

Conditions d'utilisation des contenus du Conservatoire numérique

1- [Le Conservatoire numérique](#) communément appelé [le Cnum](#) constitue une base de données, produite par le Conservatoire national des arts et métiers et protégée au sens des articles L341-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. La conception graphique du présent site a été réalisée par Eclydre (www.eclydre.fr).

2- Les contenus accessibles sur le site du Cnum sont majoritairement des reproductions numériques d'œuvres tombées dans le domaine public, provenant des collections patrimoniales imprimées du Cnam.

Leur réutilisation s'inscrit dans le cadre de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 :

- la réutilisation non commerciale de ces contenus est libre et gratuite dans le respect de la législation en vigueur ; la mention de source doit être maintenue ([Cnum - Conservatoire numérique des Arts et Métiers - http://cnum.cnam.fr](#))
- la réutilisation commerciale de ces contenus doit faire l'objet d'une licence. Est entendue par réutilisation commerciale la revente de contenus sous forme de produits élaborés ou de fourniture de service.

3- Certains documents sont soumis à un régime de réutilisation particulier :

- les reproductions de documents protégés par le droit d'auteur, uniquement consultables dans l'enceinte de la bibliothèque centrale du Cnam. Ces reproductions ne peuvent être réutilisées, sauf dans le cadre de la copie privée, sans l'autorisation préalable du titulaire des droits.

4- Pour obtenir la reproduction numérique d'un document du Cnum en haute définition, contacter [cnum\(at\)cnam.fr](mailto:cnum(at)cnam.fr)

5- L'utilisateur s'engage à respecter les présentes conditions d'utilisation ainsi que la législation en vigueur. En cas de non respect de ces dispositions, il est notamment passible d'une amende prévue par la loi du 17 juillet 1978.

6- Les présentes conditions d'utilisation des contenus du Cnum sont régies par la loi française. En cas de réutilisation prévue dans un autre pays, il appartient à chaque utilisateur de vérifier la conformité de son projet avec le droit de ce pays.

NOTICE BIBLIOGRAPHIQUE

NOTICE DE LA REVUE	
Auteur(s) ou collectivité(s)	Groupement professionnel des Conseillers d'Orientation
Auteur(s)	Groupement professionnel des Conseillers d'Orientation
Auteur(s) secondaire(s)	Syndicat du Personnel des Services d'Orientation Professionnelle et Scolaire et de Psychométrie ; Fédération de l'Enseignement ; Confédération générale du travail (France)
Titre	Bulletin d'orientation professionnelle
Adresse	[s. l.] : Groupement professionnel des Conseillers d'Orientation : Syndicat du Personnel des Services d'Orientation Professionnelle et Scolaire et de Psychométrie, 1943-1945
Nombre de volumes	5
Cote	CNAM-BIB GL P 1002
Sujet(s)	Orientation professionnelle -- France Psychologie du travail
Note	Le Bulletin d'orientation professionnelle prend le relais du BINOP pendant l'interruption de publication de celui-ci lors de l'Occupation. Il n'y a pas de mention explicite d'un lien de publication entre les deux.
Permalien	https://cnum.cnam.fr/redir?GLP1002
LISTE DES VOLUMES	1ère année, n°1, octobre 1943
	1ère année, décembre 1943
	2e année, avril 1944
	2e année, n°4, octobre 1944
	3e année, n°6, janvier-juin 1945

NOTICE DU VOLUME	
Auteur(s) volume	Groupement professionnel des Conseillers d'Orientation
Auteur(s) secondaire(s) volume	Syndicat du Personnel des Services d'Orientation Professionnelle et Scolaire et de Psychométrie ; Fédération de l'Enseignement ; Confédération générale du travail (France)
Titre	Bulletin d'orientation professionnelle
Volume	2e année, avril 1944
Adresse	[s. l.] : [Groupement professionnel des Conseillers d'Orientation], 1944
Collation	1 vol. ([1]-46 p.) ; 24 cm
Nombre de vues	52
Cote	CNAM-BIB GL P 1002 (3)
Sujet(s)	Orientation professionnelle -- France Psychologie du travail
Thématique(s)	Économie & Travail

	Histoire du Cnam
Typologie	Revue
Langue	Français
Date de mise en ligne	19/12/2022
Date de génération du PDF	19/06/2023
Permalien	https://cnum.cnam.fr/redir?GLP1002.3

AVRIL 1944

BULLETIN D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

Un nouveau test d'aptitudes commerciales. Adaptation du test de réaction sensori-motrice de Couvé	I. LÉZINE
L'adolescence et l'orientation professionnelle.....	J. KAMBLOCK
Etude sur le pointeur d'usine.....	P. BERTIER
Qualification professionnelle, hiérarchie des salaires et orientation professionnelle....	P. NAVILLE

DOCUMENTS ET COMMENTAIRES

Les décrets relatifs à l'apprentissage : Décret du 15 février 1943 ; circulaire ministérielle du 1 ^{er} décembre 1942.....	Ch. POINAT
Délivrance des Diplômes professionnels. — Un programme d'organisation de l'O. P.	

CHRONIQUE DOCIMOLOGIQUE

Faut-il modifier la forme des examens ? (P. N.)

PROBLEMES DU TRAVAIL

La répartition des activités économiques et professionnelles. — Statistiques professionnelles dans plusieurs groupes de métiers. — L'O. P. et les Offices du travail (Résolution de la 19^e Assemblée des C. D. T.). — Nouvelles attributions du Commissariat général à la M. O. — Déclarations de M. Bichelonne sur l'orientation de la M. O. — Extension du travail obligatoire.

Le cœur du métallurgiste et du mineur. — Médecine du travail et cardiopathies (J. et L. BEAUSSIER).

ANALYSES ET COMPTES RENDUS

VIE PROFESSIONNELLE

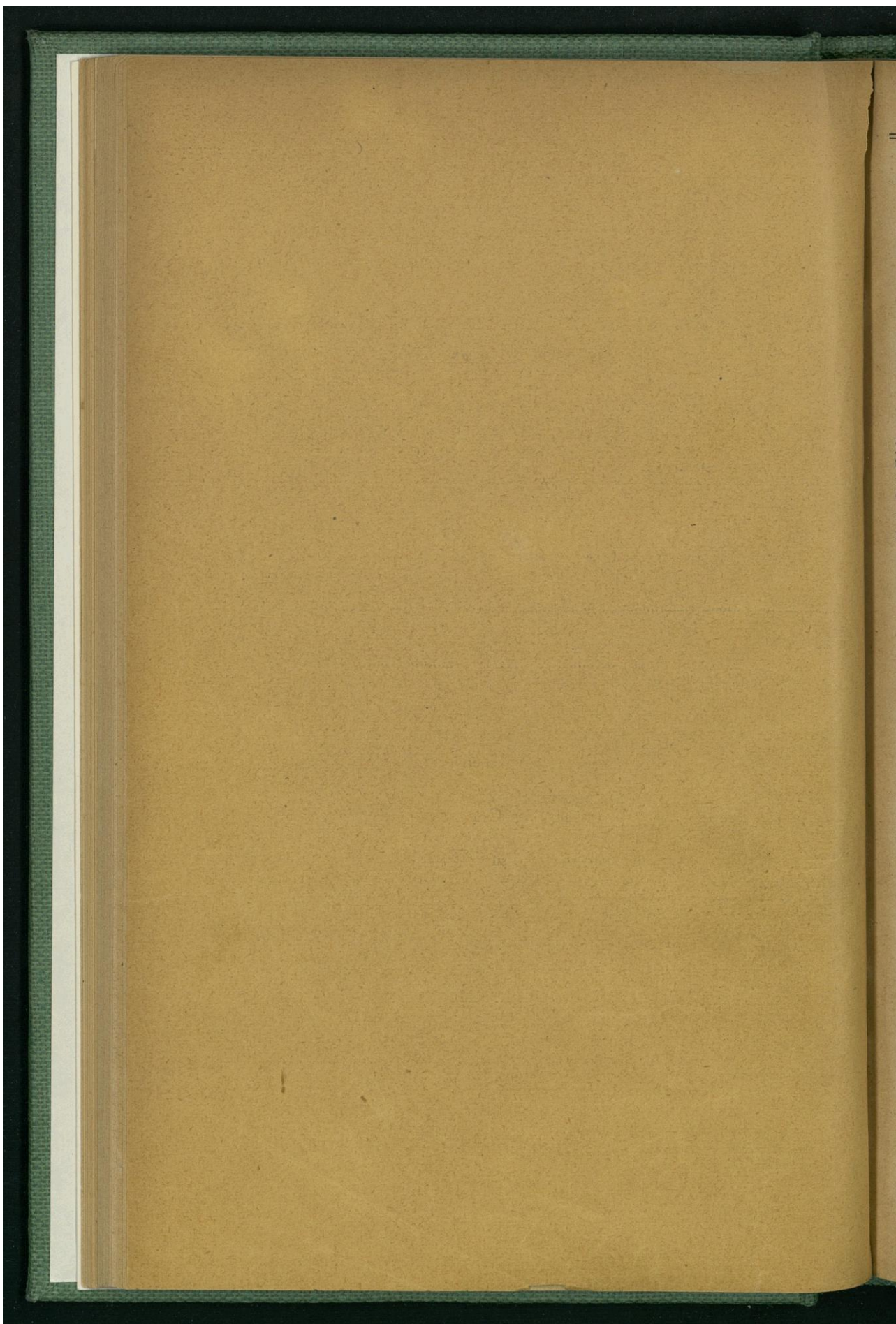
Textes intéressant l'O. P. : Circulaire 99 du Secrétariat d'Etat à l'E. N., Direction de l'E. T. — Décret relatif aux Centres facultatifs. — Décret concernant le traitement des fonctionnaires de l'E. T. — Décret portant création d'un Diplôme d'Etat de Conseiller d'O. P. — Décret portant création de Centres.

Création de Centres. — Communications des Instituts de formation.

Vie des Centres. — Affectations et mutations.

Vie du groupement professionnel. — Vie régionale. — Statuts du groupement professionnel des Conseillers d'O. P.

Num. 2021



Un nouveau test d'aptitudes commerciales
Test de classement pour les employés de bureau
Adaptation
du test de réaction sensori-motrice de Couvé
 par Irène LÉZINE

Nous présentons une nouvelle adaptation du test de réaction sensori-motrice de Couvé, jusqu'ici caractérisé par l'auteur comme servant à dépister « l'habileté et le calme dans une tâche urgente » et utilisé par lui-même pour la sélection des employés de chemin de fer (Voir COUVÉ : *Die Psychotechnik im Dienste der deutschen Reichsbahn*, p. 42. GIESE : *Handbuch Psychotechnischer Eignungsprüfungen*, p. 472. COUVÉ : *Die Psychotechnische Eignungsprüfungen von Eisenbahnverkehrsbeamten* in « Industrielle Psychotechnik » 1924, p. 22 à 29).

L'appareil comprend une boîte sur le devant de laquelle sont tracés 16 carrés numérotés portant chacun une fente orientée différemment suivant les carrés. L'expérience primitive consistait à introduire un par un une série de 80 jetons également numérotés, suivant un ordre et un rythme déterminés. On ne tenait compte que des erreurs faites.

Depuis 1941, nous utilisons ce test avec une technique nouvelle que nous avons expérimentée au Centre de recherches de l'Institut National d'études du travail et d'orientation professionnelle ; nous avons été amenés, depuis, à modifier notre système de notation et l'on trouvera ici la mise au point définitive.

TECHNIQUE DU TEST DE CLASSEMENT DE COUVÉ-LÉZINE

Cette épreuve est une adaptation du test de réaction sensori-motrice de Couvé conçue de façon à élargir le champ d'observation de l'expérimentateur et à fournir aux Centres d'orientation des résultats pratiques précis.

Nous divisons l'épreuve en cinq temps.

Le premier suit exactement la technique de Couvé, avec quarante-cinq jetons au lieu de quatre-vingt-cinq.

Premier temps : L'opérateur fait asseoir le sujet devant la table sur laquelle il place l'appareil posé verticalement, puis il s'assied lui-même à gauche. Il a devant lui un *chronomètre*, un *métronome* et une *petite boîte à plan incliné* dans laquelle sont empilés les quarante-cinq jetons dans l'ordre indiqué sur le tableau ci-dessous.

24	17	33	40	58	25
81	40	23	47	33	47
18	18	36	95	24	91
25	58	81	24	23	33
95	33	47	33	71	24
24	82	82	28	82	36
36	55	71	23	91	81
55	81	17	17	17	18
95	18	81	71	18	58
25	91	55	18	40	17
91	25	82	25	36	71
47	24	36	40	55	55
81	95	91	47	95	23
23	82	25	95	40	58
71					

Il y aura également devant lui une boîte accrochée au bord de la table dans laquelle il fera tomber les jetons que le sujet n'a pas eu le temps de saisir.

L'opérateur donne alors les explications suivantes :

« Vous avez devant vous une boîte percée d'un certain nombre de fentes ; chaque fente porte un numéro ; par ailleurs vous avez aussi des jetons numérotés qu'il s'agit d'introduire dans les fentes correspondantes au fur et à mesure que je vous les donnerai. » (L'opérateur fait le geste de placer un jeton dans la fente correspondante.)

« Vous avez pour prendre et placer les jetons un certain temps, il faut travailler aussi vite que vous le pouvez sans vous énerver. C'est moi qui vous tends les jetons, vous les prenez et placez avec la main droite à moins que vous ne soyez gaucher, mais on ne travaille que d'une seule main.

« Tous les jetons qui sont dans la boîte peuvent être placés. Si vous ne voyez pas immédiatement à quel endroit, regardez bien sur tout le tableau, tâchez de retrouver sa place le plus vite possible.

« Regardez toujours bien l'ensemble du tableau. J'écarterai les jetons que vous n'aurez pas pris à temps, vous n'aurez pas à vous en occuper.

« Attention. Vous y êtes ? Nous allons essayer. »

L'opérateur met le métronome en marche pendant quelques secondes pour habituer le sujet au bruit, puis il commence à poser sur la table à gauche du sujet les cinq premiers jetons à raison d'un jeton toutes les trois secondes. Ils seront présentés de façon que le chiffre soit en bonne position pour être lu facilement par le sujet. La série des cinq jetons servant d'apprentissage étant terminée, l'opérateur ayant constaté que le sujet a compris, ajoute : « Nous allons maintenant faire une série plus importante, travaillez aussi vite que vous le pouvez sans vous énerver. Vous y êtes ? Nous allons commencer ? »

L'opérateur présente alors les quarante jetons suivants au rythme de 2 secondes $1/2$. Si au moment de présenter un jeton le précédent n'est pas encore saisi par le sujet, celui-ci est glissé rapidement dans la boîte accrochée à la table. Le sujet ne doit se servir que d'une seule main. On note les omissions ce qui donne le *premier résultat*.

Deuxième temps : On fait pivoter la boîte sur elle-même et on demande au sujet de reproduire sur une feuille de papier le plan de la boîte en traçant les lignes de démarcation des cases et en marquant la place des numéros dont il se souvient. L'opérateur pendant ce temps relève les omissions et les erreurs du premier classement rythmé. On note le temps mis par le sujet. On trouvera plus loin le mode de correction. Le total obtenu donne le *deuxième résultat*.

Troisième temps . Cette opération terminée on retourne à nouveau la boîte et on dit au sujet : « Maintenant vous devez placer les quarante jetons qui restent le plus rapidement possible, cette fois je ne mettrai plus en marche mon métronome, je ne vous donnerai plus les jetons, c'est vous-même qui les prendrez et les placerez. » On montre au sujet qu'on notera le temps total sur le chronomètre. On note les erreurs et le temps total. *Troisième résultat*.

Quatrième temps : On retourne de nouveau la boîte, présentant le dos de la boîte au sujet et on lui dit de refaire le plan en tâchant cette fois de mieux placer les numéros. La correction de ce nouveau plan donnera le *quatrième résultat*.

Cinquième temps : On ouvre la boîte, le sujet ayant devant lui les cases qu'il a remplies et la liste des numéros fixés sur le battant de la boîte, dans l'ordre de présentation que nous avons indiqué. On place devant lui la boîte à plan incliné à remplir et la pile des jetons qu'il n'a pu prendre à temps. On lui donne alors les instructions suivantes : « Vous avez devant vous une liste d'après laquelle il faut reclasser les jetons, mais au lieu d'aller en suivant de haut en bas on vous demande d'aller à l'envers de bas en haut, 58, 23, 55, 71, etc. Il faut que vous sortiez les jetons des cases, que vous les rangiez et les groupiez comme vous le jugerez le plus commode de façon à pouvoir aller le plus vite possible. Puis vous joindrez à chacun des tas que vous aurez devant vous ceux des jetons que vous n'avez pas pris à temps. Quand votre travail sera bien organisé sur la table vous pourrez en travaillant des deux mains si vous le voulez, remplir la boîte en suivant l'ordre de la liste de bas en haut. Tâchez toujours de gagner du temps. »

L'opérateur notera le temps total et observera si le sujet classe ses jetons en série croissante avant de commencer et s'il prend soin de vérifier lui-même ses erreurs : *cinquième résultat*.

Classement rythmé.	2 minutes
1° Reproduction du plan.	3 minutes
Classement libre.	4 minutes
2° Reproduction du plan.	3 minutes
Reclassement total.	10 minutes
	22 minutes

Nous pensons que ce test, de présentation agréable, commode et rapide, facile à reproduire dans tous les centres, groupant à la fois plusieurs types d'épreuves, pourrait être utilisé pour tous les jeunes gens destinés à être employés de bureau, dans le commerce ou dans la vente. Il permet d'établir un petit profil en cinq points, la première partie de l'épreuve nous renseignant sur l'habileté et le calme dans une tâche monotone rendue agaçante par le bruit du métronome. Le deuxième point permettra de juger du coup d'œil ou de l'appréhension immédiate — le travail de classement rythmé qui précède, loin de favoriser un apprentissage, exerce bien plutôt une influence perturbatrice ; le troisième point permettra de juger de la rapidité propre du sujet en travail libre ; le quatrième point donnera une indication sur les possibilités d'apprentissage quand il s'agit de repères visuels (évocation différée) ; le cinquième classera le sujet pour l'ordre, la précision et les méthodes de travail.

CORRECTION POUR LES ÉPREUVES DE COUP D'ŒIL ET MÉMOIRE

Nous examinerons plus loin les difficultés qui peuvent se présenter dans l'appréciation de la qualité des réponses dans ces épreuves. Notons à ce propos qu'il serait important de pouvoir présenter la boîte au sujet sur un plateau pouvant être baissé et haussé à volonté de façon à ce que chaque sujet se trouve au même niveau du centre de la boîte ; il faudra aussi régler avec soin le recul.

Lors d'une première étude faite sur ce test en 1941 nous avons établi un système de notation basé sur le pourcentage des bonnes réponses obtenues dans la reconstitution du plan ; nous avons été amenés par la suite à dissocier les réponses obtenues pour le coup d'œil et la mémoire, les pourcentages de réussite s'étant montrés très différents d'une épreuve à l'autre.

En distinguant la fréquence des cas où les nombres sont simplement retrouvés, de ceux où ils sont correctement localisés, nous avons obtenu les tableaux de pourcentages suivants d'après lesquels nous avons établi les valeurs des notes pour la correction.

Coup d'œil

70.1	3 6	2.4	56 7
18.8	18	35.2	25 7
14.1	30 8	22.8	20
54.8	24.1	18.8	43.6

70.5	1	5	44.3
3.6	3.2	4.7	40
0.3	2.5	1.8	6.1
23.2	1.8	2.5	18.1

D'après ces données nous établirons la notation suivante :

Si le 25 est retrouvé on donne $0.5 + 1$ s'il est bien placé.

— 58	—	2 + 4	—
— 47	—	1 + 4	—
— 24	—	0.5 + 2	—
— 71	—	1.5 + 4	—
— 36	—	1.5 + 4	—
— 18	—	1 + 4	—
— 55	—	1 + 2	—
— 33	—	1.5 + 4	—
— 17	—	1 + 4	—
— 82	—	1.5 + 4	—
— 40	—	1.5 + 4	—
— 81	—	0.5 + 3	—
— 95	—	1 + 4	—
— 23	—	1.5 + 4	—
— 91	—	0.5 + 3	—

En conservant le tableau ci-dessous comme modèle la correction sera immédiate :

25 0.5 + 1	58 2 + 4	47 1 + 4	24 0.5 + 2
71 1.5 + 4	36 1.5 + 4	18 1 + 4	55 1 + 2
33 1.5 + 4	17 1 + 4	82 1.5 + 4	40 1.5 + 4
81 1.5 + 3	95 1 + 4	23 1.5 + 4	91 0.5 + 3

Correction pour la mémoire

Fréquence des rappels

84.3	42.1	35.2	75.2
54.1	31.2	56	44.3
34.8	65.7	16.3	34.1
55.2	29.7	41.8	61.8

Fréquence des bonnes localisations

74	24	18.1	60.7
25.4	8.7	16	15.2
15.2	25.5	4.7	14.8
35.2	8.5	9.4	40

D'après ces données nous établissons la notation suivante :

Si le 25 est retrouvé on donne 0.5 + 1 s'il est bien placé

— 58	—	1 + 2	—
— 47	—	1.5 + 3	—
— 24	—	0.5 + 1	—
— 71	—	1 + 2	—
— 36	—	1.5 + 3	—
— 18	—	1 + 3	—
— 55	—	1 + 3	—
— 33	—	1.5 + 3	—
— 17	—	0.5 + 2	—
— 82	—	2 + 4	—
— 40	—	1.5 + 3	—
— 81	—	1 + 2	—
— 95	—	1.5 + 3	—
— 23	—	1 + 3	—
— 91	—	0.5 + 2	—

Nous avons donc pour la mémoire un deuxième tableau de correction :

25 0.5 + 1	58 1 + 2	47 1.5 + 3	24 0.5 + 1
71 1 + 2	36 1.5 + 3	18 1 + 3	55 1 + 3
33 1.5 + 3	17 0.5 + 2	82 2 + 4	40 1.5 + 3
81 1 + 2	95 1.5 + 3	23 1 + 3	91 0.5 + 2

Si le sujet est très hésitant dans la reproduction des plans, on l'autorise à marquer simplement les numéros dont il se souvient sans essayer de les localiser, et on donne alors comme note la valeur correspondante au nombre retrouvé sans localisation. Si le cadre est inexact on donne au nombre retrouvé sa valeur de rappel sans note de localisation sauf pour 24, 25, 81, 91, qui, s'ils demeurent placés aux quatre coins du cadre gardent leur valeur totale respective en coup d'œil et mémoire.

