

Geneviève Latreille

# Les chemins de l'orientation professionnelle

30 années de luttes et de recherches



Presses Universitaires de Lyon



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
Kahle/Austin Foundation

<https://archive.org/details/lescheminsdelori0000latr>

# Les chemins de l'orientation professionnelle



© Presses Universitaires de Lyon, 1984  
86 rue Pasteur 69007 Lyon

Geneviève Latreille

# **Les chemins de l'orientation professionnelle**

**30 années de luttes et de recherches**

**Presses Universitaires de Lyon**

LATREILLE (Geneviève). — Les chemins de l'orientation professionnelle : 30 années de luttes et de recherches/Geneviève Latreille. — Lyon : Presses Universitaires de Lyon, 1984. — 232 p. ; 24 cm.

ISBN : 2.7297.0219.5

## PREFACE

*En préfacant cet ouvrage, où sont réunis, avec d'autres écrits intéressants mais plus circonstanciels, quelques-uns des articles les plus importants de Geneviève Latreille, je ne remplis pas seulement l'office de l'amitié et du souvenir. Je rends l'hommage d'un psychologue et d'un chercheur universitaire à une pensée qui le mérite par la rigueur avec laquelle elle s'est appliquée dans le champ des sciences sociales à la recherche d'un savoir authentique.*

*Mais la vérité que visait, dans les textes qu'on va lire, Geneviève Latreille ne s'inscrit pas dans le registre intemporel de la spéculation théorique. Praticienne, elle s'est attachée ici, comme d'ailleurs dans tous ses travaux, et en particulier dans ses thèses de doctorat, à l'élaboration d'une pensée tendue vers la pratique. Elle ne recourt aux concepts et aux raisonnements que pour traiter plus efficacement l'instance du réel. On trouve constamment chez elle un ordre de priorité entre praxis et théorie où la praxis est privilégiée, assignée à une place de dignité particulière : à elle revient de poser les questions, et à elle aussi de valider les réponses. Le mot d'humilité scientifique pourrait s'imposer à certains, mais il s'associe mal à la prudence scientifique, qui est vertu du jugement et non du cœur. Je dirai plutôt que Geneviève Latreille a partout l'exact sens – qui réjouit le clinicien que je suis – de la force du concret. Elle a souvent confié à ceux qui l'approchaient assez que, chez elle, ce souci du concret s'équilibrerait par sa foi religieuse personnelle, ou s'étyait sur elle. Mais si elle accordait parfaitement entre eux, elle ne mêlait jamais ensemble le poids des faits et l'engagement de la croyance. C'est ce qui rend son esprit et le produit de son travail de pensée accessibles et vivants pour tous ceux qui, sans partager sa foi, partageaient les expériences lucides de sa raison, centrée sur le tangible et l'observable des conduites humaines.*

*Ce concret dont Geneviève Latreille cherchait ainsi non seulement à déchiffrer le sens, mais à découvrir les clés et à ouvrir les voies sur l'avenir, était formé avant tout pour elle des situations et des tâches auxquelles la confrontaient sa formation et son exercice de Conseillère d'Information et d'Orientation scolaire et professionnelle, puis d'enseignante universitaire et de responsable de la formation des Conseillers auprès de l'Université Lyon II. Les recherches qu'elle a menées, celles notamment réunies dans ce volume, sont donc demeurées (volontairement) assujetties à ce terrain, depuis lequel elle interpellait la psychologie et les sciences du social.*

*Mais une démarche aussi fidèle à elle-même et aussi unitaire ne pouvait, chez elle, ardente et réfléchie, que produire son propre approfondissement au fil des années. Il y a dans les écrits mêmes de Geneviève Latreille une histoire clairement lisible des mutations intérieures de sa pensée heuristique, histoire marquée par la quête de principes toujours plus convaincants, capables de fonder les intuitions premières jamais abandonnées.*

*Sous cet angle, l'ensemble des articles du recueil a l'avantage de montrer, par la succession naturelle – chronologique – des textes, la naissance et l'intensification de la réflexion de leur auteur sur les thèmes de toute sa vie. Les vues qui l'organisent se condensent, littéralement, vers les années quatre-vingt, dans une conception nouvelle, forte, parfaitement personnelle de l'orientation, comprenant à la fois, dans un rapport intelligible et dynamique, le travail du Conseiller, celui de la personne en mal d'orientation et celui de l'environnement social répondant à la quête d'emploi. On n'a pas assez remarqué, au moment de la soutenance de thèse de Geneviève Latreille pour le Doctorat des Lettres et Sciences Humaines (1979), la capacité explicative, et probablement le pouvoir opérant de ce modèle, qui, loin de borner la recherche future par l'énonciation d'une loi justificative, rétrospectivement clôturante, l'ouvre au contraire sur l'immense exploration qu'appelle le besoin social d'optimaliser l'équilibre inventeur de destins personnels, et tout ensemble d'emplois, découvert par elle.*

\*\*

*Si l'on tente maintenant, comme il est souhaitable pour en rendre plus féconde la lecture, de repérer les lignes de forces principales qui forment la trame de cette suite d'écrits, il me semble qu'on peut en apercevoir trois, plus ou moins convergentes à la fin, et dont chacune subit en cours de chemin des enrichissements, et parfois des changements décisifs, à divers moments.*

1) *Il y a d'abord l'intérêt soutenu pour le travail des conseillers et pour les structures dans lesquelles s'inscrit leur pratique. Exposer, analyser dans ses fonctionnements réglés ou spontanés, comprendre et faire comprendre davantage l'orientation, ses origines en France, ses objectifs explicites ou implicites, ses débats avec les instances ministérielles, qui ont voulu souvent l'orienter elle-même et la soumettre à des idéologies diverses : tout cela, pour Geneviève Latreille est l'objet d'un souci constant qu'elle ne sépare pas et qui en atteste et en manifeste l'insertion dans la réalité la plus crue. Car sa représentation de l'Orientation n'est bien entendu jamais formelle, philosophique, ou utopique. Toute chargée d'expérience, elle prend en charge les institutions et les hommes parmi lesquels la chercheuse agit et réfléchit. Elle laisse à d'autres les envolées sur les systèmes idéaux, sur les réformations radicales, et tâche seulement de purifier, d'affiner les buts, en rendant plus conscientes les difficultés et les contraintes de moyens.*

*Mais le regard sur cette nécessaire plateforme humaine, institutionnelle et historique, de l'Orientation suit avec le temps un chemin qui s'infléchit quelque peu. Avant la mission aux Etats-Unis (1954-1955), où Geneviève Latreille rencontrera Carl Rogers et où elle sera frappée par l'approche interdisciplinaire des problèmes de l'emploi chez les Américains, c'est surtout l'attitude vigilante contre la routine et le sommeil dogmatique qu'on remarque : il faut savoir ce qu'on fait, où et comment on le fait, et à quel effet (cf. Ch. I, II). Le séjour à Chicago aiguise ensuite la préoccupation des personnes, depuis toujours importante chez Geneviève Latreille. Rogers fournit un cadre d'analyse de base, qui n'apparaît en général qu'indirectement dans les articles de ce volume, mais qui guide et amplifie, en cet esprit exigeant, le désir de mettre l'Orientation au service de l'Orienté au moins autant qu'à celui des exigences de la production et du travail.*

*Autour de 1956, un autre tournant. C'est l'époque où le Ministère Fouchet, devant faire front à la montée progressive et maintenant massive des effectifs scolaires et universitaires (les enfants de l'après-guerre arrivent en fin d'études secondaires), choisit de ne consacrer qu'un minimum de ressources à l'Orientation et de miser sur une stratégie de l'encadrement pédagogique, auquel on veut transférer au maximum le soin d'orienter. Cette situation modifie la pensée de Geneviève Latreille. Il lui apparaît que l'action-recherche au sein de l'Orientation pour mieux comprendre et définir la fonction n'est pas dissociable, en son fond, d'un effort en direction de l'extérieur pour flétrir l'attitude des responsables ministériels, au besoin par une militance qui peut se choisir des alliés syndicaux et politiques. L'analyse de la fonction de conseil ne peut pas être abandonnée au seul pouvoir, s'il en a une vue désuète, à court terme, et ne voit pas l'intérêt national, et moral, d'une accommodation moins rigide, plus personnalisée de la demande à l'offre.*

*L'ultime stade de ces préoccupations de politique institutionnelle est, (curieusement, ou sagement ?) chez Geneviève Latreille, un peu en retrait sur ce choix militant.*

*Après 1968, et peut-être parce que certains espoirs de changement par en haut sont déçus, elle replie en quelque sorte son examen, à nouveau, sur le dedans de l'institution et sur les attitudes intimes des hommes engagés dans sa pratique. Et la voici qui, en 1971, (ch. VIII) avance l'idée d'une mutation en quelque sorte autonome – auto-gérée ? – du style d'écoute et des attentes des conseillers. Entendre autrement les demandes reçues, la tâche imposée, est peut-être une voie, plus lente, vers l'avènement d'une autre Orientation, au sein de celle que le discours public prend seul en compte. Cette idée est reprise, affinée, confirmée en 1977 (ch. XIII)...*

*2) La seconde ligne de force de la pensée de Geneviève Latreille est celle d'une méditation des chiffres. Là, elle est avant tout sociologue et démographe, même si cette approche s'enlace souvent à la précédente, et*

*aussi comme on le verra, à celle, plus fondamentale dont je parlerai plus bas.*

*Il s'agit de l'étude continue, d'un lien, que les statistiques rendent de plus en plus net avec les années, entre le processus d'orientation et certaines variables (notamment socio-économiques), agissant comme des sources de handicap malencontreusement négligées. Geneviève Latreille conduit à mesure, sur l'analyse chiffrée, une réflexion de fond sur la nature des résistances et noeuds qui contraignent les conseillers à une relative impuissance, même quand l'institution leur donne par ailleurs les moyens et le temps nécessaires à leur fonction. Cette impuissance est pernicieuse. Elle risque de les cantonner dans une pratique démotivée de distributeurs de conseils automatiques et d'avis inutilisables. Certes, il faut orienter en fonction de ce qui est possible. Mais le droit à l'orientation, et les devoirs professionnels des orienteurs ont leur logique. Les chances de chacun à bénéficier d'un éventail réel de choix doivent être suffisantes pour que l'orientation ait vraiment lieu. Il faut donc accroître les chances des défavorisés sur lesquels pesent ces limitations, issues du milieu, que montrent bien les études françaises comme étrangères. L'idée d'orientation s'intègre, pour Geneviève Latreille, à la dynamique de la démocratisation de l'accès aux savoirs et aux métiers.*

*Là encore, cependant, plusieurs paliers d'évolution. Ce sont, au tout début, seulement des constats, des repérages statistiques des divers verrous sociaux. Puis vient une position décidée, que la crise de 1968 a probablement déterminée, en faveur des efforts à faire pour les utilisateurs défavorisés de l'Orientation. Cette position se concentre en particulier, un peu plus tard, sur le problème de l'emploi féminin. Plus accessible que celui, macro-institutionnel, de la scolarité des jeunes des deux sexes, pris ensemble, en fonction du milieu socio-économique, il peut être abordé à la fois du dedans de l'écoute et du conseil, et au niveau d'un soutien public à la prise de conscience générale – commençante – du déséquilibre entre les statuts de sexe. Un beau travail, daté de 1978, qu'on trouvera dans cet ouvrage, propose une étude comparative très documentée et fort pénétrante sur les attitudes à l'égard du travail féminin, prises aux trois dates comparées de 1955, 1965 et 1975, déclarée « année de la femme » (ch. XIV).*

*On voit comment la ligne statistique et démographique rejoint, à ce point, tout ensemble l'analyse de la fonction d'orientation vue de l'intérieur de l'institution, et du point de vue du conseiller, et l'analyse des finalités sociologiques d'une stratégie publique de l'orientation.*

*3) La troisième dynamique des conceptions de Geneviève Latreille est la plus profonde. J'y ai déjà fait allusion plus haut, et c'est en elle que viennent se lier et prendre sens les autres fils de sa pensée. Elle concerne en effet la quête d'une compréhension générale, qu'on pourrait dire de système, des liens entre formation, offre d'emplois, devenir des emplois,*

*demande d'orientation, et réponse de conseil ou d'information. Le cheminement des vues de ce registre aboutit, par paliers encore, vers 1980, à la conception remarquablement vivante et utile du processus de professionalisation que j'ai dite. On peut y distinguer trois moments :*

- a) *En premier lieu, on notera la très intéressante et décisive description qu'à partir de 1954, Geneviève Latreille donne des interactions concrètes en grandeur réelle (sur terrain de pratiques d'orientation) entre former, orienter et créer des emplois (cf. ch. I, II). Elle fait apparaître, à l'occasion de ses enquêtes, un processus qui argumente vers la même époque, sa thèse de 3<sup>e</sup> cycle. Il y a des effets de feed-back, au moins localisés, entre le degré et la nature de la qualification des personnes formées et les offres d'emploi, lesquelles peuvent dans une certaine mesure se déplacer et s'adapter aux personnels disponibles. Il s'agit là du premier principe d'un modèle à action double dont la démonstration concrète, même limitée, est d'une grande portée. Le fait que le changement dans la conjoncture globale (on était alors dans une phase économique franchement ascensionnelle) modifie les données sur lesquelles s'appuyait Geneviève Latreille il y a 25 ans, en complique la mécanique, mais ne l'invalide pas.*
- b) *Un article de 1974 (ch. VIII), que j'ai déjà cité, sur le changement dans la profession de conseiller engage une approche différente précisée en 1976 (ch. XII). Ici, ce qui est examiné, c'est l'interaction entre d'une part les contraintes et finalités d'un métier et l'exercice même de ce métier, et d'autre part, les motivations et représentations qui s'y associent. Or le métier étant celui de conseiller, c'est comme une autopsie pratiquée sur lui-même, par le chirurgien. L'exemple est pris au niveau même de l'acteur de l'action-recherche. Les métiers se régulent donc du dedans, puisque celui de conseiller en fournit au moins une illustration assurée, et centrale.*
- c) *A partir de 1980, enfin, Geneviève Latreille met au point une sorte d'alliance entre les conceptions qu'elle a prises de Carl Rogers sur l'autonomie de la personne, et les idées, alors depuis peu connues en France, e D.W. Winnicott. Au moyen d'une étude attentive qui reprend et met en faisceau ses travaux et ses découvertes antérieures, elle montre que la création des emplois et la recherche des emplois fonctionnent ensemble de manière en quelque sorte « paradoxale », dans un espace « transitionnel » où le métier est à la fois « trouvé » et « créé ». Et c'est sans doute dans la mesure même où il existe un certain degré de liberté – d'ailleurs nécessairement limité, parce qu'assujetti aux tensions du réel – et de flou dans le rapport offre-conseil-demande que ce processus de recherche et d'adaptation vivante, auquel tous les acteurs de l'orientation participent, a lieu. A partir de là, on peut tenter de comprendre davantage les différents phénomènes auxquels l'observateur se heurte dans l'étude d'une réalité aussi complexe.*

*Avec cette lecture nouvelle des faits, Geneviève Latreille accède aux conditions d'une théorisation complète et sobre (même si elle appelle et*

*autorise l'examen de nombreux cas de figure, et l'étude des limites du modèle) où le sociologique et le psychologique se prêtent l'un à l'autre concours. Le conseiller, situé à la charnière d'un processus vivant, devient alors le garant de l'aménagement d'un espace de liberté, ou du moins de moindre tension, dans lequel il peut aider en l'informant la personne (celle même dont parlait Rogers) à inventer, en quelque sorte, sa façon de se concevoir dans le système de l'emploi, qui lui aussi, à son tour doit pouvoir, dans une coopération à laquelle participent les différentes instances sociales, se donner une certaine inventivité, à la fois pour susciter des types d'emploi nouveaux, et pour s'ajuster dans une certaine mesure aux réalités humaines plus particulières des demandeurs.*

*Quelques études monographiques, par exemple sur la profession d'infirmière, amorcent la discussion des blocages et des dégagements que peut comporter ce processus vivant de la professionalisation totale, entendue dans le triple sens de naissance des professions, et d'accès des personnes comme telles à la profession, par le moyen d'une profession médiatrice, celle de conseiller.*

*Quand Geneviève Latreille s'en va, elle a déjà trouvé (trouvé-créé ?) le cadre, l'appareil conceptuel, directement inspiré par la pratique, qui peut permettre de penser enfin, sans la dénaturer, ni la rigidifier, l'action complète, essentiellement interactive, d'orienter des hommes.*

Bron, le 1<sup>er</sup> mai 1984

**Jean GUILLAUMIN**  
*Professeur à l'Université Lyon II*

## GENEVIEVE LATREILLE : PORTRAIT BIOGRAPHIQUE

*Latreille Geneviève, Mlle Latreille, Geneviève, nous a quitté discrètement, sereinement, en douceur, comme tout ce qu'elle faisait, en pleine période de vacances. Elle s'est éteinte à 53 ans, le 11 août 1982, des suites d'un cancer contre lequel elle luttait depuis plusieurs années.*

*Mais elle n'est pas disparue pour autant, car pour nous, comme pour beaucoup d'autres nous en sommes sûrs, son image n'a pas fini d'être présente : une silhouette un peu voûtée dans les couloirs, des yeux si bleus quand ils vous regardaient, sa manière souriante de vous accueillir, de vous écouter, sa présence qui était si souvent un recours, présence qui assurait, car quoiqu'il arrive nous savions qu'il y avait, qu'il y aurait toujours Geneviève sur qui compter et ce jusqu'au bout, puisque ces dernières années elle avait même réussi à faire oublier sa « fatigue ».*

*Cette qualité de présence, cette empathie qu'elle possédait à l'état « naturel » si l'on peut dire (et dont elle disait qu'elle lui avait été révélée car C. Rogers lui-même lors de son séjour aux Etats-Unis), mérite d'être soulignée car c'est cette qualité de présence qui permet d'expliquer le nombre de ses amis et l'illusion (mais est-ce une illusion ?) que chacun avait et a encore d'être ou d'avoir été unique pour elle ; d'où parfois notre étonnement lorsque nous découvrons maintenant la multiplicité et surtout l'ancienneté de ces amitiés ainsi que l'ampleur du réseau national et international (Canada, Etats-Unis, Brésil, Grèce) dont Geneviève était le centre.*

*Cette qualité de présence, cette empathie, était fondée sur une croyance indéfectible en la capacité de la puissance créatrice, au dynamisme créateur de l'individu humain, en sa capacité d'exercer sa liberté, une liberté ancrée dans le concret terrestre, le concret du corps – qu'elle découvrira sur le tard –, dans l'environnement économique, socioculturel, politique et religieux. C'est la négation et le refus du déterminisme des institutions mais qui ne méconnaissaient pas la réalité de ces dernières. Pour nous, toute la vie de Geneviève a été cette affirmation incarnée du paradoxe de l'individu pris par la structure, et de la structure ne pouvant exister que par le désir trop souvent inconscient de l'individu. Révélez ce désir à la conscience et vous verrez se modifier les structures ! Mais ceci réclame la plus grande révolution qui soit : la révolution des mentalités qui s'ancrent dans l'individuel.*

*C'est pourquoi il n'est pas étonnant que Geneviève formule très tôt, dès 18 ans, au sortir du bac qu'elle obtint en 1945 au lycée E.-Quinet de Lyon, sa ville natale où sa famille était revenue après s'être installée à Poitiers en 1937, le projet de devenir conseillère d'orientation. Ne pouvant être admise à l'I.N.O.P. avant l'âge de 21 ans, elle entreprend des études supérieures en lettres et en droit (1947-48), et parallèlement suit des cours d'économie politique, discipline dans laquelle elle obtiendra un D.E.S. à Paris en même temps qu'elle faisait ses études à l'I.N.O.P. pour l'obtention du diplôme d'Etat de conseillère d'orientation (1950-52). En cette qualité, elle exercera à Valence de 1952 à 1962, avant de devenir conseillère au centre d'application de l'I.N.O.P. de 1962 à 1964.*

*Néanmoins, après ces études, Geneviève n'est devenue ni sociologue – elle soutiendra pourtant en 1965 une thèse de 3<sup>e</sup> cycle en sociologie sur « Orientation professionnelle et système scolaire », thèse publiée en 1966 –, ni psychologue, mais elle a choisi cette discipline qui pour beaucoup n'a pas de sens : la psychologie sociale. Et, par sa vie, Geneviève a testé de sens cette discipline. Plus par sa vie que par ses écrits, car comme on peut s'en douter, affirmer avec cette violence (la douce Geneviève était violente à sa manière), avec ce réalisme et cette pugnacité toute virile, un tel paradoxe, envers et contre tous, dérange, c'est-à-dire que benoîtement on n'entend pas, surtout en ces temps de crise économique où l'économique et le sociologique semblent prévaloir sur le psychologique. Si bien que ses écrits sont ignorés et nous-mêmes, ceux qui ont été ses proches – ou espèrent l'avoir été –, les connaissions mal et nous les avons redécouverts, sinon découverts, au moment de sa disparition. C'est pourquoi la publication de ces textes réunis nous a semblé indispensable pour amplifier ce message où l'évidence le dispute à la profondeur des analyses.*

*Mais il est vrai que le sens de cette discipline, à quelques exceptions près, ne se trouve que dans l'action et l'engagement, et Geneviève n'a épargné ni l'une ni l'autre, notamment l'action et l'engagement pédagogique qui tout naturellement l'avait amenée à l'orientation scolaire et professionnelle, mais aussi l'action et l'engagement politique (au P.S.U.), syndical (militante du S.G.E.N.-C.F.D.T.), et religieux (elle fut permanente nationale de la Jeunesse Etudiante Chrétienne Féminine en 1951 et s'engagea définitivement en 1962 dans un institut séculier de la famille de Foucault, Jesus Caritas).*

*Personnellement, c'est l'engagement pédagogique que nous voudrions faire émerger de cette vie discrète et même modeste, mais aussi passionnée de générosité et de désintérêt pour ce passionnée d'oblativité et de service à l'autre.*

*C'est principalement dans l'orientation scolaire et professionnelle que Geneviève a le plus imprimé sa marque et, si son message n'a pas été retentissant, ni reconnu comme tel, elle a ensemencé ce milieu d'idées qui obligatoirement germeront un jour. Ces idées ont commencé à germer ici, à Lyon : le Centre de formation des conseillers d'orientation en est la*

*preuve. Ce centre, elle l'a créé en 1967 à l'Ecole pratique de psychologie de la Croix-Rousse où elle fut assistante de psychologie sociale en 1964 à la demande de M. Husson qui assumait alors la direction de cette école, laquelle deviendra en 1973 l'I.P.S.E. (Institut de Psychologie et des Sciences de l'Education), U.E.R. rattachée à l'Université Lyon II. Cette création, par son lieu même, (l'E.P.P. était alors de statut inter-universitaire), recouvrant une double symbolique : d'une part la revendication du titre et de la formation de « conseiller psychologue » qui s'était fait jour vers les années 60, et d'autre part l'affirmation que l'orientation ne pouvait pas se contenter de son cadre : carrefour d'une multitude de disciplines, elle devrait continuellement s'astreindre à la recherche de haut niveau sur le terrain.*

*A première vue, rien de plus simple que l'orientation ! Et pourtant, que d'amères déceptions ont provoqué toutes les « opérations jeunes » de ces dernières années, chez ceux qui, pleins d'illusions, s'en sont occupés. C'est que l'on est loin du schéma qui guidait les débuts hésitants de l'orientation professionnelle : où l'on a des métiers, des professions d'un côté, des jeunes ou moins jeunes qui demandent ou cherchent du travail de l'autre ! Il reste simplement, dans ce schéma, qui pour le plus grand nombre est le seul, à trouver le moyen de faire se rencontrer, sinon coïncider, ces deux séries. Or on se rend vite compte que ce n'est pas un simple problème d'étude de marché, d'information ou d'aptitudes individuelles. Tout résiste dans cette rencontre : les professions et les métiers qui ne se laissent pas aussi facilement cerner (la thèse d'Etat de Geneviève soutenue à la Sorbonne en 1979 et publiée aux P.U.L. en 1980, portera sur « La naissance des métiers dans la France contemporaine (1950-1975) »), et les hommes qui ont des aspirations, des idées, des représentations, des « états d'âmes », des anxiétés devant les décisions d'avenir à prendre.*

*Mais ce qui anime ces hommes pour n'être que du psychique n'en résiste pas moins que le roc et l'airain. Et si l'on veut, comme elle l'écrivait déjà dans le bulletin de la société Binet-Simon en 73, ou dans Economie et Humanisme en 79, honnêtement accepter ce questionnement plutôt que d'éviter ce problème redoutable, nous sommes vite confrontés à nos limites.*

*Il n'est donc pas étonnant que tout au long de ses articles, on relèvera ici des notes de pessimisme, là la dénonciation de la vanité d'une éducation finalisée, orientée toujours trop tôt vers une finalité professionnelle qu'aucun organisme ne peut prévoir à plus de trois mois d'échéance.*

*C'est sa foi dans le dynamisme individuel et la capacité créatrice de l'homme qui lui permettra de dépasser ce pessimisme et de donner son caractère à cette école lyonnaise de l'orientation qui lui doit son origine.*

*En effet, après avoir été tentée par le modèle autogestionnaire de l'orientation à la suite de ses expériences de collaboration avec les*

*« communautés de travail » nombreuses à Valence dans les années 50, où elle était en poste de conseillère d'orientation, Geneviève précisera cette voie en 1979 avec le paradoxe du métier « trouvé-créé ». Cette voie définira un nouveau rôle aux conseillers :*

« Celui, non pas de faire connaître et conseiller de se former en vue d'emplois existants, tels qu'ils existent, écrivait-elle ; (ceux-ci sont de plus en plus bouchés, et leurs modalités d'exercices de plus en plus contestées) mais d'aider à l'exploration des besoins insatisfaits auxquels des aspirations au travail également insatisfaites et taxées d'utopiques actuellement, pourraient peut-être répondre, à condition que de nouveaux acteurs sociaux se constituent et s'organisent solidement pour s'imposer dans le rapport de force qui régit actuellement le(s) marché(s) du travail. Rêve de psychologue ? Sans doute partiellement, mais il s'appuie sur des réflexions, suggestions et ébauches de réalisations qui semblent pouvoir lever cette utopie partielle de quelque réalité » (1).

*Et jugeant que sa propre action pédagogique dans l'accession à la reconnaissance sociale et universitaire de métiers tels que conseillers d'orientation (qui n'ont pas toujours été des fonctionnaires de l'Education Nationale), psychologues, infirmiers, etc. n'était pas suffisamment crédible, elle se sent obligée de faire appel à des autorités économistes ou sociologiques américaines ou à des expériences étrangères choisies en Belgique, Allemagne, Italie ou Québec.*

*Elle n'avait pas tardé à mettre ses idées en application dans le cadre universitaire ; outre sa contribution irremplaçable à la création de l'Ecole internationale d'enseignement infirmier supérieur en 1965 et au D.U.P.S. (Diplôme Universitaire des Pratiques Sociales) qui ouvrait les portes de l'Université aux professionnels de plus de cinq ans d'ancienneté, ce sont :*

- les C.E.L.A.I.O. (Cellule d'Accueil d'Information et d'Orientation) qu'elle a contribué à créer en 1973 et à l'animation desquelles elle prit une part active jusqu'en 1982, mais dont les activités ne sont pas toujours clairement perçues par l'ensemble de l'Université ;*
- le D.E.U.G. (Diplôme d'Etudes Universitaires Générales) à orientation progressive ;*
- les U.V. (Unités de Valeur) qu'elle a créées et la pédagogie qu'elle a contribuée à infléchir.*

*Par exemple, constatant, nous la citons, que :*

« La tendance au regroupement est assez spontanée chez ceux qui se construisent en construisant un nouveau rôle professionnel (avec tout ce que cela comporte de représentations, attitudes, langage, normes, spécifiques)... comme si les nouveaux professionnels avaient besoin d'un groupe transitionnel pour se trouver créer comme producteurs qualifiés d'un bien ou d'un service nouveau ; ceci avant même de s'organiser en groupe de pression pour défendre et imposer aux acteurs sociaux et organisations pré-existantes, le métier qu'ils créent ensemble » (2),

*constatant ceci donc, elle avait, dans cette perspective, lancé, dès 76, une U.V. de « pratique professionnelle » dont le but était de permettre aux étudiants de réfléchir eux-mêmes leur avenir. On ne peut pas, en effet,*

*penser de la même façon les débouchés et donc la formation des étudiants, selon que le métier est constitué, stable, ou au contraire en cours de constitution : cela est évident pour les professions psychologiques, mais cela s'applique aussi aux autres branches de la formation universitaire, au fur et à mesure, des nouvelles contraintes sociales. L'idée du D.E.U.G., à orientation progressive, qui se met en place actuellement, visait à répondre à ce besoin. Lorsque l'A.D.V.P. (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) est née Outre-Atlantique, au Québec, et a joué en France du préjugé favorable de l'exotisme, inutile de dire qu'on a trouvé ici plus qu'un air de famille, et réciproquement d'ailleurs : les Canadiens reconnaissant en Geneviève presque une sœur, l'invitaient chez eux pour des sessions de formation. Ils avaient également développé ensemble un nombre important de recherches dont l'aboutissement fut la publication en 1984 d'un ouvrage collectif « Pour une approche éducative en orientation »(3). Ce livre lui est d'ailleurs dédié en hommage. Etait-elle allée au-delà de ses forces physiques ? La tâche administrative était-elle trop lourde, trop pleine d'embûches ? N'oublions pas que Geneviève connut la réalité administrative de par ses multiples fonctions de direction : elle fut directrice de l'U.E.R. de psychologie, sociologie, ethnologie à l'Université Lyon II en 1969-70 (première femme maître-assistante, directrice d'U.E.R. en France et U.E.R. gigantesque de quelque 3 500 étudiants) ; elle dut se battre pour créer le centre mais aussi se battre pour le maintenir après, en 79, lorsque le ministère faisait des coupes sombres dans la formation ; elle le dirigea jusqu'en 1982 ; elle fut enfin vice-présidente de l'Université Lyon II chargée de la pédagogie en 1979 dans l'équipe du président Ph. Lucas.*

*Si, en effet, l'administration est souvent synonyme de paperasse, pour Geneviève cette paperasse était autre chose car elle ne pouvait s'empêcher de voir au-delà le désarroi et l'anxiété des hommes devant le mur de l'incompréhension, fut-elle bureaucratisée. Son empathie la rendait très vulnérable et elle souffrait profondément de faire fonctionner des services dans le cadre de règles administratives qui ne correspondent presque jamais aux besoins réels du moment. Ses articles se font parfois l'écho de ces cas de conscience. Combat trop solitaire sûrement, mené à l'interface de plusieurs disciplines pour qui ce problème n'est pas forcément une préoccupation majeure. Geneviève Latreille, elle, l'avait fait sien.*

*Professeur de psychologie sociale à l'I.P.S.E. en 1980, elle était toujours prête à combattre l'ignorance où nous sommes des réalités du travail que l'on tend trop souvent à voir en termes de pression économique, d'évolution des techniques ou même de statut juridique et non en termes de relations interpersonnelles entre des travailleurs et ceux qui utilisent (au sens large) leur travail. Ses recherches remettent certainement en cause de nombreuses pratiques en orientation professionnelle qui reposent sur une conception assez fixe des emplois, au lieu de se fonder sur les « relations entre les dynamismes de la personnalité ou plus exactement des personnalités regroupées en acteurs collectifs, avec les réalités du*

*travail* ». Ces idées impliquaient la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles méthodes de formation et de pratique de l'orientation. Sa maladie ne lui a pas laissé le temps de mener à bien ce projet. Avec la disparition de Geneviève Latreille, une page de l'histoire de l'orientation a été tournée mais qui fait plus qu'esquisser l'avenir. Nous nous devions de livrer à la réflexion de tous, psychologues, pédagogues, sociologues, économistes, au monde du travail et bien sûr aux conseillers d'orientation, ses écrits, d'où cette publication sous forme chronologique, car nous sommes tous concernés par ces problèmes d'orientation et nous dirions même de l'éducation : dans cette optique, l'orientation ne se réduit plus à quelques trop brèves rencontres en cycles d'orientation, en classe de troisième ou à la C.E.L.A.I.O., elle est une question de longue haleine.

Bron, le 16 avril 1984

**G. BROUER**  
Directeur de l'I.P.S.E.  
Directeur du C.E.F.C.O. de Lyon

---

(1) Orientation scolaire et professionnelle et conjoncture socio-économique, in *Economie et Humanisme*, 1979, Lyon, p. 59.

(2) Les paradoxes du métier collectivement trouvé-créé in *Psychologie sociale du Changement, Chronique sociale*, 1982, Lyon, p. 59.

(3) Gaétan Morin éditeur, Chicoutimi, Québec.

# BIBLIOGRAPHIE

## OUVRAGES

*Orientation professionnelle et Système scolaire*, Paris, CNRS 1966.

*La Naissance des Métiers en France 1950-1975*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1980.

## ARTICLES

Possibilités d'action d'un Centre départemental d'orientation professionnelle à partir de l'expérience de Valence (1947-1953), in *Efficacité* n° 53-54, *Economie et Humanisme*, Lyon, 1954.

Enquête d'application : l'intégration des jeunes dans le marché du travail, *Bulletin de l'Ecole Pratique de Psychologie et Pédagogie*, Lyon, 1956.

Dans la Drôme, quels débouchés sont offerts aux adolescents ? *Peuple libre*, Valence 478 du 21.2.1957.

Analyse locale du Marché du Travail et Orientation Professionnelle, *Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle*, (B.I.N.O.P.), Paris 1, 1958.

Orientation professionnelle et planification, *Economie et Humanisme*, Lyon, 122, 1959.

Les aspects sociologiques de l'orientation des jeunes, ACOF Congrès Colmar, 1961, SIEDN, Colmar, 1962.

Aspects sociologiques et économiques de l'orientation en fin de classe de 3<sup>e</sup>, B.I.N.O.P. spécial, Paris, 1963.

Les conditions du travail de demain, *L'école des Parents*, Paris, n° 1, 1965.

Problèmes français d'orientation scolaire et professionnelle, *Droit social*, Paris, 7, 8, 1966.

La famille des psychologues, *Bulletin Binet Simon*, Lyon, 498, 1967.

L'orientation en danger, *Economie et Humanisme*, Lyon, 181, 1968.

Pour un essor de l'orientation, *Chronique sociale de France*, Lyon, février, 1970.

Une profession qui se cherche, *Economie et Humanisme*, Lyon, 202, 1971.

Orientation et prévisions d'emploi, *Après-demain*, Paris, 135, 136, 1971.

Métiers et professions, *Sociologie du Travail*, Paris, novembre 1971.

Une orientation orientée : pourquoi l'orientation ne corrige-t-elle pas les inégalités sociales ?, *Chronique sociale de France*, Lyon, mai 1972.

Les disparités dans les chances d'accès à l'enseignement dans la France contemporaine, *Orientations*, Paris, 41, 1972.

- Les conseillers d'orientation de France, 60 ans d'activité et de recherche, *Bulletin Binet Simon*, Lyon, 534, 1973.
- Du nouveau dans le monde des métiers et des professions, *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris, 4, 1973.
- L'évolution du counseling d'orientation en France, 1945-1974, actes du Congrès mondial de psychologie appliquée, Montréal, 1974.
- Images et représentations du monde du travail en France, *Bulletin de l'ACOF*, Paris, 252, 1975.
- La spécification des choix dans le second cycle technique, *Bulletin de l'ACOF*, Paris, 257, 1976.
- Faut-il ou peut-on inventer un nouveau modèle pour le recrutement et la formation des conseillers. *Bulletin de l'ACOF*, Paris, 262, 1977.
- Turnover et pénurie des personnels soignants comme signe et conséquences de l'inadéquation entre projets et réalités du conflit que doivent vivre ces personnels, l'Arbresle, Centre Thomas More, document 77/2, 13, 1977.
- Des informations pour l'orientation des filles (analyse de contenu de la revue « Avenir ») *Economie et Humanisme*, Lyon, 244, 1978.
- Orientation scolaire et professionnelle et conjoncture socio-économique, *Economie et Humanisme*, Lyon, 250, 1979.
- Familles et orientation professionnelle : le cas de la coiffure à Lyon, préface du rapport de M. Buisson (A.T.P. sur les stratégies des familles au niveau de l'entrée dans l'enseignement professionnel court) IRISH, Lyon II, 1979.
- Une action de formation créatrice d'emplois – Préface du rapport de O. Carre pour l'E.P.R. Rhône-Alpes, IRISH Laboratoire de psychologie sociale, Lyon II, mars 1981.
- Soins infirmiers et sciences humaines, AMIEC, Lyon, Cahier n° 7, 1981.
- Les nouvelles professions. *Encyclopædia Universalis* – Supplément Annuel, Paris, 1982.
- Les paradoxes du métier collectivement trouvé-créé in *Psychologie sociale du Changement, Chronique sociale*, Lyon, 1982.



## **PRINCIPAUX SIGLES UTILISES DANS CET OUVRAGE**

A.C.O.F. : Association des Conseillers d'Orientation de France

A.G.O.F. : Association Générale des Orientateurs de France (même association dont l'appellation a évolué)

A.J. : Auberges de Jeunesse

A.F.P.A. : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

A.M.I.E.C. : Amis de l'Ecole Internationale d'Enseignement Infirmer Supérieur (de Lyon)

A.N.P.E. : Agence Nationale Pour l'Emploi

A.S.H. : Agent de Service Hospitalier

B.E.I. : Brevet d'Enseignement Industriel

B.E.P.C. : Brevet d'Etudes du Premier Cycle

B.I.N.O.P. : Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle

B.I.T. : Bureau International du Travail

B.T.S. : Brevet de Technicien Supérieur

B.U.S. : Bureau Universitaire de Statistique et de documentation scolaire et professionnelle (devenu O.N.I.S.E.P.)

C.A.F.C.O. : Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Conseiller d'Orientation

C.A. : Centre d'Apprentissage (devenu Lycée d'Enseignement Professionnel)

C.A.P. : Certificat d'Aptitude Professionnelle

C.C. : Cours Complémentaires (devenu C.E.G.)

C.E.G. : Collège d'Enseignement Général (devenu C.E.S)

C.E.P. : Certificat d'Etudes Primaires

C.E.S. : Collège d'Enseignement Secondaire

C.E.R.E.Q. : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

C.E.T. : Collège d'Enseignement Technique (devenu Lycée d'Enseignement Professionnel)

C.F.T.C. : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

C.I.O. : Centre d'Information et d'Orientation

C.O. : Conseiller d'Orientation

C.O.P. : Conseiller d'Orientation Professionnelle ou Centre d'Orientation Professionnelle

C.O.S.P. : Conseiller d'Orientation Scolaire et Professionnelle ou Centre d'Orientation Scolaire et Professionnelle

C.I.O., C.O., C.O.P., C.O.S.P. : ces 4 sigles correspondent aux mêmes services et aux mêmes fonctions dont l'appellation a évolué.

D.E.U.G. : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales

E.H. : Economie et Humanisme (Lyon)

E.I.E.I.S. : Ecole Internationale d'Enseignement Infirmier Supérieur de Lyon

E.N. : Education Nationale

E.N.A. : Ecole Nationale d'Administration

F.A.O. : Food and Agriculture Organization (organisme de l'O.N.U.)

I.N.E.T.O.P. : Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle

I.N.O.P. : Institut National d'Orientation Professionnelle

I.N.E.T.O.P. et I.N.O.P. : même institut

I.N.E.D. : Institut National d'Etudes Démographiques

I.N.S.E.E. : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

I.P.E.S. : Institut de Préparation à l'Enseignement Secondaire

I.P.N. : Institut Pédagogique National

J.O.C. : Jeunesse Ouvrière Chrétienne

O.C.D.E. : Organisation de Coopération et de Développement Economique

O.P. : Orientation Professionnelle

O.S.P. : Orientation Scolaire et Professionnelle

O.N.I.S.E.P. : Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions

R.O.M.E. : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

S.N.E.T. : Syndicat National de l'Enseignement Technique

T.S. : Techniciens Supérieurs

U.N.E.F. : Union Nationale des Etudiants de France



- I -

**POSSIBILITES D'ACTION  
D'UN CENTRE DEPARTEMENTAL  
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE  
à partir de l'expérience de Valence (1947-53)**

On commence à beaucoup parler d'Orientation Professionnelle ; un peu comme d'un nouveau remède à la mode qui pourrait pallier tous les vices de structure de l'Enseignement et nombre d'autres déficiences sociales. En réalité l'expérience des centres publics d'O.P. qui se développe rapidement depuis la Libération est encore peu connue, les professionnels étant le plus souvent trop pris par un travail quotidien sans cesse croissant pour dire à l'extérieur ce qu'ils voient, pensent, craignent ou espèrent.

Ces notes n'ont qu'une valeur de témoignage à partir de l'expérience très restreinte d'une toute jeune professionnelle : les précisions concrètes ne sauraient être généralisées, chaque centre ayant, suivant le département où il travaille, ses caractéristiques propres ; on s'est efforcé cependant de faire ressortir quelques traits généraux qui d'une façon ou d'une autre se retrouvent partout avec plus ou moins d'acuité.

**URGENCE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

Il y a une cinquantaine d'années la population de la Drôme était encore aux 3/4 consacrée aux travaux de la terre. La densité de cette population, déjà notablement inférieure à la moyenne française (50 hab. au km<sup>2</sup> contre 67) a décrû régulièrement jusqu'en 1926 et marque depuis cette date un palier aux environs de 42 habitants au km<sup>2</sup>. Cette baisse du chiffre total de la population légale (plus du cinquième en 90 ans) recouvre en réalité un double mouvement : chute des courbes de population rurale plus rapide que pour l'ensemble de la France, maintien ou progression des courbes de population urbaine beaucoup moins nets que pour l'ensemble du territoire, comme si, dans la Drôme, les fractions de population libérées du travail de la terre ne trouvaient pas à s'employer sur place dans d'autres branches d'activité. Le recensement de 1946 dénombrait encore dans l'agriculture une population active presque

aussi importante que dans l'ensemble des autres secteurs. Aucune branche importante d'activité industrielle ne semblait prête à se développer rapidement ; au contraire les industries alimentaires avaient gravement souffert de la guerre et le textile, qui en 1931 se trouvait être, après les cuirs et peaux, le plus gros employeur du département, bien qu'ayant déjà diminué de moitié en 1946, semblait devoir perdre encore un bon nombre de ses ouvrières. Par contre la chute de natalité (qui d'une certaine manière rendait moins aiguë la nécessité de transférer la main-d'œuvre des activités rurales à d'autres professions, au demeurant inexistantes) très sensible de 1931 à 1941 semblait enrayée par une très forte reprise depuis cette date : le nombre annuel des naissances passant en moins de 10 ans de 3 500 à plus de 4 500.

C'est à cette époque, en janvier 1947, que la préfecture de Valence autorisa et finança partiellement la création d'un centre départemental d'O.P. (1) qui devait permettre l'application du décret loi de 1938 rendant obligatoire la production d'un certificat d'O.P. par tous les jeunes de moins de 17 ans entrant dans la vie industrielle ou commerciale.

Allait-il réellement pouvoir, comme le souhaite l'Association Générale des Orienteurs de France, « aider les familles à diriger l'enfant vers le genre d'activité professionnelle qui convient le mieux à l'ensemble de ses aptitudes, à leurs niveaux, et aux premières manifestations de ses goûts, compte tenu de la situation familiale et de l'état du marché du travail » ? Le problème est d'autant plus facile à étudier ici que le centre départemental de Valence est encore en 1953 le seul habilité pour l'orientation scolaire et professionnelle.

## LES EXAMENS OBLIGATOIRES

Au terme du décret-loi de 1938 les centres publics d'O.P. ont pour première mission d'examiner systématiquement tous les enfants arrivant en fin de scolarité primaire (atteignant 14 ans dans l'année et n'ayant pas déjà passé dans l'enseignement secondaire). Bien que le centre de Valence soit encore dans l'incapacité de remplir complètement ce rôle, étant donné l'étendue du département et la dispersion des écoles dans les communes rurales, ces examens systématiques absorbent la plus grande part de son activité.

Au cours du premier trimestre de l'année scolaire les trois conseillers vont dans les Ecoles Primaires appliquer à tous les enfants un ensemble d'épreuves collectives écrites permettant d'avoir rapidement quelques renseignements de base sur leurs connaissances verbales, leurs aptitudes au raisonnement logique ou mécanique, leurs intérêts dominants... Ils en profitent à l'occasion pour attirer l'attention des jeunes sur l'importance de la décision qu'ils auront à prendre en fin d'année et amorcer ainsi la recherche commune d'une solution d'O.P. valable.

Au second trimestre chaque dossier complété d'une fiche remplie par la famille et à l'aide de renseignements fournis par l'instituteur, est repris en détail par un conseiller qui s'entretient avec l'enfant (convoqué cette fois individuellement) et approfondit l'examen dans le sens qui lui semble opportun. C'est à ce stade qu'on étudie notamment les aptitudes manuelles et sensori-motrices.

Pour être tout à fait complets les dossiers doivent encore comprendre la fiche médicale établie à Valence en liaison avec les services de l'Hygiène Scolaire (effectuant l'examen de fin de scolarité « en vue de l'O.P. ») et éventuellement d'une fiche sociale envoyée par l'une ou l'autre des Assistantes Sociales ayant rapport avec la famille de l'enfant.

C'est compte tenu de tous ces éléments que les conseillers peuvent, lorsqu'au troisième trimestre ils reçoivent les familles des enfants qui vont quitter l'école, s'efforcer de découvrir avec eux la meilleure orientation scolaire ou professionnelle et conseiller l'intéressé en l'a aidant à réaliser ce qui apparaît comme la solution la plus favorable : prolongation de scolarité générale, agricole ou technique, entrée dans un centre d'apprentissage ou placement direct dans la vie professionnelle avec contrat d'apprentissage...

Au cours de l'année scolaire 1952-53, 720 examens de ce type ont été effectués par le centre de la Drôme. De plus, 138 adolescents qui pour une raison ou pour une autre avaient échappé à l'examen systématique ont été examinés individuellement à leur entrée en apprentissage, un certificat d'O.P. devant être fourni pour la signature régulière du contrat d'apprentissage. Cette mesure permet (malheureusement un peu tard) de mettre en garde l'apprenti contre les inconvénients que peut présenter pour lui le travail qu'il entreprend et, lorsque tout va bien, d'obliger l'employeur à lui assurer une formation complète de la branche où il paraît apte à réussir normalement.

## LES SECTEURS NOUVEAUX

A côté de ces tâches imposées par la loi, apparaissent dans les comptes rendus d'activité du centre deux nouvelles rubriques qui tendent à prendre de plus en plus d'importance :

- examens demandés par un chef d'établissement ou un service social,
- demandes spontanées des intéressés ou de leurs familles.

Les instituteurs ont rapidement vu que les premiers problèmes d'orientation se posent avant la classe de fin d'études primaires et tendent de plus en plus à demander un premier examen systématique au cours moyen, permettant de conseiller de façon plus rationnelle l'entrée en 6<sup>e</sup> dans les cours complémentaires, les collèges techniques ou les lycées. 183 jeunes enfants ont été vus à ce titre en 1952-53.

Certains chefs d'établissement ont aussi demandé l'aide des services

d'O.P. pour les élèves terminant leur premier cycle d'études secondaires au B.E.P.C., ou pour la constitution progressive de dossiers d'orientation scolaire et professionnelle pour de jeunes collégiens de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>.

Quant aux demandes spontanées des intéressés et de leurs familles elle ont passé de 127 en 1948-49 à 313 en 52-53 et croissent encore très sensiblement chaque jour sans qu'aucune publicité officielle ait besoin d'être faite en ce sens. Elles représentent les cas les plus variés d'orientation et de réorientation scolaire ou professionnelle, pour tous les âges et tous les niveaux (y compris des étudiants d'Université et des adultes) et tendent à devenir « préventives », se cantonnant de moins en moins aux cas de réorientation après échec manifeste dans telle ou telle branche choisie au hasard.

Au total, dans ses trois lieux de permanence régulière (Valence, Romans, Montélimar) et dans les chefs-lieux de canton où il n'est possible d'aller qu'une fois par trimestre, le centre d'O.P. de la Drôme a effectué en 52-53 1 845 examens, reçu 1 170 familles, expédié 1 376 lettres ; ceci avec un personnel composé de 3 conseillers (dont un assume en outre la direction technique et administrative du service), une rédactrice spécialement chargée de la documentation et une secrétaire sténodactylo.

Avec les moyens dont il dispose, le centre départemental de la Drôme atteint ainsi un plafond difficile à dépasser malgré les besoins encore loin d'être satisfaits, qui vont croître très sensiblement dès l'année prochaine dans le secteur obligatoire (arrivée en F.E.P. des générations postérieures à 1939-40). Il semble que le moment soit venu d'essayer de faire le point des possibilités et limites de l'action ainsi définie et d'essayer de voir ce qu'exigerait un développement quantitatif au cours des années à venir.

## LES SERVICES RENDUS PAR LE CENTRE

Dans l'immédiat, il est incontestable que le centre d'O.P. de Valence rend de réels services, non seulement à ceux qu'il conseille, mais au département dans lequel il travaille.

### I) Aux consultants

Aux consultants, le centre peut donner des informations précises et un éclairage nouveau sur :

#### a) *Eux-mêmes*

Ceci non seulement par l'examen psychologique, mais par la synthèse opérée entre les éléments fournis par la famille, l'école, le médecin, l'assistante sociale... et bien entendu l'intéressé lui-même. Les tests, instruments de mesure objective et scientifique, ont servi aux conseillers (comme le thermomètre, la radio ou le stéthoscope à un médecin) pour faire le diagnostic et trancher entre les jugements parfois contradictoires

portés ainsi sur l'individu. Les examens systématiques et collectifs dans les établissements facilitent la comparaison et permettent de ne pas juger les individus en eux-mêmes, mais par rapport à ceux avec lesquels ils ont à se mesurer ou qu'ils risquent de rencontrer s'ils s'engagent dans telles ou telles études, entrent dans telle ou telle profession.

Seules les limitations de temps imposant certains examens hâtifs peuvent nuire à la valeur de ces diagnostics. Comment « voir » réellement tous les enfants d'une école dans les localités les plus éloignées de Valence où nous ne passons qu'une fois par trimestre ? Impossible alors de provoquer les compléments d'examen nécessaires pour les cas complexes ou douteux...

### *b) Les modes de formation professionnelle existants*

Ce sont eux qui en fait, bien plus que les débouchés effectifs, dictent la majorité des orientations de jeunes ou d'adolescents. D'où l'importance pour le Ministère de l'éducation nationale, celui du travail et celui de l'agriculture de veiller à ce que les sections professionnelles ouvertes dans le secteur public *comme dans le secteur privé* ne le soient qu'en fonction de besoins précis en main-d'œuvre.

Outre les établissements d'enseignement secondaire et les cours complémentaires, nous trouvons dans la Drôme : deux centres de formation professionnelle adultes (métiers du bâtiment et de la chaussure), les écoles normales d'instituteurs, une école d'infirmières, deux collèges techniques (sections industrielles bois, fer et cuir pour les garçons ; sections commerciales mixtes), 4 centres d'apprentissage masculins (sections bois, fer, chaussure, radio), 5 C. A. féminins (sections couture, lingerie, culotte, chaussure, enseignement ménager rural) deux sections techniques fer et trois sections commerciales annexées à des établissements d'enseignement secondaire, des écoles saisonnières libres d'agriculture. Bien des parents et des jeunes connaissent mal ces quelques établissements, tous ignorent leurs niveaux réels, les conditions précises d'accès, les possibilités de bourses, les diplômes préparés et les débouchés offerts par chacune de ces sections.

Le centre non seulement les leur fait connaître, mais les aiguille directement vers ceux où ils ont le maximum de chances d'aboutir, compte tenu des conclusions de l'examen préalable.

Cette information déborde d'ailleurs forcément le cadre départemental : chaque année nous conseillons à quelques jeunes les écoles nationales professionnelles les plus proches (Voiron, Vizille et Lyon) les écoles hôtelières de Grenoble, Nice, Clermont, les écoles d'agriculture de Cibeins et La Contamine (Haute-Savoie), les C.A. de l'Ardèche et des Hautes-Alpes... Pour les secondaires et les étudiants il faut d'emblée se placer au plan de l'académie ou au plan de la nation.

La seule mise à jour et consultation de toute cette documentation est un travail énorme qui ne saurait être assuré que par des spécialistes.

### c) *Les débouchés*

Cette question est nettement plus délicate. On peut, bien sûr, faire déjà un certain travail en essayant de faire admettre quelques vérités d'évidence : pléthore des secrétaires d'un niveau insuffisant, engouement excessif des garçons pour l'électricité ou la mécanique auto... Le chômage des couturières et des ouvriers en bois commence à être mieux connu. Mais tout ceci ne serait vraiment valable que si nous pouvions en contrepartie établir un bilan des débouchés ouverts aux jeunes d'ici quelques mois ou quelques années. Or ce bilan nous sommes incapables de le faire :

a) Le centre n'a pas les moyens de procéder lui-même à l'analyse méthodique des besoins locaux en main-d'œuvre.

b) Le Ministère du travail qui procède à des enquêtes et sondages auprès des employeurs, ne peut faire aucune prévision ferme à plus de trois mois d'échéance (la formation professionnelle des adultes dure 6 mois et celle des jeunes 3 ans) aucun plan d'aménagement ou d'exploitation des richesses locales ne s'imposant aux entreprises ou aux pouvoirs publics.

c) Le département tout entier souffre de sous-emploi chronique, l'industrie ne s'y étant pas encore véritablement implantée, pour absorber la main-d'œuvre rurale excédentaire. Cette situation est aggravée, surtout pour la main-d'œuvre féminine, par la crise du textile, secteur dominant avant guerre et qui, même rééquipé en nylon, ne réabsorbe guère que le tiers des ouvrières occupées autrefois par les tissages en soierie.

## II) A l'extérieur

Une véritable synthèse d'orientation aboutissant à un conseil demandant au strict minimum une demi-journée aux conseillers, la tâche de diagnostic et d'information personnelle des familles tend à absorber actuellement tout le temps du personnel du Centre. Il est vrai que les conseils donnés individuellement peuvent, lorsqu'ils sont suivis, bénéficier à la collectivité tout entière : ils débarrassent les classes des jeunes qui ne suivraient pas avec bénéfice, font connaître à ceux qui sont le plus aptes à en bénéficier les sections et formations où ils pourront donner les meilleurs résultats, évitent les orientations tâtonnantes et assurent au total une meilleure répartition des jeunes dans les formations scolaires et professionnelles existantes, élevant par le fait même le « rendement » de chacun et de l'ensemble.

Mais à l'action individuelle il faudrait pouvoir ajouter, comme un complément naturel et indispensable une formation et une action collective auprès des pouvoirs publics (services de l'Education nationale, du travail, de la population, municipalités et préfecture) et organismes

semi-publics, intéressés (syndicats, associations de parents, mouvements de jeunes).

C'est dans ce but que le centre d'O.P. est représenté aux diverses commissions préfectorales de l'enseignement technique, de la main-d'œuvre, du reclassement des diminués physiques... Il l'est encore cependant le plus souvent comme auditeur, avec simple voix consultative, alors que plus que tout autre service il peut témoigner des conséquences humaines et sociales du système actuel pour l'ensemble de la jeunesse du département. Il nous faudrait pouvoir dire avec chiffres à l'appui combien les jeunes de milieu rural (près de la moitié de la population dans la Drôme) sont défavorisés par le système scolaire actuel, ne quittant l'école primaire locale qu'à 14 ans, âge où le secondaire classique leur est absolument fermé... ; combien peu de contrats d'apprentissage régulièrement signés ont abouti ces dernières années à la formation professionnelle complète organisée par le Code du travail et combien ne recouvreraient que la recherche par l'employeur d'une main-d'œuvre à bon marché ; combien peu de jeunes filles en possession d'un C.A.P. peuvent réellement l'utiliser dans la vie professionnelle...

Tout ceci ne nous est pas demandé et nous avons rarement le temps et les moyens d'en prendre l'initiative. Aussi butons-nous à chaque instant contre les limites apportées ainsi de l'extérieur à l'efficacité de notre service.

## LES PROBLEMES A RESOUDRE

Les limites auxquelles nous nous heurtons nous obligent à poser : un problème d'effectifs, le problème de l'ensemble des structures du pays, et enfin le problème des intéressés eux-mêmes.

### I) Les effectifs

Limités nous le sommes par nos *insuffisances personnelles aggravées par notre petit nombre* :

La tâche qui nous est confiée exige à la fois des connaissances étendues, sans cesse renouvelées (de la psychologie jusqu'à l'économie politique en passant par la médecine et la technique des métiers) et des qualités contradictoires : compréhension, délicatesse et patience respectueuse de la liberté de ceux qui nous consultent, mais aussi largeur de vue, sens des ensembles, décision, énergie, sans compter une résistance physique et nerveuse qu'use à chaque instant une tension difficile à compenser. 40 heures de travail par semaine (au minimum) et un mois de vacances par an, cela ne permet guère de se refaire physiquement et intellectuellement et l'on est très vite obligé de renoncer aux lectures et travaux personnels de recherche indispensables dans une profession aussi jeune. On se contente d'essayer de « tenir », sachant que rien n'est prévu

pour le remplacement des conseillers malades, sinon que la bonne volonté de ses collègues y pourvoira.

Pour faire à fond ce que nous avons entrepris à Valence, il faudrait au moins un conseiller supplémentaire : nous pourrions alors travailler avec les organismes publics et les groupements intéressés, suivre et contrôler les conseils une fois donnés, assister aux conseils de classe des divers établissements qui décident en fait très souvent de l'orientation à donner aux élèves, collaborer de façon plus efficace avec les services du Ministère du travail pour le placement des jeunes et le reclassement des chômeurs.

Mais pour répondre à une demande sans cesse croissante (population scolaire plus nombreuse d'année en année, et service mieux connu) et procéder plus rationnellement, c'est-à-dire examiner effectivement tous les jeunes du département à l'âge où ils sont susceptibles d'entrer dans l'enseignement secondaire, avec contrôle périodique des orientations prises, il faudrait certainement en outre deux autres conseillers et les moyens de déplacement correspondant.

Or rien ne nous permet d'espérer cela puisque cette année (1953-54) les crédits de déplacements ont été supprimés et qu'on annonce une réduction importante de ceux qui sont affectés au traitement du personnel : il s'agirait purement et simplement de supprimer près du quart des postes existants ! Ceci se passant curieusement au moment où tous les projets de Réforme de l'enseignement demandent une aide à l'orientation...

## **II) Les structures économiques et pédagogiques**

Limités nous le sommes aussi *par les structures indépendantes de l'O.P.* Nous savons bien que le service le mieux équipé en hommes et en matériel ne remédiera pas aux vices de structure de l'Education nationale et de la société tout entière : un conseil d'orientation ne remédie ni à l'insuffisance de niveau de vie des familles populaires contraintes de mettre leurs enfants très jeunes au travail, quelles que soient leurs possibilités intellectuelles, ni au chômage qui frappe toujours les jeunes d'abord ; il ne suffit pas de noter justement les besoins de main-d'œuvre incontestables de l'industrie du bâtiment, encore faut-il pour que les jeunes formés dans ces spécialités trouvent du travail, que les crédits pour la reconstruction ou l'érection des barrages soient votés en quantité suffisante et en temps utile.

Les conseillers d'orientation les plus soucieux d'information et de prévision économique ne peuvent qu'enregistrer le désordre de l'économie française et alerter l'opinion publique sur les difficultés qu'il y a dans ces conditions à conseiller valablement ceux qui seront les professionnels de demain.

### **III) La ligne de l'éducation**

Limités nous le sommes *par les intéressés eux-mêmes et leurs familles*. Que faire contre les oppositions tenaces venant de préjugés traditionnels contre certaines formes de travail et d'activité professionnelle ? Comment remédier aux erreurs pédagogiques qui ont été commises pendant des années avant la consultation ? Il y a toute une éducation préalable que ne remplacent ni la compétence ni l'autorité du conseiller d'orientation.

## **CONCLUSION**

En conclusion je pense qu'il faut affirmer que les centres publics d'orientation, s'ils sont déjà en mesure d'apporter des éléments d'information précieux aux familles et à la société, et s'ils doivent être normalement considérés comme l'expérience de base à partir de laquelle progresser, ne constituent nullement par eux-mêmes *la* solution à tous les problèmes sociaux et éducatifs qui conditionnent l'entrée au travail. Il serait infiniment souhaitable qu'on trouve unis pour une action conjuguée non seulement les professionnels de l'orientation, mais les divers responsables des organisations familiales, éducatives, syndicales, politiques, et des mouvements de jeunesse qui, tous, peuvent et doivent agir sur un plan ou sur un autre. Il faudrait aussi que disparaissent trop de réticences non fondées chez les catholiques qui chercheraient volontiers à résoudre ce problème « à part », sans toujours comprendre que seuls les organismes officiels pourront en fait poser et résoudre les problèmes d'ensemble qui conditionnent l'épanouissement maximum de chaque individu dans son engagement professionnel au service de la communauté, et qu'ils ont besoin de la collaboration confiante de tous ceux qui sont préoccupés de ce problème.



- II -

## ANALYSE LOCALE DU MARCHE DU TRAVAIL ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

On ne se contente plus depuis quelque temps, en France, de parler du marché du travail et des perspectives de l'emploi. Toute une série de commissions et groupes d'études est mise en place à l'échelon national (Ministère du travail et de l'éducation nationale, commission au Plan...) et local (notamment dans les Comités d'aménagement du territoire). Mais les problèmes théoriques et pratiques soulevés par de telles recherches sont nombreux et peu d'études méthodologiques ont encore été publiées, notamment en ce qui concerne les études locales. Un accord plus large sur les concepts et les méthodes permettrait de gagner beaucoup de temps et d'efficacité, puisque des comparaisons deviendraient possibles d'une région à l'autre. Ces rapprochements donneraient plus de valeur à chaque étude particulière dont ils faciliteraient l'interprétation et qu'ils situeraient par rapport à l'ensemble national ; ils aideraient aussi à faire des prévisions dynamiques tenant compte des équilibres et échanges inter-régionaux.

Il conviendrait donc que les études déjà réalisées soient connues et servent le plus souvent possible de base de départ.

Le *B.I.N.O.P.* (décembre 1956) a signalé, par exemple, le compte rendu des Journées d'études des Services d'orientation professionnelle de l'académie de Toulouse (avril 1956). On peut citer aussi :

- Miller Jacques. — Structures professionnelles de l'agglomération nancéienne, thèse de droit 1953, Nancy, 150 p.
- Cérès, Lille. — Population et main-d'œuvre dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, 84 p.
- I.N.S.E.E. Direction régionale d'Orléans. — Analyse de la population active à partir des données du recensement de 1954.
- Jean Berton. — La population active de la Loire. Diplôme d'études supérieures de géographie, Lyon 1955.
- Comité pour l'aménagement de la région lyonnaise. — Les disponibilités de main-d'œuvre dans l'agglomération viennoise, Lyon, 1956.

Mais la lecture successive de tous ces documents (ou de bien d'autres

recherches intéressantes poursuivies notamment en Amérique du Nord) risque de laisser aux conseillers d'orientation professionnelle l'impression qu'ils n'en retirent rien de « pratique » ou qu'il s'agit là de problèmes économiques qui ne relèvent pas directement de leur compétence. Je crains cependant que si nous attendions trop des spécialistes (démographes ou économistes par exemple) extérieurs à notre profession, nous ne trouvions pas aisément la réponse aux questions qui nous préoccupent. En sens inverse, il importe de connaître suffisamment leurs techniques d'analyse pour pouvoir interpréter les résultats qu'ils accumulent pour nous, les faire parler et leur poser les questions auxquelles nous ne pouvons répondre seuls. C'est dans ce but que sont données les quelques indications suivantes.

\*\*

Aucune étude ne donne de résultats satisfaisants si elle n'a été ordonnée en fonction d'un but bien déterminé, et c'est peut-être pour cela que nous sommes parfois déçus par les analyses du marché du travail réalisées par des « chercheurs purs » ou des services dont les buts ne sont pas les nôtres.

## **DEFINITIONS DE L'OBJET DE L'ANALYSE**

Le « marché du travail » qui intéresse les services de placement, par exemple, n'est pas celui qui nous préoccupe en général. Un placier de la main-d'œuvre essaie de rapprocher *les offres et demandes d'emplois déposées* en essayant de les faire coïncider au mieux dans l'immédiat. Dans bien des cas (là où aucun service de placement des jeunes n'a été organisé) il n'a pas à considérer les demandes émanant de jeunes qui n'ont pas encore travaillé (catégorie qui nous intéresse tout particulièrement) ou les personnes qui, pour des raisons diverses, ne se sont pas fait inscrire au Bureau de la main-d'œuvre (même si elles ont des revenus tout à fait insuffisants pour vivre ou des conditions de travail insatisfaisantes). C'est ainsi que la situation peut lui paraître saine alors qu'elle est jugée critique par le conseiller d'orientation professionnelle ou les organisations ouvrières (cf. situation de Vienne (Isère) au premier trimestre 1956).

Les économistes purs, eux, appelleront marché du travail un ensemble d'heures de travail offertes et demandées à un certain prix (taux de salaire).

Les conseillers d'orientation professionnelle et éducateurs divers pourraient être tentés de limiter leurs perspectives aux emplois ouverts chaque année rapprochés du nombre de jeunes désireux d'entrer au travail. Je crois qu'il faut voir plus large, envisager carrément *l'ensemble de la population, ses besoins totaux, les structures de la production qui détermineront le nombre de travailleurs nécessaires à leur satisfaction et,*

en fonction de tout cela, *le nombre de travailleurs virtuels* (parmi lesquels les jeunes qui nous intéressent ne sont qu'un élément complémentaire). Se contenter de rapprocher le nombre de jeunes en âge de travailler du nombre d'emplois à pourvoir chaque année (du fait des décès, mises à la retraite et créations nouvelles), peut en effet nous entraîner à de graves erreurs : dans une agglomération comme celle de Vienne nous avons dû constater que chaque année de 1950 à 1954 les nouveaux demandeurs d'emplois n'étaient *que pour moitié* des jeunes nés et formés dans l'agglomération, le reste étant composé d'immigrants ; une prévision basée sur les seuls effectifs jeunes de Vienne et emplois ouverts chaque année dans la ville, aurait laissé une impression favorable absolument inadéquate à la situation réelle. En sens inverse, bien des commentaires sur l'engorgement probable du marché du travail, au plan national, par les jeunes gens nés après 1940, ne tiennent aucun compte du fait capital de la surcharge progressive de la population en âge de produire par l'augmentation relative du nombre des jeunes et vieux improductifs jusqu'en 1975. Or, cette charge définissant les besoins réels à satisfaire est plus significative du niveau probable de l'emploi que les nombres absolus de jeunes en âge de travailler et d'emplois « normalement » découverts chaque année.

