

L'AMSCC, UNE FORMATION D'EXCELLENCE DANS UN MONDE EN MUTATION



PAR LE GÉNÉRAL DE DIVISION EMMANUEL CHARPY - COMMANDANT DE L'ACADÉMIE MILITAIRE DE SAINT-CYR COËTQUIDAN
PROMOTION « CAPITAINE HAMACEK » (1989-92)

« Former des chefs prêts à faire face aux chocs les plus durs, dans un monde imprévisible et en pleine mutation », telle est la mission de l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan. C'est de fait la mission de l'École spéciale militaire depuis sa création, exercée à Coëtquidan depuis 80 ans révolus, que de former des officiers combattifs et résistants, dans l'imprévisibilité du combat. Mais dans ces temps soumis à de fortes évolutions géopolitiques, technologiques et sociétales, former les chefs militaires de demain reste une mission tout autant stratégique que singulière.

L'académie militaire bénéficie d'une jeunesse de grande qualité, marquée par l'enthousiasme et la vitalité des cyrards sortant de prépa, l'expérience et la volonté d'apprendre des EMIA et l'engagement des officiers sous contrat, qui nous rejoignent pour beaucoup parce qu'ils cherchent du sens à leur vie. Ils bénéficient d'une très bonne qualité de cadres issus de cette diversité de parcours. Bien sûr, il nous faut des officiers complets, qui ont une colonne vertébrale pour être adaptables et réactifs. De manière plus précise, pour l'ensemble de l'Académie militaire il s'agit de former, dans l'ordre de priorité, d'abord des chefs qui commandent – des chefs qui prennent des décisions et qui les assument. Des chefs qui anticipent, donnent des ordres et les contrôlent. Des chefs pratiquant le commandement par l'intention, qui savent donner leur vision, la finalité, ciseler leur intention et laisser l'initiative quant aux modalités d'exécution. Des chefs, enfin, qui établissent la confiance avec leurs supérieurs, mais aussi et surtout avec leurs subordonnés, en les accompagnant, les formant, les faisant progresser ; en leur marquant une forte considération, faite d'exigence et de cohésion, dans un respect mutuel et une vraie fraternité d'arme.



Ensuite, des combattants, dotés de forces morales développées – celles qui permettent le courage physique, intellectuel et moral. Des combattants qui maîtrisent la tactique et comprennent la stratégie, grâce à un apprentissage du combat exigeant, allié à une véritable culture générale qui leur permette de faire des choix justes, le moins possible altérés par la guerre cognitive.

Puis des esprits innovants, qui trouvent les solutions tactiques ou techniques au combat comme dans la vie courante : des esprits ingénieux, qui appréhendent la technologie (les élèves-officiers scientifiques comme les autres), pour pouvoir proposer des évolutions, des adaptations qui les rendent encore

plus efficaces au combat. C'est dans cette optique que l'AMSCC monte une plateforme de recherche et d'expérimentation, Fablab, pour les élèves et professeurs, et véritable *hub* entre l'AMSCC, les universités, les laboratoires civils et les industriels.

Enfin, des cadres au service de la nation, qui savent apporter leur vision, mais aussi prendre en compte celle des autres, en appréhendant la complexité de leur environnement international, technologique et sociétal, et œuvrant à la cohésion de notre pays.

Toute la pédagogie de l'AMSCC vise cela, adressant les quatre défis que sont ceux de l'humanité, de la combativité, de l'autorité et de la complexité. Par une formation intégrée, humaine, militaire et académique, ses trois écoles forment des officiers complets et forts sur leurs appuis dont l'armée de Terre a besoin pour délivrer ses effets stratégiques et pour combattre.

La reconnaissance académique du diplôme est souvent considérée comme contraignante, il est à noter que dans ce monde qui inquiète, la formation militaire et humaine est maintenant prise en compte à sa juste valeur par les organismes d'accréditation. Elle est considérée comme contribuant pleinement à l'excellence de la formation et du diplôme. C'est en tout cas l'expérience du renouvellement de l'accréditation du master.

La formation militaire évolue avec celle de l'armée de Terre : les drones sont maintenant présents, intégrés au maximum, de manière progressive dans la formation pour ne pas rogner sur la mécanisation des fondamentaux tactiques de conception et de conduite.

