

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: 106 (1961)
Heft: 3

Artikel: Méthodes nouvelles : la sélection [fin]
Autor: Perret-Gentil, J.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-343042>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.12.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

et aisée à réaliser pour des bâtiments que pour des installations à terre.

Le sous-marin s'affirme par sa mobilité, sa discrétion, son autonomie.

(A suivre)

Capitaine J. DELLA SANTA

Méthodes nouvelles

La sélection

(fin)

Utilisation des tests

Les résultats sont exploités par combinaisons pondérées, afin de déterminer les « zones d'aptitude » des candidats, ou plus exactement d'établir le pronostic de réussite dans ces zones.

Les différents tests passés avec succès donnent accès, en fonction de leur valeur propre, à l'une ou l'autre, ou plusieurs, des dix zones d'aptitude, ainsi que le font apparaître les cases noircies du tableau ci-contre ; en outre, le chiffre porté en surcharge indique le coefficient attribué au test, chaque zone d'aptitude comportant en définitive six points.

Combinaisons pondérées des tests à l'intérieur des zones d'aptitude

On constate immédiatement, en considérant aussi bien les tests que les zones d'aptitude que les combinaisons sont nombreuses et variées. Il s'agit du résultat de longues études, qui ont établi la valeur propre et la valeur pondérée des tests en vue du but poursuivi.

TESTS	ZA I	ZA II	ZA III	ZA IV	ZA V	ZA VI	ZA VII	ZA VIII	ZA IX	ZA X
PUZZLE			1		1	1		1	2	
FORMES		3							2	3
DICTEE										
MATH					1	1				
MECA			1	3		1		2		1
MOTS	2						2			
AUTO								3		
FIGURES	1	1		1					3	
NOMBRES	5	2								
SOLIDES			2	1	1					2
OUTILS			2	1						
ELECTRICITE										
RADIO										
INT										

Les zones d'aptitude peuvent être indiquées de manière sommaire :

- I. emplois de secrétariat, infirmiers, etc. ;
- II. aptitude de pointage d'armes lourdes (mortier, etc.) et utilisation de repères ;
- III. emplois comportant des responsabilités de surveillance auprès de petites équipes ; sens de l'organisation ;
- IV. mécaniciens dans le sens le plus large ;
- V. électriciens ;
- VI. techniciens ; radio, radar, etc. ;
- VII. opérateurs des transmissions ; mémoire auditive ;
- VIII. conducteurs de véhicules à moteur (cette zone donnera lieu à des examens plus approfondis, notamment dans les corps de troupe mécanisés) ;
- IX. combattants, avec des aptitudes de commandement aux échelons subalternes ;
- X. combattants du rang.

Les résultats des tests sont cotés de 1 à 9, ce dernier chiffre étant la meilleure note. Pour chacun des tests le jeune

homme reçoit une grande feuille divisée en cases, dont il coche celles qui lui paraissent correspondre à la réponse juste. Cette opération s'effectue en un temps limité, suffisant normalement pour remplir toutes les cases. Les réponses donnent par calculs effectués mécaniquement la note de 1 à 9.

Cependant le passage des tests n'apporte encore qu'un élément, c'est-à-dire la détermination de l'accès à certaines des dix zones d'aptitude. — Pour achever la classification des conscrits, il est établi trois « niveaux », qui fournissent d'ailleurs une précieuse documentation à des études étrangères au domaine strictement militaire :

Niveau général (N.G.). — Il est établi en fonction de six tests qui font appel à différentes aptitudes de l'intelligence (puzzle, méca, mots, figures, dictée, math). L'étalonnage est effectué en vingt points. Chacun des points correspond exactement à 5 % de la population, selon une proportion à peu près fixe ou, du moins, ne variant que très lentement. Cet étalonnage présente en quelque sorte le miroir de la population ; il permet de saisir notamment les différences qui se dessinent selon les régions géographiques. Le niveau général lui-même mesure l'*intelligence générale*, relativement indépendante du niveau atteint dans la scolarité ; il fournit la mesure la plus objective pour l'affectation de la recrue.

