

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: 84 (1939)
Heft: 8

Artikel: Le capitaine
Autor: Nicolas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-341948>

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: 30.03.2025

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

REVUE MILITAIRE SUISSE

Pour la Suisse :
1 an fr. 12.— ; 6 mois fr. 7.—
3 mois fr. 4.—

ABONNEMENT

Pour l'Etranger :
1 an fr. 15.— ; 6 mois fr. 9.—
3 mois fr. 5.—

Prix du numéro : fr. 1.50.

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION :
Avenue de la Gare 33, Lausanne _____ Compte de chèques post. II. 5209

ANNONCES : Société de l'Annuaire Vaudois S. A. — Rue Neuve, 1 — Lausanne

Le capitaine

SON RÔLE.

Le capitaine est par définition le chef de l'« unité » (compagnie, batterie, escadron)¹.

Cette dénomination marque au mieux le caractère de sa troupe. Elle seule forme *un tout*, un organisme complet et autonome. Les sections qui la composent n'en sont que des fractions incapables de vivre isolément. Les corps plus grands ne sont constitués que par la juxtaposition de plusieurs compagnies. Pour améliorer l'ensemble, il faut améliorer chaque unité séparément.

Tel chef, telle troupe ! Jamais adage ne fut plus vrai à l'échelon des compagnies. Il suffit de les voir à l'œuvre. Les profondes différences qui les distinguent parfois accusent la personnalité de leur chef. Il a modelé la troupe à son image ; il lui a donné ses défauts et ses qualités. Cette constatation, que l'on peut faire maintenant en temps de paix malgré la brièveté de nos services, prouve l'influence primordiale du commandant de compagnie.

¹ Par commodité, dans cet article, nous désignerons sous le terme générique de compagnie toutes les « unités ».

La valeur d'une armée dépend en définitive essentiellement de la valeur de ses capitaines.

L'armée a par conséquent le devoir impérieux de vouer tous ses soins *au recrutement* et à *l'instruction* de ses capitaines, ainsi que de donner à leur fonction l'importance qu'elle mérite.

Pour mieux comprendre le rôle de ce chef, voyons son action en détail :

Il est d'abord le directeur de tout un arsenal d'armes et de matériel fort divers et très coûteux, qui lui ont été confiés. Il en est personnellement responsable, ainsi que des nombreux chevaux qui ont été attribués à son unité. Lui seul engage sa signature à cet effet et seul, en cas de mauvaise gestion, il peut être poursuivi.

Il est un administrateur qui règle l'emploi des hommes, des chevaux et du matériel dont il a la charge et qui subvient à leurs besoins.

Il est un instructeur chargé de faire et de parfaire l'instruction des hommes qu'il conduira au combat.

Il est un juge qui arbitre les conflits qui éclatent entre ses subordonnés et qui sanctionne les délits commis à l'égard de la discipline qu'il a lui-même créée. Le premier dans la hiérarchie militaire, il a le droit de priver un citoyen de sa liberté.

Il est un facteur moral : il sait trouver le cœur de ses hommes et les soutenir dans les épreuves personnelles qu'ils traversent ; il sait donner une âme à sa compagnie : l'esprit de corps. En sa personne se cristallise toute la confiance de tous ses subordonnés ; quand il commandera : « En avant ! », ils se lèveront malgré la mort qui les guettera. Il est le symbole du devoir et du sacrifice.

Il est enfin le *chef*, c'est-à-dire celui qui, concrétisant la pensée du haut commandement, réalisera et mènera le combat.

Quelles charges écrasantes ! Nombre de capitaines eux-mêmes ne se rendent qu'imparfaitement compte de l'étendue de leurs devoirs.

Certains n'envisagent que leur tâche tactique : ils ignorent que le combat ne constituera qu'une crise exceptionnelle, généralement d'assez courte durée ; ils oublient que les travaux du service intérieur, imposés par le souci d'amener la compagnie sur le front dans les meilleures conditions physiques, matérielles et morales, ainsi que de la remettre en état après la bataille, absorberont les 3/4 de l'activité du capitaine.

Certains autres agissent surtout comme des administrateurs bureaucrates et négligent leur fonction d'animateurs.

