

# L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN TUNISIE

## NOTIONS GENERALES

Il me paraît utile, pour débiter, de bien distinguer l'orientation professionnelle de certaines notions voisines avec lesquelles on la confond souvent. Ce sont l'apprentissage — qui suppose la vocation de l'apprenti déjà précisée — et le préapprentissage, notion plus proche de celle de l'orientation professionnelle. Le préapprentissage est la formation nouvelle générale qui permet à l'enfant de se faire une idée des spécialisations dans lesquelles il s'adapterait le mieux par la suite. La différence entre les deux notions réside éventuellement dans la différence des méthodes : le préapprentissage est une mise en observation de l'enfant placé dans le cadre des différentes activités professionnelles, alors que l'orientation professionnelle est un examen en laboratoire.

Nous pouvons maintenant définir cette dernière notion. Donnons celle de H.-J. Fontègne, dans son cours de l'Institut National d'Orientation Professionnelle :

« L'orientation professionnelle a pour but de conseiller, à l'enfant au sortir de l'école primaire, une activité qui réponde à ses goûts particuliers et à ses intérêts dominants, à ses connaissances, à ses aptitudes physiques et intellectuelles, compte tenu de la situation de famille et de l'état du marché du travail. » Ou, sous une forme un peu différente : « L'orientation professionnelle a pour but d'établir la convenance ou la non-convenance entre un individu et ses caractéristiques et une activité et ses exigences. »

Mais l'Association Générale des Orienteurs de France, après un référendum auprès de ses membres, a établi une définition qui a le mérite de ne laisser dans l'ombre aucun des éléments importants de l'orientation professionnelle. En voici le texte intégral :

« I. — L'orientation professionnelle a pour objet d'aider la famille à diriger l'enfant vers le genre d'activité professionnelle qui convient le mieux à l'ensemble de ses aptitudes et à leurs niveaux, et aux premières indications de ses goûts compte tenu de la situation familiale et de l'état du marché du travail,

« II. — En raison de la complexité de la question, la mission essentielle du technicien chargé de l'orientation professionnelle est de constituer, à l'aide des renseignements détenus, une synthèse des aptitudes et des goûts de l'enfant et

« 1° d'en dégager, comme ferait un clinicien, les aspects principaux qui commandent le choix d'un métier;

« 2° d'organiser par étapes l'initiation de l'enfant aux premiers essais d'un métier et d'en assurer la continuité.

« III. — La qualification du technicien chargé de l'orientation professionnelle porte à la fois sur une vocation particulière, sur la connaissance des lois physiques et psychologiques qui régissent l'homme au travail, sur celles des exigences techniques, des lois économiques qui commandent l'exercice des métiers et des professions et sur une expérience minimum de l'orientation professionnelle pratiquée réellement, jointe à l'expérience de la vie qui en fait une profession de la maturité.

« IV. — Pour se documenter sur certaines aptitudes et certains goûts de l'enfant, l'orienteur doit faire appel aux concours :

« 1° d'experts dont les principaux sont :

« le médecin pour les aptitudes physiologiques;

« les éducateurs pour les aptitudes scolaires et le comportement à l'école;

« l'assistante sociale, pour le complément et la vérification des principaux renseignements obtenus d'autre part;

« 2° des intéressés eux-mêmes :

« l'enfant, qui doit être interrogé sur ses goûts et sur ses désirs;

« la famille pour la connaissance des antécédents de tous ordres (santé, comportement, niveau d'éducation, etc.), et pour l'aider à prendre la décision finale qui lui appartient.

« V. — Pour compléter et vérifier la documentation recueillie et les résultats de l'examen l'orienteur peut procéder à des examens spéciaux qui constitueront un complément d'information. Il est seul juge de l'opportunité et de la nature de ces examens.

« VI. — Le technicien chargé de l'orientation professionnelle tient la noblesse de sa fonction du concours qu'il apporte à la société pour la meilleure utilisation des aptitudes et du dynamisme de chaque individu. »

Nous avons tenu à reproduire ce texte intégralement car il est mieux qu'une définition : il fixe dans ces grandes lignes l'essentiel de la profession d'orienteur et de son exercice.

