

Orientation et sélection dans le système scolaire du Québec

Nous reproduisons ci-après un document de travail qui a été soumis aux psychologues et conseillers d'orientation des collèges classiques, réunis en session d'étude, les 3 et 4 octobre 1966. En raison de l'intérêt du texte et de son actualité, nous le reproduisons sans essayer de résumer les amendements déjà proposés non plus que d'anticiper ceux qui apparaîtront vraisemblablement au cours des prochains mois, car la réflexion commune se poursuit activement.

EN COLLABORATION *

Avant-propos

IL SUFFIT, depuis quelques années, de parcourir les publications qui traitent de l'orientation scolaire et professionnelle, d'entrouvrir la porte aux réunions des spécialistes en la matière ou même de tendre l'oreille à certains propos d'éducateurs, pour se convaincre que la pratique professionnelle de l'orientation est en butte à des difficultés croissantes dans les établissements scolaires du Québec.

Nous nous proposons, dans le texte qui va suivre, d'aborder la question sous l'angle historique, en montrant comment l'orientation proprement dite et les pratiques de sélection scolaire se sont graduellement mais incomplètement dissociées, soit dans les faits, soit dans la conception que s'en font diverses catégories d'interlocuteurs; il nous sera plus facile alors de discerner les causes profondes et d'identifier les principales conséquences de l'ambiguïté actuelle. Dans un deuxième temps, nous proposerons une étude systématique de la nature et des exigences de l'orientation, puis nous ferons de même en ce qui a trait à la sélection. Enfin nous offrirons, avec des conclusions

* Ce texte est l'œuvre du comité exécutif de la Commission des psychologues et des conseillers d'orientation de la FCC.

qui résument notre analyse, une série de recommandations sur les moyens propres à assainir la situation.

Première partie¹

LES AMBIGUITÉS ACTUELLES DE L'ORIENTATION

Description de la situation

Si l'on veut rendre intelligibles les paradoxes actuels de l'orientation scolaire et professionnelle dans le Québec, il faudra d'abord analyser les circonstances historiques de son implantation à l'école. Alors on verra mieux pourquoi deux conceptions de l'orientation s'affrontent aujourd'hui et il sera plus facile d'en analyser les répercussions concrètes.

A. RAPPEL HISTORIQUE

Il y a quinze, dix et même cinq ans, l'orientation professionnalisée, loin de jouir d'un prestige comparable à celui d'aujourd'hui, était inconnue ou considérée avec méfiance dans de larges secteurs de la

¹ Dans cette première partie, nous empruntons largement à des textes d'André Brochu et de Henri-Paul Bordeleau.

population. La nécessité des services d'orientation n'a certes pas été proclamée d'abord par les étudiants et les parents, mais bien par les enseignants et surtout par les autorités scolaires. Graduellement, devant les faits établis et sous la pression d'une publicité quelquefois tapageuse, le grand public en est venu à croire plus ou moins aveuglément à l'orientation.

Or il importe de bien comprendre ce qui, à l'origine, a motivé les autorités scolaires d'avant-garde à l'égard des nouveaux spécialistes, psychologues et conseillers d'orientation: ceux-ci étaient perçus comme des experts en évaluation et en répartition des ressources humaines, et les administrateurs qui se butaient à des problèmes de rendement scolaire désiraient naturellement obtenir leurs conseils éclairés. C'est le besoin d'assigner les étudiants aux différents types de cours et celui de régler les cas difficiles — notamment les insuffisances de rendement — en accordant les aptitudes individuelles aux exigences des programmes qui a motivé l'engagement du personnel d'orientation: il s'agissait, reconnaissons-le, de rendre l'administration à la fois plus efficace et plus humaine et de prévenir ou corriger les erreurs d'aiguillage, néfastes aux jeunes et coûteuses pour le système scolaire. On pourrait ajouter que, grâce à l'apport de techniques d'inspiration scientifique, les administrateurs n'étaient plus seuls à porter l'odieux de certaines décisions.

Ce n'est que graduellement, avec la multiplication des "sections" et des choix de cours, avec la prise de conscience par tout le milieu social de l'incroyable diversité des professions et des emplois, enfin avec l'évolution des mentalités vers la démocratisation des objectifs de l'éducation, que les spécialistes de l'orientation ont pu se consacrer à guider les étudiants d'une façon plus personnelle: l'aide au choix des cours à option et l'aide au choix des carrières se sont ajoutées peu à peu à la sélection et à la solution des cas-problèmes parmi les tâches caractéristiques des préposés à l'orientation.

Quant à ceux-ci, rien ne permet de supposer qu'ils se soient élevés contre les pratiques sélectives des écoles qui ouvraient des postes à leur profession naissante. Sans doute plusieurs d'entre eux éprouvaient-ils un malaise à accommoder aux impératifs de la sélection et du classement des principes psychologiques auxquels leur formation professionnelle leur avait fait croire, mais il n'était pas question de transformer du jour au lendemain tout un système d'enseignement que nous jugeons aujourd'hui trop centré sur les exigences des programmes et trop peu

sur les besoins de l'enfant ou de l'adolescent. Au surplus, les centres universitaires de formation en orientation n'étaient certes pas en mesure, il y a quinze ou vingt ans, d'enseigner les aspects les plus dynamiques de l'orientation d'une façon aussi explicite qu'ils le font aujourd'hui.

DEUX CONCEPTIONS DE L'ORIENTATION

Ce bref rappel aide à comprendre que se soit cristallisée une conception de l'orientation que l'on peut qualifier à la fois d'administrative et de populaire: administrative, si l'on songe aux tâches et même aux méthodes auxquelles les spécialistes sont trop généralement identifiés; populaire, puisqu'elle est répandue dans toutes les couches de la société et même parmi les éducateurs. Selon ce stéréotype, il est nécessaire à tous les étudiants, sous peine de jouer leur avenir à pile ou face, de "se faire orienter"; pour "se faire orienter", il est nécessaire et suffisant de passer des tests; conséquemment le professionnel de l'orientation est défini comme un expert qui mesure d'abord les caractéristiques des individus afin de leur assigner le type d'études ou la profession la plus convenable.