Si au lieu du cadre correct de 16 cases, on a un cadre plus grand ou plus petit on pénalisera de la façon suivante :

Pour un cadre de $5 \times 3 = 15$ on ôte 0.25 du résultat total.

—	$6 \times 3 = 18$	—	0.50	—
—	$4 \times 3 = 12$	—	1	—
—	$5 \times 4 = 20$	—	1	—
—	$6 \times 4 = 24$	—	2	—
—	$5 \times 5 = 25$	—	2.25	—
—	$6 \times 5 = 30$	—	2.50	—
—	$6 \times 6 = 36$	—	4	—
—	$8 \times 7 = 56$	—	10	—

Nous examinerons plus loin les remarques à faire sur ces reproductions inexactes ; il peut se produire que le sujet place quelques numéros sans achever le tracer des lignes de démarcation, il faudra dans tous les cas insister pour que cette tâche soit terminée. Dans les cas douteux on demandera toujours au sujet de compter ses cases et d'indiquer le nombre total, toutefois sans avoir l'air d'attacher trop d'importance à cela pour ne pas influencer le sujet. On constatera du reste que les enfants prennent rarement la peine de contrôler leurs réponses dès qu'on les remet en présence du tableau, une fois la boîte retournée. Les épreuves devront se succéder assez rapidement, sans temps perdu entre chaque exécution.

Étalonnages

Nous avons rectifié selon ce nouveau mode de correction les étalonnages provisoires donnés en 1941 pour trois groupes de sujets.

Filles.	123 sujets.
Garçons.	78 sujets.
Adultes.	77 sujets.

ainsi répartis :

Garçons	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans
	3	4	17	27	17	5	5	
Filles	1	7	12	22	32	36	9	3
Adultes	Age moyen 28 ans.							

Nous présentons ces étalonnages susceptibles d'être modifiés dès que nous aurons réuni des groupes plus importants, mais permettant déjà des distinctions intéressantes entre les individus.

(Voir tableau page suivante.)

Dans sa première réunion, le Conseil de Direction du G. P. C. O. a déclaré que l'objectif du *Bulletin d'O. P.* consistait :

- à définir et diffuser des positions cohérentes sur tous les problèmes intéressant l'O. P. ;
- à apporter des informations d'ordre technique, professionnel, personnel, indispensables pour permettre d'élever sans cesse le niveau professionnel des conseillers d'O. P. ;
- à gagner à la cause de l'O. P. les vastes cercles dont l'adhésion est indispensable (presse spécialisée, milieux du travail : administratifs, privés ; milieux médicaux, sociaux ; membres de l'enseignement à tous les échelons, cadres de la jeunesse, de la famille.

Seule une diffusion bien organisée peut nous fournir les moyens matériels de publier régulièrement un Bulletin dont la périodicité doit être plus fréquente et le volume accru.

ETALONNAGE

	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<i>ADULTES...</i>											
<i>Rythme-erreurs</i> Moy.	2	4	6	7	7	8	10	10	11	13	23
<i>Coup d'œil</i> Moy.	34.55	18.5	11	9	7	5.5	4	2	0.75	1.5	3
<i>Rapidité</i> Moy.	1'32"	1'45"	1'51"	1'58"	2'	2'5"	2'10"	2'15"	2'30"	2'45"	3'25"
<i>Mémoire</i> Moy.	35.5	20.5	18	15	12.5	11.5	9.5	8.5	6	3	4.5
<i>Classement</i> Moy.	5'5"	5'45"	6'	6'25"	6'45"	7'20"	7'50"	8'30"	9'10"	10'0"	15'20"
<i>ADULTES...</i>											
<i>Erréurs de classement.</i> Si rates tant chez les adultes que chez les filles et garçons que nous avons renoncé à les pénaliser jusqu'à plus ample étude. Nous proposons l'étalonnage suivant pour l'ensemble de tous nos sujets. Un sujet qui commet des erreurs de classement tombe donc immédiatement au-dessous de la moyenne.											
<i>Rythme</i> Moy.	0	0	0	0	0	0	1	2	4	5	11
<i>Coup d'œil</i> Moy.	0	5	6	8	9	10	11	12	14	16	24
<i>Rapidité</i> Moy.	25.5	15.5	14.5	9	7	6	4	3.25	2.25	1	9.50
<i>Mémoire</i> Moy.	1'35"	1'50"	2'	2'10"	2'15"	2'20"	2'25"	2'30"	2'38"	2'45"	3'5"
<i>Classement</i> Moy.	53	26	20	17	14.5	11.5	9	8	6	3	1
<i>FILLES...</i>											
<i>Rythme</i> Moy.	5'30"	7'	7'40"	8'5"	8'30"	9'7"	9'40"	10'10"	11'	12'	16'30"
<i>Coup d'œil</i> Moy.	3	5	7	8	9	10	11	12	13	16	21
<i>Rapidité</i> Moy.	31.5	16.5	11.5	9	7	6	5.25	4.50	3.50	1.50	10.50
<i>Mémoire</i> Moy.	1'40"	1'55"	2'7"	2'13"	2'20"	2'25"	2'35"	2'50"	2'58"	3'7"	4'12"
<i>Classement</i> Moy.	41.5	31.5	23.5	20	16	13.5	11.5	10	7.75	6	7.5
<i>GARÇONS...</i>											
<i>Rythme</i> Moy.	6'5"	7'	8'10"	8'45"	9'5"	9'27"	10'30"	10'55"	11'	13'	15'15"

Nous publierons dans le prochain numéro quelques types de profils et de comportement caractéristiques des différents groupes.
(A suivre.)

Irène LÉZINE.

L'Adolescence et l'orientation professionnelle

Voici deux petits livres, parus presque simultanément : *L'Adolescence*, par Maurice Debesse, aux Presses Universitaires de France (Collection « Que Sais-je ? ») et *L'Adolescence Scolaire*, de Jean Lacroix, de la collection « Le Chef et ses jeunes », publiée par les instructeurs de l'Ecole Nationale des Cadres d'Uriage ; ils méritent tous deux que nous nous y arrêtions. Il faut y joindre les deux ouvrages précédents de M. Debesse, *Comment étudier les adolescents* et *La Crise d'originalité juvénile*.

Je ne les commenterai pas ; là n'est pas l'objet de cette chronique, mais je ne puis résister à inviter tous mes lecteurs à lire *Comment observer les adolescents*, non pas tant pour y étudier les moyens d'enquête remarquablement exposés et dont il faut recommander l'utilisation, mais pour se retrouver eux-mêmes dans les procédés d'enquête ; pour retrouver leurs élans, leurs tourments, leurs idées, leurs engouements, en un mot pour retrouver leur jeunesse, car c'est elle qui réapparaît, rappelée par les questions posées, les exemples cités et tel détail que l'on croyait oublié, mais caractéristique de toute adolescence, revient en mémoire et enchante. C'est du moins l'impression que j'ai eue en lisant ce livre très évocateur. Il est vrai que ma jeunesse s'est passée dans le milieu scolaire qui a servi de base d'étude à l'auteur.

Aussi vais-je risquer de paraître ingrat de lui reprocher justement d'avoir choisi ce milieu, sur lequel il s'est penché avec tant d'amour et de compréhension et dont le souvenir a du être pour lui d'un précieux réconfort pendant les longues heures de sa captivité. Mais « son adolescent » n'est pas l'adolescent, mais l'adolescent scolaire, et il faut reconnaître à M. J. Lacroix, qui a fait la même étude, le mérite de l'avoir précisé dans son petit livre.

L'adolescent scolaire est, il est vrai, le plus facile à étudier puisque, de tous temps, les étudiants, être sociables par excellence, en dépit des apparences, vivent en colonies parfois bruyantes, se réunissent volontiers à heures fixes dans des amphithéâtres, sous la conduite de maîtres qu'ils n'ont pas choisis mais dont ils supportent assez bien les longs discours...

Ils ne forment pas de loin toute la jeunesse ; mais l'autre, celle du travail, paraît si inaccessible que jusqu'à présent on l'a à peu près négligée, la saluant de loin de cette jolie phrase de Mauriac, « l'auteur qui connaît le mieux la jeunesse » au dire de M. Debesse : « Quel génie ne faut-il pas à un manœuvre de vingt ans qui sauvegarde sa jeunesse ? » (1). Après quoi, on revient à l'analyse des « confessions » de nos jeunes potaches d'autant plus tourmentés par l'éveil de l'instinct sexuel qu'ils sont poursuivis, dans l'ombre de leurs dortoirs, par le regard narquois des filles entrevues au cours de la promenade, deux par deux, dans les rues de la petite ville et d'autant plus enclins à se « raconter » avec complaisance qu'ils sont hantés par la vocation littéraire : « ils veulent écrire et devenir auteurs ».

Les autres, ceux qui n'écrivent point, qui ne lisent point et qui courtisent librement les filles sont des jeunes aussi ; eux aussi subissent leur crise d'originalité ; le travail manuel, l'atelier ne les empêche pas d'avoir 16 ans, d'avoir 18 ans et leur air décidé, leur cigarette, leur apéritif, leur « bonne amie » n'en font point encore des hommes. Mais, comment les étudier ? Le problème n'est certes pas facile à résoudre.

Le développement des mouvements de jeunesse, tant à l'étranger qu'en France où il avait, même avant la guerre, une certaine importance, aurait pu permettre cette étude. Mais ces associations avaient plus en vue l'organisation en commun des loisirs ou des fins politiques que l'étude psychologique des jeunes. Encore convient-il de mettre à part des associations comme la J.O.C. dans lesquelles une part importante de l'activité était tournée vers la formation morale des jeunes apprentis et il est regrettable que les dirigeants de ces groupements n'aient pas fait part de leurs observations qui auraient été des plus utiles pour constituer les bases d'une étude objective de l'adolescence ouvrière.

Un autre moyen peut apporter une utile contribution : c'est le développement de l'Orientation professionnelle comme le reconnaît lui-même M. Debesse : « la nécessité de diriger les jeunes gens vers un métier conforme à leurs aptitudes a fait naître l'orientation professionnelle et provoqué l'étalement de nombreuses épreuves ou tests qui aident à connaître leur intelligence et leur caractère.

Les examens d'orientation faits, comme nous l'indiquions précédemment, à tous les âges de l'adolescence pourront fournir une somme importante de renseignements, surtout s'ils sont complétés, comme ils le sont généralement, par des enquêtes très précises du médecin, des notes, résultats et appréciations scolaires et enfin et surtout des indications fournies par les parents, les intéressés eux-mêmes et l'assistante sociale. »

Tout cet important dossier qui, jusqu'à présent, il faut le reconnaître, venait inutilement grossir

(1) Mauriac. — *Le Jeune Homme*, Plon.

le tas des archives dont l'importance semblait constituer un titre d'ancienneté et de noblesse pour certains centres d'orientation, doit être utilisé pour la connaissance des jeunes.

Un exemple remarquable de l'utilisation de tels documents nous est fourni par M^{lle} J. Ahramson, qui a tiré de ses observations cliniques et psychologiques des enfants et adolescents instables une étude extrêmement détaillée et des plus intéressantes et sur laquelle j'attire spécialement l'attention des orienteurs (2).

L'O. P. offre donc un moyen certain d'étudier l'adolescence ouvrière : c'est un nouveau rôle dont elle sera d'ailleurs la première bénéficiaire et qui ne peut que contribuer à accroître son importance et son intérêt ;

Que les orienteurs, chefs de centre de formation de jeunesse, directeurs d'ateliers-écoles et tous ceux qui s'occupent de la jeunesse ouvrière consignent de nombreuses observations sur l'influence de l'apprentissage et du métier sur l'adolescence ;

Que ces observations soient complétées par un questionnaire du type de ceux que propose M. Debesse ;

Qu'elles soient rassemblées — et le bulletin des orienteurs peut jouer là un rôle de liaison de tout premier plan par l'établissement d'un questionnaire commun, comme pour la centralisation des documents — et elles ne manqueront pas de tenter quelque spécialiste de la psychologie de l'adolescence.

Certes, nous voilà bien loin d'une chronique classique de bibliographie ; mes lecteurs m'en excuseront ; ils liront avec profit, si ce n'est déjà fait, les deux petites études en question dont je veux tout de même extraire une phrase lourde de sens pour l'Orientation professionnelle : « *L'homme progresse dans la mesure où il est inadapté et pour faire cesser son inadaptation* » (Jean Lacroix).

Certains pourraient en faire une arme contre nous et le coup serait rude si l'O. P., qui vise à la meilleure adaptation de l'homme à son métier, était accusée d'être une cause de régression de l'individu au même titre que le développement intensif du machinisme, ce qui n'a pas empêché ce dernier de se développer.

Il est pourtant vrai que c'est parce que la force de l'homme était insuffisante qu'il a créé l'outil et la machine ; c'est parce que son ouïe et sa vue étaient inférieures à celles de certains êtres vivants qu'il a inventé le téléphone, la T.S.F., la télévision, etc... ; c'est parce qu'il se trouvait petit, perdu au milieu des éléments qu'il a voulu les dominer et régner sur le vent, sur l'eau, sur le feu.

Tout de même, ce n'est pas l'enfant le plus maladroit de ses mains qui fera le meilleur horloger, ni le plus chétif qui fera le meilleur forgeron. Toutefois, l'Orientation doit faire son profit de cette remarque : qu'elle limite ses prétentions à orienter l'enfant vers une formation, vers une famille de métiers et non vers une spécialité ;

Qu'elle n'ait pas tendance à faire croire aux parents et aux enfants que le métier qu'elle conseille est celui qui demandera le moins d'efforts et qui assurera le maximum de bien être : « Dire à un enfant qu'il a des aptitudes pour tel ou tel métier ne veut pas dire qu'il réussira sans efforts, mais c'est lui assigner un but en rapport avec ses possibilités, c'est ouvrir le sillon et lui donner des guides : les souches, les cailloux, la fatigue ralentiront sa marche, mais le but à atteindre est visible, il est devant lui ; déjà sa pensée l'a atteint et tout son être et toutes ses forces et toute sa volonté sont tendus, raidis comme les bras sur les mancherons : l'homme se formera en même temps que le travailleur » (3). Ainsi l'orientation fera véritablement œuvre de formation et d'éducation.

Encore une fois, nous voilà bien loin des deux études de MM. Debesse et Lacroix, mais n'est-ce pas le propre des livres ayant quelque valeur de « laisser beaucoup au lecteur à penser », comme le disait déjà le bon La Fontaine.

G. KAMBLOCK,
Conseiller d'O. P.

(2) J. Abramson. — *L'enfant et l'adolescent instables*, Alcan, 1940.

(3) *Les ateliers-écoles et l'orientation professionnelle*. — *L'Usine* (n° 43 du 28 octobre 1943).

Bulletin d'Orientation Professionnelle

Adresser tout ce qui concerne la rédaction au *Bulletin d'Orientation Professionnelle*, 39, boulevard de la République, Agen (Lot-et-Garonne).

Adresser tout ce qui concerne l'administration au *Bulletin d'Orientation Professionnelle*, 1, rue du Palais-Consulaire, Perpignan (Pyrénées-Orientales).

Versements pour recevoir le Bulletin : 100 francs par an. Faire tous les versements au C. C. P. : Beaussier, 504-08, Montpellier.

Etude sur le pointeur d'usine

(S.N.C.A.S.E., Toulouse)

Le rôle du pointeur d'usine, est assez peu connu. Bien souvent on le considère comme une sorte d'employé dont le rôle machinal est sans importance. Des examens de sélection, nous ont amené à faire une étude sur ce poste, dans une grande usine d'aviation. Nous concluons qu'il suppose de réelles qualités et qu'il mériterait d'être réhabilité.

APERÇU GÉNÉRAL. — Importance du rôle du pointeur pour l'établissement des fiches de paye par la comptabilité. — Le rôle du pointeur apparaît au début du travail de production proprement dit, quand toute la préparation a été effectuée.

Les Gammes-et-Temps ont établi les gammes et la marche à suivre du travail. Le Service de Lancement, a frappé un bon qui est parvenu à la Répartition. Celle-ci a préparé les matières premières et l'outillage nécessaire à la fabrication.

Le travail d'atelier va commencer. Un certain nombre de compagnons vont y participer.

L'intervention du pointeur va permettre de déterminer la part exacte de temps prise par chacun d'eux, dans l'achèvement du travail et par voie de conséquence, le salaire qui doit lui être alloué, compte tenu de son taux d'affûtage.

Sur le bon de travail anonyme que lui remet le compagnon, le pointeur va mettre une identité et des dates ; le nom et le matricule du travailleur, l'heure du début et de la fin du travail. Il tient comme un registre d'état civil des « paternités » de l'ouvrage accompli à l'atelier.

Il l'enregistre de deux façons : 1° sur le bon de travail ; 2° sur la feuille de quinzaine.

La Comptabilité aura donc à sa disposition deux éléments qui se recoupent pour calculer la paye de chaque ouvrier.

Les données fournies par le pointeur, permettront en outre, de calculer la part prise par la main-d'œuvre, dans le calcul des prix de revient. Ceci montre le rôle essentiel du pointeur, dans la marche de l'usine et en particulier, dans les travaux comptables.

DESCRIPTION DU TRAVAIL. — Le pointeur est installé dans une cabine située au centre de l'atelier.

Il est ainsi à proximité des cent compagnons qui dépendent de lui. Les vitres lui permettent de surveiller les alentours de sa cabine.

Il restera jusqu'à l'heure de sortie et parfois même devra prolonger un peu au delà, pour ne rien laisser inachevé pour le lendemain.

Il est toujours assis et seul. Il ne doit jamais s'absenter.

Devant lui, la pendule rythme son travail de son tic-tac régulier. Sur sa table, les feuilles de quinzaine serrées dans une reliure mobile. Un plumier avec quelques tanipons pour noter la date du jour, son nom et certaines formules. Un seul meuble : un classeur avec une dizaine de cases où il peut ranger les têtes de bons et certains papiers à isoler (par exemple les bons coulés que le chronométrateur viendra relever).

L'essentiel du rôle du pointeur est de noter le temps, mis par un ouvrier, pour accomplir un travail. Pour cela, il pendule le bon de travail au début et à la fin et il opère la soustraction.

La routine quotidienne du travail du pointeur est donc : penduler, faire une soustraction, inscrire des noms et des matricules, relever des chiffres. Mais tous les quinze jours, un gros travail le guette, quand il faudra additionner par colonnes, tous les temps partiels, afin d'obtenir le nombre quotidien d'heures ouvrées par compagnon. Les feuilles de quinzaine étant à double entrée, ce sont vingt à cinquante opérations qu'il faut effectuer par compagnon. Une erreur entraîne de longues recherches.

En outre, le pointeur est chargé de divers services accessoires. Isoler les bons suspendus, les bons coulés. Il délivre les bons de sortie.

Enfin, un gros travail lui est demandé deux fois par mois pour assurer la paye des compagnons. C'est lui aussi qui recueille les cartes d'alimentation et qui les rend une fois recouponnées.

En résumé : travail quotidien supposant de longues heures de présence. Souvent, il

reste le dernier, pour se mettre à jour si la fin de la soirée a été bousculée. Travail par à-coups. Intense au moment où les compagnons se présentent en foule au guichet. Très calme ensuite surtout dans les ateliers où les bons sont de longue durée.

La routine quotidienne est rompue cinq fois par mois par les suppléments de travail importants que procurent les fins de quinzaine, les payes et les cartes d'alimentation.

APTITUDES REQUISES. — En dehors des qualités évidentes de consciences professionnelle et d'intégrité indispensable pour qui va manier de grosses sommes et pour qui supporte les bases de toute la comptabilité du salaire ouvrier, la qualité essentielle du pointeur est d'être *ordonné*.

Procéder avec méthode, quand se présente la queue des compagnons, classer avec précision tous les papiers, est la seule façon de ne pas se laisser noyer, de garder son calme et d'éviter les étourderies.

