

Méthodes nouvelles : la sélection

Autor(en): **Perret-Gentil, J.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **106 (1961)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-343038>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

ceux du *tir au petit calibre* ne peuvent s'expliquer que par un manque ou relâchement d'intérêt. Traitée en parent pauvre, cette arme qui — nous l'avons signalé — tend à prendre la première place à l'étranger, s'est semble-t-il vengée d'avoir été négligée depuis Oslo.

On s'en est rendu compte et nos matcheurs, que l'on doit féliciter pour l'effort qu'ils fournissent dans des compétitions internationales s'annonçant toujours plus ardues, auront à cœur de prouver, aux Jeux olympiques du Caire, en 1964, que l'on apprend davantage des revers que des succès.

Colonel E. LÉDERREY

Méthodes nouvelles

La sélection

Le Conseil de révision décide quels sont les hommes du contingent qui devront remplir leurs obligations militaires. La Sélection opère un tri parmi ceux-ci en vue de satisfaire au mieux les exigences du service.

Le Conseil de révision est un organisme civil, ou du moins à prépondérance civile ; il est présidé par un préfet, ou à défaut par un fonctionnaire de l'administration préfectorale. Les membres en sont deux conseillers, général ou d'arrondissement, d'autres personnalités départementales, un officier général désigné par l'autorité militaire, le commandant du recrutement et deux médecins militaires. C'est donc un organisme mixte, civil et militaire dans sa composition, mais entièrement subordonné aux autorités civiles. Ses décisions sont sans appel, sauf quelques cas, incompétence, excès de pouvoir, etc. Il peut être assimilé en quelque sorte à un tribunal administratif.

Le Service de la Sélection en revanche, est entièrement

militaire. A lui échoit le premier acte émanant de l'autorité militaire à l'égard des conscrits : déterminer l'emploi qui sera fait d'eux.

On a pu se demander si l'introduction de la Sélection n'enlevait pas leur raison d'être aux Conseils de révision. Il n'en est rien car seules les décisions des Conseils de révision ont une valeur juridictionnelle. De telles décisions ne pourraient pas être prises par l'Armée. Même un organisme paritaire, civil et militaire, ne serait pas adéquat. Néanmoins la ligne de partage entre Révision et Sélection pourrait, dans une certaine mesure, être déplacée notamment en supprimant dans les attributions de la première la désignation des hommes à classer au service auxiliaire : la Sélection apparaît beaucoup mieux outillée pour opérer tous les choix nécessaires.

Le Conseil de révision a dans ses compétences la vérification du tableau de recensement, le contrôle des inscriptions, l'examen des cas des hommes omis, et les décisions à prendre au sujet des demandes de sursis d'incorporation ou les réclamations de toutes sortes. On a donc suggéré que le Conseil se borne à ne convoquer que les jeunes gens présentant des cas particuliers ou litigieux, ce qui serait concevable si les problèmes ne surgissaient qu'au moment même des opérations de sélection. En outre, le Conseil a à statuer sur l'aptitude au service militaire. Il classe les conscrits en quatre catégories : aptes au service, bons pour le service auxiliaire, ajournés, exemptés de tout service militaire. A ce premier tri succèdent les opérations beaucoup plus approfondies de la Sélection, qui n'excluent nullement au reste de nouvelles propositions de réforme. Ce double criblage permet de ne diriger sur les unités que les hommes entièrement aptes.

Il y a lieu de remarquer que les nouvelles dispositions de l'Ordonnance du 7 janvier 1959 sur l'Organisation générale de la Défense ont supprimé (article 26) le service auxiliaire. En revanche, la même ordonnance étend les obligations du service de défense au personnel non soumis aux obligations militaires, mais qui, dans certaines circonstances, peut être

militarisé. Il y a donc là une catégorie nouvelle pour laquelle un règlement d'administration publique trouve son application.

Entre le Conseil de révision et la sélection, opérant parallèlement si l'on peut dire, se situe le Service du recrutement. Celui-ci prend en charge les hommes reconnus aptes. Il les dirige sur les centres de sélection durant l'année précédant leur incorporation (soit six mois auparavant) pour y subir un examen médical et des épreuves de sélection, dont la durée ne dépasse pas trois jours, sauf la nécessité d'examen clinique. Les résultats permettront au recrutement de satisfaire en toute connaissance de cause aux besoins des forces armées. Le conscrit reconnu physiquement bon pour le service, est jaugé au point de vue physiologique et psychotechnique afin qu'il puisse servir dans les meilleures conditions et avec le meilleur rendement.

LE PROBLÈME D'ENSEMBLE DE LA SÉLECTION

Ce problème consiste évidemment à organiser l'adaptation des ressources en hommes aux besoins, c'est-à-dire aux emplois à pourvoir.