C'est à ce stéréotype que s'oppose de plus en plus explicitement la conception des spécialistes eux-mêmes, pour qui l'orientation est une aide personnelle, éducative, non directive à des individus qui doivent, dans toute la mesure du possible, s'autodéterminer. Cette fermeté relativement nouvelle repose sans doute sur l'évolution des théories de l'orientation et sur les résultats d'un bon nombre de recherches sérieuses, mais davantage encore sur l'expérience accumulée au cours de plusieurs années de pratique professionnelle auprès des jeunes.

Or les faits semblent montrer que la plupart des services d'orientation continuent de payer un lourd tribut à une idéologie maintenant dépassée.

Tout d'abord, les services d'orientation assument fréquemment des fonctions de sélection et de classement pour fins administratives.

Deuxièmement, le service d'orientation s'occupe d'administrer un vaste programme de testing et, dans certains cas, s'ingénie à améliorer ses méthodes de prédiction du succès, au détriment de l'aide personnelle que constitue le counseling. C'est encore, semble-t-il, à des tâches techniques d'évaluation psychométrique que l'on assimile tout le travail d'orientation.

En conséquence, l'étudiant se présente passif à l'entrevue, il ne s'attend à rien d'autre que de recevoir les indications pré-déterminantes de ses tests, il pressent que ceux-ci vont déterminer LA carrière qui lui convient idéalement — parmi trente mille occupations possibles ! — il s'étonne que l'examen d'orientation ne lui fournisse pas une feuille de route précise et définitive, il en veut au spécialiste de si mal jouer son rôle d'expert, de radiologiste, de griffonneur d'ordonnances.

À cause de cette confusion, le praticien de l'orientation, tout en se défendant de participer aux organismes de décision, tout en évitant de se situer dans la ligne d'autorité par rapport au sujet, se place en fait constamment, et plus que quiconque, au centre stratégique de toutes les décisions en matière de classement, de choix de cours, et va même jusqu'à régler, à toutes fins pratiques, le sort des élèves indisciplinés. D'où la multitude de rapports que l'expert est prié de fournir: à l'étudiant ou à ses parents, aux administrateurs avec lesquels il travaille, à ceux des autres écoles, aux employeurs éventuels, etc.

Pris dans l'engrenage, le praticien risque de participer de plus en plus activement aux différentes pratiques de sélection, après les avoir dénoncées comme trop rigides et peu compatibles avec l'attention que méritent les dimensions impondérables de l'humain.

LA TENSION ACTUELLE

Cependant, les jeux sont loin d'être faits, et les milieux scolaires, où coexistent les deux conceptions contraires de l'orientation, voient monter la tension entre les tenants de l'une et ceux de l'autre, qui se recrutent substantiellement, d'une part, parmi les administrateurs, et, d'autre part, parmi les responsables de l'orientation. En outre, des incompréhensions se dessinent entre ces deux groupes d'éducateurs et ceux qui, parmi les élèves et leurs parents, souffrent de la confusion actuelle et réclament un clair partage des tâches et des responsabilités.

Recherche des causes

Après avoir tenté de faire le point, il vaut sans doute la peine de chercher à identifier les causes profondes du malaise. Nous nous attacherons d'abord à la confusion des rôles qu'impliquent respectivement la sélection et l'orientation en milieu scolaire, puis nous examinerons les attitudes des spécialistes de l'orientation comme groupe professionnel.

LA CONFUSION DES RÔLES

Deux rôles opposés. Il semble exister une triple opposition fondamentale entre le rôle de celui qui opère une sélection à même une population scolaire et le rôle de celui qui aide les individus à s'orienter.

La première opposition se résume par l'antithèse de l'"autodétermination" et de l'"hétérodétermination". Quoi que l'on pense d'une quelconque pratique de sélection, on conviendra que celle-ci consiste essentiellement à prendre au sujet d'un individu une décision à laquelle il ne participe pas. Il peut arriver que le sélectionneur tienne compte des désirs de l'individu, mais la décision qu'il y surajoute — et qui seule est efficace — demeure la décision d'un autre; c'est de l'extérieur que se trouve ainsi réglé le sort de l'étudiant. L'orientation, au contraire, vise essentiellement à développer dans le jeune être humain la capacité d'autodétermination et veut être une éducation à l'exercice de la liberté, avec les risques que celle-ci peut comporter.

Deuxièmement, la sélection présuppose un ensemble systématique de jugements de valeur ou, si l'on craint cette expression, de jugements comparatifs sur les individus concernés: dans la mesure même où elle se veut plus rationnelle ou plus efficace qu'une répartition au hasard, la sélection se préoccupe de déterminer telle ou telle caractéristique significative ou tel ensemble de caractéristiques, en fonction desquelles les étudiants se verront distribués entre divers genres de situations (sections, options, types d'écoles, etc.). Au contraire, l'orientation suppose de la part du praticien une attitude d'acceptation de la personnalité totale d'autrui, une défiance à l'égard des catégories et des généralisations, une croyance active aux possibilités de dépassement de chacun, enfin un intérêt dominant pour les éléments subjectifs les plus dynamiques et réfractaires à toute mensuration; le praticien aide l'individu à organiser son propre système de valeurs à déterminer lui-même les critères de son autoévaluation.

