

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Nous utilisons le renforcement positif, et tout va donc bien, non ?

Par : Lesley Barreira

Imaginez que vous aidez une personne atteinte de troubles intellectuels ou du développement, que cette personne est prête à commencer une activité qu'elle a choisie et qu'elle est extrêmement motivée. Peut-être va-t-elle chanter lors d'une soirée de karaoké, se joindre à un groupe, aller à la pêche ou même faire un travail qui lui semble difficile, comme, par exemple, des corvées ménagères, étudier pour préparer un test ou faire de l'exercice physique. Votre rôle dans ce cas, sera peut-être d'aider cette personne à accéder à des opportunités qui lui permettront de s'engager dans cette activité, de l'aider à acquérir des compétences qui lui permettront de maîtriser ladite activité ou de, tout simplement, l'encourager et partager le plaisir qu'elle éprouve à faire quelque chose d'épanouissant. Ceci semble être une histoire très positive, mais si la situation n'était pas vraiment aussi idéale que vous le pensez ? Prenez le temps de réfléchir aux points suivants :

- La personne ne *choisirait normalement pas* de faire cette activité.
- La personne n'est pas motivée.
- Les occasions ne sont pas optimales.
- Ses compétences ne sont pas suffisantes, et
- Le fait de s'engager dans cette activité ne semble pas être synonyme de joie et d'épanouissement chez cette personne.

Soudain, cette belle histoire s'est transformée en une journée qui est devenue très longue pour tout le monde. Vous faites donc de votre mieux pour encourager et amadouer la personne que vous aidez, mais que se passe-t-il si même vos excellentes compétences en matière de relations et vos mots d'encouragement ne sont pas suffisants pour inciter la personne à participer à l'activité ? Dans ce cas, l'équipe aura recours à des programmes pour créer des changements positifs dans le comportement – avec les meilleures intentions – surtout si la participation à l'activité peut vraiment aider la personne. Et donc, tant que vous et votre équipe ne forcez pas la personne à faire quelque chose, et que vos stratégies sont basées sur les

Éditeurs : Angie Nethcott, M.A., RP
Chanelle Salonia, M.A., BCBA



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



encouragements, les félicitations et les récompenses, tout ira bien, non ? Eh bien, peut-être, mais peut-être pas. Car malheureusement, même les stratégies soi-disant positives peuvent avoir des conséquences négatives. Dans cet article, nous explorerons quelques idées issues des concepts de l'analyse non-linéaire et de l'approche constructionnelle pour aider à éviter ces conséquences négatives.

Les suspects habituels

Pensez à certaines stratégies typiques utilisées pour motiver une personne à faire quelque chose, telles que les systèmes à jetons, les mesures incitatives, les phrases construites sur le modèle « D'abord / Puis » (comme par exemple, « D'abord, tu mets ton assiette dans le lave-vaisselle, puis tu auras un dessert ») et, en fait, toute stratégie qui permet de contrôler l'accès à un article ou une activité désirable (on pourrait d'ailleurs inclure un travail rémunéré dans cette catégorie). Même quand le professionnel qui soutient directement la personne a de bonnes intentions et que les actions de ce professionnel sont directement bénéfiques à la personne qu'il aide, il est possible qu'il y ait coercition.

Pardon ? *Qu'est-ce que vous avez dit ?*

Mais n'est-ce pas du renforcement positif ?

Comment la coercition et le renforcement positif peuvent-ils co-exister, puisque les stratégies de renforcement positif sont censées être « une bonne chose » et le contraire de la coercition ? Examinons cette question de plus près. Selon *Oxfords Learner's Dictionaries*, le mot « coercition » est défini comme « une action qui consiste à obliger une personne à faire ce qu'elle ne veut pas faire, en faisant usage de force ou en menaçant de faire usage de force. » Nous sommes certainement d'accord sur le fait que ce n'est pas ainsi que nous voulons interagir avec les personnes qui nous entourent, y compris celles que nous aidons. Lorsque nous organisons des programmes ou appliquons des techniques pour motiver les personnes que nous aidons à faire certaines actions (par exemple se brosser les dents, demander poliment au lieu de crier, fumer moins de cigarettes), nous choisissons généralement un article ou une activité hautement désirable pour cette personne et auquel / à laquelle elle aura accès après s'être brossé les dents ou après avoir fait ce que nous essayons de lui faire faire plus souvent. Et il est vrai que ceci promeut ce comportement et que la personne en question est peut-être extrêmement motivée parce qu'elle recevra ce qu'elle désire. Mais si c'est la *seule* façon d'obtenir ce qu'elle désire, cela signifie probablement qu'il y a également eu coercition. Le problème est que nous avons créé une situation dans laquelle la personne que nous assistons n'a aucune autre alternative (Goldiamond, 1976). Et donc, si l'article ou l'activité utilisé(e) comme incitatif est désirable, cela ne signifie-t-il pas que le fait de refuser le même article ou la même activité est indésirable ? Bien qu'on ne fasse pas ouvertement usage de force et qu'on ne menace pas ouvertement la personne, cette dernière n'a pas vraiment le choix. La personne est poussée à passer à l'action – soit elle obtempère et

