

261.83

E34

v.273

1936

v.273

1936



Bibliothèque Nationale du Québec

L'Orientation professionnelle¹

par M. l'abbé Irénée LUSSIER

visiteur des écoles catholiques de Montréal

QUAND nos écoliers quittent la classe, en très grand nombre dès quatorze ans, même avant, savent-ils où ils vont, savent-ils de quel côté ils peuvent se diriger? A l'école qu'ils fréquentent depuis sept ou huit ans, on leur a souvent parlé de vie religieuse, de vie sacerdotale, en opposition à la vie dans le monde; à ceci pas de reproche, évidemment. L'école remplit ainsi un devoir, elle se fait l'instrument de la Providence pour faire entendre à des privilégiés l'appel divin. C'est de l'orientation professionnelle. Mais quelle est, dans la population écolière, la proportion de ces privilégiés? Bien infime, en vérité. Et que fait-on pour tous les autres que l'école jette dans le monde? A-t-on cherché à prévoir, à leur indiquer ce que pourrait être leur avenir? Il faut bien admettre qu'ils ne savent pas souvent autre chose sur le monde que le désavantage d'y vivre comparativement à la vocation religieuse. Ils ont été avertis des dangers moraux qui les attendent, et rien de plus. Avertissement précieux, sans aucun doute, mais, à lui seul, constitue-t-il une préparation à la vie?

Dois-je continuer mes études? Puis-je devenir architecte, pharmacien, avocat? Suis-je plutôt fait pour devenir commis-épiciier, cordonnier, menuisier, agriculteur, dessinateur, tailleur de pierre, horloger, ou autre chose?

1. Ce travail a été présenté à la Semaine sociale des Trois-Rivières, le 20 juillet 1936. Il paraîtra avec les autres cours dans le compte rendu de la Semaine (\$1.50 le volume).

Mes aptitudes correspondent-elles à mes goûts? Sinon, qu'est-ce que le monde m'offre comme travail qui me convienne? Voilà des renseignements pratiques qui importent plus que leurs connaissances livresques aux enfants qui quittent l'école. Faute de ces renseignements, nous courons grand risque que l'adaptation au travail ne se fasse pas convenablement.

Si l'on veut que les enfants soient prêts à la lutte morale qu'on n'a pas manqué de leur annoncer, que l'on s'organise donc pour mettre en leurs mains l'arme la plus efficace qui soit: la prière-travail. Mais le travail peut difficilement être tel s'il ne s'accomplit pas dans la joie. Et comment travailler dans la joie si la tâche nous épuise, si elle ne nous procure aucun succès, ou si elle nous amoindrit parce que nous sentons qu'elle ne nous donne pas l'opportunité de mettre en valeur tous nos dons?

« La chose la plus importante de la vie, c'est le choix d'une profession: le hasard en dispose. » Cette parole de Pascal, aussi vraie de nos jours qu'au XVII^e siècle, marque une situation beaucoup plus illogique pour nous que pour les contemporains du grand penseur. En effet, depuis un siècle et demi l'artisanat s'est changé en système industriel; les métiers se sont multipliés, la division du travail a engendré la spécialisation des travailleurs. Métiers multiples, multiples issues au sortir de l'école.

Or, non seulement les enfants ne connaissent pas la nature de ces différents genres de travaux, mais ils en ignorent même l'existence. Faites une petite expérience: demandez à vos enfants de quatorze et quinze ans qu'ils fassent la liste de tous les métiers qu'ils connaissent: vous serez étonnés de leur ignorance. Les familles ne peuvent guère leur donner de lumière sur ce point; les enfants n'y acquièrent pour toute connaissance du monde du travail

que ce qu'ils entendent de la bouche de leur père, c'est-à-dire, trop souvent, rien d'autre que des plaintes amères contre le « sale », le « dur métier » qu'il exerce. La faible proportion des enfants qui choisissent la profession ou le métier de leur père en doit être une preuve.

Méconnaissance presque entière, donc, des différentes activités qui s'offrent à eux au sortir de l'école. Et pourtant, encore une fois, il importe de les bien connaître et de ne pas s'aventurer à l'aveuglette dans ce monde du travail.

L'homme, de producteur de forces qu'il était autrefois, est devenu beaucoup plus, aujourd'hui, conducteur de forces, et pour le bon exercice de cette fonction, des facteurs psychologiques et physiques, variables en nature et en importance selon les différentes professions, ont une influence de tout premier ordre. Les sanctions de la mésadaptation sont sévères pour l'individu comme pour la société: le travailleur qui n'a pas de goût au travail, qui n'y réussit pas, est tôt congédié. Le manque de direction, le manque d'orientation ne peut produire que l'instabilité professionnelle, que le vagabondage de métier en métier. Situation qui ne peut engendrer chez le travailleur que découragement et dégoût du travail. C'est le chemin de la révolte sociale.

La mésadaptation peut n'être pas flagrante. La bonne volonté, le courage, l'effort peuvent produire des compensations là où il y avait insuffisance d'aptitudes. Mais parmi ces compensations, s'il y en a de réelles et durables, il y en a aussi qui ne sont qu'apparentes; elles ne valent que pour un temps.

Dans ce dernier cas, le malheur résultant d'une mauvaise orientation primitive peut être pire que celui où la mésadaptation s'est rapidement dévoilée. En effet, il existe alors chez le travailleur une cause permanente

d'ennui, de fatigue, souvent une culture latente de maladie. Le mal se dévoilera à longue échéance, alors que toute réadaptation à un autre travail sera devenue très difficile, tant physiquement que psychologiquement : physiquement, parce que la machine humaine aura été prématurément usée ; psychologiquement, en raison de l'âge. Des années durant, il y aura eu travail dans la souffrance morale, et peut-être physique. La dépense excessive d'énergie, l'accumulation d'efforts auront amené le surmenage, menace pour l'individu que guette l'accident de travail comme une victime de choix, malheur pour la race qui ne reçoit des surmenés qu'une descendance dégénérée, trop souvent.

L'orientation professionnelle veut, pour le moins, prévenir, dans toute la mesure du possible, de semblables malheurs. Ouvriers et patrons y trouvent leur plus grand bénéfice. Mais au service des uns comme des autres il n'y a pas seulement les mésadaptations à éviter. Il y a aussi à obtenir un meilleur rendement des valeurs humaines par une meilleure adaptation aux tâches à accomplir.

Elle veut, l'orientation, arriver, selon la formule américaine, à mettre *the right man in the right place*, l'homme qu'il faut à la place qu'il faut ; sans entendre cette formule dans un sens rigoriste, comme s'il n'y avait pour chaque individu qu'un seul emploi qui soit véritablement fait pour lui.

L'orientation professionnelle a pour but de diriger l'enfant, généralement au sortir de l'école primaire, vers un métier, une profession qui réponde :

- 1° à ses goûts particuliers, à ses intérêts dominants ;
- 2° à ses connaissances et à ses aptitudes diverses (physiques, intellectuelles, manuelles, morales, artistiques, sociales) ;

3° tout compte tenu de la situation de la famille et de l'état du marché de travail.

