

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

*Par Michael PICHAT, docteur en psychologie, maître de conférences,
Responsable du DU « Pratiques du coaching »*

Aujourd'hui, le coaching cognitif et comportemental apparaît de plus en plus, en France et à l'international, comme un support pour accompagner les individus, les équipes et les organisations dans leurs enjeux, contextes et motivations spécifiques. Il représente un atout pour soutenir l'évolution de l'organisation dans le respect de la dimension humaine du management.

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 :

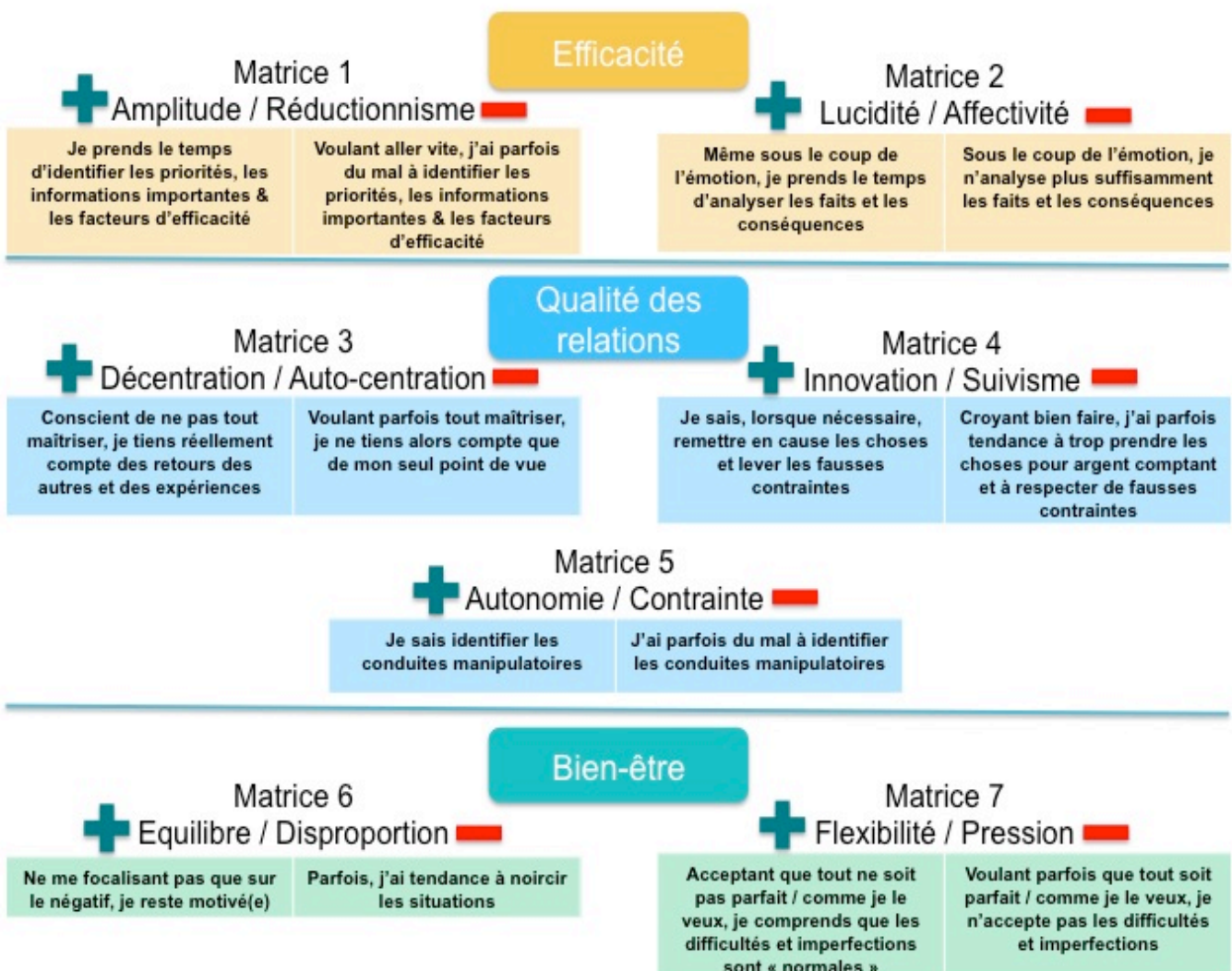
- **Management stratégique & financier** : localiser les indicateurs déterminants, objectiver, évaluer le risque, rationaliser, arbitrer, prendre ses pertes.
- **Management de l'humain** : collaboration & implication, facteurs de motivation, évaluer les compétences & les performances, se positionner 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

