
LA SÉLECTION PSYCHOLOGIQUE DES MILITAIRES DESTINÉS AUX ACTIONS SPÉCIALES

Horia D. Pitariu¹

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Dorina Coldea

SNSPA, București

Abstract

Nowadays we witness a general reshape in the military psychology, meaning that the psychologists' intervention techniques must be more predictive, more qualitative than the previous ones and also more oriented towards the needs of a professional army.

This research intends to design a psychological selection strategy for military personnel involved in the special ops. There was a various methodology including a cognitive job analysis of these professional soldiers using Leplat's theoretical approach (2004) and tools as Fleishman Job Analysis Survey (Fleishman & Reilly, 2006). A cognitive task analysis was also used as a method that studies more profoundly the relation between professional tasks and cognitive processes.

In order to measure military professional proficiency we used subjective appraisal techniques, such as behavior anchored rating scales and objective techniques (the ratings on Target Shooting, Physical Training and Special Training).

The validity and reliability study of criterion was carried out by using various procedures, such as Multitraits - Multimethods Matrix. In our validating studies of the proposed test battery, including distributive and sustained attention tests, a general cognitive abilities test, a non-verbal intelligence test, a technical knowledge test, a task-oriented test, California Psychological Inventory and 16-PF, we came to the conclusion that cognitive factors significantly influence the job performance of these professional soldiers trained for special ops. The personality variables didn't show large compose criterion – related validity coefficients. They won't be eliminated from the final selection strategy, as they showed significant multiple criterion-related validity.

These conclusions confirm the importance of the non-cognitive domain, complementary to the cognitive one, for the prediction of the military performances, in general, and the Special Forces performances, in particular.

Dans le contexte où l'armée, en ce début de siècle, est confrontée à des situations inédites, on assiste à une reconfiguration générale de la psychologie militaire, les techniques d'intervention des psychologues se devant d'être plus prédictives, qualitativement supérieures aux techniques d'autrefois et davantage orientées vers ce qu'est aujourd'hui une armée de professionnels. En d'autres termes, le profil psychologique du militaire moderne est radicalement différent de ce qu'il était il y a seulement quelques décennies. Dans la sélection psychologique des militaires, l'accent tombe de plus en plus à présent sur l'investigation du domaine non-cognitif. Certes, celui-ci ne vient que compléter les aspects cognitifs, très importants dans les activités militaires contemporaines. L'objet de cette étude a été focalisé sur le problème de la sélection du personnel destiné aux forces spéciales. Tout en reconnaissant l'existence de telles préoccupations par le passé, il nous semble qu'actuellement le problème

¹ Adresa de contact: Dr. Horia D. PITARIU, Université Babes-Bolyai, Chaire de Psychologie, Cluj-Napoca, Roumanie, horia_pitariu@yahoo.com

Dr. Dorina I. COLDEA, L'École des Hautes Études Politiques et Administratives, Bucharest, Roumanie, dicoldea@yahoo.com

consiste à optimiser le système de sélection existant, le segment des militaires auquel s'adresse notre étude étant considéré comme un segment exceptionnel.

Key-words: *Special Forces job analysis, Special Forces selection and job performance evaluation*

Introduction

Dans le contexte actuel des actions militaires visant à combattre le terrorisme et la criminalité organisée, les interventions militaires déclenchées par les menaces et les dangers à l'égard de la sécurité des États mettent en avant le fait que les méthodes, les techniques et les moyens d'intervention classiques sont tombés en désuétude. La stratégie actuelle des "pertes zéro" a conduit à la création de troupes d'élite, multi-spécialisées et capables de remporter des succès, avec des pertes minimales, devant des adversaires numériquement supérieurs.

