

Présentation de l'ouvrage « Changer & coacher avec le modèle des Matrices Cognitives »

*Par Michael PICHAT, docteur en psychologie, maître de conférences,
Responsable du DU « Consultant en bilan des compétences & RH »*

Le modèle des **Matrices Cognitives** est issu de la recherche contemporaine en sciences humaines et sociales ; recherche étudiant les processus inhérents à la pensée humaine, notamment le phénomène des **biais cognitifs**. Ces biais cognitifs, qui constituent des erreurs de raisonnement et de perception de l'environnement, peuvent être regroupés en **7 Matrices Cognitives**. Le modèle des matrices a pour finalité d'étudier et d'analyser les modes de fonctionnement et de raisonnement à l'origine de l'efficacité humaine.

—● Fondements du modèle des Matrices Cognitives

Le modèle des Matrices Cognitives est issu de la compilation de nombreuses recherches scientifiques internationales et contemporaines ; recherches étudiant la question suivante : quels sont les modes de fonctionnement et de raisonnement qui sont à l'origine de l'efficacité, ou de l'inefficacité, des activités professionnelles humaines. Ces recherches, à l'origine du modèle des matrices, portent sur une large variété d'activités et de tâches réalisées quotidiennement par les acteurs professionnels :

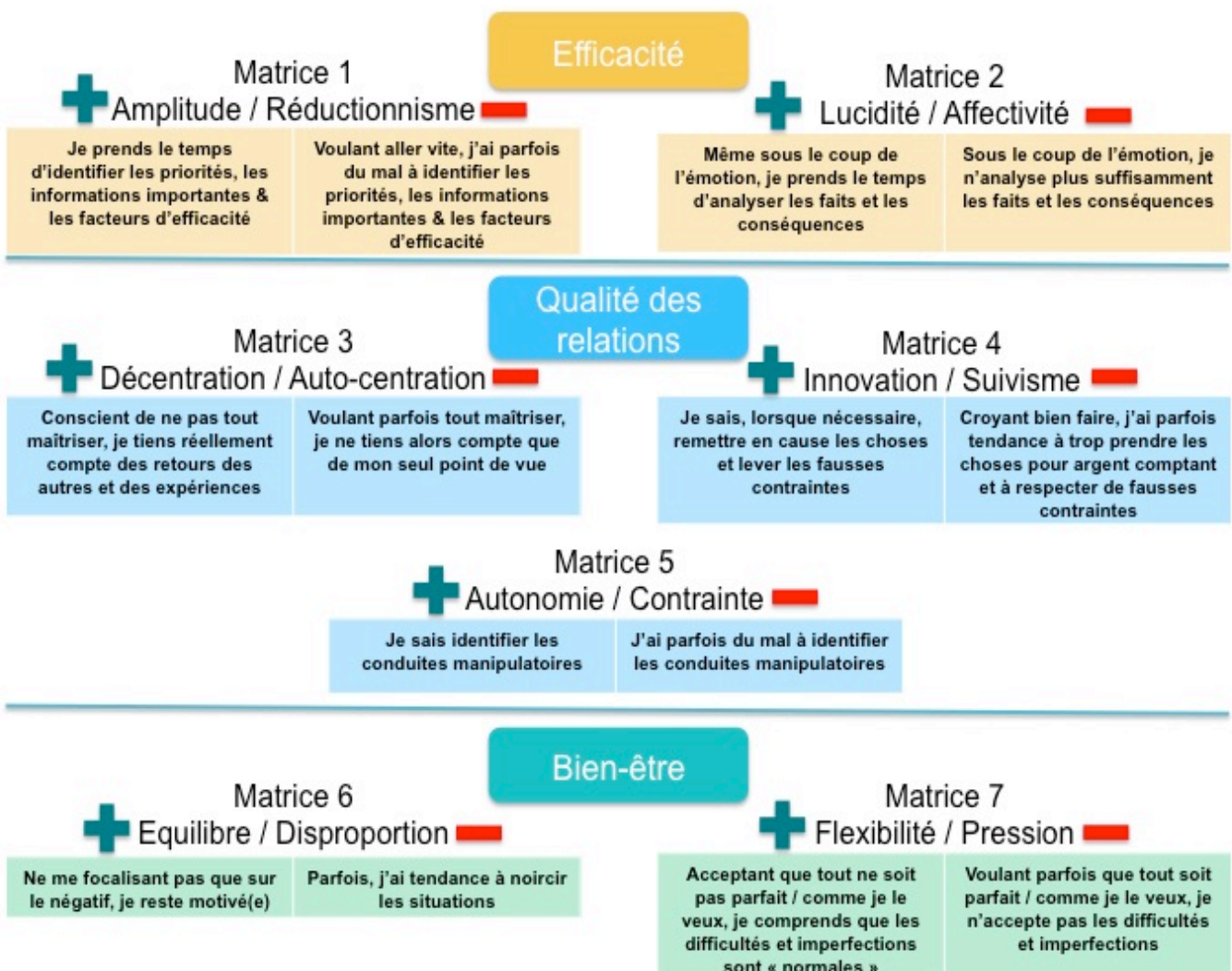
- **Management stratégique & financier** : localiser les indicateurs déterminants, objectiver, évaluer le risque, rationaliser, arbitrer, prendre ses pertes.
- **Management de l'humain** : collaboration & implication, facteurs de motivation, évaluer les compétences & les performances, se positionner en tant que manager, faire progresser.
- **Changement** : nouveauté & innovation, corriger ses faiblesses, gérer la nouveauté & l'imprévu, se remettre en cause.
- **Communication** : comprendre l'autre, communiquer efficacement, identifier les facteurs de tension & de conflit, gérer l'influence & la manipulation.
- **Gestion des situations professionnelles** : facteurs stress, gérer ses émotions, lâcher-prise (investissement), traiter les difficultés, évaluer avant d'agir et calquer son action sur source d'efficacité, identifier les priorités.