Les lieutenants vont former l'âme des régiments en commandant leur section tout en animant les clubs lieutenants. La vie des sections, des promotions comme des clubs (A, Cherchell, chorale, etc.) participe à en faire des officiers investis, en et hors service, appréhendant le bon équilibre et l'enrichissement mutuel de la vie militaire et de la vie personnelle.

L'armée de Terre pourra compter sur de jeunes chefs de grande qualité, formés avec l'exigence que nécessite leur future mission de meneur d'hommes, de la vie de quartier jusqu'à la victoire au combat.



LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DES OFFICIERS

PAR LE LIEUTENANT-COLONEL BENOÎT-MARIE HUET - DRHAT - PROMOTION « LIEUTENANT BRUNBROUCK » (2004-07)

La finalité de la politique RH des officiers, de la conception des flux de recrutement à la politique d'accompagnement au départ de l'Institution, est de fournir à l'armée de Terre et aux 27 autres employeurs les indispensables maillons de leur chaîne de commandement, dont la quantité (effectifs) et la qualité (compétences) sont absolument déterminantes dans la réussite de leurs missions. Rappels et mises à jour.

La politique RH des officiers de l'armée de Terre est celle d'un modèle de flux. On entre dans l'armée de Terre pour un parcours et non pour un poste. Qui dit « parcours » dit « finalité », « vocation », « jalons », « balises », « points de passage obligés » et évidemment « mobilité », cette dernière étant constitutive du parcours puisqu'elle permet de monter en compétences et en responsabilités. Qui dit « parcours » dit aussi « passerelles », « bifurcations », « progression », « opportunités », « compétences » ... Le recours à des parcours de référence est donc un

impératif, la flexibilité absolue n'étant ni possible, ni souhaitable, pour l'institution comme pour l'officier.

Un modèle RH de flux

Ce modèle de flux est un système de temps long, dont on hérite et que l'on transmet. Cela suppose continuité et humilité. Si bâtir un programme d'armement se fait dans la durée, produire un système d'âmes requiert tout autant d'anticipation, d'endurance et de constance. Il faut 10 ans pour « créer » un caporal-chef, 15 pour un adjudant, 20 à 25 pour un colonel et 30 pour un officier général. Autrement dit, construire une capacité DORESE (Doctrine, Organisation, Ressources humaines, Entraînement, Soutien, Équipements – les différents volets d'une capacité) ne s'improvise pas et la RH n'échappe pas à ces phénomènes de latence et d'inertie. Paraphrasant un célèbre gladiateur, ce qui est décidé en 2025... résonnera encore en 2045 !

Ce modèle RH est en outre sous-tendu par des principes cardinaux : l'impératif de jeunesse, qui garantit une armée d'emploi ; le temps incompressible passé dans les forces, qui permet de forger dans le creuset régimentaire culture commune et expérience opérationnelle ; l'équilibre entre carrières longues et carrières courtes, qui, cumulé à un juste recours aux recrutements contractuels et internes, permet de positionner chaque officier au bon endroit dans la pyramide, muni des bonnes qualifications et détenant les bonnes compétences.

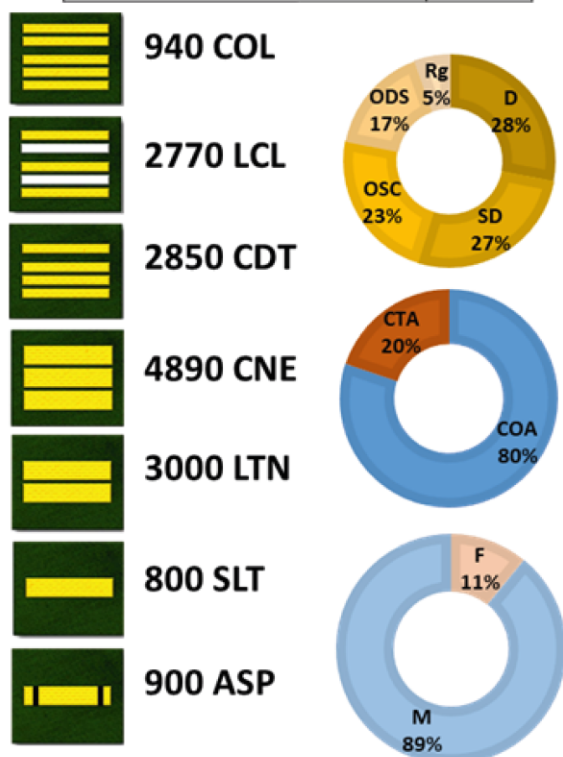
Des parcours à vocation : dans quel ring boxe-t-on ?

