Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 18 (1960)

Heft: 4

Artikel: Economie et orientation professionnelle

Autor: Parel, Henri

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-135216

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Economie et orientation professionnelle

Henri Parel
directeur de l'Office vaudois
d'orientation professionnelle

Quelques remarques liminaires

Jamais, si haut qu'on remonte le cours de l'histoire, on n'a vu se produire des bouleversements aussi inouïs que ceux qui caractérisent les six premières décennies de ce siècle.

Si l'on avait demandé à un homme de 1900: « Où se trouve, dans le monde, la puissance politique et économique ? », il aurait répondu avec un étonnement à peine déguisé devant une question aussi naïve: « Mais, en Europe! ». Si l'on avait ajouté: « Et la puissance financière ? », stupéfait par la niaiserie de son interlocuteur, il aurait dit, en haussant les épaules: « Mais, en Europe, voyons! ». Et si, en dernier lieu, on avait ajouté: « Et la puissance technique et militaire ? », il aurait répondu avec un mépris souverain pour son pauvre questionneur (« minus habens » à ses yeux): « En Europe, voyons donc, quelle question ridicule! »

Mais si nous posons les trois mêmes questions à un homme de 1960, il se verra forcé de répondre à chacune d'entre elles: « En tout cas plus en Europe! Hélas! »

En effet, l'Europe s'est payé le luxe de deux « guerres civiles » (1914-1918 et 1939-1945) et nous assistons à son lent effacement devant les deux géants de l'Ouest et de l'Est; de plus, l'Afrique, où elle n'a exercé son rôle de civilisatrice que de manière superficielle, tend à lui échapper, voire à lui devenir franchement hostile.

D'autre part, les innombrables découvertes scientifiques de ces dernières décennies, les changements considérables des techniques de production et de fabrication ont entraîné des modifications telles que nous sommes entrés dans une ère nouvelle: l'« économie technicienne », où l'électronique, l'automation, l'aérodynamique, les plastiques, la physique nucléaire et la propulsion à fusée ouvrent des perspectives encore jamais envisagées dans l'histoire des hommes.

Et au milieu de ce monde en ébullition nous sommes là, 5 millions de Suisses, dans le losange formé par notre Jura et nos Alpes, chiffre qui aura doublé en l'an 2020, selon les prévisions de M. Hummler, le délégué du Conseil fédéral aux possibilités de travail. Il s'agit pour nous de conserver notre position, sur les plans économiques et techniques spécialement, si nous ne voulons pas redevenir « les gueux de l'Europe » comme on nous appelait communément au XVIIIe siècle.

Nous savons déjà que le nombre des personnes occupées dans l'agriculture devra aller en diminuant pour que sa situation reste saine, que l'industrialisation va provoquer un accroissement du nombre des personnes occupées dans l'artisanat et les entreprises industrielles, et que s'accroîtra aussi le nombre des gens travaillant dans le secteur dit tertiaire, commerce, banques, vie culturelle, etc.

Certaines erreurs d'appréciation que l'on commettait il y a quelques années encore, comme celle de croire que l'automation allait réduire le genre humain à un conglomérat de robots, sont corrigées, et l'on se rend compte qu'il nous faudra, bien au contraire, former de plus en plus de cadres et d'ouvriers qualifiés, surtout en Suisse où notre richesse est, en

somme, la matière grise de nos cerveaux et l'habileté manuelle de nos ouvriers qualifiés, puisque nous n'avons quasi pas de richesses naturelles à exploiter[1].

L'intérêt du pays en vient tout naturellement à se concentrer sur l'*école* puisqu'elle est le laboratoire où se trouve en gestation la génération de demain.

Pendant longtemps, l'école a tendu surtout à donner aux jeunes un minimum d'instruction; sa voie se modifie: la petite Suisse ne pourra survivre dans le monde moderne que si elle a d'excellentes écoles où les programmes d'études sont en fonction des exigences nouvelles, et où une collaboration étroite s'installe entre l'enseignement et l'économie, tout spécialement dans le domaine de l'orientation professionnelle. Il s'agit que notre pays investisse en hommes, ce sera sa sauvegarde.

Nous allons donc étudier ce qu'est l'orientation professionnelle, ses techniques d'investigation, le souci constant, qui anime ses praticiens, de mettre en valeur les qualités de chacun de leurs consultants, tout ceci pour le plus grand bénéfice de l'économie du pays tout entier. La solidarité et l'interdépendance entre tous les citoyens de ce pays ne sont pas une simple vue de l'esprit, mais une réalité qui devient de plus en plus tangible au fur et à mesure que les années s'écoulent.

Pourquoi l'orientation professionnelle existe-t-elle?

