

Zeitschrift: Allgemeine schweizerische Militärzeitung = Journal militaire suisse =
Gazetta militare svizzera

Band: 92=112 (1946)

Heft: 11

Artikel: Ce que j'ai appris durant le service actif

Autor: Ramus, J.-F.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-20185>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 01.05.2026

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

Manövern auch für den eigenen Hausbedarf nicht weniger lernt als sein schweizerisch ausgerüsteter Gegner.

Zusammenfassend sei wiederholt: Hüten wir uns davor, die kommenden WK. als etwas umwälzend Neues darzustellen, denn selbst wenn wir Drill, Gruss und Uniform abschaffen würden, wird der Dienst vor allem Schweiss, Entbehrung und Unterordnung verlangen. Von grösster Wichtigkeit aber ist es, praktisch an und mit den Waffen zu arbeiten und eine messbare Leistung verlangen zu können. Dazu ist die Zuteilung von grossen Munitionsmengen — das mehrfache der Vorkriegszahlen — nötig. Schliesslich muss auch die Führung geübt werden und zwar gegen einen modernen Feindverband. Solange nicht genügend Panzerattrappen zur Verfügung stehen, verlege man die Uebungen in ein Gelände, wo auch der Feind im wesentlichen zu Fuss kommen muss.

Ce que j'ai appris durant le service actif

Par le Capitaine *J.-F. Ramus*, Genève

II.

Le chef

Le début du service actif coïncida pour moi au début de mon apprentissage de chef-officier. Oui, je n'ai pas honte de dire que même après une E. R. et deux cours de répétition, je me considérais encore à mes débuts. C'est un tort assez généralisé parmi les jeunes de mon âge de vouloir brûler les étapes. Sans énorme «bagage civil» (durée de la guerre d'une part, jeune âge d'autre part), ces hommes pleins d'élan recherchent d'emblée un poste de directeur, de président, de responsable «avec signature individuelle ou collective». Ils veulent d'emblée être chefs, ne plus avoir à s'occuper de détails, mais avoir une vue d'ensemble . . . et gagner gros.

Cette tendance n'est pas nouvelle, mais elle est incontestablement beaucoup plus forte aujourd'hui qu'elle ne l'était il y a dix ans. Elle s'explique par la forme que prend la vie: toujours plus trépidante, plus accélérée, plus abondante en divertissements et amuse-

ments. Par cette forte poussée aussi au nivellement des classes, véritable flot qu'aucun barrage matériel ou immatériel ne saurait retenir: chacun veut sa place au soleil. Tendance légitime de chacun, humaine certes, souhaitable même, car elle témoigne d'ambition, de désir de faire et d'être mieux. Mais tout le monde ne peut être au premier rang, faute de place.

Certains réussissent à percer, à occuper la première place, celle du chef. Je doute cependant que ce soit celui qui a brûlé les étapes, sans faire l'apprentissage nécessaire pour chaque profession.

Il est un danger dont quelques jeunes chefs militaires ne sont pas toujours conscients: celui qu'il est en général bien plus difficile d'être chef civil que chef militaire. Cela surtout jusqu'à l'échelon Cdt. Cp.

Le port de l'uniforme d'officier vous confère quelques privilèges évidents dans la société. Il vous donne un aplomb que d'aucuns cherchent dès qu'ils endossent leur complet civil. Sans uniforme, on passe inaperçu ou moins aperçu.

Pour percer, pour être considéré, au civil, il faut *savoir* son métier et être une personnalité. Comme jeune officier, on fait exécuter des ordres à sa troupe selon des directives définies en détail par son supérieur, toujours présent pour aider et corriger. Et la paie tous les 10 jours ... régulière, entière, pour les bons comme pour les mauvais! Quel magnifique oreiller de paresse cousu de fil d'or.

Or, n'est-ce pas la majeure partie des jeunes de mon âge qui viennent de passer ces années que d'aucuns croyaient pénibles, mais en réalité combien faciles?