En fait, dans une population totale donnée, il y a toute une série de travailleurs « marginaux » qui subissent ou amortissent les variations du niveau de l'emploi ; ce sont les personnes âgées, les femmes, les « inaptes » de toutes catégories et les jeunes ; chacun de ces groupes répond de façon différente aux fluctuations de l'offre de travail, les conséquences de ces fluctuations sur l'emploi des jeunes sont fonction des réactions et du niveau d'emploi des autres groupes marginaux qui peuvent être numériquement beaucoup plus importants. A Vienne, pendant une première période, les restrictions de l'emploi local ont entraîné : une baisse du taux d'activité des femmes et des personnes âgées des deux sexes, une prolongation de scolarité et une surqualification de la main-d'œuvre jeune ; ceci a, dans une deuxième période, facilité l'émigration des jeunes gens les plus dynamiques, le chômage frappant alors en fait les jeunes filles de plus de 18 ans sans qualification professionnelle réelle, et les personnes d'un certain âge inaptes à l'émigration ou à une réadaptation professionnelle.

Après expérience, je suis persuadée que *nous ne pouvons isoler le problème du marché du travail des jeunes aussi longtemps que des études d'ensemble sur la population totale, les structures et l'évolution de l'économie locale globale n'ont pas été menées*, qui nous permettraient de situer valablement notre problème. C'est une première difficulté car trop rares sont encore les monographies socio-économiques locales qui pourraient nous servir de base.

Lorsque nous nous y attaquons, nous nous trouvons d'emblée devant le problème d'une limitation géographique de l'ensemble à analyser :

quelle unité choisir ? Il est rare que les ensembles administratifs comme nos départements, soient de réelles unités humaines et économiques, à partir desquelles analyse et synthèse soient valables. L'I.N.S.E.E. a commencé à publier les résultats du recensement de 1954 non seulement par commune mais encore par « agglomération » ; cela nous aidera pour l'avenir, mais les autres documents ou renseignements antérieurs sont rarement regroupés à la même échelle. D'autre part, autour de l'agglomération, il faut arriver à délimiter une certaine zone d'influence et d'attraction. Les études de géographie humaine et les techniques mises en œuvre par « Economie et Humanisme » sont précieuses pour nous aider à ce repérage et à cette délimitation. Lorsque nous avons entrepris l'analyse des problèmes de main-d'œuvre à Vienne, non seulement nous avons pu regrouper tous les renseignements statistiques de base sur l'agglomération (laquelle représente 4 communes à cheval sur deux départements), mais nous savions par une étude antérieure d'« Economie et Humanisme » comment se situait cet ensemble dans la région lyonnaise et avons été amenés par notre recherche à déborder encore le cadre que nous avions cru pouvoir nous tracer : les mouvements de population enregistrés dans l'agglomération montraient trop clairement son rôle de relais entre une zone rurale en difficultés et l'agglomération lyonnaise « mangeuse d'hommes ».

## RASSEMBLEMENT DES DONNEES

Une fois définis le but et l'objet réel de l'analyse, quels sont les documents qui vont nous permettre de reprendre et de compléter dans nos perspectives propres les études déjà publiées sur le marché du travail qui nous intéresse ?

Il faut au moins brièvement procéder à l'analyse de la situation démographique à partir des courbes d'évolution dans le temps, de la pyramide des âges au dernier recensement et des divers taux de natalité et mortalité. Ces chiffres n'ont, bien entendu, souvent pas grande signification en eux-mêmes pour nous qui ne sommes pas des spécialistes. Il est aisément grâce notamment aux études régulièrement publiées par l'I.N.E.D. dans « Population », de les interpréter par comparaison avec d'autres régions proches ou analogues ou en les résitant dans une unité plus large (voir notamment le numéro 2 avril-juin 1956). Les directeurs départementaux ou inspecteurs de la population nous aideront facilement sur ce point.

Seul ce tableau de la population totale nous donne une idée des besoins humains qu'ont et auront à satisfaire l'économie et la population active. Il ne situe que très grossièrement les limites possibles de la population active et c'est une convention rapide, très insatisfaisante pour nous, qui veut que les taux d'activités constatés à un moment (en fait le 10 mai 1954) aient une valeur constante. Ces taux reflètent bien

évidemment toutes les circonstances particulières qui influaient sur le niveau de l'emploi au moment du recensement : mouvements saisonniers (en juillet des milliers de jeunes deviennent demandeurs d'emploi qui ne le sont pas en mai ; ni en février, ni en juin l'appel du marché du travail n'est le même dans l'agriculture, les industries saisonnières...), conjoncture nationale et internationale. On nous dit que les taux d'activité français, même pour la population féminine, sont remarquablement constants depuis 50 ans : c'est une vérité moyenne en partie fabriquée par la pauvreté de nos statistiques. Si les Américains enregistrent des fluctuations considérables, c'est peut-être essentiellement parce qu'ils ont des appareils enregistreurs qui nous manquent (enquêtes mensuelles par sondages sur l'activité).

Pour imparfaites qu'elles soient dans notre optique, les statistiques des offres et demandes d'emplois des bureaux de main-d'œuvre sont quand même suggestives à cet égard si on en trace l'évolution mois par mois sur plusieurs années. Là encore, des comparaisons dans le temps si possible ou dans l'espace entre agglomérations, départements ou régions, sont indispensables : dans l'agglomération viennoise les taux d'activité par sexe et groupe d'âge quinquennaux à moins de 4 ans d'intervalle (1950 et 1954) étaient significativement différents pour presque tous les groupes et ceux de 1954 différaient significativement de ceux de la zone rurale environnante ou d'une agglomération industrielle diversifiée comme l'agglomération lyonnaise. Ces variations ne nous ont pas jetés dans la confusion ou l'embarras car toutes paraissaient aisément explicables et éclairantes pour notre analyse du marché du travail ; elles nous révélaient les relations dynamiques réelles entre l'ensemble des données démographiques et la situation socio-économique concrète.

A l'étude globale de la population et du niveau de l'emploi doit succéder bien entendu l'analyse détaillée de l'évolution des secteurs d'activité et des professions individuelles. Les résultats du recensement nous donnent un tableau précis de la répartition des actifs entre activités et professions ; on peut en tirer aussi des pyramides d'âge pour chacun des groupes ayant une importance numérique suffisante. Pour en déduire le nombre approximatif des entrées annuelles nécessaires au maintien des effectifs d'un groupe donné, il convient de combiner ces données démographiques avec les informations économiques et technologiques que l'on peut posséder sur le secteur d'activité considéré : un groupe professionnel dont la moyenne d'âge est très élevée (cf. celle des armuriers de Saint-Etienne, ou celle des travailleurs du textile à Vienne) comporterait (si l'on s'en tenait aux seules lois démographiques) un taux de remplacement très fort ; mais si la branche d'activité considérée est en crise pour des raisons durables, notamment technologiques, il se peut que le taux réel de remplacement dans les années à venir soit très faible ou nul. En sens inverse un groupe professionnel jeune, s'il est en expansion rapide ou s'il constitue un lieu de passage momentané, peut pendant un certain temps ouvrir de nombreux débouchés. Mais ce recrutement large

d'une main-d'œuvre jeune aboutit presque nécessairement à un point mort qui surprend d'autant plus qu'on s'était habitué à des appels de main-d'œuvre et à une embauche massive ; pendant toute une période, le secteur considéré perdant très peu d'employés par décès ou mises à la retraite n'embauchera qu'un nombre infime de nouvelles recrues chaque année (cf. usines chimiques du Péage du Roussillon...). Si l'unité analysée constitue vraiment un ensemble socio-économique relativement autonome, il faudra veiller à étudier les interactions possibles et probables des mouvements de chaque secteur : dans l'agglomération viennoise il nous était possible de constater qu'une réduction du 1/7<sup>e</sup> des effectifs de l'industrie textile (minimum prévisible dans les années à venir) ne pouvait être compensée localement que par un *doublement* des effectifs de la mécanique, du bâtiment ou de la chaussure.

Bien que la « viscosité » et la rigidité du marché du travail soient particulièrement fortes pour toute une série de raisons psycho-sociologiques (un travailleur ne se transfère pas d'un secteur à un autre avec la même facilité qu'une certaine somme de capital) le rôle du salaire dans l'orientation spontanée de la main-d'œuvre ne peut être complètement négligé. Le rapport d'A. Piegay lors d'un congrès de l'A.G.O.F. a montré et les erreurs d'optique en ce domaine et les difficultés rencontrées lorsqu'on cherche à dépasser les impressions globales pour comparer objectivement les niveaux de salaires réels par branche d'activité ou profession individuelle. J'ai moi-même procédé à un sondage parmi les jeunes viennois pour répondre à cette enquête et il m'a semblé que, malgré le manque d'information (ou les erreurs d'appréciation manifestes) en ce domaine, on pouvait noter, chez de nombreux jeunes un mouvement positif vers les secteurs ou activités à salaires supérieurs. Notre étude d'un marché du travail local doit donc s'efforcer de mettre en lumière ces niveaux moyens de salaire par secteur et qualification en comparant des activités diverses proches géographiquement et les salaires pratiqués par une même industrie dans le secteur géographique étudié et dans une autre zone géographique pouvant jouer le rôle de pôle d'attraction pour la main-d'œuvre locale insatisfaite. Sur ce point, le dépouillement des états 1024 fournis annuellement par les entreprises, permet d'avoir des ordres de grandeur satisfaisants pour toute la population salariée ; ces mêmes états sont intéressants pour suivre l'évolution annuelle de la population salariée entre deux recensements et celle des salaires distribués par grand secteur d'activité.

Notons enfin ce qu'aucun conseiller d'orientation professionnelle n'est porté à oublier mais qui échappe parfois aux économistes : l'influence de l'enseignement technique existant sur l'évolution d'un marché du travail local. On y pense parfois pour critiquer la « surproduction » d'ajusteurs ou de couturières. Mais on néglige trop d'étudier l'influence positive que peut exercer une population professionnellement formée sur l'activité productive locale : pour citer une dernière fois notre enquête viennoise j'ai été frappée là-bas par la différence de situation pour les

jeunes gens et pour les jeunes filles du fait des inégalités dans les possibilités de formation professionnelle qui leur sont ouvertes localement. Un collège technique important ayant poursuivi pendant des années un effort de recrutement qui pouvait paraître téméraire a permis aux jeunes gens d'acquérir une qualification mécanicienne qui a facilité leur émigration vers l'industrie lyonnaise ; la concurrence de salaires ainsi instituée a obligé les employeurs viennois à aligner sur ceux des entreprises lyonnaises, dans une certaine mesure, leurs taux de salaires. L'existence de cette main-d'œuvre qualifiée régulièrement formée à Vienne a d'autre part servi d'argument pour le développement et l'attraction dans la localité de nouveaux ateliers de mécanique.

### **NATURE DES CONCLUSIONS**

Ce dernier point nous montre à quel point les prévisions qui peuvent être faites en matière d'analyse du marché du travail pour l'orientation professionnelle des jeunes d'un secteur géographique donné ne ressemblent en rien à la résolution d'une équation algébrique dont la solution découle nécessairement des données initiales. Une étude plus sérieuse de ces données nous permettra cependant de mieux comprendre la réalité dans laquelle et sur laquelle nous agissons et d'éclairer les intéressés sur les conséquences *possibles* de telle politique de formation et orientation professionnelles dans une situation sociologique donnée.



## - III -

# ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET PLANIFICATION

Malgré la répugnance d'un grand nombre, les économies modernes ne semblent pas devoir échapper à la nécessité d'une certaine impulsion directrice par un Pouvoir central. Des ébauches de planification s'observent dans les régimes les plus libéraux d'intention et il est probable que les impératifs de l'efficacité seront ici encore plus forts que les scrupules des théoriciens.

Aussi bien, plutôt que de s'interroger s'il faut être pour ou contre la planification, il est beaucoup plus urgent de rechercher les modalités d'une direction économique qui soit respectueuse de l'homme, bien plus qui contribue efficacement à la promotion de l'homme.

Cette nécessité d'articuler impulsion directrice de l'économie et respect de l'homme se retrouve à tous les échelons de l'activité économique. Le secteur où le problème se pose de la manière la plus aiguë est sans doute celui de l'orientation et de la formation professionnelles. Là s'affrontent pour ainsi dire deux exigences contradictoires : la nécessité de préparer la main-d'œuvre jeune à ce que sera réellement l'activité économique de demain et qu'une prévision sérieuse doit préciser au moins dans ses grandes lignes, et l'obligation de laisser chaque individu ou chaque famille libre de ses choix, sous peine d'imposer une enrégimentation incompatible avec la dignité humaine.

Cette contradiction ne paraît pas impossible à surmonter, et c'est le dessein de ces pages de montrer comment. Mais il est auparavant nécessaire de souligner combien l'orientation et la profession professionnelles souffrent du cadre anarchique où elles sont nées et se sont développées.

## ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES SE SONT DEVELOPPEES DANS UN CADRE ANARCHIQUE

Certains chiffres capitaux sont maintenant bien connus : 775 000 garçons et filles atteindront 14 ans en 1961, 805 000 en 1962. Tous devront, sinon entrer directement au travail (la prolongation obligatoire

de la scolarité jusqu'à 16 ans ne sera effective en France qu'en 1966), du moins choisir une orientation scolaire et professionnelle adaptée, c'est-à-dire correspondant à la fois à ce qu'ils sont capables de faire, à ce dont la société a besoin, et à ce qui leur permettra de vivre normalement, eux et le foyer qu'ils fonderont.

Pour aider ces centaines de milliers de jeunes à faire un choix conscient et rationnel, il existe au plus 250 centres d'orientation utilisant moins d'un millier de conseillers d'O.P. diplômés aidés de 500 assistantes sociales, rédacteurs et sténodactylos.

Pour établir la documentation et diffuser les informations indispensables sur les écoles et les métiers, on ne dispose que de quelques dizaines de documentalistes et de services qui commencent à peine à s'initier aux techniques d'analyse de population active et de prévision d'emploi, couramment utilisées depuis des années aux U.S.A.

Pour former les futurs professionnels, on comptait seulement 21 000 professeurs d'enseignement technique en 1957 et pas plus de 120 000 places mises au concours dans la 1<sup>re</sup> année de sections professionnelles à la rentrée scolaire 1957-58.

Tout ceci dans une période de transformation si rapide des techniques de production, que les parents ou aînés sont incapables d'éclairer eux-mêmes utilement les générations montantes, et dans une concurrence internationale telle que les erreurs ou retards pris dans un pays le mettent, lui et ses citoyens, en position grave d'infériorité et dans l'incapacité de tenir sa place dans le monde.

Cette situation pose des problèmes difficiles, aussi bien aux jeunes qui envisagent leur avenir, qu'aux établissements responsables de leur formation.

### 1) *Les jeunes qui ne sont pas aidés par les Centres d'Orientation Professionnelle* (les trois quarts environ de la population).

La famille de ces jeunes décide elle-même de l'orientation des enfants, souvent avec beaucoup d'embarras lorsqu'elle ne suit pas aveuglément les « traditions » ou projets faits dès avant la naissance de l'intéressé. On commence par mettre à 10 ou 11 ans le jeune en 6<sup>e</sup> classique « parce que cela permet toujours de revenir au moderne » : sur 100 jeunes entrant ainsi en 6<sup>e</sup> classique, 67 se retrouvent deux ans plus tard en 4<sup>e</sup> A et 35 deviennent un jour bacheliers complets ; pour les autres l'essai a été négatif, quand il n'a pas été complètement nuisible en décourageant l'intéressé de tout effort scolaire.

La propagande oriente actuellement beaucoup plus souvent qu'il y a quelques années vers l'enseignement technique. Là encore on opère par essais-erreurs en se fiant aux hasards des concours d'entrée pour choisir : ils ne sont pas rares les jeunes gens qui se présentent simultanément à une même session aux concours d'entrée en 4<sup>e</sup> commerciale, en 4<sup>e</sup> technique

« fer » et en 1<sup>re</sup> année Centre d'Apprentissage « cordonnerie ». Inutile de dire qu'ils n'ont pas forcément les goûts et aptitudes correspondants simultanément à ces différentes orientations.

D'ailleurs les jeunes et leurs familles ne savent pas le plus souvent quels éléments seraient à considérer pour faire un choix judicieux : on oublie souvent soit le facteur santé, soit telles exigences d'un métier que l'on a considéré seulement sous l'aspect du gain ou de la retraite ; ou l'on juge d'après une expérience vieille d'une génération qui se trouve complètement périmée du fait de l'évolution de la structure de l'enseignement.

Les résultats sont plus négatifs que positifs : un coût humain individuel et social considérable (années scolaires redoublées, triplées, changement d'établissements..., classes surchargées d'élèves qui s'y ennuent ou ne peuvent suivre...) ; une déception souvent très grande des jeunes à leur entrée au travail dans des conditions qu'ils ne s'attendaient pas à trouver telles (qu'ils aient fait un apprentissage ne correspondant pas à un débouché ou qu'ils soient entrés directement dans un emploi à la sortie de l'école primaire). Beaucoup paraissent surpris par des conditions qu'il serait techniquement possible de connaître avant qu'elles viennent briser les espoirs d'avenir, ou laisser les jeunes démunis devant des problèmes qui sont eux aussi techniquement solubles.

## 2) *Les jeunes qui passent par un Centre d'Orientation Professionnelle (300 000 par an environ à l'heure actuelle).*

L'utilisation de techniques appropriées et de la documentation existante par des spécialistes ayant l'habitude de réfléchir aux problèmes d'orientation et y consacrant toute leur activité, permet au moins d'éclairer les décisions à prendre. On signale les aspects à prendre en considération pour une synthèse valable : aptitudes physiques, intellectuelles, caractérielles, goûts et intérêts, possibilités de la famille, de la région, niveau théorique et pratique des écoles, exigences de telles études et de telle profession, comparaison avec telle ou telle autre... On aide à les évaluer en situant le sujet par rapport à la population jeune à laquelle il appartient, ou à celle à laquelle il pourrait s'intégrer ; on lui montre ce qu'il possède et ce qui lui reste à acquérir pour entreprendre valablement telles ou telles études ou activité...

Ces renseignements sont en général très amplement suffisants pour que les familles (toujours libres dans la structure actuelle) renoncent d'elles-mêmes aux solutions parfaitement hasardeuses ou dangereuses. Bien entendu, elles prennent encore parfois des décisions risquées (qu'on ne saurait leur conseiller), mais elles le font alors en connaissance de cause, sachant où est le risque. Elles peuvent ainsi dans certains cas surmonter les obstacles ou revenir en arrière après une tentative infructueuse.

Mais l'intervention de Conseillers d'Orientation qualifiés ne fait que

mettre en lumière ce qui existe : elle ne peut rien ni contre l'insuffisance criante de certains établissements qui correspondraient pourtant aux besoins mis en lumière par un examen attentif de la situation, ni contre l'absence de certains moyens financiers indispensables pour la poursuite de telles études ou l'entrée dans telle carrière. Elle « démocratise », mais seulement dans la mesure où la ségrégation de classe ne venait que d'une ignorance des plus humbles sur leurs propres possibilités ou sur les moyens de les épanouir. Elle introduit plus de rationalité dans l'orientation effective, du moins dans la mesure où les écoles professionnelles elles-mêmes sélectionnent rationnellement leurs élèves, ne choisissent pas les futurs maçons d'après les résultats d'une dictée ou d'une composition française, et ne répartissent pas les élèves entre sections techniques, industrielles et Centres d'Apprentissage en fonction d'une seule et unique performance en français et en calcul le jour d'un concours d'entrée dans l'établissement.

Enfin, à supposer que le conseiller ait le temps et la compétence nécessaires pour faire des prévisions de population active, ses conseils peuvent se trouver rendus caducs par le fait qu'aux besoins réels ne correspondent pas des investissements privés ou publics au moment où les jeunes professionnels arriveront à pied d'œuvre. Même les centres de formation professionnelle accélérée qui forment actuellement leurs stagiaires en six mois et n'ouvrent leurs stages qu'après enquête auprès des employeurs sur leurs besoins en main d'œuvre, n'arrivent pas toujours à caser leurs diplômés dans la spécialité qu'ils ont apprise ; comment, dès lors, être sûr que le débouché prévu d'après une étude très raisonnable des besoins (en professeurs par exemple) à 10 ou 15 ans d'échéance (temps nécessaire pour la formation dans les professions nécessitant le passage en enseignement supérieur), ne s'avère pas parfois inexistant lorsque l'échéance arrive ? On a même vu des ouvriers du bâtiment en chômage à une époque où les besoins étaient encore criants parce que des crédits étaient bloqués ou coupés à un moment imprévu !

### *3) Les établissements de formation scolaire et professionnelle*

Cette difficulté de prévoir valablement l'avenir constitue évidemment aussi un obstacle à l'adaptation des établissements où se forment les jeunes. Que cet obstacle soit au moins grossièrement surmonté, deux gros problèmes subsisteront : l'absence de crédits, l'incertitude sur ce que les jeunes, leurs familles et la société attendent exactement de l'école.

L'absence des crédits (ou leur terrible insuffisance), notamment le budget beaucoup trop faible de l'enseignement technique bloque les créations indispensables ou des adaptations dont l'urgence est reconnue par tous. Les réformes de l'enseignement qui sont adoptées sont celles qui ne coûtent rien, par exemple les classes d'orientation du type Berthoin, qui ressemblent si étrangement aux 6<sup>e</sup> que nous connaissons, dont ni le corps enseignant ni les programmes ne seront changés, mais qui brusquement doivent permettre de déceler des aptitudes... Il est moins

coûteux, et par conséquent plus fréquent, d'ouvrir une section d'ajustage qu'une section de mécanicien sur machine. Pour camoufler les difficultés de placement, on dit que ces sections donnent une formation polyvalente de base, utile dans bien d'autres métiers : mais telle n'était pas toujours leur raison d'être... Pour avoir les techniciens nécessaires comme professeurs d'atelier, il faudrait leur offrir des situations au moins analogues à celles des ateliers de production, ce qui est exceptionnel pour les Professeurs de Technologie et d'Ateliers (P.T.A.) hommes notamment dans les secteurs industriels en plein développement où les salaires sont généralement élevés. Pour pouvoir réadapter les sections professionnelles, il faudrait en temps utile réadapter les professeurs d'atelier et de technologie, mais depuis quelques années on a supprimé même les journées d'étude et les possibilités de stages professionnels pour les membres de l'enseignement technique.

En fait le développement des centres d'apprentissage et des collèges est très anarchique : même si un contrôle national est exercé, la personnalité du chef de l'établissement préexistant et des « politiques » avec qui il réussit à s'entendre, semblent beaucoup plus influentes et efficaces en définitive que les besoins réels ou les objectifs suggérés par le Plan.

A supposer, là encore, les problèmes résolus, il reste des tensions du fait de l'incertitude des objectifs de la formation scolaire : bien des jeunes travailleurs reprochent à l'école d'où ils sortent de ne pas les avoir préparés à leur emploi, ou de ne pas leur donner au départ de supériorité sur ceux qui sont entrés directement au travail sans passer par elle. Sans vouloir dissimuler les déficiences qui peuvent être réelles en ce domaine, on peut se demander quel bénéfice on est en droit d'attendre (ou d'exiger) d'une formation professionnelle type scolaire. Un plus grand rendement immédiat ? La formation sur le tas est alors incontestablement supérieure pour toutes les tâches manuelles ou presque. Une situation meilleure dans la « hiérarchie » ? Le jeune qui sort à 18 ans, même d'une école nationale professionnelle, ne saurait prétendre coiffer avant quelques années des ouvriers adultes même moins compétents que lui. Un salaire supérieur ? Si les deux conditions ci-dessus ne sont pas remplies, on voit mal pourquoi les employeurs consentiraient un salaire productif plus important...

En fait, les directeurs d'école qui suivraient trop étroitement les suggestions de quelques-uns de leurs anciens élèves et de beaucoup d'employeurs, supprimeraient des programmes une grande partie de l'enseignement général, apparemment « inutile », pour renforcer l'entraînement à la production sur des machines dernier cri, dans des emplois exactement semblables à ceux qui existent dans telle usine locale. Mais cette adaptation concrète à une tâche concrète ne doit-elle pas justement être l'œuvre des premières semaines de travail dans un emploi quel qu'il soit ? Et le bénéfice d'une formation scolaire n'est-il pas, à vrai dire, dans

la possibilité de s'adapter à plusieurs de ces emplois, de situer le travail proposé dans un ensemble, de le dominer et de pouvoir en changer plus facilement parce qu'on a appris à apprendre et à s'adapter ? Plus les techniques évolueront, plus il semble nécessaire de ne pas enfermer les jeunes dès le départ dans une spécialité trop étroite s'ils sont capables de voir plus largement les choses ; plus il semble nécessaire de cultiver toutes leurs possibilités, même celles qui ne seront pas utilisées d'emblée à l'entrée au travail et dont l'acquisition leur paraîtra parfois inutile.

Un jugement sain et objectif sur la formation scolaire devrait porter sur une comparaison de la *vie de travail* menée par des personnes dont les unes auraient bénéficié et les autres non, d'une formation professionnelle de type scolaire ; et il faudrait mesurer non seulement les gains en argent, mais les satisfactions totales de la vie menée dans l'un et l'autre cas. Ces études sont rarement menées en France, et les conclusions rapides d'enquêtes non scientifiques sont opposées aux éducateurs qui hésitent parfois sur ce que l'on attend réellement d'eux.

### **POUR UNE ORIENTATION ET UNE FORMATION PROFESSIONNELLES EFFICACES ET RESPECTUEUSES DES PERSONNALITES**

Cet ensemble de faits montre combien l'orientation et la formation professionnelles pâtissent de se développer dans un système économique mal outillé pour la prévision et qui n'accepte encore que très imparfaitement une impulsion directe vers des objectifs déterminés à l'avance.

Il semble pourtant aisément de montrer combien une direction économique plus ferme et plus précise faciliterait l'exercice normal des libertés essentielles en matière d'orientation et de formation professionnelle.

#### **Replacer l'orientation et la formation professionnelles dans un cadre général de développement économique.**

Pour devenir libres de choisir un métier qui leur convienne, les jeunes doivent être mis en mesure de connaître objectivement les besoins de la société sur le plan des professions et de l'emploi, et tout ce que cela entraîne de garanties pour ceux qui choisissent les voies réellement déficitaires, et de risques pour ceux qui s'aventureraient dans les voies encombrées ou en régression.

Pour que cette information soit disponible, il faut une prévision économique ou plus exactement une direction économique qui permettent de connaître plusieurs années à l'avance les secteurs de la productivité en développement avec leurs besoins en main-d'œuvre. Cette information suffira à éveiller l'intérêt de bien des jeunes si elle leur est

communiquée de façon accessible par des spécialistes sachant la leur commenter.

Pour que les choix ainsi faits en conformité avec les besoins puissent aboutir, il faut que la direction de l'économie agisse en conséquence sur le plan scolaire et que le développement ou l'adaptation des sections professionnelles existantes soient réellement conçus en harmonie avec le reste du plan (investissements...) et appliqués fermement sans attendre les initiatives de la base.

L'information donnée ne devra pas porter uniquement sur les besoins de la production et les écoles existantes pour s'y préparer, mais sur les possibilités qu'a chacun personnellement d'y répondre et de se développer dans des domaines autres que productifs ou apparemment non économiques.

Pour en arriver là il faudrait :

- Unifier en une direction unique et bien équipée, travaillant auprès des organismes du Plan, les services nationaux de recherche et documentation sur la population active, les emplois et besoins en main-d'œuvre (Commission main-d'œuvre du Plan, équipes de l'I.N.E.D.), de l'I.N.S.E.E., Bureau universitaire de documentation sur les carrières, Centre d'études et de recherches documentaires de l'enseignement technique...)
- Faire des coordinations analogues à tous les échelons régionaux (Commission main-d'œuvre des Comités d'expansion économique, Directions régionales de l'I.N.S.E.E., Commissions académiques de la carte scolaire...)
- Organiser très régulièrement des journées d'étude et sessions d'information communes à tous les spécialistes susceptibles de diffuser cette documentation, pour les mettre au courant et recueillir leurs suggestions.
- Procéder à une implantation rationnelle des écoles et Centres d'orientation sans attendre que les besoins soient criants ou dépassés (avec bien entendu à la fois les locaux, le matériel et le personnel adaptés au but poursuivi).
- Prendre les mesures nécessaires pour qu'avant chaque palier d'orientation (moment où une décision doit être prise pour une spécialisation ou bifurcation scolaire et professionnelle) tous les intéressés puissent bénéficier d'un contact personnel avec un conseiller d'orientation et recevoir une information complète et adaptée sur les options en présence, ses propres possibilités de choix, et les conséquences probables de chacune des décisions qu'il pourrait prendre.
- Prévoir une aide matérielle suffisante pour qu'aucune des orientations prises conformément au bien commun ne soit arrêtée par manque de moyens financiers.

## Réaliser l'orientation et la formation professionnelles sans « dirigisme »

Le principe même d'une direction de l'économie fait hésiter plus d'un : on y voit se dresser le spectre du dirigisme, dans ce domaine essentiellement personnel de l'orientation et de la formation professionnelles. Il reste maintenant à aborder directement cet aspect du problème, en essayant de situer les risques et de préciser les modalités capables de sauvegarder les droits essentiels de la personne.

### 1) *Les examens psychotechniques*

A tort ou à raison ce qui paraît être redouté d'abord, c'est une orientation à coup d'examens psychotechniques violant le secret de la personne.

Pour y voir clair, il importe de bien distinguer deux sortes d'examens psychotechniques : celui qui est demandé par un individu (ou les parents d'un mineur) à un spécialiste travaillant dans le seul intérêt du demandeur et tenu au secret professionnel strict vis-à-vis de tous les tiers ; celui qui est imposé par un groupe (école ou entreprise) à ceux qui demandent à s'y intégrer. Dans le premier cas nous parlerons *d'examens d'orientation* et la conclusion sera un diagnostic ou un conseil, informant le plus clairement possible l'individu des données du problème à partir des éléments qui auront été rassemblés avec son accord, pour qu'il puisse décider consciemment. Dans le deuxième cas, il s'agit *d'un examen de sélection* dont le résultat est l'acceptation ou le refus de la candidature posée par l'individu, à partir d'éléments d'information qu'il pourrait souhaiter ne pas avoir à donner, mais qu'il a été obligé de livrer pour entraîner la décision du groupe.

Précisons tout de suite que dans les deux cas les tests qui peuvent être utilisés ne sont pas forcément, loin de là, des épreuves pénétrant profondément le secret des consciences. L'utilisation de la majorité des tests d'aptitudes ne posent ni plus ni moins de problèmes qu'un examen de type traditionnel avec problèmes mathématiques, et version latine ou anglaise ; ils sont souvent bien moins indiscrets qu'une composition de philosophie ou une dissertation française. Fort heureusement, les travaux les plus sérieux des psychologues ayant contrôlé scientifiquement le résultat de leurs examens d'orientation et de sélection montrent que c'est ce genre de tests d'aptitudes qui, combinés avec les examens scolaires de type traditionnel, permettent les meilleurs pronostics, tandis qu'il faut se méfier beaucoup de ce que pourraient faire conclure les tests de personnalité.

Mais puisque ceux-ci existent et sont assez souvent employés, il est juste que l'on examine la légitimité de leur emploi dans les examens de sélection (en matière d'orientation, ils ne seront utilisés qu'avec l'accord

du sujet et lui seul en connaîtra le résultat ; il appartient au psychologue de n'en user qu'à bon escient, comme un médecin de certaines techniques qui touchent de plus près la personne de leur client). En sélection, il faut certainement pour protéger la personne des candidats contre toute indiscretion, obtenir que ces tests ne soient utilisés que lorsqu'ils sont absolument nécessaires, et que dans ces cas-là seul un classement soit transmis au groupe sans détail sur les informations qui ont permis d'établir ce classement (chaque intéressé assisté d'un expert de son choix pouvant seul savoir comment il a obtenu un tel classement).

D'une façon générale, la dualité des services (et des spécialistes) chargés de la sélection et de l'orientation serait une garantie pour les personnes, par les contrôles qu'elle permettrait : si un conseiller d'orientation m'a prévenu que j'aurais de réelles difficultés à percer dans l'électricité qui est un métier trop difficile pour moi, je serai moins étonné d'être refusé par un autre psychotechnicien à l'entrée de telle école d'électricité où je me présente pourtant ; si au contraire c'est sur son conseil positif que je me dirige vers un Centre d'Apprentissage de la charpente, je pourrais m'étonner d'y être refusé à la suite d'un examen psychotechnique négatif et ne manquerais pas de réagir en essayant de confronter les résultats du premier examen d'orientation avec ceux de cet examen de sélection pour comprendre d'où vient la différence des conclusions, pour être sûr qu'il n'y a pas une erreur ou une injustice à mon détriment.

Mais pour sauvegarder les droits de la personne, il faudra toujours faire en sorte qu'un vaste service d'orientation indépendant des établissements scolaires ou professionnels qui auraient tendance à s'annexer son activité, soit largement à la disposition de tous dès les premières décisions d'orientation (actuellement en France avant l'entrée dans les classes de 6<sup>e</sup>).

Là où des sélections devront intervenir (parce que le nombre des candidats dépasse les postes à pourvoir, ou parce que des qualités bien particulières sont absolument requises), on peut toujours demander que les critères de la sélection soient définis et portés à la connaissance du public (par exemple ne seront admis en 6<sup>e</sup> que les enfants sachant distinguer sujet, verbe et complément et effectuant sans faute les quatre opérations avec décimales), et à ce que les candidats refusés puissent prendre connaissance des notes qui leur ont été attribuées.

On peut penser, d'ailleurs, que d'ici peu une large diffusion des connaissances psychologiques, des possibilités et limites réelles de la psychotechnique, éliminera bien des risques et craintes actuelles, fruits de l'ignorance de ceux qui subissent ces techniques ou du charlatanisme de ceux qui prétendent parfois abusivement leur faire dire ce qu'elles ne sont pas capables de donner.

## 2) *Information systématique et propagande*

Protégées contre les abus de la psychotechnique, les personnes ne le

seront pas ipso facto contre ceux d'une information qui s'efforcera d'être « efficace » et dont on peut déjà mesurer toute la puissance : en quelques années le courant général des orientations dans un certain milieu a considérablement évolué des études classiques (seules envisagées il y a moins d'une décade) vers les études techniques dont on fait volontiers une panacée parce qu'on a appris qu'elles offraient de « bons débouchés ». En fait une diffusion de l'information basée sur des études précises de psychosociologie (éclairant sur les motifs de certains choix, les variations de l'opinion, les arguments qui portent), suffirait vraisemblablement à diriger près de 90 % des candidats vers les emplois qu'on voudrait voir pourvus, sans qu'on ait besoin de recourir à des pressions individuelles trop visibles. Il faudrait, dans ce but, obtenir parallèlement des pouvoirs publics les avantages nécessaires pour attirer vers les secteurs déficitaires (si les gens à attirer sont sensibles au gain immédiat : présalaire : s'ils pensent sécurité de l'emploi : statut bien défini...). Ce danger est d'autant plus réel qu'il paraît moins redouté ou qu'il est plus discret.

Pour y faire face, il paraît nécessaire d'obtenir la possibilité pour les associations familiales et de parents, comme pour les mouvements de jeunes, de participer activement aux commissions chargées d'établir et de diffuser la documentation sur les écoles et carrières, et d'avoir toujours accès aux sources, c'est-à-dire aux documents de base qui ont servi à telle ou telle campagne d'information.

La encore il est indispensable que le public lui-même soit plus largement formé aux techniques psycho-sociologiques utilisées par les services chargés de l'information des jeunes et des familles, pour pouvoir éventuellement réagir et critiquer ce qui paraîtrait dépasser l'objectivité, dans un but de manipulation des personnes.

### *3) Acceptation des objectifs visés par la collectivité*

Bien entendu une information objective sur les besoins en main-d'œuvre dans tel ou tel secteur, n'aboutira que si les personnes qui la reçoivent acceptent de conformer d'une certaine manière leurs projets à ceux du groupe, soit parce qu'ils leur conviennent parfaitement, soit parce qu'ils reconnaissent qu'il en résultera un plus grand bien commun, soit parce qu'ils y ont avantage sur tel ou tel point. Cela a d'autant plus de chances de se produire que plus nombreux seront ceux qui auront participé à l'élaboration des plans de production et de leurs modalités d'application : ils sauront pourquoi tel ou tel secteur doit se développer, les avantages qui en sont attendus, les risques d'une autre orientation... En sens inverse, lorsqu'ils auront compris ce que les projets de production dans tel ou tel secteur impliquent au point de vue de la main-d'œuvre, ils pourront peut-être valablement critiquer telle ou telle décision bonne en soi, mais actuellement trop coûteuse sur le plan humain. Supposons, par exemple, qu'ait été prévue la production d'un bien de confort (télévision) lequel ne pourrait s'obtenir qu'en organisant

des usines où il faudrait de très nombreux O.S. ; – que ces ouvriers ne se trouvent pas facilement et qu'il faille pour les recruter maintenir un certain nombre de travailleurs dans des postes inférieurs à leur qualification, ne serait-il pas loisible à ceux-là même qui avaient d'abord souhaité voir se multiplier les postes de télévision, de décider qu'il vaut mieux abandonner temporairement ce projet jusqu'à ce qu'on puisse répondre à ce besoin de confort à un moindre coût pour la main-d'œuvre ?

Nous rejoignons là sur un point essentiel le problème général de la participation nécessaire du plus grand nombre aux décisions et choix économiques, avec ce que cela suppose en fait de décentralisation des structures, pédagogie des groupes, etc.

Plus encore que sur n'importe quel autre point, il semble qu'il faille ici prévoir une possibilité de refus par les personnes de certains objectifs trop coûteux pour les « producteurs » qui sont et doivent rester des hommes. Le syndicalisme paraît sur ce point devoir rester une garantie de la liberté des travailleurs. C'est une revendication essentielle à maintenir dans un régime de direction économique, si l'on veut éviter que les hommes soient mis au travail avec les normes mêmes qui servent à l'utilisation des machines.



## - IV -

# LES ASPECTS SOCIOLOGIQUES DE L'ORIENTATION DES JEUNES

La tradition française fait du conseiller d'orientation avant tout, un éducateur et un psychologue. Vous venez de constater, en écoutant M. Kouteynikoff, que ceci n'empêche pas certains d'évoluer avec aisance et brillant dans les hautes sphères de l'économie.

Mais, dans l'ensemble, la France se distingue des pays qui ont conçu l'orientation professionnelle comme un service dépendant, non comme chez elle de l'Education nationale, mais de l'Economie ou du Travail.

L'évolution actuelle de notre profession paraît se faire sans changement de perspective, puisque le statut qu'on nous annonce, et la réforme des études qu'il contient, renforceront nos liens avec les enseignants et les licenciés de psychologie. Articles et recherches personnels des conseillers se multiplient en matière psychométrique et de psychologie différentielle.

Pourtant les aspects sociologiques de l'orientation scolaire et professionnelle s'imposent à nous dès le début de nos examens psychologiques eux-mêmes. Je me contenterai de citer ici M. Wallon dans un passage de l'*Evolution Psychologique de l'Enfant*, au chapitre qu'il consacre aux facteurs du développement psychique : « Les motifs qui peuvent surgir des circonstances naturelles, sont chez l'homme, submergés par ceux qui procèdent d'une société aux formes complexes et instables... Chez l'enfant s'affrontent et s'impliquent mutuellement des facteurs d'origine biologique et sociale... Il n'y a pas de réaction mentale qui soit indépendante, sinon toujours dans le présent, du moins par ses moyens et par son contenu des circonstances extérieures, d'une situation, du milieu ».

La sociologie s'impose encore plus, si nous considérons le terme de notre action, puisque notre objectif est « d'aider progressivement les jeunes à s'adapter à la vie en général, et plus spécialement à la vie professionnelle ». (Mme Benassy in *B.I.N.O.P.*, nov.-déc. 1957).

Nous sommes donc tout naturellement amenés à nous intéresser aux aspects sociologiques des processus d'orientation auxquels nous participons, et ceci d'autant plus que nous exerçons dans un service public, ouvert à tous, et responsable vis-à-vis de l'ensemble d'une population donnée.

C'est ainsi que dans la listes des divers congrès ACOF on trouve des rapport sur : Les aspects sociaux de l.O.P. (Paris 1946). Les rapports de l.O.P. et du milieu (Nice 1955), Le conseiller devant l'évolution socio-économique (Angers 1956), L'avenir socio-professionnel des moins doués (Evreux 1960)...

Mais, plusieurs conseillers que l'orientation elle-même a contribué à introduire à la sociologie l'ayant quittée pour fournir à cette discipline quelques-uns de ses meilleurs chercheurs, nous restons, en France, un peu livrés à nos propres ressources, qui sont assez pauvres, en matière de sociologie de l'orientation. Je m'excuse donc auprès des sociologues qui m'écouteraient, de ce que ce rapport aura de peu satisfaisant sur le plan scientifique. Je souhaite seulement qu'il soit l'occasion après le rappel des faits déjà étudiés (1<sup>re</sup> partie) et la présentation de quelques documents nouveaux (2<sup>e</sup> partie), de prendre mieux conscience entre nous, de tout ce qui nous reste à faire pour étudier vraiment ces aspects sociologiques de l'orientation.

## **LES FACTEURS SOCIOLOGIQUES QUI CONDITIONNENT L'ORIENTATION DES JEUNES**

Avant d'aborder ce qui fait l'originalité propre du congrès de cette année, à savoir, ce que les jeunes eux-mêmes nous disent des pressions sociologiques qu'ils ressentent, il nous faut rappeler à très grands traits les facteurs sociaux qui pèsent sur leur orientation à tous. Je m'excuse d'être obligée, par l'ampleur même de la tâche, de me limiter pour ainsi dire, aux principales têtes de chapitre. Les références bibliographiques indiquées permettront de trouver auprès d'auteurs bien plus qualifiés que moi, des analyses compétentes sur des données qui vous sont d'ailleurs sûrement familières.

A) *L'influence du milieu socio-familial d'origine*, sur l'orientation et la vie professionnelle de chacun ne saurait évidemment échapper, et c'est de fait en ce domaine, que nous trouvons je crois, le plus grand nombre d'études et d'observations françaises ces dernières années.

Les médecins et psycho-pédiatres ont justement insisté sur l'influence de ce milieu nourricier et formateur, au cours de la petite enfance et adolescence. Outre une bonne bibliographie sur ces questions, on trouvait dans le numéro spécial du *B.I.N.O.P.* en 1954 (1) de nombreuses données relatives à un groupe important d'adolescents parisiens. Ledoux y établit des relations, voire des corrélations extrêmement précises, entre catégories socio-professionnelles des parents, dimensions de la famille, éloignement de l'école, logement... et données anthropométriques, résultats aux tests de connaissance ou d'aptitudes.

Ces faits ont été récemment confirmés par l'ouvrage du Dr L. Christiaens sur la médecine sociale de l'adolescence (2). Dans la première partie

de ce livre, il compare la croissance et le développement pubertaire de 3 échantillons de 2 000 jeunes suivis de 1952 à 1956 et appartenant à des milieux différents (enseignement du second degré, centres d'apprentissage et galibots) ; les courbes de développement de ces trois groupes sont nettement décalées en ce qui concerne les poids, les tailles, l'apparition des caractères sexuels secondaires et le développement pubertaire.

Il serait intéressant que des sociologues, partant de ces éléments descriptifs très précieux, s'attachent à expliquer les phénomènes ainsi mis en lumière et à les intégrer dans certaines théories d'ensemble. Même si les sujets ne ressentent pas le plus souvent, et par conséquent n'expriment pas la pression ainsi exercée par leur milieu sur leur développement et leur orientation par le biais des conditions physiques et médicales, nous ne sommes pas surpris de voir par exemple Mmes Benassy et Pelnard les confirmer en conclusion d'une enquête contrôle auprès des jeunes gens de 19-20 ans, examinés 6 à 7 ans plus tôt à la consultation de l'I.N.O.P. (3).

Les enquêtes nationales de Gilles en 1944 sur le *niveau intellectuel des enfants d'âge scolaire* (4) et de M.-A. Girard sur *l'orientation et la sélection des enfants d'âge scolaire* (5) sont trop connues et trop riches pour que j'y revienne en quelques mots. Elles ont situé, à une très vaste échelle et pour l'ensemble de la population jeune, des faits étudiés de façon plus monographique, par exemple dans certains travaux actuels de l'école de psychologie et pédagogie de Lyon sur le rendement scolaire et le milieu familial dans certains E.P. et C.A. de la région lyonnaise.

En ce qui concerne plus directement le rôle des parents dans l'orientation des jeunes de F.E.P., on peut compléter les notations faites par M. Vautrin dans l'Isère en 1956 (6) par les réponses des parents à la très vaste enquête 1958 des Conseils de parents d'élèves d'écoles publiques, analysées par M. Reuchlin dans l'organe de cette fédération en août 1958, enquête dont nous aurons l'occasion de reparler plus longuement tout à l'heure (7).

Mais le milieu social et la famille ne jouent pas seulement un rôle déterminant par les conditions de développement physique et intellectuel qu'ils offrent au petit enfant, puis à l'adolescent, ni par les décisions d'orientation scolaire et professionnelle prises pour lui au niveau du CM 2 ou de la classe de F.E.P., ils influent bien évidemment sur le rythme de maturation de la personnalité (8) donc des choix en matière d'orientation, sur les types d'objectifs et de motivations professionnelles parmi lesquels les jeunes vont choisir : le métier du père par exemple n'est envisagé par l'adolescent comme souhaitable que s'il occupe un rang suffisamment élevé dans la hiérarchie sociale ; les raisons invoquées par ailleurs pour rejeter le métier des parents, se rattachent essentiellement aux conditions physiques du travail (fatigue, bruit, mauvaises conditions d'hygiène...).

La position de la mère par rapport à la vie professionnelle joue aussi

un rôle important dans l'orientation des enfants : pour les garçons, on a mis en lumière des corrélations positives entre une activité professionnelle de la mère et le choix d'activités plus qualifiées ou « prestigieuses » chez le jeune homme (9) ; pour les jeunes filles, nos entretiens d'orientation nous révèlent chaque jour l'importance du rôle joué par la mère dans l'image qu'elles essaient de se faire de leur propre rôle dans l'avenir.

Au terme des études secondaires, nous verrons tout à l'heure que les jeunes disent en majorité choisir eux-mêmes leur avenir. Pourtant la moitié reconnaît que cette liberté de choix leur est donnée par leur famille qui est en mesure de les aider financièrement, le quart avoue avoir choisi conformément au désir des parents, et 20 % disent que leurs parents sont vraiment très attachés à certaines professions à l'exclusion des autres. Inversement la liberté de choix affirmée par ces jeunes gens de classe terminale s'exprime dans 10 % des cas par un conflit réel avec la famille (10). Tout ceci montre assez l'influence considérable que joue encore le milieu familial à ce niveau de l'orientation.

Il est bon cependant d'élargir les perspectives en restituant ces liaisons entre le milieu socio-professionnel d'origine et la carrière des groupes professionnels étudiés dans leur ensemble. Des mouvements généraux apparaissent, qui dépassent de beaucoup, ce que parents ou enfants consultés ressentent ou expriment, et rejoignent des problèmes sociologiques beaucoup plus vastes. C'est ainsi que pour tester certaines hypothèses des démographes, relatives aux causes de la dénatalité en France, l'I.N.E.D. a entrepris, il y a quelques années, une vaste enquête par sondage sur la profession d'un échantillon représentatif de la population masculine adulte, et la profession des deux générations précédentes (parents et grands parents des personnes interrogées) (11). Et c'est pour contribuer à l'étude fort complexe de la stratification sociale dans nos différents pays qui se veulent démocratiques qu'on a étudié cette mobilité sociale entre générations en les reliant aux mouvements beaucoup plus généraux de l'évolution démographique, technique... points sur lesquels nous reviendrons dans un instant (12).

B) *L'influence de l'école, de sa structure, de son implantation géographique* sur l'orientation des jeunes, apparaît à la fois importante et plus « maniable » pour l'homme soucieux d'action sociale. *Le Cahier des Recherches de Sociologie du Travail* publié par M. Naville, sous le titre « *Ecole et Société* » (13) apporte une précieuse contribution à l'étude de ces problèmes, de relations et influences réciproques entre la structure sociale et le système éducatif. Il nous fournit des documents inédits sur la composition sociale des publics de l'enseignement secondaire et technique en France, son évolution au cours des dernières décades suivant les divers types d'établissements et départements. Il nous permet ainsi de mesurer scientifiquement l'étendue de la démocratisation effective de l'enseignement, son rythme, voire ses ralentissements. (Le pourcentage des enfants d'ouvriers dans le secondaire est passé au plan national de

3 % à plus de 14 % entre 1936 et 1943, mais s'était tassé aux environs de 12 % de 1943 à 1957, celui des cultivateurs diminuant légèrement... ceci avec de grosses divergences locales. Dans la même Académie de Lyon en 1954, le taux de scolarisation secondaire des fils d'ouvriers était inférieur à 20 % dans l'Ain, atteignait 20 à 30 % dans le Rhône et la Saône-et-Loire, mais dépassait 50 % dans la Loire...).

De telles études sont la base indispensable d'une action effective pour une aide plus équitable à l'orientation des jeunes, aide qui, nous le savons, peut se fixer pour premier objectif, non la multiplication des examens d'aptitudes, mais l'ouverture d'unités dispersées dans des zones rurales où les entrées en sixième sont trop peu nombreuses, ou de collèges d'enseignement technique dans les zones ouvrières où les candidats virtuels sont les plus nombreux (dans la Drôme en 1961, les pourcentages de candidatures en sixième varient de 24 à plus de 58 % suivant qu'il y ait ou non une 6<sup>e</sup> dans le canton. Les refusés au C.E.T. de Valence sont deux fois plus nombreux que les bienheureux admis... tous problèmes que ne résoudrait pas la multiplication des examens psychologiques).

Conscients de l'importance de ces problèmes, un groupe de travail s'est constitué à l'Institut pédagogique national, qui publie régulièrement des travaux dont la plupart nous intéressent directement dans un *Bulletin de Liaison pour l'Etude des Faits sociaux*. Le n° 4 de 1960, sur l'enseignement de la sociologie dans le cadre de la formation professionnelle des assistances sociales, des éducateurs et des instituteurs me semble particulièrement instructif pour ceux qui collaborent d'une manière ou d'une autre à la formation des futurs conseillers d'orientation.

C) A côté des facteurs familiaux et scolaires qui sont relativement faciles à isoler, et dont l'influence apparaît clairement sur l'orientation de chacun, nous savons l'existence *d'autres pressions émanant de groupes plus ou moins structurés* comme les bandes, les mouvements de jeunes, les professions ou comités divers. Mais en ce domaine, les travaux français publiés sont à ma connaissance beaucoup moins nombreux (14). Les milieux éducateurs et groupements de la sauvegarde de l'enfance ont commencé des recherches intéressantes, mais assez dispersées dont il faudrait pouvoir faire le point, sur les groupes de jeunes et leur influence dans différents domaines. Les décalages que nous avons pu constater entre les réponses obtenues directement aux questionnaires A.C.O.F. et celles publiées par le B.U.S., les parents d'élèves des écoles publiques et ce qui est exprimé par les mouvements de jeunesse après enquête menée par eux, appellent une réflexion critique et scientifique sérieuse qui ferait la part des variations accidentnelles normales et celles des différences d'optique pouvant faire comprendre le sens dans lequel s'exerce l'influence de ces différents mouvements sur l'orientation des jeunes qu'ils touchent.

Des monographies comme celles du Dr Sarano sur la *Médecine et les*

Médecins (15), celle de Mme Ida Berger sur les milieux instituteurs (16) et spécialement sur les institutrices d'écoles maternelles, ouvrent une voie qu'il faudrait suivre : on comprendrait mieux en poursuivant de telles recherches, le rôle de certaines professions et la manière dont très concrètement elles marquent l'orientation de milieux jeunes dans leur ensemble. A un moment où la crise de recrutement dans l'enseignement primaire préoccupe à juste titre les responsables de l'Education Nationale, il y aurait avantage à relire les détails fournis par Mme Berger sur la manière dont la profession d'instituteur joue en France, à la fois comme palier intermédiaire d'une mobilité ascendante (qui fut spectaculaire à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle) et le plus souvent en l'état actuel des choses comme une halte dans la mobilité descendante (ou tout au moins, une ascension impossible pour ceux qui avaient visé autre chose, ce qui serait le cas de plus de 50 % des instituteurs touchés par l'enquête dans la Seine).

La mode actuelle des orientations vers la technique et toutes les carrières de techniciens et ingénieurs rendraient certainement fort utiles quelques bonnes études sociologiques, complétant la thèse de Jaquin sur les *Cadres de l'Industrie et du Commerce en France* (17). Il faudrait connaître mieux ces groupes socio-professionnels, et tous les groupements économiques qui peuvent influencer d'une manière ou d'une autre, leur activité, leur recrutement, leur formation. Une description des tâches à accomplir, des aptitudes et conditions objectives requises pour l'entrée dans ces professions ne nous donne pas, en effet, une véritable compréhension des problèmes posés et ne permet pas, le plus souvent, une action efficace en vue d'un meilleur recrutement.

Les études sociologiques américaines ont montré l'importance croissante des considérations sociales (non fonctionnelles) pour l'embaufrage ou la promotion à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie socio-professionnelle ; il est vrai qu'elles prouvent aussi qu'en période de pénurie grave, les barrières psycho-sociologiques tenant à des considérations non fonctionnelles (âge, sexe, race ou origine) tendent à disparaître ou à céder le pas devant les impératifs de la production, nous pourrions donc espérer, de ce fait, une amélioration dans la démocratisation du recrutement des cadres techniques français au cours des années à venir.

D) Si une attention plus grande au facteur familial de l'orientation des jeunes nous a conduit tout à l'heure aux problèmes démographiques les plus généraux (cf. cause d'une baisse de natalité si précoce en France), l'attention aux influences venant des structures professionnelles conduit forcément aux problèmes complexes de la nature du *marché du travail* (18).

Cette réalité, que certains ont pu croire simplement « économique », nous apparaît de plus en plus comme le lieu de réalités sociologiques que les conseillers d'orientation professionnelle, devraient être les premiers à étudier attentivement. En effet, si à première vue l'importance de la

motivation salaire peut nous conduire à croire que les jeunes d'aujourd'hui choisissent leur métier, comme doit le faire le bon « homo œconomicus » des libéraux, nous constatons que la hiérarchie des salaires est fonction d'une hiérarchie des qualifications qu'on ne peut déduire directement et une fois pour toutes d'une simple analyse des opérations techniques demandées aux différents professionnels. Il faudrait reprendre, à ce sujet, toute la conclusion de M. Naville dans son *Essai sur la Qualification du Travail* (19). Si elle ne les résout pas, elle me semble bien éclairer les questions qu'on se pose souvent sur l'apprentissage et le bénéfice qu'on peut ou doit en attendre d'un strict point de vue économique (cf. les réflexions désabusées des titulaires de C.A.P., auxquelles on faisait encore allusion dans le rapport de ce matin) : « Cette source fondamentale de qualification (que constitue l'acquisition d'une technique) voit ses effets corrigés et quelquefois effacés par l'intervention de toute une série d'autres facteurs : ancienneté dans l'emploi, masculinité de l'emploi, risques d'accidents, insalubrité, disposition des locaux de travail... Ceci étant le résultat d'une situation historique et géographique et d'une contestation permanente des critères de la qualification par l'ensemble des populations actives ; estimation constamment révisée en fonction des impératifs individuels et de groupes, c'est-à-dire sociaux ».

Impossible là encore de nous en tenir à la description technique des métiers, si nous voulons comprendre leur hiérarchie et répondre correctement aux questions de ceux qui mettent au premier rang de leur motivation professionnelle le taux de la rémunération financière qu'on en peut espérer.

L'étude de l'évolution des techniques de production et de ses conséquences pour les professionnels de chaque secteur a beaucoup progressé ces dernières années. Qu'elle prenne pour objet avec Alain Touraine, *Le Travail aux Usines Renault* (20) ou avec Reynaud celui des *Laminoirs de l'Est* (21), elle apporte les éléments indispensables, non seulement aux études prévisionnelles quantitatives des besoins de main-d'œuvre, mais encore à tout effort pour aider à l'adaptation des jeunes à leur future vie de travail et de relations dans le travail.

Dans la phase ultime de l'évolution technique, telle que Touraine la voit par exemple dans les ateliers aux machines transferts « les ouvriers qualifiés ne sont plus des ouvriers de fabrication ; leur qualification n'est plus faite d'habileté professionnelle, mais de compétence technique et inséparablement de qualités sociales, c'est-à-dire, de leur aptitude à occuper une place déterminée dans une organisation à la fois technique et sociale. La qualité du travail ne se situe plus au niveau des rapports de l'homme et de ses instruments de travail, mais au niveau des rapports de l'homme et du groupe, de l'ensemble de travail. »

Nous voilà relancés en pleine sociologie et le problème de la préparation des jeunes à leur avenir se pose en des termes nouveaux : comment la famille, la société, les différents groupes auxquels nous avons

fait allusion, préparent-ils les jeunes à cette insertion techniquement compétente dans un groupe de travail ? (le rôle possible de groupes de jeunes dans cette formation a, semble-t-il, été inaperçu le plus souvent).

Je n'ai pas le temps d'illustrer ici comme le fait admirablement Alfred Sauvy (22) les décalages qui peuvent exister entre tous ces faits que les démographes et sociologues s'efforcent de décrire objectivement et l'opinion qu'en ont les individus ou groupes sociaux qui les vivent aujourd'hui. Cette opinion, nous le savons, est pourtant en elle-même, à côté de tous les éléments précédemment cités, un facteur sociologique que nous allons voir intervenir en tant que tel. C'est vers elle que nous allons nous tourner maintenant pour savoir ce que les jeunes Français d'aujourd'hui pensent des pressions sociales qu'ils subissent en matière d'orientation.

### **CE QUE LES JEUNES EUX-MEMES RESSENTENT DE CES PRESSIONS SOCIALES**

Les enquêtes n'ont pas manqué parmi les jeunes ou auprès d'eux, au cours de ces dernières années (23). L'analyse de ces documents, ainsi que celle de tous les vœux émanant des mouvements et organisations de jeunes ruraux, ouvriers ou étudiants serait certainement riche pour notre propos. Je m'excuse de ne pas pouvoir m'y livrer et ceci pour deux raisons majeures l'une d'ordre technique, l'autre d'ordre pratique :

L'inconvénient de ces enquêtes, c'est qu'elles nous présentent un état de fait à un moment donné (celui où l'on interroge les jeunes) sans nous renseigner suffisamment sur le processus qui a conduit à cet état de choses et qui va se poursuivre après l'enquête. Or, si nous réclamons depuis longtemps la possibilité de procéder à une orientation continue c'est que nous avons pu constater que l'avenir des jeunes se construit par toute une série de décisions successives qui se conditionnent les unes les autres. Au cours de ce processus, l'importance relative et le mode d'action de chaque facteur psychologique ou social varie considérablement, et ce sont les différents stades de ce mouvement qu'il nous faut connaître pour agir sur lui de la façon la plus efficace. Comme M. Jolliet nous le faisait remarquer ce matin, on est souvent déçu du peu de rendement d'une action systématique d'information auprès des jeunes de 14 ans qui avaient effectivement à prendre une décision importante pour leur orientation ; mais ne peut-on pas alors se demander si ce qui a manqué alors n'était pas une connaissance plus valable du milieu formé par les jeunes de ce niveau, de leur manière d'envisager le problème (ou de ne pas l'envisager), des facteurs qui en fait allaient agir de façon privilégiée sur eux, étant donné leurs origines socio-professionnelles, leur quartier, leur école ?..

Les organisateurs de ce congrès avaient, d'autre part, vous le savez, lancé eux-mêmes une vaste enquête auprès des jeunes, à laquelle

beaucoup ont bien voulu répondre. Nous avions là une mine de documents originaux qui a été impossible de dépouiller comme il faudra le faire dans les mois qui viennent, mais dont il aurait été fort dommage de ne pas tirer un certain parti immédiatement.

Ces deux raisons m'ont donc amenée à concevoir cette 2<sup>e</sup> partie de mon rapport de la façon suivante : loin de prétendre vous décrire « la jeunesse » ou « la nouvelle vague », je partirai plus simplement de quelques échantillons de jeunes dont je vous donnerai les caractéristiques particulières avant de vous transmettre comment ils voient le problème de leur avenir. Dans les enquêtes disponibles, notamment, dans celle de l'A.C.O.F., j'ai choisi des groupes à quelques niveaux d'âge et de scolarité qui me paraissent caractéristiques et cruciaux pour une action continue dans le cadre des services et de l'institution scolaire actuelle.

A) *Les jeunes de 14 ans élèves du F.E.P. ou de 5<sup>e</sup> C.E.G.* (d'après les réponses de 1 168 élèves de F.E.P. et 887 élèves de C.E.G. de 25 départements différents, dont la Seine, à l'enquête des conseils de parents d'élèves).

La majorité des garçons et des filles vivant actuellement en zone rurale (écoles à 1 ou 2 classes) souhaitent, à cet âge, rester à la campagne ou dans une petite ville (79 % des gars, 82 % des filles) ; mais ceux qui vivent dans les centres un peu plus importants ou à Paris (50 % des gars, 75 % des filles) (10 classes) souhaitent en majorité vivre dans une grande ville ou à Paris. Ce mouvement vers la ville est accéléré par la fréquentation d'un C.E.G. même de petite dimension. Le mouvement est toujours plus marqué chez les filles et dans les gros C.E.G., on voit même une tendance à souhaiter l'expatriement (quasi nul chez les F.E.P. ou petit C.E.G. le désir de vivre outre-mer ou à l'étranger atteint 11 % des gars et 21 % des filles dans les 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> de C.E.G. comportant plus de 10 classes).

Tous ces jeunes sont unanimes quelle que soit leur situation de famille ou leur réussite scolaire actuelle, pour affirmer l'importance du travail scolaire pour la réussite ultérieure dans toute la vie (plus de 90 %). Lorsqu'on leur demande si ces résultats scolaires pourraient être améliorés, ils expriment nettement le poids des facteurs sociaux dont ils sont victimes : les garçons de F.E.P. dont les parents sont agriculteurs ou ouvriers se plaignent deux fois plus souvent que les autres d'avoir de mauvaises conditions de travail à la maison, et pensent qu'ils réussiraient mieux s'ils étaient seulement mieux installés matériellement.

Or la différence dans la réussite scolaire actuelle entraîne une divergence d'attitude caractérisée devant l'éventualité d'une poursuite ultérieure dans un cadre scolaire : ceux qui sont actuellement considérés comme bons élèves souhaitent dans leur grosse majorité (75 % en F.E.P., 90 % en C.E.G.) faire des études plus longues (3 ans d'école technique au moins) les élèves médiocres en F.E.P. optent au contraire en majorité

pour « gagner » leur vie le plus rapidement possible « par apprentissage patronal d'un an seulement », (solution envisagée par moins de 5 % des bons élèves).

Cependant, 10 % des bons élèves de C.E.G. et 25 % des bons élèves de F.E.P. disent souhaiter gagner leur vie sans tarder, ce qui correspond à peu près au pourcentage de ceux pour lesquels ce gain sera une nécessité familiale.

Les fils de paysans ou d'artisans envisagent un apprentissage direct, s'ils sont élèves de F.E.P., et 3 ans d'école technique s'ils sont au C.E.G. Les fils d'ouvriers souhaitent 3 années d'écoles techniques s'ils sont en F.E.P., davantage, voire l'Ecole Normale s'ils sont au C.E.G. Les enfants d'employés, de fonctionnaires ou de cadres envisagent, presque exclusivement, les solutions de type scolaire.

Les moyens audio-visuels paraissent avoir relativement peu d'influence sur les choix de ces jeunes : des lectures sont invoquées par 8 à 13 % des F.E.P., 10 à 20 % des élèves de C.E.G. avec un pourcentage plus faible chez les fils d'agriculteurs ; la radio-télévision (enquête en 1958) intervient seulement à partir des gros C.E.G., environ pour 10 % des jeunes, surtout dans les groupes ouvriers, employés et cadres ; le cinéma est invoqué par 9 % seulement des jeunes de milieu ouvrier. On choisit de préférence les métiers qu'on voit exercer, surtout pour les filles (plus de 30 %), les enfants d'artisans (36 %), les élèves de F.E.P. ou petits C.E.G. Pour les enfants d'agriculteurs ou d'artisans, il y a de plus en général un début de participation à cette activité qui éclaire le choix (15 à 25 %). Mais pour l'ensemble, c'est encore une information orale qui est invoquée le plus souvent, le tiers des réponses environ est du type « quelqu'un m'a parlé de ce métier ».

Les garçons disent choisir d'abord les métiers qui permettent de bien gagner sa vie (25 %, avec prédominance chez les fils d'ouvriers et de cadres), ceux qui sont intéressants (de 14 à 24 % avec dominance chez les élèves de C.E.G. et les fils d'employés) ; ceux qui offrent une certaine sécurité par moindre risque de chômage (notamment parmi les fils d'employés et de retraités) ou de bonnes perspectives d'avenir (enfants de cadres supérieurs, professions libérales). Les considérations de prestige et conditions de travail (propriété, indépendance...) n'interviendraient, à cet âge, que d'une façon très mineure.

Les filles envisagent moins souvent l'importance du gagne-pain (20 %) mais insistent davantage sur l'intérêt de l'activité professionnelle elle-même (18 à 24 %) et sur les conditions de travail qu'elles souhaitent « propres » (16 %).

Dans l'ensemble des groupes 3 % seulement voient dans une santé déficiente un handicap pour la réalisation de ce qu'ils souhaiteraient, mais tous mettent au 1<sup>er</sup> rang des obstacles possibles à l'accomplissement de leurs projets, l'échec à un examen ou à un concours (ceci ressortait aussi

très nettement du référendum mené auprès de 50 000 jeunes scolaires en 1957).

La liaison n'est pas faite dans leur esprit entre ce risque d'échec et l'insuffisance des places dans les écoles techniques ou moyens de formation (en général, moins de 10 % des jeunes font allusion à l'absence de places appropriées dans les écoles de leur région). Sur le plan économique, les difficultés financières de la famille sont par contre signalées de deux manières convergentes :

« Les parents ne pourront pas payer les études » disent 17 % des jeunes (même parmi les seuls bons élèves), % qui atteint 25 chez les ruraux ; et « je devrai gagner rapidement ma vie » estiment plus de 10 % d'entre eux (sauf parmi les enfants des cadres supérieurs).

