

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 114 (1948)

Heft: 1

Artikel: L'instruction dans le cours de répétition

Autor: Ramus, J.F.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-21059>

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 14.03.2025

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

bände, versehen mit Minen und Panzerabwehrwaffen, auszuscheiden sind. Die Angriffsrichtungen sollen mindestens in 150–200 Meter Entfernung an den Stützpunkten vorbeigehen, um der Gefahr zu entrinnen, in deren Feuer zu geraten.

Der *Flankenschutz* erfolgt während des Angriffs durch Minenfelder (Sperrgebiete), Artillerie- und Granatwerferfeuer oder durch besondere Flankendetachements.

Die Loslösung vom Gegner geschieht in der Regel sofort nach Beendigung des Angriffs. Die Anwendung von Rauch kann sie erleichtern.

Die Aufklärung

Die Aufklärung wird zentral organisiert durch bewegliche Aufklärungspatrouillen (Jägerzüge) oder durch feste Beobachtungspatrouillen. Die letzteren graben sich im Gelände und zwischen den Stützpunkten ein; sie bleiben auch nach Passieren des Gegners an Ort und Stelle. Die Patrouillen werden in die Tiefe gestaffelt, damit der Vormarsch des Feindes ständig verfolgt werden kann. Als zweckmäßige Zusammensetzung einer festen Beobachtungspatrouille wird genannt: Ein Chef mit Maschinenpistole bewaffnet, Funker mit Funkgerät, Meldeläufer, Hundführer mit Hund, eventuell Artilleriebeobachter.

L'instruction dans les cours de répétition

Réflexion d'un commandant d'unité

Capitaine J. F. Ramus

Avant-propos

Les lignes qui vont suivre étaient écrites lorsqu'a paru l'article du Lt. col. EMG Uhlmann dans le «Journal Militaire Suisse» du mois de novembre.

On peut noter avec satisfaction qu'il n'y a aucune divergence de vue quant au fond, entre l'avis d'un jeune Cdt. Cp. fus. et de son aîné, of. d'EMG.

Si l'intention du Lt. col. Uhlmann est surtout de souligner le programme immense qui attend nos troupes en 1948, appuyant ainsi sur la nécessité d'accorder les crédits et le temps nécessaires à l'Armée, l'idée de l'auteur est de rechercher *comment*, avec les moyens et le temps finalement mis à disposition, on peut obtenir le meilleur *rendement*.

Ce que nous devons absolument éviter en 1948, c'est que la troupe ait l'impression de «remplissage» du programme et qu'elle arrive au terme de son cours sans connaître à fond ses armes et leur utilisation dans le terrain. Nous allons d'autre part au-devant de difficultés d'ordre social et il me paraît plus nécessaire que jamais de mieux former les cadres dans le domaine du commandement et de la psychologie.

★

Introduction

Deux ans s'étaient écoulés depuis le dernier service actif. Deux années pendant lesquelles la plupart – et les jeunes surtout – se sont efforcés de prendre rang dans la vie civile. Les uns ont rapidement terminé leur stage pratique. Les autres ont sérieusement repris les rênes de leurs affaires qu'ils avaient conduites tant bien que mal pendant et entre les relèves. D'autres encore se sont cramponnés à leurs examens finaux, qu'ils avaient dû remettre une ou plusieurs fois. Quelques-uns ont lâché leur profession civile pour rester dans la carrière militaire ou celle de l'administration militaire.

On entend encore souvent jeunes et moins jeunes parler avec enthousiasme de leurs services de relève, cours alpins et cours spéciaux. On doit s'en féliciter, car nous avons là, manifestement, la preuve de la solidité de «l'esprit des mobs 1939/45». Toutefois la majorité des mobilisés – et trop souvent les jeunes – se sont détachés de la vie et des choses militaires. Non pas qu'ils s'en désintéressent, loin de là: je crois oser dire que jamais tant de lectures traitant de guerre, technique des armes, commandement et psychologie ont été faites que depuis la fin des hostilités. Ce détachement se caractérise dans les discussions (on parle plutôt affaires, avenir, auto, etc.) et dans la façon dont certaines séances de sociétés militaires sont suivies.

