

Zeitschrift: Bulletin pédagogique : organe de la Société fribourgeoise d'éducation et du Musée pédagogique

Herausgeber: Société fribourgeoise d'éducation

Band: 76 (1947)

Heft: 7

Artikel: L'orientation professionnelle : hier et aujourd'hui

Autor: Sudan, Alfred

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1040648>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.05.2025

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

Hier et aujourd'hui

Il fut un temps plus heureux que le nôtre, où le problème de l'orientation professionnelle ne se posait pratiquement pas. Seuls, quelques philosophes et pédagogues avaient attiré l'attention des éducateurs sur les difficultés du choix d'une carrière. Les artisans ne s'en préoccupaient point et tenaient compte plus des désirs formulés par les jeunes gens que de leurs aptitudes réelles. Les enfants, toujours curieux, actifs et essentiellement imitateurs des gestes qui produisaient en eux une certaine résonance de sympathie, pénétraient dans la boutique du maître, l'observaient dans son travail, s'enhardissaient même à prendre l'outil en main. Ils activaient le soufflet du forgeron, poussaient le rabot du menuisier, martelaient le cuir du cordonnier. Leurs goûts et leurs intérêts s'éveillaient peu à peu. Parfois, par cet essai, ils rencontraient leur futur patron d'apprentissage. Ainsi, le jeune garçon s'orientait de lui-même.

Souvent aussi, particulièrement dans l'ordre corporatif né du moyen âge, l'adolescent optait pour la profession de son père, à cause de nombreux avantages : pas de prix d'apprentissage à payer, aucune finance à verser aux jurés de la corporation à l'entrée ni à l'annulation du « traité », suppression de la taxe d'admission dans la confrérie, possibilité d' « ouvrir maison » sans acheter le métier (droit d'établissement)¹. Il acceptait aussi celui qui s'imposait à lui en raison des conditions familiales et des caractères géographiques et économiques du milieu dans lequel il vivait. L'hérédité et le hasard, selon le mot de Pascal, présidaient au choix d'une carrière. Les besoins de la vie étant restreints et le nombre des métiers très petit, l'Etat n'avait pas à s'immiscer dans le domaine de l'orientation professionnelle de ses sujets.

Placé chez un patron reconnu par la corporation, le jeune homme faisait un apprentissage extrêmement sérieux dont toutes les conditions étaient fixées par des règlements et traités. Voici quelques clauses d'un statut du XVII^e siècle : l'apprenti doit « bien nettoyer et balayer la boutique et le devant de la porte, mettre en ordre tout ce qui se trouve traîner d'un côté ou de l'autre ». De même « il faut que les apprentis se lèvent tous les jours les premiers et se couchent les derniers, car c'est eux qui ouvrent et ferment la boutique »². Le patron exerçait la puissance paternelle sur son apprenti qu'il devait nourrir et vêtir comme son propre fils. Il est, par exemple, ordonné au maître tisserand « que il teingne l'apprentiz honorablement comme filz de preud'omme, de vestir et de chaucier, de boivre et de mangier et de toutes autres choses »³. Il faut croire que, déjà à cette époque, le chef outrepassait ses droits, puisque les gardes de métier ajoutèrent cette restriction : les patrons ne doivent « point leur faire laver la vaisselle, ni promener et amuser les enfants »⁴.

¹ Voir Introduction au *Livre des Métiers*, d'ETIENNE BOILEAU, XIII^e siècle, éd. Lespinasse-Bonnardot, Paris 1879.

² Cité par JAMES SCHWAR, *Professions de chez nous*.

³ *Livre des Métiers*, lit. L, art. 13.

⁴ Cité par JAMES SCHWAR, *Professions de chez nous*.

Le travail de nuit était généralement interdit, étant convenu qu'on ne pouvait faire, à la lueur avare des chandelles, « œuvre honnête et loyale ». Les tisserandes de Paris précisaient « que l'on ne puisse ouvrir de nuit pour ce que l'on ne peut mie fere si bone euvre de nuit que de jours »¹.

L'apprentissage durait fort longtemps, jusqu'à dix ans même, surtout à l'époque d'avant la Révolution où de nombreux abus troublèrent l'ordre corporatif. La raison de cette durée prolongée était principalement qu'il fallait connaître toutes les parties d'un métier et non seulement l'une des phases, ou spécialités comme nous dirions de nos jours. Selon quelques contrats ou traités passés devant notaire, les temps suivants étaient fixés : quatre ans pour barbier, pour bastier (sellier-bourellier), pour moulinier en soie ; trois ans pour chaussetier, deux ans pour tisserand, autant pour saltimbanque. Il fallait par contre huit ans pour apprendre l'art d'orfèvre. (Voir G. Kass, *l'Orientalion professionnelle et l'apprentissage*, Paris 1925.)

