



Albert BANDURA

Psychologue du courant Sociocognitif

De la Théorie de l'Apprentissage Social à la Théorie Sociocognitive

« La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés » Pasteur

Catherine AFONSO, Aurore DEVUNDARA, Sandra JEANSONNIE, Emmanuelle SEGBOR

Master 1 – IPFA 2011/2012

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
I. La TAS : les lieux et phases d'apprentissage social de l'individu	2
A. L'apprentissage vicariant ou modelage	3
1. Les 4 phases dans l'apprentissage par observation	4
2. Les caractéristiques du modèle	5
3. L'apprentissage par les conséquences de la réponse	6
B. Le rôle de la cognition	7
C. Le processus d'autorégulation nommé plus tard l'Agentivité humaine	7
II. La Théorie Sociocognitive : articulation des mécanismes de fonctionnement et de contrôle en société	8
A. L'Agentivité ou Agency	9
1. L'effet direct de l'intention de la personne	9
2. L'agentivité « Par Procuration »	10
3. L'agentivité collective	10
B. Le modèle de réciprocité causale triadique	10
1. Les déterminants du comportement et de la personne	12
2. Les déterminants de l'environnement et la personne	12
3. Les déterminants de l'environnement et ceux du comportement	13
III. La TSC et son concept d'auto-efficacité (ou SEP : sentiment d'efficacité personnelle)	14
A. Elaboration et définition du concept	14
B. Comment se forge l'auto-efficacité personnelle ?	15
C. Ses effets et ses implications	16
D. Ses applications dans l'apprentissage et la formation	18
1. Le rôle du SEP dans le domaine professionnel	18
2. A quoi va servir le SEP dans le domaine de la formation et comment va-t-on s'en servir?	19
IV. Le sentiment d'efficacité collective (SEC) ou l'auto efficacité collective	22
A. Qu'est-ce que c'est ?	22
1. Définition	22
2. Les différents acteurs et le domaine d'action concernés: QUI, QUOI?	22
3. Sur quoi porte-t-il ?	23
B. A quoi sert-il, quels sont ces mécanismes ?	23
1. Le rôle capital du SEC, une des théories de la motivation	23
2. Comment fonctionne-t-il ? : par l'interaction du groupe	24
C. Champs d'application du sentiment d'efficacité collective en matière d'apprentissage et dans les autres milieux : « un cercle vertueux »	25
1. Le sentiment d'efficacité collective dans le cadre de l'apprentissage : un cercle vertueux	25
2. Les autres champs d'action du sentiment d'efficacité collective perçue	27
D. Développer le sentiment d'efficacité collective par une série de leviers	29
1. Soit par une action qui se fait par le collectif lui-même	30
2. Soit par la guidance d'un tiers	30
E. Les difficultés, limites, et oppositions au SEC	31
CONCLUSION	33
BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAFIE	35

INTRODUCTION

Le comportement humain est l'objet d'étude de la psychologie depuis plusieurs siècles. L'intérêt de celle-ci se porte notamment sur la façon dont nous apprenons, chaque courant apportant sa moisson de nouvelles théories et de nouveaux concepts. Les premiers courants se sont essentiellement centrés sur l'observation des comportements d'apprentissage, alors que les plus récents se sont davantage intéressés aux processus mentaux en œuvre dans l'apprentissage, c'est-à-dire, ceux qui ne sont pas directement observables.

Le courant sur lequel porte notre étude est celui du « **socio cognitivisme** » que nous allons aborder par l'intermédiaire de son représentant principal, son chef de file, à savoir, **Albert Bandura**.

Né en 1925 et fils d'une famille émigrée d'Europe de l'Est installée dans l'état canadien d'Alberta, Albert Bandura est devenu, selon la célèbre revue américaine « *Review of General Psychology* » (2002), **le plus éminent psychologue vivant d'aujourd'hui**. Son parcours prestigieux n'est sans doute pas le fruit du hasard si l'on s'en réfère à **ses concepts centraux, de modelage social, d'agentivité et d'auto-efficacité** et au rôle qu'il attribue à l'environnement dans son interaction avec l'individu. En effet, selon l'auteur lui-même, son environnement familial et éducatif ont certainement été le terreau d'une part, de sa détermination et de sa motivation tout au long de ses études qui l'ont conduit à son doctorat, et d'autre part, de sa faculté à saisir les opportunités de l'existence. D'où cette citation de Bandura qu'il a emprunté à Pasteur, et que nous avons nous-mêmes reprise dans notre titre, parce qu'elle illustre si justement sa pensée et sa propre vie : « La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés ».

Pour comprendre l'importance qu'a eue la démarche scientifique de ce psychologue, nous avons choisi d'articuler notre exposé en respectant les étapes chronologiques du raisonnement d'Albert Bandura, telles qu'elles sont intervenues dans son processus d'analyse.

Ainsi, dans les années 50-60, époque où le béhaviorisme était le courant dominant, Bandura est enseignant à l'université de Stanford depuis 1953 (l'est encore aujourd'hui) et fait partie de la génération charnière des chercheurs néobéhavioristes et précognitistes, tels que Bruner et Kelly, qui introduisent de nouvelles variables au schéma « Stimulus-Réponse » de l'apprentissage. À la fin des années 60, Bandura deviendra l'un des principaux théoriciens de l'apprentissage social (dénommée ci-après TAS), dont les avancées par rapport aux autres courants vont être marquants. En effet, cette théorie postule que les déterminants du

comportement ne sont pas innés mais appris et que la cognition joue un rôle de premier plan. L'apprentissage social et ses trois piliers théoriques fondamentaux, que sont l'apprentissage par observation (vicariant), les processus symboliques et autorégulateurs, feront donc l'objet de notre première partie (I).

Au fur et à mesure de la progression de ses recherches, Bandura et ses collaborateurs intègrent de plus en plus précisément les paramètres dynamiques de l'action dans l'étude du comportement et de la cognition, jusqu'à positionner les cognitions du sujet social comme le lien majeur entre l'action de l'environnement et les réponses comportementales. Ainsi, ces trois facteurs traditionnellement séparés, sont considérés par Bandura dans une logique d'étroite relation. Cette conception nouvelle sera la caractéristique majeure de la sociologie cognitive, théorie, issue de la TAS et dénommée TSC, qu'il élabore à partir de 1977.

Ce courant, dont Bandura se trouve encore aujourd'hui le principal représentant, se place donc entre la psychologie sociale et la psychologie cognitive. De ces deux dimensions émergent trois principaux concepts que nous allons vous présenter et développer à travers les trois parties suivantes de notre présentation : « l'agentivité » et « la causalité triadique réciproque » qui sont étroitement liées (II), l'« auto-efficacité » ou « sentiment d'efficacité personnelle » (1997) (III) et enfin son alter ego : « le sentiment d'auto-efficacité collective » (IV),

Nous verrons ainsi à travers ces deux dernières parties ce que la théorie de Bandura et notamment son concept d'auto-efficacité, qu'il soit personnel ou collectif, nous apportent sur le plan de l'apprentissage et de la formation.

I. La TAS : les lieux et phases d'apprentissage social de l'individu

Parti des bases de la théorie behavioriste, Albert Bandura s'en est vite détaché pour apporter sa contribution au cognitivisme. A la fin des années 60, Bandura deviendra l'un des principaux théoriciens de l'apprentissage social (*social learning theory*), théorie qui met en avant les facteurs cognitifs et sociaux comme étant les déterminants du comportement, contrairement au béhaviorisme qui repose sur l'observation objective des comportements répondant à des stimulations (conditionnement). Cette théorie sera la base de sa théorie sociocognitiviste. Albert Bandura consacra la 1^{ère} partie de sa carrière à développer sa théorie de modelage social.

Pour A. Bandura, l'être humain fait son apprentissage c'est-à-dire l'acquisition de compétence et de connaissance, en faisant aussi appel à des mécanismes internes donc, le cerveau, ou à des processus mentaux non directement observables.

C'est pourquoi, A. Bandura a basé la théorie de l'apprentissage social sur le processus de l'apprentissage vicariant, le processus de symbolisation et le processus auto-régulateur.

A. L'apprentissage vicariant ou modelage

Selon A. Bandura, « À partir de l'observation d'autrui, nous nous faisons une idée sur la façon dont les comportements sont produits. Plus tard, cette information sert de guide pour l'action »¹.

Autrement dit, l'apprentissage par modelage c'est apprendre un nouveau comportement en observant un modèle et les conséquences qui en résultent pour celui-ci. Cette théorie est aussi l'appelée apprentissage par observation ou vicariant.

Ce sont les premières recherches de Bandura sur l'agressivité qui l'ont aidé à développer la théorie de l'apprentissage social à travers l'apprentissage vicariant qui est la pierre angulaire de cette théorie.

L'une de ces expériences est celle de la poupée Bobo. Cette expérience démontre que les enfants apprennent à imiter le comportement qu'ils ont observé chez les adultes. Dans cette expérience, les enfants observent une femme adulte qui violente une poupée gonflable. Quand les enfants, une fille et un garçon ont pu séparément jouer avec la poupée, ils ont reproduit le même comportement violent que celui de la femme mais ont en plus développé ce comportement qui s'est avéré plus agressif encore que celui observé.

Or ce qu'il faut savoir, c'est que cette expérience conduite par A. Bandura avec D. et S. Ross avait pour but d'observer comment l'observateur des violences allait réduire la fréquence de ses comportements agressifs par un processus de procuration et de dérivation vers des activités inoffensives². Les résultats ont donc été tout autre que ceux attendus pour les scientifiques.

Il y eu par la suite différentes expériences de la poupée Bobo et toutes ont démontré que l'apprentissage vicariant allait au-delà d'une simple imitation.

¹ BANDURA A. (1985). *L'apprentissage social*, Mardaga, p29

² CARRÉ P. « Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? », *Savoirs*, 2004/5, Hors série, p.24.

