur succès à la chance ou à d'autres facteurs externes, plutôt qu'à leur propre compétence. [13]

**PERFECTIONNISME** : Les chercheurs ont montré des liens statistiques entre sensation d'imposture, faible estime de soi, et anxiété sociale qui se traduit parfois par un niveau de perfectionnisme élevé. [1]



# QUELS SONT LES FACTEURS QUI PERMETTENT L'EXPRESSION DU POTENTIEL **CREATIF** ?

Adapté de Lubart et al., 2015 [14]





# 10 QUESTIONS POUR GERER LA DIVERSITE DES PROFILS DANS UNE EQUIPE INCLUANT DES HPI ?

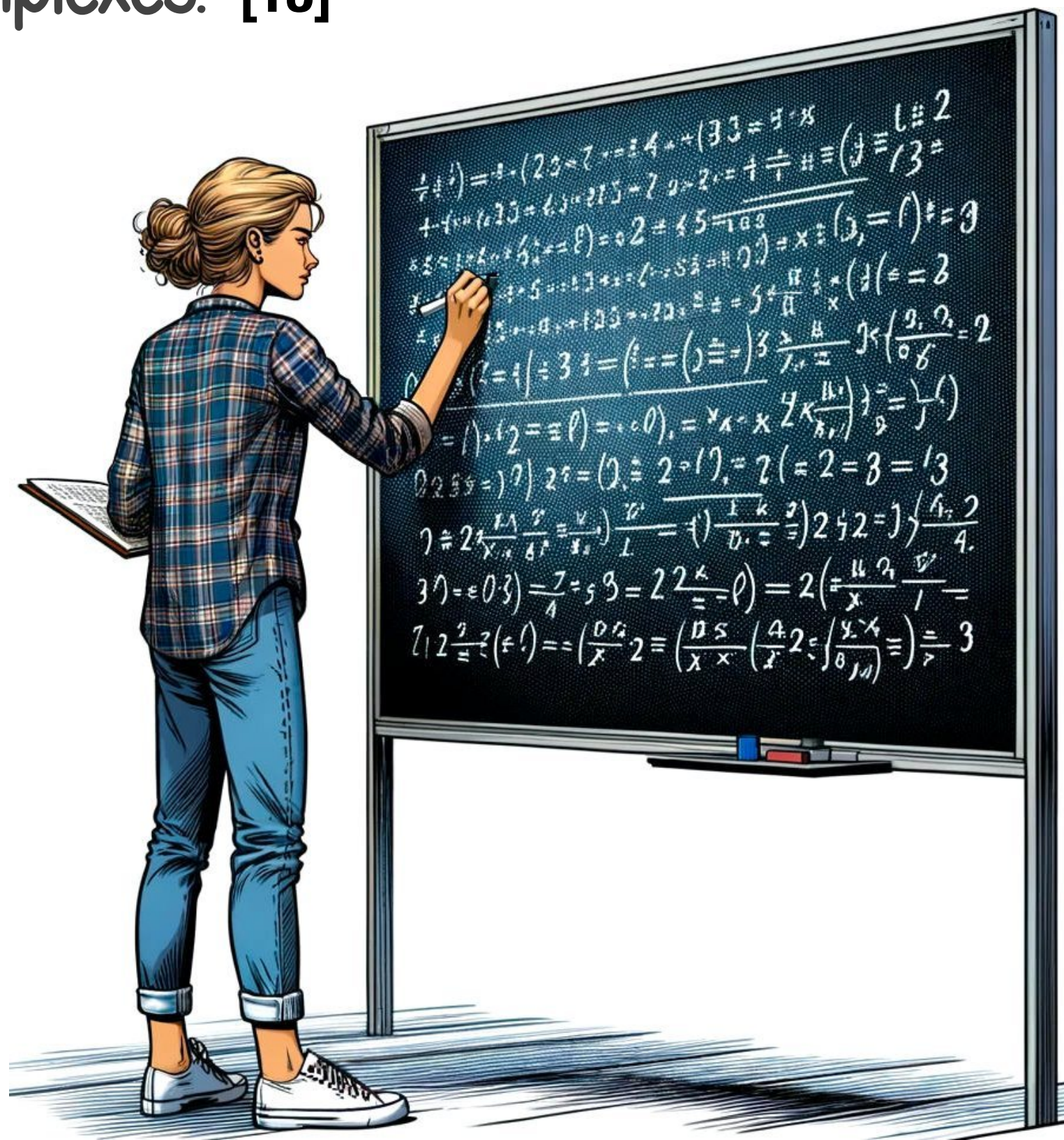
- Comment puis-je identifier et valoriser les forces de chaque membre de l'équipe?
- Quelles sont les attentes et les motivations de chaque membre de l'équipe ?
- Comment puis-je adapter ma communication pour répondre aux différents styles de pensée et de communication au sein de l'équipe ?
- Quels types de tâches et de projets conviendront le mieux aux HPI tout en favorisant la collaboration au sein de l'équipe ?
- Comment puis-je créer un environnement où le feed-back est régulier, constructif et adapté aux besoins de chacun ?
- De quelle manière puis-je gérer efficacement les conflits qui pourraient survenir en raison des différentes manières de travailler et de penser ?
- Quelles opportunités de développement professionnel puis-je offrir pour répondre aux aspirations de croissance de tous les membres de l'équipe ?
- Comment puis-je encourager une culture d'inclusion où chaque membre se sent valorisé et écouté ?
- De quelle manière puis-je équilibrer l'autonomie et la structure pour répondre aux besoins des HPI tout en assurant une coordination efficace ?
- Comment puis-je reconnaître et célébrer les réalisations de l'équipe de manière à valoriser la contribution de chacun ?