D'autres encore sont inconscients du rôle social qui leur est dévolu dans la vie du pays.

Une évidence éclate :

Pour une pareille charge, il faut des personnalités de choix, il faut le *capitaine*, dans toute l'acception du terme.

LE RECRUTEMENT DU CAPITAINE ET SON INSTRUCTION

De pareilles personnalités ne se trouvent, à peu d'exceptions près, que dans l'élite dirigeante, intellectuelle et économique du pays. Elles ne sont pas si nombreuses. L'armée doit tout mettre en action pour qu'elles puissent accéder aux charges militaires qui correspondent à leurs capacités¹.

Toute augmentation des services d'instruction pose immédiatement le problème de leur recrutement, comme celui des cadres en général. La plus récente engendra une discussion passionnée, qui n'est pas encore éteinte.

Notons que le général Wille, sur la base des expériences des mobilisations, demandait en 1918 déjà une durée de 6 mois pour les écoles de recrues. Nous sommes bien loin de la réalisation de ce postulat. Personne ne niera pourtant que les exigences militaires se sont singulièrement accrues depuis la fin de la guerre mondiale. Il est probable que cette question se posera de nouveau un jour à notre peuple.

¹ Il est anormal, par exemple, de voir un ingénieur directeur d'une grosse usine fonctionner comme secrétaire dans un bureau de bataillon.

C'est la raison pour laquelle nous avons tenu à faire le point. Nous résumerons les arguments que nous pouvons entendre encore chaque jour dans de nombreux cercles militaires et dans le public et nous nous efforcerons de réfuter ceux qui nous semblent erronés.

Il est curieux de constater que toute l'attention se concentre sur le choix des sous-officiers et des lieutenants, tandis que le problème des capitaines est généralement passé sous silence ou à peine effleuré. Ce dernier est pourtant de loin le plus important.

Entre 20 et 23 ans, âge auquel nos jeunes gens gravissent les échelons inférieurs de la hiérarchie militaire, aucun empêchement majeur, dans le 90 % des cas, ne vient véritablement s'opposer à leur avancement. Ce ne sont pas les 6, 8 ou 12 mois passés sous les drapeaux qui exerceront une influence décisive néfaste sur toute leur vie. Nous avons au contraire maintes occasions dans la vie civile de vérifier les bienfaits de l'éducation du soldat.

Le véritable empêchement est surtout d'ordre moral :

- le pacifisme de la S.d.N. ;
- l'antimilitarisme des classes ouvrières affiliées à une internationale.

Tant que l'idéal militaire fait défaut, les raisons économiques priment le service à la patrie et deviennent des prétextes impérieux pour limiter les obligations militaires au strict minimum et partant pour refuser de prendre du grade.

Ces idéologies enlevaient à l'armée maints éléments de valeur des classes intellectuelles et la privaient de la plus grande partie des cadres subalternes que l'on peut puiser dans les couches humbles du peuple.

Ce temps est heureusement passé. Nul ne conteste encore la nécessité de l'armée, qui redevient la sauvegarde de notre indépendance.

Ce revirement de l'opinion publique n'a pas tardé à porter ses fruits. La première prolongation des écoles de recrues n'a pas provoqué, comme certains le craignaient, une pénu-

rie de sous-officiers et de lieutenants. Au contraire, le choix est plus grand, leur niveau général plus élevé.

Tirons la leçon de cette expérience :

Inculquons profondément à tout notre peuple le sentiment de la patrie et de l'armée, apprenons-lui la beauté de la discipline, de l'effort et du sacrifice personnels librement consentis au profit de la communauté. Faisons l'éducation morale de notre jeunesse, donnons-lui un idéal civique et militaire.

Le problème des cadres subalternes, nous en sommes convaincu, ne se posera certainement plus. La création de « bourses », semblables aux bourses scolaires mises chez nous à la disposition des étudiants capables impécunieux, suffira vraisemblablement à rallier les quelques hommes d'élite dont la situation financière eût été un obstacle infranchissable à une carrière militaire.

Les difficultés sont totalement différentes pour les capitaines. La question morale pour eux n'existe quasi pas. Les conditions économiques prennent, en revanche, une envergure prépondérante.

