

# La sélection

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

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **118 (1973)**

Heft 6

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-348551>

## **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.

## La sélection

Elle a tout d'abord été appelée en France la Présélection, ce qui mettait en relief le fait que cette opération avait lieu avant le service militaire proprement dit des appelés du contingent. Puis elle a été appelée plus simplement Sélection, terme répondant plus particulièrement au choix à faire pour l'emploi adéquat du conscrit. Mais souvent le terme de Présélection revient au jour. Et les intéressés disent plus communément les « Trois Jours », c'est-à-dire qu'ils sont appelés pour trois jours dans un Centre pour y passer toutes sortes de tests et d'examens.

Au début, il semble qu'il n'y ait eu que la Belgique qui en Europe ait suivi dans cette voie. Mais peu à peu, comme on le verra, plusieurs pays y sont venus déjà même avant ou également pendant la guerre, tels que la France qui avait installé un centre au Maroc, d'ailleurs en grande partie à l'instigation des Américains.

### LES AMÉRICAINS, INITIATEURS DU SYSTÈME

Par deux fois lorsque les Etats-Unis décidèrent de participer à chacun des conflits mondiaux, ils en vinrent à introduire une Sélection d'une portée de grande importance. En effet, ils ne disposaient que d'une petite armée de cent à deux cent mille hommes. Même toutes les écoles existantes, qui auraient pu être agrandies, et celles nouvellement créées, n'auraient pu parvenir à former cet encadrement dans des conditions convenables. Donc ce système dut s'employer à rechercher et précisément sélectionner des cadres pour tous les échelons de la hiérarchie, tandis qu'en général dans les armées européennes, le jeu courant de l'instruction, année après année, suffisait à rechercher les meilleurs éléments comme cadres. La nécessité n'était pas encore nettement apparue de faire le tri de toutes les ressources du contingent et déterminer toutes les aptitudes répondant aux besoins de plus en plus complexes des armées avec leurs moyens, de même devenus très techniques et variés. Et le facteur humain prenait une haute valeur.

C'est donc durant le premier conflit mondial que le système fut élaboré et mis sur pied. Il n'y avait d'ailleurs pas d'autre moyen de faire face à la situation à moins de recourir au fâcheux procédé de l'élection des

cadres dans les armées de la Révolution française. Mais surgirent donc des procédés ayant déjà en grande partie eu cours dans l'industrie ; ils furent appliqués. Pour l'essentiel, car il serait bien difficile de détailler l'ensemble des travaux à ce sujet, il fut curieusement établi des tests, ou un gabarit, sur la base des caractéristiques des officiers d'active réputés « bons ». C'était somme toute le problème pris à rebours : ainsi tous les officiers en service furent passés au crible et il fut donc établi des tests convenant à cette catégorie, à la suite de nombreux examens qui permirent de déterminer leurs aptitudes, particularités et tendances. Car toutes les professions ont ainsi leur caractère propre, qui est souvent physique, c'est-à-dire qu'un type d'hommes en l'occurrence répond au concept de l'Officier, en général râblé, mâchoires anguleuses et cheveux en brosse, tels le général Mangin et le maréchal von Hindenbourg. Des batteries de tests furent donc élaborées comme étant spécifiques des cadres et appliquées à la foule des candidats possibles. Or dans l'ensemble, le système, soit cette sorte de copie de l'existant ou de confrontation avec un monde caractérisé, donna entièrement satisfaction. Il y eut naturellement d'autres facteurs concurrençant aux choix, par exemple les fonctions exercées par de hautes personnalités, surtout dans les postes industriels. Celles-ci fournirent de nombreux colonels, ainsi tout frais émoulus. Naturellement les officiers de réserve et ceux de la Garde Nationale furent une ressource appréciable.

Outre les Américains et les Belges, dont le système pour ces derniers était proche de celui des Français, mais à un plus grand nombre d'emplois, on peut encore citer plusieurs autres pays qui furent les pionniers de ces systèmes de sélection.

Les *Etats-Unis* auxquels on peut revenir consacrent une grande attention à toutes les questions de psychotechnique à l'intérieur des armées. Ils leur allouent des moyens considérables, notamment dans les forces navales ; celles-ci disposent d'un Centre important à San Diego, qui occupe plusieurs centaines de psychologues. Les examens s'échelonnent à longs intervalles sur les mêmes sujets et portent surtout sur le comportement humain. Déjà pendant la Première Guerre mondiale, comme il en a été question, il fut constitué une Commission, qui créa de nombreux organismes ; ceux-ci à leur tour traitèrent près de deux millions d'hommes. Pour l'Armée de Terre, l'ensemble de l'institution fut dénommé « Army Mental Test », dont la première batterie de tests élaborée le fut sous la

conduite d'un éminent psychologue qui dirigea les travaux des Universités et des équipes de chercheurs.

Actuellement le système fonctionne toujours pour les trois Armées. Les futures recrues y sont examinées dans de nombreux Centres. Et d'autres examens se poursuivent en cours de service pour l'orientation et l'affectation des hommes, en vue notamment de fournir de nombreux spécialistes à des emplois déterminés.

