

## Le saviez-vous?

### L'effet Pygmalion

Pygmalion, personnage de la mythologie grecque, profondément misogyne, refusait de se marier car les seules femmes passablement épousables étaient des prostituées. Il se réfugia alors dans la création d'une statue parfaite à ses yeux, représentant de manière très claire son idéal féminin. Faite de cire, il la considérait néanmoins comme une vraie femme, la parant, lui offrant des cadeaux et l'embrassant. Mais hélas ce n'était qu'une statue! Aphrodite, la déesse de l'amour, dans sa grande mansuétude la transforma en femme vivante. Pygmalion qui vit sa statue devenir un être de chair et de sang en tomba amoureux et l'épousa.

Le psychologue américain Robert Rosenthal a mis en évidence un processus psychologique appelé « Effet Pygmalion ».

L'effet Pygmalion prédit que le groupe agit comme un miroir grossissant.

Lorsque vous faites une prédiction sur un individu, un collègue par exemple, cette prédiction finit par se réaliser par un processus subtil et parfois inattendu de modification du comportement réel de cet individu, collègue, sous la pression de vos attentes implicites.

Ainsi, un jugement négatif d'un individu A peut casser la confiance d'un individu B en lui-même, si A est persuadé que B n'est pas quelqu'un en qui on peut avoir confiance.

<b>La confiance est renforcée quand...</b>	<b>La confiance est affaiblie quand...</b>
La communication est fréquente, les membres sont bien informés et partagent les informations comprises	Il y a peu de communication, les idées ne sont pas partagées
Les messages sont catégorisés ou formatés, ce qui permet aux récepteurs une compréhension plus rapide	Les membres ne sont pas réactifs; certains messages urgents restent sans réponse
Les tâches, rôles et responsabilités sont bien définis, chaque membre connaît ses propres objectifs	Les objectifs n'ont pas été clairement définis
Les collaborateurs tiennent leurs délais et leurs échéances	Les délais et livrables n'ont pas été clairement définis
Il y a un esprit positif permanent, chaque membre reçoit des encouragements et un feed-back	L'esprit n'est pas positif et il n'y a pas de feed-back ou celui-ci est systématiquement négatif
Les membres s'entraident	Les collaborateurs cherchent plutôt à s'esquiver, à s'éviter ou un esprit de compétition excessif
Les attentes personnelles et celles du groupe ont été clairement identifiées	Les attentes personnelles et celles du groupe n'ont pas été identifiées
Les membres ont le même niveau d'engagement	Les membres ne s'engagent pas vraiment
<b>La performance est élevée</b>	<b>La performance est faible</b>

Source : Jean-Yves Prax, usabilis.com