Que nos aînés ne s'étonnent donc pas de voir cette jeunesse de 25 à 30 ans paraître si sûre d'elle-même, et au fond manquant d'assurance, si ambitieuse et impatiente tout en sachant qu'il lui manque un précieux bagage pour réussir dans la carrière civile. Qu'ils ne la jugent pas trop sévèrement, mais qu'ils lui laissent le temps de se réadapter, de reprendre la place à laquelle chacun a droit selon son savoir. Qu'ils l'aident même par leurs bons conseils.

Mais que les jeunes, de leur côté, ne soient pas injustes à l'égard de leurs aînés. Qu'ils se mettent d'abord à la tâche, modestement, mais connaissant le but qu'ils veulent atteindre. Pourquoi ne pas raisonner comme au militaire? Mission, moyen, terrain, ennemi. C'est si simple et combien utile.

Il est malheureusement trop de jeunes officiers, qui ont toujours considéré ce service actif comme du temps perdu, compromettant

leur avenir et leur faisant manquer les plus belles chances dans leur début de carrière. Quelle erreur dans la plupart des cas; quelle immense erreur!

Que ne pouvait-on apprendre dans la conduite des hommes, dans l'observation de soi-même et surtout dans l'enseignement et le comportement de ses aînés. A côté des bienfaits purement physiques de cette vie en plein air, les études psychologiques que chacun pouvait faire jour après jour, constituaient certes l'apport le plus riche du service militaire. Nous n'aurons plus souvent un «terrain» aussi fertile en enseignements que celui qui était à la portée de tout officier.

Dès le 2 septembre 1939 j'étais bien décidé à ne pas perdre mon temps, mais à profiter de l'enseignement, bon ou mauvais, des nombreux «professeurs» avec qui mon activité militaire me mettrait en contact.

Parmi les camarades se cachaient si souvent de grandes valeurs dans lesquelles il y avait aussi beaucoup à puiser. Quels magnifiques échanges de vues ne pouvait-on pas faire entre copains de professions, de confessions, d'idéaux différents?

L'étude psychologique qui retint le plus mon attention fut celle du chef: chef militaire, chef civil. Comparant les charges civiles avec le rang militaire d'un individu, étudiant ses actions et réactions, enregistrant ses réussites aussi bien que ses échecs, ses qualités et ses défauts, son emprise sur ses subordonnés, ses défaillances, je me posais toujours le «pourquoi?», si utile et nécessaire à l'esprit, pour autant qu'il soit manié avec à-propos.

Pourquoi les uns réussissent-ils dans leur carrière de chef militaire? Ceux-ci réussissent-ils toujours dans leur carrière civile?

Pourquoi en est-il qui n'ont aucune peine à être obéi, tandis que d'autres n'y parviennent qu'imparfaitement ou jamais?

Pourquoi un tel est-il si dur et intrasigeant avec ses subordonnés, alors qu'il perd tout son aplomb en présence de ses supérieurs?

Et combien d'autres questions pouvaient se poser dans ce problème si complexe qu'est celui du chef, que tant d'écrivains, militaires, hommes politiques, hommes d'affaires et psychologues se sont efforcés d'analyser.

Il n'est pas de formule parfaite qui définisse le vrai chef. Il en est qui méritent cependant d'être relevées. Ainsi cette formule empruntée à Barrès: «Le chef, c'est l'homme dont chacun a besoin, et il est d'autant plus le chef que chacun se sent plus incapable de le

remplacer.» Formule d'une concision magnifique et qui dépeint bien tout un ensemble.

Fayol admet que le rôle du chef consiste à prévoir, organiser, commander coordonner et contrôler. Il est de nombreux chefs qui suivent ces directives, mais qui n'en sont pas moins restés des «fonctionnaires». J'aime mieux la formule du grand organisateur belge, F. Nauts, qui attribue trois fonctions au chef: concevoir, enseigner, contrôler. «Le chef, dit-il, n'a rien d'autre à faire; s'il fait autre chose, ce n'est pas un chef.» Il existe une différence sensible entre ces deux conceptions qui visent plus particulièrement le chef d'entreprise.

A. Carrard, dans sa remarquable étude psychologique du chef, dit ceci: «Le chef, c'est la ,tête', c'est donc l'organe qui centralise, qui reçoit les impressions, qui les soupèse, qui les décide et qui veille à ce que ses décisions soient exécutées. C'est donc en même temps un organe de commandement, un juge, un animateur et un éducateur.»

