



Le renforcement : la clé de l'enseignement et de l'apprentissage

Le présent texte est le résumé d'un webinaire offert par *Partenariat d'apprentissage en autisme*. Cliquez sur le lien suivant pour visionner le webinaire : <https://www.tsaatlantique.ca/ressources-disponibles/>.

Catherine Breault, M. Éd., BCBA
Agente pédagogique, Partenariat d'apprentissage en autisme
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

L'analyse appliquée du comportement (AAC) est une science de l'apprentissage qui permet d'étudier et de décrire les façons prévisibles d'acquérir un comportement et comment celui-ci change au fil du temps. Les antécédents, qui se produisent immédiatement avant le comportement, et les conséquences, qui se produisent immédiatement après le comportement, sont deux variables environnementales qui influencent les comportements. Le renforcement, qui est l'une des conséquences bien connues, est également l'un des principes les plus importants et les plus utilisés de l'AAC.

Renforcement

Lorsque l'on dit que le renforcement influence le comportement, on entend que *l'objet ou l'activité ajouté ou retiré immédiatement après un comportement augmente la probabilité que ce comportement se reproduise*. Le renforcement exprime l'idée que lorsqu'un comportement est suivi d'une conséquence satisfaisante, il est alors plus susceptible de se répéter par la suite. Les gens adoptent les comportements qui leur permettent d'accéder à ce qu'ils veulent. Lorsqu'un comportement est répété en raison d'un renforcement et qu'il se maintient au fil du temps, nous considérons qu'un apprentissage a eu lieu.

Le **renforcement** est le processus permettant d'influencer le comportement, le **renforçateur** est l'objet ou l'activité qui est ajouté ou retiré immédiatement après un comportement et qui augmente la probabilité que ce comportement se reproduise. Il y a une variété infinie d'éléments qui peuvent servir de renforçateurs, y compris les éloges, l'attention, les câlins, les aliments et les boissons, les activités, l'argent et les jetons. Deux choses doivent se produire pour qu'un élément soit considéré comme un renforçateur : cet élément doit être présenté ou retiré après le comportement, et cet élément doit mener à la répétition du comportement. Ce qui sert de renforçateur pour une personne peut ne pas avoir cet effet-là pour une autre personne. En fait, ce qui pourrait sembler désagréable pour la plupart des gens, comme une réprimande, peuvent servir de renforçateurs pour d'autres. Un comportement indésirable et problématique peut être le résultat d'un renforcement, même si l'intention n'était pas celle-ci. Parfois, le renforcement se produit lorsqu'on ne le souhaite pas.

Renforcement planifié et renforcement spontané

Un renforçateur qui survient de façon naturelle, ou spontanée, a un lien direct avec le comportement et se produit naturellement dans l'environnement. Les renforçateurs sociaux, comme les sourires, les éloges et l'attention, font partie des renforçateurs spontanés les plus courants. Parmi les autres exemples, citons notamment le fait de recevoir un objet après l'avoir demandé, de sentir une brise fraîche après avoir ouvert une fenêtre, de manger un biscuit chaud qui sort du four ou encore le fait de recevoir de l'aide pour réaliser une tâche après l'avoir demandée. Les conséquences



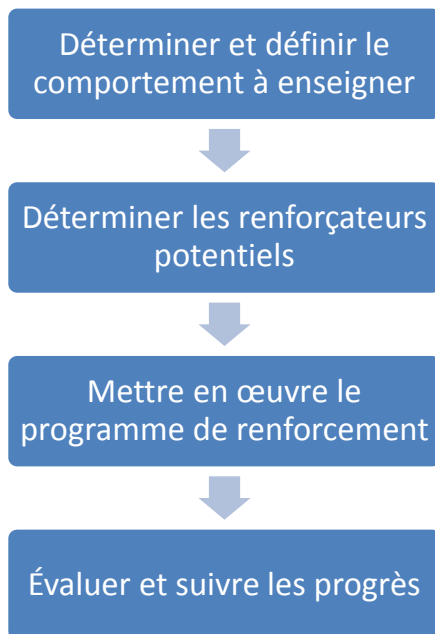
habituelles de ces comportements deviennent des éléments renforçateurs et ces comportements sont donc répétés.

On peut également organiser des activités de renforcement intentionnellement pour enseigner de nouveaux comportements et de nouvelles compétences à quelqu'un. Un renforçateur planifié, parfois appelé *renforçateur structuré*, est un objet ou une activité que l'on offre à la suite d'un comportement visé, et qui ne serait pas offert ou présent dans l'environnement autrement. Recevoir un autocollant pour un travail bien fait est un exemple de renforcement planifié. On organise intentionnellement le renforcement de façon à influencer des comportements socialement significatifs qui contribuent à la qualité de vie d'une personne lorsque les renforçateurs spontanés ne sont pas suffisants pour le faire.

