

COIN INTELLO : La porte étroite

04-07-2007

Dans les entreprises globales, l'heure est à la sélection des hipo et des hiperf. Hipo = high potential : il s'agit des tout jeunes cadres repérés pour leur fort potentiel. Hiperf = high performance : les mêmes, ayant survécu, dix ans après. Philippe Bigard, Directeur Talent Management chez Hudson, dresse dans le Monde du 19/06/07 le portrait type de l'hipo : « capacité intellectuelle importante, énergie, initiative, volonté de résoudre les problèmes, art de la négociation, aptitude à fédérer les équipes, bonne intelligence émotionnelle » et MBA. » L'hiper est un ancien hipo, ayant réussi dans plusieurs postes internationaux, après avoir fait un « arbitrage fort » (sic) dans l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Le commentaire oomark

Pour caricature qu'elle puisse paraître, la terminologie hipo-hiper n'exprime rien d'autre qu'une pratique constante et bien naturelle des entreprises : le repérage des talents et la constitution de viviers. Ce qui est nouveau, c'est le risque de clonage sous-jacent à cette classification. Deux catégories sont sous-représentées tant chez les hipo que chez les hiper : les ingénieurs et les femmes. Ils ont, dit-on, en commun la dialectique et le sens des valeurs, qualités peu citées parmi celles qui caractériseraient les hauts potentiels. A ne sélectionner que des profils conformes, les entreprises courent le danger de perdre la diversité et la créativité indispensables à leur développement. Qu'il soit permis ici de suggérer l'institution d'une troisième catégorie d'espoirs : les hicri, pour high criticism. Toute organisation gagne en effet à accueillir, y compris à haut niveau, des esprits critiques. Encore faut-il leur ouvrir une porte, même étroite.