Enfin, la sélection la mieux inspirée vise immédiatement au profit de la société et au bien commun de l'institution: elle fixe des normes générales en regard desquelles tous sont évalués et classés, même si certains intérêts particuliers s'y trouvent sacrifiés. L'orientation, de son côté, vise tout autant à procurer le bien commun, mais d'une façon moins directe: c'est en facilitant à chaque individu le développement de ses aspirations et la prise en charge de son avenir qu'elle entend contribuer à l'harmonie de l'ensemble social.

Bref, orientation et sélection se présentent comme les deux pôles opposés des démarches que la société peut entreprendre pour mettre en valeur les ressources humaines qui constituent sa première richesse.

Il reste à savoir si les deux rôles sont conciliables, et dans quelle mesure, lorsqu'un même individu les assume.

Le conflit de rôles. Il semble à peine nécessaire d'affirmer qu'il y a conflit de rôles chaque fois qu'un même spécialiste exerce simultanément des fonctions de sélection et d'orientation auprès des mêmes étudiants.

La croyance naïve selon laquelle le spécialiste pourrait à son gré changer de peau, pour ainsi dire, c'est-à-dire se présenter un jour comme agent de sélection pour revenir à l'orientation le lendemain, repose sur une conception étroitement psychologique et assez abstraite des relations humaines: la nature de celles-ci ne dépendrait que des personnalités en présence et n'auraient rien à voir avec les cadres sociaux. Or, il est incontestable que ces cadres exercent une influence déterminante sur la nature des échanges: il y a telle chose que la relation patron-employé, la relation juge-inculpé, la relation réciproque de deux collègues, de deux amis, etc. Sans doute le genre d'interaction qui s'établit dépend-il du dynamisme et de l'originalité propres aux individus, mais entre les limites plus ou moins étroites ou élastiques de ce qui est socialement convenu. Et s'il n'est pas rare que telle ou telle relation humaine parvienne à se dégager des limites initiales, ou encore, que deux interlocuteurs établissent des relations sur plusieurs plans à la fois — par exemple, dans le cas d'un employeur et d'un employé qui se lient d'amitié — on conviendra que l'étude de ces phénomènes met justement en lumière la solidité des normes de comportement que constituent les rôles sociaux.

Dans une telle perspective psychosociologique, on peut distinguer au moins deux raisons qui militent contre le cumul des rôles de sélection et d'orientation.

Tout d'abord, "dans le contexte de l'interaction, les rôles apparaissent essentiellement à l'individu sous la forme des attentes d'autrui". C'est dire que l'agent de sélection comme le préposé à l'orientation définissent leurs rôles respectifs en fonction de ce qu'ils sont censés faire, en fonction de ce qu'on attend d'eux. Or, tel qu'indiqué plus haut, on attend de l'agent de sélection qu'il prenne des décisions concernant les problèmes des étudiants, qu'il exerce une

sorte de justice impersonnelle et qu'il se préoccupe d'abord de faciliter la bonne marche de l'institution qui l'emploie. Au contraire, on attend du préposé à l'orientation qu'il aide les étudiants à régler par eux-mêmes leurs problèmes, qu'il soit attentif à leurs besoins les plus personnels et qu'il cherche d'abord à favoriser le plein épanouissement des individus qui le consultent. Adressées simultanément à une même personne, ces deux séries d'exigences réaliseraient la définition même du conflit de rôles: "Au niveau de l'interaction, les conflits de rôles se manifestent dans les attentes contradictoires dirigées sur un individu, ainsi que dans le manque de complémentarité des attentes mutuelles de deux individus".

L'incompatibilité des rôles apparaît également à qui examine, du côté de l'étudiant, les motivations qui provoquent et qui accompagnent l'entretien. Lorsqu'il s'agit clairement d'orientation, ce sont les intérêts du sujet qui provoquent l'entretien. La relation est toute structurée par un besoin personnel d'assistance dans un choix à faire: c'est le sujet lui-même qui est le personnage principal. Quant au praticien, il se soucie constamment de développer cette motivation qui, d'une part, assure une coopération vraie et qui, d'autre part, permet au sujet d'assumer sa responsabilité dans la recherche et la réalisation de la solution.

Au contraire, l'étudiant qui doit se soumettre à un processus de sélection vient se faire juger par une autorité extérieure à lui. Dans bien des cas, il suppose ses chances d'obtenir la place qu'il désire, il essaie, plus ou moins consciemment d'influencer la personne ou les personnes qui régleront son sort. Ce cadre social appauvrit au départ la communication et risque de la fausser; de solides résistances doivent être surmontées avant que le sujet accepte de se montrer tel qu'il est, si la chose est jamais possible.

On voit que même le meilleur des spécialistes ne saurait jouer sur les deux tableaux sans créer autour de lui un climat d'ambiguïté néfaste à l'orientation; en effet, la personne qui s'occupe de sélectionner ou de classer des sujets en diverses occasions ne peut pas raisonnablement espérer que leurs appréhensions et leurs mécanismes de défense s'évanouissent comme par magie le matin où elle décide de leur offrir des services d'orientation.

Mais le conflit de rôle ne se présente pas toujours avec la même clarté. Que faut-il penser, par exemple, du spécialiste qui, après avoir sélectionné un grou-

pe d'étudiants au moment de leur entrée dans un établissement scolaire, leur apporte ultérieurement son aide dans un contexte évident d'orientation ? N'a-t-il pas eu, entre-temps, tout le loisir de redéfinir son rôle à la satisfaction de tous les intéressés ? Et peut-on reprocher quoi que ce soit au spécialiste qui sépare géographiquement les deux rôles, c'est-à-dire à celui qui se réserve à l'orientation dans une école et qui va faire de la sélection dans une autre ?

La réponse ne saurait être péremptoire et sans nuances, mais on conviendra à tout le moins qu'il ne suffit pas de jouer les deux rôles en succession ou en des localités différentes pour en faire disparaître les oppositions.

