

VOUS AVEZ DIT... SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE ?

Comment le développer en tant que nouvel enseignant¹?

Nathalie Gagnon, Ph.D.
Naomie Fournier Dubé, doctorante
Université du Québec à Rimouski

Une définition

Selon Bandura (1986), le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) consiste en l'ensemble des jugements et des croyances que possède une personne au regard de ses compétences, de ses ressources et de sa capacité à réaliser avec succès une performance ou une tâche particulière. Il ne renvoie donc pas à la compétence réelle de l'individu, mais à la représentation qu'il se fait de celle-ci. Ainsi, des personnes différentes avec des compétences identiques peuvent obtenir des performances très différentes lors de la réalisation d'une tâche similaire en fonction des variations de leurs croyances d'efficacité. Selon Bandura, le SEP constitue le facteur le plus déterminant de l'action humaine : il influence la façon de ressentir, de penser, de se motiver et de se comporter. Le SEP a ainsi un impact sur le choix des activités que nous entreprenons, l'environnement dans lequel nous évoluons, les efforts déployés lors de nos activités, la persévérance dans celles-ci, ainsi que le type de pensées et d'émotions que nous aurons face à une situation difficile. En bref, en permettant à l'individu de mobiliser et d'organiser ses compétences, de se fixer des objectifs pertinents et d'adopter les comportements adéquats dans la réalisation d'une tâche, le SEP influence directement la performance au regard de celle-ci.

À quoi ça sert ?

Comme le SEP d'un individu est étroitement lié à sa motivation et à sa performance, cela en fait un concept de choix auquel s'intéresser dans les études portant sur la profession enseignante. En effet, selon la littérature scientifique, un enseignant possédant un SEP élevé, en plus de manifester des niveaux de motivation, d'engagement et de bien-être accrus au sein de son emploi, aura tendance à mieux performer devant des situations problématiques ou difficiles, à faire des choix d'activités qui représentent un défi à réaliser avec ses élèves, à prendre des risques, à réguler ses efforts de façon plus efficace puis à gérer avec maîtrise les situations anxiogènes et stressantes. Nous avons donc tout intérêt à bien comprendre les mécanismes favorisant la hausse des croyances d'efficacité des enseignants et les stratégies permettant de les maintenir!

Pour en savoir plus

Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck.

Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXI^e siècle ? *Savoirs, Hors série*, 9-50. <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-9.htm#>

Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs, Hors série*, 50-90. <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm>

Et si on en parlait simplement...

Le SEP peut être modulé par quatre sources : les *expériences antérieures*, les *expériences vicariantes*, les *persuasions verbales* et les *états physiologiques et émotionnels* (Bandura, 1977). Voici un exemple de la façon dont ces sources peuvent opérer sur le SEP :

Joanie, nouvelle enseignante au DEP en *Protection et exploitation de territoire faunique*, croit qu'elle a une bonne capacité à motiver ses élèves, de par son dynamisme et sa répartie. De plus, au regard des sources du SEP, elle est persuadée qu'elle est une bonne enseignante puisqu'elle :

- ✓ détient de nombreuses années d'expériences en tant qu'agente de la faune et qu'elle a complété plusieurs cours sur la pédagogie (*expériences antérieures*) ;
- ✓ a eu la chance d'observer sa collègue, Marise, qui possède des expériences semblables aux siennes, vivre du succès dans son enseignement. Elle pense donc qu'il en sera de même pour elle (*expériences vicariantes*) ;
- ✓ a reçu des commentaires positifs de la part de ses élèves à propos de son enseignement ainsi que d'un conseiller pédagogique à propos du travail qu'elle accompli dans son CFP (*persuasions verbales*) ;
- ✓ ressent une sensation positive lorsqu'elle enseigne, qu'elle identifie à un stress stimulant et une raison de croire qu'elle est destinée à l'enseignement (*états physiologiques*).

En somme, le SEP de Joanie en tant qu'enseignante est élevé, puisqu'elle juge que ses compétences, ses capacités personnelles puis ses ressources lui permettent de réaliser avec succès ses tâches professionnelles d'enseignante.



Observatoire
de la formation
professionnelle
du Québec

¹Cette fiche a été réalisée à partir de la recherche intitulée *Les sources et les stratégies de développement du sentiment d'efficacité personnelle : analyse du cas des nouveaux enseignants de la formation professionnelle*, dirigée par la chercheuse Nathalie Gagnon et financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Et si je voulais l'intégrer dans ma pratique...

Comment est-il possible de développer son SEP en tant qu'enseignant? À partir de témoignages recueillis auprès de 22 nouveaux enseignants de la formation professionnelle, quatre catégories de stratégies ont pu être identifiées.