En Roumanie, pays membre d'un système de maintien de la paix, les efforts se concentrent en tout premier lieu sur la qualité de cette catégorie de combattants. L'objet de cette recherche porte précisément sur la structuration d'un système de sélection psychologique des militaires qui agissent dans des missions spéciales. Bien que cette thématique ne soit pas récente, les études visant à valider des procédures de sélection du personnel militaire ne sont pas très abondantes, la Psyc Info ne mentionnant, pour l'intervalle 1995-2006, que 45 articles publiés, ce qui peut sembler peu par rapport à l'importance de la sélection psychologique des militaires. Il est connu que les militaires des forces spéciales sont formés grâce à des procédures d'instruction continue bien mises au point. Les exigences professionnelles de plus en plus élevées quant aux performances qu'on attend d'eux ont beaucoup modifié les particularités de leur profession : l'accent tombe de plus en plus sur le travail en équipe.

La présente recherche se propose de **projeter une stratégie de sélection à l'usage de cette catégorie professionnelle, tout en articulant le mode clinique de collecte et de combinaison des données avec le mode statistique**. Cette stratégie se trouve par ailleurs en étroite liaison avec **la projection et la validation par le critère de « performance professionnelle » d'une batterie de tests psychologiques**.

Les **objectifs opérationnels** de structuration du système de sélection des

militaires dans les forces spéciales ont été les suivants : l'analyse du travail ; la projection d'un modèle de sélection ; l'étude des critères d'efficacité professionnelle (la projection d'une fiche d'évaluation aux ancrages comportementales) ; la sélection et la mise sur pied de tests psychologiques ; la validation concurrentielle des instruments de sélection ; la stratégie de sélection des militaires des forces spéciales.

La Méthode

Les Participants

S'agissant d'une validation concurrentielle, nous avons fait appel à des militaires de profession des troupes spéciales. Le nombre total des sujets a été de 109, leur répartition par grades militaires se présentant comme suit : 25% sergents chefs ; 48% - adjudants ; 23% - adjudants chefs ; 4% majors. Leur âge : de 22 à 44 ans (M = 30 ans ; ET = 4.43). Niveau d'éducation minimale : lycée avec baccalauréat. Expérience de travail : 3 à 23 ans (M = 7 ans ; ET = 3.97).

L'analyse du travail

Regardée, dans une perspective fonctionnelle, comme une pré-condition de nombreuses activités relevant du management des ressources humaines, l'analyse du travail décrit le contenu du travail, circonscrit la nature des tâches qui définissent la profession ou le poste de travail analysé, ainsi que les exigences psychologiques imposées par leur nature. Dans la présente recherche, nous avons pris en considération l'analyse du contenu du travail, à partir du modèle KSAO (connaissances, habiletés, aptitudes, d'autres caractéristiques), aussi bien que l'identification du profil des aptitudes de ces militaires et les traits de la personnalité susceptibles de favoriser le travail en équipe. Nous avons fait appel aux techniques suivantes : **L'Observation directe ; L'Analyse vidéo des applications ; Des entretiens avec des experts ; l'utilisation du Questionnaire Analyse du travail de Fleishman (F-JAS) ;**

l'Analyse hiérarchique des tâches – le programme EUTERPE.

Les critères d'efficacité professionnelle

En vue de cueillir les données de performance, nous avons projeté un système d'évaluation subjective des militaires parallèlement à la collecte de données objectives :

- L'échelle d'évaluation aux ancres comportementales (critère subjectif) ;
- Les critères objectifs (notes accordées lors d'évaluations périodiques : entraînement physique, formation de spécialité, utilisation de l'armement en dotation).

Variables de prédiction

Les variables de prédiction ont été rendues opérationnelles à partir du contenu des composants subsumés au critère de performance professionnelle, à cette précision près que l'accent a été mis sur l'analyse psychologique du travail.

On a utilisé des tests psychologiques classiques, mais on a eu recours aussi à la projection d'un test nouveau, similaire à un test de situation. Nous avons pris en compte 7 tests d'aptitudes, auxquels nous avons ajouté 2 inventaires de personnalité :

- test d'attention distributive et test d'attention concentrée ;
- test d'aptitudes cognitives générales ;
- test d'intelligence non-verbale ;
- test d'esprit d'observation ;
- test d'informations techniques ;
- test orienté vers la tâche (test de situation) ;
- Inventaire de Personnalité Californie (CPI) et Questionnaire 16 PF.

