

# Profils atypiques : Les hauts-potentiels

# Définition

## Haut Potentiel = HP/ Surdoué/Zèbre

Un enfant est dit à haut potentiel (HP) lorsqu'il a un rythme de développement intellectuel nettement supérieur à celui de son âge. Il n'existe pas une typologie spécifique d'enfant à haut potentiel intellectuel, mais des élèves présentant certains profils.

L'intelligence n'est pas quantitativement supérieure, mais **qualitativement différente**. C'est la particularité de son mode de pensée et de son fonctionnement affectif qui caractérise un enfant à haut potentiel.

Ce dernier doit être bien compris dans ce double fonctionnement intellectuel et affectif afin que ses ressources intellectuelles et psychologiques très riches puissent se développer totalement.

# Définition

## Haut Potentiel = HP/ Surdoué/Zèbre

Le terme « surdoué » est un néologisme employé pour la première fois en 1946 à Genève par le docteur Julian de Ajuriaguerra pour désigner un enfant « **qui possède des aptitudes supérieures qui dépassent nettement la moyenne des capacités des enfants de son âge** »

Si cette définition s'appliquait aux enfants au départ, on parle dorénavant aussi d'adultes surdoués.

« **Enfant intellectuellement précoce** » (EIP) est le terme choisi par l'Éducation nationale en France pour désigner les enfants surdoués, mais il ne s'agit pas nécessairement d'enfants « en avance » dans les apprentissages scolaires ou dans d'autres domaines.

# Quelques éléments de compréhension...

[Vidéo] [Jeanne Siaud-Facchin : "être surdoué ce n'est pas juste être plus intelligent que les autres"](#)

# Définition

**Haut Potentiel = HP/ Surdoué/Zèbre**

Un terme comme « à haut potentiel intellectuel » est plus proche de la réalité, le potentiel étant présent mais sa visibilité dépend de ce qui en sera (ou non) fait par l'enfant ou l'adolescent.

# Définition

**Aptitude intellectuelle supérieure aux normes.**

Les définitions du haut potentiel varient selon les théories psychologiques: du développement ou de l'intelligence (dont la théorie des intelligences multiples).

Score égal ou supérieur à 130 au test de quotient intellectuel (QI)

Pas de consensus sur la définition, nombreux débats :

- prise en considération de facteurs culturels, politiques, familiaux, sociétaux
- le test QI est décrié (incomplet)
- évolution pédagogique et éducative des pays

# Le test du QI : test psychométrique

Indication quantitative standardisée de l'intelligence humaine.  
Discussions sur la nature de l'intelligence entre psychologues.

Créé au début du XXème siècle pour dépister les élèves en difficulté et leur faire bénéficier d'un soutien, la notion d'un QI a fait l'objet de nombreuses critiques, méthodologiques et psychométriques, ou théoriques.

Le test du QI est mesuré par un psychologue dans le cadre d'un examen complet.

Le QI ne peut pas être considéré comme un diagnostic, c'est une évaluation.

# Un peu d'histoire : 1905

**Alfred BINET (1857 – 1911)** : psychologue

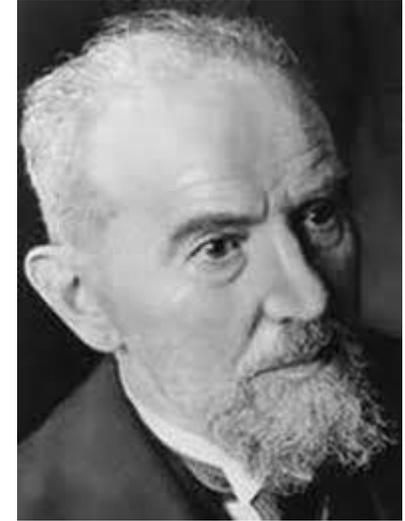
Il cherche à établir des classements et une hiérarchie.

Inventeur des premiers tests psychométriques. Sur la demande du gouvernement français, réalise conjointement avec T. Simon, une échelle métrique **de l'intelligence** pour mesurer l'intelligence des enfants en fonction de l'âge mental (coordination, mémoire, volonté, compréhension, attention...).