A l'époque à laquelle on devient capitaine — 28 à 30 ans environ —, la plupart de ceux qui aspirent au capitainat débutent dans leur carrière civile. Beaucoup n'ont pas une situation bien assise ; ils sont en pleine lutte pour l'existence. Quitter en ce moment leur profession pour accomplir plusieurs mois de service leur causerait un préjudice irrémédiable. Cette circonstance est encore aggravée par le fait qu'ils viennent le plus souvent de fonder une famille.

Seuls les gens fortunés, seuls ceux qui ont une situation toute faite, sont exempts de ces soucis. Les autres seront obligés, si l'armée devient trop exigeante, de sacrifier leur avancement militaire au consolidation de leur position civile. Ce serait profondément regrettable. L'armée perdrait tout un lot de fortes personnalités, celles qui, parties de rien, se créent un rôle en vue uniquement par leurs capacités, leur travail, leur volonté. Comment pourrait-elle les conserver ? Tel est le grave problème — le seul et le véritable

parmi les cadres — qui se pose dans la prolongation des services d'instruction.

Etudions de ce point de vue les solutions que proposent les promoteurs des différentes durées de service.

Certains préconisent l'école de recrues de 8 mois, voire de 1 an. Une telle durée implique évidemment une modification radicale de la formation des capitaines.

Les uns envisagent carrément l'abandon de la milice traditionnelle, qui ne correspondrait plus aux conditions actuelles, et la formation de cadres professionnels.

Les dangers d'une telle organisation nous semblent beaucoup plus grands que ses avantages :

Toutes les personnalités qui désirent se vouer en temps de paix à une carrière civile, tous ceux qui dans l'exercice de leur profession ont constamment l'occasion d'aiguiser leurs qualités de chef (ingénieurs, directeurs d'entreprises, etc.) renonceraient aux charges militaires. Ce déchet serait d'énorme importance. La guerre de 1914 a fait ressortir que les citoyens de cette catégorie donnent d'excellents commandants de troupes. Tandis que les pays étrangers cherchent à s'assurer leur recrutement, certains parleraient de les écarter de notre armée ! Ils objecteront qu'ils n'entendent nullement les exclure : on créera, à l'instar de nos voisins, les cadres de réserve. Ils commettent une profonde erreur de conception. Les conditions suisses interdisent la copie servile de l'étranger. Si notre pays devait subir une guerre, il serait obligé de faire appel immédiatement à toutes les forces de la nation, sans exception. Les officiers de réserve seraient employés comme les autres dès la première heure. Ils devraient équivaloir les professionnels ; nous n'aurions plus le temps de parfaire leur formation. Comment pourrions-nous réaliser cette nécessité, si nous voulions diminuer leur apprentissage et les priver de la pratique du commandement en temps de paix ?

La création de cadres professionnels menace de creuser un fossé entre la masse du peuple et l'armée. Si celle-ci s'intègre à tel point dans notre vie nationale, si elle est

tellement populaire — au sens vrai du terme —, c'est parce que ses cadres sont fournis par l'élite du pays. Cette élite, malgré ses occupations, se dévoue pour l'armée. Consciente et fière de sa responsabilité, elle en a fait *sa chose*. Sa tournure d'esprit, souvent admirée par l'étranger, constitue une des forces de notre nation. N'enlevons pas aux classes dirigeantes leurs préoccupations militaires ; on ruinerait inévitablement l'intérêt qu'elles portent à l'armée.

Les cadres de métier grèveraient notre budget d'une somme considérable ; elle serait constituée non seulement par leur traitement, mais encore par tous les frais d'un immense travail que nos officiers accomplissent actuellement d'une manière absolument gratuite hors du service. En outre, il serait impossible d'occuper ces nombreux capitaines d'une façon très active tout au long de l'année. Contrairement à ce qui se passe chez nos officiers instructeurs qui ont fait de leur carrière un véritable apostolat, on verrait de ce fait très vite poindre chez eux les signes de la loi du moindre effort, du laisser-aller, de l'encroûtement dans la routine, bref tout ce que l'on peut reprocher à certain type de fonctionnaires.

Cette solution est inacceptable. C'est pourquoi la majorité des partisans d'une école de recrues de très longue durée cherchent à concilier le principe de la milice avec les conditions du service pour les capitaines.