Chacun des recrutements sert une finalité. Cette dernière est, pour le dire de façon simple, la réponse à la question « pourquoi ce mode de recrutement ? ». Pour filer la métaphore, ces parcours de référence pourraient être considérés comme des lignes d'eau. Ils ont un effet canalisant, assumé, mais ce dernier n'est pas irréversible : en de nombreux segments de la longueur, il est possible de changer de ligne d'eau, pour peu que l'officier le souhaite, qu'il réussisse dans son projet, et bien évidemment que cela serve les intérêts de l'armée de Terre.

Concrètement, un officier issu du rang accède à l'épaulette en vue d'exercer des responsabilités dans les passerelles régimentaires ou de brigade. Concluant une carrière exceptionnelle de sous-

Physionomie des officiers *

Effectif (au 01/12/25)	16150
Moyenne d'âge	40 ans
Ancienneté de service moyenne	18 ans



officier, ce parcours d'officier, structurellement assez court, conduit majoritairement au grade de capitaine.

Permettant le recrutement semi-direct tardif, le concours des officiers des domaines de spécialité (ODS, nouvelle appellation des OAEA et OAES) valorise les compétences de sous-officiers (et très marginalement de militaires du rang) totalisant 10 à 20 ans d'ancienneté de service. Si la situation le permet, les ODS peuvent se voir confier le commandement d'une unité élémentaire. Via le diplôme militaire supérieur (DMS) puis le diplôme d'aptitude aux emplois d'officier supérieur (DAEOS), ils sont majoritairement emmenés jusqu'au grade de commandant.

Les **officiers sous contrat** (OSC) constituent un pilier indispensable du modèle des officiers de l'armée de Terre. Ils permettent de répondre avec agilité aux impératifs de recrutement, soit en apportant des compétences techniques immédiatement exploitables, soit en densifiant le nombre de cadres aptes à exercer rapidement des responsabilités opérationnelles. Les recrutements **OSC-E (Encadrement)** et **OSC-S (Spécialiste)** permettent aux jeunes officiers de dérouler une carrière militaire d'une vingtaine d'années, dont l'aboutissement est l'exercice de responsabilités du niveau de commandant. Les meilleurs peuvent être intégrés dans les corps d'officiers de carrière et accéder à des fonctions supérieures, notamment en réussissant les concours de l'École de guerre ou du diplôme technique (DT). Aux OSC-E et OSC-S s'ajoutent les **OSC-P (Pilote)** qui fournissent à l'ALAT les pilotes dont elle a besoin, et les **OSC-X (Expert)**, sous-officiers anciens et aguerris dans leur domaine. Ces derniers peuvent ainsi accéder

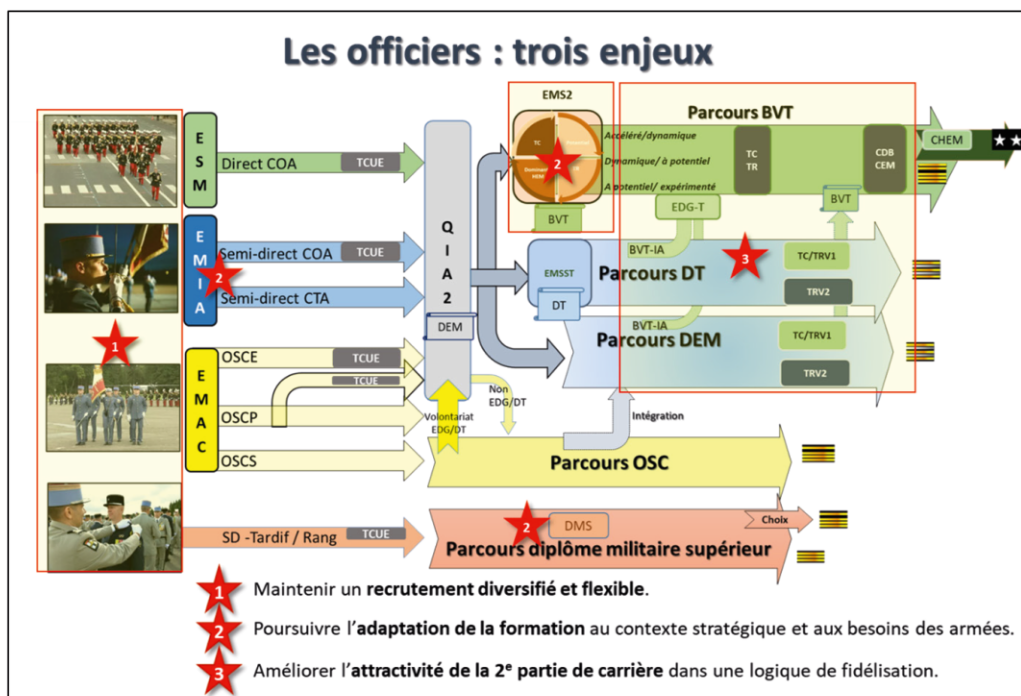
au statut d'officier afin d'armer rapidement des postes nécessitant un haut niveau de technicité et de maturité professionnelle (par exemple : un guide de haute montagne).

