

X-IAI WEBINAR

Institut Africain d'Information

Management: Gérer les hauts potentiels

25 Mai 2021

ASSOCIATION DES ANCIENS ETUDIANTS CAMEROUNAIS
DE L'IAI LIBREVILLE

Panélistes



Delmat NOUMEDEM

Freelance/DB2N consulting

Modérateur



Anne-Valérie FONING

Manager / MICROPOLe

Animateur



Magloire FABO

Freelance/ Fabo consulting

Co-animateur



Serges DZALE

Lead enterprise architect / Agence Française de
Développement

Contributeur



Gervais TIBE

Directeur de projet /SOGECOM (Orange)

Contributeur

Sommaire

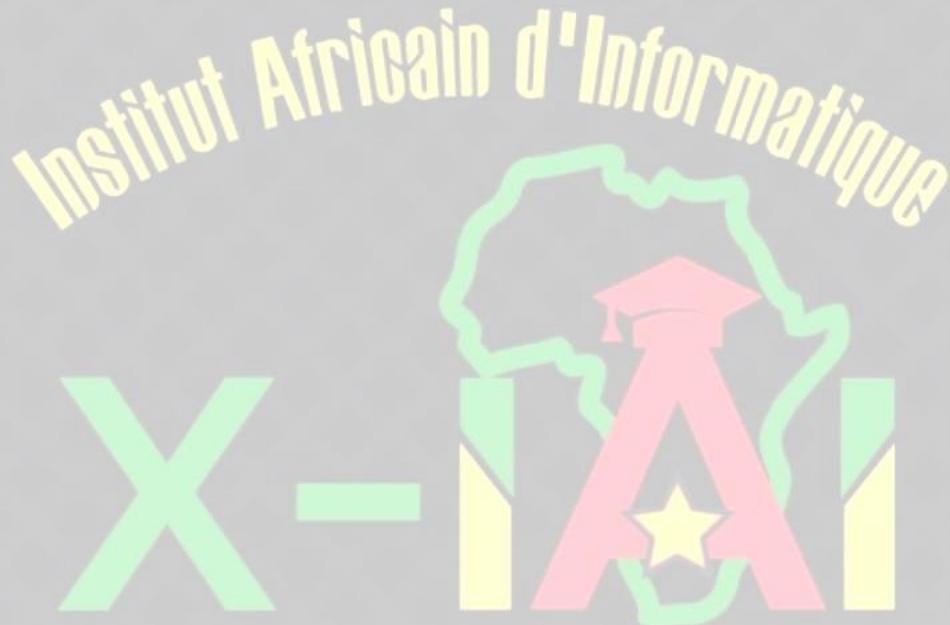
Institut Africain d'Informatique

1 Introduction

2 Les hauts potentiels

3 Pour aller plus loin...

Introduction



POURQUOI LES HAUTS POTENTIELS?

Management: Les hauts potentiels

- Suits Mike Ross's interview with Harvey Specter
- Pourquoi eux??

Africain d'Infor



Hyperactivité

Performance

Leadership

Polyvalence

Impatience

Efficacité

Challenges

Hors cadre

Perspicacité

Pugnacité

Héroïsme

Les hauts potentiels : Pourquoi les repérer?

- Pour l'entreprise
 - Prospérité
 - Innovation
 - Gestion de risques
 - Gestion de crise
- Pour eux-mêmes
 - Accompagnement
 - Développement



Nécessité ...

- d'une stratégie de gestion de ces personnes,
- d'un management dédié,



QUI SONT-ILS?

Les hauts potentiels : Qui sont-ils?

