

HPI AU TRAVAIL :

COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LE HAUT POTENTIEL

Formation destinée aux managers et professionnels RH qui encadrent ou recrutent des profils à haut potentiel intellectuel

Transformez le potentiel HPI en atout pour votre équipe

Durée : 4 heures	Modules : 4 modules
Leçons : 16 leçons	Public : Managers et RH encadrant des profils HPI
Format : 100 % en ligne, asynchrone	Organisme : N° 11757351875
Certification : Qualiopi	Tarif : Sur devis

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Description de la formation

Cette formation de 4 heures s'adresse aux managers et RH qui encadrent ou recrutent des profils à haut potentiel intellectuel. Elle va au-delà des clichés « le surdoué génial » ou « le profil difficile » pour offrir une compréhension réaliste du fonctionnement HPI en entreprise. Vous allez apprendre à reconnaître ce qui se cache derrière l'ennui, le sur-engagement ou les frictions relationnelles, à adapter le management et les missions, et à transformer un potentiel souvent gâché en véritable atout pour l'équipe. Vous repartirez avec des clés concrètes pour valoriser et fidéliser ces profils sans vous épuiser.

Sommaire des modules

MODULE 1	Comprendre le haut potentiel	4 leçons
MODULE 2	Dépasser les clichés et poser un regard juste	4 leçons
MODULE 3	Manager un collaborateur à haut potentiel	4 leçons
MODULE 4	Valoriser et fidéliser le potentiel	4 leçons

Objectifs pédagogiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le fonctionnement cognitif et émotionnel des profils HPI
- Identifier les difficultés fréquentes rencontrées par les HPI en entreprise
- Sortir des mythes et poser un regard équilibré sur le haut potentiel
- Adapter son management pour stimuler sans brider
- Accompagner la dimension émotionnelle et relationnelle des HPI
- Construire un parcours d'évolution qui retient et valorise le potentiel
- Prévenir l'épuisement et maintenir une relation durable

Informations générales

Durée	4 heures
Public visé	Managers et professionnels RH encadrant ou recrutant des profils à haut potentiel intellectuel
Prérequis	Aucun
Tarif	Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Certification	Qualiopi – Attestation de fin de formation
Organisme	DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875

Leçon 1 - Ce que le HPI est et ce qu'il n'est pas

- Distinguer les idées reçues de la réalité du fonctionnement HPI
- Comprendre pourquoi le HPI n'est ni un gage de réussite ni une excuse
- Identifier ce qui fait la spécificité cognitive et émotionnelle du HPI
- Comprendre pourquoi brillance et difficulté peuvent coexister

Leçon 2 - Le fonctionnement cognitif et émotionnel

- Décrypter la pensée rapide, foisonnante et en arborescence
- Comprendre l'hypersensibilité émotionnelle et son impact professionnel
- Identifier le besoin de sens et la difficulté avec les tâches absurdes
- Reconnaître l'intensité comme force et source potentielle d'épuisement

Leçon 3 - Les difficultés fréquentes en entreprise

- Repérer l'ennui et le décrochage face au manque de stimulation
- Identifier le sur-engagement et la difficulté à doser l'investissement
- Comprendre les frictions relationnelles liées à l'impatience et la franchise
- Reconnaître le syndrome de l'imposteur et le décalage ressenti

Leçon 4 - Mises en situation — reconnaître un profil HPI

- Analyser le cas d'un collaborateur compétent qui s'ennuie et menace de partir
- Décrypter les tensions créées par une franchise mal calibrée
- Comprendre l'éparpillement d'un profil prometteur qui ne finit rien
- Distinguer ce qui relève du HPI d'autres problématiques

Leçon 1 - Sortir du mythe du génie et du mythe du problème

- Comprendre que le HPI n'est ni un super-pouvoir ni un trouble
- Éviter d'attendre l'excellence permanente d'un profil HPI
- Ne pas réduire la personne à ses seules difficultés
- Apprendre à voir la personne avant l'étiquette