Dans notre vieille ville de Fribourg, nombre de contrats furent conclus. En 1732, maître François-Pierre Stird, maréchal et bourgeois, engageait l'honorable Jean-Joseph Wernaz de la Tour-de-Trême, pour lui enseigner son métier pendant deux ans, avec promesse de ne lui rien celer qui pourrait être utile². Jean-Jacques Müller, orfèvre, prenait à son service le jeune François Körberlin, « pour apprentif pendant l'espace de quatre années », en lui donnant suffisante nourriture et « à chaque repas un verre de vin »³. Remarque intéressante pour nous, le tuteur Jean-Joseph Fontaine voulait, pour le plus grand profit de son pupille, favoriser ses intentions. Toute latitude est accordée au jeune homme et il n'est pas question de lui imposer un métier ni d'examiner ses aptitudes. En 1766, Sieur Charles Guerry prend à charge la nommée Catherine Reynaud de Romont, pour lui faire apprendre par son épouse, pendant le temps de six années, la dentelle jusqu'à ce qu'elle soit en état de la bien faire, en promettant « d'avoir soin de son éducation, tant pour le spirituel que pour le temporel »⁴. Nous n'avons rien fait de mieux dans ce domaine aujourd'hui.

Les professions appelées de nos jours libérales se transmettaient aussi par apprentissage. En 1686, Sieur François-Joseph Bersuitter, chirurgien bourgeois de Fribourg, s'engage envers le fils de feu Jean-Bartholomé Reynold, pendant 2 ans, « pour lui apprendre l'art de chirurgie et ses dépendances, de son possible, sans rien lui celer, et l'entretenir honnêtement dans sa table, sans être obligé à lui donner du vin, que les fêtes et dimanches un gobelet par repas »⁵.

Un temps d'essai était parfois prévu comme de nos jours. Le 26 octobre 1686, Jean Challandes-Chappuis de Corpasteur prend le fils de Jacques Faure de Praroman en apprentissage de charpentier, en prévoyant un temps d'épreuve de deux mois, après quoi « à Noël, plaisant à l'un et à l'autre, le marché sera conclu pour deux ans dès lors »⁶. Ce temps d'essai constituait à l'époque une manière d'orientation professionnelle empirique.

Un denier d'apprentissage était presque régulièrement fixé, en compensation de l'entretien, en argent ou en nature : blé, seigle, drap, vin, selon

¹ *Livre des Métiers*, tit. XLIV, art. 3.

² AEF., Reg. not. Lanthy, N° 506, fol. 130.

³ AEF., Reg. not. Lanthy, N° 506, fol. 200.

⁴ AEF., Reg. not. Guisolan, N° 629, fol. 25.

⁵ AEF., Reg. not. Berthold, N° 269, fol. 523.

⁶ AEF., Reg. not. Berthold, N° 269, fol. 522.

l'occupation du père de l'apprenti. Il devait être versé avant que l'enfant pût mettre la main au métier. Mais ce qui est fort curieux et qui constituait une porte ouverte à de nombreux abus, c'est que le temps d'apprentissage pouvait être réduit proportionnellement à la somme apportée au patron. Ainsi le serrurier faisait sept années d'apprentissage avec vingt sous et huit années sans argent. La durée était de sept années également chez le tisserand de Paris au XIII^e siècle, sans argent ; « mès il ne le puet avoir a mains de IV anz de service et a IV livres de parisis, ou a V anz de service et a 60 sous (= 3 livres) de parisis, ou a VI anz de service et a XX sous de parisis »¹. Chez le drapier du même endroit, le maître ne pouvait engager d'apprentis « ne a mainz que a VI anz de service et VI livres de parisis d'argent sec, ou a VIII anz sanz point d'argent, chascun, se ce ne sont ses propres enffanz »².

Lorsque le « service » était achevé, l'apprenti se rendait avec son maître devant les jurés pour déclarer par serment que le terme était accompli selon les règles et pour verser le tribut d'annulation du contrat. Il recevait alors son « brevet » de fin d'apprentissage.

Devenu compagnon sans autre formalité, le jeune homme attendait qu'on l'engageât à la journée, à la semaine ou à l'année. Celui qui voulait s'installer comme patron et ouvrir une boutique à son nom devait fournir la preuve qu'il avait été ouvrier pendant une durée déterminée, plusieurs années en général (quatre par exemple pour ouvrir une échoppe de savetier à Paris) et montrer qu'il connaissait son métier, « que il le sache faire de touz poinz, de soy, sans conseil ou ayde d'autruy, et que il soit a ce examinez par les gardes du mestier »³. La corporation lui imposait alors un examen fort long et coûteux, où il devait présenter une pièce d'épreuve, le chef-d'œuvre, qu'un jury spécialement constitué jugeait très sévèrement. Le titre de maître, qu'obtenait le jeune compagnon après avoir été « veuz et regardez par les mestres » (*L. des métiers*, Cordouanier), lui conférait le droit d'ouvrir son propre atelier. Encore fallait-il payer ce droit, ou, dans le langage d'alors, « acheter le métier ». Le savetier versait pour cela la somme rondelette de 360 livres.