L'orientation professionnelle se distingue de la sélection professionnelle: cette dernière concerne plutôt les adultes; elle vise premièrement le bénéfice du patron en lui permettant de choisir pour son service les meilleurs candidats; l'orientation concerne plutôt les jeunes; elle vise premièrement le bien de l'ouvrier. On a dit assez justement que la sélection choisit les ouvriers pour un métier, tandis que l'orientation choisit un métier ou un genre de travail pour un ouvrier donné.

L'orientation ne vise nullement, comme on le craint quelquefois, à réformer les programmes scolaires pour y introduire une pédagogie à la manière soviétique, pour inaugurer l'école-usine. Il n'est pas question de cela. Nous verrons ce qu'elle demande à l'école.

Un bureau d'orientation est aussi plus qu'une simple agence de renseignements sur les métiers et l'état du marché du travail; ses attributions ne se limitent pas non plus uniquement à un essai de répartition de la jeunesse dans les différentes activités économiques de la région. L'œuvre essentielle d'une consultation d'orientation professionnelle, c'est l'emploi de méthodes propres à établir s'il y a convenance entre un sujet possédant telles aptitudes et une occupation qui a telles exigences.

Nous avons dit qu'un tel organisme s'adresse à l'enfant, généralement au sortir de l'école primaire. Un bureau d'orientation ne refuse ses services à personne; il se peut que, à un âge relativement assez avancé, un travailleur ait besoin d'une réadaptation, de conseils pour le choix d'un nouvel emploi, mais il est certain que le moment où l'expérience est absolument nulle et où le futur travailleur a le plus besoin de guide, c'est au sortir de l'école primaire.

L'on est bien en droit de se demander si vraiment les élèves sont plus expérimentés au sortir des études secondaires. Faisons crédit à l'âge plus avancé des sujets. Il reste que, si l'on considère le nombre très restreint des carrières dans lesquelles nos bacheliers s'engagent, il apparaît qu'ils sont très peu au courant des possibilités que leur offre leur formation et que peut-être des conseillers d'orientation professionnelle pour les carrières intellectuelles rendraient de grands services aux futurs étudiants.

Devant l'encombrement des facultés universitaires et des professions auxquelles elles forment, plusieurs ont posé sérieusement la question, à savoir s'il ne serait pas préférable, à condition de posséder des procédés diagnostiques valables, s'il ne serait pas préférable d'opérer une sélection des étudiants à l'entrée de l'université: on accepterait dans les facultés seulement ceux qui y auraient été dirigés par un conseiller d'orientation professionnelle. En principe, il vaut certainement mieux ne pas permettre d'études supérieures à des bacheliers dont on prévoit déjà l'insuccès soit intellectuel soit professionnel, que de conduire à cet insuccès par des années de peine et de sacrifices pécuniaires. Une limitation à l'entrée des facultés ne vaudrait-elle pas mieux qu'un barrage à la sortie? On dira peut-être que cette procédure tuerait certaines initiatives. Mais pour ces initiatives aléatoires, ne compromet-on pas l'avenir de beaucoup de jeunes gens?

Tout ceci en théorie. En pratique, le problème est plus difficile et la technique d'orientation des bacheliers ne semble pas au point. La question fait depuis quelque temps l'objet de nombreuses études. Au congrès des orienteurs tenu à Vienne l'an dernier, ce fut le sujet de discussion. Il existe déjà des essais de réalisation, par exemple à Prague; aussi dans la province autrichienne de Styrie, où tous les bacheliers subissent un examen psychotechnique. A Marseille et à Paris, l'Association des parents

d'élèves de l'enseignement *libre* a organisé un service d'orientation professionnelle pour l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. La même chose existera bientôt à Lille.

Des intellectuels comme Paul Valéry patronnent l'idée. Et si François Mauriac, incidemment, dans son discours de réception à l'Académie, met en garde contre une orientation qui risque d'être fausse lorsqu'elle ne se base que sur les connaissances scolaires, il ne condamne nullement une orientation qui s'appuie sur des aptitudes constatées. L'idée fait son chemin. Des associations d'étudiants en demandent la réalisation; elles en attendent un grand secours. Des chercheurs ont déjà commencé à publier des listes de carrières qui s'offrent aux intellectuels, en donnant les aptitudes requises pour chacune.

Il reste que l'accord des spécialistes n'est pas fait sur ce point; un livre récent de Léon Walther, psychologue de Genève, tend à montrer qu'une bonne intelligence générale rend apte à toute carrière intellectuelle pour laquelle on a du goût. Cette thèse n'exprime pas l'opinion de la majorité des spécialistes. Reconnaissons que la question est plus difficile et plus délicate que celle de l'orientation des enfants de nos écoles primaires. Il faut suivre les recherches avec intérêt et souhaiter que l'on arrive bientôt à des conclusions certaines, car « plus importante est la fonction sociale, plus ses effets se multiplient, plus son action est large et son autorité étendue, plus aussi s'aggravent et se répercutent les erreurs d'orientation professionnelle ».

Revenons à nos écoles primaires. L'orienteur a pour fonction de faire l'accord entre tel sujet présentant telles aptitudes et un métier qui a telles exigences. Il lui faut donc connaître le sujet et connaître aussi les métiers. Comment connaître le sujet? C'est l'école qui devrait

fournir les premiers renseignements. C'est elle qui peut observer l'enfant des années durant; si, dans les classes, particulièrement de cinquième et de sixième année, où devrait se faire le premier examen d'aptitudes, on a soin de mettre des maîtres avertis, bons psychologues, gens au courant de l'orientation professionnelle, les fiches qu'ils rempliraient au bénéfice de l'orienteur seraient pour ce dernier d'un très grand secours. Des notations sur le caractère du sujet dans les diverses circonstances de la vie scolaire, sur son esprit de travail, sur son succès dans les diverses branches de l'enseignement, en particulier sur son aptitude et son habileté aux travaux manuels, rendraient les plus grands services. Il apparaîtrait tout de suite s'il y a chez l'enfant cohérence entre le goût qu'il manifeste pour tel métier et son orientation d'esprit.

Toutes les surprises sont possibles: vous verrez des enfants pour qui les chiffres sont un mystère et qui vous diront quand même leur désir d'être comptables. Vous en verrez d'autres qui n'écrivent pas deux mots sans faute et qui aspirent à l'enseignement. Ces cas ne sont pas les plus compliqués et la tâche de l'orienteur est facile quand il n'a qu'à dissiper de si évidentes illusions.