● Définition des 7 Matrices

L'analyse et la compilation des recherches précédemment mentionnées a abouti à l'identification de 7 grands types de fonctionnements & de raisonnements à l'origine de l'efficacité, ou au contraire de l'inefficacité, des activités humaines : les 7 matrices cognitives. Chacune de ses 7 matrices étant définie en version « positive », lorsqu'elle est source d'efficacité, et en version « négative », lorsqu'elle est source d'inefficacité des conduites de l'individu qui les mobilise.

Chacune des 7 matrices est ainsi présente chez chaque individu :

- Soit en mode efficient (polarité +) :
 - ✓ Cette matrice est alors composée de modes de pensée et de fonctionnement adaptés (« acuités cognitives »).
 - ✓ Elle est alors une compétence, source d'efficacité face aux situations et aux personnes.
- Soit en mode contre-productif (polarité -) :
 - ✗ Cette matrice est alors composée « d'erreurs » de raisonnement & de fonctionnements (« biais cognitifs »).
 - ✗ Elle est alors une « vulnérabilité », source de difficultés professionnelles (techniques, relationnelles, etc.).



● Domaines d'application des Matrices Cognitives

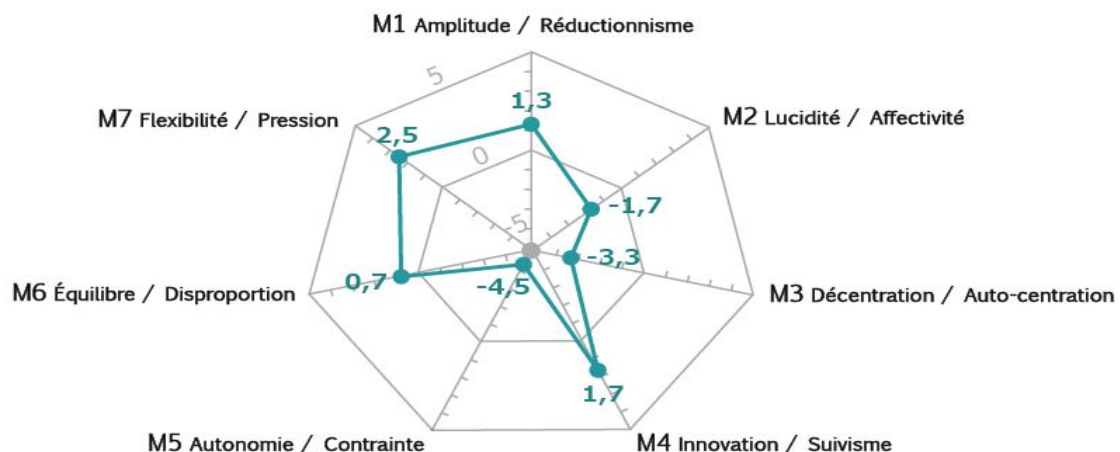
- Efficacité professionnelle & développement performance
- Management stratégique & financier, gestion du risque, arbitrage
- Gestion du stress & du temps
- Gestion émotionnelle & comportementale
- Bien-être professionnel
- Aisance relationnelle, assertivité, prise de parole
- Efficacité communicationnelle
- Coopération & gestion des conflits
- Management de l'humain
- Leadership et impact personnel
- Créativité et innovation
- Changement