Vient ensuite la disponibilité et la souplesse d'adaptation. Il le lui faut, pour se mettre aussitôt à la disposition des compagnons quand ceux-ci se présentent au guichet. Il doit savoir interrompre son travail immédiatement pour le reprendre dès qu'il n'y a plus de clients à son guichet. Cela suppose également *beaucoup d'attention et d'esprit de suite* pour suivre deux choses à la fois, celle qu'il interrompt et qu'il devra reprendre et celle qu'il fait sur le moment. Une *bonne compréhension* est également nécessaire. Il faut pouvoir saisir rapidement les explications d'un compagnon qui s'exprime difficilement et qui parfois ne sait pas le français. Il lui faut aussi une *certaine initiative, mais sans excès*. Les consignes reçues doivent être appliquées avec rigueur.

Le pointeur ensuite doit être *précis* :

— dans son écriture qui doit être claire et lisible, en particulier quand il écrit des chiffres ;

— dans sa mémoire et dans son attention, pour écrire avec une exactitude rigoureuse, les numéros matricules et tous les renseignements. Dans les classements des papiers, dans ses additions.

Il lui faut une *très bonne mémoire visuelle*, pour connaître tous les compagnons qui dépendent de lui et une *très bonne mémoire des chiffres*, pour retenir tous les numéros matricules.

Il est bon que le pointeur ait un *rythme de travail rapide*, afin d'éviter que la queue des clients s'allonge devant son guichet.

Enfin, bien qu'ayant à avoir des rapports constants avec les ouvriers, le pointeur doit éviter la familiarité et les causeries. Il doit être réservé et savoir faire usage d'autorité si nécessaire, afin de faire appliquer strictement les consignes qui lui sont données et de savoir maintenir l'ordre devant son guichet.

EXAMEN DES POINTEURS. — Nous avons fait passer aux pointeurs, une batterie de tests, comportant le thurstone, un exercice de mémoire visuelle, des chiffres inventés par nous sur le modèle du Ribakoff, un test de classement de fiches.

Le test correspondant le mieux avec le classement de l'expérience, a été celui de la mémoire visuelle des chiffres, mais le nombre des candidats examinés est trop faible (20) pour qu'on puisse en tirer une loi.

APPRENTISSAGE. — La mise au courant peut se faire en quinze jours. Cependant, il est apparu très formateur de faire faire aux nouveaux pointeurs, un stage dans les divers services de l'usine et en particulier à la Comptabilité, à la Mécanographie et au Contrôle rendement.

La meilleure préparation semble être une sérieuse formation de comptable.

CONCLUSION. — L'usine a besoin de pointeurs de qualité. Chaque faute du pointeur, entraîne une perte de temps considérable et par conséquent d'argent. Un pointeur qui ne fait pas d'erreur, réunit un ensemble de qualités très remarquables. Or, si le poste est bien payé (3.000 francs par mois et plus), il ne saurait constituer un plafond pour un sujet bien doué. Pour trouver la qualité sans trop payer, la seule solution est de prendre des éléments jeunes. Ainsi, on obtiendra des pointeurs de qualité, sans avoir à les payer de façon excessive, puisqu'il s'agit de débutants.

Pour les jeunes employés, c'est une excellente école de précision, un banc d'essai très satisfaisant. Là, ils peuvent faire leurs preuves.

En revanche, il faut changer souvent les pointeurs, car il ne faut pas laisser moisir ces éléments de valeur à un poste important certes, mais d'intérêt très médiocre. Il faut que ce soit pour eux, comme un tremplin d'où ils pourront accéder à des postes plus élevés.

Un avantage de cette formule est d'éviter la routine, trop de familiarité entre le pointeur et les compagnons, deux sources d'erreurs trop fréquentes.

Le pointage deviendrait un poste d'initiation pour les futurs cadres de l'administration ou du personnel.

Cette conception suppose évidemment, une grande compréhension de la part du chef du personnel. Il faut que celui-ci sache donner à chacun sa chance et de pas mettre fin à la carrière prometteuse d'un jeune, en le maintenant à un poste de deuxième plan, parce qu'il y réussit bien. Au contraire, il doit chercher à encourager les ambitions légitimes, en favorisant l'ascension de tous ceux qui le méritent.

P. BERTIER.

Qualification professionnelle, hiérarchie des salaires et orientation professionnelle

La formation professionnelle, l'apprentissage, supposent inévitablement une différenciation dans les capacités techniques des individus, et par suite une différenciation dans les salaires et traitements. Comment améliorer la situation actuelle ? *Le Moniteur officiel du commerce et de l'industrie* (9 septembre 1943) constate que « lorsqu'on se penche sur les problèmes concrets, on s'aperçoit qu'il n'y a ni statistiques, ni rien ».

De fait, nous trouvons des appréciations très divergeantes selon les auteurs et selon les administrations. On ne s'entend pas sur l'étendue exacte de la population active, sur le pourcentage d'ouvriers qualifiés dans les différentes industries, sur la nature de la qualification et ses degrés, d'autant moins que ces diverses données sont constamment modifiées par la vie économique et politique (guerre, en particulier). Pourtant, des précisions dans ce domaine seraient indispensables à une organisation rationnelle de l'apprentissage.

En ce qui concerne la population active, on trouve dans la *Berliner Börsen Zeitung* du 9 février 1943 les chiffres suivants, pour la France :

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Personnes qui produisent des matières premières. | 7.800.000 ou 19 % |
| 2. Personnes qui produisent des objets de consommation courante. | 6.500.000 ou 16 % |
| 3. Personnes qui produisent d'autres biens. | 5.000.000 ou 12 % |
| 4. Personnes sans activité professionnelle. | 22.000.000 ou 53 % |

Cela signifierait que 53 % de la population non seulement n'a pas de qualification professionnelle, mais vit en rentier. Des conclusions différentes ressortent par exemple des chiffres cités par le *Bulletin hebdomadaire des Documents français* (9 décembre 1943) :

Pays	Population active	Population totale	% population totale
France (1931).	21.611.835	41.228.446	52,04 %
Allemagne (1933).	32.296.074	78.072.258	41,37 %
Grande-Bretagne (1931)	21.074.751	44.795.357	47 » %
U. S. A. (1930).	48.829.920	131.669.275	37,08 %

Ces chiffres ont pu varier depuis 1930-33. Mais pas énormément (abstraction faite des perturbations dues à la guerre, dont nous ne savons pas encore ce qui subsistera). Il en résulte que si la moitié seulement de la population française est « active », productive, c'est encore un pourcentage qui dépasse celui des plus grands pays industriels.

L'incertitude est plus grande si l'on passe à la proportion d'ouvriers qualifiés nécessaires à cette population. Là encore, la production de guerre a pu modifier les proportions, mais pas pour toujours.

Les données sont d'ailleurs très difficile à apprécier. Des chiffres fournis par la presse allemande indiquent que dans seize branches d'industries de guerre portant sur treize millions d'Allemands, 60,8 % sont actuellement des ouvriers qualifiés ; parmi les

dix millions (en chiffres ronds) de forces masculines la proportion de travail qualifié est dans ces branches d'industrie de 71,2 %, pour les mines à elles seules de 71,6 %. Un examen semblable appliqué à l'Angleterre donnerait pour les branches équivalentes pour six millions d'ouvriers et à la mi-1939 une proportionnalité de seulement 31,8 % d'ouvriers qualifiés. Pour les Etats-Unis la pénurie de forces de travail qualifié serait encore plus sensible. A la suite d'une très longue période de chômage — en 1933, 13 millions, en 1937 encore 7-8 millions — la formation de la relève fut pendant de longues années très faible. Malgré les besoins de l'industrie de guerre, dans la construction de machines, où le travail qualifié atteint nécessairement une proportion considérable, il y avait en 1942 aux U. S. A. 37 % d'ouvriers qualifiés, 47 % d'ouvriers « adaptés » et 16 % de manœuvres. Pour l'aviation, ces chiffres sont respectivement de 41, 46 et 13 %. L'industrie de guerre disposerait aux U. S. A. de 40 % de véritables forces de travail qualifiées en moyenne. Tandis qu'en Allemagne il y aurait sept ouvriers qualifiés sur dix, ce chiffre serait en Angleterre d'environ 3, et aux U. S. A. d'à peu près 4.

Pour la France, le Secrétaire d'Etat à la Production industrielle a récemment déclaré (12 octobre 1943) : « L'économie française a besoin d'environ 100.000 ouvriers qualifiés par an. Or, actuellement, 30.000 jeunes gens seulement obtiennent leur Certificat d'aptitude professionnelle. » Pour parer à ce déficit, essentiellement du aux méthodes de travail du patronat français, il a préconisé trois points : 1) Généralisation d'un préapprentissage pour formation primaire ou secondaire, de tous les jeunes gens, qu'ils soient de 13 à 14 ans ; 2) Définition d'une politique de salaires de l'apprentissage ; 3) Intensification d'une politique de promotion ouvrière accordant à tout travailleur le droit effectif de s'élever dans la hiérarchie professionnelle.

C'est un fait que le machinisme et la division du travail ont amené une modification profonde de la technique de la production industrielle ; la trinité artisanale : apprenti, compagnon, maître, a été remplacée par l'échelle : manœuvre, ouvrier semi-qualifié, ouvrier qualifié, cadres, ingénieurs. Que cette échelle n'ait rien d'immuable, cela est aussi certain, et surtout, elle n'a de signification stricte que sur le plan de la production, et non sur celui du développement complet des individus et des groupes humains.

Pour le moment, on en est venu à envisager une échelle uniforme par catégorie, en liaison avec la hiérarchie des salaires. Ce qu'on appelle la « remise en ordre des salaires » dépend en théorie d'une nouvelle classification des activités professionnelles. Les art. 4, 5 et 6 de l'arrêté du 25 juin 1943 précisent que les six catégories actuelles valables dans les métaux doivent être transformées en huit catégories (pour permettre une différenciation plus grande) ; la hiérarchie des salaires doit être parallèle. Cette échelle a été établie pour les métaux mais elle doit servir de modèle pour les autres industries. Il se trouve d'ailleurs que ce sont les catégories supérieures qui ont été multipliées.

Voici les définitions de ces catégories :

ART. 4. — Les diverses activités professionnelles des ouvriers sont provisoirement rangées en six catégories.

La répartition des ouvriers dans ces six catégories sera provisoirement faite de manière à respecter la hiérarchie professionnelle existante, compte tenu de la hiérarchie des rémunérations telle qu'elle ressort du tableau figurant à l'article 11.

Les chefs d'établissement devront mettre à l'étude une répartition de leur personnel en huit catégories conformément à la classification figurant à l'article 6 ci-dessous. Ils feront connaître à l'inspecteur divisionnaire du travail la date à partir de laquelle cette répartition en huit catégories entrera en vigueur dans leur établissement.

ART. 5. — Les six catégories d'activités professionnelles prévues au premier alinéa de l'article précédent sont les suivantes :

Catégorie I. — Ouvriers exécutant des travaux simples et courants n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable, ni un entraînement particulier et qui peuvent être exécutés par tout homme adulte de constitution physique moyenne.

Catégorie II. — Ouvriers exécutant des travaux ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable ou seulement, dans certains cas, qu'une initiation de courte durée, mais qui exigent des aptitudes physiques nécessaires à l'accomplissement habituel de tâches pénibles ou effectuées dans des conditions incommodes.

Catégorie III. — Ouvriers exécutant sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, des opérations qui, si elles exigent dans certains cas une formation professionnelle préalable, ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

Catégorie IV. — Ouvriers exécutant des travaux qualifiés courants qui exigent un ensemble de connaissances théoriques et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquis que par une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier.

Catégorie V. — Ouvriers chargés de travaux qualifiés difficiles dont l'exécution exige une habileté toute particulière, une expérience de plusieurs années et, parfois, la connaissance complète de plusieurs métiers qualifiés.

Catégorie VI. — Ouvriers exécutant des travaux de la plus haute qualité professionnelle qui comportent une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail, un sens des responsabilités très prononcé et les connaissances théoriques correspondantes.

Ne peuvent être rangés dans cette catégorie que les ouvriers dont les noms figurent sur une liste spéciale.

ART. 6. — Les huit catégories définitives d'activités professionnelles dans lesquelles doivent être rangés les ouvriers sont les suivantes :

Catégorie I. — Ouvriers exécutant des travaux simples et courants, n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable, ni un entraînement particulier et qui peuvent être exécutés par tout homme adulte de constitution physique moyenne.

Catégorie II. — Ouvriers exécutant des travaux ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable ou seulement, dans certains cas, qu'une initiation de courte durée, mais qui exigent les aptitudes physiques nécessaires à l'accomplissement habituel de tâches pénibles ou effectuées dans des conditions inconfortables.

Catégorie III. — Ouvriers exécutant des travaux qui n'exigent que des connaissances et une expérience pratique susceptibles d'être acquises complètement par une formation professionnelle ou un entraînement d'une durée inférieure à six mois.

Catégorie IV. — Ouvriers chargés de travaux dont l'exécution, si elle exige des connaissances spéciales acquises par une formation professionnelle préalable, ne nécessite pas cependant la connaissance d'un véritable métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

Catégorie V. — Ouvriers exécutant des travaux qualifiés courants qui exigent un ensemble de connaissances théoriques et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier.

Catégorie VI. — Ouvriers exécutant les différents travaux qualifiés d'un métier, y compris les travaux difficiles qui exigent en plus des connaissances, à la fois théoriques et pratiques, qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage méthodique et complet de longue durée ou par une longue pratique du métier, une habileté particulière et une expérience avérée.

Catégorie VII. — Ouvriers spécialement chargés de travaux qualifiés difficiles, dont l'exécution exige un niveau particulièrement élevé de connaissances théoriques et pratiques, une expérience consommée et un esprit de très large initiative.

Catégorie VIII. — Ouvriers exécutant les travaux de la plus haute qualité professionnelle qui comportent une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail un sens des responsabilités très prononcé et les connaissances théoriques correspondantes.

Ne peuvent être rangés dans cette catégorie que les ouvriers dont les noms figurent sur une liste spéciale.

La hiérarchie des salaires doit être fixée pour chaque catégorie sur la base d'un minimum vital, auquel s'ajoutent divers coefficients de qualification. Un des côtés intéressants de cette pratique est de permettre aux ouvriers de discuter la valeur de leur effort techni-

que, des qualités qu'on leur demande (1). Voici par exemple comment seraient déterminés le total de points différenciant deux qualités de manœuvre dans le textile :

MANŒUVRE DE COUR		MANŒUVRE D'USINE	
	Points		Points
Minimum vital femme.	100	Minimum vital femme.	100
Masculinité de l'emploi.	25	Masculinité de l'emploi.	25
Puissance musculaire (doit être capable de porter, soulever, manœuvrer des masses importantes, de faire des efforts violents).	7	Esprit d'initiative (doit savoir organiser son travail, afin de satisfaire les ouvriers qu'il alimente en matières ou autres).	5
Influence du milieu extérieur (toujours dehors par tous les temps).	3	Savoir (a besoin de savoir lire et écrire : fiches à remplir, etc.).	1
Esprit d'équipe (travaillant en général en équipe avec d'autres camarades).	2	Adaptation (lui a fallu un certain temps pour s'adapter à sa fonction).	2
Total.	137	Total.	133

Le coefficient de « masculinité de l'emploi » prouve qu'on est encore loin de la formule : A travail égal, salaire égal. Mais la discussion pour la fixation du salaire en fonction de la qualification réelle de l'emploi peut être fructueuse, bien qu'elle se heurte à de fortes oppositions.

Dans les métaux, par exemple, les échelons 1 et 2 seront occupés par les manœuvres ; les échelons 3 et 4 par les manœuvres sur machine ; l'échelon 5 par les ouvriers spécialisés non professionnels ; l'échelon 6 par les professionnels de la fabrication ; l'échelon 7 par l'élite ouvrière où entrent en particulier les outilleurs ; l'échelon 8 par les ouvriers supérieurement doués. Mais les discussions s'élèvent lorsqu'il s'agit de loger dans ces catégories d'ensemble les mille variétés d'emplois, avec les reclassements et déclassements nombreux qui interviennent. De nombreuses entreprises estiment qu'aucun de leurs ouvriers n'appartiennent aux catégories 7 et 8, par exemple — les mieux payées.

Le même arrêté a prévu la rémunération des apprentis et jeunes ouvriers de moins de 20 ans. Pour les métaux, le pourcentage suivant des salaires adultes a été prévu :

- De quatorze ans révolus à quinze ans révolus : 40 p. 100.
- De quinze ans révolus à seize ans révolus : 50 p. 100.
- De seize ans révolus à dix-sept ans révolus : 60 p. 100.
- De dix-sept ans révolus à dix-huit ans révolus : 70 p. 100.
- De dix-huit ans révolus à dix-neuf ans révolus : 80 p. 100.
- De dix-neuf ans révolus à vingt ans révolus : 90 p. 100.

Pour les apprentis liés par contrat, l'augmentation éventuelle de rémunération sera proportionnellement la même que celle dont se trouveraient bénéficier les jeunes travailleurs du même âge occupés dans l'établissement.

(1) Bien qu'en théorie la circulaire T.R. 65 du 1^{er} juillet 1943 (*Bulletin Officiel du Ministère du Travail*, 16 juillet 1943, p. 1284) relative à la fixation des salaires dans la métallurgie, précise que « c'est aux chefs d'établissements qu'il appartient de procéder à la répartition des ouvriers dans les catégories définies par l'arrêté. Celui-ci dispose que la répartition dans les six catégories sera faite provisoirement de manière à respecter la hiérarchie professionnelle existante ». « La décision définitive appartient à l'employeur » dit-on.

Un patron écrit malgré cela : « Il va sans dire que pour être objective et valable sans discussion, la qualification professionnelle ne peut résulter d'une décision unilatérale des employeurs. Elle doit être la conséquence d'une étude et d'examen assurés par des organismes tripartites auxquels les ouvriers-employés et les cadres participeront, avec leur compétence et leurs sentiments de la justice reconnue de tous. » (R. BOISDÉ, La qualification professionnelle, *Revue de l'Economie contemporaine*, octobre 1943). En fait, ce sont les patrons qui tranchent, en l'absence de tout organisme ouvrier autonome.

Ce dernier point doit être particulièrement souligné — et son application contrôlée — car elle intéresse directement l'orientation professionnelle.

Ces problèmes sont extrêmement importants pour l'O. P., car la hiérarchie des désirs de la jeunesse ouvrière suit en général, comme il est normal, celle des salaires espérés. Le goût de la mécanique n'est pas seulement celui de la machine-outil et de la ville c'est aussi celui du salaire plus élevé. On pourrait en dire autant, à l'inverse, du dégoût envers la maçonnerie. Dans les conditions économiques actuelles — celles de la concurrence — l'attrait du salaire meilleur joue pour le salarié le même rôle que celui du plus haut profit pour le capitaliste.

Le conseiller d'O. P. doit suivre de près les problèmes posés par l'apprentissage, la qualification professionnelle et les mouvements des salaires ; car la pratique apprend que ce sont des problèmes déterminants dans l'orientation de la jeunesse — et, répétons-le, — à juste titre. Malheureusement la documentation détaillée, précise et véridique y est beaucoup plus rare que dans d'autres domaines. On répète souvent que le salarié recherche plutôt la dignité, la sécurité, que le haut salaire. Le malheur est que dans la société présente, la sécurité et la dignité dérivent d'abord de l'ampleur des gains. Il ne faut donc pas s'étonner si le jeune homme cherche avant tout dans une qualification supérieure un meilleur salaire.

P. NAVILLE.

DOCUMENTS ET COMMENTAIRES

Les Décrets relatifs à l'apprentissage

Décret du 15 février 1943

La loi du 4 septembre 1942 prévoit que tout Français ou ressortissant résidant en France, de plus de 18 ans et de moins de 50, toute Française célibataire entre 21 et 35 ans peuvent être assujettis à des travaux d'intérêt général. Ils sont tenus, en conséquence, de justifier d'un emploi utile, sinon un travail déterminé pourra leur être imposé. (Cette loi vient d'être modifiée à la date du 1^{er} février 1944).

Mais cette loi ne renferme que des dispositions générales qui ne pouvaient immédiatement entrer dans la pratique. Un décret d'application est intervenu en date du 15 février 1943 qui organise l'enseignement obligatoire de certains métiers ou spécialités où se font sentir la pénurie de main-d'œuvre. Les ministères intéressés seront chargés de fixer le nombre des travailleurs qui recevront cette formation après y avoir été reconnus aptes (1).

C'est aux chefs d'entreprise qu'appartient la réalisation de cet enseignement, soit dans leurs ateliers, soit dans des locaux particuliers, soit dans des centres collectifs. Les travailleurs appartenant déjà à l'entreprise (ouvriers promus) perçoivent leur salaire antérieur et les autres (ouvriers reclassés) le salaire minimum de manœuvre dans la profession enseignée. Des subventions sont accordées aux entreprises en proportion des salaires ainsi versés. L'Inspecteur du travail est chargé de contrôler l'organisation de l'enseignement, le nombre de spécialistes formés et peut vérifier le montant des salaires payés.

Un arrêté pris le même jour, 15 février, par les ministères du Travail, de la Production industrielle, de l'Economie nationale et des finances fait application du décret à tous les établissements occupant plus de 20 ouvriers et ressortissants aux divers comités d'organisation de la métallurgie, fonderie ou des industries de précision.