L'instruction des commandants de compagnie se ferait comme par le passé. Mais, au lieu d'accomplir une école de recrues entière, ils ne seraient plus astreints qu'à la période dite du service en campagne. Les auteurs de ce projet le justifient par l'argumentation suivante :

Instruire et commander sont deux choses distinctes. L'officier « de troupe » (pour le différencier de l'officier instructeur) n'a nullement besoin de savoir instruire des recrues. Il n'est pas préparé à cette tâche ; il n'a souvent pas les aptitudes pédagogiques nécessaires ; il n'a ensuite plus jamais l'occasion de refaire un semblable travail, qui ne le prépare en rien à son rôle pour la guerre. Il suffit qu'il sache

commander des hommes déjà instruits ; tout au plus doit-il apprendre à maintenir leur instruction à un niveau donné et combler les lacunes qu'il pourrait y constater. Le dégrossissage des recrues, par conséquent, serait confié à des professionnels spécialistes, qui obtiendront des résultats très supérieurs à ceux que fournissent des cadres miliciens.

L'apparente logique de ce système, qui séduit de prime abord, ne résiste pas à un examen approfondi.

Admettons la solution proposée : Le professionnel qui a instruit les recrues doit abdiquer au moment où il va récolter le fruit de son labeur ... et il le sait d'avance. Ceci risque de freiner son élan. A quoi bon ! pourrait-il être tenté de dire.

Le candidat-capitaine qui reprend le flambeau sort directement de la vie civile et ne connaît rien de la troupe qu'il prend brusquement sous ses ordres. Que de sources de conflits, d'ordres et de contre-ordres, dont les hommes pâtiront. D'un côté une compagnie drillée par un professionnel qui connaît à fond son métier, de l'autre un commandant novice. La troupe jugera. La comparaison qu'elle établira entre son ancien et son nouveau patron ne sera peut-être pas toujours à l'avantage de ce dernier et menace de compromettre sérieusement, peut-être d'une manière définitive, la confiance qu'elle doit avoir en ses chefs ¹.

Notre système actuel offre cet avantage que le commandant de compagnie commence son apprentissage en même temps que tous ses subordonnés. Ses défaillances passent invisibles. Il acquiert de l'assurance et son métier s'affermi au fur et à mesure que le sens critique de ses hommes se développe. Son autorité, sa personnalité morale subissent ainsi victorieusement l'épreuve du noviciat et restent indiscutées aux yeux de toute sa troupe.

Son inexpérience provoque, il est vrai, un certain déficit dans l'instruction technique. L'avantage compense large-

¹ Nous nous souvenons de l'impression pénible que nous avons ressentie jadis comme caporal à la vue des futurs commandants de compagnie qui venaient accomplir la seconde moitié de l'école de sous-officiers. Que sera-ce au milieu d'une école de recrues ?

ment ce défaut et il est du ressort de l'instructeur de la compagnie de limiter dans ce domaine les dégâts au strict minimum. Il n'est pas certain du reste que les résultats seraient très supérieurs. Nous préférons, de prime abord, l'enthousiasme d'une jeunesse inexperte, mais bien conseillée, au labeur désabusé d'un routinier.

Et les responsabilités, comment seront-elles partagées ? Dans la nouvelle organisation, l'instructeur qui a formé lui-même la compagnie la considérera toujours un peu comme la sienne. Il aura de la peine à s'en défaire. Il craindra les maladresses de son successeur. Il cherchera à les éviter en conservant une partie du commandement. L'aspirant-capitaine risquera fort de n'être plus qu'une doublure. N'ayant pas porté la responsabilité dès la première minute, il acceptera peut-être ce rôle mineur. De là au dilettantisme, il n'y aura qu'un pas.

En somme, cette solution signifierait à peu près le retour à un état de choses que le général Wille avait aboli en son temps pour le plus grand bien de l'armée : le manque de responsabilité de l'officier de troupe.

Toute la tâche du commandant de compagnie se traduit en effet par ce seul mot : *responsabilité*. C'est cela qu'il doit apprendre. Il doit la sentir de A à Z. Il doit en être jaloux. Il ne peut pas la partager.

