



HAL
open science

**LA VITALITE ET LES ENJEUX DE
L'AUTO-EFFICACITE DANS SES PRATIQUES
GLOBALES ET SPECIFIQUES PEUVENT-ILS ETRE
PERçUS EN EDUCATION COMME UN CONCEPT
CONTEXTUEL?**

Daniel Eric MEBARA

► **To cite this version:**

Daniel Eric MEBARA. LA VITALITE ET LES ENJEUX DE L'AUTO-EFFICACITE DANS SES PRATIQUES GLOBALES ET SPECIFIQUES PEUVENT-ILS ETRE PERçUS EN EDUCATION COMME UN CONCEPT CONTEXTUEL?. 2024, 10.0924/S3044-5025(05)11603-3 . hal-04696653

HAL Id: hal-04696653

<https://hal.science/hal-04696653v1>

Submitted on 13 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

ARTICLE 2024

MEBARA DANIEL ERIC

UNIVERSITE DE YAOUNDE 1 (CAMEROUN)

*DOCTORANT/PHD EN SCIENCES DE L'EDUCATION, SPECIALITE : PSYCHOLOGIE DE
L'EDUCATION*

Adresse : 4 Place du Générale Leclerc, 77310 Saint Fargeau-Ponthierry (France)

Mail : mebaradanieleric1@yahoo.fr

LA VITALITÉ ET LES ENJEUX DE L'AUTO-EFFICACITÉ DANS SES PRATIQUES GLOBALES ET SPÉCIFIQUES PEUVENT-ILS ÊTRE PERÇUS EN EDUCATION COMME UN CONCEPT CONTEXTUEL?

RÉSUMÉ:

Cet article vise à générer une réflexion sur l'auto-efficacité de Bandura en tant que construit des décisions fonctionnelles des humains. L'étude du sentiment d'efficacité personnelle comprise comme un mécanisme autorégulateur pose les jalons sur les composants de l'humain dans certains états situationnels ; reflétant insidieusement l'auto-efficacité de contextuelle. Les résultats d'analyses montrent pertinemment que les performances amoindries ne peuvent pas annihiler la validité de cette théorie sociocognitive pour le simple fait que certaines personnes ont naturellement les traits de personnalité incompatibles à la tâche. Nous reconnaissons son efficacité dans les théories d'éducation comme variable immunitaire dans le processus vital.

ABSTRACT:

This article comes to generate a reflection about the teaching of self-efficacy of Bandura which draws the choices of the people. The feeling of personal effectiveness study known as an auto-regulator mechanism prepares the ground for the human composers in some situational state showing insidiously that self-efficacy is a contextual concept. The results of the analysis show that, it cannot annihilate the validity of the socio-cognitive theory, just because some people have some personalities traits which are very low. We recognize the scope in the education's theories as the main one for life process.

Mots-clés : Agentivité, auto-efficacité, cognition, domaines d'activités, fonction décisive, performance

1. INTRODUCTION

Cet article vient répondre à une problématique cruciale sur l'auto-efficacité de Bandura qui fait ses preuves sur différents formats opérationnels et dans diverses échelles d'efficacité. Étant donné que les croyances d'efficacité varient sur plusieurs dimensions et leur évolution chez les êtres humains rime avec les paliers de développement. L'expression significative de la théorisation de ce construit qui ouvre sur les valeurs éducatives repose non seulement sur les domaines d'activités, mais aussi sur l'efficacité personnelle perçue. Il peut y arriver qu'on se focalise sur une compréhension de la gestion des aptitudes comme marqueurs de performances conduisant à orchestrer des regains d'intérêts. Bandura (2008, cité dans Bandura, 2019) estime qu'au départ l'auto-efficacité était considérée comme une variable autonome. Elle est maintenant intégrée comme un facteur central de la théorie sociocognitive. Cette théorie, qui est fondée sur une perspective agentic, repose sur quatre facteurs fondamentaux. L'un des facteurs est l'intentionnalité. Les gens forment les intentions qui comprennent des plans d'action et des stratégies pour les réaliser. Le deuxième facteur concerne l'extension temporelle de l'action par l'anticipation. Cela comprend que des plans orientés vers l'avenir. Les gens se fixent les objectifs et anticipent les résultats probables de leurs actions pour guider et motiver leurs efforts. Le troisième facteur est l'autorégulation. Les gens adoptent les normes personnelles et surveillent et régulent leurs actions par une influence autoréactive. Le quatrième facteur est l'auto-efficacité. Les gens réfléchissent et évaluent leur efficacité. La fonction décisive qui est au fondement de toute action humaine est plus outillée quand les individus ; dans leurs différents domaines, créent ainsi une certaine motivation d'effectance dans leur environnement immédiat dans l'objectif de réaliser une tâche quelconque. Pour Galand & Vanlede (2004), l'idée centrale commune à ces notions est que la confiance d'un individu en sa capacité dans une tâche donnée détermine en partie la façon dont il va faire face à cette tâche et le niveau de performance qu'il va effectivement atteindre pour que celle-ci dépende au moins en partie des actions de l'individu. Dans cette optique, on peut facilement voir que le pattern d'activités est en interface avec l'exécutant habité par une confiance, ainsi qu'une connaissance aiguë de la tâche et l'environnement comme élément extérieur non négligeable. Meyer & Verliac (2004) pensent que l'individu est capable de planifier ses actions, d'anticiper réussites et échecs et plus particulièrement d'apprécier sa propre capacité à mettre en œuvre des comportements particuliers pour atteindre une performance souhaitée. D'une part, l'individu peut se convaincre par des arguments massifs qui potentialisent ses énergies et outrepassent ses états-limites. Galand & Vanlede (2004) disent que ; plus il (l'individu) se fixe les objectifs élevés, mieux il régule ses efforts ; plus il persévère face à des difficultés . D'autre part, le niveau d'implication peut avoir des degrés ; à mesure qu'une activité est jugée utile ou inutile ou encore, à mesure que

les liens sociaux l'imposent ; on peut donc voir l'efficacité personnelle perçue de différentes manières selon les temps et les espaces. Au vu de ce qui précède, notre recherche possède une spécificité de descriptions des processus qui définissent les considérations cognitives formalisées par les notions transversales de ces variables spécifiques qui président à la théorie de cognition sociale et appelées à cheminer prudemment vers les articulations suivantes : tout d'abord, la conceptualisation de la dynamique fonctionnelle de l'auto-efficacité de ceux qui la vivent en cohérence avec leur environnement et en lien avec les éventuelles fluctuations des résultats de performances dans certains domaines d'activités. Ensuite, l'inconstance potentielle des flux de conduites des individus dans la gouvernance de leurs actions réussies. Autrement dit, comment analyser les questions relatives à la pertinence du maintien des performances dans les différents contextes situationnels. Enfin, la saillance du degré de consistance des croyances personnelles régissant la qualité optimale et la stabilité dans les tâches d'aptitude. Voilà quelques pistes qui nous permettront de découvrir la signification profonde du schémas motivationnel en tant que force persuasive du continuum expérimental par opposition aux dynamiques du conflit interne du sentiment d'efficacité personnelle qui définissent le moteur de développement éducationnel.