Les pourcentages de spécialistes à former par rapport à l'effectif des spécialistes existants et les temps de formation sont les suivants :

Ajusteurs, mécanique générale	15 %	3 mois
Ajusteurs outilleurs	15 %	4 mois
Chaudronniers, tôliers, tourneurs	15 %	4 mois
Ouvriers cellules aéronautiques	15 %	2 mois
Soudeurs	20 %	1 mois
Autres ouvriers main	20 %	1 à 3 mois
Tourneurs fabrication	15 %	3 mois
Tourneurs outilleurs	15 %	4 mois
Fraiseurs fabrication	15 %	3 mois
Fraiseurs outilleurs	15 %	4 mois
Autres ouvriers machine	15 %	1 mois

Il s'agit avant tout de parer rapidement à des nécessités impérieuses qui tiennent à la situation présente ; cette formation accélérée d'ouvriers spécialistes aura des conséquences dont le conseiller d'orientation devra tenir compte dans ses prévisions sur les besoins ultérieurs en main-d'œuvre.

Circulaire ministérielle du 1^{er} décembre 1943

L'organisation collective de l'apprentissage (loi du 27 juillet 1942) a fait l'objet d'une importante circulaire émanant des ministères de l'Education nationale et du Travail : il s'agit d'aider au développement rapide des institutions de formation professionnelle pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

(1) Le décret ne précise pas par qui sera constatée cette aptitude : on a vu un manchot envoyé dans une usine métallurgique.

En quelques lignes, la circulaire résume les dispositions essentielles de la loi nouvelle en soulignant son caractère provisoire jusqu'à ce que les comités sociaux puissent intégrer les groupements collectifs qui seront dès maintenant constitués à leur image.

Dégageant ensuite l'esprit général qui doit présider à l'application de cette loi, les ministres insistent sur la nécessité d'agir rapidement en vue de remédier à la crise actuelle de main-d'œuvre de qualité et de pourvoir aux besoins étendus qui se feront sentir au retour de la paix. Mais l'Etat n'entend pas prendre à sa charge cette lourde tâche car l'apprentissage entre dans les attributions de la profession et l'organisation doit être laissée à l'initiative des intéressés. Les pouvoirs publics devront se contenter de veiller à ce que les dispositions légales assurent aux jeunes apprentis une bonne formation professionnelle et humaine.

D'ailleurs, la formule collective d'apprentissage présente de nombreux avantages : elle permettra de réduire les frais généraux, d'organiser en commun les cours d'instruction générale, de réduire l'outillage, d'installer des salles de jeu... ; elle facilitera l'entente des industriels avec les autorités locales.

Afin de préparer l'organisation de l'apprentissage collectif, la circulaire institue une commission composée de l'Inspecteur divisionnaire du travail, président, du Représentant régional de l'enseignement technique et du Délégué régional à la jeunesse. Cette commission sera chargée de recenser les ateliers ou les institutions d'apprentissage publics et privés en notant le nombre et la spécialité des apprentis. Dans chaque ville où la création d'un Centre peut être envisagée elle établira, par catégories, le nombre actuel d'ouvriers qualifiés, le chiffre des besoins et celui des ouvriers à former. Provoquant la réunion de groupements tripartites (chefs d'entreprises, agents de maîtrise, ouvriers), la Commission leur formulera des propositions concrètes, tenant compte de leurs vœux, des réalisations antérieures, de la répartition de la population et du nombre d'apprentis qui pourrait atteindre 2 ou 300 par Centre.

A la suite de cette circulaire, les réalisations sont entrées dans la pratique ; un peu partout existaient déjà des Centres de préapprentissage et d'apprentissage entretenus par le Secrétariat d'Etat à la jeunesse et gérés par des Associations privées : quelques modifications dans la composition de celles-ci leur permettront de jouer le rôle des groupements collectifs prévus par la loi.

C. POINAT.

Délivrance des Diplômes professionnels. — La loi du 4 octobre 1943 (n° 530) dispose qu'aucune école publique ou privée d'enseignement technique, industriel et commercial, les écoles par correspondance, les cours professionnels et le perfectionnement, en particulier, les associations, les sociétés, les syndicats et groupements professionnels ne peuvent délivrer aucun diplôme professionnel sanctionnant une préparation à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale. Seuls des jurys nommés par décret comprenant des représentants de l'Etat, de l'enseignement privé et des représentants de la profession sont autorisés à en attribuer, après examen public. Sont exceptées les écoles décernant le diplôme d'ingénieur, les écoles nationales, etc...

Comités départementaux de l'E. T. — Par décret du 2 novembre 1943, les pouvoirs des membres des Comités départementaux de l'E. T. actuellement en exercice sont prorogés jusqu'au 31 décembre 1944.

Un Programme d'organisation de l'O. P.

Dans la revue *Economie et Humanisme* (n° 10, novembre-décembre 1943, p. 945), J. Jaur vient de publier une étude-programme dont nous croyons utile de citer quelques passages. Et d'abord, quelques lignes du préambule qui situe la crise de croissance actuelle de l'O. P. :

« L'Education Nationale, par le canal de l'Enseignement technique, revendique le monopole d'orientation de la jeunesse de 13 à 14 ans dont l'orientation, d'après elle, doit être assurée par les instituteurs. Le Travail a un grand projet de création d'organismes d'orientation, attachés aux offices régionaux de la main-d'œuvre, projet fort bien venu par ailleurs. La Production industrielle vient de publier un article inspiré en vue d'une économie dirigée, au sein de laquelle l'orientation a sa place (Collection *Droit social* de septembre 1943). La Santé, par la loi n° 451 du 13 août 1943, dit que le médecin renseignera les intéressés sur leurs aptitudes physiques et psychiques à l'exercice de la profession envisagée. La Jeunesse, enfin, a créé une école de formation d'orientateurs, passée récemment à l'Enseignement technique. La Famille, qui a pourtant son mot à dire, reste muette... »

Dans son étude, J. Jaur passe ensuite en revue le but de l'O. P. et de la sélection (qu'elle n'oppose pas l'une à l'autre, à juste titre, d'ailleurs), le rôle de l'Etat, de l'Ecole, des Familles professionnelles, de la famille, puis la formation des psychologues et les méthodes d'application.

A la base de sa conception de l'orientation-sélection se trouve la philosophie « personnaliste » : « L'O. P. et la sélection ne sont rien d'autre que des disciplines psychologiques qui ont pour fin la recherche du bien commun, en même temps que du bien-être des individus, le bien-être devant résulter

d'une connaissance exacte de leur personnalité et de leur orientation vers une activité qui corresponde exactement à cette personnalité et en permette l'épanouissement, ou d'une sélection en vue de leur utilisation dans une activité qui soit exactement adaptée à leur valeur humaine. » Il suit de là que l'Etat doit se borner à éclairer les familles sur les offres économiques faites aux personnalités des enfants, puis à aider l'organisation du préapprentissage et de l'apprentissage par l'Ecole et la Famille professionnelle.

L'intervention du médecin, du psychologue et du maître doit se faire sur le terrain de l'Ecole. Le maître doit apprendre à observer les enfants et tenir un carnet spécial où il notera le résumé de ses observations journalières sur le comportement de chaque sujet vis-à-vis de ses études et du point de vue caractériel ; ainsi serait réalisé l'aspect documentaire de ce qu'on appelle improprement « Orientation scolaire », conjointement avec les données sur les métiers et professions qu'il communiquera aux élèves.

Quant au psychologue (c'est ainsi que J. Jaur désigne le Conseiller d'O. P.), il fera une synthèse des éléments recueillis, utilisera tous les moyens d'information en son pouvoir et donnera « un diagnostic sur la personnalité de l'enfant et un pronostic sur l'activité dans laquelle cette personnalité a les meilleures chances de s'épanouir » ; ensuite il donnera « un conseil en vue de la diriger vers le genre d'activité où elle trouvera sa réalisation. La délivrance d'un certificat sera obligatoire.

A la Famille professionnelle, incombe le soin de fournir des statistiques sur les besoins et difficultés de la profession, et d'organiser l'apprentissage. Et finalement, c'est la famille de l'enfant qui décidera seule de son avenir, après avoir été convenablement informée. En résumé, le processus d'orientation préconisé par J. Jaur est le suivant : étude de la personnalité de l'enfant par le psychologue, aidé du médecin et du maître ; information et formation professionnelle par l'Etat et la Famille professionnelle ; décision finale par les parents. La coordination générale devrait se faire sous l'égide du Commissariat général à la famille.

Dans ces conditions, que devrait être la formation du psychologue ? J. Jaur estime que le psychologue doit être un praticien d'élite. Sa formation « suppose un enseignement supérieur du niveau des grandes écoles, qui classe le psychologue au niveau social de l'ingénieur, du médecin et de l'agréé ; enseignement qui doit être donné, sous le contrôle de l'Etat, avec des programmes précis et bien définis.

« A la base, culture générale importante, licence de droit, lettres, science, philosophie ou équivalences. Deux années au moins d'études spécialisées avec de nombreux stages de médecine, de psychiatrie, de pédiatrie, de pédologie, Centres de rééducation, dans les Ecoles de différents degrés et enfin dans une série d'entreprises, comme travailleur, contre-maître, services de psychologie et d'embauche, etc...

« En fin d'études, le Diplôme d'Etat de psychologue ne sera délivré que si l'ensemble des notes d'études et de stages atteint la moyenne 13... En raison de tout ce qui précède, le psychologue devra être très convenablement rétribué : il devra débiter sur la base de traitement d'un rédacteur de 1^{re} classe de Ministère, et pouvoir suivre la hiérarchie des traitements et avoir une retraite. » Voilà des propositions que retiendront tous ceux qui ont le souci de voir la Profession mise enfin à sa vraie place.

J. Jaur est moins précise lorsqu'elle aborde les méthodes d'application. D'après elle, tout est bon qui concourt à la « connaissance de la personnalité », et toutes les méthodes ne valent que par le psychologue qui les applique. C'est surtout une question d'intuition. D'autre part, le temps joue un rôle important, en particulier parce que, d'après l'auteur, on ne peut orienter des enfants vers un métier avant la fin de la puberté. En tout cas, son trop bref exposé « doctrinal » éclaire insuffisamment sur les critères fondamentaux de sa conception de l'O. P. Si la « personnalité » est la fin et le moyen de l'O. P., il faut la définir avec beaucoup plus de précision. C'est en tout cas une nécessité qui ressort clairement des expériences pratiques d'application de la philosophie personnaliste qui ont été faites depuis 2 ou 3 ans dans divers Centres d'orientation (de Jeunesse en particulier), sans résultat bien positif. Espérons que ce débat profitable s'instaurera quelque jour.

CHRONIQUE DOCIMOLOGIQUE

Faut-il modifier la forme des examens ?

Il apparaît peut-être imprudent de vouloir à nouveau se pencher sur le problème des examens, au moment où ceux-ci viennent de subir de nombreux remaniements, imposés par des soucis de doctrine, ou sous l'effet des circonstances. Cependant, bien qu'on soit en pleine période d'expérience et d'empirisme, M. Piobetta n'a pas craint d'aborder de front la question dans un petit livre intitulé *Examens et Concours*, et ces pages nous imposent à notre tour un effort de réflexion.

M. Piobetta ne s'est pas astreint à une étude particulière des différents examens qui composent la hiérarchie des sanctions données à nos études ; son livre n'a rien d'un guide. Il a voulu simplement nous restituer, et défendre, la physionomie traditionnelle des éléments en présence : l'épreuve, le candidat, l'examineur, en concluant positivement sur « la vertu des examens » ; il s'attache principalement aux examens universitaires, en particulier au baccalauréat. C'est dire qu'il repousse la plupart des réformes qui ont été proposées par le Prof. Piéron dans le cadre de la *docimologie*, ou science des examens, ce qui lui donne l'occasion de contester l'utilité des « tests » dans ce domaine. Il semble même que ses différents chapitres soient tout particulièrement écrits pour critiquer les suggestions de la docimologie, et pour affirmer la valeur intangible de nos examens traditionnels.

Que dit-il des *épreuves* ? On sait les griefs auxquels s'exposent le C. E. P. ou le baccalauréat, ou même, aujourd'hui, le D. E. P. P. : trop grande part faite aux acquisitions livresques, verbales et mnémoniques, contrôle fait en quelques heures du travail de plusieurs années, importance exagérée donnée aux formes par rapport aux méthodes ; et il faut ajouter que les programmes qui constituent la matière des épreuves dépendent eux-mêmes des méthodes d'enseignement, et inversement. M. Piéron avait proposé qu'on modifie les épreuves dans le sens d'une recherche des aptitudes plus profondes, d'une notation plus uniforme (tests et étalonnages), d'un contrôle des méthodes, d'un contrôle du travail scolaire étendu sur plusieurs années. Il justifiait ses propositions par la discordance révélée entre les résultats obtenus par certains enfants au C. E. P. et aux tests par les calculs statistiques appropriés (corrélation de Pearson). Que s'est-il donc passé pour qu'une réforme très généralement souhaitée, ne paraisse plus aujourd'hui désirable ?

M. Piobetta ne conteste pas les calculs de M. Piéron, ni ses intentions. Il doute seulement des vertus d'une nouvelle forme de contrôle des études. Tout est dans le programme, à son avis. C'est par le programme, dit-il, que le candidat acquerra les connaissances, les qualités et les aptitudes dont l'examen se propose de constater l'étendue, la profondeur et la solidité. En somme, « pour avoir des examens qui répondent à leur objet, la condition primordiale est que les programmes qui les commandent ne contiennent que des matières d'une efficience éducative certaine et d'une indiscutable valeur probatoire ». Tout le problème est là, en effet, mais l'affirmation tautologique de M. Piobetta ne suffit pas à le résoudre ! Si les examens ont besoin d'une réforme, c'est précisément parce qu'ils manquent d'une *indiscutable valeur probatoire*, comme l'expérience le montre chaque jour. M. Piobetta touche alors le fond du problème en demandant au nom de quelle conception de l'intelligence on entend transformer des épreuves traditionnelles sanctionnant des programmes traditionnels en échelles de tests de valeur plus objective ? Il demande si ceux-ci peuvent porter sur l'intelligence « entendue comme faculté de création et d'invention », s'ils ne mettent pas en mouvement l'automatisme plus que la réflexion en faisant appel « surtout à la mémoire, à la chronologie, à l'emménagement du vocabulaire, des titres et des formules ». On le voit, M. Piobetta essaye non sans malice de retourner contre les tests les critiques qui ont été faites en leur nom aux épreuves scolaires et universitaires, ce qui lui permet de conclure : « Ainsi conçue, la procédure des épreuves

traditionnelles apparaît comme infiniment plus riche et plus nuancée que la technique des tests dont elle respecte l'esprit sans suivre la lettre et réalise l'intention sans appliquer la méthode » ; elle permet même de donner « le maximum de sûreté qu'on peut attendre d'un jugement humain porté sur des valeurs humaines » — ce qui est beaucoup dire ! En résumé, il se prononce en faveur du *statu-quo ante*.

Mais d'abord, sa critique porte évidemment contre une caricature de la méthode des tests. Il les accuse de ne convenir qu'aux phénomènes mécaniques, et non psychologiques (opposition factice chère aux humanistes dont les psychologues-praticiens ont depuis longtemps reconnu l'inanité). Il cite un pédagogue qui avait écrit : « la méthode des tests est une méthode anti-pédagogique ». Il montre par là qu'il ne connaît ni les ressources, ni les limites, offertes par les tests. Il suffit pourtant aujourd'hui de fréquenter un peu des praticiens à l'œuvre pour savoir qu'un ensemble de tests convenablement choisis et élaborés (ce qui ne va pas sans longs et minutieux travaux, contrairement à ce que supposent de nombreux pédagogues) permet un contrôle souvent satisfaisant non seulement des acquisitions brutes, mais aussi des capacités combinatoires, des réflexes inventifs, des méthodes de résolution de n'importe quel problème. Il ne s'agit nullement de remplacer toutes les épreuves classiques par des tests, mais de les compléter, de les réformer par ceux-ci, et du même coup d'étendre considérablement la portée de l'examen, qui livrera un domaine beaucoup plus étendu de la vie psychologique des jeunes gens.

Le problème ne saurait d'ailleurs être résolu à coups de discussions livresques. Il faut qu'il entre dans la voie de l'expérimentation pratique ; car c'est seulement l'expérience qui parviendra à nous faire sortir du cercle vicieux de certains arguments. Il serait singulier que les examens universitaires seuls demeurent intangibles dans leur forme et dans leur fond à l'heure où l'enseignement technique et l'apprentissage professionnel commencent à bénéficier des progrès de la psychologie expérimentale.

M. Piobetta défend de la même façon la conception classique de l'examineur. Il rappelle les expériences de M. Laugier sur l'importance du facteur subjectif chez les examinateurs, mais y trouve plutôt matière à justifier ce facteur. L'un peut être « sévère » et l'autre « indulgent » ; mais lequel est le plus *juste* ? C'est là qu'est toute la question, dit M. Piobetta : « Notre choix entre X et Y et notre réponse dépendront de la confiance qu'ils nous inspirent, non seulement pas leur indiscutable savoir, mais aussi, mais surtout, par toutes les qualités morales que nous exigeons d'un homme chargé de juger le degré de valeur des opérations de l'esprit d'un autre homme. » Ce serait donc une question d'hommes et non de « système de mesure mathématique ». Cela revient à dire que l'examen ne doit pas être le contrôle objectif des possibilités d'un sujet indépendamment de la qualité personnelle de l'examineur, mais au contraire doit aboutir à un jugement personnel d'un « chef » sur la valeur personnelle d'un candidat. On comprend mieux ainsi pourquoi M. Piobetta défend si radicalement la conception traditionnelle de l'examen. Cependant, c'est justement si l'on désire accorder à l'examen une véritable valeur de sélection, significative pour la collectivité, qu'une modification des formes de la correction et du jugement paraît nécessaire, modification sans doute délicate, et qui elle aussi ne saurait être mise au point que par des expériences répétées.

En fin de compte le petit livre de M. Piobetta donne l'impression que tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes universitaires, et pourtant les événements imposent une opinion contraire : le baccalauréat sous ses formes actuelles finira bien sans doute par entrer à son tour dans la voie des expériences nouvelles de la docimologie.

P. N.

La Répartition des activités économiques et professionnelles

On a donc cherché une autre formule de découpage. En voici une, publiée en février 1943 dans la *Revue de l'Economie Contemporaine* (M. ENGRAND, Répartition des activités de l'économie française en 1931). Nous reproduisons l'essentiel du schéma établi par l'auteur. Toutes les rubriques devraient être précédées de la mention : *activités consacrées à la production de...*

Biens de subsistance			Matières premières naturelles		Matières premières artificielles		} PRODUCTION.
Consommation		Industrielles	Energie				
7.599.140		237.850	232.700	176.050	24.100		
			Matières semi-ouvrées	Biens de production	Energie	} TRANSFORMATION.	
			251.700	938.000	58.000		
				Commerce			
				75.000			
Biens de consommation				Biens sociaux mercantiles	Biens sociaux non-mercantiles		
Subsistance	Usage	Guerre					
539.800	4.215.000	71.000		746.000	248.500		
Commerce		Services sociaux mercantiles	Services sociaux non mercantiles	Soins personnels	} DISTRIBUTION.		
Subsistance	Autre						
1.165.000	807.000	1.735.000	1.600.000	893.400			

F) *Biens sociaux*, animaux, bâtiments, matériels destinés à la production de services mercantiles (camions, cinémas, etc...) ou non mercantiles (hôpitaux, écoles, routes...).

G) *Biens de consommation* (objets fabriqués destinés à être consommés (pain, huile, logements, vêtements) ou dispersés (armes, munitions)).

H) *Services sociaux*. Mercantiles (banques, théâtres, hôtels) ou non (justice, enseignement, médecins, services publics...).

Cette répartition a l'avantage d'essayer de grouper les activités professionnelles en fonction de leur rôle dans le circuit économique, et non d'après les intérêts financiers ou les opérations techniques. C'est ainsi que les 1.117.000 personnes occupées dans le bâtiment sont répartis de la façon suivante :

1/3 soit 372.300 pour construction d'habitations.

2/3 partagés en	}	2/6 (248.000) pour construction banques et locaux commerciaux.
		1/6 (124.000) pour construction écoles, églises, hôpitaux.
		3/6 partagés pour 74.500 mines, biens de production. 298.000 mines, biens de consommation,

Ce découpage confirme d'ailleurs ce qui ressortait du tableau des familles professionnelles publiées dans notre précédent numéro, à savoir la proportion considérable des activités consacrées à la consommation, par rapport à celles qui se consacraient à la production de base (outillage).

Le problème que pose ce tableau, comme le précédent, est de savoir si ce cadre économique de l'orientation professionnelle ne subira pas de profonds remaniements à l'issue de la guerre.

Statistiques professionnelles dans plusieurs groupes de métiers

Nous avons publié, dans le précédent numéro, des chiffres globaux d'effectifs des familles professionnelles. Nous publions ci-dessous quelques chiffres plus détaillés fournis par les Comités d'organisation aux *Documents Français* (janvier 1944), en regrettant que les statistiques dont disposent les Comités d'organisation ne soient pas publiés officiellement de façon complète.