Les officiers de recrutement semi-direct (issus de l'EMIA) ont vocation à armer les états-majors opérationnels ou organiques au grade de lieutenant-colonel, notamment en s'engageant sur la voie du concours du DT, grâce auquel ils acquièrent une expertise particulière. Ce parcours fait actuellement l'objet de mesures d'attractivité fortes dans les domaines de l'exercice des responsabilités, de l'individualisation de la gestion, de l'avancement et de la rémunération.

Et les cyrards ?

S'il nourrit massivement les unités opérationnelles en début de carrière, le recrutement des saint-cyriens est destiné à honorer, à terme, les besoins du haut encadrement militaire. Le parcours de référence du cyrard l'amène donc naturellement, après avoir rendu son fanion, à se présenter au concours de l'École de guerre. C'est bien dans cette optique que sont recrutés tous les ans à l'ESM près de 160 jeunes étudiants issus des classes préparatoires aux grandes écoles, 20 candidats titulaires d'un BAC+5, et 3 à 5 élèves-officiers en formation initiale en Allemagne (EOFIA).

Un échec à l'École de guerre ne signifie pas pour autant la fin du parcours et la mise sur la touche. Le cyrard pourra opportunément rebondir grâce à un diplôme technique qui lui permettra de développer une expertise, se voir confier des responsabilités dans son domaine et accéder à terme à un brevet tardif (BTIA, BTEMG, BQMS).



AMSCC, UNE NOUVELLE GOUVERNANCE



PAR LE LCL PASCAL GATEAU – CHEF DU BUREAU ÉTUDES GÉNÉRALES – AMSCC - PROMOTION « COLONEL DELCOURT » (EMIA 05-07)

Dans le cadre de l'ambition AMSCC 2030, l'organisation de l'Académie militaire a été profondément repensée à des fins de cohérence et d'intégration des trois dimensions de la formation (militaire, académique et humaine). Dans le but de donner à cette nouvelle organisation toute sa pertinence et de la rendre efficace, la gouvernance de la formation et de la recherche a également été réinterrogée pour rendre plus complète l'appréciation de leur qualité.

La nouvelle gouvernance de l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan (AMSCC), fruit conjoint de la réorganisation et des bonnes pratiques de l'enseignement supérieur par l'exploitation des rapports des organismes d'accréditation, a pour but d'améliorer en permanence l'excellence de notre outil de formation.

Au niveau politique, le **Conseil de perfectionnement annuel** permet de décider des orientations de la formation dispensée à l'Académie militaire. Présidé par le COM DRHAT, il est l'opportunité de recueillir l'avis des employeurs *via* l'Inspection de l'armée de Terre (IAT) et le Commandement de la force et des opérations terrestres (CFOT), de souligner la place de la formation (initiale et continue) avec les pôles de la DRHAT concernés – Sous-direction des études et de la politique (SDEP), Pôle recrutement-jeunesse (PRECJ), Pôle formation (PFORM), Centre de l'enseignement militaire supérieur-terre (CEMST), Pôle gestion du personnel (PGP) et d'ouvrir la réflexion avec quelques invités civils de haut niveau issus de l'enseignement supérieur (directeur général de l'ESCP, président de l'université de Rennes, représentant de Sciences Po - Paris, etc.).

Ce conseil est aussi l'occasion de partager avec ces différents invités les évolutions de l'année écoulée, les projets en cours et de lancer de nouvelles études. Du côté de l'AMSCC, outre les directeurs, quelques professeurs et élèves participent également à ce rendez-vous.

