

**Psychologie de l'apprentissage scolaire :  
une encyclopédie**

# LES RÉCOMPENSES

**SOURCE :**

Robert H. Horner et Scott A. Spaulding  
University of Oregon

Traduction et adaptation : Normande Poirier  
Collaboration : Chantal Quiniou

Partout en Amérique du Nord, les enseignants utilisent des stratégies pour encourager leurs élèves à adopter des comportements sociaux et scolaires appropriés, ainsi que pour souligner ceux-ci. Ces stratégies sont de divers ordres : quelques-unes sont manifestes et explicites (remettre des jetons ou souligner le comportement devant le groupe), tandis que d'autres sont plus subtiles et intégrées dans des activités (faire un sourire, favoriser la réussite d'un travail). Notre compréhension de ces stratégies et de la meilleure façon de les utiliser dans le domaine de l'éducation a fait à la fois l'objet de recherches et d'une controverse récente parmi les enseignants. C'est pourquoi la compréhension du rôle et de la fonction des **récompenses** est maintenant une préoccupation importante pour tous les éducateurs.

Depuis 1898, quand E.L. Thorndike a décrit la loi de l'effet, les éducateurs et les psychologues ont remarqué que si une personne adopte un comportement dont l'effet est positif, il est probable qu'elle l'adoptera de nouveau dans des circonstances semblables. La « réussite » d'un comportement est liée à son résultat, à l'effet ou aux conséquences que celui-ci a sur le milieu. En d'autres mots, l'effet d'un comportement détermine sa répétition ou non. Si, à la suite de l'attribution d'une conséquence subordonnée à un comportement, il devient plus probable que la personne adoptera de nouveau celui-ci dans l'avenir, c'est que cette conséquence a renforcé le comportement ou a été gratifiante. Cette idée fondamentale fait partie des phénomènes associés au comportement humain qui ont été le plus étudiés et vérifiés. Dans le domaine de l'éducation, le recours aux récompenses demeure toutefois controversé, non pas à cause des principes sur lesquels il est basé, mais plutôt et en partie parce qu'il soulève deux questions : a) Quelle est la définition précise du mot « récompense »?; b) Quel est l'effet des récompenses sur la « motivation intrinsèque »?

## La définition du mot « récompense »

En principe, les récompenses (le terme « renforçateurs » serait plus exact) sont définies comme l'attribution de toute conséquence subordonnée à un comportement (par exemple, un événement, une activité, un objet) de nature à favoriser la répétition de celui-ci dans des situations semblables. Toutefois, cette définition pose problème quand on l'applique à des contextes comme la maison, l'école et la communauté. Lorsqu'on la prend au pied de la lettre, elle permet de considérer un objet ou un événement comme une récompense (ou un renforçateur) seulement une fois qu'on a démontré a) que la remise de l'objet ou que la participation à l'événement a eu lieu à la suite de l'adoption du comportement souhaité; b) qu'il était plus probable que l'élève adopterait ce comportement dans des circonstances semblables. En pratique, les enseignants et les parents attendent rarement de constater l'effet d'une conséquence sur l'adoption d'un comportement dans l'avenir. Il est beaucoup plus probable qu'un enseignant *présuamera* simplement qu'il a récompensé l'élève en faisant son éloge lorsqu'il a réussi à « partager » ou qu'il a donné des points à un élève parce qu'il a réussi à résoudre un problème, ou encore qu'il a permis à un élève de jouer avec ses jouets favoris une fois son travail terminé.

Il importe ici de faire une distinction importante. La définition d'une récompense (un renforçateur) reflète toujours le point de vue de l'apprenant et non les intentions de la personne qui attribue

la récompense. Si l'attribution d'une conséquence subordonnée à un comportement augmente la probabilité que l'élève adopte celui-ci, c'est que la conséquence a été gratifiante. Si la conséquence a été de donner son fruit favori à l'élève et qu'elle a renforcé le comportement, c'est que le fruit a été une récompense. Si la conséquence a été d'apposer un autocollant et qu'elle a renforcé le comportement de l'élève, c'est que l'autocollant a été une récompense. Si la conséquence a été de réprimander l'élève (ce qui a permis à celui-ci de susciter l'attention d'un adulte) et qu'elle a renforcé son comportement, c'est que la réprimande a été une récompense. C'est donc l'*effet* de la conséquence sur le comportement que l'élève adoptera qui détermine si celle-ci est une récompense (un renforçateur). Si la conséquence n'augmente pas la probabilité que l'élève adopte le comportement, c'est qu'il ne s'agit pas d'une récompense, même si la personne qui l'a offerte a les meilleures intentions du monde. Si un enseignant fait l'éloge d'un élève qui s'est « appliqué » et que cela incite l'élève à moins s'appliquer, c'est que cet éloge n'a pas été une récompense efficace (un renforçateur). Si la distribution de jetons aux élèves qui ont partagé avec les autres sur le terrain de jeu n'incite pas ceux-ci à partager davantage, c'est que les jetons n'ont pas constitué une récompense. En principe, les récompenses sont définies par l'effet qu'elles produisent sur le comportement et non par leur caractère désirable. Ainsi, on ne peut jamais considérer un événement, une activité ou un objet comme une récompense sans les lier au comportement qui a été modifié par eux. En fait, les enseignants donnent des rétroactions ou des conséquences qu'ils croient être des récompenses. Cependant, ceux qui ont des connaissances sur l'effet des récompenses vérifieront toujours celui-ci sur le comportement des élèves.