Le renforcement s'applique à tous les comportements humains. Il peut donc être mal utilisé, et ce involontairement ou intentionnellement. Certaines personnes trouvent que le renforcement est une récompense, une façon d'acheter ou de manipuler quelqu'un. Une récompense est généralement considérée comme quelque chose d'agréable, elle est offerte à la suite d'un comportement particulier, mais elle n'influence pas nécessairement la probabilité que ce comportement se répète à l'avenir. Lorsque l'on achète quelqu'un, on amène souvent une personne à adopter un comportement qui n'est pas nécessairement dans son intérêt supérieur en échange d'une récompense qui est ou n'est pas accordée. Le renforcement vise à promouvoir et à renforcer les comportements socialement significatifs qui sont pertinents et utiles à une personne. Le fait d'utiliser le renforcement ne constitue pas une manipulation et n'est pas contraire à l'éthique ; en fait, ce qui serait contraire à l'éthique serait de ne pas enseigner les comportements et les compétences utiles.

Planifier le renforcement pour enseigner de nouvelles compétences

L'utilisation du renforcement planifié comporte quatre étapes pour enseigner de nouveaux comportements ou de nouvelles compétences.



1. **Cerner et définir le comportement à enseigner** : Lorsque vous savez quels comportement ou compétence vous voulez enseigner, vous devez préciser l'objectif (c.-à-d. ce que vous tentez d'accomplir) et décrire le comportement ou la compétence en termes concrets afin que tous les observateurs puissent déterminer à quel moment le comportement a lieu et qu'ils puissent noter les informations au sujet de ce qui a été observé. En notant chaque observation du comportement, il devient possible de déterminer si la récurrence du comportement augmente. Le type d'informations que vous notez au sujet du comportement dépendra du comportement proprement dit, et de la fréquence à laquelle il se produit. Il est aussi important de déterminer ce que l'apprenant peut faire avant l'enseignement. Personne ne souhaite perdre son temps en enseignant un comportement ou les étapes d'une compétence que l'apprenant peut déjà faire.

2. **Déterminer les renforçateurs potentiels** : Il existe de nombreux types de renforçateurs. Ce qui renforce le comportement d'une personne pourrait ne pas renforcer celui d'une autre. Vous devez donc cerner les renforçateurs qui auront une influence positive sur le comportement de l'apprenant. Vous pouvez avoir recours à une entrevue ou à une liste de vérification, à l'observation et à une évaluation des renforçateurs pour déterminer les renforçateurs.

- **Entrevue ou liste de vérification** : Posez des questions, à l'apprenant ou à quelqu'un d'autre, sur ce que l'apprenant aime. Vous trouverez facilement des listes de vérification et des modèles d'entrevues sur Internet.

- **Observation** : Une évaluation des préférences peut vous aider à déterminer des renforçateurs potentiels. Rassemblez une variété d'objets, demandez à l'apprenant d'utiliser ce qu'il veut, et notez sa réponse à chaque objet. Si la personne essaie d'atteindre, de consommer, de manipuler ou de fixer du regard des objets, il s'agit d'une tentative d'accéder à l'objet. Cet exercice peut être répété avec différents objets et fournira des renseignements sur les objets ou activités que l'apprenant préfère.
- **Évaluation des renforçateurs** : Lorsque des items ou des activités sont identifiés comme étant « préférés » par l'apprenant, il est important d'évaluer leur efficacité comme renforçateurs. Vous devrez offrir l'item ou l'activité immédiatement après un comportement et déterminer si la fréquence de ce comportement augmente dans le futur. Si oui, l'item est un renforçateur. Sinon, l'item est simplement préféré par l'apprenant.

Lorsque nous cernons des renforçateurs potentiels, nous déterminons les préférences d'un apprenant. Cependant, un apprenant peut aimer quelque chose sans pour autant être motivé à travailler pour l'obtenir. Pour qu'un élément soit un renforçateur, il doit mener à une augmentation du comportement visé. Nous ne pouvons pas non plus présumer qu'un objet qui agit comme renforçateur pour un comportement en fera de même pour d'autres comportements. Il pourrait être nécessaire de déterminer les renforçateurs potentiels fréquemment.

3. **Mettre en œuvre le programme de renforcement** : Avant de mettre en œuvre le renforcement pour enseigner de nouveaux comportements et compétences, vous devez déterminer comment vous ferez le suivi des progrès de l'apprenant. Pour ce faire, vous devez décider quels renseignements vous consignerez pour suivre les effets de votre plan.