Afin de s'assurer de la cohérence de l'enseignement, deux nouvelles instances ont été mises en place cette année, donnant davantage la parole aux élèves :

- **Le Conseil d'enseignement académique**, qui a vocation à se réunir une fois par an pour chacune des écoles, afin de rendre compte des évolutions des enseignements dispensés, dont la prise en

compte de la finalité militaire (métier), en s'appuyant sur la vision croisée des élèves et des professeurs. Il permet d'évaluer, matière par matière, l'enseignement académique délivré.

- **La Revue d'instruction militaire**, annuelle et commune aux trois écoles, poursuit le même but pour la formation à la mission opérationnelle.

Avec la décision de valider au fur et à mesure de la scolarité chacun des semestres par les élèves-officiers, un **jury de scolarité** a été instauré afin d'établir la note seuil de validation des unités d'enseignement (UE) et d'identifier les élèves devant passer un rattrapage. Cette démarche permet ainsi de déterminer les élèves présentés en Conseil d'instruction (CI) pour encouragement, mise en garde, redoublement ou non-attribution de diplôme.

Concernant la mise en œuvre des scolarités, le cycle vertueux des revues de préparation pour chaque formation d'élèves et chaque semestre, afin de construire ce dernier en prenant en compte les remarques issues de la revue de réalisation du semestre précédent, permet d'en assurer l'amélioration permanente avec un maximum de fluidité et de cohérence.

Enfin, véritable atout de l'Académie militaire pour attirer des enseignants-chercheurs de qualité et nourrir la formation par la recherche, le Centre de recherche (CReC) s'inscrit également dans cette gouvernance. Le **Conseil scientifique du CReC** permet de définir chaque année, sous la direction du COM AMSCC, les grandes orientations de recherche, avant de passer en revue les différentes chaires et observatoires sous la conduite du Directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER). Ces activités sont complétées par les conseils de recherche bimestriels.



Général commandant la direction des ressources humaines de l'armée de Terre

Politique

Unique pour les 3 écoles -
annuel - consultatif
En présence de représentants
ENS SUP et AdT

Conseil de perfectionnement

Réfléchir aux questions relatives
à l'organisation générale
de l'AMSCC, à l'admission
et à la scolarité des élèves

Général commandant l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan

Mise en cohérence

Conseil scientifique du CRcC
annuel

Définir les orientations de recherche

C2 / CEM

DGER

Revue
de l'instruction militaire
1 par an pour les 3 écoles

Conseil
d'enseignement académique
1 par an et par école

Contrôler la cohérence
instruction dispensée / finalités
et objectifs fixés

Contrôler la cohérence
enseignements dispensés /
finalités et objectifs fixés

Validation des scolarités

Jury de scolarité
1 par semestre et formation d'élèves

Statuer sur le cas d'élèves défaillants

Conseil d'instruction
1 par semestre et formation d'élèves

Statuer sur la poursuite de la scolarité

Commandant en second / Chef d'état-major

Directeur général de l'enseignement et de la recherche

Mise en œuvre

Revue de préparation
1 par semestre et formation d'élèves
Valider le programme et le déroulement
d'un semestre (soutenabilité)

Revue de réalisation
1 par semestre et formation d'élèves
Rendre compte du déroulement d'un
semestre (atteinte des objectifs)

Revue des chaires
et observatoires
annuel

En fonction des activités
de l'année passée,
prolonger leur existence

Conseils
de recherche
bimestriel

Faire un point
des activités du CRcC



LA RÉFORME DE LA SCOLARITÉ DE SAINT-CYR : L'ESM-NG

PAR LE LCL XAVIER BARDE - COMMANDANT DU 2E BATAILLON DE L'ÉCOLE SPÉCIALE MILITAIRE DE SAINT-CYR
PROMOTION « CAPITAINE BEAUMONT » (2005-08)



Après des années passées loin des écoles, le retour à Coëtquidan du cadre affecté dans un bataillon d'élèves-officiers saint-cyriens est l'occasion de découvrir une Académie en pleine réforme. La promotion 2024-2027 de l'ESM est à ce titre la première à mettre en œuvre la nouvelle scolarité dite « ESM-NG ». À l'origine de cette réforme, plusieurs constats, issus des élèves comme des cadres militaires et enseignants civils : l'élève manque de temps à force d'inflation des volumes horaires et le « tunnel de la DGER », cette longue période académique des semestres 2 et 4 (S2 et S4), a pu parfois faire perdre de vue la finalité militaire de la formation. Il s'agit donc de repenser celle-ci pour s'assurer du maintien de ses objectifs d'excellence et former des chefs militaires aptes à affronter les grands défis de leur métier : combativité, autorité, complexité et humanité.