Procédure de travail

Après la mise sur pied d'un instrument de mesure de la performance professionnelle (la fiche d'évaluation aux ancres comportementales) et du test orienté vers la tâche, nous avons procédé à la validation des tests psychologiques introduits dans la recherche et à la construction de modèles de prédiction linéaire pour chaque critère individuellement. L'appareil statistique utilisé à cet effet a englobé l'analyse corrélacionnelle, l'analyse factorielle, l'analyse des items, l'analyse de variance et l'analyse de

régression, méthodes statistiques rencontrées dans le cadre du programme SPSS 10.

La recherche a pris fin avec la projection d'une stratégie de sélection des militaires des troupes spéciales. Le système de validation concurrente utilisé a été sous-tendu par l'idée de l'exploitation d'un critère composé, aussi bien que d'un critère multiple, particulièrement efficace par rapport aux variables de personnalité.

Résultats

L'analyse du travail

La présente étude a débuté avec l'analyse du travail du combattant engagé dans les troupes spéciales. En ce sens, nous avons fait appel à 25 experts interviewés et observés directement, à leurs postes de travail, ainsi qu'à 20 experts à qui on a appliqué le questionnaire F-JAS (Fleishman & Reilly, 2006). Sur les 52 aptitudes, les évaluateurs ont considéré que les aptitudes psychomotrices, perceptives et physiques sont les plus importantes pour la réalisation efficace et opérationnelle des tâches du travail, les valeurs appréciées se situant entre 4 et 7, avec des moyennes au-dessus de 5 (la moyenne théorique de l'échelle étant 4) – ce qui soutient l'hypothèse selon laquelle l'activité de ces combattants requiert une constitution et une résistance physique supérieures, lesquelles, dans les conditions d'entraînement aussi bien qu'en situations réelles, doivent garantir un état optimum de combat.

En ce qui concerne les 21 aptitudes cognitives, la plage des valeurs accordées par les experts-évaluateurs s'est située entre 2 et 5, avec des moyennes allant de 3.3 pour le raisonnement mathématique à 5.6 pour l'orientation spatiale. Les aptitudes notées avec des moyennes supérieures à 5, tout comme dans le cas des aptitudes spéciales déjà mentionnées, ont été les aptitudes **spatio-perceptives** et de **mémoire** [Orientation spatiale (M = 5.60 ; ET = 74), Attention sélective (M = 5.53 ; ET = 99), Capacité de visualisation (M = 5.40 ; ET = 99), Distribution de l'attention (M = 5.27 ; ET = 1.16), Rapidité de la perception (M = 5.27 ; ET = 1.03), Capacité de mémorisation (M = 5.13 ; ET = 0.52) et Flexibilité de la structuration (M = 5.00 ; ET = 0.76)], plutôt que **les aptitudes numériques**, de calcul [Travail sur les chiffres (M = 3.87 ; ET = 0.92), Flexibilité cognitive (M = 3.73 ; ET = 0.96) et Raisonnement

mathématique ($M = 3.33$; $ET = 0.90$), pour lesquelles on a attribué des valeurs inférieures à la moyenne de l'échelle.

En dehors des aptitudes, dans l'analyse du travail on a poursuivi et identifié aussi d'autres exigences psychologiques pertinentes pour l'exécution des tâches spécifiques, notamment en ce qui concerne le travail en équipe : la capacité de communication, l'esprit d'équipe, le contrôle des émotions négatives, la tolérance au stress, le courage, la persévérance, le désir d'auto perfectionnement, la responsabilité, l'esprit combatif, la flexibilité et la capacité d'adaptation rapide à toute sorte de situations.

Pour l'identification de ces variables psychologiques qui composent le profil psychologique du combattant dans les troupes spéciales, on a eu également recours à l'analyse hiérarchique des tâches, les informations obtenues étant intégrées à un soft spécifique, EUTERPE. Développé par la Vrije Universiteit d'Amsterdam, à partir de la technique d'analyse de la tâche orientée vers l'équipe, ce programme a été conçu en vue de la modélisation des connaissances relatives aux tâches de travail, a défini les concepts pertinents et leurs relations dans la perspective des tâches (van Welie, van der Veer, Ellines, 2000).