1.1 DEFINITION ET ASPECTS THÉORIQUES DE L'AUTO-EFFICACITÉ

Selon Bandura (2007), l'auto-efficacité est la croyance qu'a un individu en sa capacité à réaliser une tâche. C'est un dynamisme converti en force intérieure qui revitalise l'action humaine. La théorie de l'efficacité personnelle reconnaît la diversité des aptitudes humaines. Bandura (2019) estime qu'elle traite le système de croyances d'efficacité non comme une caractéristique globale ; mais, comme un ensemble différencié de croyances sur soi liées à des domaines distincts de fonctionnement. La culture de l'auto-efficacité est une clé de réussite dans différents domaines vitaux, au point où, même les choses difficiles finissent par être à la portée de ceux qui croient en leurs capacités personnelles au grand bénéfice de l'éclosion naturelle des talents. (Ollier & coll., 1993) soulignent que le sentiment d'auto-efficacité influence fortement la motivation. Celui qui a un sentiment d'efficacité élevé ne ressent pas confusément le besoin de réussir, au contraire, il vit dans la dynamique où rien ne lui est impossible. La croyance en ses performances capitalise ses capacités productrices et la gestion de ces dernières demeurent son cheval de bataille.

Pour Allain (2013), la prise de décisions implique un certain nombre d'opérations distinctes : la définition de l'objet, la recherche, l'analyse et l'organisation des informations utiles, l'élaboration et l'évaluation d'hypothèses en prenant appui sur des connaissances ou des expériences antérieures. Il y a donc celles qui sont faciles et celles qui sont en contexte d'incertitude. C'est ce que Bandura (2019) appelle la théorie de la conceptualisation de l'action.

Elle consiste à se mettre en branle par son efficacité personnelle, et nous l'appelons : la luminance de la fonction décisive où l'individu prend le dessus sur l'orientation positive de son avenir pour le dominer par son effectance.

L'auto-efficacité nécessite une autorégulation des attitudes et une amorce de la connaissance réelle de sa propre personnalité. Gaudreau (2013) souligne les notions de potentiel et de contrôle comme des fondements mêmes de cette théorie où les croyances d'efficacité personnelle sont au cœur même de la motivation et de l'action humaine. Il s'agit de la construction permanente de ce sentiment par des traits différentiels dans le but de toujours se rendre à l'optimal de ses capacités et par la même occasion, d'inciter ceux qui empruntent le même chemin ou un chemin différent, surtout s'ils sont investis dans l'auto dévalorisation et l'incrimination de leurs propres compétences.

Toute la vie tourne autour de ces déterminants de motivation et d'abandon dans des situations de réussite ou d'échecs. Mais il faut toujours créer des moteurs de ressourcements qui, dans l'ensemble fécondent les efforts humains.

L'auto-efficacité détermine la manière dont nous nous prenons pour atteindre nos objectifs et rend visible la théorie de la performance. Dans cette situation, se convoquent l'expérience et la maîtrise du domaine dont on se lance pour ne pas butter dès l'entame du projet car cela peut créer la frustration et le désespoir. Le constat peut être froid dans la mesure où certaines personnes parfois moins intelligentes réalisent des œuvres qui interrogent ou qui dépassent ceux qui sont dotés des attributs reconnus sur le plan social. Pour Bandura (2019), l'auto-efficacité agit comme un mécanisme auto-régulateur central de l'activité humaine. La confiance que la personne place dans ses capacités à produire des effets désirés influence ses aspirations, ses choix, sa vulnérabilité au stress et la dépression, son niveau d'effort et de persévérance, sa résilience face à l'adversité. La réalisation d'une tâche avec succès nécessite une étude de faisabilité et une implication personnelle comme grandes contributions en amont. Il s'agit de se persuader soi-même qu'on est en capacité de le faire même si les encouragements peuvent intervenir en complément.

Rondier (2004) dit que la théorie du sentiment d'efficacité personnelle est utilisée dans de nombreux domaines tels que l'éducation, le travail, la santé, les phobies, le sport et même dans des actions collectives- telles que celles du domaine sociopolitique- qui sont marquées par la croyance partagée par les citoyens en leurs capacités à provoquer des changements par le biais d'une action collective. C'est une théorie qui booste l'expertise managériale dans des stratégies adoptées par ceux qui sont en situation de service. Il s'agit d'optimiser et de rendre solide les apprentissages dans leurs dimensions pédagogiques.

Si nous prenons le domaine sportif, nous verront qu'ils y a des types de profils ; par exemple : ceux qui sont doués et talentueux, ils sont sûrs d'eux et parfois ne travaillent plus dans l'optique d'acquérir quelques connaissances que ce soient. Ils sont efficaces de manière naturelle et cette efficacité leur donne une certaine confiance en soi. L'autre profil c'est ceux qui sont moyens, leur rapport d'apprentissage est différent des premiers car, c'est par le truchement du travail qu'ils peuvent atteindre les cimes de la gloire et sont conscients qu'ils doivent leur réussite grâce à l'excès du don de soi. Le dernier profil concerne les moins doués ; qui, par ce fait même perdent déjà leur confiance en eux, ils peuvent devenir jaloux de leurs congénères sportifs quand ils évaluent le niveau différentiel d'efficacité qui les sépare. Les imprécisions, les lacunes, les difficultés particulières peuvent être couvertes par la puissance de l'engagement car l'être humain est parfois capable de se surpasser dans des situations ponctuelles qui engagent son honneur.

(Bandura, 2003, cité dans Peguret, 2015), reconnaît que le sentiment d'auto-efficacité vient principalement de l'expérience active de maîtrise, de l'expérience vicariante (l'observation d'autrui), de la persuasion verbale et des états physiologiques et émotionnels. Peu importe la manière dont on acquiert cette efficacité personnelle, la chose la plus exigée c'est la voie savante qu'on utilise pour recontextualiser les situations. Les acquisitions sont déjà à capitaliser dans la mesure où elles constituent le potentiel énergétique nécessaire dans les actions qui impliquent les réussites espérées.