« Dans l'étude de 1965, des enfants en bas âge répartis dans trois groupes différents visionnent un film. Ce film montre aux enfants la poupée Bobo qui est soumise à des comportements agressifs, tels que des coups, de la part d'un enfant qui sert de modèle. Dans le premier groupe expérimental, le comportement agressif de l'enfant est récompensé. Dans le deuxième, ce même comportement n'est pas récompensé. Le dernier groupe est une condition contrôle où l'adulte n'intervient pas. Après le visionnage, les enfants de chaque groupe sont placés dans une pièce avec les différents jouets présents dans ce film. Les enfants sont observés à leur insu. Les résultats montrent que les enfants les plus agressifs sont d'abord ceux du premier groupe. Les enfants les moins agressifs sont ceux du deuxième groupe. Le niveau d'agressivité des enfants du groupe contrôle se situe entre les deux. » (F. Fenouillet)³

1. Les 4 phases dans l'apprentissage par observation⁴

Processus attentionnel : Il faut prêter attention au modèle observé. De plus, si l'observateur porte de l'intérêt au modèle, il sera beaucoup plus susceptible de lui accorder de l'attention. En effet, l'individu se doit d'être attentif au modèle qu'il observe, faute de ne pouvoir reproduire le comportement du modèle. Pour être attentif, il ne doit pas être perturbé dans son observation. L'individu est non seulement attentif au modèle, mais il fait une sélection, un tri dans les éléments qu'il observe et en extrait ceux qu'il juge importants dans son observation. Cette sélection est influencée par l'expérience passée de l'individu, mais en plus de l'influencé dans sa sélection, cette expérience l'influencera dans l'interprétation qui sera faite. C'est là qu'entre en jeu le processus de rétention.

Processus de rétention : C'est la capacité à retenir les informations observées. Si les individus sont influencés dans leur observation par leur(s) expérience(s) passée(s), ou observation(s) passée(s), ils ne le sont que par celle(s) dont ils se souviennent. Ici intervient alors ce qu'Albert Bandura nomme le processus symbolique. L'individu par des représentations verbales ou imagées va conserver en mémoire le modèle observé.

Il s'agira pour l'individu d'effectuer une sorte d'association entre ce qu'il entend et ce qu'il voit. Toutefois, Bandura dit que « la plupart des processus cognitifs qui règlent le

³ FENOUILLET F. (2003). *La Motivation*, Paris, Les Topos, p28-29.

⁴ BANDURA A. (1985). *L'apprentissage social*, Mardaga, p29-37

comportement sont largement verbaux plutôt que visuels »⁵. En fait l'individu convertit le comportement observé en un codage verbal.

Processus de reproduction motrice : Si on a été attentif au modèle et qu'on a bien enregistré les informations que celui-ci nous a envoyé, l'individu est capable de reproduire ce qu'il a observé.

Processus motivationnels : Il faut avoir envie d'imiter le modèle observé. La récompense et la punition jouent aussi un rôle important dans la motivation. Si on voit quelqu'un être récompensé ou puni, on reproduira ou non le comportement du modèle observé. C'est ce que met en exergue F.Fenouillet, concernant l'expérience de la poupée Bobo de 1965, « ce n'est pas seulement le comportement du modèle qui est appris, mais ce sont les anticipations de récompenses ou de punitions qui ont un impact sur le comportement de l'enfant. Ces attentes ou expectations de résultats sont véhiculées par le modèle au même titre que son comportement »⁶.

A partir de ces 4 phases, apparaît une distinction entre le renforcement direct et le renforcement vicariant. C'est-à-dire une différence entre le renforcement direct d'une personne par son propre comportement et le renforcement observé chez le modèle par le sujet. Dans le renforcement vicariant les individus profitent de leurs erreurs mais aussi de celles du modèle observé. Si le sujet observé est récompensé ou puni, l'observateur va soit l'imiter soit éviter de reproduire le comportement observé.⁷

2. *Les caractéristiques du modèle*

L'impact du modèle est multiple car en développant des attentes liées à la probabilité d'atteindre certains buts, les sujet-observateurs se construisent une représentation subjective de la situation observée.

Par contre, même s'il y a une constante du modèle observé, le sujet observateur reproduira un comportement observé si le modèle ainsi que lui-même possèdent des caractéristiques similaires. Aussi, s'il y a un affect positif dans la relation modèle-sujet (sympathique, gentil et récompensant), l'imitation sera généralement plus importante lorsque le modèle possédera un certain prestige que lorsqu'il en sera dépourvu.

⁵ BANDURA A. (1985).*L'apprentissage social*, Mardaga, p32

⁶FENOUILLET F. (2003). *La Motivation*, Paris, Les Topos, p28-29

⁷ BANDURA A. (1985).*L'apprentissage social*, Mardaga, p111-112

S'il est vrai que l'on apprend en observant, nous apprenons également par les conséquences de nos actes.

3. *L'apprentissage par les conséquences de la réponse*⁸

La réponse ici peut être comprise comme le résultat du comportement adopté. La conséquence de ce résultat n'est pas négligeable. Selon A. Bandura, les conséquences des réponses ont plusieurs fonctions telles que informative, motivante et renforçante des réponses.

La fonction informative, fait référence au fait que l'être humain dans un processus d'apprentissage est conscient des effets de ses réponses et non seulement il en a conscience mais il les prend en compte de manière à élaborer des hypothèses pour les futures réponses qu'il sera amené à donner. L'humain comprend alors que d'un type de réponse découle une conséquence positive ou négative. C'est de la compréhension de la nature des conséquences que les conséquences de la réponse ont une fonction informative. Grâce à l'analyse des conséquences précédemment observées par l'individu lui-même, il développera ainsi une capacité d'anticipation de ses réponses. A, Bandura P 25, L'Apprentissage social,

La fonction motivante : La prise de conscience des effets bénéfiques ou non des réponses, en d'autres termes des conséquences positives ou négatives des réponses mettra l'individu dans une position attentiste. En effet l'individu sait que sa réponse amène des conséquences positives alors il attendra de voir la réalisation de ces conséquences. C'est en cela que la conséquence de la réponse a une fonction motivante. Puisque l'humain sait que lorsqu'il se comporte d'une certaine façon il en retire un bénéfice, ce bénéfice attendu le motivera à répéter l'action qui le mènera vers cette conséquence positive.

Exemple : Dans une classe, si un enfant est félicité pour être à l'heure tous jours en cours, les camarades qui ne sont jamais à l'heure feront en sorte de l'être de manière à recevoir eux aussi les félicitations du professeur.

Cette conséquence positive qui dans cet exemple est le fait d'être félicité est une récompense de l'action d'être à l'heure régulièrement. Dans cet exemple les élèves sont motivés par le fait de recevoir des félicitations du professeur.

⁸ BANDURA A. (1985). *L'apprentissage social*, Mardaga, p25-27

La fonction renforçante : En gardant l'exemple du parapluie, le fait que prendre son parapluie lorsqu'il pleut ou que le temps montre des signes d'orages, ait une conséquence toujours positive, renforcera l'individu dans son comportement.

B. Le rôle de la cognition

Le facteur cognitif se situe à chaque étape du processus d'apprentissage vicariant. La cognition concerne le fonctionnement mental et dans la TAS, cela concerne en particulier le traitement de l'information. Bandura met l'accent sur ce concept tout en valorisant le fait que selon la manière dont l'individu traite l'information, il y aura une influence sur le comportement. En effet, les facteurs cognitifs dans la théorie de l'apprentissage social reposent sur la capacité de l'individu observateur à apprendre, à comprendre la ou les situations, et à formuler les attentes liées à la probabilité d'atteindre ces buts et ainsi anticiper les conséquences potentielles.

On peut donc résumer la cognition dans l'apprentissage social à ceci :

- Maintenir un comportement en l'absence de stimulations externes
- Guider le comportement à partir d'observations d'informations recueillies
- Résoudre mentalement des problèmes
- Vérifier l'exactitude de la pensée⁹

C. Le processus d'autorégulation nommé plus tard l'Agentivité humaine

Albert Bandura nous décrit trois étapes dans le processus d'auto-régulation¹⁰ : l'auto-observation, le jugement, l'auto-réponse.

L'auto-observation, c'est lorsque nous observons nos propres comportements.

Le jugement, c'est le fait que nous comparons nos résultats à des normes existantes, ou lorsque nous rivalisons avec d'autres. Exemple : lorsqu'un élève compare ses résultats avec ceux d'un autre.

⁹ BANDURA A. (1985).*L'apprentissage social*, Mardaga, p37, 149-150

¹⁰ BANDURA A. (1985).*L'apprentissage social*, Mardaga, p122-123

L'auto-réponse c'est si nous avons atteint l'objectif de résultat que nous nous étions fixés, nous allons nous récompenser et à l'inverse nous punir si le résultat escompté n'a pas été atteint.

Pour Bandura, l'individu exerce lui-même une influence sur ses actions en interaction dynamique avec son environnement..). Ainsi, selon la notion d'autorégulation, le sujet social est capable de participer à la motivation, à la guidance et à la régulation de ses actions par le biais de l'auto-observation et de l'évaluation de ses résultats en rapport avec ceux attendus puis par la comparaison cognitive et la correction de sa ligne de conduite¹¹ (CARRÉ Philippe, 2004). C'est sur le fondement de cette hypothèse qu'Albert Bandura a élaboré son système de « causalité triadique réciproque ».

II. La Théorie Sociocognitive : articulation des mécanismes de fonctionnement et de contrôle en société

La théorie sociocognitive (TSC) apparaît comme la continuité du raisonnement et des recherches d'Albert Bandura et de ses collaborateurs. Albert Bandura remet en cause le fonctionnement binaire ou unidirectionnel du sujet social face aux différentes situations ou activités auxquelles il peut être confronté. Les sujets ne répondent pas uniquement aux stimuli (modèle behavioriste) mais ils les interprètent. Les facteurs cognitifs ont un rôle prépondérant dans la théorie d'Albert Bandura. La cognition rassemble l'ensemble des activités mentales, des processus de la connaissance et de la fonction qui la réalise.

En effet, la théorie sociocognitive répond à plusieurs objectifs, comprendre les individus et les groupes, élaborer des méthodes permettant de modifier les comportements et utiliser ses méthodes pour promouvoir le développement personnel. Cette théorie est basée sur la notion d'interaction.