Le Col. div. Du Pasquier avec sa finesse d'esprit qui le caractérise, disserte sur le chef dans «Commandement, culture et caractère» d'une sublime façon. De son côté, le Col. div. Combe avait condensé ses idées sur «Le rôle du chef», dont il avait donné lecture aux officiers fribourgeois et que je recommande aux jeunes chefs de section surtout.

Il est intéressant de comparer les définitions étudiées de ces écrits avec l'image de la réalité. Nul n'est parfait ici-bas; force est d'être indulgent. Le problème du chef et de son recrutement me paraît si extraordinairement important que je m'y attarderai quelque peu. La troupe n'est-elle pas à l'image de ses chefs?

Plus je vais de l'avant, plus je crois aux *qualités du chef* «par la naissance». C'est ce que dit Jean de Vallières dans son récit romancé «Les hommes sans nom», que je ne résiste pas au plaisir de citer ici:

«Il est toujours celui qui commande, parce qu'il est né pour cela, d'aïeux de père en fils, gens de guerre au service des rois de France depuis Henri III, et parce que toute autre occupation l'ennuie.

C'est un sport et la manifestation naturelle de certains tempéraments; le jeu normal et harmonieux de quelques caractères comme le sien qui ont reçu diverses dispositions en partage dont l'ensemble au moins est exceptionnel chez un même homme: l'autorité, l'opiniâtreté, la largesse, le goût des grandes choses, l'élévation de l'intelligence, l'audace de l'imagination, le sens clair et synthétique des

réalités, l'assurance, conséquence logique d'un vaste savoir, la facilité, qui dispense de perdre trop de temps à apprendre, la science des hommes qui ne peut être qu'innée, la dureté envers soi-même comme envers ceux qu'on a sous soi, et une bonne dose d'insubordination envers ceux qui sont au-dessus.»

Magnifique croquis de chef esquissé par un officier au service de la légion étrangère. Il ajoute encore: «Ce que les hommes et les femmes ont par le sang d'avantages sur les autres, et ce qui leur donne un droit indiscutable à une estime plus haute, ce sont deux arts que l'hérédité a de plus en plus accrus: l'art de savoir commander, et l'art de l'obéissance fière.» —

Cette descendance du chef «par le sang» implique le plus souvent une bonne éducation, faite aussi bien au sein de la famille qu'en contact avec les gosses du village, dans les écoles et dans la vie. Il est extraordinaire de voir combien une troupe, qu'elle soit composée de paysans ou de citadins, d'hommes rudes ou raffinés, est sensible à l'éducation de ses chefs, à leurs manières dans la parole et dans le geste.

Si les collègues donnent à l'individu la culture et l'esprit nécessaires à l'exercice équilibré et judicieux du commandement, ce n'est pas suffisant, ce n'est même pas une condition principale. Le caractère en est le complément essentiel pour en faire un vrai chef. Cette vérité, nous la retrouvons dans tous les écrits auxquels il est fait allusion plus haut. Le Général Debeney n'hésite pas à dire, «que le jugement et le caractère ont le pas sur l'intelligence». Un officier allemand ajoute encore: «Sans force de caractère, aucun chef militaire ne peut être à la hauteur de sa mission.»

Nous avons peut-être dans ce dernier point ce qui sépare essentiellement le chef militaire de certains chefs civils. Le chef militaire de par la nature même de sa profession faite d'étude et d'enseignement, doit avoir un caractère bien trempé, même au risque de donner à ses attitudes, à ses décisions, une certaine rigidité d'où émane une force. La troupe n'aime pas le compromis. Elle veut même une attitude absolument droite de son chef. Cela est inhérent à la psychologie de la masse, à laquelle il est difficile de se soustraire.

Le chef civil par contre — et le commerçant peut-être encore davantage que l'industriel — devra prendre ses décisions faites toutes de nuances, de réserves et de compromis. Nous avons peut-être là une des difficultés d'adaptation les plus grandes pour nous, les jeunes, qui avons commencé à prendre nos responsabilités dans la vie mili-

taire avant de connaître la souplesse et toute la gamme des nuances nécessaires dans les affaires.