Notons au passage que pour les jeunes filles, moins de 10 % affirment leur intention de cesser toute activité professionnelle après le mariage, la moitié des autres allant jusqu'à exprimer l'intention de continuer à travailler, « même si leur mari gagne bien sa vie ».

L'éventail des métiers effectivement retenus par les jeunes de 14 ans est assez limité et l'attraction des carrières techniques est unanime chez les garçons (54 % estiment que c'est la meilleure solution et orientation).

C'est tout juste si on trouve autre chose parmi les 10 professions choisies par chacun : seules l'aviation, la marine et l'enseignement ont un certain droit de cité à côté de l'électricité, de la radio et du dessin industriel... Les parents sont d'ailleurs d'accord avec leur fils sur ce plan : les filles aussi, avec cependant un moindre engouement (1/3 d'entre elles disent que la meilleure profession pour un garçon est celle d'ingénieur ou de technicien, les professions libérales, notamment la médecine gardent pour elles deux fois plus de prestige que pour leurs camarades). En ce qui concerne personnellement les filles, elles rejettent au 1<sup>er</sup> chef l'agriculture, et optent sans hésiter pour les professions de l'enseignement, des bureaux ou de la santé si elles sont au C.E.G., pour la vente, la coiffure ou la sténo-dactylo si elles sont en F.E.P. Aucune activité technique industrielle ne figure dans les 10 professions qu'elles indiquent comme intéressantes pour une jeune fille, non plus d'ailleurs que dans les 10 qu'elles rejettent : il semble qu'elles ne puissent, pas plus que leurs parents, s'imaginer exerçant une activité technique industrielle. Cette éventualité leur apparaît si peu qu'elles ne la redoutent même pas.

Il serait fort intéressant de pouvoir étudier immédiatement, en relation avec ce tableau, celui que nous décrit M. Léon sur les candidats au C.A. (94) et de voir comment le contact avec le Centre d'apprentissage modifie, pour ceux qui sont admis, les principaux traits psycho-sociologiques que nous venons de noter. Une importante étude du D<sup>r</sup> Rousselet confirme d'autre part en bien des points notre description, en traçant celle des facteurs socio-économiques entraînant la mise au travail des jeunes passant au bureau de placement de la rue Cardinet (24).

B) Pour connaître les projets d'avenir des élèves de 3<sup>e</sup> de C.E.G., je me référerai aux réponses données à 3 enquêtes qui ont touché un public légèrement différent : celle des parents d'élèves déjà citée (818 réponses), qui comprend le plus fort contingent de fils d'employés et fonctionnaires, celle très importante du BUS en 1957 (7 800 réponses émanant de la France entière, sauf les Académies de Paris et Lyon, celle de l'A.C.O.F. de laquelle j'ai extrait pour analyse plus approfondie un échantillon de 50 jeunes atteignant 15 ans dans l'année pour retenir un groupe « moyen normal » éliminant à la fois les élèves les plus brillants et tous ceux qui ont un certain retard scolaire (ce groupe a la plus forte représentation de fils d'artisans-commerçants et cadres).

En ce qui concerne le mouvement d'émigration des campagnes vers les villes, ou le désir de s'expatrier, nous retrouvons les tendances qui s'esquissaient en classe de 5<sup>e</sup> avec 49 % des jeunes filles élèves de gros C.E.G. désireuses d'aller vivre à Paris, et 20 % envisageant une vie à l'étranger (pour 11 % des jeunes gens du même âge et niveau seulement).

Nous retrouvons chez les élèves de 3<sup>e</sup> la même affirmation de l'importance du travail scolaire, avec toujours le regret des fils d'ouvriers devant des conditions matérielles de travail notoirement insuffisantes (2 fois plus souvent que chez les employés, 3 fois plus que chez les artisans et chez les cadres), et la crainte d'être arrêté par le coût des études (2 fois plus que chez les artisans, 6 fois plus que chez les cadres). Par contre, c'est parmi les fils de cadres que la crainte de l'échec à l'examen s'exprime le plus vivement (effet d'une sélection négative, les meilleurs éléments de ce milieu ne restant pas en C.E.G., ou de l'absence d'autres préoccupations ?)

Parmi les bons élèves, on trouve encore de 10 à 15 % de jeunes désireux d'en finir rapidement avec les études pour gagner leur vie au plus tôt, mais ce % ne dépasse pas 30 chez les élèves médiocres. Dans l'ensemble, ceux qui marchent normalement n'envisagent plus l'entrée au travail qu'après le service militaire, cependant dans les milieux ruraux et ouvriers les majorités pensent encore travailler vers 20 ans. Pour les jeunes filles, cet âge de 20 ans paraît vraiment marquer la limite supérieure pour les études, même dans le groupe des bonnes élèves.

Les loisirs des jeunes gens sont essentiellement actifs (ils mettent au 1<sup>er</sup> rang le sport dans 42 % des cas et les excursions dans 14 %) la lecture n'y figure comme occupation dominante que dans 8 % des cas, et elle n'a une influence reconnue sur le choix professionnel que dans 20 % des cas. Les professeurs et organismes spécialisés (O.S.P. et B.U.S.) paraissent peu influents à ce niveau, mais les amis sont fréquemment invoqués et l'on est surpris de noter que plus de 50 % des jeunes touchés par l'enquête A.C.O.F. à ce niveau participeraient effectivement à quelque groupe plus ou moins structuré.

Parmi les raisons invoquées à l'appui du choix professionnel, on

invoque à égalité « salaire » et « intérêt du travail » dans les milieux cadres et employés ; perspectives d'avenir et « considération » chez les artisans et les commerçants ; on cherche surtout à éviter le chômage parmi les fils d'agriculteurs et d'ouvriers ; ces derniers redoutent aussi des conditions de travail trop malsaines que les autres groupes sociaux ne citent pas, parce qu'ils ne les imaginent sans doute même pas.

L'attraction des carrières techniques d'ingénieur est plus nette qu'à 14 ans (60 % des garçons et 47 % des filles pensent que c'est la meilleure orientation pour un garçon), mais l'enseignement arrive nettement en 2<sup>e</sup> position devant la radio, l'aviation (sauf pour les fils de cadres supérieurs). Les jeunes filles continuent à indiquer une préférence pour les garçons médecins : l'enseignement qu'elles choisissent toutes pour elles ne leur paraît décidément pas une profession masculine (3 % seulement). L'agriculture et le bâtiment continuent à être rejetés de part et d'autre, et l'industrie absolument ignorée des jeunes filles pour ce qui les concerne : c'est à peine si l'important sondage du B.U.S. montre 4 % de choix pour les laboratoires, 2 % pour la chimie (à égalité avec les hôtesses de l'air).

On trouve toujours à cet âge 50 % des jeunes filles pour affirmer leur intention de continuer à travailler professionnellement même si leur mari gagne bien la vie du ménage à lui seul, alors que 14 % seulement des jeunes gens trouvent bon qu'une femme ait une activité professionnelle hors du foyer. Ce profond désaccord apparent sera-t-il résolu par le fait que 75 % des jeunes filles qui choisissent l'enseignement motivent ce choix par l'affirmation qu'elles aiment s'occuper d'enfants ? pour elles tout au moins, l'activité de mère de famille pourra si nécessaire pendant un temps se substituer sans difficultés au métier qu'elles envisagent.

B) *Les jeunes gens terminant normalement un apprentissage sur le tas à 17 ans.* (Réponses à l'enquête A.C.O.F. de 100 apprentis de l'est et 50 jeunes de la région lyonnaise préparant des C.A.P. de mécanique et carrosserie).

La majorité des jeunes alsaciens apprentis de 17 ans ayant répondu à l'enquête A.C.O.F. vivent dans des agglomérations de 3 000. Leur milieu socio-familial est assez homogène puisque 60 % sont fils d'ouvriers, les autres catégories socio-professionnelles se partagent à peu près à égalité le reste de l'effectif. Ces jeunes ont eu une scolarité et un apprentissage normal puisqu'à 17 ans ils arrivent en 3<sup>e</sup> année de cours professionnels : ils représentent donc une population sélectionnée parmi les apprentis sur le tas, d'autres études nous ayant montré à quel point l'instabilité professionnelle est grande chez les jeunes entrant au travail dès 14 ans (26). C'est peut-être ce qui explique l'absence quasi totale dans cet échantillon des apprentis de bâtiment, et le grand nombre de ceux de la mécanique et de l'électricité.

Le plus grand nombre appartient à des familles de 3 enfants ou davantage, mais le % des fils uniques n'est pas négligeable (16 %) ; 13 %

des jeunes gens de l'est seulement ont indiqué que leur mère ait une activité professionnelle (service personnels, usine ou petit commerce), alors que parmi les apprentis de la région lyonnaise on trouve 28 % des mères au travail.

A la question 4 de l'enquête A.C.O.F. « Avez-vous pu faire les études que vous souhaitiez ? » 50 % répondent *oui* d'emblée, ajoutant presque tous (question 6) que la formation reçue leur paraît satisfaisante. 10 % des jeunes de l'est, et 20 % des Lyonnais répondent au contraire négativement, les autres se tenant dans des positions plus nuancées. Parmi ceux qui n'ont pu faire les études souhaitées, on relève 30 % d'orphelins, 30 % seulement incriminent directement le manque de ressources financières comme ayant été l'obstacle majeur à leur orientation vers une voie meilleure.

Les moins satisfaits sont ceux qui forment le plus de projets précis pour compléter leur formation initiale en vue d'une promotion (75 %), ce qui est un peu moins fréquent chez les « satisfaits » (64 %, comme parmi les élèves de 3<sup>e</sup> année de C.A. interrogés par M. Léon).

Une lecture attentive des questionnaires, malgré la pauvreté de l'expression écrite de ces apprentis, fait douter qu'il y ait eu beaucoup de choix positifs réels pour ces jeunes gens : 15 % d'entre eux seulement l'explicitent en disant qu'ils n'ont pas pu choisir ; 66 % font allusion aux conditions objectives du marché du travail (salaire, débouchés...) ; 50 % affirment que l'activité exercée leur plaît, 3 % seulement justifient leur choix en fonction d'aptitudes particulières. Mais près du tiers ont dû renoncer à un choix initial pour des raisons variées dont la moitié pour insuffisance du niveau scolaire.

Bien que plus des 3/4 travaillent à proximité de leur famille (moins de 10 km ou d'une 1/2 heure de trajet), très peu disent avoir renoncé à une autre orientation à cause de l'éloignement des débouchés ou de moyens de formation. Ceci s'explique sans doute en partie par le fait qu'ils imaginent mal des activités professionnelles autres que celles exercées dans l'entourage immédiat. Les métiers qui « auraient plu » sont d'ailleurs fort raisonnablement aussi ceux qui auraient effectivement pu être appris dans le secteur, et sont souvent assez proches de ceux qui sont exercés par l'intéressé ou son entourage.

Même lorsqu'on leur demande d'indiquer les 3 professions les plus intéressantes pour un garçon, il semble que les apprentis ne considèrent pas le problème dans l'abstrait mais en fonction de leur propre situation : c'est ainsi qu'ils indiquent le métier de technicien un peu plus que celui d'ingénieur, ces 2 groupes formant la majorité des premiers choix (53 %). La médecine paraît avoir gardé là son prestige (16 % des premiers choix) et la fonction publique dans la mesure semble-t-il où elle assure un travail moins assujettissant et moins fatigant physiquement. Les carrières de l'enseignement et de l'armée sont citées relativement souvent en 3<sup>e</sup> position après les précédentes, et le plus souvent parmi

ceux dont la mère travaille professionnellement, ou qui expriment nettement par ailleurs un désir d'évasion.

43 % des jeunes Alsaciens participent à quelque groupement de jeunes (A.J., sports, ciné-club, scoutisme, groupe d'entreprise ou J.O.C.). Pourtant lorsqu'on demande qui a guidé l'entrée au travail ce sont encore les parents qui apparaissent avoir joué le rôle déterminant dans 75 % des cas. L'influence des amis si elle reste grande (29 %) est presque égalée dans ce groupe par celle des organismes spécialisés (O.S.P. 23 %, B.U.S. 1 %, inspection du travail 1 %).

L'entreprise elle-même est indiquée dans 2 % des cas comme ayant pris l'initiative de l'orientation du jeune ; mais son rôle est, normalement, beaucoup plus important en ce qui concerne la formation et les possibilités de promotion ultérieures. Le fait que les réponses à l'enquête A.C.O.F. soient venues essentiellement du Haut-Rhin et du Rhône, régions en essor industriel, explique sans doute le relatif optimisme des jeunes apprentis vis-à-vis de leurs possibilités d'avenir ; optimisme qui frappe, si l'on compare à la tonalité d'autres études menées par les organisations ouvrières au plan national (23) ou à notre enquête dans une agglomération en plein marasme économique (25).

Si l'ensemble des réponses dégage une certaine pauvreté d'expression, d'information, d'initiative, si les préoccupations d'un salaire suffisant jouent un rôle important dans le choix du métier, ou les projets de perfectionnement, aucun des jeunes interrogés n'estime que le salaire soit le seul élément à considérer pour ce choix, et moins du 1/4 que ce doive être le motif dominant. Si le désir d'une certaine sécurité par stabilité de l'emploi apparaît dans le 1/3 des cas, les loisirs préférés sont de loin le sport et les excursions ; le cinéma vient en 2<sup>e</sup> position mais est cité deux fois moins souvent que le sport ; la radio et la télévision sont plus attirantes que la lecture, mais moins que la musique... Dans l'ensemble, l'impression qui se dégage des réponses est plus traditionnaliste et moins sombre que celle de MM. Teindras et Thireau (23).

C) L'enquête A.C.O.F. a obtenu 165 réponses masculines et 50 réponses féminines parmi les *jeunes nés en 1943, âgés cette année de 18 ans*. Comme on pouvait s'y attendre dans un milieu scolaire, ces jeunes *terminent des études longues secondaires ou techniques*. Nous savons par ailleurs qu'en moyenne à cet âge, 80 % des jeunes gens sont entrés au travail, ou tout au moins ont quitté l'école (au cours de notre enquête viennoise, nous avions trouvé en 1956, 16 % d'étudiants seulement parmi les garçons de 18 ans). Nous sommes donc en présence d'une minorité privilégiée.

La majorité d'entre eux vit dans des localités de moins de 50 000 habitants, dont un quart dans des agglomérations de moins de 3 000 (public très différent donc de celui étudié par MM. Teindras et Thireau). Les 2/3 de ceux qui ont été touchés sont élèves de l'enseignement

technique, mais leur milieu familial d'origine est sensiblement différent de celui du groupe des apprentis sur le tas précédemment étudié : 1/3 seulement de fils d'ouvriers en technique long (ce qui correspond sensiblement au pourcentage des ouvriers dans la nation), alors que les fils d'employés sont plus nombreux que ce que ferait prévoir l'importance de ce groupe socio-professionnel dans le pays. Pour les jeunes filles, élèves de l'enseignement technique long, on note ici une proportion élevée de filles d'employés, cadres moyens (1/3), d'artisans et commerçants (près de 20 %), relativement peu de filles d'ouvriers (15 %).

Parmi les élèves du secondaire, on trouve les % habituels : chez les garçons 32 % dont les parents appartiennent aux groupes patrons, cadres supérieurs et professions libérales, 20 % de fils d'employés, 20 % de fils d'ouvriers, 2 % de fils d'agriculteurs (alors qu'une répartition proportionnelle à celle des groupes dans la nation donnerait : 15 %, 10 %, 32 %, 25 %). Chez les jeunes filles, 45 % viennent du milieu professions libérales et cadres, 10 % du milieu cadre moyen, 20 % seulement du milieu ouvrier. Le milieu rural est très peu représenté dans le secondaire comme dans le technique long.

Dans l'ensemble, 37 % des jeunes touchés par l'enquête sont boursiers au moins partiellement. La grosse majorité appartient à des familles de 3 enfants ou plus et n'hésite pas à choisir des études éloignées de plus de 10 km du domicile actuel. 35 % des jeunes filles et environ 50 % des jeunes gens ont quelque activité dans un groupement de jeunes.

La différence d'attitude face au choix professionnel à effectuer est considérable entre les 2 groupes, dans l'enseignement technique 70 % des choix effectués et des professions envisagées se situent au niveau des emplois qualifiés de l'industrie, avec 15 % seulement de choix au niveau techniciens et 7 % vers le groupe employé. Dans le secondaire, au contraire, non seulement 80 % des choix s'effectuent dans la catégorie socio-professionnelle « professions libérales et cadres supérieurs », mais on n'imagine guère d'autres possibilités (à la rigueur « cadre moyen »). Seules les carrières militaires, peu choisies en fait, paraissent pouvoir être considérées comme une alternative possible par 32 % des jeunes gens.

En ce qui concerne les personnes ayant pu influencer le choix, on note une baisse sensible à ce niveau scolaire du rôle attribué aux parents (ce qui rejoint les conclusions de M. Giloux à Toulon (10) = moins du 1/3 des secondaires et 1/2 des techniques leur reconnaissent une part décisive dans leur orientation. Un grand nombre d'ailleurs affirme que personne ne les a influencés. Cependant plus de la moitié des secondaires a consulté le B.U.S. ou un centre d'orientation, et à peu près autant d'élèves du technique reconnaissent un certain rôle au Centre d'O.P. Les professeurs ont ici une influence plus grande qu'à tous les autres niveaux, leurs conseils l'emportant sur ceux des « amis » dont l'action reste pourtant invoquée dans plus de 50 % des cas.

L'attrait des carrières techniques est aussi marqué dans les deux

groupes, mais les secondaires ne parlent pratiquement que des ingénieurs (sans être forcément très éclairés sur ce qu'ils entendent par là, si l'on en juge par les interviews qu'on a par exemple avec des candidats à l'INSA...), tandis que dans le technique on parle presque aussi volontiers des techniciens. La médecine arrive de part et d'autre en seconde position, mais elle est cependant plus caractéristique du milieu secondaire. Les carrières de l'enseignement ne sont pas ignorées, mais elles arrivent souvent en 3<sup>e</sup> position, et c'est paradoxalement les techniques qui leur donnent le plus de faveurs.

Quant aux jeunes filles interrogées elles considèrent comme également valables pour un garçon, les professions d'ingénieurs et celle de médecin, l'enseignement ou le commerce n'apparaissent que loin derrière et plutôt à leurs yeux, comme une solution de remplacement, à défaut des précédentes. Ce qui ne les empêche pas de placer les mêmes carrières de l'enseignement au 1<sup>er</sup> rang pour elles-mêmes (24 %), suivies de près par les carrières médico-sociales (20 %) ; l'artisanat et les laboratoires sont envisagés par 14 et 12 % d'entre elles ; mais l'agriculture, l'industrie textile, l'hôtellerie ne sont pour ainsi dire pas évoquées alors que ces activités occupent en fait une importante main-d'œuvre féminine. Quant au commerce et aux emplois de bureau, ils n'exercent que peu d'attrait, alors qu'ils absorberont vraisemblablement une grosse partie de l'échantillon interrogé.

L'importance du choix professionnel effectué par ces jeunes filles ne doit pas être sous-estimée, puisque parmi elles 8 % seulement jugent que la femme doit rester exclusivement au foyer. On sent cependant une hésitation devant un choix franc sur le plan professionnel, 50 % des interrogées pensant qu'elles auront sans doute à se partager entre activité extérieure et foyer, souhaitent trouver une possibilité d'emploi à mi-temps pour mieux résoudre ce problème.

Dans l'incertitude où elles se trouvent et que beaucoup expriment par une certaine inquiétude, les jeunes filles disent moins souvent que les jeunes gens choisir seules leur avenir, plus de 60 % reconnaissent encore un rôle important à leurs parents, professeurs, amies et organismes spécialisés intervenant par ailleurs à égalité dans 1/3 des cas environ. Dans l'ensemble les jeunes filles se plaignent plus que leurs camarades garçons, d'être mal documentées sur leurs possibilités professionnelles et abordent leur vie de travail avec moins de confiance. 60 % affirment un désir de promotion, mais plus souvent que les jeunes gens, elles envisagent aussi des compléments « culturels » plus gratuits.

Elles justifient un peu plus souvent leurs choix par l'affirmation d'aptitudes particulières pour l'activité choisie. Les entretiens que nous avons eu avec plusieurs jeunes filles candidates à une école d'ingénieurs, m'ont donné l'impression que pour s'orienter vers ce qui leur paraît un monde inconnu et peu « féminin », les étudiantes cherchent comme un encouragement dans quelque preuve de leurs capacités personnelles ; et

pour se faire accepter dans le rôle professionnel qu'elles choisissent avec quelque appréhension, elles proclameraient volontiers qu'elles ne sont pas aussi féminines que d'autres et s'adapteront par conséquent plus facilement à un rôle jusqu'ici réservé à des hommes...

Il y aurait de passionnantes recherches sociologiques à faire sur ce « conflit de rôles » et la manière dont il est résolu. On pourrait se demander si la tendance notée à tous les niveaux pour les jeunes filles de se représenter les garçons dans des professions nettement distinctes de celles qu'elles choisissent pour elles-mêmes, ne seraient pas l'expression de leur désir d'éviter au maximum cette situation de conflit.

Ces descriptions trop rapides de quelques troupes de jeunes suffisent, je pense, à montrer la diversité des aptitudes qui n'exclut pas certaines constantes aux différents âges et niveaux scolaires. Si je m'abstiens de conclure, c'est que nous n'avons ébauché là qu'un effort pour voir et entendre des jeunes ; une conclusion nécessiterait tout autre chose après cette prise de contact, l'élaboration de quelques hypothèses d'explication ou lois sociologiques qui seraient testées par de nouvelles recherches, menées selon les techniques scientifiques applicables en ces domaines. Comment donc pourrions-nous arriver à progresser vers ce but ?

### **LES MOYENS D'UNE ETUDE PLUS SCIENTIFIQUE ET D'UNE COMPREHENSION MEILLEURE DE CES ASPECTS SOCIOLOGIQUES DE L'ORIENTATION DES JEUNES**

L'une des choses qui frappe le plus le conseiller d'orientation qui prend contact avec des sociologues de métier, est la peine qu'ils se donnent pour rassembler des données que les COSP entassent sans les chercher à longueur d'années !

A. – Car *notre travail lui-même* nous oblige à connaître non seulement des individus, mais des ensembles parmi lesquels nous devrons savoir situer chacun de ceux qu' nous conseillons. Services publics, nous sommes ouverts à tous et pouvons connaître les jeunes (et les familles) de toutes catégories sociales dans un secteur géographique donné. Services psychologiques, nous n'avons aucune peine à savoir beaucoup de choses que les gens livrent souvent avec réticence à des sociologues dont ils n'attendent rien et comprennent parfois mal la curiosité. A nous de savoir mener nos examens systématiques de telle sorte qu'ils nous fournissent les éléments d'une connaissance plus réelle de chaque catégorie sociale représentée dans notre secteur d'activité.

Depuis cette année, nous sommes aussi devenus officiellement membres d'équipes où se rencontrent pour la première fois des enseignants du 1<sup>er</sup>, du 2<sup>e</sup> degrés et du technique : équipes où la rencontre ne va pas toujours sans affrontements, lorsqu'il faut prendre en commun

des décisions d'orientation pour ces jeunes dont nous portons ensemble la responsabilité. Là encore, dans l'intérêt même de l'œuvre à accomplir, quelle occasion d'observations intelligentes sur la manière d'aborder ces questions d'orientation scolaire et professionnelle suivant l'âge, le type d'enseignement ou la discipline, suivant la hiérarchie de valeur que l'on a ou que l'on prête aux familles dont on veut aider les enfants.

Nous nous retrouvons aussi dans d'autres groupes de décision qui vont jouer un rôle important pour l'implantation d'unités dispersées ou d'écoles techniques, pour l'ouverture de tel chantier ou l'organisation de tel atelier protégé, pour l'aménagement économique et social, de tel secteur géographique. Que d'occasions de regarder, de noter, d'apprendre davantage sur les facteurs sociologiques qui agissent de façon décisive sur l'orientation des jeunes, alors même qu'ils en sont parfois difficilement conscients !

Enfin, les groupes de parents et mouvements de jeunes ne manquent pas de nous solliciter pour des causeries d'information, des discussions et échanges divers. Nous avons assez vu tout au long de cet exposé, l'influence des parents et amis sur le choix professionnel des jeunes ; comment ne pas saisir l'occasion de tels contacts pour essayer de dégager le mécanisme de telles influences et de faire prendre une conscience plus claire aux intéressés de ce que nous cherchons à comprendre ainsi pour mieux leur rendre service ? Si l'orientation des jeunes subit de nombreuses pressions sociologiques, seule une action organisée des groupes de jeunes, de parents... pourra résister à ce que ces tendances pourraient avoir d'injuste ou d'asservissant pour les personnes.

Mais je sais trop pour l'éprouver moi-même, combien ces occasions très riches qui nous sont données, nous sont en même temps refusées, gaspillées par le rythme de vie actuelle dans les COSP, nous accumulons des centaines de dossiers pleins d'observations très précieuses chaque année, sans avoir le loisir de revenir de temps à autre pour faire le point, rapprocher les résultats obtenus par tous les jeunes d'un même groupe socio-professionnel, le contenu des entretiens, le détail des conclusions élaborées avec eux.

B. – Ce travail de réflexion sur tant de dossiers refermés dès qu'une conclusion a été donnée à l'intéressé ou à sa famille, demanderait non seulement du temps pour la reprise des dossiers, leur dépouillement... mais le temps de se cultiver davantage en se tenant *au courant des travaux effectués par les spécialistes de sociologie du travail ou de l'éducation*. Leurs observations, leurs hypothèses, leurs conclusions susciteraient les nôtres, nous permettraient de voir avec des yeux neufs ces dossiers élaborés dans des perspectives d'action sociale immédiate, de comprendre autrement ce que nous croyons savoir, de chercher plus intelligemment ce que nous ne savons pas.

Plus il est difficile de trouver le temps nécessaire pendant les journées

ordinaires de travail, où nos jeunes clients sont là à se presser pour obtenir de l'aide, plus il serait nécessaire que soient accordés aux conseillers en exercice, des temps forts de recherche et de formation sur les méthodes et les progrès de l'analyse sociologique. Bien entendu, il serait souhaitable que les futurs conseillers reçoivent dès le départ, dans le cadre même des instituts de formation ou en Faculté, grâce à la nouvelle licence de sociologie, une formation de base qui leur permettrait de voir lucidement par la suite tous les aspects sociologiques du processus d'orientation des jeunes auxquels ils seront associés toute leur vie.

Nous avons tous beaucoup à apprendre des sociologues qui peuvent renouveler notre regard et rendre notre action plus adaptée ; mais je crois pouvoir dire sans prétention que nous avons beaucoup à apporter à la sociologie, quand elle nous aura formés, car je connais peu de laboratoires d'observation sociale plus riches que nos COSP où tout le monde vient et se rencontre en vue justement d'une meilleure insertion dans la société tout entière.

Au cours de l'été 1954, un séminaire inter-universitaire réunissait à l'Université d'Ohio quelques-uns des psychologues, sociologues et économistes les plus célèbres des U.S.A. Pendant huit semaines ils étudièrent en commun le problème du *choix professionnel*, convaincus que cette question était d'une importance considérable pour chacune de leurs trois disciplines et pour les sciences sociales en général, et qu'elle ne pouvait être vraiment éclairée que dans une recherche commune utilisant au maximum les ressources propres de chacune.

Ils firent des suggestions de recherches comme la suivante : étude longitudinale de certains groupes de jeunes depuis leurs premiers choix d'orientation, jusqu'à leur maturité professionnelle, pour voir à chaque âge quels sont les facteurs qui influent le plus directement sur ces choix, comment et pourquoi... ; mais ils notaient combien une telle recherche serait difficile et coûteuse.

Nos services ne seraient-ils pas capables d'effectuer des travaux de ce type, n'ont-ils pas déjà peut-être rassemblé tous les documents que pourraient souhaiter ces chercheurs et puisque ces spécialistes eux-mêmes estiment qu'une collaboration de leurs diverses disciplines s'impose autour des problèmes d'orientation, ne serait-il pas normal que nous soyons parmi les artisans de ce travail commun dont nous serions les premiers bénéficiaires avec tous les jeunes qui comptent sur notre aide ?

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. V. Ledoux : Etude antropométrique, psychométrique et sociale d'un groupe d'adolescents parisiens, *B.I.N.O.P.*, n° spécial 1954.
2. Dr Christiaens : *La Médecine sociale de l'Adolescence et sa Mise au Travail*. Paris 1960 éd.
3. C. Bennassy et J. Pelnard : Etude de quelques données de base de l'examen d'orientation, leur valeur pronostique, *B.I.N.O.P.*, nov.-déc. 1957 p. 345.
4. Heuyer-Pierron-Sauvy : Le niveau intellectuel des enfants d'âge scolaire. *Cahiers de l'INED* n° 13 de 1950 et 23 de 1954 notat., chap. II et X.
5. A. Girard : L'orientation et la sélection des enfants d'âge scolaire. *Population* n° 4 de 1953 et n° 4 de 1954.
6. H. Vautrin : Etude des désirs professionnels des parents, *B.I.N.O.P.*, mai-juin 1956.
7. M. Reuchlin : L'Avenir de nos enfants. Enquête 1958 de la Fédération nationale des conseils de parents d'élèves des écoles publiques. *Pour l'Enfant vers l'Homme*, août-septembre 1958.
8. B. Zazzo : Revendication d'autonomie chez les adolescents de milieux socio-culturels différents. *Enfance* n° 2 mai-juin 1961.
9. A. Léon : Les choix professionnels des candidats aux centres d'apprentissage, *B.I.N.O.P.*, n° spécial de juin 1952, p. 18 et suivantes.
10. L'élève du second degré et la profession. *Cahiers pédagogiques* n° 24 du 15 nov. 1960, notamment p. 25, enquête de M. Giloux, directeur du COSP de Toulon.
11. M. Bresard et A. Girard : Mobilité sociale et dimension de la famille. *Population* n° 3 de 1950 et n° 1 de 1951.
11. A. Girard et H. Bastide : Niveau de vie et répartition professionnelle. *Population* n° 1 de 1957.
12. S.M. Lipset and R. Bendix : *Social mobility in Industrial Society*, University of California Press, 1960.
13. A. Floud, A. Halsey, Y. Legoux, P. Naville, C. Peyre : Ecole et société. Cahier n° 5 des *Recherches de Sociologie du Travail*, éd. Marcel Rivière, Paris 1959.
14. R. Fau : *Les Groupes d'Enfants et d'Adolescents*. Paideia PUF 1959.
15. Dr Sarano : *Médecine et Médecins*. Collection « Esprit », ed. Seuil 1959.
16. Mme Ida Berger : Contribution à l'étude de la mobilité sociale en France. Les Instituteurs, *Actes du 3<sup>e</sup> Congrès mondial de Sociologie*, Amsterdam 1956, vol. V.
17. F. Jacquin : Les cadres de l'industrie et du commerce en France. *Etudes et Mémoires du Centre d'Etudes Economiques*, éd. Colin 1955.
18. G. Latreille : Analyse locale du marché du travail et orientation professionnelle, *B.I.N.O.P.*, n° 1 de 1958.
19. P. Naville : Essai sur la qualification du travail. 1<sup>er</sup> cahier de *Recherches de Sociologie du Travail*, éd. Rivière 1956.
20. A. Touraine : *L'Evolution du Travail ouvrier aux Usines Renault*. CNRS, Paris 1955.
21. J.-D. Reynaud : et les ouvriers de la sidérurgie et le progrès technique. *Actes du 11<sup>e</sup> Congrès mondial de Sociologie*, Amsterdam 1956.
22. A. Sauvy : *Le Pouvoir et l'Opinion*, éd. Payot 1949. *L'Opinion publique*. Collection « Que sais-je », PUF 1956.
23. Enquête de la J.O.C. en 1955 sur « l'école et le travail ». Référendums de la J.A.C. et de la J.A.C.F. publiés par *Promesses*. Référendum de la Jeunesse Etudiante en 1957 sur l'avenir professionnel des jeunes, résultats publiés aux éditions de l'Epi. Sondage de l'opinion mené par l'IFOP en 1957 et publié par l'Express sous le titre : *La Nouvelle Vague – Teindras et Thireau : La Jeunesse dans la Famille et la Société moderne*, éd. Sociales françaises 1961.
24. Dr Rousselet : L'influence des facteurs socio-économiques sur l'accès au travail des jeunes. *Rev. franc. du Travail* de janvier-mars 1961.
25. G. Latreille : Enquête de mars 1956 sur les besoins en main-d'œuvre de l'agglomération viennoise. *Bulletin de l'EPPP de Lyon* 1957.



- V -

## LES CONDITIONS DU TRAVAIL DE DEMAIN

On a dit que « gouverner c'est prévoir », ne serait-il pas vrai encore d'affirmer qu'« orienter c'est prévoir » ? Si chacun hésite aujourd'hui devant les choix à faire en matière d'orientation scolaire et professionnelle n'est-ce pas parce qu'il est difficile de savoir ce que sera demain le monde du travail et des professions ? Nous voudrions essayer d'éclairer ces problèmes.

Nous essaierons de partir des besoins à saisir telle que l'évolution démographique et sociale permet déjà de les évaluer. Puis nous nous attacherons aux effets prévisibles de l'évolution scientifique et technique sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans un troisième temps, nous rappellerons quelques points de vues des jeunes et de leurs parents sur ces problèmes, pour préciser enfin quel nous paraît être l'avenir de l'orientation scolaire et professionnelle.

### LES BESOINS PREVISIBLES, EN FONCTION DE L'EVOLUTION DEMOCRATIQUE ET SOCIALE

Pendant des siècles la même cellule familiale a été à la fois unité de production et unité de consommation des biens qu'elle produisait. Le recensement agricole français de 1955-1956 faisait encore apparaître une proportion très importante d'exploitations relevant de ce type d'économie d'autoconsommation : la majorité des paysans français qui constituaient encore 28 % de notre population active, produisaient *grossost modo* ce qu'il fallait à leur famille pour vivre, et ne commercialisaient que le supplément. Ils n'étaient pas encore vraiment entrés dans l'économie de marché où la production est organisée pour des clients extérieurs à l'entreprise productrice.

Cette situation évolue très rapidement : 130 000 travailleurs actifs ont quitté l'agriculture chacune de ces dernières années et l'on prévoit que, d'ici vingt ans, la population française active dans l'agriculture ne dépassera plus guère 10 % ; les exploitations qui subsisteront auront

alors clairement pour mission, comme les autres entreprises secondaires ou tertiaires, de satisfaire bien au-delà des besoins de leurs propres membres, ceux d'une collectivité très large qui en retour devra produire pour elles des biens industriels divers (logements, équipements, vêtements, engrains chimiques...) et tous les « services » comme l'éducation, les soins, les loisirs...

Les parents peuvent donc de moins en moins limiter leurs horizons aux besoins de leurs proches immédiats en fonction desquels ils pouvaient par le passé organiser directement leurs efforts productifs. Les travailleurs de demain plus encore que ceux d'aujourd'hui produiront des biens et des services pour des consommateurs initialement fort éloignés d'eux, mais que la rapidité des communications modernes rend chaque jour plus proches.

Parler du travail de demain, c'est donc inévitablement essayer de savoir quels seront les besoins humains à satisfaire bien au-delà de nos propres familles, agglomérations ou régions, au-delà même de nos frontières nationales qui limitent de moins en moins le marché du travail ou des produits nationaux.

Lorsque nous aurons ainsi situé l'ampleur des besoins vitaux auxquels devra répondre le travail de demain, en France et dans le monde, nous pourrons chercher à mesurer les effets prévisibles de l'évolution des sciences et des techniques sur les différents modes d'activité et, par conséquent, sur la formation professionnelle souhaitable.

Ces grands fresques étant rapidement esquissées nous pourrons alors nous retourner vers les jeunes et les parents que nous rencontrons chaque jour, pour décrire comment, à partir de ce qu'ils sont et disent, les services d'orientation scolaire et professionnelle doivent les aider à se préparer au mieux pour la vie de travail qui sera celle de demain.

Efforçons-nous donc d'abord de chercher quels sont les effets prévisibles de l'évolution démographique et sociale en cours sur les besoins à satisfaire en France et dans le monde par un travail organisé suivant les méthodes dont nous parlerons plus loin.

## **En France**

Au cours des vingt-cinq dernières années, notre pays a connu un renouveau démographique considérable. De 40 125 000 habitants à la fin de la guerre nous avons dépassé 48 000 000 en 1964. De moins de 12 millions de jeunes (0-19 ans) en 1946, nous sommes arrivés à plus de 16 millions en 1964, soit une augmentation d'un tiers en moins de vingt ans.

Or, l'évolution sociale qui dès avant la guerre poussait chacun vers plus d'éducation, avait déjà fait croître les effectifs scolaires par une rapide progression des taux de scolarisation au-delà de l'âge obligatoire.

Pour ne citer que deux chiffres nous retiendrons que de 1900 à 1955, les effectifs du second degré public étaient passés de 103 000 à 273 000 élèves et que ceux de l'enseignement supérieur, pour une population identique de 300 000 jeunes de 20 à 24 ans, avaient progressé de 50 000 à 215 000 entre 1920 et 1960. En 1964, les étudiants de l'enseignement supérieur français sont aussi nombreux que l'ensemble des élèves de lycée en 1946...

Lorsque se sont conjugués les deux phénomènes de progrès des taux de scolarisation par classe d'âge et de croissance démographique l'explosion scolaire décrite par M. Cros a pris toute son ampleur : le nombre des élèves de 6<sup>e</sup> a passé de 1950 à 1960 de 167 000 à 407 000 (500 000 environ en 1963). On estime qu'en 1970 la France comptera seize fois plus d'élèves du second degré qu'en 1880, et vingt fois plus d'étudiants. En 1900 1 % environ d'une classe d'âge arrivait jusqu'à la préparation du baccalauréat ; en 1961 ce taux était multiplié par 10 et l'on parle couramment pour ces prochaines années de 25 à 30 % des classes d'âge comme devant être scolarisées dans le second cycle.

Nous verrons par la suite les perspectives professionnelles que le progrès scientifique et technique ouvre à tout ce monde étudiant. Je désirais simplement souligner l'ampleur des besoins que fait apparaître une telle explosion scolaire : multiplier par seize les capacité d'accueil du second degré et par 20 celles de l'enseignement supérieur, cela n'est pas une petite affaire pour une population active adulte qui a crû moins vite et est proportionnellement moins importante aujourd'hui qu'il y a un siècle dans l'ensemble de la nation. Il y a trente ans, sur 100 Français, 30 avaient moins de 20 ans (et la majorité d'entre eux entraient au travail dès l'âge de 13 ans), 60 avaient de 20 à 64 ans, 10 seulement atteignaient 65 ans ou davantage. En 1964, sur 100 Français, 33 ont moins de 20 ans (et la majorité d'entre eux continue des études jusqu'à 16 ans), 55 seulement ont entre 20 et 64 ans, 12 ont 65 ans ou davantage.

Chaque adulte a donc plus de jeunes et de personnes âgées à sa charge aujourd'hui que par le passé et cette situation ne va pas s'améliorer avant une vingtaine d'années : le nombre des naissances annuelles en effet, n'est que temporairement stabilisé en France aux environs de 832 000 : l'accession à l'âge adulte des classes nombreuses d'après-guerre fera dès 1966 redémarrer la courbe des naissances et les experts prévoient près de 975 000 naissances annuelles en 1980. Les moyennes de vie continuant à progresser, on peut affirmer qu'au cours des quinze ans qui viennent la population adulte française aura fort à faire pour loger, nourrir, habiller, éduquer et soigner convenablement une population jeune et une population âgée qui croîtront proportionnellement plus vite qu'elle-même. Ce travail sera d'autant plus important qu'un retard a inévitablement été pris ces dernières années devant l'ampleur d'une explosion prévue mais insuffisamment maîtrisée, et que l'insatisfaction des besoins fondamen-

taux d'éducation, logement et santé sera de plus en plus ressentie comme intolérable par l'ensemble de la nation.

La pénurie d'enseignants, de chefs de chantier du bâtiment, d'infirmières qualifiés... dont on parle déjà beaucoup ces derniers mois ne sera certes pas résorbée aisément, mais devrait susciter les mesures appropriées pour que davantage de jeunes puissent demain par leur travail répondre à des besoins aussi urgents.

## **Un coup d'œil sur le monde**

Il suffira à nous convaincre que bien du travail s'offrira en outre aux jeunes Français, hors de leurs frontières, où les besoins fondamentaux que nous venons d'évoquer sont encore plus loin d'être satisfaits.

Si l'ensemble des pays industrialisés croît dans des proportions analogues à celles que nous connaissons, et peut ainsi dépasser le milliard d'habitants aux environs de l'an 2000, les pays en voie de développement croissent beaucoup plus vite et passeront, eux, de deux à quatre milliards d'habitants environ d'ici cette date.

Or, plus que nous déjà ils souffrent d'énormes et injustes retards dans l'alimentation, la scolarisation, l'hygiène et la santé ; sans une aide extérieure en capitaux et surtout en spécialistes, ils seront de moins en moins capables de faire face seuls aux besoins de leurs populations jeunes et sans formation technique :

1) *Alimentation* : le directeur général de la F.A.O. pouvait dire en septembre 1982 : « En chiffres, on compte aujourd'hui plus de gens affamés dans le monde qu'on n'en a jamais compté à aucun moment de l'Histoire. Une récente étude faite par la F.A.O. a montré que 300 à 500 millions de personnes, — c'est-à-dire entre 10 et 15 % de la population mondiale, — souffrent de sous-alimentation, et que un milliard à un milliard et demi de personnes — c'est-à-dire entre 1/3 et 1/2 de la population mondiale — souffrent à des degrés variés de la malnutrition. » Alors que le minimum vital est évalué par les experts à 2 700 calories par jour, nous savons qu'en Afrique du Nord la majorité des habitants ne disposent pas encore de 2 000 calories par jour...

2) *Scolarisation* : si lire et écrire couramment paraît un minimum en ce domaine en 1964, il faut se rappeler que parmi les personnes de plus de 10 ans, près de 90 % des habitants de l'Inde ne jouissent pas de ce minimum, et 60 % des Brésiliens. Les taux de scolarisation de la population jeune dans bien des pays d'Afrique francophone n'atteignaient pas 50 % en 1960 (25 % environ seulement au Dahomey, au Sénégal, au Togo), ceci faute d'enseignants et de moniteurs en nombre suffisant.

3) *Hygiène et santé* : sous-alimentés, les pays neufs sont particulièrement

vulnérables sur le plan sanitaire. L'espérance de vie à la naissance qui dépasse aujourd'hui 70 ans chez nous, n'était encore que de 40 ans au Brésil et au Mexique, de 32 ans en Inde il y a quelques années. Or, ces pays sont aussi terriblement sous-équipés au point de vue médical : alors que nous disposions d'un peu plus d'un médecin pour 1 000 habitants en France en 1962, il n'y avait pas un médecin pour 25 000 habitants en Afrique francophone à la même époque.

Telle est, trop schématiquement résumée, l'ampleur des besoins qu'auront à satisfaire les travailleurs de demain. Nous allons voir maintenant comment l'évolution des sciences et des techniques peut influer sur les modalités du travail à fournir. Mais il importe de souligner ici que seule une volonté délibérée des gouvernements peut mettre au service des véritables besoins de l'humanité tout entière les jeunes qui se forment aujourd'hui pour entrer demain au travail. Il faut pour cela des politiques économiques concertées comme celles qu'ébauchent les systèmes de planification fixant les objectifs économiques à satisfaire en priorité parmi ceux que nous avons évoqués.

La prévision des besoins vitaux de l'humanité, aujourd'hui de plus en plus aisée, devrait permettre l'élaboration de plans internationaux audacieux qui assurerait pour longtemps et le plein emploi de tous les jeunes et le mieux-être de toute l'humanité.

## **LES EFFETS PREVISIBLES DE L'EVOLUTION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE**

Etre assuré qu'il y aura encore demain beaucoup de travail pour tous si l'on veut correctement nourrir, vêtir, éduquer, loger et soigner chacun est une première étape. Voyons maintenant quelles ont été jusqu'ici les conséquences du progrès scientifique et technique sur la répartition de la population active et les conditions de travail ; cela nous aidera à comprendre ce qui arrivera très probablement dans les années à venir et nous suggérera comment préparer les jeunes à s'adapter au mieux à ce nouvel état de choses.

### **Evolution des effectifs globaux de population active par secteurs :**

En France comme dans tous les pays industrialisés, la répartition des personnes actives entre les différents secteurs de la production nationale a considérablement évolué depuis trois générations. Il y a cent ans 100 travailleurs français se répartissaient de la manière suivante :

- 51 dans l'agriculture, les forêts, la pêche, soit la majorité absolue ;
- 31 dans l'industrie au sens large du mot (y compris par exemple le bâtiment), soit un peu moins d'un tiers ;

- 18 dans les autres activités comme les transports, le commerce et les divers services publics et privés.

Au recensement de 1962, l'ordre d'importance de ces trois secteurs était inversé puisqu'on trouvait parmi 100 personnes actives :

- 22 travailleurs dans le secteur primaire (agriculture, forêts, pêche), soit un peu moins d'un quart ;
- 37 dans le secteur dit secondaire (bâtiment, industrie) ;
- 40 dans les activités dites tertiaires (transports, commerces, services divers).

D'après les experts et ce que nous montre l'évolution de pays plus avancés que le nôtre dans la voie du progrès technique, le mouvement n'est pas terminé. M. Fourastié, président de la Commission de main-d'œuvre du plan français, pense que dans dix ans on aura environ :

- 16 % des travailleurs occupés dans le « primaire » ;
- 39 % des travailleurs occupés par le « secondaire » ;
- 45 % d'employés dans le secteur dit « tertiaire ».

Pour l'agriculture, nous le disions plus haut, la baisse considérable des effectifs employés s'accompagne d'une évolution non moins considérable des buts et méthodes de production : les entreprises agricoles doivent désormais et devront de plus en plus, produire ce qui est nécessaire à l'alimentation, non seulement des habitants de l'exploitation, mais de consommateurs beaucoup plus nombreux et lointains. Il leur faudra apprendre à connaître les besoins extérieurs, à se répartir les tâches, à acheminer et commercialiser les produits, ceci à une beaucoup plus grande échelle que dans les exploitations traditionnelles, et d'une manière finalement assez proche des entreprises produisant biens et services, non pour leurs propres membres mais pour un « marché » beaucoup plus large. Cette « mutation » dans le type des activités du secteur primaire rend difficile une prolongation pure et simple de la formation professionnelle en famille et sur le tas, par transmission de méthodes traditionnelles, répondant à des objectifs de production immédiatement sensibles. Des connaissances et qualifications nouvelles seront indispensables aux animateurs des directeurs ou gérants d'entreprises secondaires et tertiaires. Il fallait attirer l'attention là-dessus pour expliquer à quel point la baisse même rapide des effectifs des travailleurs agricoles ne nous dispense pas de chercher les modes de formation professionnelle adaptés aux besoins de demain dans l'agriculture.

Mais revenons à l'industrie et au secteur tertiaire qui prennent de plus en plus d'importance.

Notons tout d'abord que les rythmes d'évolution des différentes branches à l'intérieur d'un même grand secteur, sont évidemment très variables : dire que les effectifs de l'ensemble du secteur industriel ont augmenté régulièrement ces dernières années, et le feront encore, quoiqu'un peu plus lentement dans les années qui viennent, c'est se tenir au niveau de moyennes qui dissimulent des mouvements très divergents.

Entre 1959 et 1965 par exemple on observait en réalité une chute sensible des effectifs employés dans la construction navale et aéronautique, les cuirs et peaux, le textile, les combustibles minéraux et solides, tandis que les industries de transformation des matières plastiques, d'électricité et de construction d'appareils électriques... voyaient leurs effectifs croître beaucoup plus vite que la moyenne.

Dans la même période, si le secteur tertiaire progresse rapidement dans son ensemble, on sait que le nombre des personnes employées dans les services domestiques n'est pas affecté par ce mouvement général de hausse, quelle que soit l'acuité des besoins ressentis, alors que les travailleurs des autres services et de l'Education nationale en particulier, augmentent plus rapidement que ne le laisserait prévoir la moyenne générale.

Pour apprécier correctement les conséquences de ces différentes évolutions sur l'emploi local et l'orientation qu'il convient de conseiller aux jeunes, il faut donc connaître la structure de la population active locale : il ne suffit pas de savoir que les effectifs employés par les industries électriques ont augmenté d'un tiers entre 1954 et 1962 dans la région parisienne, pour orienter systématiquement vers cette branche, puisque l'on sait par ailleurs qu'elle n'occupe finalement au total que 4 % environ de la population active parisienne (c'est-à-dire moitié moins que les effectifs du bâtiment, et le tiers de ceux de la mécanique...).

## **Evolution du travail industriel et des niveaux de qualification**

Peut-on savoir, non seulement quels secteurs d'activité offrent localement des perspectives d'emploi suffisantes, mais encore les conditions de travail qu'on y trouvera demain, et les niveaux de qualification qu'il serait souhaitable d'atteindre pour y faire une carrière intéressante ?

Les spécialistes se sont efforcés d'éclairer aussi ces problèmes. A l'occasion des travaux préparatoires du V<sup>e</sup> Plan, F. Guelaud-Leridon a calculé ce que serait la structure de l'emploi par niveau de qualifications dans quinze branches industrielles et six branches du secteur tertiaire, si l'évolution constatée depuis 1952 se poursuivait dans les années qui viennent. Elle prévoit ainsi pour 1975 une population active non agricole où 37 % des travailleurs devraient avoir poursuivi des études au moins neuf ans après le cycle d'observation (ou sept ans après la classe de 3<sup>e</sup>), tandis que 13 % seulement des travailleurs pourraient se contenter pour leur travail d'une formation « courte » de deux à quatre ans après le cycle d'observation.

Là encore il faudrait immédiatement nuancer ces moyennes ; la structure des niveaux de qualifications est très variable suivant les industries ou les services. Si par exemple le pétrole demande pour 1975 près de 61 % de cadres – techniciens, agents de maîtrise avec seulement

31 % d'ouvriers, — l'habillement se contente de 9 % de cadres — techniciens-agents de maîtrise pour 81 % d'ouvrières.

On ne saurait donc là encore se passer de monographies précises par branches, si l'on veut conseiller valablement les jeunes encore scolarisés.

Mais comment parler plus longuement de l'emploi non agricole de demain, sans évoquer ce qui préoccupe légitimement chacun.

### **Les conséquences de cette nouvelle phase du progrès technique qui conduit à l'automation**

Impossible de résumer ici les résultats des enquêtes sur « l'automatisation et le travail humain » menées dans l'industrie française de 1957 à 1959 sous la direction de M. P. Naville et complétées depuis par des études complémentaires notamment dans le domaine administratif et bancaire.

Disons seulement que l'automation se développera de façon irréversible mais qu'elle ne peut le faire que dans les domaines où l'on produit en grandes séries des objets ou opérations semblables (elle ne peut donc du jour au lendemain submerger toute l'industrie et les services). Là où elle s'introduit, elle a incontestablement des effets non seulement sur l'importance numérique des effectifs de travailleurs employés, mais sur leurs conditions de travail et la nature de ce travail.

La réduction du niveau global de l'emploi n'est à craindre que lorsque l'automation s'introduit dans une branche où le marché est relativement saturé avec une concurrence sévère qui fait rechercher par ce biais une économie de main-d'œuvre. Mais une fabrication peut être rendue automatique pour répondre mieux à une demande importante encore très loin d'être satisfaite, et pour laquelle on ne trouve pas le personnel voulu ; il n'y a pas alors risque de chômage, et ce sont bien évidemment ces branches pour lesquelles une politique de l'emploi soucieuse des travailleurs et des consommateurs devrait encourager le développement des processus automatiques de production.

Comme son nom l'indique, l'automation enlève aux travailleurs les tâches les plus « machinale » qu'une série de machines peut opérer plus régulièrement et rapidement que l'homme. Mais les mécanismes ainsi mis en place fort coûteux, on a tendance à les utiliser au maximum et ceci pousse en fait au développement du travail « en continu » par équipe de  $2 \times 8$  ou  $3 \times 8$ , ce qui a des conséquences importantes pour le rythme de vie des travailleurs.

Le personnel qui reste employé dans les usines où le travail est largement automatisé comporte plus d'ouvriers d'entretien mais les anciens ouvriers de « fabrication » sont progressivement remplacés dans les ateliers par des O.S. chargés surtout de « contrôles ». Ils ne sont plus là pour exécuter une opération parcellaire sur leur propre machine, mais

pour surveiller un circuit d'opérations qui doivent s'enchaîner d'elles-mêmes. Lorsqu'un imprévu se produit, toute la production en cours risque d'être compromise et l'ensemble mécanisé lui-même peut être rendu inutilisable. Il faut donc qu'ouvriers, cadres et équipes d'entretien réagissent rapidement *ensemble*. Il leur faut donc plus que la maîtrise de machines isolées, une compréhension suffisante d'ensembles mécanisés, une attention sans cesse en éveil, le sens du travail en équipe. La formation professionnelle de demain doit tenir compte de tout cela et s'attacher moins à l'entraînement d'exécutants manuellement qualifiés, qu'au développement de « collaborateurs » vigilants susceptibles de se situer dans des ensembles qu'ils maîtriseront s'ils en comprennent le sens et la structure. Ceci suppose à la fin le renforcement d'une culture technique et scientifique et le développement d'une formation générale facilitant les relations dans le travail.

### **Une « technique d'adaptation »**

Bien entendu l'installation d'usines automatiques suppose un gros développement des bureaux d'études et le pourcentage d'ingénieurs et de techniciens s'accroît rapidement dans ces usines importantes. C'est une des raisons qui font évaluer à 1 400 000 les ingénieurs et les cadres supplémentaires à recruter en France d'ici 1975. Ceci suppose bien évidemment que, loin de freiner l'afflux des jeunes vers les études longues, on prenne les moyens indispensables pour permettre au maximum d'entre eux d'en tirer pleinement profit. On a dit qu'en face de l'évolution technique, « il fallait décidément que les hommes devinssent intelligents » ; l'expérience des milieux favorisés où la grosse majorité des enfants poursuit effectivement des études secondaires et aborde l'enseignement supérieur montre que les conditions matérielles et culturelles appropriées peuvent favoriser considérablement le plein épanouissement des aptitudes.

Enfin, il apparaît évident qu'à tous les niveaux de l'emploi, les transformations seront de plus en plus nombreuses et en quelque manière prévisibles. Employés et ouvriers, techniciens et ingénieurs de demain auront à s'adapter sans cesse à des manières de faire nouvelles, à assimiler rapidement des techniques et des connaissances scientifiques inconnues du temps qu'ils étaient écoliers. Il sera donc de moins en moins possible d'envisager l'orientation et la formation professionnelle comme intervenant une fois pendant l'adolescence et s'arrêtant au moment de la première entrée au travail : une formation professionnelle « réussie » sera celle qui permettra le mieux les mises à jour, recyclages, compléments de formation et réadaptations de quelque nature qu'elles soient. Toutes les expériences prouvent qu'en ce domaine le développement maximum des aptitudes générales et spécifiques de chacun dès le départ (et parfois de façon assez « gratuite ») est la meilleure garantie pour un avenir que nul ne saurait prévoir et organiser dans le détail de ses exigences techniques.

Eclairés par les démographes, sociologues et spécialistes du Plan sur les perspectives probables du marché du travail, les conseillers d'orientation se retournent naturellement avant d'entreprendre une action quelconque vers ceux qu'ils reçoivent mission d'aider et de guider pour savoir ce qu'eux-mêmes, jeunes et parents, pensent de l'avenir professionnel qu'ils doivent préparer. Les résultats de cette enquête qu'ils mènent chaque jour dans des entretiens individuels et collectifs avec leurs consultants et les groupes de jeunes ou associations de parents qui les sollicitent, la lecture de multiples documents publiés sans aucun souci de rapprochement donnent plutôt l'impression désagréable d'une grande confusion. Je n'aurai donc nullement la prétention de brosser un tableau clair de l'opinion des jeunes Français 1964 et de leurs parents quant aux perspectives professionnelles évoquées plus haut. J'essaierai de rapporter cependant quelques-unes de ces opinions qu'il faut connaître pour pouvoir aider progressivement chacun à voir la réalité telle qu'elle est (surtout si elle est difficile à cerner).

### **LES POINTS DE VUE DES JEUNES FACE A LEUR AVENIR PROFESSIONNEL**

Par deux fois au cours de ces dernières années l'Association des Conseillers d'Orientation de France, a consacré ses congrès annuels à un inventaire des points de vue des jeunes quant à leur avenir professionnel (Colmar 1961) et à leurs besoins (Annecy 1963). Nous ne reprendrons pas ici ces travaux qui ont déjà été publiés et qu'il faudrait compléter par la présentation d'études plus récentes comme celles de la J.O.C. présentées cette année en deux ouvrages sur « Les Jeunes Travailleurs de 15 à 25 ans dans la France d'aujourd'hui » et l'« O.P. et la réussite ouvrière ».

Notons seulement l'abondance et la diversité des enquêtes menées par les jeunes eux-mêmes sur la question de leur avenir, avec une ampleur considérable, mais malheureusement un peu trop en ordre dispersé : dès 1957 la Jeunesse Etudiante organisait avec l'aide du B.U.S. un référendum qui touchait 50 000 scolaires dans l'enseignement public et privé, et permettait de situer par les réponses à 20 questions les facteurs ressentis comme décisifs de l'orientation par ces élèves des enseignements secondaires et techniques. En 1962, 18 500 réponses au tract référendum « Pile ou face sur l'avenir », permettait à la J.O.C. de faire campagne sur le même thème auprès des jeunes de milieu populaire encore étudiants, ou déjà engagés dans la vie de travail.

Entre-temps les mouvements ruraux avaient conduit leurs propres enquêtes dont les résultats ne furent malheureusement publiés que dans leur presse spécialisée (en particulier dans le journal *Promesses*). Bien d'autres groupes ou mouvements de jeunes, à une moindre échelle, mais avec le même souci d'y voir clair consacrent une partie de leur temps, de

leurs publications et de leurs activités à l'information de leurs membres sur ces problèmes de leur orientation professionnelle.

Faut-il le dire ici, l'expérience des conseillers d'orientation prouve que la soif d'information socio-professionnelle se révèle toujours plus grande chez les jeunes que chez les éducateurs, et le meilleur moyen d'obtenir que parents et professeurs consultent sérieusement les services spécialisés est encore de s'adresser directement d'abord aux jeunes eux-mêmes comme premiers interlocuteurs.

Ce dialogue est déjà beaucoup plus amorcé qu'on ne le dit parfois, puisque les jeunes reconnaissent que, malgré la faiblesse de leurs effectifs actuels, les services spécialisés les ont informés au moins partiellement sur les études ou professions dans la majorité des cas (voir enquête A.C.O.F. 1961). Si cette action d'information est moins perçue par les jeunes qui n'ont pas fréquenté les C.E.G. ou l'enseignement des lycées et collèges, c'est sans doute qu'on n'a pas cru assez tôt que les élèves de fin d'études primaires devraient participer activement à leur propre orientation ; on s'est limité trop souvent et trop longtemps à informer et conseiller pour eux leurs parents et leurs instituteurs, sans chercher tous les moyens de les ouvrir eux-mêmes directement aux réalités socio-professionnelles auxquelles ils ont été brutalement affrontés au sortir de l'E.P. L'expérience, là où elle a été tentée, montre cependant que ceux qui s'attendent à entrer de bonne heure au travail, sont beaucoup plus vite mûrs pour une réflexion et ouverts à une information sur les réalités professionnelles ; chaque conseiller d'orientation l'a ressenti en passant d'un entretien avec un jeune apprenti sortant d'E.P., à celui d'un garçon de même âge mais élève de lycée voué à des études longues.

### **Davantage d'informations mais la liberté du choix...**

Quoi qu'il en soit, tous les jeunes demandent davantage d'informations sur le monde des professions ; cette information, ils la préfèrent orale et personnalisée, elle « passe » aussi fort bien actuellement par la T.V. ; ils souhaitent en savoir davantage non seulement sur les métiers, mais sur les conditions concrètes d'embauche, de salaires, d'horaires et de promotions dans chacune des régions.

Autant ils demandent d'information, autant ils restent très légitimement jaloux de décider ensuite par eux-mêmes ce qu'ils feront : les élèves de classes terminales interrogés par l'A.C.O.F. en 1961 disaient à la fois avoir été informés par le B.U.S. dans 50 à 70 % des cas, mais ne reconnaissaient avoir été « influencés » par lui pour leur choix que dans 20 % des cas. Sans doute en va-t-il de même des 15 % de jeunes travailleurs qui ont répondu à la J.O.C. avoir reçu d'un C.O.S.P. « l'idée » de leur métier. Bien au-delà des idées nouvelles, les services spécialisés n'ont-ils pas à informer sur les métiers si souvent évoqués sans connaissances véritables pour aider ceux qui les choisissent à les mieux situer, et

à s'y préparer plus efficacement, compte tenu de ce qu'ils sont et des ressources locales de formation ?

L'univers professionnel sur lequel les jeunes souhaitent des renseignements déborde largement l'agglomération ou la région immédiate dans laquelle ils se trouvent. L'enquête nationale des Conseils de parents d'élèves d'écoles publiques montrait que parmi les élèves de troisième de C.E.G., près de 10 % envisageaient comme possible et souhaitable une vie adulte hors de France. L'enquête de la J.O.C. précise qu'un jeune de 15-25 ans sur trois travaille effectivement à plus de 15 km de son domicile familial, dont 12 % à plus de 100 km.

Toutes les études le montrent : la crainte majeure de ceux qui ne sont pas encore au travail est d'être arrêtés dans leurs projets par l'échec à un examen ou à un concours ; il est rare cependant que la liaison soit faite par les intéressés entre ce risque et l'inadaptation des structures scolaires aux besoins de l'avenir ; interrogés directement, les étudiants ne voient que l'obstacle immédiat pour eux, sans mesurer à quel point l'insuffisante capacité d'accueil de telle école peut nuire, non seulement à leur propre avenir, mais à la satisfaction normale des besoins de la nation dans son ensemble.

Quant à ceux qui sont déjà engagés dans la vie professionnelle, ils reprochent volontiers à l'école dont ils sortent ou aux services d'orientation, les difficultés d'adaptation ou leur non-« réussite » professionnelle, sans toujours mesurer à quel point elles débordent en fait largement ces deux institutions : même parfaitement équipés et en contact avec tous les jeunes, l'école et les C.O.S.P. ne pourront à eux seuls permettre à chacun de « choisir un métier conforme à ses goûts et à ses désirs », « de réussir cet apprentissage » et d'« exercer ce métier » dans de « justes conditions de salaires » comme le souhaite légitimement la J.O.C. Tout ceci suppose en outre que l'action persévérente des citoyens, syndicalistes et responsables politiques de toute nature ait réussi à mettre le progrès technique au service des travailleurs, au lieu de se laisser emporter aveuglément par lui.

## **LES POINTS DE VUE DES PARENTS**

Pour jaloux qu'ils soient de leur autonomie en matière d'orientation, tous les jeunes sont d'accord pour reconnaître l'influence de leurs parents sur ces choix, notamment lorsqu'ils s'effectuent de bonne heure. Même au niveau des classes terminales de l'enseignement secondaire, un tiers des élèves accordent encore à leurs parents un rôle décisif dans leur orientation ; 20 % disent que leurs parents sont très attachés à certaines professions à l'exclusion des autres, et 10 %, avouent être en conflit réel avec leur famille à propos de leur orientation professionnelle. L'enquête I.F.O.P. de 1960 auprès des jeunes de 16-24 ans précisait qu'autant que

les loisirs, la vie de travail constituait un thème essentiel du dialogue entre parents et enfants.

Une tentative originale pour connaître le point de vue des parents sur ces problèmes d'avenir de leurs enfants a été entreprise par les Conseils de parents d'élèves des écoles publiques il y a quelques années. Ils ont rassemblé parallèlement les opinions de plusieurs milliers de parents et de jeunes scolarisés dans l'enseignement primaire public (F.E.P. et C.C.) dans 25 départements dont la Seine. Les réponses ainsi obtenues ont été analysées par M. Reuchlin, directeur de l'I.N.O.P., en août 1958, dans l'organe de cette fédération (*Pour l'Enfant vers l'Homme*).

Si les différentes associations familiales et fédérations de parents ont depuis souvent abordé les mêmes problèmes, je ne connais pas de publication analogue résultant d'études systématiques de l'ampleur de celles qu'ont mené les jeunes. Nous pourrons par contre dans quelques mois connaître les résultats de l'enquête nationale demandée à l'I.N.O.P. par le commissariat général au Plan, sur l'orientation des élèves en fin de premier cycle. Menée en 1964 auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des classes de troisième de l'enseignement public, cette étude a touché plus de 15 000 élèves garçons et filles dans tous les départements, et le point de vue de leurs familles a été directement sollicité... Ceci permettra de savoir ce que pensent les parents suivant la composition de la famille, son statut socio-professionnel, sa situation économique et géographique... mais aussi suivant le type d'études, la réussite scolaire et les projets de leurs enfants.

Jusqu'ici les craintes de sous-emploi (notamment en milieu agricole) ou de chômage (dans les milieux urbains), font généralement voir d'un œil pessimiste par les adultes, le renouveau démographique dont nous avons parlé » on craint que le marché du travail ne soit engorgé, en oubliant que tous les jeunes sont des consommateurs bien avant de pouvoir participer à la production.

Les modifications rapides des structures scolaires ces dernières années contribuent, d'autre part, à polariser l'attention sur les décisions d'orientation scolaire au détriment de la réflexion sur un avenir plus lointain ; elle rejette vers les solutions anciennes de formation par les humanités classiques qu'on a tendance à valoriser en elles-mêmes, sans tenir compte du contexte dans lequel elles ont marqué les générations précédentes.

Bien des parents qui n'en ont pas bénéficié personnellement veulent pour leurs enfants une formation classique traditionnelle que leur expérience associe à une réussite sociale supérieure. Le passé pèse ainsi souvent plus lourd que les vues « prospectives » dans les décisions d'orientation scolaire. On redoute les nouveautés de l'avenir plus qu'on ne les affronte délibérément. Ceux qui choisissent d'emblée pour leurs enfants une section moderne science ou technique long, sont vite soupçonnés par leurs pairs de sous-estimer et les capacités de cet enfant, et les bienfaits des « humanités » classiques ; on admet difficilement

qu'un choix positif puisse être effectué dans ce sens, compte tenu des intérêts d'un jeune et des exigences de la vie socio-professionnelle de demain.