La connaissance du sujet implique la recherche de ses dispositions, de ses aptitudes physiques. Certaines mesures anthropométriques sont nécessaires. A cet effet, un médecin, spécialisé en orientation professionnelle, est attaché au bureau de consultation. Il doit avoir étudié la nature des différents travaux que l'on exécute dans les métiers, connaître les diverses conditions de vie dans les usines, les ateliers, les bureaux, connaître les maladies professionnelles, savoir la contribution qui est demandée selon le travail aux différents appareils physiologiques de notre organisme et être ainsi en mesure de donner les contre-indications qu'imposent telle ou telle déficience. Le médecin détourne du métier qui ne convient pas; là se borne

en général son rôle; il déconseille, il n'a pas à conseiller, il n'a pas à aiguiller vers un autre métier.

Les services que rend la clinique médicale adjointe au bureau d'orientation professionnelle sont d'une très grande importance. Les contre-indications peuvent être temporaires ou absolues; temporaires, s'il est recommandé au sujet de guérir telle défectuosité avant de s'engager dans la voie qu'il a choisie; absolues s'il est reconnu que jamais le sujet ne pourra exercer sans graves dangers personnels tel et tel métier. De semblables contre-indications médicales détournent de leur choix quinze pour cent, souvent vingt-cinq pour cent des sujets. C'est tantôt l'appareil respiratoire qui ne souffrirait pas un travail dans une atmosphère confinée, empoussiérée; tantôt la force physique, musculaire, qui fait défaut; des affections cardiaques peuvent être latentes, elles s'aggraveraient à tel travail; une hernie peut être découverte chez des sujets qui veulent devenir forgerons, charpentiers; l'humidité habituelle des mains éloigne en particulier des métiers alimentaires; du daltonisme se rencontre chez cinq à six pour cent des hommes; il leur ferme nécessairement de nombreux métiers, etc.

Les aptitudes physiques connues, nous procédons à l'examen des aptitudes psychologiques. C'est l'examen essentiel du travail d'orientation. Parlant de la détermination des aptitudes, le grand psychologue Binet disait en 1908: « Dans ce domaine on peut faire beaucoup pour améliorer les rapports des ouvriers et des patrons et pour aider à la solution de la question ouvrière, en avertissant les enfants, dès l'école, des professions pour lesquelles ils sont le plus aptes, et en diminuant ainsi, par cette prophylaxie professionnelle, le nombre de sujets mal adaptés, qui deviennent nécessairement des déclassés, des malheureux ou des insurgés. » A la J. O. C., on dirait des « désemparés ».

Il est beaucoup plus facile de faire un examen des aptitudes en vue d'une sélection professionnelle qu'en vue de l'orientation professionnelle. Un examen de sélection est relativement simple; il suppose en effet des recherches sur les aptitudes à un travail bien déterminé. Un seul métier, une seule occupation est en vue; le choix des ouvriers peut s'effectuer à l'aide de quelques épreuves précises dont la fidélité est bien connue. Quand il s'agit d'orientation, il n'est plus question de la recherche de quelques aptitudes en vue d'une seule occupation; il faut connaître toutes les aptitudes manuelles et intellectuelles du sujet, afin d'être en mesure de déterminer un groupe d'occupations dans lesquelles il pourra faire son choix.

L'orientation professionnelle a fait ici, depuis ses débuts, beaucoup de progrès. Dans les premiers temps, on ne s'aventurait pas à faire plus que de l'orientation négative, c'est-à-dire que, dans le domaine psychologique, comme on le fait actuellement dans le domaine médical, on se contentait de donner des contre-indications. Aujourd'hui, on peut faire de l'orientation positive, indiquer avec précision un métier ou un groupe de métiers comme convenables au sujet. La psychologie appliquée à l'industrie a fait assez de progrès pour le permettre.

C'est à la méthode des tests, aux épreuves psychotechniques que l'on demande les renseignements nécessaires. C'est par elle qu'il est possible, au besoin, d'évaluer d'une façon objective, précise, *par des chiffres*, les qualités du sujet; le résultat obtenu à l'examen est comparé à des normes scientifiquement établies; il nous est ainsi possible d'apprécier les espérances qu'il convient de mettre dans ce sujet. Nous avons un diagnostic d'aptitudes qui permet un pronostic de capacités.

Pauvre méthode des tests! Ce qu'on en dit de mal quand on ne la connaît pas! Il faut bien admettre que

son emploi par des esprits trop géométriques n'a pas peu contribué à lui créer mauvaise presse. Mais je crois aussi que bien des préventions contre la méthode subsistent aujourd'hui par simple attitude, peut-être par obstination, certainement par manque d'information. Bien des gens posent à l'esprit critique en se prononçant contre elle, même sans examen. L'excès de prudence en fait pécher plusieurs par manque de confiance. Chez d'autres, c'est une étude superficielle de la méthode qui les a conduits à porter sur elle un jugement hâtif. On a vu peut-être un enfant subir un examen de niveau d'intelligence; une épreuve ou l'autre a paru curieuse, a défavorablement impressionné et c'est sur cette impression que l'on condamne, sans se donner la peine de considérer la valeur réelle de la question qui trouble ni d'examiner quel est son poids dans le jugement final.

Certains timides s'effraient de l'appareillage quelquefois compliqué d'un laboratoire de psychologie expérimentale. Parce que l'on trouve les épreuves d'un examen psychotechnique tantôt trop faciles, tantôt trop difficiles, l'on cherche sans plus d'enquête à infirmer la valeur de cet examen, même à le faire tenir en ridicule; malheureusement, il arrive que l'on parle ainsi avec aussi peu d'à-propos qu'un aveugle sans imagination parlerait de couleurs.

Sans aucun doute, la méthode n'est pas parfaite; à ceux qui la critiquent sans merci, nous en demandons vainement une meilleure. Des travailleurs très nombreux, munis de moyens scientifiques, cherchent continuellement à la parfaire. Ceux qui, par profession, s'en servent, sans aveuglement, sans se départir de leur bon sens, de leur esprit critique, en recueillent des indications qu'ils chercheraient sans succès par d'autres méthodes; et les pronostics qu'il leur a été ainsi permis de porter se sont

vérifiés au bout de quatre ans, parfois dans plus de quatre-vingt-dix pour cent des cas.

Les procédés psychotechniques qui servent à l'orientation sont les mêmes que ceux qui servent à la sélection. Or, celle-ci n'a plus à faire la preuve de son efficacité. Des entreprises qui, après des mois d'essai, devaient congédier jusqu'à soixante pour cent de leurs apprentis pour raison d'inaptitude, en conservent maintenant quatre-vingt-dix pour cent depuis qu'elles recrutent leur personnel par examen psychotechnique. Voyez l'économie d'argent pour les patrons et surtout l'économie de temps pour les apprentis.

Tout le monde connaît la valeur incontestée de l'aviation italienne; d'où la tient-elle sinon de la sélection professionnelle organisée par le P. Gemelli, O. F. M. ? Depuis qu'elle fonctionne, le nombre des accidents d'aviation a baissé dans la proportion de cinq à un. La méthode serait-elle sans efficacité que les grandes compagnies ne feraient pas les dépenses qu'elles font pour monter des laboratoires de psychologie expérimentale en vue de la sélection de leurs employés.