# UN QI ELEVE EST-IL UN PREDICTEUR DE PERFORMANCE ?



Bien que le QI seul ne soit pas un prédicteur complet de la performance au travail, de nombreuses études ont montré qu'il est un indicateur significatif, en particulier pour des tâches qui nécessitent un apprentissage rapide, un raisonnement analytique et la résolution de problèmes complexes. [15]



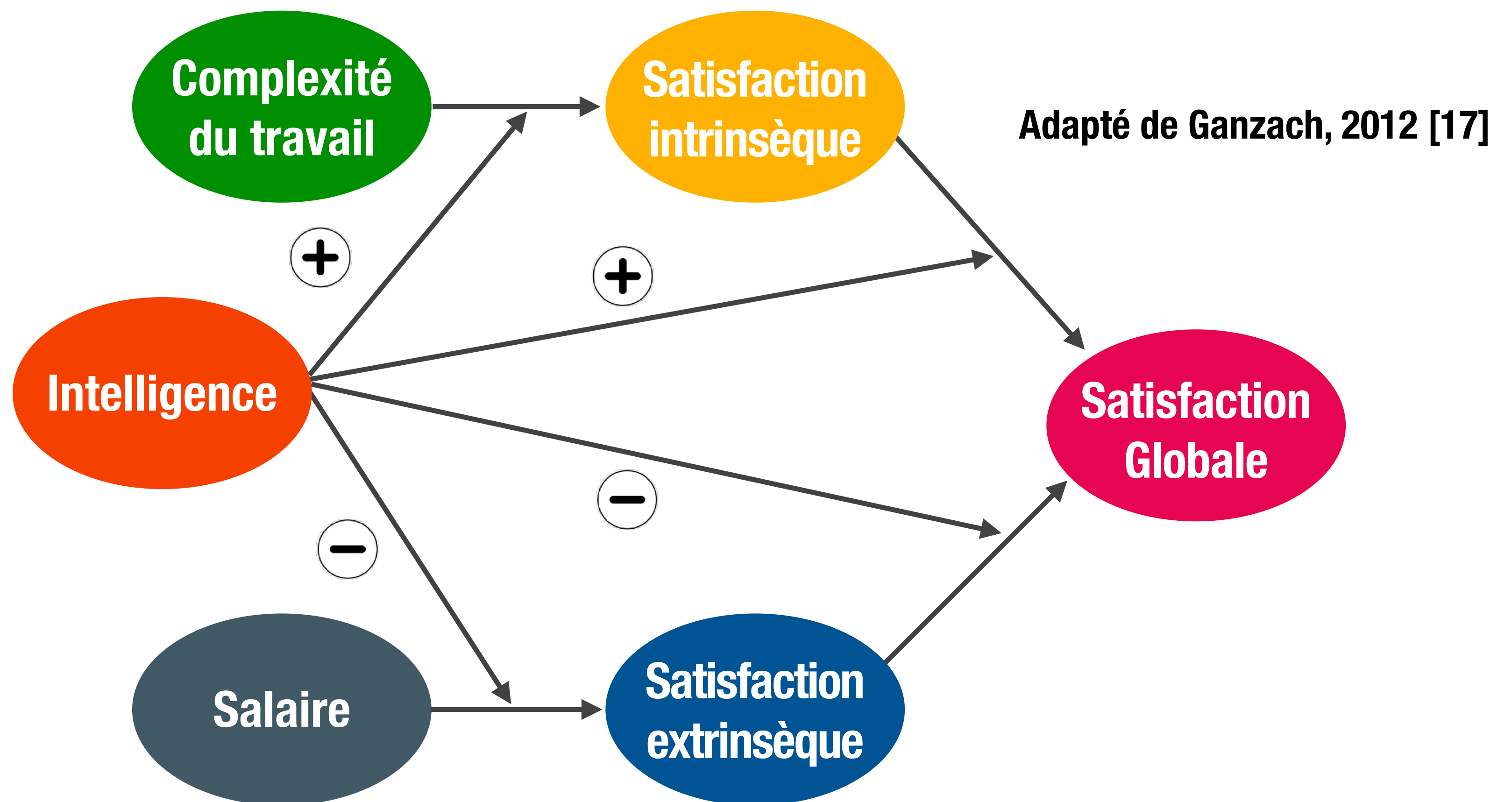
Si la littérature scientifique décrit une meilleure réussite professionnelle chez les personnes à haut potentiel [16], il est important de noter que le QI ne garantit pas le succès à lui seul.