### **« Passe ton bac, on verra ensuite... »**

L'incertitude sur l'avenir se traduit moins en général par une large recherche auprès des spécialistes, que par la crainte de voir une information entraîner des choix trop précoces et irréversibles : le fameux « passe ton bac, on verra ensuite » vise très certainement à écarter toute tentation pour le jeune d'abandonner trop tôt ses études générales, mais il n'aide guère à mûrir le choix qui est finalement improvisé la veille d'une inscription en faculté ou le lendemain d'un échec au baccalauréat.

Quant aux perspectives géographiques des parents, elles sont nettement moins larges que celles de leurs enfants ; ils craignent de voir ceux-ci s'aventurer au loin surtout quand ce sont des jeunes filles. Chaque fois qu'elle existe, on choisit la formation existant sur place, au lieu de s'intéresser activement au développement d'internats et de foyers dans les centres offrant un plus grand nombre d'options professionnelles adaptées aux débouchés d'avenir. Les projets de départ outre-mer ne sont trop souvent acceptés que lorsque rien « d'honorables » ne paraît plus possible en France ; l'aide technique à apporter aux pays en voie de développement est rarement présentée comme l'objectif exigeant, capable de cristalliser les énergies pour une longue période de formation scolaire et professionnelle.

Mais ce qui frappe le plus au total, c'est l'embarras de bien des parents : faute d'y voir clair et dans un désir légitime de laisser « toute liberté » à leur progéniture, les uns hésitent à aborder en temps utile les problèmes d'avenir professionnel qui les préoccupent, quitte à accuser leurs enfants d'insouciance vis-à-vis de cet avenir ; – bien d'autres se laissent dérouter par le fait que les premiers choix affirmés par leurs enfants se modifient très normalement au fur et à mesure de la croissance pour passer par un maximum d'incertitude au moment de l'adolescence, âge où chacun s'interroge sur ce qu'il est et ce qu'il va devenir.

Pour la grande majorité des familles l'éducation des choix scolaires et professionnels paraît aussi délicate aujourd'hui que l'éducation sexuelle et sentimentale. On ne sait guère mieux ce qu'il est légitime d'attendre en la matière de spécialistes extérieurs à la cellule familiale.

## **L'AVENIR DE L'ORIENTATION**

Les services d'O.P. sont nés en France au lendemain de la grande crise économique des années 1930. On voyait alors simultanément des milliers de personnes sans travail et des offres d'emplois qualifiés qui ne pouvaient être satisfaites, les chômeurs disponibles n'ayant pas une

formation générale et professionnelle adaptée. C'est ainsi qu'en 1938 plusieurs décrets-lois organisèrent à la fois des centres d'apprentissage destinés à assurer les formations professionnelles répondant aux besoins de l'économie, et des centres d'orientation qui devaient guider les jeunes au sortir de l'école primaire vers les apprentissages correspondant le mieux à leurs aptitudes. Rappelons qu'à l'époque un Français sur dix seulement bénéficiait de l'enseignement secondaire, les neuf autres entraient directement au travail au sortir de l'école primaire. Les décrets-lois de 1938 visaient à provoquer parmi ces derniers un mouvement vers le plus haut niveau de qualification générale et professionnelle requis par l'évolution scientifique et technique, chacun étant guidé dans cette voie, compte tenu de ses propres aptitudes et objectifs. Même les jeunes qui entraient directement au travail dans l'industrie et le commerce ne pouvaient plus être dispensés de l'obligation d'un « apprentissage méthodique et complet », que si un certificat délivré par un centre d'O.P. les déclarait inaptes à un tel apprentissage.

Pratiquement, c'est surtout après la Libération que s'ouvrirent dans chaque département les centres d'orientation prévus par les décrets de 1938. L'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle rassemblait déjà depuis 1928 des documents sur les problèmes d'orientation, menait des recherches sur l'évaluation scientifique des aptitudes, formait les premiers conseillers d'O.P. parmi ceux que ces questions intéressaient le plus. Il s'agissait le plus souvent d'enseignants ou de militants ouvriers, ruraux ou étudiants, qui avaient vu les difficultés éprouvées par les jeunes au moment du passage de l'école au métier. Précédant l'organisation administrative que nous connaissons aujourd'hui, ils risquèrent leur propre carrière pour créer les premiers « offices d'orientation » qui devinrent à cette époque « centres départementaux d'orientation professionnelle ».

Ce n'est qu'en 1953 que le personnel des centres d'orientation (dits « obligatoires » parce que chaque département avait été tenu d'en ouvrir au moins un) fut pris en charge par l'Education nationale. Malgré l'activité qu'ils déployaient, assurant souvent de longs déplacements dans le département où ils étaient implantés, les conseillers étaient classés comme personnels administratifs « non actifs » avec ce que cela comporte au point de vue des obligations horaires, temps de travail avant la retraite... C'était cependant une reconnaissance officielle de leur place dans l'Education nationale et une première sécurité qui permit le développement de l'activité des centres, chacun s'adaptant au mieux des moyens en matériel et en personnel toujours trop limités, aux besoins du secteur géographique et humain où il était implanté.

## **Comment interviennent les conseillers ?**

L'école, le monde du travail, la société tout entière évoluaient rapidement. Situés à la charnière de tous ces mondes, avec mission de

guider ceux qui les consultaient ou subissaient ces évolutions sans les comprendre et les dominer, les conseillers d'orientation précédèrent une fois de plus les textes organisant leurs activités, et complétèrent au mieux la formation qu'ils avaient d'abord reçue.

Intervenir par un examen isolé d'orientation en classe de F.E.P. ou au moment de la signature d'un contrat d'apprentissage, leur était très vite apparu insuffisant : ils rencontraient alors bien des jeunes qui auraient dû prendre plus tôt l'initiative d'un passage dans l'enseignement secondaire, et d'autres une rééducation sur tel point particulier entreprise en temps utile aurait libérés d'un handicap maintenant bien installé. Il était trop évident par ailleurs qu'un choix professionnel éclairé et libre doit être préparé pour tous par une période de réflexion, d'information débordant largement ce qu'il est possible de faire en deux ou trois entretiens au moment où la décision est imminente.

D'où un double mouvement vers des interventions plus précoces contrôlant les aptitudes générales et spécifiques dès l'âge où les premières décisions d'orientation sont imposées par les structures de l'E.N. (en fait classe de CM 2), et vers des activités éducatives d'information sur les réalités socio-professionnelles auxquelles doit préparer l'école.

Cette information individuelle et collective de tous ceux qui, de l'entrée en 6<sup>e</sup> à l'entrée en faculté consultaient les C.O.S.P., obligeait ceux-ci à rassembler, tenir à jour et parfois mettre au point eux-mêmes à l'échelon départemental ou académique des études précises sur les besoins et les exigences du marché du travail local.

Cette connaissance des problèmes d'ensemble de l'école et du travail dans un secteur géographique donné, permettait d'autre part aux conseillers des interventions éclairées auprès des autorités responsables pour suggérer tel ou tel aménagement des structures scolaires et de formation professionnelle. C'est ainsi qu'une vaste enquête nationale évaluait en 1957 le niveau réel des connaissances acquises en français et en calcul par l'ensemble des élèves de CM 2, le nombre important des élèves « valables » qui ne se présentaient pas en sixième, et la perte nationale qui résultait du système alors adopté pour l'admission dans le second degré...

Plus discrètes et échappant le plus souvent totalement à l'attention des principaux intéressés furent les interventions multiples qui dans les comités départementaux de l'enseignement technique, de la main-d'œuvre ou d'expansion économique, permirent quelques progrès dans les conditions de contrôle de l'apprentissage, l'organisation des cours professionnels ou de promotion sociale, ou une meilleure adaptation des sections de l'enseignement technique aux effectifs scolaires et aux besoins réels de l'économie.

La réforme scolaire de 1959 qui mettait en vedette l'idée d'orientation, la prônant comme une nécessité pour tous et préconisant des

moyens nouveaux beaucoup plus développés pour y parvenir, remplit d'espoir les conseillers d'orientation. Faut-il avouer ici leur déception lorsqu'ils constatèrent que les expériences dans les nouvelles structures et que ceux qui assumaient désormais la responsabilité des « Conseils d'orientation » devaient ajouter cette charge à un enseignement déjà lourd, sans recevoir la formation indispensable notamment sur les conditions du travail de demain et l'évolution des professions ?

### **Une demande sans cesse accrue**

Bien sûr, les 800 conseillers en place continuent à répondre de leur mieux pour leur part aux besoins qui s'expriment ou qu'ils ressentent de par leur formation et leur implantation sur tout le territoire (dans l'Education nationale, mais indépendamment de tel ou tel ordre d'enseignement). Mais comment ne pas s'interroger sur le sort réservé aux services d'orientation pour lesquels nulle définition « à jour » et aucune norme de développement n'est actuellement connue ?

Les jeunes (rappelons qu'ils entrent actuellement en sixième par promotion de 500 000 environ), les parents, les services sociaux, les enseignants demandent sans cesse aux centres une plus grande disponibilité, mais sans bien se rendre compte toujours de ce que suppose un conseil compétent et la multiplicité des informations qu'il faut assembler et tenir à jour pour oser guider honnêtement quelqu'un dans un monde en pleine évolution.

Nous l'avons vu plus haut, les besoins du monde et les exigences du marché du travail évoluent à des rythmes très variables qui entraînent des situations concrètes très différentes dans chaque secteur géographique. D'autre part, les jeunes et les familles sont très légitimement jaloux de leur liberté de décision en ce qui concerne « la chose la plus importante de la vie : le choix d'un métier » (Pascal). Guider l'éducation de cette liberté de choix pour un monde en évolution constante, ceci dès l'âge scolaire et avec une délicatesse particulière dans cette période d'adolescence où tout paraît s'embrouiller, telle est la seule ambition des conseillers d'orientation. Elle demande du temps, une formation complexe et des moyens matériels appropriés.

### **Des éducateurs d'adaptabilité à la vie...**

Le dernier Congrès International d'O.S.P. réuni à l'UNESCO à Paris en 1962 s'est efforcé de dégager les principes qui doivent permettre de guider « l'intégration des jeunes dans un monde en évolution technique et économique accélérée ».

Deux constatations ont paru primer en ce qui concerne ce monde : le haut niveau d'exigences intellectuelles et humaines des emplois de demain ; la rapidité des évolutions qui resteront toujours pour une part

imprévisibles et nécessiteront pour chacun de nombreuses réadaptations au cours de sa vie de travail.

Or, les jeunes et leurs familles restent très attachés à l'idée d'un choix professionnel unique entraînant une formation précise bien délimitée, souvent pensée en fonction de catégories et d'expériences anciennes dépassées.

D'où un certain divorce entre la conception qu'ils se font de l'orientation et celle qui paraît s'imposer aux spécialistes pour les aider à résoudre vraiment non pas les problèmes d'hier, mais ceux d'aujourd'hui et de demain. Il faut certainement plus que des examens isolés d'aptitudes à quelques paliers d'orientation scolaire et au moment de l'entrée au travail, une activité éducative beaucoup plus riche et diversifiée. Le conseiller est et veut devenir de plus en plus, en collaboration avec les familles et les enseignants, un éducateur qui éveille un intérêt, donne une attitude d'esprit et les moyens de suivre une évolution pour adapter au mieux les décisions d'orientation scolaire et professionnelle chaque fois qu'il faudra en prendre. S'il intervient dès l'école, c'est pour aider les jeunes et leurs éducateurs naturels à se tourner résolument vers l'avenir postscolaire et apprendre à envisager les conséquences pour la vie adulte de telle ou telle opinion ou attitude scolaire. Au moment de la première entrée au travail, avant de s'effacer devant les services spécialisés pour les adultes, il faut que le conseiller puisse aider chacun à faire le point sur le bagage qu'il a déjà assemblé, la manière de l'utiliser immédiatement, les possibilités nouvelles de formation sociale et professionnelle que développe l'éducation permanente pour ceux qui sont déjà entrés dans la vie productive ; le jour où il perdra contact avec ce moment de la mise au travail, le conseiller ne pourra plus jouer son rôle spécifique dans l'école.

Les conseillers d'orientation aujourd'hui et demain se veulent donc moins experts d'un (ou plusieurs) diagnostics d'aptitudes (même bien menés), mais comme les éducateurs de l'adaptabilité à la vie, des jeunes et des groupes ; éducateurs, ils souhaitent non distribuer des recettes préfabriquées, mais mettre ceux qui leur sont momentanément confiés en mesure de résoudre le plus possible par eux-mêmes leurs propres problèmes d'adaptation socio-professionnelle.

## - VI -

# PROBLEMES FRANÇAIS D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

M. Fouchet, ministre de l'Education nationale, rappelait dans une conférence de presse le 24 février 1966, que « l'un des objectifs principaux de la réforme de l'enseignement entreprise depuis 1959 est de donner à tous les enfants des chances égales d'accéder aux divers niveaux de l'enseignement et de faire ainsi une réalité du principe fondamental de la démocratisation de l'enseignement.

La détermination de l'avenir scolaire et professionnel des jeunes ne doit plus résulter de facteurs divers, notamment socio-économiques ou géographiques, mais d'une orientation correspondant aux aptitudes et aux goûts de chacun.

Dans l'organisation scolaire telle qu'elle a été définie au cours des dernières années, le processus d'orientation qui commence dès le début du premier cycle du second degré, doit atteindre à la fin de la classe de 3<sup>e</sup> le but recherché : la répartition des élèves dans les voies correspondant à leurs capacités décelées pendant la période d'observation ».

Cet objectif étant rappelé, M. Fouchet procéda à une analyse rapide des obstacles de fait qui selon lui « s'opposent jusqu'à présent à la réalisation de cet objectif » :

- insuffisante diversité des enseignements offerts au niveau du second cycle secondaire,
- fonctionnement peu efficace du système des « conseils d'orientation » mis en place par la réforme de 1959,
- place trop réduite de l'information des élèves et des familles sur les perspectives scolaires et professionnelles, sur les possibilités effectives d'accueil dans les établissements dispensant les enseignements conseillés,
- moyens trop dispersés et trop modestes dont dispose le Ministère de l'éducation nationale en matière d'orientation.

Et le ministre conclut sur ce chapitre en annonçant « une organisation nouvelle » comportant :

- sur le plan national un Office d'information et d'orientation scolaire

chargé d'élaborer l'information scolaire et professionnelle, – de participer à la formation du personnel spécialisé,

– sur le plan académique un service régional d'information et d'orientation scolaire dirigé par un inspecteur d'académie et chargé d'adapter l'information aux nécessités locales – , et de veiller à l'application des directives ministérielles.

– sur le plan local un service d'information et d'orientation par groupe de trois districts scolaires (soit une trentaine de secteurs de premier cycle). Ce service serait divisé en trois sections : – une section d'information chargée d'organiser des réunions et des conférences d'information et de documentation ; – une section technique dont la fonction serait notamment de tenir à la disposition des parents les services des professeurs conseillers et des psychologues ; – une section administrative dont la tâche serait de préparer les affectations des élèves dans les différents établissements ».

Par ailleurs la même conférence de presse, sans lien apparent avec les positions précitées, abordait à plusieurs reprises le problème de l'orientation au niveau des enseignements supérieurs, annonçant notamment que des « conseils » seraient désormais donnés aux étudiants par les jurys d'examen en fin de premier cycle d'enseignement supérieur (*1 bis*).

Ces déclarations du ministre de l'Education nationale concernant des problèmes qui intéressent vitalement les onze millions de jeunes Français en cours d'étude et l'expansion de notre pays au cours des cinquante années à venir (2) ont déjà provoqué de nombreuses questions ou réactions (3). Avant d'entreprendre à notre tour l'étude critique des perspectives ainsi dessinées, il nous paraît indispensable de situer dans le temps et dans l'espace les problèmes complexes qu'on veut s'efforcer de résoudre par de telles mesures.

## I. EVOLUTION DES INSTITUTIONS ET DES PROBLEMES EN FRANCE

Les mesures proposées par le Ministère de l'éducation nationale en 1966 s'inscrivent dans une assez longue suite d'interventions législatives ou réglementaires visant à répondre aux problèmes d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes Français tels qu'on les a progressivement découverts depuis une cinquantaine d'années. Les lecteurs de cette revue ou sans doute été informés de chacun de ces textes au fur et à mesure de leur publication, mais un rappel chronologique des principaux va nous permettre de mieux saisir le dynamisme des problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

## **A. – Principaux textes réglementant l'orientation (4)**

*26 septembre 1922*, un décret définit officiellement l'orientation professionnelle comme « l'ensemble des opérations qui précèdent le placement des jeunes gens et des jeunes filles dans le commerce et l'industrie et qui ont pour but de révéler leurs aptitudes morales physiques et intellectuelles ». Il esquisse un programme d'action sous l'égide du sous secrétariat à l'enseignement technique : subventions aux offices d'orientation professionnelle aidant les jeunes à l'issue de la scolarité obligatoire ; – création de nouveaux offices ; – contrôle de l'ensemble.

*25 juin 1930*, un décret reconnaît et subventionne l'Institut national d'orientation professionnelle, fondé en 1928 à Paris pour assurer la formation technique des conseillers d'orientation professionnelle ; – l'organisation des recherches nécessaires ; – le rassemblement d'une documentation internationale sur les problèmes d'orientation professionnelle.

*6 mars 1937*, un décret confie au Bureau universitaire de Statistiques (créé en 1932 par la Confédération des Travailleurs intellectuels, l'U.N.E.F., la Fédération des Parents d'Elèves des Lycées et Collèges, l'I.N.O.P.) le soin de centraliser les statistiques se rapportant aux différents ordres d'enseignement.

*10 mars 1937*, une loi oblige pour la première fois les adolescents entrant dans certains métiers à passer auparavant un examen d'orientation professionnelle.

*28 février 1938*, un décret relatif aux Offices d'orientation professionnelle créés par les Chambres de métiers exige que les directeurs et conseillers soient titulaires du diplôme de l'I.N.O.P. (ou du doctorat en médecine complété par un certificat délivré par l'I.N.O.P.).

*24 mai 1938*, décret-loi relatif à « l'Orientation professionnelle et l'Education professionnelle obligatoire ». Il structure les services d'orientation professionnelle sous l'autorité de la Direction générale de l'enseignement technique ; il rend obligatoire la consultation gratuite d'un centre d'orientation professionnelle pour tous les jeunes de moins de 17 ans entrant en apprentissage dans le commerce ou l'industrie ; – et l'ouverture d'un tel centre d'orientation professionnelle par département.

*21 février 1939*, un décret (complété par arrêté du 21 mars) organise le recrutement des premiers « secrétaires » d'orientation professionnelle (futurs inspecteurs).

*27 janvier 1944*, un décret crée le Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation professionnelle.

*7 mars 1945*, un arrêté crée à l'I.N.O.P. un centre d'études et de recherches documentaires de l'Enseignement technique pour l'étude des

débouchés, des besoins de main-d'œuvre et l'information sur les divers établissements d'enseignement technique.

*15 avril 1945*, un arrêté crée l'*Institut de biométrie de l'Université de Marseille* qui assure à son tour la préparation du *Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation professionnelle*.

*27 juin 1947*, un arrêté crée une commission de l'orientation et de la documentation professionnelle avec représentants des différents ministères intéressés et des grandes organisations syndicales (*C.G.T., C.F.T.C., S.N.E.T., C.N.P.F.*).

*17 juillet 1948*, un arrêté coordonne les activités du Centre d'études et de recherches documentaires de l'*Enseignement technique et du Bureau universitaire de statistiques* dans le domaine des statistiques scolaires et professionnelles.

*24 mai 1951*, une loi assure la prise en charge par l'*Etat* des salaires des personnels des inspections et centres publics d'orientation professionnelle (nouvelle appellation des « centres obligatoires » de 1938).

*8 avril 1954*, une loi dote le *Bureau Universitaire de Statistiques (B.U.S.)* du statut d'établissement public avec une personnalité civile et autonomie financière sous la double tutelle des Ministères de l'éducation nationale et du travail.

*10 octobre 1955*, un décret pris en application de la loi du 24 mai 1951 précise que les centres d'orientation professionnelle « peuvent intervenir sur la demande des chefs d'établissement (de tous ordres) et des inspecteurs d'Académie » et « sont à la disposition des adolescents, des familles, des services sociaux, pour les aider à résoudre tout problème d'orientation ».

*6 avril 1956 (+ 14 septembre)* un décret portant statut de fonctionnarisé des personnels des *C.O.P.* (avec effet rétroactif au 1.1.55). Ils organisent pour les titulaires du *Diplôme d'Etat de C.O.P.* un concours de recrutement avec épreuves théoriques et pratiques et fixent des échelles indiciaires.

*17 octobre 1957*, un décret définit les buts et les moyens d'action du *B.U.S.* dans le domaine de la documentation, de la recherche et de l'orientation scolaire et universitaire (classes terminales du second degré et enseignements supérieurs).

*1958*, arrêté instituant la préparation du *Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation à la Faculté des Lettres de Bordeaux*.

*6 janvier 1959*, un décret portant réforme de l'enseignement. Il intègre l'action d'orientation à l'action éducative de l'école et appelle les conseillers à collaborer étroitement avec les enseignants au niveau des cycles d'observation et d'orientation (6<sup>e</sup> à 3<sup>e</sup>).

*2 mars 1959*, un décret précise le statut des personnels du *B.U.S.*

– un arrêté institue la préparation du Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation à Lille.

*2 juin* 1960, un arrêté organise l'information de toutes les familles ayant un enfant au cours moyen 2 (5<sup>e</sup> année d'école primaire) sur l'organisation de l'enseignement, les perspectives professionnelles des différentes filières scolaires, les conditions d'attribution des bourses...

*5 septembre* 1960, un décret rattache les centres d'orientation professionnelle à la Direction générale de l'organisation et des programmes scolaires qui deviendra bientôt Direction de la pédagogie des enseignements scolaires et de l'orientation (et non plus à une Direction de l'enseignement technique).

*20 février* 1961, un décret (complété le 20 avril) change officiellement la dénomination des centres d'orientation professionnelle en « centre d'orientation scolaire et professionnelle », et précise l'articulation de ces services avec les « cycles d'observation et d'orientation ».

*16 octobre* 1962 (et *18 mai* 1963) une circulaire de la Direction générale de l'organisation et des programmes scolaires s'efforce de coordonner les activités du B.U.S. et de l'O.S.P. aux niveaux national, académique et départemental.

*16 avril* 1963, une circulaire du Ministère de l'éducation nationale amorce le recrutement de conseillers psychologues de l'Education nationale, en ouvrant 200 postes de psychologues dans les Instituts de Préparation à l'Enseignement du Second degré (I.P.E.S.).

– un arrêté organisant la préparation du Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation à la Faculté des Lettres de Caen.

*19 mai* 1965, une circulaire du Ministère de l'éducation nationale invite les étudiants ipessiens psychologues recrutés depuis 1963 à rejoindre les formations de conseillers d'orientation, où a se réorienter vers l'enseignement.

## B. – Caractères de cette évolution

Cette énumération suffit à faire ressortir plusieurs faits importants :

*L'ancienneté des recherches* en matière d'orientation et des efforts consentis en France pour la formation d'un corps de spécialistes préparés par des études supérieures de psychologie, sociologie et économie du travail... à répondre aux besoins des jeunes et de leurs familles. Mais ces personnels n'ont reçu un statut de fonctionnaires de l'Education nationale qu'après vingt-cinq ans d'activité, il y a tout juste dix ans, et les structures prévues pour leur formation n'ont pratiquement pas évolué depuis 1945 (où la durée des études dans les Instituts spécialisés avait été portée de un à deux ans).

*La variété des initiatives soutenues ou reprises et complétées après*

coup par le Ministère de l'éducation nationale sans unification véritable des institutions apparues en ordre dispersé et sans idée directive bien nette.

*L'élargissement du champ d'action des services spécialisés d'orientation* : si les premiers offices sont appelés à conseiller l'entrée au travail « dans le commerce ou l'industrie des jeunes quittant l'école primaire à l'issue de la scolarité obligatoire, les centres d'O.S.P. doivent aujourd'hui collaborer à l'observation et à l'orientation de tous les jeunes entre 11 et 16 ans, et l'on a pris conscience qu'il y avait aussi des problèmes d'orientation au niveau des classes terminales du second degré, et des premières années d'enseignements supérieurs. Si les premiers centres d'orientation sont créés sous l'autorité de la Direction générale de l'enseignement technique avec mission d'encourager le maximum d'élèves de fin d'études primaires à recevoir une éducation professionnelle avant de quitter l'Education nationale, le législateur a dû entériner l'initiative qu'avaient prise ces centres d'intervenir auprès d'élèves plus jeunes pour engager, dès la classe de cours moyen 2, un processus d'orientation scolaire qui soit toujours déterminant pour l'orientation professionnelle finale.

*L'intégration progressive de l'action d'orientation à l'action éducative* de l'école : si les services spécialisés d'orientation n'ont jamais été en France rattachés au Ministère du travail, et si c'est parmi les enseignants qu'ont toujours été recrutés la majorité des conseillers, les premiers offices intervenaient essentiellement à l'issue de la scolarité obligatoire pour aider au meilleur placement des jeunes qui avaient déjà quitté l'école. Le décret-loi de 1938 organisa un minimum de contact entre les centres d'orientation professionnelle et les classes de fin d'études primaires : les directeurs d'écoles publiques sont tenus de remplir une fiche scolaire destinée au centre d'O.P. pour les élèves qui vont être dégagés de l'obligation scolaire, et d'envoyer ces mêmes élèves dans un centre d'O.P. pour y subir un examen et y recevoir un conseil. Depuis 1959 c'est à l'intérieur même des classes du cycle d'observation et des « conseils d'orientation » que les conseillers collaborent régulièrement avec les enseignants, médecins et assistantes scolaires pour élaborer les avis d'orientation qui seront donnés en commun aux familles.

## C. – Quelques facteurs d'évolution

Si les institutions et règlements régissant l'orientation ont évolué (et doivent encore le faire) c'est que les données des problèmes à résoudre, la connaissance des phénomènes à maîtriser et les options des gouvernements responsables du développement de l'Education nationale dans notre pays, variaient simultanément ou successivement.

Nous n'insisterons pas ici sur les *facteurs politiques d'évolution* malgré leur importance : il est logique que les mesures prises ou

annoncées par un gouvernement de technocrates éclairés soient différentes dans leur esprit et dans leurs effets de celles qui étaient élaborées par un gouvernement de Front populaire ou les équipes issues de la Résistance (5).

Mais il nous paraît important de souligner que étant donnée l'ampleur des *transformations socio-culturelles et techniques* de notre société, même des gouvernements animés de l'esprit de 1936 ou de 1945 devraient aujourd'hui tenir compte de ces données nouvelles qu'avec une philosophie différente le gouvernement actuel ne peut, sans risque, se permettre d'ignorer.

Nous ne rappellerons ici que quelques-uns de ces facteurs dont chacun a été analysé plus longuement ailleurs :

— *Croissance rapide en nombre absolu* des classes jeunes à scolariser, orienter et former sur tous les plans :

	1936	1945	1965	1980 (prév.)
Naissances annuelles	630 000	641 000	870 000	975 000

Avec accroissement corrélatif du pourcentage des moins de 20 ans dans la population française :

	1936	1946	1965
0-20 ans	30 %	29,5 %	34 %

— Croissance plus rapide encore du pourcentage de jeunes de chaque classe d'âge abordant des études secondaires et souhaitant poursuivre leur formation au-delà de l'âge de fin de scolarité obligatoire :

	1936	1946	1965	1970	(prév.)
Entrent en 6 <sup>e</sup>	10 %	20 %	55 %	75 %	
Sont encore scolarisés à 16 ans		26 %	50 %	100 %	
— Ces deux phénomènes conjugués ont produit « l'explosion scolaire » remarquablement analysée par L. CROS (6), l'ensemble des effectifs scolarisés passant de :					
1930	1945	1965			
5 800 000	6 300 000	11 000 000			

En 1964, les étudiants de l'enseignement supérieur français étaient dorénavant aussi nombreux que l'ensemble des élèves de lycée en 1946.

Pendant que la population jeune à former se transforme aussi massivement, le *monde du travail prend lui-même un tout autre visage* : Population active masculine

	1936	1954	1975 (prév.)
Primaire	34,5 %	28 %	15 %
Secondaire	34 %	40 %	40 %
Tertiaire	31 %	31 %	45 %

Et les spécialistes qui ont collaboré à l'élaboration du V<sup>e</sup> Plan ont précisé que si l'évolution des dernières années se poursuivait, la popula-

tion active non agricole devrait comprendre en 1975 : 13 % seulement de travailleurs n'ayant reçu qu'une formation « courte » (2 à 4 ans au-delà de la classe de 5<sup>e</sup>) ; tandis que 37 % auraient besoin pour leur travail d'une formation scolaire « longue » (7 ans après la classe de 3<sup>e</sup>) (7).

Par ailleurs l'évolution des sciences et des techniques de production modifie rapidement les *exigences professionnelles et les types de « carrières »* : dans une usine automatisée il faut moins savoir personnellement maîtriser une machine isolée, que savoir se situer dans une équipe complexe en face d'ensembles mécanisés qui ne fonctionnent qu'avec la collaboration de tous. D'autre part employés, ouvriers, techniciens et ingénieurs ont de plus en plus à s'adapter sans cesse à des manières de faire nouvelles, à assimiler rapidement des techniques et des connaissances scientifiques inconnues du temps qu'ils étaient écoliers (8).

Il importe enfin de souligner que l'orientation scolaire et professionnelle en 1966 peut et doit tenir compte des deux facteurs inconnus avant 1945 : le *système de planification* qui, s'il reste seulement « indicatif » n'en constitue pas moins une source d'information précieuse pour un service qui doit conseiller l'orientation de l'ensemble des jeunes Français ; une *compréhension des phénomènes d'orientation et de vie de travail très améliorée* par l'action contrôlée et la réflexion des spécialistes consacrant toutes leurs énergies à cerner les problèmes posés pour aider à leur solution, avec des méthodes qui se perfectionnent de jour en jour (9).

## **II. — SITUATION EN 1966 ET CONCEPTIONS FRANÇAISES ACTUELLES**

En face des besoins rapidement évoqués plus haut (11 millions de jeunes scolaires dont la majorité vont faire des études secondaires ou supérieures que n'ont pas connues leurs parents), on trouve actuellement en France environ 80 documentalistes ou aides-documentalistes du B.U.S. (essentiellement regroupés dans les villes universitaires), et moins de 900 conseillers d'orientation scolaire et professionnelle répartis dans 250 centres publics d'orientation (au minimum un par département). Les enseignants avec lesquels ces spécialistes sont appelés à collaborer et qui assument en fait actuellement la responsabilité des « conseils d'orientation » donnés au cours et à l'issue du 1<sup>er</sup> cycle secondaire, ne reçoivent encore aucune initiation systématique aux problèmes qu'ils ont ainsi à traiter, ni même à la psychologie des adolescents qu'on leur demande d'observer pour découvrir leurs goûts et aptitudes. La rapidité d'évolution des emplois et des structures scolaires rend presque immédiatement caduque et difficilement utilisable par les non-initiés toute documentation écrite, même soigneusement élaborée. Aucun plan du Ministère de l'éducation nationale n'est venu répondre aux vœux maintes fois exprimés depuis 10 ans non seulement par le groupement d'usagers (mouvements de jeunes, associations de parents d'élèves...) mais par des

organismes officiels comme le Conseil économique ou le Commissariat au Plan.

Retenant un avis déjà formulé en 1957, le Conseil économique et social en sa séance plénière du 27 octobre 1965 a émis un avis demandant « l'Instauration d'un corps unique de conseillers psychologues comportant la fusion des corps actuels de conseillers d'orientation et psychologues scolaires avec augmentation très forte des effectifs (10 000 au lieu de 1 000) ; la progression parallèle du nombre des centres d'orientation scolaire et professionnelle, leur action étant coordonnée avec celle des centres locaux et régionaux du B.U.S. »

Et le deuxième chapitre du V<sup>e</sup> Plan élaboré par la Commission de la main-d'œuvre sur « les conditions de l'expansion » précise de son côté :

« La décision par laquelle un adolescent choisit une profession de même que la rencontre sur le marché du travail d'un employeur et d'un travailleur, s'effectuent trop souvent encore au hasard, dans l'obscurité. Il en résulte des erreurs d'orientation, des périodes de chômage ou de sous emploi, douloureuses pour ceux qui en sont les victimes et coûteuses pour la collectivité.

Le premier objectif d'une politique active de l'emploi doit donc être d'éclairer les 600 000 jeunes gens qui entrent chaque année sur le marché du travail et les quelques millions de travailleurs qui chaque année changent d'emploi. Cela implique :

- que soient données sur la nature des divers métiers, les niveaux de qualification qu'ils requièrent et les moyens de formation qui permettent d'y accéder, des informations objectives régulièrement mises à jour, largement diffusées par tous les canaux utiles et adaptées dans les modalités de leur présentation aux diverses catégories de destinataires. A cette fin il paraît nécessaire d'organiser la coordination et le développement des efforts dispersés et du reste insuffisants qui sont actuellement faits en ce domaine...
- que soient développés et articulés entre eux les services d'orientation ou de conseils professionnels pour que puissent recevoir des conseils désintéressés tous ceux qui en ont besoin au seuil ou au cours de leur vie active.

Au sein même des établissements d'enseignement des « professeurs conseillers », grâce au contact permanent avec les élèves, pourront aider ceux-ci et leur famille à opérer les choix professionnels qui progressivement se dessinent au cours de la vie scolaire et doivent se préciser à la sortie de l'enseignement...

– que soit entrepris le regroupement des locaux où sont installés les divers organismes remplissant des fonctions d'information professionnelle, de conseils d'orientation et de placement ».

a) *Problèmes actuels de recrutement* : pour faire face à ces développements nécessaires, de l'avis des conseils les plus autorisés, de quels moyens disposons-nous actuellement ?

Cinq instituts seulement assurent actuellement en France la formation en deux ans des futurs conseillers d'orientation. Ils ont en juin 1965 présenté 139 étudiants (80 hommes et 59 femmes) au Diplôme d'Etat de Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle : 113 diplômés ont été décernés, 109 de ces diplômés ont été admis aux épreuves théoriques du concours de recrutement des centres publics d'O.S.P. La même année, 96 conseillers étaient définitivement admis aux épreuves pratiques de ce concours de recrutement (lesquelles se passent après un an de stage après les épreuves théoriques précitées) et ont été titularisés dans un centre public, ce qui a laissé une centaine de postes vacants dans ces mêmes centres (10).

Il faut préciser que, depuis 1945, une sélection de 1/3 à 1/5 a lieu à l'entrée de l'Institut national d'orientation, ce qui n'empêche pas un certain pourcentage d'abandons en cours d'études, car celles-ci sont très exigeantes (programmes théoriques très polyvalents et stages variés non seulement dans les centres d'orientation mais dans les services psychiatriques...) Bien que le diplôme minimum d'enseignement général requis pour l'entrée dans ces instituts soit le baccalauréat, on notait parmi les 77 admis à l'I.N.O.P. en juin 1965 : 13 titulaires de diplômes supérieurs divers (certificats de licence ou de l'Institut de psychologie), et dix licenciés complets (dont deux anciens ipessiens). 35 étudiants de cette promotion sont déjà fonctionnaires en position de détachement (essentiellement des enseignants) ; or, en 1947-49, les promotions de l'I.N.O.P. comportaient deux fois plus d'enseignants (en nombre absolu). Le rétrécissement du recrutement parmi les enseignants n'est pas actuellement compensé comme il pourrait l'être par un recrutement notable parmi les licenciés de psychologie. Ceux-ci trouvent en effet encore aisément des situations de début sensiblement supérieures à celles qu'offre l'E.N. (dans les emplois de psychotechniciens ou psychologues dépendant du Ministère du travail et de la santé-population, les indices sont analogues à ceux des professeurs certifiés alors que les conseillers d'orientation scolaire et professionnelle ne débutent qu'à 300).

C'est pourquoi dans l'état actuel des choses (situation faite aux conseillers et nombre des candidatures au Diplôme d'Etat) le Ministère de l'éducation nationale n'arrive pas à pourvoir les postes existants et hésite à en créer plus d'une cinquantaine par an, malgré les besoins signalés.

Cette politique entraîne bien évidemment une surcharge considérable des conseillers en exercice : au prix d'un travail considérable ce personnel encore classé comme « non actif » assure depuis dix ans dans tous les cantons de France plus de 300 000 consultations individuelles en moyenne par an. C'est trop peu si l'on pense aux besoins d'une orientation « continue » de chacun des jeunes scolaires ; c'est une base non négligeable de réflexion pour ceux qui souhaitent réellement améliorer le système ; c'est presque trop si l'on veut bien considérer que les conseils individuels donnés après analyse de chaque cas, ne constituent que l'une des tâches du conseiller d'orientation.

*b) Tâches assumées par les conseillers* : outre l'effort de documentation personnelle et de mise à jour constante que supposent des conseils adaptés dans la situation changeante que nous évoquions plus haut, il faut en effet penser à toute l'action déployée par les conseillers d'orientation pour infléchir les structures scolaires d'apprentissage ou de formation professionnelle en fonction des besoins qu'ils ont appris à connaître (11). Donner individuellement « l'idée » de tel ou tel métier d'avenir à un jeune consultant ne servirait de rien si telle section de formation professionnelle correspondant à ce débouché n'était effectivement accessible pour ce jeune. On peut affirmer que travailler à l'ouverture d'une telle section en collaboration avec les organismes responsables attirera plus sûrement les candidats à une telle orientation que de nombreuses suggestions faites individuellement avant que cette section ne fonctionne. Or ce type d'activité qui échappe à toute prise de conscience de ceux qu'elle a le plus efficacement aidés est très difficilement comptabilisée et paraît largement sous-estimée par ceux qui prétendent évaluer le rendement des services publics d'orientation scolaire et professionnelle.

Consultations individuelles aboutissant à un conseil précis réalisable (ils requièrent au minimum une journée de travail en moyenne pour un praticien entraîné) ; action avec les groupes et sur les structures pour les infléchir dans le sens des besoins individuels mieux appréciés, – à ceci se sont ajoutées fréquemment des collaborations à des enquêtes nationales qu'aucun laboratoire de psychologie appliquée n'aurait pu mener sans les conseillers d'O.S.P. : l'implantation très dispersée dans tous les départements français d'un service de praticiens rompus aux techniques psycho-sociologiques permet en effet des études comparées « *in vivo* » comme celle qui en 1963 a permis d'étudier les phénomènes d'orientation en fin de 3<sup>e</sup> sur un échantillon stratifié de 10 000 sujets rigoureusement représentatifs de l'ensemble des 3<sup>e</sup> de France, compte tenu simultanément de plus de 200 variables... (12).

Tout ceci explique peut-être pourquoi les centres d'O.S.P., ont des agendas si chargés qu'ils ne peuvent satisfaire toutes les demandes des adolescents, des familles, des enseignants ou des services sociaux. Mais cela nous permet aussi de comprendre les progrès remarquables accomplis par les spécialistes dans la connaissance et la compréhension des problèmes d'orientation.

*c) Conceptions actuelles* : tous les travaux de recherches effectués jusqu'ici convergent vers quelques affirmations essentielles qui devraient guider les progrès ultérieurs.

L'orientation professionnelle n'est pas une décision unique prise une fois pour toutes au moment où l'on quitte l'école pour prendre une place dans la population active. C'est un processus de longue durée qui commence pendant la scolarité notamment chaque fois que l'on opte entre enseignement « court » et enseignement « long », un enseignement littéraire ou scientifique, technique ou artistique... ; ce processus se

prolonge pendant toute la vie de travail à envisager non comme l'exercice continu d'une même activité, mais comme une carrière avec ses développements, mutations, perfectionnements... Il ne s'agit donc pas de « caser » un jour un adolescent tout formé dans un emploi lui-même stabilisé après comparaison du profil d'aptitudes du travailleur avec celui des indications ou contre-indications à l'exercice de telle activité, – mais de faire prendre conscience à chacun des conséquences lointaines (professionnelles) des décisions prises tout au long de la scolarité et au moment de l'entrée au travail.

Il ne s'agit pas davantage de déterminer de l'extérieur l'option qui convient en fonction d'aptitudes considérées comme définitivement fixées ; – mais il faut éduquer en chacun tout au cours de la jeunesse les capacités les plus variées avec celle, essentielle, de procéder à des choix réalistes, – choix qui s'imposeront tout au long de la vie pour ajuster sans cesse un bagage scolaire et professionnel initial et tout un potentiel de qualités et d'expériences aux exigences changeantes des professions en évolution rapide.

Eduquer cette capacité de choix et de décision personnelle doit devenir l'un des objectifs essentiels de l'orientation bien plus que déterminer de l'extérieur à chaque occasion « la place qui convient à chacun ». Les bilans scolaires psycho-pédagogiques et psycho-techniques ont certes leur utilité en sélection et pour une orientation réaliste. Mais dans ce dernier cas, les bilans, comme l'information sur les carrières, les écoles... doivent aider les personnes concernées à mûrir leurs propres choix, non permettre leur orientation impérative ou manipulative par des experts en économie ou en psychopédagogie.

Cette éducation et maturation des choix professionnels est une œuvre de longue haleine qui demande des structures adaptées, un milieu favorable et, de la part de certains, une disponibilité, une compétence multidisciplinaire difficilement conciliable en fait avec une autre activité professionnelle.

Les travaux des psychologues, sociologues, « prévisionnistes » ou planificateurs sont éclairants et doivent être utilisés en orientation ; ceci suppose que les conseillers aient une formation initiale suffisante dans ces différents domaines pour dialoguer avec tous ces spécialistes et mettre constamment au service des jeunes les conclusions de toutes leurs recherches dans un langage ou sous des formes qui leur permettent d'en tirer le meilleur parti.

L'adaptation de telles informations et leur mise au service de tous les jeunes, spécialement de ceux qui sont au départ les plus défavorisés, requiert un service public bien équipé et très proche des usagers (un centre sous-équipé est tout de suite « monopolisé » par ceux qui sont déjà partiellement informés et qui maîtrisent déjà un peu leur propre orientation).

L'adéquation des structures et méthodes d'aide à l'orientation peut et doit être scientifiquement évaluée et contrôlée. Beaucoup a été fait, mais beaucoup reste à faire encore en ces domaines où les improvisations ou tentatives aveugles ont des conséquences humaines particulièrement graves.

En conclusion d'une belle étude sur « l'orientation pendant la période scolaire », M. Reuchlin utilisant sa large information personnelle et les résultats de « dix réunions internationales tenues en Europe dans le courant des dix dernières années pour traiter des problèmes posés par l'orientation des enfants pendant la période scolaire » conclut :

« Une diversité se manifeste non seulement entre pays différents mais au sein même de chaque pays. On ne peut donc l'attribuer que partiellement à l'existence de conditions objectivement différentes. Elle témoigne aussi, pour une part, de l'inefficacité des méthodes utilisées en général pour poser ces problèmes et tenter de les résoudre. Aussi, dans toutes les réunions internationales récentes a-t-on souligné la nécessité d'entreprendre ou de développer des travaux de recherche portant sur ces problèmes ».

Mais un peu plus loin le même auteur affirme :

« Il n'empêche cependant que, sous cette multiplicité de questions non résolues, ou résolues empiriquement de façons très diverses, le sens d'une évolution apparaît de façon peu contestable : des changements relatifs à l'organisation de l'enseignement et de l'orientation ne se produisent pas dans tous les pays et, là où ils se produisent, ils n'adoptent pas partout les mêmes modalités. Mais, lorsqu'ils interviennent, ils vont toujours dans le même sens.

« La durée de la scolarité ne change que pour croître. Il arrive que l'on supprime l'examen d'admission dans l'enseignement secondaire et jamais qu'on le rétablisse. L'âge de l'orientation des élèves vers des enseignements secondaires distincts est retardé partout où on le modifie. Si des programmes nouveaux sont instaurés, ils présentent toujours une harmonisation plus grande au niveau des premières années post-élémentaires, une part plus importante de formation générale dans les sections techniques. Le décalage entre « enseignement long » et « court » ne varie que dans le sens d'une atténuation. Si les règlements concernant l'accès à l'enseignement supérieur évoluent, ils le font toujours vers une ouverture socialement plus large de cet enseignement. En ce qui concerne de façon plus stricte les services chargés de l'orientation et les méthodes qu'ils emploient, on peut constater ici ou là qu'une orientation d'abord professionnelle est devenue scolaire et professionnelle, que le Ministère de l'éducation a reçu des attributions accrues en matière d'orientation, que celle-ci s'est étendue des seuls enfants en difficulté ou des seuls élèves de l'enseignement professionnel à l'ensemble des élèves de l'enseignement post-élémentaire, que l'on est passé d'un examen d'orientation situé en fin de scolarité à une orientation continue se pratiquant tout au long

de cette scolarité, que les enseignants ont reçu la collaboration de psychologues, de médecins ou d'assistants sociaux. »...

« Le caractère apparemment irréversible de toutes ces évolutions partielles met en évidence l'existence de facteurs plus généraux les gouvernant toutes... On peut les ramener au progrès technique et à cette forme d'expression du progrès social qu'est la démocratisation de l'enseignement.

« Ces facteurs ont transformé l'orientation scolaire parce qu'ils ont transformé de façon beaucoup plus générale, le rôle de l'école dans la société. Ce rôle ne consiste plus, ou plus seulement, à donner à chaque enfant la formation traditionnelle dans le milieu social de ses parents qui avait toutes chances de rester le sien. Elle doit satisfaire les aspirations d'une fraction sans cesse élargie de la population à des études plus longues et plus théoriques. Elle doit satisfaire aux besoins d'une économie qui ne peut recruter son personnel qualifié que parmi les jeunes gens ayant fait de telles études, et qui ne peut se satisfaire des contingents limités que pourraient lui fournir les seules classes sociales dans lesquelles il est traditionnel que ces études se fissent. Pour l'une et l'autre de ces raisons, l'école se voit attribuer des responsabilités que jamais peut-être elle n'avait assumées à ce point. Il faut qu'elle dispense ses enseignements à des élèves plus nombreux et socialement plus hétérogènes. Il faut que ces enseignements préparent ceux qui le reçoivent à s'insérer dans un monde plus complexe en évolution plus rapide. Cette préparation est devenue plus déterminante pour chaque enfant et pour l'économie parce qu'elle est devenue plus longue. Elle est devenue plus difficile à concevoir parce que la place future de chaque enfant est devenue plus indéterminée, et plus indéterminées les exigences futures de l'économie. Le choix d'une formation scolaire et les prévisions de ses conséquences professionnelles sont devenues trop complexes pour bien des familles, et l'école est amenée à assumer sur ce point, dans certains cas, des responsabilités que la tradition confiait à ces familles...

« La prolongation de la scolarité et les responsabilités nouvelles assumées par l'école expliquent que l'orientation professionnelle soit souvent devenue une simple conséquence des orientations scolaires antérieures. Cette orientation scolaire et professionnelle s'exerce sur des enfants issus de milieux sociaux plus différents et s'efforce de démêler sous le comportement de chacun, si possible dès son entrée à l'école et de façon continue par la suite, tout ce qui est explicable par ces différents milieux : à faire en sorte que des élèves aptes aux enseignements longs n'en soient pas prématurément écartés... Ce sont finalement des équipes de travail incluant les enseignants et des éducateurs non enseignants qui, dans plusieurs pays, assument la tâche consistant à faciliter l'adaptation de tous les enfants à l'école afin de sauvegarder toutes les chances de chacun. La complexité accrue du monde économique et l'élargissement des possibilités qu'il offre ont rendu plus nécessaire une information

sociale et professionnelle des enfants, des parents et des enseignants, et cette information devient souvent un aspect important de l'orientation » (13).

L'évolution de la situation et des conceptions françaises en matière d'orientation se situe donc bien dans un mouvement général observable en Europe, et de telles similarités ont leur importance au moment où notre continent tend vers plus d'unité et multiplie les échanges sur le plan professionnel.

### **III. – PERSPECTIVES ET CONDITIONS D'UN PROGRES REEL**

Peut-être avons-nous maintenant suffisamment d'éléments pour tirer quelques conclusions quant à l'avenir possible de l'orientation scolaire et professionnelle en France.

Le cadre encore assez large esquissé par M. Fouchet dans sa conférence de presse du 24 février 1966 devrait, pour répondre aux problèmes réels et aux objectifs fixés à la réforme de l'enseignement, se préciser de la manière suivante :

Regroupement effectif des services de l'Education nationale déjà actifs en matière d'information et d'orientation sous l'autorité de l'actuelle Direction de la pédagogie et de l'orientation, et en liaison organique avec les services du Plan et du Ministère du travail.

Décentralisation de la formation des « personnels spécialisés » étendue progressivement mais assez rapidement à toutes les universités de plein exercice. Les conseillers et documentalistes ne devraient commencer à se spécialiser dans leur formation qu'au-delà du 1<sup>er</sup> cycle d'enseignement supérieur ou même de la licence (en psychologie, sociologie ou économie), et leur carrière devrait correspondre à celle des professeurs certifiés.

Les services régionaux devraient comprendre une section spéciale pour l'orientation au niveau des enseignements supérieurs ; cette section étant, dans une première période, appelée à faire les recherches et expériences locales indispensables avant l'instauration d'une action systématique à ce niveau encore insuffisamment exploré.

Les services locaux devraient être ouverts à l'échelon de chaque district scolaire (puisque par définition celui-ci constitue une unité entièrement équipée d'enseignements de second cycle secondaire) afin d'être suffisamment proches des usagers. Les équipes de spécialistes à mettre en place à ce niveau devraient être calculées en fonction de l'importance de la population à aider et des normes que suggère l'expérience des praticiens déjà à l'œuvre. C'est sur la base de tels calculs que serait alors prévu le développement de la formation des conseillers psychologues et documentalistes dans toutes les universités.

La formation des futurs enseignants, notamment au niveau du second degré, devrait comprendre une information suffisante sur la psychologie de l'adolescent et les réalités socio-professionnelles pour qu'une collaboration efficace puisse s'instaurer entre eux et les spécialistes de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle, qui permettrait à l'école d'assumer honnêtement ses responsabilités en matière d'orientation.

Le coût de telles mesures n'est pas négligeable et les crédits nécessaires doivent être prévus et dégagés, mais les recommandations constantes du Conseil économique rejoignant sur ce point les appréciations des commissaires au Plan (section main-d'œuvre) permettent d'affirmer qu'actuellement cet investissement serait économiquement bénéfique à la Nation tout entière.

---

(1) Le texte intégral de la conférence de presse a été publié par l'Education nationale le 2 mars 1966.

(2) Voir sur ce point au *J.O.* du mercredi 1<sup>er</sup> décembre le chapitre II du V<sup>e</sup> Plan sur « les conditions de l'expansion ».

(3) Il faudrait reprendre toutes les résolutions des syndicats d'étudiants et d'enseignants, d'associations de parents d'élèves, et les déclarations d'universitaires comme P. Froisse, J. Capelle, A. Latreille, R. Aron...

(4) Voir l'étude publiée par le B.I.T. sur l'orientation professionnelle en France, Genève 1954, ou L'orientation professionnelle en France. *Notes ou Etudes documentaires*, n° 1378 du 12 septembre 1950, à Paris.

(5) On trouvera des analyses de ce type dans *Perspectives socialistes* n° 57-58 février-mars 1963 et *L'Ecole et la Nation* n° 146, février 1966.

(6) Cros L. : *L'Explosion scolaire*. SEVPEN 1962.

(7) Guelaud-Leridon F. : Perspectives sur la population active française par qualification. *Population* n° 1 de 1964.

(8) B.I.N.O.P. spécial 1962 – "L'intégration des jeunes dans un monde en évolution technique et économique accélérée. Compte rendu du III<sup>e</sup> Congrès international d'O.P.

(9) B.I.N.O.P. n° 4 de 1965 notamment article Super.

(10) *Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle* n° 1 de 1966. Pour les années précédentes, voir le même bulletin numéros antérieurs notamment le n° de septembre 1963 publié à l'occasion du XXV<sup>e</sup> anniversaire de l'I.N.O.P.

(11) Voir par exemple sur ce problème le compte rendu du XVI<sup>e</sup> Congrès annuel de l'A.C.O.F. – Chaumont, octobre 1964.

(12) Voir B.I.N.O.P. spécial 1963. Plan d'une enquête nationale.

(13) Reuchlin M. : L'orientation pendant la période scolaire, idées et problèmes. Conseil de l'Europe, Strasbourg 1964. Voir aussi : *Orientation scolaire et professionnelle dans le Monde contemporain*. Institut pédagogique national, Paris, 1965.

## — VII —

# L'ORIENTATION EN DANGER

C'est le 26 septembre 1922 qu'un premier décret définissait en France l'orientation professionnelle et esquissait un premier programme d'action sous l'égide du sous-secrétariat à l'Enseignement technique (1). Un demi-siècle d'actions multiples, de recherches, de confrontations avec des réalités socio-économiques et culturelles mouvantes, de dialogue avec ceux qui à l'étranger s'efforçaient aussi de répondre aux besoins d'orientation de leur jeunesse, c'est une base solide pour une mise en place de services rénovés.

Comment dès lors expliquer que tous ceux qui ont justement participé le plus activement à ces efforts, engageant toutes leurs recherches et leur compétence professionnelle dans une voie encore peu « rémunératrice », soient aujourd'hui unanimes contre la réforme des services d'orientation pédagogique et professionnelle imposée par le Ministère de l'éducation nationale ?

Faut-il réduire cette protestation à l'expression d'une blessure d'amour-propre (de nouveaux techniciens étant brusquement appelés à « coiffer les anciens), à l'expression d'une crainte mesquine du changement ? C'est ce qu'on fait apparemment et le Ministère qui a négligé de consulter et même d'informer correctement ses spécialistes, et les fonctionnaires de l'Education nationale chargés de la mise en place du système qui se sont indignés lorsque les conseillers exprimaient leur point de vue sur ce qu'ils arrivaient à savoir, ou interrogeaient sur leur propre devenir.

Relevons, quant à nous, que personne dans la profession n'était partisan du *statu quo*. On y réclamait depuis longtemps :

- *Une formation et information systématique des professeurs* sur l'enfant et l'adolescent, la société dans laquelle ils grandissent et devront s'insérer professionnellement. Car, du cours moyen à l'enseignement supérieur, tous les maîtres, qu'ils le veuillent ou non, qu'ils aient reçu mandat de le faire ou non, exercent une influence sur l'orientation de leurs élèves. Ils modèlent leurs personnalités et leurs cheminements par ce qu'ils sont, par ce qu'ils disent, par leurs attitudes et leurs préjugés... ; ils contribuent à décider de leur avenir par les notes qu'ils mettent (sans avoir la moindre notion de docimologie), ou les conclusions qu'ils élaborent en conseil de

classe (sans toujours connaître les filières scolaires existantes, leurs exigences propres et leurs débouchés spécifiques).

Malheureusement la réforme des enseignements supérieurs littéraires et scientifiques n'a rien introduit de tel dans les programmes des futurs enseignants du second degré. L'organisation des études par année empêche même désormais les capessiens ou agrégatifs zélés (il y en avait !), de compléter la formation qu'ils reçoivent dans leur discipline pour un certificat de psychologie de l'enfant ou de sociologie du travail. Et il est toujours impossible à un licencié en psychologie ou en sociologie de devenir « enseignant » dans le secondaire (leurs licences n'étant pas considérées comme licences d'enseignement). Comment dès lors affirmer honnêtement que les maîtres des classes dites « d'observation » (sixième et cinquième) vont « déceler les aptitudes et intérêts » de leurs élèves ? que les professeurs des classes dites « d'orientation » (quatrième et troisième) vont pouvoir mieux qu'hier guider les cheminement qui en majorité doivent aboutir à des formations et des carrières autres qu'enseignantes (les seules qu'ils connaissent et encore...) ?

● *Un développement harmonisé de tous les services de psychologie, orientation et information progressivement mis en place dans l'Educaion nationale depuis trente ans.* il fallait : améliorer les carrières de façon à éviter l'hémorragie des diplômés vers toutes les formes de « privé » au détriment des services publics de l'Education nationale ; revoir et planifier le recrutement en tenant compte du développement de la formation en sciences humaines dans les facultés ; renforcer considérablement les effectifs actuels (2) : sait-on que 15 % des postes budgétaires existant en 1968 sont vacants, que l'attente des familles est telle que certains centres d'O.S.P. comme celui de Saint-Etienne par exemple ont fait le plein de leur agenda pour l'année scolaire dès le mois d'octobre 67 (plusieurs dizaines de demandes de consultations arrivant chaque jour) ?..

Partout on court au plus pressé : ne pouvant exercer une action d'ensemble préventive, on consacre le peu de temps et de forces disponibles aux « malmenés » de la société ou de l'Education nationale (retardés intellectuels ou scolaires, cas sociaux, adolescents en situation d'échec telle que les professeurs « y perdent leur latin » et sont ravis de recourir enfin au « spécialiste »...).

Malheureusement le plan de réforme n'a fait que jeter l'inquiétude parmi les spécialistes : l'intégration des personnels en place dans le nouveau système est mal prévue et souvent défavorable à ceux-là même qui ont, au prix de grandes difficultés, créé les services qu'ils se voient enlevés et défigurés. Comme on parle de suppression de postes, les étudiants conseillers ou psychologues scolaires ne pouvant obtenir aucune assurance quittent les Instituts ou cherchent discrètement comment utiliser leur formation hors de l'Education nationale. Le recrutement des divers Instituts est pratiquement suspendu.

● *Des études sérieuses régionalisées sur la population active, l'emploi et*

*les cheminements professionnels* en relation avec les facteurs socio-économiques, scolaires et familiaux. Car les « professeurs conseillers » de demain, comme les conseillers d'O.S.P. d'aujourd'hui, ne pourront au mieux transmettre aux familles, aux adolescents, à leurs collègues, que ce qu'ils sauront d'une réalité encore très mal connue. Certes des progrès remarquables ont été effectués ces dernières années par la commission main-d'œuvre du Plan, mais on ne peut combler facilement les lacunes statistiques des années précédentes, et l'anarchie des statistiques professionnelles de la plupart des secteurs d'activité.

C'est pourquoi les résultats de ces travaux ne donnent que des ordres de grandeur des glissements « probables » ou « souhaitables » de la main-d'œuvre (sans que d'ailleurs les deux choses soient clairement distinguées). M. Sauvy lui-même faisait remarquer récemment pour le déplorer que nos Plans (jusqu'au V<sup>e</sup>) ont été conçus en termes de production, non en termes de main-d'œuvre et d'emploi (3). Il faut vraiment n'avoir jamais lu ces documents, ou n'avoir aucune connaissance concrète des disparités régionales de scolarisation et de structure de la population active, pour penser qu'on peut valablement s'en servir pour guider concrètement les adolescents de Grenoble ou de Reims qui s'interrogent sur les débouchés qui pourraient être les leurs dans cinq ou dix ans.

- *Une implantation des établissements et l'ouverture de sections de formation professionnelle qui tiennent compte des études précédentes.* Il a été amplement démontré que ce sont en fait les structures et filières scolaires qui déterminent en grande partie les flux d'orientation (4). Un minimum de contact avec la base montre cependant l'anarchie qui continue de régner malgré les tentatives de rationalisation de la carte scolaire : soit parce que les études sérieuses évoquées ci-dessus manquent, soit parce que diverses traditions, personnalités, pressions locales..., ou exigences financières bloquent en fait les réalisations souhaitables.

C'est ainsi qu'on en vient presque toujours à sacrifier l'enseignement professionnel plus coûteux ou difficile à organiser que l'enseignement général. Cette année encore 3/4 des candidats aux collèges d'enseignement technique de Lyon n'ont pu trouver place dans l'enseignement technique ; à un autre niveau on trouve le même goulot d'étranglement scolaire à l'entrée des carrières d'éducateurs spécialisés ou d'assistantes sociales (pour lesquelles on s'accorde pourtant à reconnaître l'existence simultanée de débouchés et de candidats).

- *Une participation véritable des individus et des groupes concernés à la définition des objectifs culturels et économiques de la Nation, et des moyens qu'on accepte de mettre en œuvre pour y parvenir.*

Même un enfant très jeune peut faire échec à la décision d'orientation la plus rationnelle prise de la façon la plus éclairée et bienveillante par ses parents et ses professeurs. Choisir pour lui sans l'associer de quelque manière à la décision est non seulement choquant sur le plan du respect

de la vocation, mais risqué et parfois très coûteux sur le plan du rendement. Ce problème se retrouve à tous les échelons et les parents de certains milieux sociaux ne réagiront pas mieux que leurs enfants aux décisions prises sans eux par des administrateurs même parfaitement compétents et désintéressés.

Une information objective sur les besoins en main-d'œuvre dans tel ou tel secteur n'aboutira que si les personnes qui la reçoivent acceptent de conformer d'une certaine manière leurs projets à ceux du groupe, soit parce qu'ils leur conviennent parfaitement, soit parce qu'ils reconnaissent qu'il en résultera un plus grand bien commun, soit parce qu'ils y ont avantage sur tel ou tel point. Cela a d'autant plus de chances de se produire que plus nombreux seront ceux qui auront participé à l'élaboration des plans de production et de leurs modalités d'application ; ils sauront pourquoi tel ou tel secteur doit se développer, les avantages qui en sont attendus, les risques d'une autre orientation... En sens inverse, lorsqu'ils auront compris ce que les projets de production dans tel ou tel secteur impliquent au point de vue de la main-d'œuvre, ils pourront peut-être valablement critiquer telle ou telle décision bonne en soi, mais actuellement trop coûteuse pour les travailleurs (5).

Voilà ce qu'espéraient les spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle et bon nombre de ceux qui contestent la réforme en cours. Voilà ce qui n'est pas résolu par les changements d'étiquettes ou nouvelles structures des services que met en place l'Education nationale. Par contre, des menaces graves planent désormais sur l'orientation qu'on prétend « améliorer » :

*Des économies sont faites non seulement au niveau des « spécialistes » qu'on trouve brusquement trop nombreux, mais au niveau de la formation des professeurs (on se contentera finalement d'initier en quelques jours 80 « professeurs-conseillers » recrutés à la sauvette pour que la réforme puisse démarrer dès 1968 dans deux académies), et aucun poste de chercheur ne paraît avoir été créé dans les échelons régionaux d'éducation professionnelle (dans une importante métropole régionale les enquêtes nécessaires sur l'adaptation de la formation aux besoins de l'économie sont assurées gratuitement par des étudiants en cours de formation...).*

*On dissocie dans les nouveaux services l'information collective et les consultations individuelles.* Alors que seule est efficace l'association étroite de l'information sur les réalités socio-professionnelles et les consultations avec un psycho-sociologue compétent qui aide les jeunes consultants à se situer ou à « se projeter » personnellement dans l'univers complexe qu'ils découvrent.

*On confond au contraire sous une même étiquette « orientation » et dans un même service l'aide désintéressée aux clients pour les aider à prendre des décisions raisonnables et la répartition impérative de ces mêmes clients en fonction des « objectifs du Plan », ou plus prosaïque-*

ment du nombre de places immédiatement disponibles dans les établissements locaux.

*On revient à l'idée d'une décision d'orientation unique et définitive* (au moment du passage de troisième en seconde) prise par divers experts, alors que tous les spécialistes dans tous les pays insistent sur le fait que l'orientation est un processus de longue durée marqué par toute une série de décisions et actions qui se succèdent et se commandent les unes les autres (6).

C'est au total faire disparaître les services appréciés des usagers qui souffraient surtout de n'avoir jamais été équipés comme il l'aurait dû pour faire face à la demande des écoles et des familles.

Il est grave de condamner ainsi ceux qui avaient pris la peine d'étudier scientifiquement les données du problème qu'on prétend résoudre à bon compte, de se former personnellement en vue d'agir conformément à ce que suggérait cette approche scientifique, de travailler dans des conditions matérielles souvent difficiles pour mettre leur compétence au service désintéressé des adolescents de ce pays. Mais, et ceci est plus grave encore, le plan du ministère méconnaît l'intérêt véritable des usagers (adolescents, mouvements de jeunes, familles...). Il risque de fourvoyer aussi ceux qui sont conviés sans information suffisante à entrer dans le nouveau système (inspecteurs d'académie, proviseurs, professeurs certifiés ayant cinq ans d'ancienneté...). Et cette initiative, qui paraît vouée à l'échec, aura en outre retardé la prise de conscience des vrais problèmes qu'il faudra bien aborder un jour ou l'autre.

---

(1) Pour plus de détails voir G. Latreille, Problèmes français d'O.S.P., in *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1966.

(2) Voir l'article précédent de R. Solazzi.

(3) In *L'Express* du 19-25 février 1968.

(4) P. Naville, *La formation professionnelle et l'Ecole*. Paris, P.U.F., 1948.  
G. Latreille, *Oriention professionnelle et Système scolaire*. Paris, C.N.R.S., 1966.

(5) G. Latreille : Orientation professionnelle et planification, in *Economie et Humanisme*, n° 122, nov.-déc. 1959.

(6) D. Super, *The Psychology of Careers*. New York, Harper and Brothers, 1957.  
M. Reuchlin, *L'Oriention pendant la Période scolaire*. Strasbourg, O.C.D.E., 1964.



## – VIII –

### UNE PROFESSION QUI SE CHERCHE

Conseillère d'orientation scolaire et professionnelle depuis vingt ans, aujourd'hui chargée de la formation des conseillers à l'Université de Lyon II, l'auteur a conscience de la témérité de cet essai de sociologie professionnelle appliquée à sa propre profession : non seulement il risque d'indisposer les collègues qui, engagés dans une lutte corporative difficile, jugeront dangereux de livrer à « l'adversaire » ce qui pourrait lui servir d'armes, mais surtout il ne peut que rester très partiel, donc partial et effectivement par là dangereux pour l'action ultérieure et insatisfaisant du point de vue scientifique.

Il aurait cependant été malhonnête, dans une réflexion sur l'O.S.P. de passer sous silence un problème aussi essentiel que celui des personnes qui s'efforcent depuis des années de clarifier pour autrui quelques-uns des problèmes abondamment évoqués dans ce numéro d'*Economie et Humanisme*. Or, vingt ans d'engagement syndical m'ont prouvé qu'il ne suffisait pas, pour comprendre les problèmes de notre profession, de s'en tenir aux constats ou bilans usuels.