COMITÉ D'ORGANISATION	EFFECTIFS ACTUELS			
	Nombre d'entreprises recensées	Employés et collaborateurs	Ouvriers	Total
Caoutchouc et amiante	730			32.000
Parfumerie et huiles essentielles.....	1.500			19.000
				75 % femmes
Peintures et vernis	900			10.500
Savonnerie et stearinerie	550			10.000
Explosifs et artifices	50			3.000
Goudron et benzol	350			3.000
Machines thermiques	1.850	16.800	60.200	
Matériel de travaux publics et sidérurgie.....	690	3.600	17.700	
Machines industrie textiles	1.040	5.500	21.500	
Machines-outils, soudage	1.010	5.600	23.400	
Travail des métaux	6.700	20.000	120.000	
Machines agricoles	700	6.000	27.000	
Matériel d'incendie	110	600	1.500	
Compteurs.	130	1.600	4.300	
Précision spécialisée	190	2.000	7.000	
Optique, instruments précision	630	2.500	11.000	
Précision non spécialisé	190	3.600	14.600	
Machines bureau, à coudre, pour chaussures....	150	650	2.650	
Armurerie, instruments médico-chirurgie.....	290	2.500	9.000	
Horlogerie.	180	470	2.700	
Montres.	420	870	4.700	
Matériel transport ferroviaire	50	3.600	18.000	
Automobile.	1.590	28.300	125.700	
Fenderie.	1.330	14.000	94.500	
Tubes d'acier	60	1.600	9.500	
Grosse forge, emboutissage	50	800	6.400	
Tréfilage, laminage à froid.....	460	3.400	27.600	
Vieux métaux, alliages non ferreux.....		200	1.200	
Demi produits non ferreux.....	230	3.000	22.000	28.000

COMITÉ D'ORGANISATION	EFFECTIFS ACTUELS			
	Nombre d'entreprises recensées	Empl yés et collaborateurs	Ouvriers	Total
Construction électrique	950	31.300	85.000	116.900
Ameublement.	22.300		92.500	
Travail mécanique du bois.	7.500		53.000	
Négoce du bois	3.200		11.500	
Coiffure.	46.000			119.000
Teinturerie-blanchisserie (producteurs)	7.154		}	70.000
Teinturerie-blanchisserie (distributeurs)	10.281			dont 52.000 femmes
Déménagements, garde-meubles	3.000			25.000
Exploitations frigorifiques.	710			3.600

Orientation Professionnelle et Offices du Travail

Les vœux ci-dessous concernant les rapports de l'Orientation Professionnelle et des Services du travail ont été adoptés à l'unanimité par la 19^e Assemblée nationale des Commissions départementales du Travail, au cours de la réunion de synthèse du 12 octobre 1943 sur le rapport de M. Pierre POUILLOT.

L'Assemblée générale d'information des Commissions départementales du travail, après avoir entendu le rapport présenté par M. Pierre Pouillot, Inspecteur général honoraire du travail, au nom de la 2^e sous-commission sur les problèmes soulevés par la formation professionnelle et le placement.

Emet le vœu que :

1^o Les organismes prévus par le décret du 24 mai 1938 en vue d'assurer l'orientation professionnelle des enfants à la fin de leur scolarité, soient mis en place partout où cela est nécessaire, dans un délai aussi bref que possible.

Les Centres d'orientation professionnelle soient dotés, tant en ce qui concerne le personnel que le matériel, d'une façon suffisante pour leur permettre de faire face à leur mission, en raison de l'influence que peut exercer le Conseil d'orientation professionnelle sur la situation morale et matérielle des travailleurs ainsi que sur le bon équilibre du marché du travail.

2^o Le Conseil d'orientation professionnelle devant tenir le plus grand compte tant des possibilités de placement en apprentissage que de l'évolution prévisible du marché du travail dans le métier ou le groupe de métiers conseillés, il est indispensable que soit accentuée la collaboration entre les centres d'orientation professionnelle et les services de main-d'œuvre et de placement telle qu'elle est prévue par le décret du 24 mai 1938.

3^o Se félicite de voir l'apprentissage organisé dans les entreprises industrielles et commerciales par les lois du 27 juillet 1942, 3 mai et 24 août 1943 sur une base solide et soumise au contrôle de Commissions tripartites comportant la présence de représentants des patrons, des ingénieurs ou cadres de maîtrise et des ouvriers et employés qualifiés.

En raison de l'évolution constatée dans les techniques utilisées dans un grand nombre de professions qui tendent à augmenter le nombre des ouvriers semi-qualifiés et des manœuvres spécialisés, il est indispensable, dans l'intérêt identique des travailleurs et de la production, que soit organisée la formation professionnelle des dits travailleurs.

5^o Les Commissions départementales du travail soient consultées sur l'opportunité de généraliser, dans l'industrie et le commerce, l'obligation du contrat écrit dans tous les cas où il y a apprentissage.

6^o En raison de l'importance que prennent de plus en plus les Offices publics du travail et de la mission, non seulement administrative, mais également technique et sociale qu'ils ont à remplir, ces Offices soient installés et outillés dans des conditions répondant à leurs besoins, et pourvus d'un personnel qualifié bénéficiant d'une rémunération correspondant au rôle social et technique qu'il est appelé à jouer dans l'exercice de ses fonctions.

7^o Les Commissions départementales du travail soient appelées à se prononcer sur les questions suivantes intéressant le recrutement des travailleurs :

a) Les principaux Offices du travail et en particulier les Offices régionaux ainsi que les Offices départementaux situés dans les villes importantes puissent faire appel, pour l'examen de tout ou partie des demandeurs d'emploi, à un service de sélection professionnelle.

Ce service devra être doté d'un personnel qualifié et suffisant, des locaux et du matériel technique nécessaires pour mener à bien sa tâche.

Ce service devra, en conséquence, pouvoir examiner les demandeurs d'emplois au triple point de vue suivant :

- Examen social (situation de famille, âge, possibilité de placement) ;
- Examen médical ;
- S'il y a lieu recherche des aptitudes de l'intéressé soit en vue de son placement direct, soit pour son envoi dans un centre de reclassement professionnel ;

b) Les services de sélection professionnelle fonctionnant dans les Offices du travail, collaborent activement avec les Centres d'orientation professionnelle ;

c) En tout état de cause et progressivement tous les Offices du travail soient dotés de services médicaux et sociaux tels qu'ils sont explicitement prévus par la loi du 31 octobre 1941. Ces services devront collaborer étroitement avec les services médicaux et sociaux fonctionnant auprès des entreprises ainsi qu'avec les Comités sociaux tels qu'ils sont prévus par la loi du 4 octobre 1941.

Nouvelles attributions du Commissariat général interministériel à la main-d'œuvre

Par une loi du 16 novembre 1943 (J. O. du 17), le Commissariat général interministériel à la main-d'œuvre est placé sous l'autorité du secrétariat d'Etat au Travail dont les pouvoirs sont étendus. Celui-ci aura notamment autorité sur les services de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre, les Offices du Travail et de la main-d'œuvre, les services liquidateurs du secrétariat à la défense terrestre, les unités de travailleurs malgaches et les services chargés du reclassement et de l'utilisation de la main-d'œuvre.

Le 22 novembre, le Ministre du Travail, M. Lagardelle, donna sa démission. Ses services passèrent sous la direction du Secrétaire d'Etat à la Production industrielle.

Déclarations de M. Bichelonne sur l'orientation de la main-d'œuvre

M. Bichelonne, Ministre Secrétaire d'Etat à la Production industrielle et aux Communications, chargé des fonctions de Secrétaire d'Etat au Travail, a fait, le 19 décembre 1943, les déclarations suivantes :

« Actuellement, le classement de la main-d'œuvre revêt un aspect particulièrement difficile, une confusion s'étant établie avec le recrutement de la main-d'œuvre pour l'Allemagne, mais il ne faut pas confondre l'effet avec la cause et un phénomène passager avec un problème permanent.

« Dans un pays comme la France, relativement pauvre en hommes, il importe de prévoir, pour la fin des hostilités, une orientation de la main-d'œuvre vers les travaux les plus intéressants pour le bien public.

« Nous touchons au problème angoissant de l'apprentissage qui subit les conséquences de l'éparpillement administratif (six ministères en ont la charge). On constate en même temps que les résultats obtenus sont bien faibles puisque, sur un effectif de 240.000 jeunes arrivant chaque année à l'âge adulte, nous formons actuellement 30.000 apprentis au lieu de 120.000 qui nous seraient nécessaires. Il faut quadrupler l'effort pour la formation professionnelle.

« Les tâches seront divisées à l'échelon départemental entre un directeur départemental de la main-d'œuvre et un inspecteur du travail. Ce dernier aura dans ses attributions la législation du travail et exercera des fonctions d'arbitrage. Quant au directeur de la main-d'œuvre, il sera le chef de l'Office de placement.

« Dans le cadre provincial, l'ingénieur divisionnaire du travail, le directeur régional de la main-d'œuvre poursuivront des tâches analogues. Ils seront tous deux supervisés par l'inspecteur général du travail qui représentera le ministre auprès du préfet régional. »

Extension du travail obligatoire

Le J. O. du 1^{er} février 1944 a publié une loi qui fixe comme suit l'âge et le statut des Français et Françaises pouvant être assujettis au service du travail obligatoire :

1° Toute personne de sexe masculin de 16 à 60 ans. Le lieu de travail devra être situé en France si l'intéressé a moins de 18 ans.

2° Toute personne de sexe féminin de 18 à 45 ans qui n'aura pas d'enfant légitime, naturel, reconnu ou adoptif, légalement à sa charge. Le lieu de travail devra être situé en France et permettre à l'intéressée, si elle est mariée, de regagner chaque soir son foyer.

3° Toute personne relevant par son âge du service du travail obligatoire devra justifier d'un emploi utile au pays et faute de cette justification elle pourra être assujettie à un travail déterminé.

4° Le travailleur sera assuré pour lui et sa famille contre les risques de son nouvel emploi.

5° La durée minima du travail obligatoire sera uniformément de quarante-huit heures, sans qu'il puisse résulter pour le salarié aucun préjudice pécuniaire de cette décision en ce qui concerne la qualification des heures accomplies.

MÉDECINE DU TRAVAIL

Le Cœur du métallurgiste et du mineur

A. Feil, dans *La Presse Médicale* (n° 38 du 9 oct. 1943) constate le peu de fréquence des manifestations cardiaques primaires chez les métallurgistes et les mineurs de fer ou de potasse. Les cardiaques se dirigent vers des métiers moins pénibles et ceux qui ignorent leur mal sont écartés à la visite d'embauchage.

1° Un examen de 5 à 6.000 travailleurs d'une grande usine métallurgique révèle 1 à 2 % de cardiaques vrais. Par contre, on observe un sujet sur 15 à 20 présentant des troubles légers du rythme cardiaque, parfois aussi des manifestations cardio-vasculaires chez les vieux bronchiteux ayant dépassé la cinquantaine.

2° Sur 154 mineurs de fer (travailleurs au fond), l'auteur a noté :

Lésion organiques primaires : 2, soit 1,2 % ;

Retentissement au 2° bruit aortique : 18, soit 11 % ;

Symptômes divers : 5,8 %.

Aucun de ces ouvriers, de même qu'aucun des 760 ouvriers d'une autre mine, n'a interrompu le travail durant toute une année pour affection cardio-vasculaire.

3° Sur 70 ardoisiers au fond, 7 présentaient des troubles cardiaques, soit 10 %. Dans cette ardoiserie, la visite d'embauchage est moins rigoureuse, ce qui explique le pourcentage plus élevé.

En résumé, les lésions primaires du cœur se manifestent rarement chez les mineurs et les métallurgistes. Par contre, on observe, surtout chez les mineurs, des affections cardiaques secondaires dues à l'emphysème et à la sclérose de l'appareil respiratoire.

J. BEAUSSIER.

Médecine du travail et cardiopathie

Dans un article de *La Presse Médicale* n° 38 du 9 octobre 1943, paru sous ce titre, M. Bouvrain traite le problème de l'utilisation des diminués physiques par suite d'affections cardiovasculaires.

Après la tuberculose, les cardiopathies représentent la principale cause d'incapacité de travail. Elles sévissent très souvent à l'âge de la pleine activité physique : les cardiopathies rhumatismales, les syphilis cardiovasculaires, les affections congénitales, les cardiomyopathies s'observent chez les jeunes ; l'hypertension, la coronarite sont l'apanage du quadragénaire.

Un reclassement des travailleurs cardiaques est rendu nécessaire. Il est en effet possible d'agir efficacement sur l'évolution de leurs maladies, en leur donnant une activité adaptée à leurs possibilités physiques. La mortalité est beaucoup plus précoce chez les cardiaques qui font des travaux de force que chez ceux qui exécutent un travail sédentaire.

Le reclassement des travailleurs cardiaques comprend trois temps qui sont tous trois du domaine de la spécialité :

1° *Dépistage* : Les médecins d'entreprises et des divers centres font un premier tri. Ils envoient au spécialiste tous les travailleurs ou apprentis supposés cardiaques. Le cardiologue devra éliminer les faux cardiaques, reconnaître la cardiopathie, préciser sa nature et son étiologie.

2° *L'évaluation de la capacité fonctionnelle* : La capacité fonctionnelle du cœur est très difficile à évaluer. Mais, en pratique, la clinique, la radiologie, l'électrocardiographie permettent une évaluation

suffisante. La nature de la cardiopathie, son caractère évolutif, les signes d'insuffisance cardiaque, âge et état général doivent être pris en considération.

Éliminant les cœurs normaux (il est souvent difficile d'affirmer l'intégrité de l'appareil cardiovasculaire) le Centre de cardiologie du travail de la région parisienne distingue quatre catégories :

a) Neurotoniques, cœur des adolescents. Le cœur est normal, l'activité normale. Parfois, cependant, ces sujets présentent un déséquilibre neurovégétatif tel qu'il vaut mieux les ménager pendant quelques temps.

b) Cardiopathies bien tolérées, compatibles avec un travail normal. Éviter les travaux particulièrement pénibles.

c) Cardiopathies bien tolérées interdisant les travaux de force.

d) Cardiopathies nécessitant un travail sédentaire à l'abri des intempéries.

La conclusion de l'examen sera l'une des sanctions suivantes : travail normal, travail modéré sans efforts physiques, travail sédentaire, incapacité temporaire de travailler, incapacité définitive.

3° *Reclassement* : Dans certains cas, il faut donc préciser le changement de travail dans la même entreprise ; ou en l'absence d'emplois convenant aux cardiaques, par l'intermédiaire des Centres d'orientation professionnelle et de Centres de réadaptation, dans d'autres entreprises. La création d'emplois réservés par priorité devra assurer aux cardiaques des emplois qui leur sont indispensables.

La réglementation actuelle des fonctions publiques et des grandes administrations interdit à ces malades l'accès d'une foule d'emplois sédentaires qui leur conviendraient. Pour assurer l'utilisation des diminués physiques de multiples obstacles d'ordre médical, psychologique, administratif, juridique même devront donc être écartés.

Ainsi, l'adaptation rationnelle du cardiaque au travail réaliserait, dans une large mesure, la prophylaxie de l'insuffisance cardiaque et allégerait la charge considérable que représentent les cardiaques invalides pour les collectivités.

L. BEAUSSIER.

ANALYSES ET COMPTE RENDUS

34. — E. JUCKER. — *La méthode sacratique en matière d'O. P. (Orientation et formation professionnelles, Zurich, 1941, n° 89, p. 146).*

D'après l'auteur, l'O. P. poursuit deux buts : 1° Procurer à chaque jeune un métier qui corresponde à ses aptitudes et à ses inclinations ; 2° Diriger vers tous les métiers un nombre suffisant de recrues qualifiées. En mettant les choses au mieux on ne peut trouver qu'un compromis. Deux facteurs sont décisifs dans la lutte qui se livre entre l'O. P. individuelle et le recrutement professionnel : le point de vue de la collectivité (opinion publique) et le point de vue personnel du conseiller. Selon les courants qui influencent et forment l'opinion publique (et avec elle les autorités, la législation) on assigne une plus grande importance tantôt à l'avenir professionnel de chaque citoyen, tantôt au recrutement des divers métiers. On peut opérer une synthèse entre les points de vue du candidat, du conseiller et les exigences économiques, car l'être humain est capable d'exercer plus d'une profession. Chaque type d'aptitudes répond aux exigences d'une série de professions apparentées et possède encore une faculté d'adaptation naturelle. « Si, dans l'O. P., nous abordons les questions économiques, nous éviterons au candidat de penser avec amertume que l'avenir est déterminé injustement par des facteurs économiques extérieurs et sur lesquels il n'a aucun pouvoir. Dans une démocratie, nous pouvons faire en sorte que les destinées de l'économie politique soient entre les mains du peuple souverain, c'est-à-dire des citoyens éclairés. »

35. — H. LEPLÈGE. — *Guide d'orientation professionnelle agricole et rurale. Préface de F. Legay. (Ed. de la Maison rustique, Paris, 1942).*

L'auteur, directeur du C.O.P. de Châteaudun, concentre les conclusions des expériences faites dans un Centre d'O. P. rural. C'est dire qu'il est difficile d'en tirer une conclusion valable pour d'autres régions, d'autres productions et d'autres régimes agraires de France. Après avoir fourni une définition des professions agricoles discutables (= qui s'occupent de la *matière vivante*. Et les médecins, les chirurgiens, les coiffeurs, les pêcheurs, les dompteurs, les professeurs, les pédicures, etc... etc... ?) il s'efforce d'en dégager les aptitudes, et doit constater qu'elles sont vagues et complexes ; c'est sans doute pourquoi il admet que « l'orientation des enfants qui, d'accord avec leurs parents, se proposent de rester à la terre, se limitait en fait à un contrôle médical ». Il dégage ainsi ce qu'il appelle une méthode rurale, un empirisme amélioré : « la connaissance de l'enfant dépend uniquement, ou presque, d'appréciations *subjectives* des éducateurs, des parents, du médecin, du conseiller d'O. P., mais ces opinions peuvent être corroborées ou infirmées objectivement par des moyens expérimentaux. » L'auteur donne quelques détails sur le fonctionnement du Centre de Châteaudun, avec des indications sur les professions de « petit porcher », charretier, cultivateur, berger, fermière. Aujourd'hui, il semble qu'il importerait de faire un bilan sincère des résultats obtenus par l'O. P. dans le « retour à la terre ».

36. — V. LOUGAGNA. — *Le travail manuel à l'Ecole primaire (Bulletin national de l'enseignement primaire, n° 10, décembre 1943).*

L'auteur, professeur de la classe de préapprentissage de l'Ecole des métiers de Nice, écrit que « le travail manuel est révélateur d'aptitudes... L'enfant aux prises avec la matière nous apparaît avec ses aptitudes vraies ; nous connaissons mieux son imagination, son pouvoir d'association, son jugement, son intelligence, la direction de son intérêt ; ses réactions nous permettent de juger de sa force, de sa souplesse, de sa volonté, de sa patience, de son esprit d'initiative, de son pouvoir d'adaptation, de son amour du travail, de son goût de l'achevé, de son esprit de solidarité... ». L'auteur paraît estimer possible une application stricte du programme manuel du deuxième cycle, malgré le manque de locaux, d'outils et de matière première.

37. — Dr M. MATHIS. — *L'orientation et la formation professionnelle dans les mouvements de jeunesse. (Chronique sociale de France, mai-juin 1943, p. 158).*

Dans ce rapport sur les méthodes utilisées par le Secrétariat, aujourd'hui Commissariat, à la jeunesse pour la formation professionnelle dans ses centres, le Dr Mathis consacre quelques paragraphes

aux méthodes d'orientation. Il note les points suivants : 1° Recherche approfondie des *antécédents* de l'enfant ; 2° Observation *continue*, et non limitée à un examen unique, à partir de quelques métiers de base, ce qui donne lieu « à une sorte d'initiation ou préapprentissage » ; 3° Observation *totale*, d'où intervention de la biotypologie, étude de l'organisme normal tant au point de vue morphologique que dynamique. Quant à la psychotechnique, nous dit l'auteur, elle n'est « qu'un moyen de premier triage ou de contrôle et se limite à quelques épreuves physiologiques, sensorielles, intellectuelles. Elle reste un moyen de secours au cas où le temps manque pour une observation prolongée, aussi continuera-t-elle sans doute à rendre service dans les Offices d'orientation. » En conclusion, le Dr Mathis estime que toutes les méthodes ne suppléeront jamais « à cette qualité essentielle de l'orientation qu'est l'intuition, le flair... cette divination de la personnalité de celui qui est en face le soi, de ses ressources, de ses possibilités. »

38. — P.-R. BIZE. — *L'examen médico-physiologique en orientation professionnelle* (Bulletin médical, n° 49, 6 décembre 1941, p. 555).

Revue d'ensemble d'un examen médical d'O. P. complet. L'auteur envisage successivement la conduite générale de l'examen, l'étude des antécédents, l'examen biométrique, sensoriel et urinaire, l'étude de la constitution, puis l'examen médical proprement dit (yeux, oto-rhino-laryngologie, peau, appareils respiratoire, circulatoire, digestif, endocrinologie, appareil osteo-musculaire, système nerveux, état mental). Un dernier point, de grande expérience pratique, concerne la rédaction des conclusions. Tous les conseillers d'O. P. se référeront utilement à cet exposé concret et précis.

39. — P.-R. BIZE. — *Physio-pathologie de l'acte manuel et orientation-sélection professionnelle, les éléments de la débilité motrice* (Bulletin médical, n° 5, 31 janv. 1942, p. 25).