Celui qui, sans vraiment mêler la sélection et l'orientation, les pratique l'une et l'autre dans le même établissement, s'expose tout de même aux attentes divergentes que nous avons décrites plus haut; s'il se présente à l'occasion comme expert au service des administrateurs, il lui sera difficile, au moment de se consacrer à l'aide personnelle aux étudiants, d'imposer à tout le personnel de l'école les claires distinctions qui sont, dans son esprit et à cause de sa formation, essentielles et peut-être faciles. D'autre part, on sait que certaines attitudes, certaines réactions affectives, résistent aux explications intellectuelles, aux démonstrations logiques: certains étudiants qui ont d'abord perçu le spécialiste comme un délégué de l'administration risquent donc de ne jamais vraiment savoir à qui ils ont affaire.

Enfin, l'exercice de la sélection et de l'orientation en des milieux différents ne présente pas d'inconvénients aussi immédiats; il demeure cependant que, dans la mesure où de nombreux praticiens de l'orientation se font connaître comme agents de sélection, c'est la profession elle-même qui est perçue de façon ambivalente par le public, ce qui rend beaucoup plus ardue aux adeptes de l'orientation la double tâche de la faire accepter pleinement dans tout leur milieu et de mobiliser les collaborations nécessaires.

Bref, il est souvent impossible et il est toujours périlleux à un même individu de concilier des fonctions de sélection et d'orientation: c'est à la conscience de chacun, en définitive, de déterminer le point où le cumul des charges devient un conflit de rôles, sans oublier les répercussions à long terme de ses engagements et sans confondre certains profits personnels avec les exigences du bien commun.

Conséquences du conflit. Si l'on est parvenu à démontrer qu'il y a conflit de rôle — ou du moins

imminence d'un tel conflit — lorsqu'un même spécialiste pratique à la fois l'orientation et la sélection, ce n'est certes pas uniquement à partir d'une conception à priori, mais plutôt grâce à l'analyse de certaines conséquences pratiques d'un tel cumul. Cette analyse vaut cependant d'être poussée plus avant.

Tout d'abord, la notion de conflit de rôles aide à comprendre la tension chronique qui s'établit entre certains administrateurs scolaires et les spécialistes de l'orientation. Lorsque ceux-ci se perçoivent comme voués avant tout à l'aide personnelle aux étudiants et que les exigences du milieu tendent à se faire des auxiliaires de l'administration, il leur arrive souvent de mettre au point toute une série de compromis afin de ménager la chèvre et le chou. C'est ainsi qu'ils participent à diverses formes de sélection, tout en affirmant tenir à leur rôle de "consultants"; ils acceptent de faire passer des quantités de tests et de rédiger des quantités de "rapports d'orientation" en qualité d'experts, tout en prétendant veiller à ce qu'aucun étudiant ne s'en trouve lésé. Mais il arrive que la sélection soit faite à contrecœur, sans conviction, sans une sérieuse étude de la valeur des pronostics, sans une sérieuse recherche des moyens de les améliorer; il arrive que le spécialiste de l'orientation, malgré ce qu'il estime représenter une bonne dose de collaboration, soit perçu comme mal intégré à l'école et qu'on lui reproche de s'enfermer dans sa tour d'ivoire. D'ailleurs, la personne qui souffre d'un conflit de rôles peut difficilement paraître bien adaptée à son milieu. Enfin, les frictions inhérentes à la situation elle-même sont facilement attribuées aux personnalités: pour peu que le praticien de l'orientation refuse un nouveau compromis, l'administration le perçoit comme un être intraitable, individualiste, opiniâtre et fermé à tout dialogue, tandis qu'il reproche à l'administration son autoritarisme, sa mauvaise foi et même son peu d'intelligence.

En somme, le conflit de rôles suffit à créer un antagonisme absurde entre deux catégories d'éducateurs qui, dans l'ensemble, croient aux mêmes valeurs fondamentales et devraient collaborer à une œuvre commune.

Dans les relations du service d'orientation avec les étudiants eux-mêmes, on a vu que les compromis n'arrangeaient rien. Dans certains milieux, les étudiants identifient l'orientation au testing massif qu'on leur impose et qui les rebute parce qu'ils n'en voient pas l'objet.

Le peu d'orientation authentique que l'on essaie tout de même de faire se bute à des attitudes de passi-

tivité devant les décisions à prendre et de rancœur à l'égard de cet expert qui hésite à se prononcer.

Enfin, il arrive que les spécialistes de l'orientation eux-mêmes, tout en croyant parler le même langage, attribuent aux termes de leur métier — et d'abord au mot "orientation" — des significations qui n'ont rien de commun: d'où certains dialogues de sourds, notamment entre ceux qui tolèrent bien les compromis et ceux qui réclament l'intégrité de la profession, les premiers passant facilement pour des mercenaires, des arrivistes, et les autres, pour des rêveurs solitaires.

Au total, on voit que le conflit de rôles, en ce domaine comme ailleurs, représente un vaste gaspillage d'énergie, qu'il fausse le sens des relations humaines et qu'il s'oppose même au bon fonctionnement de la machine administrative.