D'autres facteurs jouent également un rôle important

- **Personnels** : compétences, expérience, personnalité, compétences émotionnelles, motivation...
- **Contextuels** : environnement de travail, culture organisationnelle, relations ...



# QUELS LIENS ENTRE PERSONNES TRÈS INTELLIGENTES ET SATISFACTION AU TRAVAIL ?

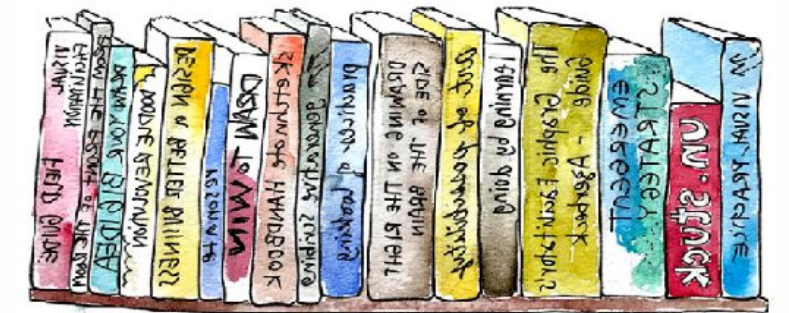


**Ce modèle explore la relation entre l'intelligence et la satisfaction au travail.**

- 1 Les récompenses intrinsèques et la satisfaction intrinsèque seraient plus fortement liées à la satisfaction globale au travail chez les individus dont l'intelligence est plus élevée que chez ceux dont l'intelligence est plus faible.
- 2 Les récompenses extrinsèques et la satisfaction extrinsèque seraient plus fortement liées à la satisfaction globale au travail chez les individus dont l'intelligence est plus faible que chez ceux dont l'intelligence est plus élevée.
- 3 Ces résultats suggèrent que les personnes à haut potentiel qui n'obtiennent pas suffisamment de récompenses et de satisfactions intrinsèques, dans leur travail, sont **particulièrement exposées** à un **risque d'insatisfaction**.



# Références :



- [1] Gauvrit, N., Clobert, N. (2021) *Psychologie du haut potentiel*. De Boeck
- [2] Renzulli, J. S. (2005). *The Three-Ring Conception of Giftedness: A Developmental Model for Promoting Creative Productivity*. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of Giftedness* (pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.
- [3] Brasseur, S., & Cuche, C. (2017). *Le haut potentiel en questions*. Bruxelles : Mardaga
- [4] Cuppello, S., Treglown, L., Furnham, A. (2023) *Intelligence, Personality and Tolerance of Ambiguity*. *Journal of Intelligence* 11: 102.
- [5] Lubart, T., Besançon, M., & Barbot, B. (2011). *Évaluation du Potentiel Créatif*. Hogrefe.
- [6] Halpern, D., Dunn, D; (2021) *Critical Thinking: A Model of Intelligence for Solving Real-World Problems*. *Journal of Intelligence* 9:22
- [7] Sternberg, R., (2021) *Adaptive Intelligence: Intelligence Is Not a Personal Trait but Rather a Person × Task × Situation Interaction*. *Journal of Intelligence* 9: 58.
- [8] DeYoung, Colin G. 2011. Intelligence and personality. In *The Cambridge Handbook of Intelligence*. Edited by Robert J. Sternberg and Scott B. Kaufman. Cambridge: Cambridge University Press
- [9] Kodden, B (2020). *The Mediating Effect of Intelligence, Willpower, and Intrinsic Motivation on Talent and Performance in The Art of Sustainable Performance*. Springer.
- [10] Cuche, C. (2014). *Étude des croyances motivationnelles chez les adolescents à haut potentiel intellectuel. Des représentations à dénouer*. Presses universitaires de Louvain.
- [11] [12] Eyre, D. (Ed.). (2008). *High Ability Studies*. Routledge.
- [13] Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake? The imposter phenomenon*. New York: St. Martin's.
- [14] Lubart, Mouchiroud, Tordjman et Zenasni (2015). *Psychologie de la créativité* (2de édition). Paris : Armand Colin.
- [15] Schmidt, F. L., & Hunter, J. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- [16] Gauvrit, N., Guez, A. (2018) *Réussite scolaire et professionnelle des personnes à haut potentiel intellectuel*. *Approche Neuropsychologique des Apprentissages chez l'Enfant* 154
- [17] Ganzach, Y. (2012). *The role of intelligence in the formation of well-being: From job rewards to job satisfaction*, *Intelligence*, 40(3), 333–342.





Praticien, chercheur, auteur, conférencier.

Mon travail, qui illumine mes journées, consiste à identifier, comprendre et faire évoluer les comportements humains.

Chaque semaine, je vous apporte de robustes connaissances issues des sciences cognitives, science comportementale contextuelle, sciences affectives et sociologie des organisations, pour vous aider à mieux comprendre les comportements humains au travail.

Pour ne rien manquer de mes publications, suivez-moi sur  et n'hésitez pas à m'inviter dans votre réseau.

Si vous souhaitez soutenir mon travail, merci de  et .