Voici, à titre d'exemple, empruntée à Fontègne, une liste d'aptitudes sur lesquelles il faut porter un jugement avant d'orienter vers les divers métiers de la mécanique: dessin, compréhension technique, sens de la représentation spatiale, pouvoir de combinaison, mémoire des formes, mémoire des nombres, attention, pouvoir de perception et sens de l'observation, intelligence pratique, coup d'œil, pouvoir de réaction, habileté manuelle, force, vitesse et précision des mouvements. Suivant que l'enfant veut devenir monteur, traceur, modelleur, etc., un niveau variable sera exigé dans chacune de ces aptitudes.

L'on voit que pour arriver à déclarer dans quelle mesure ces aptitudes sont nécessaires pour différents tra-

vaux, il faut une connaissance assez approfondie des métiers et des professions. Comment est-on arrivé à cette connaissance ? Et comment est-on arrivé à donner confiance à telle ou telle épreuve psychotechnique pour diagnostiquer les aptitudes aux divers métiers ?

Plusieurs méthodes ont été et sont encore employées. Une première, dite méthode du questionnaire ou d'enquête, consiste dans l'envoi à plusieurs chefs d'entreprise d'une liste d'aptitudes, en leur demandant d'indiquer l'importance qu'ils attachent à ces qualités pour le recrutement de leur personnel. Par le groupement des réponses on verrait se dégager l'importance relative des diverses aptitudes. Ce procédé donne rarement satisfaction. Des chercheurs continuent quand même à l'employer.

La méthode qui donne le plus satisfaction est celle où le psychologue, après observation personnelle des ouvriers au travail, dresse une liste des aptitudes tant manuelles qu'intellectuelles qui lui semblent nécessaires pour telle activité ; il se met ensuite à l'étude pour choisir, au besoin pour inventer des épreuves, des tests propres à déceler chez les candidats la présence des aptitudes qu'il juge nécessaires. Ce travail préliminaire accompli, il faut contrôler la validité des tests. En les faisant subir aux ouvriers, il sera possible au psychologue d'établir un classement de valeur des employés, et, si ce classement correspond d'une façon satisfaisante à celui que fait le chef d'entreprise d'après l'expérience qu'il a de ses hommes, nous nous dirons en possession d'épreuves propres à faire le partage entre sujets aptes et inaptes à tel métier.

La connaissance des aptitudes requises pour le bon accomplissement d'un travail ne suffit pas encore à l'orienteur. Il veut assurer à celui qui le consulte l'apprentissage d'un métier dans lequel, selon toute probabilité, il gagnera le plus heureusement sa vie. A cette fin, des connaissances économiques sont nécessaires : il faut, dans

la mesure du possible, qu'il puisse connaître, prévoir l'avenir réservé à tel métier, l'importance qu'il va prendre avec les ans, ou la disparition qui le menace. Ce ne serait pas travailler au bonheur futur de l'enfant que de l'engager dans l'apprentissage d'un métier qu'il n'aura bientôt plus l'occasion d'exercer. L'automobile, par exemple, n'a-t-elle pas supprimé le métier de carrossier ? Avec l'évolution de l'industrie, avec les nouvelles découvertes, il se crée des besoins nouveaux de main-d'œuvre qualifiée. L'orienteur doit être au courant.

L'office d'orientation professionnelle doit encore être bien renseigné sur les besoins d'ouvriers dans les diverses industries. Un de ses rôles, nous l'avons dit, est de répartir heureusement la main-d'œuvre, d'éviter les encombrements. Pour accomplir un travail efficace, il faut au bureau d'orientation professionnelle une collaboration importante, par exemple, celle des syndicats patronaux là où ils existent. En Allemagne, les bureaux disposent eux-mêmes des places d'apprentissage ; en Angleterre, le ministère du Travail fournit les renseignements nécessaires sur les besoins de l'industrie. Vous voyez tout de suite quelle sera ici la contribution des corporations.

Une enquête faite aux États-Unis sur plusieurs milliers d'élèves de treize à vingt ans indique combien la distribution professionnelle qui ne se fonderait que sur les goûts des enfants correspondrait peu aux besoins sociaux : soixante-dix pour cent des enfants désirent embrasser des professions qui occupent seulement trente-cinq pour cent de la population, donc le double de ce qu'il faudrait ; et pour des métiers occupant trente pour cent de la population des travailleurs, un pour cent seulement se déclare porté vers eux. Ce déséquilibre indique de façon bien éloquente la nécessité de diriger les choix. Une autre enquête à envergure encore plus grande montre qu'aux États-Unis, à seize ans, seize pour cent des jeunes garçons

désirent embrasser diverses carrières d'ingénieurs, ce qui représente une proportion énorme, sans rapport avec les besoins qui se chiffrent à une demie pour cent; chez les jeunes filles, vingt-cinq pour cent, à seize ans, veulent devenir sténodactylographes, alors que seulement huit pour cent des femmes qui travaillent ont cette occupation.

La connaissance des métiers que l'on doit trouver chez l'orienteur, on devrait la trouver dans une certaine mesure chez l'enfant en âge d'être orienté. C'est à l'école qu'il incombe de donner à l'élève cette information et de ménager ainsi la transition entre le milieu scolaire et le milieu du travail. Des causeries sur les métiers de la région, des projections montrant les ouvriers à la tâche, des visites d'usines, enfin la mise entre les mains des élèves et de leurs parents de monographies professionnelles peuvent assurer cette connaissance des métiers que nous voulons trouver chez l'enfant. Elle le mettrait en mesure de faire plus judicieusement son choix.

Qu'est-ce que ces monographies professionnelles? Ce sont des aperçus courts sur les différents métiers, imprimés en tracts, en feuillets, dans lesquels on trouve un historique du métier, quel est son objet, les matières premières sur lesquelles on y travaille, quelles connaissances sont indispensables pour son exercice, quelles aptitudes morales, physiques et intellectuelles il requiert. On y trouve encore les conditions d'apprentissage et les possibilités de perfectionnement. Ces monographies peuvent très bien faire l'objet de causeries intéressantes, fournir matière à dictée, à narration dans les classes de sixième, septième et huitième.

Disposant des moyens et des renseignements dont nous avons parlé, comment procède un bureau d'orientation professionnelle? C'est vers l'âge de douze à treize ans, à la fin de la sixième année du cours, que l'on fixe la première entrevue. Les parents sont toujours convoqués à

la consultation; elle peut durer de trois à cinq heures; c'est long, et pour cette raison l'on procède ordinairement en deux séances. L'enfant passe chez le médecin puis chez le psychologue. Le résultat de ces deux examens est donné à celui qui remplit l'office de « conseiller d'orientation » et qui a déjà en mains le dossier scolaire du sujet. Le conseiller procède alors à un entretien avec l'enfant, puis à un autre avec les parents; il est toujours intéressant de savoir d'où viennent à l'enfant ses goûts, quelle est la clarté et la précision de ses projets d'avenir. Ainsi bien informé, l'orienteur donne son conseil; s'il s'agit pour l'enfant d'entrer en apprentissage, on lui indiquera les moyens à prendre; si l'enfant doit continuer ses études, on fixe un nouveau rendez-vous pour l'année suivante ou dans deux ans.