Leçon 2 - HPI et neurodiversité — éviter les confusions

- Distinguer le HPI du TDAH, de l'autisme et des autres profils neuroatypiques
- Comprendre que plusieurs profils peuvent coexister chez une même personne
- Savoir ne pas tout classer à votre niveau de responsabilité
- Identifier quand orienter vers un professionnel compétent

Leçon 3 - Ce que le HPI apporte vraiment à une équipe

- Valoriser la capacité d'analyse, de vision globale et de résolution de problèmes complexes
- Reconnaître la créativité, l'innovation et la remise en question utile
- Identifier l'engagement intense quand le sens est présent
- Observer ces forces concrètement dans le contexte professionnel

Leçon 4 - Mises en situation — poser un regard équilibré

- Reformuler un jugement hâtif en analyse nuancée
- Distinguer attentes réalistes et irréalistes envers un HPI
- Identifier les forces réelles derrière les difficultés apparentes
- Construire une lecture juste et équilibrée du profil

Leçon 1 - Donner du sens et de la stimulation

- Comprendre le sens comme premier levier de motivation d'un HPI
- Confier des missions à la hauteur sans surcharger
- Maintenir le défi pour éviter l'ennui et le décrochage

- Donner de l'autonomie tout en gardant un cadre clair

Leçon 2 - Cadrer sans brider

- Poser des limites claires sur l'investissement et le périmètre
- Gérer l'impatience, la dispersion et la tendance à tout réinventer
- Recadrer une franchise mal reçue sans casser la confiance
- Aider le collaborateur à finir ce qu'il commence

Leçon 3 - Accompagner la dimension émotionnelle et relationnelle

- Gérer l'hypersensibilité aux retours et à la critique
- Apaiser les tensions avec les collègues
- Travailler la confiance et réduire le syndrome de l'imposteur
- Créer un climat de sécurité où le collaborateur peut être lui-même

Leçon 4 - Mises en situation — adapter votre management

- Traiter le cas d'un collaborateur HPI qui s'ennuie sur un poste devenu simple
- Gérer une réaction émotionnelle forte suite à une critique mal formulée
- Résoudre les tensions répétées créées par un profil brillant
- Identifier les ajustements managériaux décisifs

MODULE 4

Valoriser et fidéliser le potentiel

4 leçons

Leçon 1 - Construire un parcours qui retient

- Comprendre pourquoi les HPI partent quand ils s'ennuient et comment l'éviter
- Proposer de l'évolution sans tomber dans la promotion automatique
- Identifier les formats qui nourrissent : projets transverses, expertise, mentorat
- Évaluer et reconnaître un profil HPI de façon juste

Leçon 2 - Faire du HPI un atout collectif

- Mettre le potentiel au service de l'équipe et non contre elle
- Valoriser la pensée différente sans dévaloriser les autres
- Éviter la mise à l'écart et le rôle de « celui qui n'est pas comme les autres »
- Créer des complémentarités plutôt que des rivalités

Leçon 3 - Préserver l'équilibre et prévenir l'épuisement

- Comprendre l'exposition particulière du HPI au sur-engagement et au burn-out
- Aider à doser l'investissement dans la durée
- Repérer les signaux d'épuisement spécifiques à ces profils
- Construire une relation de travail soutenable pour les deux parties

Leçon 4 - Mises en situation — installer une relation durable

- Construire un parcours d'évolution pour un HPI qui s'ennuie
- Valoriser son potentiel auprès de l'équipe et de la direction
- Repérer et intervenir sur un sur-engagement menant vers l'épuisement
- Élaborer votre plan d'accompagnement sur le long terme

Modalités pédagogiques

- Formation en ligne accessible 24h/24
- Vidéos pédagogiques et supports téléchargeables
- Études de cas et mises en situation pratiques
- Exercices réflexifs et grilles d'analyse
- Attestation de fin de formation délivrée