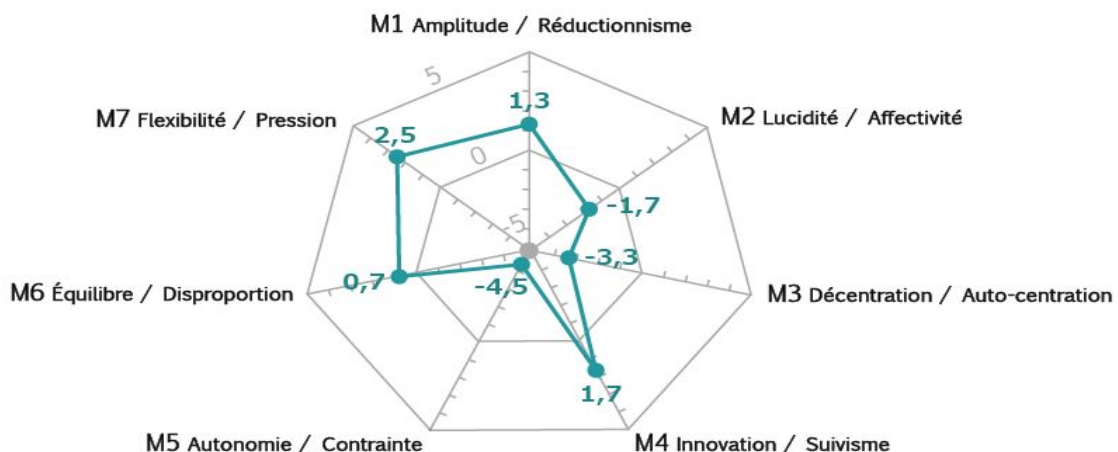
- Efficacité professionnelle & développement performance
- Management stratégique & financier, gestion du risque, arbitrage
- Gestion du stress & du temps
- Gestion émotionnelle & comportementale
- Bien-être professionnel
- Aisance relationnelle, assertivité, prise de parole
- Efficacité communicationnelle
- 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 :

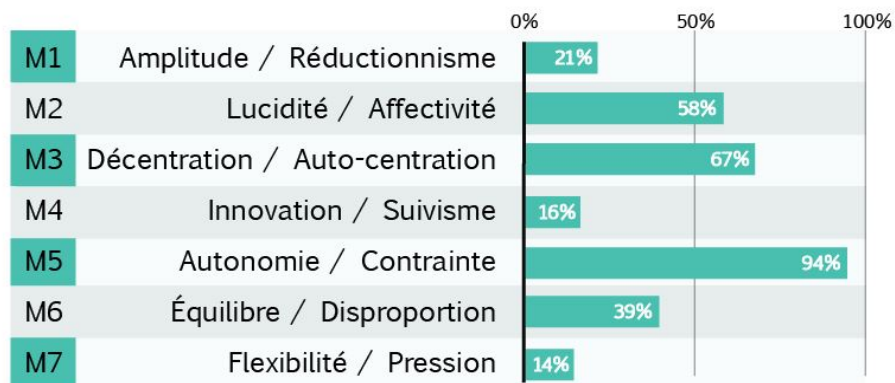
Scores de Vulnérabilité (-5 à 0) / Performance (0 à 5) par matrice



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.