LES ATTITUDES DES SPÉCIALISTES DE L'ORIENTATION

Sans doute était-il impossible aux pionniers de l'orientation professionnelle de distinguer aussi clairement qu'on y arrive aujourd'hui ce qui ressortit à l'orientation et à la sélection. Cependant, la prise de conscience graduelle de l'incompatibilité des deux ordres de fonctions n'a pas généralement donné lieu à de nettes prises de position sur le plan professionnel. Ici et là, le spécialiste, pour sauvegarder la bonne entente, exécute simplement ce qu'on lui demande, quoique pas exactement de la façon demandée. Pour se donner bonne conscience, il a typiquement recours à la rationalisation selon laquelle la pratique doit souvent s'écarter de la théorie: les théories de l'orientation que l'on apprend à l'université, dira-t-il, ne tiennent pas devant certains besoins concrets du milieu, et c'est avec bien des nuances qu'il faut appliquer, par exemple, le principe sacro-saint de l'autodétermination des jeunes. C'est oublier trop facilement qu'une théorie valable de l'orientation, loin d'être dogmatique et a priori, part justement de l'examen des faits, de la pratique courante, pour en déduire les avantages et les inconvénients des différents modes d'action possibles. Sans doute appartient-il au praticien comme tel, non pas de nier la théorie, mais de voir à quelles sortes d'applications elle peut donner lieu dans telles circonstances. Or, lorsqu'une pratique prétendue d'orientation en arrive à nier les fondements mêmes de l'orientation, il ne s'agit plus de prudence, mais de démission pure et simple et de fausse représentation.

On peut donc déplorer, chez nombre de professionnels de l'orientation, une certaine carence de ré-

flexion sur les moyens d'accorder la pratique avec les principes. On oublie, par exemple, que l'orientation comme activité systématique est apparue pour répondre à des besoins nouveaux, puisque, dans les sociétés industrialisées et toujours plus complexes, les jeunes sont forcés de structurer leurs aspirations professionnelles sans avoir, comme ceux des générations précédentes, le loisir d'observer de près le monde du travail, de s'y mêler à l'occasion, de se familiariser de longue main avec les divers aspects de métiers et des emplois. On oublie de se demander si le simple fait de soumettre collectivement les étudiants à un lourd programme de testing — pour épargner du temps et au cas où ils viendraient en entrevue — leur aide à bien réaliser cette structuration des aspirations professionnelles. En résumé, on risque d'oublier l'orientation à force d'en oublier les principes et les objectifs. Les deux développements qui vont suivre, l'un sur l'orientation et l'autre sur la sélection en milieu scolaire, ont donc pour but de susciter un nouvel effort de recherche parmi les intéressés.

Deuxième partie

Nous ne reproduisons pas ici la deuxième partie du document. On aura une bonne idée du contenu de cette deuxième partie en consultant le Mémoire de la Fédération des Collèges classiques au Comité de Travail du Livre blanc sur l'orientation (1966), publié sous le titre "L'orientation scolaire et professionnelle aujourd'hui" dans Prospectives, vol. 2, no 4, septembre 1966, pp. 215-226.

Troisième partie

APERÇU SUR LA SÉLECTION SCOLAIRE

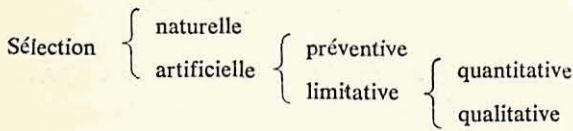
À la liste des facteurs qui ont contribué, dans notre milieu, à perpétuer la confusion entre orientation et sélection, il convient d'ajouter le petit nombre d'études qui a été réalisé sur les principes mêmes de la sélection. Englobées dans une même définition générique, orientation et sélection sont quelquefois apparues comme deux aspects mal délimités d'une même entreprise de répartition et de développement des ressources humaines, et l'on a facilement oublié les éléments spécifiques de chacune des deux réalités.

On a été frappé par le fait qu'elles recourent l'une et l'autre à certaines techniques apparemment semblables, comme les questionnaires, les épreuves objectives, les entrevues, etc., et l'on n'a pas toujours pu saisir ce qu'il y a d'essentiellement différent entre des entrevues ou des résultats de tests, selon qu'ils ont pour objectif la sélection ou l'orientation.

Notre première démarche consistera donc à réfléchir sur la notion même de sélection, ce qui nous amènera à des prises de position sur la place normale et sur l'avenir de la sélection, sur ses méthodes, sur le personnel qui doit s'en charger et sur la collaboration des services d'orientation.

Notion et aspects de la sélection

Proposons d'abord une définition très générale de la sélection en milieu scolaire: celui-ci consiste en un processus par lequel on classe des étudiants, à partir de critères définis, en vue de régler leur situation quant aux cours à suivre ou quant aux institutions à fréquenter. Mais une telle notion admet plusieurs subdivisions, comme l'indique le schéma suivant:



Il y a sélection *naturelle* lorsqu'un étudiant, en raison du contenu des études qu'il poursuit, en raison d'un échec ou pour toute autre raison, n'obtient pas la préparation ou le succès qui lui seraient nécessaires pour être admissible à tel cours ou à tel établissement. Au contraire, il y a sélection *artificielle* chaque fois qu'une autorité intervient pour accepter certains étudiants et pour en refuser d'autres parmi tous ceux qui seraient admissibles en raison de leur préparation ou de leur succès.

Quant à la sélection artificielle, on peut la dire soit *préventive*, soit *limitative*. Est *préventive* une sélection où l'autorité intervient précisément dans le but de dépister et d'éliminer, parmi les candidats — c'est-à-dire parmi les étudiants admissibles à un cours ou à un établissement donné — ceux dont les chances de succès semblent les plus douteuses: on vise alors tout simplement à prévenir les échecs. La sélection, au contraire, est *limitative* lorsque l'autorité se propose au départ de limiter l'admission des étudiants en raison des objectifs ou des ressources de l'institution ou de ceux de la société. De nouveau, cette

sélection peut revêtir deux formes différentes: elle est simplement *quantitative* lorsque le nombre d'admissions est limité par le nombre de places disponibles; elle est *qualitative* lorsque l'élimination ou l'acceptation des étudiants repose sur une ou plusieurs caractéristiques personnelles (sexe, situation familiale, projets d'avenir, pratique des sports, etc.) que l'on juge conciliables ou non avec les objectifs ou les ressources de l'institution ou avec ceux de la société.

