

DRHManagement

[Expatriation \(/directions-ressources-humaines/management/expatriation/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/expatriation/index.php)

[Développement personnel \(/directions-ressources-humaines/management/developpement-personnel/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/developpement-personnel/index.php)

[Développer son leadership \(/directions-ressources-humaines/management/developper-son-leadership/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/developper-son-leadership/index.php)

[Formation & Elearning \(/directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/index.php)

[Entretiens - Evaluation \(/directions-ressources-humaines/management/entretiens-evaluation/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/entretiens-evaluation/index.php)

[Conduite du changement \(/directions-ressources-humaines/management/conduite-du-changement/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/conduite-du-changement/index.php)

[Coaching professionnel \(/directions-ressources-humaines/management/coaching-professionnel/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/coaching-professionnel/index.php)

[Gérer et Motiver son équipe \(/directions-ressources-humaines/management/gerer-et-motiver-son-equipe/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/gerer-et-motiver-son-equipe/index.php)

[Communication interne \(/directions-ressources-humaines/management/communication-interne/index.php\)](/directions-ressources-humaines/management/communication-interne/index.php)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DRH \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/INDEX.PHP\)](/directions-ressources-humaines/index.php)

[MANAGEMENT \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/MANAGEMENT/INDEX.PHP\)](/directions-ressources-humaines/management/index.php)

**CONDUITE DU CHANGEMENT**

## Talents atypiques : une mine d'or peu exploitée par les entreprises

LAURENCE LECOEUR | Le 28/05 à 06:00



Mieux détecter, fidéliser et intégrer les profils multipotentiels en entreprise est crucial. - Shutterstock

**Tout l'enjeu est donc de savoir identifier ses profils innovants et d'exploiter leurs potentiels. Problème: le plus souvent, ils se cachent. Par peur du harcèlement, ils s'adaptent pour mieux se fondre dans la masse, ou ils ignorent leur diversité par manque d'information.**

Les dénombrer relève du casse-tête tant ils sont invisibles, mais ils seraient bien plus que les 2% identifiés via les tests classiques qui mesurent l'intelligence, le fameux QI. Et ils seraient parmi les mieux placés pour s'inscrire dans le futur de l'entreprise. Qui sont-ils ? Multipotentiels, atypiques, hauts potentiels intellectuels (HPI)... difficile de les définir tant leurs particularités sont diverses, leurs carrières sinueuses et leurs échecs nombreux.



« Les multipotentiels sont avant tout des personnalités qui sortent de la norme, capables de penser en dehors des clous, de penser autrement, Think out of the box, comme le disent les anglo-saxons », raconte Myriam Ogier, auteure du livre « Un cerveau droit au pays des cerveaux gauches - Atypiques, intuitifs et créatifs : trouver sa place quand on ne rentre pas dans le moule », aux éditions Eyrolles. (<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/bien-etre-au-travail/0301732275390-5-idees-a-retenir-de-un-cerveau-droit-au-pays-des-cerveaux-gauches-321682.php>) L'entreprise leur fait rarement la place suffisante pour l'expression de leur particularité. Intuitifs, multipotentiels, ultrasensibles, hyperadaptables, ces profils « caméléons » \_ des créatifs dotés d'une vision globale \_ sont pourtant un atout pour l'entreprise innovante à l'aune de l'intelligence artificielle et de la transformation numérique.

### Performance «fluctuante »

Tout l'enjeu est donc de savoir identifier ces profils innovants et d'exploiter leurs potentiels. Problème: le plus souvent, ils se cachent. Par peur du harcèlement, ils s'adaptent pour mieux se fondre dans la masse, ou ils ignorent leur diversité par manque d'information. Dans un grand groupe industriel, on a pris conscience du problème. « Nous avons préparé pour nos RH des questions qui permettent de faire émerger les traits de personnalités ou des compétences qui sont nécessaires pour qualifier les potentiels », explique sa DRH. Car la gestion de carrière est d'abord évaluée sous l'angle de la performance. Or, chez ces profils, la performance est fluctuante, un « cerveau droit » est un ultrasensible, dont l'humeur dépend de son environnement (<https://business.lesechos.fr/directions-generales/strategie/management-de-projet/0302299470445-l-emotion-et-la-performance-323723.php>) . Comme il ne veut pas se mettre en avant, il a tendance à se dévaloriser. Mesurer de tels potentiels avec les instruments RH existants s'avère compliqué.

Pour les dénicher, des initiatives voient le jour depuis une an, comme celle de Liliya Reshetnyak, qui diffuse la bonne parole dans les entreprises à force de rencontres et de séminaires. Pour aller plus loin dans l'expérience, elle a créé la plate-forme Hipip in. « C'est d'abord un outil de mise en relation des candidats avec des recruteurs. Le candidat peut évaluer ses talents, ses aptitudes, sa personnalité... », explique-t-elle. En quelques clics, le candidat dépose son CV, le recruteur n'a plus qu'à piocher. A terme, une version de la plate-forme pourrait également être utilisée en interne par l'entreprise. Pour cette coach, elle-même détectée autiste à haut potentiel vers l'âge de trente ans, « une personne qui s'est sentie différente a dû créer des chemins pour s'adapter, des chemins qui lui ont permis de se diversifier. C'est cette diversité que l'entreprise doit rechercher. »

Pour faire connaître ces profils, **Myriam Ogier a lancé en 2018 un cycle de conférences**, (<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/gestion-de-carriere/0601178020602-temoignages-comment-elles-sont-devenues-coachs-329162.php>) via la création d'un cercle, « les innovants et intuitifs », regroupant DRH du CAC 40, dirigeants de PME, responsables RH, chargés de formation, mais également des hauts potentiels. « *Nous recevons chaque mois, entre 20 et 80 personnes qui assistent aux conférences-ateliers* », explique-t-elle. Toutes portées vers un seul objectif : mieux détecter, fidéliser et intégrer ces profils multipotentiels dans leur entreprise. De quoi faire naître de nouvelles vocations comme dénicheurs de talents ou encore brainmanager !

PUBLICITÉ

JUSQU'À  
FIBRE 1 Gb/s 400 Mb/s  
IP FIXE  
2<sup>E</sup> LIGNE TÉLÉPHONIQUE  
SERVICE TECHNIQUE 8H/22H 7J/7

CLIQUEZ ICI

inRead invented by Teads

MA RÉVISION  
CONSTRUCTEUR  
À partir de  
112€\*  
TOUTE L'ANNÉE

+ 1 AN  
D'ASSISTANCE  
OFFERTE\*

Citroën Service  
Recommandé par vous

PROFITEZ-EN >

\* Voir mentions légales

CITROËN

([javascript:void\(0\);](javascript:void(0);))