Pour lui l'intelligence est un **modèle global** « *faculté fondamentale de jugement, autrement dit le bon sens, le sens pratique, l'initiative, la faculté de s'adapter aux circonstances. Bien juger, bien comprendre, bien raisonner telles sont les activités essentielles de l'intelligence.* »



# Un peu d'histoire : 1912



**William STERN (1871 – 1938) : psychologue.**

Intérêt pour les différences individuelles qui le mène à la création du QI.

Son approche scientifique est une contribution majeure pour la psychologie de l'époque.

En étudiant l'individualité de chacun, il permet de développer les notions de personnalité et d'intelligence. Influencé par les travaux de Binet.

# Un peu d'histoire : 1917



**Lewis TERMAN (1877 – 1956) : psychologue**

Réalise une révision de l'échelle métrique de Binet Simon.

Conçoit son test Stanford-Binet comme une aide pour la classification des enfants handicapés sur le plan du développement : objectif était d'identifier les élèves dont les difficultés scolaires nécessitaient une aide spécifique.

Terman envisage le recours aux tests de QI dans le cadre d'une orientation professionnelle pertinente.

S'est intéressé aux Hauts Potentiels.

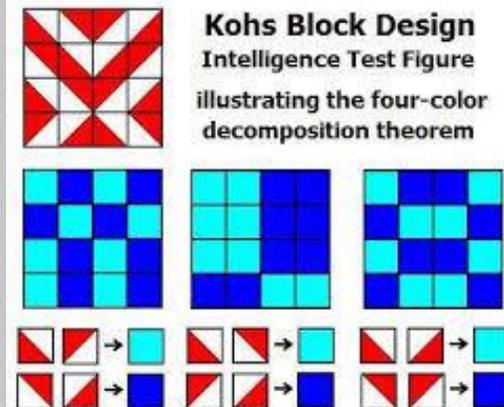
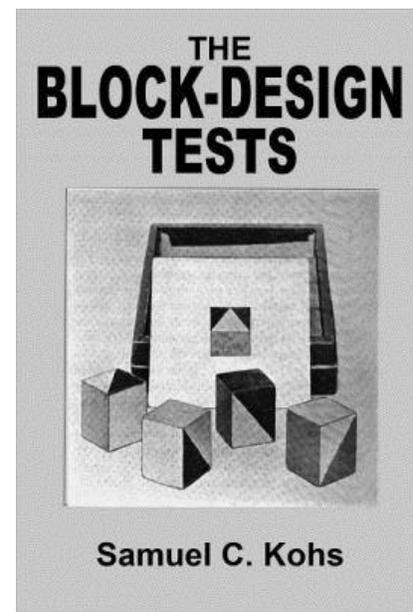
# Un peu d'histoire : 1923

**Samuel KOHS (1890 – 1984) : psychologue**

Développe le test des cubes de Kohs, composé de petits cubes de couleur, utilisés pour évaluer l'intelligence.

La complexité des figures est progressive, et permet d'évaluer la faculté d'orientation et de perception de l'espace et donne des indications sur sa projection de sa propre image corporelle.

Ce test est un des plus utilisés parmi les tests de performance de l'époque.



# Un peu d'histoire : 1939

**David WESHLER** (1896 – 1981) : psychologue

Développe une batterie de tests d'intelligence connue sous le nom de Wechsler-Bellevue Intelligence Scale (WBIS). Il utilise la notion de Quotient intellectuel mais ses propriétés psychométriques sont différentes de celles utilisées par Binet et Simon.