Il faut souvent au conseiller d'orientation entreprendre de persuader les parents de la justesse de son verdict. C'est d'eux que viennent les plus grandes difficultés; vous vous en doutez bien, leurs ambitions irraisonnées font qu'ils visent trop haut, les conduisent à accorder gratuitement à leurs enfants des diplômes de grandes qualités intellectuelles ou artistiques; d'autres fois, c'est la cupidité ou l'ignorance qui leur fait mépriser un apprentissage qui ne rapporte pas immédiatement.

Quoi qu'il en soit, les bureaux d'orientation professionnelle ne s'adjugent aucune autorité; ils donnent un conseil, libre aux parents de prendre la responsabilité de le négliger. Parfois, des arrangements particuliers peuvent forcer la main aux parents, comme par exemple à Dantzig, où les patrons n'embauchent pas d'apprentis sans recommandation d'un bureau d'orientation.

N'y a-t-il pas des objections à faire valoir, je ne dis pas contre les méthodes d'orientation, nous en avons parlé au passage, mais contre le principe même de l'orientation ?

On met de l'avant les transformations physiques et psychologiques qui s'opèrent à l'âge de la puberté. Comment l'orientation professionnelle peut-elle se faire au sortir de l'école, comme on le veut, alors que l'enfant est en pleine évolution pubère et que l'on ne sait pas ce qui va résulter de cette période de crise ? Certains enfants causent des déceptions, d'autres des surprises agréables. Les espérances ou les craintes que donnaient certains adolescents ne se réalisent pas toujours.

Le psychologue Piéron, chef des laboratoires de psychologie expérimentale à l'Université de Paris, s'adressant à des médecins, fait cette réponse à l'objection précitée : « Si la puberté comporte une crise qui peut être importante au point de vue caractère, elle ne modifie pas les capacités intellectuelles. Les données expérimentales sont à cet égard tout à fait probantes, et quelle que soit la majorité des opinions des cliniciens, elle ne changera rien au fait. » Cette réponse donne de l'assurance au conseiller d'orientation ; elle ne le dispense pas de prudence dans son pronostic.

Piéron fait allusion au caractère ; c'est, en orientation professionnelle, un point d'une importance capitale. Les échecs au travail sont dus autant sinon plus à des défauts de caractère qu'à des manques d'aptitudes intellectuelles ou manuelles.

Une enquête, minutieusement conduite, faite à Londres, a eu pour but de comparer deux groupes de jeunes gens : l'un formé de deux cents chômeurs, sans ouvrage depuis plusieurs mois, l'autre formé de deux cents jeunes de même âge n'ayant pour ainsi dire jamais chômé. Les jeunes gens étaient de tout point comparables : même âge à la sortie de l'école ; dans chaque groupe le même nombre de garçons avait eu le même emploi initial, etc. L'on se demandait si un facteur, soit économique, soit social, soit psychologique, caractérisait en bien ou en mal un

groupe par rapport à l'autre. Il fut trouvé que seul le caractère distinguait défavorablement les chômeurs: leur conduite avait été moins bonne à l'école; ils avaient laissé leur emploi pour des raisons futiles; et, ce qui nous intéresse particulièrement, aucun idéal de vie n'avait guidé leurs débuts au travail.

Une autre objection a quelque parenté avec la précédente: on se prononce sur l'avenir des enfants après un examen des aptitudes. Or, sait-on bien comment naissent, comment évoluent les aptitudes? Quand commencent-elles à se manifester, à quel moment leurs effets sont-ils assez sensibles pour donner lieu à des mesures? Avouons-le, nous sommes ici dans le vague. Nous savons que certaines aptitudes peuvent être beaucoup plus précoces que d'autres, telle l'aptitude musicale, mais nous ne savons pas faire la différence entre précocité et génie. Par ailleurs, les mauvais élèves par la suite glorieusement illustres forment dans l'histoire des sciences et des arts un contingent fort imposant. Pasteur serait-il un argument contre l'orientation professionnelle?

Certes, la nature des aptitudes, leur manifestation précoce ou tardive sont encore des points d'interrogation. Que devons-nous faire? Écoutons Claparède, psychologue de Genève, autorité en la question. Il disait en 1923: « Ces incertitudes, pour pénibles qu'elles soient, ne doivent pas cependant faire rejeter toute tentative de diagnostic d'aptitude chez les écoliers, ni le principe de l'orientation professionnelle. La psychologie appliquée à ces domaines n'a pas l'ambition de fournir des diagnostics certains... la certitude n'est pas de son domaine, pas plus qu'elle ne l'est du domaine médical. Ce que le diagnostic d'aptitude doit établir, c'est une probabilité. Voici un enfant qui vient se faire orienter. L'orienteur, après son examen, et même si celui-ci a fourni des résultats très nets, ne lui dira jamais: « Tu réussiras certainement dans cette voie,

dans cet apprentissage, dans cette profession », mais: « Tu as plus ou moins de chances d'y réussir... »

« ... Il y a tout lieu de penser que les méthodes précises qu'est en train d'élaborer la psychologie appliquée diminueront les chances d'erreur de ces pronostics. Mieux vaut encore une méthode donnant des résultats incertains sans doute, mais affectés cependant d'un certain coefficient de probabilité, que pas de méthode du tout, c'est-à-dire des jugements prononcés arbitrairement, et ne dépendant que des caprices du hasard. »

Et que vaut l'argument de prime abord impressionnant des mauvais élèves futurs génies genre Pasteur? L'opinion défavorable qu'on se faisait dans leur jeune âge sur leur talent se basait uniquement sur la réussite scolaire. On ne peut en incriminer les méthodes de psychologie employées de nos jours, elles n'existaient pas. Et, précisément, ces méthodes ont pour but avoué de donner la contre-partie aux examens académiques qui, plutôt que d'être une appréciation de la valeur intellectuelle, ne sont trop souvent que de véritables *ponctions* qui soulagent d'un gavage.

Une distinction des plus importantes que la psychologie ne cesse de faire, c'est celle qui existe entre connaissances et aptitudes. Pourquoi s'est-on mépris sur la valeur intellectuelle réelle de certains mauvais élèves, si ce n'est trop souvent par manque de psychologie, par incapacité de saisir chez ces enfants la passion qui occupait leur esprit, qui marquait chez eux une puissance de réflexion peu commune et y faisait mûrir de grands projets? Sans donner gratuitement de brevet d'infailibilité aux méthodes nouvelles de la psychologie, nous venons de voir qu'elle ne prétend pas à l'infailibilité; il est permis d'exprimer l'idée que ces erreurs d'appréciation que l'on reproche aux maîtres d'autrefois ne se présenteraient pas

avec des maîtres plus nourris de psychologie et plus en mesure d'examiner leurs élèves.