Albert Bandura, développe sa théorie sociocognitive dans son ouvrage « Social Foundations of thought and Action »(les fondations sociales de la pensée et de l'action) publié en 1986.

La TSC met en évidence la notion de « agency » ou en français d'agentivité qui pour A. Bandura est une notion fondamentale dans l'analyse des comportements humains.

Afin de mieux comprendre la TSC dans un premier temps, nous définirons la notion de « agency » ou de l'agentivité (vocabulaire propre à A. Bandura). Dans un second temps, nous analyserons le modèle de causalité triple ou « triadique ». Modèle innovant dans la

¹¹CARRÉ P. « Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? », Savoirs, 2004/5, Hors série, p.27

psychologie des individus car prenant en considération la personne et toutes ses cognitions, le comportement et l'environnement.

A. L'Agentivité ou Agency

L'agentivité ou agency est une notion importante dans les travaux d'Albert Bandura. En effet, elle se définit par « cette capacité humaine à influencer intentionnellement sur le cours de sa vie et de ses actions »¹². La notion d'agentivité illustre l'intentionnalité et l'anticipation des individus. Pour A. Bandura, l'agentivité apparaît comme sa conception du sujet social, un « agent actif ». L'individu joue un rôle dans son développement personnel. Il acquiert cette capacité d'adaptation et de renouvellement face aux nouvelles situations auxquelles il peut être confronté.

L'intention permet de mettre en place des plans d'actions. En effet, il n'est pas possible de connaître à l'avance les conséquences de nos actes. Il nous est alors possible de planifier « planning agency »¹³ c'est-à-dire que nous pouvons supposer l'enchaînement de nos actions et leurs résultats mais les conséquences ne sont jamais déterminées.

La pensée anticipatrice permet de supposer les résultats de nos actes et d'anticiper les événements. Le sujet social fait des choix (l'intention), prévoit des projets d'actions (pensée anticipatrice-auto-évaluations) et enfin il crée des actions pour motiver et réguler la mise en place de ses projets ou planification (l'auto-réactivité et autoréflexion).

Les modalités¹⁴ de l'agentivité peuvent être différentes :

1. L'effet direct de l'intention de la personne

Il revient à prendre en compte les actions des sujets. L'intention n'est pas une action mais le fait d'imaginer ce que les actes peuvent avoir comme conséquences. L'intention appartient au terrain intrinsèque du sujet alors que l'action appartient à celui de l'extrinsèque. Il est normal de se projeter dans le futur, si je me comporte comme ça, il va se passer ceci ou cela mais seules les actions ont de réelles répercussions sur le cours de la vie. L'agentivité de « planification » ou « planning agency » engendre des résultats sur lesquels l'individu n'est pas maître.

Nous pouvons reprendre l'exemple utilisé par A. Bandura : le mélancolique Hamlet qui poignarde intentionnellement l'homme caché derrière une tapisserie, croyant qu'il s'agit du

¹²CARRE.P « Bandura : une psychologie pour le XXème siècle » L'Harmattan Savoirs, Hors série 2004.

¹³CARRE.P et FENOUILLET.F « Traité de psychologie de la motivation » Dunod.

¹⁴CARRE.P « Bandura : une psychologie pour le XXème siècle » L'Harmattan Savoirs, Hors série 2004.

roi, seulement pour découvrir, à sa grande horreur, qu'il a assassiné Polonius. Le meurtre du roi est intentionnel mais c'est une autre victime qui a été assassiné. Cet exemple met en exergue les notions d'intention et d'action qui sont intimement liées.

2. *L'agentivité « Par Procuration »*

C'est-à-dire que le sujet compte sur l'intervention d'autres individus pour contribuer à la réalisation des buts auxquels il aspire intimement. Cette modalité de l'agentivité est fréquemment mise en pratique de façon quasi inconsciente. Il est fréquent de mettre à contribution un autre individu pour satisfaire sa propre intention. Par exemple, le fait de demander un service à quelqu'un, peux- tu faire ce ou cela pour moi. L'action d'un autre individu va permettre de combler les intentions d'un autre.

3. *L'agentivité collective*

Quand un groupe tente d'atteindre des buts communs. Dans ce cas, le groupe a des intentions communes et chacun contribue à la concrétisation de ses dernières. L'agentivité collective met en évidence la coordination de l'effort de groupe.

Le sujet comme le conçoit Albert Bandura est pro-actif, capable d'auto-organisation, d'autoréflexion et d'autorégulation.

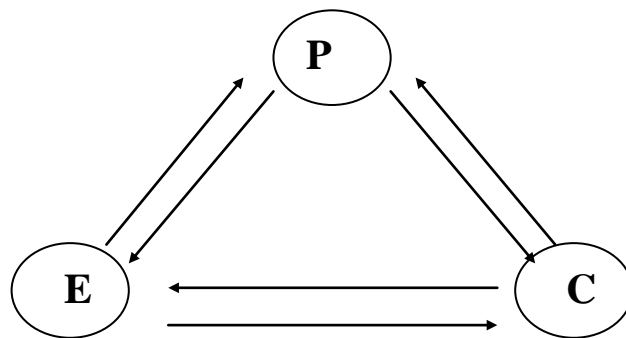
B. Le modèle de réciprocité causale triadique

Ce modèle reprend les éléments clés de la théorie de l'apprentissage social avec un élément supplémentaire crucial : le comportement. Dans la théorie sociocognitive, la fonction psychologique est analysée à travers une causalité réciproque triple. C'est à dire que les différents facteurs, tels que la personne, le comportement et l'environnement interagissent deux à deux et de façon variable en permanence. Comme le précise A. Bandura, l'influence des facteurs est relative en fonction des activités et des circonstances. Ces actions réciproques exercent une influence les uns sur les autres. « Les individus sont à la fois producteurs et produit de leur société » A. Bandura.

De plus, le « temps » explique également pourquoi les interactions ne sont pas simultanées. Il faut très souvent attendre pour voir apparaître l'effet de nos actes et par ce fait les

conséquences. La triade permet d'expliquer le comportement humain, selon différentes approches.

A. Bandura s'éloigne fondamentalement des interactions binaires mises en exergue dans le modèle behavioriste. De l'analyse faite par A. Bandura sur la théorie sociocognitive, en résulte un schéma (cf figure ci-dessous). Il nous permet de mieux comprendre toutes les interactions possibles et ainsi analyser l'individu face aux situations et aux actions mises en œuvre.



Figure¹⁵ : réciprocité causale triadique

P : la personne et toutes ses cognitions, son affectif, son vécu, ses représentations... les facteurs internes à la personne.

E : Déterminant de l'environnement social et organisationnel, Trois types d'environnement :

- L'environnement imposé, l'individu n'a peu ou pas de prise sur les situations (exemple grève de transport, la météo ...)
- L'environnement choisi, l'individu a pris une décision (choix d'un métier)
- L'environnement construit, l'individu reste de la continuité de ses actions (modification de son lieu de vie).

C : Déterminant du comportement, les « patterns » d'action et les schémas comportementaux
Nous analyserons chaque partie de ce schéma pour mettre en avant les différentes interactions et le rapport triadique entre l'individu, son environnement et son comportement¹⁶.

¹⁵BANDURA.A « Auto-efficacité – Le sentiment d'efficacité personnelle » p 17.

Ces trois facteurs interagissent deux à deux en permanence mais de façon variable. C'est-à-dire que leurs influences diffèrent en fonction de la situation et du sujet. Ils n'interviennent pas simultanément.

1. Les déterminants du comportement et de la personne

Cette interaction touche de près le domaine de la psychologie cognitive

Le segment P → C : Le sujet social avec l'ensemble de ses représentations, son vécu, ses ressentis peut agir sur son comportement. L'individu a la capacité d'orienter son comportement. L'individu et les cognitions (qui le composent) ont un rôle à jouer dans la modification de son comportement.

On peut imaginer qu'un individu par rapport à un autre aura un comportement différent face à une situation similaire. Le sujet social utilisera son vécu, ses ressentis. Les cognitions sont intimement liées et font parties de l'individu. Chacun étant porteur de ses propres cognitions, il est quasiment impossible de réagir de façon identique à une même situation.

Pour illustrer ce segment, nous pouvons reprendre l'exemple utilisé dans « Savoirs, 2004, Hors série (p 35) ». Face à une situation d'apprentissage commune à un groupe, chaque individu a une conception de lui différente en tant qu'apprenant. Les effets sur le comportement sont notables et indéniablement propre à chaque sujet social.

Le segment C → P : le comportement peut largement influencer sur la personne. Ce segment met en évidence les effets extrinsèques sur la personne.

Dans la continuité de l'explication de cette causalité, l'exemple de la situation d'apprentissage peut encore une fois s'appliquer. En effet, les actions mises en œuvre par l'apprenant vont influencer et ou modifier ses cognitions face à la situation.

2. Les déterminants de l'environnement et la personne

L'étude de ce segment est représentative de la psychologie sociale classique.

Le segment P → E : Cette interaction apparaît comme la moins étudiée. Les effets de notre environnement sur l'individu sont notables et le seul fait d'être présent le modifie. Sans même avoir pris la parole, notre physique (âge, taille, origine...) et ou notre statut (fonction

¹⁶CARRE.P « Bandura : une psychologie pour le XXème siècle » L'Harmattan Savoirs, Hors série 2004.

officielle, niveau hiérarchique...) appellent à des réactions et donc à des modifications de notre environnement. Ces réactions agissent sur nos conceptions personnelles. Celles-ci peuvent intervenir de façon positive ou négative sur notre jugement. Comme le précise A. Bandura, il est possible de transformer son environnement par sa pensée.

Nous pouvons imaginer que lors de l'arrivée d'un conférencier dans un amphithéâtre, le silence s'imposera aux participants. Par la simple présence de cette personne, l'environnement de chaque participant sera alors modifié.

Le segment E → P : Par cette réaction réciproque, comment l'environnement peut impacter sur la personne? L'environnement peut influencer et surtout modifier les processus affectifs et de cognitions de l'individu. L'environnement agit donc sur les processus cognitifs.