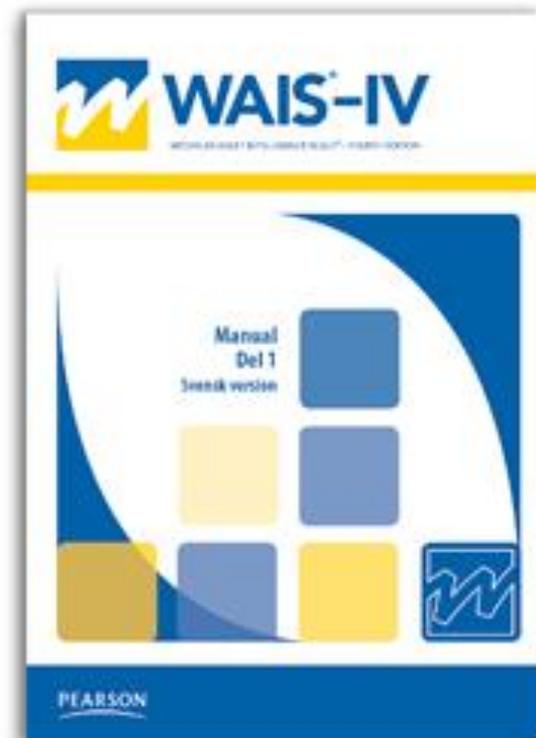
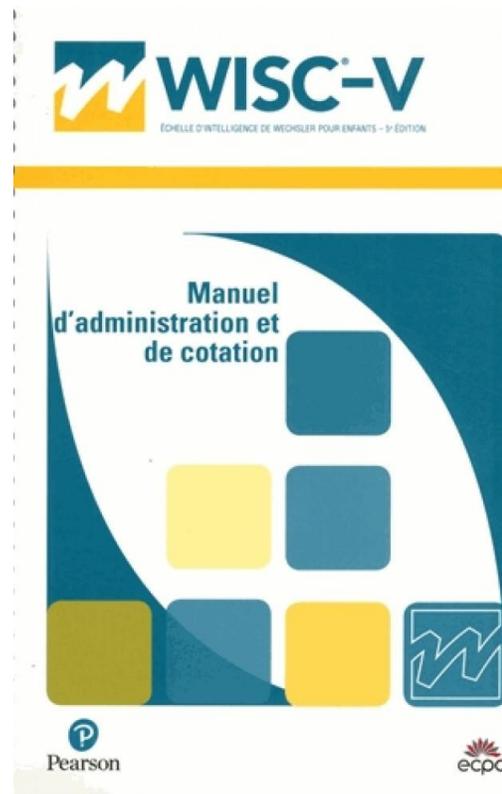
La Wechsler Bellevue s'appellera par la suite la WAIS. Le succès de la première échelle pour adultes le conduit à créer une adaptation destinée aux enfants : le Wechsler Intelligence Scale for Children : **WISC**

# Un peu d'histoire : 1939

## Arrivée des tests QI

**Daniel Wechsler** introduira un test adapté de celui-ci dans son **WISC** (pour enfant) et **WAIS** (pour adulte).

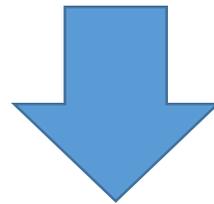
L'idée est de penser **rationnellement** un modèle d'**intelligence**.



# Vivre avec un QI élevé : don et fardeau

**Un reportage intéressant de France3 Champagne Ardenne :**

[« Vivre sa vie d'adulte surdoué ou haut potentiel, pas toujours simple »](#)