Pour répondre de façon plus objective, *par des faits*, à la question: « Quand peut-on commencer à juger des aptitudes d'un enfant? », des enquêtes ont été faites. Conduite de façon particulièrement sérieuse dans le comté de Fife, en Angleterre, une enquête s'étendant sur plusieurs années donne la conclusion qu'à douze ans il est possible de tenir un premier examen en vue de l'orientation professionnelle; qu'à treize ans les aptitudes mécaniques peuvent certainement être décelées et que l'on peut dès cet âge conseiller avec succès tel apprentissage. Une étude semblable présentée à la conférence des orienteurs à Vienne, l'an dernier, par un psychologue de Bucarest montre que les aptitudes des écoliers se différencient dès la sixième année du cours. Concordance de recherches indépendantes.

Ce qui est plus éloquent, plus en mesure de convaincre de la valeur de l'orientation professionnelle, ce sont les contrôles que l'on a faits du succès des élèves orientés comparativement à la réussite des élèves non orientés.

Trois cents jeunes de la région de Nantes, qui, en 1928, avaient demandé les services du bureau d'orientation professionnelle, ont pu être retracés quatre ans après en 1932. A côté de ces trois cents, on a dépisté, au hasard, trois cents autres jeunes ayant débuté à l'apprentissage, par exemple en 1928, mais sans prendre conseil.

Sur les trois cents non orientés, deux cent un avaient changé une ou plusieurs fois de profession.

Sur les trois cents orientés, vingt-six seulement.

Sur les trois cents non orientés, deux cent treize furent remerciés par le patron à l'expiration du contrat d'apprentissage.

Sur les trois cents orientés, dix-neuf seulement.

Des chiffres semblables pourraient être donnés pour la région de Lyon, pour celle de Genève et pour d'autres.

Voici les résultats d'un contrôle portant sur quatre-vingt-dix sujets anglais. Soixante-dix-huit avaient suivi le conseil donné, douze l'avaient négligé.

Sur les soixante-dix-huit, six seulement ne sont pas satisfaits au travail, soit huit pour cent.

Sur les douze, onze ne sont pas satisfaits au travail, soit quatre-vingt-dix pour cent.

Dans une communication faite au Congrès international pour la Protection de l'Enfance, tenu à Paris en 1933, le docteur Heuyer, médecin-psychiâtre, à la tête de la clinique d'observation à laquelle sont confiés les jeunes délinquants de la région parisienne, le docteur Heuyer apportait le témoignage de sa propre expérience disant que le grand moyen de réadaptation sociale de l'enfance coupable, c'était une orientation professionnelle sagement faite. Et il spécifiait qu'il entendait par là la nécessité de ne pas s'en remettre uniquement au simple bon sens ou à des considérations philanthropiques, mais d'opérer en s'aidant des méthodes psychotechniques. Un travail adapté aux capacités du sujet est une garantie de bonne conduite. Une vaste expérience entreprise du même point de vue dans les maisons de correction anglaises s'avère tout à fait fructueuse.

Rares sont les pays où l'on n'a pas commencé à faire de l'orientation professionnelle. En faisons-nous chez nous? Tout ce que l'on pourrait donner comme pratique d'orientation professionnelle, je le trouve dans le prospectus de l'École Technique de Montréal; je suppose que nos Écoles Techniques de Hull et de Québec procèdent de la même façon. Voici ce que dit le prospectus à la page 13: « Tous les élèves inscrits au cours des Métiers

passent quelques semaines dans certains ateliers de base, avant de choisir un métier définitif. Ceci leur permet, non seulement de mieux faire leur choix, mais... » Il n'y a pas de doute que ces quelques semaines passées dans les ateliers de base permettent aux chefs d'atelier, hommes d'expérience, de connaître les sujets et de donner au besoin les contre-indications comme les encouragements qui s'imposent. C'est tout ce que je connaisse comme orientation professionnelle chez nous. Je puis être mal informé. Je sais qu'il se fait de la sélection professionnelle; mais de l'orientation?...

Pour bien marquer la nécessité, chez nous, Canadiens français, de mieux renseigner nos enfants et leurs parents sur le monde du travail, sur la nécessité de leur faire découvrir leurs aptitudes et les moyens de les cultiver pour devenir de véritables valeurs professionnelles, il suffit de consulter le registre d'inscriptions aux cours du jour et du soir de l'École Technique de Montréal; voici pour l'année 1935-1936:

Au cours du jour, quarante-cinq pour cent des élèves sont de langue anglaise.

Au cours du soir, cinquante-quatre pour cent de langue anglaise.

Je sais que cette situation peut être due dans une bonne mesure à l'apathie de nos gens; mais je prétends qu'il y aurait moins d'apathie s'il y avait moins d'ignorance.

En ces temps de chômage et de crise, on se jette avec une confiance parfois irraisonnée sur tout ce qui nous est proposé comme remède. Actuellement, alors que nos gouvernements, tant le gouvernement fédéral que le gouvernement provincial, nous parlent d'orientation professionnelle, il est à craindre, je crois, que nos gens ne se méprennent gravement sur la nature de ce nouvel orga-

nisme et qu'ils y trouvent une nouvelle occasion de déception. Un bureau d'orientation professionnelle doit s'adjoindre raisonnablement à un bureau de placement; mais il ne crée pas, lui, de positions nouvelles. Dans l'ensemble de la population, il n'est pas appelé à diminuer le chômage; le service qu'il rend dans ce domaine s'adresse aux individus pris isolément, pas aux ouvriers pris collectivement. L'orientation professionnelle diminue chez un ouvrier les risques de chômage, en prévenant le congédiement par insuffisance d'aptitudes; c'est beaucoup, certes, pour tel ouvrier, mais, encore une fois, ce n'est pas la fin du chômage dans le monde ouvrier.

Le 3 mai dernier, à la Chambre des communes, un député attirait l'attention du gouvernement sur la crise dont souffrirait notre industrie si le travail reprenait rapidement son cours normal: nous n'avons pas, parmi les jeunes, d'ouvriers qualifiés; l'apprentissage a été négligé. Le moyen de conjurer cette nouvelle crise, c'est d'organiser l'orientation professionnelle avec son complément naturel: de nombreux ateliers-écoles.

Chez nous, Canadiens français, voulons-nous que nos gens cessent d'être si volontiers des manœuvres alors qu'ils pourraient être des ouvriers qualifiés; voulons-nous ne laisser perdre aucun talent, mais travailler à la mise à profit de toutes nos énergies? Organisons l'orientation professionnelle. C'est elle qui, dans une bonne mesure, nous permettra la conquête économique.