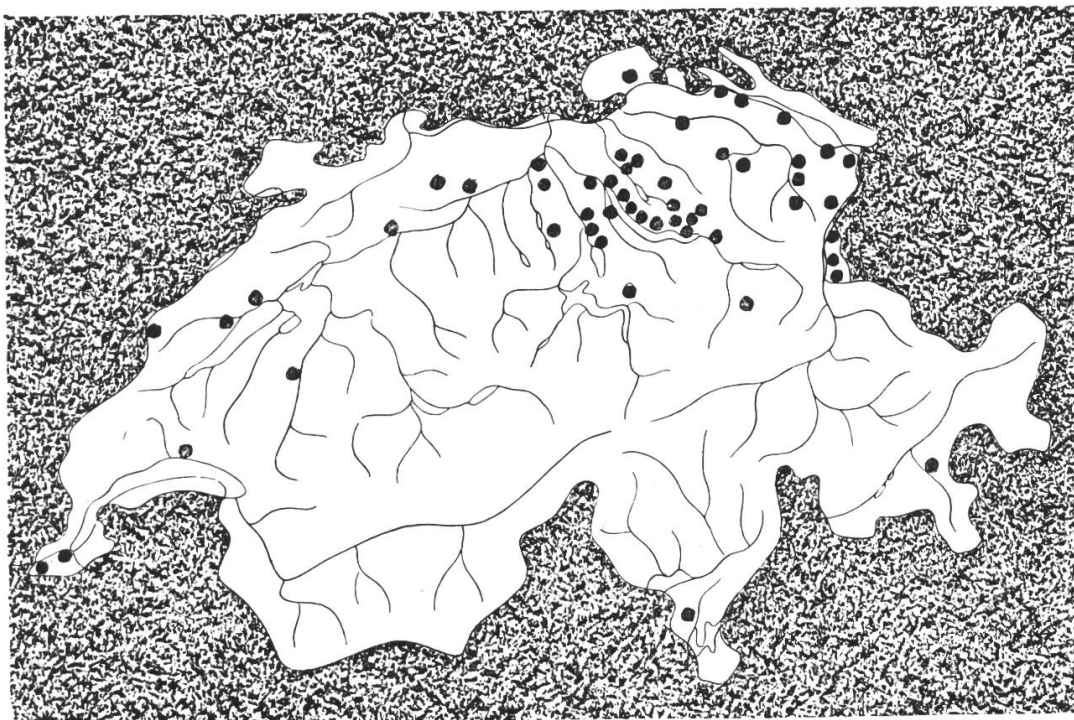
La remise du titre de maîtrise donnait lieu souvent à une cérémonie fort curieuse qui présente une certaine analogie avec la réception actuelle d'un nouvel étudiant dans une société académique. Le candidat prêtait le serment d'usage en présence des jurés, maîtres et valets de la communauté, sur les reliques des saints protecteurs ou même sur l'Évangile. Il répondait aux questions à lui posées devant la maison du Grand-Maître de la corporation. Après approbation par le jury, il brisait contre le mur un pot rempli de noix et d'oublies (les ouyas de Fribourg). Il pénétrait enfin à l'intérieur où était servi un repas de fête, parfois à ses propres frais. Cette cérémonie est décrite avec détails sur tous les rites dans les statuts des Talemeliers (boulangers), au *Livre des Métiers*, tit. I, art. 13.

Nous ne pensons pas nous être éloigné de notre sujet en exposant le problème de la formation professionnelle au temps des corporations, qui allait subir une éclipse de la Révolution au début du siècle présent. Cette organisation se retrouve aujourd'hui chez nous de façon assez proche, avec cette différence essentielle cependant que l'autorité en la matière a passé de la communauté

¹ *Livre des Métiers*, Tisserands, tit. L, art. 8.

² *Livre des Métiers*, Drapiers, tit. XL, art. 10.

³ *Livre des Métiers*, Drapiers, tit. XL, art. 1.

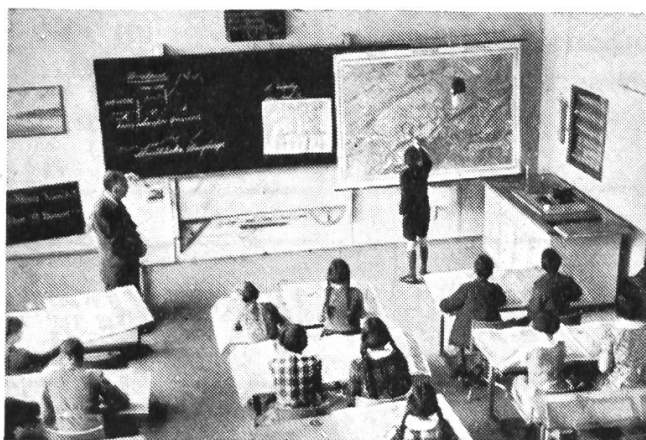


*Partout le
mobilier scolaire*

embru

pour les écoles de la campagne et de la ville,
pour les degrés primaires, intermédiaires et
supérieurs, pour les cours et écoles profession-
nelles, les classes de travaux manuels. —
Prospectus et références à disposition.

Usines Embru S. A. Ruti (Zurich)



Courses d'écoles

et de

Sociétés

Par les bateaux du

LAC LÉMAN

vous ferez connaître les plus beaux sites riverains et vous enchanterez vos élèves.

Les billets collectifs sont délivrés sans demande préalable.

Les **abonnements de vacances** sont avantageux ; depuis **fr. : 20.—** pour 7 jours ouvrables.

Renseignements :

Ouchy - Lausanne, téléphone N° 2.85.05

Genève, Jardin anglais, téléphone N° 4.46.09

Le pays de Fribourg et la Gruyère

Que de belles courses
en perspective, avec les

G F M

et les autobus G F M

Billets collectifs au départ des gares
C. F. F. Trains et autocars spéciaux.