Il ne faut pas se frapper de cet état de choses, ni critiquer cet état d'esprit des jeunes. Nos aînés savent combien il faut *savoir* pour réussir dans la vie. Laissons aux jeunes le temps d'apprendre leur métier civil. Ils savent aussi que la haute conjoncture actuelle sera suivie de temps plus difficiles. Il n'est que normal que les jeunes cherchent *maintenant* à se créer une situation. Celle-ci une fois acquise, ils se voueront, le coeur plus léger, aux choses militaires.

C'est dire que le cours pour officiers 1946 n'avait été ni précédé, ni suivi d'une intense préparation «mentale» de la part des jeunes officiers (car c'est d'eux qu'il va surtout être question ici). Ces 6 jours de cours de cadres ne sont le plus souvent qu'un souvenir plus ou moins vague, selon l'empreinte laissée par les commandants et chefs de classe.

Il est des commandants de Cp. – et je les crois nombreux – qui ont fait un réel effort pour maintenir le contact avec leurs subordonnés, leur communiquant des lectures, leur donnant des directives. Mais tout aussi nombreux sont ceux qui n'ont rien fait. Ces derniers ont peut-être une bien grande confiance en leurs subordonnés. Mais il n'est pas rare de les entendre citer l'exemple de tel ou tel Cdt. Cp. qui envoie régulièrement de longues babillardes à tous ses officiers subalternes, papiers qui ne sont souvent pas lus ou pour le moins mal assimilés. Cela aussi est vrai.

Chacun en déduira ce que bon lui semblera. Une chose est indéniable: Mieux vaut semer pour espérer récolter un grain, que ne rien semer du tout. Cette semence tombe évidemment aussi bien dans un sol fertile que dans un terrain improductif.

C'est dire que les cadres officiers qui se présentèrent à l'entrée en service des C.R. 1947 étaient de formation très diverse et aux connaissances techniques et tactiques essentiellement variables.

L'état de préparation des cadres sous-officiers – trop souvent livrés à eux-mêmes – était généralement faible. Non seulement l'activité très méritoire de nombreuses sociétés de sous-officiers ne réussit-elle pas à toucher un nombre assez grand d'intéressés, mais encore l'enseignement et les conférences qui y sont donnés servent-ils plutôt à former l'esprit qu'à inculquer des connaissances.

Ce n'est certes le plus souvent pas la faute des sous-officiers si leurs connaissances sont faibles. Cela provient des écoles de recrues où leur instruction et leurs connaissances psychologiques sont parfois négligées. C'est aussi la conséquence du trop peu de temps qu'on consacre à ces subordonnés pendant les relèves ou cours de répétitions. Or ce sont précisément les sous-officiers qui sont continuellement en contact avec la troupe et dont l'autorité est peut-être le plus mise à l'épreuve. La plupart des Cdt. Cp. sont unanimes à dire que leurs sous-officiers manquent de poigne, d'autorité. S'ils en ont découvert la raison, prennent-ils toujours les mesures qui s'imposent? Peuvent-ils les prendre? Le facteur «temps», une fois de plus, joue un rôle capital dans cette question.

Expériences 1947

Les Cdt. Cp. les auront probablement résumées dans leur rapport de fin de cours ou dans leur journal de Cp. Il est une remarque qui s'est assez généralisée, à savoir «que l'on veut trop faire et que pour finir on ne fait rien de bien». Les Cdt. Cp. font là allusion aux manœuvres dans le cadre du Bat. ou du Rgt., laissant que fort peu de temps à l'instruction individuelle et à l'instruction du groupe (une des plus importantes).

On comprend aisément que les commandants supérieurs veuillent exercer véritablement leur commandement et mettre à l'épreuve leur E.M. Mais peut-être devraient-ils le faire moins souvent, laissant à leurs Cdt. d'unités, véritables instructeurs de Cp., plus de temps pour l'instruction aux armes. Cela d'autant plus que les effectifs de 1947 étaient constitués d'éléments très jeunes, avec peu d'expérience, et n'ayant le plus souvent jamais servi à la Cp. Cette instruction dans le cadre du Bat. ou du Rgt. trouve mieux sa place dans des cours de répétitions de trois semaines.