L'apprentissage par l'observation demande non seulement l'attention mais aussi une certaine humilité, de savoir demander de l'aide quand c'est nécessaire et de reconnaître que l'autre peut être un chemin de réussite. La collaboration dans son essence est une force et une amorce à l'ouverture d'esprit dans le domaine cognitif. Dans le domaine de la recherche par exemple ; plus on s'ouvre aux autres, plus on se stimule dans l'acquisition des performances et mieux on se garde de l'erreur.

Se protéger psychologiquement et émotionnellement est une attitude que chaque individu doit promouvoir pour échapper à l'épuisement qui est susceptible d'être à l'origine des performances amoindries.

La vie en elle-même est exigeante, et de ce fait, il peut arriver qu'on nous demande au-delà des capacités naturelles ; la prise de conscience de cette réalité peut être prévisionnelle pour tout un chacun afin de toujours répondre efficacement.

Rondier (2004) dit que la persuasion verbale signifie qu'à travers des suggestions, des avertissements, des conseils et des interrogations, les participants peuvent être amenés vers la croyance qu'ils possèdent le potentiel pour effectuer avec succès le comportement qui, autrefois, les embarrassait. Il continue en disant que ces quatre sources d'informations permettent aux individus d'acquérir un certain degré d'efficacité personnelle pour un comportement donné.

On voit par exemple dans les milieux scolaires et étudiants ; comment en début d'année, certains sont confiants, d'autres ont une confiance apparente ou pas du tout. Il en va de même dans tous les domaines pratiquement.

1.1.1 APPORT DU SOCIAL COMME LIEU EXPERIMENTAL DES DOMAINES D' ACTIONS

Les hypothèses sont en définitive, les quelques éléments qui sondent l'auto-efficacité en contexte d'autonomie d'un individu dans la réalisation de ses aspirations et qui peuvent traduire l'évaluation et la validation de ses efforts. Dans notre recherche, il s'agit de déterminer dans une certaine mesure, l'esprit qui préside dans la longévité d'une réussite ou à la suite d'un échec, en lien avec le sentiment d'efficacité personnelle ; même s'il ne dure qu'un instant. Pour cela, nous avons choisi d'analyser quelques tâches d'aptitude pour la bonne compréhension de notre problématique.

Pour (Delfosse ; Rouan & coll, 2001), cette classification, quelque peu différente de celle proposée aujourd'hui par les anglo-saxons (les méthodes sont classées selon leur médiateur de réalisation : observation, interview, documents...) permet un regard diachronique. Pour parvenir aux résultats, les échantillonnages étaient aléatoires, sans un critère spécifique et les analyses étaient faites pour assurer la fiabilité et la validité. Les nationalités étaient exclusivement camerounaises des deux sexes dont l'âge oscillait entre 25 ans et 35 ans. Le but étant de permettre des inférences au sujet des processus cognitifs. Il était question d'évaluer la force de l'efficacité personnelle perçue dans le domaine d'activité qu'on exerce dans une situation d'apprentissage sans toutefois poser un jugement de valeur et les scores étaient traduits en pourcentage par rapport au nombre d'interrogés.

Les entretiens sont le lieu par excellence traduisant la vitrine de l'homme et par ricochet, de la société. C'est dans ce sens que l'estime de soi ne peut donc se concevoir en dehors de la référence au regard d'un groupe social. C'est pourquoi de nombreux chercheurs considèrent qu'elle est avant tout le reflet du sentiment de popularité et d'approbation par autrui et comparent l'estime de soi à un « sociomètre » (Christophe, 2005). Elle est étroitement liée au sentiment d'efficacité personnelle dans la mesure où elle se situe à la base de l'activation de toute motivation. Les corrélations qui se dégagent rendent compte d'un certain engrenage naturel dans la production des performances. Mais l'objectif étant de mieux cerner le sujet dans ses contours en lien avec la fonction décisive qui est le moteur d'efficacité de toute action humaine.

Dans la production des comportements, on peut se rendre compte de celui qui éprouve une certaine fierté de son être par ses ressorts d'actions. Nous ne faisons pas fi de la jalousie ou du sentiment de rejet qui peuvent, créer le doute en soi et péjorer les performances. Cette situation nous plonge inéluctablement dans la comparaison sociale en tant que fait de société. Il existe 3 types de

comparaison sociale : la comparaison latérale, la comparaison par le bas et la comparaison par le haut. Pour la comparaison latérale, Festinger stipule que les individus choisissent des cibles de comparaison qui leur sont similaires (Quiamzade et al., 2013). Elle est moins stimulante et faiblement menaçante dans la mesure où les équivalences d'aptitudes rendent compte d'une autre nature de comparaison comme la différence, les similitudes etc. La comparaison par le bas est considérée de ce point de vue comme une sorte de mécanisme de coping (Wills, 1987 cité par Quiamzade et al., 2013). Elle sert de faux tremplin d'être en possession d'une grande compétence et booste l'estime de soi ainsi que la valorisation de soi. Enfin la comparaison par le haut. S'exposer à la comparaison avec un autrui davantage compétent que soi fournit en effet les bases pour parvenir à un niveau de performance plus élevé (Taylor & Lobel, 1989 cité par Quiamzade et al., 2013). Cette dernière position rejoint Bandura qui estime que les individus ont besoin de modèles pour acquérir les grandes performances dans le domaine de l'auto-efficacité.

2. INSTRUMENTATION DES ÉCHECS ET LEURS IMPACTS CONTEXTUELS

Gaudreau (2013) souligne que les expériences d'échecs viennent miner cette croyance (...) les échecs répétés accompagnés d'efforts ont un effet très négatif sur le sentiment d'efficacité personnelle. Les expériences de maîtrise contribuent positivement au développement du sentiment d'efficacité personnelle seulement si la personne attribue sa réussite à ses aptitudes personnelles et non à des facteurs hors de son contrôle. Quand l'échec devient la matrice d'une certaine croyance, il sort l'individu des rails de son efficacité personnelle et peut contribuer incrémentalement à sa destruction psychique et à l'évanescence de ses forces intérieures mettant l'individu en butte contre ses propres aspirations.