Culture, caractère, intelligence et bon sens sont les qualités requises pour être chef. Elles ne sauraient toutefois faire un tout sans *l'amour du métier*, cette parcelle d'amour dont parle Liautey et que rappelait récemment encore le Général Ingold en parlant des succès des gars de Leclerc. Il faut aimer ce que l'on fait pour obtenir un bon travail. On n'a pas besoin d'être officier de carrière pour cela. L'officier de troupe ne doit pas craindre d'avouer qu'il aime son métier de chef militaire. C'est même un devoir de le faire comprendre aux autres, qui ont souvent tendance à vous considérer comme un être anormal lorsqu'ils vous voient préoccupés par l'avenir de l'Armée. Ah! ceux-là ne sont pas de vrais chefs qui n'osent pas défendre leur point de vue à l'égard de leur employeur qui, trop souvent, voit dans l'armée une perte de l'énergie humaine. Au contraire l'officier doit faire comprendre ses idées, les faire admettre, les imposer si nécessaire. S'il ne le fait pas, il n'est pas fidèle à lui-même, il n'aurait pas dû devenir officier. Certes, cette lutte est souvent difficile; elle sera le plus souvent longue. Mais les deux parties doivent pouvoir s'entendre; il suffit de bon sens, d'amour patriotique et d'un peu de désintéressement.

Armé de toutes ces qualités acquises par l'expérience faite de théorie et de pratique, toujours plus sûr de lui-même, ce chef *rayonnera* sur son entourage, entraînera sa troupe sans difficultés. Ce n'est qu'au moment où il rayonnera *moralement* sur la troupe, qu'il aura découvert le secret de l'art de commander. Ce rayonnement constitue une des plus grandes richesses que l'Armée lègue à la société. Autant d'officiers «rayonnants», autant d'éducateurs mis au service du pays. C'est bien là que nous retrouvons le rôle social de l'officier, contre lequel les arguments des adversaires de l'Armée s'émoussent. La preuve en est que pareils officiers ont une influence très marquée sur une jeunesse réfractaire au service, réfractaire soit par tradition, soit par ignorance. Mieux que nul autre, Liautey a développé dans «Le rôle social de l'officier» tous les éléments de ce problème. Le problème de son temps est celui d'aujourd'hui, celui de toujours.

Il existe beaucoup d'officiers qui rayonnent véritablement. Mais combien d'autres n'ont pas découvert ce secret, restent des fonctionnaires plutôt que des chefs, administrent au lieu de commander.

Est-ce à dire que le *recrutement des officiers* laisse à désirer? Ou bien cette autorité «par le sang» ne se trouve-t-elle que dans les

armées permanentes, où la tradition militaire est peut-être plus ancrée? Certes, il est plus difficile d'être un chef dans une armée de milice, que dans une armée permanente avec des cadres professionnels et où la notion des rapports de subordination est profondément enracinée.

On aurait mauvaise grâce de prétendre qu'il n'existe pas de tradition militaire dans un pays dont l'infanterie fut qualifiée de «meilleure de toutes les infanteries», où l'héroïsme du soldat était légendaire, où l'apport spirituel, moral, matériel et artistique de toute une époque était dû aux services à l'étranger.

Il existe encore de grandes familles où le mot «tradition» n'a pas perdu toute sa valeur. Mais leur nombre va diminuant tout comme le nombre de ces officiers «de sang». Les temps deviennent toujours plus difficiles pour ces familles qui, jalouses de leurs anciens privilèges, s'efforcent de les conserver le plus longtemps possible. Les fils de ces familles recherchent plutôt les carrières libérales, plus rémunératrices, plus vastes que dans l'Armée, où le salaire des instructeurs ne correspond pas au rang, que celui-ci devrait occuper dans la société. Ce sont autant de valeurs qui se perdent comme éducateurs.