Les divers outils créés autour des Matrices Cognitives visent le développement de ses compétences matricielles, à travers l'apprentissage de techniques permettant de les améliorer. Ces différents outils peuvent être utilisés dans différents cadres professionnels : coaching, formation, conseil, management, bilan de compétences, bilan professionnel, entretien annuel d'évaluation, recrutement, etc.

● Le test des Matrices Cognitives

Le test des Matrices Cognitives permet d'évaluer la polarité (positives / négative) et l'intensité (niveau de positivité / négativité) de chacune de ses 7 matrices. Il permet ainsi d'identifier son score de **vulnérabilité** (polarité négative, de -5 à 0) ou de **performance** (polarité positive, de 0 à +5) associé à ses 7 matrices :

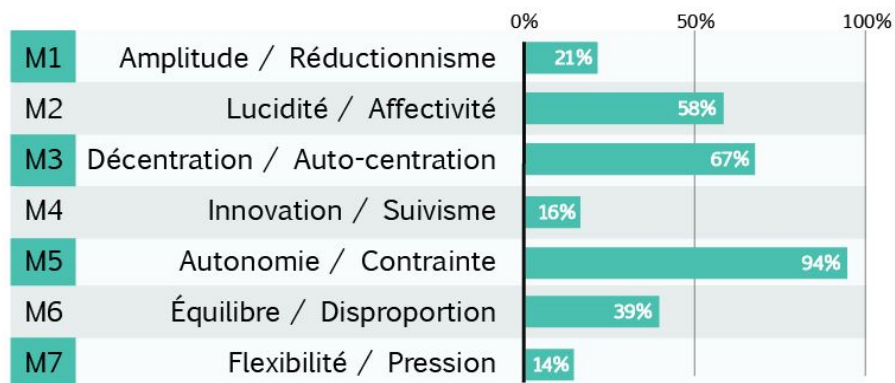
Scores de Vulnérabilité (-5 à 0) / Performance (0 à 5) par matrice



Une comparaison de ses propres scores à ceux de la population de référence (étalonnage psychométrique) permet également de se positionner par rapport à Autrui. Et ainsi de révéler, pour chaque matrice, un plus grand potentiel de vulnérabilité à sa polarité négative (ou, inversement, un plus grand potentiel de performance à sa polarité positive) que x% de la population :

POURCENTAGES RELATIFS DE VULNÉRABILITÉ PAR MATRICE

(vous êtes plus vulnérable de ... % de la population)



Le test des Matrices Cognitives permet de repérer ses **matrices négativement polarisées** et ainsi de les faire évoluer. Cela afin d'améliorer son mode de fonctionnement face aux situations, à travers une meilleure adaptation de ses raisonnements (analyses, évaluations, arbitrages, prises de décisions), de ses émotions (réactions, ressentis, « vécus ») et de ses conduites. De même, le test permet d'identifier les matrices qui sont déjà en **polarité positive**. Ces matrices constituent alors des ressources sur lesquelles il est possible de s'appuyer plus avant, en réponse aux situations, objectifs et enjeux qui sont les siens.