1. Elle répond tout d'abord à un *besoin économique*. Nous venons de faire allusion à ce premier point dans notre introduction. Ajoutons encore que les nécessités économiques du moment, qui vont se faire de plus en plus impératives au cours des années à venir, vu les grandes concentrations qui s'esquissent en Europe particulièrement, vont rendre l'orientation professionnelle de plus en plus indispensable. Un humoriste français a dit: « La Suisse est un pays de garçons d'hôtels et de théologiens. » C'est évidemment simplifier les choses à l'extrême! En fait, notre terre est peu généreuse, c'est donc par des réalisations de l'artisanat et des industries d'exportation, du commerce et du tourisme, que la Suisse peut obtenir les moyens financiers indispensables à ses importations de matières premières et de denrées alimentaires. L'étranger n'achète les produits suisses, d'un prix relativement élevé, que s'ils sont excellents. Pour fabriquer ces produits, il nous faut des cadres et des ouvriers spécialement qualifiés; il est donc nécessaire d'utiliser tous les individus de la nation au mieux de leurs capacités, avec le maximum de rendement et le minimum de risques. Et il s'agit de se mettre au travail de sélection de bonne heure déjà, soit à la fin de la scolarité obligatoire.

2. *Un besoin scolaire*. Jusqu'à la Révolution française, le nombre relativement restreint des professions et la division de la société en classes, dont certaines seulement avaient accès aux métiers les plus intéressants, rendaient le choix d'un métier facile. Dès lors, toutes les professions sont graduellement devenues accessibles à chacun, et le machinisme et les progrès scientifiques récents ont conduit à une telle fragmentation des métiers de base, que les parents, comme les enfants d'ailleurs, vivent « en secteur fermé », ce qui les empêche de connaître vraiment les 289 possibilités qui s'offrent aux jeunes de faire un choix professionnel judicieux.

Jusqu'au XXe siècle, l'école s'est bornée à donner à l'enfant une certaine culture, puis, lorsqu'il était arrivé à l'âge de fin de scolarité obligatoire, on lui décernait un beau diplôme, et il se trouvait au seuil de la vie active, la plupart du temps sans savoir le moins du monde quelle profession il allait embrasser. « Le hasard en dispose », disait déjà Pascal, en parlant

---

[1] Un groupe de travail de la Société d'études économiques et sociales se préocupe de la « *formation professionnelle* » ; ses conclusions seront publiées ultérieurement.

du choix professionnel. Or, de nos jours, le choix dû au hasard revêt une gravité indéniable, vu ses conséquences, proches ou lointaines.

On s'est rendu compte qu'il s'agissait de mettre en valeur de façon pratique les 10.000 à 12.000 heures de travail accomplies par les élèves primaires ou secondaires atteignant la fin de scolarité obligatoire, et que c'était le devoir de l'école, et la suite logique de tout le labeur accompli en classe, de les aider à faire un choix en fonction de leurs aptitudes et des nécessités économiques. L'école doit préparer à la vie et non plus se contenter de donner à l'enfant un savoir abstrait sans utilité immédiate.

3. *Un besoin social.* On a compris qu'un homme n'est vraiment heureux dans la vie que lorsqu'il a un travail plaisant, conforme à ses goûts, et n'est pas toujours hanté par la crainte du chômage. A son départ dans la vie active, il s'agit donc de l'aider dans le choix d'une profession qui satisfasse ses désirs, en tenant compte de ses possibilités. Il s'agit moins de créer des occasions de travail que de donner à un maximum d'hommes la possibilité de mettre dans leur travail le meilleur d'eux-mêmes, et cela au service de la communauté.

Quelle est l'organisation de l'orientation professionnelle en Suisse?

Comme l'enseignement, l'orientation professionnelle dépend essentiellement des vingt-deux cantons qui l'organisent à leur gré, et non du pouvoir central, les lois fédérales en la matière laissant aux autorités cantonales quasi toute liberté. Mais, de façon générale, l'orientation professionnelle dépend des Départements cantonaux de l'instruction publique, ceci en toute bonne logique puisque les neuf dixièmes de l'activité des orienteurs professionnels se déroulent dans le cadre des écoles, comme nous le verrons tout à l'heure.

Dans le canton de Vaud, il y a un Office cantonal qui a la responsabilité de la surveillance des vingt-sept offices répartis dans tout le canton. A la tête de chacun de ces offices se trouve un « conseiller de profession », instituteur ou professeur, qui a obtenu, en plus de ses titres d'enseignement, un « brevet de conseiller de profession » ou une licence en psychologie (mention orientation professionnelle).

La tâche des orienteurs professionnels est double: orientation scolaire des élèves qui termineront leurs études dans les écoles supérieures, et orientation professionnelle proprement dite pour ceux qui préfèrent la voie d'un apprentissage pratique.

A titre indicatif, 26 % des élèves suisses terminent leurs études dans des écoles supérieures ou à l'université, 67 % font un apprentissage pratique officiel et 7 % seulement n'ont pas de formation professionnelle complète pour divers motifs, tels que moyens intellectuels insuffisants, handicaps physiques, incompréhension des parents, désir de gagner de l'argent au sortir de l'école, etc.

Méthodes de travail

Pendant assez longtemps, les conseillers de profession se sont bornés à pratiquer l'orientation professionnelle selon le mode traditionnel, soit: convoquer sans renseignements préalables approfondis les enfants désireux de subir un examen, leur faire passer divers tests, puis établir un diagnostic. Mais les échecs variaient, selon les années, entre 13 % et 15 %. Ce pourcentage nous a paru trop élevé, aussi avons-nous cherché à être plus efficient en *humanisant,* pour ainsi dire, l'orientation professionnelle.

Conséquemment, nous avons mis sur pied un système d'information et de travail préliminaire qui semble donner de bons résultats.