**Gestion des émotions pour le HP  
comme pour son entourage**

# Débat

***Peut-on considérer qu'il y a UNE intelligence ou DES intelligences ..***

Soit on considère qu'il a une façon unique et globale

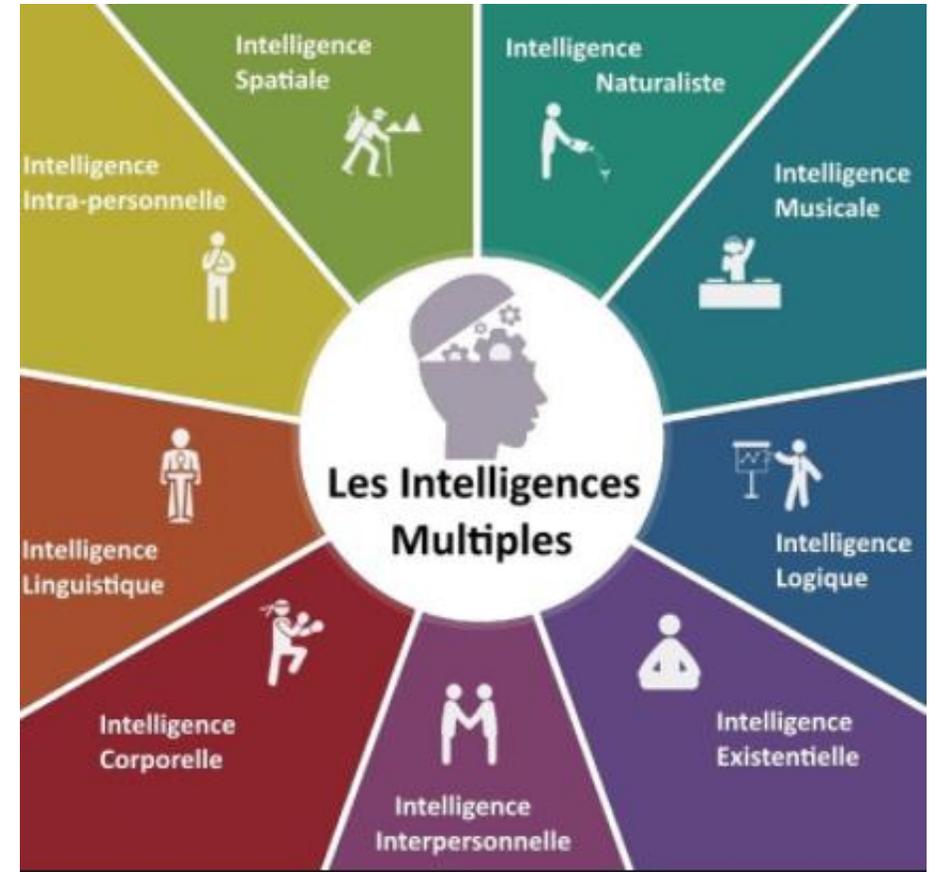
soit on considère qu'il existe un **modèle pluraliste**, multifactoriel, dont certains facteurs sont indépendants de l'intelligence (exemple : le bon sens, l'ouverture d'esprit...)

# Les intelligences multiples 1983

**Howard GARDNER** : psychologue et neurologue

La **théorie des intelligences multiples** suggère qu'il existe plusieurs types d'**intelligence** chez l'enfant d'âge scolaire et aussi, par extension, chez l'adulte.

Outil utilisé dans de nombreux établissements scolaires afin de développer, de réparer l'estime de soi des élèves, de leur apprendre à apprendre, de les aider à réfléchir à leur parcours scolaire.