Il est primordial que les enseignants comprennent bien les effets des récompenses, car ils souhaitent récompenser les élèves qui adoptent des comportements souhaitables et non des comportements indésirables. Ainsi, l'intention de l'enseignant qui fait des réprimandes n'est pas de récompenser l'élève, mais ce dernier peut l'interpréter de cette façon. Dans les écoles, on constate souvent que les enseignants récompensent par mégarde les élèves qui adoptent des comportements inappropriés ou perturbateurs en tentant de les dissuader de le faire. Ainsi, un élève peut se sentir récompensé si l'enseignant l'envoie voir le directeur parce que cette mesure lui permet de se soustraire à un travail difficile ou qu'il veut éviter d'accomplir. Si un élève adopte un comportement qui aura pour conséquence de lui permettre a) de participer à un événement ou à une activité qui l'intéresse ou d'obtenir un objet désiré; b) de ne pas participer à un événement ou à une activité qui ne l'intéresse pas ou de ne pas obtenir un objet qu'il déteste, il est alors plus probable qu'il adoptera ce comportement dans l'avenir. Autrement dit, le comportement adopté lui a permis d'être récompensé.

Les récompenses sont importantes pour encourager les élèves à adopter des comportements appropriés et les empêcher d'adopter des comportements inappropriés. L'étude du comportement humain nous apprend qu'il faudrait adopter le point de vue de l'apprenant et non celui de l'enseignant quand vient le temps de choisir les récompenses et la manière de les attribuer. Voici quelques lignes directrices à ce sujet :

1. Renforcez le « comportement » plutôt que de récompenser les élèves. Quand vous récompensez un élève, indiquez-lui clairement quel comportement a entraîné la récompense;
2. Pensez à l'apprenant quand vous choisissez des récompenses. Utilisez des conséquences qui devraient être gratifiantes pour les élèves;

3. Ayez fréquemment recours à de petites récompenses, plutôt que moins souvent à de grandes récompenses;
4. Faites en sorte que la récompense fasse partie de l'activité ou du comportement que vous souhaitez favoriser;
5. Assurez-vous de récompenser l'élève tout de suite après qu'il aura adopté le comportement que vous souhaitiez favoriser. En général, il est plus probable que l'élève modifie son comportement si vous le récompensez rapidement;
6. Choisissez des récompenses qui sont naturelles dans le contexte, qui conviennent au stade de développement de l'apprenant et qui sont faciles à attribuer;
7. Utilisez différents types de récompenses (des objets, des activités, des privilèges, de l'attention, des conséquences naturelles) plutôt que de vous en tenir à une stratégie donnée ou à un modèle;
8. Recourez plus souvent aux récompenses qu'aux punitions. Les élèves devraient recevoir au moins cinq fois plus de récompenses que de corrections ou de sanctions;
9. Évitez de récompenser (même par inadvertance) l'élève qui adopte des comportements problématiques.

## L'effet des récompenses sur la motivation intrinsèque

Récemment, on s'est inquiété du fait que le recours officiel aux récompenses dans les écoles pouvait empêcher l'élève de se motiver lui-même (motivation intrinsèque). Ainsi, les élèves devraient lire plus souvent parce que cette activité est gratifiante et non parce qu'ils recevront ensuite un jeton ou pourront jouer. L'élève devrait partager avec les autres sur le terrain de jeu parce que le fait de bien se comporter lui procure de la satisfaction et non parce qu'il recevra des bonbons en récompense. De la même façon, si un enseignant récompense l'élève A qui a résolu des problèmes mathématiques, il s'agira d'une expérience négative, sinon d'une punition, pour l'élève B qui n'a pas été récompensé parce qu'il n'a pas obtenu d'aussi bons résultats, bien qu'il ait fait autant d'efforts que l'élève A. Ces principes sont fondés sur des recherches réalisées au cours des années 1970 (Deci, 1971; 1975; Lepper, Greene et Nesbett, 1973), qui ont permis de formuler des mises en garde contre le recours officiel à l'éloge et aux récompenses extrinsèques (par exemple, des jetons, des aliments, des activités, des privilèges) dans les écoles (Deci, Koestner et Ryan, 2001; Kohn, 1993; 1996). Il est prouvé que les enseignants peuvent utiliser les récompenses à tort. Parmi les erreurs principales qui ont été commises, mentionnons le fait de : a) récompenser un élève sans indiquer clairement quel était le comportement approprié; b) récompenser par inadvertance un élève qui a un comportement problématique; c) distribuer généreusement des récompenses, puis cesser de le faire soudainement (plutôt que graduellement); d) attribuer des récompenses si rarement que l'élève n'arrive jamais à profiter de l'acquisition d'une compétence (par exemple, l'élève n'apprend pas à lire assez vite ou assez bien pour aimer la lecture). Il importe de prendre en compte ces erreurs et de tâcher de les éviter.