Pour insuffisant et insatisfaisant qu'il soit, cet article voudrait aussi montrer l'intérêt qu'il y aurait à développer en France certaines analyses sociologiques des professions, groupes trop souvent négligés alors qu'ils jouent un rôle dans la dynamique sociale générale, comme dans la maturation et le cheminement des individualités singulières.

### QU'EST-CE QU'UNE PROFESSION ?

Il ne suffit pas qu'il existe un problème, et un problème important du fait de sa gravité ou de son ampleur, pour que se structure une profession spécialisée dans la solution de ce problème : l'O.S.P. en est un bon exemple parmi bien d'autres (du service social aux conseils conjugaux...).

Certaines sociétés stables, structurées de manière assez rigide pour que la place de chacun dans le système de production soit clairement déterminée, par exemple par la naissance, ignorent toujours ce que nous considérons comme un problème d'orientation. Mais nos civilisations occidentales ont, elles, reconnu plus ou moins explicitement l'existence

de ces « problèmes » depuis plusieurs siècles : en France, il est de bon ton de citer Pascal et Montaigne, voire d'évoquer Platon.

On fera à tout le moins remarquer que le premier *Guide pour le choix d'un état* fut publié chez nous en 1842 (1).

Or le groupe de ceux qui se considèrent comme des guides qualifiés pour les choix scolaires et professionnels ne comprend pas 2 000 membres (1 400 directeurs et conseillers d'O.S.P., 250 psychologues à l'A.F.P.A. ...). Ceux-ci sont d'ailleurs dans l'incertitude sur leur propre statut professionnel, de multiples « réformes » annoncées avortant avant même un début d'application ; leurs pratiques et leurs propres définitions du rôle, des fonctions, objectifs, méthodes... de la formation nécessaire aux futurs conseillers sont bien loin d'être toujours identiques ; et ceci les trouble plus profondément que les incompréhensions ou oppositions extérieures contre lesquelles se cristallise parfois ce corps en voie de professionalisation (2).

Essayons donc, pour comprendre ce qui se passe, de prendre un peu de recul et de nous demander ce qu'est une profession et dans quelles conditions elle peut s'institutionnaliser. Cette question peut paraître naïve : le plus simple de nos concitoyens répond sans hésitation si nous lui demandons « quel est son métier » ou « quelle profession exercez-vous ? ». Cependant, on constate rapidement qu'elle soulève des problèmes complexes sur lesquels ni les dictionnaires, ni les « nomenclatures d'emplois », ni même bien des sociologues ne nous donnent de lumières satisfaisantes.

*Litté* donne laconiquement parmi les sens possibles du mot « *profession* » : état, emploi, condition. *Robert* précise : « occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence ». *Larousse* est plus explicite avec les deux acceptations que nous retrouvons effectivement dans la pratique : « activité habituellement exercée par une personne pour se procurer les ressources nécessaires à son existence » – « ensemble des personnes exerçant un même métier ». Il me semble que les deux perspectives ne sont pas dissociables en fait : à supposer que j'imagine un type d'activité nouvelle qui me permette de gagner ma vie je n'aurai pas pour autant créé une profession si je reste seule de mon espèce ; par contre, celle-ci existera le jour où d'autres exercent le même type d'activité et se reconnaîtront, ou seront reconnus, comme un ensemble suffisamment homogène pour être classé sous une même étiquette professionnelle.

C'est sans doute pourquoi les auteurs des différentes nomenclatures ou dictionnaires de métiers, sans s'embarrasser de définitions théoriques *a priori*, partent des déclarations individuelles d'emplois (par exemple à l'occasion d'un recensement général de la population) et procèdent à des regroupements qui serviront *a posteriori* à définir les professions.

Mais cette manière de procéder ne permet guère de progresser dans

la compréhension de phénomènes comme celui qui fait que plus d'un demi-siècle après la fondation d'un Institut national d'O.P. reconnu et subventionné par l'Etat pour assurer la formation technique de conseillers que tous les plans proclament nécessaires, ces derniers soient encore aussi peu nombreux, si mal connus par leur propre ministre et si mal fixés sur leur propre statut.

## « NAISSANCE » D'UNE PROFESSION

Continuons donc notre détour par une incursion chez les sociologues. Dans son ouvrage sur *la Division du travail social*, Durkheim distinguait deux types d'unités sociales : les « segments » (les tribus, clans, ou même nos villages d'autrefois), communautés relativement autonomes par rapport à leurs voisines, dont les membres de tous âges ont une conscience uniforme et forte parce qu'inculquée dès la naissance et partagée identiquement par tous ; les « organes » (les institutions et groupes professionnels) qui ne constituent une unité que par le fait de la division du travail. Leur vie est inséparable des communautés plus larges où ils se recrutent et avec lesquelles ils échangent en permanence : cet échange suppose un minimum de compréhension des différentes communautés concernées. Or, plus la division du travail progresse, plus la vie de chaque organe social est conditionnée par les autres, mais aussi plus la conscience de la communauté large risque de devenir ténue, vague, abstraite.

La création de nouvelles professions suppose un certain consensus de l'ensemble social et des « organes sociaux » préexistants ; elle suppose aussi que des individus ayant grandi et s'étant structurés suivant certaines valeurs et attitudes dans la communauté plus large, puissent se mobiliser sur de nouveaux objectifs, acquérir de nouvelles attitudes, plus conformes aux objectifs poursuivis par le groupe professionnel dont ils deviennent membres.

Certes, suivant le type de métier, cette compréhension du milieu plus large et ces modifications d'attitudes sont plus ou moins considérables. Dans le cas des professions demandant un long apprentissage, contrôlé par le groupe lui-même qui élabore une véritable sous-culture et demande la sanction de l'Etat pour la formation imposée à ses nouveaux membres, l'une et l'autre sont nécessaires à un degré assez élevé. On peut donc s'attendre à ce que l'institutionnalisation d'une nouvelle profession soit plus longue et difficile que l'apparition de nouveaux « jobs » ou la constitution de nouvelles entreprises.

La division du travail n'est pas seulement une affaire technique qui pourrait être réglée par quelque « organisation scientifique du travail » supérieure et neutre. Elle comporte une « division morale » par différenciation des fonctions entre groupes qui vont avoir le droit (et le devoir)

d'acquérir certaines connaissances, d'adopter certains comportements, d'assumer certaines responsabilités, de détenir certains pouvoirs.

Et c'est à tout cela que, consciemment ou non, réagissent les groupes déjà constitués ou la société globale dans laquelle naît une nouvelle profession. Il faudrait rappeler ici quelques luttes célèbres dans l'apparition et la reconnaissance officielle de professions dont nous envions aujourd'hui le statut (3).

Plus le mandat à confier au nouveau groupe est important, plus les licences qu'il faudra lui donner pour accomplir cette mission sont graves, plus les défenses du corps social sont prévisibles : « Au cœur de tout profane brûle une certaine agressivité soupçonneuse contre les professionnels, qu'ils soient plombiers ou médecins ( crainte qu'ils agissent plus pour accroître leur science, leur pouvoir, leurs revenus, que pour le bien de leur client) » (4).

## **AMBIVALENCE DES DEMANDEURS, DES POUVOIRS PUBLICS...**

Ceci nous explique peut-être pourquoi la proclamation de l'urgence d'un service d'O.S.P. bien équipé n'ait pas, bien au contraire, levé les blocages contre l'institutionnalisation d'un corps de professionnels compétents : l'ambivalence du public est réelle. Il veut (tous nos carnets de rendez-vous en font foi) et, en pratique, ne veut aucune pression cohérente et suivie exercée sur l'administration pour le développement de services auxquels on voudrait pourtant avoir accès plus rapidement. Il vient et arrête vingt fois le conseiller dans la rue aux moments difficiles, et il « oublie » son intervention (ce qui réjouit le bon conseiller soucieux de l'autonomie de ses clients).

C'est aussi parce que bien des choix expriment des tendances d'autant moins conscientes qu'elles sont plus profondément enracinées dans la personnalité et l'histoire de chaque client, que l'effort des conseillers pour éclairer et éventuellement remettre en cause par des arguments rationnels les motivations conscientes qui n'étaient que des rationalisations secondaires, se heurtent souvent à des résistances qui surprennent les informateurs non psychologues. En fait, c'est parce que le coût et les risques de mauvaises orientations apparaissent comme suffisamment graves qu'on voudrait s'en décharger, et que les clients (individus et pouvoirs publics) voudraient trouver des spécialistes « absolument sûrs », des gens comme Mme Soleil ou les cartomanciennes qui ne discutent pas la confiance qu'on leur manifeste en venant les consulter. L'attitude scientifique du professionnel qui parle en termes relatifs et ne veut, s'il fait un pronostic, parler qu'en termes de « probabilités » en insistant sur la marge d'erreurs, ne peut que dérouter et rendre méfiants ceux qui espéraient se décharger d'une angoisse devenue insupportable. Et lorsque « l'erreur » apparaît, elle est relevée d'autant plus agressivement qu'on cherchait avec plus

d'énergie à l'éviter pour soi-même. Qui de nous n'a vécu tour à tour simultanément, dans sa relation avec ses clients, cette confiance quasi-magique et ce soupçon ? Mais combien d'entre nous oublient le poids de cette ambivalence lorsqu'ils disent ne pas comprendre pourquoi un statut plus favorable n'arrive pas à sortir des cartons du ministère ?

L'Administration et les pouvoirs publics reflètent non seulement cette ambivalence des clients, mais ont leurs propres raisons d'hésiter en face du pouvoir que nous risquons de prendre : si les conseillers étaient (et acceptaient de rester) de simples techniciens diffusant sans commentaire, mais de manière efficace et persuasive des informations sur les places vacantes dans certains établissements scolaires et les « postes à pourvoir » pour que la « nation » réalise les objectifs fixés par le Plan, ils ne susciteraient sans doute pas la méfiance observée du côté de l'Administration. Mais si, informés eux-mêmes, ils font connaître les processus de cette information ou planification, les approximations de la carte scolaire ou des prévisions d'emplois disponibles... si « le conseiller psychologue n'a pas pour préoccupation essentielle de faire des pronostics à plus ou moins longue échéance, il déblaie le chemin de la vraie liberté en aidant le consultant à faire l'inventaire de ses dispositions, à les dominer et ensuite à les diriger lui-même » (5) ; s'il devient celui qui « permet aux participants de la rencontre de tenir conseil pour une recherche commune des sens et du sens... pour faciliter la croissance des personnes dans leur sens propre, plus capables à la fois de tenir compte de la réalité et de se mobiliser pour la modifier » (6), alors on comprend que les pouvoirs en place hésitent à lui accorder les « franchises » qu'il réclame.

## **ET DES « CONSEILLERS »**

Mais le public et le pouvoir n'ont pas le monopole de l'ambivalence à notre égard : ne sommes-nous pas parfois divisés (entre nous et en nous-mêmes) face aux modèles qui s'offrent à une profession en voie de constitution ?

C'est une des choses que nous devons à l'Institut national d'O.P. que d'avoir dès le départ insisté sur le caractère « scientifique » de notre activité professionnelle. Mais, habituellement, les « scientifiques purs » n'ont pas de clients, ou, plus exactement, ils n'entretiennent pas avec leurs clients éventuels le même type de relations que des conseillers avec les leurs. Leur objectif premier est d'ajouter quelque chose à la connaissance des lois générales, non d'aider tel ou tel individu ou groupe à résoudre un problème particulier et immédiat. L'intérêt de la théorie qu'ils cherchent à établir est la compréhension plus générale qu'elle va permettre du maximum de faits observés. Le test de la qualité de leur travail sera l'approbation de collègues lorsqu'une communication intégrale des résultats ayant été faite, ils auront pu vérifier la cohérence et la validité des conclusions établies par le chercheur. Cette communication

ne doit rien dissimuler de la réalité, des hésitations, des problèmes qui restent posés, puisque c'est à cette condition que la science pourra continuer à progresser. Visant d'autres chercheurs, elle adopte un langage technique qui peut la rendre difficile d'accès mais rien n'est plus éloigné d'elle que l'idée d'un quelconque « secret professionnel » : tout peut et doit être dit publiquement de ce qui paraît commander un phénomène ou expliquer une évolution, permettre une « prévision ».

Impossible donc pour nous d'adopter purement et simplement ce « modèle scientifique » qui reste cependant très prégnant alors même que nous nous tournons vers le modèle « professionnel » que nous offrent les médecins et les avocats. Il est flatteur à certains moments de voir des clients venir à nous comme à des professionnels qualifiés, parce qu'ils rencontrent des problèmes qu'ils ne peuvent résoudre eux-mêmes ; et il est tentant d'agir alors, non comme le scientifique évoqué plus haut, mais comme un homme d'art, rendant un service mystérieux que le client ne peut sérieusement évaluer, et qui n'admet de contrôle technique que venant des pairs (et encore ?). Se constituer en un corps protégeant lui-même le public contre son incomptence nous séduit, au moins lorsque nous pensons que nous pouvons ainsi contrecarrer l'action des charlatans ou de ceux qui auraient quelque intérêt à provoquer des orientations dans telle ou telle direction. Si nous nous défendons de vouloir prendre le pouvoir, nous nous méfions du pouvoir en place et préférons somme toute garder celui que nous pourrions avoir comme corps professionnel, apparemment non inféodé aux forces économiques dominantes. (Je ne traite ici que des conseillers exerçant dans les services publics. Il faudrait, cependant, pour être complet, parler aussi du modèle « homme d'affaires », « entrepreneur » qui n'est pas absolument absent du domaine de l'orientation et plus encore de la sélection professionnelle). Mais, ce faisant, nous gardons des réactions de « scientifiques », désireux de remettre entre les mains de tous quelques clés des problèmes que nous avons tenté de résoudre tout en démystifiant autant qu'il est en notre pouvoir ce autour de quoi pourrait se cristalliser notre profession. Médecins et juristes sont moins explicites.

Cette ambivalence interne n'est sûrement pas plus condamnable ou mortelle que beaucoup d'autres, mais elle aurait sans doute avantage à être mieux perçue et appréciée dans toutes ses conséquences, car les modèles entre lesquels nous hésitons comportent chacun leur cohérence. Celle-ci marque leurs modalités de formation, sélection (ou non-sélection), d'organisation du travail et des carrières, comme leurs réactions vis-à-vis des « transfuges ».

*Le modèle scientifique* suppose normalement une conception large universalisante : tous ceux qui s'intéressent sérieusement aux problèmes étudiés sont les bienvenus dans les actions entreprises ou échanges visant à clarifier les problèmes à l'ordre du jour pas de *numerus clausus*, ni de monopole : les formations ont avantage à rester largement ouvertes,

l'embauche à ne pas se limiter aux titulaires d'un seul diplôme et les carrières devraient dépendre moins largement d'un bagage initial que des progrès que chacun permet de réaliser *hic et nunc*.

Par contre, le *modèle professionnel* tend à développer des filières structurées de formation, longues, où le futur collègue apprend non seulement des connaissances et des techniques, mais une série d'attitudes solidaires, un langage, une véritable sous-culture. Il importe que chacune des recrues s'identifie au rôle professionnel et adopte sa culture propre, ses tabous ; ne livre pas à l'extérieur ses points faibles. On organisera donc les possibilités de carrières complètes permettant une mobilité interne plus ou moins contrôlée par les pairs. Le groupe, dans son désir d'être reconnu et accepté comme organe de la société, cherche à s'assurer le maximum de participation et de participation continue de ses membres : celui qui a été formé ainsi et admis dans le cercle enchanté, initié à ses secrets, fait affront à la corporation (et la met plus ou moins en péril) si d'aventure il la quitte. Mais, plus l'engagement demandé aux impétrants est profond et permanent, plus on tendra à contrôler l'accès au groupe en sélectionnant ceux dont on pense pouvoir « être sûrs ».

## LE PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION

La naissance d'une nouvelle profession suppose donc, non seulement un besoin socialement reconnu, mais un certain accord du public pour que ce besoin soit pris en charge par des spécialistes. Ceux-ci auront à concevoir leur activité suivant l'un ou l'autre des modèles socialement reconnus, ou à en créer un nouveau (mais ceci rend plus lent le processus de reconnaissance par autrui). On voit alors une activité, assumée au départ de manière informelle par des bénévoles et des autodidactes, prise en charge progressivement par des spécialistes indépendants ou salariés d'organismes plus ou moins importants, après une formation générale et technique plus ou moins contrôlée par les pionniers et par l'Etat. Ces spécialistes réclament d'être reconnus comme des professionnels à part entière, c'est-à-dire d'avoir un certain statut social et d'être considérés comme responsables de l'activité qui leur est confiée. Mais l'histoire de cette reconnaissance est très liée à celle : des institutions qui les font vivre ; des autres professions qui y exercent aussi ; des clients et des divers profanes qui peuvent avoir aussi leur mot à dire dans la marche de l'institution.

Pour les *conseillers*, il s'agit actuellement d'obtenir leur reconnaissance au moment où l'Education nationale à laquelle ils appartiennent est en crise (ainsi que peut-être au-delà, l'administration et la société qui nous font vivre ?). Les autres professionnels qui sont en place (médecins, enseignants) et avec lesquels il faut organiser une collaboration, traversent leurs propres crises internes, mais ils constituent des forces à la fois beaucoup plus anciennes et beaucoup plus nombreuses (ils existent

comme corps reconnus depuis des siècles et l'on compte en France environ 1 enseignant pour 100 habitants, 1 médecin pour 850, 1 conseiller pour plus de 35 000). Les problèmes qu'ils ont eux-mêmes à surmonter ne facilitent pas leur ouverture à de nouveaux spécialistes dont l'intervention peut à chaque instant apparaître comme une spoliation ou comme un aveu indirect d'une certaine incompétence.

Quant aux *clients* et au public large qui a son mot à dire plus ou moins directement dans le financement et la gestion de l'Education nationale, nous avons noté leur ambivalence vis-à-vis de ce nouveau corps de professionnels. Leurs réactions seront d'autant plus complexes qu'elles s'inscrivent dans une ambivalence plus grande encore vis-à-vis de l'école et du monde du travail dans une société de plus en plus contestée.

Nous paraîtrons peut-être mettre un point final à quelque péroraision funèbre si nous ajoutons à tout cela que notre corps prend de l'âge sans s'étoffer suffisamment. Ceci le prive de certains enthousiasmes des débuts (le corps reste cependant assez jeune, les deux tiers des conseillers en poste ont moins de dix années de profession) ; mais surtout le nombre des conseillers est toujours resté ridiculement insuffisant pour faire ce qu'il juge utile (orientation continue, préventive, etc.) et être connu par ceux-là même qu'il prétend servir sous son « vrai » visage : beaucoup de leurs clients virtuels ne les ont jamais vus, ne sauraient ni les nommer correctement, ni où les trouver. D'autres les ont aperçus si vite et dans des activités partielles plus ou moins déformantes (un collectif de dépistage, un certificat pour contrat d'apprentissage...) ; ils ne sauraient s'intéresser réellement aux problèmes qui peuvent se poser à ce groupe de professionnels inconnus.

Ce serait se méprendre tout à fait sur le sens de cette réflexion. Il faudrait ne connaître aucun autre groupe « en voie de professionnalisation » pour s'imaginer que les conseillers d'O.S.P. sont les plus mal lotis : malheureusement pour eux, les travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, personnels para-médicaux, psychologues cliniciens... sont dans des situations peut-être plus tendues encore que celle que nous venons de décrire. Ce travail s'est d'ailleurs inspiré de toute une série d'études socio-professionnelles américaines (notamment celle d'E.C. Hugues et de ses collaborateurs à l'Université de Chicago) et de monographies anglaises de métiers qui n'ont rien à voir en principe avec la situation des conseillers d'O.S.P. en France. Localiser nos difficultés en utilisant ainsi la réflexion et l'expérience des autres, c'est, nous en sommes convaincus, se donner le maximum de chances de les mieux surmonter.

## UN AVENIR MOINS SOMBRE ?

Nous pouvons d'ailleurs noter, en terminant, trois motifs d'espérance pour les années à venir et deux conditions qui nous paraissent devoir favoriser l'essor de notre profession :

- 1) Tous les psycho-sociologues font état de la difficulté pour un groupe de se structurer lorsqu'il suscite des attentes trop variées (voire contradictoires), au point que ses membres eux-mêmes hésitent sur leurs fonctions exactes et le rôle qu'ils doivent jouer Il y a une quinzaine d'années encore, bien des conseillers d'O.S.P. étaient les seuls praticiens disponibles dans leurs départements et ayant reçu une formation universitaire en psychologie, sociologie du travail, économie. Ils devaient, par le fait même, jouer successivement (et très rapidement) bien des personnages pour répondre aux sollicitations des uns et des autres. La mise en place progressive de services de psychologie scolaire, d'hygiène mentale, de rééducations diverses, de moyens d'information de masse, si elle pose d'abord des problèmes de « frontières » souvent ardu, épure progressivement la situation ; elle doit permettre aux conseillers de se définir beaucoup plus clairement dans les années qui viennent.
- 2) Les mutations technico-sociales, qui incitent à une « formation et une orientation continues », vont au même moment rendre de plus en plus caduque l'image d'une orientation ponctuelle et isolée intervenant exceptionnellement dans la vie d'un individu « le jour » où il quitte l'école pour « choisir son métier . Agent facilitant un processus de longue durée, le conseiller d'orientation ne sera plus pour ses clients le spécialiste de la rencontre unique et mystérieuse, mais celui avec lequel (ou grâce auquel) on « tient conseil » pour les choix multiples qui se succèdent et s'enchaînent au long d'une progression scolaire et professionnelle jamais terminée. Durkheim écrivait que « l'état d'anomie est impossible partout où les organes solidaires sont en *contact suffisant et suffisamment prolongé*. Etant contigus, ils sont aisément avertis en chaque circonstance du besoin qu'ils ont les uns des autres, et ont par conséquent un sentiment vif et continu de leur mutuelle dépendance. Comme les échanges se font entre eux fréquemment, ... ils se régularisent d'eux-mêmes et le temps achève peu à peu l'œuvre de consolidation » (*Division du travail social*, p. 360).
- 3) Le progrès des sciences psychologiques auquel les conseillers en poste participent désormais collectivement du fait de l'organisation d'une formation permanente (fonctionnant à Paris depuis 1970, elle s'étend en 1971 à cinq autres académies), nous paraît aussi de nature à débloquer la situation. Nous avons dit le souci « scientifique » qui a animé les conseillers dès l'origine : historiquement très marqués par les personnalités puissantes de H. Piron et H. Wallon, et les courants de psychologie « objective », les conseillers ont eu parfois, comme nous l'indiquions aussi, du mal à comprendre la véritable demande de leurs clients et à l'accepter dans ce qu'elle comporte toujours d'affectif et d'irrationnel.

Une formation intégrant mieux les apports de la psychologie dynamique et permettant aux conseillers de maîtriser leur propre angoisse devant l'autre, l'incertitude, le changement ou le risque de tout choix ou projet humain, ne peut que favoriser les relations vraies avec les clients actuels ou potentiels. La tension sera moindre entre le modèle scientifique et le modèle professionnel que nous évoquions si la psychologie est apprise comme science de l'homme et non comme une science biologique ou mécanique. (C'est J. Monod qui écrivait encore récemment que « d'un événement unique la science ne peut rien dire ni rien faire ». On ne s'étonnera donc pas que des praticiens constamment confrontés à ces événements absolument singuliers que sont les choix de personnes originales, diversément situées dans l'univers social, aient besoin d'un autre type de formation scientifique que celle ici évoquée par cet éminent biologiste).

Mais les « chances » (ou malchances) de l'O.S.P. paraissent soumises à deux autres conditions qu'il faut bien situer sur le plan politique le plus large :

- 1) Une société figée dans ses traditions et préoccupée avant tout de « conserver » ce qu'elle « possède » ou d'adapter chacun au rôle qu'il peut jouer dans l'ensemble social tel qu'il existait avant lui n'a pas besoin de conseillers d'O.S.P. tels que ceux-ci veulent l'être. Mais ceux-ci ont quelque chance si s'affirme le courant qui s'exprime parfois comme, maladroitement, en mai 1968, ou sous la plume de Lapassade lorsqu'il décrivait quelques années plus tôt « l'entrée dans la vie » de jeunes qui refusent non pas tel ou tel modèle adulte, mais l'idée même qu'il puisse y avoir un modèle, une forme achevée et préétablie selon laquelle se structurer.
- 2) Si nous acceptons collectivement le risque permanent d'aider chacun à prendre mieux conscience de son désir, des réalités qui le conditionnent ou qui lui permettraient de le satisfaire, alors bien des espoirs seront permis, y compris à ceux qui veulent être les agents facilitant ces prises de conscience individuelles et collectives.

---

(1) *Dictionnaire des Professions*, édité chez Hachette, sous la direction d'E. Charton.

(2) Sur tous ces problèmes, voir le *Bulletin de Liaison de l'Association des Conseillers d'Orientation de France*.

(3) Cf. Les chirurgiens maintenus par les médecins et les gens d'église au rang des « barbiers », les architectes... Voir à ce sujet Carr Saunders and Wilson, *The Professions* Oxford 1933, ou le stimulant Lewis R., *Professional People*, London, Phoenix House Ltd, 1952.

(4) E.-C. Hugues, *Men and their Work*, Chicago, The Free Press, 1958.

(5) Pasquazy, séminaire international d'orientation de Rome, 1968.

(6) R. Solazzi, *Après-demain*, juin-septembre 1971.

## - IX -

# LES DISPARITES DANS LES CHANCES D'ACCÈS A L'ENSEIGNEMENT DANS LA FRANCE CONTEMPORAINE

Le premier effort systématique de description et réflexion sur les disparités dans les chances d'accès à l'enseignement en France (et en Angleterre) me paraît avoir été l'ouvrage collectif « *Ecole et Société* » publié en 1959 (1). De nombreuses recherches ont été poursuivies depuis sur ce thème, tant à l'Institut National d'Orientation Professionnelle (2), qu'à l'Institut National d'Etudes démographiques (3), au centre de sociologie de l'Education (4) et à l'O.C.D.E. (5), pour ne citer que les plus importants des travaux susceptibles de nous éclairer sur la situation française contemporaine. Sans prétendre faire en un article un compte rendu synthétique de ces travaux extrêmement riches, je voudrais essayer d'en dégager quelques aspects caractéristiques de la situation actuelle :

- évolution des « disparités » suivant le sexe, le milieu, la région... au cours des 25 dernières années ;
- causes repérées et mécanismes du fonctionnement « non démocratique » de notre enseignement ;
- perspectives et problèmes posés par ces constats.

## LES FAITS MAJEURS L'évolution des disparités constatées en France depuis un quart de siècle

### L'explosion scolaire

#### *Expansion et démocratisation*

L'un des premiers faits qui n'a pu passer inaperçu et a souvent faussé les réflexions ou appréciations sur la « démocratisation » de notre

enseignement, est l'augmentation rapide des effectifs scolarisés aux différents niveaux mais plus spécialement dans le secondaire et le supérieur :

Effectifs scolaires en milliers

FRANCE	PREMIER DEGRE	SECONDAIRE	SUPERIEUR
1951	5 358	1 181	162
1961	7 301	2 509	283
1964	7 406	3 112	412
1972	7 280	4 980	792

(Tableau extrait de Poignant (R.), *L'enseignement et la planification économique et sociale en France*, cité par Coombs, p. 51 (6).

En 1961, Louis Cros insistait sur le caractère de cette explosion :

« En 1970, la France comptera 11 millions d'élèves et d'écoliers de tous ordres, c'est-à-dire le quart de la population française. Parmi eux, il y aura seize fois plus d'élèves du second degré qu'au début du siècle (3 200 000 au lieu de 200 000) et vingt fois plus d'étudiants dans l'enseignement supérieur ou supérieur technique (600 000 au lieu de 30 000). Plus des trois quarts des enfants feront des études secondaires, techniques et supérieures, au lieu de 2/100 autrefois »(7). (*Avant-propos*).

Ce fait très important de l'expansion avec son cortège de problèmes financiers et pédagogiques a entraîné parfois un peu rapidement la conviction que « tout le monde » fait aujourd'hui des études secondaires et peut s'il le désire s'inscrire dans l'enseignement supérieur. Or la liaison qui s'instaure ainsi en bien des esprits entre expansion scolaire et démocratisation de l'enseignement demande à être examinée de plus près.

### Les disparités entre les sexes

Dans un pays où l'obligation scolaire est dans l'ensemble respectée, les taux de scolarisation sont à peu près identiques et proches de 100 % pour les garçons comme pour les filles aux âges de scolarité obligatoire (6-16 ans en France en 1971). Mais des disparités peuvent subsister avant et après la période de scolarité obligatoire ; et, dans la mesure où il existe des filières différentes de formation, on peut enregistrer des orientations différentes pour les garçons et pour les filles :

### *Scolarité pré-élémentaire*

Les filles sont, dans l'ensemble, scolarisées légèrement plus tôt que les garçons, surtout là où existent des écoles privées.

Taux de scolarisation en 1968-69 (France)

AGES	GARÇONS	FILLES
2 ans	12,6 %	13,2 %
3 ans	51,4 %	51,6 %
4 ans	80,6 %	80,8 %
5 ans	98,9 %	99,6 %

(Tableaux de l'Education nationale)

Ceci est sans doute en corrélation avec (et explique peut-être en partie) le fait que pendant les années suivantes on trouve sensiblement moins de retards scolaires chez les filles que chez les garçons (8).

### *Scolarisation et apprentissage après la scolarité obligatoire*

Le recensement de 1962 permettait d'enregistrer de nettes disparités entre les garçons et les filles en ce qui concerne la scolarisation au-delà de 14 ans et l'entrée au travail par le biais de l'apprentissage :

	GARÇONS			FILLES		
	% scol.	% app.	Total	% scol.	% app.	Total
15 <sup>e</sup> an.	68,3	14,1	82,4	75,3	4,5	79,8
16 <sup>e</sup> an.	54,5	20,9	75,4	65,1	6,2	71,3
17 <sup>e</sup> an.	48,0	21,2	69,2	55,6	5,9	61,5
18 <sup>e</sup> an.	35,0	11,4	46,4	41,4	3,3	44,7
19 <sup>e</sup> an.	25,9	4,5	30,4	29,3	1,4	30,7
15-19	49,1	15,1	64,2	56,9	4,5	61,4

S'il est clair qu'elles sont plus longtemps scolarisées que les jeunes gens, il est non moins net que les jeunes filles bénéficient moins souvent de l'apprentissage d'un métier. Et lorsqu'on totalise « jeunes scolaires + apprentis », on s'aperçoit que, au total, les garçons sont un peu plus « formés » que les filles. Ceci est resté vrai jusqu'à maintenant.

Les statistiques du Ministère de l'éducation nationale, pour 1967-68, permettent de voir comment les jeunes filles qui arrivent à bénéficier d'une scolarité secondaire plus fréquente que les jeunes gens sont en fait moins scolarisées dans les enseignements de niveau supérieur :

% scolarisés (dans les établissements publics et privés)

	HOMMES	FEMMES
18 ans	27,7 %	28,8 %
19 ans	20,4 %	19,2 %
20 ans	14,4 %	11,9 %
21 ans	10,7 %	9,1 %
22 ans	7,8 %	6,5 %
23 ans	6,7 %	5,2 %
24 ans	5,6 %	4,1 %
25-29 ans	2,4 %	1,6 %

Ceci nous montre une disparité qui se traduit ultérieurement par un moindre accès des femmes aux postes demandant une longue formation universitaire. Mais les véritables disparités entre les sexes dans notre pays apparaissent bien davantage lorsque l'on examine les filières scolaires dans lesquelles sont scolarisés filles et garçons.

### *Les filières scolaires*

Dans leur enquête longitudinale sur l'orientation et la sélection scolaire d'une promotion d'élèves fréquentant le CM 2 en 1961-62, Alain Girard et Henri Bastide notent des différences légères dans l'orientation des uns et des autres jusqu'en 3<sup>e</sup> : « taux de scolarisation toujours un peu plus élevé pour les filles que pour les garçons (en 1966 il est de 69 % contre 64 %). Par contre filles et garçons reçoivent avec la même fréquence un enseignement court, environ 1/5<sup>e</sup> de la promotion pour chacun des deux sexes en fin de période (il ne s'agit pas pour les uns et pour les autres de l'apprentissage des mêmes métiers)...

Un peu plus de filles que de garçons (56,5 % contre 53,8 %) sont entrées en 6<sup>e</sup> soit dans un CEG soit dans un lycée, ou dans un établissement privé correspondant. Dans la suite elles demeurent toujours plus nombreuses que les garçons...

Finalement pour 100 garçons entrés en 6<sup>e</sup> en 1962, soit au lycée soit au CEG, on en trouve 56 en seconde quatre ans après, et pour 100 filles près de 59.

C'est au-delà que les différences les plus nettes apparaissent : « garçons et filles ne s'orientent pas indifféremment vers les nouvelles sections de la classe de seconde : les garçons (17 % de la promotion initiale) sont pour moitié d'entre eux dans les sections scientifiques, les autres se partageant de manière égale entre le littéraire et le technique ; les filles (20 % de la promotion initiale) s'orientent en majorité vers la section littéraire, un tiers vers la section scientifique et quelques-unes 1/10<sup>e</sup> environ vers le technique. Il en résulte une physionomie fort différente d'une section à l'autre : la section littéraire comprend ainsi 2/3 de filles

pour 1/3 de garçons ; l'inverse se produit dans la section technique ; la section scientifique se situe entre ces extrêmes avec seulement une légère prédominance de garçons » (*Population et l'enseignement*, p. 405).

On peut faire l'hypothèse que ces différences d'orientation répondent à des aptitudes et intérêts différents entre filles et garçons. L'enquête nationale sur l'orientation en fin de 3<sup>e</sup> permet d'enregistrer effectivement des réussites supérieures aux tests d'aptitudes et de connaissances mathématiques chez les garçons, alors que les jeunes filles l'emportent en connaissances littéraires :

	Moy.	GARÇONS	FILLES
Réussite au test numérique	s	18,21 6,07	14,77 5,64
Connaissan. mathématiques	Moy. s	22,19 9,12	18,77 9,08
Réussite au test verbal	Moy. s	30,75 7,38	28,67 7,05
Connaissances littéraires	Moy. s	38,67 9,48	42,58 9,30

(Reuchlin *op. cit.* p. 379)

Mais on constate de fortes variations autour de ces moyennes et de larges zones de recouvrement qui permettraient (si les aptitudes et connaissances étaient seules en cause) d'avoir de moindres différenciations inter-sexuelles dans les orientations en seconde. Lorsque la question leur est posée (dans la même enquête) : « Dans le cas où vous êtes décidé à continuer, quel type d'études envisagez-vous de poursuivre ? », on obtient d'ailleurs :

	GARÇONS	FILLES
Littéraires.....	14 %	31 %
Scientifiques .....	24 %	20 %
Techniques.....	42 %	14 %
Economiques .....	17 %	10 %
Autres spécialités .....	13 %	26 %
Sans réponse .....	14 %	16 %

(Reuchlin, p. 343)

Ceci recoupe partiellement les observations d'A. Girard, mais donne moins du tiers des jeunes filles (et non 1/2) décidées à une orientation de type littéraire, 50 % (et non 1/10) à la recherche d'une orientation professionnelle ou technique-économique. Il y a donc bien des facteurs

d'un autre ordre qui interviennent pour accroître les orientations littéraires des filles et freiner leurs orientations scientifiques et techniques.

En tous cas ces différences au niveau du second cycle secondaire préfigurent et commandent en grande partie les disparités que l'on peut observer ensuite dans l'enseignement supérieur :

En 1965 les jeunes filles représentaient 41,3 % des effectifs universitaires, mais ce pourcentage variait fortement entre les facultés (pour l'ensemble de la France), puisqu'on trouvait :

28,2 % de jeunes filles en Faculté de droit et sc. éco.

30,4 % dans les Facultés des sciences

34,5 % en Faculté de médecine

64,9 % en Faculté des lettres et sciences humaines  
(UNESCO, *Annuaire stat.* 1966)

Variations considérables aussi à l'intérieur d'une même faculté, puisqu'en propédeutique à la Sorbonne en 1962 on avait :

58 % de jeunes filles en philosophie,

68 % en lettres classiques

84 % en anglais

(art. N. Bisserset in *Rev. Franç. Soc.* 1968)

On peut faire ici l'hypothèse que les pressions sociales vont dans le sens d'orientations correspondant aux rôles socio-professionnels reconnus ou imposés par notre culture et notre système de production à l'un et l'autre sexe. Pour écarter l'hypothèse « capacités » ou « essence féminine » rendant apte ou inapte aux professions correspondant à ces orientations, il suffit en effet de noter qu'en U.R.S.S. :

1 ingénieur sur 3 est une femme ainsi que

38 % des travailleurs scientifiques,

74 % des économistes,

76 % des médecins...

(E. Sullerot, p. 206) (9)

### **Les disparités géographiques**

Un coup d'œil sur les statistiques de l'Education nationale a toujours révélé de grandes disparités dans les taux et les types de scolarisation suivant les régions et les départements.

En 1959-60 les jeunes de 11-17 ans scolarisés au-delà de l'enseignement primaire représentaient 40,7 % de leur groupe d'âge pour l'ensemble de la France ; mais cette moyenne nationale était obtenue avec une combinaison de taux allant de moins de 20 % dans les départements comme la Mayenne, le Loir-et-Cher... à 63,5 % en Seine-et-Oise et 71 % dans les Alpes-Maritimes (*Informations statistiques de l'E.N.*, n° 39, avril 62)

Malgré les progrès réalisés plus rapidement dans les régions les plus défavorisées, les disparités géographiques des taux de scolarisation restaient considérables en 1962-63 :

	E.N. 1 <sup>re</sup> année d'ens. secondaire Dans l'enseignement supérieur					
	1954-55	1962-63	54/62	1954-55	1962-63	54/62
Paris .....	56	66	118	7,6	7,9	104
Provence .....	47	68	143	5	10,1	202
Languedoc .....	45	65	145	6,2	13,3	215
Bretagne .....	45	65	145	3,2	7,1	222
Auvergne .....	42	60	146	3,9	8,5	218
Limousin .....	40	59	146	4,1	9,7	237
Rhône-Alpes .....	40	61	154	3,8	7,8	205
Franche-Comté .....	38	60	157	3,3	7,0	212
Midi-Pyrénées .....	38	63	166	4,9	10,8	220
Nord .....	34	53	156	2,6	5,1	196
Aquitaine .....	34	52	150	4,6	8,3	180
Lorraine .....	32	48	151	3,4	6,0	176
Champagne .....	31	46	150	3,1	4,9	158
Bourgogne .....	31	53	168	3,2	6,5	203
Poitou-Ch. ....	29	48	167	3,7	6,3	170
Centre .....	28	49	171	3,3	5,4	164
Alsace .....	27	47	175	4,3	7,1	165
Picardie .....	26	44	170	2,6	49,9	188
Normandie .....	26	44	162	2,4	5,1	213
Loire .....	26	45	175	2,4	4,4	183
France .....	38	56	148	4,3	7,3	170

(O.C.D.E. *Objectifs sociaux et planification de l'enseignement*, p. 387)

A l'intérieur d'une même région les disparités inter-départementales étaient elles-mêmes non négligeables (cf. *carte ci-jointe*). Mais en fait, comme l'ont souligné M. Segre-Brun et L. Tanguy, « une observation plus approfondie nous révèle les variations internes que subissent un ensemble de phénomènes dont celui de la scolarisation à l'intérieur du département... La perspective qui consiste à imputer les variations à des différenciations régionales nous paraît encore légitime... Le prolongement de l'analyse des variations départementales du taux de scolarisation implique un découpage plus approprié du phénomène ». (in *Revue Française de Sociologie*, n° spécial, 1967, p. 134).

### *La jeunesse rurale défavorisée*

Le caractère plus ou moins rural de la résidence (et la plus ou moins grande proximité des établissements scolaires de différents types qu'elle entraîne) est l'une des variables à laquelle on pense spontanément et dont l'influence est incontestable :

Taux d'entrée en 6<sup>e</sup> en 1962

	C.E.G.	Lycées	Ensemble
Campagnes.....	28 %	14 %	42 %
Ag. urbaines inférieures à 10 000.....	39 %	18 %	57 %
Ag. urbaines supérieures à 10 000.....	21 %	43 %	64 %
Ag. parisienne .....	39 %	33 %	72 %

Mais cette variable n'est pour une part que le reflet d'une autre dont l'effet paraît beaucoup plus important : le milieu socio-professionnel des enfants et adolescents urbain ou rural.

### Les disparités suivant le milieu familial

La catégorie socio-professionnelle du chef de famille est en effet l'indice qui creuse les plus grandes différences entre les adolescents quant aux chances qu'ils ont de prolonger leur scolarité et d'avoir accès à tel ou tel type d'enseignement.

En 1962, la scolarisation globale à 19 ans pour les filles et les garçons se présentait de la manière suivante :

	% de scolaris.	% d'apprent.
Professions libérales.....	85,3 %	0,0 %
Instituteurs et autres professions intellectuelles.....	79,3 %	1,4 %
Cadres supérieurs.....	76,3	2,3 %
Cadres moyens, serv. médico-sociaux.....	60,0 %	5,0 %
Industriels, gros commerçants .....	58,8 %	3,4 %
Techniciens, cadres moyens.....	52,9 %	4,4 %
Employés de commerce .....	37,6 %	7,8 %
Armée, police.....	35,8 %	8,4 %
Artisans, petits commerçants .....	30,1 %	8,8 %
Employés de bureaux .....	29,1 %	5,5 %
Contremaîtres .....	27,9 %	4,9 %
Ouvriers qualifiés.....	17,8 %	5,1 %
Personnel de service.....	14,7 %	8,3 %
Agriculteurs exploitants.....	13,0 %	2,4 %
Mineurs .....	12,7 %	19,2 %
Salariés agricoles.....	12,2 %	4,2 %
Ouvriers spécialisés.....	11,8 %	4,4 %
Manœuvres.....	8,2 %	4,5 %

Les chances de poursuivre des études jusqu'à 19 ans (condition nécessaire mais non suffisante pour pouvoir accéder à l'enseignement supérieur) étaient donc en 1962 plus de *dix fois supérieures* pour les enfants dont le père exerçait une profession libérale (si l'on prend les enfants de manœuvres comme référence).

Ces disparités socio-professionnelles sont plus grandes encore si l'on considère le type d'enseignement, et elles sont de plus en plus accusées lorsqu'on passe des premières aux dernières classes de l'enseignement secondaire :

« En examinant d'abord l'ensemble des établissements publics pour la France entière en 1960, on constate que, chaque fois qu'un enfant de salarié agricole a une chance de poursuivre une classe de 3<sup>e</sup>, un enfant dont le père exerce une profession libérale en a près de six.

Mais le rapport des chances est de :

52 en 3<sup>e</sup> classique,

9 en 3<sup>e</sup> moderne de lycée,

1,4 en 3<sup>e</sup> de C.E.G.

0,5 en 3<sup>e</sup> spéciale,

2,8 pour l'ensemble des troisièmes techniques.

Si nous examinons maintenant les classes de seconde, nous voyons d'abord que, pour l'ensemble des établissements considérés, un enfant dont le père exerce une profession libérale a dix fois plus de chances de fréquenter une telle classe qu'un enfant de salarié agricole. Ce rapport varie lui aussi de façon considérable d'un type de classe à l'autre : il est dans les lycées de 64 pour les secondes classiques, 11 pour les secondes M., 6 pour les secondes M, 0,9 pour les secondes d'écoles normales, 3 pour l'ensemble des secondes techniques. » (Reuchlin, *Binop*, 63, p. 177).

L'évolution de ces disparités dans le temps est un peu difficile à saisir et à dessiner, les catégories statistiques utilisées par l'E.N. ayant changé au cours des dernières décennies et la composition sociale de la population française évoluant elle aussi rapidement. Les courbes du tableau ci-joint montrent cependant :

- des modifications assez considérables dans la composition sociale des 6<sup>e</sup> classiques et modernes de lycée depuis 1936. Les enfants d'ouvriers et de cultivateurs qui ne représentaient que 4,4 % des effectifs de ces classes en 1936, ont très sensiblement amélioré leur participation en 1942-43 (15,4 %). A partir de cette date, le pourcentage des enfants de cultivateurs cesse d'augmenter et tend même à diminuer tandis que celui des enfants d'ouvriers continue sa progression, notamment depuis 54-55.
- Le groupe « professions libérales » dont l'importance relative a diminué entre 1936 et 1948 en restant toutefois toujours supérieure à ce

qu'il représente dans la population totale, reprend depuis assez rapidement une importance croissante.

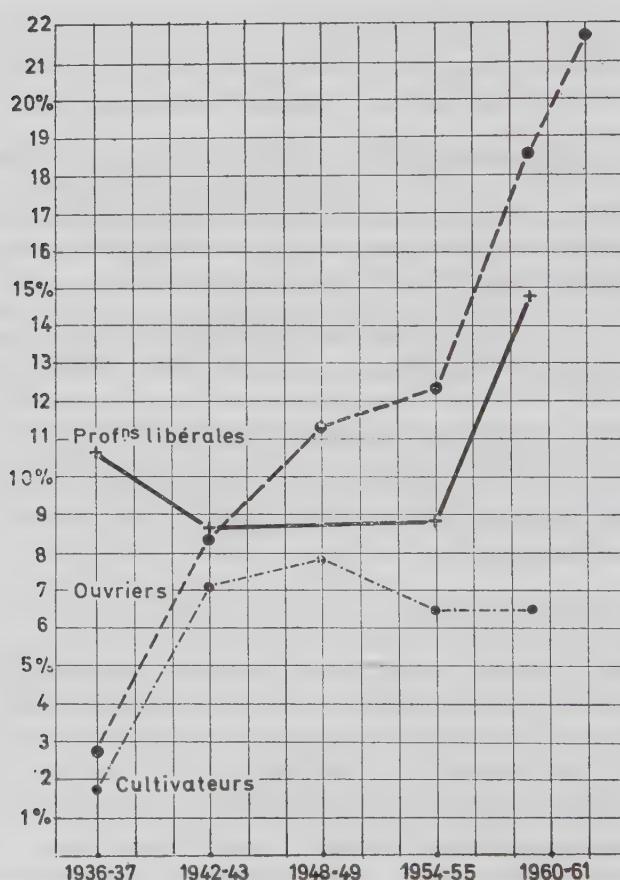
Au niveau de l'*enseignement supérieur*, il apparaît que les rapports de parité (représentation de la catégorie socio-professionnelle en milieu étudiant dans la population active totale) se sont lentement améliorés pour les agriculteurs depuis 20 ans :

1948 : 0,25, – 1962 : 0,36, – 1968 : 0,42 (0,88 dans les I.U.T.).

Mais pendant le même temps le groupe « professions libérales, cadres supérieurs » affirmait son avantage de départ :

1948 : 4,6, – 1962 : 7,1, – 1968 : 6,42 (2,46 en I.U.T., 8,9 en Faculté de médecine...).

Les étudiants issus de milieu ouvrier ont augmenté leur participation à la vie universitaire : 3,4 % de l'effectif en 1955, – 5,3 % en 1960, –



8,3 % en 1965, – 10,2 % en 67-68 (22,6 % à la même date dans les I.U.T.) ; mais leur rapport de parité reste très inférieur à l'unité : 0,27 en Faculté, – 0,6 en I.U.T., – 0,13 en Faculté de médecine...

Au total donc, malgré une extension considérable de l'enseignement à tous les niveaux, « l'égalité » des chances n'est guère acquise que pour les taux de scolarisation globale entre garçons et filles jusqu'à 20 ans ; elle s'est un peu améliorée sur le plan géographique du fait de l'urbanisation, du progrès des moyens de transport, et de la dispersion systématique des établissements de 1<sup>er</sup> cycle secondaire : mais l'inégalité reste considérable sur le plan social, les milieux les plus défavorisés continuant à améliorer leur position dans l'enseignement supérieur, alors que les milieux populaires arrivent tout juste à y apparaître de manière significative.

## **CAUSES ET MECANISMES DE LA SELECTION SOCIALE DANS L'ENSEIGNEMENT**

Les diverses inégalités devant l'enseignement dont nous venons de rappeler l'ampleur et la persistance sont le résultat de processus complexes que les études de ces dernières années ont permis de mieux comprendre.

En fait les variables sont difficilement isolables les unes des autres : la catégorie socio-professionnelle du chef de famille est à la fois médiatisée et renforcée par toute une série d'autres à la fois économiques (les niveaux de salaire sont différents), géographiques (n'habitent pas dans les mêmes régions ni les mêmes quartiers...), culturelles (n'ont pas fait les mêmes études au départ et en cours de carrière...), individuelles. Nous ne pouvons donc qu'esquisser à l'aide de quelques enquêtes longitudinales récentes la manière dont les différentes variables s'organisent pour modeler le cheminement des générations montantes dans la France contemporaine.

### **Le niveau socio-économique**

Le niveau socio-économique de la famille et le dynamisme économique de la région de résidence sont les variables qui jouent le rôle prédominant en matière de prolongation scolaire.

L'étude longitudinale d'une génération de jeunes Drômois fréquentant le CM 2 en 1956-57 nous avait permis de constater une surprenante « absence de liaison entre le niveau de capacités observé au CM 2 et la durée des études effectuées par les jeunes nés en 1945 et 1946 :

### Situation de la promotion en 1963

	Entrés au trav.	Scolaires	Total
Capacités supérieures.....	23 %	77 %	100 %
Résultats moyens .....	28 %	72 %	100 %
Résultats médiocres .....	23 %	77 %	100 %

Par contre dans la même cohorte on pouvait noter une liaison hautement significative entre la situation matérielle générale de la famille et la prolongation scolaire :

### Situation de la promotion en 1963

	Entrés au trav.	Scolaires	Total
Gène manifeste .....	51 %	49 %	100 %
Situation moyenne sup.....	11 %	89 %	100 %

Ceci à l'intérieur même du groupe des familles populaires :

#### Enfants de travailleurs manuels

	Entrés au trav.	Scolaires	Total
Gène manifeste .....	38 %	62 %	100 %
A l'aise .....	7 %	93 %	100 %

En fait tout au long de cette enquête, nous avons pu noter qu'« une situation matérielle difficile multiplie les retards scolaires, freine les candidatures en 6<sup>e</sup> et dans les établissements techniques accessibles après le C.E.P., provoque plus d'abandons prématurés pour ceux qui ont entrepris des études secondaires » (p. 178) (10).

Cette contrainte proprement économique sur la prolongation scolaire apparaît aussi très nettement dans l'enquête effectuée à Genève par R. Girod et J.-F. Rouiller (11) et en Sorbonne par Noëlle Bisschet (6 915 étudiants entrés en Sorbonne en 1962). Cette dernière montre comment « l'élimination des étudiants de classe populaire dans l'enseignement supérieur s'explique non par une infériorité culturelle (puisque les taux de réussite des non salariés des différentes classes sont semblables) mais par une infériorité économique importante se traduisant directement en infériorité face aux conditions d'apprentissage ». Et elle conclut : « Si le poids de la variable économique s'exerce à tous les niveaux du cursus scolaire, il semble masqué aux premiers niveaux, dans la mesure où il est relayé de façon plus immédiate par d'autres variables. Au niveau des

études supérieures l'influence de ces autres variables étant annihilée du fait même de la sur-sélection antérieure, l'importance de cet élément dans le contexte global de la situation ressurgit avec d'autant plus de relief... La mise en relief du poids de la variable économique souligne en tous cas la nécessité de se placer à l'extérieur du système scolaire pour en comprendre les mécanismes de sélection, les différents éléments de ce système s'articulant étroitement avec ceux qui définissent le système économique » (*Revue Française de Sociol*, n° spécial, 1968, p. 206).

### *Le dynamisme économique de la région*

Mais, au-delà de la situation économique de la famille d'origine, il y a lieu de noter l'influence du dynamisme économique de la localité et de la région qui paraît fortement marquer les attitudes, les projets et les comportements en matière de prolongation scolaire. Lors de l'enquête nationale réalisée par l'INOP en 1963 à la demande du Commissariat général au Plan, un indice de dynamisme du marché du travail avait été inclus dans les variables. « Les parents habitant des départements qui d'après cet indice sont en voie d'expansion économique sont représentés plus fortement dans le groupe de ceux qui jugent la prolongation scolaire insuffisante que dans le groupe de ceux qui la jugent excessive. C'est l'inverse pour les départements en régression » (p. 134). « Si nous regroupons les départements économiquement les plus dynamiques, nous constatons qu'ils rassemblent 42 % de la population soumise à l'enquête. Mais ils ne fournissent que 24 % des garçons et 30 % des filles désirant un gain immédiat (après la 3<sup>e</sup>), 26 % des garçons et 38 % des filles limitant leurs projets d'étude à une année. Ils fournissent au contraire 50 % des garçons et 48 % des filles désirant poursuivre les études pendant plus de cinq ans » (Reuchlin et Bacher, *op. cit.* p. 180) (11 bis).

### **Les structures scolaires et la catégorie socio-professionnelle des parents**

Les structures scolaires et la catégorie socio-professionnelle des parents affectent davantage le *type de prolongation scolaire* (que sa durée ou le niveau de « réussite »).

### *Des choix électifs*

Nous avons évoqué précédemment les « préférences » bien connues de chaque milieu socio-professionnel pour telle ou telle filière scolaire. Notre enquête monographique dans la Drôme nous avait permis de constater que « ces préférences ne sont pas immuables et qu'elles peuvent

être modelées suivant telle ou telle forme prise par l'école. A Valence et Romans où les lycées techniques sont distincts des lycées classiques et modernes, les groupes sociaux « supérieurs » n'envoient pas leurs enfants dans ces établissements avant la seconde. Par contre au lycée classique de Montélimar la section commerciale comprend, dès la 4<sup>e</sup>, 12 % d'enfants appartenant à ce groupe socio-professionnel, comme si une orientation technique devenait acceptable à partir du moment où elle n'oblige plus à quitter « le » lycée (celui qui comprend les sections classiques). Mais les enfants d'ouvriers qui constituaient 20 % des 4<sup>e</sup> commerciales dans les lycées techniques de Valence et Romans ne sont plus que 2 % dans la section commerciale de ce lycée mixte de Montélimar (alors que le milieu ouvrier représente 24 % de la population active montilienne).

A Crest, où les sections pratiques annexées au lycée sont de type artisanal-industriel l'attraction est nulle sur les milieux « supérieurs », mais la proportion des enfants d'ouvriers est sensiblement inférieure à la moyenne observée dans l'ensemble des C.E.T. de la Drôme (34 % au lieu de 46 %) ; ce sont les catégories intermédiaires (agriculteurs, employés, personnels de service) qui semblent plus à l'aise pour orienter leurs enfants vers un C.A.P. industriel dans le cadre de cette section pratique annexée à un lycée » (*op. cit.*, p. 111).

L'organisation et la généralisation d'établissements polyvalents de 1<sup>er</sup> cycle étaient certes prévues pour remédier à ces disparités ; mais l'on sait à quelles forces de résistance elles se heurtent dans les villes et les quartiers traditionnellement équipés en lycées classiques et modernes...

Une fois placé dans telle ou telle filière scolaire par sa famille (elle-même plus ou moins influencée par les structures disponibles localement), l'adolescent, s'il est capable d'y cheminer, va en être marqué non seulement intellectuellement mais dans ses attitudes, motivations et projets. Nous avons pu constater qu'à égalité de réussite, les projets sont plus précis et rapidement cristallisés chez les jeunes de milieux moins favorisés (ce qui d'après N. Bisserset devient un facteur favorisant la réussite ultérieure) ; mais la nature des choix effectués en classe de 1<sup>re</sup> est beaucoup moins marquée par le milieu familial d'origine que par le sexe, l'âge et la filière d'enseignement suivie jusque là.

## **Les capacités intellectuelles**

Dans un régime démocratique elles devraient jouer le rôle majeur dans les différences d'accès et de réussite scolaire, et tout devrait tendre à diminuer leurs disparités entre milieux sociaux.

### *Un critère qui joue différemment*

En fait nous constatons qu'elles n'entrent en ligne de compte pour les options initiales (entrée ou non en 6<sup>e</sup> dans tel ou tel type d'établissement...) que dans les milieux les moins favorisés, ceux dont les parents n'ont pas eux-mêmes effectué d'études. Dans les milieux cultivés l'orientation des enfants est (paradoxalement ?) beaucoup plus automatique : on essaie de toutes façons la 6<sup>e</sup>, le classique latin-sciences... on se résignera à chercher autre chose seulement après échec manifeste dans la voie prestigieuse (et rentable) initialement choisie. Les parents qui n'ont pas eux-mêmes passé dans l'enseignement long ne prendront le risque d'y orienter leurs enfants que si leurs capacités sont déjà manifestes, et souvent sous la pression des enseignants ; encore choisiront-ils, eux et les différents « conseils » qui les guident, avec prudence, empruntant de préférence des filières jalonnées de diplômes utilisables, même si leur rentabilité plus assurée dans l'immédiat doit gêner ultérieurement l'accès aux niveaux les plus élevés.

Si le poids de la variable « capacités » est très différent suivant le milieu social dans le choix de la filière, il est considérable pour tous dans la réussite à l'intérieur de la filière choisie :

A. Girard note que « 4 ans plus tard, 76 % des excellents (élèves de CM 2) sont au lycée et 59,3 % y sont arrivés en seconde dans le temps normal. A l'inverse, 2 % des mauvais (élèves de CM 2) sont au lycée et 0,2 % sont parvenus en seconde dans le délai normal » (3, p. 418).

Dans notre propre enquête longitudinale nous avions observé que l'arrivée en classe de 1<sup>re</sup> dans les délais normaux était le fait de 29 % des élèves de CM 2 aux capacités évaluées comme supérieures, de 17 % pour ceux qui avaient au CM 2 des résultats aux tests seulement moyens ou dispersés, de 7 % de ceux qui n'avaient au CM 2 que des résultats médiocres (10, p. 163).

Il faut noter ici que les milieux cultivés ayant plus d'ambition pour leurs enfants, choisissent pour eux des filières plus difficiles, ce qui provoque des échecs souvent douloureusement ressentis par les sujets moins doués qui existent aussi dans ces milieux là. C'est un fait important qui est trop rarement souligné.

### *Les élèves sur-sélectionnés*

Dans leur enquête longitudinale A. Girard et H. Bastide ont observé que « la proportion d'élèves qui suivent le rythme normal d'avancement des études de la 6<sup>e</sup> à la 2<sup>e</sup> au lycée est assez nettement plus élevée dans les milieux les moins favorisés (environ les 2/3), que dans les milieux les plus favorisés (un peu plus de 1/2 seulement) » (3, p. 439).

Dans ses enquêtes sur les enfants d'instituteurs et d'anciens élèves de l'Ecole Normale Supérieure (Ulm), Jean Fourastie a montré que « plus du tiers des enfants d'instituteurs ne sont pas bacheliers complets. En d'autres termes 62 % seulement ont atteint le niveau (scolaire) de leur père », alors, que dans ce milieu-là plus que dans tout autre, l'ambition des parents a dû tendre vers des objectifs scolaires plus élevés que les conditions culturelles devaient en outre favoriser.

Chez les anciens élèves de Normale Sup, le pourcentage des enfants licenciés est significativement plus élevé que chez les enfants d'instituteurs (69 % contre 26 %) ; pourtant on constate que 28 % seulement ont atteint le niveau scolaire de leur père et que 14 % n'ont pu décrocher un quelconque baccalauréat, alors que tout a dû être tenté pour le faire réussir (*Population et l'enseignement*, p. 535).)

Tout ceci montre la réalité mais aussi les limites du privilège culturel assuré aux enfants par des parents (ou aînés) ayant eux-mêmes bénéficié d'une scolarité prolongée. Les travaux de P. Bourdieu et J.-C. Passeron (12), la thèse de S. Honoré (13) ont bien décrit les mécanismes de cette action (chiffrée de manière impressionnante par P. Clerc (14), action qui fait les « héritiers » et handicape ceux qui n'ont pas eu la chance de naître dans un milieu cultivé.

Les enquêtes de J. Fourastie nous permettent en outre de deviner les différences considérables qui doivent exister dans les relations inter-générations dans les milieux populaires où la majorité des enfants sont beaucoup plus scolarisés que leurs parents, et les milieux les plus cultivés où plus des deux tiers peuvent, n'ayant pas réussi à atteindre le niveau de leur père, éprouver un sentiment d'échec assez cuisant.

#### Moyenne des points obtenus au test suivant le milieu

(France, 1947)

	6 ANS	8 ANS	10 ANS	12 ANS
Moyenne générale .....	51,7	85,9	117,9	134,7
Cultivateurs .....	42,1	74,8	107,3	128,3
Ouvriers				
- de 2 000 h .....	43,9	78,7	123,5	129,5
+ de 2 000 h.....	53,0	86,1	118,0	134,1
Employés fons.				
- de 2 000 h .....	51,7	85,4	119,7	140,2
+ de 2 000 h.....	60,0	94,1	125,9	141,7
Cadres ind. com. ....	62,3	97,4	128,6	144,0
Prof. lib. intel. ....	72,1	111,3	141,4	152,7

Un dernier problème, mais non le moindre, serait celui de la répartition des capacités dans les différents milieux sociaux. L'enquête nationale sur le niveau intellectuel des enfants d'âge scolaire (15) a permis de chiffrer d'importantes différences de rendement moyen entre milieux sociaux dès le début de la scolarité primaire. Une amélioration de niveau de vie et de culture des classes défavorisées, et une action compensatoire très précoce telle que celle d'écoles maternelles bien équipées, doivent pouvoir atténuer ces différences. Mais il faut rappeler qu'actuellement même la démocratie formelle qui consisterait à placer chacun au niveau scolaire qui convient à ses capacités est loin d'être respectée.

## PERSPECTIVES

Si la démocratisation de l'enseignement entendue comme égalité des chances d'accès à l'enseignement en général et aux enseignements de différents types quel que soit le milieu d'origine n'est pas acquise en France en 1971 et progresse si lentement ou irrégulièrement depuis 50 ans, quelles sont aujourd'hui les perspectives d'évolution possibles et probables ? et quelle peut être la signification des efforts de démocratisation ainsi comprise ?

Précisons tout d'abord que les phénomènes précédemment décrits pour la France sont finalement assez peu originaux. Les diverses publications de l'O.C.D.E. aboutissent toujours à des constats du même genre :

« En Europe et aux U.S.A., l'expansion de l'enseignement ne s'est pas automatiquement traduite par une égalisation de la participation entre les différentes classes sociales. En général, les besoins des classes supérieures en matière d'enseignement supérieur ont été pleinement satisfaits avant même que le processus d'expansion n'entraîne un nivellation des différences de classe... » (Leila Sussmann in OCDE, *Objectifs sociaux et planification de l'enseignement*, p. 33).

On voit immédiatement les problèmes que soulève un tel constat dans une société où le pouvoir (donc les décisions d'affectation des ressources nationales et d'organisation des systèmes d'enseignement) est entre les mains des « héritiers », de ceux qui ont eu le privilège de pouvoir faire des études. Pour que la participation des classes défavorisées aux différentes formes et niveaux supérieurs d'enseignement progresse avant saturation de leurs propres besoins, il faudrait qu'ils imaginent et consentent des sacrifices considérables pour lever les handicaps économiques et culturels qui pèsent sur les enfants de milieux moins cultivés.

## *L'enseignement compensatoire*

« Le principe de l'égalité des normes d'enseignement se trouve remplacé par celui de l'enseignement « compensatoire » dispensé aux fractions les moins favorisées de la population. Pour cela, il faut qu'une politique positive consacre d'abondantes ressources supplémentaires aux élèves handicapés par l'absence de ressources dans leur foyer et leur collectivité. Ce type de transformation, en élargissant les systèmes scolaires, se répercute sur le plan financier. Quelques-uns des auteurs du présent ouvrage ont mis en doute qu'il soit possible, du point de vue politique, de consacrer « non pas simplement des sommes énormes, mais des sommes plus importantes » à l'éducation des défavorisés qu'à celle des enfants de bonne famille... politique qu'exigerait une véritable égalisation des chances » (B. Hayward, in même ouvrage, p. 431).

On peut penser que, si les besoins de la production l'exigent, les décisions politiques de dégagement de ces ressources supplémentaires seront prises en France comme dans les autres pays industrialisés ; mais l'expérience montre qu'il y a d'autres freins plus subtils et peut-être encore plus puissants à la démocratisation de l'enseignement :

« Les enfants défavorisés ont tout à gagner de la fréquentation d'un établissement où la ségrégation (sociale) n'existe pas alors que les enfants plus favorisés n'ont pas grand chose à perdre d'une telle fréquentation (recevant une grande partie de leur formation au sein de leur famille, ils sont moins influencés dans leurs études par la qualité de leur école). Néanmoins les familles de la classe moyenne attachent une extrême importance au moindre obstacle à la réussite des études de leurs enfants. Elles sont convaincues, comme de nombreux enseignants d'ailleurs, que les écoles présentant une certaine hétérogénéité sur le plan social, et par conséquent sur le plan des aptitudes, ne sont pas compatibles avec le succès scolaire de leurs enfants. Cette attitude explique l'exode des classes moyennes américaines vers les quartiers disposant d'écoles « bien » (L. Sussmann, p. 34). Ce refus pratique des familles à voir s'ouvrir les écoles secondaires (puis supérieures) aux enfants des autres lorsqu'elles ont enfin été construites, ne l'observons-nous pas aussi chez nous ?

Supposons un instant (ce qui est hautement improbable dans la conjoncture française actuelle) que des décisions politiques et économiques soient prises pour une véritable égalisation des chances scolaires (avant saturation complète des besoins des classes privilégiées) et que ces décisions soient respectées en fait par les familles « cultivées », quel genre de démocratisation obtiendrait-on par là ? un incontestable élargissement de la base sociale du recrutement des « élites » qui pourrait suffire à satisfaire les technocrates et économistes (une meilleure productivité du système étant ainsi assurée). Mais les « nouvelles élites » recrutées ainsi

plus largement et « sélectionnées » de manière plus efficace pour la nation, auraient part à l'ancien système de priviléges où les avantages culturels, économiques et sociaux sont concentrés entre les mains de ceux qui, détenant le pouvoir, l'utilisent « pour perpétuer et universaliser, à travers l'usage qu'ils font de la culture, leur propre mode social d'exister » (R. Castel in *Rev. Franç. de Socio.*, n° spécial 1968, Remarques sur la démocratisation de l'enseignement dans certains pays socialistes).

Or, « l'intention explicite de la politique socialiste de démocratisation a été de désolidariser ces deux types d'avantages » (culturels et économico-politiques). Les penseurs de ces pays socialistes nous offrent au moins deux autres modèles (ou mythes) de démocratisation : « celui d'une inversion des hiérarchies culturelles grâce à la promotion d'une nouvelle élite, d'origine essentiellement ouvrière et rurale ; – celui d'une pluralité de spécialités professionnelles culturellement équivalentes et à la limite interchangeables (polytechnicisme) » (R. Castel, ibid, p. 255).