Niveau de culture tests (N.C.T.). — Ce terme implique que le niveau de culture est déterminé de manière assez sommaire par le seul résultat de certains tests, à savoir la dictée et la résolution de questions de mathématiques. L'étalonnage se fait en quatre points, désignés par les appellations N.C.T. 1, 2, 3 et 4. Le niveau de culture ainsi établi mesure l'état actuel des connaissances scolaires de la future recrue.

Niveau scolaire (N.S.). — Il est fondé sur les déclarations des individus examinés et les diplômes qu'ils présentent. L'étalonnage distingue quatre niveaux :

1. Ne sait pas écrire ;
2. Sait lire et écrire ;

3. Possède le Certificat d'études primaires (C.E.P.) ;
4. Possède le Brevet élémentaire (B.E.), le Brevet d'études du premier cycle (B.E.P.C.) — et au-dessus.

Ces renseignements ont une valeur biographique. Ils permettent d'établir la comparaison entre le niveau scolaire et le niveau de culture tests. Ils déterminent dans quelle mesure le jeune homme a conservé ou développé l'acquis de sa scolarité.

Le Niveau scolaire est utile à l'officier orienteur dans son entretien avec le jeune homme et peut faire pencher la balance dans certains cas en faveur d'un emploi un peu supérieur ;

Le Niveau général sert à établir une première sélection en vue de déterminer les candidatures possibles aux grades de sous-officiers et d'officiers de réserve ; comme on le verra plus loin, ces candidatures ne seront admises qu'après l'épreuve de nouveaux examens ;

Le Niveau de culture tests fournit l'outil d'un nouveau classement dans les zones d'aptitude. Ces zones se subdivisent chacune en deux ou trois familles d'emplois, au total vingt-deux. En voici le tableau :

ZONES	I			II			III			IV			V			VI			VII			VIII			IX			X		
FAMILLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22								
N.C.T. 4																														
N.C.T. 5	■												■																	
N.C.T. 2	■	■		■			■			■			■	■		■			■	■		■								
N.C.T. 1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							

(On remarquera que le N.C.T.4 donne accès à toutes les familles-cases blanches ; le N.C.T.3 à toutes, moins deux cases noires ; et les niveaux inférieurs bouchent l'accès à un bien plus grand nombre.)

Utilisation individuelle des résultats

Pour chaque homme il est établi une *Fiche Résultats* (B.D.M. 123).

Les résultats sont portés sur une grille (partie droite de la fiche), où ils sont condensés sous forme de chiffres. Celle-ci est conçue de manière à établir les différents niveaux et catégories auxquels l'intéressé peut accéder et toujours en fonction des zones d'aptitudes et des familles d'emplois. (Voir ci-après l'exemple d'une Fiche Résultats) :

Il y a lieu de relever brièvement les points suivants :

- la ligne (23) — côté droit — indique simplement les dix zones d'aptitudes auxquelles vont correspondre :
- à la ligne (24), les catégories médicales minimum qui doivent être atteintes pour avoir accès à ces zones d'aptitudes ;
- la ligne (25) — indique pour les différentes familles d'emplois, à l'intérieur des zones d'aptitudes, la note à atteindre pour chacune d'elles.

Dans l'exemple donné, la future recrue « X » (cet exemple a été légèrement faussé pour ne correspondre à aucun cas réel) ayant un excellent profil médical, c'est-à-dire 1 à tous les postes (case (9) de gauche), a donc accès à toutes les zones d'aptitudes. Son niveau de culture tests, case (15) de gauche, étant bon, il ne sera barré que dans deux des familles d'emplois, 1^o et 13^o, pour lesquelles il faut le N.C.T.4. Ces deux familles d'emplois sont ainsi surchargées d'une croix (trois lignes en dessous).

- la ligne (26), ainsi que la grille allongée (qui est sous une autre forme le tableau des combinaisons pondérées des tests) porte les chiffres des résultats sous leur forme brute ;
- la ligne (27) indique ces mêmes résultats sous leur forme pondérée et étalonnée de 1 à 20 ;
- la ligne (28) appelle une mention particulière : au moment de l'entretien de l'officier orienteur avec la future recrue, il peut apparaître à celui-ci dans les résultats consignés des anomalies dont les causes sont diverses (fatigue, erreur fortuite dans la compréhension du travail demandé ; test manqué par inadvertance ; non-concordance avec les certificats et diplômes détenus par l'intéressé, etc.).

