**L’orientation professionnelle**

 Il devient de plus en plus clair que l'orientation professionnelle ne peut avoir pour seule source et fin l'individu. Cependant, le directeur de l'Enseignement technique, responsable de l'orientation professionnelle, écrivait en 1939 : « Le seul terrain solide, c'est l'individu... » Un plan d'orientation professionnelle, élaboré par des milieux syndicalistes réformistes, indique de même que de la solution d'orientation professionnelle « dépend le bonheur de l'individu et par contrecoup celui de la collectivité » (CGT, 1930,*Bull, de lΊΝΟΡ,* 1931). En fait, c'est l'opinion la plus répandue en France.

\* Personne ne paraît songer à se demander si vraiment c'est aujourd'hui l'individu qui choisit un métier, et s'il choisit dans son intérêt personnel, ni comment peut s'opérer l'adéquation rêvée des besoins collectifs et des désirs individuels (quand ils existent, ce qui est loin d'être le cas général). Nous avons déjà suffisamment précisé que l'individu, dans le cadre de la répartition professionnelle, est une pure entité, une virtualité. Enfant ou adolescent, il s'agit toujours d’un être humain qui fait partie de groupes ou de classes sociales définies, au moins pratiquement ; d'un être qui est le fruit de longs échanges avec le milieu, formé et transformé par les conditions sociales tout autant que par son organisation biologique. En somme, il ne s'agit nullement d’un « sujet » au sens philosophique ou métaphysique du mot, mais d'un objet ; diversement façonné et disposé à réagir en vertu de penchants dont les buts, sinon la forme, sont pour la plupart acquis. Dans ces conditions, le cadre qui va prédominer dans la ventilation professionnelle des jeunes gens, c'est la*structure du marché du travail.*

\* Avant de se trouver aux prises avec une profession ou un métier, l'apprenti se trouve confronté à une certaine structure de la main-d'œuvre, à un certain état du marché du travail. La donnée primaire n'est pas l'homme face au métier, ou le métier face à l’homme, comme s'il s'agissait de deux entités distinctes qui doivent se rejoindre, individualisées et unies dans certaines conditions définies par les aptitudes ou les inaptitudes. Contrairement à ce qu'imaginent trop d'orienteurs qui ont suivi plus de cours de morale que d'économie politique, et qui ignorent les réalités de la production industrielle contemporaine, les professions, les métiers, les emplois, les fonctions, tout différents qu'ils soient techniquement les uns des autres, n'en dépendent pas moins directement de la division sociale du travail, c'est-à-dire de la structure du système d'ensemble de la production. En économie aussi, il faut être structuraliste. Or, le système de production, c'est le métier et la machine, mais c’est aussi l'ouvrier et sa force de travail (nous disons l'ouvrier pour simplifier, mais il s'agit aussi bien du cultivateur, de l'employé, de l'ingénieur, de l'instituteur). Autrement dit, c'est sous la forme d'apparence vague, cahotée, indifférenciée du marché du travail que se présente le premier contact de l'apprenti avec une future profession. Ce rapport est assez clair lorsque le jeune homme ou même l'enfant est « placé » directement, sans apprentissage, dans une entreprise quelconque, pour y effectuer un travail de manœuvre ou de manutention quelconque, et qu’il n'apprend pas à proprement parler une suite d'opérations techniques, un métier. Ce rapport est déjà moins clair lorsque l'on a affaire à l'apprenti qui signe un contrat d'apprentissage avec un artisan. Et il l'est moins encore dans le cas d'un jeune homme qui entre dans une école professionnelle ou technique, milieu qui semble le soustraire aux contraintes immédiates (positives ou négatives – par exemple qu’il y ait du chômage ou non) du marché du travail. Celui-ci n'en existe pas moins.

\* Certains vont même jusqu'à renverser les termes du rapport. Un inspecteur primaire, par exemple, écrit que ce sont les choix professionnels « opérés au hasard, d'après des apparences ou suivant la mode », qui « menacent d'apporter un réel déséquilibre dans le marché du travail, et de préparer en certaines professions, après l'avilissement des salaires, des milliers de chômeurs » (*Bull, de l'INOP,* 1936). D'après cette singulière conception, les familles et les malheureux apprentis seraient la cause du chômage, de la baisse des salaires et du déséquilibre de l’économie. Les fluctuations du marché du travail seraient en fin de compte déterminées par de mauvaises appréciations des aptitudes et capacités individuelles. C’est vraiment crier haro sur le baudet ! Autant dire que c'est le hasard qui règle les mouvements du marché du travail. L'économiste le plus classique et le plus retardataire n'oserait pas soutenir une pareille absurdité, mais on la trouve encore fort répandue dans les milieux de l'orientation professionnelle.