B. étudie successivement le versant moteur (en particulier le rôle du tonus, si important, les syncinésies et dissociations, la régulation et l'harmonie du mouvement et l'équilibration générale qui le soutient), puis les guides sensoriels ; il aborde ensuite les modalités de « la liaison entre le concept et l'acte » : intégration spatiale, puis élaboration du concept, avec les divers troubles apraxiques qui la perturbent. Enfin, un dernier paragraphe concerne le facteur affectivo-émotionnel, qui aurait peut-être mérité d'être placé en tête, en liaison avec les attitudes toniques et posturales. L'auteur voit entre « manuel » et intellectuel plutôt une différence d'habitudes acquises qu'une dualité de structures organiques.

40. — G. BONVOISIN, X. BERGERON, P. CHASSANG, A. COURTHIAL, E. DAVAUD, A. DESTOMBES, P. ICARD, G. SINOIR, R. TRILLAT. — *Caractère et Orientation Professionnelle*. Rapports présentés au premier Congrès de l'Union des Centres privés d'O. P. (Paris, Édition Sociale Française, 1943. — 160 p.).

Ce recueil de conférences résume les opinions les plus courantes relatives à l'importance du caractère en O. P. Sont successivement passés en revue différents aspects de l'influence du milieu familial et scolaire sur l'enfant. Un rapport plus étendu de M. Sinoir concerne « ce que la morphologie peut apporter à l'étude du caractère » et M. Trillat expose comment la graphologie peut contribuer à l'étude du caractère. Signalons aussi deux résumés sur les tests de caractère (P. Icard) et sur les troubles affectifs et caractériels de l'enfant (Dr Bergeron). Dans l'ensemble, il s'agit plutôt de causes d'initiation que d'études véritables. Le rôle de la famille dans la détermination du caractère est mis au premier plan. Malheureusement, l'importance du caractère *dans la profession* est à peu près passée sous silence ; on ne nous fournit ni exemples, ni faits qui montrent comment la détermination du caractère est pratiquement utilisée en sélection (par exemple par M. Icard qui est chef du personnel adjoint des Magasins du Printemps), ou en orientation-placement. En somme, ces essais ne paraissent pas répondre aux critiques faites par le Dr Bonnardel à la morphologie et à la graphologie dans son livre sur *l'Adaptation de l'homme à son métier* (ch. III). Notons cependant l'intérêt du rapport de M. Sinoir, qui s'efforce de définir les rapports entre la forme corporelle et la psychologie de l'individu d'un point de vue évolutif, c'est-à-dire entre la forme et la fonction à tous leurs stades, depuis le développement embryonnaire. Toutefois, il ne nous dit rien non plus sur le rôle de cette méthode de détermination du caractère dans l'appropriation du jeune homme et de l'homme au métier. On pourrait en dire autant de l'aperçu de M. Trillat sur la graphologie, qui en reste au stade des appréciations intuitionnistes et passe-partout, comme on peut le voir par ses propres exemples. M. Trillat donne des « diagnostics graphologiques » dans un Centre de redressement de jeunes délinquants (lequel ?) et déclare que « le chef de Centre se fie complètement à l'opinion du graphologue pour guider son action vis-à-vis du jeune, ne perdant pas de temps à des tâtonnements inutiles ». Voilà un procédé expéditif, dont on fera bien de ne pas s'inspirer. En somme, l'ensemble de ces essais montrent l'urgence qu'il y a à reprendre les travaux de la *Société de Biotypologie*, qui avait ouvert à l'étude de la morphologie et du comportement la voie de l'expérience et du contrôle objectifs. — N.

41. — C. LABRUNIE. — *Les études de 11 à 18 ans.* — Guide pour l'année scolaire 1943-44. (P. Ferran, éd., Marseille, 1943. 64 p.).

Ce petit recueil comprend tout ce qu'il est nécessaire de savoir pour s'y reconnaître dans les filières scolaires entre 11 et 18 ans. Une série de tableaux facilement lisibles matérialisent les différents aiguillages et la structure des différentes branches d'enseignement, situés dans les cadres généraux par les extraits de circulaires ministérielles et de décrets. En résumé, un guide très complet, qui sera utile aux praticiens. Notons qu'à propos du choix nécessaire à l'âge du D.E.P.P., M. Labrunie écrit que « cette option imposée à l'âge de 11 ans est de beaucoup la plus importante de celles que l'enfant aura à faire au cours de sa carrière d'écolier ou d'étudiant », ce qui justifie amplement l'intervention des services d'O. P. dès ce stade.

42. — R. BOISDÉ. — *La qualification professionnelle* (Revue de l'Economie contemporaine, n° 18, octobre 1943, p. 21).

L'auteur essaye de préciser selon quels principes doit s'établir la hiérarchie des qualifications professionnelles, c'est-à-dire celle des capacités et des services rendus, ce qui permettra de « primer les formules les plus évoluées de l'exercice d'une profession, les améliorations obtenues par un progrès technique exploité en vue de l'intérêt général. » Il ne s'occupe d'ailleurs que des métiers qu'il appelle concrets, c'est-à-dire manuels, et sa classification ne vise donc que les ouvriers. Il existe dans ces métiers « une part intellectuelle, c'est-à-dire de réflexion, de raisonnement, de jugement et de connaissance, mais surtout une part manuelle. Celle-ci tout en mettant en jeu diverses parties du corps, se manifeste surtout par des gestes des bras et des mains actionnant un outil ou une machine, et préparant ou façonnant une matière première. »

Il distingue dans ce cadre, d'accord avec M. Compagnon, trois groupes de métiers : 1° *Travail à la main* qui exigent particulièrement la précision motrice, la sensibilité musculaire, la mémoire motrice, le bon équilibre du corps, 2° *Conduite de machine* ou de mécanisme, qui mettent en valeur la coordination manuelle, l'appréciation visuelle, le contrôle gestuel, les temps minimum de réaction et de régularité dans ces réactions. 3° *Métiers graphiques* où les qualités requises sont une appréciation visuelle aigüe, une grande stabilité gestuelle, et des aptitudes au tracé ou à l'assemblage des lignes. Dans chacun de ces groupes de métiers, la hiérarchie de la qualification dépendrait de la présence plus ou moins nécessaire de ces qualités.

Une autre méthode consisterait à décomposer les qualifications nécessaires pour un travail donné, à partir d'une base minima commune. Mais quelle que soit la méthode choisie, il faudra parvenir à traduire en grandeurs mesurables, puis à chiffrer les éléments constitutifs de la qualification professionnelle. Le problème n'a pas qu'un aspect technique, mais aussi un aspect économique, puisque la hiérarchie des salaires doit suivre la hiérarchie des qualifications. C'est pourquoi un problème aussi important ne saurait être valablement résolu sans la participation des ouvriers directement intéressés.

43. — *Les métiers pour la préparation des matériaux de construction.* — Edité par la Commission nationale d'apprentissage de l'Enseignement technique du Comité d'organisation des produits de carrière et de dragage (1943, 14 p.).

Situe les métiers en quelques pages : l'extraction est faite par le *carrier qualifié*, apte à conduire un chantier dans tous ses détails, secondé par l'*aide-carrier*, le *conducteur d'engins* ou de machines, le *manœuvre*, en plein air. Les *ébaucheurs* donnent aux blocs de pierre extraits la forme sous laquelle ils sortent livrés au commerce ; les *débiteur de moellons* équarris ou bruts, de castine, de poudre de pierre, préparent ces matériaux sur des chantiers établis à côté de la carrière. Ailleurs l'*épinetteur* taille les pavés de grès ; le *fendeur d'ardoise* prépare les plaques que le *rondisseur* découpe ; ailleurs les matériaux sont expédiés tout-venants (sablères, ballastières). Le façonnage des matériaux ouvrés est effectué par des ouvriers spécialistes (par exemple *tailleurs de meules*).

Aptitudes : Bonne constitution, poumons sains, cœur solide ; développement musculaire susceptible d'accroissement au cours de l'apprentissage, permettant le maniement des outils ; souplesse et agilité. *Niveau scolaire* : C.E.P., plus dessin, selon le niveau à atteindre. Les *salaires* « n'ont rien à envier à ceux qui rémunèrent les meilleurs métiers ». *Maladies professionnelles* « inexistantes » ; *accident de travail* « rares ». *Apprentissage* sur le tas complété par un enseignement théorique, et, si possible, d'initiation (Entreprises et Centres écoles), conduisant au C.A.P., voire au brevet professionnel.

44. — G. KAMBLOCK. — *Essai de monographie d'entreprise* (L'Enseignement technique, n° 59, 60, 61, octobre-décembre 1943, p. 11-36).

L'auteur a tenté ici de substituer la monographie d'entreprise à celle de la profession. Cet essai très intéressant et qui devrait être suivi l'a conduit à examiner à fond l'entreprise des *Carrières et usines*

de Fleury-sur-Orne des docks Fouquet, et tous les métiers groupés par cette firme. Nous passons ainsi en revue, de façon très complète l'extraction (carriers, mineurs), les fours à chaux, la briqueterie, la scierie, les transports, la menuiserie, la mécanique, la forge, les services d'étude et commerciaux, tout cela sous l'angle de cette entreprise particulière. Une partie spéciale est consacrée à l'étude psychologique du milieu du travail (recrutement, vie du personnel), qui ouvre des perspectives sur la sociologie. Des conclusions esquissent une conception d'ensemble de l'O. P. où nous relevons : la prédominance du point de vue physique, l'importance du minimum de connaissances, les qualités de caractère, l'état du marché local du travail, et nous trouvons, à ce propos, une constatation qui doit faire réfléchir, à savoir que « les qualités intellectuelles et physiques sont différemment appréciées suivant les besoins en main-d'œuvre ». Ce travail fait entrevoir ce que pourraient être des monographies qui ne soient pas de simples brochures de propagande, d'informations ou d'analyses psychotechniques, mais qui mettent au centre de l'étude celui qui en est le centre, l'ouvrier.

45. — René ZAZZO. — *Psychologues et psychologies d'Amérique*. (Nouvelle Encyclopédie philosophique. P. U. F., 1942. — 165 p.).

R Zazzo a fourni, dans ce petit livre, un bref résumé des théories dominantes aux Etats-Unis depuis un quart de siècle en psychologie. Les chapitres principaux sont consacrés à James, Titchener, Baldwin et Watson. Les conclusions présentent sommairement l'opérationalisme et les tendances qui ont visé depuis 1930 à dépasser le behaviorisme, en particulier dans le sens de la gestalt théorie. On trouvera, en outre, des notations sur l'œuvre de psychologues « en marge », comme Mac Dougall. Dans l'ensemble, le livre envisage plutôt les méthodes, les orientations et les théories, que les acquisitions brutes et le matériel de faits scientifiquement élaborés. On y voit les théories et les méthodes évoluer depuis l'introspectionnisme de James et la psychologie de l'acte jusqu'à l'objectivisme expérimental de Watson. La crise des dix dernières années apparaît d'ailleurs comme une crise des méthodes et de l'analyse des faits, beaucoup plus que comme une crise générale des théories, ce qui est un bon signe. En lisant ce petit livre on s'aperçoit aussi de tout ce que l'orientation professionnelle peut tirer de l'étude de comportement réel des êtres humains, par opposition aux fondements purement intellectuels d'une recherche des vocations. En fait, dit Zazzo parlant des objectifs pratiques de la psychologie, « il s'agit d'abord d'adapter l'activité de l'homme à ses aptitudes, et d'adapter ses aptitudes à certaines exigences sociales ». Ainsi se déterminent les pôles entre lesquels oscillent les adaptations professionnelles : les individus et les groupes, avec leurs potentialités organiques plus ou moins différenciées, et les cadres de la production. Ce champ se constitue lui-même d'une série de techniques et de sciences qui contribuent à délimiter le domaine de la psychologie.

46. — Dr P. WINTER. — *Vers une pédagogie nouvelle*. — (La santé de l'homme, Lyon, n° 15, juillet-août 1943, p. 6-7).

Parlant d'une pédagogie nouvelle plus « biologique » l'auteur écrit : « Pour assurer les besoins en exécutants spécialisés des diverses professions et des divers métiers (statistiques tenues à jour par les syndicats), on devra orienter assez vite l'enfant vers certaines tâches définies, manuelles de nom, et il est certain que la pédagogie nouvelle devra abandonner ses rythmes si lents, ses vieilles habitudes brusques, son forçage de la mémoire, sa préparation à des concours pour devenir une véritable préparation à la vie réelle. »

47. — J. DECHAUME. — *De l'unité somato-psychique*. — (Journal de Médecine de Lyon, n° 571, 20 octobre 1943, p. 625).

L'auteur énumère toutes les circonstances qui manifestent une unité, ou plutôt une liaison, entre le psychique et le corporel dans l'homme, mais ne fait pas intervenir à cette occasion la notion de comportement. Ses postulats sont plutôt bergsoniens. Les bases anatomiques seraient constituées par l'ubiquité et l'unité du système nerveux. Cependant, rien ne permet d'en écarter complètement le système musculaire, ni d'ailleurs une série d'autres éléments anatomiques. Physiologiquement, l'auteur fait intervenir le synchronisme des développements physiques et intellectuels, normaux et pathologiques. L'ensemble de l'étude part de la primauté du psychique. C'est ainsi, lit-on, que la notion de frayage des voies corticales n'est que l'aspect physiologique de phénomènes psychologiques tels que le dressage, la discipline, l'habitude, l'éducation. L'auteur rapporte beaucoup de faits, sans résoudre le problème.

48. — J. DECHAUME, P. GIRARD et C. KOHLER. — *Essai sur l'hygiène mentale*. — (Journal de Médecine de Lyon, n° 571, 20 octobre 1943, p. 645).

Les auteurs présentent un essai de fonder l'hygiène mentale sur la psychologie normale, plutôt que sur la psychiatrie. Ils retiennent essentiellement les facteurs héréditaires, organiques et physiques.

psychologiques, sociaux, et préconisent différents moyens d'action sur ces facteurs. Ils préconisent également la religion comme « un instrument d'hygiène mentale parce qu'elle constitue un élément de cohésion familiale et sociale ». De même pour une bonne orientation professionnelle.

49. — A. LANDRY. — *La démographie française*. — P.U.F. *Bibl. de Peuple*, 1941. — 64 p.)

On trouvera ici quelques données d'ensemble qu'il est bon de ne pas perdre de vue. Et d'abord, des chiffres : en 1936, il y avait 2.454.000 étrangers en France ; par contre, 1.340.000 Français vivaient à l'étranger. La proportion des jeunes est faible : 304 p. 1000 au-dessous de 20 ans ; celles des vieux est forte, 140 % ont dépassé 60 ans. En 80 ans, la 1^{re} catégorie s'est réduite de 16 % tandis que l'autre augmentait de 37 %. Le taux de mortalité a beaucoup diminué, comme partout (6,5 % de morts à la naissance) — il y a d'ailleurs « une inégalité devant la mort, correspondant à l'inégalité des conditions ». En même temps, le taux de la natalité a baissé : il était de 14,6 p. 1000 en 1939. En 1936, 12 % des familles n'avaient jamais eu d'enfant, 26 % en avaient un, 23 % en avaient deux. Ainsi, la longévité s'est accrue alors que le taux de fécondité baissait : ainsi s'explique que, depuis 1801, le chiffre total de la population ait beaucoup augmenté, alors que la reproduction seule aurait fait apparaître une diminution. L'auteur propose les remèdes classiques. Il croit aussi indispensable « d'accueillir de nouveau, d'appeler les étrangers... exerçant les professions vers lesquelles les Français ne se portent pas suffisamment, tels par exemple les travailleurs des champs, des mines, les terrassiers... » Il semble toutefois que les conséquences de la guerre modifieront cette situation (tués, captifs, déficit de la natalité, émigration obligatoire, départ des étrangers, etc...). L'auteur n'y fait pas allusion.

50. — A. SAUVY. — *Les statistiques et l'organisation professionnelle*. — (Conférences d'information organisées en janvier-février 1943 par l'Ecole supérieure d'organisation professionnelle. — P.U.F., 1943. — 100 p.).

Voilà un petit ouvrage que tous les conseillers d'O. P. auront intérêt à consulter. L'auteur, en effet, y expose comment l'on s'efforce, à l'heure actuelle, d'élaborer des statistiques professionnelles sincères et complètes. Il n'a pas de mal à montrer qu'il n'existe encore pas grand chose. Autant dire que lorsque les conseillers d'O. P. parlent du « marché du travail » ils raisonnent la plupart du temps en l'air, sauf lorsqu'il s'agit de données locales, qu'on arrive à connaître (et encore, bien mal !) que par de fréquents contacts directs. M. Sauvy envisage surtout les statistiques professionnelles du point de vue de la prévision et des plans économiques possibles. Mais il est évident que, par voie de conséquence, l'O. P. y est tout aussi directement intéressée. L'auteur souligne que ce sont les intérêts privés qui ont jusqu'à présent fait le principal obstacle à la mise sur pied de bonnes statistiques. Ils ont souffert d'une « maladie redoutable qui s'appelle le « secret des affaires », maladie bien française, puisqu'elle ne sévit ni dans les pays autoritaires comme l'Allemagne, ni dans les pays libéraux comme l'Angleterre et les Etats-Unis ». Tout simplement, les chefs d'entreprises craignent « de livrer à leurs concurrents des chiffres compromettants », et il en sera sans doute ainsi tant que nous resterons en régime de concurrence. Il faut lire le chapitre sur « la conjoncture dans la profession » qui nous apprend dans quelles conditions encore grossièrement empiriques ont été élaborés les tableaux statistiques des Comités d'organisation (que d'ailleurs on n'a pas publiés, car « la diffusion intégrale se heurterait à des vetos sans appel »). On y verra tout de même dans quelle voie on peut espérer que des statistiques utilisables seront mises à la disposition de l'orientation. Un chapitre final expose les systèmes mécanographiques utilisés pour les manipulations statistiques.

VIE PROFESSIONNELLE

Textes intéressant l'Orientation Professionnelle

Circulaire n° 99 en date du 20 octobre 1943

Adressé par M. le Secrétaire d'Etat à l'Education nationale (Direction de l'Enseignement technique) aux Préfets et aux Inspecteurs d'Académie, ce texte a pour objet l'organisation de l'O. P. Il précise les mesures d'ordre administratif qu'il convient de prendre afin d'assurer l'extension à tout le pays de l'organisation prévue par le décret-loi du 24 mai 1938 et ses décrets d'application. Nous en donnons ci-dessous quelques extraits, la circulaire pouvant être consultée dans les Inspections Académiques et les Préfectures.

1° Situation des départements placés dans le champ d'action d'un Secrétariat

...Les attributions qui lui sont dévolues par la loi, fait du Secrétariat l'organisme moteur de l'O. P. dans sa circonscription.

...En principe, le Secrétaire doit être assisté d'une commission administrative. Aucune difficulté majeure ne s'oppose à la création de telles commissions, auprès des Secrétariats dont l'action s'étend à un seul département. Par contre, il apparaît difficile de constituer des commissions administratives auprès des Secrétariats interdépartementaux... En attendant que l'organisation des Secrétariats prenne une forme définitive, il est nécessaire de remédier à cette déficience en renforçant les possibilités d'action des secrétaires...

Le Secrétariat interdépartemental est sous l'autorité du Préfet, placé dans les attributions de l'Inspecteur d'Académie du département où est fixé son siège. Il n'en reste pas moins qu'en ce qui concerne l'étude des problèmes qui se posent dans les autres départements de mon ressort, le Secrétaire dépend, sous l'autorité du Préfet, de l'Inspecteur d'Académie de chacun de ces départements. En contre-partie, et pour lui permettre de poursuivre son œuvre, il est indispensable que le secrétaire soit tenu au courant de toutes les questions relatives à l'O. P. dans les départements de sa circonscription. J'estime inutile d'établir une règle rigide de liaison en ce domaine. Il me paraît préférable de laisser aux Préfets et Inspecteurs d'Académie intéressés le soin de choisir la solution qui s'adaptera le mieux à la situation locale, si le but recherché, à savoir la centralisation au secrétariat de tous les renseignements intéressant l'O. P., est atteint. Je crois devoir suggérer que la méthode la plus simple me paraît consister à adresser pour étude, au secrétaire, toutes les affaires dont il s'agit. Le secrétaire propose les solutions qui lui paraissent les meilleures et les soumet à l'approbation de l'Inspecteur d'Académie et du Préfet, qui prennent les décisions.

Centres obligatoires. — Chaque département compris dans la circonscription d'un Secrétariat, doit obligatoirement posséder un C.O.P. En principe, le C.O.P. obligatoire est créé par la Commune. Toutefois, s'il existe un C.O.P. reconnu suffisant par la Commission administrative ou le Secrétariat, ce Centre peut être rendu obligatoire... Je crois devoir préconiser fortement la solution qui consiste à substituer le département à la commune comme collectivité gérante du Centre obligatoire d'O. P.... Le personnel doit remplir les conditions fixées par le décret du 6 avril 1939. Je ne saurais trop recommander l'établissement par les collectivités intéressées d'un règlement fixant les conditions de recrutement d'avancement et de discipline de toutes les catégories de personnel des Centres obligatoires... En ce qui concerne plus particulièrement les Directeurs et les Orienteurs, il est nécessaire d'obtenir une uniformisation de leur rémunération qui me paraît indispensable pour assurer une stabilité dans les fonctions : ce résultat doit être obtenu par l'application des instructions de ma circulaire du 5 février 1943.

...Je ne saurais trop recommander également l'établissement d'un règlement intérieur du Centre.