Nombreux sont donc les Cdt.Cp. qui, au sortir de leur C.R. 1947, disent que dans l'ensemble cela n'a pas mal marché, mais que beaucoup laissait à désirer dans le «détail». Cela est tellement compréhensible. Que l'on songe aux nombreux nouveaux rouages qui pouvaient avoir remplacé ceux qui, pendant le service actif, faisaient que tout allât sans grincements. Un fourrier ou un sergent-major remplacés, quel changement! Toute une instruction à reprendre. Sans parler des nouveaux jeunes officiers, frais émoulus de leurs écoles, de l'absence d'excellents sergents, passés en Lw., de jeunes sous-officiers, ces «bleus» pour qui la troupe est sans pitié en cas de défaillance.

Je pense être l'interprète de nombreux jeunes Cdt. d'unités qui ont fait pour la première fois un C.R. Conscients de leur rôle d'instructeur, ils ont ressenti tout le poids de leur responsabilité, de leur mission. Ils se sont rendus compte que, seuls, ils n'arrivaient pas au bout de leur tâche et qu'ils avaient besoin de leurs officiers subalternes et de tous les sous-officiers pour faire passer jusqu'au dernier homme de la Cp. ordres et directives.

Je ne veux pas dire par là que le problème n'était pas le même en service actif. Il l'était certes, mais le Cdt. disposait de beaucoup plus de temps et avait une équipe plus ancienne, plus souple à commander.

Or point est nécessaire d'être le messie pour prédire qu'un Cdt. d'unité ne peut assurer *lui-même*, à fond et en 13 jours (moins jour d'entrée et de licenciement):

- le commandement de sa Cp.,
 - l'administration de sa Cp., avec tous les contrôles que cela comporte (fourrier, cuisine, vivres, affouragement; sgtm., matériel, munition, chevaux),
 - l'instruction de groupe de commandement } troupe personnelle du Cdt.
 - section de feu
 - trois sections de combat
 - convoyeurs
 - l'instruction des cadres.
- pour ne citer que l'exemple d'une Cp. d'infanterie.

Ce problème de l'instruction, si complexe et intéressant, vaut qu'on s'y arrête un instant. Son étude m'a amené aux réflexions suivantes.

Réflexions et suggestions

«La troupe vaut ce que valent les cadres.» Cela est vrai depuis toujours.

Que valent les cadres? Cela est essentiellement variable d'un officier à l'autre, d'un sous-officier à l'autre. Cela varie même d'une unité à l'autre, d'une région, d'un canton à l'autre, pour des raisons que chacun connaît et nées des conditions du recrutement. On peut cependant affirmer sans risque de se tromper que le plus souvent les qualités et défauts sont donnés en partage à chacun et que la moyenne est bonne. Elle l'est peut-être davantage par son bon esprit que par ses connaissances techniques et c'est précisément sur ce point que j'aimerais m'arrêter.

La bonne volonté de nos jeunes officiers et de nos sous-officiers est étonnante. Il suffit de donner aux uns et aux autres une mission claire, exigeant effort et personnalité du chef, pour qu'elle soit exécutée avec une belle somme d'ardeur. Mais ce qui manque le plus souvent, ce sont les *connaissances* (ce fameux *savoir*). Et l'on assiste alors à des erreurs que ces chefs dévoués font faire à leur troupe, qu'on ne peut corriger que trop tard. Le mal est déjà fait.

Il vaudrait combien mieux d'abord instruire ces chefs seuls, et ensuite seulement faire profiter la troupe de leur allant et de leurs connaissances.