Nous avons pensé qu'il était indispensable d'étudier l'enfant durant un laps de temps assez long avant la fin de scolarité obligatoire, afin de pouvoir nous faire une idée précise de son évolution scolaire, physique et psychologique. L'utilisation ex abrupto de tests, même au rendement contrôlé, nous a paru insuffisante comme seul moyen d'investigation, certains facteurs extérieurs étant de nature à compromettre l'exactitude de notre diagnostic: anxiété du consultant devant un examen dont il mesure l'importance, inconfort physique (si l'élève a trop mangé de tarte aux pruneaux la veille de l'examen et est peu bien quand il se présente, il n'est pas en mesure de donner son maximum lors de l'application des tests...), circonstances familiales adverses, mésentente au foyer, etc.

L'Anglais dit de façon très jolie: «Pour enseigner l'arithmétique à John, il faut sans doute connaître l'arithmétique, mais il faut surtout connaître John! » Nous pouvons, transposant cette boutade, dire que l'orienteur professionnel doit évidemment connaître à fond les tests qu'il utilise, mais qu'il doit aussi connaître d'avance l'enfant qu'il doit examiner.

C'est pourquoi nous avons estimé que l'*information préalable* de tous les intéressés: instituteurs, professeurs, élèves, parents, examinateurs et patrons était indiquée, aussi avons-nous mis sur pied, depuis plusieurs années, le système décrit ci-après.

Deux ans avant la fin de scolarité obligatoire, nous envoyons à l'avant-dernier maître de classe une fiche sur laquelle il nous indique la valeur de chaque élève dans les branches principales. Il ne s'agit pas simplement de relever les notes d'un registre de classe, mais bien de formuler une opinion judicieuse sur chaque futur consultant aux points de vue scolaire, caractère, goûts, circonstances de famille. Grâce à cette première fiche, il nous est déjà permis d'intervenir dans certains cas douloureux ou difficiles. Au cours de la dernière année, nous demandons au médecin scolaire, qui a suivi les élèves durant huit ans déjà, de nous donner les indications médicales indispensables à une bonne orientation scolaire ou professionnelle, en particulier de nous signaler les contre-indications à embrasser telle ou telle profession. Et toujours au cours de cette dernière année, nous demandons au dernier maître de classe de faire remplir par chaque élève une formule où il nous indique ses goûts, ses désirs, etc., et le maître y ajoute ses commentaires circonstanciés. Le dossier de chaque élève est ainsi partiellement constitué avant même que nous connaissions les intéressés « de visu. »

Cette information préliminaire des orienteurs étant réalisée, nous passons à l'*information préalable des élèves,* et par voie de conséquence, de leurs parents. A cet effet, nous avons édité quatre brochures sur les métiers de chez nous (masculins, féminins, universitaires et outils principaux) qui sont remises gratuitement aux élèves du canton de Vaud atteignant leur fin de scolarité obligatoire. Les élèves sont ainsi à même de dresser une liste des métiers qui les intéressent et de la remettre à l'orienteur lors de l'examen final.

Nous ne perdons jamais de vue le fait que l'orientation professionnelle doit être un élément de jonction entre l'école et l'économie du pays, aussi avons-nous des relations constantes avec les *associations professionnelles,* qui peuvent faire appel à nous toutes les fois qu'elles en éprouvent le besoin. Comme c'est l'intérêt primordial des employeurs d'avoir de bons apprentis pour assurer la relève, nous avons pris contact avec leurs associations professionnelles et établi, d'entente avec elles, toute une série de *brochures d'information* sur les métiers, qui sont remises gratuitement aux élèves intéressés, arrivant au moment dangereux du choix professionnel. Nous disposons actuellement d'une soixantaine de ces brochures et dépliants. Certains d'entre eux ont été écrits par des orienteurs professionnels, d'autres ont été rédigés par des « gens de métier », mais sur un plan établi en collaboration avec nous, et après discussion approfondie, car il est indispensable, si l'on veut atteindre le but proposé,

que ces écrits soient rédigés en fonction de leurs lecteurs, et non par des gens qui connaissent seulement la pratique des métiers, et peu ou mal la mentalité et les besoins des jeunes. Les principaux éléments de réussite dans ce domaine sont la brièveté, un style facile d'accès à des jeunes, une argumentation ad hoc, abondance de dessins, la présentation des avantages, mais aussi des inconvénients inhérents à la profession, et les perspectives d'avenir. Une très grande franchise doit être de mise en l'occurrence. La présentation de la brochure joue un rôle considérable: il faut qu'elle soit « moderne » d'allure, sans quoi les élèves s'en désintéressent d'emblée. Il va sans dire que ces brochures ne sont pas remises en vrac à tous les élèves sans discrimination; nous tenons compte du degré de développement intellectuel de chaque classe et n'irons pas remettre aux mêmes jeunes gens des brochures sur les métiers d'ingénieurs et de techniciens, et sur des métiers manuels simples. Par les conversations que nous avons avec les jeunes et avec leurs parents, nous savons que ces brochures éveillent beaucoup d'intérêt.