Ceux qui en France adopteraient de tels modèles ne peuvent bien évidemment en attendre la réalisation d'une évolution « naturelle » du mouvement de « démocratisation » de l'enseignement conçue comme une participation croissante des classes populaires au système socio-culturel existant.

Il nous paraît quant à nous difficile d'imaginer l'instauration progressive d'une véritable égalité des chances dans l'enseignement dans une société économiquement et politiquement inégalitaire, sans une pression des groupes sous-privilégiés (sur l'un et l'autre plan puisqu'il y a large coïncidence) en vue de conquérir l'égalité ou plus vraisemblablement l'instauration d'un système social (et scolaire) où le pouvoir sera moins directement fonction de la place héritée dans le système de production et du bagage scolaire initial.

C'est en liaison avec la lutte que mènent actuellement ces groupes que nous pouvons peut-être travailler simultanément à une véritable démocratisation de notre enseignement et à l'instauration d'une société plus ouverte aux initiatives de tous. Dans l'immédiat l'effort des mouvements ouvriers et paysans pour obtenir des moyens de formation à l'âge adulte non inféodés aux systèmes de production dans lequel ils sont insérés, nous paraît un élément essentiel dans un combat pour la démocratisation. Il serait regrettable que les enseignants écrasés par « l'explosion scolaire » à laquelle ils essaient vainement de faire face par les moyens traditionnels, négligent d'apporter leur concours à ces formes d'éducation continue, par tous les moyens que la technique moderne met à notre disposition.

« Quelqu'un qui veut réellement apprendre ne saurait-il donc le faire que dans une salle de classe, devant un instituteur et un tableau noir ?

Notre bon sens et notre expérience nous disent que c'est là une proposition absurde. Et cependant, il semble bien que, presque partout, la politique et les pratiques pédagogiques se fondent sur ce postulat », note mélancoliquement Ph. Coombs, (p. 250).

Au contraire dans son étude sur la diffusion de la culture en Pologne populaire, le sociologue M. Czerwinski écrivait en 1967 : « Du fait de la démocratisation générale de la vie sociale et de la décommercialisation du marché culturel, il s'est implanté dans la conscience de larges masses la conviction qu'elles ont le droit de participer à la réception des biens culturels et de faire connaître leurs propres désirs dans ce domaine »(16).

N'est-ce pas sous une telle pression du public qu'une véritable « égalité des chances » culturelles pourrait valablement s'instaurer ?

---

(1) Floud J., Peyre C. et coll. *Ecole et Société*, Paris, Rivière, 1959.

(2) B.I.N.O.P., Enquête nationale dans les classes de CM2 (1958, n° spécial) ; L'accès et l'adaptation aux études prolongées (1961) ; L'orientation à la fin de la classe de 3<sup>e</sup> (1963) ; Le cycle d'observation (Loiret 1960-62) (1965) ; cf Reuchlin M., Bacher F., *L'orientation à la fin du 1<sup>er</sup> cycle secondaire*, Paris, PUF, 1969.

(3) Très nombreuses enquêtes dont l'essentiel vient d'être repris en un volume *Population et l'Enseignement*, Paris, INED, 1970, préface d'Alain Girard.

(4) Voir les *Cahiers du Centre de Sociologie européenne* publiés par l'EPHE, notamment : Les étudiants et leurs études par Bourdieu P., 1964, et les deux numéros spéciaux de la *Revue française de Sociologie* de 1967 et 1968 consacrés à la « sociologie de l'éducation ».

(5) O.C.D.E. *Aptitudes intellectuelles et Education*, Paris, 1962. – U.N.E.S.C.O. *Accès à l'Enseignement supérieur en Europe*, Paris, 1968. – O.C.D.E. *L'Enseignement secondaire, Evolutions et Tendances*, Paris, 1969 ; *Objectifs sociaux et Planification de l'Enseignement*, 1969 ; *Égalité devant l'Education*, Paris, 1971.

(6) Coombs Ph., *La Crise mondiale de l'Education*, Paris, PUF, 1968.

(7) Cros L., *L'Explosion scolaire*, Paris, IPN, 1961.

(8) *Tableaux de l'Education Nationale*, Paris, Imp. Nationale 1970 et diverses publications des recensements généraux de la population par l'I.N.S.E.E.

(9) Sullerot E., *Histoire et Sociologie du Travail féminin*, Paris, Gonthier, 1968.

(10) Latreille G., *Orientation professionnelle et Système scolaire*, Paris, C.N.R.S., 1966.

(11) Girod R., Rouiller J.-F., *Milieu social et Orientation de la Carrière des Adolescents*, Genève, Fac. sc. éco., 1963.

Bisseret N., La naissance et le diplôme. Les processus de sélection au début des études universitaires, in *Rev. fse. de sociologie*, vol. IX, n° spécial, 1968, 185-207.

(11 bis) Cf. Isambert-Jamati V., Développement scolaire et développement économique. Comparaison entre deux régions françaises, in *Sociologie du Travail*, XIII, 1, 1971, 38-52.

(12) Bourdieu P., Passeron J.-C., *Les Héritiers*, Paris, éd. de Minuit, 1964.

(13) Honoré S., *Adaptation scolaire et Classes sociales*, Lyon, Bosc. 1970.

(14) Article repris in *Population et l'Enseignement*, p. 143.

(15) *Le Niveau intellectuel des Enfants d'Age scolaire*, Paris, INED, PUF, 1950-54.

(16) Czerwinski M., *La Diffusion de la Culture en Pologne populaire*, Varsovie Polonia, 1967.

## - X -

# LES CONSEILLERS D'ORIENTATION DE FRANCE : 60 ANS D'ACTIVITE ET DE RECHERCHE

Une profession est certes déterminée partiellement par les institutions et organisations qui définissent ses fonctions et son statut (droits et devoirs), — par les clients et collaborateurs qui structurent les rôles et contre-rôles qu'auront à jouer les professionnels, — par les sciences et techniques utilisables pour atteindre les objectifs socialement fixés ou répondre aux demandes individuellement reçues.

C'est pourquoi il faut décrire ici (cf. plus loin) la place, le rôle et le statut que l'Education nationale a donné et reconnaît aujourd'hui aux conseillers d'information-orientation, et les relations quotidiennes des conseillers avec adolescents, parents, maîtres et administrateurs (article de S. Honoré). C'est pourquoi nous verrons nous-mêmes à quelles disciplines universitaires et apprentissage technique font appel les Instituts de formation des conseillers.

Mais nos recherches nous amènent à penser qu'on néglige trop souvent un autre facteur qui peut être essentiel, et nous paraît l'être en effet, dans la plupart des métiers ou professions : le groupe social qui, parfois, avant toute institutionnalisation ou demande explicite de la société et des clients, se sent concerné et se rend compétent pour résoudre un certain type de problème. L'histoire des corporations telle que nous la rapporte par exemple le très vivant *Dictionnaire des arts, métiers et professions* de Franklin (Paris, H. Walter, 1905) montre assez l'énergie qu'il fallut aux couturières comme aux chirurgiens pour obtenir un statut officiel (longtemps bloqué respectivement par les maîtres tailleurs et les médecins). Plus heureux les « informaticiens » paraissent avoir eu une reconnaissance sociale et statistique alors même qu'ils n'existaient guère comme groupe structuré... Mais comme les infirmières qui ont soigné et peiné bien avant d'avoir un statut et des possibilités de carrière (les ont-elles d'ailleurs encore clairement aujourd'hui ?), les premiers conseillers d'orientation ont précédé toute initiative des pouvoirs publics ; et leur action a presque toujours devancé beaucoup les textes ministériels, qui

étaient censés les régir, et les circulaires qui voudraient organiser leur action.

Négliger ces faits et ne pas chercher à comprendre ces conseillers qui ont pris l'initiative et n'entendent pas l'abandonner au profit de quelques amateurs, administrateurs ou réformateurs néophytes de passage, c'est se condamner à quelques surprises ou erreurs d'interprétation. Bien des dialogues de sourds et discussions autour des « priorités » ou « calendriers » d'activités des C.I.O. nous paraissent découler d'une certaine difficulté de l'institution à reconnaître ceux-là mêmes qui, l'ayant fait naître, revendiquent parfois avec générosité ou amertume leur paternité !

Pour ne pas tomber dans ce piège, voyons donc dans un premier temps qui sont aujourd'hui les conseillers d'orientation : d'où sont-ils venus et pourquoi ? Comment se regroupent-ils et se forment-ils ? Quels sont leurs projets personnels, professionnels et sociaux ? Comment se définissent-ils eux, leur action, les obstacles qui les gênent ? Les conditions qui leur paraîtraient « idéales »... ? Peut-être n'est-il pas impossible d'esquisser déjà le portrait de ceux qui entreront demain dans les postes de C.I.O. tels que les définit le statut d'avril 72 et le rôle qu'ils pourraient jouer dans la situation d'incertitude teintée d'angoisse qui est celle de l'école et de la jeunesse d'aujourd'hui.

C'est à ces questions que nous voudrions nous attacher à partir d'une certaine expérience interne comme conseillère d'orientation (1952-62), puis comme animatrice de formation initiale et permanente des Conseillers dans l'Académie de Lyon, et à partir des nombreuses publications de l'Association des conseillers d'orientation de France de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, et des syndicats de conseillers.

C'est en 1912 que s'ouvrit à Paris le premier « bureau pour documenter et conseiller les adolescents dans leur choix d'un métier ». Des initiatives du même ordre avaient été prises dès 1902 en Suisse et 1908 aux U.S.A. Et Binet en écrivant l'année de sa mort : « Les méthodes et les examens qui éclaireraient les vocations, les aptitudes et aussi les inaptitudes, rendraient des services incommensurables à tous », orientait la recherche d'assises scientifiques pour ces activités vers la psychologie différentielle naissante. Il entrevoyait là un problème social où les recherches théoriques sur la diversité des aptitudes des enfants, développant ses propres travaux, permettraient des « applications pratiques... et toute une organisation intelligente du placement » (I. Binop, 1953 et 1955).

Si la guerre de 14 interrompit certains efforts, les nécessités de réadaptation professionnelle postérieures à l'armistice en stimulèrent d'autres ; dès 1918 à Bordeaux, Mauvezin établit sa « rose des métiers » dans laquelle il donnait de brèves monographies indiquant les exigences d'une série d'activités professionnelles. Il rend ainsi plus largement accessible ce qui existait depuis 1842 dans le premier Dictionnaire des professions en langue française, important ouvrage rédigé sous la

direction d'E. Charton, membre de l'Institut, comme « guide pour le choix d'un état indiquant les conditions de temps et d'argent pour parvenir à chaque profession, les études à suivre, les attitudes et facultés nécessaires pour réussir, les moyens d'établissement, les chances d'avancement et de succès, les devoirs ».

Des bureaux s'ouvrent à Lyon, Toulouse, Tarbes, Le Mans, Nantes, Asnières, Colombes, Courbevoie pour documenter et conseiller adultes et adolescents. A Strasbourg un « Office d'Orientation Professionnelle » est créé en 1921 par Fonteigne, un professeur préoccupé « d'appliquer en France les méthodes d'examen propres à étayer d'utiles conseils pour le choix des métiers » ; ces méthodes, il s'y est initié pendant la guerre au cabinet de consultations de l'Institut Jean-Jacques Rousseau de Genève où « Claparède poursuivait des recherches sur les aptitudes des écoliers ».

Praticiens (issus des milieux professionnels ou de l'enseignement primaire et technique) et chercheurs sont donc déjà au travail lorsque l'administration prend sa première initiative sous la forme d'un décret. Celui-ci, publié le 26 septembre 1922, définit officiellement l'Orientation Professionnelle comme « l'ensemble des opérations qui précèdent le placement des jeunes gens et des jeunes filles dans le commerce et l'industrie et qui ont pour but de révéler leurs aptitudes morales, physiques et intellectuelles ». Il esquisse en outre un programme d'action sous l'égide du sous-secrétariat à l'enseignement technique : subventions aux Offices d'O.P. aidant les jeunes à l'issue de la scolarité obligatoire ; création de nouveaux offices ; contrôle de l'ensemble.

Les pionniers ne se sont pas contentés d'agir avec bonne volonté. Ils ont voulu intervenir avec le maximum d'efficacité et « d'objectivité », d'une manière « scientifique ». Alors que rien ne les oblige, ils s'inscrivent si nombreux à la première organisation d'une formation spécifique en vue du diplôme de conseiller d'O.P. qu'une sélection doit d'emblée être organisée (1928). Cette première « promotion » de 40 conseillers se voit d'emblée un programme ambitieux : « Ils devaient acquérir une solide culture psychologique et pédagogique et être en mesure de pratiquer les méthodes expérimentales d'examens avec l'emploi d'appareils pour certaines déterminations sensori-motrices, et de tests individuels ou collectifs ; ils devaient connaître les exigences des principaux métiers et de leurs caractéristiques techniques ; ils devaient se mettre au courant de l'organisation des offices encore embryonnaires ; ils devaient encore acquérir des connaissances physiologiques tout à fait indispensables pour les investigations sur les capacités des organismes humains, dans la solidarité générale psycho-physiologique des fonctions sensorielles et psycho-motrices avec les manifestations de l'entraînement et de la fatigue dans le travail ; ils devaient encore acquérir des données élémentaires de pathologie générale et psychiatrique pour une collaboration éclairée avec les médecins qui devaient obligatoirement contribuer aux examens d'orientation ; ils devaient enfin sur le plan de l'organisation sociale au

sein de laquelle évoluent les métiers et les professions, assimiler des données économiques générales, comprenant les efforts d'organisation rationnelle du travail » (I. Binop, 1953).

Ambition très vaste évidemment critiquée par des médecins, tel « le Dr E. Martin qui considérait que l'enseignement de l'orientation devait appartenir aux seuls instituts de Médecine du travail, voyait dans notre entreprise « un rêve d'utopiste » « Est-il possible, disait-il, de généraliser un enseignement aussi complet et son utilité s'impose-t-elle ? »... » Il considérait qu'il suffirait, comme il l'avait proposé de la faire à l'Institut de médecine du travail de Lyon, des semaines ou à la rigueur des quinzaines d'O.P. (1).

Ambition qui ne tardera pas à provoquer des tensions : « Ceux qui se virent décerner le diplôme de conseiller à la fin de cette première session... espéraient légitimement pouvoir obtenir des situations en rapport avec l'effort qu'ils avaient accompli. Mais à cette époque (!), on acceptait l'orientation dans la mesure où elle ne devait rien coûter, et l'on comptait toujours sur des concours bénévoles, n'impliquant que des frais matériels insignifiants (1). »

Aussi l'administration reste prudente : si un décret reconnaît et subventionne l'Institut National d'Etude du travail et d'Orientation Professionnelle dès 1930, il faut attendre 1938 pour que le diplôme de l'I.N.O.P. (dont la préparation a été porté à deux ans en 1934) soit exigé des directeurs et conseillers exerçant dans les offices d'O.P. créés par les chambres des métiers, – 1944 pour que ce diplôme devienne Diplôme d'Etat, – 1956 pour que les personnels des centres publics d'O.P. reçoivent un statut de fonctionnaires de l'Education Nationale.

Jusqu'en 1944, les personnes qui sont venues préparer à Paris le diplôme d'Etat de conseiller l'ont fait à leurs frais ou, au mieux avec une bourse de l'enseignement technique. Cette population est à nette prédominance féminine et est relativement âgée (majorité de plus de trente ans) : on ne devient conseiller d'O.P. que « sur le tard », après avoir vu les difficultés du problème.

Mais, après la 2<sup>e</sup> guerre les enseignants obtiennent leur détachement à l'Institut avec traitement pour toute la durée des études. D'où une transformation assez profonde de la population : les hommes deviennent plus nombreux (équilibrant presque le groupe féminin en 1944, le dépassant en 1948-50), les enseignants, issus le plus souvent de 30 ans sont en nette minorité.

En d'autres termes, la profession de conseiller se constitue dans une première période à partir d'adultes (souvent femmes) venant de diverses activités professionnelles, demandeurs d'une formation « scientifique » qui ne leur était pas administrativement imposée et leur procurait peu d'avantage ou de sécurité financière. Dans un deuxième temps les Instituts (Marseille s'ouvre en 1945, Lille, Bordeaux, Caen suivront) se

peuplent pour l'essentiel d'enseignants détachés pour deux ans et de quelques responsables de mouvements de jeunesse ; les premiers ont découvert comme instituteurs de F.E.P. notamment, les problèmes d'O.P. et d'insertion des jeunes dans la vie active : tous souhaitent se qualifier pour aider à résoudre mieux ces problèmes délicats. Pour bien des anciens normaliens c'est aussi là l'occasion d'une formation supérieure en psychologie qui sera parfois le début d'une promotion aboutissant assez souvent à l'enseignement supérieur.

Une troisième vague de conseillers (à nouveau plus féminine) tendait à peupler les Instituts de formation de 1960 à 1972 : celle des licenciés de psychologie qui trouvaient là, après une année de spécialisation, un débouché pratique à leurs études universitaires. Une circulaire du Ministère de l'E.N. le 16 avril 1963 annonçant le recrutement de « conseillers-psychologues » en ouvrant 200 postes de psychologues dans les I.P.E.S. avait paru ouvrir une nouvelle voie de recrutement universitaire. Mais, dès 1965, les ipessiens psychologues sont invités par une autre circulaire à rejoindre les instituts de formation de conseillers d'orientation ou de revenir dans une section enseignante.

Le nouveau statut des conseillers d'information et d'orientation publié en avril 1972 nous fait entrer dans une nouvelle phase : les élèves conseillers seront désormais recrutés par concours national ouvert : 1) aux titulaires d'un premier cycle d'enseignement supérieur (sans privilège spécial pour les psychologues) ; 2) aux personnels de l'E.N. avant 5 ans d'ancienneté. Les uns et les autres seront rémunérés comme élèves fonctionnaires pendant la durée de leurs études et le Certificat d'Aptitude aux fonctions de Conseiller d'Orientation qui remplacera pour eux l'ancien Diplôme d'Etat leur ouvrira une carrière analogue à celles des professeurs certifiés. En fait le premier concours nouvelle formule a retenu une majorité d'hommes titulaires, non seulement d'un premier cycle mais souvent d'une licence ou même d'une maîtrise dans les disciplines les plus variées, ayant souvent enseigné comme Adjoints d'Enseignement ou Maîtres auxiliaires, les psychologues ne représentant qu'une minorité dans ce nouvel ensemble. Le nombre restreint de postes mis au concours d'entrée dans les Instituts (200 pour 8 instituts) non seulement ne permettra pas de développer les services existants, malgré la proclamation d'un doublement des effectifs pendant le VI<sup>e</sup> Plan, mais entraîne un fonctionnement peu économique de ceux-ci et une sélection sévère des candidats (1 700 environ pour 200 postes en 1973).

L'initiative du recrutement et de la formation initiale des conseillers a ainsi passé d'un groupe de pionniers (praticiens et hommes de sciences cherchant ensemble les meilleures méthodes pour accomplir la tâche qu'ils entrevoyaient et définissaient eux-mêmes) à l'administration de l'Education nationale (bloqués au passage par les finances) qui, moyennant certains avantages (études payées, carrières définies et légèrement revalorisées) fixe elle-même les critères et les objectifs.

Au moment où nous écrivons, les quelque 2 000 conseillers gardent en partie (au moins dans certaines régions) l'initiative et le contrôle de leur formation continue : celle-ci a débuté bien avant que l'expression soit à la mode par des Journées d'Etudes organisées avec le concours de l'I.N.O.P. dès 1947 et les Congrès de l'Association des Conseillers d'Orientation de France qui, chaque année, constituent (avec les Congrès internationaux plus espacés dans le temps) de véritables lieux de réflexion et de recherche sur les différents aspects théoriques et méthodologiques de l'activité du conseiller (1 et 2).

Le recensement des thèmes de ces journées d'études et de ces Congrès, comme de ceux abordés dans le Bulletin de l'I.N.O.P. et de l'A.C.O.F. montre d'une manière frappante que la pratique et la recherche ont toujours devancé jusqu'ici les textes administratifs régissant l'activité des Centres d'orientation. Nous ne prendrons que quelques exemples :

Alors qu'ils sont encore régis par le décret-loi de 1938, définissant leur activité comme centrée sur « l'O.P. des jeunes de moins de 17 ans entrant en apprentissage dans le commerce et l'industrie », les conseillers de plusieurs départements interviennent systématiquement dès 1952 dans les classes de Cours Moyen 2<sup>e</sup> année afin d'éclairer familles et instituteurs pour la *décision d'entrée en 6<sup>e</sup>*. En 1954, on signale aux Journées d'Etudes que près de 11 000 examens de ce type ont été effectués, et, dans certains secteurs priorité est déjà donnée à ces travaux sur ceux des examens « obligatoires » de F.E.P., ceci dans une perspective d'orientation généralisée et continue. Ce problème capital fait l'objet en 1956-57 d'une vaste enquête nationale dirigée par l'I.N.O.P. sur les conditions de l'entrée en 6<sup>e</sup>, enquête qui joue un rôle non négligeable dans la décision prise alors par le Ministère de l'E.N. de supprimer l'examen traditionnel d'entrée en 6<sup>e</sup> à partir de 57-58.

Dès 1952-53, 48 % des C.O.P. travaillent dans le *second degré* ; mais il faudra attendre janvier 59 pour que le décret portant réforme de l'enseignement appelle officiellement les conseillers à collaborer étroitement avec les enseignants au niveau des cycles d'observation et d'orientation. Les Centres ne sont rebaptisés Centres d'orientation scolaire et professionnelle qu'en 1961 par un décret qui précise l'articulation des services avec les groupes d'observation dispersés et les premiers cycles du secondaire.

Dès 1952-53, la majorité des C.O.P. « souhaitent avoir les moyens de faire une *orientation suivie* tout au long du premier cycle », et plus de 2 500 examens d'adultes ont été pratiqués par eux cette année-là, mais il faut attendre 1970 pour que « l'orientation continue » soit officialisée dans le titre de la Direction qui dirige les services au Ministère de l'E.N. et 1972 pour qu'on parle d'aider des adultes dans les C.I.O.

Quant à *l'information* sur laquelle certains ont cru devoir attirer

l'attention des conseillers, là encore en rebaptisant les Centres (1972 : Centres d'information et d'orientation), elle est, nous l'avons vu, l'une des préoccupations des pionniers à Bordeaux comme à Paris. Dans son exposé sur l'information des enfants, des adolescents et des familles aux Journées nationales d'études O.P. tenues à Lyon en octobre 1954, J. Larcebeau n'hésitait pas à affirmer : « L'idée de l'information des enfants et des familles a au moins le même âge que l'O.P., elle l'a peut-être engendrée... L'idée a pris corps ces dernières années grâce à plusieurs journées d'études régionales, à divers articles et conférences. Son immense intérêt, comme ses immenses difficultés, ont touché l'esprit de beaucoup, de la plupart d'entre vous si j'en juge par le nombre et la richesse des réponses que vous m'avez adressées. » Les efforts de l'Office National d'Information sur les Enseignements et sur les Professions créé en 1970 ne sont que le prolongement adapté aux techniques du jour de ce premier travail d'information entrepris par l'équipe Charton en 1842 et rendu plus accessible par Mauvezin en 1918...

Aujourd'hui encore on s'interroge souvent pour savoir comment le conseiller se situe entre *l'aide individuelle* en vue de « l'épanouissement » de ses clients et *les contraintes socio-économiques* des filières et des « débouchés ». Mais ceux-ci se sont presque dès l'origine posé ce type de problème : la célèbre « théorie de l'O.P. » de P. Naville soulignait dès 1945 les contraintes économiques et sociologiques qu'oubliaient peut-être certains psychotechniciens hypnotisés par la psychologie différentielle. Et le II<sup>e</sup> Congrès International de l'Association Internationale d'Orientation Professionnelle, tenu à Paris en 1962, sur « l'Intégration des jeunes dans un monde en évolution technique et économique accélérée » donnait l'occasion à M. Reuchlin de tenter une synthèse entre ces perspectives sociologiques et psychologiques que beaucoup auraient intérêt à relire.

« Il n'est pas vrai que le conseiller se trouve alternativement placé devant un enfant dont il devrait favoriser le développement dans l'absolu et comme dans le vide puis devant les exigences d'une société dont les fonctions devraient être assumées par des individus dépourvus de toute initiative... »

L'enfant n'est pas le spectateur de l'évolution de la société. Cette évolution se caractérise en fait par tout un réseau d'interactions, de contrôles mutuels, entre les évolutions particulières, contraintes de tendre vers une synchronisation de leurs différentes vitesses propres. Il n'est même pas exact de se représenter l'enfant comme plongé dans ce réseau extrêmement complexe. En fait, il joue un rôle dans la transmission des contraintes et des contrôles dont l'évolution est faite autour de lui... Les postes de travail, les écoles ne constituent qu'un aspect de ce réseau de variables en interaction qui inclut et définit l'individu auquel l'évolution crée, selon la profonde expression de M. Naville « une seconde nature ».

Et l'intérêt suscité chez les conseillers par les progrès de la psychologie sociale et des psychologies dynamiques n'est pas, comme certains ont

l'air de le soupçonner, une évasion gratuite vers « la clinique » ou le luxe à réserver « aux cas pathologiques ou particulièrement délicats ». Ces disciplines leur paraissent logiquement nécessaires à la fois pour éclairer les phénomènes d'interaction entre chacun des jeunes et ces milieux dans lesquels ils ont à s'affirmer, et pour aider à la mobilisation d'énergies susceptibles de maîtriser mieux cet univers complexe auquel chacun participe plus ou moins activement.

Certes l'efficacité de cette mobilisation suppose une bonne information économique et sociale chez les clients comme chez les conseillers, mais elle ne peut être éduquée et provoquée que dans une relation d'une certaine durée avec un psychologue averti et compréhensif. Ceci pose tout le problème du recrutement et de la formation extrêmement complexe de conseillers assez nombreux pour avoir des contacts suffisants avec ceux qui attendent leur aide...

Mais sur ce dernier point, les conseillers malgré une histoire déjà longue et d'innombrables « rapports », « journées d'études »... n'ont pas encore été entendus par l'administration qui les gère à la petite semaine, sans aucun plan véritable de développement des services et qui maintient dans le cadre étroit de deux années universitaires (comme en 1934 !) la formation spécifique de 200 élèves conseillers par an (ce qui maintient à peine le statu quo alors qu'en octobre 1965, le conseil économique confirmait l'avis déjà donné en 1957 demandant le décuplement des effectifs).

Ces quelques rappels suffisent sans doute pour expliquer :

- la diversité des activités et attitudes d'un ensemble de gens formé par vagues successives assez hétérogènes et travaillant dans des Centres en majorité créés sur l'initiative locale, donc pour répondre à des situations humaines et sociales originales (les gens et les problèmes d'orientation peuvent-ils se présenter de manière identique à Tarbes et à Asnières ? A Nantes et au Quartier latin ?) ;
- l'accord de ce groupe professionnel, trop peu nombreux et sollicité de toutes parts, sur le fait que les processus d'information et orientation sont complexes et qu'une intervention en ces domaines demande du temps, des moyens et une compétence (non l'improvisation, le bricolage et quelques heures d'enseignants ou d'administrateurs non préparés) ;
- son impatience ou agacement devant des réformes proclamées qui suivent à retardement sans savoir analyser de manière prospective les expériences ou réflexions méthodiquement accumulées, ne transformant le plus souvent que des étiquettes ou des organigrammes ;
- sa volonté d'aider à « la clarification des finalités et des rôles au sein du système éducatif, économique et professionnel », non pour « disjoindre son action de celle des équipes éducatives et pour se dispenser d'assumer des responsabilités », mais pour « amener progressivement les individus à prendre eux-mêmes le maximum de décisions » en respectant

au bout du compte leur « droit à l'erreur » que le conseiller considère comme une composante nécessaire de la liberté de son client... (2).

---

(1) Voir les numéros spéciaux du *B.I.N.O.P.* de septembre 1953 (25<sup>e</sup> anniversaire de l'Institut National d'étude du travail et d'Orientation Professionnelle), 1955 (Compte rendu des Journées Nationales d'Etudes d'O.P. de Lyon), 1962 (III<sup>e</sup> Congrès International de l'Association Internationale d'O.P.).

(2) *Bulletin de l'Association des Conseillers d'Orientation de France*, notamment n° 239, avril-mai 1973, document préparatoire au 24<sup>e</sup> Congrès sur « les prises de décision en orientation ».



## - XI -

# DU NOUVEAU DANS LE MONDE DES MÉTIERS ET DES PROFESSIONS

La plupart des jeunes, des éducateurs et de ceux qui participent aux processus d'orientation n'ont qu'une idée très vague et rétrécie de l'univers professionnel contemporain. Plusieurs services ont été créés ou développés ces dernières années en France pour nous aider à mieux connaître le monde des « emplois » et « qualifications » qui structurent notre population active. Les premières publications du centre d'étude et de recherche sur les qualifications, du centre d'étude de la population active de l'I.N.E.D., un numéro récent de la revue *Sociologie du Travail* complètent les travaux pionniers des spécialistes de l'I.N.S.E.E., lesquels s'enrichissent considérablement depuis que le Ministère du travail et l'I.N.S.E.E. procèdent à une enquête annuelle sur la structure des emplois salariés (1).

Mais il est actuellement difficile aux jeunes désireux de sortir des sentiers battus de dégager de ces publications quelques tableaux des « nouveautés » qui apparaissent dans ce monde qu'on leur dit en pleine évolution.

On a parfois même l'impression que des descriptions d'évolutions qui se multiplient, se contentent de faire croître ou décroître les courbes d'activités existantes et déjà répertoriées lors des deux ou trois recensements précédents, en fonction de paramètres variés. Elles y ajoutent, au mieux, des appréciations sur le devenir probable du recrutement et du niveau de qualification dans ces « métiers », « professions » ou, plus souvent, « postes de travail » connus du public, ou artificiellement constitués pour permettre ces pronostics.

En contact avec des éducateurs soucieux de préparer les jeunes à leur avenir, avec des étudiants qui expriment souvent leur impression que « tout est bloqué » dans le monde professionnel qui les attend, il nous est apparu intéressant de compléter ces descriptions des spécialistes de l'emploi, par une recherche plus systématique des nouveaux types d'activité, de leur mode d'apparition, de développement et de recrutement.

Nous présentons ici les premiers résultats de ce travail à partir :

- des nomenclatures officielles d'emplois,
- de divers « guides » pour l'orientation professionnelle,
- et d'un sondage dans les offres d'emplois qui nous a paru nécessaire pour compléter les sources précédentes.

Nous essaierons de dégager de là quelques enseignements sur les secteurs et modes d'apparition de nouveaux types d'emplois et conclurons sur les processus de professionnalisation (qui restructurent lentement les créations sociales le plus souvent non planifiées).

## I. LES NOUVELLES APPELLATIONS

### A. Dans les nomenclatures officielles.

Les trois éditions du Dictionnaire des Appellations d'emplois publiées par le gouvernement américain depuis 1939, leurs nombreux suppléments et les Outlook publiés tous les deux ans par le Ministère du travail de Washington, donnent une extraordinaire impression de variété et de vie (2). Quelques chiffres en donneront une idée :

1<sup>re</sup> édition du Dictionnaire en 1939 : 29 744 « titres » ;  
supplément 1942 : + 3 064 définitions nouvelles  
supplément 1944 : + 1 137 définitions nouvelles  
supplément 1945 : + 1 906 définitions nouvelles.

2<sup>e</sup> édition de 1949 : 40 023 rubriques (22 028 définitions d'emplois + 17 995 appellations supplémentaires pouvant se rattacher à ces définitions).

L'édition 1965 ajoute 6 432 nouvelles définitions et, pour faciliter les mises à jour ultérieures, elle adopte une nouvelle codification : aucun des jobs « codés » ne se termine par le chiffre 9 ; celui-ci reste disponible à l'intérieur de chaque sous-groupe pour les activités qui apparaissent entre deux éditions de la nomenclature sans pouvoir entrer dans l'une des définitions existantes.

Il est impossible de résumer la situation française par des chiffres analogues : un seul dictionnaire des métiers a été publié chez nous en 1955 (il compte une dizaine de milliers de dénominations) (3).

Depuis cette date, les nomenclatures d'activités individuelles mises à jour par l'I.N.S.E.E. à l'occasion des recensements généraux de population (1962 et 1968) réorganisent les données anciennes plus qu'elles ne les enrichissent. Les spécialistes de l'emploi se sont moins préoccupés chez nous d'attirer l'attention sur les nouveautés que de rendre exploitables et lisibles les informations tirées des divers recensements ; c'est dans ce but qu'ils ont réduit progressivement le nombre des catégories de chiffrement et surtout de publication : 1 200 en 1955, 394 en 1972, 327 ou 110 en 1968.

Malgré ce resserrement progressif, on constate que la nomenclature 1968 (code PR) n'opère pas seulement des regroupements d'activités distinguées par le code abrégé 1962, mais isole dans un certain nombre de cas des activités regroupées en 1962. Ceci met en lumière des spécialisations qui se sont affirmées entre les deux derniers recensements et sont désormais plus officiellement reconnues. Mais lorsque l'on examine chaque cas, on constate que la nomenclature 1955 connaissait déjà ces « spécialités » qui existaient bel et bien dès cette époque et n'avaient disparu que par un artifice statistique (passage d'une classification en 1 200 postes à une classification en 394 postes, soit réduction d'un tiers).

Dans *deux cas* seulement la nomenclature 1968 a cru devoir innover en créant de nouvelles appellations et définitions : elle l'a fait pour séparer de l'ensemble des agents techniques, les analystes (76.93) avec les mentions :

analystes  
analystes concepteurs  
analystes organisateurs  
analystes programmeurs  
programmeurs analystes ;  
les programmeurs (76.94)  
programmeurs  
opérateurs programmeurs.

La seule véritable nouveauté de notre univers professionnel depuis 1962 serait donc du côté des emplois d'agents techniques de l'informatique.

La nomenclature 1968, dernière publiée, comprend donc 327 postes dont 238 sont identiques à ceux de 1962, 42 sont le fruit de regroupements plus ou moins importants, 25 séparent des spécialités regroupées en 1962, 2 postes nouveaux.

Cela donne une image assez stable de notre univers professionnel français contemporain avec moins de 1 % de « métiers nouveaux » en 6 ans !

## B. Les guides de carrières

Le tableau est assez différent si l'on consulte des textes moins officiels, comme certaines publications destinées aux adolescents à la recherche d'une orientation, ou aux adultes désireux de se perfectionner professionnellement.

Prenons par exemple un petit ouvrage parmi d'autres (4) qui présente « 500 professions » analysées et commentées. L'édition 1968 de ce guide fait apparaître :

117 professions qui ne figurent pas dans le dictionnaire des métiers de 1954 (+ 22 qui n'y figuraient que de manière approchée = 139)

103 qui ne figuraient ni explicitement, ni de manière approchée dans la nomenclature alphabétique complète de 1962, c'est-à-dire 20 %.

Certes la perspective même de cette publication vise à faire apparaître ce qui est nouveau ou susceptible d'attirer des jeunes (et des clients aux cours par correspondance qui éditent cet ouvrage), mais une étude attentive des 103 métiers présentés permet d'affirmer qu'il s'agit bien dans l'ensemble d'activités originales pour lesquelles une formation spécifique existe déjà et dont 63 sont sanctionnées en 1968 par un diplôme national (ou une option à un diplôme national) spécifique.

Un relevé du même type dans les publications O.N.I.S.E.P. 1972 donne d'ailleurs des informations du même type (5).

### **Les petites annonces**

Si nous nous tournons maintenant vers les appellations utilisées par les employeurs à la recherche de main-d'œuvre, nous retrouvons la même impression de vie. Pour avoir une première idée du « répertoire » fde ces appellations à des niveaux et dans des genres assez variés, nous avons relevé systématiquement les petites annonces de trois quotidiens aux publics différents (*Figaro*, *France-Soir*, *Le Monde*) pendant deux quinzaines où le marché du travail est particulièrement actif : dernière semaine de septembre et 1<sup>re</sup> semaine d'octobre + 1<sup>re</sup> et 3<sup>e</sup> semaines de juin).

Nous avons pu constituer ainsi un fichier de plus de 500 appellations ne figurant pas au dictionnaire des métiers 1954, 490 n'apparaissant pas dans les nomenclatures les plus détaillées de 1962 et 1968. Le pourcentage de nouveautés (appellations nouvelles/ensemble des petites annonces) est plus important dans *Le Monde* (30 à 40 %) et plus faible dans *France-Soir* (13 à 16 %), *Le Figaro* se situant entre les deux, mais plus proche de *France-Soir* (18 %).

Les descriptions de postes à pourvoir sans appellation de métier sont relativement peu nombreuses (4,5 % dans *France-Soir*, 8 % dans *Le Figaro*, 11 % dans *Le Monde*). Il est vrai que ce genre est coûteux pour l'annonceur qui a avantage, chaque fois que c'est possible, à résumer sa requête en un nom qu'il inventera s'il le faut ; c'est pourquoi on le voit apparaître surtout pour des emplois de haut rang (« Sté de service pour opérations d'implantations industrielles en région parisienne recherche collaborateur droit-H.E.C.-E.S.S.E.C.-E.S.C.P. avec expériences des contacts commerciaux au plus haut niveau... »), ou des services très personnalisés (« Ch. pers. à demeure s'occuper veuve médecin ») ou fort mal définis (« J.H. niv. B.E.P.C. pour div. travx bur. tenue stock, petits emballages, courses »).

## II. CE QUE REVELENT LES NOUVELLES APPLICATIONS

Sans entrer ici dans le détail des informations apportées par la comparaison des définitions d'emplois données par les nomenclatures officielles, les guides de carrière et les petites annonces répertoriées, on peut dégager quelques enseignements du fichier des appellations nouvelles ainsi grossièrement constitué.

Il apparaît d'abord que certains *Mots-clés* peu ou pas usités encore au moment de la rédaction du dictionnaire des métiers sont employés aujourd'hui de manière privilégiée, assortis de toute une série de qualifications qui les spécifient. Ainsi :

les *analystes* (de conception, gestionnaires, d'organisation, de projets, du travail...),

les *animateurs, formateurs, instructeurs, moniteurs* (des ventes au socio-culturel, du software à l'auto-école ou à la voile...),

les *Chargés d'étude (le plus souvent financière)* et les *responsables* (administratifs ou des ventes...),

les *cadres, collaborateurs, délégués* (le plus souvent commerciaux),

les *hôtesse et réceptionnistes* en tous genres : de l'établissement de cure au bar en passant par le pressing...

et surtout de *Techniciens* en tous genres. Cette dernière rubrique apparaissait déjà dans la nomenclature 1962 (à côté de celle beaucoup plus utilisée alors d'agent technique), mais avec une seule spécification : technicien horloger complet ; nous avons pu établir plus de 40 fiches différentes à partir des petites annonces et guide de carrières consultés (il existe par ailleurs une soixantaine de brevets de techniciens supérieurs, mais l'appellation correspondante ne paraît pas passée dans les moeurs : les professionnels recrutés à partir de ces formations de T.S. sont le plus souvent nommés par leurs spécialités sans référence à leurs titres ; cf. géologues prospecteur, diététicienne...).

Parfois les nouvelles appellations ne sont qu'une *Association de spécialités* autrefois séparés, cf. :

charcutier-traiteur ; dactylo-facturière ou correspondancière ; gardien-pilote-laveur de parking ; graisseur-laveur-pompiste ; maçon-marbrier ; mécanographe-comptable ; tôlier-peintre ; tuyautier-soudeur...

ou l'ajout à un métier connu d'une *qualification complémentaire* qui peut changer tout à fait le niveau dudit métier initial ; cf. :

Correspondancière-technique ; pointeau-comptable-payeur ; secrétaire-technique du bâtiment ; secrétaire trilingue ; standardiste bilingue...

En sens inverse, le mouvement de *Spécialisation* se poursuit et l'on voit les employées du bureau devenir « fichistes », — les employées de restaurant devenir « débarrasseuses » ou « desserveuses », — les coiffeu-

ses « coloristes », les confectionneuses « cravatières » ou mieux « nœutières », – les mécanographes « extractrices »... et de nombreux opérateurs appelés du nom de la machine qu'ils servent : opératrice-Univac, opérateurs-sur-Honeywell-Bull série 100.. !

\*\*

Mais les nouvelles appellations peuvent aussi correspondre à des activités vraiment nouvelles. Celles-ci apparaissent par exemple liées à l'utilisation de *Nouvelles Sciences, Techniques ou Machines* : aide-dermatologue, chimiste-organicien, ingénieur-acousticien, ingénieur-informaticien, physicien en sciences nucléaires..., ajusteur-cellules, dactylo-magnéto, télexiste, conducteur de pile, opérateur sur ensembles électriques...

D'autres manifestent l'existence

de *nouveaux produits* :

disquaire, électro-ménagiste, dessinateur de notices ou rédacteur de catalogues, installateur d'antennes, mouleur polyester stratifié, ponceur-vitrificateur, poseur de moquettes, pizzailo...

de *nouveaux services* :

aide-orthoptiste, agent de service de sécurité, conseiller de gestion, ergothérapeute, esthéticien industriel, technicien du tourisme...

D'autres enfin signalent l'utilisation

de *nouveaux procédés* de gestion, production, reproduction, transport ou vente, cf. :

- chef de contrôle budgétaire, contrôleur de gestion, comptable-analytique, programmeur de gestion, responsable de la gestion administrative du personnel...
- concepteur de produits, dessinateur circuits-imprimés, maquettiste en architecture ou en électronique, monteur de cloisons, de mobilier tubulaire... poseur de placo-plâtre, projeteur béton armé...
- opératrice duplication, tireur de plans...
- cariste, chauffeur semi-remorques, chef de trafic...
- animateur de rayon, chef des achats, débitrice, boucher-hypermarché...

Et les sources que nous avons utilisées laissent en dehors du champ de notre exploration les professions indépendantes et libérales comme les emplois de type administratif. Elles ne permettent évidemment pas non plus de percevoir les évolutions souvent considérables qui peuvent se produire dans l'exercice d'une même activité si celle-ci a gardé la même appellation.

### **III. VERS DE NOUVELLES PROFESSIONS ?**

Le repérage de nouvelles appellations d'emplois est certainement insuffisant pour signifier la naissance de nouveaux groupes professionnels : on peut avoir affaire à une dénomination éphémère désignant un poste de travail très particulier qu'un individu n'occupe qu'à titre transitoire. Ceci ne saurait être confondu avec un métier ou une profession regroupant des individus qui exercent une fonction socialement définie, avec un même type de compétence, un statut analogue, une conscience plus ou moins vive de leur personnalité et intérêts communs.

Les professions nous sont présentées par les psycho-sociologues anglo-saxons comme des groupes sociaux relativement stables dont les membres sont liés par la conscience d'une certaine identité commune, le partage de certaines normes ou valeurs, de certaines connaissances ou techniques, d'un certain langage, une définition relativement homogène de leur rôle et de celui de leur clients. Des groupes qui se structurent plus ou moins vite et dont les limites peuvent être définies, qui ont un certain pouvoir sur leurs membres actuels et ne tardent pas à contrôler l'admission de nouveaux membres... (6).

On conçoit en lisant de telles définitions qu'un métier ou une profession puissent jouer un rôle important dans la structuration de la personnalité de ceux qui s'y préparent, ou qui l'exercent. Groupes de référence et d'appartenance, ils marquent plus ou moins ceux qui y aspirent ou qui y sont admis, bien au-delà des performances techniques que demande l'accomplissement de la tâche ou des fonctions qui ont donné naissance à ces regroupements. Groupes structurés, il agissent à l'extérieur comme groupes de pression plus ou moins avoués et influents, et opposent à une division du travail purement « scientifique » ou « rationnelle » des considérations de prestige et de pouvoir qui sont un des facteurs de l'évolution de notre société.

Il faudrait une longue enquête pour distinguer dans les appellations d'emplois de notre fichier (ou des nomenclatures officielles) celles qui désignent déjà de tels groupes, celles qui renvoient à des groupes « en voie de professionnalisation », et celles qui ne font apparemment que désigner des opérations ou ensembles de tâches à accomplir autour desquelles nul regroupement humain ne s'opère vraiment. Ce travail est d'autant plus délicat que les quelques monographies professionnelles que nous possédons montrent des rythmes de structuration extrêmement divers ; mais il ne serait pas sans intérêt tant sur le plan pratique que sur le plan théorique.

Pratiquement tous les conseillers savent qu'il importe de distinguer dans leur clientèle ceux pour lesquels l'effort d'orientation a surtout une

dimension d'affiliation sociale (à tel métier prestigieux ou protecteur, familièrement accepté...) et ceux pour lesquels le choix veut être l'expression d'une personnalité prête à faire son chemin hors des cadres préalablement tracés ; c'est ce dernier groupe qui sera intéressé par l'exploration des voies nouvelles, même non professionnalisées. Tous nous pourrions citer des jeunes tirés d'affaire parce qu'on a su trouver un job qui n'entrant pas encore dans les métiers catalogués ou les professions connues, job qui leur a permis d'exercer leurs talents sans passer par les fourches caudines de telle filière scolaire ou d'examens standardisés...

Théoriquement, toute incursion en ces domaines nous fait entrer dans les problèmes les plus complexes et les plus attachants de la division du travail et de l'organisation sociale en vue d'une coopération pour la création, l'exploitation, le contrôle des ressources matérielles et humaines efficaces, mais point trop contraignantes pour les travailleurs ou leurs clients.

## APPENDICE

### *DES RYTHMES DE PROFESSIONNALISATION ET DE RECONNAISSANCE TRES DIVERS...*

Infirmier (e)s : il est difficile de dater le début d'un exercice à plein temps des soins infirmiers. Mais l'Hôtel-Dieu de Paris est ouvert en 650 et le premier ordre de religieuses strictement soignantes est fondé en 1520, la première école d'infirmières organisée par Saint-Vincent de Paul en 1633. Pourtant les infirmiers et gardes-malades n'apparaissent dans la nomenclature de 1911 que noyés dans les « personnels des asiles cliniques et hôpitaux ».

Dans le Dictionnaire des métiers de 1955, on trouve onze appellations d'infirmières, mais la rubrique « infirmer diplômé et assimilés » de la nomenclature I.N.S.E.E. 1962 comprend en bloc nos infirmiers et les assistantes dentaires. La nomenclature 1968, qui isole les assistantes sociales comme profession distincte, mêle infirmières, sages-femmes et... infirmiers-vétérinaires !

Pourtant, plus de 5 000 diplômés d'Etat infirmiers sont délivrés chaque année en France depuis 1958-1959 et le corps en exercice comprend près de 100 000 professionnels, structurés en quatre grandes organisations et dix syndicats...

Educateurs spécialisés : on s'accorde généralement pour faire commencer l'exercice du métier en France pendant la guerre 1939-1945.

La première école s'ouvre en 1942 et l'Association nationale des Educateurs de Jeunes Inadaptés se crée en 1947. Pourtant le Dictionnaire des métiers de 1955 ne connaît encore que des éducateurs... de vers à soie ! auxquels la nomenclature 1962 ajoute les éducateurs-chefs (justice), comptés avec les cadres administratifs supérieurs.

En 1966 une convention collective nationale définit et garantit les conditions d'emplois et de rémunérations et en 1967 le diplôme d'éducateur spécialisé devient Diplôme d'Etat. 4 500 spécialistes diplômés exercent actuellement ; les promotions annuelles dépassent 700. Les syndicats d'éducateurs et associations diverses sont très actifs.

Pourtant l'appellation même d'éducateur n'apparaît pas dans l'ouvrage d'Hughes et Peslier sur les professions en France 1962-68 et il est difficile de dire sous quelle rubrique ils ont été classés par le recensement de 1968.

Les informaticiens : ils n'ont pu apparaître qu'avec les premiers ordinateurs, il y a une vingtaine d'années. Mais dès 1968 la nomenclature des activités individuelles I.N.S.E.E. créait des postes spéciaux pour les analystes (1 580 en 1969), et les programmeurs (plus de 2 000 à la même date). Ces professionnels ont encore des formations de base très hétérogènes (du B.E.P.C. à la licence) et ne constituent guère un groupe stable et structuré.

- (1) Etudes sur la population active et l'emploi, numéro spécial de la revue *Population*, février 1970.
- Nomenclatures des métiers, d'emplois, de formations, dossier *C.E.R.E.Q.* n° 1, mars 1971.
- Les professions, numéro spécial avril-juin 1972, *Sociologie du Travail*. Structure des emplois au 1<sup>er</sup> janvier 1969, collection I.N.S.E.E. Démographie et emploi D 9.
- (2) *Dictionary of Occupational Titles*, U.S. Employment Service, Washington, U.S.A Government printing office, 1939, 49, 65. *Occupational Outlook Handbook*, Bureau of Labor Statistics, Washington, 1949... 1968-69.
- (3) *Dictionnaire des Métiers*, Paris, P.U.F. 1955.
- (4) 500 professions analysées et commentées, *Guide national des Carrières*, U.N.I.E.C.O., Rouen, 1968 (épuisé).
- (5) Bac, Paris, O.N.I.S.E.P., mai 1972.
- (6) Dans une bibliographie très abondante, on peut extraire pour notre propos : Goode W.J., Community within a community : the Professions, in *American Sociological Review*, april 1957.
- Hughes E.C., *Men and their Work*, Chicago, The Free Press, 1958. Turner C., Hodge M.N., Occupations and Professions, In Jackson J.A., *Professions and Professionalization*, Cambridge University Press, 1970.

## - XII -

# FAUT-IL OU PEUT-ON INVENTER UN NOUVEAU MODELE POUR LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES CONSEILLERS ?

Dans un article rédigé en 1971 pour la revue « *Economie et Humanisme* », je soulignais quelques ambivalences des conseillers vis-à-vis de leur propre profession, et j'indiquais le retentissement de cette hésitation sur les options à prendre en matière de recrutement et de formation (1). Les six ans qui viennent de s'écouler me paraissent confirmer un certain nombre de ces données, en les complétant quelque peu par apparition, à côté de ceux que j'évoquais alors, d'un nouveau modèle professionnel non explicité à l'époque et qui paraît l'avoir emporté en fait sans qu'on ait pourtant renoncé tout à fait à ceux qui avaient prévalu jusque-là. Je voudrais donc reprendre en l'enrichissant la typologie des modèles qui me paraissent encore plus ou moins présents à nos esprits et interfèrent, un peu à l'aveugle me semble-t-il, dans nos décisions.

### LE MODELE SCIENTIFIQUE

Nous le devons à l'I.N.O.P. et aux premières générations de conseillers qui, akors que rien ne les y contraignait, ont dès le départ insisté sur le caractère « scientifique » des études à faire pour fonder leurs conseils sur des diagnostics et des pronostics soigneusement contrôlés (2). On sait que cette volonté fut immédiatement critiquée comme « un rêve d'utopiste » par les médecins qui trouvaient impossible, voire inutile, de généraliser un enseignement aussi complet (deux ans, dès 1934) et proposaient en son lieu et place des semaines ou à la rigueur quinzaines d'information sur l'O.P. dans leurs instituts de médecine du travail. Des réactions de ce type se retrouvent encore périodiquement chez les administrateurs et enseignants qui découvrent les problèmes d'orientation mais ne voient aucune difficulté à intervenir sans se former préalablement, à mettre en

place des « conseils d'orientation » dont personne ne contrôle les bases diagnostiques ni la validité des pronostics...

Se vouloir « scientifique » dans un domaine plein d'aléas et de risques traduit sans doute aussi de la part du conseiller une tentative pour vivre une situation relativement inconfortable ; et se prévaloir d'une étiquette sérieuse bien cotée à notre époque permet en outre de se situer honorablement vis-à-vis des enseignants... quelques degrés au-dessus des simples techniciens. Le choix est donc fait très tôt par les conseillers et il motivait encore récemment des interventions de M. Reuchlin, soutenu par l'ensemble des instituts de formation, au ministère pour éviter que les mesures prises au niveau du recrutement et de la formation initiale aboutissent à peupler certains C.I.O. de personnels non formés ou de niveau scientifique pas trop médiocre.

Pourtant les textes officiels et les pratiques administratives maintiennent le niveau de recrutement du corps des conseillers bien au-dessous de celui des jeunes chercheurs dans tous les autres domaines. Aucun titre de III<sup>e</sup> cycle (ni même de second cycle universitaire) n'a été créé pour sanctionner les travaux de recherche qu'appellent des problèmes aussi complexes que l'orientation. On ne peut en France obtenir de maîtrise ou de doctorat en ce domaine.

Quant aux modalités de recrutement, qui prétendra qu'elles correspondent à ce qui est théoriquement requis par le modèle scientifique ? Celui-ci, nous disent les spécialistes de sociologie des professions, doit, pour permettre le maximum de progrès, rester large et universalisant : tous ceux qui s'intéressent sérieusement aux problèmes étudiés seront les bienvenus dans les actions entreprises ou échanges visant à clarifier les problèmes à l'ordre du jour ; pas de numerus clausus, ni de monopole ; l'embauche et les formations ont avantage à ne pas se limiter aux titulaires d'un seul diplôme et les carrières devraient dépendre moins largement d'un bagage initial que des progrès que chacun permet de réaliser hic et nunc...

Nos concours d'entrée et de sortie des instituts sont loin de répondre à une telle description et manifestent à l'évidence que, sur ce point au moins notre profession n'a pas vraiment obtenu le modèle scientifique, même si, au bout du compte, les praticiens qui pratiquent cette course de haies ont un certain savoir qu'ils essaient de faire partager en remettant entre les mains de leurs clients le maximum des clés des problèmes qu'ils tentent de résoudre pour eux et avec eux.

Cette attitude authentiquement scientifique n'implique pas que les conseillers aient adopté tous les autres comportements des « scientifiques purs ». Car le premier objectif de ces derniers est d'ajouter quelque chose à la connaissance des lois générales, non d'aider tel ou tel individu ou groupe à résoudre un problème particulier et immédiat. L'intérêt de la théorie que les scientifiques cherchent à établir est la compréhension plus générale qu'elle va permettre du maximum de faits observés. Le test de

la qualité de leur travail sera l'approbation de leurs collègues lorsqu'une communication intégrale des résultats ayant été faite, ils auront pu vérifier la cohérence et la validité des conclusions établies par le chercheur. Cette communication ne doit rien dissimuler de la réalité, des hésitations, des problèmes qui restent posés, puisque c'est à cette condition que la science pourra progresser. Visant d'autres chercheurs, elle adopte un langage technique qui peut la rendre difficile d'accès, mais rien n'est plus éloigné d'elle que l'idée d'un quelconque secret professionnel : tout peut et doit être dit publiquement de ce qui paraît commander un phénomène ou expliquer une évolution, permettre une « prévision ».

Comment pourrait-on adopter ce modèle lorsque l'on a affaire quotidiennement avec des clients qui sont pleins d'anxiété devant les décisions à prendre et cherchent des spécialistes « absolument sûrs », non des hommes parlant en terme de probabilités et insistant sur les marges d'erreur ?..

Restait donc à chercher ailleurs : il me semble que, historiquement ce sont les années 1960 qui marquent en France l'avancée la plus nette dans la direction d'un autre modèle avec la revendication du titre et d'une formation de « conseiller psychologue », ceci en solidarité active avec ceux qui s'efforçaient de structurer la profession de psychologue, d'élaborer son code de déontologie, de lui assurer une certaine autonomie.

## LE MODELE PROFESSIONNEL

La pratique des conseillers dans la mesure où, comme nous l'écrivions plus haut, elle s'écarte du modèle « scientifique » les met, comme tous les psychologues praticiens, dans une situation assez proche de celle des cliniciens ou autres professionnels du droit ou de la médecine appliquant à des situations bien particulières ce que les connaissances juridiques ou médicales qu'ils possèdent peuvent apporter d'éclairage ou de « solution ».

Les professionnels de ces secteurs auxquels il est tentant de s'identifier dans notre société libérale où elles sont valorisées, ont de fait organisé leur recrutement et leur formation de manière originale, assez souvent analysée par les sociologues anglo-saxons des professions.

Disons, pour faire bref, que ces « hommes de l'art » recevant des clients incapables de résoudre seuls les problèmes auxquels ils doivent faire face, rendent des services que ces mêmes clients ne peuvent sérieusement évaluer (ils sont par définition incomptétents ce qui n'est théoriquement pas le cas des clients d'un commerçant). Leur prestation ne peut être évaluée au vu des seuls résultats (chacun sait que les clients des médecins meurent assez souvent sans qu'on puisse légitimement dans la majorité des cas incriminer ceux-ci). Seuls les pairs de même forma-

tion, connaissant les théories et les moyens techniques disponibles dans le diagnostic et le traitement des cas analogues sont réputés compétents pour contrôler que l'activité professionnelle a été la meilleure possible, et éviter l'invasion du champ par des charlatans abusant de l'incompétence du public.

Ce mode de fonctionnement implique un certain type de contrôle par le groupe des entrants et de la formation qu'ils vont acquérir : dans les filières structurées de formation dense, les futurs collègues apprennent non seulement des connaissances théoriques et des savoir-faire techniques, mais une série d'attitudes solidaires, un langage, une véritable sous-culture... Il importe que chaque nouvelle recrue (surtout si elle n'est pas née dans une famille de confrères) s'identifie au rôle professionnel et adopte sa culture propre, ses valeurs, ses tabous... qu'elle ne livre pas à l'extérieur ses points faibles.

On organise des carrières complètes avec mobilité interne contrôlée par les pairs ; celui qui a été formé et admis dans le cercle restreint des initiés doit participer à la vie du groupe, et, le met plus ou moins en péril, lui qui en connaît les secrets, s'il le quitte en cours de route. Plus l'engagement demandé aux impétrants est profond et permanent, plus on tend à contrôler l'accès au groupe en sélectionnant ceux dont on pense pouvoir être sûr.

Ne reconnaissions-nous pas là certains traits de ce qu'a essayé d'obtenir la profession de conseillers ? Mais elle n'y est pas parvenue puisque la durée de l'initiation reste limitée (à peine dix-huit mois), — la formation, comme l'accès au groupe, ne sont pas l'apanage exclusif des professionnels structurés corporativement, mais font intervenir des instances universitaires (reste du modèle scientifique) ? et de plus en plus nettement l'administration employeur, signe du modèle qu'il nous faut maintenant présenter.

## LE MODELE FONCTION PUBLIQUE

Les pionniers de l'orientation en France ne le connaissaient guère, mais les textes de 1956 leur donnèrent statut de fonctionnaires de l'Education Nationale et ceux de 1972 ont organisé le recrutement d'élèves fonctionnaires auxquels sont depuis réservés les instituts de formation, avec ce que cela entraîne logiquement non seulement sur le plan administratif, mais aussi sur les attitudes...

Disons que, ici, c'est l'administration, et non la communauté scientifique ni l'ordre des pairs, qui prend en charge directement le service à rendre et la protection du public contre les charlatans. C'est elle qui définit le service, les modalités dans lesquelles il sera rendu, et organise en conséquence les carrières des techniciens qu'elle embauche, forme et promeut jusqu'à la retraite. Les modalités de recrutement et de formation

des personnels pour des services ainsi structurés par l'administration pour rendre un service défini par elle (sans intervention des clients) ont elles aussi leur propre logique : les praticiens recherchés devront d'emblée comprendre (et se rappeler tout au long de leur carrière) que ce n'est pas à eux de définir les objectifs et les modalités de leur formation et de leur fonctionnement. Les critères plus ou moins implicites du choix initial et des promotions ultérieures tendent à être pour l'administration responsable :

- 1) leur loyauté vis-à-vis du service tel qu'il est actuellement défini (avec une tendance à soupçonner tous ceux qui voudraient un changement ou conçoivent le service autrement...) ;
- 2) la docilité et disponibilité des nouveaux venus et des jeunes professionnels aux modèles préétablis et techniques en usage, plus que leurs questions, créativité ou initiatives en matière d'orientation (nous voilà bien loin du modèle scientifique !).

Pour comprendre exactement les conséquences de cette option il faut bien sûr tenir compte non seulement des tendances générales du « phénomène bureaucratique » en France, mais du fait que ce service public d'orientation est confié au Ministère de l'éducation, le plus gros employeur de France, avec sa masse de fonctionnaires enseignants déjà fortement syndiqués lorsque parurent dans ses rangs les premiers conseillers d'orientation.

Chacun de ces points serait à détailler, mais je ne retiens ici que quelques conséquences très perceptibles depuis cinq ans au niveau des instituts de formation : bien que l'idéal de service public proclamé anime certainement les responsables de ce ministère et tout spécialement ceux qui à l'intérieur de ses murs ont successivement été chargés de l'orientation, clients, professionnels et universitaires ressentent et expriment séparément ou ensemble une certaine déception devant les résultats obtenus. Je cite pêle-mêle :

Par suite des goulots d'étranglement essentiellement financiers au niveau des instituts et du nombre de postes d'élèves fonctionnaires accordés par les finances, le recrutement et la formation initiale des conseillers sont quantitativement inférieurs à ce qu'ils étaient il y a six ans, et la durée de cette initiation reste celle fixée... il y a trente-trois ans !

Cette durée estridiculement brève pour permettre d'atteindre un niveau scientifique dans l'une ou l'autre des multiples disciplines mises au programme du Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Conseiller d'Orientation ; et la déception des étudiants (rejoignant celle des universitaires qui les enseignent) est d'autant plus forte que, en fait, la majorité d'entre eux ont atteint préalablement à leur entrée dans les instituts, un niveau maîtrise dans une discipline souvent fort éloignée de celles qu'ils découvrent en préparant le CAFCO. Ils sont fort blessés intellectuellement d'avoir à courir après les rudiments de multiples autres sciences

qu'ils peuvent à peine entrevoir au niveau des pratiques qui leur paraissent alors mal fondées. Pas question dans ces conditions de féconder par leurs acquis antérieurs un champ qu'ils ont l'impression de survoler ou d'effleurer sans jamais pouvoir le pénétrer sérieusement.

Les très nombreux candidats aux deux cent-cinquante postes mis au concours d'entrée des instituts viennent d'horizons très divers (ce qui pourrait être positif du point de vue « scientifique » comme garantie d'ouverture...) mais ils sont immédiatement liés administrativement par un contrat décennal avant d'avoir pu connaître (et être connus de) la profession, ce qui est certainement gênant pour les formateurs, et nuisible pour eux comme pour les futurs clients auxquels ils seront imposés s'ils sont suffisamment travailleurs pour réunir le CAFCO, sans pour autant se sentir à l'aise dans, ou motivés par, l'orientation telle qu'elle est organisée.

Ressentant ce « devoir », ils tendent en contre-partie, à affirmer les droits que leur confère avant tout service effectivement rendu leur statut d'élèves fonctionnaires, d'une manière qui n'est pas sans dérouter parfois les formateurs rêvant d'étudiants plus centrés sur les recherches en matière d'orientation et l'apprentissage du rôle de conseiller que sur la défense d'un statut élaboré par et pour d'autres professionnels.

Les conseillers en place, tout en s'affirmant solidaires de ces jeunes collègues en puissance, sont parfois eux-mêmes surpris des barrières qu'ils opposeraient volontiers à la régularisation de certains collègues auxiliaires qui ont rendu, dans des conditions difficiles de réels services à un public qui se plaint encore partout du manque de conseillers.

Cette déception du public vient aussi, me semble-t-il, de l'enfermement progressif des conseillers dans l'éducation et plus précisément dans les C.E.S., alors que tous les adultes ressentent plus ou moins confusément que le malaise des jeunes ne peut pas se comprendre et encore moins se résoudre dans ce cadre trop étroit ; l'originalité des centres d'orientation n'était-elle pas justement leur position charnière entre le monde scolaire et l'extérieur actuel (loisirs, mass media...) ou futur (vie adulte, monde du travail) ? (3).

## **LE MODELE D'ORGANISATION AUTO-GESTIONNAIRE**

qui confierait le développement et le contrôle des centres d'orientation aux usagers (et non plus à la communauté scientifique, aux professionnels eux-mêmes ou à l'administration) reste encore, lui, à imaginer en ce qui concerne notre profession.

Dans les années 1950 les communautés de travail de Valence firent spontanément appel au centre d'O.S.P. de la ville pour les aider à poser et résoudre certains problèmes d'embauche, orientation et évaluation du personnel. Bien d'autres conseillers ont expérimenté sous des formes et

dans des lieux variés, le plaisir et le bénéfice qu'il y a à travailler pour et avec un groupe d'usagers demandeurs qui précise un objectif et négocie les modalités de l'intervention. Ce que nous avons vécu ainsi épisodiquement ne pourrait-il nous guider dans la recherche d'un modèle de fonctionnement qui donnerait aux jeunes dès qu'ils le peuvent, à leurs familles en attendant, le rôle de « sujet » dont on parle sans peut-être souhaiter toujours qu'il devienne réalité collective ?

Oserons-nous faire un pas dans cette direction quand nous discuterons du recrutement et de la formation des conseillers de 1980 ?

Loin de moi la prétention de conclure un survol trop rapide qui voudrait seulement, même s'il est un peu caricatural, aider à la prise de conscience que le recrutement et la formation des conseillers ne peuvent être compris sans une certaine analyse sociologique des représentations professionnelles existant parmi nous, et du contexte institutionnel dans lequel ils s'effectuent.

Leur réforme ne peut s'envisager à mon avis, sans cet effort de clarification des modèles et les actions adéquates au niveau des structures avec les groupes de pression ad hoc (dont l'A.C.O.F.). Puisse le Congrès de Toulouse y contribuer.

---

(1) L'O.S.P., une profession qui se cherche, *E.H.*, n° 202, nov.-déc. 1971.

(2) Ceux qui n'ont pas vécu ces débuts reliront utilement par exemple le numéro spécial du *B.I.N.O.P.* de septembre 1953, publié à l'occasion du XV<sup>e</sup> anniversaire de l'I.N.O.P.

(3) Certaine circulaire d'inspecteur refusant aux conseillers de son département « dans l'intérêt du service » l'autorisation d'intervenir comme ils y étaient sollicités dans des actions jeunes ou de réinsertion des femmes organisées par les GRETA, nous paraissent significatives d'un tel mouvement de repli, alors qu'une décision inverse assortie bien sûr d'une demande énergique de moyens adéquats, pouvait aérer et dynamiser considérablement les relations des conseillers et de leurs clients.