Fribourg, téléphone 2.12.63.

Bulle, téléphone 2.78.85.

*Si vous venez à Berne,
n'oubliez pas de visiter le beau*

Parc zoologique

et le

VIVARIUM DAEHLHOELZLI

**Mille animaux
en 300 espèces**

Le plaisir des écoliers !

MISSEL POPULAIRE

MA VIE AVEC LE CHRIST

256 pages, 9,5/13,5 cm, 5 planches hors texte, relié toile

Avec Vêpres Fr. 3.25

LIBRAIRIES ST-PAUL ○ FRIBOURG

MAISONS RECOMMANDÉES EN GRUYÈRE

Grande-Gruyère Liqueur de Dessert

LIBRAIRIE - PAPETERIE

Pasquier-Dubas

Anc. Ackermann

Grand'Rue 40 BULLE Tél. 2 73 71

●
Sacs de Dames

Portefeuilles

Portemonnaies

●
JEUX ET JOUETS

Tableaux religieux

Objets de piété

CAFÉ-RESTAURANT GRUYÉRIEN

Tél. 2 75 75 BULLE Tél. 2 75 75

LE RESTAURANT TRÈS SOIGNÉ

●
Grandes et petites salles
pour sociétés
au 1^{er} étage Carnotzet

●
**LOCAL OFFICIEL DE LA CHORALE
DES INSTITUTEURS de la GRUYÈRE**

E. Buchilly.

IMPRIMERIE PERROUD

IMPRESSIONS EN TOUS GENRES

BULLE

Les

Hoirs d'Emile Morard

Fers et quincaillerie
Articles de ménage

BULLE

(Grand'Rue)

PAPETERIE

Ch. Morel

BULLE

Articles pour école

Tél. 2 71 84

GRAINES PÉPINIÈRES FLEURS

Baeriswyl frères, BULLE

Magasin : Place du Tilleul

Tél. 2 72 87

**BANQUE POPULAIRE DE
LA GRUYÈRE, BULLE**

Place de la Gare (près de la Poste)

Fondée en 1853

CAISSE D'ÉPARGNE

NOUVEAUTÉS :

KOHLER (Pierre) : Histoire de la littérature française I. Des origines à la fin du XVII^e s.

Un volume de 284 p., 22,5 × 16,5, avec 32 ill. en hors-texte, relié. Fr. 5.50

Conçu en corrélation avec les Textes français III, ce manuel définit le tempérament et l'œuvre des grands écrivains et l'esprit de chaque époque. La composition en deux caractères permet de faire la distinction entre les notions essentielles et les analyses et études critiques secondaires.

Annexe aux textes français III. Glossaire et notes explicatives.

Une brochure de 32 p., 22 × 16. Fr. 1.—

Il était nécessaire de publier des éclaircissements pour ce volume composé de textes anciens et de mots d'un usage peu courant.

AUBERT (P.) et VIRET (Edm.) : L'école vivante par les centres d'intérêt. 2^e éd.

Ouvrage publié sous les auspices de la Société vaudoise de travail manuel et de réforme scolaire.

Un volume de 188 p., 23 × 16, avec des croquis, broché Fr. 5.—

En s'appuyant sur les expériences de plusieurs collaborateurs, les auteurs ont adapté cette méthode aux besoins de nos écoles. On sait qu'elle vise à capter l'intérêt des élèves en créant, avec la réalité concrète qui les entoure, des associations sur lesquelles le maître peut édifier les leçons les plus diverses. Ce livre se propose de donner avant tout, par quelques exemples, des indications pédagogiques.

DORF (E.-W.) : Le russe rapide. Grammaire abrégée.

Un volume de 112 p., 19 × 13, avec des dessins, relié . Fr. 5.—

Le but de ce petit manuel est de rendre abordable et praticable une langue qui nous est encore peu familière, tout en initiant à la vie russe.

LIBRAIRIE PAYOT

LAUSANNE - GENÈVE - NEUCHÂTEL - VEVEY - MONTREUX - BERNE - BALE - ZÜRICH



adopté par la plupart des
cantons et villes suisses

1 EF & F
pointue



101 EF & F
pointe mousse



121
pointe mousse



201
oblique à gauche



Feldel
Bulle
Tél. 2.76.83

*vous habille
et vous coiffe
à la
perfection*

INCENDIE
VOL AVEC EFFRACTION
BRIS DE GLACES

Helvetia-Incendie

DÉGATS D'EAU
CHOMAGE
DOMMAGES ÉLÉMENTAIRES

A ST-GALL

**LOUIS BULLIARD, AGENT GÉNÉRAL,
FRIBOURG**

RUE DE ROMONT 18

TÉL. 2.25.13

CH. POST. 11a 137

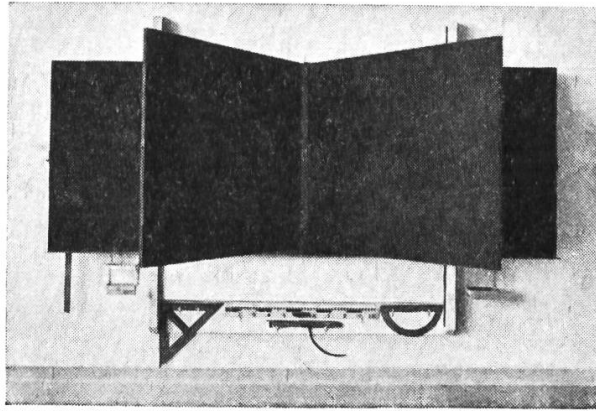
**BERNINA-ZIGZAG
100**



La machine à coudre suisse,
avec ses nombreux avantages

Rabais spéciaux pour écoles

E. WASSMER, S. A.
FRIBOURG



Hunziker Söhne

THALWIL

Tél. (051) 92.09.13

La fabrique suisse de meubles d'école (fondée en 1880)
vous livre des **tableaux noirs, tables d'écoliers**
à des conditions avantageuses