Quand la compagnie ira mal — et la meilleure a ses mauvais jours — il ne faut pas qu'il puisse avoir la tentation d'accuser l'œuvre de son prédécesseur, pas plus du reste que l'instructeur ne doit pouvoir rejeter la culpabilité de ce fait sur le nouveau chef.

Le capitaine n'est formé que lorsqu'il a créé lui-même, de toutes pièces, une compagnie. Il doit avoir porté le lourd poids des responsabilités, il doit avoir lutté, douté parfois, fait le nouvel effort pour surmonter et le doute et la difficulté. Il doit enfin ressentir la jouissance, que seul l'exercice complet du commandement peut donner dans sa plénitude, de reconnaître qu'il a atteint ce que sa conscience lui dictait, que la troupe est telle qu'il la voulait. La fierté

saine qui le soulève en cet instant lui fait sentir la mesure de sa puissance : *il sait ce dont il est capable.*

Alors vraiment, il est mûr pour le commandement d'une compagnie.

La récente prolongation des services d'instruction a heureusement maintenu l'obligation de l'école de recrues entière pour les candidats au capitainat. La limitation à 4 mois nous permet d'espérer malgré tout que cette durée ne constituera pas un veto pour tous ceux qui seraient capables de prendre le commandement d'une compagnie. L'expérience dira si nous nous sommes trompés. A priori, nous croyons qu'ils pourront tous suivre encore l'appel du pays, si dur le sacrifice soit-il.

Cependant si nos autorités devaient envisager plus tard un nouvel accroissement des services militaires, il faudrait d'abord qu'elles résolvent le problème des capitaines. Toute prolongation qui produirait une diminution de leur nombre ou un amoindrissement de leur valeur agirait exactement à fins contraires.

Il est intéressant de relever encore le témoignage de ceux qui refusaient l'augmentation des charges militaires :

Ils affirmaient que la somme des connaissances militaires ne justifiait nullement une durée plus longue du service ; — c'est méconnaître le développement considérable qui s'est effectué ces dernières années.

Ils prétendaient qu'il serait impossible de continuer à travailler avec la même intensité et que l'on perdrait ainsi la plus grande partie du bénéfice escompté ; — cette objection n'est pas récente ; nous l'avons entendue lors de la première prolongation ; elle fut démentie par les faits ; pourquoi aurait-elle soudain plus de poids ?

Ils couronnaient enfin leur plaidoyer par la prédiction que cette longue durée produirait de la lassitude chez les hommes et en définitive un affaissement général de leur moral, dont l'effet serait beaucoup plus désastreux que l'amélioration technique qui aurait pu être réalisée.

Ce raisonnement se retourne contre leurs auteurs. Comme

eux, nous sommes convaincu que la longueur des services posera des problèmes moraux, qui n'existaient pas ou restaient complètement ignorés dans les écoles à court terme.

Au lieu de craindre cette difficulté, nous la souhaitons. Nous la désirons pour la formation du capitaine. Nous voulons qu'il apprenne à la vaincre. Jusqu'à présent, il pouvait à peu près faire fi de la formation morale. Une part importante de son rôle de guerre lui échappait totalement.

Nous serons heureux si les nouvelles écoles enseignaient à nos capitaines l'art d'exiger à fond, tout en ménageant au maximum les forces physiques et morales de leur troupe. L'armée aura réalisé un beau progrès : elle aura appris à *durer*.

IMPORTANCE DU CAPITAINAT.

Il faut accorder au capitainat l'importance que lui confère sa fonction. En toutes occasions, on le mettra en évidence, on exaltera sa mission.

Les chefs s'efforceront d'éviter tout acte qui pourrait diminuer la personnalité du commandant de compagnie. Ils n'empiéteront jamais sur ses prérogatives. Ils lui laisseront toute sa *responsabilité* et ne la lui disputeront en aucun cas. Ils n'ordonneront pas des détails qui sont de son ressort exclusif ; ils lui fixeront la mission, le but ; ils lui laisseront régler en toute initiative les modalités de l'exécution. Ils lui feront *confiance*.