Ajoutons, pour avoir une idée plus précise encore de ce qu'est l'orientation professionnelle, qu'il ne faut pas la conjoindre avec la sélection. Le Docteur H. Wallon, dans « Principes de Psychologie appliquée » écrit à ce sujet : « Entre la sélection et l'orientation les points de vue sont opposés bien qu'il y ait similitude partielle de

procédés. La première consiste à choisir l'homme qu'il faut pour un certain travail, la seconde le genre de travail qui convient aux aptitudes de chacun. »

Mais la notion de sélection est indissociable de la notion d'orientation. Dans toutes les grandes villes de France un centre de sélection est annexé à un centre d'orientation.

Un tel « tandem » n'existe pas encore à Tunis, mais, nous le verrons plus loin, les intéressés luttent pour l'obtenir.

## LES PRECURSEURS

---

Si nous en croyons la légende, Saint Crépin et Saint Crépinien étudièrent leurs aptitudes physiques et morales, puis ayant examiné tour à tour les différentes activités manuelles offertes à l'homme, ils constatèrent que le seul métier qui leur convenait était celui de cordonnier. Peut-on considérer cette décision comme le premier fait connu d'orientation professionnelle ?

La corporation des monnayeurs au moyen-âge ne recrutait ses membres qu'après un examen particulièrement poussé de leurs aptitudes physiques et intellectuelles.

Les travaux de l'Abbaye de Cluny au X<sup>e</sup> siècle furent un authentique essai d'orientation. Mais la gamme des métiers proposés était incomplète et les moyens d'investigations se bornaient à l'étude de monographies sur les ordres religieux et les différentes carrières scientifiques et à l'examen de sujets et élèves de l'ordre, afin de les diriger vers la profession qui leur convenait le mieux.

Au XV<sup>e</sup> siècle, cette ébauche fut à l'origine de l'initiative de Laurent de Bussy, maçon juré du roi. Ce dernier déterminait les qualités requises pour la profession de maçon et Pierre de St-Quantin paracheva son œuvre en 1604.

Mais c'est Jules Lavary, en 1675, qui, le premier, affirme la nécessité d'une orientation professionnelle dans son livre « Le parfait négociant » comme en témoigne le chapitre IV du livre I qui s'intitule « Que l'on ne doit point forcer l'inclination des enfants pour leurs professions, et quelles sont les qualités de corps et d'esprit propres au commerce ».

## ORIGINES RECENTES DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

---

C'est par cinq groupes de faits convergents que l'O.P. a « effleuré la surface du monde social moderne, comme une nécessité et comme un grand espoir ».

Pour compléter cette introduction un peu longue à l'étude de l'orientation professionnelle en Tunisie, examinons rapidement ces facteurs déterminants.

## I. — Lutte contre les accidents de travail

En 1870, lors de l'installation des signaux de chemin de fer on constate que tous les individus ne sont pas aptes à distinguer le rouge du vert. Un examen physiologique des candidats aux emplois de mécaniciens et d'aiguilleurs s'avérait donc nécessaire. La sélection apparaît ainsi dans le monde moderne. Elle fut tout d'abord essentiellement physiologique.

En 1910, l'Association américaine pour la législation du travail s'émeut particulièrement du nombre considérable d'accidents occasionnés par les tramways électriques (certaines compagnies enregistraient jusqu'à 56.000 par an). Cette association invita alors le Professeur Mustenberg, directeur du laboratoire de psychologie de Harvard, à étudier les causes psychologiques des fausses manœuvres des conducteurs. Le résultat de cette étude fut surprenant. Le Professeur Mustenberg conclut que le quart du personnel qu'il eut à examiner devait abandonner son métier en raison d'une inaptitude définitive. Mais cette étude fut également un début d'orientation professionnelle, car le Professeur Mustenberg fut amené à mettre en évidence les aptitudes spéciales indispensables à la profession de wattman et à imaginer une série d'épreuves probatoires pour les déceler.