Centres facultatifs. — Seuls peuvent créer des Centres facultatifs les communes, les associations professionnelles et groupements professionnels légalement constitués.

...Je ne saurais trop recommander à ces organismes d'adopter pour leur personnel et leur réglementation intérieure, les mesures préconisées pour les Centres obligatoires.

2° Situation des départements non pourvus d'un Secrétariat

L'absence d'un Secrétariat d'O. P. ne saurait faire échec à l'organisation de l'orientation professionnelle... En règle générale, les mesures proposées devront avoir pour but de créer une organisation qui réponde d'ores et déjà aux exigences du titre 1 du décret-loi du 24 mai 1938 et de ses décrets d'application. Je ne saurais trop recommander la création d'un Centre départemental. La forme obligatoire peut, d'ores et déjà, être donnée aux Centres ainsi visés.

Je ne manquerai pas d'apporter, dans la plus large mesure possible, l'aide financière de mon administration aux C.O.P. Obligatoires ou facultatifs susceptibles d'en bénéficier. Mon concours ne pourra toutefois être accordé qu'aux organismes qui auront donné des résultats certains, et qui m'auront fourni des renseignements suffisants pour me permettre d'apprécier et leur valeur et l'importance de la subvention qui leur est nécessaire. Toute l'attention indispensable n'est pas apportée à la tenue des comptes. Pour porter remède à cet état de choses, j'ai décidé de rendre obligatoire la tenue, par tous les C.O.P. sollicitant une subvention, du registre prescrit pour les cours professionnels par ma circulaire n° 86 du 6 juillet 1931. Je crois devoir signaler que la librairie Foucher, 19, rue Racine, Paris (VI^e) est susceptible de fournir des registres « Cours professionnels » au prix de 45 francs.

Le Ministre termine la circulaire en demandant aux destinataires de dresser la liste des C.O.P. créés dans leur circonscription.

Décret n° 3229 du 13 décembre 1943 relatif aux Centres facultatifs d'orientation professionnelle (J. O. du 18 décembre 1943).

ARTICLE PREMIER. — Dans les départements non pourvus d'un Secrétariat d'orientation professionnelle, les attributions dévolues au Secrétaire d'orientation par le décret du 18 février 1939, modifié par le décret du 5 juillet 1939, sont confiées à l'Inspecteur d'Académie.

ART. 2. — L'article 4 du décret du 18 février 1939, modifié par le décret du 5 juillet 1939, est modifié ainsi qu'il suit :

« Les oppositions d'ouverture d'un Centre sont, à titre transitoire, jugées contradictoirement par le Comité départemental de l'enseignement technique. »

(Le reste sans changement.)

Décret du 30 décembre 1943 concernant le traitement des fonctionnaires de l'Enseignement technique (J. O. du 6 janvier 1944 paru également dans l'I. U. du 15 janvier 1944).

Les secrétaires d'orientation professionnelle voient leurs traitements réajustés et classés dans la catégorie 15 C.

Décret n° 189 du 27 janvier 1944 portant création d'un diplôme d'Etat de conseiller d'orientation professionnelle.

Le Chef du Gouvernement,

Vu l'acte constitutionnel n° 12,

Vu les articles 5 et 7 du titre 1^{er} du décret-loi du 24 mai 1938,

DÉCRÈTE :

ARTICLE PREMIER. — Il est créé un diplôme d'Etat de Conseiller d'orientation professionnelle.

ART. 2. — L'examen conduisant à la délivrance du diplôme d'Etat de Conseiller d'O. P. est ouvert :

1° Aux élèves régulièrement inscrits à l'institut national d'étude du travail et d'O. P. qui ont terminé le cycle régulier des études ;

2° Aux candidats ou candidates âgés de 23 ans révolus qui justifieront d'une scolarité complète dans les centres de formation d'orienteurs agréés, après enquête administrative, par décision du ministre secrétaire d'Etat à l'Education nationale.

ART. 3. — L'examen aura lieu chaque année à une date fixée par le ministre secrétaire d'Etat à l'Education nationale.

Il est passé devant un jury nommé par le ministre secrétaire d'Etat à l'Education nationale. Ce jury, présidé par un inspecteur général de l'enseignement technique ou par un professeur de l'enseignement supérieur comprend pour moitié au moins des membres du personnel enseignant de l'Institut national d'étude du travail et d'O. P.

ART. 4. — L'examen comporte des épreuves écrites éliminatoires, des épreuves pratiques éliminatoires et des épreuves orales.

ART. 5. — Les conditions dans lesquelles aura lieu l'examen ainsi que le programme des épreuves seront déterminés par arrêté du ministre secrétaire d'Etat à l'Education nationale.

ART. 6. — Le paragraphe 2 de l'article 6 du décret du 18 février 1939, modifié par le décret du 5 juillet 1939 relatif aux conditions d'ouverture et de fonctionnement des centres facultatifs d'O. P., est complété ainsi qu'il suit :

« Diplôme d'Etat de conseiller d'O. P., diplôme de l'Institut national d'O. P. »

(Le reste sans changement.)

ART. 7. — Est intercalée entre les paragraphes 1^{er} et 2 de l'art. 3, décret du 6 avril 1939 relatif au personnel des Centres d'O. P. obligatoires, la mention suivante :

« Diplôme d'Etat de conseiller d'O. P. »

ART. 8. — Le ministre secrétaire d'Etat à l'Education nationale est chargé de l'exécution du présent décret.

CRÉATION DE CENTRES

Arrêtés portant création de Centres départementaux obligatoires d'O. P.

Arrêté du 13 novembre 1943. — Département de l'Orne (J. O. du 30 novembre 1943).

Arrêté du 1^{er} décembre 1943. — Département des Deux-Sèvres (J. O. du 8 décembre 1943).

Arrêté du 15 décembre 1943. — Département de la Gironde (J. O. du 21 décembre 1943).

Arrêtés du 4 janvier 1944. — Département de l'Eure (J. O. du 8 janvier 1944). Département de l'Aude (J. O. du 8 janvier 1944).

Arrêtés du 18 janvier 1944. — Département de la Marne (J. O. du 25 janvier 1944). L'administration du C.O.P. obligatoire de l'Aisne est confiée à la Société industrielle de l'Aisne (J. O. du 25 janvier 1944).

ORNE. — Le Centre départemental obligatoire d'O. P. de l'Orne est ouvert sous sa forme actuelle depuis le 1^{er} octobre 1943, 14, rue Jullien, Alençon.

EURE. — Le Centre départemental d'O. P. de l'Eure est ouvert sous sa forme actuelle depuis le 16 janvier 1944 à Fatouville-Grestain, par Beuzeville.

MANCHE. — Centre départemental d'O. P. en instance.

COMMUNICATIONS DES INSTITUTS DE FORMATION

Institut National d'Orientation Professionnelle

Une session de perfectionnement pour les conseillers d'O. P. en exercice est prévue du 17 au 27 juillet.

Centre de formation d'orienteurs de Caen

Nombre total d'étudiants.	30
Hommes. { mariés 8 célibataire 1 }	9
Femmes. { mariée 1 célibataires 20 }	21

Décomposition par formation antérieure

Instituteurs 6, militaire en instance de réforme 1, employé de préfecture 1, étudiant 1, institutrices 12, étudiantes 7, rédactrice 1, commis d'académie 1.

Sont compris dans cette liste 2 licenciés dont 1 licencié anglais, 1 licenciée lettres.

Centre de formation de Clermont-Ferrand

Les 20 femmes et dix hommes actuellement en stage se répartissent comme suit :

10 licenciés de philosophie, 9 licenciés ès-lettres, 5 licenciés en droit, 1 licencié ès-sciences, 1 professeur de collège, 2 instituteurs, 1 membre de l'Institut de théologie de Strasbourg, 1 collaborateur des services d'O. P.

VIE DES CENTRES ET SERVICES D'O. P.

Nous publions ici quelques informations sur la vie de quelques centres, en espérant que cette rubrique deviendra de plus en plus importante.

NICE

La fusion complète du service d'O. P. du Commissariat au Travail des Jeunes et de l'Office départemental d'O. P. a été réalisée sous le nom de *Office départemental de Documentation et d'O. P.*

Directeur, *M. Lerude* (Cl.-Ferrand 1941). Le service psychotechnique est assuré par *M. Lerude*, *MM. Long, Faraut, Toutel* (assistants, Belle Ombre 1942 et 43) et *M^{lle} Grivel* (B. Ombre 43). Documentation :: *M. Beri*. Placement, livret de travail, contrat d'apprentissage : *M. Carpi*. Secrétaires : *M^{me} Veran* et *M^{lle} Cristini*.

Le Service médical est assuré à l'Office par les docteurs *de Hayes* et *Fimbel*, en liaison avec l'Inspection médicale scolaire. Assistante sociale : *M^{lle} Poupelard* dipl. d'Etat 43), en liaison avec les services sociaux du département (ville, Caisse de compensation, services sociaux d'entreprises).

Une annexe de l'Office a été ouverte à Cannes (Dir. *M. Javault*. Sel. Bel. Ombre 42). Le service médical y est assuré par le docteur *Fimbel* et le service social par *M^{lle} Bonne*. *M^{lle} Passerotti* s'occupe de la documentation, des livrets de travail et des contrats d'apprentissage.

Les Centres de Nice et de Cannes ont rigoureusement les mêmes activités, bien que celui de Cannes soit de moindre importance. Ils pratiquent l'orientation des enfants des écoles publiques et privées de Nice et de Cannes et s'occupent du reclassement des élèves qui ne réussissent pas dans les enseignements secondaire et technique. Il faut y ajouter l'orientation des enfants de l'A. publique ; des enfants des Mouvements de jeunesse (Travail des jeunes, Scouts de France) ; des apprentis de diverses sociétés, notamment Acières du Nord, T. N. L., Société Nat. de Constructions aéronautiques, Energie Electrique du Littoral Méditerranéen ; des apprentis du département (Ch. de Commerce, Ch. des Métiers, au moment de l'établissement des contrats d'apprentissage). Reclassement des assurés sociaux et des prisonniers de guerre.

Les Centres se préoccupent du placement en liaison avec les organismes départementaux habilités (Off. Dép. du Travail, Inspection du Travail et Syndicats professionnels).

AVIGNON

Le Centre Technique de Documentation et d'O. P. du département de Vaucluse, placé sous le patronage de la Caisse de Compensation interprofessionnelle de Vaucluse et de l'Association régionale de Vaucluse pour la défense du commerce et de l'industrie

a été inauguré officiellement par le Préfet de Vaucluse le 12 octobre 1943. Il est dirigé par M^{lle} Annie Barattier, licenciée en philosophie (C. F. O. C. F. 1943). Il comprend pour le moment un service médical, un service social et une assistante de psychologie.

Il prépare l'orientation scolaire et universitaire (grands élèves des lycées), l'O. P. des élèves en fin de scolarité primaire (Avignon, Orange, Carpentras, Cavaillon, Apt), des pupilles de l'A. P., des arriérés et caractériels envoyés par l'Office départemental d'hygiène sociale et le reclassement des prisonniers de guerre rapatriés.

DIGNE

Le Centre, autrefois rattaché à l'Office Départemental de Placement, est devenu départemental par arrêté du 28 avril 1942, et obligatoire par arrêté du 10 août 1943. Il est dirigé par M. Léon Hermitte (I. N. O. P. acc. 43). Il utilise les services de l'Inspection médicale scolaire.

Son siège est à Digne, auprès de la Préfecture et de l'Inspection académique. Des « Centres annexes » existent dans les localités les plus importantes du département, où le directeur-orienteur se déplace, voit les enfants et les familles et fait passer l'examen d'O. P. (Digne, Manosque, Forcalquier, Sisteron, Barcelonnette, Château-Arnoux, Castellane). Dans les communes rurales, les instituteurs sont correspondants du Centre et le documentent.

MARSEILLE

Le Centre Technique de Documentation et d'O. P. (2, rue Saint-Jacques, à Marseille), est géré par un Conseil d'administration de trente-cinq membres représentant l'ensemble des organismes professionnels, patrons, cadres, employés, ouvriers, artisans, ruraux, familiaux, professions libérales, enseignement. Le président ès-qualité est président directeur général du Centre. La direction technique est confiée à M^{lle} Jeanne-Marie Jaur, docteur en droit, diplômée de l'I. N. O. P. Le personnel du Centre comprend : conseillères d'O. P. : M^{lles} J. Blachon (Clermont), F. Rigaux (I. N. O. P.), M.-L. Jaume ; service de liaison avec l'Académie : M^{lle} Blanc, conseillère d'O. P. (I. N. O. P.), et avec la Jeunesse, plan régional et départemental : M. Grawitz et M^{lle} Deleuze (cons. d.O. P., Clermont) ; assistante de biométrie : M^{lle} Fleurent ; correctrice de tests : M^{lles} Mundwiler, M.-A. Rostagni ; M. Maindive est chef des services administratifs ; bibliothécaires : M^{lles} M. Beuvelot et M. Cantet ; dossiers et statistiques : M^{lle} M.-R. Nari ; secrétaires : M^{mes} S. Balestra, C. Reynol et M^{lle} O. Rouillon.

Les services médicaux sont assurés par les docteurs Bossy (médecine générale), Alliez, chargé de cours à la Faculté de médecine (neurc-psychiatrie), Andier, professeur à la Faculté de médecine (cardiologie), Farnarier (ophtalmologie), Appeix (oto-rhino), aidés des assistantes des deux écoles de Marseille.

Par décision du 30 octobre 1941, approuvée par le Secrétariat à l'Education Nationale en date du 22 novembre 1941, le Préfet des Bouches-du-Rhône, en plein accord avec la ville de Marseille et le département, a chargé le Centre de la rue Saint-Jacques de la mission de réorganiser l'O. P. dans les Bouches-du-Rhône.

Durant l'année 1943, le Centre a reçu 12.000 visites et orienté 4.136 enfants, parmi lesquels 1.604 ont nécessité la constitution d'un dossier d'examen psychotechnique complet, et 2.532 (1.182 h. et 1.350 f.) ont été orientés sans examen psychotechnique complémentaire.

Ces 4.136 enfants ont reçu les conseils d'orientation suivants :

Carrières de l'agriculture.	203	4,98 %
— de l'artisanat rural.	33	0,79 —
— de l'artisanat masculin.	166	4 —
— de l'artisanat féminin.	264	6,38 —
— de la mer.	135	3,25 —
— du commerce, G. et F.	521	12,59 —
Continuation d'études vers :		
L'enseignement supérieur.	114	2,75 —
— secondaire.	211	5,10 —
— ménager.	58	1,37 —

Enseignements divers :

Ecoles et carrières de la métallurgie. . . .	1.079	26,08 —
— de l'électricité.	180	4,35 —
— dessin industriel.	73	1,75 —
Doivent rester dans leur famille.	271	6,55 —

SAINT-QUENTIN

Le Centre départemental obligatoire d'O. P. est ouvert sous sa forme actuelle depuis le 1^{er} janvier 1944. M. Triboulin, directeur général de la Société industrielle de l'Aisne gérant du Centre, en est directeur. M. Caullier (I. N. O. P. 43) en est directeur technique. Le service médical est principalement assuré par l'Inspection médicale scolaire. Le Centre prépare des examens collectifs dans les principales écoles du département, avec des examens complémentaires d'aptitudes au Centre. Il se préoccupe aussi des examens d'entrée aux différentes écoles d'apprentissage, en particulier aux différents cours organisés par la Société industrielle de l'Aisne et de la sélection du personnel de certaines entreprises affiliées à la Société.

LILLE

Nous extrayons du rapport moral présenté pour 1943 par M. Lallau, directeur, les informations suivantes. Au cours de l'année 1943, l'Office municipal d'O. P. a procédé à l'examen de 772 enfants (416 G. et 356 F.). Les professions choisies par les enfants se décomposent de la façon suivante :

	G	F
Pêche, forêt agriculture.	13	2
Ind. alimentation.	1	3
Papier-carton.	»	5
Livre.	5	6
Ind. textiles.	2	12
Vêtement, étoffes, paille, etc.	2	136
Cuir et peaux.	10	1
Bois.	18	»
Métallurgie, métaux.	216	»
Métaux fins, p. précieuses.	2	»
Terrassements, pierre.	5	»
Manut. manœuvres.	2	»
Commerce, alimentation.	21	11
Soins personnels.	6	26
Commerces divers.	30	109
Professions libérales.	30	11
Serv. domestiques.	»	6
Emplois administratifs.	15	18
Indécis.	12	11

Les appréciations ont été, comme les années précédentes, communiquées aux parents intéressés par les soins des directeurs et directrices d'école. « Avec nos conseils et réserves, nous avons établi, cette année, pour chaque enfant visité, un *certificat* indiquant les métiers que l'apprenti devrait éviter, *certificat* destiné à être présenté au bureau de l'Office du Travail au moment de l'embauchage. Ceci constitue une application anticipée des dispositions du décret du 28 mai 1938 sur l'O. P. obligatoire. »

Citons encore les conclusions du D^r Fichelle, à la suite des nombreuses statistiques sur le détail des examens médical et biométrique : « Une première constatation curieuse de l'examen des diverses moyennes ci-dessus établies est l'insuffisance très nette à tout point de vue des garçons de plus de 14 ans et demi. Les fillettes semblent moins souffrir des restrictions alimentaires. Alors que la taille des enfants examinés est relativement normale à tous les âges, que le poids des garçons entre 12 ans et demi et 14 ans et demi est resté très peu en dessous des moyennes (moins bonnes cependant que celles de l'an dernier), que le poids des filles reste très satisfaisant, par contre les poids des garçons de 15 ans et plus sont d'environ 5 kgr en dessous des moyennes classiques. » L'indice de

Bouchard est moins bon que l'an dernier. L'indice de Pignet s'abaisse de 39 à 35 entre 12 et 14 ans chez les garçons pour remonter jusqu'à 40 à 15 ans et demi ; chez les filles il reste légèrement meilleur que la normale à tous les âges, pour arriver à 29 vers 15 ans et demi. « Quant au coefficient d'Hassler, qui représente un critérium de la qualité d'un individu envisagé comme machine à produire du travail, il est d'une façon générale, aux divers âges meilleur que l'an dernier. La raison est qu'il faut accorder un bon point pour les amplitudes thoraciques qui dépassent à tous les âges et dans les deux sexes, les moyennes classiques d'environ 2 centimètres, ce qui semble prouver que nos enfants respirent très bien et profitent malgré les restrictions, des bienfaits de la gymnastique scolaire obligatoire... » Peu de tuberculoses ; assez nombreuses déformations rachitiques.

INFORMATIONS DIVERSES

Adresses de C. O. P. :

Le C. O. P. de MONTPELLIER est transféré 18, rue de l'Ancien-Courrier.

Le C. O. P. départemental de CARCASSONNE, nouvellement créé, est installé 17. boulevard du Canal.

Affectations :

M. A. COUSIN (Caen 1943) devient adjoint au secrétaire régional d'O. P. de Poitiers.
M. L. DELON (I. N. O. P. acc. 1943) est affecté à l'Institut de biométrie humaine et d'O. P. de Marseille.

M^{lle} DUCHAMP est affecté au C. O. P. du IV^{me} arrondissement à Paris.

M. M. FABRE (I. N. O. P. acc. 1943) est affecté à l'Institut de biométrie humaine et d'O. P. de Marseille.

M. G. KAMBLOCK (Caen 1943) prend la direction des services de sélection et d'O. P. des établissements H. Giroud, à Saint-Victor de Cessière (Isère).

M^{lle} MARIE (I. N. O. P. 1943) devient conseillère au C. O. P. de Vincennes.

M. VEXLIARD est affecté au Commissariat au Travail des jeunes de Clermont-Ferrand

M. VISSAC (I. N. O. P. acc. 1943) prend la direction du C. O. P. d'Alès.

M. MARCAU, Raymond (I. N. O. P. acc. 43) prend la direction du C. O. P. de l'Orne.

M. LACROIX, Henri (I. N. O. P. acc. 43) prend la direction du C. O. P. de l'Eure.

M^{me} FRÉDÉRIK (I. N. O. P. 1934) est nommée conseillère régionale au Commissariat au Travail des jeunes de Lorraine, à Nancy.

M. HAUPAIS (Caen 1942) est nommé conseiller régional au Commissariat au Travail des jeunes de Normandie, à Rouen.

Mutations :

M. J. BÉJOT (Clermont 1941) ex-directeur du C. O. P. de Bourg, devient conseiller au C. O. P. d'Annecy.

M. P. BERTIER (Clermont 1941) ex-conseiller régional au C. T. J., prend la direction du service de reclassement et d'O. P. de la Société nationale des Constructions aéronautiques du Sud-Est, à Toulouse.

M. Ch. DIETRICH, ex-conseiller régional au C. T. J. de Limoges, prend la direction du Centre de formation de sélectionneurs de Belle-Ombre, à Clermont-Ferrand.

M^{lle} S. NURET (Clermont 1943), ex-conseillère au C. O. P. de Montluçon, devient conseillère au C. T. J. de Clermont-Ferrand.

M. P. PASSERON (I. N. O. P. 1943), ex-directeur du C. O. P. de Pau, entre au service de sélection des établissements Caudron-Renault, à Paris.

M^{me} J. PASSERON (I. N. O. P. 1943), ex-conseillère à Pau, devient bibliothécaire à l'I. N. O. P.

M^{lle} Y. ANDREU (Clermont 1943) est détachée du Centre technique de documentation et d'O. P. de Marseille au Centre de recherches de Clermont-Ferrand.