Les dérogations à ces principes sont malheureusement encore trop nombreuses. Nous nous contenterons de signaler trois d'entre elles parmi les plus caractéristiques :

Le supérieur ravale la responsabilité du capitaine par l'affirmation péremptoire de son aïnesse, du nombre de ses jours de service, de sa plus grande expérience et de sa propre responsabilité. C'est la conclusion brutale d'une divergence d'opinion, provoquée généralement par une toute petite cause qui n'aurait dû appartenir qu'à la seule compé-

tence du commandant de compagnie. Le chef croit asseoir son autorité. Sa conduite n'a d'excuse que l'inconscience du tort qu'il cause à la personnalité morale de son subordonné.

Les supérieurs s'ingèrent dans le pouvoir disciplinaire du commandant de compagnie sous le prétexte de justice égalitaire. Ils ne veulent pas admettre que les peines puissent varier d'une compagnie à l'autre, voire à l'intérieur de la même compagnie. Ils n'ont pas compris que la punition est fonction du tempérament et des procédés de commandement. Le capitaine forge l'unité de sa troupe selon son caractère et par les moyens qui lui semblent — à lui — les meilleurs. Son supérieur n'a pas à juger si telle ou telle punition est justifiée ou suffisante. Il peut contrôler que la loi a été respectée et qu'aucun abus de pouvoir n'a été commis ; cela ne signifie nullement qu'il doive infliger à son subordonné l'humiliation de refaire l'enquête. Le seul critère pour lui est la discipline générale de la compagnie. Si elle est mauvaise, c'est que le commandant n'est pas à la hauteur de sa tâche et il faut le changer.

Le supérieur précise tout jusque dans le plus infime détail, mâche en quelque sorte la besogne pour le commandant de compagnie. Cette habitude provient souvent d'un bon mouvement : il croit faciliter et organiser le travail. Elle est surtout la marque d'un esprit timoré qui craint les erreurs ou les oublis du subordonné. Le chef ne se rend pas compte qu'il engendre ainsi la passivité. Pour développer le sentiment de la responsabilité, il faut laisser au capitaine le soin de faire lui-même acte de réflexion et de décision, *même au risque d'un accroc*.

Nombre de difficultés et de déficits dans la conduite des compagnies proviennent uniquement de cette éducation à rebours. Il y a certainement des progrès à effectuer.

Pour cela, il faut commencer très tôt, *dès le début de l'école de recrues*, à développer chez nos commandants de compagnie le *goût des responsabilités* et de l'initiative. Le commandant doit avoir l'impression qu'il est, dans sa com-

pagnie, le seul maître et le seul responsable. Ce n'est possible évidemment que si les rapports existant entre le commandant de l'école et ses instructeurs sont basés exactement sur les mêmes principes. Un instructeur qui se substitue au commandant de compagnie ou qui réduit celui-ci à n'être qu'un exécutant, à n'être que le haut-parleur de ses propres idées, faillit à sa mission. Il n'est pas l'instructeur de la compagnie, il est *l'instructeur de son commandant*.

Pour terminer, écoutons ceux qui ont subi la guerre (extraits de *L'officier de France* du général Tanant) : « En temps de paix, on blaguait beaucoup dans l'infanterie « l'esprit chasseur » ! Pourquoi ? Parce que les non-initiés ne le comprenaient pas. Les côtés sérieux leur échappaient. Et le plus important de tous : l'esprit d'initiative résultant de la confiance mutuelle. Dans les bataillons de chasseurs dignes de ce nom, un capitaine était quelqu'un et il avait toute initiative pour instruire sa compagnie. Chacun prenait conscience de sa responsabilité et réglait sa conduite en conséquence. De là une ardeur et une émulation dont les résultats étaient tangibles et que l'expérience de la guerre a permis de constater. Or, pour peu qu'un officier ait de l'ardeur, celle-ci tombe quand il se sent constamment tenu en laisse et ... très court. Alors il peut dire ce que je dus écrire : « Les limites que vous imposez à mon initiative marquent celles de ma responsabilité ». A force de faire exécuter par les supérieurs la besogne des subalternes — ce qui dénote un singulier manque de confiance — on en arrive fatalement à créer la passivité. »

Conclusion : Donnons l'« esprit chasseur » à nos commandants de compagnie. Ils seront de véritables *capitaines*.

Capitaine NICOLAS.