Les visites d'usines et d'entreprises de toute sorte, préalablement au choix professionnel, présentent aussi certains avantages, mais deux inconvénients majeurs: les patrons, cadres et ouvriers sont dérangés dans leur travail par le passage de personnes étrangères à l'entreprise et, pour que la visite soit fructueuse, il convient qu'elle soit faite non par une classe entière, mais par des groupes de 10 à 15 élèves au maximum. Il y a donc là une perte de temps du point de vue de l'enseignement proprement dit.

Il nous arrive aussi d'organiser des *causeries* présentées par des gens de métier aux élèves de plusieurs classes réunies à cette occasion. Si les conférenciers sont « dynamiques » ils ont du succès, mais nous avons remarqué qu'un certain nombre d'élèves ayant déjà fait un choix professionnel bien déterminé quand la conférence leur est faite, se désintéressent du sujet traité et peuvent devenir un élément de trouble par leur turbulence.

La question des *stages* d'une certaine durée (une quinzaine de jours par exemple) s'est aussi posée. Nos essais ont donné lieu à maints désagréments: d'abord il est difficile de trouver des entreprises qui veuillent bien recevoir de tels stagiaires; la question denier à payer par ces stagiaires prête à discussion; les accidents qui peuvent arriver aux stagiaires ne sont, en général, pas couverts par la Suval, ce qui occasionne maints différends. En dernier lieu, il y a toujours des élèves qui saisissent l'occasion de faire des stages uniquement pour manquer l'école pendant quelque temps, et ils se vantent ensuite auprès de leurs condisciples d'avoir trouvé « un bon filon », et cette manière de se comporter fait tache d'huile. Par contre, nous allons essayer d'organiser des visites d'entreprises mais uniquement par de petits groupes de quelques élèves qui, d'avance, ont marqué de l'intérêt pour ce qui leur sera montré. Ce mode de faire sera peut-être fructueux.

Un autre moyen d'information efficace et pratique, c'est le *film d'orientation professionnelle* présenté en classe par un orienteur professionnel, ou par des maîtres préparés à cette tâche. Nous disposons actuellement d'une cinquantaine de films sur les métiers, édités avec l'aide des associations professionnelles, avec l'appui de la Centrale suisse à format réduit, de Film Etroit S. A., des Archives suisses du film sur les métiers, le commerce et l'industrie, de la Centrale du film scolaire et de la section information des CFF et PTT.

Vu les frais considérables qu'entraîne la mise sur pied de ces films, il faut qu'un contrôle très strict du travail d'information soit poursuivi. L'envoi de questionnaires à divers intéressés et la « visualisation » de ces films par des orienteurs professionnels a permis de les classer en: *a)* bons du point de vue orientation professionnelle, *b)* utilisables et intéressants, *c)* utilisables avec réserves. Un catalogue ad hoc est à la disposition des offices d'orientation professionnelle et des maîtres soucieux de l'avenir de leurs élèves.

Il y a un certain nombre de conditions qui doivent être remplies pour que le rendement d'un film d'orientation professionnelle puisse être considéré comme bon; les principales sont: qu'il soit objectif et « ne sente pas la propagande », qu'il y ait un sens de la perspective où l'adolescent puisse se représenter lui-même mentalement, que des jeunes apparaissent dans le film et y jouent un certain rôle, que les acteurs se meuvent dans un cadre familier aux jeunes, qu'il soit bien conçu comme un film d'orientation et non pas un film d'enseignement professionnel.

Les élèves étant attirés par les moyens modernes d'information, nous nous adressons aussi à eux par la *radio*. Nous avons fait l'expérience que la « causerie sur un métier », même d'assez brève durée, est un genre devenu désuet: écouter un monsieur qui parle, surtout s'il lit son texte, cela rebute les jeunes, même s'ils doivent écouter obligatoirement en classe les émissions qui leur sont destinées. Nous avons donc procédé à des « montages radiophoniques », avec présentation par un speaker et un orienteur professionnel qui questionnent des gens de métiers, selon un plan préalablement établi afin que nul ne soit pris de court, mais aucun des participants ne doit lire un texte: il y a un ordre de questions préétabli et chacun s'exprime à son gré, sur de simples notes, mais sait grosso modo d'avance ce qu'on va lui demander. Cette manière de faire rend l'émission beaucoup plus vivante; les participants peuvent s'interrompre, voire ajouter quelques remarques de leur cru qui pimenteront les exposés. De plus, expériences faites, nous avons renoncé à ne parler que d'un seul métier par émission, car les élèves ayant déjà fait un choix professionnel ne s'intéressent pas à l'émission, et il est arrivé que des maîtres fissent reprendre le travail scolaire à leurs élèves vu le désintérêt qu'ils manifestaient à l'égard du métier traité, même par un conférencier de talent.

Nous groupons donc quatre ou cinq représentants de professions très diverses (par exemple: employés de bureau, jardiniers, couturières, dessinateurs pour architectes et meuniers) et en 35 minutes touchons ainsi à des intérêts très divers. Les élèves ne savent pas d'avance de quels métiers on leur parlera, et ils peuvent noter les questions qui leur viennent à l'esprit et les envoyer à l'Office d'orientation professionnelle qui leur fournira tous les renseignements complémentaires désirables. D'un questionnaire soumis à plusieurs centaines d'élèves, il appert que 83 % sont intéressés par ces émissions à un titre ou à un autre, 10 % les voudraient encore plus vivantes et non seulement accompagnées de chansons sur les métiers (comme c'est le cas présentement), mais animées par une musique plus moderne (rock'n roll, etc.) et 7 % déclarent s'en désintéresser, car ils ont déjà en tête un choix professionnel définitif et trouvent donc ces émissions peu utiles.