L'étude des critères d'efficacité professionnelle

Afin de rendre opérationnel le critère de performance professionnelle, nous avons procédé à la projection d'une fiche d'évaluation selon le principe de l'échelle d'évaluation aux ancrs comportementales (SEAC) et d'une autre fiche, selon le principe de l'échelle d'évaluation – type mixé (SESM). Quant à l'évaluation de la fidélité des deux fiches d'appréciation professionnelle, nous avons utilisé la méthode de l'accord inter-évaluateurs, et pour estimer la validité, la méthode multitraits/multiméthodes (la validité convergente et de discriminant), ainsi que la corrélation avec les notes accordées au tir, à l'entraînement physique et à la formation de spécialité (la validité concurrente relative aux critères objectifs mentionnés ci-dessus).

Pour la fiche d'évaluation SEAC, nous avons obtenu des coefficients significatifs du point de vue statistique : 0,76 (accord chefs directs – chefs intermédiaires), 0,72 (accord chefs directs – camarades) et 0,87 (accord chefs intermédiaires - camarades). Ce sont

des valeurs qui montrent que cet instrument d'évaluation des performances professionnelles présente un degré satisfaisant de fidélité.

En ce qui concerne la validité convergente, tous les coefficients obtenus sont statistiquement significatifs, ils se situent au seuil de $p = 0.01$ (valeurs entre 0.85 et 0.94), ce qui dénote une bonne validité convergente. Cependant, cet aspect ne saurait être confirmé dans le cas de la validité discriminante, vu la nature complexe des dimensions à travers lesquelles devient opérationnelle l'efficacité professionnelle.

Par voie de conséquence, on a appliqué l'analyse factorielle dans le cas des 10 dimensions de la fiche d'évaluation aux ancrs comportementales, méthode qui a conduit à l'extraction de 3 facteurs, dénommés comme suit : compétence psychologique, compétence technique et discipline militaire ; ils couvrent 74.13% de la variance totale. Pour la rotation des facteurs, on a eu recours à la méthode oblique DIRECT OBLIMIN. Ce sont des aspects qui confirment l'hypothèse de la complexité du phénomène étudié.

Pour ce qui est de la validité par rapport au critère de la fiche SEAC, nous avons obtenu des valeurs statistiquement significatives de 0.62 ($p < 0.01$) relativement au critère d'utilisation de l'armement de la dotation et de 0.40 ($p < 0.01$) relativement au critère de la formation de spécialité.

En guise de **conclusion**, nous pouvons affirmer que la fiche d'évaluation aux ancrs comportementales satisfait aux critères scientifiques nécessaires, de sorte qu'elle peut être utilisée pour la validation de la batterie de tests de sélection, qui fait l'objet de cette recherche. Dans une égale mesure, on peut appliquer la Fiche SESM.

La Validation des instruments de prédiction

La projection du test orienté vers la tâche (TOS)

Initialement, les facteurs mesurés par le TOS ont été : l'orientation spatiale, la capacité de visualisation, l'expression verbale, la compréhension verbale, la capacité d'ordonner les informations, le raisonnement inductif/déductif et la capacité d'identification des problèmes. Les items ont été élaborés sous la forme de scénarios complexes, pertinents dans la perspective de la problématique du travail spécifique. En

somme, pour les 8 facteurs nous avons conçu 100 items. Pour chaque item, nous avons proposé quatre réponses alternatives, une seule étant correcte. Le maximum de points a été obtenu en additionnant les réponses correctes pour chaque facteur ou échelle et, dans l'ensemble, pour le test vu comme un tout entier.

