Université Mohamed Khider – Biskra – Année universitaire : 2021/2022 ( S1) Département de langue et de littérature française Niveau : 3LMD ( la section )

Enseignant : M. Mansouri Module : Psychologie cognitive

**………………………………………………………………………………..**

**Cours : La théorie sociale cognitive d’Albert Bandura**



Le psychologue Albert BANDURA Est à l'origine de la théorie de " l’apprentissage social ", processus qui n'est pas confirmé au cadre scolaire, mais concerne de multiples situations de la vie quotidienne. Le terme d'apprentissage social désigne trois procédures d'acquisition qui ont leur source dans l'entourage de l'individu:

* l'apprentissage imitatif ou Vicariant résulte de l'observation d'un congénère qui exécute le comportement à acquérir. Bandura s'est particulièrement intéressé à l'agression. Selon lui, une bonne part des comportements agressifs sont appris par imitation de modèles tels que les parents et les pairs. Il a mené de nombreuses expériences dans lesquelles des enfants frappent une poupée en tissu s'ils ont auparavant vu un petit film dans lequel un enfant agit ainsi, sans être ensuite réprimandé;
* la facilitation sociale désigne l'amélioration de la performance de l'individu sous l’effet de la présence d’un ou plusieurs observateurs:
* l'anticipation cognitive est l'intégration d'une réponse par raisonnement à partir de situations similaires.

Les travaux de Bandura connaissent un succès marqué depuis de nombreuses années. Ils ont d’abord été célèbres dans le domaine de l’apprentissage social (Bandura, 1980), ils le sont aujourd’hui avec le sentiment d’efficacité personnelle (SEP) (Bandura, 1986, 1997). Mais ces concepts valent surtout par leur intégration dans un ensemble théorique éprouvé : la théorie sociale cognitive (TSC) qui inspire des recherches et des applications dans des secteurs aussi variés que la psychologie clinique et pathologique, l’éducation, la santé, le travail ou le sport, souligne la centralité de l’image de soi pour la démarche de bilan de compétences. Elle se réfère aux travaux de Bandura à propos du développement et de l’actualisation de l’image de soi et du rôle de cette dernière dans le processus de motivation à l’égard du travail et de la vie professionnelle. Certains auteurs comme Bujold et Gingras (2000) ont indiqué que la théorie de l’apprentissage social appliquée au développement et à la prise de décision vocationnels par des chercheurs tels que Krumbholtz (Mitchell, Jones et Krumbholtz, 1979, Mitchell et Krumbholtz, 1984) ne pouvait encore être considérée comme comme une théorie majeure mais qu’il y avait tout intérêt à sueveiller ses développements à venir.

## a-L’origine de la Théorie T.S.C :

Albert Bandura,  fondateur de cette théorie, a obtenu son doctorat de l’université d’Iowa en 1952. En 1953, il se verra offrir un poste à l’université de Standford ou il enseigne depuis. En 1986 Bandura publiera son livre : « Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory. », et lancera du même coup sa théorie sociale cognitive (TSC). La TSC provient de la psychologie et tire ses racines du behaviorisme et de la psychologie sociale. Le behaviorisme fut l’objet d’un débat important sur la possible existence de processus médiateurs entre le stimulus et la réponse; en effet les opinions étaient divisées à savoir si le comportement n’était que la conséquence de renforcements et de punitions ou s’il pouvait antérieurement avoir été initié par un feed-back.

Certains psychologues avaient déjà proposé la notion de médiateur : on peut penser à William James avec sa notion d’habitude, Freud avec sa notion de pulsion, Tolman avec celle de la cognition. En 1930, Tolman défendit l’idée qu’une autre variable intervenait comme médiateur entre le stimulus et la réponse. Il introduisit alors le concept d’attente. Avec l’introduction de la cognition, les trois variables du comportement se trouvaient réunies pour l’élaboration de la théorie de l’apprentissage social (TAS) qui allait donner naissance à la théorie sociale cognitive. La TAS présentait les fondements de l’apprentissage : renforcement, punition, extinction et imitation d’un modèle. Miller et Dollard ajouteront que, le comportement est également motivé par certains besoins (drive), et que la réponse d’un organisme peut servir de stimulus à un autre. Les travaux de Miller et de Dollard préparèrent la route à une avalanche de nouvelles versions de la TAS.