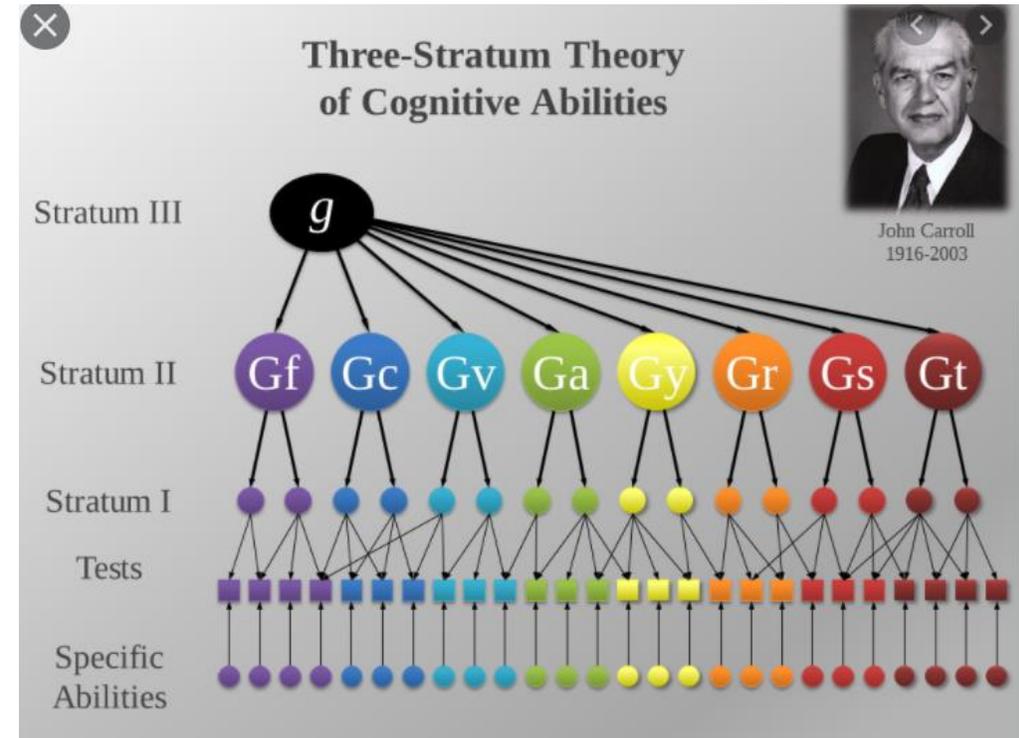


Sur le plan scientifique, cette théorie fait l'objet de très nombreuses critiques, car sa théorie n'est pas validée par les recherches expérimentales sur l'intelligence humaine.

# Le modèle hiérarchique à 3 strates 1993

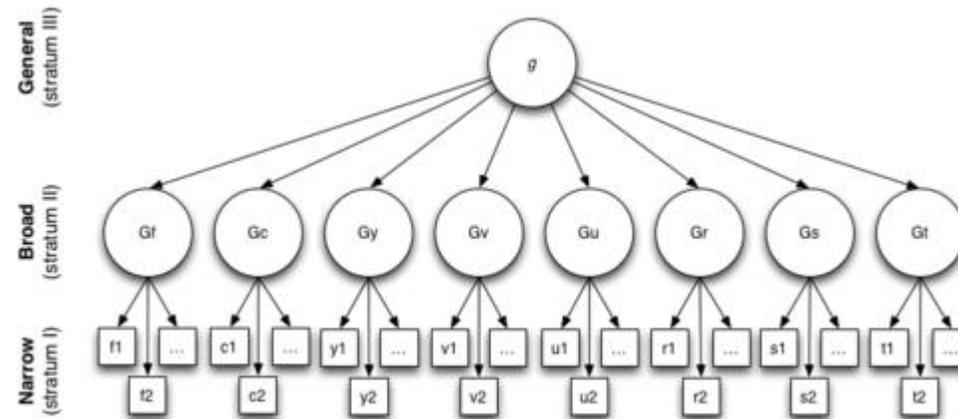
**John CAROLL (1916 – 2003) : psychologue**

Propose un **modèle hiérarchique à trois strates** pour rendre compte des différences individuelles observées aux tests d'intelligence.



Analyse factorielle de très grande ampleur, sur la base de toutes les données brutes aux tests d'intelligence analysées dans des analyses factorielles avant lui, soit 461 études et un total de 131 571 données individuelles recueillies sur l'ensemble des 70 ans d'existence des tests d'intelligence.

# Le modèle hiérarchique à 3 strates : 1993



Première strate : facteurs qui rendent compte de compétences cognitives très spécifiques.

Deuxième strate : 8 facteurs qui rendent compte de compétences cognitives plus générales (comme l'intelligence fluide, l'intelligence cristallisée, la mémoire et capacité d'apprentissage, la perception visuelle, la perception auditive, la récupération en mémoire...)

Troisième strate : le facteur g : variation commune à tous les tests d'intelligence : **raisonnement abstrait, raisonnement verbal, raisonnement numérique, raisonnement spatial** – **facteur unique** (G pour général) qui sous-tendrait les performances à des tâches intellectuelles diverses.