Il existe trois grandes étapes à la mise en œuvre d'un plan de renforcement :

- **Explication** : Dans la mesure du possible, expliquez à l'apprenant ce qu'il doit faire et ce qu'il recevra. Adaptez l'explication en fonction des compétences de l'apprenant ; utilisez des démonstrations, des supports visuels, des explications verbales, etc., lorsqu'il est approprié de le faire pour que l'apprenant comprenne bien.
- **Renforcement** : Dès que vous observez le comportement visé, présentez le renforçateur. Consignez les informations sur les occurrences du comportement afin de surveiller les progrès.
- **Association** : Le renforçateur choisi devrait être donné au même moment que des félicitations, un sourire ou un contact physique. Le pairage d'un renforçateur planifié avec un renforçateur qui peut se produire naturellement aidera l'apprenant à maintenir son comportement au fil du temps.

Vous pouvez faire beaucoup de choses pour assurer l'efficacité du renforcement. En premier lieu, un renforcement doit **dépendre** de quelque chose et être **immédiat**. Il devrait y avoir un délai minimal entre la manifestation d'un comportement et la présentation du renforçateur, et le renforçateur ne devrait être offert qu'une fois que le comportement visé a eu lieu. Plus le renforçateur est immédiat, plus on le propose uniquement lorsque le comportement souhaité se produit, et plus il sera efficace.

En deuxième lieu, tenez compte de la **motivation** de l'apprenant. Plus on prive un apprenant d'un renforçateur, plus ce renforçateur sera efficace. L'apprenant ne devrait pas avoir un accès libre ou illimité au renforçateur. Pour prévenir la satiété, utilisez une **variété** de renforçateurs. Faites en sorte que la **taille** du renforçateur vaille l'effort requis pour l'obtenir : plus la quantité du renforçateur en vaut la peine, plus le renforçateur sera efficace.

En dernier lieu, passez graduellement à des **renforçateurs qui se produisent naturellement**. Lorsque vous avez en place une procédure efficace en matière de renforcement et que vous observez une hausse du comportement ou de la compétence cible, il est temps de passer des renforçateurs planifiés aux renforçateurs spontanés. Cela aidera à maintenir le nouveau comportement ou la nouvelle compétence au fil du temps.

4. **Évaluer et surveiller les progrès de l'apprenant** : Lorsque vous mettez votre plan en œuvre, il est important de recueillir de l'information sur son efficacité. Il peut s'agir de noter la fréquence ou la durée du comportement cible, ou d'utiliser une autre méthode de collecte de données. Sachez par contre que les renseignements anecdotiques ne sont pas fiables. Il faut de l'information qui montre clairement si le plan fonctionne, comme de l'information qui permet de comparer l'évolution du comportement avant et après la mise en œuvre du plan. Si la fréquence du comportement n'augmente pas de la façon souhaitée, il est important de revoir l'objectif et les principes d'un renforcement efficace et de déterminer quels changements sont nécessaires pour aider l'apprenant à mieux réussir.

Le renforcement pour l'enseignement et l'apprentissage

Un renforcement désigne le processus d'ajouter ou de retirer quelque chose immédiatement après un comportement ciblé dans le but d'augmenter le nombre de manifestations de ce comportement. Il s'applique à tous les comportements humains. Les gens sont plus susceptibles de répéter un comportement qui mène à un renforcement, et ils sont moins susceptibles de répéter un comportement qui ne mène pas à un renforcement. Le renforcement a lieu naturellement dans la vie de tous les jours et il peut être planifié intentionnellement pour provoquer des changements souhaitables au comportement.

Les quatre étapes de l'utilisation du renforcement pour enseigner de nouveaux comportements et de nouvelles compétences, décrites ci-dessus, vous aideront à élaborer et à mettre en œuvre un plan efficace. Pour vous assurer que votre plan a le plus de chances de réussir, définissez clairement l'objectif, cernez les renforçateurs qui motivent l'apprenant et offrez à l'apprenant de nombreuses occasions d'obtenir les renforçateurs. Suivez les progrès de l'apprenant. Si la fréquence du comportement cible n'augmente pas, assurez-vous de revoir les principes d'un renforcement efficace et apportez des changements au plan au besoin.

Qui sommes-nous ?

Partenariat d'apprentissage en autisme (PAA), une direction du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ÉDPE) du Nouveau-Brunswick (Canada), est le fournisseur exclusif du curriculum de formation provinciale en autisme destiné aux agences d'intervention en autisme et au personnel éducatif du Nouveau-Brunswick. *PAA* offre des formations professionnelles et des ressources pour accompagner les parents, le personnel des agences d'intervention préscolaire et le personnel éducatif de la province. L'offre est bilingue, basée sur des preuves et de haute qualité. Le mandat de *PAA* est également d'établir des partenariats avec des organisations nationales et internationales.