Je disais plus haut combien grande est la tâche du Cdt.Cp., véritable et unique instructeur de sa troupe. Chacun admettra qu'il n'a pas trop de ses officiers et sous-officiers pour mener à bien sa tâche. Mais, à l'entrée en service, ces officiers et sous-officiers ne savent pas grand'chose. Les uns ont revu furtivement leurs règlements, tel que le demandait le Cdt.Cp. Les autres n'ont rien relu et se fient à leurs anciennes connaissances des ordres et de la technique. Les sous-officiers en savent moins encore.

Un jour de cours de cadres ne suffit pas pour remettre ces chefs en forme. Et dire que certains chefs ont même utilisé leurs cadres pour faire des transports de matériel. . . Non, un jour ne suffit pas, deux jours sont insuffisants, c'est plusieurs jours qu'il faut.

Plus je vais de l'avant, plus je suis convaincu que ce sont surtout *les cadres* qu'il faut instruire. Encadrée par des chefs (à tous les échelons) qui *savent*, parce que bien instruits, qui *veulent*, parce qu'ils sont conscients de ce qu'ils *peuvent*, une troupe est vite et bien formée.

S'il est vrai que le nombre des spécialités augmente toujours davantage dans les unités, il suffit que chaque spécialité ait son chef-instructeur et

l'instruction se fait rapidement. Pour mener à bien cette instruction de la troupe par *l'ensemble* des cadres, il faut donner le temps à ceux-ci d'être soigneusement formés et entraînés. Cela devrait être plus facile en 1948 avec des C.R. de 3 semaines.

L'idéal, à mon avis, serait de disposer de 6 jours uniquement pour la formation de ses cadres. Prenons un C.R. dans le cadre d'un Rgt. Voici comment se présenterait le programme :

1^{ère} semaine

1 ^{er} jour	}	Cadres à disposition du Cdt.Cp.
2 ^e jour		instruction aux armes
3 ^e jour		instruction du groupe
		exercices de commandement
4 ^e jour		gymnastique
		tirs à balles
5 ^e jour	}	exercices tactiques joués dans cadre Cp., Bat. et Rgt.
6 ^e jour		cours de tactique donnés par Cdt. Bat. et Rgt.

2^{ème} semaine

1 ^{er} jour	}	entrée en service de la trp.
2 ^e jour		entièrement à disposition des Cdt.Cp. pour <i>instruire</i> leur trp.
3 ^e jour		tirs à balles
4 ^e jour		gymnastique, chant
5 ^e jour		exercices dans cadre du groupe
6 ^e jour		mise au point service intérieur.

3^{ème} semaine

1 ^{er} jour	}	manœuvres dans le cadre du Bat. ou Rgt.
2 ^e jour		
3 ^e jour		
4 ^e jour		
5 ^e jour	}	rétablissements, inspection d'armes, reddition du matériel
6 ^e jour		licenciement.

Ce programme a l'avantage :

- de donner à chaque échelon un nombre de jours d'instruction bien définis,
- de former les cadres *à fond*, pendant 6 jours, du matin au soir, sans perturbation du programme,
- de ne demander que 15 jours de service à la troupe, tout en obtenant un

rendement meilleur, parce qu'encadrée par des officiers et sous-officiers qui *savent, peuvent et veulent*,

- de permettre au commandement supérieur d'exercer son commandement au cours de manœuvres qui commenceraient le dimanche, dès midi, jusqu'au jeudi soir. Que ne peut-on apprendre pendant plus de 100 heures à une troupe connaissant son instruction de détail et ayant de solides bases de tactique. A chaque échelon, ces heures suffisent pour mettre au point coordination et liaison dans le cadre des sections, compagnies, bataillons et régiments.

L'essentiel est que le temps soit laissé au Cdt.Cp. de former ses cadres et sa troupe selon le nombre de jours prévus. Ce commandant serait tenu d'élaborer un programme de travail minuté (ce minuté n'a sa raison d'être que si on laisse la possibilité au Cdt.Cp. de respecter ses minutes!) qui tiendrait compte de directives générales données par Cdt. Bat. ou Rgt.