Par exemple, le fait d'accumuler de mauvais résultats en mathématique peut contribuer à nous persuader que nous ne sommes pas faits pour cette discipline. Notre rapport avec cet enseignement sera complètement modifié. L'environnement (les mauvais résultats) aura influé sur notre perception de nos capacités (nos cognitions).

3. Les déterminants de l'environnement et ceux du comportement

Cette partie a été la plus analysée en psychologie et plus particulièrement dans la théorie behavioriste.

Le segment E → C : Les modifications situationnelles ont une influence sur les comportements. Nous pouvons nous comporter de façon très différente en fonction de notre environnement. Il est possible de devenir agressif, altruiste ou conformiste. Ces différents comportements, nous permettent de nous protéger des effets parfois dévastateurs de notre environnement ou à l'inverse des effets positifs.

Le segment C → E : ce dernier segment du schéma, nous permet de comprendre que nos conduites peuvent transformer notre environnement. Nous pouvons de façon consciente ou pas modifier notre environnement.

III. La TSC et son concept d'auto-efficacité (ou SEP : sentiment d'efficacité personnelle)

Dans cette partie nous nous attacherons à développer la facette individuelle de cet autre concept fondamental qu'est l'auto-efficacité, puis dans un dernier chapitre nous présenterons sa facette collective.

A. Elaboration et définition du concept

Bandura a construit son concept d'auto-efficacité (ou sentiment d'efficacité personnelle) à partir des résultats d'un programme (nommé « programme de maîtrise guidé ») appliqué au traitement des désordres phobiques graves, mené par le scientifique et ses collaborateurs. En effet, il s'est avéré que les patients qui avaient participé à ces expériences, avaient non seulement réussi à résorber définitivement leur phobie initiale mais faisaient par ailleurs des progrès importants dans d'autres domaines de fonctionnement. Dès lors, à la fin des années 70, le psychologue-chercheur réalise l'importance de cette dimension de la pensée autoréflexive qui devient de fait le point central de son travail scientifique. Si l'on se réfère à son modèle triadique expliquant le fonctionnement de l'individu, nous comprendrons aisément quelle est la place du SEP dans le complexe sociocognitif de la théorie de Bandura. Rappelons que les facteurs d'influence internes de la personne (paramètre P) sont constitués, notamment, par les événements vécus aux plans cognitif, affectif, biologique et leurs perceptions par le sujet. Ainsi, les perceptions personnelles d'efficacité (l'auto-efficacité) font donc partie de ces pensées autoréflexives. Et de cette compétence d'autoréflexion, propre à l'humain, les résultats de recherche de Bandura démontrent que c'est l'auto-efficacité qui ressort comme étant le vecteur le plus puissant du comportement.

Pour le théoricien, le SEP se situe donc au cœur du modèle de causalité triadique car il est au fondement de la notion d'agentivité humaine. En effet, si les actions conduites par l'individu (P) génèrent un sentiment de contrôle sur lui-même (C) et sur son environnement (E), elles sont dirigées en grande partie sous l'influence de son SEP.

Mais avant d'aller plus avant, il est important de préciser ce concept de l'auto-efficacité défini par Bandura (2003. P12)¹⁷ : « L'efficacité personnelle perçue concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire

¹⁷BANDURA A. (2003). Traduction LECOMTE J. *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles. De Boeck. 1ère édition.

des résultats souhaités. » Ainsi, d'après l'auteur, une personne porte des jugements personnels sur ses propres capacités d'action, à la fois sur elle-même et sur son environnement (physique et humain), et cela en fonction de ses croyances sur elle-même. Il précise par ailleurs, que le SEP n'est jamais global mais s'applique spécifiquement à une situation ou une tâche précise (effectivement on ne s'estime pas compétent pour tout, ni tout le temps).

La philosophie de cette théorie de l'auto-efficacité est simple puisque comme le dit Bandura : « 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 raison d'agir ou de persévérer face aux difficultés » et donc peu de chance d'atteindre le but qu'ils s'étaient fixés. Inversement, si les gens ont une perception élevée de leur capacité à réaliser l'objectif visé, ils vont tout mettre en œuvre pour y arriver. Et de fait, leur SEP va contribuer fortement à leurs performances même si leurs aptitudes initiales jouent un rôle indéniable. D'ailleurs, un célèbre dicton populaire illustre parfaitement cette observation scientifique: « la foi permet de soulever des montagnes »

L'élaboration de ce concept repose sur une étude empirique considérable, réalisée sur plusieurs décennies par Bandura et ses collaborateurs et dont les travaux sont regroupés dans un ouvrage (850 pages) qui a été publié en 1997 sous le titre « Self-efficacy » (Auto-efficacité). Le scientifique canadien y démontre l'impact déterminant de cette notion dans la quasi-totalité des domaines de la vie, ainsi que ses nombreuses applications possibles. L'étendue de cette théorie se mesure aisément à la lecture de cette phrase de P. Carré écrite dans la préface des éditions de la version française (2003,2007) de l'œuvre majeure du psychologue : « pour Bandura, le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle, est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains ».

B. Comment se forge l'auto-efficacité personnelle ?

Les expériences menées par Bandura mettent en évidence que la performance atteinte par l'individu dans une activité n'est pas la seule source d'information de l'auto-efficacité. Elle se construit et se transforme à partir de quatre principales sources d'information :

- **les expériences vécues** (performances antérieures, succès, échecs):

Le SEP se construit à partir de l'histoire personnelle vécue par l'individu. Il s'agit pour Bandura de la source la plus influente car ces expériences vont créer et renforcer les jugements d'efficacité personnelle très tôt dans l'existence. L'exemple du redoublement

illustre parfaitement les effets destructeurs qui peuvent persister tout au long du parcours scolaire du fait d'un souvenir négatif.¹⁸ Ainsi, « ces expériences actives de maîtrise servent d'indicateurs de capacité » (A. Bandura. 2007. Auto-efficacité. P124).

- les expériences par observation ou vicariantes :

Ce sentiment se modifie également à partir de l'observation des échecs ou des succès réalisés par des personnes similaires (apprentissage vicariant ou modelage) qui permet à l'individu d'apprendre mais aussi par le biais de la comparaison sociale d'évaluer ses propres compétences, ce qui aura pour conséquence d'accroître ou amoindrir son SEP (F. Fenouillet.)¹⁹. Enfin, comme le souligne par ailleurs P. Carré²⁰, le psychologue a remarqué que plus le modèle est proche de l'observateur, ou plus l'observateur manque d'expérience, plus l'impact sur son capital d'auto-efficacité va être important.

- la persuasion verbale ou gestuelle par autrui et les états physiologiques ou émotionnels constituent les deux autres sources d'information qui vont modifier les perceptions d'efficacité personnelle. Toutefois, leur impact est moins fort que celui des sources précédentes car il est conditionné par certains facteurs, comme, dans le cas de la persuasion, la crédibilité de la personne qui encourage ou critique ou encore la dimension réaliste de cette persuasion extérieure; quant aux états émotionnels, leur interprétation diffère selon le degré de SEP de l'individu concerné. Ainsi, par exemple, l'accélération du rythme cardiaque sera interprétée par une personne comme un indicateur d'angoisse qui va la faire douter de ses capacités de réussite alors qu'une autre va percevoir cette manifestation comme une information positive d'excitation qui va doper sa performance.

L'influence, variable selon les situations, de ces quatre sources d'information sur la perception personnelle du sentiment d'efficacité apparaît nettement dans le film « *De battre mon cœur s'est arrêté* », au travers de la vie de l'acteur principal.

C. Ses effets et ses implications

Ainsi, comme nous l'avons dit en préambule de ce chapitre, le rôle du SEP est déterminant car il touche pratiquement tous les domaines de la vie.

¹⁸UNSA Education. Article du 17 juin 2004. La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés. Consulté le 20/10/2011 sur l'URL :<http://www.unsa-education.org/modules.php?name=News&file=article&sid=63>

¹⁹FENOUILLET. F(2003) *La Motivation*. Paris. Dunod. p55

²⁰CARRE.P. *Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ?* In *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert Bandura*. Savoirs. Hors- série 2004. Paris. L'Harmattan.

- Il influence la façon dont nous **réfléchissons** : de façon positive ou négative, dévalorisante ou de façon constructive, etc.
- Il intervient également **dans les décisions** que nous sommes amenés à prendre (dans le domaine des études, de la carrière, de la vie affective et familiale) puisque généralement, une personne évite les situations et les tâches qu'elle pense ne pas pouvoir réaliser et oriente son parcours selon les prédispositions qu'elle pense avoir.
- Le SEP est par ailleurs un élément déterminant **de la motivation**. Si comme le souligne F. Fenouillet²¹, l'auto-efficacité est différente de la motivation, elle régit la dynamique motivationnelle globale notamment par la prise en compte dans sa théorie du rôle des buts et des attentes de résultats. En effet, le chercheur canadien a constaté, à partir de ses propres recherches, que la conviction positive d'un sujet va fortement mobiliser sa motivation pour atteindre le but qu'il s'était fixé car l'attente de réussite est la principale source de motivation du comportement.
- L'auto-efficacité va également influencer sur **la dépense et la persistance des efforts dans la difficulté**. Les travaux ultérieurs du chercheur (J. Lecomte.2004)²² ont révélé qu'un individu qui a un SEP élevé va affronter positivement la difficulté et ne percevra pas l'échec comme rédhibitoire. Dans le cas inverse, l'individu se focalisera sur son manque de compétence estimée et finira par se résigner.
- Enfin, le jugement d'auto-efficacité intervient au niveau **des affects**. Selon Bandura, plus un individu possède un sentiment d'efficacité élevé plus il sera résilient aux situations de stress et aux tensions potentielles. Dans le cas inverse, l'individu va se focaliser sur cette perspective d'échec et non sur la recherche de stratégies efficaces et se remettra plus difficilement d'un échec. Et dans le pire des cas, il sombrera dans une dépression.