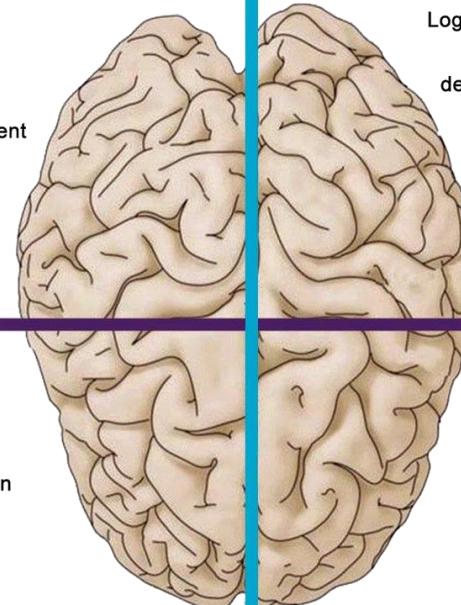


Hémisphère Gauche Linéaire et Analytique

Analyse des éléments et sous-éléments d'un ensemble & capacité à identifier & vérifier chaque élément
Construction linéaire du discours & de la pensée
Logique linéaire
Cortical
Limbique
Contrôle et rigueur
Constance
Structure & organisation stratégique et linéaire
Fidélité aux normes et aux données apprises
Cartésien

Hémisphère Droit Global et intuitif

Logique Globale / arborescente
Compréhension globale des langues & mathématiques
Construction arborescente de la pensée
Capacité à l'infiniment détaillé sans pouvoir en expliquer le déroulement
Intuition
Cortical
Limbique
Affectif & émotionnel
Social & relationnel
Sensoriel
Sens de la "beauté" sens des formes, couleurs, sensations ressenties
Remise en question
Improvisation
Créatif



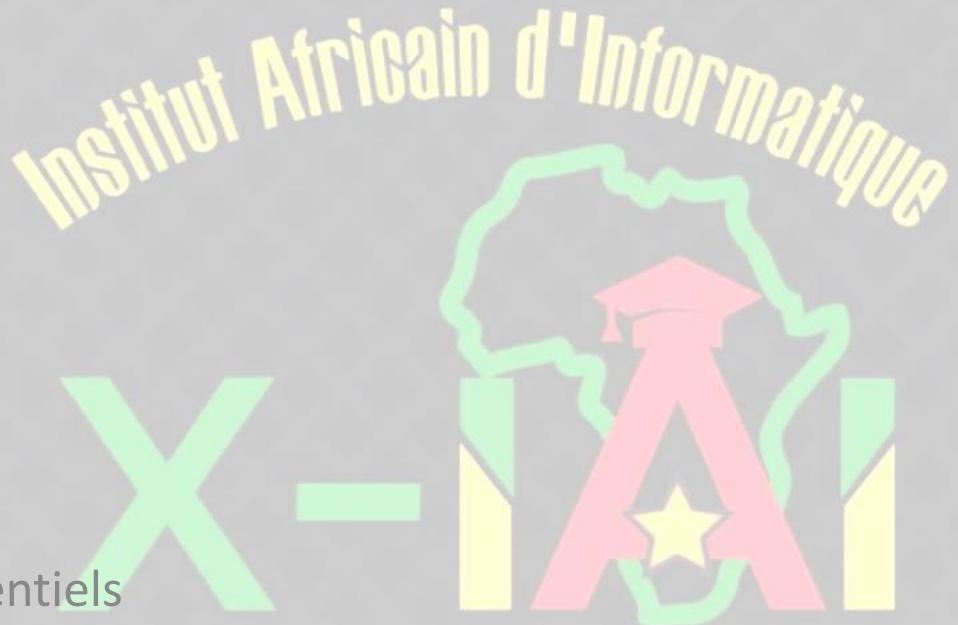
Les hauts potentiels : Qui sont-ils?

- Des émotions mitigés:
 - Joie,
 - Peur,
 - Frustration
- Valeur = expertise
- Oui à la performance,
non à l'échec
- Fan de nouveautés

Leur rappeler que...

- leur principale valeur est leur **rapidité d'apprentissage** et d'application des nouvelles connaissances
- Le **succès de l'équipe** est prépondérant au succès individuel
- Ils doivent **faire attention à eux** et éviter le surmenage
- Leur manager doit leur proposer un **équilibre entre challenges et expérience nouvelles**

Les hauts potentiels



COMMENT LES REPÉRER?

Les hauts potentiels : Comment les repérer?

