Détection des qualités ; critères de sélection

Nadine Matton, Fanny Benaïm

▶ **To cite this version:**

Nadine Matton, Fanny Benaïm. Détection des qualités ; critères de sélection. ATPFU 2011, International Conference on Air Transport Pilots Facing the Unexpected, Nov 2011, Paris, France. pp 167-168. hal-01022487

HAL Id: hal-01022487

https://enac.hal.science/hal-01022487

Submitted on 18 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DETECTION DES QUALITES ; CRITERES DE SELECTION / DETECTION OF THESE QUALITIES; SELECTION CRITERIA

Nadine MATTON
Docteur en psychologie, ENAC

Fanny BENAÏM
Psychologue, ENAC

Nous allons aborder la détection des qualités pour gérer l'imprévu et faire face à ces situations auprès des candidats au concours EPL de l'ENAC.

La présentation va aborder les points suivants :

1. Le processus de sélection des EPL (Elèves Pilote de Ligne) à l'ENAC.
2. Les dimensions recherchées au cours de cette sélection.
3. Mesure du potentiel d'apprentissage en environnement incertain.
4. Conclusion et perspectives.

1. Le processus de sélection des EPL (Elèves Pilote de Ligne) à l'ENAC :

La formation des élèves pilotes de ligne a été créée à l'ENAC en 1959.

Cette formation d'élèves pilote de ligne s'adresse à des *ab initio,* candidats sans expérience aéronautique.

La sélection pour cette formation a été réalisée au départ par le CERP'Air (Centre d'Études et de Recherches Psychologiques de l'Armée de l'Air) qui a mis en place les premiers tests pour les pilotes en 1943.

A partir de 1982, l'ENAC a créé son propre service de sélection afin d'assurer cette activité.

Depuis 1959, ce processus de sélection a subi de nombreuses évolutions. Les évolutions sont liées à différents facteurs : les évolutions technologiques et les changements de la formation. Aujourd'hui, la formation est plus courte avec un rythme très soutenu, donc nous avons le souci de sélectionner les élèves qui vont s'adapter au mieux à ces exigences.

Quelles sont nos filières à l'ENAC ?

Trois types de candidats se présentent, 75 % sont des jeunes entre 17 et 23 ans en classe préparatoire, les EPLS.

10 % des candidats ont entre 17 et 28 ans et sont détenteurs d'un ATPL avion, EPL U.

La dernière filière est celle des professionnels 15 % des candidats, qui ont un ATPL et un CPL, EPL P.

Le processus aujourd'hui se déroule en trois phases.

Les EPL S ont un concours écrit avec une évaluation de connaissances en maths, physique, anglais.

Ensuite, tous les candidats ont une évaluation psychotechnique et psychomotrice (psycho 1). Enfin, la dernière partie est une évaluation psychologique (psycho 2) avec des épreuves de groupe, des entretiens et une épreuve orale d'anglais.

Voici les chiffres de 2011 pour la filière S, nous avions 1 833 candidats inscrits au concours écrit. Sur la première partie, la sélection psychotechnique et psychomotrice, nous avons retenu 350 candidats (19 %).

Après psycho 1, 40 % des candidats ont été retenus, soit 141 candidats.

61 candidats admissibles pour 28 places.

2. Les dimensions recherchées au cours de cette sélection.

Aujourd'hui, psycho 1 a pour objectif d'évaluer six dimensions :

- Dimension raisonnement logique
- Dimension attention
- Dimension spatiale

- Dimension numérique
- Dimension verbale
- Dimension multitâche

Une classe seuil est exigée à chacune des dimensions.

Psycho 2 permet de détecter les candidats possédant les comportements en adéquation avec la formation et le métier de pilote de ligne au sein d'une compagnie aérienne.

Quelles sont les capacités nécessaires pour faire face à l'imprévu mesurées par nos outils ?

- Rapidité de perception
- Capacités d'attention
- Capacités d'analyse
- Capacités de décision
- Conscience de la situation
- Coopération
- Maîtrise de soi,
- Gestion du stress

3. Mesure du potentiel d'apprentissage en environnement incertain.

Présentation de l'épreuve et des résultats.

4. Conclusion et perspectives.

Le processus de sélection doit être en évolution constante afin de rester fiable et efficace.

Nécessité de créer de nouveaux outils afin de mieux appréhender les capacités à faire face à l'imprévu.