

RECHERCHES PSYCHOTECHNIQUES AU MAROC PRINCIPES ET APPLICATIONS

Depuis près de deux ans un « Institut de psychologie et de sociologie appliquées », créé par les principales entreprises industrielles marocaines, poursuit des recherches, à la fois, à Casablanca et dans les mines du Maroc oriental.

On ne peut pas encore donner aujourd'hui (1) des résultats complets ; mais il est possible de faire le point sur les principes qui ont inspiré les recherches et sur les méthodes employées.

C'est dans deux directions que les activités de l'institut de psychologie et de sociologie appliquées se sont développées pour le moment.

Nous ne parlerons ici que des recherches psycho-techniques, remettant à plus tard l'exposé des recherches sociologiques.

I. — CONSIDERATIONS SUR LES RECHERCHES PSYCHOTECHNIQUES

Psychotechnique, sélection et orientation professionnelles

Les réalisations psychotechniques se sont assez largement développées au Maroc ces dernières années, et il n'est probablement pas inutile de réfléchir sur ce qu'on peut attendre de ces procédés, et d'essayer d'éviter quelques confusions trop souvent faites.

En effet, il n'est pas rare d'entendre, dès que le mot psychotechnique est prononcé, l'interlocuteur répondre par les mots psychiatrie, psychanalyse, et, dans un autre ordre d'idées, graphologie, morpho-psychologie, etc...

Il nous faudra, aussi distinguer entre la sélection professionnelle et l'orientation professionnelle.

Nous croyons que ces distinctions ne sont pas vaines et que, très souvent, les reproches qui sont faits à l'une ou à l'autre de ces disciplines psychologiques viennent de ce qu'on s'attend à ce qu'elles donnent autre chose que ce que pour quoi elles sont faites.

(1) N.D.L.R. — Nous signalons que cette étude a été rédigée le 8 janvier 1953.

Nous nous excusons vivement auprès de son auteur et de nos lecteurs, d'avoir été contraints d'en différer jusqu'ici la publication.

En particulier, la psychotechnique utilisée en sélection professionnelle, qui est la seule qui nous intéressera au cours de cet article, n'a qu'un champ d'action assez limité, et, par conséquent, on ne saurait reprocher à cette discipline de ne pas faire ce qu'elle n'a jamais prétendu faire.

Test psychométrique et test clinique

Tout d'abord, il faut avoir une idée exacte de ce qu'on appelle un test.

Ici, malheureusement, la langue commune a très largement dépassé le sens technique du mot.

Il semble qu'il serait bon de distinguer, très nettement, les tests des instruments cliniques, ou, plutôt, si l'on préfère employer le mot test pour recouvrir les deux réalités, parler, d'une part, des tests psychométriques, et d'autre part, des tests cliniques.

Le test clinique n'est rien d'autre que l'un des nombreux instruments dont se sert le praticien. Il intervient dans un diagnostic psychiatrique au même titre que l'entretien, l'histoire des maladies du patient, la recherche des réflexes et l'étude de l'intégrité du système nerveux. Certains médecins utilisent, parmi leurs instruments cliniques, des tests psychométriques ; mais, à côté de ceux-ci, ils utilisent, aussi, des tests cliniques proprement dits.

Ce n'est qu'en définissant le test psychométrique qu'on pourra, par comparaison, mieux montrer ce qu'est le test clinique.

Le test psychométrique est une épreuve qui a été étroitement codifiée, et c'est là l'un de ses premiers caractères.

Un test, qu'il soit verbal ou qu'il soit manuel, ne peut souffrir aucune variation, même minime, soit dans l'appareillage, soit dans les consignes qui sont données au moment où on le fait passer.

Le temps pendant lequel ces consignes sont données, les mots qui sont employés, et même, les intonations sont étroitement définis.

L'opérateur qui fait passer un test n'a aucune liberté, et doit, exactement, répéter, chaque fois qu'il donne une consigne, les mêmes mots aux mêmes moments, avec la même cadence.

De même, si l'on transforme la moindre partie

du matériel (comme, par exemple, en changeant la dimension de certaines manivelles), il ne s'agit plus du même test, mais d'une version différente.

Un test est aussi une épreuve étalonnée ; il ne devient réellement un instrument que le jour où il a été passé par un nombre suffisant d'individus.

C'est ici qu'interviennent des éléments de statistiques. Il n'y a pas de tests individuels, il n'y a de tests que statistiques, et il sera impossible de comprendre et d'utiliser correctement les tests, en dehors d'une pratique statistique suffisamment avancée.