## — XIII —

# REFLEXIONS SUR LA PENURIE DES PERSONNELS SOIGNANTS

### **Mal connues parce que méconnues ?**

On discute pour savoir s'il faut faire remonter les professions d'infirmières – aides soignantes à la création en 1250 des moniales de saint Augustin pour assurer les soins aux malades de l'Hôtel-Dieu de Paris, ou à la création de la première école d'infirmières en 1633 par saint Vincent de Paul... Mais lorsqu'un organisme aussi sérieux que l'I.N.S.E.E. veut en 1975 (30 ans après les débuts de la planification française) publier un dossier « santé », ses chercheurs avouent :

« Les statistiques sur les personnels de santé présentent des divergences avec la réalité... Elaborées sur des bases étroites, elles ne sont ni incontestables, ni exhaustives. L'incertitude qui pèse sur les informations des professions médicales et para-médicales est nettement plus marquée pour les infirmières-aides soignantes (groupe de loin le plus nombreux). Les données de base, fréquemment utilisées, sont encore peu abondantes et surtout trop globales pour aider à l'analyse de la situation existante ou aux calculs des besoins à court et moyen terme de la région Rhône-Alpes. En effet on ne distingue pas, dans les statistiques actuellement disponibles, les différents niveaux de qualification (1)... Il serait utile et urgent, pour ce domaine particulier, de parvenir à ne livrer que des informations qui permettent de définir une politique précise de recrutement » (p. 114).

Il est vrai que certains auteurs spécialistes des études hospitalières paraissent fort peu générés par ce manque d'information, puisque J.-J. Imbert, par exemple, peut écrire un ouvrage sur l'Hôpital Français où les infirmières-aides soignantes ne sont pas même nommées dans le personnel (4 rubriques : personnels administratifs et techniques / médecins plein temps / temps partiel / étudiants !).

Ceci me paraît traduire au plan institutionnel ce que C. Mordacq dans son petit livre « *Pourquoi des infirmières ?* » dénonce comme l'anonymat et l'impersonnalité dans lesquels le système français maintient l'infirmière :

« Il est frappant de remarquer que la seule infirmière dont les malades et les médecins sachent le nom est la surveillante... Dans un service les infirmières sont aussi anonymes et interchangeables que les malades et cela rejait sur eux ». (p. 34).

Quant aux aides soignantes et A.S.H., il faut une journaliste comme M. Riffaud ou « *Le journal d'une infirmière hospitalisée* » de A. Lesterel pour les faire connaître au grand public et leur rendre un nom et un visage (pp. 39-41), tout en leur exprimant la reconnaissance des malades dont elles sont finalement souvent beaucoup plus proches que les autres membres de l'équipe soignante.

Or les enquêtes les plus diverses montrent que les infirmières attachent une importance beaucoup plus grande à cette reconnaissance sociale qu'aux questions de salaires, aussi graves que puissent être ces problèmes (2).

### **En croissance rapide...**

Même grossièrement approximatives, ces statistiques nous apprennent que les infirmières étaient près de 182 700 en 1974, ce qui représentait un doublement de groupe en moins de 15 ans, un nouveau doublement était prévisible d'ici 1980 (au rythme où sont délivrés les nouveaux diplômes).

Dans les hôpitaux publics en 1973, il y avait environ 212 000 personnels soignants se répartissant de la manière suivante :

- infirmières 63 964 (augmentation de 92 % depuis 1965) ;
- aides soignantes 62 758 (+ 78 % depuis 1965) ;
- agents des services hospitaliers 85 272 (+ 54 %) ;

mais il faut immédiatement ajouter qu'il y a de grandes disparités suivant les régions et suivant l'importance des établissements dans la répartition de ces personnels : le pourcentage d'infirmières atteint 24 % des personnels dans les centres hospitaliers régionaux, mais tombe à 9 % dans les hôpitaux ruraux ; à l'inverse les aides soignantes et A.S.H. passent de 46 % à 56 %. A Paris il y a 32 infirmières pour 100 lits, en Lorraine 16 seulement.

Autres données importantes : malgré cette croissance rapide, la pénurie d'infirmières est encore considérable : 10 % de postes vacants dans les hôpitaux en 1976, une infirmière pour 316 habitants en France alors que l'O.M.S. estime qu'il en faudrait une pour 280 habitants.

## **Disparition aussi rapide**

Ceci est en partie dû à de nombreux abandons : 25 % dans les trois premières années d'activité professionnelle, 40 % dans les 6 ans, avec au total une vie professionnelle moyenne de 15 ans quand elle était en France de 23 ans pour la population active féminine... Ces abandons étant surtout le fait des infirmières, elles forment un groupe plus jeune que les aides soignantes ou A.S.H. (avec tous les problèmes relationnels que pose cette inversion, puisque les infirmières sont supposées hiérarchiquement supérieures, en étant les plus jeunes).

Cette population jeune est de plus en plus qualifiée et très mobile, comme si une certaine tentative était faite pour trouver des conditions d'exercice plus favorables, avant d'abandonner un métier qui est assez généralement affirmé comme « intéressant » et susceptible d'être éprouvant si...

Cette fuite de la profession a longtemps été considérée par les autorités comme « structurelle et logique » (Ministère de la santé, dans *Avenir 125*), ce qui dispenserait de chercher les raisons et remèdes à une situation au contraire aberrante : il y a peu d'emplois féminins aussi recherchés par les jeunes filles et théoriquement susceptibles de les intéresser, de répondre à leurs besoins relationnels. En fait une observation attentive montre que le turn-over est moindre dans certains services pourtant éprouvants, mais où chacun se sent fortement intégré à une équipe (cf. services d'urgence, réanimation).

Nous pensons pour notre part que ces abandons traduisent la situation de conflits que vivent les infirmières qui choisissent un métier de relations et d'aide et qui se voient imposer un travail technique de plus en plus taylorisé à un rythme interdisant tout contact véritable avec le malade, sans pratiquement aucune aide ou supervision dans toutes les situations difficiles qu'elles doivent affronter (souffrances, mort), ni aucune préparation...

D'autre part ces professionnelles, qui veulent aider les malades à retrouver le maximum d'autonomie le plus rapidement possible, ne se voient officiellement reconnaître aucune autonomie par le corps médical et l'administration hospitalière, ni au niveau de l'hôpital (lutte actuelle pour la reconnaissance du statut d'infirmière générale...), ni au niveau de leur propre formation (presque entièrement assurée jusqu'ici par les médecins), ni au plan de la politique nationale de la santé. En 1974, il n'y avait qu'une seule infirmière au Ministère de la santé, et aucune dans un poste d'organisation-contrôle au plan régional.

(1) L'enquête annuelle du Ministère de la santé (depuis 1972) qui permet d'appréhender certaines caractéristiques des établissements de soin et de cure ne fait apparaître le personnel soignant que globalement : sage-femmes, infirmières, préparatrices en pharmacie, techniciens de labo, d'une part, aides soignantes, aides préparatrices en pharmacie, aides technique de labo, A.S.H., d'autre part.

(2) A. M. Rabiet, *Le Malade, l'Infirmière et la Nuit à l'Hôpital*, E.I.E.I.S., 1974, J. Lacaze, *Auxiliaires médicales ou service infirmier*, repris par l'I.N.S.E.E. en *Points d'Appui* 4 avril 1976.

## – XIV –

# DES INFORMATIONS POUR L'ORIENTATION DES FILLES

## Analyse de contenu de la revue « *Avenir* »

Lors d'une recherche sur l'apparition des nouveaux métiers dans la France contemporaine, nous avions fait l'hypothèse que les nouvelles carrières pourraient permettre à des jeunes, bloqués pour une raison ou pour une autre dans l'accès aux professions anciennement établies, d'accéder à des emplois permettant un meilleur épanouissement de leurs virtualités et l'obtention de meilleurs salaires. Nous avons dû très vite reconnaître que cette hypothèse était absolument infirmée en ce qui concerne les travailleuses au cours des années 1950-75, qui, pourtant s'annonçaient riches de possibilités pour la promotion professionnelle des femmes. Nous nous sommes demandé, quelle part pouvait avoir eue, entre autres choses, l'information diffusée auprès des jeunes filles pendant cette période dans cette quasi stagnation de leur situation professionnelle. C'est ainsi que nous avons été amenés à faire une analyse de contenu systématique de trois numéros de la revue « *Avenir* » spécialement édités à l'intention des jeunes filles en 1955-1965 et 1975, et de leur contenu relatif à cinq branches d'activité et une dizaine de métiers ou professions nouvelles dont nous avons analysé le développement pendant cette période, et à l'image de la femme au travail de façon plus générale.

Seuls les numéros de 1955 et 1965 peuvent avoir eu une influence sur les orientations prises au cours de la période d'essor de l'emploi que la France a connue de la Libération aux années 1973-74, mais le numéro spécial de 1975 (« Année de la femme ») nous paraît intéressant à mettre en parallèle comme témoin, apparemment, d'une toute autre démarche que les précédents ; il sera intéressant de voir dans quelques années quels ont pu être ses effets, compte tenu cependant du fait qu'il a été diffusé à une période beaucoup moins favorable à la promotion professionnelle des femmes, toujours plus ou moins considérées comme main-d'œuvre marginale à renvoyer au foyer lorsque le chômage sévit.

## I. – TITRES ET INSPIRATION GENERALE

Les deux numéros de 1955 et 1965 (comme les précédents de 1951-1953 et le suivant de 1967) portent le même titre « Les carrières féminines » et s'en expliquent en ces termes :

« Les femmes qui ont conquis l'égalité sociale, politique, économique, accèdent aujourd'hui – ou du moins peuvent accéder – aux situations les plus variées, aux postes les plus élevés... Dès lors, la distinction classique entre carrières dites féminines et carrières dites masculines a-t-elle lieu d'être maintenue ?.. Cette distinction existe dans l'esprit du public... C'est pour répondre à cette opinion que nous publions ce numéro consacré aux « carrières féminines ». La plupart des carrières dont il est traité sont accessibles à la fois aux hommes et aux femmes : nous avons simplement mesuré la place qu'y occupaient les femmes... Nous avons aussi marqué quel pouvait être le rôle particulier, la spécialisation de la femme au sein de certaines professions. Les conditions physiologiques, les aptitudes physiques aussi bien que les nécessités de la vie en société ou que des habitudes séculaires font en effet et feront peut-être toujours que les femmes présentent, dans le domaine professionnel, des qualités différentes (plus ou moins selon les cas) de celles des hommes et par suite des possibilités qui ne se superposent pas absolument aux leurs... Ainsi, à l'intérieur d'une même profession ou d'un même groupe de professions, l'homme et la femme trouveront-ils chacun le secteur correspondant le mieux à leur vocation... »

Il n'y a plus que quelques carrières qui soient réservées aux hommes ; en sens inverse, l'éventail des carrières traditionnellement féminines se resserre... En tous cas, les jeunes filles qui nous écrivent, inquiètes de leur avenir, doivent se rassurer : presque toutes les écoles leur sont ouvertes, presque tous les moyens de qualification professionnelle sont aujourd'hui mis à leur disposition et, si les carrières proprement féminines ne sont pas tellement nombreuses, d'innombrables carrières leur sont désormais accessibles. A elles de s'y faire, par leur qualité et la régularité de leur travail, la place qui leur revient. »

Le liminaire du numéro 1965, signé par le même auteur (homme) est à peu près identique et, dans un cas comme dans l'autre, le propos est clair : affirmer que les femmes peuvent, « par la qualité et la régularité de leur travail », accéder pratiquement à « presque toutes les formations » et à « presque tous les emplois », qu'elles ont à y faire leur place, laquelle « ne se superpose pas absolument à celles des hommes », mais doit répondre à une « vocation » féminine résultant de « conditions physiologiques, aptitudes physiques » (mais pas intellectuelles ou caractérielles !), « nécessités de la vie en société et habitudes séculaires ». L'auteur laisse d'ailleurs percer son inquiétude devant :

« Un problème nouveau : les travaux à domicile comme les emplois à temps partiel permettaient à la femme de se consacrer à ses enfants et à son foyer. S'ils se raréfient, qu'adviendra-t-il ? Mais leur disparition n'est pas fatale ; des aménagements des horaires de travail ou de la rémunération du travail partiel ou à domicile sont possibles ; il est à souhaiter qu'on les étudie avec le plus grand soin. »

L'auteur de cet article, rédacteur en chef d'une revue qui compte vingt-sept hommes pour deux femmes dans son comité de rédaction, donne le ton de ce qui va se retrouver dans l'ensemble du numéro ; très peu d'articles sont explicitement signés par des femmes (1/10). C'est encore lui qui dirige la revue en 1965 avec un comité de rédaction assez analogue ; mais cette fois, les articles signés le sont à peu près à égalité par les auteurs femmes et hommes. Le sommaire s'est assez considérablement enrichi, mais le propos liminaire reste le même.

Il faudra attendre l'année de la femme en 1975 pour que ce numéro spécial, destiné aux jeunes filles ou femmes en recherche d'insertion professionnelle, soit pensé et rédigé essentiellement par des femmes et s'intitule : « Faire carrière au féminin ». Son « avertissement » est clair et d'un ton d'emblée assez différent :

« Ce numéro fait le point de la condition actuelle de la femme au travail et de son insertion dans des voies jusque-là inhabituelles... »

Parmi toutes les femmes que nous avons rencontrées, certaines peuvent, doivent avoir valeur d'exemple et non pas être considérées comme des êtres exceptionnels. Si elles évoquent leurs difficultés, c'est non seulement pour prouver que celles-ci ne sont pas insurmontables, mais aussi pour dénoncer les causes qui les ont créées, afin de les faire disparaître, afin que soit évitée, dans l'avenir, la situation que Maria Dellacorto et Selma James dénonçaient en 1973 :

« Nous avons cueilli des millions de tonnes de coton, lavé des millions d'assiettes, frotté des millions de parquets, tapé des millions de mots, monté des millions de radios, lavé des millions de couches. Chaque fois qu'on nous a « laissé entrer » dans quelque fief traditionnellement masculin, on nous a trouvé un nouveau niveau d'exploitation. »

Cette fois, le choix différent des domaines étudiés est motivé par une volonté non seulement de décrire en rassurant sur, mais de faire sentir et « dénoncer les causes » qui créent les difficultés des femmes au travail dans les secteurs « inhabituels » afin de faire disparaître l'exploitation dont elles sont victimes. Les titres du sommaire sont manifestement différents des deux numéros précédents et reflètent assez bien ces préoccupations.

## **II. – PLACE FAITE AUX NOUVEAUX MÉTIERS ET NOUVEAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ**

Dans certains secteurs d'activité collective anciens (par exemple, l'agriculture, la santé...), des mutations importantes ont eu lieu depuis la Libération et même là où les effectifs ont considérablement diminué (agriculture), de nouveaux métiers sont apparus. A fortiori, en est-il de même là où, au contraire, les effectifs ont crû spectaculairement (santé).

D'autres activités collectives (électronique, informatique) sont pratiquement nées en France avec les métiers nouveaux qu'elles impliquent très précisément au cours de la période qui s'écoule entre 1955 et 1975. Certaines (logistique industrielle et commerciale) sont identifiées et commencent à se structurer tout à fait à la fin de notre période d'observation.

Nous avons résumé sur le tableau ci-joint la place faite à ces secteurs d'activités et à quelques métiers nouveaux ayant offert des possibilités de promotion, responsabilités ou salaires intéressants au cours de la période étudiée, et ceci par rapport à deux secteurs « féminins » dont nul n'ignore les conditions misérables de salaires et de carrière pour les femmes : les métiers de l'aiguille et de l'habillement ; ceux du secrétariat.

On remarque d'emblée que sur cinq métiers nouveaux (ne figurant pas au Dictionnaire des métiers de 1955), repérables cependant par l'observateur averti dès 1955, un est présenté : celui de laborantine médicale (sous l'appellation « aide bactériologiste ») et quatre sont ignorés : conseillère agricole, ingénieur des travaux ruraux, réparateur TV et technicienne en électronique. A l'époque même où leur présentation aurait eu le maximum d'intérêt, puisque, peu structurés au niveau de la formation et de l'accès, ils permettaient des promotions spectaculaires aux pionniers.

Les conseillères agricoles sont présentées en 1965 comme un « métier passionnant » aux « débouchés assurés », alors que justement leur situation commence à se bloquer, constat que feront quelques interviewées d'*« Avenir »* 1975.

Il en est un peu de même pour les techniciennes en électronique auxquelles on affirme qu'elles « peuvent trouver des emplois mettant en valeur leurs aptitudes naturelles (précision, ordre, soin) » et « donnant de grandes possibilités de promotion ».

Et un nouveau retard apparaît dans le signalement des activités qui, en 1965, offrent plus réellement des chances de promotion : conseillers de gestion dans l'agriculture, infirmières générales (seul poste de vraie responsabilité concédé aux femmes dans le domaine hospitalier pour lequel une formation universitaire de deux ans est organisée cette année-là), développement rapide de l'informatique (qui n'est présentée

qu'incidemment pour signaler les conséquences néfastes sur l'emploi des mécanographes).

On remarquera enfin que, si conseillères agricoles, laborantines et électroniciennes ont droit chacune à deux ou trois pages, soit sept au total pour les huit spécialités nouvelles repérables à l'époque, les spécialistes de « l'aiguille » en totalisent encore vingt-et-une et les secrétaires douze.

Le numéro de 1975 paraît admettre qu'il n'y a pas de problème de carrière pour les femmes dans les activités de la santé « dans lesquelles les femmes ont déjà bien réussi », sinon pour certaines (chirurgiens, vétérinaires), comme si les milliers de femmes employées dans ce secteur n'étaient pas en fait les « exécutantes » des médecins, administrateurs... avec de sévères retours de bâton lorsque, comme les infirmières générales, elles essaient d'obtenir leur part de responsabilité.

On s'inquiète quelque peu d'une orientation quasi-systématique des femmes ingénieurs vers l'électronique (1/4 parmi les ingénieurs de moins de quarante ans), mais sans éclairer les mécanismes d'une telle répartition. On constate le « retard pris dès le départ » par les femmes en informatique (où elles ne représentent que 1 % des ingénieurs), mais pour préciser que :

« Si le chemin qui mène aux postes supérieurs n'est pas tapissé de sable fin, il est accessible aux ambitieuses qui sont prêtes à une insertion sous condition et à un travail intensif » (p. 255).

Quant aux fonctions logistiques, dont les fiches métiers O.N.I.S.E.P. et annuaires de formation publiés à la même époque montrent non seulement qu'elles sont repérables mais encore qu'elles sont « ouvertes » (peu recherchées ou structurées à l'entrée, donc permettant des promotions intéressantes), elles ne sont absolument pas évoquées, alors même qu'une cinquantaine de pages traitent de nouvelles perspectives dans les transports.

Il semble donc que le retard des informateurs sur les réalités nouvelles, les secteurs qu'il faudrait présenter parce que quelque chose se crée et va permettre à certains d'avancer, se retrouvent dans les trois numéros d'*« Avenir »* quelle que soit par ailleurs la différence d'esprit du numéro spécial 1975. Les jeunes filles qui, y compris en 1975, ont cherché leur information pour l'orientation dans ces publications, n'ont pas été alertées par ce média sur des activités pourtant repérables (et repérées par l'O.N.I.S.E.P.) et plus ouverte aux « ambitieux ».

### **III. - CONNOTATIONS - STEREOTYPES « FEMININS » ET IDEOLOGIE**

L'effet probable d'une information sur un public récepteur n'est pas seulement fonction des thèmes abordés et de la « surface » qui leur est consacrée. Une analyse de contenu détaillée des connotations induites par

le style, les images... et des stéréotypes exprimant toute une idéologie, devrait être entreprise pour comprendre les effets, sans doute non voulus, de l'information diffusée par ces revues. Nous ne pouvons donner ici que quelques exemples qui suffiront peut-être à montrer l'ampleur des problèmes.

Nous avons d'abord cherché les images de la situation qui se dégagent d'une analyse systématique (3 à 4 % des pages de chaque numéro), caractéristiques prêtées aux « femmes, jeunes filles » ou « carrières spécifiquement féminines » dans l'ensemble des trois numéros considérés.

A. – En 1955, les femmes sont présentées comme « une main d'œuvre importante en nombre, de plus en plus nombreuses dans les professions libérales, l'enseignement, l'administration, susceptibles d'être reçues au concours de l'E.N.A., inscrites au barreau, employées dans les greffes, les études de notaires, avoués, huissiers, préparées à accéder à de nouvelles professions, maîtres de conférence, assistants, chefs de travaux, ingénieurs, chefs d'entreprise » ou à tout le moins « collaboratrices immédiates et auxiliaires indispensables des patrons qu'elles déchargent de tout ou partie du travail matériel, capables de les remplacer le cas échéant dans les limites de leur compétence et de les conseiller utilement, naturellement à leur place dans les équipes d'étagiste ». Elles « participent aux activités les plus diverses, accèdent à des situations variées et aux postes les plus élevés, quittent le secteur industriel pour les activités tertiaires, remplacent leurs pères ou leurs maris » – fut-ce à la tête d'une entreprise – quand les circonstances l'exigent, « siègent comme jurés dans les cours de justice, recherchent dans le travail des ressources indispensables, préfèrent de façon frappante (si elles sont ingénieurs) les carrières de chimistes, acceptent l'enseignement et la recherche (lorsqu'elles ont ces titres d'ingénieurs), dirigent les services sociaux, participent pour une grande part à l'essor commercial et économique de la France » dont elles sont de véritables « ambassadeurs ». Tout ceci, elles le font curieusement à la fois parce qu'elles sont « aptes à tenir les mêmes emplois que les hommes » tout en restant assez femmes, c'est-à-dire capables « d'éveiller la tentation, provoquer la vente, se plier à la mode et à ses exigences ». « Elles ne sont pas des nouvelles venues sur le marché du travail bien que faibles physiquement, peu susceptibles de se plier à des disciplines arides, mal acceptées par les ouvriers sur le plan de l'autorité, mais naturellement épouses et mères et collaboratrices de leurs maris, dont la vraie place est au foyer, donc souvent absentes du fait de ces maternités et des soins à donner aux enfants. »

Elles ont des qualités plusieurs fois signalées « d'ordre, patience, précision, de coup d'œil, des doigts agiles, une grande dextérité manuelle, d'attention, finesse, dévouement, le sens de l'élégance, une finesse de goût ancestrale ». Ce sont des artistes à « l'imagination personnelle et originale ».

On doit cependant noter qu'elles ne peuvent encore accéder en droit à une série d'emplois dans l'Armée, l'administration des Territoires d'Outre-Mer et en fait dans le privé à tous ceux « qui demandent une constitution robuste, des efforts physiques constants, des déplacements fréquents, une vie dure, de plein air » ; on cite les professions d'ingénieurs sur les chantiers, dans les ateliers, dans les mines, les grandes exploitations... d'architecte, géomètre, prospecteur... de médecin de campagne, vétérinaire, chirurgien... les emplois actifs des transports, de courtiers, démarcheurs, représentants et commissionnaires... d'huissier à cause de l'énergie que cela demande pour les saisies et les difficultés de certains constats... ; dans le secrétariat où « elles ont conquis une place de choix... un grand nombre ne dépasse pas le stade du secrétariat ordinaire ».

On écrit bien qu'elles n'ont pas de responsabilités dans les « grosses entreprises », les « gros cabinets » (juridiques) ; qu'elles sont finalement assez peu nombreuses parmi « les cadres de la société », mais on affirme qu'elles « peuvent prétendre aux plus hauts emplois si elles font preuve des capacités nécessaires » et on suggère qu'elles n'ont qu'une « ambition modeste », ce qui est apprécié par bien des employeurs, mais « abandonnent le métier appris après trois ou quatre ans de pratique », ce qui l'est apparemment beaucoup moins.

Bref, « les femmes ont lutté tenacement, pied à pied, pour renverser un peu les obstacles qui leur barraient la route, mais les dernières barrières finiront par être franchies elles aussi et l'opinion, comme les mœurs, continuant à évoluer, le jour viendra où ces obstacles qui restent d'ordre essentiellement psychologiques disparaîtront à leur tour ». A chacune, dans son domaine, de « faire preuve des capacités nécessaires ».

B. – En 1965, on note à la fois une certaine stabilité des taux d'activité (même taux qu'en 1866) et une évolution des mœurs et opinions : elles ne pouvaient, il y a cinquante ans, que prétendre à des travaux subalternes si elles étaient pauvres, envisager d'autre carrière que le mariage si elles étaient de la classe bourgeoise ; dans l'un et l'autre cas, les études, en général, leur étaient peu accessibles et les facultés fermées.

Les femmes sont présentées maintenant comme « émancipées politiquement et juridiquement, affranchies économiquement, titulaires de diplômes égaux à ceux de l'homme, jouant un rôle important dans la vie de la nation, exerçant des professions jusque-là réservées aux hommes et désireuses d'indépendance ».

Il est clair que les guerres ont joué un rôle dans cette évolution, à la fois en les obligeant à se procurer du travail, des moyens d'existence, leur ouvrant des emplois administratifs... mais on note aussi qu'elles ont dû lutter contre les préjugés et l'égoïsme masculin et qu'elles n'ont pu « s'inscrire au barreau en 1900 qu'après une bataille homérique ».

Ceci dit, il ne resterait que quelques obstacles à leur orientation et leur promotion professionnelle : une certaine ignorance des voies ouvertes, le

manque de capacité de création, de résistance à la fatigue physique ou aux trop grandes tensions nerveuses, et ce qui est « incompatible à une vie de famille normale ». En fonction de quoi, certains emplois seraient « à déconseiller » sinon à toutes les femmes, du moins à toutes les femmes mariées ; d'autres, par exemple chirurgien-dentiste (qui se féminisent de fait rapidement), deviendraient convenables « si le conjoint est lui-même chirurgien », la femme « apportant alors une collaboration à sa mesure » qui lui permettrait de « réduire ses horaires pour tenir son foyer et ses maternités ».

Fort heureusement les femmes nous sont présentées comme « vivement attirées par les carrières administratives, déjà plus nombreuses que les hommes au Ministère du travail où elles pourraient prétendre aux plus hauts postes de direction », mais ne sont curieusement que « 31 inspecteurs sur 181, deux directeurs départementaux pour 90 hommes »... Il est vrai qu'on avait noté précédemment que lorsque les concours administratifs leur furent ouverts, « les candidates furent si nombreuses et si dangereuses comme concurrentes qu'on limita le nombre de places qui pouvaient leur être accordées ».

Dans l'industrie, on rappelle qu'elles ont « traditionnellement montré des qualités appréciées en chimie aussi bien dans la recherche que dans le contrôle et les essais », mais curieusement on insinue que celles qui veulent se qualifier en préparant des B.E.I. doivent se méfier de la « fatigue qu'entraîne l'assiduité aux cours », et qu'en Faculté de sciences, elles ont avantage à « se préparer à l'enseignement aussi bien qu'au laboratoire », comme si on souhaitait, sans le dire, les écarter là encore des postes où elles concurrenceraient plus directement les hommes.

Quant au secteur plus traditionnel des maisons de couture, on décrit les « 20 000 ouvrières régulièrement employées à un salaire moyen de 3 à 4 F l'heure... supérieur au salaire minimum interprofessionnel garanti, s'affairant anonymement derrière les noms prestigieux » des... créateurs-chefs d'entreprises hommes, signalant sans autre explication que si certaines « anciennes premières des grandes firmes sont parvenues à être directrices de maisons de couture », les femmes ne sont pas recherchées comme maquettistes, ni en France ni à l'étranger ; « ce qui réduit considérablement les possibilités d'emplois pour les femmes ».

Les salaires de ces professionnels ne sont donc pas indiqués par l'article en question, ce qui évite la comparaison avec la main-d'œuvre ouvrière... et elle, totalement féminine.

Restent les emplois socio-éducatifs où les femmes « se sentent attirées plus que les hommes » et où elles « exercent une action personnelle sur l'affectivité de ceux qui leur sont confiés, agissent par des contacts personnels et par l'intermédiaire des groupes, mettent en œuvre des procédés pédagogiques variés »... et où il semble qu'elles puissent se perfectionner, prendre des responsabilités « suivant l'orientation qu'elles ont choisie », sans rencontrer d'obstacles particuliers (les exigences de

résistance physique ou nerveuse, la fatigue due à l'assiduité aux cours ne sont plus du tout évoquées).

L'ambiguité des positions éclate devant les emplois du tourisme et de l'aviation. Sur une même page, un auteur explique que les emplois de guide et d'hôtesse dans le tourisme sont à « déconseiller aux femmes en général, car ils exigent une très grande résistance physique », et aux femmes mariées en particulier, car « ils sont difficilement compatibles avec une vie de famille normale » ; tandis qu'un autre, tout en notant qu'il faut, pour être embauchée, être « sans charge de famille et en parfaite condition physique », décrit longuement les rôles de l'hôtesse de l'air en terminant par le fait « qu'elle doit être avant tout le sourire de la compagnie qu'elle représente et que celle qui se sent attirée doit avoir conscience de cet ensemble de responsabilités... se dire que pour remplir dignement cette mission, il faut de la résistance physique, de l'énergie morale, beaucoup de présence d'esprit, cette étincelle de génie qu'une française tire souvent d'elle-même pour rester à son avantage en toute occasion ».

En d'autres termes : là où le sourire de la femme et le charme féminin sont utiles au commerce, la fatigue physique ou la vie privée des femmes n'a plus tout à fait la même importance!

Dans l'ensemble, comme dans la précédente livraison de la même revue, dix ans auparavant, on a l'impression que la lutte collective des femmes pour leur promotion professionnelle est une affaire du passé ; les facteurs de différenciation hommes-femmes restant sont présentés comme d'ordre naturel : capacités physiques et nerveuses moindres, «吸引 » différents, fonctions familiales (notamment maternelles) présentées comme « concurrentes » des fonctions professionnelles. Il faut donc (et il suffit) que chaque femme en tienne compte et/ou trouve astucieusement les compromis nécessaires grâce à l'information qui lui est ici prodiguée pour « suivre l'orientation qu'elle a choisie ».

C. – Dans le numéro d'*Avenirs* 1975 sur « Faire carrière au féminin », on trouve d'abord une protestation contre le fait que les femmes soient encore à cette date « reléguées dans les emplois les moins qualifiés du tertiaire et de l'industrie, handicapées par une protection légale trop spécifique, considérées comme des travailleuses d'appoint, objet de discrimination sur le marché du travail, employées à moindre salaire que les hommes, considérées comme moins fortes physiquement et ne pouvant pas tout faire et accédant très rarement aux emplois d'encadrement supérieurs ».

L'ambiguité du rôle social a priori dans lequel on les enferme ne leur permettrait pas d'être « bien préparées ni à l'acquisition d'une véritable formation professionnelle, ni à la prise en charge d'une famille » ; si, pour satisfaire à ces dernières obligations, elles choisissent la formule du travail à temps partiel qui leur est si volontiers conseillée, elles « ne peuvent obtenir ni responsabilité, ni promotion, ni hauts salaires ». Celles qui

réagissent contre les stéréotypes et vont vers les emplois « inhabituels pour les femmes » ne trouvent pas de maître d'apprentissage ou de remplacement, ne se sentent pas « bien acceptées par leurs collègues masculins » et ceci dès le stade des études ou de la formation FPA ; il leur faut « essuyer des refus polis ou amusés », « se battre contre les préjugés, forcer les portes, essuyer les railleries, écouter avec docilité les conseils condescendants des patrons », voire, ajoutent certaines, « modérer leur féminité pour se faire considérer comme un des leurs ». En tous cas, la confiance des patrons, collègues, clients (et surtout clientes) doit être arrachée par la preuve d'une capacité au-dessus de la moyenne « parce qu'on est une femme », et que ceci doit être sans cesse repris avec les nouveaux collègues ou les nouvelles clientes.

Moyennant quoi, une série d'interviews et de reportages nous décrit ces cheminements dans tous les emplois présentés par les précédentes livraisons d'*« Avenirs »* comme impossibles de fait aux femmes : du bâtiment à la forge, en passant par la chirurgie (humaine et vétérinaire en milieu rural), sans oublier l'aviation, la magistrature, la direction des abattoirs et le conseil de gestion en agriculture.

Les interviewées, tout en décrivant les difficultés rencontrées, affirment que « la femme qui persévère est enfin acceptée », que ce soit dans un métier manuel « pas féminin » comme la menuiserie ; dans une équipe de direction du bâtiment... qu'elle « arrive à s'imposer » même à des bouchers et marchands de bestiaux... D'ores et déjà, elle « inspire confiance dans la mesure où elle aime ce qu'elle fait et essaie de le bien faire » ; elle est « bien reçue par les petites gens, mieux admise par les clients que par les collègues, a vite d'excellentes relations avec ses supérieurs hiérarchiques »... et les problèmes viennent sans doute souvent de ce que leur présence et leur action « bouleversent des habitudes ».

Mais cette analyse de leur réussite surmontant les obstacles tend à négliger certains faits qui leur ont parfois facilité la tâche : on apprend incidemment les appuis familiaux de l'une et les capacités véritablement exceptionnelles d'une autre qui « n'aime pas la facilité et s'offre des diplômes littéraires et mathématiques à côté de ce qui est requis pour la médecine, en prime et pour s'amuser ». Par contre, leurs discours insistent sur l'investissement personnel à fournir : il faut « se faire connaître, refuser d'être reléguée dans un confortable second rôle, décrocher les responsabilités qu'on se sent apte à assumer, refuser mépris et conseils, ne pas se laisser exclure de manière insidieuse... se laisser enfermer dans les préjugés et les a priori, démontrer que les a priori cités de la meilleure foi du monde par les employeurs sont faux »... Tout ceci implique pour les unes de « souvent sacrifier ses loisirs », voire rester célibataire ou, dans un premier temps, d'accepter de prolonger le rôle traditionnel d'éducatrice ménagère et puéricultrice de la femme dans la voie professionnelle choisie... Alors que d'autres sont pour les affronte-

ments plus directs et refusent de se laisser ainsi aliéner dans leur travail, celui-ci « peut très bien se faire dans des heures régulières » ; « la réussite n'est pas une question de disponibilité ». Il faut « rester implantée dans la technique si on en a le goût pour démontrer que les a priori cités de la meilleure foi du monde par les employeurs sont faux ».

De l'ensemble se dégage l'impression que la victoire est, d'une manière ou d'une autre, à la portée de chacune ; le discours des pionnières explicite d'ailleurs parfois ceci en déplorant l'apathie de celles qui restent en retrait : « Elles se montrent agressives, signe qui traduit leur peur en face de cette remise en cause de leur place traditionnelle, leurs difficultés viennent surtout de leur attitude et de leur comportement, elles sont trop polarisées par leurs études, manquent d'ouverture d'esprit, ne font pas assez d'effort pour établir des contacts avec le monde extérieur... ne font pas assez de prospection dans la recherche d'un emploi... acceptent sans réfléchir suffisamment le premier poste proposé... se tournent vers l'enseignement... Très peu se spécialisent... peu de jeunes filles souhaitent exercer dans des conditions difficiles... peu osent se lancer dans une formation technique, car elles se savent mal acceptées... » Bref, c'est « leur faute » : un peu plus d'initiative, de volonté et de courage permettraient aux autres de réussir même dans des voies inhabituelles et jusqu'aux plus hauts niveaux, si elles en avaient l'ambition.

\* \* \*

En bref, il semblerait qu'après une phase d'espérance au lendemain des conquêtes de la Libération et au cours de la phase de leur plein emploi qui suivit (*« Avenir », 1955-56*), les femmes prennent conscience de ce que leur situation de fait ne correspond pas à l'égalité de droit proclamée, et ce, non pour des raisons de « nature », mais de situation et de rapports sociaux, notamment avec leurs « concurrents » masculins (*« Avenir », 1975*).

Mais, comme dans bien d'autres situations, les « dominées » ont trop bien intégré les valeurs de ceux qui dominent dans le monde du travail. L'incitation à lutter collectivement contre ce qui fait obstacle à la promotion professionnelle des femmes est très faible dans leurs discours, reproduit par *« Avenir »* en 1975. Précédemment, il paraissait impossible de lutter contre « la nature » (qui vous donnait ou vous refusait telles capacités, attraits, vocations) ; ici on affirme qu'il est possible de s'en sortir par une stratégie personnelle faite d'énergie et de diplomatie. Reste à savoir pourquoi l'ensemble des femmes rencontrent tant de résistance, y compris en elles-mêmes et ce que celles-là pourraient faire collectivement, non pour assurer la carrière de quelques exceptions, mais pour garantir un cheminement professionnel plus correct au plus grand nombre. Tant que ce genre d'analyse n'est pas présenté, on voit mal comment l'information diffusée pourrait contribuer réellement, comme l'annonce le numéro de 1975, « à faire disparaître l'exploitation dont les femmes sont victimes ».

<b>Secteur agricole</b>	Allusion dans l'art liminaire sur les métiers féminins du Moyen Age à nos jours Rien « Conseillère agricole » (première en 1951)	Pas de chapitre sur l'agriculture 2 pages « métier passionnant, débouchés assurés » Rien, sinon que dans le tableau des concours apparaissent quelques postes de comparables au CNCA Rien Ingenieur des travaux ruraux ( <i>Avenir</i> s 1951)	Un chapitre (23 pages) sur le rôle des femmes dans une agriculture moderne 2 pages constatant la difficulté de percer au niveau cadre Une interview d'une femme professeur et conseillère de gestion agricole
<b>Secteur santé</b>	Auxiliaire de puériculture (1947) Conseiller de gestion agricole (1960-70)	1 article de 4 pages + paramédicale 21 pages. 1/8 <sup>e</sup> de page sur « activité d'exécution », 1/6 <sup>e</sup> de page sur formation 2 pages sur aide-bactériologiste « presque exclusivement réservée aux femmes, convenant à ses tâches familiales, et qualités féminines »	1 chapitre 16 pages + paramédicale 34 pages. Présentée comme voie d'accès aux écoles d'infirmières 2 pages biologiste-bactériologue par une directrice d'école (niveau TS)
Laborantine médicale (1946-47) Infirmières générales (1963-65)	Rien ; allusion aux promotions offertes aux infirmières vers direction du personnel 8 lignes dans « Femme à l'usine » sur OS appareils radio, dépannage radio	Rien ; mais formations écoles de cadres brièvement signalées 3 pages « Les techniciennes en électronique » dans chap. « Les femmes techniciennes dans l'industrie »	
<b>Electronique</b>	Rien	Quelques lignes dans un article sur les ingénieurs : une électronicienne sur 4 parmi les ingénieurs de moins de 40 ans	

Réparateur TV noir-couleur (54-67)	Rien	Rien	Rien	
Metteur au point mat. électronique (54-69)	Rien	Les femmes peuvent y trouver des emplois « mettant en valeur aptitudes naturelles (précision, ordre, soin)	Rien	
<b>Informatique (1956-60)</b>	Pas évoqué	Pas évoqué positivement, mais « apparition de machines électroniques a bouleversé la profession de mécanographe qui n'offre guère de débouchés »	Signalant barrage au niveau pupitreurs (travail de nuit) 1 % de femmes ingénieurs informaticiens	1 article 4 pages, « La femme et l'ordinateur »
Opérateurs-pupitreurs	Rien	Rien	Rien	
Chef de service informatique	Rien	Rien	Rien	
<b>Logistiques industrielle et commerciale (69-72)</b>	Rien	Rien	Rien	
Agent des services logistiques	Rien	Rien	Rien	1 chapitre 18 pages + 1 article ind. confection 3 pages métiers exigeants mais combien féminins, métiers de base se maintiennent malgré concurrence. Femmes restent fidèles au caractère exclusif de la personnalité
Logisticiens d'entreprise	Rien	7 articles, 12 pages	Rien	
<b>Aiguille-vêtement</b>				1 article, 6 pages
<b>Secrétariat</b>				Pas d'article spécifique, mais interview d'une « secrétaire devenue directeur »



## - XV -

# ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE ET CONJONCTURE SOCIO-ECONOMIQUE

On peut écrire une histoire des services d'aide à l'orientation à partir d'une histoire des sciences (notamment de la psychologie appliquée), ou de l'évolution des institutions éducatives, surtout dans les pays où, comme la France, l'orientation est rattachée aux Ministères de l'éducation et des universités. On peut aussi, comme nous l'avons tenté à deux reprises dans cette revue (1968-1971), essayer de comprendre les crises que traversent ces services en résistant le groupe professionnel des conseillers dans ses relations avec d'autres groupes et institutions.

La question ici posée est celle des relations entre les formes plus ou moins institutionnalisées prises par les interventions d'orientation en fonction de la conjoncture socio-économique. Si ce genre de problème est assez généralement écarté aujourd'hui par les conseillers psychologues d'orientation, c'est qu'il paraît redoutable : peut-on imaginer des types d'intervention qui soient efficaces, en même temps que respectueux des échelles de valeurs et aspirations individuelles dans la situation qui est celle du marché du travail pour les jeunes Français de 1980 (et après...) ?

Peut-on raisonnablement espérer infléchir de quelque manière les « destins personnels » qui découlent de la place où naît chacun dans la « structure de classe » qui est la nôtre ?

Certaines conjonctures comme celle que nous traversons n'obligent-elles pas à renoncer à cette ambition qui pouvait paraître moins naïve dans les périodes de consensus social et d'expansion rapide ?

Je crois, pour ma part, en tous cas préférable d'accepter la question même si les tentatives de proposition sont délicates à formuler.

## **UNE NAISSANCE MARQUEE PAR LES « NECESSITES ECONOMIQUES »**

La nécessité de développer des formes et instruments d'orientation professionnelle est apparue en Europe comme en Amérique du Nord au milieu du siècle dernier, avec la prise de conscience des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans une économie en voie d'industrialisation rapide. Ensuite, le phénomène se reproduit encore sous nos yeux dans les pays qui veulent à leur tour suivre cette voie : l'Amérique latine des années 60, l'Afrique depuis une dizaine d'années, la Grèce depuis 1969... pour ne citer que quelques exemples que nous connaissons mieux. Dans tous ces cas, on cherche d'abord à informer mieux une population non formée professionnellement, et même souvent peu scolarisée, sur les perspectives nouvelles d'embauche dans des emplois créés par l'industrialisation, ou les formes dites modernes de production, commercialisation, mais fort peu connus d'une population encore essentiellement agricole ou habituée aux formes de travail artisanales. Il semble alors que tout le monde gagne à cette diffusion de l'information sur des emplois qui appellent à une qualification nouvelle de la main-d'œuvre adulte et à une scolarisation importante des jeunes.

Le mouvement ouvrier lui-même a, en France, revendiqué le droit à une information professionnelle plus riche et contribué à créer des centres d'orientation pour que les jeunes de milieu populaire puissent avoir part dans ce développement économique, lequel profite spontanément d'abord aux jeunes des classes favorisées, mieux placés pour saisir les occasions de promotion socio-professionnelle créées par la croissance.

## **PAR LES GUERRES...**

Dans toute l'Europe, comme en Amérique du Nord, les deux guerres mondiales ont incontestablement joué un rôle dans l'essor des procédures psycho-métriques et psycho-techniques d'orientation et de sélection de la main-d'œuvre. Ces dernières ont servi massivement, tant en 1914-1918 qu'en 1939-1944, pour :

- L'affectation des individus aux postes à pourvoir rapidement dans les unités de combat ou, à l'arrière, pour remplacer les travailleurs mobilisés par une main-d'œuvre nouvelle (féminine souvent) ;
- les reclassements dans les multiples formations ouvertes aux vétérans, blessés de guerre... qui retrouveront ainsi une place dans le vaste effort de reconstruction qui succède de part et d'autre aux conflits armés.

Le consensus social est suffisant dans de telles conjonctures pour que l'ensemble des individus se soumettent à des examens par tests qu'ils n'ont pas sollicités et qui sont utilisés pour les « placer » là où des experts

estiment qu'ils ont le plus de chances de pouvoir lutter, produire ou reconstruire efficacement.

Notons cependant que là où ce dirigisme de la main-d'œuvre a été poussé à l'extrême et vers des objectifs réprouvés (Allemagne nazie), l'après-guerre voit une réaction s'inscrire jusque dans la constitution : celle de la République Fédérale proclame la liberté d'orientation comme un droit fondamental des citoyens allemands.

## DE LA LIBERATION A LA CRISE DES ANNEES 73...

En ce qui concerne plus particulièrement la France, les institutions d'orientation ébauchées dès les années 30 et précisées par la législation issue du Front Populaire (décrets-lois de 1937 et 1938) ne se mettent réellement en place dans tous les départements qu'après la Libération. Les départements doivent « obligatoirement » ouvrir et entretenir des centres publics d'orientation professionnelle pour inciter les jeunes à ne pas entrer au travail dès 14 ans sans qualification professionnelle : non seulement il n'y a pas alors de chômage en perspective, mais on a besoin de tous et il y a un consensus social assez large sur les objectifs des premiers Plans en matière économique (reconstruction, mise en place d'infrastructures modernes de production et de transport...), comme dans le domaine scolaire (développement des centres d'apprentissage, accès d'un plus grand nombre à l'enseignement secondaire, prolongation de la scolarité pour tous jusqu'à 16 ans à défaut de 18)...

Dans cette phase d'expansion rapide de l'emploi et de la scolarité, les conseillers jouent un rôle aisément perçu par tous (et par eux-mêmes !) comme positif, en encourageant les jeunes à tirer meilleur parti de la scolarité possible, à se qualifier davantage avant d'entrer ou pendant leurs trois premières années de travail dans la production ou les services.

On regrette seulement que l'insuffisance quantitative des services (les conseillers atteignaient 2 000 en France en 1973 pour une population scolarisée qui dépassait 12 millions) se traduise par une aide trop ponctuelle en général et insuffisante, notamment pour ceux qui en auraient davantage besoin parce qu'ils sont mal placés sur le marché du travail du fait de leur sexe ou de leur milieu d'origine (ruraux, ouvriers des zones en dépression-stagnation, immigrés...).

Le VI<sup>e</sup> et le VII<sup>e</sup> Plans prévoyaient donc un développement du corps (3 000 pour 1975 et 4 500 pour 1980 afin qu'on arrive à un conseiller par établissement de premier cycle secondaire), parce qu' « il est clair que le rattrapage des inégalités passe par une meilleure information et sensibilisation des familles aux problèmes d'orientation et d'avenir professionnel » (Commission Education-Formation VII<sup>e</sup> Plan).

Il faut noter cependant que ce développement numérique des conseillers se réalise de fait beaucoup moins vite que prévu, alors que le

nombre des inspecteurs prend brusquement son envol (doublement entre 1972 et 1973, triplement de 1972 à 1975). C'est que le développement de la scolarité et l'accès des jeunes de tous milieux dans les premiers cycles posent de réels problèmes de gestion des flux à l'issue de ces établissements :

« Il existe à la sortie de la troisième plus de 300 sections vers lesquelles peuvent s'orienter les jeunes » et ces jeunes sont plusieurs centaines de mille. On cherche donc des procédures rationnelles d'affectation à l'entrée en seconde et les nouveaux inspecteurs reçoivent mission toute particulière en ce domaine.

Quant aux conseillers, dont on reconnaît l'insuffisance numérique dramatique, on ne peut s'empêcher de souhaiter les voir intervenir aussi dans les seconds cycles secondaires, dans les universités et en direction des adultes qui ont des problèmes accrus de formation et d'évolution de carrière avec les restructurations d'entreprises...

« Aussi devra-t-on, au cours du VII<sup>e</sup> Plan, augmenter le nombre des conseillers d'orientation, de façon à ce que chacun puisse consacrer 25 % au minimum de son temps à l'information sur la formation permanente. »

Parallèlement à un développement quantitatif réel bien que plus lent que prévu par ceux qui invitent les conseillers à élargir leur champ d'action, les modalités d'intervention des conseillers évoluent. Ces changements ont des raisons multiples parmi lesquelles nous retiendrons : l'évolution des théories et pratiques psychologiques en général ; mais aussi le fait que manifestement il n'y a pas de consensus social large sur les objectifs de production, organisation du travail et de la vie sociale. Dans ces conditions, les praticiens à la base optent, avec les adolescents comme avec les adultes, pour toutes les techniques d'éducation des choix qui « visent à rendre le formé de plus en plus autonome dans le choix de ses objectifs et de ses processus d'apprentissage afin que chaque demandeur de formation puisse avoir le moyen de choisir seul ou presque l'itinéraire et les contenus qui lui conviennent ». Ainsi donc, à la veille de la crise grave de l'emploi que nous connaissons depuis quelques années, l'orientation en France, tout en s'institutionnalisant, avait traversé techniquement les phrases suivantes :

- Diffusion d'informations sur les métiers pour essayer d'attirer les jeunes vers les secteurs manquant de main-d'œuvre qualifiée (depuis le premier Dictionnaire des métiers édité dans ce but par Charton dès 1832) ;
- Conseils plus ou moins (généralement moins !) impératifs fondés sur des expertises psychométriques permettant des diagnostics-pronostics « scientifiques » de réussite probable dans telle ou telle voie scolaire et professionnelle (depuis les années 1928-30) ;
- « Counselling » individuel ou de groupe, se réclamant par exemple de C. Rogers, aidant les intéressés et leurs éducateurs à prendre conscience

de ce qui est réellement en jeu dans les décisions ou « choix » d'orientation qui jalonnent la scolarité et les carrières scolaires et professionnelles (surtout depuis les années 55) ;

– Recherche (depuis les années 70) de techniques d'intervention inspirées de ce que nos amis canadiens ont baptisé « activation du développement vocationnel et personnel », visant à développer progressivement les apprentissages qui permettent d'élaborer des projets d'avenir, de faire des choix et de prendre en charge sa propre orientation scolaire et professionnelle.

Soulignons immédiatement que, si l'on peut aisément dater le début de chacune de ces formes d'intervention et caractériser chaque période par l'accent mis en général sur telle ou telle d'entre elles, il y a moins succession qu'intégration plus ou moins réussie des différentes manières d'aider à l'orientation : les conseillers expérimentés et demeurés « à la base » savent proposer des programmes d'activités stimulant l'élaboration et la prise en charge autonome de projets personnels, sans pour autant négliger les techniques d'écoute-animation valorisées dans la phase immédiatement antérieure, ou les aspects d'évaluation objective des chances de réussite, et d'information systématique sur l'environnement socio-professionnel qui ont présidé aux phases initiales.

Cette intégration est cependant nécessairement ordonnée en une échelle de valeurs qui tend à être différente suivant les niveaux hiérarchiques des personnels d'orientation, ce qui entraîne parfois des conflits ou problèmes pour les clients : conflits entre ceux des praticiens qui mettent au premier plan l'autonomie à développer chez les sujets « s'orientant » et ceux qui (pour des raisons d'urgence ou de commodité administrative...) sont prêts à collaborer aux décisions d'orientation prises pour autrui, au risque de ne plus pouvoir assumer clairement cette fonction d'aide psycho-éducative. Ceux qui, individuellement ou en groupe, rencontrent un conseiller pour réfléchir avec lui à leur orientation doivent, pour s'engager vraiment dans cette démarche, avoir l'assurance que celui-ci n'utilisera pas ailleurs l'information recueillie au cours de ces rencontres pour décider à leur place de ce qui est bon pour eux.

Ces problèmes qui apparaissent peut-être moins dans une phase d'expansion rapide où il semble que tout le monde puisse progresser à la fois de quelque manière, deviennent cruciaux lorsque la conjoncture économique souligne brusquement la concurrence à l'entrée de toutes les formations et plus encore peut-être dans le secteur public que dans le privé pour l'obtention d'un emploi quelconque.

## LA SITUATION FIN 1979

La coïncidence d'une situation démographique complexe (arrivées nombreuses des entrants au travail au moment où les classes d'âge partant à la retraite sont particulièrement creuses) avec une crise économique

grave et un niveau de formation initiale et continue jamais atteint rendent les problèmes d'aide à l'orientation d'autant plus complexes que les experts de l'emploi sont pessimistes pour le proche avenir et qu'aucun consensus social ne se dégage sur des objectifs mobilisateurs à atteindre dans l'immédiat ou à plus long terme, ni sur les moyens de sortir de cette crise.

Le mouvement de concentration de la production et des services dans de grandes organisations ou institutions centralisées se poursuit à une échelle internationale, tout en étant de plus en plus mal supporté par ceux qui, à la base, sont ainsi dépossédés de tout pouvoir sur leur travail, au moment où leur niveau de formation les rend plus exigeants à cet égard.

L'automatisation des tâches, non seulement dans l'industrie mais dans le secteur tertiaire qui était proclamé « à progrès technique lent et capable d'absorber indéfiniment les travailleurs libérés par la machine », fait entrevoir une civilisation où le travail tiendrait une place de moins en moins importante dans la vie de chacun d'entre nous. Mais l'accès aux biens et services exacerbé par une publicité de plus en plus envahissante est encore très largement déterminé pour l'écrasante majorité des Français par les salaires que procurent ou non des emplois de plus en plus précaires et instables.

Une mobilité croissante du travail paraît inévitable (donc à organiser et valoriser) à ceux qui dirigent l'économie : alors que partout on revendique le droit de « vivre et travailler au pays ».

Le coût des services publics de formation (et l'esprit critique ou d'indépendance qu'ils diffusent) paraît tel qu'on prône de plus en plus en haut lieu une sélection à l'entrée des formations initiales longues comme des stages plus courts, mais souvent mieux encadrés de formation adulte, au moment où le public s'y dirige plus massivement.

Comment les éducateurs en général, et en particulier les conseillers d'orientation pris eux-mêmes dans des contraintes administratives de plus en plus centralisées, peuvent-ils agir dans ce contexte pour aider les aspirations des jeunes à devenir projets réalisables ?

## A LA CONQUETE DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

Les nouveaux emplois sont cherchés et créés en fonction des besoins, des possibilités et des aspirations d'aujourd'hui.

Puisque les niveaux de formation s'améliorent et que les instances nationales (voire internationales) s'avèrent incapables de créer l'emploi (et les types d'emploi) nécessaire, les conseillers qui ne veulent pas se contenter de constater avec leurs clients cette situation déprimante n'ont guère d'autre issue, s'ils restent dans la profession, que de mettre leurs compétences au service d'une autre démarche qu'on voit surgir un peu partout, sans que la problématique et les résultats en soient encore très

assurés : non pas faire connaître et conseiller de se former en vue d'emplois existants tels qu'ils existent (ceux-ci sont de plus en plus bouchés et leurs modalités d'exercice de plus en plus contestées), mais aider à l'exploration des besoins insatisfaits auxquels des aspirations au travail également insatisfaites et taxées d'utopiques actuellement pourraient peut-être répondre, à condition que de nouveaux acteurs sociaux se constituent et s'organisent solidement pour s'imposer dans le rapport de forces qui régit actuellement le(s) marché(s) du travail.

Rêve de psychologue ? Sans doute partiellement, mais il s'appuie sur des réflexions, suggestions et ébauches de réalisations qui semblent pouvoir lever cette utopie partielle de quelque réalité.

Les sociologues américains Lynds notaient dès 1937, au cours de leurs analyses sur une ville moyenne en transition :

« On croit très généralement qu'un laisser-faire général garantit que dans chaque communauté toutes les activités qui peuvent être faites sont bien faites. Cela conduit à une sorte de loi d'airain des occupations, analogue à la loi d'airain des salaires des économistes libéraux qui suppose un fond de salaires fixes... Il n'y aurait rien d'autre à faire que ce que font déjà les gens. Chaque communauté fonctionne donc suivant un modèle d'emplois figé et il en résulte normalement qu'en chaque communauté ce modèle conventionnel et rigide est incapable d'utiliser un large potentiel de talents chez ses hommes et surtout chez ses femmes ».

Beaucoup plus récemment, Ph. Madinier, économiste au C.R.C., écrit qu'il est temps « de permettre le développement du travail indépendant auquel aspirent tant de gens dont l'industrie ne veut pas et dont les administrations n'ont pas besoin », pendant que le rapport Nora Minc sur l'informatisation de la société suggère que « le gouvernement doit être attentif à soutenir toutes les recherches d'une demande créatrice d'emplois nouveaux dans les services », emplois pour lesquels le critère ne sera pas la productivité mais « l'aménité » qui enrichit non pas quantitativement mais qualitativement la vie.

Or, sans même avoir lu cette littérature, des groupes de jeunes (post-68) en voie de réinsertion ou de travailleurs dont l'emploi était menacé se sont, ces dernières années, lancés dans des entreprises créatrices non seulement d'emplois nouveaux, mais de manières de travailler différentes. Un récent numéro de la revue « Autrement » présente toute une série d'exemples français contemporains (avec quelques incursions en Belgique, Allemagne, Italie et au Québec) avec ce sous-titre évocateur : « Le retour des entrepreneurs : ils inventent collectivement une économie différente ». Ce panorama des tentatives qui apparaissent pour « sauver » une entreprise industrielle, pour créer de nouveaux services à caractère socio-culturel, pour sortir du chômage, montre à l'évidence une aspiration assez réelle pour prendre des risques en vue de sortir des impasses dans lesquelles travailleurs et jeunes chômeurs paraissent trop souvent enfermés.

Les conseillers qui, avant de devenir fonctionnaires de l'Education Nationale, ont su créer leurs services avec les collectivités locales, des associations familiales ou des groupes de jeunes... ne peuvent-ils pas aujourd'hui mettre leurs connaissances des dynamismes personnels et collectifs et des réalités psycho-sociales du travail au service des nouveaux acteurs qui s'efforcent de naître ?

Ils y seraient aidés eux-mêmes par une vue moins déterministe et techniciste des métiers et de l'évolution de l'emploi et par une lecture des représentations fausses que bien des jeunes se font du travail comme l'expression d'aspirations à aider d'autant plus rigoureusement qu'elles paraissent d'abord utopiques. Provoquer des rencontres et favoriser la structuration de groupes devient ici indispensable, car les individus isolés n'ont guère de chances d'infléchir les mécanismes du marché du travail.

S'ils relèvent ce défi et entrent dans cette voie, les conseillers d'orientation 1980 inaugureront une nouvelle phase passionnante dans l'histoire de l'orientation.

## - XVI -

# SOINS INFIRMIERS ET SCIENCES HUMAINES

Parmi les révolutions tranquilles, parties de la base et non des autorités nationales (Plan, Ministères successifs de la santé ou de l'éducation nationale) ou locales (grands centres hospitaliers...) il y a eu, ces dernières années seulement en France, un peu plus tôt outre Atlantique (1), une demande importante de formation-réflexion adressée directement par des infirmiers et autres professions de santé non médicales aux spécialistes des sciences humaines : ceci s'est traduit d'abord par des inscriptions individuelles dans un cursus universitaire de psychologie, sociologie, sciences de l'éducation... inscriptions de plus en plus nombreuses depuis 1968, notamment dans les UER qui ont adopté un système d'Unités de Valeurs ou se sont efforcés de faciliter leur accès aux travailleurs (2). Depuis les accords de 1970 et la loi de 1971 sur la formation continue, une partie de cette demande s'exprime en sessions, stages, groupes de travail dans ces mêmes disciplines du côté des organismes accessibles aux personnels soignants. Des programmes de préparation initiale au Diplôme d'Etat d'infirmier (e) ont eux-même en 1979 accru sensiblement la part des sciences sociales et humaines dans ce cursus de formation.

Ayant eu le privilège d'être associée dès 1965 à certaines des réponses qu'une Faculté alors dite des « Lettres et Sciences Humaines » s'est efforcée de faire à de telles demandes (en collaboration avec les trois autres dites de « Droit et Sciences Economiques », de « Médecine » et des « Sciences ») (3), je suis heureuse de l'occasion qui m'est donnée par ce Cahier de faire le point sur ce phénomène qu'un tel recul permet de commencer à juger non seulement en théorie, mais sur ses premiers fruits.

On ne peut qu'être frappé en effet de la part prise par les sciences et méthodes historiques, sociologiques, psychologiques, andragogiques dans les « Etudes sur les soins et le service infirmier » retenues pour publication depuis leur lancement par les Cahiers de l'AMIEC, ou par la collection « Infirmière d'aujourd'hui » au Centurion.

S'agit-il d'un simple rééquilibrage par rapport à une formation initiale

dont les seuls référents théorique sont très longtemps restés tirés, par les médecins pour les infirmier (e)s, de l'hygiène et des sciences bio-physiologiques ?

N'y a-t-il pas là un mouvement plus profond de contestation d'un pouvoir médical qui non seulement s'imposait jusqu'à une date récente dans les écoles comme dans les hôpitaux, mais d'un pouvoir qui ne livre que parcimonieusement à d'autres (qu'ils soient professionnels... ou malades) les bases théoriques des pratiques qu'il leur demande seulement d'exécuter ? Ce système de formation exclut encore en France toute possibilité d'accès à ce corps privilégié pour qui n'a pas suivi intégralement et dès le départ la filière de formation prévue à cet effet (4).

Est-ce plus banalement le fruit d'une rencontre heureuse entre quelques infirmier (e)s et spécialistes en sciences humaines à un moment où ceux-ci, moins structurés professionnellement étaient plus ouverts que leurs collègues juristes ou médecins sur le plan du cursus de formation-recherche ?

Un peu tout cela sans doute, et d'autres sont mieux placés que moi pour doser la part de chacun de ces facteurs. Je voudrais seulement ici, à partir des quatre articles qui vous sont proposés, montrer non seulement comment les spécialistes en sciences humaines croient pouvoir contribuer à la réflexion infirmière ; mais aussi combien des recherches communes peuvent leur être bénéfiques à eux comme aux malades, à condition que les infirmier (e)s ne séparent (ni s'opposent) les sciences humaines qu'ils découvrent, aux sciences bio-physiologiques qui fondent encore en grande partie les pratiques médicales auxquelles ils sont associés.

## **CE QUE LES SCIENCES HUMAINES OFFRENT AUX ÉTUDES SUR LES SOINS ET LE SERVICE INFIRMIER**

### **Un certain recul et une prise de conscience.**

Comme toutes les autres sciences, et je n'insiste pas là-dessus, le n° 6 des Cahiers de l'AMIEC (5) me paraissant l'avoir bien développé, les sciences humaines peuvent contribuer à donner aux praticien (ne)s des soins infirmiers une prise de distance, un recul, une prudence nécessaire par rapport aux « évidences » perçues et reçues de manière non critique, – et permettre par là une évolution réfléchie et contrôlée de pratiques trop longtemps imposées par la coutume, les médecins ou les pairs.

Mais, plus spécifiquement, les sciences humaines peuvent aider à prendre conscience des réactions personnelles (jugement, défenses, angoisses, désirs...) des soignants, du modelage culturel des perceptions, représentations, valeurs... qui très naturellement marquent les soins infirmiers les plus humbles et les plus quotidiens.

Il peut paraître évident que la mort, dont traite plus spécifiquement

Guy Isambart, n'est pas d'abord et seulement l'arrêt définitif des fonctions bio-physiologiques que tout l'art médical s'efforçait de maintenir en état, – mais un événement qui comme celui-ci suscite chez les soignants des sentiments très vifs de « compassion, impuissance, peur, révolte, agressivité, culpabilité. On peut dès lors s'étonner de constater, après une observation rigoureuse, que l'organisation d'un service où la mort intervient fréquemment ne prévoit rien a priori pour l'expression et le traitement de tous ces sentiments négatifs qui menacent de mort le service lui-même (travail en miettes, fuite dans l'activisme à l'intérieur, l'oubli à l'extérieur...) ; et empêchent en tout cas l'accompagnement des mourants par la majorité des infirmier (e)s qui se reconnaissent pourtant cette mission. On se réjouit de constater que la même observation méthodique, prenant en compte non seulement le discours mais le vécu des soignants, permette de repérer des modes de traitement informel (échanges autour du café...) qu'une organisation taylorienne du travail pourchasserait comme flânerie condamnable, alors qu'ils peuvent indiquer la voie du besoin à satisfaire.

Peut-être était-il moins évident au départ que la non participation des parents au nursing de leurs enfants prématurés hospitalisés se heurtait moins à des obstacles architecturaux ou d'hygiène, qu'aux résistances et défense, là encore non exprimées, des auxiliaires de puériculture menacées dans un plaisir de maternage qui fonde en partie leur activité, – ou à la difficulté pour tous les soignants d'entendre cette angoisse des parents de prématurés dont nous parle M. Formarier.

Les spécialistes en sciences humaines ne peuvent donc que se réjouir de voir leurs disciplines respectives contribuer à ce que K. Zander appelle « l'auto-analyse » des soignants, « à une nouvelle compréhension de soi et de l'autre dans un contexte déterminé ». Ceci par la prise de conscience de phénomènes psychologiques tels que ceux évoqués ci-dessus, ou tels que « l'ethnocentrisme et le racisme » inconscients dont il nous donne quelques exemples ; avec pour conséquence « un ré-examen » non seulement de ses attitudes et perceptions, mais « de techniques qu'ils croyaient neutres ».

## **Des outils conceptuels ou méthodologiques**

Plus modestement, une certaine initiation aux sciences humaines nous paraît pouvoir aider les études sur les soins et services infirmiers en leur fournissant certains outils conceptuels ou méthodologiques.

S. Gaubert utilise par exemple les concepts de rôle, statuts, relations thérapeutiques... et les grilles d'observation susceptibles de repérer méthodiquement les « actions en rôle » qui l'intéressent à partir de là. Il procède à une quasi-expérimentation en pratiquant ses observations dans deux services « appareillés » (installés dans des bâtiments identiques et

jouissant d'un même équipement en personnel) mais dont l'un seulement a explicité ses objectifs au niveau des soins infirmiers.

M. Formarier, tout en précisant ses modes de tirage d'échantillon, élaboration de questionnaires et grilles d'observation, insiste sur les limites qui en découlent quant à la généralisation des faits qu'elle rapporte et interprète avec beaucoup de finesse psychologique.

Ces emprunts « localisés » à des concepts ou instruments élaborés et critiqués par les sciences humaines pour collecter, analyser systématiquement et interpréter des données en appréciant leur degré de signification (par test statistique ou démarche clinique) nous paraissent d'autant plus légitimes que, comme le soulignent tous ces articles, les situations analysées impliquent toutes au moins deux personnes (le soignant et le soigné) et le plus souvent des groupes toujours institutionnellement et culturellement déterminés (parfois par des cultures très différentes). Impossible ici comme dans d'autres sciences physiques ou naturelles d'oublier les inter-actions humaines que suscite alors l'observation la plus élémentaire, et les précautions tant méthodologiques que déontologiques qui s'imposent à tout chercheur en sciences humaines.

