

La théorie d'Albert BANDURA : synthèse

Extraits et notes de lecture issues de : COLLECTIF, 2004, *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert BANDURA*, l'HARMATTAN, 175.

« La nature humaine est en partie gouvernée par le choix que l'on fait des valeurs et des normes d'évaluation personnelle. C'est cette ressource interne d'évaluation et de guidage qui donne aux individus un sens à leur vie et c'est de là également que découle la satisfaction de ce qu'ils font. »

« Les mécanismes de valorisation personnelle déterminent en partie l'influence des rencontres qui façonnent le cours du développement social. » Albert BANDURA

Le sentiment d'auto-efficacité :

Pour BANDURA, le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle (SEP), est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Pour lui, si les gens ne sont pas convaincus qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce à leur propre action, ils auront peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés.

Le sentiment d'efficacité ne consiste pas seulement à savoir ce qu'il faut faire et à être motivé. Il s'agit plutôt d'une capacité productrice au sein de laquelle les sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts.

À travers exemples et recherches tirés d'une variété de pratiques humaines (enseignement, sport, management, action politique collective), l'auteur nous démontre à quel point c'est par le partage de croyances sur leur capacité à traiter les défis et les actions ensemble que les groupes soudent leur activité collective, et dès lors, déterminent une grande partie de leurs résultats. [...] pour BANDURA, *« les systèmes sociaux qui entretiennent les compétences de gens, leur fournissent des ressources utiles, et laissent beaucoup de place à leur autodirection, leur donnent plus de chances pour qu'ils concrétisent ce qu'ils veulent eux-mêmes devenir. »*

Les sources du sentiment d'efficacité :

- **Les expériences actives de maîtrise** : performances antérieures, succès, échecs. Fixer des objectifs dans la ZPD de l'apprenant et rapidement atteignables. Permettre à l'apprenant de participer à fixer les objectifs favorise la motivation de celui-ci.
- **Les expériences vicariantes** : modelage, comparaison sociale. Observer la réussite ou l'échec d'autres personnes dans une tâche peut jouer sur le sentiment d'efficacité d'un individu par rapport à cette tâche, surtout si ces personnes partagent avec lui un certain degré de similitude qui favorise le processus d'identification. La comparaison sociale est surtout efficace si l'objectif de la tâche est présenté comme une occasion de développer ses compétences ou habiletés. En revanche, présentée comme un test diagnostique des habiletés, elle peut générer du désintérêt, surtout si la comparaison est au désavantage de l'apprenant.

- **La persuasion verbale** : feed-back évaluatifs, encouragements, avis de personnes significantes. Les individus sont sensibles à la perception de leur compétence qu’ont leurs parents, leurs pairs et leurs formateurs, et leur propre évaluation reflète en partie ces perceptions. Des études menées par BUTLER (1987) indiquent que des feed-back sous forme de commentaires sur les améliorations possibles d’un travail entraînent un intérêt et une performance plus élevées que des feed-back sous forme de notes, de félicitations ou de notes plus commentaires.
- **L’état physiologique et émotionnel** : en évaluant ses capacités, une personne se base sur les informations transmises par son état physiologique et émotionnel.

Rôle possible de l’environnement social dans le processus d’auto-efficacité :

« Un sentiment élevé d’efficacité personnelle (SEP) au sein d’un environnement réactif récompensant les réussites valorisées favorise les aspirations, l’engagement productif dans des activités et un sentiment de réussite personnelle. »

En croisant les niveaux de SEP (fort et faible) et les attentes de résultat (fortes et faibles) infléchies par l’environnement, BANDURA décrit des configurations différentes de ce qu’il nomme des effets psychosociaux et émotionnels :

SEP élevé	Attentes de résultat élevées	Favorise les aspirations, l’engagement productif dans des activités et un sentiment de réussite personnelle.
	Attentes de résultat faibles	Revendications, reproches, militantisme ou changement de milieu.
SEP faible	Attentes de résultat élevées	Autodévalorisation, découragement,
	Attentes de résultat faibles	Résignation, apathie

Nous sommes bien dans l’idée que les processus d’auto-efficacité varient en fonction de l’univers mental et que celui-ci dépend des dispositions et de l’expérience du sujet mais aussi du milieu social et culturel d’appartenance.

L’apprentissage social :

La théorie de l’apprentissage social construite par BANDURA repose sur trois piliers théoriques fondamentaux : le rôle des processus vicariants, symboliques et autorégulateurs.

L’apprentissage vicariant, ou par modelage, est fondé sur l’observation réfléchie d’un modèle remplissant certaines conditions favorables aux yeux de l’observateur. Différent du mimétisme, le modelage représente tout un travail d’observation active par lequel, en extrayant les règles sous-jacentes aux styles de comportement observés, les gens construisent par eux-mêmes des modalités comportementales proches de celles qu’a manifestées le modèle et les dépassent en générant de nouvelles compétences et de nouveaux comportements, bien au-delà de ceux qui ont été observés. Ce processus comporte quatre facettes : l’attention, la mémorisation, la reproduction, et la motivation.