Ainsi, si l'on se réfère au schéma du modèle triadique de la TSC ainsi qu'aux effets de l'auto-efficacité émis en avant par Bandura, il apparaît clairement que les conséquences des croyances de capacité (P) impactent d'une part, la performance finale de l'action (C) en dehors de toute considération du niveau d'expertise du sujet dans la tâche considérée, et d'autre part, le sentiment d'auto-efficacité lui-même (P), formant une boucle de rétroaction propre à la théorie sociocognitive.

²¹ FENOUILLET .F(2003). *La Motivation*. Opus. Cit.

²²LECOMTE. J. (2004). *Les applications du sentiment d'efficacité personnelle*. In *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert Bandura*. Savoirs. Hors-série. Paris. L'Harmattan.

D. Ses applications dans l'apprentissage et la formation

Comme on peut s'en rendre compte, l'étendue des applications possibles du concept de l'auto-efficacité est très large, ce qui a conduit Bandura et ses collaborateurs à élargir leurs recherches empiriques et à démontrer l'utilisation pratique du SEP dans la santé, la psychologie clinique et pathologique, l'éducation, le travail, le sport et même dans les actions collectives.

Nous nous focaliserons ici uniquement sur le domaine qui nous intéresse tout particulièrement, soit l'apprentissage en formation des adultes.

1. Le rôle du SEP dans le domaine professionnel

Si comme le souligne P. Carré²³, l'agentivité, cœur de la théorie sociocognitive, est pour Bandura le moteur de la formation, le SEP joue également un rôle déterminant. En effet, comme nous l'avons précisé précédemment, le SEP influe sur le choix des conduites à tenir. Ainsi par exemple, l'étude menée par P.H François et A. E. Botteman²⁴, relative au bilan de compétence et au SEP, souligne l'attrait majeur de la littérature carriérologique pour le concept du sentiment d'efficacité personnelle parmi l'ensemble des éléments de la théorie sociocognitive. En effet, de nombreuses réflexions sur la formation en alternance, l'orientation et l'insertion professionnelle, les pratiques de management et de gestion des ressources humaines, les représentations des compétences, etc...se sont fondées sur ce concept. Et pour cause : dans l'introduction d'un chapitre de son volume sur l'auto-efficacité (1997), qu'il consacre précisément à la vie professionnelle, le psychologue nord-américain signifie combien celle-ci est une « source majeure de l'identité personnelle et du sens de la valeur personnelle [...] En prenant des décisions pour leur carrière, les gens sont aux prises avec les incertitudes quant à leurs capacités, la stabilité de leurs intérêts,...l'accessibilité des carrières envisagées, et le type d'identité qu'ils tentent de se construire ». De nombreuses recherches présentées par Bandura valident cette idée.

Ainsi, l'impact du sentiment d'efficacité personnelle dans ce domaine essentiel qu'est la vie professionnelle a été étudié dans différents champs (choix des études et de carrière, employabilité, décisions managériales, gestion des risques), dans tous types d'organisations et à différents niveaux hiérarchiques.

²³ CARRE.P (2005). *L'Apprenance*. Opus Cit.

²⁴FRANCOIS P.H et BOTTEMAN A. E. *Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques*. Consulté le 20/10/2011 : <http://www.transversalis.fr/pdf/FRANCOI%20et%20BOTTEMAN.pdf>

2. *A quoi va servir le SEP dans le domaine de la formation et comment va-t-on s'en servir?*

Nous avons pu constater à travers les processus du modèle triadique que schématiquement, chaque action réussie renforce le SEP et réciproquement, le renforcement du SEP renforce les chances de réussite. Ainsi, pour assurer la réussite de la formation visée, le meilleur moyen de développer un SEP est de vivre des expériences que l'on maîtrise et réussit. Par conséquent, dans cette perspective, le rôle du formateur, selon Bandura, doit être de faciliter la construction ou le développement de cette ressource personnelle afin de favoriser l'apprentissage, stimuler l'implication de l'apprenant et développer ses capacités d'auto-direction et d'autorégulation.

Alors de quels moyens dispose un formateur pour y parvenir ?

- **La méthode du modelage de maîtrise**

La première source d'information du SEP étant l'observation des comportements d'autrui et de leurs conséquences, Bandura considère la méthode « du modelage de maîtrise » comme étant l'un des moyens les plus pertinents pour augmenter le SEP et favoriser l'acquisition des compétences professionnelles ainsi que leur mémorisation. Et pour que l'efficacité de cette méthode soit optimum, J. Lecomte rappelle²⁵ que celle-ci doit se décomposer en trois phases:

Le modelage instructif consiste à diviser en sous-compétences les compétences complexes, qui sont ensuite modelées sur un enregistrement vidéo, selon des étapes faciles à maîtriser. Le formateur utilise donc des buts proximaux, pour augmenter la perception d'efficacité de l'adulte en formation et lui permettre ainsi d'atteindre les buts finaux.

Le perfectionnement guidé des compétences correspond à un modelage correcteur : le formateur identifie les sous-compétences non intégrées, par une évaluation et un feedback réguliers, ce qui permet de corriger progressivement les insuffisances. Et parallèlement, il va souligner les erreurs contrôlables et les progrès de l'apprenant, ce qui fera évoluer favorablement la confiance dans ses capacités.

La formation au transfert dans l'environnement professionnel des compétences nouvellement apprises va permettre aux stagiaires de donner à celles-ci une valeur pratique et leur mise en application régulière et réussie les rendront durablement efficaces.

²⁵LECOMTE. J. (1994). Opus.cit.

Nous pouvons ainsi remarquer que la démarche de cette méthode, prônée par le psychologue canadien, est réellement basée sur un apprentissage proactif et que le formateur accompagne véritablement l'apprenant tout au long de sa formation et l'aide à mettre en application, dans l'environnement professionnel de ce dernier, les compétences apprises.

- **Motiver les apprenants**

Comme nous avons pu le voir, à travers les effets du SEP, la perception d'efficacité est le fondement de la motivation. Nous savons par ailleurs que la motivation de l'apprenant est un élément déterminant dans son appropriation des savoirs. Par conséquent, les formateurs ont la possibilité, en renforçant le SEP des adultes en formation, de développer leur « appétence » pour celle-ci, et donc d'atteindre la finalité de la formation.

En stimulant le SEP, ils développeront l'intérêt intrinsèque des apprenants pour la formation car leur sentiment d'efficacité leur procurera les moyens de relever les défis qu'elle représente et l'autosatisfaction de les avoir dépassés.

Le SEP étant étroitement lié au but (objectif) et à l'attente de résultats (progrès et réussite répétée) dans la dynamique motivationnelle, l'accompagnateur peut, par exemple, mettre en avant l'avantage de la compétence visée en terme d'employabilité ou encore faire prendre conscience à l'adulte en formation que des compétences ne sont pas innées mais qu'elles peuvent s'acquérir. Il donnera ainsi du sens à la formation visée en formulant des objectifs de compréhension et de développement de compétences plutôt qu'en utilisant des consignes relatives à une production à fournir ou une performance à atteindre, tout en évitant un contexte de compétition ou une comparaison sociale. Il s'agit de favoriser avant tout le développement d'une confiance durable dans le pouvoir d'action de l'apprenant sur son apprentissage et de le focaliser sur son engagement personnel dans la conduite de sa formation qui le mènera à la réussite (B. Galand et M. Vanlede. P107)²⁶.

- **L'apprentissage autorégulé**

Ainsi le SEP peut être renforcé positivement dans le cadre de la motivation à apprendre et réciproquement. Toutefois, Ph. Carré nous dit, dans son chapitre consacré à la motivation et au rapport à la formation dans « Le Traité des Sciences et des Techniques de la Formation »²⁷ : « ..., on ne motive jamais un adulte de l'extérieur, du moins de manière durable. » (p298) et

²⁶GALAND. B, VANLEDE. M. (2004). *Le sentiment d'efficacité personnel dans l'apprentissage et la formation. D'où vient-il ? Comment intervenir ?* In *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert Bandura*. Savoirs. Hors-série. Paris. L'Harmattan.

²⁷CARRE P. et CASPAR P. (Dir.) 2004. Chapitre 13 *Motivation et rapport à la formation*. In *Traité des sciences et des techniques de la Formation*. Paris. Dunod. p279-298.

qu'il est plus probant de chercher « ... à créer les conditions propices à l'auto-motivation. » (p298), afin d'apprendre à apprendre par soi-même. Ce qui nous amène à l'autoformation et à l'apprentissage autodirigé qui est certainement, d'après Bandura et bien d'autres psychologues de l'apprentissage, comme Le Boterf²⁸, ou spécialistes de la pédagogie, dont Ph. Carré, le moyen le plus adapté dans le monde actuel pour développer un SEP favorable et un apprentissage efficient. Pourquoi ce constat ? En fait, de nombreuses études, rapportées dans le chapitre consacré par Bandura à la vie professionnelle (p 638-639), ont montré que le succès d'un parcours professionnel ne repose pas uniquement sur les compétences techniques spécialisées de la profession, mais aussi sur les capacités à gérer la réalité sociale des situations de travail, qui deviennent de plus en plus complexes. Ainsi la maîtrise de compétences autorégulatrices s'avère indispensable et comme l'a démontré le modèle développé par Zimmerman (Cosnefroy)²⁹, un solide sentiment d'efficacité participe efficacement à la stimulation du développement de celles-ci. En effet, les croyances qui poussent à agir permettent de mener à terme les intentions, qui elles-mêmes anticipent les résultats des actions estimés possibles par l'individu. Et de l'engagement volontaire et réussi découlera une autosatisfaction qui renforcera à son tour le SEP de l'individu.

Par conséquent, selon Bandura, il est absolument nécessaire que les stratégies de formation d'aujourd'hui tiennent compte d'un environnement professionnel devenu très instable, en guidant les apprenants vers l'autonomie de formation et la prise en charge de leur propre besoin et de leur développement personnel, tout en les persuadant de leur capacité d'apprentissage, ce qui contribuera à neutraliser la résistance au changement propre à l'adulte en formation.

Mais l'auto-efficacité ne concerne pas uniquement l'individu seul, puisque Bandura a étudié également les formes collectives du SEP, ce qui fait l'objet du dernier chapitre de notre présentation.