C'est là l'une des grandes difficultés que rencontrent les psychotechniciens pour se faire comprendre par les usagers. En effet, un test passé par un certain individu n'a pas de valeur en soi ; il n'a de valeur que par la référence qu'il permet d'obtenir sur la position du sujet dans un ensemble.

De plus, pour qu'un test puisse être utilisé statistiquement par la suite, il est préférable que les notes soient réparties suivant une courbe de Gauss.

L'évolution des méthodes mathématiques permet déjà d'utiliser des résultats qui ne se répartissent pas correctement, c'est-à-dire qui ne se répartissent pas suivant la loi normale de Gauss. Mais on est souvent obligé d'abandonner un test, qui, cependant, paraît avoir beaucoup de qualités, seulement à cause de sa mauvaise répartition.

Un test est, enfin, une épreuve validée. Il faut pouvoir comparer les résultats obtenus au test, à une seconde série de phénomènes.

Le test, en effet, n'est rien en soi, il doit, seulement, permettre de prévoir les résultats qu'obtiendra un sujet dans une série de comportements.

Ici encore, il est indispensable de comprendre certaines notions statistiques.

Il ne s'agit jamais d'une loi comme les lois mathématiques qui, à partir du côté d'un carré, par exemple, permettent de connaître exactement sa surface. On ne peut jamais, en psychotechnique, arriver qu'à une certaine probabilité. Nous voulons dire par là que, si les deux séries de comportements sont bien définies, la connaissance de la réussite d'un sujet dans l'une des séries permettra de prévoir, avec une certaine probabilité, sa réussite dans la seconde série.

Pour mieux fixer les idées, donnons quelques exemples.

Quel que soit le comportement étudié, on estime, habituellement, qu'il y a plus de chances pour trouver des sujets moyens que pour trouver des sujets extrêmement bons ou extrêmement mauvais.

Ceci exprime exactement les résultats de la courbe de Gauss.

Nous pouvons donc, même si nous ne connaissons absolument rien d'un individu qui se présente, prévoir qu'il sera moyen.

Ce faisant, et si nous répétons ce jugement un très grand nombre de fois, nous nous serons, finalement, trompés moins souvent que si nous avions jugé, chaque fois, que les différents sujets qui se présentaient étaient extrêmement bons.

Supposons maintenant que nous fassions passer un test à un sujet, et que nous comparions son résultat aux résultats de l'ensemble des sujets.

Si une étude préliminaire nous a montré qu'il y avait un certain accord entre les résultats à ce test et les résultats dans le métier, nous pourrons dire que le sujet qui a été bon dans le test, sera, aussi, bon dans le métier.

S'il s'agissait de côté et de surface d'un carré, on exprimerait cette idée en disant que le grand côté correspond à la grande surface.

Mais, jamais, la liaison dans les choses humaines n'est absolue entre deux séries de comportements, et, par conséquent, le sujet qui a été bon dans le test pourra être soit bon, soit extrêmement bon, soit moyen dans le métier.

La liaison entre deux séries se précise d'une façon mathématique, c'est-à-dire qu'on peut calculer, à partir de deux séries de mesures, la perte de précision qui intervient lorsqu'on passe du test connu au comportement ignoré.

Tout l'art d'un psychotechnicien consistera à choisir des tests qui auront une telle correspondance avec le comportement que la perte sera la plus faible possible.

On a remarqué, depuis longtemps, qu'un seul test ne donnait jamais une grande précision, mais que, souvent, en augmentant le nombre des tests passés pour prévoir le même comportement, on obtenait un bien meilleur résultat. C'est pourquoi on fait toujours passer une batterie de tests.

On voit combien le test est un instrument compliqué et combien il est loin de ce qui s'étale, souvent, dans les pages des journaux. On ne devrait, rigoureusement, jamais parler de test que lorsqu'il s'agit de cet instrument, dont on peut dire, en résumé, qu'il doit avoir les qualités suivantes :

- a) — il doit être exactement et complètement défini ;
- b) — il doit être étalonné ;
- c) — il doit avoir une corrélation positive, et la meilleure possible avec le comportement que l'on doit prévoir.

Il n'y a aucune raison pour qu'un médecin ne se serve pas de tests psychométriques.

Cependant, ces tests psychométriques tiennent peu de place dans son étude clinique.