Que d'étonnant de rencontrer parmi les *officiers instructeurs* des chefs dont le rayonnement est insuffisant, de voir quelques *minus habens* essayer de se faufiler dans cette carrière, où ils voient un refuge sans mesurer l'immensité du rôle à jouer. Ce régime a déjà provoqué des ravages et risque d'en faire bien davantage encore, si une solution n'était pas rapidement trouvée pour y remédier. Car non seulement le nombre des officiers instructeurs qualifiés risque de diminuer, mais encore celui des officiers de troupe. La prolongation des E. R. écartera toujours davantage bon nombre de candidats officiers ayant choisi une carrière libérale, la longueur des études devenant insupportable tant matériellement que pratiquement.

Mais se rend-on toujours compte de l'importance capitale que représente cette ultime instruction collective de notre jeunesse qu'est l'E. R.? Nous qui avons passé par là savons combien fragiles sont les mentalités de ces jeunes, faisant souvent le premier pas dans la vie. S'ils ont un chef qui *rayonne*, ils seront généralement non seulement acquis à la cause de l'Armée, et de ce fait deviendront de bons citoyens, mais encore se lanceront-ils dans la vie avec courage, confiance et entrain. Ont-ils le malheur de tomber sur un chef qui ne rayonne pas, que nous verrons souvent de contraire se produire.

Dernièrement encore, en payant mes galons de Cdt. d'unité, je fus frappé par l'absence de rayonnement de certains chefs. A la suite d'une inspection de détail, faite dans des circonstances bien particulières, l'un d'eux me dit en présence de la troupe: «C'est bien joli de développer un bel esprit dans sa troupe, mais ce n'est pas comme ça qu'on forme des soldats!...» A cause de boîtes à graisse à fusil imparfaitement remplies et de lacets de souliers en mauvais état!

Alors que je lui demandais pourquoi il me faisait exécuter des ordres que lui-même trouvait à rebours du bon sens, un autre chef me répondit: «Vous comprenez, on m'a déjà tellement cassé les reins que maintenant je ne réagis plus et fais ce qu'on me demande...»

Deux paroles dites par deux officiers à qui est confiée l'ultime éducation collective de notre jeunesse romande, sans parler de l'éducation des chefs de section et du Cdt. Cp. Je passe d'autres détails et incidents que je pourrais énumérer sans passion aucune, car il y a longtemps que j'ai placé les mots «honneur» et «devoir» au-dessus des vexations personnelles.

Qu'on ne s'étonne donc pas de trouver toujours moins de vrais chefs dignes de ce nom. D'une part, ils sont moins nombreux à la suite d'une évolution sociale, d'autre part les germes sont trop souvent tués dans l'œuf.

Je ne pouvais épouser l'avis d'un officier supérieur qui avait tendance à critiquer systématiquement les chefs de section et Cdt. d'unité, les qualifiant d'incapables. Lui suggérant d'instruire ses chefs subalternes en exécutant des exercices et des causeries, il me fut répondu: «Ce n'est pas maintenant qu'il faut les instruire, c'est à l'E. R., qu'ils doivent l'être.» Réponse un peu trop simple pour un problème de cette importance.

La Société des officiers s'est occupée de cette question des cadres au cours de ces dernières années. L'importance ne lui échappe pas et elle a soumis au chef du DMF. de nombreux projets tendant à améliorer cet état de choses pour les jeunes officiers instructeurs tout particulièrement. Ils ne sauraient l'améliorer complètement sans encourager l'élite de la jeunesse à suivre la carrière militaire en l'attirant par

- des conditions financières intéressantes,
- une formation plus générale que celle qu'offre l'avancement administratif au grade d'aspirant-aspirant-instructeur à celui de Colonel Cdt. d'école.

L'industrie s'attire bien l'élite de la jeunesse, ces espoirs de demain, par des offres alléchantes. Et si le salaire du début n'est pas toujours supérieur à celui d'un officier instructeur, le jeune homme jouit cependant d'une liberté d'action plus grande et se trouve devant des horizons plus vastes. Il dispose enfin de quelques vacances pour se refaire et se distraire, ce qui n'est pas toujours le cas pour les instructeurs.

Il peut paraître paradoxal que des considérations aussi matérielles soient mises en parallèle avec un problème aussi idéal qu'est celui du chef militaire. Hélas! les temps de la vie facile ne sont plus. Les revenus diminuent. La vie est chère. Les descendants des familles d'où sortaient des chefs «par le sang» sont beaucoup moins attirés par l'Armée.