L'évaluation sommative est un critère d'évaluation sociale qui mesure l'efficacité du sujet placé en situation d'autonomie face à l'exécution d'une tâche. Elle peut, dans une certaine mesure, froisser l'individu qui vit l'échec sous les aspects de la moquerie jusqu'à être atteint d'hypocondrie c'est-à-dire l'anxiété obsessionnelle. Pourtant, une vue simplificatrice du monde consiste à considérer les échecs comme des lieux potentiels d'apprentissages exploitables. Repenser l'échec en tenant compte de la fragilité humaine vient vaincre le syndrome de connaisseur qui nous tente. Pour les faibles, l'échec baisse insidieusement l'estime de soi et pousse l'individu aux questionnements.

Sous un autre angle, Bandura (2019) parle d'autres facteurs situationnels comme les injustices sociales pouvant être l'élément déclencheur de l'échec dans la mesure où la compétence n'est pas récompensée ou est punie. Si les réformes sont difficiles à obtenir et que les meilleures options existent, les personnes désertent l'environnement qui ne récompense pas leurs efforts et

poursuivront leurs activités ailleurs. La logique possibiliste des changements de travail, des changements de villes ou de pays à la recherche d'un nouvel emploi semble parfois trouver ses raisons suite à cette réalité des milieux professionnels sclérosés où les nominations sont plus ou moins orientées sur la trame de l'arbitraire pour des raisons inavouées, créant ainsi une diffraction des performances professionnelles. Ceux qui ne veulent pas voir leur efficacité personnelle en baisse préfèrent le changement de milieu pour une meilleure éclosion de leurs talents et la valorisation de leur image.

En revanche, le constat qui est fait aujourd'hui est que, les générations nouvelles supportent mal l'insuccès. Les plus lâches vont jusqu'au suicide, sans savoir que les victoires se construisent. C'est dans ce sens qu'on dit que les grandes réussites ont toujours été précédées des grands échecs. Mais, si nous apprenons à mieux gérer les accidents de parcours sans pour autant être envahi par le pessimisme et la déstabilisation, il est fort possible de se relever par amour pour nous même et de notre tâche. Si nous faisons une parenthèse sur le suicide c'est parce qu'il semble avoir des liens susceptibles avec des échecs, des déceptions, du rejet social ou la stigmatisation, de l'isolement social mal assumé, de la solitude, des pressions sociales etc...Très facilement on atteint la déchéance assimilée au gouffre où le sentiment d'efficacité personnelle s'annule et s'en suit la vision de l'inutilité des efforts et de la vie. Le document de l'ONU (info, 2022) parle de 700 000 cas de suicides par an sans compter les tentatives ; car il est dit que pour chaque suicide, il est probable qu'il y ait 20 tentatives.

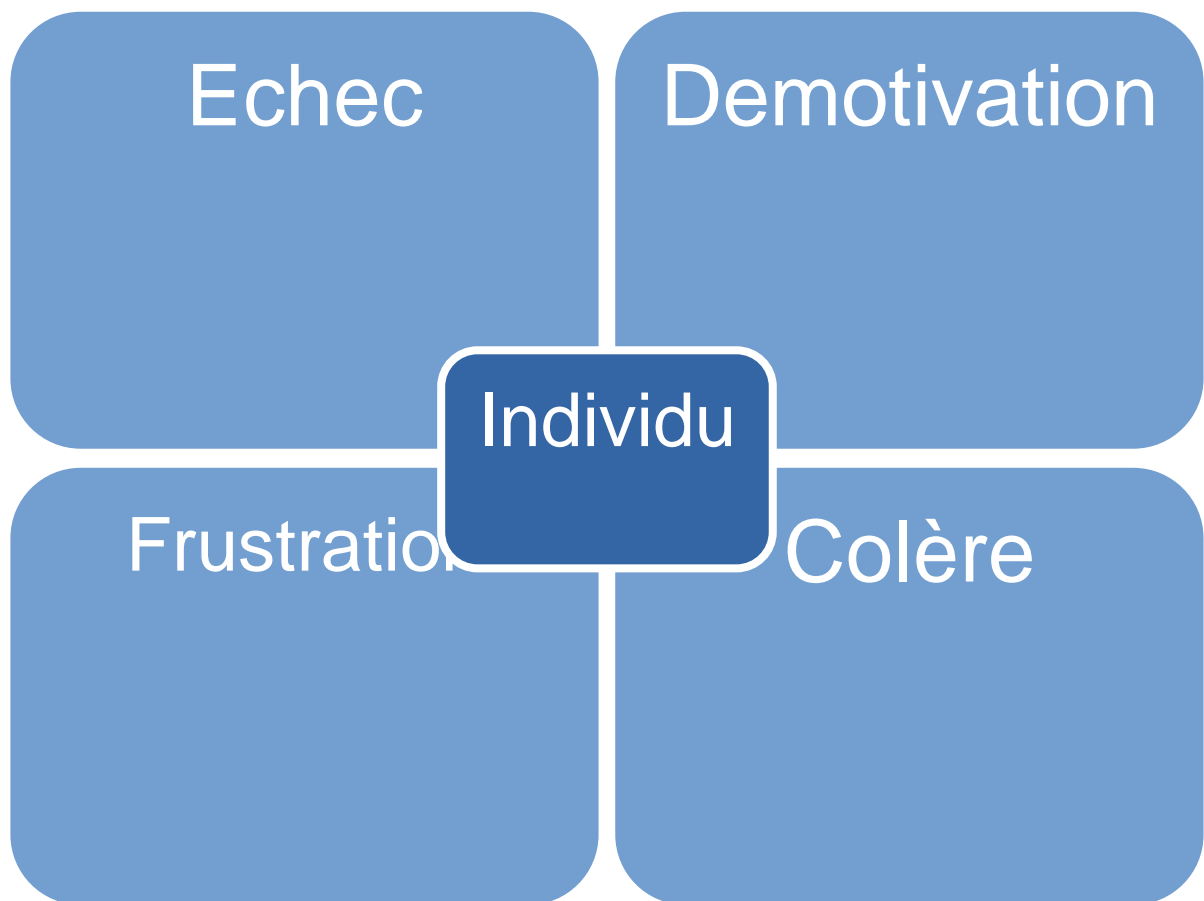
Il faut, dans ces conditions, commencer plus tôt à cultiver dès la petite enfance des situations d'acceptation de l'insuccès tout en inculquant par la même occasion des valeurs de non abandon. Cela peut participer à forger tout au long de la vie, des compétences nécessaires en persévérance afin d'affronter la vie dans ses multiples facettes.

Il est clair que les personnes qui ont un fort sentiment d'efficacité sont enclins à développer un intérêt à l'optimal dans la pratique de leurs activités ; tandis que les personnes ayant un faible sentiment d'efficacité personnelle sont appelées à éviter les tâches difficiles. Ces dernières ont besoin d'une mise en confiance pour se rendre compte que le déterminisme d'antan est passé à la pratique de l'agentivité personnelle en tant que actes intentionnels garantissant le succès.