# Évolution vers les tests de personnalité : 2004

**Jean-Pierre ROLLAND** : psychologue

Fruit de la collaboration de **Filip de Fruyt** et de Jean-Pierre Rolland, deux experts reconnus au niveau international pour leurs travaux sur la personnalité, le **PfPI** permet d'évaluer **21 traits de personnalité sélectionnés** pour leur pertinence dans la prédiction des conduites et de l'efficacité professionnelles.

Le PfPI permet également de décrire le candidat sur le modèle des cinq facteurs (Big Five), objet d'un très large consensus dans le domaine de la psychologie au niveau international.

L'inventaire de personnalité : [www.psychomedia.qc.ca](http://www.psychomedia.qc.ca)

# HPI ou HPE ?

**HPI : Haut Potentiel Intellectuel : Concerne les compétences cognitives** (mémoire à court terme, connaissances générales, capacités de raisonnement logique, aptitudes mathématiques, aptitude à traiter des tâches rapidement, aptitudes visuo-spatiales, etc.)

**HPE : Haut Potentiel Emotionnel : Concerne les compétences émotionnelles** (capacité à percevoir les émotions chez soi et autrui, capacité à utiliser ces informations pour raisonner, comprendre des situations de façon intuitive, etc.)

# HPI ou HPE ?

Éléments de réponse avec les vidéos de « Bilan Psychologique Paris » :

- [Vaut-il mieux être HPI ou HPE ? Quelle est la surdouance la plus utile ?](#)
- [Êtes-vous HPI ou HPE ?](#)

# Adulte surdoué : trop intelligent pour être heureux

[Vidéo] [Qu'est-ce qu'un zèbre ?](#) | France2- émission  
« Toute une histoire »

JEANNE SIAUD-FACCHIN

**TROP INTELLIGENT  
POUR ÊTRE HEUREUX ?**

L'ADULTE SURDOUÉ



# Les hauts potentiels au travail : les capacités

- La vitesse de raisonnement et de compréhension,
- La rapidité dans l'exécution du travail,
- La force de travail,
- Le fonctionnement intuitif,
- La créativité,
- Les capacités d'anticipation,
- La capacité d'analyser rapidement les procédures, les processus, les enjeux,
- Les bonnes intuitions,
- La capacité à « capter » les personnes,
- La production d'idées à profusion,
- La recherche de nouveautés et d'innovations,
- Un besoin continu d'apprendre,
- La recherche de l'autonomie,
- L'envie de s'engager pour de grandes causes...



Le multi-tâches...

# Les hauts potentiels au travail : les dérives

- Le perfectionnisme : jamais satisfait du travail accompli : toujours plus, jusqu'à l'acharnement
- L'implication sans limite,
- L'attrance pour le complexe,
- La procrastination,
- Le manque de confiance en soi,
- L'impression d'être inférieur aux autres,
- L'ennui qui arrive facilement et la nécessité de multiplier les actions,
- L'échec ou le sentiment d'échec,
- Le sentiment d'être incompris,
- L'isolement social,
- La difficile gestion des émotions = fatigue émotionnelle
- Le refuge dans une addiction .....



# Les hauts potentiels au travail : difficultés relationnelles

- De l'incompréhension des collègues : l'extra-terrestre
- De la jalousie,
- Du décalage dans les échanges : des incompréhensions de part et d'autre
- Des jugements : considéré comme de la « concurrence déloyale »
- Le rejet de la part de l'équipe

Pour les conseils, lire l'article suivant :

[8 conseils aux surdoués pour améliorer leur communication et leurs relations avec les autres](http://www.huffingtonpost.fr) | [www.huffingtonpost.fr](http://www.huffingtonpost.fr)

# Vous souhaitez :

## Plus d'infos sur les hauts-potentiels ?

Contactez l'Espace Emploi, un rendez-vous personnalisé vous sera proposé :

[espaceemploi@mairie-grigny69.fr](mailto:espaceemploi@mairie-grigny69.fr)

04 78 48 25 58