Si l'on veut résumer en quelques mots cet ensemble de définitions, le schéma pourrait être le suivant:



Quelques remarques s'imposent immédiatement afin de bien situer les différentes notions proposées. Tout d'abord, il est clair que l'on s'efforce ainsi de définir non pas des types de sélection qui s'opposeraient nécessairement les uns aux autres dans la réalité, mais *des aspects de la sélection*, qui peuvent coexister à des degrés divers dans telle ou telle pratique concrète de sélection. Ainsi, une institution qui manque de places pour tous les candidats qui s'y présentent aura recours à une sélection "limitative-quantitative", mais les autorités s'efforceront sans doute d'adresser les refus aux candidats dont les chances de succès sont les plus faibles: du même coup, la sélection devient "préventive". Ainsi encore, il n'est pas toujours facile de déterminer ce qu'il y a de vraiment naturel et de vraiment artificiel dans une sélection; on sait que, dans les systèmes scolaires de certains pays, il existe une "sélection naturelle" extrêmement forte, si l'on entend par là qu'un grand nombre d'étudiants, même très bien doués, subissent l'échec avant d'aller très loin dans leurs études ou n'obtiennent pas le succès jugé nécessaire pour être admis aux études supérieures; mais on sait par ailleurs que cette élimination est artificielle dans la mesure où elle dépend des exigences particulièrement sévères des autorités. De façon générale, on pourrait dire qu'une sélection est vraiment naturelle dans la mesure où ce sont les moins doués ou les moins bien préparés qui ratent

les pré-requis à l'admission; en revanche, on pourrait considérer une sélection comme artificielle dans la mesure où certains étudiants sont éliminés alors qu'ils pourraient tout de même réussir. En somme, les distinctions proposées sont avant tout d'ordre logique; dans certains cas, il sera facile d'étiqueter une forme concrète de sélection comme "naturelle" ou "artificielle", "préventive" ou "limitative", etc.; dans d'autres cas, il faudra un examen sérieux, et les opinions pourront diverger.

Une autre remarque porte sur la dernière des notions figurant au schéma: il convient de noter que la sélection limitative-qualitative recouvre les situations les plus disparates: limitation du nombre de places réservées aux jeunes filles en médecine, prévision d'une carrière sacerdotale ou militaire, institutions réservées aux délinquants, etc.

La place normale et l'avenir de la sélection

Il ne s'agit pas ici de déterminer l'envergure actuelle de la sélection, sous toutes ses formes, dans notre système scolaire, mais de répondre aux questions suivantes: la sélection va-t-elle toujours exister? est-elle légitime? est-elle désirable?

Pour commencer par la sélection naturelle, il est difficile d'imaginer comment elle pourrait disparaître d'un système scolaire. En effet, il est souvent normal que l'admission à un cours ou à un bloc d'études soit conditionnée par les études antérieures, qui sont plus ou moins diversifiées en fonction des aptitudes et des intérêts individuels. Si la sélection naturelle consiste en ceci, que les étudiants sont inadmissibles aux études pour lesquelles ils seraient mal préparés, mais admissibles à celles qui correspondent à leurs points forts, elle peut être la marque d'un système bien agencé. Au contraire, le système serait à corriger s'il déguisait en "sélection naturelle" un ensemble de mesures défavorables à la poursuite des études.

Quant aux sélections artificielles, elles semblent appelées, en général, à diminuer graduellement dans un système qui se veut progressif.

Tout d'abord, il est clair que la sélection préventive deviendra inutile dans la mesure où, grâce à une orientation efficace, une proportion toujours croissante de la population scolaire prendra des décisions lucides à l'égard des programmes d'études. Du reste, il serait illusoire d'espérer, en améliorant les méthodes d'orientation, prévenir toute erreur d'aiguillage; une telle

attente se rattacherait à une conception mécaniciste de l'homme. Il semble que tout éducateur devrait reconnaître aux étudiants le droit à l'erreur ou, peut-être plus justement, le droit au risque d'erreur.

À son tour, la sélection limitative-quantitative perd sa raison d'être chaque fois que le système scolaire parvient à mobiliser des ressources humaines et matérielles suffisantes pour répondre à tel ou tel besoin de la population scolaire. Il est évident que le manque de place dans les institutions d'enseignement freine le développement économique aussi bien que le progrès culturel d'une nation. Certains craindront peut-être que les autorités scolaires, en s'efforçant de répondre à toutes les demandes et en supprimant toute sélection motivée par le manque de places, ne contribuent à l'encombrement de certains secteurs du marché du travail; il leur semblerait absurde que l'on multiplie les centres de formation à certaines professions qui sont trop recherchées, alors que d'autres professions, plus essentielles au développement économique et social, recrutent trop peu d'adeptes. Nous partageons ce souci de planifier la formation des travailleurs en fonction des exigences de la société, mais nous croyons que l'intervention des pouvoirs publics peut se réaliser dans une optique d'orientation: c'est en renseignant les étudiants sur l'évolution des professions et du marché du travail et peut-être en assurant des avantages particuliers aux étudiants qui choisissent certaines voies, que l'on devrait régler, sans aucun dirigisme, la répartition d'ensemble des ressources humaines. Ajoutons que le personnel de certaines institutions semble un tantinet fataliste à l'égard des problèmes que pose l'explosion scolaire; on peut se demander si tous les administrateurs et tous les enseignants se sont suffisamment préoccupés de renouveler les méthodes d'instruction de façon à pouvoir accueillir le nombre maximum d'étudiants.