La *Hollande* a adopté un système de sélection pour son Armée de Terre, à Amersfoot, qui est réservé presque entièrement à la désignation des cadres de réserve, officiers et sous-officiers. Les procédés reposent sur le comportement et les aptitudes au commandement. Ce sont alors plutôt de vrais examens qui sont imposés aux candidats, au lieu d'investigations d'ordre psychologique. Les épreuves peuvent être sportives pour déterminer la faculté de ces futurs gradés à concevoir une marche à suivre judicieusement raisonnée. D'autres examens portent sur la culture et des tests déterminent le potentiel intellectuel.

Une trentaine de gradés examinent annuellement environ 7500 candidats à des postes de commandement, ainsi que d'autres candidats à des postes de qualification de caractère plus technique. En général les résultats obtenus sont jugés très satisfaisants et permettent d'améliorer sensiblement le choix des cadres de réserve pour lesquels on ne possède pas encore des annotations portant sur une certaine durée. Le système a été mis sur pied en faveur de l'Aviation et de la Marine. C'est souvent par ces armes que la Sélection a débuté, notamment pour le choix de pilotes qui doivent posséder des qualifications très rigoureuses.

L'*Italie* a également son système pour l'ensemble de son personnel militaire. Il a été constitué pour l'Armée de Terre six catégories d'emplois qui se rapprochent d'assez près, sous une autre forme, des onze familles d'emplois françaises.

La *Yougoslavie* a adopté un système dit « dynamique », ce qui implique des procédés pratiques élaborés avec des organismes et des sociétés de sport, en liaison eux-mêmes avec les bureaux de la Défense, qui siègent au sein des Communes. Actuellement il existe un Centre National chargé de la direction et de la planification des programmes de Sélection. Dès 1947, la Yougoslavie entreprit de procéder à des épreuves de Sélection pour ses pilotes d'aviation et une dizaine d'années plus tard les examens furent étendus aux autres formations militaires.

L'Allemagne. Dès avant le dernier conflit mondial, cette puissance avait créé un laboratoire psychologique qui eut une forte activité. En 1939, 2700 officiers s'occupaient de sélection. Mais cette dernière a été médiocrement développée dans la Bundeswehr actuelle par parti pris, semble-t-il, contre ce qui avait été réalisé par le régime nazi. Néanmoins, l'ensemble du contingent est soumis à des examens sociologiques qui ressortiraient de la fameuse « Innere Führung ».

Quant à l'URSS, comme toujours, on ne sait rien de bien précis, quoique le système n'ait rien de secret. En tout cas, dès 1939, un grand effort d'études psychologiques a été fait et a porté sur tous les personnels militaires. Des laboratoires ont été créés à cet effet.

Pour en revenir au secret, on peut indiquer qu'il en existe un qui est somme toute commercial. En effet, bien des tests ont été élaborés par des Universités, surtout en Amérique, ou des Instituts divers qui louent leurs tests, dont l'établissement nécessite parfois de longues études. La « location » à d'autres armées est accompagnée de conditions très strictes de non-diffusion, à l'extérieur ce qui par ailleurs ne serait guère possible, les examens étant passés en général très vite, personne n'aurait donc pratiquement le temps nécessaire de copier les énoncés des tests.

D'autres organismes que les Armées tendent de plus en plus à faire usage de telles batteries de tests. Ceux-ci sont donc naturellement adaptés à différents emplois, surtout dans le domaine industriel. Par exemple, la Régie des transports parisiens y a recours pour le choix en particulier des conducteurs des autobus. Le résultat a été une réduction des accidents, par le fait de recruter pour ainsi dire à coup sûr des éléments dotés d'aptitudes psychotechniques spécifiques du bon chauffeur, dont sont très souvent inconscients les intéressés eux-mêmes. Cela concerne très souvent la vue, l'ouïe, le sens de l'équilibre, celui du relief, très important dans certaines fonctions, de même la rapidité de certains réflexes. Il y a là tout un aspect de l'homme qui était resté beaucoup moins exploré qu'il ne l'est maintenant. Précisons encore que toutes ces nouvelles méthodes ont débuté, quant à leur application, dans le monde industriel et dans l'aviation.

#### LES PRINCIPES ET LES STRUCTURES DU SYSTÈME FRANÇAIS

Un même système est adopté par plusieurs des différentes armées du monde, chacune le faisant naturellement un peu à sa manière. Il est alors,

comme on l'a vu, presque toujours un service qui s'est diversifié, ou naturalisé, si l'on peut dire. Le service français a maintenant largement dépassé sa majorité. C'est probablement, selon une estimation hâtive, le plus évolué de l'Europe occidentale, reposant sur une très large base d'emplois.