FICHE RÉSULTATS
B. D. M. 123

① FAMILIES: 16 02 03
NOTES: 16 17 17
② SPÉC. PROFESS. RETENUE:
③ APTITUDE: T.A.P. INF. O.R. S.O.R.
④ POSSIBILITÉS PARTICULIÈRES D'EMPLOI: *fait usage*
⑤ OBSERVATIONS: *fait usage*
⑥ DATE ET NUMÉRO DE L'ORIENTEUR: 10/02/60 100
⑦ SIGNATURE DE L'ORIENTEUR: *[Signature]*

⑧ NOM et PRÉNOMS: X
⑨ ADRESSE: Paris
⑩ DATE DE NAISSANCE: 23/03/1940
⑪ VOLONTARIAT: ARME: TERRITOIRE:
⑫ N° M° Recrutement: 60770001182
⑬ N° M° Sélection: 1
⑭ Sursitaire: 5/1001
⑮ NIVEAU DE CULTURE TESTS MINIMUM: 4 3 2 3 1 3 2 1 3 2 3 2 4 3 2 3 2 2 3 2 2 1
⑯ RÉSULTATS BRUTS: N.G.T. 20
⑰ RÉSULTATS ÉTALONNÉS: 17 12 12 12 10 13 16 12 10 8
⑱ RECTIFICATION ENTRETIEN: x 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 N.G.

① SITUATION DE FAMILIE: *Célibataire*
Vit chez ses parents
Deux de 2 enfants
② PROFIL MÉDICAL: E V A S I F X
1 1 1 1 1 1 1
③ CATEGORIE MÉDICALE: A
④ CONTRE-INDICATIONS:
1 2 3 4
8 16 32
⑤ PROFESSION ACTUELLE: *Plombier*
dans une entreprise depuis 5 ans
⑥ TITRES PROFESSIONNELS: 3 ans d'apprent.
⑦ NIVEAU GÉNÉRAL: 14
⑧ NIVEAU DE CULTURE-TESTS: 13
⑨ SCOLARITÉ: *Primaire*
⑩ TITRES SCOLAIRES et UNIVERSITAIRES: *C.E.P.*
⑪ LANGUES: *Français*
⑫ PERMIS de CONDUIRE: Moto V.L. P.L. T.C. 1010
⑬ TITRES MILITAIRES: *(XIX)*

⑭ RÉSULTATS DÉTAILLÉS:

ÉPREUVE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	N.G.
16	16	10	10																				
26	4	8	12																				
37	7	14																					
15	6																						
18	5	10	15																				
32	6	12																					
22	6	18																					
30	6	12																					
44	7	14	21																				
20	5	10																					
16	6	12																					
9	4	12																					
6	6	18																					
39	7	21																					

⑭ DÉCISION DU RECRUTEMENT: ARME: _____ CORPS D'AFFECTATION: _____

L'officier jugera s'il y a lieu de rectifier la note et en fera mention sur cette ligne. Il est utile de mentionner ici qu'au moment de cet entretien, l'officier est en possession de la Fiche Résultats consignant les résultats des tests et le profil médical. C'est à cet officier qu'il appartiendra de prendre note des déclarations de l'intéressé et de donner à la fiche sa contexture définitive. Ainsi, dans la grille elle-même les résultats étalonnés (en chiffres à la ligne (27)) sont portés sous forme de traits aux différents niveaux de la colonne des notes de 1 à 20, où ils vont donc apparaître sous une forme particulièrement visible.

Dans l'exemple ci-dessus, on voit immédiatement que le jeune « X » a atteint son meilleur niveau, 17, dans la zone d'aptitudes I. Mais il y est barré à la Famille d'emplois 1. Il lui reste ouvertes les familles d'emplois 2 et 3. Son niveau immédiatement inférieur, toute la sélection s'opérant toujours du haut vers le bas, est celui de la note 16, qui le place dans la zone d'aptitudes VII et lui attribue la 16^e (simple coïncidence de chiffre) famille d'emplois. Celle-ci est retenue, puisqu'il possède le N.C.T. 3. Il aurait été nettement déclassé s'il n'avait obtenu que le N.C.T. 2, c'est-à-dire qu'il aurait passé aux 3^e, 17^e et 15^e familles d'emplois. Le rôle de ce Niveau Culture Tests apparaît donc fort clairement.

