

L'effet Pygmalion : croire en son équipe pour la faire grandir

Module adaptatif

~20 min

Un manager convaincu du potentiel de quelqu'un lui offre, sans s'en rendre compte, plus d'attention, d'exigence et d'occasions de se montrer — et l'effet inverse se paie en potentiels gâchés, sans que personne ne le remarque. Plutôt qu'un simple « croire en son équipe », le module fait des quatre canaux identifiés par Rosenthal et Jacobson des leviers activables, jusqu'à une expérience d'un mois avec la personne dont on attend le moins.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre comment une croyance sur un coéquipier modifie nos comportements jusqu'à produire la réalité qu'elle annonçait.
- 02 Activer volontairement les quatre canaux de l'effet Pygmalion : climat, exigences, feedback, opportunités.
- 03 Repérer l'effet Golem et ses angles morts : la personne dont on attend peu reçoit moins, et confirme notre biais initial.
- 04 Questionner les croyances collectives prises pour des faits, de l'accès des femmes aux postes de direction aux horaires du manager.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne prête à changer de regard pour recevoir le meilleur de ceux avec qui elle collabore.

- **Prérequis** : aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Effet Pygmalion en 4 canaux (climat, exigences, feedback, opportunités) — Robert Rosenthal & Lenore Jacobson (1968)
- Prophétie auto-réalisatrice, inspirée de Robert K. Merton (1948)
- Théories X et Y (Douglas McGregor, 1960)
- Méthode Afthonios : effet placebo comme illustration neurobiologique de la prophétie auto-réalisatrice

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Robert Rosenthal & Lenore Jacobson, « Pygmalion in the Classroom » (1968) : effet Pygmalion démontré via un faux test de QI et un « groupe d'élite » désigné au hasard
- Robert K. Merton, « The Self-Fulfilling Prophecy », The Antioch Review (1948) : origine du terme de prophétie auto-réalisatrice
- Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (1960) : théories X et Y
- McNatt, Journal of Applied Psychology (2000) — attentes managériales et effet Pygmalion