

La résignation apprise

L'**impuissance apprise** (**impuissance acquise** ou **résignation acquise** / *learned helplessness*) est un terme désignant une condition dans laquelle un individu ou un animal a fait l'expérience d'un comportement rapproché du désespoir, du renoncement et de la dépression.

L'impuissance apprise a été proposée en 1975 par Martin Seligman, professeur de psychologie expérimentale sous le terme de **théorie de l'impuissance apprise** et a été, par la suite, reformulée avec l'aide d'Abraham et de Teasdale en 1978 sous le terme d'« attribution et impuissance apprise »². Cette théorie a finalement été révisée et complétée par Abramson, Metalsky et Alloy, en 1989, sous le terme de « théorie de manque d'espoir ou de désespoir ».

[Wikipédia]

Ces chercheurs ont démontré que face à de petits chocs électriques incontrôlables, un animal finit par s'installer dans **l'apathie et la résignation**.

En 1975, Seligman définira **trois conséquences principales** à cette situation expérimentale d'incontrôle :

1. Une difficulté progressive à **faire le lien entre les actions posées et leurs conséquences**: « ce que je fais n'a pas d'effet sur mon environnement ou les situations dans lesquelles je me trouve »;
2. Une forte **baisse de motivation**: « je n'émet plus de comportements puisque cela ne sert à rien »;
3. Une augmentation des sentiments de **déprime**.

Le concept de **résignation acquise** est donc, à l'origine, ce que les scientifiques appellent un **modèle animal**; ce modèle permet de poser des hypothèses d'extrapolation à l'humain. Nous allons l'illustrer par l'exemple d'une recherche d'emploi infructueuse. (exemple fictif et général) :

D'un point de vue clinique, il est fréquent, en effet, de retrouver l'impuissance apprise chez une personne qui est **à la recherche d'un emploi depuis longtemps**.

- Généralement **très motivé au départ**, le chercheur d'emploi dépense beaucoup (voire 'trop') d'énergie et de motivation dans des actions desquelles il attend, naturellement, des résultats concrets. Il rédige des lettres de motivations bien écrites, envoie des CV qui le mettent en valeur, prend des contacts, effectue des recherches. Il essaie d'être **le plus efficace possible** et a **confiance en l'avenir**.

- Arrive ensuite, progressivement, une période où le chercheur d'emploi réalise que **les actions menées ne conduisent pas aux résultats implicitement attendus**. Et cela alors qu'il a, littéralement, donné le meilleur de lui-même, que cela soit dans les quelques entretiens obtenus et les très nombreux CV envoyés !

- La résignation acquise s'installe. Le lien, indispensable, entre **actions et résultats** s'atténue et tend à disparaître: *je me bats mais cela ne donne aucun résultat*; du coup, **la motivation baisse** fortement: *Pourquoi dépenserais-je encore de l'énergie pour rien?*; un **syndrome dépressif s'installe** avec une forte perte de confiance en soi: *je me sens impuissant, nul, moche et j'ai l'impression de ne pas être à la hauteur*.

[Jérôme Vermeulen / <http://www.lepsychologue.be/psychologie/impuissance-apprise.php>]

Lire aussi :

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/psy_0003-5033_1987_num_87_1_29186

[extraits] *C'est le contexte psychologique dans lequel est vécu un événement aversif - et non cet événement par lui-même – qui produit une modification à long terme de la réactivité du sujet. Critiques... (page 75)*

aversif : provoquant la répulsion, l'aversion

Chez les élèves :

Résignation apprise ou impuissance acquise

Si l'élève attribue ses difficultés à des causes internes, stables et incontrôlables il développe un sentiment de résignation ou d'impuissance qu'on appelle : sentiment d'incapacité acquise ou résignation apprise ou encore impuissance acquise ou amotivation.

Lorsque l'élève ne perçoit plus de relation entre ce qu'il fait et les résultats de son action et que les résultats obtenus sont incontrôlables, il devient passif face aux événements et développe le sentiment d'incapacité et de résignation. Les élèves souffrant de ce sentiment, démissionnent lorsqu'ils se trouvent face à

une difficulté ou une tâche nouvelle, alors que les autres élèves se montrent stimulés par la difficulté.

Lorsque la résignation concerne uniquement un domaine particulier on parle de résignation spécifique, si elle apparaît dans toutes les situations on parle de résignation globale.

Pour Bandura (1976, 2003), l'auto-efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle est le fondement de la motivation et de l'action. Elle concerne la perception de son efficacité personnelle et la conviction subjective qu'a l'élève de sa capacité à réussir.

La perception de l'auto-efficacité influence donc

Les attributions causales	Les attentes	Les objectifs
les individus qui ont un sentiment élevé d'auto-efficacité mettent en avant l'investissement personnel, ceux qui ont un sentiment bas d'auto-efficacité privilégient le manque d'habileté.	Ceux qui ont un sentiment élevé d'auto-efficacité prévoient de réussir alors que ceux qui ont un sentiment bas d'auto-efficacité pensent ne pas réussir et ne s'impliquent pas pour y arriver.	Ceux qui ont un sentiment plus élevé d'auto-efficacité ont des objectifs plus concrets et bien définis.

De la résignation au sentiment de contrôlabilité

Donc : un élève résigné n'est pas motivé. Pour lutter contre ce phénomène, Crahay (1996) apporte les réponses suivantes :

« Il ne suffit pas de connaître des succès pour rompre avec cette attitude de résignation, il faut cesser d'attribuer ses échecs et ses difficultés à des causes internes, stables et incontrôlables. »

Autrement dit, le meilleur moyen de développer son sentiment de compétence est de vivre des expériences de réussite et de comprendre pourquoi on les a réussies. Pour l'élève, l'enjeu n'est pas, d'abord, de réussir ou d'échouer, mais d'attribuer à ses performances des causes sur lesquelles il peut agir. « Les événements ont moins d'importance par eux-mêmes que par la signification qu'on leur confère. Une réussite n'a de valeur que si on l'attribue à ses capacités propres.

L'attitude de l'enseignant est capitale pour permettre à l'élève de se montrer différent et de réussir aujourd'hui ce qu'il avait échoué hier. Souvent, en effet, l'élève se conforme aux représentations que se fait l'adulte de ses compétences (effet Pygmalion).

Pour conclure, la motivation est maximum lorsque le sentiment de contrôlabilité peut s'appuyer sur une forte autodétermination et une bonne perception de ses compétences.

http://www.eduvs.ch/lcp/methode/index.php?option=com_content&task=view&id=7&Itemid=15&limit=1&limitstart=4

Lire aussi sur le même site les articles sur la motivation, le sentiment de contrôlabilité...