

La matrice CPT - Compétences et Plaisir au Travail

Les trois savoirs

Connais-tu la notion des « Trois savoirs », utilisée depuis longtemps dans le contexte des ressources humaines ?

Dans leur contexte, les compétences sont souvent définies comme un mélange de trois éléments essentiels : les "Savoirs", les "Savoir-faire" et les "Savoir-être".

1. Les "Savoirs" correspondent à tes connaissances théoriques, ce que tu as appris à travers tes études ou tes recherches.
2. Les "Savoir-faire" sont tes compétences pratiques, ta capacité à appliquer tes connaissances dans des situations concrètes.
3. Les "Savoir-être" représentent tes qualités personnelles, ton attitude et ta façon d'interagir avec les autres.

Ensemble, ces trois composantes forment le socle de tes compétences professionnelles, influençant ta performance et ta capacité à évoluer dans ta carrière.

Les managers des entreprises rechercheront habituellement à t'attribuer un poste où tu puisses mettre en valeur ces trois « Savoirs ».

Le 4^{ème} élément et la performance

Mais il manque encore un élément fondamental :

4. L'« Aimer faire » correspondant au niveau de plaisir que tu ressens lors de l'exécution des tâches et activités qui te sont attribuées.

Il est évident que ce 4^{ème} élément ne fait pas directement partie de tes compétences, mais influence aussi ta performance :

- Si tu aimes faire quelque chose que tu sais faire, tu te sentiras comme un poisson dans l'eau et tu seras performant des semaines ou des mois durant ;
- Si tu sais faire quelque chose, sans y avoir réellement goût, simplement parce que tu l'auras appris au cours de tes études ou de ta carrière, tu le feras volontiers. Mais pas trop longtemps pour que l'ennui ne s'installe pas et que ta performance ne tombe pas trop ;
- Si une activité t'intéresse et que tu sens que tu vas l'aimer, même si tu n'as pas encore les compétences nécessaires, alors ta performance pourra croître sans s'essouffler ;
- Mais si cette activité ne t'intéresse par le moins du monde et qu'en plus tu ne sais pas la faire, pose-toi la question : pourquoi devrais-je la faire et ne pas la déléguer à une autre personne ? Ma performance risque d'être quasi nulle !

Dans le contexte de la création d'entreprise

Lorsque tu crées une entreprise, seul ou avec une petite équipe, tu seras confronté à une quantité d'activités à exécuter, parfois uniques et d'autres fois répétitives, dans une grande diversité de domaines organisationnels.

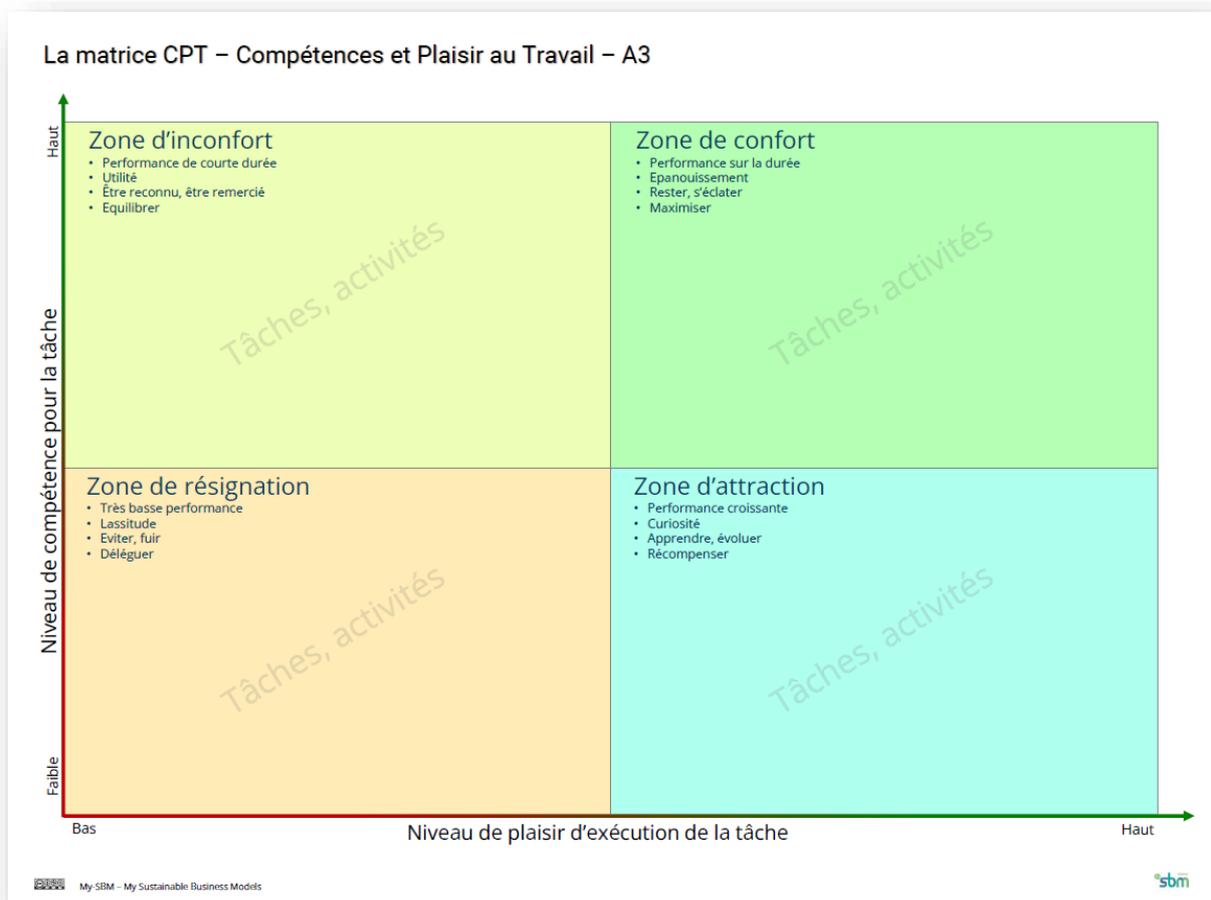
Notre « [Référentiel de compétences organisationnelles et entrepreneuriales - V3.1](#) » t'en donne un premier aperçu. Il y a même des exercices que tu peux faire pour définir quelles sont et chez quelles personnes se trouvent les meilleures compétences, ainsi que les lacunes qui devront être comblées.