A l'issue de la guerre, il y eut dans le monde entier un grand besoin d'ouvriers. Dans les pays d'Europe et aux États-Unis, ce fut pour le mouvement d'orientation professionnelle l'occasion d'un grand développement. Il fallait tirer de chaque citoyen le maximum de rendement; il fallait que chacun apportât à son pays le concours de toutes ses forces, de tous ses dons; il fallait réédifier les nations. Cette œuvre d'édification est continuellement

nôtre. Notre Canada français a besoin que nous soyons tous à cent pour cent de notre talent au service de la race; nous ne le serons que s'il est possible à nos gens de prendre conscience de leur valeur de travail; l'orientation professionnelle le permettra. Les ouvriers qualifiés de chez nous fourniront des chefs de chez nous, à des ateliers qui finiront par être à nous. Dans l'ordre scientifique comme dans l'ordre économique, l'orientation professionnelle nous lancera de l'avant.

BIBLIOGRAPHIE

Le Bulletin de l'Institut national d'Orientation professionnelle de Paris.

L'année psychologique.

FONTEGNE. — *L'Orientation professionnelle et la détermination des aptitudes.*

CLAPORÈDE. — *Comment diagnostiquer les aptitudes des écoliers. Médecine et Éducation (2^e série).*

Etc.

APPENDICE

L'Action Médicale, *prenant occasion du cours donné à la Semaine sociale des Trois-Rivières sur l'orientation professionnelle*, publiait sur ce sujet un article auquel nous empruntons les passages suivants:

L'idée de faire l'orientation professionnelle de la jeunesse doit vaincre aujourd'hui toutes les résistances. Il faut reconnaître la nécessité de ne plus abandonner au hasard le choix des professions, libérales ou manuelles, et d'y substituer la détermination rationnelle des carrières où doivent s'engager les adolescents...

Malgré l'importance des intérêts en jeu, le rôle de l'orientation professionnelle n'a pour ainsi dire pas été étudié dans notre pays. Pourtant, la question n'est pas nouvelle, en dépit de son apparence d'actualité. Hippocrate, Platon, Aristote reconnaissaient l'influence de l'occupation sur l'organisme. Aujourd'hui que les formidables agglomérations industrielles, les vastes chantiers de construction du bâtiment ou de la route, les manufactures, les grands magasins engouffrent des masses de notre population, urbaine et rurale, nombre de jeunes gens entrent au petit bonheur dans la vie professionnelle, sujets à changer incessamment de métier, faute de n'en avoir aucun. Des existences compromises, la qualité inférieure de la production, les accidents du travail en sont l'effet trop fréquent. L'enquête menée dans une région industrielle française organisée selon la pratique courante, et rapportée par le professeur Frois, est de nature à nous édifier sur ce point; sur cent accidents mortels, vingt-cinq sont attribuables à des causes fortuites, trente-deux à des protections insuffisantes, et quarante-trois à une mauvaise adaptation des ouvriers à leur ouvrage; parmi ces derniers, on en relève dix non qualifiés techniquement, quinze physio-

logiquement inaptes et dix-huit dont les facultés psychiques ne répondent pas aux exigences des travaux en cours...

L'orientation professionnelle a pour but de diriger l'enfant vers toutes les catégories de tâches où son travail d'homme pourra fournir le rendement le plus utile.

L'orientation intellectuelle, on le comprend, est beaucoup plus délicate parce qu'il s'agit d'évaluer des facteurs qui échappent, pour la plupart, à la science du mesurable. Aux approches de l'adolescence, l'enfant subit une série de transformations physiques et psychiques qui formeront son type. Ces transformations ne s'accomplissent pas à la même cadence, ni au même degré chez tous les individus. Le médecin de la famille, au courant des antécédents héréditaires et autres, ainsi que l'instituteur qui passe ses journées avec les écoliers, les observant dans leurs tendances, suivant l'évolution de leurs goûts, seront des conseillers précieux auprès des parents qui doivent assumer leur responsabilité dans le choix qui s'impose aux êtres qu'ils ont élevés, et qui, rendus à la croisée des chemins, attendent l'indication de la route la plus favorable à leurs qualifications et à leurs aspirations.

Les conseillers de vocation ne sont pas des mieux avisés quand ils font reposer leur direction sur le résultat des examens ou sur les épreuves et concours de fin d'année...

La profession n'est pas seulement le moyen de gagner sa vie, elle est aussi le moyen de mieux se donner à l'existence et d'y développer avec plus de jouissances élevées les facultés, les affinités, les aspirations qui sont au fond de soi-même. Or, ce développement de l'homme dans la profession et par elle n'est possible qu'en autant qu'il existe, entre l'une et l'autre, un certain équilibre, une certaine harmonie. L'intérêt individuel, un intérêt économique général, l'intérêt social immédiat, l'intérêt supérieur de la race s'accordent pour imposer le choix judicieux

d'une profession. Trop souvent ce choix demeure livré à un hasard à peine déguisé, au désir insuffisamment mûri du jeune homme, à la volonté mal éclairée des parents, à certaines facilités et convenances familiales ou locales. La meilleure conception de l'orientation professionnelle est celle qui repose sur les goûts et les projets d'un adolescent avec ses possibilités réelles, ses aptitudes et ses inaptitudes organiques et intellectuelles mises en face des conditions économiques de l'heure...

Il est d'une impérieuse nécessité de connaître l'équipement en potentiel vital des candidats aux emplois manuels, aussi bien que celui des aspirants aux arts libéraux, et de l'estimer en rapport avec les dépenses énergiques indispensables dans chacune de leurs sphères d'action. Ce n'est pas le simple apprentissage du métier qu'il faut enseigner au débutant, c'est l'apprentissage de la vie. « On voit les forêts disparaître, les forces hydrauliques dissipées, le sol emporté à la mer par les inondations, l'épuisement prochain des gisements de fer et de charbon. Mais la dilapidation journalière de l'effort humain par maladresse, par mauvaise direction ou par impéritie, et considérée comme une perte de rendement national, est moins visible, moins tangible et moins nettement appréciable », proclamait Winslow Taylor. C'est en face de ces hostilités destructives que l'orientation professionnelle dresse ses batteries.

Nous avons appris l'ouverture toute récente d'un office d'orientation professionnelle à Montréal: l'Institut Psychologique, Immeuble University Tower. Il est sous la direction de deux psychologues, l'un Canadien français, l'autre de langue anglaise. On y publie des feuillets psychologiques

que l'on peut obtenir gratuitement sur demande. Nous donnons ici quelques extraits du feuillet numéro 3:

QU'EST-CE QUE L'ORIENTATION ?

C'est une méthode employée par les psychologues pour aider les adolescents à choisir un emploi dans lequel ils pourront obtenir succès et satisfaction. Ce choix dépend en partie de l'instruction dont un sujet est capable. En conséquence, l'orientation professionnelle comporte dans beaucoup de cas l'*orientation scolaire*, c'est-à-dire la direction dans le choix des matières à étudier et des écoles spéciales à fréquenter...

