***Document sur le self-efficacy***

***SELF-EFFICACY***

**(PERCEPTION DE SA COMPÉTENCE)**

François Guillemette, Céline Leblanc et Katia Renaud

Favoriser l’apprentissage en favorisant le *self-efficacy*

N.B. : La notion anglaise de *self-efficacy* (qui vient de A. Bandura) est presqu’impossible à traduire, notamment parce qu’il n’y a pas de mot en français pour « *efficacy* » ni pour « *self* ». Le mot anglais que l’on traduit par « efficacité » en français est « *effectiveness* » et le mot anglais que l’on traduit par « efficience » en français est « *efficiency* ». En fait, l’expression *self-efficacy* est traduite de plusieurs manières en français. La traduction la plus fidèle au sens du mot en anglais est « perception de sa compétence », mais nous allons utiliser le terme anglais pour bien montrer que nous faisons référence à la théorie de Bandura.

Plus le *self-efficacy* (la perception de sa compétence) augmente, plus l’apprentissage est favorisé. En d’autres mots, plus l’apprenant perçoit sa progression et sa réussite, plus il s’engage dans son apprentissage… et plus il apprend effectivement… et plus il réussit.

« De nombreux résultats viennent corroborer la thèse selon laquelle une profonde croyance en son *self-efficacy* élève le niveau d’effort et de persévérance dans les entreprises difficiles. […] De nombreux résultats démontrent que la perception de son *self-efficacy* détermine non seulement son niveau d’effort, mais aussi la ‘productivité’ de l’effort déployé. » (Bandura, 1993, p. 47)

Ainsi, la perception de sa compétence influence positivement l’effort fourni de même que la persévérance à l’effort et « améliore la performance par son influence sur les processus de la pensée et la mise au point de stratégies aussi bien que par son impact sur la motivation » (Bandura, 1993, p. 47).

***Sur le plan pédagogique :*** L’enseignant doit aider l’apprenant à prendre conscience de sa progression au fur et à mesure, de ses réussites, de ses compétences, de ses forces, de ses connaissances et de ses habiletés, le plus précisément possible, le plus concrètement possible, de manière visible, perceptible.

Chez l’apprenant, la perception de sa compétence provoque du plaisir et de la motivation intrinsèque. Cela favorise l’apprentissage. Dès qu’il y a réussite, l’enseignant doit attribuer cette réussite à la compétence de l’apprenant. S’il y a échec, l’enseignant doit attribuer cet échec aux mauvaises consignes, aux mauvais choix pédagogiques, à des défis trop difficiles, c’est-à-dire à des éléments externes à l’apprenant. L’enseignant doit donc éviter de souligner les erreurs, les faiblesses ou les lacunes et constamment souligner les réussites. Même dans une réponse erronée, il y a presque toujours des éléments positifs que l’enseignant peut identifier et souligner. L’erreur est utile lorsque (et seulement lorsque) on la corrige. Au lieu de souligner les erreurs, l’enseignant les fait corriger par l’apprenant au fur et à mesure et lui fait prendre conscience de sa progression par les corrections qu’il a réalisées.

Les recherches de Bandura montrent que ce qui influence le plus la montée de la perception de sa compétence (*self-efficacy*) chez un apprenant, ce sont les rétroactions positives de l’enseignant, à condition que ces rétroactions soient très précises, concrètes, visibles, perceptibles. Un autre élément positif est la reconnaissance par les pairs. Par exemple, lors des travaux d’équipe, l’enseignant demande à chaque équipier de donner des rétroactions positives à chacun des autres équipiers (souligner l’apport concret de chacun).

On peut mettre en lien la théorie de Bandura avec la théorie de la Zone Proche de Développement (ZPD). L’enseignant qui favorise une montée de la perception de sa compétence (*self-efficacy*) par l’apprenant peut faire vivre des réussites plus exigeantes à cet apprenant. De ce fait, cet apprenant pourra relever des défis toujours plus grands. L’enjeu ici est que l’enseignant doit donner des exemples très concrets de réussites que l’apprenant a réalisées et ne pas s’en tenir à des généralités comme « tu es un étudiant brillant ».

Le *self-efficacy* n’est pas le *self-esteem*. L’estime de soi se situe plutôt sur le plan affectif alors que le *self-efficacy* se situe plutôt sur le plan cognitif. Le *self-efficacy* est davantage une perception qu’une émotion. C’est davantage de l’ordre de la connaissance de soi (et de ses moyens) que de l’ordre de la confiance en soi. Un apprenant peut avoir une faible estime de lui-même en général tout en ayant une connaissance de ses capacités concrètes dans tel ou tel domaine (un fort *self-efficacy*).

« Si l’on veut soutenir l’engagement des apprenants, il faut se préoccuper de la réussite de ceux-ci, mais aussi des processus d’auto-évaluation qui l’accompagne. […] Des échecs et certaines réactions de l’entourage (formateurs, pairs…) peuvent durablement ébranler les croyances d’efficacité d’un apprenant. Mais des interventions pédagogiques peuvent favoriser le développement d’une confiance durable dans son pouvoir d’action sur son apprentissage, même chez un apprenant en difficulté.

Plus précisément, les résultats actuellement disponibles dans la littérature invitent à donner aux apprenants des objectifs clairs et à échéances relativement proches pour guider leurs apprentissages. Les recherches suggèrent d’utiliser des consignes formulées en termes d’objectifs de compréhension et de développement de compétences plutôt qu’en termes de production à fournir ou de performance à atteindre. […] Il s’agit d’amener les apprenants à focaliser sur les progrès accomplis et sur la façon d’accroître leur maîtrise plutôt que sur l’évaluation de leur rang par rapport aux autres.

Globalement, les études présentées démontrent qu’il est possible de mettre en place une structuration des activités d’apprentissage qui soutient une acquisition graduelle des compétences et leur validation progressive » (Galand et Vanlede, 2004).

**Références:**

Bandura, A. (1993). La théorie sociale cognitive des buts. *Revue québécoise de psychologie*, *14*(2), 43-83.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The Exercise of Control*. New York : Freeman.

Galand, B. et Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il? D'où vient-il? Comment intervenir? *Savoirs*, 5 (Hors série), 91-116.

 2024

*Self-efficacy (Perception de sa compétence).* de F. Guillemette, C. Leblanc & K. Renaud est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d’Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International