## II. — La philanthropie

L'Américain Pearson voulut le premier donner des conseils directs et rationnels aux jeunes gens sur les carrières qu'ils devraient embrasser. Son action se porta plus particulièrement sur les gamins désœuvrés et les vagabonds des rues de New-York. Il a exposé ses expériences dans un ouvrage posthume « Choix de la vocation ». Mme A. Lhaw s'inspira de cette œuvre pour créer, en 1908, à Boston un véritable bureau d'O. P. fondé sur la méthode des questionnaires. 116 questions étaient posées aux candidats et les réponses obtenue étaient recoupées par des investigations moins subjectives.

A Bâle, dès 1907, M. Stucker organisa un bureau destiné à donner des « Conseils aux parents et aux jeunes gens sur le choix de la profession ».

## III. — Le problème du travail et du rendement

Comme on le sait, c'est dès le XVIII<sup>e</sup> siècle que quelques physiiciens étudièrent l'aspect psycho-physiologique du travail humain. Euler essaie de définir le travail humain. Lavoisier recherche les relations entre la consommation de l'oxygène et le rendement. Coulom formule les règles à observer dans l'effort physique.

Ces travaux sont poursuivis au XIX<sup>e</sup> siècle. Mais ces études prennent enfin un aspect plus pratique avec Taylor dont les recherches ne visant que le rendement négligeaient forcément le problème humain.

Un Allemand, Neurath, a mis au point un système Taylor inverse: au lieu de rechercher quels sont les hommes les plus aptes à une activité déterminée, il recherche les formes de travail les plus aptes

à utiliser les forces et les capacités humaines. L'U.R.S.S., par l'Institut de Recherches Scientifiques pour l'Education Polytechnique, poursuit des recherches dans cette voie mais nous n'avons malheureusement que peu de détails à ce sujet.

#### IV. — *Progrès de la psychologie expérimentale*

Bien des indications pourraient être données en ce domaine. Signalons notamment la publication en 1890, par Cattell, dans « *Mind* » d'un article intitulé « *Tests mentaux et mensuration* », où il décrit une série d'épreuves auxquelles il avait soumis les étudiants de son laboratoire de l'Université de Pensylvanie. Il déterminait 50 tests destinés à être utilisés dans les écoles.

En 1896, l'« *American Psychological Association* » chargea un comité de choisir sur une liste les tests qui seraient donnés à des étudiants en vue d'étudier leur niveau mental et la liste de Cattell fut légèrement remaniée. A l'Exposition de Chicago, en 1893, on soumettait les visiteurs à des tests de ce genre, ce qui obtint un grand succès.

Mais l'Europe ne restait pas inactive : on peut noter l'effort de Ferrari en Italie, mais c'est à A. Binet que la psychotechnie dut de faire un tournant décisif.

En 1886, il publie son article sur la psychologie individuelle qui étudie, non plus les lois générales des phénomènes mentaux, mais les variations de ces phénomènes. A cet effet, Binet trace, on s'en souvient, un programme d'examens qui embrasse les fonctions psychiques suivantes : mémoire, nature des images, imagination, attention, compréhension, suggestibilité, sentiments esthétiques, sentiments moraux.

En 1905, en collaboration avec le Dr Simon, il met au point la célèbre échelle d'intelligence, grâce à laquelle on peut déterminer l'âge mental d'un enfant. Cette échelle, remaniée depuis, demeure une des bases de la mesure de l'intelligence.

Puis, c'est le grand dessor de la psychologie expérimentale avec les tests de motricité d'Ozeresky et les tests de caractères comme le test de Rorschach.

#### V. — *La guerre de 1914-1918*

La guerre par ses nécessités techniques fut un facteur important de développement de l'O. P.

En France avec Camus, en Allemagne, en Italie, à Tunis en particulier avec Gemelli, on poussa vite et loin la sélection des aviateurs. Mais c'est en Amérique qu'une expérience sur une grande échelle fut tentée pour la première fois : tous les soldats recrutés étaient soumis à un examen sélectif. Les résultats furent extraordinaires. Actuellement, l'O. P. tient une grande place dans l'organisation de l'armée américaine.

En 1941, un service d'orientation fut créé dans l'armée française.