2.1 LES EFFETS DU BURN OUT COMME SOURCE DE BAISSSE DU POTENTIEL

Le burn out est en d'autres termes, l'épuisement professionnel. Les travailleurs souffrent de cette fatigue générale de temps en temps dans leurs lieux de service, pourtant ils sont ceux qui sont appelés à produire au quotidien des capacités opératoires qui résultent inéluctablement de leur efficacité personnelle. L'excès de travail et l'exploitation de ceux qui ont plus de talents sont

possibles de créer un dysfonctionnement professionnel. Selon Martin (2023), le burn out est un état, d'épuisement émotionnel, mental et physique qui résulte d'un stress professionnel chronique. Il peut se manifester par un sentiment de fatigue constante, une perte d'enthousiasme pour le travail, une perte de motivation et une diminution de la performance au travail. Il entraîne une dépression et une anxiété permanente au point d'éprouver l'efficacité personnelle de l'individu. Il prend parfois les aspects d'ingratitude de reconnaissance de l'employeur en contexte de rendement excessif de l'employé. Il est aussi dû à la surcharge de travail que peut avoir certains employés en sous effectifs et ne peut produire que le stress et le travail mal fait. Il peut, dans certains cas, être responsable de la démotivation ou la démission si rien n'est fait. Il est important pour les travailleurs de rester vigilants face aux signes avant-coureurs pour être pris en charge avant les phases dépressives.



La figure ci-dessus montre les effets psychologiques de burn out

Quand on croule sous le poids du travail, il n'est pas admis de subir les injustices sans dénoncer ou de vivre une souffrance sans en parler. C'est vrai que l'effet coping consiste à faire des ajustements. Mais, il est conseillé d'éviter d'être exposé à des conditions de travail frustrantes. Par ailleurs, certains individus qui traversent le burn out utilisent des substances hallucinogènes dangereuses pour la santé ; soit pour augmenter les capacités de production ou alors oublier la réalité qui fait peur.

En revanche, le burn out dû à un poste qui n'est pas à la hauteur du candidat, soit sur le plan cognitif ou sur le plan des aptitudes, génère le conflit envers soi-même de ne pas être à la hauteur des performances attendues. Les résultats de l'incompétence ne tardent pas souvent à se découvrir sur le terrain même si on est habile dans la manœuvre. Un sentiment d'être dépassé par les évènements finit par s'imposer en lien avec la source de basse compétence qui est alimentée par la crainte d'incompétence et entretenue par l'énervement permanent. La comparaison sociale vient encore assommer l'estime de soi dans la dynamique manifeste de l'enjeu interne du conflit. C'est dans ce sens que Salembier-Trichard (2019) dit qu'il serait erroné de faire du burn out le révélateur d'une faiblesse personnelle préexistante.

2.1.1 ANALYSE DU CONCEPT DE SOI DANS LA DYNAMIQUE DE L'ACTION

(Rogers, 1959 ; Willy, 1974, cité dans Bandura, 2019) définit le concept de soi comme une notion cruciale introduite en psychologie en 1890 par W. James et qui joue un rôle important dans le développement de l'auto-efficacité des individus en ce sens que, si on vit permanemment dans une logique d'auto dévalorisation, il est fort possible que notre engagement puisse souffrir d'une certaine vigueur. L'auto-évaluation a souvent été analysée en terme de concept de soi . Les attitudes des individus sont tributaires de leur histoire, mais aussi de la manière dont ils sont perçus en société. Benedetto (2008) pense que le concept de soi, c'est-à-dire la façon dont nous nous définissons, dont nous décidons de ce que nous sommes : ce que je suis. Les images que nous renvoient les autres individus : ce que je pense que les autres pensent que je suis. En d'autres termes, il s'agit de la composante cognitive du soi.

On peut dire à ce sujet que, les variations de comportements dans des domaines différents suivent cette logique de l'image qui est appelée à être préservée. Chacun a personnellement son image du passé, son image du présent et l'image qu'il construit pour l'avenir. C'est cette dernière qui constitue la logique dynamique de toute vie.

Par ailleurs, la paresse n'a pas d'indulgence dit-on souvent trivialement, surtout en contexte d'entreprise ; mais il y a des personnes paresseuses naturellement, il est difficile pour elles de parler

d'engagement dans le sens strict du terme en ce sens qu'il n'a pas la véritable signification dans leur existence.

Frechette & Morissette (2018) s'interrogent : comment articuler ces deux bonnes questions au sujet du concept de soi ; à savoir: suis-je le reflet de mon propre miroir ou alors je suis ce que les autres disent que je suis. Cette perception de soi joue beaucoup sur les activités qu'on mène et fausse parfois les données sur la compétence pour laquelle on est attendu. A mesure qu'on prend conscience qu'on est jugé par les autres, on peut sous-estimer sa vraie valeur et fluctuer au niveau des performances par manque de confiance.

2.2.1 L'ESTIME DE SOI ET SA FONCTIONNALITÉ DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE

André (2005) dit que l'estime de soi est une donnée fondamentale de la personnalité, placée au carrefour des trois composantes essentielles du Soi : comportementale, cognitive et émotionnelle. Elle comporte les aspects comportementaux (elle influence nos capacités à l'action et se nourrit en retour de nos succès) et cognitifs (elle dépend étroitement du regard que nous portons sur nous, mais elle le module aussi à la hausse ou à la baisse). L'estime de soi a un lien avec la dimension affective et dépend de notre humeur de base, qu'elle influence fortement en retour. Il est certes vrai que c'est un concept multidimensionnel qui remet l'individu au centre de ses actions. Signalons qu'elle reste le moteur efficace non seulement dans les pratiques d'apprentissage, mais aussi dans les pratiques enseignantes et possède la valeur appréciative dans la démarche de la construction humaine. Bandura (2019) estime qu'elle est la manière dont nous nous évaluons. C'est à dire l'évaluation personnelle de chacun. Il est à noter qu'elle subit aussi des variations en fonction des situations. Si on se sent mépriser, si on perd les moyens vitaux, si on quitte un poste de pouvoir etc... Il est fort probable qu'elle puisse aussi subir un coup.

Une situation mal vécue peut aussi la baisser et rendre la personne vulnérable ; la vie en société favorise les états psychologiques.