²⁸LE BOTERF G. (2003). *Développer la compétence des professionnels. Construire des parcours de professionnalisation*, Paris, Les Editions d'Organisation, 4^e éd.

²⁹COSNEFROYL. (2010). Note de synthèse. *L'apprentissage autorégulé : perspectives en formation d'adultes*. In *L'apprentissage autorégulé*. Paris. Revue Savoirs 23. p11-55

IV. Le sentiment d'efficacité collective (SEC) ou l'auto efficacité collective

Comme l'écrit Didier Anzieu, et Jacques Yves Martin³⁰, « L'individu est aussi « un être social, ou plus exactement, un être groupal ». En quoi consiste ce sentiment d'efficacité collective mis en avant par A. Bandura, quelle est sa place par rapport au SEP évoqué précédemment, et de quelles façons peut-on s'en servir à l'égard des collectifs?

A. Qu'est-ce que c'est ?

1. Définition

C'est « la **croissance** partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour produire un niveau donné de réalisations.

Le concept d'efficacité collective a été proposé par Bandura en 1986 et 1997 comme une « extension de la théorie de l'auto efficacité aux activités humaines qui nécessitent des interactions au sein d'un groupe. »

De plus, il faut savoir encore selon Bandura, que le sentiment d'efficacité personnelle et le sentiment d'efficacité collective opèrent habituellement ensemble.

2. Les différents acteurs et le domaine d'action concernés: QUI, QUOI?

La TSC a pour objectif de comprendre les individus, mais aussi les groupes.

Du point de vue de Bandura³¹, il existe une interdépendance indéniable entre les croyances d'efficacité collective et les croyances d'efficacité individuelle, puisque ces dernières ne peuvent être isolées de la dynamique spécifique du groupe. « Un ensemble de personnes doutant fortement d'elles-mêmes ne se transforment pas facilement en force collective efficace

Donc les acteurs concernés, sont tout aussi les individus constitués en groupe, mais aussi tout collectif, Organisation (syndicale ou non), une classe sociale, ou au niveau micro une classe d'étudiants, une équipe sportive, un groupe de salariés travaillant sur un projet car finalement, nous appartenons tous à un groupe.³²

³⁰ANZIEU D. et MARTIN JY. *La dynamique des groupes restreints*

³¹BANDURA *efficacité.* (2007)

³²BANDURA (2003)

3. *Sur quoi porte-t-il ?*

Ce sont les capacités opérationnelles du groupe qui sont concernées, et il s'agit de tâches spécifiques et qui sont définies.

C'est donc la **perception** collective du groupe de pouvoir effectuer une **tâche spécifique** avec succès mais aussi sa **croissance** à propos de ses **capacités** à **mobiliser** la **motivation**, les **ressources cognitives** et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie³³. Ces croyances constituent le mécanisme le plus central et le plus général de l'agentivité³⁴. C'est un phénomène rattaché à la motivation et c'est une caractéristique du groupe.³⁵

B. A quoi sert-il, quels sont ces mécanismes ?

Nous sommes engagés depuis quelques temps non pas vers une uniformisation qui provoque des dommages au niveau des individus. Dès lors, Bandura prend conscience, que le sentiment d'efficacité personnelle a besoin d'être renforcé par un sentiment d'efficacité collective.

L'auto efficacité collective ne se réduit pas et ne s'entend pas comme on pourrait le penser par raccourci, à la somme des **croissances** des individus en leur efficacité, il s'agit plutôt d'une caractéristique émergente du groupe, produite par des dynamiques coordonnées et interactives³⁶ ou comme le disait aussi Lewin, « le groupe est un tout dont les propriétés sont différentes de la somme des parties ».

1. Le rôle capital du SEC, une des théories de la motivation

Le SEC intervient alors pour permettre de développer l'agentivité collective : Le groupe (comme l'individu) est un AGENT SOCIAL, et il n'est pas que le produit de son environnement, il en est le co-constructeur par l'intermédiaire d'une coordination des efforts d'un groupe. Il doit impérativement prendre conscience qu'il peut agir sur son environnement, que ce pouvoir réside entre ses mains. Il est un acteur à part entière de sa propre vie.

Bandura explique que l'on peut favoriser la réussite du groupe en résolvant les problèmes grâce à l'autorégulation :

³³WOOD & BANDURA, (1989).

³⁴FRANCOIS & BOTTEMAN, (2002).

³⁵LITTLE et MADIGAN, (1995).

³⁶BANDURA (2003).

Cette démarche, permet d'analyser les causes d'échec et d'améliorer la vie du groupe et de lui conserver son contrôle collectif grâce à l'agentivité collective. Le sentiment d'efficacité collective perçu arriverait donc aussi comme une réponse aux situations de tension et de stress constatées dans différentes professions permettant d'améliorer l'agentivité de ces personnels car il semble que le stress professionnel, lié à un contexte d'incertitude puisse être prévenu par un fort sentiment d'efficacité individuelle et collective³⁷

Comme l'affirme par ailleurs Bandura « 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 résultats³⁸ ». Mais attention, cela ne signifie pas que les différents individus qui composent le groupe ont forcément la même façon de percevoir le sentiment d'efficacité collective au sein de leur groupe.

2. *Comment fonctionne-t-il ? : par l'interaction du groupe*³⁹

En fait, « le niveau de SEC influence les réalisations du groupe à travers les stratégies qu'il mettra en œuvre, sa **persévérance** face aux difficultés et la quantité d'énergie qu'il pourra mobiliser ».

La compétence d'une équipe est plus grande que la somme des compétences des individus.

Une amélioration de la capacitation. « Doter les personnes d'une solide **croyance** qu'ils peuvent produire les effets souhaités par une action collective » et leur faire prendre confiance qu'ils disposent des moyens de le faire, d'affronter avec succès des réformes, tout changement.

NB : Le niveau de croyances d'efficacité collective est par ailleurs un bon **prédicteur** de la performance d'un groupe.

Ainsi un groupe doté d'un sentiment d'efficacité collective par sa croyance va produire des effets sur ceux avec lesquels ils sont en relation. Et ce sentiment va contribuer aussi à la qualité du milieu environnant.

Si Bandura s'est intéressé au SEC, c'est parce qu'il voulait comprendre les groupes, mais aussi avec l'intention d'élaborer des méthodes permettant de modifier les comportements et d'utiliser ses méthodes pour promouvoir le développement personnel.

³⁷ LAHMOUZ K., DUYCKJ-Y. (2008).

³⁸ CARREP.- Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle. Savoir(2004).

³⁹ BANDURA Auto efficacité (2007)

Nous allons voir que sa théorie du SEC peut s'appliquer au domaine de l'apprentissage (domaine qui nous intéresse particulièrement) mais aussi qu'une extension est possible aux autres domaines.

C. Champs d'application du sentiment d'efficacité collective en matière d'apprentissage et dans les autres milieux : « un cercle vertueux »

La **croissance** en ce sentiment affecte la capacité de performance d'une organisation quant au sentiment de la mission qu'elle doit accomplir.

Ainsi, dans l'enseignement, on a constaté que les croyances des enseignants en leur efficacité collective contribuent à la qualité de performance des écoles. Car rappelons-le il y a peu d'apprentissage qui se font sans les autres.

1. Le sentiment d'efficacité collective dans le cadre de l'apprentissage : un cercle vertueux

Bandura note le rôle efficace du SEC en matière d'apprentissage et ses analyses se vérifient au travers de nombreuses études qui ont été menées en ce domaine.

« Le sentiment d'efficacité pédagogique et le sentiment d'efficacité scolaire collective » améliorent les apprentissages⁴⁰. Bandura distingue donc entre les deux notions.

L'auto efficacité collective est dépendante des perceptions que les enseignants ont, ainsi que les parents et les membres du personnel entretiennent sur eux-mêmes.

Le sentiment d'efficacité pédagogique :

L'enseignant n'est pas un individu isolé dans un établissement scolaire lui-même et ses collègues agissent collectivement au sein d'un système social interactif.⁴¹

La place du sentiment d'efficacité collective en matière d'apprentissage a montré dans certaines études menées auprès d'équipes d'enseignants que le développement de leur croyance en un sentiment d'efficacité collective a permis de constituer de nouveaux savoirs et de nouveaux outils. Il s'agit également du sentiment collectif d'efficacité du corps enseignant selon lequel leur école peut progresser significativement.

⁴⁰BANDURA *efficacité* (2007)

⁴¹LECOMTE J. *Savoirs*. (2004), Hors-série

D'autre part, ces études ont montré l'influence positive de l'efficacité collective des enseignants sur leur capacité à concevoir des dispositifs d'autoformation éducative ainsi que sur la performance scolaire des élèves⁴².

Comment agir ? : Le travail qui doit être mené, va avoir lieu au niveau pédagogique, grâce notamment à un accroissement de l'efficacité qui doit concerner tant la structure sociale que la structure organisationnelle des établissements scolaires. Notamment, en structurant les interventions et en développant le sentiment d'efficacité collective du personnel afin que soit transmis à l'ensemble des élèves un sentiment d'utilité scolaire. Ce qui favorisera le développement sociocognitif au sein de l'école.

Le sentiment d'efficacité scolaire collective (1993) :

« Les enseignants agissent également collectivement au sein d'une organisation sociale interactive »⁴³. Selon Jacques Lecomte dans CAIRN Info, l'on peut parler d'efficacité scolaire collective.

« Le sentiment d'efficacité collective des membres du personnel à pouvoir favoriser de hauts niveaux de progrès scolaire contribue significativement au niveau de la réussite de leur école.

Si des mesures sont prises par la Direction agissant avec « un leadership pédagogique » efficace, cela « construit le sentiment d'efficacité pédagogique des enseignants qui lui-même a des répercussions sur les élèves. Cet ensemble contribue à créer un environnement scolaire propice à l'éducabilité.

Entre autres effets et personnes gagnées par ce cercle vertueux, plus le SEC est fort plus il a été constaté que les parents s'investissent à leur tour dans les activités scolaires de leurs enfants. Plus leur sentiment d'efficacité est fort plus ils vont guider leurs enfants dans leurs apprentissages.