Or, dans l'Armée française sont intervenues depuis une vingtaine d'années des modifications fondamentales, qui ont abouti à ce qui est appelé maintenant le Service National. Il y a eu d'autres innovations majeures: la réintroduction du Service d'un an demeuré jusqu'alors très élevé (jusqu'à 27 mois pour les appelés); l'introduction de l'armement nucléaire, ayant amené une structure différente des forces; la modernisation classique des forces avec emploi de spécialistes de plus en plus différenciés et, d'une manière également de plus en plus accusée dans le domaine technique. Les cadres et les engagés, et pour une bonne part les appelés, sont soumis à d'autres impératifs, tandis que la proportion des spécialistes ne fait que s'élever. Par contre, on tend à conserver aux forces, surtout à celles de terre, où cela est encore possible, le caractère non professionnel et l'attachement à la conception de l'universalité, c'est-à-dire du plus grand nombre d'hommes appelés sous les armes, cela par principe d'équité.

Dans cette transformation, les différents points ci-après ont été retenus: réduction du temps de service; choix laissé aux intéressés de déterminer le moment de leur service, ou de leur âge d'incorporation; suppression presque absolue, découlant des points ci-dessus, du régime des sursis, les reports d'incorporation devenant tout à fait exceptionnels; mécanisation de plus en plus accentuée des forces terrestres, et prépondérance accrue des matériels. Ces différents points imposant de nouveaux impératifs, caractérisent maintenant le Service militaire, devenu partie du Service National introduit par une Loi votée en 1965.

Rappelons en passant que ce Service National s'est lui-même diversifié en certains Services particuliers: celui dit militaire, pourvoyant les besoins en personnel des Armées; le Service de Défense, couvrant les besoins non purement militaires de la Défense, notamment celui de la Protection civile; enfin deux sortes de Services particuliers: l'Aide technique aux Départements et Territoires d'Outre-Mer; et la Coopération en faveur des pays d'Outre-Mer en voie de développement.

Pour chacun de ces Services il paraît évident que le choix des personnels doit être très étudié. Ceux à retenir devront présenter des apti-

tudes, découlant d'ailleurs des brevets et certificats qu'ils détiennent et que compléteront les résultats de la Sélection.

Enfin, ces impératifs et les conditions s'y rattachant, permettent bien de dégager les buts de cette institution de Sélection, soit l'utilisation à son maximum du potentiel humain de la Nation, et d'obtenir de chacun le meilleur rendement par l'utilisation précise de ses capacités et aptitudes. Il en découlera pour tous un sentiment de réconfort du simple fait d'être employé selon ses possibilités; et en définitive, cet ensemble cohérent permettra une instruction et une formation rapides et efficaces.

Il apparaît donc que les opérations de Sélection, c'est-à-dire les trois jours à passer dans un Centre de la Métropole ou de l'Outre-Mer, sont devenues une des obligations du Service National. Les missions de ces Centres ont été fixées en fonction des trois points suivants:

1. *Sélectionner*, qui consiste aussi bien à écarter tous les éléments inaptes par des examens uniformisés auxquels sont soumis tous les jeunes gens de sexe masculin du contingent annuel, actuellement 450 000 hommes, qu'à déterminer les éléments et les cataloguer, si l'on peut dire, en vue de leur emploi futur.

2. *Orienter*. Il s'agit précisément de la dernière opération mentionnée ci-dessus, à caractère technique, ou psychotechnique — selon le terme adopté — aboutissant par l'interprétation des résultats des épreuves et examens, à l'évaluation, déjà fort précise, des sujets, afin de les diriger vers l'un ou l'autre des différents groupes d'activité (ou familles), qui seront proposés pour ceux reconnus aptes.

3. *Informé*. Il s'y ajoute ce troisième but qui est l'information, bien sûr encore sommaire, des futurs conscrits, dont c'est le premier contact avec l'Armée. Cette information concerne le but de la Sélection, qui va permettre de procéder à l'affectation dans les meilleures conditions dans les différentes formations des armées. Naturellement il ne serait guère possible de leur donner un aperçu complet et l'explication détaillée des opérations en cause, qui sont d'ailleurs très complexes et difficiles à saisir. Il est également ajouté à ce préambule un exposé sur les droits et devoirs des citoyens vis-à-vis du Service National, ainsi que sur les différentes possibilités s'offrant à eux par son canal. Enfin, il est encore énoncé quelques-unes des nécessités incitant à recueillir des données assez précises — mais qui demeurent confidentielles — auprès des conscrits.

Il est à noter qu'il existe dix Centres de Sélection, un par région militaire, en France métropolitaine, en principe à leur siège, ou à proximité; plus deux pour l'Outre-Mer. Le fonctionnement de cet ensemble est placé sous l'égide du Service Central du Recrutement du Ministère de la Défense Nationale. Il est en liaison technique avec la Direction Centrale du Service de Santé des Armées et la Direction technique des Armes et de l'Instruction.

#### LE FONCTIONNEMENT D'UN CENTRE DE SÉLECTION

Les jeunes gens sont appelés à un Centre par un ordre de convocation accompagné d'un bon de transport gratuit pour l'aller et le retour. Cet ordre donne les indications nécessaires au déplacement. Il leur est précisé les documents dont ils devront être porteurs: pièces d'identité et attestations concernant leur situation familiale et professionnelle. Ils doivent se munir également des certificats et documents médicaux en cas d'affection ou d'infirmité pouvant les rendre inaptes au service, ou de certificats concernant d'autres maladies. Il s'y trouve en outre un volet détachable servant à accuser réception de l'ordre de convocation.