Il y a aussi d'un autre côté, les gens qui se plaignent au quotidien, ils sont restés éternellement dans la jupe de leur mère et peignent la vie en noir ; par conséquent, tuent leur fonction décisive à petit feu.

Pour André (2005), chez l'enfant, elle recouvre souvent au moins cinq dimensions : L'aspect physique (« est-ce que je plais aux autres ? ») ; la réussite scolaire (« suis-je bon élève ? ») ; les compétences athlétiques (« est-ce que je suis fort, rapide etc ? ») ; la conformité comportementale (« les adultes m'apprécient-ils ? ») ; la popularité (« est-ce qu'on m'aime bien ? »).

L'auto-évaluation prend tout son sens dans son interaction avec la vie sociale. Si l'enfant se rend compte qu'il est admiré sur le plan physique, son estime de soi est au paroxysme, s'il réussit scolairement avec une grande moyenne, il se sent supérieur aux autres ; si ses compétences athlétiques sont enviées, il y a de quoi s'enorgueillir ; si son comportement est apprécié de tous, il s'estime le plus heureux dans son univers. Si l'enfant vit l'échec dans toutes ces perspectives ou seulement certaines d'entre elles, on comprend aussi qu'il y aura un lien intrinsèque avec les paliers de son estime de soi. André (2005) certifie que la distance avec les adultes n'est pas très grande, toujours est-il que le regard des autres dans leur environnement immédiat ne laisse personne indifférent. L'ensemble des études confirme que pour la plupart des individus, il apparaît en effet capital de figurer « au-dessus de la moyenne » (« better than average effect ») : 90 % des hommes d'affaires s'estiment supérieurs aux hommes d'affaires moyens, 70 % des élèves de grandes écoles pensent avoir des capacités au-dessus de la moyenne, 90 % des professeurs de lycée s'estiment supérieurs à leur collègues etc. La comparaison par le haut dans ce cas d'espèce, booste ceux qui sont jugés faibles et la consistance de leurs croyances personnelles peut se raffermir et aller au-delà des attentes.

2.2.2 DIAGNOSTIC DU POIDS DU TEMPS ET DES CIRCONSTANCES COMME SOURCE DE FLUCTUATIONS DU POTENTIEL

Le temps finit toujours par avoir raison sur l'homme ; et ce temps n'est rien d'autre que les effets de l'âge et la routine. Pour Bandura (2019), au cours des années du milieu de vie, les gens s'installent dans un mode d'existence qui stabilise leur sentiment d'efficacité dans les principaux domaines de fonctionnement. Parfois, on peut être habité par un sentiment d'avoir beaucoup donné et cela peut se transformer en crise, surtout si cela est accompagné par un manque de reconnaissance. On peut alors voir les fluctuations sur le rendement indépendamment de la volonté de l'individu. La routine par exemple a son côté épuisant qui peut entraîner la baisse du potentiel et son côté du maintien des forces linéaires pour ceux qui possède un sentiment d'efficacité élevé.

D'un autre côté, les fonctions biologiques du vieillissement se focalisent surtout sur le déclin des capacités. C'est pourquoi Bandura (2019) dit que le vieillissement est censé entraîner la perte de la résistance physique, des fonctions sensorielles, des aptitudes intellectuelles, de la mémoire et de la vitesse d'exécution des opérations cognitives. Il est clair que le métabolisme corporel change avec l'âge en commençant par la baisse graduelle des performances mnésiques et physiques. La silhouette prend un coup à géométrie variable selon les individus, selon les cultures et selon le travail fait pendant la jeunesse. Le grand âge inflige aussi la diminution du volume musculaire et son élasticité avec la propension de l'apparition des rides sur le visage et l'accentuation de l'oubli

pour certaines personnes. Les différents sens perdent de leur efficacité en particulier, l'ouïe, la vue, l'odorat ... les maladies liées à l'âge commencent aussi à se multiplier fragilisant le système immunitaire et l'efficacité personnelle. On peut voir par la suite, une différence énorme entre le rendement des débutants en entreprise pendant la jeunesse et le rendement vers l'âge de la retraite.

En revanche, les situations handicapantes peuvent être analysée autrement, par exemple; sur le plan social, il est admis qu'elles sont de prime abord comprises comme des facteurs de diminution du potentiel physique, pourtant on reconnaît à certains handicapés une force de rendement intellectuel significatif. L'accident de travail est aussi vu sous l'angle de la diminution du potentiel de production en entreprise c'est pourquoi les entrepreneurs trouvent souvent une autre formule de travail pour un équilibre psychologique des victimes. Cela vient relever le fait qu'on peut être habité par une auto-efficacité personnelle élevée, mais la réalité physique dans laquelle on se trouve impose ses limites, au point de ne réaliser que ce qui est possible.

3. LA DYNAMISATION DES RÉSULTATS DE L'AUTO-EFFICACITE

Dans notre travail, il s'agit de présenter de manière succincte, l'état des lieux de la problématique, tout en considérant les plus importants. Nous avons commencé par mettre en exergue la fonction dynamisante de ceux qui portent le souci de la mise en pratique du sentiment d'efficacité personnelle dans les domaines d'activité qui les concernent. Nous avons remarqué qu'ils sont pour la plupart déterminés en ce qui concernent l'opérationnalisation de l'engagement. Le rendement était généralement au rendez-vous grâce à la consistance de la croyance et l'autonomie de la gouvernance des actions. Nous avons également interrogé le poids du temps sur le sentiment d'efficacité personnelle et nous avons réalisé que les performances peuvent subir un coup dans la constance, par négligence ou par fatigue naturelle. Nous avons également mis en lumière quelques contextes situationnelles qui peuvent jouer en la défaveur du candidat qui peut avoir toute la bonne volonté et dont les moyens ne suivent pas pour la réalisation des performances souhaitées. Il y a aussi des personnes, par nature, qui sont dotées de traits de personnalité avantageux ; par conséquent, ont une auto-efficacité très élevée ou moyenne tandis que d'autres peinent dans cet exercice. Les lignes de forces de la vitalité consistent à se convaincre efficace dans les activités malgré les limites humaines qui réussissent toujours à s'infiltrer insidieusement pour traduire la finitude de l'homme.

Pour Laroche (2022) ; envisager chaque échec comme une opportunité de devenir une source d'inspiration pour soi-même et pour les autres est salvateur. Échouer ; puis réussir est un enseignement à l'esprit de résilience.