Glossaire

Analyse non-linéaire: un cadre de travail qui permet de comprendre des comportements qui ne correspondent pas à la séquence linéaire « antécédent – comportement – conséquence ». Le comportement en question est le mieux compris comme étant une fonction de sa relation avec de multiples contingences qui s'entrecroisent et des comportements alternatifs.

Approche constructionnelle : une orientation basée sur une analyse non-linéaire qui propose comme solution pour résoudre un comportement difficile, de développer les compétences et de créer des répertoires alternatifs, plutôt que d'éliminer ou de réduire les comportements difficiles.

Renforcement positif : un stimulus positif qui suit le comportement en question et qui a pour objectif d'inciter la personne à répéter ce comportement à la même fréquence ou plus fréquemment à l'avenir.

obtient ce qu'elle désire, soit elle n'obtempère pas et elle n'obtient pas ce qu'elle désire (Sidman, 1999). Cela ne vous semble pas bizarre ? Si vous avez répondu par l'affirmative, il est probable que vous réagissiez au fait qu'il existe deux possibilités, mais qu'une seule d'entre elle permettra à la personne d'obtenir ce qu'elle désire, ce qui revient à « faire usage de coercition », non ? Ceci n'est pas une mauvaise chose dans tous les cas, tout le temps et partout, mais cela mérite qu'on y réfléchisse quand nous créons nos programmes.

Cela signifie-t-il que tous les programmes de jetons, les mesures incitatives et les déclarations « D'abord / Puis » sont intrinsèquement mauvais ? Bien sûr que non. Lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière responsable et avec soin, ces stratégies peuvent aider à promouvoir les compétences des personnes, à réduire le nombre de comportements négatifs, à offrir un plus grand nombre de choix et un plus grand nombre d'occasions de s'engager dans des activités épanouissantes. Ce que nous voulons dire est qu'il est bon de réfléchir et d'avancer prudemment. Il s'agit moins d'utiliser une stratégie qui constitue techniquement un « renforcement positif », mais plutôt de savoir si nous créons des conditions qui promeuvent des comportements qui aident la personne que nous assistons (Perone, 2003). Sachant que l'usage de coercition va de pair avec une réduction du nombre de choix, passons à l'idée suivante : les degrés de liberté.

Degrés de liberté

La « liberté » peut être définie de nombreuses façons ; si l'on se base sur une perspective d'analyse non-linéaire, la « liberté » décrit la disponibilité de choix véritables (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond, 1976). « Véritable » fait référence à la question de savoir si le choix est réellement disponible au vu des opportunités et des répertoires comportementaux et le mot « choix » décrit le nombre d'alternatives disponibles pour permettre à une personne d'atteindre un résultat (Goldiamond, 1976). Par exemple, à mon avis, une carrière de joueuse de basketball professionnelle dans la NBA n'est pas un choix véritable pour une femme comme moi qui mesure 5'3" et qui ne sait pas comment dribbler. Examinons un scénario hypothétique. Une personne avec qui vous travaillez et qui gagne un salaire fixe vient vous voir et vous dit qu'elle aimerait bien gagner un peu plus d'argent. Au vu des occasions disponibles pour cette personne et de son répertoire, à combien de façons différentes de gagner plus d'argent a-t-elle accès ? Ceci nous amène à parler des divers degrés de liberté. Si une personne a une seule réponse (un choix), nous dirons qu'elle n'a aucun degré de liberté (aucun ou zéro signifie qu'il n'y a pas d'autres choix, que cette personne a une seule possibilité). Si une personne a deux réponses, nous dirons qu'elle a un (1) degré de liberté. Si elle a trois réponses, nous dirons qu'elle a deux degrés de liberté et ainsi de suite (Goldiamond, 1976). Revenons à la personne qui désire gagner plus d'argent. De combien de degrés de liberté dispose-t-elle ?