La durée du séjour est de trois jours, délais de route non compris. Par exception cette durée peut être portée à dix jours, durée maximale, lorsque le médecin-chef du Centre juge nécessaire une hospitalisation, en vue d'une observation.

Durant toutes les opérations de Sélection, les intéressés sont considérés comme militaires en activité de service — aussi s'il y a hospitalisation. Ces jours viennent en déduction du temps de service fixé par les obligations du Service National. Ces futurs conscrits bénéficient alors des prestations individuelles et collectives allouées par l'Etat aux militaires du contingent. Ils sont couverts en matière de droits à pension d'invalidité, etc., pendant leur séjour au Centre, ou à l'hôpital, ainsi que pendant le déplacement.

Les modalités de convocation diffèrent un peu selon les catégories d'appelés: par exemple l'âge qu'ont choisi certains, notamment des étudiants, pour être appelés en service entre 18 et 21 ans, et même davantage pour d'autres ayant opté de servir au titre de la coopération, notamment comme enseignant, en vue de remplir un poste scientifique dévolu à un appelé du contingent; ou en tant que médecin, astreint à servir 18 mois.

Au préalable, l'intéressé aura déposé une demande pour obtenir une date d'appel de son choix, ou résilier le report d'incorporation qu'il aurait obtenu. Entrent en cause certains délais à observer, pouvant varier de 20 à 5 jours. Tout cela montre que l'introduction de ce système de Sélection ne manque pas d'inciter à des dispositions particulières, certaines donnant satisfaction aux jeunes gens poursuivant des études, aussi bien qu'au Service du Recrutement lui-même pour exploiter les résultats des examens et satisfaire aux besoins des Armées, surtout en spécialistes. Par ailleurs tout manquement aux règles des délais fixés peut repousser de deux mois les décisions à prendre, qui n'interviendront qu'à l'appel de la prochaine fraction du contingent. Car on se doute qu'examiner, trier et affecter plusieurs centaines de milliers d'hommes n'est pas une petite affaire, puisqu'elle doit de surcroît se résoudre à l'échelle nationale.

Les cas spéciaux prévus pour les demandes d'incorporation à dates variables, qui ont été admis pour que les intéressés puissent choisir au mieux leur date d'entrée en service, pour le déroulement de leurs études comportent si ce n'est une perturbation, du moins une surcharge pour le Service traitant tout un contingent. Toutefois les hommes jouissant de ces facilités ne peuvent plus y avoir recours au-delà de leur 21<sup>e</sup> année. Présentement, dans les cas courants, les conscrits sont convoqués à la Sélection au cours de leur 19<sup>e</sup> année et en service à 20½ ans. Ces différents délais seront appelés en général à être écourtés, aussi bien celui de l'appel que l'intervalle entre les trois jours et l'incorporation.

Au Centre même, l'activité porte, comme déjà indiqué, sur une sélection tendant d'abord à éliminer les inaptes; puis sur une orientation pour les futures recrues reconnues aptes. Il est fait pour celles-ci des propositions d'emploi, qui serviront de base au Service du Recrutement pour des affectations au plus près des possibilités des intéressés. Pour parvenir à ce but, trois séries d'examens leur sont imposés: des examens psychotechniques, des examens médicaux; et un entretien final avec un officier orienteur, qui tend à guider le futur soldat, ou débattre avec lui du choix qui sera fait à son égard. Il est tenu compte dans toute la mesure du possible des préférences qu'il aurait formulées. Ajoutons encore que les examens proprement dits doivent être parfaitement identiques pour l'ensemble du contingent au risque de se trouver faussés dans leur valeur générale.

Ainsi les examens peuvent-ils être passés « en chaîne » d'un certain nombre d'hommes en groupes qui se suivent et s'entrecroisent dans les différents postes du Centre. De plus, le temps est minuté. Les examens sont donc des épreuves collectives, très précises et contrôlées strictement. Il en est de même en ce qui concerne la « chaîne médicale ».

Pour saisir le fonctionnement du système, il faut rappeler encore que les Armées ont donc défini leurs besoins. Mais dans leur plus grande partie, ces besoins militaires n'ont pas leur équivalence exacte dans le secteur civil. Il a donc été nécessaire d'analyser rigoureusement ces besoins grâce aux caractéristiques des emplois et aux éléments de qualification dont on dispose. Et pour chacun de ces emplois a été tirée une monographie faisant apparaître les aptitudes physiques, psychologiques et professionnelles. Mais comme il n'y a pas concordance entière entre les secteurs militaire et civil, on resserre le problème en créant précisément ces « familles », dans lesquelles rentrent les spécifications les plus proches, où l'on peut puiser au plus près des besoins.

