

1) MYTHOLOGIE

Dans la mythologie grecque Pygmalion, était un sculpteur qui était tombé amoureux d'une de ses statues demanda à la déesse Aphrodite de donner vie à l'œuvre qu'il avait créée. Son vœu fut exaucé et il épousa sa statue devenue femme.

Le nom « d'Effet Pygmalion », fut donné au principe mis en évidence par les expériences de deux psychologues américains : Rosenthal et Jacobson en 1968.

Ce principe part d'une théorie : Nous tentons inconsciemment de nous conformer à ce que les autres attendent de nous, de sorte que leurs jugements deviennent des prophéties « auto réalisatrices ».

2) L'EXPÉRIENCE

Robert Rosenthal fit passer un test de Q.I à des élèves.

Il remit les résultats aux professeurs, sous la forme d'une liste contenant 20% d'élèves identifiés comme doués d'une grande intelligence.

En réalité, cette liste était constituée de manière aléatoire avec des élèves de tous niveaux. Pour l'expérience, les résultats remis avaient volontairement été surévalués par Rosenthal à l'insu de tous...

Suite aux relevés effectués tout au long de l'année, il fut observé, chez leurs professeurs, une prévalence de comportements envers ces prétendus « intelligents » :

- Prédilection au positif
- Valorisation et bienveillance récurrente
- Promotion favorisée (par exemple en confiant des responsabilités telles que surveiller la classe, représenter son école, ...)
- Jugement sélectif inconscient (les erreurs des élèves présentés comme « intelligents » avaient souvent tendance à être minorées).

A la fin de l'année scolaire, un nouveau test conclut que, ces 20% d'élèves à qui on avait attribué des résultats surévalués, les avaient améliorés de façon significative (test d'intelligence et résultats scolaires).

L'explication selon les auteurs de l'expérience : En présentant ces élèves comme précoces, ils ont créé chez les professeurs une attente concernant les résultats futurs de ces élèves. Une attente fondée sur une croyance (le test était réel, les professeurs ne savaient pas qu'ils avaient de faux résultats), que les professeurs ont tout fait pour confirmer inconsciemment. Voilà l'effet Pygmalion à l'œuvre. Nous nous conformons à ce que les autres attendent de nous, de sorte que leurs jugements peuvent devenir des prophéties autoréalisatrices

En clair : chacun devient ce à quoi vous le destinez. Si vous ne donnez que des tâches ingrates et sans importance à une personne, elle finira par penser ne pas être capable de mieux. "Que les subordonnés aient mérité ou non d'être étiquetés comme des moins bons "performeurs", ils finissent par le devenir",

3) LE MANAGER ET SON EQUIPE

A chaque fois que des évaluations et des attentes entrent en jeu, le regard que porte le manager sur son collaborateur et son attitude vis-à-vis de lui, influencent ce qu'il devient.

Ce réflexe d'adaptation est fortement augmenté lors d'une relation de subordination.

Le communicant « Pygmalion », convaincu des capacités de son interlocuteur, apporte un regard positif, optimiste, et sincère sur le devenir des compétences, du comportement, et tout autre potentiel de celui-ci.

Celui-ci se sentant encouragé, soutenu, apprécié, sera naturellement et implicitement incité à développer son plein potentiel, à s'ouvrir aux pistes d'amélioration éventuellement suggérées.

A l'inverse, s'il perçoit un a priori de dévalorisation, de défiance ou d'indifférence, il en sera influencé dans ce sens...

A noter que les informations transmises à travers « l'Effet Pygmalion » sont souvent non conscientes et passent par le regard, le comportement et l'attitude, l'intonation, traduisant involontairement nos pensées....

Il arrive que des managers se plaignent de l'attitude de leurs collaborateurs, et vice et versa, développant, à la longue, une spirale infernale vers des rapports perdants pour tous ...

Une fois son opinion forgée, le manager revient rarement en arrière. En effet si les préjugés sont si tenaces, c'est qu'ils rassurent. Modifier son regard sur l'équipe, lui permettra de grandir, et facilitera ses réussites, donc celles des collaborateurs...

NB: Attention aux faux discours du type "vous êtes les meilleurs !", auxquels on ne croit pas soi-même.. Ils pourraient se retourner contre vous...Il s'agit de rester sincère

4) COMMENT UTILISER L'EFFET PYGMALION

Généralement, nous trouvons facilement la réponse à la question « qu'est-ce qui me dérange dans sa manière de travailler, de communiquer, etc. ? »,

Par contre, « qu'est-ce qui me plaît chez lui ou chez elle ? Quelles sont les points forts que je lui connais ? Qu'est-ce qu'il ou elle fait particulièrement bien ? » sont souvent oubliés...

Pour s'auto-conditionner à utiliser l'Effet « Pygmalion », le défi à relever consistera ainsi, à mettre en avant ces données avant toute réflexion.

- Se donner également les moyens de mieux connaître ses collaborateurs, d'identifier les talents de chacun, leur mode de fonctionnement, leurs attentes, ou au moins garder à l'esprit que l'on ne les connaît pas complètement.
- Les encourager, leur dire que l'on croit en eux et qu'on a besoin d'eux.
- Valoriser leur participation, leurs talents, leurs réussites, leurs initiatives.
- Communiquer d'abord sur le positif, sans trop insister sur les faiblesses ou limites.
- Intégrer dans ses propres réflexions la notion de pistes d'épanouissement de ses collaborateurs.
- Travailler l'esprit d'équipe, partager, parler de son équipe en termes valorisants.

« L'effet Pygmalion » pourra être particulièrement pertinent :

- Face au sentiment que le collaborateur ne fait pas suffisamment bien son travail,
- Suite à un briefing « négatif » sur un collaborateur ou une équipe,
- Devant un manque de confiance du collaborateur.
- Devant un manque d'initiatives.
- Devant un manque d'autonomie
- Devant un manque de savoir faire

L'attitude du manager la plus efficace consiste à développer avec son équipe un climat de bienveillance vigilante, c'est à dire à encourager ses collaborateurs en leur témoignant sa confiance, à les féliciter lorsque les résultats sont positifs mais également sans renoncer à porter des critiques constructives sur leurs comportements (et non sur leur personne) lorsque des erreurs sont commises tout en les engageant à persévérer.

5) EN CONCLUSION :

Quel que soit votre rôle, dans votre vie professionnelle mais aussi personnelle, développer l'Effet Pygmalion avec votre entourage sera bénéfique pour tous. Le seul véritable pouvoir que l'on a sur l'autre est celui de changer la perception que l'on a de lui.

« Traitez un homme pour ce qu'il est et il restera ce qu'il est. Traitez un homme pour ce qu'il peut être et il deviendra ce qu'il peut et devrait être », *Johann Wolfgang von Goethe*