## LS TEXTES QUI ONT CREE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Voyons comment cette institution a pris un caractère officiel en France et en Tunisie.

En France, la première tentative se dessina par le décret du 17 mars 1913, qui nommait auprès du Ministère du Travail une commission chargée des études relatives à la psychologie du travail et aux aptitudes professionnelles exigées par les différents métiers.

En août 1921, une commission instituée sous l'égide du service de l'Enseignement Technique du Ministère de l'Instruction publique était chargée de l'étude des problèmes d'orientation professionnelle.

D'autre part, à Paris, est créé en 1928 l'Institut National d'O. P., qui doit former les conseillers et conseillères d'O. P.. Un décret-loi du 24 mai 1938 rend obligatoire pour tous les enfants âgés de moins de 17 ans un examen d'orientation, avant leur entrée dans une profession industrielle ou commerciale. Le 18 février 1939, un décret-loi institue dans chaque département ou groupe de départements un secrétariat d'orientation professionnelle soumis à l'autorité du préfet.

En Tunisie, l'orientation fut introduite en 1944, par un arrêté du Directeur de l'Instruction Publique, M. Gaston.

Voici le texte de cet arrêté :

« Il est créé à Tunis un « Centre d'Orientation Professionnelle et de Placement en apprentissage ». Ce centre, installé rue de la Loire à Tunis relèvera du Chef de Service de l'Enseignement par l'intermédiaire de l'Inspecteur de l'Enseignement primaire de Tunis-Ville. — Tunis, le 15 mars 1944. »

### LE CENTRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DE TUNIS

Les services de l'Orientation Professionnelle ont leurs assises dans un petit immeuble situé rue de la Loire à Tunis, qui était à l'origine un centre d'apprentissage constitué par quelques ateliers spécialisés dans le travail du fer et du bois.

La mission qui est confiée au centre ressort nettement dans le texte d'un rapport adressé à la Direction de l'Instruction Publique par le Directeur du Centre et dont voici l'essentiel : « Le centre a pour mission de rechercher les aptitudes physiques, intellectuelles et morales de chaque enfant (du plus doué au plus déshérité par la nature) et de lui indiquer les études, les professions dans lesquelles il a le plus de chances de réussir.

Il cherche à la fois à favoriser le plein épanouissement de la personnalité des jeunes et à fournir toutes les branches de l'activité d'un personnel suffisant et aussi qualifié que possible.

Il tend à mettre, comme disent les Anglais, l'homme qu'il faut à la place qu'il faut.

Pour atteindre ce but, le Centre évalue les aptitudes des enfants à l'aide de techniques empruntées à la psychologie appliquée et à la médecine. »

Une heureuse initiative a permis la création simultanée d'un office de placement dans les locaux même du Centre d'O. P., ce qui permet une utile collaboration.

On doit cependant regretter l'exiguïté des locaux mis à la disposition de cet organisme. Le visiteur pénètre dans le centre en traversant une cour où les enfants jouent en attendant d'être examinés. Il est ensuite introduit dans une salle assez semblable à une salle de classe, tableau noir, petites chaises, bureau de l'examineur, etc. De petits bureaux sont réservés aux conseillers. Enfin, le centre possède une salle médicale, avec les divers appareils de mensuration et d'analyse, et, comme on l'a dit, un bureau de placement.

Le personnel du centre est relativement peu nombreux. Il comprend, comme personnel technique :

1°) le Directeur et deux conseillers d'O. P., techniciens de la psychotechnie, qui ont tous fait des stages dans les hôpitaux psychiâtriques, dans les usines et dans d'autres centres d'O. P.;

2°) un instituteur de cours complémentaire initié à la psychotechnie;

3°) deux moniteurs de l'Enseignement technique chargés de la prospection des places auprès des employeurs de la ville afin de pourvoir aux besoins du bureau de placement.

## A QUI S'ADRESSE LE CENTRE ?

### a) *Les élèves des écoles primaires*

Au cours de leur dernière année de scolarité, les élèves des écoles primaires sont mis en contact avec le centre d'orientation professionnelle.