DEMANDEZ NOS OFFRES

LES
PORTE-MINES



SONT
MEILLEURS

CHÂTEL ST-DENIS

lieu idéal pour les courses scolaires



Champ de narcisses, sur Châtel-Saint-Denis

THE BRITISH COUNCIL

A HOLIDAY COURSE FOR STUDENTS AND TEACHERS OF ENGLISH

30th July to 20th August, 1947

ST. GEORGE'S SCHOOL, CLARENS

Organized by the British Council for Cultural Relations in collaboration with the Schweizerischer Anglistenverband (Association suisse des maîtres d'anglais), with an all-British staff of lecturers.

Director : J. E. Mason, M. A., Director of Education for Nottinghamshire.

Deputy Director : Dr. A. E. Leidig, M. A. (Adelaide), Dr. rer. pol. (Munich).

Full particulars and enrolment forms may be obtained from :

R. C. Martin, Esq.,

Representative of the British Council in Switzerland,
Bahnhofstrasse 16, Zürich.

Maisons recommandées

En vous servant chez nous, vous trouverez

**le choix
la qualité**

ET UN PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ

CHAUSSURES

Kurth

Rue de Lausanne 51
Rue de Lausanne 14
Fribourg, tél. 2 38 26



Toutes les
fournitures pour l'école
PAPETERIE — LIBRAIRIE

H&G
LABASTROU *fil*

RUE DE LAUSANNE 54, FRIBOURG

GUTMANN & ROSCHY

TRAVAUX DE RELIURE
ENCADREMENTS

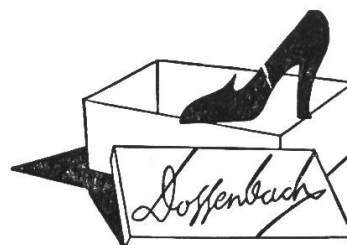
Travail prompt et soigné

FRIBOURG

TÉL. 2.15.36 — PLACE DE LA GARE 34



bien achalandé
vend bon
marché



AUX ARCADES

FRIBOURG

MORAT

TOUJOURS BIEN SERVI ET CONTENT

**AMEUBLEMENTS
BRÜGGER**
FRIBOURG

Rue des Bouchers 109 Tél. 2.10.32

**ESSEIVA & C^{ie}
VINS**

Grand-Rue

Fribourg

Abonnés, favorisez les maisons qui nous confient des annonces.

professionnelle à l'Etat. La question du choix des apprentis selon leurs aptitudes prend une place extrêmement infime. Au *Livre des Métiers* d'Etienne Boileau, seul le statut des orfèvres en fait mention, en ce sens qu'aucun patron ne peut engager un apprenti « a moins de X ans, se li apprentis n'est pas tel qu'il sache gaingnier cent sous l'an, et son despens de boire et de mangier ».

Les corporations avaient été instituées particulièrement pour lutter contre la cupidité des seigneurs auprès desquels les serfs devaient faire leur service ou métier. Mais il y eut par la suite de tels abus aux dépens des valets ou compagnons que l'équilibre fut rompu. L'esprit du XVIII^e siècle aidant, la Révolution française supprima radicalement cette organisation, abolissant en même temps tous les privilèges de la noblesse et du clergé. Dès lors, le libéralisme économique prit possession de l'Etat. La loi Chapelier en France, votée le 22 mai 1791, interdit tous les corps sociaux, groupements de métiers et syndicats professionnels, éliminant de ce fait tout intermédiaire entre l'individu et l'Etat¹. La nouvelle doctrine séduisit notamment la bourgeoisie manufacturière et commerçante qui, prenant le haut du pavé grâce à sa richesse, éclipsa seigneurs et patriciens.

L'ouvrier et l'apprenti crurent gagner cette liberté tant proclamée, mais perdirent toute protection et furent soumis à l'exploitation naissante du capital. Grâce aux inventions, particulièrement à celle du moteur à vapeur, le machinisme prit un essor fulgurant et, au lieu de libérer le travailleur, l'asservit davantage. Il devint dès lors impossible au jeune homme d'apprendre un métier complètement, parce qu'il aurait dû passer successivement à tous les stades de la fabrication, ce que le patron ne pouvait accepter, jugeant tout du point de vue du capital et de la production. Une simple initiation était nécessaire. Par contre, les emplois étaient multipliés, si bien que le choix professionnel de l'enfant, qui jusqu'alors était très restreint, fut rendu plus difficile en face du grand nombre de carrières tout à coup ouvertes.

