

Comment trouver sa place au travail quand on a un Haut Potentiel ?

Par Virginie Mathieu de Oser sa Chance®, avec Gauthier Ferrand de Aile & Lui Potentiel

« Un individu doué est un penseur rapide et habile, capable de traiter des sujets complexes. Il est autonome, curieux et passionné. C'est une personne sensible et riche émotionnellement, qui vit intensément. Il apprécie d'être créatif. » (Kooijman-van Thiel, et al, 2008).

Cette définition fondée sur des caractéristiques communes partagées a fait consensus auprès des professionnels de la douance en Hollande.

Une personne à Haut Potentiel est une personne qui dispose d'une intelligence et d'un fonctionnement qualitativement différent de la moyenne. La personne à Haut Potentiel fait souvent preuve de rapidité d'analyse et de compréhension, elle réfléchit différemment et fonctionne de manière singulière. Son hypersensibilité peut être complexe à maîtriser.

De nombreux clichés véhiculés portent le Haut Potentiel comme un graal, une toute puissance, une performance assurée, sur un plan relationnel ou professionnel.

Un autre cliché veut que toutes ces personnes sont en souffrance, puisqu'elles ont un Haut Potentiel ou une hypersensibilité.

Dépasant ces clichés, nous vous proposons une explication du vécu des personnes à Haut Potentiel dans le monde de l'entreprise.

La motivation à prendre un poste

Quand elle postule sur un poste, la personne à Haut Potentiel va avoir tendance à rechercher un poste qui fait sens pour elle. Les mots utilisés par le recruteur ont toute leur importance. La personne à Haut Potentiel va être attirée par des mots comme « responsabilité », « esprit d'équipe », « force de proposition », « esprit d'initiative »... Les soft skills développer sont nombreux, leurs en faire prendre consciences est source de motivation.

C'est la notion de contrat psychologique : quand elle va signer un contrat, la personne à Haut Potentiel ne signe pas seulement pour le contenu du poste, elle signe pour tout le système de valeurs que lui présente le recruteur. Parfois une incompréhension se crée : le décalage d'intensité, d'approche est complètement différent entre la personne à Haut Potentiel et le « normo-pensant ». La personne à Haut Potentiel peut être frustrée, voire se sentir trahie par ce qui a été présenté avant la prise de poste, et commencer à remettre en cause et critiquer, ce qui sera mal perçu en entreprise.

Ensuite, la personne à Haut Potentiel qui doute beaucoup d'elle-même va avoir tendance à prendre un poste pour lequel elle est surqualifiée. Elle a besoin de se rassurer, de se prouver qu'elle est compétente. Et alors voilà, elle va vite s'ennuyer, elle va vite vouloir sortir du cadre de la description de poste pour laquelle elle a signé. Elle peut demander à changer de

poste après un an ou deux ans maximum sur un poste.

Cette approche peut perturber en entreprise. « Qui est cette personne qui vient d'arriver, et qui se permet de vouloir déjà évoluer ? ». La norme en entreprise est plutôt 3 ans sur un poste. Difficile pour une personne à Haut Potentiel.

Très vite, la personne à Haut Potentiel va voir les incohérences du système dans lequel elle arrive, et dans une logique sincère de progrès pour le bien de l'entreprise et de ses collaborateurs, elle va vouloir proposer de nouvelles manières de travailler. Avec l'intensité, elle va vouloir aller vite, parce qu'elle en a la capacité. L'entreprise et les personnes qui la composent n'ayant pas cette même capacité, entrent en résistance et vont la marginaliser.

La personne à Haut Potentiel bouscule les normes établies, et cette démarche qui dérange le manager en le remettant potentiellement en cause dans ses compétences, ou encore, et si la personne à Haut Potentiel commence à vouloir aider un collègue sur ses missions, elle va être potentiellement une menace, un danger. Le collègue va se dire que le Haut Potentiel veut prendre sa place. Donc là, incompréhension totale entre d'une part la personne à Haut Potentiel qui cherche à se nourrir et à aider le collègue, et le manager ou le collègue qui perçoit une menace, une remise en cause dans ses compétences, une menace pour la survie de son poste.

« Mais qui est-il/elle pour oser remettre en cause notre fonctionnement ? » La personne à Haut potentiel qui pense bien faire va en souffrir. « Je ne fais pas ça pour vous embêter, mais pour votre bien » : **incompréhension et décalage.**

La personne à Haut Potentiel a besoin de casser une routine. N'oubliez pas que c'est un être passionné qui a une soif d'apprendre de nouvelles choses, que ce soit dans un domaine intellectuel ou un autre domaine manuel. Il est fréquent de voir des personnes occupant un poste dit « intellectuel » se nourrir de projets manuels, et réciproquement.