En outre, il peut exister des écarts peut-être importants en nombre entre besoins et existants reconnus. S'il y a excédents, il faut faire passer un certain nombre de spécialistes aux familles voisines; ou dans le cas contraire, faire appel à ceux encore disponibles dans la famille, ou avoir recours à ceux des familles les plus proches. En fait c'est là le cœur du sujet. Et cependant on y voit apparaître une sorte de distorsion inévitable. Mais certains cas sont aisés à résoudre; les spécialistes de la radio et du radar trouvent vite preneurs. C'est aux confins des familles que surgissent des difficultés.

L'étude très attentive des monographies a permis de les regrouper en nombre variable à l'intérieur des onze familles d'emplois, se caractérisant par des emplois proches ou pour ainsi dire analogues.

Pour chaque famille ont été fixées des normes psychotechniques et médicales. Celles-ci découlent d'exigences minimales. Toutefois des emplois militaires faisant appel à des connaissances surtout professionnelles, ont leur équivalence plus facilement dans le secteur civil. Ces emplois sont dénommés « spécialités professionnelles ». Ils concernent des spécialistes déjà formés comme tels, par exemple les spécialistes de l'électronique, etc. Si pour certains emplois, il y a déficit, la Sélection déterminera les jeunes gens qui par leurs aptitudes seront les plus susceptibles d'être formés par l'Armée dans cette branche.

## LES EXAMENS PSYCHOTECHNIQUES

Ces examens représentent sans doute la pièce maîtresse du système de sélection. Ils servent à obtenir rapidement et avec une haute précision un « portrait » ou un « profil » des hommes du contingent, comme le feraient peut-être d'une manière plus fouillée des analyses graphologiques. Ces examens ou tests servent à déterminer les aptitudes psychologiques et les capacités de l'homme, auxquelles se joignent les aptitudes physiques. Les secteurs explorés sont parmi les plus accessibles pour les moyens dont on dispose présentement et dont la connaissance est la plus utile pour parvenir à une orientation première à travers la diversité des emplois à tenir par les hommes du contingent.

Ils comprennent: des aptitudes et capacités intellectuelles, des connaissances professionnelles et des aptitudes spécifiques à certains emplois.

Les *premières* sont reconnues prépondérantes pour la réussite dans tous les emplois; elles dépendent du fond même de l'homme et de son acquis scolaire. Ce sont: l'aptitude générale au raisonnement; la faculté d'emploi du langage écrit; l'intelligence pratique; l'aptitude au maniement de données chiffrées et la capacité à résoudre des problèmes mathématiques.

Ces divers éléments donnent lieu à l'établissement d'un « niveau général ». Seules recrues dépassant un certain seuil de ce niveau ont une probabilité de réussite appréciable.

Les *secondes aptitudes*, donc celles acquises, sont surtout explorées dans le souci d'utiliser d'une manière rationnelle le potentiel professionnel des jeunes gens pour faire face à la technicité, toujours plus élevée, des emplois militaires, ce qui permet de réduire le plus possible l'instruction à l'Armée. Il a été établi cinq groupes de connaissances: béton et travaux publics; outils et matériaux; électricité; électronique; automobile.

Et *troisièmement*, deux aptitudes particulières qui sont surtout recherchées pour certains emplois: l'aptitude au codage et au décodage (chiffre); celle de l'apprentissage des procédés de transmissions sonores (morse).

A cet égard et en raison de la nécessité d'un débit rapide des examens, on utilise des tests administrés collectivement dans des salles de tests d'une contenance d'un groupe de quarante hommes. On en vient donc là aux « tests » auxquels il a déjà été fait allusion plusieurs fois, et qui repré-

sentent également un élément essentiel du système de sélection. Ils sont au nombre de onze et sont dits « papier-crayon ». Le papier consiste en cahiers, naturellement tous identiques et dans lesquels sont ajustés des feuillets, renouvelables pour chaque concurrent, pour y porter leurs réponses. Un certain nombre de questions sont posées, dans le cahier, allant en général du simple au difficile. Et le crayon, minéralisé, sert au candidat à tracer une croix dans la case correspondant à l'énoncé qu'il croit le plus juste. Plus les questions, pourtant simples, s'élèvent en difficulté, plus augmente le nombre des candidats ne répondant pas. Et ces sortes de rébus, ou paraissant tels, ou encore de questionnaires succincts, concernent chacune un des domaines mentionnés ci-dessus. En outre, les questions sont en fait à choix dit « forcé », en ce sens que chacun doit répondre selon le choix qu'il s'est fait. Les questions comprennent donc plusieurs solutions, dont une est exacte. La correction des feuillets et le relevé des réponses se font à la machine électronique. Ils sont très rapides, à la cadence de quarante feuillets à la minute. Sans l'électronique le passage au Centre d'hommes nombreux devrait être d'une durée bien supérieure.