Les écoles jouent alors un rôle de « guidance pédagogique » auprès des parents.

En milieu universitaire :

Des observations ont été faites centrées sur le sentiment d'efficacité collective des étudiants en montrant qu'il a un effet significatif sur le fonctionnement du groupe, particulièrement au niveau des efforts mis en œuvre, de la persistance et de la performance académique.

⁴²TROLLAT A-F.(2007)

⁴³LECOMTE J. *Savoirs 2004/5 Hors-série*

Une étude a été menée à l'IUFM du Nord Pas de Calais et dont Jean Heutte nous livre quelques éléments⁴⁴ » *le sentiment d'efficacité générale, réside dans la croyance que le corps enseignant est capable d'apporter des changements chez les élèves, en dépit des contraintes extérieures au milieu scolaire* ».

Dans le milieu de la formation des adultes/pédagogie des adultes :

L'auto efficacité collective des formateurs apparaît comme une variable clé du succès de ces réformes. L'auto efficacité collective a fait l'objet d'un pré test et d'un post test qualitatif sur la base d'indicateurs motivationnels, de l'effectivité des réalisations pédagogiques à destination des étudiants et de l'estimation de la performance du groupe à conduire la réforme. Le niveau d'auto efficacité collective augmente et les premières réalisations entretiennent la croyance des formateurs⁴⁵ plusieurs études (essentiellement au Québec) l'ont d'ailleurs démontré.

Pour Townely⁴⁶, « le sentiment de compétence des éducatrices peut contribuer de façon significative à la qualité d'un milieu de garde, puisque les éducatrices ayant un sentiment de compétence élevé ont une perception plus positive de leur travail et s'en disent plus satisfaites ».

En dehors des instances de socialisation que représentent la formation des adultes et l'éducation scolaire d'autres instances réalisent un apprentissage social pour le collectif

2. Les autres champs d'action du sentiment d'efficacité collective perçue

Dans l'organisation collective en général :

Les organisations ont pris conscience que la compétence individuelle ne suffisait pas, car l'individu au sein de l'organisation n'agit pas de façon isolée.

De plus, le contexte économique s'inscrit dans l'innovation, la complexité et une organisation du travail qui doit sans cesse se repenser, dès lors il est fort probable comme le dit Guy Le

⁴⁴IUFM Nord Pas de Calais Centre de Recherche Éducation Formation EA 1589 – Université Paris 10

⁴⁵SINCLAIR F. et NAUD J. (2007, avril). *Émergence du sentiment d'efficacité individuelle et collective du personnel éducateur des centres de la petite enfance : la contribution du programme ÉcoCPE. Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage*, 1, 1, article 4, p. 1-14.

⁴⁶TOWNELY (1984)

Boterf⁴⁷, que les entreprises ne se préoccupent plus seulement des compétences individuelles mais aussi collectives de leurs employés.

- De même, ce sentiment influe sur la qualité de travail des équipes autogérées⁴⁸

Agir sur la productivité professionnelle et organisationnelle, sur les capacités d'apprentissage (par un accompagnement spécifique) et permettre l'adaptation et le changement humain.

- ❖ Le SEC influence la sélection des activités par le groupe, l'effort produit par celui-ci dans ses activités et sa persévérance face à l'adversité⁴⁹

On assiste selon Le Boterf à un développement de l'organisation du travail en équipe. (U.E.T, U.E.C)

- ❖ « Le sentiment d'efficacité collective de l'organisation collective concerne la capacité de performance d'une organisation sociale perçue comme un tout, elle va affecter le sentiment de mission et de projet d'une organisation, l'intensité d'implication collective dans ce qui est nécessaire pour réussir, le niveau de qualité du travail en commun pour produire des résultats et la résilience du groupe face aux difficultés. »

Cela va donc dépendre d'interdépendance des activités entre elles.

Mais elle s'appuie également sur des individus qui ont un haut sentiment d'efficacité personnelle.

Dans de nombreux milieux il a été observé qu'un travail sur le sentiment d'efficacité collective produisait des résultats positifs dans les pratiques professionnelles (cf. enquête auprès des infirmières, du personnel de crèche).

Exemple : des équipes médicales pluridisciplinaires.

Dans l'Action politique collective :

Agir sur la société en transmettant de nouvelles formes d'agir, de penser...

Perçue comme la **croissance** des gens qu'ils **peuvent influencer** le système politique, croissance qu'ils peuvent **collectivement** provoquer des changements sociaux par l'action politique.

L'on peut penser aux militants politiques qui mènent différentes actions grâce un sentiment d'efficacité collective plus élevé et qui sont protégés par une croissance résiliente.

Cela nécessite que chacun mette en commun son effort pour créer un projet commun, comme par exemple les actions collectives humanitaires.

⁴⁷LE BOTERF G. *Construire les compétences individuelles et collectives* Eyrolles

⁴⁸LITTLE et MADIGAN

⁴⁹HODGES & CARRON (1992).

En milieu sportif :

Si de nombreuses études ont porté sur l'analyse de la composition des groupes, l'efficacité collective a été révélée comme reliée de façon positive à la performance du groupe dans un certain nombre d'études sur des domaines tels que les écoles, les organisations et les sports. Ainsi Bandura souligne qu'en matière sportive, il n'y a pas que des individus confrontés au sentiment d'efficacité personnelle, mais cela concerne également les équipes sportives en tant que « membres interdépendants ». ⁵⁰

Bandura a suggéré que l'efficacité collective devait avoir des implications importantes pour les équipes sportives. En effet, elle devrait affecter les choix collectifs, la persistance de l'effort produit par un groupe et sa performance, en particulier dans les sports qui nécessitent des interactions pour réussir une tâche collective (par ex., basket-ball).

La prise en compte de ce sentiment pourrait avoir des impacts sur leurs efforts, leur persévérance, leur capacité de gestion de l'échec.

Là encore le degré d'interdépendance jouera dans l'analyse et dépendra de la qualité de coopération au sein du groupe.

D. Développer le sentiment d'efficacité collective par une série de leviers

La croyance doit se porter sur les capacités opérationnelles du groupe. Le sentiment d'efficacité collective ne se suffit pas à la différence du sentiment d'efficacité personnelle « La réussite de l'efficacité collective nécessite des méthodes convaincantes réunissant les intérêts partisans dans un projet commun. Les projets unificateurs doivent être explicites et accessibles grâce à un effort concerté » BANDURA A. ⁵¹

Bandura explique que, plus les personnes ont une auto efficacité élevée (capacitation, impression de pouvoir agir), plus elles tendent à s'engager dans des efforts collectifs pour modifier leurs pratiques afin de s'ajuster de façon productive à des changements hostiles. Les croyances des personnes en leur efficacité collective influencent le type d'avenir tel qu'elles se le représentent, mais aussi la façon dont elles vont utiliser leurs ressources personnelles, les plans et stratégies qu'elles vont mettre en place, tout comme la quantité d'énergie à insuffler dans leur projet et on note aussi un effet dans leur résilience lorsque les efforts collectifs ne produisent pas de résultats rapides ou lorsqu'une opposition vigoureuse est rencontrée. ⁵²

⁵⁰BANDURA (1997).

⁵¹BANDURA (2003).

⁵²BANDURA (2003).

Il peut être nécessaire de construire, rétablir, renforcer positivement l'auto efficacité collective.

1. Soit par une action qui se fait par le collectif lui-même

Par l'auto régulation collective, le collectif est ici apte à s'autoréguler et donc apte à développer son sentiment d'efficacité collective sans régulation externe.

2. Soit par la guidance d'un tiers

Le formateur en posture de coach, d'accompagnateur va agir sur la croyance en utilisant certains leviers, en ce sens.

On peut d'abord fournir à un groupe l'occasion d'accomplir et de réussir une tâche dans le domaine visé, réduisant ainsi la peur face à cette tâche. L'action augmente les chances de succès (sans agir, on ne peut réussir). Quand un individu réussit une tâche, il prend fréquemment le risque d'agir de nouveau et le cycle action auto efficacité se poursuit.

La deuxième intervention est l'effet de persuasion verbale. On renforce ici le sentiment de pouvoir agir ou de capacitation du groupe, par la présentation de modèles significatifs ayant réussi la tâche visée. À la théorie de Bandura, a été ajoutée une autre intervention qui représenterait un atout précieux pour diminuer la peur des jeunes de s'engager dans des projets environnementaux par le développement de leurs compétences environnementales. Par compétences environnementales, il s'agit de compétences telles la pensée prospective (pensée à l'avenir), la résolution créative de problèmes, la prise de décision et la planification durables, la mobilisation des ressources.⁵³

«Il est nécessaire de renforcer le lien d'interdépendance entre les membres du groupe déterminer les tâches, les compétences et les rôles parce que les membres du groupe sont impliqués collectivement dans la tâche commune à laquelle ils concourent individuellement et qu'ils sont en plus touchés par les croyances, la motivation et la qualité de performance de leurs collègues. Ce sont des effets interactifs qui font de l'efficacité collective un attribut émergent du groupe.

Plus l'organisation est constituée de liens interdépendants serrés, plus le sentiment d'efficacité collective doit être conséquent.

Il faut structurer le groupe, coordonner ses actions, travailler sur la coopération (savoir coopérer, pouvoir coopérer et vouloir coopérer) assurer la qualité de son fonctionnement, des

⁵³BANDURA (2003).

stratégies qu'il adopte. Développer des interactions facilitatrices entre les membres du groupe et renforcer le lien social entre eux.

La nécessité apparaît de mettre en réseaux les compétences de chacun et savoir les gérer. Il faut faire apparaître les étapes transitoires réussies, pour encourager le groupe à continuer et cela par le biais, le recours de feedbacks répétés.

Il ne faut pas non plus minorer le rôle du sentiment d'efficacité personnelle, car le sentiment d'efficacité de groupe repose fortement sur l'efficacité personnelle des individus qui travaillent en interdépendance au sein d'un groupe. Les deux sentiments ont donc un lien certain.