Le choix d'une carrière est bien souvent laissé au jeu des circonstances. Après un cours classique, on se croit un déclassé si on n'entre pas dans une profession; après un cours commercial, on cherche une position de commis; un pur hasard ou l'influence d'un parent, d'un ami, fait obtenir un travail quelconque; souvent, hélas! le besoin fait qu'on se contente de la première place qui se présente, qu'on s'embauche sans apprentissage dans un emploi sans avenir. Les besoins réels de l'industrie et du commerce, les métiers qui périclitent et les professions encombrées, on ne pense pas à en tenir compte. Résultat: parfois ça marche, plus souvent ça ne marche pas. Alors on se dit malchanceux, et on recommence à compter... sur la chance.

Sans oublier que les circonstances incontrôlables: âge, milieu familial ou social, besoins financiers immédiats, etc., jouent un rôle parfois décisif, le psychologue orienteur base cependant son choix d'un métier ou d'une profession sur la correspondance entre *deux groupes de facteurs qui restent les vrais déterminants du succès*, d'un côté les qualités du sujet, de l'autre les exigences de la carrière.

QUELS SERVICES L'ORIENTEUR PEUT-IL RENDRE À L'ADOLESCENT ?

En voici quelques exemples :

1° Il lui dira où et comment parachever sa formation intellectuelle et technique (cours du soir, cours par correspondance, apprentissage).

2° Il lui dira s'il doit continuer d'aller à l'école ou se chercher un emploi.

3° Il lui dira si ses parents font un bon placement en dépensant des milliers de dollars pour le mettre au collège ou à l'université.

4° Il lui fera comprendre pourquoi il n'a pas réussi à ses études ou à son travail.

5° Il lui dira les genres d'occupation pour lesquels il n'a pas les dispositions nécessaires.

6° Il lui indiquera les carrières où il a des chances de réussir.

7° Il le mettra au courant des changements récents dans le monde de l'industrie, du commerce, des professions.

8° Il dépistera les complexes dangereux (d'ordre intellectuel, sexuel, émotif, social) qui pourraient nuire à son développement normal.

9° En somme, il le rencontrera au seuil de sa vie d'adulte pour mettre à sa disposition et appliquer à ses besoins particuliers toutes les ressources de l'expérience contrôlée par la science.

DE QUELLE FAÇON PROCÈDE LE PSYCHOLOGUE ORIENTEUR ?

De la façon suivante :

1° Il demande au sujet de remplir lui-même un long formulaire qui l'oblige à narrer celles de ses expériences qui peuvent avoir une portée sur son avenir.

2° Il étudie ce rapport et détermine les points sur lesquels une entrevue conduite d'après certaines règles lui fournira des éclaircissements indispensables.

3° Dans certains cas il demande aux parents, ou aux gardiens de remplir eux-mêmes un second formulaire qui jette un jour nouveau sur le champ couvert par le premier.

4° Il fait subir au sujet une série de tests de routine qui sont partout reconnus comme indispensables et suffisants pour tracer les traits principaux de la physionomie psychologique d'un individu (tests d'intelligence générale, de tempérament, de réactions émotives, de tendances normales ou morbides, de complexes, etc.).

5° A la lumière des renseignements obtenus dans l'entrevue préliminaire et par les tests généraux, il discute avec le sujet les problèmes qui, dans la plupart des cas et dès ce stage du travail, se précisent et se laissent résoudre.

6° Si des problèmes plus profonds se révèlent, l'orienteur a alors recours soit à une nouvelle batterie de tests généraux, différents des premiers et destinés à vérifier les premiers résultats obtenus, soit à des tests plus spécialisés et plus délicats.

7° Dans toutes les entrevues et dans l'administration des tests qui exigent sa présence, l'orienteur observe soigneusement, méthodiquement et discrètement tous les gestes, les paroles et les réactions du sujet; il consigne ses observations par écrit sur un schéma préparé d'avance. Ainsi, rien n'est laissé aux à-peu-près de la mémoire.

8° Il remet aux parents un rapport écrit qui donne les résultats des tests et les interprète. Ce rapport contient aussi une série de recommandations que le sujet et ses parents doivent étudier avec soin et mettre en pratique.

9° Si le psychologue le juge nécessaire, il tient le sujet « sous observation » pendant quelque temps, c'est-à-dire

qu'il lui indique quoi faire pour le moment et lui demande de revenir à une époque déterminée. L'expérience prouve que dans cet intervalle le sujet a le temps de s'assimiler les recommandations déjà reçues, de se comprendre mieux lui-même, et il devient capable d'accepter de bon gré les solutions définitives.

10° Dans certains cas, l'orienteur demande au sujet de se faire examiner par son médecin de famille ou par un spécialiste.

Pour démontrer l'efficacité de ces méthodes, le feuillet cite des chiffres. Voici un des exemples qu'il apporte:

A Montréal, en 1934, vingt-cinq finissants du High School se présentent à un psychologue pour déterminer si, oui ou non, ils doivent poursuivre leurs études au collège. L'orienteur recommande à seize d'entre eux d'entrer au collège, aux neuf autres il déconseille le collège. Dès la fin de leur première année d'études les deux groupes ont des résultats qui démontrent le bien-fondé des prévisions du psychologue. Les voici:

	Passent leurs examens	Ont droit de reprise	Manquent tout à fait
Des 16 à qui on a conseillé le collège. . .	13	2	1
Des 9 à qui on a déconseillé le collège. .	1	4	4

Ces chiffres, comme ceux cités au cours de notre conférence, ont une grande éloquence.

Nihil obstat :

Louis C. DE LÉRY, S. J.

Cens. dioc.

Montréal, 28 septembre 1936

Imprimatur :

J.-C. CHAUMONT, P.A., *vicairé général*

Montréal, 29 septembre 1936

Abonnez-vous
à
L'ORDRE NOUVEAU

Un monde s'écroule, un ordre nouveau s'élabore. Il faut que les catholiques laissent mourir ce qui doit passer et qu'ils aident à créer ce qui mérite de vivre.

(L'épiscopat français)

**Hommes publics, chefs d'associations,
éducateurs**

Voilà le journal qui vous fera connaître la doctrine sociale de l'Église et vous aidera à l'intégrer dans nos mœurs et nos lois.

Amis de l'ordre et de la stabilité sociale

Voilà le journal qui vous renseignera sur les menées communistes au Canada comme à l'étranger et vous aidera à les repousser.

**Dirigeants d'œuvres, membres des cercles
d'études**

Voilà le journal qui vous guidera dans vos travaux et vous aidera à leur donner un caractère à la fois doctrinal et pratique.

L'ORDRE NOUVEAU est publié par le secrétariat des Semaines sociales et de l'École Sociale Populaire. Il paraît tous les quinze jours.

Abonnement annuel: \$1.00



RÉDACTION:

1961, rue Rachel Est

ADMINISTRATION:

4260, rue de Bordeaux

MONTRÉAL



BNQ



000 358 569