En général, plus une personne a de degrés de liberté, plus elle a de liberté, ce qui est une bonne chose (jusqu'à un certain point – vous vous êtes probablement retrouvé dans une situation où vous aviez trop de choix, ce qui cause d'autres problèmes). De quelle façon les degrés de liberté sont-ils liés à la coercition ? La relation entre les deux est inversée. Si le degré de liberté augmente, le degré de coercition diminue et vice-versa (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond, 1976). Qu'est-ce que cela signifie pour la personne que vous assistez et qui désire gagner un peu plus d'argent ? Supposons, par exemple que la seule option viable pour que cette personne puisse gagner un peu plus d'argent est de faire la vaisselle le soir dans un restaurant. Cette personne n'a donc aucun (0) degré de liberté. Supposons maintenant que cette personne ait la chance d'obtenir un entretien et qu'elle soit engagée. Parfait ! Mais, après avoir travaillé quelques soirs, la personne estime que son patron et les conditions de travail ne sont pas conformes à la loi et qu'on ne la traite pas bien. Mais comme cette personne n'a pas d'autres occasions (alternatives), il est possible qu'elle se sente obligée de continuer à travailler dans ce restaurant, parce qu'elle a besoin d'argent. Comprenez-vous comment la notion de coercition peut facilement s'infiltrer dans cette situation ?

Tel qu'indiqué précédemment, les degrés de liberté sont influencés par les occasions et les répertoires comportementaux pertinents (Goldiamond, 1976). Prenons comme exemple une personne que vous assistez et qui aimerait trouver un ou une partenaire intime. Quelles sont les possibilités actuelles pour cette personne ? Quels sont tous les prérequis et les compétences requises pour évoluer et réussir dans ce domaine et de quelles compétences cette personne dispose-t-elle ? Et, outre les compétences et les répertoires requis, de quels soutiens dispose-t-elle et quels sont les obstacles dans son monde physique et social ? Jusqu'à quel point les actions, exclusions et choix faits par autrui créent-ils des limitations ? Par exemple, imaginons que la personne en question s'est inscrite à une soirée de rencontre entre célibataires, mais qu'aucun membre du personnel de soutien n'est disponible pour l'emmener, ou que la personne est suffisamment douée pour créer un profil en ligne sur un site de rendez-vous, mais que toutes les personnes compatibles ont refusé de communiquer avec elle ou encore que sa famille et ses amis ne partagent pas son enthousiasme ? Ils n'approuveraient pas ses tentatives de faire une rencontre ou risquent même de la punir. Et donc, d'une certaine façon, certains choix ne sont pas vraiment des choix parce qu'ils sont limités par d'autres facteurs (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond, 1976). Il serait facile de comprendre pourquoi une personne finit par avoir une relation secrète en ligne ou envoyer de l'argent ou des photos provocatrices à d'autres personnes pour éviter la rupture, au vu du nombre de possibilités limitées.

Que pouvons-nous donc faire ? Il est utile de se souvenir que les personnes que nous assistons choisissent d'agir d'une certaine façon, car leur choix est basé sur le répertoire dont elles disposent et qui est lui-même défini par leur histoire et leurs circonstances uniques. Bien qu'il *semble* que cette personne aurait pu faire des choix moins négatifs, son histoire et ses circonstances ont fait qu'elle n'a pas choisi ces alternatives. Ces alternatives n'ont, en fait, pas été des choix véritables en raison du nombre d'occasions et de répertoires limités. Il existera toujours des situations qui ne présentent aucun degré de liberté (comme par exemple, si je voulais jouer dans la NBA), mais nous devrions à chaque fois que possible, quand les degrés de liberté d'une personne que nous desservons sont limités, rechercher activement des façons d'augmenter ces degrés de liberté dans le cadre des programmes que nous offrons, ce qui permettra à nos clients d'avoir accès à plus de choix et de créer ainsi une vie qui est basée sur leurs objectifs et valeurs personnels.

Puis-je vraiment reconnaître les signes ?