Les monographies d'emploi sont établies dans les corps de troupes par des équipes de personnel instruit que dirige un spécialiste. L'étude de ces monographies fait apparaître quelles aptitudes physiques et psychologiques doit posséder le candidat. Certaines aptitudes essentielles se révèlent communes à plusieurs emplois. Ceux-ci sont groupés dans une même « zone d'aptitude », à l'intérieur de laquelle les emplois sont répartis en 22 familles d'« emplois » que différencient des critères médicaux, physiologiques et culturels déterminés par des tests. En outre, sont classés en groupes professionnels et spécialités définies les métiers directement utilisables dans l'armée.

Ces besoins ainsi catalogués donnent lieu dans chaque unité à l'établissement d'un document dénommé : « B.D.M. 130 » (Bureau des Méthodes).

La centralisation des besoins est opérée à l'Etat-major des armées.

Les ressources fournies par le contingent sont passées au crible de la sélection, notamment au moyen :

- d'examens médicaux, qui déterminent les aptitudes physiques et donnent lieu à l'établissement d'un document dit « B.D.M.118 » ;
- de tests, ou épreuves psychotechniques, portant sur les aptitudes et capacités mentales dont les résultats figurent sur le document dit « B.P.M.123 ».

On y a ajouté des propositions d'affectation mentionnant trois familles d'emplois, qui sont déterminées en fonction des aptitudes décelées et à l'issue d'un entretien qui a lieu entre un « officier orienteur » et la future recrue.

L'examen du personnel se passe dans des « Centres de sélection », qui sont au nombre de douze : neuf pour la métropole, soit un par Région militaire (Vincennes, Cambrai Guingamp, Limoges, Auch, Commercy, Mâcon, Lyon et Tarascon), et trois en Algérie (Nouvion, Telergma et Blida).

Ces centres fonctionnent en permanence. Les jeunes gens sont appelés par fractions et les opérations se déroulent selon le principe de la chaîne, par groupes qui suivent tous le même circuit. La capacité des centres est établie en fonction du nombre de jeunes gens à examiner. Les examens ont été réduits au strict nécessaire, afin de respecter le cadre des trois journées fixées par la loi.

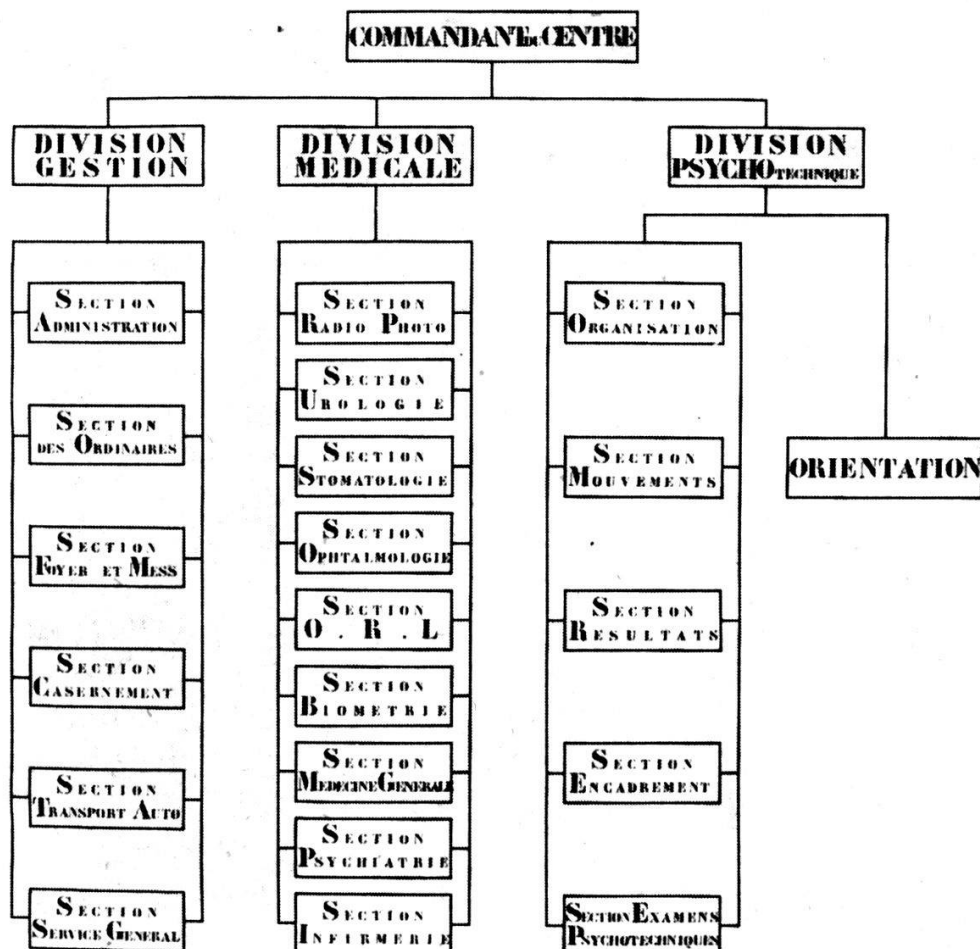
L'adaptation des ressources aux besoins aura comme résultat l'affectation des personnels. En fait, pour l'armée, il ne s'agit pas à proprement parler d'une sélection, puisque chaque recrue doit être utilisée, sauf les cas d'insuffisance physique. Les emplois dont les exigences sont les plus élevées sont attribués aux candidats les plus capables, en fonction des trois propositions établies, qui offrent une marge suffisante ; et ainsi de suite en opérant du haut vers le bas. Un conscrit