De même, un travail sur l'environnement des individus peut être nécessaire voire indispensable quand on connaît l'interaction qui se joue.

Il faut permettre la mobilisation et concevoir des changements, pour développer de la cohérence et l'esprit de solidarité, et également produire la résilience nécessaire en cas de difficultés.

On peut constater que des groupes conscients et actifs dans leur perception du sentiment d'efficacité collective, réussissent à se fixer des objectifs plus élevés. Collectivement, ces équipes parviennent à mieux coordonner leurs efforts et décider de manière plus convergente. Le sentiment d'efficacité collective émerge ainsi d'un groupe dont les membres se soutiennent activement et consciemment.

Dans le cadre d'une formation de groupe, l'action pédagogique gagne les individus en tant que groupe et agit en stimulant le mouvement interne au groupe.

Le rôle du formateur est alors de développer les capacités d'initiative ; et de faciliter le travail du groupe en se servant par exemple du mode de travail de type incitatif à orientation personnelle (pédagogie du s'éduquant ou du se formant qui est tournée vers l'autonomie de l'apprenant et opère justement au niveau des mobiles, des intentions, des dispositions des apprenants en formation⁵⁴).

E. Les difficultés, limites, et oppositions au SEC

L'originalité et le mérite que l'on peut aussi reconnaître à A. Bandura, est d'avoir su envisager lui-même les difficultés, les limites, et oppositions que pourrait rencontrer sa théorie. Elles apparaissent en termes d'évaluation, de permanence, et d'opposition au niveau macro.

⁵⁴LESNE M., *Travail pédagogique et formation d'adultes* (2008).

Selon Bandura⁵⁵ « l'interdépendance entre les croyances d'efficacité individuelle et collective rend difficile l'évaluation directe de l'efficacité collective ». Pour Bandura, évaluer ce sentiment d'efficacité collective, nécessite des efforts de recherche et le développement d'outils de mesure adéquats.

Parmi les limites qu'évoque Bandura, il y a celle de parvenir à maintenir le SEC dans la durée, car la motivation est un processus indispensable au départ mais devient capital pour que la démarche globale aboutisse. Et se pose le problème de l'écoulement du temps.

Ainsi, Bandura estime qu'il est difficile de développer et de maintenir le SEC, quand il y a une forte opposition institutionnelle et que les résultats de l'effort commun sont si lointains que leur origine en devient obscure. Selon lui, la protection contre le découragement nécessite non seulement un solide sentiment d'efficacité collective pour amener le changement, mais aussi une perspective à long terme. En d'autres termes, une innovation pédagogique est toujours réussie la première année... Mais, qu'en est-il à moyen, voire à long terme, quand le contexte et les acteurs changent.⁵⁶

Quant à l'opposition évoque l'entrave du SEC par l'interconnexion internationale croissante, et par une préférence des intérêts particuliers à la responsabilité collective.

Pour conclure, l'on peut estimer, que ce désir et intérêt que Bandura a souhaité porter au SEC, relève à la fois de la lucidité et de l'adéquation parfaite qu'entretient ce psychologue avec son époque, (qui est la nôtre par ailleurs), et ce, parce qu'il met en évidence d'une part, l'importance des déterminations qui s'exercent à travers des groupes sociaux, et surtout parce qu'il nous prouve que l'homme, le groupe, est totalement sujet, acteur, maître de son développement. Il n'existe pas de « Deus ex machina » qui préside et décide à sa place. L'individu, peut en plus de son SEP gagner en agentivité grâce au SEC.

Dès lors, l'homme peut agir sur le Monde, et ce, individuellement ou collectivement, s'il a la conscience et la mesure de sa puissance, et qu'il travaille son sentiment d'efficacité.

Avec le développement des réseaux sociaux, l'on peut imaginer un nouveau territoire, des réseaux regroupant des individus liés par un objectif commun (un réseau social réunissant des apprenants ou d'un autre type) qui travailleraient en collaboratif pour une cause commune à laquelle ils croiraient tous, et qui pourraient avoir besoin de développer, de maintenir leur

⁵⁵BANDURA (2003).

⁵⁶*Actualité de la Recherche en Education et en Formation, Strasbourg*(2007).

sentiment d'efficacité collective dans leur démarche, et qui ne seraient plus entravés par des frontières physiques ou psychologiques.

Enfin si le SEC trouve un terrain de réalisation chez les individus de notre époque, il représenterait un modelage possible et positif pour les futures générations.

CONCLUSION

Comme nous avons pu le constater, la théorie sociocognitive de Bandura est bien plus qu'une théorie. En effet, cette théorie, qui a été rigoureusement mise à l'épreuve par l'étendue et le nombre impressionnant de ses études empiriques, est un véritable modèle opérationnel dans de nombreux domaines, notamment celui de l'acquisition des connaissances et de la compétence permettant de comprendre et d'agir.

Théorie globale, de l'individuel et du social, et ouverte à de nombreux champs scientifiques, elle apporte par le large spectre d'applications des trois principaux processus sur lesquels Bandura a concentré ses recherches et qu'il continue toujours à développer aujourd'hui (modelage psychologique, auto-efficacité et agentivité humaine) autant de réponses psychologiques consistantes face aux enjeux sociaux et pédagogiques du XXIe.

A travers son concept de **l'agentivité**, cette théorie se positionne également en **psychologie positive**, puisque Bandura pense que les hommes ... *sont les architectes partiels de leurs propres destinées*. Le film dernièrement sorti sur nos écrans, intitulé «Intouchables », illustre parfaitement cette pensée. En effet, il nous relate l'histoire vraie de deux individus dont les chemins se croisent et qui décident de prendre en main leur destin respectif. L'un, accidenté de la vie devenu totalement dépendant, choisit un jeune des banlieues sans compassion comme auxiliaire de vie pour l'aider à rebondir et savourer à nouveau la liberté de ses choix et de ses actions ; et l'autre, ce jeune à l'avenir médiocre, réalise à travers la détermination morale de son employeur et le travail qu'il lui propose, qu'il peut saisir cet évènement fortuit pour donner un sens intéressant à sa vie, devenir maître de son destin et aller de l'avant sans se résigner à un parcours de vie conditionné par des contraintes lourdes environnementales.

La théorie de Bandura est aussi **une psychologie de la compétence** par son concept de **l'auto-efficacité** qui intervient dans la quasi-totalité des actions humaines individuelles et collectives et qui, par sa notion d'efficacité, prend toute sa place dans le monde d'aujourd'hui et de demain, axé sur la performance quels que soient les domaines d'activité.

Enfin, dans notre société cognitive naissante, où l'on exhorte l'individu à devenir l'acteur de son avenir et de sa qualification, la TSC s'inscrit comme **une psychologie** d'autant plus **moderne** qu'elle met en exergue l'absolue nécessité de développer les capacités d'autoformation et d'autorégulation des individus, pour leur donner les moyens de construire leur propre savoir tout au long de leur vie. En présentant les compétences de régulation (motivationnelle, affective et sociale) du fonctionnement intellectuel de l'individu comme les nouveaux instruments de la réussite professionnelle et personnelle, Bandura renforce ainsi le caractère pragmatique et visionnaire de sa théorie.

Ainsi, à l'issue de notre étude, la pensée de Pasteur, souvent citée par Albert Bandura et que nous avons nous-mêmes choisi comme titre de notre présentation, prend tout son sens: *La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés*. En effet, elle fait tout particulièrement écho à la fois à sa propre vie et à sa carrière prestigieuse, lui qui a su si bien tirer parti des hasards de la vie en percevant le *possible* et le *souhaitable*. Et par là même, elle reflète parfaitement le cœur de sa théorie qui s'avère définitivement intemporelle.

BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE

- ANZIEU D. et MARTIN JYM., « *La dynamique des groupes restreints* », Paris. PUF, 2007
- BANDURA A., 1995 “*Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*”, 1995
- BANDURA A., « *Auto-efficacité. Le sentiment d’efficacité personnelle* », 2003
- BANDURA A., « *L’apprentissage social* » Mardaga, 1985 p 37, 122-123, 149-150
- CARRÉ P. « Bandura : une psychologie pour le XXI^e siècle ? », 2004/5, Hors série
- CARRE.P. « *L’Apprenance* », 2005
- CARRE P. et CASPAR P. (Dir.) 2004. Chapitre 13 *Motivation et rapport à la formation. In « Traité des sciences et des techniques de la Formation »*. Paris. Dunod. p279-298.
- CARRE.P et FENOUILLET.F «*Traité de psychologie de la motivation* » Dunod.
- FENOUILLET. F., «*La Motivation* » Paris. Dunod. p55
- HODGES & CARRON., “*Collective efficacy and group performance*” International journal of Sport Psychology, 1992
- LEBOTERF G., « *Construire les compétences individuelles et collectives* », Eyrolles
- LESNE M., «*Travail pédagogique et formation d’adultes* », 2008, Paris, P.U.F.,
- LITTLE et MADIGAN., “*Journal of BehavioralMedecine*”, 1995
- SINCLAIR F. et NAUD J., « *Émergence du sentiment d’efficacité individuelle et collective du personnel éducateur des centres de la petite enfance : la contribution du programme ÉcoCPE* », Revue de recherche appliquée sur l’apprentissage, 2007
- TOWNELY., “*Burnout in infant and toddler child care staff members*”. Thèse de doctorat, Université du Missouri, Colombie, 1984
- WOOD & BANDURA A., “*Journal of Personality and Social Psychology*”, 1989

-
- UNSA Education. Article du 17 juin 2004. La chance ne sourit qu’aux esprits bien préparés. Consulter le 20/10/2011 sur l’EURL :<http://www.unsa-education.org/modules.php?name=News&file=article&sid=63>

- FRANCOI S P.H et BOTTEMAN A. E. *Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques*. Consulter le 20/10/2011 :<http://www.transversalis.fr/pdf/FRANCOI%20et%20BOTTEMAN.pdf>

- notes de Jean Heutte. Consulter le 13/11/2011: <http://jean.heutte.free.fr>
- http://www.carrierologie.uqam.ca/volume08_3-4/13_francois/13_francois.html.
Consulté le 04/11/2011