Ce qui précède vise plus particulièrement le recrutement des officiers instructeurs, mais je le mentionne exprèsment ici puisque ce sont ces mêmes instructeurs qui sont chargés de former de nouveaux chefs, les chefs de troupe. Le recrutement de l'officier de troupe est également d'une importance capitale. Mais les conditions dans lesquelles les cantons sont obligés de recruter le nombre nécessaire de Lt. et Plt. ne permettent guère de compter uniquement avec une élite.

* * *

Qu'on me permette d'ajouter encore un regret qui vise certains officiers supérieurs. Puisque le problème du chef en est là et qu'il ne pourra que difficilement y être remédié du fait qu'il s'agit d'une faute de structure sociale et non d'une erreur de personne, ceux qui en sont conscients, nos aînés, devraient faire davantage pour les jeunes chefs.

Qu'on soit au service ou hors service, combien sont les Cdt. Rgt. ou Bat. qui prennent un contact très personnel avec leurs subordonnés? On nous convoque à un rapport. On fait une tournée à cheval en passant par les stationnements des unités. C'est juste si l'on fait un saut au bureau pour réclamer un papier, une visite dans une écurie pour montrer qu'il s'y trouve encore des toiles d'araignées, une inspection très sommaire d'un cantonnement où l'on relève des questions de détail. «Votre fourgon n'était pas à l'heure au ravitaillement»; «J'ai vu l'un de vos hommes qui m'a salué comme ci au lieu de comme ça»; «Quel est le moral de votre Cp.?»; «Combien d'hommes en congé?» — «L'impression que me laisse votre Cp. n'est

pas mauvaise; il y a encore ci, ça ... Je ferai mes remarques par écrit à l'intention de tous mes Cdt. Cp. ...» —

Ah! qu'il file, ce commandant et qu'on le voie le moins souvent. Il vous répète précisément ce qu'on sait soi-même, détails pour lesquels on lutte jour après jour.

«Le chef est dur ou n'est pas chef» (R. Quinton). Que le chef doive être dur et réfréner sa sensibilité, c'est certain. Oui, mais «... sans noblesse de caractère, un chef ne saurait atteindre à la grandeur, car s'il est vrai que le commandement domine les hommes, nous ne pouvons cependant lui reconnaître la prédominance sur l'idéal humain.» C'est ce que relève si judicieusement le Col. div. Du Pasquier.

Oui, humains nous le sommes tous. Ce que nous aimerions trouver auprès de nos aînés, ce sont des conseils davantage que des critiques, un exemple plus qu'un épouvantail. Un véritable éducateur qui nous enseigne par son savoir et son expérience, voilà nos aspirations.

Un Cdt. Rgt. ou Bat. s'asseyant à la table d'un Cdt. Cp. entouré de ses officiers chefs de section, partageant le frugal repas, faisant part de ses idées, de ses connaissances. Ah! quel merveilleux apport moral, combien plus salubre et régénérateur que ces remarques sèches, qui tiennent du rôle d'adjudant sous-officier instructeur.

Est-ce la peur du «qu'en dira-t-on», est-ce le manque d'aisance? Qu'est-ce donc qui tient toujours si éloigné l'officier supérieur de ses officiers subalternes?

Sans copier les institutions étrangères, songeons à la vie de club des officiers anglais par exemple. Tous les officiers se réunissent quotidiennement dans ces locaux réservés; ils peuvent y lire, y écrire, y échanger conversation entre officiers de tous grades. Il me semble qu'on devrait tirer profit de pareils exemples, surtout à une époque où il est plus nécessaire que jamais que les chefs se groupent pour répondre au ralliement de la masse.

Je ne saurais prétendre traiter ici tous les aspects de ce problème si vaste du chef. Si j'ai jugé utile de m'y arrêter si longuement, c'est qu'il me paraît être d'une importance capitale. S'il ne se développe pas de pair avec la technique, celle-ci restera sans valeur entre les mains d'une troupe mal instruite et mal éduquée, tant il est vrai que mieux vaut avoir une troupe au moral solide avec une instruction technique moyenne, qu'une troupe très instruite, mais faible moralement.

(Fin suivra.)