Le test clinique est, souvent, aussi étroitement et

exactement défini que le test psychométrique. Il se peut aussi que son résultat soit correctement étaillé, mais, déjà, ici, ce n'est plus essentiel.

Un bon nombre de tests cliniques sont constitués de telle sorte qu'il est absolument impossible de transformer les résultats en nombre propres à un maniement statistique.

Ainsi, par exemple, lorsque après avoir montré certaines images, on demande au sujet de raconter l'histoire qu'elles lui suggèrent, on voit qu'il sera impossible d'obtenir des notes permettant de classer, objectivement, les sujets depuis les extrêmement bons jusqu'aux extrêmement mauvais, en passant par les moyens.

Il ne faut pas se tromper lorsqu'on voit certains résultats s'exprimer, cependant, d'une manière chiffrée.

Dans le test dont nous venons de parler par exemple, les résultats peuvent, évidemment, être comparés les uns aux autres. On peut, par exemple, s'apercevoir que certains sujets répondent à l'incitation d'une image avec une histoire tragique, d'autres avec une histoire comique, et on peut, sur 100 sujets, voir la proportion de ceux qui répondent, d'une manière ou de l'autre.

Le nombre intervient donc à ce moment-là, sans que, cependant, il s'agisse, à proprement parler, de statistiques, d'autant plus que ces tests cliniques sont souvent d'une très grande richesse, et que, si on doit noter ou compter, on arrive, rapidement, à un très grand nombre de catégories.

C'est le cas, par exemple, du test de Rorscharch, qui consiste à dire ce que suggèrent des taches d'encre. Lorsqu'on dépouille les résultats, pour chacune des 10 images, on chiffre un très grand nombre d'éléments qu'on cherche ensuite à résumer dans des formules.

Mais tout ceci forme, finalement, presqu'une page entière de notes différentes pour une seule expérience.

De plus, la valeur d'un test clinique dépend, toujours, largement du praticien qui l'emploie.

Nous voulons dire, par là, que le test psychométrique ramène à des prévisions, qui sont presque mathématiques, et l'on pourrait, à la limite, confier à une machine le soin de définir la probabilité de réussite d'un sujet qui a passé une batterie de tests. Au contraire, le clinicien est toujours indispensable pour interpréter le résultat des tests cliniques, qui, d'ailleurs, comme nous l'avons déjà dit, ne sont qu'une petite partie de son affaire clinique.

Test psychométrique et test clinique forment donc bien deux instruments différents. La raison de la confusion qui se fait habituellement vient, sans doute, du fait que ce mot identique est employé dans les deux cas ; mais elle vient, aussi, de ce que le clinicien, de même que le psychotechnicien, se servent, souvent, des deux séries de tests.

Psychotechnicien industriel et psychotechnicien conseiller d'orientation

Il faut aussi distinguer le psychotechnicien industriel et le psychotechnicien conseiller d'orientation.

Dans l'**orientation professionnelle**, le problème est bien différent de celui d'une simple sélection. Il faut arriver à comprendre un enfant au point de pouvoir lui conseiller utilement de se diriger dans une certaine voie.

Ce conseil, qui n'a jamais une valeur absolue, ne veut être qu'une aide apportée aux parents dans le problème si délicat du choix de la profession future.

On ne saurait, dans ce cas, s'entourer d'assez de garanties. Tant d'éléments viennent réagir les uns sur les autres ; il n'y a pas que les aptitudes de l'enfant qui entrent en jeu, mais encore la condition sociale des parents, la conjoncture économique du moment, la prévision que l'on peut faire de l'avenir réservé à la génération de cet enfant, etc...

Lorsqu'il s'agit d'orientation professionnelle, le psychotechnicien est obligé d'être clinicien. De même que le psychiatre doit faire un diagnostic et un pronostic, le conseiller d'orientation doit aussi faire le diagnostic des aptitudes de l'enfant et le pronostic de ce qu'il peut espérer de l'existence.

Dès lors, le test psychométrique est-il suffisant ?

Les conseillers d'orientation professionnelle en France ne le croient pas.

Il est d'ailleurs extrêmement difficile de mettre en corrélation un test passé aujourd'hui, avec une réussite professionnelle qui doit intervenir bien des années après.