Les points ainsi obtenus sont transformés en notes étalonnées qui permettent de situer d'assez près le jeune homme par rapport au niveau de la population de 19 à 20 ans. Mais comment ces notes doivent-elles servir après qu'il en a été tiré la note globale du niveau général en vue des opérations d'orientation générale? On en revient alors à ce qui a déjà été dit de la répartition des jeunes dans les différentes familles d'emplois où aboutissent également les autres éléments des trois catégories des aptitudes. C'est là en fait le fruit des longs travaux d'investigations qui ont été faits aussi sur les ressources potentielles des jeunes du contingent, ainsi que par la description et le classement de leurs monographies réunies en familles. On peut encore noter à cet égard que les familles elles-mêmes se distinguent les unes des autres par un degré plus ou moins élevé du niveau général. Enfin, tous ces éléments permettent d'établir les propositions d'affectation, souvent plusieurs pour permettre des transvasements d'un domaine à l'autre pour écouler les excédents d'une famille, ou au contraire, dans un sens opposé, pour couvrir des déficits.

#### LES EXAMENS MÉDICAUX

Ces examens constituent ce qui a été appelé la « chaîne médicale » qui aboutit à un bilan aussi complet que possible de la future recrue afin

d'en apprécier le degré de normalité psychique. Ces examens sont passés par une équipe de médecins spécialisés et d'auxiliaires, les rôles de chacun étant rigoureusement définis et les examens passés dans un ordre logique et en un temps donné. Finalement le bilan d'ensemble est pratiqué par le médecin de médecine générale.

Les résultats sont traduits et condensés dans un «profil médical» et fait passer l'intéressé dans une «catégorie médicale», ce qui constitue les éléments primordiaux d'appréciation du futur soldat. Ils aboutissent à une des trois propositions ci-après : Apte au service national ; inapte à ce même service ; ajourné. Cet ajournement est d'environ quatre mois, afin, s'il y a lieu, d'opérer des examens complémentaires, dont l'accomplissement, comme déjà indiqué, ne doit pas dépasser une durée de dix jours. Une des trois propositions ci-dessus sera alors formulée et la Commission locale d'aptitude statuera définitivement sur l'aptitude à servir.

Une visite médicale de sélection comprend en tout huit analyses, radioscopie et examens divers, le dernier, de psychiatrie, n'étant qu'éventuel.

Enfin, le bilan se traduit en un profil médical dit SIGYCOP, sigle empruntant une lettre (en capitale ci-après) de chacune des 7 rubriques suivantes : S, membres Supérieurs et ceinture scapulaire ; I, Inférieurs et ceinture pelvienne ; G, état Général ; Y, Yeux et vision ; C, sens de la vision Chromatique ; O, Oreilles et audition ; P, Psychisme. Dans ce profil le niveau d'aptitude s'exprime par des chiffres allant de 1 (intégrité totale) à 5 (incapacité de servir). La condensation du profil médical permet d'orienter la future recrue vers l'une des familles d'emplois, celles-ci étant classées dans l'une ou l'autre des 7 catégories médicales ; celle numérotée 1 est la meilleure et les deux dernières entraînent l'inaptitude à tout service. En outre, dans chaque famille d'emplois la catégorie médicale la moins bonne est indiquée comme pouvant convenir avec certains emplois de la famille. Mais le sujet plus faible que ce minimum ne peut être proposé pour un emploi de cette famille. Cependant cet ajustement des catégories médicales et des familles d'emplois est encore plus complexe qu'il n'est indiqué ici d'une manière sommaire.

Tous ces examens s'écoulent en deux demi-journées pour ceux psycho-techniques ; ceux médicaux, en un peu moins d'une demi-journée. Enfin il faut encore compter le temps nécessaire consacré à l'entretien avec l'officier orienteur, qui n'est donc pas un médecin. Cet officier reçoit les résultats des examens, y compris éventuellement des résultats complémentaires.

Il doit en faire la synthèse. Il interroge le futur soldat sur ses antécédents et il examine la situation du jeune homme dans les différents domaines de son activité. La future recrue peut s'exprimer librement sur ses goûts et ses aspirations. Pour chaque recrue l'officier orienteur détermine les aptitudes particulières à servir dans une arme donnée ou à tenir un emploi déterminé; par exemple, troupe de montagne ou aéroportée; conducteur d'auto; ou sous-officier et officier de réserve; dans ce dernier cas l'entretien est plus long et peut aboutir à l'envoi du jeune homme à un peloton d'instruction de gradés. De plus, il est fourni à la recrue, dans un Bureau d'Information du Centre, tous les renseignements désirables sur le Service National et sur les questions pouvant guider des candidats vers une carrière éventuelle dans ce service.

.....  
Comme on l'aura remarqué, le Service de Sélection est devenu maintenant un organisme d'un fonctionnement bien réglé vers son objet, qui est essentiellement, par des moyens modernes, d'une réelle technicité et d'un débit rapide, en mesure de connaître les futurs soldats et de les aiguiller dans la voie qui paraît au mieux leur convenir et où ils seront susceptibles de servir avec le maximum d'efficacité.

.....  
**DEUX CAS EXTRÊMES**

Dans les annales de la Sélection, il est relaté deux cas absolument opposés, qui ne manquent pas d'illustrer son fonctionnement. Il ne s'agit aucunement de le critiquer, mais de citer un cas particulièrement heureux, et un autre qui l'est moins, toutefois sans avoir laissé de traces fâcheuses.