Au début de l'année scolaire, tous les directeurs d'écoles reçoivent une feuille sur laquelle ils doivent inscrire tous les élèves susceptibles de quitter l'école dans le courant de l'année. Nous n'entrons pas dans les détails du processus administratif qui précède les examens collectifs et individuels. Nous nous contenterons de préciser que l'orientation n'étant pas obligatoire en Tunisie, une autorisation doit être délivrée par la famille de chaque élève avant qu'il soit procédé à son examen.

Soulignons encore qu'une fiche spéciale dit « fiche scolaire » doit être remplie par l'instituteur. Cette fiche consigne tous les résultats obtenus par l'élève en classe et le cas échéant les observations de l'instituteur. Les conseillers attachent une extrême importance à cette fiche.

### b) *Les « extérieurs »*

On donne cette appellation aux enfants et aux jeunes gens qui ne fréquentent aucune école.

Il arrive en effet que des parents eux-mêmes désirent être éclairés sur les aptitudes d'un enfant. Mais ce cas se présente rarement. La plupart du temps les parents se présentent au centre pour obtenir un emploi pour leur enfant. Dans les deux cas les enfants sont examinés, mais auparavant les conseillers s'entretiennent avec les parents, ce qui ne peut que faciliter leur examen.

### c) Les élèves des établissements secondaires

En principe, les élèves des établissements secondaires ne sont pas touchés par le centre. Mais les activités de l'O.P. tendent à s'élargir considérablement. Prochainement une expérience va être tentée au collège technique Emile Loubet.

Ainsi l'orientation professionnelle pourra toucher non seulement les enfants au terme de leur scolarité primaire mais encore les élèves de sixième des établissements secondaires.

Il est intéressant de signaler qu'à ce jour très peu de jeunes filles ont été examinées. Dans ce domaine toutefois, l'O.P. en Tunisie a tenté une expérience courageuse au collège de jeunes filles de Radès : toutes les élèves de quatrième ont été examinées et les résultats permettront une meilleure répartition dans les classes. Il faut espérer que cette tentative se généralisera dans un proche avenir.

## EN QUOI CONSISTENT LES EXAMENS

Ils sont de trois sortes :

1.) *L'examen collectif.* — Les élèves des écoles primaires subissent l'examen collectif dans les locaux scolaires et les « extérieurs » dans une salle spéciale du centre réservée à cet usage.

Il consiste en une série de tests exigeant uniquement des réponses écrites :

— tests de niveau : Termau, Kohs;

— différents tests d'aptitudes : intelligence générale, verbale, logique, technique.

2.) *L'examen individuel.* — L'essentiel de l'examen individuel consiste en un entretien avec l'enfant. Des questions indirectes permettent d'obtenir divers renseignements d'ordre psychologique et social.

3.) *L'examen médical et radiographique.* — On prend de l'enfant une série de mensurations qui sont portées sur sa fiche médicale.

L'examen médical a lieu en principe au centre. Un médecin est attaché au centre en temps ordinaire. L'examen radiographique a lieu aux services de l'hygiène scolaire.

Les résultats des examens et les divers renseignements d'ordre physiologique et psychologique sont consignés sur une fiche spéciale. Un coup d'œil sur cette fiche permettra au technicien une connaissance globale du sujet et le bureau de placement l'exploitera dans la mesure de ses disponibilités.