Les outils du manager:

→ Intuition

→ Observations

→ Outils RH:

- Jeu de rôles
- Mises en situation
- Entretiens en 1 to 1
- La matrice des 9 cases

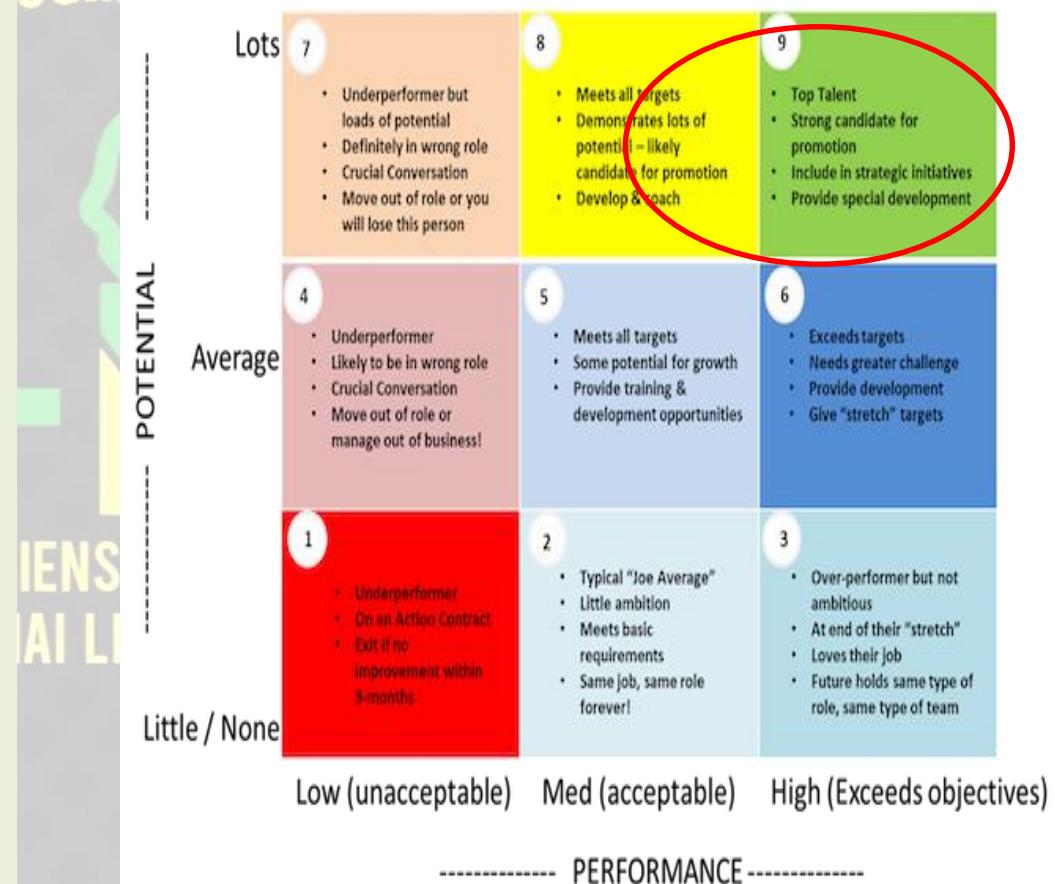
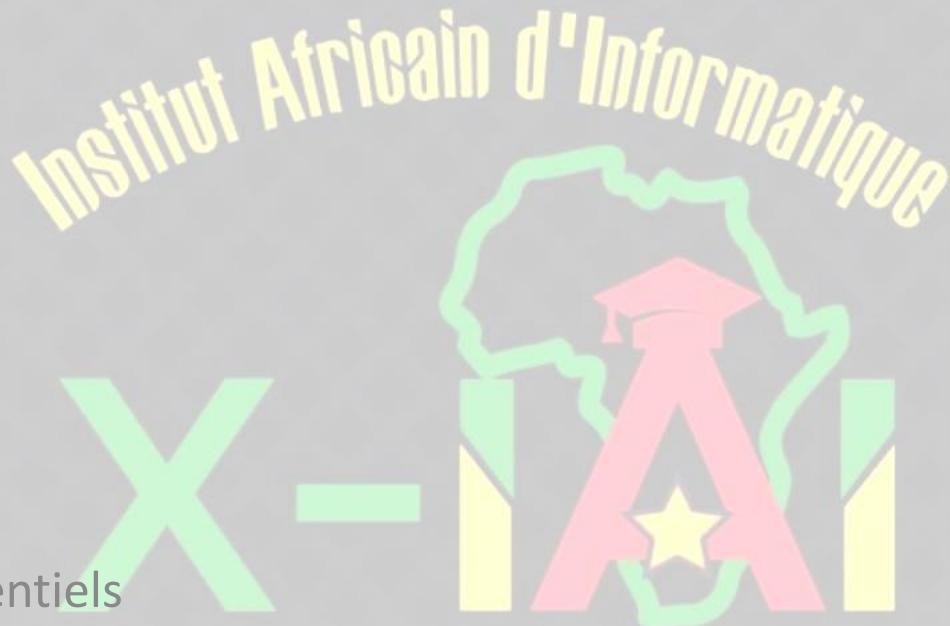