L'expérimentation pilote a été réalisée sur un nombre de 166 sujets (M=27.34 ans, ET=5.44). **Dans la première étape d'analyse des résultats, on a fait appel à l'analyse des items par le calcul de l'indice de difficulté, de l'indice de discrimination et des corrélations item-test pour chaque item.**

La méthode de sélection des items pour la forme finale du test a été la méthode de la consistance interne ; conséquemment, on a éliminé les items qui ont présenté des corrélations non significatives par rapport au score total des échelles ; les résultats ainsi obtenus ont conféré à ce dernier une validité satisfaisante, de sorte qu'on puisse utiliser le test en vue de la sélection. Après cette première élimination, on a procédé à deux autres éliminations successives, visant l'indice de difficulté et de discrimination, aussi la forme finale du test a-t-elle été réduite à 6 échelles (50 items).

L'analyse de la consistance interne de chaque sous-test/échelle met en évidence **une fidélité relativement faible, allant de 0.60 à 0.66**. Dans la perspective de la théorie classique des tests, ces valeurs peuvent s'expliquer par le nombre réduit d'items englobés dans les échelles du test (5, respectivement 9) et par la difficulté limitée, en général. Une autre explication pourrait être fournie par la composition de l'échantillon de sujets, qui ne répond pas à la condition d'hétérogénéité, étant donné qu'il s'agit d'un groupe déjà sélectionné.

La fidélité peu élevée des échelles impose l'application de tests supplémentaires, ce qui a été réalisé à travers le Test d'aptitudes générales et le Test d'intelligence non-verbale.

Pour étudier la **validité de construction** du Test orienté vers la tâche, nous avons utilisé l'analyse factorielle d'exploration des 6 échelles restées jusqu'à la fin, le résultat final étant de 2 facteurs (**1^{er} facteur – le Raisonnement général et 2^e facteur – l'Esprit d'observation**) qui couvrent 56.24% de la variance totale. Au bout de cette analyse, les résultats ont montré que **les aptitudes mesurées par ce test**

entretiennent une relation de détermination avec l'aptitude mentale générale, étant fortement saturées par le facteur g.

La structure factorielle des tests d'aptitudes introduits dans la recherche

Afin d'étudier les relations fonctionnelles existant entre les tests d'aptitudes utilisés et de clarifier la structure des aptitudes qu'ils mettent en évidence, nous avons procédé à une approche guidée par l'analyse factorielle des principaux composants, ce qui nous a permis de dégager 3 facteurs qui, tous ensemble, couvrent 54.84 de la variance. Pour la rotation des facteurs, on a fait appel à la méthode oblique Direct Oblimin.

Au sein du **premier facteur (32.65%)** se trouvent saturées les variables suivantes : L'Échelle du raisonnement inductif, L'Échelle de la Mise en Ordre des informations, L'Échelle du Raisonnement déductif, L'Échelle de la Capacité d'identification des problèmes, ce qui nous autorise à appeler ce facteur – **facteur du raisonnement général**.

Les variables saturées par le **facteur II** (12.50%) sont : le Test d'attention concentrée, le Test d'attention distributive et le Test de l'Esprit d'observation (vitesse perceptive et représentation visuelle). On peut nommer ce facteur le facteur **esprit d'observation**.

Le **facteur III (9.67)**, nous le désignons comme le **facteur pensé technique/intelligence pratique**, car les variables saturées sont les suivantes : le Test d'informations techniques, le sous-test Orientation spatiale (Test orienté vers la tâche), le Test d'intelligence non-verbale, le Test d'aptitudes cognitives générales, le Test d'attention concentrée.

L'étude de la validité de la batterie de tests – Modèles prédictifs

Pour valider la batterie de tests destinés à la sélection des militaires des forces spéciales, nous avons utilisé la **stratégie de la validation concurrente**. La valeur prédictive de ces instruments de prédiction a été établie à la suite du calcul du coefficient de corrélation entre les valeurs obtenues par les tests et le critère d'efficacité professionnelle mesuré par la fiche SEAC, ainsi que les évaluations périodiques (moyenne des notes obtenues au tir, à l'entraînement physique et à la formation de spécialité) (Tableau 1).

En étroite connexion avec les deux types de critères, nous avons élaboré 2 modèles de prédiction, où seules sont entrées les variables qui ont présenté des contributions statistiquement significatives à l'estimation du critère efficacité professionnelle.