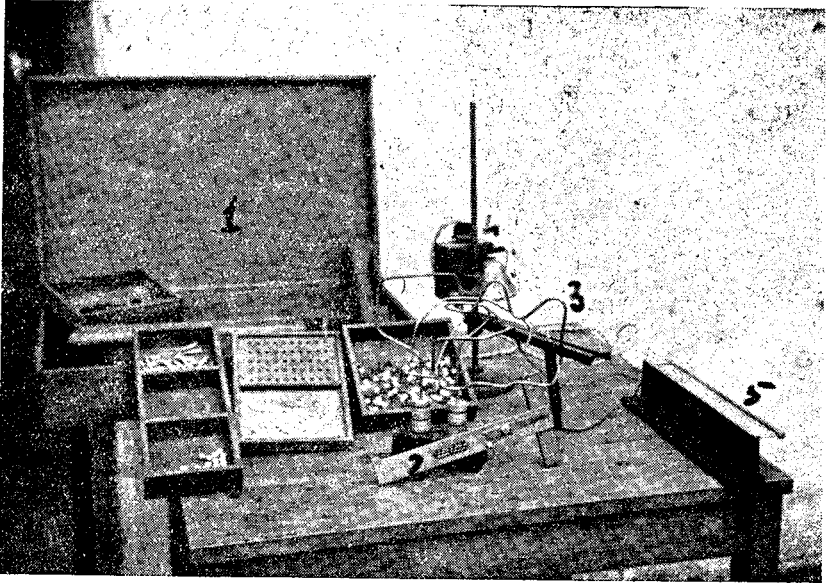


Photo 1



Photo 2

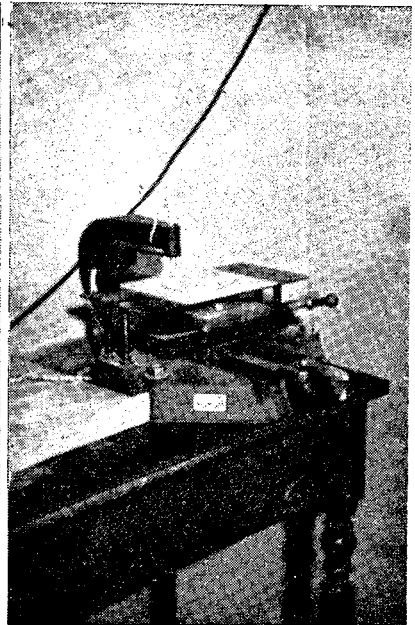


Photo 3

## LES METHODES DU CENTRE

### A) Les tests

Nous nous sommes contentés ici de classer par famille les tests utilisés par le centre. Ce sont :

Les tests de niveau :

Au centre d'orientation professionnelle sont utilisés habituellement les tests de Termou et de Kohs, qui sont destinés à déterminer l'évolution psychique ou l'âge mental de l'enfant par rapport à son âge effectif. Ces épreuves sont obligatoires au cours de l'examen collectif.

Les tests d'aptitude :

On range dans cette catégorie les tests destinés à déterminer les différentes formes d'intelligence : générale, verbale, logique et technique.

Les tests de visualisation :

Représentation mentale des formes.

Les tests d'attention :

Mise en train. Niveau d'efficienc. Résistance à la fatigue.

Enfin, les tests de caractère :

qui, on le sait, ne donnent pas de résultats ayant une valeur absolue. Au cours de l'épreuve l'opérateur note le comportement du sujet et en tient compte dans ses conclusions.

### B) Les appareils utilisés par le centre

Il a paru intéressant, plutôt que de les décrire, de montrer les appareils utilisés.

*Habilité manuelle.* — La photographie n° 1 reproduit quelques appareils destinés à déterminer la rapidité du geste, sa précision, la finesse du toucher du candidat, etc...

Ce sont : 1.) Ensemble Heuyer-Baille; 2.) Réglette de Carrard; 3.) Souricière de Mœude; 4.) Trémomètre en V de Picron.

*Visualisation.* — La photographie n° 2 représente des appareils qui permettent d'examiner les aptitudes de représentation mentale des formes (surfaces et volumes), de combinaison et d'agencement de ces différentes formes, avec intervention de l'intelligence logique.

Ce sont : 1.) Planche de Minesota; 2.) Cubes de Kohs; 3.) Wiggly-block; 4.) Dearborn.

*Dissociation et coordination.* — La photographie n° 3 représente le Tourneur de Lahy, comportant le compteur enregistreur d'erreurs, qui permet de déceler les ressources de l'intelligence logique, la précision et la rapidité de la conception et du geste, la motricité, etc.