Ce fut le départ de l'industrie tentaculaire. Les jeunes gens affluèrent vers l'usine ou la fabrique, aux dépens de l'agriculture et de l'artisanat. De 1830 à 1844, deux millions de ruraux français furent transformés en prolétaires industriels. (En Suisse, la population agricole passa du 80 % en 1820 au 21 % en 1940.)

Dans ces usines, on se rendit compte fort heureusement que toutes les mains ne pouvaient s'adapter facilement à tous les travaux et qu'il y avait, entre la tâche à accomplir et l'ouvrier affecté à cette besogne, des rapports de convenance à respecter. Le problème de la sélection professionnelle était posé.

Mais la recherche plus ou moins scientifique des aptitudes en vue d'une meilleure adaptation ou d'une plus profitable utilisation de la main-d'œuvre ne débuta qu'à la fin du XIX^e siècle. Ce mouvement, qui devait s'étendre peu à peu à tous les pays, naquit de plusieurs sources différentes pour aboutir à la même conclusion, à savoir que pour obtenir un rendement supérieur, tant dans le domaine privé que sur le plan de l'économie nationale, l'examen des candidats demeurait le seul moyen susceptible d'atteindre une plus judicieuse répartition des énergies.

Le premier facteur fut la fréquence des accidents — particulièrement de marine et de chemin de fer — au sujet desquels on constata, chez un assez grand

¹ Voir à ce sujet RENÉ LEYVRAZ, *Principes d'un ordre nouveau*, p. 9 et suiv.

nombre d'employés, une difficulté de distinction des signaux optiques, déficience incompatible avec la tâche à accomplir. Aussi soumit-on les candidats à ces professions à un examen de la vue. Mais on découvrit ensuite que d'autres insuffisances étaient causes des fausses manœuvres commises. Selon une enquête faite naguère en France, sur cent accidents, quarante-trois seraient dus à la mauvaise adaptation générale de l'ouvrier à son travail, soit :

10 dus à une qualification insuffisante de l'ouvrier ;

15 dus à une déficience physiologique ;

18 dus à une déficience psychique.

Ces constatations ont fait paraître plus urgente l'adaptation professionnelle et étendre l'examen à toutes les aptitudes dont un développement moyen fut jugé nécessaire. Au premier chef, Hugo Münsterberg (1863-1916), psychologue allemand et professeur de philosophie à la Harvard University de Cambridge (USA), étudia scientifiquement cette question. Il remarqua que la plupart des accidents de chemin de fer n'étaient pas dus uniquement à la mauvaise perception des couleurs, mais aussi à d'autres déficiences physiques et sensorielles : lenteur des réactions, acuité auditive ou tactile insuffisante, manque de résistance à la fatigue, nervosité, etc. Il entreprit alors des recherches destinées à mettre en évidence les aptitudes spéciales indispensables à la profession de wattman et élaborer des épreuves propres à les diagnostiquer chez les candidats. Il eut le mérite de faire entrer ainsi la question de la sélection professionnelle dans la voie expérimentale.

En Allemagne, l'inspectorat des automobiles était également convaincu qu'on épargnerait bien des vies humaines et beaucoup de matériel si l'on ne choisissait comme chauffeurs que les candidats possédant les qualités que ce métier exige. A cet effet, l'on créa un laboratoire spécial où les sujets étaient soigneusement examinés.

On fit, en outre, la constatation un peu partout qu'un grand nombre de jeunes gens étaient obligés de changer de métier au bout d'un certain temps. Ces transferts étaient causés tantôt par une inaptitude réelle, tantôt par l'ennui ou la fatigue, tous deux symptômes d'une erreur dans le choix professionnel. Ces échecs ont suscité des recherches scientifiques destinées à découvrir les aptitudes exigées et les contre-indications à diagnostiquer. Münsterberg fit encore les premiers essais dans cet ordre pour les téléphonistes, afin de préciser la résistance de l'attention, le caractère et le tempérament propres à cette fonction. Ces expériences touchaient à la psychologie individuelle.

Partant d'une préoccupation toute différente, Taylor (1856-1915) aboutit également à la recherche scientifique des aptitudes et à la sélection professionnelle systématique. La grande loi du travail étant devenue : produire toujours plus, il fut frappé de l'insuffisance de rendement et du gaspillage de temps et de force qu'entraînaient les méthodes en usage. Il s'efforça d'organiser scientifiquement le travail, en premier lieu par un ajustage des machines et outils aux ouvriers, puis par une simplification et une rationalisation de la méthode, et enfin par une adaptation des individus affectés à une tâche déterminée. Le taylorisme est exposé dans *The Principles of Scientific Management*. Il consiste à choisir un ouvrier spécialisé, un ouvrier-type, et à lui faire exécuter le travail en un temps dont on chronomètre toutes les phases d'activité et de repos, afin d'établir finalement un rythme idéal imposable à tous. Cette méthode fut appli-

quée avec succès dans les immenses entreprises industrielles d'outre-mer. Les candidats destinés à une telle besogne, ainsi taylorisée étaient soigneusement examinés, quoique l'auteur de ce système n'ait pas précisé à quelles épreuves ils devaient être soumis.