Le premier de ces cas commence comme un conte. En effet... Il y avait une fois un jeune pâtre qui dut quitter son troupeau pour aller, sur l'injonction d'un gendarme lui ayant remis une convocation, passer ses « trois jours » dans une grande ville proche. Il observa beaucoup plus ce qu'il voyait qu'il s'en étonnait. Il passa tous les tests avec une surprenante facilité et ne commit aucune faute. Il dut les considérer comme étant d'une curieuse simplicité. Examens et chaînes furent excellents à tous les points de vue. L'officier orienteur fut certainement stupéfait de se trouver en face d'un tel sujet, qui n'avait qu'un seul acquis

primaire. Il aurait fallu reconstituer leur conversation qui n'aurait pas manqué de piquant. Questionné, il indiqua comme une chose toute naturelle qu'en gardant son troupeau il lisait beaucoup et particulièrement Teilhard de Chardin, profond philosophe qui consacrait ses écrits à allier religion et science.

L'affaire était trop marquante pour ne pas soulever un grand intérêt. Les services sociaux de l'Armée prirent en charge ce jeune homme, qui fit en un minimum de temps des études d'ingénieur, voie que les tests indiquèrent comme la plus adaptée à ses dons exceptionnels. Il accomplit ses études avec le même brio qu'il avait mis à répondre aux épreuves de la Sélection. Sans celle-ci ce jeune homme n'aurait sans doute jamais quitté son troupeau et sa huppelande. Maintenant il est P.D.G. et titulaire d'un haut poste dans l'industrie.

Cependant, ce qui est aussi non moins remarquable est que la Sélection, telle qu'elle est conçue et fonctionne, se trouve ainsi hautement confirmée. Le système est donc parfaitement valable et efficace. La même sûreté peut jouer en faveur de tout un contingent. En outre, on ne manque pas de faire remarquer que la masse des informations recueillies ainsi, plus spécialement au point de vue médical, constitue un précieux apport pour l'étude de certaines questions sociologiques.

Le second fait, comme dit, se présente d'une manière tout opposée. Il s'agit cette fois d'un jeune homme déjà parvenu à un niveau élevé des études: licencié en mathématiques. Il aurait dû passer les tests avec une plus grande facilité encore. Mais en fin de parcours, lorsqu'il parvint auprès de l'officier orienteur, il se fit dire qu'il avait été classé dans la catégorie des illettrés. Le coup était dur et il ne put guère se défendre, tandis que l'officier ne pouvait pas se douter que la machine électronique ne répondit pas avec les mêmes sûreté et ponctualité que pour les 450 000 cas annuels à traiter. Aurait-il eu le soupçon que le jeune homme fût un simulateur ne voulant se faire donner aucun poste de responsabilité? Quoi qu'il en soit, celui-ci s'en fut chez lui déclarant avec indignation que l'Armée l'avait taxé d'illettré. Ce qui valut naturellement des appréciations peu louangeuses à l'égard de la Sélection.

Mais la famille rechercha dans son entourage un ancien militaire qui était un Général retraité. Il fut chargé de se rendre à ce service y faire des remontrances et demander une rectification. Le Centre, sous l'indignation du Général fut tout aussi surpris. On fit une enquête. La feuille de

l'intéressé, qui avait été accrochée au cahier des tests, portait bien les indications d'état-civil et de même des traces de réponses fort satisfaisantes, croix faites au crayon en regard de la réponse choisie. Il semblait ainsi que la machine n'avait pas fonctionné... pour un seul candidat.

On poursuivit l'enquête, l'intéressé étant présent; et le mystère fut enfin éclairci. Cet étudiant, comme beaucoup d'autres, avait l'habitude d'avoir dans la poche extérieure de son veston un crayon, un vulgaire crayon à bille, à la manière de tout homme armé pour l'action. Sa main s'en était allée automatiquement prendre le crayon de sa poche et non pas celui mis sur la table. Les croix n'ayant pas été faites avec ce dernier, *minéralisé*, le courant électrique de la machine, comme cela aurait du être le cas ne passa donc pas au travers du papier et cette machine, à l'exploitation, n'enregistrait aucune réponse, cas typique d'illettré... un vrai néant, qui put alors être retransformé en brillantes réponses. <sup>1</sup>

Il faut reconnaître que le cas n'apporte rien de bien particulier dans le fonctionnement de la Sélection, sauf qu'il faut être très précis dans les procédés électriques et électroniques. Il faut aussi convenir que ce cas de défaillance ne touche en rien le bien-fondé du déroulement des épreuves.

#### ET LA MASSE?

Ces deux cas, curieux, ne sauraient toutefois faire oublier la masse de ceux qui sont traités et qui, comme on l'a vu, constituent un apport de première valeur dans le dossier de la Nation.