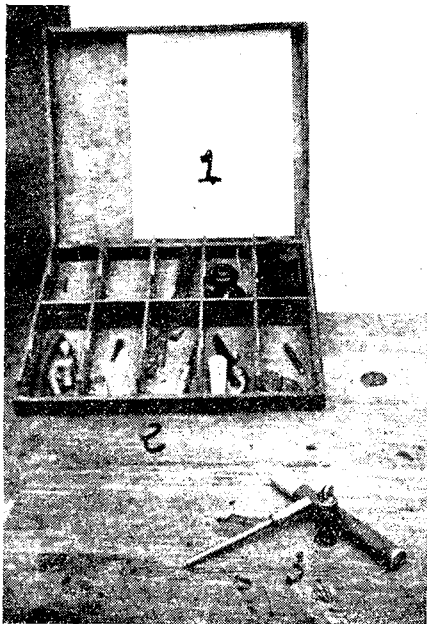


Photo 4

*Compréhension mécanique.* — Ressources de l'intelligence technique; ingéniosité; habileté gestuelle. On voit: 1.) la fiche de résultats test moteur; 2.) l'ensemble de Steinquist (montage d'objets); 3.) l'appareil de Pierkowsky (enfilage de rondelles). (Phot. 4).

*Caractères et tendances.* — Photographie n° 5 qui montre, pour les tests caractériels : 1.) les taches d'encre de Rorschach; 2.) les taches d'encre de Chauffard (tempérament atone ou dynamique); 3.) le T.A.T. de Murray (intérêts dominants); 4.) la réglette de Carrard (interprétation caractérielle des traces laissées par une activité motrice).

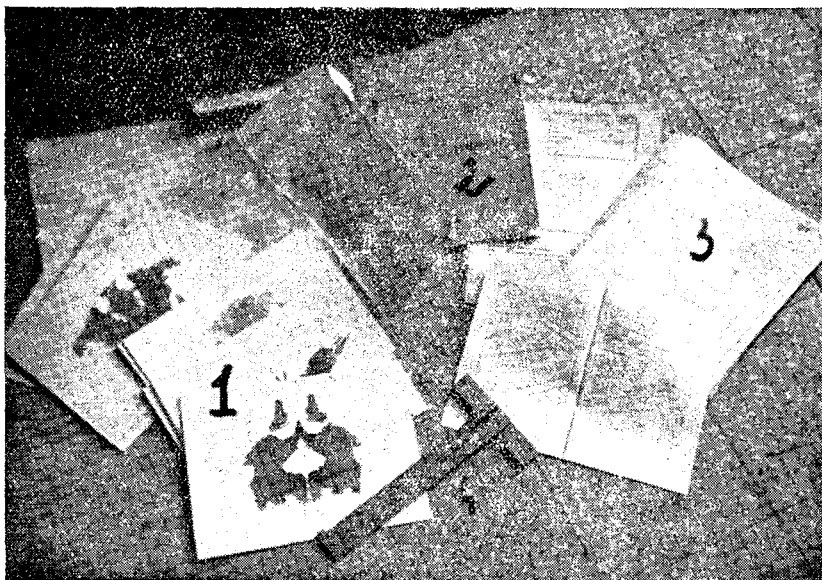


Photo 5

## LE BUREAU DE PLACEMENT

Un instituteur initié à la psychotechnie est placé à la tête du bureau de placement. Sa mission consiste à placer l'enfant qui sollicite un emploi, après avoir consulté la fiche d'orientation. Ce placement dépend évidemment de l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail. En général, c'est l'artisanat qui absorbe le plus grand nombre d'apprentis proposé par le centre.

Deux agents du centre visitent les employeurs de la ville et sont chargés de la prospection des places. Le contrôle de l'apprentissage dans les entreprises leur incombe en outre. Ils se rendent à cet effet chez les employeurs pour se rendre compte des conditions dans lesquelles se déroule l'apprentissage. En outre, les apprentis sont soumis périodiquement à une visite médicale. Si l'incapacité du sujet pour l'emploi qu'il occupe apparaît au médecin, même en cours d'apprentissage, l'enfant est orienté vers une autre branche.

Une sorte de contrat lie le Directeur de l'Instruction Publique, l'employeur et la famille de l'apprenti. En voici la teneur :

« Les employeurs et les familles doivent se soumettre à certaines clauses restrictives condensées dans un contrat qui prévoit l'obligation :

« — pour les parents, de ne retirer leur enfant de l'emploi qui lui a été procuré, pendant un délai de un an, qu'avec le consentement du directeur du Centre;

« — pour les patrons de faire travailler effectivement les apprentis en vue de leur formation professionnelle et de réduire au minimum les travaux de manœuvre qui sont fatigants ou sans valeur éducative.