Pour le **1^{er} Modèle de prédiction**, obtenu par rapport au critère subjectif, on est arrivé à un coefficient de corrélation multiple $R = 0.64$ [$R^2 = 0.42$; $F(4.10) = 18.79$, $p < 0.001$]. Les variables prédictives qui y sont entrées sont le Test d'aptitudes cognitives générales, le Test d'intelligence non-verbale, le Test d'esprit d'observation et le Test orienté vers la tâche.

Pour le **second Modèle de prédiction**, obtenu par rapport au critère objectif, la méthode de régression hiérarchique a confirmé **la valeur prédictive de 5 variables** (le Test d'aptitudes cognitives générales, le Test d'informations techniques, le Test d'esprit d'observation, le Facteur O – Confiance en soi et l'échelle d'Orientation spatiale le Test orienté vers la tâche), relevées aussi par la méthode de régression simultanée, chacune apportant une contribution unique à l'évolution du critère.

Tableau 1. Coefficients de validité

Variabiles de Prédiction	Bars	Critère objectif	Entraîne-ment physique	Formation de spécialité	Utilisation de l'armement
Test d'attention distributive	.24*	.17	.09	.19*	.09
Test d'attention concentrée	.22*	.21*	.22*	.21*	.05
Test d'aptitudes cognitives générales	.60**	.34**	.12	.31**	.37**
Test d'intelligence non-verbale	.38**	.21*	.12	.07	.21*
Test d'esprit d'observation	.30*	.32**	.29**	.18*	.24*
Test d'informations techniques	.30*	.40**	.24**	.35**	.36**
Test orienté vers la tâche (TOT)	.43**	.21*	.15	.16	.17
R multiple (modèles de prédiction)	.64	.58			

* $p < .05$ ** $p < .01$

Nous avons obtenu un coefficient de corrélation multiple $R = 0.58$ ($R^2 = 0.34$, $F = 10.69$, $p < 0.001$). Les données offertes par ce modèle ont mis en évidence la présence d'une variable de suppression, la variable Orientation spatiale, qui a augmenté le pourcentage de variance expliqué par les variables de prédiction de 5.9%, aspect qui a permis de la garder au sein du modèle de prédiction.

En ce qui concerne l'utilité de la batterie de tests, nous avons pu conclure que grâce aux deux modèles de prédiction, le pourcentage de ceux qui vont satisfaire aux exigences du poste pourrait augmenter de 18% à 29%. Par conséquent, les modèles de prédiction sont utilisables d'autant plus que le groupe de sujets est déjà sélectionné. Nous considérons que si le groupe n'avait pas été sélectionné, le pourcentage aurait pu être supérieur aux chiffres mentionnés.

La capacité de prédiction des deux algorithmes est suffisamment grande pour assurer une sélection psychologique efficace, dans les conditions de l'élaboration d'étalonnages spécifiques à la population de

référence et d'un profil-type qui indique les seuils critiques d'admissibilité.

En conclusion, les données obtenues étaient l'idée que la performance professionnelle des combattants des forces spéciales se trouve influencée, d'une manière significative, par les facteurs cognitifs, les variables de personnalité n'étant pas sensiblement mises en évidence dans ces modèles de régression, sinon à travers la présence d'un seul facteur, la Confiance en soi (O), mesuré par 16 PF.

Le rôle des variables de personnalité dans la sélection des militaires des forces spéciales

Même si les variables de personnalité mesurées par les deux instruments (CPJ et 16 PF) ne présentent de validité selon les critères globaux utilisés dans les deux modèles de prédiction, ce qui explique le fait qu'elles ne puissent être intégrées que partiellement aux équations de régression, on ne saurait nier l'importance de certaines d'entre elles dans la prédiction du concept multidimensionnel de la performance. Dans ce sens, on a décidé de les

garder dans la structure du modèle général de sélection des combattants dans les troupes spéciales, tout en élaborant des profils modaux pour cette population.