Les conditions matérielles de l'orientation professionnelle, et le fait même qu'il ne s'agit jamais que d'un conseil qui n'oblige pas totalement les parents, empêchent le progrès d'une orientation strictement psychométrique, qui, cependant, n'a rien d'impossible en soi. Il y faudrait, il est vrai, une société infiniment plus socialisée que ne l'est la nôtre. Il faudrait pouvoir suivre l'enfant et comparer les résultats à certains tests, passés dans son adolescence, avec ce qu'il est devenu à l'âge adulte. Il faudrait mettre la société entière sur fiches.

Le **psychotechnicien industriel** se trouve placé devant un problème bien différent : celui de la sélection professionnelle.

Ici, au contraire, on part du poste à pourvoir. Il y a un poste ou plusieurs postes bien déterminés et bien définis, et il s'agit de trouver les ouvriers qui seront capables d'assumer, avec le plus de satisfaction, pour eux et pour l'employeur, ce poste.

Le psychotechnicien industriel peut donc se servir de tests qui auront été étalonnés et qui auront été étudiés dans les mois précédents. Il lui est possi-

ble de faire correspondre les notes aux tests et à la réussite professionnelle. Il lui est possible de juger, immédiatement, de l'excellence de ses résultats, ou, au contraire, de ses échecs.

Il peut ainsi améliorer constamment ses batteries de tests.

Le problème de la sélection n'a d'ailleurs pas été inventé par le psychotechnicien.

Plusieurs personnes se présentent pour occuper des postes de travail.

Comment va-t-on choisir

La première façon consiste à prendre les premiers qui se présentent, à les essayer, et, s'ils ne conviennent pas, à les rejeter pour prendre les suivants.

On peut, aussi, demander des références. On prendra alors, ceux qui ont les meilleurs papiers.

On peut exiger certains diplômes, et, donc éliminer tous ceux qui ne possèdent pas le diplôme voulu.

On peut, et c'est souvent ce qui se fait, choisir, après un interrogatoire plus ou moins long de l'individu (remarquons qu'il s'agit encore un peu d'un examen clinique).

On peut, encore, faire passer des essais professionnels et choisir ceux qui ont le mieux réussi. (Ici, c'est plutôt des tests qu'on se rapproche).

Tous ces procédés de choix ont été utilisés, ils le sont encore quotidiennement.

La psychotechnique industrielle n'est rien d'autre qu'un procédé de plus qui, le plus souvent, vient s'ajouter à ces procédés anciens.

Il se trouve que, chaque fois que le choix a été fait par des méthodes psychotechniques correctement appliquées, ce choix s'est révélé meilleur.

Rappelons, seulement pour mémoire, l'exemple frappant et bien connu de la diminution des accidents à la Régie autonome des transports parisiens.

Valeur des tests et de la sélection psychotechnique

Ce bref rappel nous permettra de faire une autre mise au point.

On entend, souvent, critiquer les tests comme étant des instruments beaucoup trop peu subtils pour permettre de sélectionner certaines catégories professionnelles, et on se moque du psychotechnicien qui, après avoir posé trois ou quatre questions, décide qu'un candidat peut être choisi comme directeur général.

Cette critique prend, souvent, une autre forme, et il n'est pas rare de trouver de grands industriels craindre de subir des tests de peur d'échouer là où leurs ouvriers doivent réussir pour être sélectionnés. D'autres donnent leurs échecs aux tests, comme une preuve du ridicule de la méthode.

A cela il faut d'abord répondre que des postes

differents demandent des tests differents, et que les échecs à certains tests peuvent n'avoir aucune signification.

Il faut, ensuite, remarquer que la sélection psychotechnique n'a pas de valeur pour un individu et que, dans le cas particulier d'un directeur général, on peut parfaitement se tromper.

Surtout, il faut dire que la réussite dans un métier est due à deux ordres de causes ; on peut appeler l'un, les aptitudes, et l'autre, le caractère.

Les tests psychométriques proprement dits sont l'instrument adapté à la recherche des aptitudes ; le caractère, auquel il faut ajouter les circonstances sociales extérieures, sont très difficiles à préciser, à définir, et on ne possède pas, encore, d'instrument parfaitement adapté pour résoudre scientifiquement le problème.

Or, il est probable que la part d'aptitude et la part de caractère nécessaires à l'exercice d'un métier, varient beaucoup du manœuvre au directeur général.

Un ouvrier sera un bon ouvrier s'il possède de bonnes aptitudes et des connaissances professionnelles suffisantes, quel que soit son caractère.