Le Service en cause a fait lui-même connaître ses estimations sur le potentiel brut du contingent si celui-ci était traité sans les corrections qu'entraînent de multiples considérations: desiderata des intéressés; exigences à couvrir certains besoins particuliers en faisant appel à des familles voisines, etc. On aurait alors satisfaction à 100 % dans les besoins de manutention, entretien, construction, travaux, électricité, mécanique, etc.; de 90 à 95 % pour les postes d'administration, secrétariat, exploitation radio, électronique, conduite de véhicules à moteur, leur dépannage, de même pour les engins divers.

<sup>1</sup> Pour plus de compréhension on peut ajouter que la machine fournit une certaine masse d'électricité dirigée sur la zone des cases où s'inscrivent les croix, ne passent sans aboutir à l'enregistrement de la machine que les fractions de courant ayant pu franchir les cases qui auront été minéralisées par le crayon en cause.

A noter que les examens en vue de déterminer certaines aptitudes particulières à servir outre-mer et dans les troupes aéroportées, permettent de couvrir à 100 % les besoins en effectifs de ces troupes.

Enfin, autre point de vue, certains spécialistes professionnels civils (dont liste ci-après) peuvent être automatiquement utilisés comme tels dans le domaine militaire :

armurier, mécanicien de précision, mécanicien diesel, forgeron industriel, soudeur autogène, opticien, électricien, électro-mécanicien, radio-mécanicien, radariste, caméraman, linotypistes conducteur de machine d'imprimerie, cuisinier, conducteur de bull-dozer, conducteur d'appareils de levage, mécanographe, programmeur, coiffeur, météorologiste, éducateur, traducteur-interprète, professeur d'éducation physique, musicien. On peut encore y ajouter les spécialistes des usines d'armement, qui sont surtout retenus pour les emplois très particuliers des Armées de Mer, de l'Air, de l'ALAT (Aviation Légère de l'Armée de Terre).

Par contre de nombreuses professions dépassent nettement les besoins des Armées; ce sont: ajusteur, mécanicien de machine, tourneur sur métaux, affûteur-outilleur, plombier, monteur en chauffage central, serrurier, tôlier, peintre en bâtiment, horloger, reporteur-photographe, boulanger, pâtissier, boucher, charcutier, charpentier, maçon, menuisier, ébéniste, plâtrier, dessinateur industriel, comptable, professeur, ingénieur ou assimilé, etc.

Il s'agit donc là des cas où les excédents doivent être aiguillés ailleurs, en déterminant par des tests les jeunes gens qui peuvent être avec une certaine facilité adaptés ou reconvertis vers d'autres spécialités en déficit.

C'est donc cet ajustement général, parfois coulant de source, parfois devant s'opérer par la recherche de prédispositions des intéressés vers ces emplois, qui constitue tout le fond de l'activité du Service de Sélection. On cite encore des cas d'adaptation aisée, au stade naturel, si l'on peut dire. Par exemple, le développement de l'alpinisme dans la jeunesse des grandes villes fournit de nombreux éléments aux troupes de montagne. Egalement le développement de l'Aviation favorise le recrutement des troupes aéroportées. En ce qui concerne les étudiants, la question est plus complexe, car il y a excédent par rapport aux besoins de la Coopération et de l'Aide technique.

Finalement, on peut encore signaler que la marche même de ce service doit toujours être réaménagée en fonction de nouveaux emplois

naissant de techniques fraîchement apparues et de même en fonction de l'évolution générale du pays aussi bien que de ses Armées.

#### AU NIVEAU DES UNITÉS

Il reste encore à voir le dernier stade du système ou son aboutissement au niveau des unités. Celles-ci reçoivent avant même l'arrivée des hommes, toutes les informations les concernant, tandis que sans la Sélection, il aurait fallu des semaines pour les connaître suffisamment sur le plan pratique. Or c'est là un avantage de premier ordre qui fait gagner un temps précieux pour mener à bien leur affectation dans les différents emplois.

Chaque corps de troupe dispose à cet effet de son « bureau des effectifs », qui procède à la répartition des recrues uniquement opérée selon les données de la Sélection. Faut-il en conclure que tous les besoins vont être couverts automatiquement? Non pas. Car jamais ces besoins ne peuvent être couverts très exactement. Comme on l'a vu, tout a été ajusté au mieux pour desservir les unités. Mais du plan national, où existe une infinité de professions, à celui des unités, il se trouve donc une vaste zone où s'entrecroisent bien des données.

Cependant le bureau des effectifs procède à son tour, du haut vers le bas, à une répartition en commençant par les emplois les plus importants ou les plus spécialisés. C'est déjà un avantage très appréciable que d'avoir pu les pourvoir d'une manière convenable. Puis l'on procède en continuant vers le bas, en donnant satisfaction aux différents niveaux jusqu'à celui où il faudra s'en remettre à des hommes non spécialisés, mais à former; ou d'autres destinés à des emplois courants.

Mais encore une fois, l'aménagement des unités sera très facilité par des affectations judicieuses et rationnelles, ainsi que par des cours d'instruction qui ne sont souvent que des reconversions partielles.

J. PERRET-GENTIL