M^{lle} POUPINET (I. N. O. P. 1939), ex-bibliothécaire à l'I. N. O. P., devient conseillère au Centre de documentation et d'O. P., 101, rue Saint-Dominique, à Paris (7^e).

M. FLACHOT (I. N. O. P. 43) est nommé conseiller d'orientation au C. O. P. de Versailles.

M. MAURY (I. N. O. P. acc. 43), conseiller à Béziers, devient directeur à Rodez.

Cessation de fonction :

M. DECOSSE cesse d'assurer les fonctions de directeur administratif du C. O. P. de Châteauroux.

M. COSTE, Marcel, conseiller d'O. P. de Caen, quitte l'orientation professionnelle.

LE C. O. P. facultatif du Ministère de l'Agriculture (10, rue d'Athènes, Paris), a interrompu son activité et cessé d'avoir une existence légale à la date du 31 mars 1944 par suite de la liquidation de la Mission de Restauration Paysanne.

M. GIRAUD vient d'être nommé Secrétaire départemental d'O. P. de la Seine, M. GAMBIEBIEB lui succède comme Secrétaire interdépartemental d'O. P., à Toulouse.

Rectificatifs au numéro de décembre 1943 :

M^{lle} BRIAND : Lire XIII^e arrondissement au lieu de XVII^e.

M. TAVIÈRE : Lire I. N. O. P. 1941 au lieu de I. N. O. P. acc. 1943.

M. PONCHON (I. N. O. P. acc. 43) n'est pas conseiller au C. O. P. de Saint-Quentin. M. Caullier y est directeur technique.

VIE DU GROUPEMENT PROFESSIONNEL

Décision sociale [constitutive du 15 février 1944]

180 membres du groupement ont pris part à la décision sociale constitutive organisée par correspondance. Le dépouillement des bulletins de vote a eu lieu à Toulouse dans les conditions prévues le 15 février, sous la présidence de M. Marin, en présence des conseillers d'orientation de la région.

Cette consultation a donné les résultats suivants :

Suffrages exprimés : 180. 2 bulletins ont été déclarés nuls. Suffrages valables : 178. Majorité absolue : 90.

1° Approbation des statuts du Groupement professionnel

155 membres ont voté « pour ».

0 membres ont voté « contre ».

23 membres se sont abstenus.

En conséquence, les statuts dont le texte se trouve inséré en annexe du présent bulletin sont adoptés et feront l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité intéressée.

2° Election du Conseil de Direction pour l'année 1944

M. MARIN, qui, pendant près de 15 ans au sein de l'A. G. O. F. puis à la tête du bureau provisoire du Groupement, a fait preuve d'un inlassable dévouement à la cause de l'O. P., est élu président d'honneur du Groupement.

Sont élus membres du Conseil de Direction :

M. CHABOT.	174 voix	M. BEAUSSIER.	157 voix
M. ESPINASSE.	172 —	M. BESSON.	149 —
M. MOREAU.	168 —	M. BOUTET.	146 —
M. GILLE.	163 —	M. RÉVEILLÉ.	146 —
D ^r LAFON.	163 —	M ^{lle} ALQUIER.	144 —
M. LALLAU.	162 —	M. MÉRIEL.	144 —
M. MOUNIER.	160 —	M. MÉNESSIER.	138 —
M ^{me} MILLET.	159 —	M ^{lle} JAUR.	136 —
M. NAVILLE.	159 —	M. PLANCHE.	133 —
M ^{me} CHAMBOULANT. . . .	158 —	M. VALLÈS.	124 —
M ^{lle} COURTHIAL.	158 —		

VIE RÉGIONALE

Région de Limoges. — Afin de coordonner le travail des conseillers d'orientation de la région, des réunions ont été organisées par M. Moet, faisant fonction de secrétaire interdépartemental d'O. P.

A la réunion du 15 décembre qui a eu lieu à Limoges (entre M^{me} Maubourguet, M^{lle} Bon, MM. Moet, Pelon, Poinat, Tavière), les crédits accordés par la Délégation à la Jeunesse pour achat de matériel technique ont été répartis suivant les besoins des Centres.

La question des imprimés a été étudiée en fonction de la crise actuelle du papier ; en ce qui concerne les fiches utilisées dans les écoles, un modèle commun a été établi : fiche de renseignements fournis par les élèves et leurs parents, fiche scolaire établie par l'instituteur. Il a été discuté en outre de la rédaction du compte-rendu d'examens et des détails qu'il peut comporter suivant les personnes auxquelles il est adressé.

Le 18 janvier à Périgueux (M^{me} Maubourguet, M^{lle} Bon, MM. Moet, Picard, Poinat, Tavière), la réunion a eu pour objet l'établissement des budgets pour l'année 1944. Les achats réalisés ont doté chaque Centre d'une bibliothèque, ces ouvrages pourront par roulement circuler entre les Centres. L'adoption de monographies présentées sous une forme simple et pratique a été décidée : la rédaction en serait répartie entre les orienteurs dont le travail serait ainsi largement simplifié.

Région de Toulouse. — Une réunion régionale du Groupement professionnel a eu lieu à Toulouse le 15 février. M. Galibert a été désigné comme délégué régional. L'assemblée a procédé à un échange de vues sur l'organisation régionale et sur les principaux problèmes qui sollicitent actuellement l'attention des conseillers d'O. P.

Région de Poitiers. — M. Carrère a été désigné comme délégué régional du Groupement professionnel.

Région de Montpellier. — M. Vallès a été désigné, le 30 mars, comme délégué régional.

VIE FAMILIALE

Nous sommes heureux de vous annoncer :

la naissance de Catherine ZUMBIEHL, fille du directeur du C. O. P. de Clermont-Ferrand ;

les mariages de

M^{lle} Renée JARLOT avec M. Jean TAVIÈRE, directeur du C. O. P. de Périgueux ;
M^{lle} Hélène DAYNIÉ, assistante de psychologie au C. O. P. de Toulouse, avec

M. LAFAYE, conseiller au Secrétariat régional d'O. P. ;

M. le D^r LEBLANC, médecin-orienteur attaché au C. O. P. de Caen, rue du Docteur-Lesigne, à Lisieux, avec M^{lle} Marie-Claire Jasmin.

M. SÉRIS, directeur du C. O. P. de Sète, avec M^{lle} Yolande SUBIRATS.

Décès :

M^{lle} GODIN, conseillère à Argenteuil.

M^{me} BENOIT, mère de M^{lle} Benoit, ex-conseillère à Toulouse.

M. DELPECH, père de M. Delpech, directeur du C. O. P. de Toulon.

INFORMATIONS

Dans le n° 59-61 de l'*Enseignement Technique* M. J. Fontègne, inspecteur général de l'Enseignement technique et co-directeur de l'I. N. O. P., salue la parution du *Bulletin d'O. P.* en des termes que nous nous faisons un plaisir de reproduire :

« Personnellement, nous sommes heureux de voir se constituer cette grande « famille »

de l'O. P., au sein de laquelle nous rencontrons des grands-parents, des parents et des enfants déjà d'un certain âge — famille où vont s'harmoniser des tempéraments différents et des formations diverses, où bon sens, science et prudence vont indiquer la voie à suivre. C'est pourquoi la revue *l'Enseignement Technique* est heureuse de saluer le *Bulletin d'O. P.* auquel elle souhaite longue vie et prospérité. Sa tâche est belle : Sauvegarde et améliorer le niveau professionnel, représenter et défendre la profession... »

M. le Commissaire général à la Jeunesse nous prie d'insérer :

« Des postes de conseillers régionaux d'O. P. sont actuellement libres dans les délégations régionales de la Jeunesse énumérées ci-après : Laon, Reims, Angers, Orléans, Rennes, Lille, Poitiers, Bordeaux.

« Les conseillers d'orientation qui désirent poser leur candidature pour l'obtention de l'un de ces postes, doivent faire parvenir dès que possible au Commissariat général à la Jeunesse une demande dans laquelle ils indiqueront dans l'ordre de préférence trois des villes dans l'une desquelles ils seraient désireux d'être affectés.

« Il sera tenu compte pour les affectations :

« 1° des années de pratique de l'O. P. (éventuellement de l'ancienneté dans les Centres du Commissariat général à la Jeunesse) ;

« 2° des notes fournies par les délégués régionaux à la Jeunesse ou par les Directeurs de Centres d'orientation professionnelle ;

« 3° de la situation de famille. »

RÉUNION DU CONSEIL DE DIRECTION

Le Conseil de direction du Groupement, élu le 15 février, a tenu sa première session les 3, 4 et 5 avril 1944.

Etaient présents :

M^{mes} CHAMBOULANT et MILLET ; M^{les} ALQUIER et COURTHIAL ; MM. BEAUSSIER, BESSON, BOUTET, CHABOT, GILLE, MÉNESSIER, MÉRIEL, MOREAU, MOUNIER, NAVILLE, PLANCHE et RÉVEILLÉ.

M^{lle} JAUR, MM. ESPINASSE et VALLÈS, empêchés, n'ont pu assister à ces séances de travail ; MM. le docteur LAFON et LALLAU s'étaient excusés.

Le Conseil de Direction a procédé à la désignation en son sein du Bureau du Groupement pour l'année 1944 ; à l'unanimité des membres présents, la composition suivante a été adoptée :

M. MÉNESSIER, président ;

M. ESPINASSE, premier vice-président (chargé de l'entr'aide et de la défense professionnelles) ;

M. MOUNIER, deuxième vice-président (chargé des questions techniques) ;

M. CHABOT, secrétaire général-trésorier ;

M^{me} CHAMBOULANT, secrétaire général adjoint ;

M. NAVILLE, secrétaire adjoint chargé de la rédaction du *Bulletin* ;

M. BEAUSSIER, secrétaire-trésorier adjoint, chargé de l'administration du *Bulletin* ;

Les membres du Conseil sortants en 1945 et en 1946 ont été désignés par tirage au sort :

Tiers sortant en 1945 : M^{lle} ALQUIER, MM. GILLE, LAFON, MOREAU, MOUNIER, RÉVEILLÉ, VALLÈS.

Tiers sortant en 1946 : MM. BEAUSSIER, BESSON, CHABOT, COURTHIAL, LALLAU, MÉRIEL, M^{me} MILLET.

Afin de faciliter l'organisation du Groupement et d'en fixer le fonctionnement, un règlement intérieur a été établi dans l'esprit et le cadre des statuts. Le Conseil a émis le vœu que les modifications de ces derniers, conformément au texte publié en annexe du présent bulletin, soient proposés à la prochaine assemblée générale du Groupement.

Le Conseil de direction a déterminé les moyens à mettre en œuvre pour conserver au bulletin sa tenue actuelle tant au point de vue rédactionnel qu'administratif.

En attendant la possibilité de créer une caisse de secours mutuels, une caisse d'entraide a été ouverte ; sa gestion en est confiée au premier vice-président. La possibilité d'affiliation à une caisse de retraites a été envisagée, mais la question doit faire l'objet d'une étude plus approfondie.

Le secrétaire général a été chargé d'assurer, en liaison avec les délégués régionaux, le service destiné à faciliter les mutations éventuelles des directeurs et conseillers en exercice et le placement des conseillers nouvellement promus, par diffusion aux intéressés des listes de postes signalés vacants.

En dehors de ces questions concernant la marche propre du Groupement, le Conseil de Direction a eu d'intéressants échanges de vue sur la nécessité, pour une amélioration du niveau professionnel, d'une formation plus pratique des conseillers d'orientation.

Le Conseil s'est enfin fortement préoccupé de la situation matérielle des conseillers d'orientation ; il a décidé de demander aux intéressés eux-mêmes de procéder d'ici le mois de juillet dans chaque région à l'étude de cet important problème ; par une lettre adressée aux présidents des différents centres d'O. P., le Conseil a attiré l'attention des utilisateurs sur cette question.

Nous sommes dans l'impossibilité de publier ici le détail de toutes les questions développées au cours de ces trois journées de travail ; certaines feront l'objet d'articles dans les prochains bulletins ; les décisions prises seront communiquées aux délégués régionaux pour la plus large diffusion auprès des membres du Groupement.

Avant de se séparer, le Conseil a décidé de convoquer les membres du Groupement en assemblée générale dans le courant du mois de juillet prochain.

Le secrétaire général : R. CHABOT.

ANNEXE

Statuts du Groupement professionnel des Conseillers d'orientation

(Les Statuts, dont chaque membre a eu connaissance, ont été déposés à la Préfecture d'Annecy le 18 mars 1944. Il est apparu au Conseil de Direction qu'un certain assouplissement de ce texte était nécessaire pour le rendre viable. C'est dans ce but que le Conseil de Direction propose à votre examen le texte modifié ci-dessous qui fera l'objet d'une décision sociale lors de la prochaine Assemblée générale du groupement).

TITRE PREMIER. — TITRE, DURÉE, SIÈGE SOCIAL

ARTICLE PREMIER. — Il est constitué, entre les Conseillers d'orientation professionnelle, une Association professionnelle déclarée conformément aux dispositions des art. 5 et 6 de la loi du 1^{er} juillet 1901.

ART. 2. — L'Association prend pour titre : Groupement professionnel des Conseillers d'orientation.

ART. 3. — La durée de l'Association est illimitée. Son siège social est fixé provisoirement à Annecy, 11, avenue d'Aléry. Le siège de l'Association pourra être transféré ailleurs sur simple décision du Conseil de direction de l'Association.

TITRE II. — OBJET

ART. 4. — L'Association a pour but :

- a) D'étudier toutes les questions se rapportant à la profession ;
- b) De sauvegarder et d'améliorer le niveau professionnel ;
- c) De représenter la profession et d'en défendre les intérêts et l'honorabilité ;
- d) De préparer, encourager, soutenir la création d'institutions telles que Caisses de secours mutuels, Caisse de retraite pour la vieillesse et autres semblables en faveur de ses membres.

TITRE III. — MEMBRES

ART. 5. — L'Association comprend des membres d'honneur, des membres actifs et des membres participants.

ART. 6. — Peuvent être admises comme membres actifs : les personnes titulaires du diplôme d'Etat de Conseiller d'orientation professionnelle ou d'un diplôme équivalent et pratiquant effectivement l'Orientation à titre principal, soit comme Directeur, soit comme Conseiller.

ART. 7. — Peuvent être admises comme membres participants :

- a) Les personnes titulaires d'un diplôme d'O. P. n'exerçant pas la profession ;
- b) Les personnes lui ayant rendu de réels services.

ART. 8. — L'Admission des membres actifs et participants est prononcée par le Conseil de Direction.

ART. 9. — Chaque associé (membre actif ou participant) est tenu de verser une cotisation annuelle dont le montant, fixé chaque année par le Conseil de Direction, est destiné à couvrir les frais de fonctionnement de l'Association et à fournir au Conseil de Direction les moyens de mener toute action qu'il jugera utile d'entreprendre pour le bien de la profession.

ART. 10. — Tout membre de l'Association a la faculté de se retirer en tout temps, après paiement de sa cotisation pour l'année en cours. Tout membre qui n'occupe plus d'emploi actif dans l'Orientation professionnelle cesse « de facto » de faire partie du Groupement professionnel à titre de membre actif pour devenir membre participant.

ART. 11. — La radiation d'un membre peut être prononcée par l'Assemblée générale sur proposition du Conseil de Direction, soit pour refus de paiement de la cotisation annuelle, soit pour motif grave, notamment pour des actes de nature à porter préjudice à l'action menée par l'Association dans le cadre de ses statuts.

TITRE IV. — ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

ART. 12. — L'Association est dirigée par un Conseil de Direction de 12 à 21 membres, nommés par décision sociale comme il est dit au titre V ci-après. Les membres de ce Conseil sont désignés individuellement. Ils ont fonctions et pouvoirs d'administrateurs.

ART. 13. — Les membres du Conseil de Direction sont désignés pour trois ans. Leurs fonctions sont gratuites.

ART. 14. — Le Conseil de Direction est renouvelable par tiers tous les ans. Les membres sortants sont rééligibles. Ils ne peuvent exercer plus de deux mandats consécutifs.

ART. 15. — Ne peuvent faire partie du Conseil de Direction que les membres actifs non atteints par les lois en vigueur concernant l'exercice des fonctions publiques. Ils doivent être âgés de plus de 28 ans et de moins de 65 ans et exercer la profession depuis deux ans au moins.

ART. 16. — Le Conseil de Direction désigne dans son sein : un Président, deux Vice-Présidents, un Secrétaire général, trois Secrétaires adjoints dont les fonctions sont gratuites. Ces membres constituent le Bureau de l'Association et du Conseil de Direction.

ART. 17. — Le Bureau et chacun de ses membres, dans la limite des mandats qui lui ont été conférés par le Conseil de Direction et consignés dans les procès-verbaux des réunions, ont les pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'Association.

ART. 18. — Le Conseil de Direction a les pouvoirs d'un Conseil d'administration. Il prépare les travaux et propositions à soumettre à l'Assemblée générale et rend compte à celle-ci de son activité.

Il prépare le budget annuel et les prévisions de recettes et de dépenses ; il règle l'exécution des prévisions financières.

ART. 19. — Le Conseil de Direction ne peut délibérer que si la moitié de ses membres sont présents, dont un minimum de trois membres du bureau, parmi lesquels le Président ou son représentant et le Secrétaire général ou son représentant. Les décisions sont prises à la majorité absolue des présents.

TITRE V. — DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET DES DÉCISIONS SOCIALES

ART. 20. — Les décisions sociales résultent de l'accord de la majorité des volontés exprimées par les membres actifs de l'Association.

Ne peuvent prendre part aux votes que les membres actifs en règle quant aux cotisations.

ART. 21. — Les décisions sociales peuvent être prises soit en Assemblée générale, soit par correspondance.

ART. 22. — Il ne pourra être apporté de modifications aux présents statuts que par décision sociale prise dans les formes ci-dessus indiquées.

ART. 23. — Sont nécessairement approuvés, par décision sociale, les comptes de chaque exercice dans l'année de l'exercice suivant.

ART. 24. — L'Assemblée générale se réunit au moins une fois par an. Elle se compose de tous les membres de l'Association. Le Bureau de l'Assemblée est celui du Conseil de Direction de l'Association.

ART. 25. — La convocation d'une Assemblée générale est obligatoire en vue d'un objet déterminé et limité, si elle est demandée par le quart des associés, par requête signée et adressée au Conseil de Direction ou, en cas d'opposition, au juge arbitral, dans les formes prévues au titre X ci-après.

TITRE VI. — ORGANISATION RÉGIONALE

ART. 26. — Dans chaque région ou groupe de régions administratives, les membres de l'Association y exerçant la profession constituent au sein de l'Association un groupe régional.

ART. 27. — Ce Groupe régional désigne, par bulletin secret, à la majorité absolue, un délégué régional qui peut assister aux réunions du Conseil de Direction à titre consultatif afin d'assurer la liaison, pendant la durée de son mandat, fixé à un an et renouvelable entre le groupe régional et le Conseil de Direction.

ART. 28. — Le Groupe Régional se réunit sur convocation du Délégué régional, sur la demande soit du quart de ses membres, soit du Conseil de Direction.

Il étudie, sur le plan régional, toutes les questions se rapportant à la profession aux points de vue technique, économique et social.

Le compte rendu de ses délibérations est adressé au Secrétaire général de l'Association, obligatoirement dans les quinze jours suivants.

TITRE VII. — RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ART. 29. — Dans le cadre des présents statuts, un Règlement intérieur est établi par le Conseil de Direction afin de fixer le détail des conditions de recrutement, d'administration et de fonctionnement de l'Association.

ART. 30. — Ce règlement intérieur pourra être modifié sur simple décision du Conseil de direction. Il en est rendu compte à l'Assemblée générale suivante.

TITRE VIII. — DES RESSOURCES DE L'ASSOCIATION ET DE LA GESTION DE SON PATRIMOINE

ART. 31. — Les ressources de l'Association sont constituées :

a) Par les cotisations de ses membres, les dons bénévoles ;

b) Par toutes recettes conformes aux lois que pourra réaliser ou recevoir le Conseil de Direction en vue de la réalisation des buts de l'Association.

TITRE IX. — LIQUIDATION, DISSOLUTION

ART. 32. — En cas de dissolution de l'Association, prononcée soit par décision sociale, soit par justice, soit autrement, il est désigné un liquidateur par décision sociale, à défaut par justice.

Ce liquidateur procède au recensement de l'actif, à l'extinction du passif par le moyen des disponibilités réalisées à due concurrence. Le surplus du patrimoine restant après l'opération sera affecté par décision sociale.

TITRE X. — CLAUSE ARBITRALE

ART. 33. — Toutes difficultés pouvant naître à l'occasion de l'application du présent acte, et où seront parties des associés, des membres du Conseil de Direction, des personnes employées ou rémunérées par l'Association, à quelque titre que ce soit, seront de la compétence exclusive d'un juge arbitral qui sera obligatoirement M. le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du lieu du litige.

Ce juge arbitral jugera et statuera en dernier ressort comme arbitre amiable compositeur, sans être astreint à aucune formalité de procédure. Sa sentence sera sans appel.

ART. 34. — Dans le cas où la difficulté intéresserait directement ou indirectement un tiers, il lui sera proposé, avant toute procédure, d'adhérer à la clause arbitrale stipulée en l'art. 33.

En cas de refus, il sera procédé conformément au droit commun.