 Par la suite, on passa du développement de modèles théoriques aux études empiriques. Contrairement aux béhavioristes, la TAS spécifiait l’existence d’un médiateur entre le stimulus et la réponse, affirmant le rôle prépondérant de la cognition dans cette approche: l’être humain n’est plus seulement un jouet de l’environnement mais un individu possédant un système de contrôle prévalant sur une réponse comportementale face à un stimulus. Même s’il existe différentes versions de la TAS, toutes s’entendent sur trois principes de base :

b-ASPECTS FONDAMENTAUX DE LA THÉORIE SOCIALECOGNITIVE

La théorie sociale cognitive est basée sur la notion d’interaction. Bandura (1986) précise qu’il ne suffit pas de considérer le comportement comme étant fonction des effets réciproques des facteurs Personnels et environnementaux les uns sur les autres mais que l’interaction doit être comprise comme un déterminisme réciproque des facteurs personnels, environnementaux et des comportements selon le schéma de la figure.

Figure1 : **Schéma des déterminismes réciproques dans la théorie t.s.c**

 p

 P = personne

 C = comportement

 E= environnement

C E

 Ainsi, dans cette conception, l’influence de l’environnement sur les comportements reste essentielle, mais à l’inverse de ce qu’on trouve dans les théories behavioristes de l’apprentissage (conditionnements classique et opérant) une place importante est faite aux facteurs cognitifs; ceux-ci pouvant influer à la fois sur le comportement et sur la perception de l’environnement. Cette perception est en effet plus déterminante que les conditions réelles dans lesquelles se trouve l’individu. Pour Bandura, les humains ne répondent pas seulement à des stimuli, ils les interprètent (1980)2. Bandura cite plusieurs exemples montrant que l’effet de la situation sur le comportement (renforcement) ne devient vraiment significatif que lorsque le sujet prend conscience de ce renforcement. Mais ce modèle de causalité triadique et réciproque n’implique ni que chacun des trois facteurs intervienne avec la même force dans une situation donnée ni que les trois facteurs soient concernés en même temps. La bi directionnalité de l’influence signifie aussi que les personnes sont à la fois produit et productrices de leur environnement (Wood et Bandura, 1989, p 362).

Pour Bandura (1980, 1986), les croyances d’un individu à l’égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Le SEP renvoie « aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d’actions requises pour atteindre des types de performances attendus » (Bandura, 1986), mais aussi aux croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie (Wood et Bandura, 1989).

Ces croyances constituent le mécanisme le plus central et le plus général de la gestion de soi (personal agency). En particulier, le SEP est supposé aider les gens à choisir leurs activités et leurs environnements et déterminer la dépense d’efforts, leur persistance, les types de pensées (positives vs négatives) et les réactions émotionnelles face aux obstacles. Le SEP influe positivement sur la performance. Il a un rôle direct en permettant aux personnes de mobiliser et organiser leurs compétences. Il a un rôle indirect en influençant le choix des objectifs et des actions. Les résultats de la méta-analyse effectuée par Sadri et Robertson (1993) confirment que le SEP est corrélé avec la performance (r après correction = .40) et avec le choix du comportement (r après correction = .34). La liaison du SEP avec la performance est plus faible dans les études en milieu naturel (r = .37) que dans les situations expérimentales(r = .60).

Le meilleur moyen de développer un sentiment d’efficacité personnelle est de vivre des expériences qu’on maîtrise et réussit. Les croyances dans sa propre efficacité peuvent aussi être développées par modelage en prenant connaissance d’expériences réalisées par d’autres personnes. La persuasion verbale, par exemple les encouragements, peut accroître le sentiment d’efficacité, mais celui-ci ne survivra pas longtemps à l’épreuve de la réalité s’il a été “artificiellement ”mené à un niveau irréaliste. Enfin les états physiologiques expérimentés dans certaines situations peuvent être interprétés par l’individu comme le signe de difficultés pour atteindre un résultat visé. Ainsi, les manifestations somatiques du stress sont-elles souvent attribuées à un manque de capacité. L’ensemble substantiel de recherches sur les différents effets du SEP est résumé ainsi par Bandura, (1995). Les personnes qui ont un faible SEP dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu’elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d’aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu’elles ont choisis. Confrontées à des difficultés, elles butent sur leurs déficiences personnelles, sur les obstacles et sur les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la façon d’obtenir une performance satisfaisante. Elles diminuent leurs efforts et abandonnent rapidement face aux difficultés. Elles sont lentes à retrouver leur sens de l’efficacité après un échec ou un délai dans l’obtention de résultats. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d’une déficience d’aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs capacités.