catalogué pour un emploi inférieur dans l'échelle peut être affecté éventuellement à une catégorie supérieure ou vice versa. Cependant l'ensemble du système est conçu de manière à faciliter une utilisation judicieuse des ressources.

Lors de l'incorporation dans les corps de troupe, il est procédé à un complément de sélection, notamment pour les emplois les plus délicats et les plus spécialisés. D'autres tests sont passés, ainsi qu'une nouvelle visite médicale d'incorporation. Les affectations sont décidées selon le même processus, du haut vers le bas.

L'ORGANISATION D'UN CENTRE DE SÉLECTION

Celle-ci est donnée par le tableau ci-après :



Le Centre comprend les deux divisions médicale et psychotechnique, subdivisées elles-mêmes en plusieurs sections. Les résultats de l'examen médical sont consignés sur une fiche médicale (B.D.M.118), qui sera jointe, ainsi que le questionnaire médical rempli par la future recrue, au livret médical. Ce document confidentiel n'est utilisé que par des médecins ; les données qui en sont extraites ne figurent que sous la forme d'indications conventionnelles dans les autres documents.

L'examen psychotechnique se compose de quinze épreuves. Après une première mise en train se succèdent une série de tests : tests d'aptitude, de connaissances scolaires et de connaissances professionnelles. Leurs résultats sont inscrits dans la fiche de résultats (B.D.M.123), qui sera insérée dans le livret d'instruction. Depuis le 1^{er} janvier 1959, il a été ajouté une épreuve supplémentaire, dite « Compréhension de textes », en vue de sélectionner les futurs élèves officiers de réserve.

L'entretien avec un officier « orienteur » a essentiellement pour but d'attribuer à la future recrue trois « familles d'emplois » et de déterminer si sa profession fait partie des spécialités professionnelles intéressant l'armée. Il indique également si la future recrue est apte à suivre un peloton d'élèves officier, ou sous-officier, de réserve.

PRINCIPES DE L'ÉLABORATION DES TESTS

L'étude des emplois a conduit à un choix de tests correspondant à huit facteurs fondamentaux du comportement. Ces facteurs sont assez généraux pour que chacun d'eux recouvre une zone d'emploi assez large ; ils sont d'autre part assez variés pour différencier utilement ces zones entre elles. Ils peuvent être très brièvement définis de la manière suivante :

- capacité générale à trouver la solution d'un problème ;
- capacité générale à résoudre des questions pratiques ou de mécanique simple ;

- facilité de maniement des symboles verbaux du langage (mots et phrases) ;
- aptitude à l'assimilation de structures sonores particulières (Morse) ;
- rapidité de perception d'ensembles simples ;
- souplesse de perception, facilité de reconnaître un détail dans un ensemble complexe ;
- aptitude à « voir » en trois dimensions une représentation plane ;
- facilité de maniement ou de lecture de chiffres simples ou chiffres-repères (compteurs, appareils de pointage, etc.).

A ces facteurs s'ajoutent :

- le degré d'instruction générale, dont dépend en partie le niveau général des capacités, notamment le pouvoir d'assimilation, très important dans un service à court terme ;
- la nature et le niveau des connaissances professionnelles, chaque métier ou groupe de métiers ayant une originalité propre dans laquelle les facteurs généraux entrent pour une part, qui n'est pas toujours uniquement déterminante ; de plus, la technicité croissante de l'armée impose l'utilisation rationnelle et complète du potentiel professionnel de la nation.