Les chercheurs sont moins enclins à corroborer le point de vue selon lequel les récompenses nuisent à la motivation intrinsèque des élèves. La plupart des éducateurs s'accordent à dire que les compétences scolaires et sociales devraient être acquises naturellement et non artificiellement au moyen de récompenses. L'élève ne devrait pas cesser de mettre en pratique ses aptitudes à la lecture, aux mathématiques et au jeu lorsque l'enseignant n'est plus là pour faire son éloge, lui donner des jouets ou des autocollants. Les récompenses attribuées à un élève qui adopte un comportement approprié ne devraient pas constituer des punitions pour tous les autres élèves. Néanmoins, il existe un consensus moins grand (et aussi moins de preuves) sur les effets pervers de l'utilisation des récompenses dans les écoles.

Pour répondre à ces préoccupations, plusieurs universitaires ont récemment examiné l'ensemble des comptes rendus de recherche. Ils en ont conclu que les enseignants utilisent les récompenses extrinsèques avec succès depuis des décennies (Slavin, 1997) et que le fait de récompenser un élève qui adopte un comportement approprié est directement lié à la réussite scolaire et sociale à long terme. Les récompenses constituent un apport important et efficace à tout contexte éducatif et ne nuisent pas à la motivation intrinsèque (Akin-Little, Eckert Lovett et Little, 2004; Cameron, Banko et Pierce, 2001; Reiss, 2005). Les récompenses sont particulièrement importantes pour inciter l'élève à acquérir les premières compétences (l'aisance) en lecture, en mathématiques ou pour vivre en société. Le fait d'encourager, de guider et de récompenser les élèves qui adoptent des comportements qui s'apparentent à des comportements appropriés permet à ceux-ci d'acquérir des compétences qu'ils peuvent ensuite maintenir grâce à leur capacité de lire correctement, de pouvoir se joindre à des amis pour jouer ou de jouer d'un instrument de musique. Les récompenses sont aussi importantes pour créer une culture sociale positive et prévisible à l'école. Les écoles ayant des attentes clairement définies en matière de conduite et qui disposent de stratégies officielles pour reconnaître (récompenser) les comportements appropriés sont perçues comme des milieux d'apprentissage plus sécuritaires et efficaces. La distribution de récompenses est un moyen non déguisé de montrer aux élèves que les enseignants prennent au sérieux les objectifs sociaux et scolaires à atteindre.

Il est essentiel que les enseignants comprennent ce qu'est une récompense et sachent comment l'utiliser. Le choix adéquat du type, de la forme et du niveau de récompense pour favoriser l'adoption de comportements souhaitables par les élèves est une compétence que l'enseignant peut acquérir avec le temps et qui lui permet d'enseigner d'une façon efficace.

## Bibliographie

- Akin-Little, K., Eckert, T., Lovett, B. et Little, S. (2004). Extrinsic Reinforcement in the classroom: Bribery or best practice. *School Psychology Review*, 33, 344-362.
- Cameron, J., Banko, K. et Pierce, W. (2001). Pervasive negative effects of rewards on intrinsic motivation: The myth continues. *The Behavior Analyst*, 24, 1-44.
- Deci, E. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.

Deci, E. (1975). *Intrinsic motivation*. New York : Plenum Press.

Deci, E., Koestner, R. et Ryan, R. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71, 1-27.

Kohn, A. (1993). *Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise and other bribes*. Boston: Houghton Mifflin.

Lepper, M., Greene, D. et Nisbett, R. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 129-137.

Reiss, S. (2005). Extrinsic and intrinsic motivation at 30: Unresolved scientific issues. *The Behavior Analyst*, 28 (1), 1-14.

Slavin, R. E. (1997). *Educational Psychology* (3<sup>e</sup> éd.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.