 Ces caractéristiques minimisent les opportunités d’accomplissements et exposent l’individu au stress et à la dépression. Au contraire, un SEP élevé augmente les accomplissements et le bien-être personnel de plusieurs façons. Les personnes avec une forte assurance concernant leurs capacités dans un domaine particulier considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Une telle approche des situations renforce l’intérêt intrinsèque et approfondit l’implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face aux difficultés. Elles recouvrent rapidement leur sens de l’efficacité après un échec ou un retard. Elles attribuent l’échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis.

 Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celles-ci. Cet ensemble de caractéristiques d’auto-efficacité favorise les accomplissements personnels, réduit le stress et la vulnérabilité face à la dépression. Bandura, dans l’introduction d’un chapitre qu’il consacre à la vie professionnelle (1997), avance que la vie professionnelle est une « source majeure de l’identité personnelle et du sens de la valeur personnelle » et souligne un peu plus loin l’enjeu et la difficulté de cette construction de soi : « En prenant des décisions pour leur carrière, les gens sont aux prises avec les incertitudes quant à leurs capacités, la stabilité de leurs intérêts, la recherche à court et long terme de différentes professions alternatives, l’accessibilité des carrières envisagées, et le type d’identité qu’ils tentent de se construire ».

 Pour Lent et Brown (1996), la Théorie Sociale Cognitive des Carrières (TSC) représente un courant émergeant qui tente de compléter et de lier des théories de la carrière déjà existantes. Reposant sur un constructivisme selon lequel l’être humain est capable d’influencer activement son propre devenir et celui de son environnement, cette théorie met l’accent sur les processus dynamiques intervenant dans la formation des intérêts, le choix des carrières et dans le parcours professionnel. Dans la TSC, les gens forment des intérêts durables pour une activité quand ils s’y considèrent eux-mêmes comme compétents et quand ils en attendent des résultats par eux valorisés. Ils choisissent une profession en fonction de leurs intérêts mais aussi des éléments contextuels qui “ encouragent ” ceux-ci (par exemple support social, difficultés modérées).

 Le niveau et la stabilité de réalisation professionnelle, dans la TSC, sont influencés par les aptitudes, le SEP, les attentes de résultats et les objectifs de performance. Introduit dans la littérature relative aux carrières par Hackett et Betz en 1981, le SEP est, selon Lent et al. (1994), l’élément de la théorie sociale cognitive ayant retenu le plus l’attention dans la littérature carriérologique. Le SEP s’est avéré être un prédicateur des choix d’études et de carrière et des indices de performance. Le SEP intervient notamment comme médiateur du développement des intérêts professionnels, des choix de carrière et des niveaux de performance. Ainsi, les gens développeraient des intérêts pour les activités dans lesquelles ils conçoivent pouvoir réussir et cette anticipation de succès est en grande partie étayée par les expériences antérieures positivement renforcées, elle peut l’être aussi par l’observation des résultats obtenus par d’autres personnes (modelage).

 Le choix de carrière et celui des actions pour y arriver (par exemple études, formation) dépend des intérêts mais aussi des chances estimées de succès, elles-mêmes dépendantes du SEP et de l’environnement réel et perçu (débouchés, sélection). Plus les gens ont un SEP fort et plus ils envisagent des carrières nombreuses comme possibles et mieux ils s’y préparent. Les gens s’autolimitent dans leurs choix de carrière, souvent parce qu’ils doutent de leurs capacités. Par exemple, les femmes limitent leurs intérêts pour certaines activités traditionnellement masculines, même si leurs capacités ne sont pas, en fait, inférieures à celles de ceux-ci (Lent et al, 1994).

 Source : wwww.ufc.dz www.efad.ufc.dz