Fig: The 9 box matrix

Les hauts potentiels



COMMENT LES ACCOMPAGNER?

Les hauts potentiels

Ce qu'il ne faut surtout pas faire

- Les manager
 - > ils ont un ego assez prononcé
- Les cantonner dans des tâches répétitives
 - > ils ont besoin d'action
- Les ignorer
 - >ils ont besoin de reconnaissance

Les hauts potentiels : Comment les accompagner?

Les attentes du HP

→ils veulent

- Saisir des opportunités de développement, amélioration
- Acquérir de nouvelles connaissances (formation)
- Des tâches ambitieuses, leur permettant d'exprimer leur leadership
- De la reconnaissance, de la visibilité

→ils sont tournés vers l'avenir

- Une perspective de carrière
- Des modalités d'évolution claires

Le manager

Opportunités

Communication

Formation

Réseautage

Mentorat

Motivation

Reconnaissance

Institut Africain d'Informatique



Les hauts potentiels: *C'est l'élève qui dépasse le maître, et ça doit être la mission même du maître*

EN CONCLUSION

Les hauts potentiels : Pour aller plus loin...

Caractéristiques	TALENTS	POTENTIELS	HQI
Individuelles	Présence de compétences littéralement « remarquables »	Présence de volonté et d'envie d'accomplir pour s'accomplir	Performance homogène sur les 8 formes d'intelligences de Gardner (1983, 1993 & 1999)
Professionnelles	Valeur possible mais pas systématique	Valeur prospective décidée par l'environnement	Valeur réelle selon les sensibilités RH et ouvrant la voie à la fois à la créativité, à la rapidité d'analyse, à la profondeur de réflexion et à la résilience en termes de résolution de problèmes rencontrés pour la première fois
Gestion Managériale	Valorisation marginale, c'est-à-dire seulement si le talent est utile à l'organisation	Valorisation forte car grandes attentes de la part du management et de l'entourage du sujet	Gestion de la relation hiérarchique et de la relation aux pairs possiblement difficile, construction d'une relation saine nécessaire, notamment par le biais d'une communication interne adaptée

... Pour poursuivre le sujet, vous pouvez vous référer aux liens ci-après:

[Enquête RH : Management talents - Gestion hauts potentiels \(univ-lyon3.fr\)](#)

[Mosaïque des intelligences dans l'organisation: éléments de distinction entre hauts potentiels, talents et HQI \(archives-ouvertes.fr\)](#)

[HPI Bande Annonce \(2021\) Audrey Fleurot, Série Française - YouTube](#)

X-IAI WEBINAR

Institut Africain d'Informatique



ASSOCIATION DES ANCIENS ETUDIANTS CAMEROUNAIS
DE L'IAI LIBREVILLE

X-IAI WEBINAR



Une pause de 45mn sur un sujet d'actualité



Prochaines dates...

Date	Horaire Yaoundé	Theme	Intervenant(s)
Jeudi 3 Juin	20H	Processus de Certification PMP	Amelie Imafouo/Omer Badang
mardi 22 Juin	11H30	Developpement Personnel	Christelle Rentch
Mardi 6 Juillet	20H	Sécurité dans des environnements cloud	Guy Bertrand Kamga
	20H	Knowledge with an Entrepreneur : "Lead and Inspire each Other"	Guy Roger Gatcha
Jeudi 8 Juillet			

**ASSOCIATION DES ANCIENS ETUDIANTS CAMEROUNAIS
DE L'IAI LIBREVILLE**



Merci pour votre participation!