C'est à ce niveau que se situe l'estime de soi avec sa pluricité de sources. L'estime de soi peut provenir selon Bandura (2019), de l'auto-évaluation basée sur la compétence personnelle ou sur la possession de caractéristiques personnelles investies de valeurs positives selon la culture. Il est communautairement admis que tout engagement est tributaire des facteurs situationnels liés à l'environnement. Il peut y avoir des performances liées aux intérêts personnelles ; c'est à dire qu'on réalise des prouesses parce qu'on vise un avantage supérieur ou alors on veut être bien vu. On peut aussi réaliser des performances parce qu'on vient d'une culture qui donne du sens au travail, ou de l'expérience vicariante d'une famille dont l'éducation cultive la fonction décisive.

	N.Scolaire	N. Universitaire	Travailleurs	Grand âge
Nbre d'interrogés	20	16	10	15
Pourcentage	%	%	%	%
Stress	15	40	50	60
Estime de soi	70	55	50	50
Décision positive	75	70	60	70
Décision négative	20	25	20	20
Indécision	5	5	20	10
SEP	élevé	moyen +	moyen	bas +

Tableau montrant les corrélations entre le stress, l'estime de soi, les décisions et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) selon un sondage des échantillonnages aléatoires considérant les différentes situations humaines.

NB: N= niveau

Toutes les strates sociales vivent le SEP chacune dans sa situation propre en corrélation avec les priorités et les charges de la vie.

Par ailleurs, (Bandura, 1992 & Jourden, 1991 ; Wood & Bandura, 1989 a, cité dans Bandura, 2019) dit qu'à chaque niveau d'aptitude, les enfants qui s'estimaient efficaces réussissaient mieux que ceux qui doutaient de leurs capacités. Les aptitudes personnelles peuvent être facilement annulées par des doutes sur soi, de telle sorte que des individus talentueux peuvent faire un piètre usage de leurs aptitudes dans des situations qui sapent leur croyance en eux-mêmes. Cela s'explique dans le domaine sportif, il arrive que le sentiment d'efficacité collective d'une équipe bénéficie des pronostics favorables d'après ses tactiques, et son engagement sur le plan du jeu et qu'elle déjoue ces pronostics le jour du match par une faible prestation. Par contre, il arrive aussi qu'une équipe faible dévie les pronostics par une victoire le jour du match.

Sous un autre angle, il peut aussi arriver qu'on soit doté d'un engagement sans moyens d'accompagnements c'est-à-dire qu'on ait la volonté mais sans talent. Par exemple, on a vu certains

joueurs convaincus de leur efficacité étant au banc de touche, surtout quand leur équipe est malmenée ; une fois introduit au stade dans le but de prêter main forte, ils perdent plutôt leur agentivité personnelle et se rendent compte qu'en dehors de la volonté motivationnelle, il faut aussi le don d'aptitudes, un savoir-faire qui rappelle toute l'élégance du jeu en lien avec le niveau de compétition. Certains domaines d'activités connaissent ces différentes réalités des circonstances situationnelles.

3.1 DELIBERATION DES ARGUMENTS COMME THEORIE EDUCATIVE ISSUE DE L'AUTO-EFFICACITE

ScienceDirecte (2023) a traité ce sujet en disant que : étant donné que la vie humaine est constituée de ce qu'on dit trivialement des hauts et des bas, la théorie sociocognitive traite le système de croyances liées à des domaines distincts. En ce sens, le SEP est contextuel et multiforme.

Cependant, nul ne peut s'en douter du fait que l'auto-efficacité ; dans ses enjeux en tant que théorie éducative, a eu un succès scientifique incroyablement remarquable. Plusieurs personnes ont refait leur carrière personnelle et professionnelle à partir de cette orientation des capacités humaines qui ne sont plus au prise d'un déterminisme en tant que quelque chose d'extérieur qui vient s'abattre sur l'homme et dont il se sent impuissant et irresponsable, mais plutôt un déterminisme provoqué par l'homme dans sa capacité agentique.

Les interactions sociales sont aussi d'une importance capitale dans la mesure où elles nous sortent de la solitude et des pensées destructrices. C'est un véritable parangon de mesure sociale qui garde l'individu dans l'esprit de compétition aussi infime soit-elle. Elles mettent l'être humain à la solde de la concurrence ; d'ailleurs certaines personnes incapables ont progressé dans le sens du bien sont devenues vaillantes par le biais de cette théorie de cognition sociale. Sur le plan académique par exemple, les meilleures performances sont tributaires du sentiment d'efficacité personnelle ainsi que l'auto-régulation.

Signalons aussi qu'il peut aussi arriver qu'un individu soit pétri d'expériences et d'aptitudes nécessaires ; pour des raisons personnelles, par boycott ou par orgueil, refuse de mettre à contribution son savoir-faire.

Sous un autre angle, les interactions sociales nous aident aussi à mieux nous connaître et avoir une meilleure conscience de soi.

Shankland & André (2022) parlent des bienfaits de de la vie sociale sur la vie psychique en des termes simples. Ils disent qu'on est plus heureux et plus fort quand on est en lien et que la qualité du lien social est déterminante pour la santé et l'épanouissement, elle influe même positivement sur

l'espérance de vie. Un aspect des signaux sociaux c'est de parler avec les autres de ses déboires ainsi que de ses joies ; il s'y produit un effet catalyseur et une assurance harmonieuse qui convoque l'esprit de résilience.

Quand on a réalisé un succès éclatant par exemple, il faut rester vigilant, car il faut encore beaucoup travailler pour se maintenir ; le piège serait de se croire invincible le temps du succès ; de ne plus travailler pour laisser parler sa victoire et la surprise est parfois grande. La réussite et la routine peuvent dans certaines mesures être à l'origine des fatigues généralisées si on ne rentre pas dans la dynamique de la vigilance.

Pour Benedetto (2008), la manière dont une personne se perçoit, la manière dont elle est appelée à répondre lorsqu'elle s'interroge ou qu'on l'interroge, sur son identité, font intimement partie de sa personnalité. Il est donc conseillé de ne pas projeter sur soi, une image négative, encore moins de se sous-estimer. L'idée de réussite nous met à l'abri des soubresauts conjoncturels et développe les dynamiques de personnalité en contexte d'évaluation personnelle.

Parlant de l'âge de la décroissance, il y a certainement un lien avec la diminution des capacités naturelles. Les sportifs de hauts niveaux en fin de carrière sont le miroir de cette réalité. Mais Bandura (2019) propose **le maintien de l'efficacité personnelle malgré le déclin des capacités**. Ce qui est vrai c'est que les résultats sur le terrain en période de décroissance dénotent la diminution des performances malgré le bonne volonté.

