Vulgarisation scientifique

Observatoire ISFB des compétences bancaires et financières

Site de l'Observatoire : www.isfb.ch/observatoire

Le sentiment d'efficacité personnelle et la motivation intrinsèque

Joseph BAUD-GRASSET

1 Gestionnaire de formation, ISFB

INFORMATIONS

Mots clefs :
andragogie
apprentissage tout au long de la vie
auto-efficacité
auto-évaluation
développement professionnel
engagement en formation
formation d'adultes
motivation intrinsèque
sentiment d'efficacité personnelle
transfert des compétences

RÉSUMÉ

L'article montre que le sentiment d'efficacité personnelle, au sens de Bandura, joue un rôle central dans l'engagement, la persévérance et la réussite de l'adulte en formation: plus une personne se sent capable d'apprendre, plus elle s'investit activement et résiste aux obstacles. Il met ce facteur en lien avec la motivation intrinsèque, entendue comme le plaisir d'apprendre pour soi-même: lorsque la formation fait sens et que l'apprenant se sent compétent, l'appropriation et la transformation des savoirs sont renforcées. Le texte souligne que cette dynamique se construit à travers des objectifs réalistes, des retours constructifs, une progression par étapes, ainsi qu'un lien étroit entre les apprentissages et les situations réelles de travail. Dans cette perspective, le formateur agit moins comme simple transmetteur que comme facilitateur du développement personnel et professionnel, en soutenant autonomie, auto-évaluation, reconnaissance des acquis et transfert des compétences en activité réelle.

Le sentiment d'efficacité personnelle, développé par Bandura (1997), désigne la confiance qu'une personne place dans sa capacité à réussir une tâche donnée. Chez l'adulte en formation, cette perception influence directement l'engagement, la persévérance et la réussite. Lorsqu'une personne croit en sa compétence à apprendre, elle se mobilise davantage et fait preuve de plus de résilience face aux obstacles.

Ce sentiment est étroitement lié à la motivation intrinsèque, c'est-à-dire le plaisir d'apprendre pour soi-même (Deci & Ryan, 2002). Lorsque l'adulte trouve du sens à son apprentissage et se sent compétent, il est plus enclin à s'investir activement dans une démarche de développement. Il est important de préciser que ce type de motivation est celui qui a le plus d'influence positive sur la transformation des savoirs [1].

Pour renforcer ce sentiment, la formation des adultes s'appuie sur des objectifs réalistes, des retours constructifs, et des situations valorisant les réussites et les expériences personnelles. L'ISFB propose notamment des étapes progressives dans l'apprentissage. L'acquisition des savoirs se déroule logiquement et en étapes. Ces étapes sont diluées par des espaces temps de réflexion et de retour à l'activité de travail. De ce fait, la chronologie des modules et le lien avec le réel sont essentiels pour optimiser le sentiment d'efficacité personnelle et la motivation intrinsèque.

De plus, des retours constructifs sont formulés par les intervenants et l'équipe ISFB afin de valoriser les progrès accomplis plutôt que de se focaliser uniquement sur les points à améliorer. Cela encourage et guide les apprenants dans leur parcours de formation.

La valorisation de l'expérience des intervenants permet aussi d'inviter les apprenants à partager leurs situations professionnelles en lien avec le cours. L'expérience professionnelle du participant devient alors une ressource pédagogique dans le groupe. De plus, encourager l'auto-évaluation et laisser l'apprenant fixer certains objectifs personnels sont des éléments favorisant l'engagement en formation et le sentiment d'efficacité personnel. Ces quelques exemples soulignent l'investissement de l'Institut à promouvoir un transfert des compétences en activité réelle de travail.

En formation des adultes, il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances, mais de développer la

Document généré depuis la Bibliothèque ISFB le 22.11.2026 14:27 depuis 216.73.216.105. Copyright (c) ISFB, 2026

confiance en sa capacité à apprendre tout au long de la vie. Le formateur devient un facilitateur du développement personnel et professionnel, en soutenant la construction des savoirs en autonomie, la reconnaissance des réussites et le sentiment de compétence.

En somme, favoriser le sentiment d'efficacité personnelle et la motivation intrinsèque, c'est permettre à chacun de devenir acteur de ses apprentissages et de sa transformation. Dans le prochain article, nous reviendrons sur la différence entre l'andragogie et la pédagogie.

Références académiques

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Handbook of self-determination research.

Carré, P. (2004). Motivation et formation des adultes. Paris : PUF.

Document généré depuis la Bibliothèque ISFB le 22.11.2026 14:27 depuis 216.73.216.105. Copyright (c) ISFB, 2026