« Les jeunes gens placés sont suivis par le centre qui les visite pendant les heures de travail pour vérifier qu'ils sont bien employés à des travaux utiles à leur formation professionnelle. Ils continuent à bénéficier jusqu'à 18 ans des indemnités et des allocations familiales, jouissent de réductions sur les tramways et touchent au bout d'une année sur présentation d'un bon carnet d'apprentissage un pécule de trois mille francs.

« Par ailleurs, le centre organise à leur intention des cours où ils reçoivent un complément de culture générale et professionnelle. »

En général, les employeurs sont satisfaits des apprentis envoyés par le centre. Aussi les demandes se font-elles de plus en plus nombreuses.

Les progrès sont sensibles dans le tableau ci-dessous :

ANNEES SCOLAIRES	Enfants inscrits	Enfants placés
1947-1948 .....	749	200
1948-1949 .....	764	257
1949-1950 jusqu'à février .....	1.158	189

Mais lorsqu'on songe que 6.000 enfants quittent l'école chaque année, il apparaît que la tâche à réaliser dans ce domaine est considérable.

## PROGRES A FAIRE

Le personnel occupé à l'orientation professionnelle et au placement est de toute évidence en nombre nettement insuffisant. Pour en donner une idée nous nous contenterons d'établir une simple comparaison. A Marseille, existent deux centres d'O. P. : un centre d'Etat qui emploie dix-huit conseillers et un centre privé qui en emploie quatre, tandis qu'en Tunisie, le seul centre existant compte en tout et pour tout *trois* conseillers.

D'autre part, aucun centre de sélection ne fonctionne en Tunisie, alors que, comme on l'a dit plus haut, toutes les grandes villes du monde disposent d'un tel office qui permet notamment de réduire considérablement le nombre des accidents provoqués par les véhicules de transport. La nécessité d'un tel centre ne fait aucun doute.

Aussi la question a-t-elle été posée et la Direction de l'Instruction Publique y est en principe favorable.

Pour donner une idée de l'importance actuelle de la sélection et des résultats obtenus grâce à elle, nous signalerons que certaines compagnies d'assurance accordent des réductions importantes aux sociétés de transport qui emploient des conducteurs ayant passé par un centre de sélection.

\*\*\*

Nous examinerons, en conclusions, la situation de l'opinion publique en Tunisie par rapport à l'orientation professionnelle.

Diverses enquêtes nous permettent d'affirmer que l'orientation n'est pas entrée dans les mœurs. Pour quelles raisons ? Sans doute, notamment, parce que l'on attache ici au mot « professionnel » un sens péjoratif. On pense communément que le centre d'O. P. ne vise qu'à diriger les enfants vers une activité manuelle, alors qu'il détermine leur vocation à tous les métiers, aussi bien intellectuels que manuels.

Les milieux touchés par le centre sont en conséquence très limités, et comprennent surtout les milieux les plus modestes.

Il faut transformer cet état d'esprit des populations. Il semble que l'on devrait y aboutir principalement par la diffusion d'informations sur le centre d'O. P. de Tunis et en général sur les buts et les moyens de l'orientation par des articles dans la presse, des émissions radio-phoniques, des ouvrages de vulgarisation, tout devrait être mis en œuvre pour montrer l'importance du problème du choix de la profession et des solutions que l'O. P. lui apporte,

Quoi qu'il en soit, on peut prédire, sans crainte d'erreur, que plus ou moins rapidement l'orientation professionnelle se développera en Tunisie, comme elle l'a fait dans la plupart des pays du monde.

(D'après une enquête de François NUNZIATA).

#### BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

**Principes de psychologie appliquée**, Dr H. Wallon. — **La psychologie appliquée**, Renée Binois. — **L'Orientation professionnelle**, Guy Sinoir. — **La psychotechnie**, Guy Palmade.