Et c'est là où quelqu'un normo-pensant va dire, « olala, il se disperse ! » Et bien pas du tout, il se nourrit, il s'enrichit.

Tiens dites-moi en commentaire comment vous cassez votre routine, les projets que vous avez en ce moment ! Moi par exemple, c'est la musique, j'essaie plein de choses en ce moment

Décalage temporel :

Un collaborateur à Haut Potentiel met beaucoup d'énergie au service lors de sa prise de poste. Tout est nouveauté, tout est découverte. Il peut poser des questions, il peut mettre en marche la machine intellectuelle qu'est la sienne pour comprendre l'environnement dans lequel il vient d'arriver.

Avec son besoin de comprendre, ce collaborateur peut mettre du temps à démarrer ses premières missions qui lui sont confiées, s'il ne se sent pas prêt, s'il n'a pas encore assimilé tous les éléments lui permettant de bien faire ce qu'on lui a demandé, selon ses critères propres d'exigence, bien plus élevés que ceux qui sont demandés par l'entreprise.

A contrario, le collaborateur à Haut Potentiel comprenant très vite l'environnement complexe dans lequel il se trouve, peut prendre des décisions très rapidement, alors que son entourage attendra de lui qu'il attende comme tout le monde qu'il ait fini son intégration et assimile la culture de l'entreprise dans laquelle il vient d'arriver.

La mise en valeur

La personne à Haut Potentiel a tendance à ne se mettre pas en valeur. Elle focalise son énergie sur le fond (les objectifs et les résultats), et moins sur la forme (la procédure, la méthode, la qualité de la relation). Or en entreprise, la forme est plus importante que le fond. C'est ce qu'on appelle la cohésion sociale.

Quand on fait quelque chose en entreprise, on ne le fait pas au détriment de la cohésion sociale. Il ne doit pas y avoir de tête qui dépasse, sinon le collectif ne sait pas gérer.

Or la personne à Haut Potentiel qui ne rentre pas dans le moule, met le doigt sur des points d'amélioration, et bien sort du rang, elle ne rassure pas !

Que faire pour rassurer ?

- se valoriser auprès des autres sur le travail que vous faites. Si vous travaillez seul et dur, votre manager n'a aucun intérêt à vous donner une promotion, ou vous laisser partir.
- Communiquer, échanger. Les personnes qui ne disent rien ne rassurent pas car on ne sait pas ce qu'elles pensent.
- Etre positif : la personne à Haut Potentiel, si elle critique trop sera marginalisée par ses collègues, elle ne sera pas promue.

Parlons risques psycho-sociaux

La personne à Haut Potentiel est particulièrement touchée par ces RPS car c'est une population sujette au harcèlement (en perdant vite confiance en eux) et avec une forte conscience professionnelle qui les conduit à s'engager intensément dans leur travail.

Le Bore-out, épuisement professionnel par l'ennui peut toucher les personnes à Haut Potentiel qui ont besoin d'être stimulées, nourries, impliquées dans des projets.

Le Burn-out, épuisement par une charge de travail trop importante et/ou un stress durable trop intense, touche beaucoup les personnes à Haut Potentiel, qui vivent intensément, ont une forte capacité de travail, une forte capacité à s'adapter aux autres, et doutent beaucoup d'elles-mêmes.

Le brown-out touche aussi, par l'absurdité des tâches à accomplir. La personne à Haut Potentiel a besoin de sens, et voit comment mettre du sens.

Enfin, les personnes à Haut Potentiel ont particulièrement besoin de relations saines, et sont des proies pour des collègues ou managers toxiques. Les situations de harcèlement sont fréquentes.

Comment trouver sa place ?

La personne à Haut Potentiel a plus de facilité à trouver sa place dans un environnement qui

respecte son besoin d'autonomie, se focalise sur le résultat (et non sur le temps passé au bureau), lui permette de faire du développement et d'être créatif, est en accord avec ses valeurs et son éthique, avec peu d'échelons hiérarchiques pour accéder plus facilement à la compréhension stratégique, dans un environnement qui favorise la confrontation des idées, et dont les personnes accepteront sa singularité. Le HP fonctionnera plus facilement en travaillant par objectif en laissant la liberté de ses horaires et de pouvoir s'organiser.

Pour ce faire, comprendre son mode de fonctionnement particulier est la priorité pour une personne à Haut Potentiel, pour ensuite accepter que le fonctionnement est différent, et l'intégrer dans sa vie, pour faire de son Haut Potentiel un allié. L'intensité émotionnelle est une richesse à cultiver en entreprise.