### **Des modèles ou des théories**

Peut-on, et faut-il aller plus loin comme le suggère K. Zander, et diffuser largement en milieu infirmier des modèles complets d'analyse et interprétation empruntés à la psychanalyse, à la théorie des systèmes... ou à l'anthropologie structurale ? L'utilisation correcte de telles théories ou modèles suppose une formation poussée et une constante mise à jour dans les disciplines considérées. L'expérience montre que certain(e)s infirmier(e)s (cf. les auteurs des articles précédents) peuvent acquérir une maîtrise suffisante des disciplines en question à un moment donné pour en user avec pertinence. Il est souhaitable, à mon avis, que ces spécialistes existent même en petit nombre pour faire le pont entre soins infirmiers et sciences humaines ; leur tâche est importante et délicate s'ils veulent éviter les placages superficiels ou pédants, voire l'utilisation de modèles dépassés dans leur discipline d'origine au moment où ils sont adoptés comme le nec plus ultra dans d'autres champs (je pense par exemple à la vogue dans l'industrie comme dans les écoles d'infirmières de théories résumées par les pyramides de Maslow).

## **CE QU'UNE SCIENCE INFIRMIÈRE ORIGINALE APPORTE AUX SCIENCES HUMAINES**

Quinze ans de collaboration et de nombreuses thèses déjà soutenues par des infirmier(e)s français(e)s en histoire, psychologie, sociologie, sciences de l'éducation, montrent à l'évidence le bénéfice d'une recherche infirmière pour toutes ces disciplines. Pour m'en tenir à celle qui est la

mienne (psychologie sociale), je pense que les recherches nous apportent beaucoup.

Parce que les soignants *sont au cœur de situations humaines critiques* bien plus propices que les laboratoires ou groupes expérimentaux des psychologues, à révéler les comportements, sentiments profonds, tensions, problèmes, et modes de résolution éventuels, des individus et des groupes affrontés à la souffrance physique et morale, à la survie, à la mort... ou plus simplement à la prise de conscience et à l'affirmation d'une identité professionnelle suffisamment valorisante pour accompagner durablement ceux-ci. Bien sûr toutes ces questions se posent ailleurs qu'à l'hôpital ou dans les dispensaires... (notamment dans les familles), mais elles y sont difficilement observables par des spécialistes en sciences humaines non soignants.

D'autre part, les réorganisations de service ou interventions thérapeutiques (qu'elles soient chimiques, techniques ou délibérément relationnelles) déclenchées dans l'intérêt des malades deviennent de quasi-expérimentations précieuses grâce à ceux qui savent observer avant/pendant/après ou parallèlement des groupes appareillés dont un seul est touché par le changement. Ces quasi-expérimentations, parce qu'elles mettent en jeu des acteurs (individus et/ou groupes) vitalement intéressés à la réussite de ces expériences ont une toute autre portée que celles qui peuvent être imaginées à partir de « sujets » ou groupes constitués artificiellement dans d'autres cadres (Universités, clubs de loisirs...).

A la différence des psychologues, les infirmiers ont en outre, et il faut qu'ils le gardent, voire dans certains cas qu'ils le développent, *un contact beaucoup plus complet avec ceux qu'ils se proposent d'accompagner* vers le retour à une vie plus autonome, ou vers la mort : S. Gaubert indique bien, que la relation et les communications « thérapeutiques » ne se réduisent pas à leurs formes verbales. Mais, curieusement, il ne considère ensuite comme « relationnelles » que les activités sans support technique, écartant non seulement les soins corporels, mais des activités psychologiquement aussi importantes que celles qui tournent autour de la nourriture... (on a envie de le renvoyer sur ce point à G. Isambart !).

L'infirmier (e) fut-il psychiatrique doit, me semble-t-il essayer de comprendre et utiliser aussi ces moments, actes et formes de communications/relations corporelles non ou peu verbalisées ; tous ceux qui passent si peu que ce soit à l'hôpital regrettent de ne pouvoir parler davantage avec ceux-là mêmes qui ont accès à leur corps ; ils ont parfois l'impression que les soignants agissent sur eux techniquement, chimiquement... sans paraître se soucier de percevoir ou tout au moins de les aider à comprendre eux-mêmes l'état de malaise général qu'ils éprouvent, l'ensemble des effets attendus de chaque traitement...

Au moment où les psycho-sociologues eux-mêmes s'intéressent et s'ingénient à stimuler, décrypter le langage corporel (6), les infirmiers utilisent-ils suffisamment leur position privilégiée pour percevoir et

éventuellement répondre aux appels que les soignés expriment somatiquement, spontanément ou en réaction à un soin, une offre de nourriture... ?

Les médicaments, opérations, interventions diverses sur le corps atteignent la personne toute entière qui peut en être profondément troublée : lui faudra-t-il (et combien le pourraient ?) aller chercher un psychologue extérieur, le plus souvent mal informé des données bio-physiologiques de l'intervention, pour exprimer ses angoisses ou questions ? Alors qu'un (e) infirmier (e) habitué (e) au type de traitement considéré peut saisir avant même qu'il ne les explicite, par les phénomènes respiratoires, blocages musculaires et autres menus signes symptomatiques... les craintes, émotions, attentes de celui qu'il accompagne.

M. Formarier relève bien à la suite de Winnicott que « *la mère est biologiquement conditionnée à son travail très particulier qui consiste à s'adapter aux besoins de son enfant* » pour aider celui-ci à supporter la transition de la vie intra-utérine à la vie extra-utérine. Connaître les mécanismes de ce conditionnement permettrait sans doute de comprendre et d'aider mieux certaines mères pour lesquelles ils ne peuvent jouer spontanément ; et peut-être bien au-delà d'éclairer certains modes de fonctionnement bio-physiologiques qui facilitent (ou inhibent) des comportements relationnels adaptés (ou souhaités).

Les infirmier (e)s me paraissent avoir là un champ d'autant plus important qu'ils sont mieux situés et préparés à travailler que d'autres chercheurs en sciences humaines. Le n° 5 des Cahiers (7) me paraît sur ce plan à recommander à tous ceux (infirmiers ou non) qui, fascinés par les sciences humaines, risquent de négliger les aspects somatiques et corporels de tout ce qui est humain.

---

(1) Voir notamment à ce sujet dans le *Cahier* n° 6 de 1980, l'article d'H. Bachelot sur l'Evolution de la recherche dans la profession infirmière p. 25.

(2) A l'Université Lyon II, dans l'U.E.R. de Psychologie et Sciences Sociales et l'Institut de Psychologie et Sciences de l'Education, plus de la moitié des étudiants sont des praticiens de l'enseignement, de la rééducation ou de la santé.

(3) Création de l'Ecole Internationale d'Enseignement Infirmier Supérieur avec les Hospices Civils de Lyon sur initiative de l'O.M.S.

(4) Sur ce problème du hiatus dans la formation dans le domaine médical voir en particulier : Chauvenet, *Médecine spécialisée, Médecine de Classe*, Paris, P.U.F., 1977.

(5) AMIEC, *Les Soins Infirmiers et la Recherche*, n° 6, 1980.

(6) Voir par exemple le n° 29 de *Connexions* (Paris Epi, 1980) intitulé *Psychologies*, notamment l'article de Max Pages ; et les notes de lecture par Maisonneuve sur R. Gori : *Le Corps et le Signe dans l'Acte de Parole*, Dunod, 1978 ;

ou de Picard sur A. Ancelin-Schutzenberger, *Contribution à l'Etude de la Communication non verbale*, Paris, Champion, 1978 ;

ou la 3<sup>e</sup> partie du volume *Identité individuelle et Personnalisation = Identité, Corps et Sexualité*, compte rendu du Colloque international de Toulouse, Privat, 1980.

(7) AMIEC Les soins infirmiers et le corps. *Cahier* n° 5, 1979.

## - XVII -

# NOUVELLES PROFESSIONS

L'apparition en France de nouveaux métiers, de nouvelles professions au cours des dernières décennies est un phénomène important et intéressant (sur le plan théorique), son étude nous apprend beaucoup sur la société dans laquelle il se produit et nous aide à comprendre les politiques d'orientation-formation professionnelles qui pourraient en découler. Mais dès les premières tentatives de description chercheur et praticien se heurtent à toute une série d'obstacles qui peuvent devenir éclairants à condition d'être bien identifiés.

### **METIER ET PROFESSION : DES REALITES A DEFINIR**

On remarque tout d'abord que les mots « métier » et « profession », employés le plus souvent comme équivalents, sont probablement définis de manière trop imprécise et vague, puisque les dictionnaires et nomenclatures sont loin d'être d'accord, non seulement sur une liste, mais même sur un ordre de grandeur du nombre des métiers ou professions exercés à un moment donné dans un pays déterminé.

Le *Dictionnaire des métiers*, élaboré et édité par l'Institut national de la statistique et des études économiques en 1955, à partir de près de 12 000 appellations d'emplois repérées au cours du recensement de 1954, donnait une définition de 1 129 métiers répartis en 96 groupes. La refonte des nomenclatures d'activités individuelles qui serviront pour le dépouillement du recensement de 1982 n'est pas encore terminée. Rappelons cependant que les postes de chiffrement des activités individuelles pour le recensement de 1975 avaient été ramenés à 288, malgré la création de quelques rubriques nouvelles, notamment pour les emplois de l'informatique (analystes et programmeurs).

Les *fiches métiers* éditées par l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (O.N.I.S.E.P.) depuis 1972 décrivent 450 métiers, au moment où un dictionnaire non spécialisé comme le Robert en retient 632 « principaux sans compter les savants », tandis que les spécialistes de l'Institut National d'Etudes Démographiques (I.N.E.D.)

nous présentent la population active répartie en 110 professions, et que ceux du VII<sup>e</sup> plan (1977-1980) la limitent à 9 professions (dont l'une comprend 4 700 000 individus, soit le quart de cette population active !).

Ces disparités quantitatives sont le signe d'un désaccord qualitatif. Les grilles d'analyse des différents experts qui classent les actifs en 450 ou 1 129 « métiers », 9 ou 110 « professions » dépendent manifestement de points de vue et d'objectifs différents : chaque fois qu'on vise à prévoir par projection prolongeant plus ou moins les évolutions enregistrées depuis les derniers recensements, les catégories se figent à partir du déjà connu et tendent à diminuer en nombre (dans un ensemble numériquement moins homogène, les mouvements contradictoires peuvent s'annuler et l'on diminue ainsi le risque d'erreurs de prévision). Mais cela conduit à regrouper dans une même catégorie des professionnels qui ont en réalité peu de points communs et aucune conscience ou structure de groupe – tout en se privant bien évidemment de la possibilité de voir naître des métiers nouveaux. Or nous savons tous d'expérience que les activités individuelles évoluent rapidement, obligeant les professionnels déjà en poste à se recycler, voire à changer de métier, et les jeunes à se former dans des spécialités inconnues de leurs aînés s'ils veulent les uns et les autres éviter le chômage. A. Toffler dans *Le Choc du futur* rapporte une enquête du magazine américain *Fortune* qui au milieu des années soixante montrait que « un tiers des jeunes cadres travaillant dans de grandes entreprises américaines exerçaient un métier qui n'existaient pas avant qu'ils ne se mettent à le pratiquer ». Repérer assez vite ces secteurs où de nouvelles activités se développent et ont besoin de main-d'œuvre peut devenir un enjeu important pour ceux qui cherchent du travail hors des voies traditionnelles en perte de vitesse ou encombrées, et en tout cas étroitement organisées et contrôlées par ceux qui ont la chance d'occuper la place.

Mais comment procéder à ce repérage des activités nouvelles et à quelles conditions peut-on légitimement parler de profession nouvelle ?

## **EMPLOIS ET QUALIFICATIONS : LE NOUVEAU MARCHE DU TRAVAIL**

Bien des sociologues à la suite de P. Naville ont affirmé depuis trente ans que la représentation des activités individuelles en termes de métier et de profession est une survivance ou une « illusion ». Le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (C.E.R.Q.) a délibérément proscribt ces termes de son vocabulaire : il ne décrit que des emplois et situations de travail en termes de qualifications. L'Agence Nationale pour l'Emploi (A.N.P.E.) a pris un parti moins radical avec son Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (R.O.M.E.). Ce dernier distingue à l'intérieur de chaque secteur d'activité collective un millier de métiers et emplois caractéristiques à partir des quelque 25 000

appellations relevées par l'Agence dans les conventions collectives, nomenclatures, monographies françaises et étrangères existantes. Le but étant ici de faciliter la prospection et le placement, l'A.N.P.E. se tient au plus près des réalités mouvantes du marché du travail ; et les mises à jour envoyées aux agences locales nous donnent une certaine idée des disparitions et apparitions d'emplois (offerts et demandés) : l'édition 1976 du R.O.M.E. comportait 984 fiches caractéristiques, 575 ont été mises à jour, une vingtaine supprimées et 186 créées pour l'édition 1977, soit 40 % de changements et 16 % de créations. Ceci peut donner une idée de l'ampleur des évolutions repérées par cet organisme dans les secteurs auxquels il consacre de préférence ses analyses (les emplois salariés urbains).

L'établissement d'un fichier d'appellations nouvelles à partir des offres et des demandes d'emplois de quatre quotidiens nous avait déjà permis en 1972-1973 de constater cette mobilité, tout en soulignant la diversité entre les différents supports (*France-Soir* n'utilisant que 13 % d'appellations nouvelles là où *Les Echos* et *Le Monde* en faisaient apparaître 35 %).

## **APPELLATIONS NOUVELLES ET NOUVELLES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

Il est clair qu'il n'y a pas coïncidence entre « appellations nouvelles » et « nouvelles activités professionnelles » : les premières peuvent s'efforcer de donner une nouvelle image de marque à des activités à revaloriser. C'est ainsi que les bonnes à tout faire sont devenues employées de maison, les coiffeurs capilliculteurs, les vendeurs animateurs des ventes, les monteurs-câbleurs électriques... agents techniques électriens de laboratoire. En sens inverse, les activités et conditions de travail d'une secrétaire dactylographe ou d'un dessinateur industriel ont pu évoluer considérablement ces dernières années du fait de l'introduction de machines électroniques à mémoire sans que l'appellation des emplois correspondants ait été modifiée dans l'immédiat.

Des monographies plus précises sont donc nécessaires pour comprendre ce que recouvrent ces changements d'appellations et repérer les cas où il y a vraiment apparition d'activités nouvelles. La recherche que nous avions effectuée en 1973 nous avait donné : 19 % d'appellations nouvelles recouvrant en fait des activités déjà connues et définies en 1955 ; 56 % d'appellations renvoyant à des activités issues de métiers définis en 1955 avec éclatement déqualifiant (14 %) ou regroupement de spécialités autrefois séparées, et exigence de qualification supérieure (42 %) ; 25 % d'appellations nouvelles correspondant à des activités vraiment nouvelles pour lesquelles on ne trouvait rien d'équivalent, même partiellement, dans le *Dictionnaire* de 1955. Une enquête complémentaire sur ces activités nouvelles ou en évolution nous a permis en

outre de constater que plus de la moitié d'entre elles avait déjà acquis une certaine structuration comme groupe professionnel – ce mouvement étant plus marqué pour les activités se situant aux niveaux de qualification IV (baccalauréat) et III (bac + D.E.U.G.).

## **LES FACTEURS D'EVOLUTION DES GROUPES PROFESSIONNELS**

Il nous faut déterminer les différentes conditions qui engendrent l'apparition de ces nouveaux groupes professionnels auxquels nous réservons quant à nous l'expression de « métier/profession ».

Pendant longtemps l'unique réponse était formulée en termes de déterminismes technico-économiques ; c'est à partir de ce schéma que l'on s'efforce aujourd'hui de déduire l'évolution des activités individuelles de celle des sciences et de leurs applications techniques prévisibles : nouveaux matériaux, énergies nouvelles (ou économies d'énergie), nouvelles technologies de l'information et des télécommunications, bio-technologies, valorisation des océans, etc. Les investissements déjà effectués pour la recherche et la production dans chacun de ces secteurs permet d'imaginer la mise au point de nouveaux produits ou services auxquels des travailleurs devront s'employer dans les années à venir.

A supposer que ces prévisions ne soient pas infirmées par l'intervention de facteurs, notamment socio-politiques, difficilement intégrables dans ces modèles, l'histoire récente montre que des activités nouvelles peuvent se développer sans susciter de nouveaux groupements professionnels : les tâches nouvelles peuvent être confiées à des travailleurs qui les ajoutent à leurs anciennes fonctions (par exemple la secrétaire qui apprend à se servir de duplicateurs, de machines à mémoire). Ces tâches peuvent être automatisées avant qu'un groupe professionnel spécialisé s'en soit emparé (par exemple les activités de bandothécaires) ; elles peuvent aussi être exercées à titre plus ou moins précaire et sans investissement particulier par des travailleurs qui y trouvent peu d'intérêt et cherchent ailleurs des satisfactions et des modes d'identification ou de regroupement plus gratifiants (nombreux postes d'O.S. ou agents de service féminins, emplois ouvriers qualifiés dont la nature permet d'espérer qu'ils ne sont que passagers et permettront des promotions rapides ailleurs).

D'autre part, on voit naître de nouveaux groupes professionnels dans des secteurs d'activités collectives réputés traditionnels (agriculture, santé, éducation...) sans que l'explication en termes de progrès scientifique et technique paraisse bien satisfaisante. On a même parfois l'impression que le mouvement s'inverse : c'est pour asseoir leur autonomie par rapport aux comptables et aux experts-comptables que des conseillers de gestion en milieu agricole adaptent (1967-1970) le plan comptable général aux caractéristiques et aux besoins propres des agriculteurs, développant ainsi

une nouvelle science et de nouvelles techniques de gestion. De même, le groupe infirmier désireux d'instaurer en France un corps d'infirmiers généraux (ou infirmières générales) pour échapper à la tutelle des administrateurs et des médecins, travaille pendant des années à développer une « science infirmière » avec ses recherches, ses modes d'expression et ses applications spécifiques. La stratégie n'est pas très différente chez les cadres qui veulent parvenir à la direction des entreprises par le biais de la « logistique » et qui insistent sur l'empirisme coûteux des autres manières de procéder, en offrant d'agir de façon plus rationnelle et scientifique.

C'est ainsi que des groupes professionnels de forme et d'importance numérique très variables, sont apparus ces dernières années en France dans tous les secteurs d'activités collectives et pas seulement dans les industries de pointe (informatique, bionique, espace...) ou les services (conseils, gestionnaires, animateurs et thérapeutes les plus divers).

L'initiative des premières créations d'emplois et la définition des tâches confiées a été le fait d'acteurs multiples plus ou moins clairement identifiables : fabricants de matériels (pour les informaticiens comme pour les réparateurs de T.V. couleur, ou les conducteurs d'appareils de manutention un peu sophistiqués...), mais aussi administrations, chefs d'entreprise (réorganisant leur organigramme pour créer une direction logistique...), organismes de formation (agents polyvalents de magasinage), voire groupes de travailleurs décidés à modifier le rapport de forces antérieur (infirmières et infirmiers généraux).

Ces métiers/professions ne sont pas tous repérés au même rythme par les observatoires économiques ou institutions diverses et a fortiori par le public ; on ne commence à parler de certains que lorsqu'ils sont bien implantés et assez organisés pour bloquer ou contrôler strictement le recrutement ; d'autres ne deviennent actifs à l'intérieur d'un cadre qui leur a été octroyé ou à partir d'une formation qui leur est imposée que bien des années après cette institutionnalisation (les auxiliaires de puériculture, par exemple).

Lorsqu'ils se constituent en groupes plus ou moins structurés, les modèles de référence adoptés sont évidemment fonction de ce que les nouveaux professionnels perçoivent et privilégient dans leur environnement ; ce sont ces références privilégiées qui permettent de comprendre les stratégies des corps professionnels nouveaux tant vis-à-vis des autres groupes professionnels du secteur que vis-à-vis des futurs candidats aux emplois qu'ils promeuvent et défendent (allongement de la durée de la formation et sélection lorsqu'on veut rivaliser avec les corps sortis de grandes écoles ; structuration en ordre inspirée par les médecins, les avocats...).

Les théories psycho-sociologiques nous paraissent, mieux que les seules données technico-économiques ou psychométriques, éclairer les phénomènes de structuration des tâches autour de rôles qu'un groupe

d'acteurs cherche à rendre plus significatifs et valorisants, en allant pour cela jusqu'à inventer des sciences et des technologies nouvelles. A notre avis, il ne convient pas d'étudier les métiers comme des faits sociaux définissables de l'extérieur par un certain nombre d'indicateurs faisant abstraction du vécu, des aspirations, représentations et projets (même peu explicites) des acteurs, ni les qualifications comme des attributs que des travailleurs isolés pourraient faire reconnaître par les employeurs.

## **LES METIERS NAISSENT AVEC LA QUALIFICATION**

Groupements humains construits pour et par une qualification, de nouveaux métiers apparaissent encore aujourd'hui. Ils ont pris ou gardent encore parfois une forme artisanale ou corporative ; mais d'autres structures se cherchent pour satisfaire des aspirations d'autonomie et de créativité par et dans le travail, aspirations largement étouffées dans les grandes entreprises par une organisation du travail datant d'un autre âge, dont la prétention scientifique sert d'alibi à ceux qui ont la chance de bénéficier déjà de cette autonomie pour eux-mêmes, et du pouvoir de faire travailler autrui. C'est sans doute pourquoi nombre de ces tentatives se poursuivent dans des petits groupes hors des grandes institutions bureaucratisées.

Si les métiers sont des construits humains non déterminés a priori, l'orientation professionnelle n'est plus un processus d'expertise, qui permet d'ajuster des candidats à l'embauche à des emplois techniquement déterminés et prévisibles. Elle ne peut se contenter non plus d'activer les virtualités et la maturation des adolescents, ou d'informer les adultes sur les emplois existants. Conseillers d'orientation et formateurs doivent jouer un nouveau rôle auprès de leurs clients en les aidant non seulement à prendre conscience de leurs atouts, mais encore à connaître et à comprendre les dynamismes sociaux sur lesquels ils peuvent s'appuyer, et à s'organiser afin de tirer parti des chances qui leur restent pour créer et imposer collectivement des rôles plus satisfaisants sur la scène du travail.

## BIBLIOGRAPHIE

1. Bureau International du Travail, *Classification internationale type des Professions*, éd. révisée, B.I.T. Genève, 1968.
2. C.E.R.E.Q., Répertoire français des emplois, *Document. franç.*, Paris, 1974.
3. Commission du VI<sup>e</sup> Plan (1971-1975), *Rapport Formation qualification professionnelles*, *ibid.*, 1971.
4. E.C. Hugues, *Men and their Work*, The Free Press, Glencoe, 1958.
5. P. d'Hugues et M. Peslier, *Les Professions en France : Evolutions et Perspectives*, I.N.E.D.-P.U.F., Paris, 1969.
6. I.N.S.E.E., *Dictionnaire des Métiers*, P.U.F. Paris, 1955.
7. G. Latreille, *La Naissance des Métiers en France 1950-1975*, Maison des sciences de l'homme, Lyon, 1980.
8. P. Naville, Population active et théorie de l'emploi, in *Traité de Sociologie du Travail*, t. I, Armand Colin, Paris, 1961.
9. O.N.I.S.E.P., *Fiches métiers*, Ministère de l'éducation, Paris, 1977 ; *Répertoire opérationnel des Métiers et des Emplois*, Ministère du travail, Paris, 1974.
10. C. Taffin, Les Nomenclatures de professions et de formation, in *Economie et Statistiques*, n° 81-82, sept. 1976.



## – XVIII –

# LES PARADOXES DU METIER COLLECTIVEMENT TROUVÉ-CRÉE

Traiter d'emploi et de métier ou profession à une époque où nous savons les graves difficultés que rencontrent tant de nos contemporains du fait de la déqualification des emplois, des licenciements et d'un chômage qui s'étend et se prolonge, est une gageure devant laquelle j'ai failli renoncer. D'autant que ma réflexion est marquée par une pratique de l'orientation professionnelle et des recherches sur les métiers menées dans un contexte contraire de plein emploi, et, plus précisément ces dernières années dans un milieu universitaire qui, quoi qu'on dise, est relativement mieux armé pour se défendre sur le marché du travail.

Les réactions de quelques collègues conseillers exerçant actuellement dans certains C.E.S. de l'agglomération lyonnaise, réactions dont je les remercie, m'ont rendue plus sensible aux risques que je prends : si je m'y résous c'est non seulement avec l'espoir que nous sortirons un jour de cette période de chômage et de dégradation des emplois, mais avec la conviction qu'une meilleure compréhension des phénomènes observables dans des périodes et milieux plus favorisés peut nous aider à faire des utopies partielles et à œuvrer avec ceux qui en souffrent pour sortir d'une situation proprement intolérable.

## POLYSEMIE DU MOT METIER

La consultation des dictionnaires généraux de la langue française (Littré, Larousse, Petit Robert...) et plus encore des index des ouvrages spécialisés (en économie, histoire, psychologie, sociologie notamment) fait apparaître la diversité des sens donnés au simple mot de métier (souvent employé indifféremment avec celui de profession), à partir de son origine latine *ministerium* = service.

De « l'exercice d'un art manuel ou mécanique » on passe à : « tout genre d'occupation qui trouve son utilité dans la société » et « dont on peut tirer ses moyens d'existence ». L'expression désigne aussi bien la machine utilisée par certains travailleurs que l'habileté procurée (ou supposée) par l'exercice de cette activité ou d'un art, par celui qui n'est

plus un novice ou un amateur ; le mot est encore utilisé aujourd'hui pour désigner le corps social qui se constitue et s'instituonnalise parfois autour ou à l'occasion d'un tel service...

Bien des enquêtes (de P. Naville à N. Abboud ou R. Sainsaulieu) ont montré que pour les jeunes gens de fin d'études primaires des années 40, comme pour les travailleurs jeunes ou adultes des années 68-74, le métier c'est une activité professionnelle relativement autonome et intéressante qui enrichit le travailleur en même temps que la société. Mais les mêmes sociologues considèrent cette représentation du métier comme une illusion héritée d'un passé artisanal qui ne laisse que quelques traces marginales dans nos sociétés de grandes organisations (1).

Mes recherches sur la naissance de nouveaux métiers dans la France contemporaine me permettent d'affirmer que ces différents sens du mot métier (gagne-pain, occupatin qualifiée et qualifiante, corps de spécialiste identifié à une certaine activité) sont en réalité différentes dimensions d'une réalité (activité qualifiée socialement reconnue et protégée ou promue par un groupe) qui ne peut exister longtemps lorsque l'une ou l'autre disparaît.

Or l'histoire de l'orientation nous montre que suivant les périodes et les auteurs, c'est tel ou tel sens restreint du mot qui est retenu et le type d'interventions psychologiques qui sont associées à cet usage montrent que le choix n'est pas innocent : il exprime une certaine représentation des sujets et de l'univers social dans lequel ils doivent s'orienter, et certaines conceptions ou objectifs de changement envisagés pour provoquer une meilleure « adaptation ».

Je simplifierai ici quelque peu en retenant successivement seulement trois perspectives qui me paraissent avoir plus particulièrement marqué l'orientation :

- celle du métier profil d'exigences appelant un profil parallèle d'aptitudes, que nous présente dans ses nombreux écrits, l'un des promoteurs de la psychologie appliquée et de l'orientation professionnelle H. Pieron (2) ;
- celle du métier qualifié autonome permettant l'expression du travailleur, considéré comme rêve et illusion. L'orientation-information-affectation qui nous est généralement imposée aujourd'hui par nos instances administratives doit y porter remède, en adaptant mieux les individus à la réalité « objective » des emplois ;
- avant de m'étendre plus longuement sur ce que je propose comme conception du métier, activité ou service collectivement trouvé-créé grâce à des interventions d'orientation psycho-socio-éducatives qui restent en grande partie à promouvoir.

## METIERS ET PROFESSIONS CHEZ H. PIERON ET LES PIONNIERS DE L'O.P. FRANÇAISE

Ce qui frappe à la simple lecture cursive du grand *Traité de Psychologie Appliquée* édité de 1949 à 1959 sous la direction d'Henri Pieron, c'est à la fois l'omniprésence des mots métiers ou professions (employés par lui équivalement) et l'acception réduite et floue de ces concepts. Six tomes sur sept et près d'un chapitre sur cinq comportent ces mots dans leurs titres mêmes ; pourtant ni l'un ni l'autre de ces concepts ne figurent au vocabulaire de psychologie du même auteur. Ce dernier crée trois termes, qui, pour n'avoir pas fait fortune n'en sont pas moins évocateurs pour notre propos :

*Professiologie* : étude scientifique des métiers et des professions en vue de la sélection et de l'orientation.

*Professiogramme* : schéma graphique situant sur une échelle graduée les niveaux des diverses exigences d'une activité professionnelle déterminée.

*Professiographie* : ensemble des études visant à l'établissement des professiogrammes et, plus généralement des monographies professionnelles.

Le métier est donc bien pour ce psychologue une réalité importante puisqu'il doit faire l'objet de recherches scientifiques et de mesures qui vont guider les pratiques d'intervention des spécialistes en psychologie du travail formés depuis 1928 à l'I.N.E.T.O.P. Cette réalité est représentée aux professionnels de la sélection et de l'orientation comme un emploi, comportant des tâches complexes définies de manière stable, dont l'exécution met en jeu, à des degrés divers, des exigences auxquelles doivent pouvoir répondre les aptitudes et traits de personnalité des sujets en voie de sélection ou d'orientation. Aucune allusion explicite ici à l'intérêt du travail ou aux dimensions d'autonomie ou de groupes professionnels constitués autour de ces tâches.

Ces activités professionnelles pré-existantes et stables dûment étalonées dans leurs exigences doivent, dans cette théorie, permettre à des experts en psychologie différentielle de repérer dans la population candidate, ou non encore insérée professionnellement, les sujets dont le profil d'aptitudes et de traits de personnalité sont les plus proches des profils requis ; le diagnostic scientifique autorise un pronostic de « réussite » dans le métier considéré, réussite d'autant plus probable que les profils sont plus proches.

Le changement, si changement il y a pour l'individu soumis plus ou moins volontairement à de telles expertises de leur potentiel, est une prise de conscience des adéquations ou inadéquations entre deux profils : celui des aptitudes ou traits de personnalité qui pour H. Pieron peuvent être plus ou moins conscients parce que encore peu actualisés, mais sont

essentiellement innés, peu modifiables après un certain âge, – et le profil d'exigences des métiers existants.

H. Pieron a souvent été contesté, pour sa vue assez fixiste des aptitudes, à la suite de P. Naville, qui écrivait en 1941 :

« Le mécanicien de locomotive, où a-t-il été chercher les aptitudes qui lui sont propres dans l'industrie moderne des transports ? Etaient-elles des virtualités inscrites de tous temps dans la « nature » humaine ? N'attendaient-elles que la « maturation » industrielle pour se révéler ? Il serait au moins osé de le soutenir. Le mécanicien s'est en réalité formé, adapté par le contact imprévu avec des machines nouvelles. Les aptitudes que le laboratoire psychotechnique des Chemins de Fer du Nord découvre en lui, ne sont nullement des données fondamentales de sa nature, des composantes « physiques » naturelles, mais des structures acquises pratiquement au contact de mécanismes dont la genèse ne devait à peu près rien au respect des besoins profonds de l'homme... Il faut abandonner l'idée qu'il existe des aptitudes spécifiques, inscrites dans le tempérament de l'individu et qui se révèlent peu à peu au jour... Il faut revenir à l'idée que ce qu'on appelle aptitude professionnelle est un produit dialectique, le résultat d'interactions entre le milieu social économique (régime de production) et les organismes individuels, entre les formes biologiques et sociales des groupements humains. Elle n'est qu'une forme spéciale d'adaptation... »

Mais je suis plus frappée encore à la relecture de son Traité par la représentation très stable et déterministe des métiers dont les exigences seraient non seulement données une fois pour toutes, indépendamment des conjonctures techniques, économiques, organisationnelles ou des populations disponibles en nombre, qualité, exigences... mais déterminées, non pas par des acteurs sociaux repérables sur lesquels on peut agir, mais par quelque mécanique naturelle intangible.

Le postulat de stabilité était peut-être plus plausible à une époque d'évolution moins rapide du travail et des caractéristiques des emplois ; et il était sans doute nécessaire au développement d'une professiologie fondée sur une professiographie très délicate et longue à élaborer. (On voit mal en effet un cartographe qui persévérerait dans son art si les données géographiques qu'il s'efforce de décrire scientifiquement étaient essentiellement mouvantes et que leur évolution ne répondait pas à des lois naturelles identifiables une fois pour toutes).

Nous savons aujourd'hui que les emplois naissent et meurent ou, s'ils survivent, évoluent très rapidement ; c'est ce qui rend curieusement anachronique et à mon avis peu utilisable toute une information sur les métiers ou postes de travail qui reste en fait terriblement abstraite et statique, sans aucune allusion ou amorce d'analyse des facteurs sociaux susceptibles de marquer leur évolution.

Or il semble que l'abandon du postulat d'innéité des aptitudes n'ait

pas suffi à modifier considérablement la pratique des conseillers, aussi longtemps qu'ils ont gardé cette représentation statique des métiers ; ils ont continué à chercher (en espérant trouver) les profils d'exigences professionnelles les plus faciles à appareiller avec les capacités et intérêts actuels déjà décelables chez leurs clients pour provoquer le seul changement qui paraisse alors souhaitable : la prise de conscience par leurs clients des réalités qu'ils leur dévoilent ainsi sur eux-mêmes (grâce aux tests) et sur leurs chances de réussite dans tel ou tel métier. Une bonne part de leur psychologie après cet effort de diagnostic-pronostic est ensuite investie dans une action visant à convaincre ceux qui ne le seraient pas spontanément de l'intérêt qu'ils auraient à suivre leurs conseils.

### **CONNAISSANCE OBJECTIVE DES EMPLOIS ET L'ACTIVITE QUALIFIANTE AUTONOME « REVEE » PAR LES TRAVAILLEURS**

Nous avons, je crois, tous pris acte aujourd'hui du caractère mouvant des activités professionnelles et de l'évolution possible des individus. Mais il y a encore souvent un divorce entre les représentations du métier chez les spécialistes de l'emploi et l'ensemble des travailleurs. Dans leur majorité les techniciens en tous genres contestent qu'il puisse exister autrement que marginalement des métiers au sens où l'entendent jusqu'à une date récente des jeunes et un certain nombre de travailleurs de grandes entreprises, à la surprise même de psychosociologues comme Renaud Sainsaulieu ; le métier auquel rêvent tous les « malheureux » qui n'en ont pas, celui qui permet « de se faire soi-même sans demander la protection d'un plus puissant » où comme le décrivent les candidats stagiaires F.P.A. interrogés par H. Vinatier : « L'activité qualifiée, instructive, variée qui s'exerce dans une certaine liberté et avec la possibilité d'inventer, de créer, de prendre des initiatives, d'assurer des responsabilités ; celui dans lequel on peut avoir conscience de participer à la marche de l'entreprise ».

Ce métier-là ne peut plus, nous dit-on, être trouvé dans nos sociétés industrielles et post-industrielles. P. Naville parlait d'imageries illusoires qui ne pouvaient si on les laissait se cristalliser chez les adolescents, que les conduire à une grave crise lorsqu'ils rencontreront le travail tel qu'il se pratique.

D'où la tâche d'information « objective » que certains conseillers ont plus brutalement décrite comme celle d'un « coupeur de rêve ». Puisque des emplois existent et que, de par l'évolution des techniques, ils sont de moins en moins des métiers qualifiants, même s'ils sont organisés parfois en certaines formes de carrières, il faut les repérer et les faire connaître « tels qu'ils sont » aux candidats à l'embauche. Ceux-ci peuvent et doivent acquérir les savoir, savoir-faire, savoir être nécessaires pour

s'adapter aux emplois qu'on peut trouver ; et, pour que l'adaptation soit plus facile, il est demandé aux institutions de formation de repérer elles-mêmes les crêneaux où il y a encore des débouchés pour y adapter quantitativement et qualitativement les flux qu'elles y déverseront.

Dans cette perspective il y a bien création et changement du côté de l'emploi comme du côté des formations et des candidats à l'embauche, mais les objectifs et la dynamique du changement (ou le marasme terrible tel que nous le connaissons aujourd'hui) viennent d'évolutions technico-économiques qui s'imposent en tous cas aux travailleurs et aux instances de formation.

Certains conseillers refusant cette situation la fuient dans un counseling psychologique qui laisse l'entièr responsabilité aux clients de découvrir par eux-mêmes une issue à ce problème impossible ; d'autres informent tout en découvrant, avec un étonnement parfois un peu naïf, les résistances qu'opposent inconsciemment leurs clients à certaines rectifications de leurs représentations du travail et des métiers. Il est vrai qu'il est apparemment difficile de tenir dans une telle situation ; c'est peut-être ce qui m'a stimulée à chercher avec quelques collègues dans une direction plus psycho-sociologique, apparemment compatible avec de nombreux travaux scientifiques et même avec quelques débuts de réalisations encourageantes.

## **METIERS ET TRAVAILLEURS SONT SIMULTANEMENT ET A LA FOIS EXISTANTS ET EN DEVENIR**

Ils se créent l'un par l'autre, en interaction constante, à partir de ce qu'ils sont à un moment donné.

### **Une illusion : la nécessaire adaptation à l'évolution des emplois**

L'erreur fondamentale, me semble-t-il, des représentations précédemment évoquées est la dissociation qui est faite encore très généralement entre les emplois qui évoluerait mais suivant des lois techniques et économiques quasi indépendantes des acteurs sociaux, et les candidats à l'embauche qui auraient pour première tâche de se débarrasser de leur imageries erronées pour s'informer correctement sur ces réalités, et, dans un deuxième temps, de trouver à s'y intégrer d'une manière ou d'une autre en les acceptant comme des données qui s'imposent à eux.

Psychologues et éducateurs, sans doute parce qu'ils sont souvent trop éloignés des réalités du travail, ont un peu trop tendance à sous-estimer les facteurs humains et sociaux qui jouent un rôle essentiel dans l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi ; aussi appellerais-je quelques autorités indiscutables, extérieures à notre discipline et même à

notre hexagone, pour déblayer le terrain avant de proposer ce qui me paraît être une position plus juste du problème.

Ce sont deux sociologues américains, les Lynd, qui dès 1937 faisaient remarquer dans leur ouvrage sur une ville moyenne en transition que tous les emplois imaginables et possibles n'existent pas à un moment donné là où, pourtant, ils pourraient être créés :

« On assume très généralement qu'un laisser-faire général assure que dans chaque communauté, toutes les activités qui peuvent être faites sont bien faites. Cela conduit à une sorte de loi d'airain des occupations analogues à la loi d'airain des salaires des économistes libéraux qui suppose un fond de salaires fixe. Donc en chaque endroit, chaque communauté singulière prétend qu'il n'y a que tels ou tels métiers disponibles chez elle. Il n'y aurait rien d'autre à faire que ce que font déjà les gens. Chaque communauté fonctionne donc suivant un modèle d'emplois figé et il en résulte normalement qu'en chaque communauté ce modèle conventionnel et rigide est incapable d'utiliser un large potentiel de talents chez ses hommes et surtout chez ses femmes » (3).

### **Encourager l'innovation dans la création d'emplois**

Une expérience récente du Ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration du Canada soutenant des projets d'initiative locale, vient de confirmer dans les faits ce constat et les possibilités non négligeables qui existent de faire apparaître des activités nouvelles utilisant des potentiels en chômage.

Depuis 1971, ce Ministère a imaginé de transformer une partie des subventions antérieurement versées comme indemnités de chômage, en salaires pour la réalisation de projets créateurs d'emplois fournissant des services utiles à la collectivité sans concurrencer directement des services ou installations existants. Le déroulement et les modalités de réalisation ne peuvent être présentés ici, mais chaque année la direction de la création d'emplois étudie de 10 à 15 000 projets, en agrée de 3 500 à 5 800, ce qui a correspondu à près de 90 000 emplois pour l'hiver 75-76 (pour une population active de 10 à 12 millions d'habitants) ce qui n'est pas négligeable (4).

Revenons en France et nous lirons dans le très sérieux Rapport Nora-Minc sur l'informatisation de la société, que « le gouvernement doit être attentif à soutenir toutes les recherches d'une demande créatrice d'emplois nouveaux dans les services », emplois pour lesquels le critère ne sera pas la productivité mais « l'aménité » qui enrichit non pas quantitativement mais qualitativement la vie (5).

Plus près de nous encore, H. Puel se fait aujourd'hui l'écho, dans un petit ouvrage intitulé *En finir avec le chômage*, des suggestions de P. Madinier qui écrit en octobre 1977 : il est temps de « permettre le développement du travail indépendant auquel aspirent tant de gens dont

l'industrie ne veut pas et dont les administrations n'ont pas besoin ». Cet économiste qui travaille au centre d'étude des coûts (auprès du Premier ministre) n'hésite pas à suggérer que dans ce but il faut « exonérer fiscalement le produit du travail de l'homme seul et blanchir du même coup le travail noir », en précisant comment la justice fiscale n'y perdrat rien si elle impose alors sérieusement les signes extérieurs de richesse et de la fortune (6).

Il m'a semblé important d'appeler à la rescouasse ces autorités sociologiques, administratives et économiques, pour nous encourager nous psychologues à envisager autrement l'avenir de l'emploi et nos interventions éventuelles en matière d'aide à l'orientation professionnelle.

### **Informer sur la réalité mouvante du monde du travail pour favoriser l'action collective**

Sans tomber avec Fourier dans une utopie qui construirait, sans s'appuyer sur le réel, un univers de travail répondant à l'épanouissement enthousiaste et harmonieux de toutes les passions sous-foyeres et secondaires qu'il décrit avec tant de charme (7), il me paraît possible et nécessaire d'envisager et de présenter le monde du travail à ceux qui nous demandent de l'aide comme une réalité mouvante constamment à la fois trouvée et créée ; réalité d'autant plus sûrement transformée que nous connaîtrons mieux les acteurs qui à chaque instant la font être ce qu'elle est, et que nous saurons agir collectivement avec ceux qui souhaitent la modifier dans le même sens que nous.

Une observation méthodique des modalités d'apparition de nouveaux métiers en France au cours des années 1950-75 me permet d'affirmer que des capacités et qualifications originales peuvent apparaître et se développer chez les individus non seulement comme le décrivait P. Naville en 1941, pour répondre aux défis des tâches inédites et exigences nouvelles de ceux qui détiennent les moyens de produire, ou organisent les services, – mais parce qu'un groupe est désireux d'affirmer une identité spécifique, d'échapper au contrôle ou à l'autorité d'un autre ou d'une institution. Ce n'est même que lorsqu'un groupe s'approprie ainsi une tâche, s'identifie à un certain rôle, et structure plus ou moins tout à la fois les savoir-faire, modes d'apprentissage, voies d'accès à ce statut, bref lorsqu'un corps professionnel réel se dessine, que les tâches nouvelles deviennent métier distinct, au lieu d'être plus ou moins arbitrairement fractionnées et réparties entre les acteurs pré-existants, ou rapidement absorbées par les machines.

La tendance au regroupement de ceux qui se construisent en construisant un nouveau rôle professionnel (avec tout ce que cela comporte de représentations, attitudes, langage, normes... spécifiques) est d'ailleurs, d'après nos observations, assez spontanée, comme si les nouveaux professionnels avaient besoin d'un groupe transitionnel pour se trouver-créer comme producteurs qualifiés d'un bien ou d'un service

nouveau ; ceci avant même de s'organiser en groupe de pression pour défendre et imposer aux acteurs sociaux et organisations pré-existantes le métier qu'ils créent ensemble.

## **POUR UNE NOUVELLE PRATIQUE DE L'ORIENTATION**

N'y a-t-il donc qu'à laisser faire ceux qui ont le dynamisme nécessaire pour créer du neuf dans le domaine de l'emploi ? Je le pense d'autant moins que le laisser-faire aboutit très généralement à l'écrasement des plus démunis par ceux qui ont plus de moyens et de pouvoir.

Personnellement, je tire de ces observations la conviction que le métier est toujours à la fois, dans des proportions variables, trouvé et créé, mais qu'il ne peut l'être durablement dans le contexte actuel que collectivement ; et cette représentation du métier entraîne, me semble-t-il, une autre pratique de l'orientation, ou tout au moins un tout autre accent, certains éléments des pratiques précédentes pouvant être réutilisés périphériquement dans la nouvelle :

à la pratique initiale, centrée sur le dévoilement par un expert en psychologie différentielle, des contre-indications et aptitudes positives correspondant au mieux aux profesiogrammes des métiers choisis ou conseillés ;

à la pratique actuelle, qui oscille souvent entre un counselling prudent (voire manchot) qui laisse toute la responsabilité de leur orientation aux clients au moment précis où la conjoncture de l'emploi est particulièrement délicate, et une information-affectation qui prétend connaître la structure de l'emploi existant et y intégrer plus ou moins subtilement les flux d'élèves.

Il me paraît souhaitable, même si c'est difficile, de proposer l'aide de conseillers capables d'accueillir les représentations du travail souhaité, même lorsqu'elles apparaissent actuellement irréalistes, comme l'expression d'aspiration à un travail effectivement différent. On se fixerait alors comme objectif d'aider ces utopies partielles à devenir projets, – non pas en les encourageant benoîtement, mais en aidant activement ceux qu'elles motivent à un moment donné à s'organiser collectivement pour contourner ou renverser les obstacles qui se dressent sur leur route, c'est-à-dire à analyser les situations dans lesquelles ils se trouvent ou vont se trouver, pour saisir toutes les opportunités favorables à leurs projets, en sachant patienter parfois, ou prendre quelques détours, sans pour autant abandonner une lutte actuellement longue et difficile.

- (1) Naville P., *Théorie de l'Orientation professionnelle*, 1<sup>re</sup> éd., 1945, rééd. augmentée, Paris, Gallimard, 1972.
- Abboud de Maupeou N., *Les Blousons bleus*, Paris, Colin, 1968.
- De Sainsaulieu R., *L'Identité au Travail*, Paris, Stock, 1978.
- (2) Pieron H., *Traité de Psychologie appliquée*, Paris, P.U.F., 1951-1973 – *Vocabulaire de Psychologie*, Paris, P.U.F. 1951-1973.
- Vinatier H., in *Que va devenir le Travail humain ?* Paris, Entreprise Moderne d'Éditions, 1978.
- (3) Lynd RS-HM, *Middletown in Transition*, N.Y. Harcourt, 1937.
- (4) Ministère du travail, *Les Programmes d'Initiative locale au Canada*, rapport de mission, Québec, juin 1975, ronéo.
- (5) Nora S. Minc. L'information de la société, Paris, *Doc. française* 1978.
- Gone D., *Silence on ferme*, Paris, Ed. Ouvrières, 1976.
- (6) Puel H., *En finir avec le Chômage*, Paris, Ed. Ouvrières, 1979.
- (7) Fourier C., *Oeuvres complètes*, Paris, Anthropos, 1966-68.

## POST FACE

### A bâtons rompus avec...

*Propos recueillis par Huguette Bachelot*

**H. BACHELOT :** Geneviève, j'ai eu la chance d'assister à la soutenance de votre thèse d'Etat avec quelques collègues de l'Ecole, des anciens et des représentants, des étudiants actuels. Le nombre de Lyonnais présents témoignait de l'estime qu'ils vous portent et de l'intérêt de votre travail. C'était assez amusant de voir « Bron-Parilly » transporté dans les murs augustes de la Sorbonne. Pouvez-vous dire aux amis de l'Ecole et aux lecteurs de l'Inter... dit, quel était le sujet et le thème de votre thèse ?

G. LATREILLE : Le thème de ce travail : Naissance des métiers dans la France contemporaine (1950-1975), exprime les préoccupations d'une praticienne de l'orientation professionnelle dont beaucoup de collègues dans la salle faisaient partie. Il y avait des gens de Bron-Parilly mais il y avait aussi de mes anciens collègues parisiens ou maîtres qui m'ont formée en orientation professionnelle, il y a 25 ans.

Le problème qui me préoccupait était de rechercher l'apparition de nouvelles possibilités d'emploi s'adressant à des jeunes auxquels on répond toujours, actuellement « l'avenir est bouché ». Je suis donc partie, un peu naïvement, de la possibilité de décrire des emplois nouveaux qui permettraient de donner de nouvelles espérances à ces jeunes. Mais très vite, je me suis aperçue que la réalité était plus complexe que je ne l'avais imaginée. Il fallait d'abord prendre le temps d'analyser les phénomènes par lesquels des groupes professionnels nouveaux se constituaient ou étaient bloqués dans leurs efforts pour organiser un travail accessible et intéressant.

J'ai donc été amenée à faire surtout une analyse des mécanismes par lesquels des relations de pouvoir utilisent les opportunités économiques ou l'évolution des techniques pour permettre à des groupes professionnels de faire leur percée.

Disons que l'objet de mon travail est, finalement, une étude psychosociologique du métier, en tant qu'il est une qualification revendiquée par un groupe et qui permettra à ce groupe d'exister, d'être reconnu par les

autres et de réaliser des activités qui correspondent à un certain nombre de ses aspirations.

**H. B. :** *Vous parlez de métier. Avez-vous choisi des métiers particuliers ? Comment avez-vous fait votre échantillonnage par rapport à ce que vousappelez métier ?*

**G. L. :** C'était un des gros problèmes de départ. J'avais cru, là encore assez naïvement, qu'il existait des instruments permettant de repérer rapidement les métiers qui sont apparus à certains moments. Or ces instruments n'existent pas. Il n'y a pas en France, comme aux Etats-Unis par exemple, un dictionnaire des métiers, publié tous les deux ans et faisant apparaître les nouveautés depuis la dernière publication. Il a donc fallu chercher un nouveau procédé. Aussi, après plusieurs tâtonnements (je passe sur les détails) je suis partie des offres d'emploi, c'est-à-dire des différents moyens par lesquels les employeurs publics ou privés, font appel à des clients pour occuper un emploi.

C'est en les comparant avec le dictionnaire des métiers de 1954 (un des rares dictionnaires un peu exhaustif) que j'ai pu voir, peu à peu, les nouveautés en matière d'appellation d'emploi. Ce n'était pas encore la réponse à ma question, une étiquette pouvant être nouvelle et cacher quelque chose de très ancien. Je suis donc partie de ce panorama des appellations nouvelles et j'ai fait un sondage dans tous les secteurs d'activités pour voir dans quelle proportion ces appellations nouvelles recouvriraient quelque chose de réellement nouveau du point de vue professionnel. Sur le terrain, j'ai fait une étude exhaustive des formes d'appellation et de ce qu'elles pouvaient nous révéler sur les groupes qu'elles recouvriraient.

Ce n'est qu'après cette étude, portant sur toutes les activités existantes en France que j'ai, délibérément, choisi cinq secteurs :

- l'un réputé en déclin, le secteur agricole, pour voir s'il s'y passait quand même quelque chose ; quels genres d'activités pouvaient naître dans un secteur en décroissance d'effectifs ?
- un autre, celui de la santé qui, au contraire, apparaissait en croissance rapide pendant la période étudiée ;
- deux secteurs industriels : l'électronique et l'informatique ;
- un dernier secteur : la logistique des entreprises qui regroupe toutes sortes d'activités laissées traditionnellement dans l'ombre mais qui sont en train d'essayer de prendre pignon sur rue.

J'ai repris alors pour ces cinq secteurs (agriculture, santé, électronique, informatique et logistique) toutes les appellations d'emploi repérées par mon sondage, pour voir ce qu'elles recouvriraient comme existence réelle et comme développement pendant la période étudiée.

**H. B. :** *Vous parlez métier, profession, secteur professionnel. Tout cela ne semble pas faire de différence pour vous. Dans la profession d'infirmières nous avons tendance à distinguer métier et profession, probablement*

*sous l'influence anglo-saxonne. Pouvez-vous me donner quelques éclaircissements sur ce point ?*

**G. L.** : Ayant moi-même étudié la sociologie du travail aux Etats-Unis, j'ai eu tendance, comme vous le faites, à distinguer profession et métier. Mais je me suis aperçue depuis, que, si ces deux mots étaient nettement distingués dans leur langue et renvoient à des choses très différentes, il n'en était pas de même en France. En effet, il semble assez faux de transposer cette distinction alors que nous ne pouvons trouver de différences d'utilisation de ces deux mots dans la langue spontanée française. J'ai longuement hésité et j'ai, délibérément, choisi de ne pas garder la distinction anglo-saxonne et de prendre le mot métier dans son sens large. Je considère donc le métier comme toute activité professionnelle qui permet de gagner sa vie par une qualification d'ordre manuel et concrète ou une qualification d'ordre théorique, intellectuel ou scientifique, car la distinction, chère aux Français, entre « le manuel » et « l'intellectuel » est vraiment très difficile à maintenir. Je pense que, dans le passé, les métiers se sont organisés sous forme de corporation et les professions sous forme d'ordre, mais il est impossible aujourd'hui de s'en tenir à ce schéma et d'opposer métier et profession. J'ai donc décidé de reprendre le problème à la base et de m'intéresser à tout groupe qui se constitue autour d'une activité qui rapporte de l'argent et permet de vivre, quel que soit le domaine de son application et son mode d'organisation. C'était ambitieux mais j'ai l'impression que la sociologie du travail a pas mal tourné en rond, en Amérique, à force de se polariser, exclusivement, sur le modèle des professions libérales médicales ou juridiques. Il était important de sortir de là.

**H. B.** : *Ceci me paraît effectivement important. Mais il me semble que les Français gardent aussi cette connotation entre profession et profession libérale.*

**G. L.** : C'est vrai dans certains milieux et surtout dans celui de la santé, mais si vous entendiez des industriels, pour eux, profession, renvoie à tout autre chose. Par exemple, les professions de la mécanique sont, dans toutes les industries, l'ensemble des industries mécaniques. Si vous parlez à des universitaires, ils se considèrent bien comme une profession alors qu'il s'agit d'un emploi public qui n'a rien à voir avec la profession libérale. Je crois que c'est souvent un effet d'optique. Beaucoup de psychologues et de sociologues quand ils se sont constitués en groupe ont été pris par « Le Modèle », qui correspondait aux aspirations d'un certain nombre. Ils ont désiré s'organiser comme le voisin, et le voisin était le médecin. Je pense que c'est réduire le mot profession à un cas, celui du médecin, qui a été étudié et réétudié par les sociologues des professions.

**H. B.** : *Tout ceci est assez nouveau et intéressant et demanderait à être creusé pour notre propre gouverne.*

**C. L.** : Si vous sortez du milieu de la santé pour passer dans le domaine para-agricole par exemple, quand les conseillers de gestion ou les

conseillers agricoles ont commencé à se développer, ils ont trouvé plusieurs modèles en face d'eux. Aussi voit-on différents sous-groupes, à l'intérieur de cette activité. Les uns prennent comme modèle de référence le modèle libéral : les experts-comptables par exemple ont pu rêver d'un ordre analogue mais la place était prise. Ils ont donc étudié une autre stratégie qui consistait à choisir un autre modèle ; ils se sont demandés ce qu'ils pouvaient faire en tant que cadres du secteur de l'agriculture. C'était une autre manière de poser le problème, celui des « grands salariés » d'un certain nombre d'institutions publiques ou para-publiques et cela donne un autre mode d'évolution de cette profession»

De même les ingénieurs ruraux, dans ce même secteur, hésitent entre le modèle « grandes écoles » ou « ancien des grandes écoles » qui est un modèle typiquement français assez original, qui n'a pas d'équivalent en Amérique du Nord ou en Angleterre. C'est un des modes de regroupement de personnes ou de groupes de pression pour faire évoluer les situations et les carrières, qui est, en définitive, plus efficace que celui des professions libérales. En effet, les polytechniciens, les anciens d'E.N.A., etc. sont des gens qui savent très très bien se soutenir entre eux, et s'assurer des promotions mutuelles. Ils acquièrent toute une série de bénéfices pour leurs membres, ce qui explique, qu'à un certain niveau et dans certain secteur, des groupes nouveaux se constituent en utilisant ce mode de promotion. Voilà un phénomène typiquement français qui nous échappe complètement si nous nous laissons polariser par le seul modèle des professions libérales.

**H. B. :** *Oui cette analyse est intéressante et assez nouvelle pour moi. Puis-je vous demander maintenant, quelles sont pour vous les découvertes essentielles de ce travail colossal qui a duré, je crois, une dizaine d'années ?*

**G..L. :** Tout d'abord j'ai été frappée de l'ignorance où nous sommes des réalités du travail : elles engagent pourtant les relations interpersonnelles entre les travailleurs et ceux qui utilisent leur travail. Depuis quelque temps certaines recherches se développent mais, finalement, énormément de groupes sont encore mal connus ou connus d'une manière très retardataire et stéréotypée. Nous savons pourtant que les relations sont très fortement marquées par l'image qu'on a du travail de l'autre et de son statut dans son travail. Je pense donc qu'un effort de recherche est à développer pour mieux comprendre le dynamisme des évolutions qui sont très rapides mais que l'on tend trop souvent à voir en termes de pression économique, d'évolution des techniques ou même de statut juridique. Il y a pourtant une interrelation entre les aspirations des individus et des groupes et ces différents facteurs. Ceux-ci sont saisis par les uns comme des opportunités de faire évoluer les situations ou, au contraire, ils sont subis par d'autres qui croient ne rien y pouvoir, alors que, mieux informés et mieux formés, ils pourraient saisir ces facteurs comme des opportunités et les utiliser pour permettre aux personnes qui

sont actuellement en mauvaise position sur le marché du travail de retrouver une position meilleure.

Un autre constat auquel je ne m'attendais pas, parce que je n'étais pas particulièrement branchée là-dessus au départ : c'est la situation des femmes dans ces affaires.

J'avais imaginé, très naïvement, que les groupes nouveaux qui apparaîtraient ne connaîtraient aucun des ostracismes anciens et que ce serait une occasion pour les femmes de faire leur place au soleil, en se faufilant dans ces métiers nouveaux. Or j'ai constaté, tout au contraire, que les nouveaux groupes que j'ai étudiés étaient, dans l'ensemble, beaucoup plus masculins que les professions ayant pignon sur rue et les métiers existant depuis longtemps déjà. Tous les stéréotypes jouent encore pour empêcher les femmes de faire leur place. Je peux même dire que des métiers essentiellement féminins comme le groupe infirmier ou des laborantines, ont tendance à se masculiniser quand, par hasard, une amélioration de statut réelle ou prévue se laisse entrevoir pour la création d'un nouveau grade dans le corps professionnel.

Enfin, ces recherches remettent certainement en cause pas mal de pratiques de l'orientation professionnelle qui repose sur une conception assez fixe des emplois. Ceux-ci existeraient une fois pour toute et les aptitudes des femmes à ces emplois seraient innées ou formées très tôt dans l'enfance. Mon travail montre, au contraire, les relations entre les dynamismes de la personnalité ou plus exactement des personnalités regroupées en acteurs collectifs, avec les réalités du travail.

**H. B. :** *Vous parlez là de votre expérience auprès des conseillers en Orientation Professionnelle. En effet, il me semble que tous ceux qui ont travaillé avec vous ont senti très fort votre sympathie, j'allais dire votre affection, pour les gens du terrain et votre compréhension de leurs problèmes. Vous incarnez pour moi ce dont beaucoup d'entre nous rêvent, c'est-à-dire une vraie collaboration entre l'Université et les secteurs professionnels, permettant à ces derniers de trouver leur place dans l'Université et à l'Université d'être plus proche des problèmes quotidiens de la vie professionnelle.*

*J'aurais envie, en terminant, de vous reposer la question qui vous a été posée lors de votre soutenance : Geneviève LATREILLE qui êtes-vous ?*

**G.L. :** Je suis à la fois profondément universitaire par mes origines familiales et de nombreuses ramifications dans ce milieu, mais j'ai toujours souhaité que cet enracinement dans l'Université rejoigne mon activité de terrain. Celle-ci reste pour moi une vive préoccupation mais avec la volonté de créer des liens entre cet univers et l'Université qui permet de prendre du recul et de réfléchir sur ce qui se passe dans la vie elle-même, la vie vécue, affrontée sur le terrain.

Je crois que je ne suis pas seule à penser cela. Les professionnels

viennent de plus en plus nombreux demander à l'Université une aide pour ce recul et cette réflexion sur leurs pratiques.

L'Université doit donc se laisser interpeller par ces questions et apporter les méthodes et ressources qu'elle possède déjà, tout en acceptant des questions nouvelles dans des domaines sur lesquels elle ne serait peut-être pas spontanément penchée. Ce lien est vital à la fois pour les professionnels et pour l'Université.

**H. B. :** *Ce que vous dites me laisse presque penser qu'avant d'entrer à l'Université il serait bon d'avoir travaillé même sans exercer vraiment un métier.*

**G. L. :** Un vrai dialogue avec les étudiants, même quand ils ne sont pas réputés « travailleurs » montre que, de plus en plus cette rupture entre la vie étudiante et la vie de travail ne se pose plus du tout dans les mêmes termes. Tous les jeunes commencent à gagner leur vie, ne serait-ce que pendant leur loisirs et pour s'assurer des loisirs. Ceci tend à estomper la différence entre l'époque de la scolarité et la vie de travail.

**H. B. :** *Geneviève, vous êtes arrivée au bout de ce travail à travers, je crois,heurs et malheurs. Vous l'avez mené parallèlement à un enseignement à l'Université et dans des secteurs professionnelles, vous l'avez mené en gardant toute la disponibilité que chacun vous connaît. Vous êtes passée par ce que je considère comme le rite initiatique de la soutenance. La question que je me pose après tout cela c'est : Comment se sent-on ? N'est-on pas un peu dans le vide ?*

**G. L. :** Je n'ai pas eu le temps. J'ai tout de suite été appelée à d'autres activités qui sont tout aussi prenantes. La seule chose que je regrette un peu c'est que ces nouvelles responsabilités ne me permettent pas d'exploiter suffisamment les avantages acquis dans le domaine de ma responsabilité propre. Bien sûr, je peux, éventuellement, faire avancer l'Université sur des problèmes généraux. Mais dans le domaine de l'Orientation Professionnelle il serait important de faire connaître ces travaux et de convaincre ensuite de la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles méthodes de formation et de pratique de l'orientation.

**H. B. :** *Vous parlez de nouvelles responsabilités, pouvez-vous dire ce qu'elles sont aux lecteurs de l'Inter...dit ?*

**G. L. :** La vice-présidence de Lyon II qui m'a été confiée, comprend tous les problèmes de réflexion et de responsabilité pédagogique. Ceci veut dire, une vue d'ensemble sur ce que fait l'Université, sur ce qu'elle offre à ses différents publics. Ceci veut dire aussi, une aide plus individualisée aux étudiants qui ont de multiples problèmes étant donné l'évolution de l'Université et de la société dans laquelle nous nous trouvons.

Par ailleurs, je prends cette responsabilité au moment où les effectifs toujours croissants dans nos disciplines se heurtent à une stagnation, voire une baisse des moyens qui nous sont donnés par le Ministère des universités.

**H. B.** : *En somme une relève difficile, dans une période difficile ? Je crois qu'il va falloir terminer car le sujet est inépuisable. Aimeriez-vous dire quelque chose de particulier aux lecteurs de l'Inter...dit, au sujet de votre soutenance de thèse ou des perspectives que vous ouvre ce travail ?*

**G.L.** : Pour quelqu'un habitué aux soutenances universitaires, je dois dire que celle-ci n'a pas été plus pénible que d'autres. Cependant, elle n'a pas permis d'engager un dialogue avec ceux qui dans la salle avaient quelque chose à dire ou quelque chose à entendre sur le fond du problème. C'est dans la mesure où ce dialogue n'a pas eu lieu, comme cela se passe lors de soutenances à l'Ecole Internationale, que je suis revenue assez déçue.

Pour terminer, je voudrais dire aux lecteurs de l'Inter...dit, à quel point la collaboration avec l'Ecole et les anciens de l'Ecole dans différents secteurs a été un soutien pour moi. J'étais convaincue de la nécessité d'ouvrir l'Université aux professionnels et du bénéfice que l'Université pouvait en retirer, mais je n'aurais peut-être pas tenu le coup si je n'avais vu chaque jour les fruits de cette collaboration.

**H. B.** : *Je suis très touchée et suis sûre que les lecteurs de l'Inter...dit le seront aussi en pensant que nous avons pu vous aider. Merci, Geneviève, il faut malheureusement en rester là.*

**Décembre 1979**



## TABLE DES MATIERES

Préface de Jean Guillaumin .....	I
Geneviève Latreille, portrait biographique : (G. Broyer) .....	VII
Bibliographie.....	XIII
Liste des abréviations .....	XV
I. – Possibilités d'action d'un Centre Départemental d'Orientation Professionnelle à partir de l'expérience de Valence (1947-1953)	5
II. – Analyse locale du marché du travail et Orientation Professionnelle.....	15
III. – Orientation Professionnelle et planification .....	23
IV. – Les aspects sociologiques de l'orientation des jeunes.....	35
V. – Les conditions du travail de demain.....	57
VI. – Problèmes français d'Orientation Scolaire et Professionnelle	75
VII. – L'orientation en danger .....	91
VIII. – Une profession qui se cherche .....	97
IX. – Les disparités dans les chances d'accès à l'enseignement dans la France contemporaine .....	107
X. – Les Conseillers d'Orientation de France, soixante ans d'activité et de recherche.....	127
XI. – Du nouveau dans le monde des métiers et des professions ..	137
XII. – Faut-il ou peut-on inventer un nouveau modèle pour le recrutement et la formation des conseillers ? .....	147
XIII. – Réflexions sur la pénurie des personnels soignants .....	155
XIV. – Des informations pour l'orientation des filles. Analyses de contenu de la revue « Avenir ».....	159
XV. – Orientation Scolaire et Professionnelle et conjoncture socio-économique .....	173
XVI. – Soins infirmiers et sciences humaines .....	181
XVII. – Nouvelles professions .....	187
XVIII. – Les paradoxes du métier collectivement trouvé-créé in « Psychologie sociale du Changement ».....	195
Post face .....	205



Achevé d'imprimer  
le 29 mai 1984  
sur les presses des  
Publications Périodiques Spécialisées  
Dépôt légal n° 1011, mai 1984





Dans un monde en évolution technique et économique accélérée, les jeunes ont de plus en plus de difficultés à trouver une place conforme à leurs facultés et à leur vocation, à décider eux-mêmes de leur orientation scolaire, puis professionnelle. « La chose la plus importante de la vie, le choix d'un métier » (Pascal), fait problème.

Dans ce livre, Geneviève Latreille qui s'est employée à leur service pendant vingt-cinq ans comme Conseillère d'Orientation, avec une ardente générosité, répond à la soif d'information, voire à l'inquiétude qui est la leur, celle de leurs familles et de leurs éducateurs.

Ayant acquis en France et au-dehors, (Etats-Unis, Canada, Brésil) une connaissance exceptionnelle de la sociologie du travail, elle la met à la disposition des responsables des services sociaux, des syndicats professionnels et offre à un large public une riche matière à réflexion.