Les résultats définitifs sont portés dans la case 1, à gauche et au haut de la Fiche Résultats, sous la forme des chiffres des trois familles précitées, qui présentent des propositions parmi lesquelles le recrutement choisira en fonction des besoins à couvrir. La fiche ainsi remplie concerne dès lors le Service du recrutement seul, tandis que des copies seront adressées au corps de troupe d'affectation et au Service de santé.

Le jeune homme qui possède un bon Niveau Général (N.G.), soit les cotes 14, 15, 16 et 17 (sur 20), est jugé apte à être proposé pour un peloton de sous-officiers de réserve, comme c'est le cas dans l'exemple donné. Les jeunes gens

qui ont atteint les notes 18, 19 et 20 du N.G. sont en principe aptes à devenir officiers de réserve. C'est alors qu'intervient une série de nouveaux tests, passés au Centre de sélection dans le cadre des trois jours. Ces tests sont dits de *Compréhension de textes*, dont le mécanisme est le suivant :

Les intéressés sont mis en présence de vingt citations d'auteurs, en regard desquelles figurent des phrases, dont deux ont des sens identiques, ou dont le sens concorde avec celui de la citation ; une dont le sens est voisin ; et la dernière de sens différent. Le candidat doit déterminer les deux premières. Le choix des textes cités (assez courts) se rapporte à plusieurs domaines, qui correspondent normalement aux différents degrés de la culture générale des jeunes gens. Les sujets touchent à des matières formant un échantillonnage, afin de ne pas favoriser plus particulièrement une sphère d'études.

Quelques considérations et conclusions

Il convient de revenir sur la question des notes données au cours des épreuves subies au Centre de sélection. Elles n'ont tout d'abord qu'une valeur brute ; elles ne présentent pas un classement définitif. En effet, les hommes du contingent doivent essentiellement être classés, non pas par rapport les uns aux autres comme dans le cas d'un examen ou d'un concours, mais bien par rapport à l'ensemble du contingent, d'où la nécessité d'un étalonnage à vingt niveaux correspondant chacun à un cinquième de la population. Cette dernière est donc découpée en tranches répondant à des besoins de plus en plus spécifiques des forces armées. C'est là en fait toute l'économie du système.

On peut au demeurant reprocher à ce système de ravalier l'homme un peu trop au niveau d'une simple valeur chiffrée. Inintelligible pour le plus grand nombre, il peut de plus leur paraître d'une utilité illusoire, puisque la satisfaction des

besoins de l'armée l'emportera toujours nécessairement sur le souci d'assigner avec précision à chacun l'emploi qui lui convient.

Cette fâcheuse impression peut être heureusement atténuée grâce à l'entretien de l'officier orienteur avec la future recrue, qui trouve enfin l'occasion de s'ouvrir sur sa propre situation. Le conscrit s'apercevra alors qu'on a vraiment cherché à le connaître individuellement après l'épreuve peut-être trop inhumaine des tests qu'il a subis.

Le Service de la sélection est encore une nouveauté. Il fonctionne pourtant à plein rendement depuis cinq ans, et en général à la satisfaction des corps de troupe. Bien que les conscrits ne retiennent souvent de leur examen que quelques détails ou des impressions fragmentaires ressenties au cours d'opérations trop rapides pour être comprises, la Sélection est déjà entrée dans les mœurs. On l'appelle « faire ses trois jours ». On lui fait crédit, tout en pressentant que les améliorations encore possibles comportent des limites. La technicité croissante des forces armées ne permet pas d'espérer que toutes les spécialités recevront toujours les conscrits biologiquement les mieux adaptés à leurs futures fonctions. La « Sélection » aura malgré tout rempli sa mission si elle continue à déceler les meilleures aptitudes des jeunes gens appelés à servir, pour les mettre en mesure de recevoir avec fruit la formation militaire qui correspond aux besoins de la Défense nationale.

J. PERRET-GENTIL

P. S. — Nous devons les tableaux qui figurent dans cette étude à la grande obligeance du Directeur du Centre de sélection N° 1 (Vincennes) et de son adjoint, le Lt-colonel Lucca, qui les a fait établir.