Dans l'extrême division du travail que proposait à la même époque Emile Durkheim en France (*Division du Travail*, 1893), le taylorisme tendait à mettre chacun à sa place, l'ouvrier *ad hoc* à la place *ad hoc*, selon le principe « the right man in the right place ».

Ce système peut paraître une sorte de perfection technique. Mais il nous fait souvent songer à ce jeu de clés anglaises qu'utilise le mécanicien, dont chacune, ayant son numéro, est destinée à une grandeur d'écrou déterminée, en lieu et place d'une seule clé multiple et adaptable. L'ouvrier taylorien serait l'une de ces clés applicables seulement à un travail donné, toujours le même et non ailleurs. Et c'est là l'essentiel défaut de toute la doctrine. Le progrès technique n'est pas suffisant. Il présente l'inconvénient de ramener l'ouvrier spécialisé à la condition d'une machine et d'enfermer son effort dans un automatisme excluant l'intelligence et l'initiative¹. Sa valeur étant mesurée à la quantité qu'il pouvait produire en un temps déterminé, son travail lui-même devenait une marchandise. En payant le travail, on achetait cette marchandise, ce qui signifiait qu'on achetait l'ouvrier lui-même, purement et simplement. De là est venue l'expression impropre et déshonorante de « marché du travail ». On méconnut trop longtemps que l'ouvrier possède une âme comme un corps, dont toutes les facultés sont mises en œuvre dans son travail.

Le rendement optimum visé par Durkheim, Taylor et autres, ne pouvait être atteint que par l'utilisation du plus grand nombre des aptitudes des candidats. C'était une erreur d'ignorer la part de l'intelligence, de la mémoire, de l'attention, du caractère dans l'accomplissement de tout travail. Les psychologues s'en rendirent compte enfin et, dans l'examen sélectif, envisagèrent le côté psychologique de l'individu autant que le côté physique ou sensoriel. La voie était ouverte dès ce moment pour permettre à l'ouvrier de retrouver sa plénitude d'homme et d'humaniser son travail.

Le principe : *the right man in the right place* péchait d'autre part par le fait qu'il impliquait un exclusivisme outrancier. Il n'est pas exact qu'un individu ne soit adaptable qu'à un seul travail, comme la clé anglaise à un seul écrou. Au contraire, plusieurs besognes peuvent lui convenir, où il peut donner le résultat espéré. Cette sélection taylorienne n'atteint pas d'ailleurs automatiquement le but visé, soit l'homme *ad hoc* à la place *ad hoc*, parce que rien ne prouve que le candidat, réussissant à rendre le « maximum » à une tâche déterminée à l'instar du prototype dont nous avons parlé plus haut, ne puisse, à un autre endroit, fournir un rendement supérieur en mettant en œuvre pour une plus large part son cœur et son intelligence.

Enfin cette sélection demeurait négative en ce sens que ceux qui n'étaient pas élus étaient simplement laissés pour compte. On ne s'occupait plus d'eux. A juger sur le plan de l'économie nationale, elle aboutissait à une perte d'énergies considérable. Or tout pays, quel qu'il soit, ne peut atteindre à sa plus haute puissance que par l'utilisation de toutes les forces. C'est le cas de la Suisse plus

¹ LÉON BARBEY, *Insuffisance du progrès technique*, Greffons 13.9.41.

particulièrement qui ne peut se payer le luxe de laisser des mains inactives. D'autre part, chacun a droit à sa place au soleil et au travail. Chacun peut également découvrir une besogne correspondant à ses aptitudes, à ses goûts et intérêts. Quand les sociologues eurent compris l'insuffisance du taylorisme et de la technique, le stade de la sélection était dépassé et l'on aboutissait à un mouvement plus large et plus philanthropique : l'orientation professionnelle qui, ne faisant plus de sélection entre les élus et les autres, tend à diriger chacun vers la profession convenant le mieux à son intelligence, à ses aptitudes physiques et psychomotrices, à son caractère, à son tempérament, à ses tendances intimes, afin que chacun puisse produire le maximum, mais dans un équilibre harmonieux de toutes ses facultés, avec le plus de joie et le moins de fatigue.

Si Taylor avait réalisé un progrès en proposant la recherche des aptitudes par la sélection de la main-d'œuvre, Parsons pratiqua ce même diagnostic mais plus complètement, non en pratiquant un choix de candidats pour une tâche déterminée, mais en cherchant les professions les mieux adaptées pour des candidats que peut-être le *right man in the right place* aurait exclus. Il s'intéressa aux gamins vagabondant dans les rues de New-York, s'ingéniant à découvrir leurs possibilités, leurs goûts, par quelques expériences qu'il inventa, afin de leur procurer une situation qui leur fût appropriée. Il créa, en 1908, à Boston le « Bureau for vocational Guidance », où il procéda par le questionnaire (116 questions), examen qu'il compléta dans la suite par une investigation plus scientifique, permettant de déceler de façon plus objective les aptitudes des jeunes gens.

Le souci de l'orientation de la jeunesse s'était déjà manifesté plus tôt en France, en dehors de toute préoccupation scientifique. En 1842 avait paru à Paris le premier *Guide pour le choix d'un état*. C'était un véritable dictionnaire des métiers, un recueil de monographies professionnelles aujourd'hui surannées, dont l'utilité pratique, quoiqu'indiscutable à l'époque, ne pouvait porter de réels fruits que si les moyens étaient créés pour découvrir les aptitudes et contre-indications qu'on y mentionnait. Ils le furent plus tard.