Par contre, un directeur a besoin, avant tout, d'un certain caractère, les aptitudes au métier de directeur se résumant à peu de choses.

C'est ce que sentent, d'ailleurs, un bon nombre de patrons, qui demandent aux procédés psychotechniques d'assurer la sélection scientifique de leurs ouvriers, et qui préfèrent faire appel à des méthodes para-scientifiques, comme la graphologie, pour la sélection de leurs ingénieurs.

Cette séparation entre aptitudes et caractères est presque parallèle à celle entre tests psychométriques et tests cliniques, et à celle entre ouvriers et cadres.

Il est utile d'y penser, afin de ne pas critiquer, à nouveau, une méthode qui ne prétend pas dépasser son domaine.

Cependant, il est évident qu'il ne faut pas pousser trop loin cette séparation, ce n'est qu'abstrairement qu'on peut parler d'aptitude séparément du caractère, et le bon ouvrier a nécessairement un caractère bien déterminé.

II. — LES RECHERCHES PSYCHOTECHNIQUES AU MAROC, LEURS APPLICATIONS ET LEURS RESULTATS, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LA STABILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE MAROCAINE.

Dans les applications que l'institut de psychologie et de sociologie appliquées a été amené à faire au Maroc jusqu'ici, il s'agissait surtout de la sélection d'ouvriers ou de manœuvres pour de grandes entreprises.

Il a donc été possible d'appliquer des méthodes psychométriques.

Dans chaque entreprise du reste, des problèmes particuliers se posent, et, si les principes généraux ne varient pas, il n'en va pas de même des batteries de tests employées.

Toute application demande, d'abord, une étude des postes de travail particuliers à l'entreprise.

Lorsqu'il s'agit d'entreprise de transport, les conditions de travail sont très ressemblantes au Maroc et en France, et on peut donc appliquer les batteries françaises déjà bien étudiées. Nous avons seulement changé ici, au fur et à mesure, les échantillages utilisés, mais en nous servant des mêmes appareils qu'à la R.A.T.P.

Par contre, dans les mines, nous avons dû entreprendre des études de postes détaillées, en étroite collaboration avec les médecins et les ingénieurs. En même temps, nous faisions passer des tests aux mineurs en place, à titre expérimental, et nous mettions ainsi au point toute une série de tests nouveaux et de tests classiques, adaptés aux populations marocaines.

Dans une autre entreprise, nous avons trouvé des études de postes déjà parfaitement faites par les services d'organisation du travail, et notre rôle s'est borné à donner une traduction psychologique à ces études.

Les résultats obtenus ont été particulièrement encourageants. Dans une entreprise de transport automobile, la direction nous a déclaré que l'avis que nous avions donné s'était révélé être en accord parfait (sans aucune exception jusqu'ici) avec la réussite professionnelle des chauffeurs.

Ailleurs, nous avons obtenu une stabilisation du personnel, qui nous a étonnée nous-mêmes, et à laquelle il n'est pas inutile de réfléchir un peu.

Dans le courant de la première année, les ouvriers quittant la mine sont, proportionnellement, sept fois plus nombreux, parmi les non-sélectionnés, que parmi les sélectionnés.

A quoi faut-il attribuer cette amélioration ?

Tout d'abord, il est certain que les ouvriers sélectionnés, ayant de meilleures aptitudes, sont plus rapidement adaptés et trouvent plus de satisfaction aux tâches qui leur sont confiées. On peut supposer que ceux qui, précédemment, étaient éliminés, après 8 ou 15 jours, comme « inaptes », et ceux qui, dans le courant du premier mois de travail, demandaient leur compte, ont été éliminés par l'examen, avant même d'être embauchés.

Mais ce n'est pas toujours un manque foncier d'aptitude qui a pu faire échouer le candidat. Il se peut que certains paysans, fraîchement arrivés de leur village, n'aient pas pu donner leur maximum quand ils se sont trouvés devant les appareils psychotechniques et les opérateurs en blouse blan-

che. Ceux-là aussi ont été éliminés, et c'est peut-être dommage ; peut-être avaient-ils de bonnes aptitudes profondes et non décelées. Mais ce sont les mêmes qui, dans les premiers jours, ne peuvent s'habituer à l'atmosphère de la mine et au travail industriel, et qui, partant volontairement, augmentent le nombre des instables.

Nous croyons qu'en dehors de ces raisons proprement psychotechniques, il faut en faire intervenir d'autres.