Conjointement à ces divers moyens d'information, nous organisons, avec l'appui du corps enseignant, des *causeries du soir* avec les parents des élèves arrivant en fin de scolarité. Nous avons, en effet, remarqué que le compartimentage actuel des professions a pour conséquence, entre autres, que les gens vivent « en secteur fermé » et qu'il est fort difficile actuellement à des parents d'avoir des ouvertures suffisantes sur tous les métiers qui s'offrent à leurs enfants. L'orienteur professionnel fait un exposé sur les diverses possibilités qui s'offrent aux jeunes, sur les exigences au départ en apprentissage ou dans les écoles supérieures, sur les cours professionnels obligatoires et sur les conditions du marché du travail.

Ces contacts préalables se révèlent très fructueux, car ils permettent à l'orienteur professionnel de résoudre d'avance bien des problèmes, de prévenir bien des malentendus, et créent entre parents, enseignants et orienteurs un vrai « esprit d'équipe » au moment toujours si important du choix professionnel par un adolescent.

Vu les inventions incessantes dans l'industrie, et les changements rapides de procédés de fabrication qui peuvent modifier en un laps de temps relativement bref la structure d'un métier et le processus d'exécution (pensons aux cordonniers, aux tailleurs, aux graveurs, aux métiers du bâtiment pour ne citer qu'eux), il s'agit que l'orientation professionnelle soit comme une chaîne d'incessants ajustements, que son information soit systématique et durable. Pour répondre à ce besoin inéluctable, nous avons mis sur pied un *système d'information par les gens de métier eux-mêmes*. Les associations professionnelles savent qu'elles peuvent prendre contact avec nous toutes les fois qu'elles jugent que notre intervention pourrait être profitable. Leurs délégués nous exposent les besoins, les désirs, voire les doléances des associations qu'ils représentent et nous cherchons, d'un commun accord, à voir comment nous pourrions leur être utiles aussi bien à elles qu'aux élèves en quête d'un métier.

D'autre part, nous sommes renseignés de première main par l'Association suisse pour l'orientation professionnelle et la protection des apprentis à Zurich, par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail à Berne, par le Bureau fédéral de statistiques à Berne, par l'Office cantonal du travail, le Service de la formation professionnelle à Lausanne et par les innombrables revues professionnelles qui nous parviennent, jour après jour, et d'où nous extrayons tous les renseignements utiles à notre travail. Pour pouvoir agir efficacement et rapidement, nous avons un système de *Bulletins d'information* qui nous permet d'atteindre tous les offices vaudois d'orientation professionnelle toutes les fois qu'il en est besoin et un journal, *Jeunesse et Travail,* tiré à 5000 exemplaires et qui est remis à tous les élèves vaudois de fin de scolarité. Ces publications nous permettent de signaler très rapidement à tous les intéressés les modifications qui viennent à se produire dans les conditions d'embauchage, dans les règlements s'appliquant à telles ou telles professions, quels sont les métiers déficitaires où les jeunes ont des chances de pouvoir faire carrière facilement, quels sont les métiers encombrés dont l'accès est difficile et où les chances d'avancement sont maigres.

Ce vaste et minutieux travail d'information préalable se termine par un premier contact entre orienteurs professionnels et élèves qui viendront passer peu après leur examen proprement dit. Un bref exposé met les élèves au courant de ce qu'est l'orientation professionnelle, ses moyens, ses buts, et ceci se fait de façon aussi incisive que possible afin de capter l'intérêt des auditeurs. Puis l'on procède à quelques *tests de groupe* qui peuvent se faire aisément avec tous les élèves d'une même classe (mémoire des nombres, mémoire des mots, mémoire immédiate, mémoire différée, mémoire des phrases, mémoire du dessin, etc.). Ces premiers tests se sont révélés à l'usage d'un fort bon rendement; ils permettent, d'ailleurs, à l'orienteur professionnel de prendre un contact bienvenu avec ses futurs consultants, qui viendront à l'examen final le cœur guilleret, en sachant d'avance à qui ils auront affaire; le « facteur anxiété » devant l'inconnue que pose tout examen est ainsi quasi éliminé.

Tout ce travail d'information, capital à notre avis, terminé, nous passons à l'examen d'orientation professionnelle proprement dit.

Examen d'orientation professionnelle

C'est par groupes de quatre élèves que les consultants défilent dans nos offices, mais nous traitons individuellement tous les cas qui présentent quelques difficultés.

Il est des théoriciens de l'orientation professionnelle qui préconisent l'application des tests par un examinateur au visage glacial, au ton monotone, au col rigide et à l'allure

empesée. Nous autres praticiens pensons, au contraire, qu'il convient de mettre les élèves définitivement en confiance en leur expliquant que personne n'échoue à nos examens et que nous allons simplement chercher, d'entente avec eux, quelles sont leurs meilleures aptitudes et capacités pour pouvoir ensuite leur dire dans quelles directions ils ont le plus de chances de réussite. Le sourire du pédagogue et de l'orienteur professionnel est une arme combien utile dans le travail avec les jeunes.