Les Cdt. Bat. et Rgt. prennent alternativement, pour quelques heures seulement, chefs de section et Cdt.Cp., en vue de les former tactiquement. Le Cdt. Bat. s'occupera de l'instruction tactique des chefs de section, les Cdt.Cp. étant formés par le Cdt.Rgt. La chose peut être organisée de telle manière que les sous-officiers ne soient, malgré cela, jamais livrés à eux-mêmes. Les chefs de sections poursuivent l'instruction en l'absence du Cdt.Cp. de même que le Cdt.Cp. profite de l'absence de ses chefs de sections pour instruire l'ensemble de ses sous-officiers.

Conclusions

Nous devons, dans l'armée, demander un plus gros effort aux cadres. Si je reprends ma tournure de phrase précédente j'ajouterai qu'un pays reflète ce que vaut son élite. Notre pays dispose d'une belle élite. Mais il faut la cultiver, la former, la développer, l'augmenter.

Les connaissances des cadres subalternes et des Cdt.Cp. doivent être plus grandes et surtout plus sûres, plus ancrées, dans le domaine des armes et du commandement.

N'oublions pas que la masse, qui forme la troupe, est toujours plus éveillée, plus sûre d'elle-même, plus cultivée aussi, grâce au développement du travail dans les usines, de la diffusion plus grande des journaux, du règne de la radio. L'écart de connaissances entre la troupe et les chefs ne doit pas diminuer, au contraire. Car n'oublions jamais... «que l'autorité, c'est l'influence prépondérante résultant de l'estime, de l'admiration».

Notre troupe aura encore davantage d'estime pour ses chefs si tous savent bien commander. Elle admirera ses chefs officiers et sous-officiers si

elle constate qu'ils *savent* leur métier, *peuvent* l'enseigner et *veulent* le leur inculquer.

Qu'on s'imagine la cohésion que prendrait le corps des officiers et des sous-officiers après un cours de cadres de 6 jours. Ces derniers se sentiraient plus en confiance avec les officiers et ceux-ci commanderaient mieux leur troupe au moyen de ceux-là. Pour reprendre une formule que j'avais déjà émise ailleurs, je persiste à dire «qu'au ralliement de la masse doit correspondre le ralliement des chefs». Ce n'est pas trop que de prendre 6 jours pour obtenir cette communauté d'esprit.

La question des connaissances purement techniques préoccupe nos grands chefs, je le sais. Le Cdt. 1. Div., Col.div. Montfort, en faisait part aux officiers genevois très récemment encore. Il suggérait que l'activité des sociétés d'officiers touche toujours davantage le domaine technique de l'instruction et que certaines séances soient consacrées à l'instruction aux armes. Cette idée doit être retenue, parce que tout à fait réalisable et répondant certainement non seulement à un besoin, mais aussi à un désir. J'y vois même le moyen d'attirer au sein de nos sociétés d'officiers un plus grand nombre de jeunes. Mais le remède proposé n'est pas suffisant pour parer à une déficience manifeste. Il ne touchera pas tous les cadres et ne pourra jamais être appliqué en dose suffisante.

Peut-être la solution préconisée

3 semaines pour les cadres,

2 semaines seulement pour la troupe

serait-elle propre à rallier les adversaires des cours de répétition de 3 semaines, car avec une très sensible économie sur le budget nous aboutirions à un résultat excellent dans le domaine de l'instruction.

Wirklichkeitsnahe Manöver

Nach einem erfolgreich verlaufenen Versuch wird in den zukünftigen Manövern der *amerikanischen Armee* die *Feindpartei* aus einer Truppe bestehen, die für diese Aufgabe *speziell geschult* ist. Diese Truppe, «*Aggressor*» genannt, trägt eine besondere Uniform in grünlicher Farbe und einen mit einem feuerwehrtartigen Aufsatz versehenen Helm. Verschiedenfarbige Patten mit Nummern am Oberarm geben Aufschluß über Waffenzugehörigkeit und Einteilung. Verschieden angeordnete Offiziers- und verkehrt aufgenähte Unteroffiziersgradabzeichen lassen den Grad erkennen.

Die «*Aggressor*»-*Bewaffnung* besteht aus Blindschießwaffen und Attrap-