La scolarité Nouvelle génération (NG) est le premier temps d'un concept plus large, AMSCC 2030, qui vise à réformer progressivement les cursus de l'ensemble des écoles de l'Académie : l'ESM d'abord, puis l'EMIA et, par la suite, l'EMAC. Pour l'ESM, la scolarité demeure organisée en six semestres, selon les critères du processus de Bologne, mais la progression générale et leur contenu particulier sont repensés :

D'abord par un réagencement des phases militaires et académiques, qui alternent selon un pas d'environ deux mois afin d'équilibrer plus finement les enseignements académiques et l'instruction militaire. Le rythme des enchaînements est plus rapide, rendant la scolarité plus dynamique ;

Ensuite par une annualisation de la progression pédagogique :

Le 3^e bataillon – la première année – est « l'année du soldat », qui comprend un stage en corps de troupe de dix semaines au grade de sergent et se conclue par le stage au CEFE, en Guyane ;

Le 2^e bataillon – la deuxième année – est « l'année du chef », qui voit les EO s'emparer de multiples sujets (conduites de projets académiques, projets de promotion, transmission des traditions), développer leurs compétences de milieux spécifiques à travers le brevet de parachutisme ou d'alpinisme militaire et passer des qualifications de chef combattant : monitorat de tir de combat, monitorat des techniques commandos au CNEC ;

Le 1^{er} bataillon – la troisième et dernière année – est « l'année de l'officier », dans laquelle le jeune sous-lieutenant appréhende la profondeur du monde à travers des enseignements d'approfondissement spécialisés et un semestre international au cours duquel il fait l'expérience d'une autonomie souvent inédite. Celui-ci est désormais positionné au dernier semestre de la formation. Le sous-lieutenant termine sa scolarité par une immersion dans un régiment de l'arme de son choix en doublure d'un chef de section en titre, afin d'achever un parcours de discernement débuté dès l'incorporation et visant à poser un choix éclairé et mûri au jour de l'amphi armes.

Sur le plan académique, le saint-cyrien se spécialise progressivement.

D'une première année fondamentale portant sur des enseignements majoritairement de tronc commun, il opte ensuite pour des dominantes (trois en filière d'ingénieur des systèmes de défense – concours scientifique –, trois en filière expert des conflits armés – concours économique et littéraire) qui lui ouvrent ensuite de multiples approfondissements. Ceux-ci le rapprochent toujours plus d'applications directement militaires et aboutissent au sujet de mémoire du semestre international. Le changement s'opère progressivement et conforte l'aboutissement de l'alternance entre les enseignements en créant un fil rouge professionnel. Ceci va encore s'accélérer à l'avenir avec l'émergence de la plateforme d'expérimentation de Coëtquidan, permettant des cas d'usages toujours plus concrets pour décliner les enseignements fondamentaux.

La validation des semestres est également devenue plus exigeante : les unités d'enseignement ne se compensent plus entre elles, l'EO doit désormais toutes les valider, si nécessaire par rattrapage.

Tout ceci aboutit à une scolarité rythmée, mieux oxygénée pour l'élève qui recouvre un certain temps libre afin de mûrir sa réflexion, son discernement et marquer des efforts successifs entre séquences militaires et académiques. Le temps rendu aux EO eu égard au modèle des années récentes est la rupture la plus visible de l'ESM-NG. Les successions de week-ends passés sur le terrain en pleine période académique ont disparu au profit des périodes successives d'environ deux mois faisant effort tantôt sur « le mili », tantôt sur « l'aca ». Mais cet espace de liberté est aussi une condition essentielle pour l'apprentissage du commandement par intention déployé au sein de l'armée de Terre. Il permet aux EO de se construire individuellement, mais aussi dans et pour un collectif, par exemple à travers le fleurissement de projets depuis un an au sein de la promotion, qu'ils soient civils et étudiants (4L Trophy, traversée des Andes, Altigloss) ou militaires (compétitions *Blue Nail* ou *Cambrian Patrol*). Tous participent à la formation de chefs capables d'innover, de s'adapter, et surtout d'évoluer avec aisance dans tous les milieux. Pour l'EO, ce temps et

cette liberté ne sont d'ailleurs jamais suffisants, mais c'est là l'occasion d'appréhender et d'accompagner la compréhension progressive du commandement par l'intention, du style de l'action qu'il favorise et de la culture du résultat qui le sanctionne.