L'installation d'un laboratoire psychotechnique ne se fait jamais sans modifier les circuits mêmes de l'embauche.

Dans l'entreprise dont nous parlons, il n'y avait pas de liaison entre les différents chantiers, l'embauche et la débauche suivaient les besoins de chacun et étaient soumises, bien souvent, à l'arbitraire des contremaîtres. Il était tellement facile de trouver des candidats que les expulsions se faisaient pour des motifs futiles ; on espérait trouver mieux en changeant souvent.

Dès que le contremaître a dû faire à la direction du personnel des demandes d'embauche en justifiant ses besoins, on a vu diminuer les départs.

En même temps, des modifications se remarquaient dans les relations entre les personnes. Le psychotechnicien a besoin, pour ses validations, de faire noter les ouvriers par les contremaîtres. Ces notes étaient toujours données, après que le psychotechnicien ait expliqué au contremaître ce qu'on lui demandait de noter. Bien souvent, des conversations s'instauraient ainsi, et les contremaîtres étaient amenés, tout naturellement, à observer, de plus près, le comportement de leurs ouvriers, à s'intéresser à eux, comme ils ne l'avaient pas encore autant fait jusqu'alors.

Cette transformation du climat général de l'entreprise, favorable à la stabilisation, est, aussi, liée à une époque déterminée de son évolution.

Au début, ce sont les problèmes financiers, commerciaux et les installations techniques, qui accaparent la direction, dans une entreprise en plein essor.

Plus tard, lorsque les machines sont bien en place et fonctionnent régulièrement, les problèmes humains prennent plus d'importance. C'est alors que, parmi d'autres mesures, on prend celle de faire appel au psychotechnicien.

C'est à tout cet ensemble de mesures que doit revenir, en bonne justice, l'honneur des améliorations.

Il y a encore des facteurs plus généraux qui vont dans le sens de la stabilisation.

Les difficultés actuelles de l'industrie au Maroc réagissent sur le marché de la main-d'œuvre. Il devient difficile à un ouvrier qui quitte son travail, d'en retrouver, et, les salaires agricoles étant bien inférieurs aux salaires industriels, perdre sa place

c'est être assuré de gagner moins ou d'être en chômage. Dans ces conditions, les départs volontaires deviennent rares.

Enfin, il faut parler d'un dernier facteur qui est, peut-être, le plus important.

Ceux qui s'étonnent de l'instabilité des Marocains comparent, souvent, les manœuvres marocains aux ouvriers français, mais toute comparaison, pour être judicieuse, doit se faire entre des personnes réellement comparables, manœuvre à manœuvre, et, autant que possible, à égalité de salaire.

Dans ces conditions, le Marocain n'est pas plus instable que le Français, son comportement ressemble à celui de l'ouvrier français du milieu du XIX^e siècle, qui avait, à peu près, le même niveau de vie, et rencontrait les mêmes conditions de travail.

Au fur et à mesure que les salaires croissent, que le Marocain améliore sa qualification et que son niveau de vie s'élève, il tend à se stabiliser, et c'est, seulement, la rapidité de cette évolution qui peut ici nous étonner, mais non pas l'évolution même qui est identique au Maroc et en France.

III. — EN CONCLUSION

Cette recherche des facteurs de l'instabilité nous a entraînés bien au delà de la psychotechnique étroitement comprise, et, avant d'aborder, dans une prochaine étude, la sociologie, nous voudrions insister sur l'impossibilité de séparer rigoureusement les différentes sciences humaines; impossibilité flagrante dès qu'on aborde un problème pratique.

Chaque branche des sciences humaines a ses théories et ses théoriciens, mais aucune ne suffit à expliquer les phénomènes.

Vouloir tout ramener à la psychotechnique, vouloir considérer que la méthode des tests est une panacée universelle serait dangereuse illusion.

A l'inverse, nier toute efficacité à une sélection psychotechnique correctement faite serait faire preuve de passion et non pas de sagesse.

La psychotechnique, à sa place, est la meilleure des choses. Elle peut devenir la pire si on prétend lui faire régenter la marche de la société.

J.-P. TRYSTRAM,
Centre national de la recherche scientifique.

Note sur l'examen psychotechnique rendu obligatoire par l'arrêté du directeur des travaux publics du 6 février 1953 ⁽¹⁾

L'arrêté du 6 février 1953 du directeur des travaux publics prévoit pour l'extension du certificat de capacité à la conduite des véhicules affectés à des transports publics ou en commun (cars et taxis) deux certificats préalables :

— « un certificat médical... délivré par un médecin agréé par le directeur des travaux publics, attestant qu'ils (les candidats) ont satisfait à un examen psychosomatique » (art. 4).