Quant à la sélection limitative-qualitative, on ne saurait en traiter sans tenir compte des situations particulières qui la motivent. D'une part, il semble normal que seuls soient admis à certains cours ou à certaines institutions les étudiants qui présentent des caractéristiques conformes aux objectifs du cours ou de l'institution; la chose est claire, par exemple, lorsqu'il s'agit d'un enseignement correctif, d'un établissement de rééducation, etc.; de même, nous ne voyons pas la nécessité d'ouvrir indistinctement les écoles militaires à tous ceux qui rêveraient de s'y inscrire; de même encore, l'existence d'établissements destinés aux jeunes qui s'orientent vers le sacerdoce ou la vie religieuse semble parfaitement légitime; enfin, compte tenu de certains besoins très particuliers, de certains

problèmes d'adaptation, la société aura sans doute avantage à compter sur au moins quelques institutions qui ne reçoivent que des filles ou que des garçons. D'autre part, avec l'évolution sociale, les situations se font de plus en plus rares où l'on admet qu'il y a nécessité de grouper les étudiants selon des facteurs sans rapport avec les études elles-mêmes. Par exemple, on peut croire qu'il deviendra de plus en plus rare de grouper dans des écoles spéciales les adolescents qui aspirent au sacerdoce et que, parallèlement, les facultés de théologie recevront des laïques en plus grand nombre; de même, l'on s'habitue à voir des garçons dans les écoles de sciences infirmières, et le jour n'est peut-être pas loin où aucune faculté de médecine ne tiendra compte, comme critère d'admission, du sexe des candidats.

Il semble, tout compte fait, qu'une société en marche ne doit reculer devant aucun sacrifice pour se donner un système d'éducation où, d'une part, la sélection naturelle n'entravera l'épanouissement d'aucun talent et où, d'autre part, toute forme de sélection artificielle sera supprimée, à l'exception, bien entendu, des types de groupements d'étudiants qui présentent une valeur pédagogique propre et qui sont donc voulus et recherchés pour la meilleure formation des jeunes et non tolérés en raison de circonstances malheureuses.

Or, cet objectif complexe, loin de se juxtaposer aux autres objectifs du système scolaire, fait réellement corps avec eux: toutes les mesures qui visent à renouveler la pédagogie, à élargir les cadres matériels, à améliorer la formation des maîtres, à généraliser des structures de relations favorables au dialogue et à l'apprentissage de la démocratie, créent du même coup les conditions favorables à la disparition de toutes les sélections arbitraires ou prématurées, auxquelles, par ailleurs, l'expansion des services d'orientation vient faire échec sur le terrain même des choix d'études. Dans cette perspective d'ensemble, on reconnaît tout ce qu'il y a de relatif et de transitoire dans les multiples distinctions que la présente réalité force à faire entre les objectifs et les attitudes respectives des administrateurs et des praticiens de l'orientation: car enfin, comme nous l'avons montré, les abus et les conflits actuels ne sont pas imputables à l'une seulement des parties en cause, et ce sont les administrateurs qui édifieront le système conforme aux aspirations démocratiques où l'orientation jouera pleinement son rôle.

Portée sociale et morale des instruments de sélection

Nous examinerons maintenant les différents types de renseignements que l'on utilise couramment, ici et là, pour formuler les jugements comparatifs sur lesquels se fonde la sélection. On peut en distinguer trois groupes:

1. Renseignements sur le *passé scolaire* des candidats: notes scolaires (en particulier, résultats d'examens), dossiers, rapports d'orientation, recommandations écrites ou verbales. Il arrive que ces renseignements soient consignés et utilisés par le personnel d'une même institution (par exemple, lorsque la sélection a pour but de répartir entre certains cours des étudiants qui fréquentent l'institution depuis un certain temps). Il arrive également qu'une institution les utilise pour régler l'admission d'un nouveau groupe d'étudiants: on remarque alors, dans la plupart des cas, que ces renseignements ont été officiellement transmis par les écoles d'où sortent les étudiants à celle où ils se présentent.

2. Renseignements *actuels*, originaux, obtenus directement par les responsables de la sélection (ou par leurs mandataires): examens et entrevues de sélection.

3. Renseignements objectifs divers: âge, sexe, situation familiale, etc.

Cette dernière catégorie de renseignements correspond à des formes de sélection trop disparates pour qu'il y ait lieu d'en traiter ici; il en a déjà été question plus haut, au sujet de la sélection "limitative-qualitative". Cependant, les autres types de renseignements prêtent à une réflexion sur l'usage qu'il convient d'en faire, dans l'hypothèse, bien entendu, où un processus de sélection semble encore s'imposer.

Il semble, tout d'abord, que les *notes scolaires* antérieurement obtenues par les candidats peuvent constituer l'une des bases valables de la sélection, tant au plan de l'efficacité du système qu'au plan du respect de l'individu: malgré leur validité très relative, les notes scolaires représentent un effort spécial des éducateurs pour juger objectivement les élèves, et pour les juger sous l'aspect précis de leur rendement scolaire, lequel conditionne largement leur apprentissage ultérieur. Dans la mesure, donc, où il est établi que les résultats d'examens et autres notes scolaires contribuent à la prédiction statistique du succès ultérieur, il nous semble légitime qu'ils soient officiellement transmis par une autorité scolaire à une autre.