Cet effort scientifique dans le domaine de la psychologie appliquée ne date que du début du siècle présent. Il permit à l'orientation professionnelle de prendre un essor nouveau. De multiples travaux relatifs aux aptitudes, aux tests, etc. ont été poursuivis un peu partout par quantité de psychologues, sociologues et pédagogues : Stern, Lippmann, Piorkowski en Allemagne, de Sanctis en Italie, Parsons en Amérique, Decroly en Belgique, Toulouse, Binet en France, Rossolino en Russie, Claparède en Suisse, etc. En 1902, un bureau d'orientation professionnelle s'ouvrait à Munich. En 1909, des centres d'information étaient créés en Angleterre. En 1911, Bruxelles transformait sa section de la protection des apprentis en office communal pour l'orientation professionnelle. En 1913, en France une commission était constituée au ministère du Travail, « chargée des études relatives à la physiologie du travail, aux aptitudes professionnelles et à leurs fonctions dans les familles ouvrières et paysannes ». En 1916, l'Institut Jean-Jacques Rousseau à Genève mettait l'orientation professionnelle à son programme et ouvrait un cabinet affecté à ce service dès l'année suivante. Un institut de technopsychologie (le terme est plus adéquat que celui en usage de psychotechnique) ouvrait ses portes à Zurich, puis plus tard à Lausanne, Lucerne et Bâle. Presqu'à la même époque, l'Association suisse pour l'orientation pro-

fessionnelle et la protection des apprentis (ASOPPA) fut fondée en Suisse, groupant tous les services officiels et privés et toutes les personnes de bonne volonté s'intéressant à l'avenir professionnel de notre jeunesse.

L'étude de la psychologie par voie d'expérience, au moyen des tests mentaux, permit de différencier les individus du point de vue psychologique. Elle fut appliquée assez tôt à la médecine (psychothérapie, psychanalyse), à la pédagogie, à la criminologie, à l'art militaire, puis à l'industrie et à l'artisanat. C'est un fait à remarquer que depuis une trentaine d'années, c'est vers l'orientation professionnelle et la solution de tous ses problèmes que les instituts psychologiques ont dirigé presque tous leurs efforts.

La guerre de 1914-1918 donna à ce mouvement un essor particulier. Préoccupés du meilleur rendement de leurs effectifs, les armées ont opéré très tôt soit une sélection, soit une orientation des soldats. Pendant qu'en France, comme en plusieurs pays, on faisait subir un examen aux candidats aviateurs, en Allemagne on examinait en plus les futurs chauffeurs, les contrôleurs d'armes, les équipages des zeppelins et sous-marins, sans oublier les hommes des *Stosstruppen*. L'expérience montra dans la suite que le nombre des accidents d'aviation dus à l'inaptitude des pilotes avait fortement diminué. Aux Etats-Unis, on perfectionna l'art de la guerre par l'application des données psychologiques à tous les soldats, tant pour la sélection des cadres que pour l'orientation militaire de chaque recrue.

L'orientation professionnelle prit une direction nouvelle et momentanée dans les pays où la guerre avait sévi, en vue de résoudre le problème de la réadaptation des blessés, invalides et mutilés, de même que de ceux qui, habitués à commander au front, ne pouvaient plus s'astreindre après coup à servir comme sous-ordres dans la vie civile. Des méthodes scientifiques spéciales furent élaborées en France particulièrement, parallèlement aux méthodes ordinaires. Cet effort était absolument nécessaire pour reconstituer la main-d'œuvre de ce pays. « Pour relever le pays, dit Mauvezin, s'il est important de mettre en valeur nos chutes d'eau, nos ports, nos mines, la terre féconde de la France, cela ne suffit pas. Il faut surtout et avant tout tirer tout le parti des qualités de notre race, en orientant chaque enfant vers le métier convenant le mieux à ses aptitudes et dans lequel il pourra donner son rendement maximum¹. »

C'est bien vers ce but que tendent tous les efforts de l'orientation professionnelle en Suisse, où elle s'attache à assurer le recrutement d'une main-d'œuvre dont la pénurie actuelle est inquiétante. Toutes les énergies doivent être dirigées vers l'endroit où la correspondance entre les aptitudes possédées par les individus et celles exigées par les professions atteint le coefficient le plus élevé.

Le moyen âge, temps heureux, ne connaissait pas les besoins ni les soucis actuels. L'essai chez un patron suffisait à orienter un jeune homme. Le hasard en disposait et souvent faisait bien les choses. Le chemin à suivre était droit et uni. De nos jours, la vie comporte un réseau extrêmement dense de voies diverses, semées d'obstacles et de difficultés. Le choix professionnel se présente comme un passage dangereux à franchir. Fort heureusement, les moyens de s'assurer un juste départ ont suivi parallèlement l'évolution du travail et de la vie, grâce particulièrement à la science psychologique et à la technique. Il s'agit de les connaître et de les bien utiliser.

ALFRED SUDAN.

¹ MAUVEZIN F., *Avant de choisir son métier*, éd. litt. et pol., Paris, p. 9.