Le deuxième pilier consiste dans le formidable potentiel humain de **symbolisation**, pour analyser ses propres expériences, pour communiquer, créer, imaginer, anticiper et évaluer ses propres actions.

Le troisième aspect concerne le rôle des **processus autorégulateurs** : mettre en exergue le rôle de l'action propre du sujet, dans ce qu'il appellera plus tard l'agentivité humaine.

La théorie de l'agentivité :

C'est, selon BANDURA, la capacité humaine à influencer intentionnellement sur la cours de sa vie et de ses actions. Trois modalités différentes : sous l'effet direct de l'intervention directe de la personne ou par le biais d'une procuration à d'autres personnes, ou collective, quand on cherche à atteindre à atteindre des buts par la coordination et l'interdépendance des efforts d'un groupe.

Le sentiment d'efficacité et la réussite scolaire :

À l'école, l'efficacité perçue influe sur le développement des compétences cognitives par trois principaux moyens :

- Les croyances des élèves en leur efficacité à maîtriser les différentes matières scolaires. L'efficacité personnelle perçue constitue un meilleur prédicteur de la performance intellectuelle que les compétences seules. (Expérience de Collins, 1982. Á niveau d'aptitudes égal en mathématiques, les élèves possédant un sentiment d'efficacité élevé ont résolu plus de problèmes, choisi d'approfondir ceux où ils avaient échoué, et abandonné plus rapidement des stratégies erronées que ceux qui possédaient un sentiment d'efficacité personnelle bas.)
- Les croyances des enseignants en leur efficacité personnelle à motiver et à favoriser l'apprentissage chez leurs élèves.
- Le sentiment collectif d'efficacité du corps enseignant selon lequel leur école peut progresser significativement.

Le sentiment d'efficacité cognitive personnelle des élèves :

- **Développement de l'efficacité personnelle cognitive grâce à des objectifs** : la meilleure façon de maintenir la motivation personnelle est de combiner un objectif à long terme, qui fixe l'orientation du projet, avec une série de sous-objectifs accessibles, destinés à maintenir et à guider les efforts de la personne le long du parcours, tout en lui fournissant des récompenses immédiates.
- **La nécessité de se focaliser sur les progrès plutôt que sur les résultats lointains** est particulièrement importante pour les individus convaincus de leur inefficacité personnelle et qui ont donc besoin de la démonstration répétée qu'ils ont tout ce qui est nécessaire pour réussir.
- **Cultiver un intérêt intrinsèque pour les études** ; les gens manifestent un intérêt durable pour des activités où ils se sentent efficaces et qui leur procurent de l'autosatisfaction. Or, la plupart des activités scolaires, présentent des défis toujours croissants. Plus les croyances d'efficacité des élèves sont fortes, plus les défis qu'ils se fixent sont importants et plus leur intérêt intrinsèque pour les matières est grand. Les effets des récompenses sur l'intérêt sont complexes.

- **Fournir des feed-back appropriés** : Dans les relations pédagogiques, les enseignants transmettent à maintes reprises des évaluations à leurs élèves, explicitement (notes, classements, commentaires) ou implicitement (attentions différentes, critères différents, modes de regroupement, difficulté de la tâche). Un enseignant qui souligne la qualité du travail d'un élève facilite le développement du SEP, contrairement à celui qui souligne la quantité de travail fourni sans référence à la qualité. Il n'est pas pertinent de dire aux élèves qui rencontrent des difficultés qu'ils sont talentueux. Plutôt travailler dans leur ZPD en fixant des sous-objectifs réalistes et mettre en évidence la croissance des aptitudes personnelles.

L'efficacité scolaire collective :

Les caractéristiques des écoles efficaces :

- **Un fort leadership du directeur** : le directeur n'est pas seulement un administratif, mais un leader pédagogique, qui recherche des méthodes pour améliorer l'enseignement ;
- **Des standards scolaires élevés et une ferme conviction que les élèves peuvent les atteindre** : les enseignants considèrent leurs élèves comme capables de réussir, leur fixent des critères scolaires stimulants et récompensent les comportements favorables à leur développement intellectuel.
- **Un enseignement orienté vers la maîtrise** : outre l'enseignement didactique habituel, les élèves travaillent souvent en petit groupes et s'aident réciproquement. Avec un guidage soutenant, tous les élèves parviennent à un niveau élevé de maîtrise.
- **Une bonne gestion du comportement en classe** : favoriser, reconnaître, valoriser les activités productives plutôt que punir les comportements perturbateurs. Si un comportement perturbateur menace, on s'en occupe rapidement et fermement.
- **L'implication des parents dans la scolarité de leur enfant** : ce sont généralement les parents défavorisés qui ont une faible implication dans l'école et qui offrent peu de soutien pédagogique à leurs enfants. Plus l'efficacité pédagogique de l'enseignant est forte, plus les parents recherchent le contact avec lui, l'aident en classe et soutiennent de diverses manières les efforts du professeur. Un système de communication régulier entre l'école et la maison peut favoriser un plus fort investissement parental. Pour maintenir une participation élevée, les parents ont besoin de constater que leur implication améliore l'éducation de leurs enfants.