Dans la perspective de l'action de sélection, on procède à la comparaison des profils individuels avec les profils modaux (CPI et 16 PF). Si le zigzag du profil individuel présente une congruence approximative avec le profil professionnel, on en conclut que la personne examinée possède les traits de personnalité spécifiques à la profession en question.

La Stratégie de sélection

La sélection du personnel représente la première étape dans la gestion efficace des ressources humaines, dont la réussite garantit, en dernière instance, le succès de l'organisation. Au cours de ce processus, on vise à obtenir le plus d'informations possibles sur les candidats, informations à partir desquelles on espère réaliser une prédiction, aussi exacte et valide que possible, sur leurs performances ultérieures.

Dans la phase de recrutement des candidats, on cueillit des informations à caractère général, relatives à l'âge, au sexe, à l'état civil, au niveau d'instruction, à la non-appartenance politique, à l'absence du casier juridique, à l'évolution professionnelle, mais aussi aux performances du candidat, à ses préoccupations et au niveau de ses aspirations. Après **l'analyse du dossier personnel**, on entame l'étape suivante, obligatoire, à savoir **l'examen médical**. En fonction de la constitution physique et de son état de santé, évalués par une commission médicale, on apprécie l'opportunité de l'admission du candidat à l'étape éliminatoire suivante : **l'examen de formation physique**. Au cours de cette étape, le candidat doit faire face à des épreuves physiques qui, en dehors de l'endurance, révèlent aussi sa vitesse de réaction et de coordination psychomotrice. Le **Test psychologique** constitue la dernière étape éliminatoire qui précède le programme d'initiation, au cours duquel les candidats doivent parcourir les épreuves psychologiques qui ont fait l'objet de la présente étude.

Finalement, le jury de sélection réunit les informations obtenues dans chaque étape par les candidats qui ont été admis au test psychologique et prend la décision finale : reçu/non-reçu, décision qui est communiquée

au candidat par le président du jury, avec les explications afférentes.

Conclusions

L'examen psychologique des forces militaires spéciales constitue une nécessité dans le contexte de la prévention et de l'action contre les menaces graves à l'égard de la sécurité nationale et internationale, pouvant entraîner des conséquences d'ordre matériel et humain (physique ou psychologique).

On doit mentionner, dans cette perspective, que la sélection professionnelle ne résout pas en totalité le problème de la compatibilité du personnel. Ce n'est qu'un chaînon préliminaire dans le système de l'embauche, la sélection devant continuer au cours du programme d'initiation et de formation professionnelle, qui met en évidence également d'autres particularités, telles les aptitudes psychomotrices, physiques et perceptives, ou les habilités de travail spécifiques, lesquelles n'ont pas fait l'objet de la présente étude.

Aussi notre recherche s'ouvre-t-elle à la possibilité d'une continuation future, qui prenne en considération d'autres problèmes intéressants pour l'activité de ces militaires et qui contribuent à optimiser non seulement les activités de travail spécifique, mais aussi la satisfaction professionnelle, le climat du travail, la culture organisationnelle.

Références bibliographiques

- Campbell, J.P., & Knapp, D.J. (Eds) (2001). *Exploring the limits in personnel selection and classification*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fleishman, Ed., & Reilly, M. (2006). F-JAS (Fleishman Job Analysis Survey). *Ghid de administrare*. București: PsihoCover.
- Gal, R., & Mangelsdorff, A.D. (Eds.) (1991). *Handbook of Military Psychology*. New York: John Wiley & Sons
- Gough, H.G., & Bradley, P. (1999). Use the California Psychological Inventory with Military Personnel. *Paper given at the 41st Annual Meeting of International Military Testing Association, Monterey, California, November 8-10.*
- Guion, R.M. (1998). *Assessment, measurement and prediction for personnel decisions*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Leplat J. (2004). Analiza psihologică a activității în situații de muncă. In H. Pitariu (ed.) *Ergonomie cognitivă : teorii, modele, aplicații*. București : MATRIX ROM
- Van Welie, M., van der Veer, C., G., Eliens A. (2000). *Euterpe Tool support for analyzing cooperative environments*.
<http://citeseer.ist.psu.edu/568079.html>