\* Il s’est trouvé des auteurs qui, partant d'un rapport analogue entre le marché du travail et l'individu, font toutefois des propositions positives plus intéressantes. Malheureusement, elles ont un caractère absolument utopique pour le moment. Ainsi Neurath (cité par Baumgarten, p. 575) propose d'adapter la production à la répartition des*« forces humaines aptes* ». En somme, au lieu de débuter par un plan de production annuel ou triennal ou quinquennal, les psychométriciens décideraient, après examen des aptitudes de toute la population active, d'un plan de répartition des « *forces aptes* » (mais pourquoi seulement des forces*humaines* ?) sur lequel seraient réglées la production, la répartition, et par conséquent aussi, sans doute, la consommation. Par exemple, si l’on manque une année d'ouvriers aptes aux divers travaux de la métallurgie, on limitera à proportion la production métallurgique. Bref, on substituerait au marché du travail un marché des aptitudes ou éventuellement une planification des aptitudes (si je puis dire).

\* Le moindre défaut de cette proposition c'est de considérer l’aptitude professionnelle (innée, acquise ou exercée) comme une donnée plus solide et plus stable que les doubles besoins de la production et de l'homme, qui, dans l'état actuel de la civilisation, sont d'abord pour celui-ci l'habitation, la nourriture, la jouissance sexuelle, le vêtement, la culture, et pour celle-là le profit privé et l'accumulation sociale. Or, je le répète, c'est là inverser l'ordre réel des choses, bouleverser la structure dialectique de la nature. Les aptitudes sont dérivées des besoins – ou plutôt des moyens socialement mis en œuvre pour satisfaire les besoins – et non les besoins des aptitudes (besoins, répétons-le aussi, qui expriment individuellement et contradictoirement c'est-à-dire comme source de conflits, les exigences du système économique et les aspirations de l'homme tentant de se réconcilier avec lui-même). Baumgarten estime que cette proposition est « grandiose au point de vue social. Ce serait une économie de plan que de se guider non pas d'après le besoin en hommes, mais d’apès ce qui existe ». Mais le grandiose confine ici à l'absurdité. Sans que l'auteur s'en doute, sa théorie de l'aptitude l'amène tout droit à faire l'apologie de la stagnation technique et sociale, du maintien à perpétuité des situations acquises, de la routine, et de la tradition sous son aspect le plus rétrograde, en admettant que « *ce qui existe* », le donné, soit précisément l'aptitude professionnelle. En effet comment les aptitudes nouvelles apparaîtraient-elles, si ce n’est sous la pression de l'industrie ? Comment se modifieraient-elles, si ce n'est encore sous la pression de l'industrie ? Comment s'affineraient-elles ou disparaîtraient-elles, si ce n'est, toujours, sous la pression de l'évolution technologique ? Les prétendues aptitudes spécifiques pour cent métiers modernes (téléphoniste, mécanicien de locomotive, rotativiste, radiotélégraphiste, etc.) existeraient-elles si les professions elles-mêmes ne les avaient pas créées, extraites de la polyvalence des dispositions biologiques de l'homme, si la production dans le passé avait été réglée en fonction des « *forces humaines aptes* », et rien de plus ? Il s'en faut de peu, au contraire, qu'on puisse affirmer qu'aucun progrès humain n'aurait eu lieu si des problèmes pratiques ne s’étaient pas peu à peu posés, pour lesquels les êtres humains n'avaient pas d'aptitudes ni de capacités. Et pourtant, il fallait bien les résoudre...

\* Il serait intéressant d'étudier de ce point de vue, et d'aussi près que possible, la disparition d’un métier et l'apparition progressive d'un métier nouveau. Par exemple, les métiers liés à l'usage du métier à tisser ou de la machine à vapeur, qui sont parmi les découvertes techniques capitales du XIXe siècle. La révolte des tisserands ne signifiait-elle pas, outre la défense contre l'avilissement des salaires et les effets désastreux de la concurrence, un sursaut des aptitudes anciennes contre les nouvelles aptitudes qu'exigeaient les nouvelles machines ? Les aptitudes acquises ne jouaient et ne pouvaient jouer ici qu'un rôle conservateur : la sélection industrielle dut les briser avec ses moyens barbares. Les aptitudes qui faisaient le bon fileur ou le bon tisserand à la main devenaient superflues pour le conducteur de machines. Les « aptitudes », considérées comme des facultés dépendantes de la « personne », barraient la route.

\* Et le mécanicien de locomotive, où a-t-il été chercher les aptitudes qui lui sont propres dans l'industrie moderne des transports ? Étaient-elles des virtualités inscrites de tout temps dans la nature « humaine » ? N'attendaient-elles que la « maturation » industrielle pour se révéler ? Il serait au moins osé de le soutenir. Le mécanicien s'est en réalité formé, adapté, par le contact imprévu avec des machines nouvelles. Les aptitudes que le laboratoire psychotechnique des Chemins de Fer du Nord découvre en lui ne sont nullement des données fondamentales de sa nature, des composantes « physiques » naturelles, mais des structures acquises pratiquement, au contact de mécanismes dont la genèse ne devait à peu près rien au respect des besoins profonds de l'homme. Au fond, il vaudrait mieux parler*d'adaptitudes* que d’aptitudes, comme nous aurons l’occasion de le voir en examinant plus loin cette question.

**reference**

[\*](https://books.openedition.org/pumi/4208#bodyftn1) Pierre Naville,(1996)*Théorie de l’orientation professionnelle,* nouvelle édition coll. Idées, Éditions Gallimard Paris, pp. 81-86.

Publication sur OpenEdition Books : 27 février 2020