Oui, vous le pouvez... et vous le devez, sinon...! Non, je plaisante, bien sûr. Mais, toute plaisanterie mise à part, il est difficile d'éviter certaines actions si vous n'êtes pas conscient de certaines choses. Voici quelques exemples quelques signes suggérant l'existence de degrés de liberté limités identifiés par Goldiamond (1976), Layng (2009) et Sidman (2001) :

- Certaines personnes ou membres du personnel semblent chercher à tout prix à éviter certaines situations / personnes ou semblent se rebeller contre le système.
- Les PSD ont l'impression d'être des « gardiens » quand ils mettent des programmes en œuvre et la personne qui bénéficie du soutien se met en colère contre le personnel qui applique le programme, surtout si cela inclut le fait de refuser ou de retirer quelque chose à la personne.
- Les personnes se comportent de manière négative ou difficile et ceci pose problème.

Et donc, en sachant que la coercition peut s'infiltrer insidieusement dans les stratégies que nous mettons en place (même si elles sont basées sur le renforcement positif) et que le degré de coercition augmente lorsque le nombre de choix diminue, examinons un scénario qui nous permettra de commencer à réfléchir à ce que vous pourriez faire pour augmenter les degrés de liberté et réduire les risques de coercition.

Scénario: Vaisselle, vaisselle

Kai vit seul dans un appartement avec services de soutien à la vie autonome. Kai ne lave pas la vaisselle pendant des jours et cela fait longtemps que c'est un problème. Il arrive très souvent qu'il ne reste aucune assiette ni aucun ustensile propre et que la vaisselle sale s'accumule dans l'évier ou sur le comptoir de cuisine. Le personnel de soutien a affiché des rappels visuels, appelle Kai après chaque repas et fait souvent des commentaires sur l'odeur de la nourriture qui reste collée sur les assiettes et il a également averti Kai que cela allait finir par attirer des souris ou des cafards. Mais ces stratégies n'ont rien changé. Quand on lui demande pourquoi il ne fait pas la vaisselle, Kai répond que les casseroles doivent tremper et que c'est donc ce qu'il fait. Kai dit également qu'il déteste faire la vaisselle et qu'il se sent débordé quand la pile de vaisselle sale devient trop grande. Kai ajoute qu'il aimerait vraiment avoir un lave-vaisselle, comme les personnes qui résident dans l'appartement de vie en groupe au bout du couloir, mais qu'il ne peut pas s'en payer un. Et que, comme il vit seul, personne ne peut le soutenir. Lorsqu'un membre du personnel ou de la famille insiste, Kai l'ignore ou va dans sa chambre, ferme la porte et attend qu'il / elle parte. Le problème dure généralement toute la semaine et se résout quand le personnel de fin de semaine finit par l'aider à laver la vaisselle ou fait un marché avec Kai, qui consiste à ce qu'un membre du personnel lave la vaisselle si Kai fait une autre corvée.

La semaine dernière, la situation est devenue plus urgente, car les souris ont envahi l'appartement et Kai a reçu un avertissement du gestionnaire de l'immeuble. L'équipe de soutien s'est donc réunie avec Kai et sa famille et ils ont créé un programme qui permet à Kai de gagner deux dollars à chaque fois qu'il fait la vaisselle après un repas. Si Kai ne fait pas la vaisselle deux fois de suite, il doit redonner un dollar. S'il lave toute la vaisselle avant d'aller au lit, il reçoit un dollar en prime. On lui a même suggéré d'utiliser l'argent qu'il gagne pour acheter un lave-vaisselle. Au début, Kai était très enthousiaste à l'idée de gagner de l'argent et il a fait la vaisselle pendant trois jours de suite (ce qui n'était jamais arrivé auparavant et Kai, ses parents et le personnel étaient absolument ravis). Mais Kai refuse maintenant de continuer à participer au programme parce qu'il veut utiliser l'argent qu'il gagne pour s'acheter un système de jeux vidéo et pas un lave-vaisselle. Comme ce n'était pas l'accord original, on a répondu à Kai qu'il pourrait acheter un système de jeux vidéo une autre fois. Le personnel a découvert que Kai avait également apporté sa vaisselle sale aux personnes qui résident dans l'appartement de vie en groupe au bout du couloir et leur a demandé de la mettre dans leur lave-vaisselle, ceci pour essayer de se débarrasser des souris. Kai refuse de parler à son aidant principal, car ce dernier lui a dit qu'il allait perdre l'argent qu'il a gagné s'il ne recommençait pas le programme.