Nous avons *quatre principaux moyens d'investigation :*

1. *Les constatations des maîtres* et les notes obtenues en classe par nos consultants. Il va sans dire que nous tenons compte du fait que certains maîtres sont plus sévères que d'autres dans leur quotation, qu'il peut y avoir eu mésentente entre tel maître et tel élève (cela apparaît immédiatement dans l'entretien initial avec l'élève), et surtout que le développement intellectuel de l'adolescent ne suit pas forcément les normes officielles, mais peut être plus tardif que prévu dans les moyennes ordinaires. Quoi qu'il en soit, la discussion des notes avec les consultants nous met en mesure de comprendre le pourquoi de leur obtention.

2. *Les goûts de l'enfant.* Vers les seize ans, ils sont souvent apparents ou en voie de précision. Il s'agit de voir de quelle sorte sont ses goûts intellectuels, utilitaires, techniques, sentimentaux, artistiques, sportifs, sociaux.

Si un être humain peut satisfaire ses goûts principaux dans son travail quotidien, il y a bien des chances qu'il soit heureux dans la vie et y donne son maximum. Bien au contraire, l'insatisfaction dans la profession qu'on exerce peut conduire à des réactions psychologiques, voire psychiques combien dangereuses.

3. *Les désirs des parents.* Si, en règle générale, les parents voient clairement les possibilités de leurs enfants, il faut relever le fait qu'un certain nombre sont portés à surestimer, ou à sous-estimer la valeur de leur progéniture. La cohabitation, pendant des années, avec un enfant qui grandit et devient un adolescent se fermant de plus en plus à ses proches qui, eux, continuent à voir en lui le « petit Toto », ou la « petite Mimi » de ses premiers ans, empêche souvent les parents d'avoir un jugement impartial et motivé. Il y a aussi des parents qui désirent que leur enfant embrasse une carrière qui soit flatteuse pour eux-mêmes. Et un raisonnement que nous entendons souvent tenir: « Moi je n'ai pas pu faire d'études supérieures faute de moyens financiers, mais mon fils en fera... » et le fils ne désire pas du tout, et n'a même pas les moyens intellectuels de faire des études supérieures. Il arrive aussi que des parents sous-estiment leurs enfants soit par ignorance de leurs possibilités, soit parce qu'ils ont éprouvé des mécomptes avec eux et les ont plus ou moins classés définitivement dans une catégorie inférieure d'intelligence.

4. *Les tests.* Il est des gens qui croient aux tests comme à parole d'Evangile. Ce n'est point notre cas; nous avons déjà dit pourquoi au début de ce travail: le moment où le test est appliqué peut jouer un grand rôle dans les résultats, et donc fausser le diagnostic. Mais les tests nous rendent grand service comme moyen d'approche de la personnalité, et nous mettent en mesure d'aider au mieux les jeunes qui nous consultent.

Nous utilisons tout d'abord des « tests de niveau scolaire », car il importe de déceler, pendant qu'il en est encore temps, les lacunes existant dans la formation scolaire des jeunes. Depuis que la loi fédérale sur la formation professionnelle de 1930 est appliquée en Suisse, les exigences au moment de l'entrée en apprentissage sont devenues beaucoup plus sévères qu'autrefois, et nous devons nous assurer, au cours de notre examen, que les jeunes auront au départ une formation suffisante. Les Cours complémentaires professionnels sont souvent une pierre d'achoppement pour les élèves ascolaires.

Puis viennent les tests propres à nous faire connaître les « aptitudes des sujets » aux points de vue imagination, jugement, raisonnement, adaptation, rapidité de pensée, réactions caractérielles (avidité, sociabilité, nervosité, émotivité, etc.).

Nous attachons aussi une grande importance à la « détection du caractère » de nos consultants, car nous avons remarqué que, dans la pratique, la réussite professionnelle dépend, pour une bonne part, du caractère de l'individu. Les patrons et les cadres feront très souvent preuve de patience dans la formation d'un apprenti dans la mesure où son caractère leur conviendra. Il arrive souvent, d'ailleurs, que des candidats moyennement doués finissent, avec le temps, par devenir de fort bons ouvriers.

C'est Hérodote qui disait très justement: « Le caractère d'un homme, c'est son destin. » Le bien-fondé de cette assertion se vérifie de nos jours même dans la vie professionnelle.

Viennent en dernier lieu, si besoin est, les « tests d'aptitudes physiques » propres à mesurer la vue, l'ouïe, le toucher, le temps de réaction des réflexes, la précision du geste, la mémoire motrice, la dextérité, la coordination des mouvements, le coup d'œil, le doigté, la force manuelle, digitale et brachiale, la fatigabilité, la justesse de frappe, etc.

L'examen d'orientation professionnelle proprement dit est maintenant terminé. Il aura duré de huit à seize heures, espacées sur plusieurs jours, ou davantage encore dans les cas difficiles.

Nous reprenons alors l'*entretien avec le consultant*. Nous lui montrons les résultats qu'il a obtenus, lui indiquons les lacunes à combler et comment les combler. Si besoin est, nous lui signalons l'encombrement du marché de la main-d'œuvre dans le secteur professionnel où il désire s'insérer.