La promotion « Général Desaix » (2024-27) est première de cordée de ce nouveau modèle. Elle l'enrichit du retour de son expérience afin de garantir qu'il produise l'ensemble des effets attendus tout en demeurant parfaitement dans l'esprit de la maquette initiale. Trois semestres sur six ont désormais été éprouvés. Restent encore trois semestres dont les jalons marquants seront le CNEC, le stage

inculquer l'exigence attendue d'eux pour la suite. Par ailleurs, le triptyque année « du soldat », « du chef », puis « de l'officier » est parfaitement en phase avec l'évolution de la maturité des futurs chefs de notre armée. Elle pourrait d'ailleurs aussi être résumée par l'année de l'enfance, de l'adolescence puis de l'âge adulte, correspondant à la transformation qui s'opère progressivement et qui nécessite une formation adaptée à chacune de ces périodes-clés de la vie et de la scolarité de trois ans à la Spéciale.

Vu des « voraces », les jeunes EO qui affrontent cette nouvelle scolarité d'une exigence toute aussi nouvelle seront bien armés pour affronter les temps qui

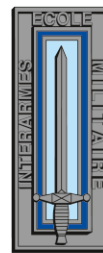
« Les cours de deuxième année en spécialité (mécanique pour ma part) sont bien plus appliqués à notre monde militaire. Par exemple, nous avons réalisé plusieurs études de véhicules militaires en thermodynamique, ou encore des calculs de résistance de ponts pouvant être étudiés dans le génie en résistance des matériaux. »

*Élève-officier aspirant Carl de Montalembert de Cers,
promotion « Général Desaix » (2024-27)*

international et les évaluations de fin de scolarité militaires et académiques. La nouvelle alternance entre les matières militaires et académiques évite l'écueil d'un « tunnel de la DGER », cette année quasi exclusivement consacrée à l'académique qui faisait parfois perdre de vue la finalité militaire d'une formation d'officier et pesait sur le moral de certains. Loin d'être une commodité offerte aux élèves, elle les oblige à mener, de front, tous les combats et à viser l'excellence dans ces deux domaines qui font la singularité et la difficulté de leur formation. C'est donc un remarquable moyen pédagogique pour

viennent, capables de s'adapter aux changements rapides et brutaux de tempo, capables d'exploiter intelligemment la liberté offerte par le cadre afin de trouver des solutions aux problèmes rencontrés, et soudés par cette expérience commune, loin de l'individualisme et de la fatuité souvent reprochés à une jeunesse qui demande toujours à servir sans états d'âme alors que l'horizon s'est assombri. L'armée de Terre pourra donc à coup sûr compter, comme hier, sur ses saint-cyriens de demain.





REMONTÉE EN PUISSANCE DE L'EMIA ET PERSPECTIVES

PAR LE LCL PASCAL GATEAU – CHEF DU BUREAU ÉTUDES GÉNÉRALES - AMSCC
PROMOTION « COLONEL DELCOURT » (EMIA 05-07)

Si les scolarités font globalement l'objet d'une réforme majeure tous les vingt ans, le vivier de l'EMIA a, quant à lui, été élargi à quatre reprises depuis 2004, renforçant la richesse mais également l'hétérogénéité de sa population. La revue de programme, débutée en 2024 et mise en œuvre à la prochaine rentrée scolaire, a pour objectif de pallier les effets de bord de cette diversification mais également d'adapter la formation aux évolutions des besoins de l'armée de Terre et des attentes des nouvelles générations d'élèves-officiers.

En vingt ans, la physionomie et la scolarité de l'École militaire interarmes ont profondément évolué au gré des besoins de l'armée de Terre. Après une phase de décroissance constante, qui a vu les promotions atteindre un seuil bas de 66 élèves incorporés (en 2015), la promotion « Général de Langlade » (2024-2026) a retrouvé un effectif comparable aux promotions du début de siècle avec 149 élèves-officiers français.