En vous basant sur une approche constructionnelle (à savoir se focaliser sur le développement de répertoires plutôt que sur la réduction du comportement problématique), réfléchissez aux questions suivantes :

- Quels sont les inconvénients et les avantages associés au comportement difficile et quels sont les comportements alternatifs ?
- Quel résultat idéal Kai désirerait-il atteindre ?
- De quelles compétences pertinentes dispose-t-il pour atteindre ce résultat ?
- De quelles occasions Kai dispose-t-il à l'heure actuelle pour travailler à atteindre le résultat idéal ?
- Si un programme a été mis en place, quel en est l'objectif ? Est-il basé sur le développement de répertoires ou l'élimination de comportements indésirables ?
- Existe-t-il des signes indiquant la présence de coercition ?
- Ses degrés de liberté sont-ils limités d'une façon ou d'une autre ? Si oui, quel genre de programme ou de stratégies aideraient à augmenter ses degrés de liberté ?

Redoubler d'efforts et se concentrer sur le développement plutôt que sur l'élimination de répertoires comportementaux

Le renforcement positif (quand il est utilisé avec soin et compassion) continue à être la ressource la plus efficace à notre disposition pour promouvoir le développement des compétences (Sidman, 1999), mais dans certains cas, certains programmes bien intentionnés qui utilisent des stratégies basées sur le renforcement positif peuvent, sans le vouloir, inclure des éléments de coercition. Étant donné le peu d'occasions dont elles disposent et la limitation de leurs répertoires comportementaux, certaines personnes se retrouvent dans des situations où leurs degrés de liberté sont limités et ceci entraîne de réelles conséquences qui se reflètent alors sur leur comportement. L'utilisation d'une analyse non-linéaire et d'une approche constructionnelle nous rappelle que l'objectif premier devrait être de créer un environnement dans lequel une personne veut évoluer – à savoir un environnement riche en choix. Lorsque les choix véritables sont limités, nos programmes devraient être conçus pour augmenter les degrés de liberté pour aider la personne avec qui nous travaillons, à court et à long-terme et pour lui donner accès à de nouvelles opportunités ainsi qu'à des opportunités épanouissantes.

Au sujet de l'auteur

Lesley est professeure-adjointe en clinique dans le département de psychiatrie et de neurosciences comportementales à McMaster University et analyste agréée en comportement ; elle a travaillé dans les domaines de la santé mentale des enfants, du suivi néonatal, et des troubles intellectuels et du développement qui persistent tout au long de la vie. Lesley travaille à Surrey Place, à Toronto et dessert des clients et des soignants dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Ses intérêts cliniques incluent les interventions modérées entre les parents et les enseignants, l'établissement d'objectifs dans le cadre de l'auto-gestion et l'inclusion d'une formation sur l'Acceptation et l'Engagement dans les évaluations et les interventions traditionnelles concernant les comportements fonctionnels.

Références

coercition - Définition, images, prononciation et notes sur l'usage | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com. (n.d.). www.oxfordlearnersdictionaries.com.
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/coercion>

de Fernandes, R.C., & Dittrich, A. (2018). Expanding the behavior-analytic meanings of "freedom": The contributions of Israel Goldiamond. *Behavior and Social Issues*, 27, 4-19.
<https://doi.org/10.5210/bsi.v.27i0.8248>

Goldiamond I. (1976). Protection of human subjects and patients: a social contingency analysis of distinctions between research and practice, and its implications. *Behaviorism*, 4(1), 1–41.

Layng T.V.J. (2009). The search for an effective clinical behavior analysis: the nonlinear thinking of Israel Goldiamond. *The Behavior Analyst*, 32(1), 163–184.
<https://doi.org/10.1007/BF03392181>

Layng, T.V.J., Andronis, P.T., Codd, R.T., & Abdel-Jalil, A. (2022). *Nonlinear contingency analysis: Going beyond cognition and behavior in clinical practice*. New York: Routledge.

Perone, M. (2003). Negative effects of positive reinforcement. *The Behavior Analyst*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.1007/BF03392064>

Sidman, M. (1999). Coercion in educational settings. *Behaviour Change*, 16(2), 79–88. <https://doi.org/10.1375/bech.16.2.79>

Sidman, M. (2001). *Coercion and its fallout. Revised Edition*. Boston: Authors Cooperative Inc.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à anethercott@handstfhn.ca
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à anethercott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.