1. Les stratégies de mobilisation de ressources

Plusieurs stratégies de développement du SEP concernent la capacité à mobiliser les ressources disponibles autour de soi. Pour plusieurs nouveaux enseignants, **recourir au soutien des collègues enseignants** s'est révélée être une stratégie ayant eu un impact considérable sur leur SEP. Certains ont interpellé d'autres enseignants afin de bénéficier de leurs conseils et de leurs rétroactions par rapport à divers aspects de leurs pratiques enseignantes. D'autres ont sollicité des collègues afin qu'ils procèdent à l'observation de leur enseignement et qu'ils puissent ensuite bénéficier de leurs rétroactions. D'autres enseignants ont mentionné l'importance de **faire appel aux différentes personnes ressources du CFP**, que ce soit le conseiller pédagogique, les membres de la direction, l'orthopédagogue, le travailleur social ou même le personnel de soutien. Une autre façon de mobiliser les ressources du milieu est de **tirer profit de l'expérience des collègues expérimentés en procédant à leur observation**, que ce soit pour s'en inspirer au quotidien ou à des moments plus spécifiques, notamment lors de leur enseignement. Enfin, des enseignants ont mentionné que de **mobiliser leur ancien réseau professionnel** leur permet de bénéficier du soutien ponctuel d'« experts de terrain » lorsqu'ils ont des questions plus pointues, par exemple en ce qui concerne les équipements spécifiques utilisés en industrie ou les normes en vigueur dans les milieux de pratique.

2. Les stratégies de développement professionnel

Les enseignants ont également fait part de l'importance d'assurer leur perfectionnement, tant au niveau pédagogique que disciplinaire. Ainsi, **la formation et l'autoformation** permettent à certains de rester près du métier enseigné et d'assurer la mise à jour de leurs connaissances. Pour d'autres, **faire partie de regroupements stratégiques** leur permettant de « garder un pied sur le terrain », comme être membre d'un conseil d'administration d'une entreprise ou d'une association de métier, est une stratégie gagnante. En plus de demeurer à l'affût des changements et des nouveautés dans leur champ d'expertise, cela leur permet d'offrir un meilleur service auprès des élèves, notamment en garantissant une formation de qualité et en mettant en contact des employeurs potentiels et des élèves finissants.

3. Les stratégies relatives au travail enseignant

Plusieurs des stratégies utilisées renvoient directement aux actions (initiatives, interventions, habitudes) mises en place au sein de leur enseignement. L'efficacité, pour plusieurs, est intimement liée au temps investi dans la **préparation et la planification de l'enseignement**. Cette période de planification permet d'anticiper les difficultés ou les imprévus qu'ils pourraient rencontrer et de réfléchir à leurs solutions, en amont de la période d'enseignement. C'est aussi un moyen d'assurer une bonne fluidité et continuité dans le processus d'enseignement-apprentissage. L'**utilisation fréquente de l'évaluation formative** est aussi une stratégie gagnante. En plus de valider l'efficacité des méthodes d'enseignement et d'apprentissage utilisées, elle permet d'obtenir des informations cruciales au sujet des besoins des élèves, orientant par le fait même les interventions futures, évitant les pertes de temps et facilitant la planification des prochains enseignements. Enfin, **instaurer et entretenir une bonne relation avec ses élèves** est une stratégie qui permet aux enseignants de connaître davantage leurs apprenants. Ils sont ainsi plus à même de les guider, de comprendre leurs défis et de leur apporter l'aide et le soutien dont ils ont besoin.

4. Les stratégies relatives aux attitudes et au bien-être

Dans le but de se sentir efficaces dans leur vie professionnelle, plusieurs enseignants s'efforcent d'adopter des attitudes positives ou des comportements liés à leur bien-être. Certains ont exprimé l'importance d'**aborder leurs tâches avec positivisme**. **S'impliquer et contribuer dans les tâches et la vie de leur CFP** est aussi une stratégie proposée. Cette implication permet de se sentir utile, valorisé et important, ce qui constitue pour certains un gage d'efficacité. Pour d'autres, **donner chaque jour son 100 % au travail** est une façon de se sentir pleinement efficaces : en plus d'avoir la satisfaction d'offrir toujours le meilleur d'eux-mêmes, ils rentabilisent aussi le temps passé au travail. Pour certains, l'efficacité au travail dépend de leur bien-être à l'extérieur de la sphère professionnelle. À cet effet, des enseignants mentionnent que **la pratique d'un sport ou d'un loisir** qu'ils affectionnent particulièrement a un effet positif sur leur efficacité au travail en leur permettant de maintenir un niveau d'énergie adéquat pour enseigner et de préserver un bon équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle.

Et vous, quelles sont vos stratégies pour augmenter votre SEP dans votre vie professionnelle? Et en tant qu'enseignant, que faites-vous, concrètement, pour accroître celui de vos élèves?

« À l'école, l'efficacité perçue influe sur le développement des compétences cognitives par trois principaux moyens : les croyances des élèves en leur efficacité à maîtriser différentes matières scolaires, les croyances des enseignants en leur efficacité personnelle à motiver et à favoriser l'apprentissage chez leurs élèves, le sentiment collectif d'efficacité du corps enseignant selon lequel leur école peut progresser significativement. » (Lecompte, 2004, p. 16)