Jamais nous n'émettons d'«ukases» en disant: «Vu vos aptitudes. vous ne pouvez faire *que* ceci, ou *que* cela», mais nous montrons au consultant tout l'éventail des possibilités qui s'offrent à lui avec des chances de réussite, et c'est à lui et à ses parents de prendre une décision.

Dans cet entretien final, nous ne perdons pas de vue le fait que nous avons affaire à un adolescent, soit à un jeune en pleine évolution, souvent opposé aux adultes, mais que sous ses allures de matamore, de « crâneur », il est presque toujours peu sûr de lui, sensible, voire hypersensible, et qu'il a joliment besoin de nous les adultes à un moment spécialement dangereux de son existence. C'est pourquoi nous avons pour politique de toujours encourager nos consultants, de leur montrer ce qu'il y a de positif en eux, de richesses déjà acquises, puis de leur faire toucher du doigt leurs déficiences en leur indiquant comment y remédier. Il est, à notre sens, capital que l'élève sente autour de lui une sollicitude agissante, qu'il nous fasse pleine confiance, car si un « climat favorable » a pu être créé entre lui et nous, c'est alors que nous sommes le mieux à même de l'aider.

Là-dessus, *les parents des élèves* sont invités à venir discuter avec nous des résultats obtenus par leurs enfants. Ces contacts humains sont immensément précieux et valent dix fois mieux qu'un rapport sec et impersonnel, où les intéressés se borneraient, pour la plupart, à souligner en rouge les défauts de leurs enfants!

Statistique

Le précieux travail d'information préalable auquel nous nous livrons a pour premier résultat que la plupart des élèves qui viennent à l'examen d'orientation professionnelle ont déjà fait un choix professionnel, ou du moins ont déjà vu, grosso modo, le genre d'activité professionnelle pour lequel ils ont le plus d'intérêt.

La question pourrait alors se poser de savoir si, dans ces conditions, l'examen proprement dit est encore nécessaire. Pour nous faire une opinion à ce propos, nous avons dressé la statistique suivante portant sur l'année 1958; notre enquête a porté sur 129 garçons de quinze et seize ans de primaire supérieure et sur 238 garçons de même âge venant des classes primaires.

Il appert du tableau établi que:

Primaire supérieure

Sur 129 élèves, 124 avaient déjà fait un choix professionnel, 5 étaient totalement indécis.
Dans 7 cas, nous avons pu donner notre approbation totale du choix.
Dans 60 cas, nous avons dû faire des réserves de santé, niveau scolaire, caractère.
Dans 18 cas, nous avons déclaré le métier choisi difficilement accessible et proposé une modification de la voie de formation.
Dans 11 cas, nous avons préconisé une modification totale du choix, le métier choisi ne convenant pas.
Dans 33 cas, nous avons déclaré le choix prématuré et proposé une solution d'attente.

Primaire

Sur 238 élèves, 233 avaient déjà fait un choix professionnel, 5 étaient totalement indécis.
Dans 41 cas, nous avons pu donner notre approbation totale du choix.
Dans 54 cas, nous avons dû faire des réserves.
Dans 54 cas, nous avons déclaré le métier choisi difficilement accessible.
Dans 58 cas, nous avons préconisé une modification totale du choix.
Dans 31 cas, nous avons déclaré le choix prématuré et proposé une solution d'attente.

Notre travail d'information préalable a donc porté ses fruits, mais l'examen d'orientation professionnelle est quand même bien nécessaire, car il permet de faire toutes les réserves voulues, et comme les élèves passent dans nos offices six mois avant la fin de leur scolarité, ils ont le temps de combler les lacunes détectées. Dans nombre de cas, le choix professionnel est intelligent, mais il appelle des correctifs.

Le rôle des offices d'orientation professionnelle ne se termine pas avec l'entretien final avec les parents des élèves, car nous nous chargeons aussi, cas échéant, du placement en apprentissage.

Placement en apprentissage

Nous sommes d'avis que c'est aux parents qu'incombe d'abord ce souci; ce n'est pas à nous d'encourager la « démission de la famille » qui s'avère être, de plus en plus, une des caractéristiques de notre époque, en plaçant automatiquement tous les jeunes que nous avons examinés. Il y en a, d'ailleurs, un bon nombre qui poursuivront leurs études dans des écoles supérieures ou professionnelles et ne feront pas d'apprentissage. Si les parents ont des relations utiles qui les mettent en mesure de trouver pour leur enfant une place convenable, et même s'ils veulent, à l'encontre de nos conseils, placer l'intéressé dans un poste où il a peu de chances de réussite, c'est leur affaire. Qu'ils prennent leurs responsabilités.

Mais nombre de parents sont embarrassés et ne savent pas à quelle porte frapper pour trouver une place d'apprenti pour leur enfant. Notre service de placement est là pour les aider. Le nombre des patrons qui s'adressent à nous va en augmentant de façon réjouissante. Or, comme nous connaissons fort bien les jeunes gens inscrits chez nous et que, d'autre part nous connaissons aussi les exigences, le caractère des patrons et des cadres, et l'ambiance qui

règne dans leurs entreprises, il nous est facile d'apparier des patrons et des apprentis qui ont toutes chances de s'entendre. Nous savons d'avance que dans la même branche, tel apprenti a des chances de mener à bien son apprentissage chez tel patron, alors que chez tel autre il irait à vau-l'eau.