Le concept de soi et l'estime de soi construisent impeccablement bien la dimension cognitive de l'homme dans la mesure où chacun est appelé à lutter pour toujours donner le meilleur de soi y compris les personnes en situation de handicap.

Sous un autre angle, Gema (2020) rappelle la théorie des humeurs essentielles d'Hippocrate, qui disait que le corps humain se compose de quatre substances qu'on donne le nom d'humeur à savoir: la bile noire, la bile jaune, le sang ; le lymph et la maladie vient de l'altération de ces dernières et nous savons que pendant la maladie, les ressorts d'actions sont en berne. Teasdale (1988, cité dans Bandura, 2019), dit que les épisodes négatifs d'humeur dépressive activent une vision de soi comme incompetent et sans valeur plutôt qu'ils n'activent seulement des souvenirs malheureux. Dans le même ordre d'idées (Forgas, Bower & Moylan, 1990 ; Salovey & Birnbaum, 1989, cité dans Bandura, 2019) soulignent que l'humeur positive induite accroît l'efficacité perçue tandis que l'humeur dépressive induite la diminue.

Nous ne saurons terminer sans convoquer Rouch (2006, cité dans Laloy, 2013) qui a travaillé sur les temps sociaux alloués aux différentes activités ; il estime qu'ils doivent aussi être étroitement connectés aux valeurs, des représentations et des visions du monde propres aux

individus et aux groupes auxquels ils appartiennent et auxquels ils s'identifient. Par exemple ; les résultats du travail sous le stress de l'horloge ou sur un temps relativement long.

3.1.1 CONCLUSION

Il s'agissait dans notre recherche de questionner l'auto-efficacité de Bandura dans la transversalité des contextes situationnels dont elle fait montre dans les différents domaines d'activités en tant que creuset enrichissant des théories éducatives. Pendant notre parcours, nous avons montré que sa théorie sociocognitive est une richesse scientifique et une grande contribution pour le béhaviorisme ayant un impact positif sur la vie des humains. Les situations de fragilité peuvent, dans certains cas et pour certains humains, baisser le sentiment d'efficacité personnelle ; mais, on ne saurait affirmer de manière péremptoire que l'auto-efficacité est contextuelle comme certains peuvent le croire. Cependant, un travail est appelé à être fait au quotidien pour maintenir en éveil la fonction décisive pour qu'elle garde toujours sa splendeur comme moteur efficace de tout engagement humain. C'est la voie royale qui permet de maintenir sa vitalité et de contrecarrer les inégalités naturelles qui peuvent être à l'origine des performances amoindries que l'on peut percevoir chez les individus.

Bandura ; après avoir analysé les pratiques usuelles de l'effort humain dans les domaines d'actions qui le définissent, donne une nouvelle orientation éducative dont les enjeux motivationnels ont pour paravent, la centration dans la dynamique de la persévérance en tant que socle des réussites. Telle est la mystique de la puissance de l'action quand on possède des croyances en profondeur suites aux fonctions décisionnelles, capables de modifier le destin humain et par extension, créer l'enclenchement significatif de l'amour du travail bien fait ; bien que l'on puisse être trahi par les limites humaines dues aux circonstances atténuantes. Les fluctuations de l'auto-efficacité dans cette optique, ne sont que des moyens qui mettent en alerte tout individu en tant que signaux de vigilance de son action. C'est pourquoi une attention particulière a été mise sur les menaces spécifiques identitaires en lien avec les rapports d'influence.

Bibliographie:

Allain, P. (2013). *La prise de décision : aspects théorique, neuro-anatomie et évaluation*. Cairn.info; <https://www.cairn.info>, p 69 à 81.

- Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité, Le sentiment d'efficacité personnelle*. De Boeck Université.
- Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité, Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie*. De Boeck Université, 881p.
- Benedetto, P. (2008). Chapitre 2. *Psychologie de la personnalité: objectif, méthodes* ; <https://www.cairn.info>, p 23 à 35.
- Christophe A. (2005), *L'estime de soi, Dans Recherche en soins infirmiers*, <https://www.cairn.info>, N°82, p 26 à 30
- Delfosse, M. S., Georges, R. et Coll. (2001). *Les méthodes qualitatives en psychologie*. Dunod.
- Frechette, N. et Morissette, P. (2018). *Développement du concept de soi*. <https://www.developpement.ccdmd.qc.ca>
- Galand, B. & 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 ?* ; <https://www.cairn.info>, p 91 à 116.
- Gaudreau, N. (2013). *Sentiment d'efficacité personnelle, Réussite scolaire au collégial*. <https://www.researchgate.net>, 24p.
- info, Un. (2022). Le regard humain. <https://www.un.org>
- Laloy, D. (2013). *L'articulation des temps sociaux dans la profession d'assistant social : une question d'engagement subjectif*. *Enfances, Familles, Générations*. *Revue scientifique internationale*. <https://www.journals.openedition.org>
- Laroche, D. (2022). *Paradoxe Groupe, Santé Groupe, Apprendre à surmonter l'échec en 6 clés*. <https://www.davidlaroche.fr>
- Martin, L. (2023). *Burn out, épuisement professionnel, définition, causes et solutions*. <https://www.alan.com>
- Meyer, T. & Verliac, J-F. (2004). *Auto-efficacité : quelle contribution aux modèles de prédiction de l'exposition aux risques et de la préservation de la santé ?* *Savoir*. <https://www.cairn.info> ; <https://www.cairn.info>, p 117 à 134.
- Ollier, L., Palma, D. & O'Donohue, E. (1993). *Auto-efficacité perçue dans le développement et le fonctionnement cognitif*, *Educational Psychologist*. <https://www.uky.edu2/Bandura/Bandura1993EP.pdf>
- Peguret, M. (2015). *Le sentiment d'auto-efficacité et les stratégies d'apprentissages chez les étudiants de français langue seconde venant d'immersion*. <https://www.erudit.org>, 22p.
- Rondier, M. (2004). *A. Bandura, Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. <https://www.journals.openedition.org>

Salembier-Trichard Alexandra (2019), *Épuisement professionnel, burn out*; Dans *l'Information psychiatrique*, page 311 à 315, <https://www.cairn.info>, p 311 à 315.

Shankland, R. & André, C. (2022). *Ces liens qui nous font vivre, Éloge de l'interdépendance*, Odile Jacob.

ScienceDirect. (2023). *Psychologie française, Validation d'un questionnaire de sentiment d'efficacité personnelle en langue française à destination des étudiants en classe préparatoire aux grandes écoles scientifiques*. <https://www.sciencedirect.com>