Dans l'application de ces principes il est tenu compte de certaines considérations pratiques :

- l'importance numérique considérable de la population à examiner, plusieurs centaines de milliers d'hommes par année, d'où la nécessité d'épreuves à rendement élevé : il n'est fait usage que de tests pouvant être passés collectivement et avec le seul emploi de papier et crayon et les réponses des candidats s'inscrivent sur des feuilles spécialement préparées, à cases, qui sont cochées avec un crayon minéralisé, pour le dépouillement rapide par mécanographie ;
- une certaine hétérogénéité linguistique de la population, due à la persistance de nombreux patois, dialectes ou

langues régionales (Algérie) et qui requiert des épreuves aux énoncés très simples ;

- correction mécanique des épreuves (machines T.S.M. = Testing Scoring Machine), d'où la nécessité de réponses à choix multiple, ce qui exclut tous les tests ne se prêtant pas à ce mode de présentation.

LES TESTS *Description sommaire*

Les tests auxquels sont soumis les futures recrues sont au nombre de quatorze (outre celui de mise en train) :

- 8 factoriels, selon les huit facteurs fondamentaux mentionnés ;
- 2 de connaissances scolaires et de culture ;
- 4 de connaissances professionnelles.

Ces tests portent des noms conventionnels :

Tests factoriels :

- puzzle : concerne l'intelligence pure et consiste à compléter un dessin,
- méca : concerne l'intelligence pratique et touche à un problème de mécanique simple ;
- mots : consiste à retrouver le sens d'une phrase dont les mots et les lettres ont été brouillés ;
- INT : appellation provenant des trois lettres morse I, N et T, données par haut-parleur avec leur signification ; puis sous forme de questions toujours plus rapidement ;
- formes : choix parmi cinq dessins de celui qui est identique à un exemple donné ;
- figures : à peu près semblable au précédent ;
- solides : repérer les arêtes et les différents côtés de figures de corps solides sur les mêmes développés en plan ;

nombres : retrouver des nombres similaires dans une liste de chiffres, et vérifier quelques opérations simples ;

Tests de culture :

dictée : rechercher l'orthographe correcte de certains mots ; en outre quelques questions d'histoire, géographie, algèbre et géométrie ;

math : vérifier les résultats d'opérations mathématiques simples, puis à difficultés croissantes ;

Tests de connaissances professionnelles :

outils : rechercher sur un dessin représentant des outils, celui qui convient à un travail déterminé ;

auto : quelques questions concernant le code de la circulation et la connaissance de types de véhicules courants ;

électricité : identifier certaines pièces, données par dessins qui servent à des usages précis ;

radio : identifier certaines pièces comme ci-dessus ; en outre quelques questions sur les unités de mesure, des schémas de montage, etc.

Ces tests comportent en général des difficultés croissantes et des réponses multiples, qui permettent d'établir des degrés d'aptitude.

Il existe également pour les futures recrues qui ne sont pas francophones ou dont la connaissance du français est incomplète, une série réduite de quatre tests particuliers appelés tests de performances. Ils sont à procédés manuels, soit :

Dextérimètre : mesure la dextérité manuelle ;

A chevilles : en un temps donné, retourner le plus grand nombre possible de chevilles fichées dans un cadre, en opérant de chaque main l'une après l'autre ;

Mémorisation : mesure la faculté de mémoire visuelle et d'attention, placer des jetons dans un cadre en les disposant de manière à reconstituer un modèle donné ;

Gamma I et II : mesure l'efficacité générale d'un sujet ; rechercher une loi de progression qui s'établit dans les cases d'un tableau, et la compléter ;

Fil de fer : mesure l'efficacité et l'habileté manuelles ; reproduire avec un fil de fer et à l'aide d'un outil le contour d'une figure géométrique comportant quelques complications, dont le modèle est donné.

(A suivre)

J. PERRET-GENTIL

L'Europe ou le Pacifique

La nomination de M. John F. Kennedy à la Présidence des Etats-Unis apportera-t-elle une modification de l'aide américaine à l'Europe ? Certes, il est difficile d'établir des pronostics au moment où une nouvelle législature de quatre ans commence. D'ores et déjà, M. Kennedy n'a, cependant, pas caché son intention de réduire les crédits militaires destinés au vieux monde. De plus, il a invité ses partenaires occidentaux, et les Allemands en particulier, à examiner la possibilité d'entretenir les troupes américaines stationnées en Europe. Cela signifie-t-il que les Etats-Unis cherchent un prétexte pour en retirer une partie de leurs effectifs et pour les affecter à un autre secteur : le Pacifique peut-être, bien que l'on parle de les rapatrier. Certains indices prouvent que le Pacifique attire de plus en plus l'attention du Pentagone. Par ailleurs, rappelons que le président Kennedy a servi, pendant toute la seconde guerre mondiale dans la marine et dans le Pacifique. C'est donc une région qu'il connaît bien. Enfin, Cuba et certains états de l'Amérique centrale constituent pour les Etats-Unis une épée de Damoclès.

Actuellement, les Etats-Unis établissent des plans stratégiques réunissant deux fronts : l'Atlantique et le Pacifique.