Dans certains cas, les responsables d'une sélection ne se contentent pas des notes proprement dites, mais demandent le *dossier complet* de chaque candidat; or, il peut s'agir d'un dossier cumulatif comprenant des renseignements variés, y compris les jugements des éducateurs sur la conduite et sur le caractère de l'étudiant. Il nous semble raisonnable que, dans l'établissement même où se constitue un dossier cumulatif, les autorités puissent s'en servir pour fins de sélection, avec toute la prudence que commande le recours à des impressions personnelles. D'autre part, nous estimons que les remarques des éducateurs sur la personnalité des étudiants, sur leur développement social, sur leurs problèmes d'adaptation, revêtent un certain caractère confidentiel. En effet, ces remarques n'ont de valeur éducative qu'à la condition d'être franchement portées à la connaissance des étudiants et de leur faciliter le dialogue avec les éducateurs. Or, dans la mesure où elles seraient, au contraire, perçues comme des jugements — favorables ou défavorables — dont l'autorité s'inspire pour régler des cas, elles risqueraient de rendre moins spontanées les relations des jeunes avec les adultes, de justifier certaines réserves, de durcir certaines oppositions latentes; s'il y avait possibilité qu'elles nuisent éventuellement à certaines candidatures, c'est à juste titre qu'elles seraient considérées comme une vexation, comme une opération de police. Si donc le recours à ce genre d'observations pour fins de sélection n'est pas sans danger lorsque tout le processus se déroule au sein d'un même groupe d'éducateurs, on admettra que la transmission des éléments les plus personnels des dossiers par une institution à une autre présente des inconvénients graves: nous estimons cette pratique inadmissible. Ajoutons que certains adolescents, après avoir vécu des jours orageux dans une école, considèrent le passage à une autre institution comme la chance d'un "nouveau départ": faut-il la leur refuser ?

Le *rapport d'orientation* est un autre article très en demande de la part de certains agents de sélection. Nous avons assez clairement décrit les inconvénients graves qui résultent d'une telle pratique pour qu'il soit inutile d'y revenir.

La *recommandation* d'un candidat par un ou plusieurs administrateurs ou professeurs qui le connaissent ne semble pas poser de problème sérieux, pourvu, encore une fois, que l'agent de sélection n'y attache pas trop de prix. Par contre, rien ne saurait justifier une recommandation émanant d'un service d'orientation.

Enfin, il apparaît normal que les responsables d'une sélection s'efforcent, par leurs propres moyens ou par l'intermédiaire de services spécialisés, d'évaluer chez les candidats certaines aptitudes ou certains traits de nature à aider à la prévision de leur succès ou de leur adaptation éventuelle: l'*entrevue* des candidats avec un préposé à la sélection ou avec un comité de sélection est donc, en principe, tout aussi légitime que les *examens de sélection* destinés à évaluer soit des acquisitions scolaires, soit des caractéristiques plus fondamentales. Cependant, deux recommandations semblent opportunes. La première semble à peine nécessaire: elle concerne la nécessité d'appuyer les pratiques sélectives sur des études de pronostic, faute de quoi un vaste appareillage de testing et d'entrevues risque de s'avérer une tout aussi vaste absurdité; on sait que plus d'un spécialiste de l'orientation, forcé par les circonstances de consacrer une partie de son horaire à la sélection, déplore le peu d'indices qu'il peut établir de la validité des pronostics. L'autre recommandation porte sur le respect de la personne: nous voulons nous joindre, en effet, à tous ceux qui déplorent, depuis nombre d'années, une nette tendance de la part de certains responsables de sélection, à violer l'intimité des jeunes comme celle des adultes, à leur poser des questions parfaitement indiscretes et impertinentes sur leur vie familiale et sentimentale, sur leurs opinions et aspirations, et même à chercher, grâce à des tests "cliniques", des indications sur la structure de leur affectivité. Ces pratiques dénotent une conception que nous rejetons des relations des individus avec la société. Il nous semble que l'autorité peut et doit assurer le bien commun sans chercher à pénétrer le secret des consciences. Une foule de révélations qui sont possibles et fécondes dans une relation d'orientation ne sauraient être exigées au nom de la sélection sans constituer un abus de pouvoir. À long terme, la société sera vraiment bien servie par des citoyens qui n'auront pas été forcés aux confidences ou au mensonge.

Les responsables de la sélection

Fonction administrative, la sélection est l'affaire et la responsabilité des administrateurs scolaires et des experts qu'ils peuvent s'adjoindre: psychologues, psychopédagogues, sociologues, etc.; rien ne s'oppose en principe à ce que des personnes formées comme conseillers d'orientation acceptent des postes d'agents de sélection. Nous souhaitons que les universités, notamment par leurs écoles de formation en psychologie, permettent à un plus grand nombre d'étudiants de se spécialiser en psychométrie — art de construire des

épreuves mentales — et dans les autres techniques utilisables pour la sélection scolaire. Ces experts n'auront pas à craindre, incidemment, de devenir inutiles en milieu scolaire en raison du déclin prévisible et désirable des sélections artificielles: en effet, les tests seront probablement toujours en demande, avec cette seule différence qu'on les utilisera de plus en plus dans un contexte d'orientation, pour aider les intéressés à connaître leurs chances objectives de succès et à en faire une interprétation personnelle.

Collaboration des spécialistes de l'orientation

Ce n'est certes pas demain ni l'an prochain que tous les établissements scolaires pourront confier à des experts leurs problèmes de sélection. En attendant, les spécialistes de l'orientation constituent — et de très loin — le groupe professionnel le plus com-

pètent en ce qui a trait aux techniques de sélection, et les autorités scolaires, averties ou pas des difficultés que nous avons signalées, continueront de les inviter à cumuler les rôles.

Or nous avons clairement pris position sur ce point, d'abord en identifiant les situations qui risquent d'entraîner un conflit de rôles, puis en suggérant certains services que le spécialiste de l'orientation peut rendre, sans trahir son rôle essentiel, aux administrateurs qui se voient forcés de recourir à une sélection de candidats. Sans doute le mode de collaboration devra-t-il s'adapter à une foule de circonstances concrètes dont la présente étude ne saurait faire état, mais il importe que, dans tous les cas, les principes soient clairement établis, qu'ils soient acceptés de toutes les parties en cause et que les situations reconnues comme transitoires ne deviennent pas permanentes, faute d'effort pour les réexaminer et les rectifier •