Mais cela ne résoudra pas entièrement l'attribution des tâches et activités, car il te faudra encore optimiser la performance de l'équipe.

La matrice CPT

La Matrice CPT – Compétences et Plaisir au Travail – est un outil organisé en quatre quadrants, basé sur deux axes :

- Le niveau de compétence pour une tâche (bas à élevé) ;
- Le niveau de plaisir d'exécution de la tâche (bas à élevé).



Chaque zone est associée à des stratégies et des attitudes spécifiques. Les quatre zones identifiées sont :

- **Zone de confort** (haute compétence, haut plaisir) :
 - Performance : élevée, sur la durée ;
 - Ressenti : épanouissement ;
 - Envie de : rester dans sa zone de confort ;
 - Stratégie : maximiser le pourcentage de temps dans cette zone.

- **Zone d'inconfort** (haute compétence, bas plaisir) :
 - La Performance : élevée sur une courte durée, puis décroissante ;
 - Ressenti : être utile et rendre service ;
 - Envie de : être reconnu, être remercié ;
 - Stratégie : équilibrer avec la zone de confort et la zone d'attraction.
- **Zone d'attraction** (basse compétence, haut plaisir) :
 - Performance : en croissance, jusqu'à atteindre la zone de confort ;
 - Ressenti : curiosité
 - Envie de : apprendre des nouveautés, évoluer ;
 - Stratégie : récompenser pour les efforts d'apprentissage.
- **Zone de résignation** (basse compétence, bas plaisir) :
 - Performance : très basse, même si la tâche doit impérativement être exécutée ;
 - Ressenti : lassitude ;
 - Envie de : éviter au maximum la situation, la fuir ;
 - Stratégie : déléguer à l'interne ou à l'externe.

Exercice

Après avoir fait l'exercice de « [Complémentarité des compétences organisationnelles](#) », utilise (si tu es seul) ou utilisez (si tu es en équipe) l'affiche « [La matrice CPT – Compétences et Plaisir au Travail – A1](#) » ou son équivalent en format A3, pour y placer toutes les tâches ou activités jugées importantes et nécessaires. Ensuite :

- **Si tu es seul :**
 - Décide quelles sont les activités que tu devras déléguer ;
 - Décide quelles compétences tu veux acquérir et renseigne-toi comment les acquérir ;
 - Prépare-toi à exécuter des activités pour lesquelles tu éprouves moins de plaisir ;
 - Equilibre le tout avec ta zone de confort !
- **Si tu es en équipe :**
 - Répartissez-vous équitablement les activités de vos zones de confort ;
 - Répartissez-vous équitablement vos zones d'inconfort, sans surcharger qui que ce soit ;
 - Vérifiez qui a envie d'apprendre quoi et comment le faire ?
 - Imaginez les meilleures solutions pour le reste !