— « un certificat attestant qu'ils ont satisfait à un examen psychotechnique passé par un organisme habilité à cet effet par le directeur des travaux publics ». (art. 5).

Etant donné les possibilités actuelles et les exigences de la psychotechnique, il semble nécessaire d'interpréter ce texte de la façon suivante :

1. — L'examen psychotechnique et l'examen psychosomatique ne sauraient être placés sur le même plan.

Passer de façon satisfaisante un examen psychosomatique signifie ici : ne présenter aucune contre-indication, celle-ci n'é-

tant pas laissée au jugement du médecin, mais étant étroitement définie par des textes officiels.

Mais tant qu'il n'existe aucun texte précisant les contre-indications psychotechniques, on demanderait de juger dans l'absolu des aptitudes du candidat. Or, la difficulté est encore plus grande pour le psychotechnicien que pour le médecin ; son jugement dépend étroitement de ses instruments : les tests ; et les « aptitudes » ne sont pas des éléments concrets comme les organes du corps, elles sont plutôt des hypothèses de travail et des commodités de vocabulaire. Dans ces conditions il restera peut-être toujours impossible de définir avec précision des « aptitudes minimum » objectivement décelables.

N.D.L.R. — L'étude de M. Trystram était déjà composée lorsque son auteur nous demanda de la compléter par la note ci-jointe. Nous avons répondu d'autant plus à la demande de notre collaborateur qu'il s'agit d'une question importante et d'actualité. Nos lecteurs voudront bien nous excuser pour sa présentation.

Dans l'état actuel des choses donc, il ne s'agirait pas exactement d'un certificat sans lequel le permis de conduire serait refusé, mais d'un avis donné après examen psychotechnique. Cet avis pourrait entraîner un nouvel examen médical plus approfondi, et peut-être d'ordre neuro-psychiatrique et caractériel, et attirerait l'attention de la personne chargée de l'examen de conduite sur certains défauts du candidat.

2. — D'autre part, le médecin et le psychotechnicien ne sauraient non plus être assimilés l'un à l'autre. En effet, alors que le titre de médecin ne peut pas être pris par tout le monde, rien ne vient protéger le titre de psychotechnicien et n'importe qui peut légalement s'intituler « psychotechnicien ».

Les médecins constituent aussi un ordre, c'est-à-dire qu'en plus des assurances sur leurs connaissances que donne le diplôme, leur honorabilité et leur moralité professionnelle sont pratiquement garanties par leurs pairs.

« Il nous semble donc qu'on ne peut entendre « examen psychotechnique » dans un sens général et sans garantie ni de connaissance, ni de moralité. Certaines règles semblent devoir s'imposer : l'examen psychotechnique devrait être passé sous la responsabilité d'un « psychotechnicien diplômé », et après reconnaissance de l'organisme où ces examens seraient passés par un « expert psychotechnicien agréé ».

En dehors de ces précautions, l'obligation officielle de passer un examen psychotechnique pourrait être vivement critiquée.

3. — L'arrêté du directeur des travaux publics montre un souci de réduire le trop grand nombre d'accidents de la route au Maroc et le désir de voir la psychotechnique collaborer à l'amélioration de la sécurité.

Les résultats obtenus par une sélection psychotechnique correctement conduite — par exemple à la R.A.T.P. à Paris, et à la C.T.M. à Casablanca — viennent confirmer le bien-fondé de ces vues, mais les conditions d'une sélection sévère faite pour une entreprise déterminée sont très différentes de celles d'un examen de conduite d'Etat qui doit éliminer seulement les incapables. Les batteries psychotechniques, instruments très efficaces, ne sont pas sûres de façon absolue ; et nous croyons qu'il serait dangereux de leur demander plus qu'elles ne peuvent dire.

Pour étudier l'amélioration de la sécurité, les psychotechniciens, avec leur formation psychologique et leur souci expérimental objectif, peuvent apporter un élément nouveau. Loin de redouter une responsabilité, ils demandent de collaborer étroitement aussi bien avec les médecins et les ingénieurs chargés des examens de conduite qu'avec les compagnies d'assurances, dans tout organisme qui pourrait se créer pour le bien commun.

J.-P. TRYSTRAM,