Vu les résultats encourageants obtenus par notre système de placement en apprentissage, nous sommes à même de dire que ce placement est, en somme, la suite logique de l'examen d'orientation professionnelle, et qu'il doit se faire, sinon par les orienteurs eux-mêmes, du moins par un service qui soit en connection étroite avec eux.

Comment vérifier les résultats de notre activité?

Un contrôle rigoureux s'impose si nous voulons œuvrer avec sûreté. Nous avons les moyens de contrôle suivants:

Il est entendu avec les apprentis que, dès qu'ils ont des difficultés, ils ont toute latitude de revenir à notre office pour demander notre aide; ils nous mettent alors ipso facto en mesure de vérifier s'il y a eu des erreurs d'aiguillage commises par nous.

Les parents sont informés qu'ils n'ont qu'à reprendre contact avec nous dès que des difficultés surgissent au cours de l'apprentissage de leurs enfants.

Les patrons sont invités, de façon pressante, à nous dire s'ils essuyent des mécomptes avec les jeunes que nous leur avons recommandés.

Ces moyens de contrôle sont, certes, très intéressants, mais nous dressons, de temps en temps, une statistique des causes de ruptures de contrats d'apprentissage.

Voici la dernière en date que nous avons établie:

Etude des causes de ruptures de contrats d'apprentissage (portant sur 448 cas qui se sont présentés sur un espace de 6 mois en 1957).

Elèves inconnus de nos services d'OP	146
(Tous les élèves ne passent pas obligatoirement un examen d'OP dans le canton de Vaud)	
Elèves n'ayant pas suivi les conseils de l'OP	47
Pas de suite pendant la période d'essai (manque de cran, etc.)	60
Manque de goût	19
Raisons de santé	21
Raisons de caractère	16
Difficultés familiales	9
Mauvaise conduite de l'apprenti (vols, etc.)	26
Renonciation sans motifs valables	4
L'élève désire faire un apprentissage plus facile	12
L'élève désire faire un apprentissage plus complet	7
Changement de métier dans la même branche	14
Déménagement des parents	3
Changement de patron (parents mécontents)	10
Incompatibilité d'humeur (apprenti-patron/cadres)	12
Divergences entre parents et employeurs	10
Raisons techniques (outillage insuffisant)	1
Réserves faites lors de l'examen d'OP	27
Echecs imputables à l'OP	4
Total	448

On pourrait, sur tel ou tel résultat, ergoter longuement pour savoir si les orienteurs professionnels ont raison ou tort de ne pas conseiller d'emblée aux jeunes une autre voie que celle qu'ils ont choisie, tout simplement parce qu'ils n'avaient pas toutes les chances de réussite au départ. Nous partons du point de vue que chez un adolescent, il y a très souvent des possibilités de développement tardif et que, conséquemment, s'il a des chances de réussite, après que des lacunes ont été comblées ou un effort de redressement effectué en temps utile, il faut lui dire que son succès sera conditionné par ces éléments et ne pas lui déconseiller brutalement un métier qui l'attire sérieusement. Il nous faut donner aux jeunes « toutes leurs chances »; s'ils ne veulent pas les saisir, qu'ils en supportent alors les conséquences. C'est dans la perspective évolutive qu'il faut considérer l'adolescent et non croire que son développement s'est figé une fois pour toutes lors de son examen d'orientation professionnelle.

Conclusion

Le nombre des examens d'orientation professionnelle dans le canton de Vaud augmente chaque année dans une large proportion.

Il était de 2277 en 1955, de 2467 en 1956, de 2824 en 1957, de 3672 en 1958, et a passé à 4093 en 1959.

D'après une communication faite par l'Ofiamt dans la *Vie économique* de mai 1959, il appert que le canton de Vaud se place maintenant au cinquième rang des cantons suisses du point de vue du nombre des examens d'orientation professionnelle; il n'est dépassé que par les cantons industriels de Zurich, Berne, Saint-Gall et Argovie.

Qui ne voit d'emblée tout le parti que l'économie du pays peut tirer du travail de l'orientation professionnelle ? Le système actuellement en vigueur dans le canton de Vaud frappe par l'humanisation de l'orientation professionnelle, le respect de la personnalité des jeunes, la liberté de choix qui leur est laissée, la valorisation du travail scolaire, mais tout ceci compte tenu, et très largement, des nécessités économiques du pays.

A un moment aussi dangereux que celui où nous vivons, vu tous les bouleversements qui s'opèrent dans le monde et spécialement en Europe, il faut que l'orientation professionnelle remplisse pleinement son rôle de jonction entre l'école et les professions. Le « bon vieux temps » où chacun se préparait un peu comme il voulait à entrer dans n'importe quel métier est révolu. Il faut savoir regarder la réalité en face et qu'une collaboration toujours plus efficace s'établisse entre l'école et l'économie du pays.

Sans quoi le jugement très dur, mais combien perspicace, de Paul Valéry sur notre époque s'appliquerait directement à notre pays: « Nous entrons dans l'avenir... à reculons! »