Vingt années d'évolutions

La première évolution est celle du vivier de recrutement qui s'est peu à peu élargi. Avec le tarissement du vivier des ORSA, six promotions successives ont eu un recrutement homogène issu exclusivement des rangs des sous-officiers entre 2004 et 2010, date à laquelle le concours a été ouvert aux EVAT. En 2013, avec la dissolution de la jeune École d'administration militaire (EAM) – 2010-2013, héritière de l'École militaire du corps technique et administratif (EMCTA) qui fusionne avec l'École militaire supérieure d'administration et du management (EMSAM) en 2010 –, les officiers de recrutement semi-direct du Corps technique et administratif (CTA) ont rejoint l'EMIA pour une année de formation. En 2020, la réforme du recrutement interne des officiers de l'armée de Terre a vu la limite d'âge maximum d'intégration reculer de 29 à 35 ans.

En parallèle, le niveau académique de sortie de l'EMIA est passé du DEUG à la licence en 2010 (le concours validant une première année post-bac) et un concours sur titre a été ouvert l'année suivante aux candidats titulaires d'un bac+2. En 2020, cette population, recrutée désormais à partir de bac+3, a vu sa scolarité ramenée à un an quand celle des CTA s'est alignée sur la scolarité de leurs camarades du COA.

Enfin, avec la baisse des effectifs, les deux brigades ont été placées en 2010 sous les ordres d'un commandant d'école unique (lieutenant-colonel breveté, avec un commandant à la tête de chaque brigade/promotion) jusqu'à l'été 2024 qui a vu les deux brigades être de nouveau dissociées et autonomes aux ordres d'un lieutenant-colonel (breveté pour une promotion sur deux).

Une revue des programmes qui s'impose

Ces multiples évolutions font que l'EMIA est aujourd'hui une école regroupant une population

hétérogène par son origine de recrutement (sous-officiers, EVAT), son expérience (les plus jeunes ont 21 ans et les plus âgés 35), la scolarité suivie (deux ans pour les lauréats du concours sur épreuve et un an pour les « sur titre ») et les finalités (COA et CTA). Au-delà de la richesse représentée par cette diversité, c'est un défi permanent pour l'encadrement d'assurer une formation adaptée à la majorité, sans laisser les plus expérimentés ni lâcher les moins préparés.

Les travaux de la revue de scolarité en cours, qui sera mise en œuvre à la rentrée 2026, ont pour ambition de répondre en partie à ce défi. Dans le sillage de l'ESM NG, le rythme de la formation passera d'une dominante par semestre (formation académique ou militaire) à une dominante par bimestre pour rendre la formation plus cohérente et intégrée, et effacer l'effet « tunnel de la DGER ». Les programmes des trois filières (sciences et technologie de défense, géopolitique, relations internationales et stratégie et gestion des ressources de défense) seront revus, optimisés et orientés vers les finalités militaires, tout en incluant davantage de pédagogie de projet. Enfin, les enseignements du socle (enseignements académiques communs aux trois filières) seront densifiés et intégreront un volet de connaissances scientifiques et technologiques indispensables aux officiers du XXI^e siècle. Le rééquilibrage des volumes horaires consacrés à la formation académique permettra, en outre, aux élèves-officiers en difficulté de recevoir une aide personnalisée et, aux meilleurs, d'élargir leur culture militaire.

D'autre part, sans remettre en cause leur intégration à l'EMIA, les officiers recrutés au titre du CTA verront leur formation militaire allégée au profit de phases de discernement (immersions dans des organismes où ils seront potentiellement amenés à servir) afin de mieux appréhender la grande variété des métiers de ce corps et d'éclairer leur choix en fin de deuxième année.

Loin d'être une révolution, cette revue de programme de l'EMIA doit permettre de disposer d'une scolarité répondant aux besoins de l'armée de Terre, attractive pour les candidats et cohérente pour les élèves-officiers.



L'EMAC, 5 ANS APRÈS, UNE IDENTITÉ AFFIRMÉE



PAR LE LIEUTENANT JOANNA RINCK – PROMOTION « MAURICE GENEVOIX » (EMAC 2020-21)

Le 6 juillet 2020, le drapeau de l'École militaire des aspirants de Coëtquidan (EMAC) est confié à sa garde. Succédant au 4^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, cette école propose un nouveau modèle de scolarité aux officiers sous contrat de la voie « encadrement » (OSC/E) tout en intégrant la formation des autres recrutements sous contrat et des officiers de réserve. Sa création marque ainsi une étape significative dans la valorisation et la reconnaissance des parcours OSC, qu'ils soient caractérisés par le choix de la voie commandement, de l'aérocombat ou d'un emploi spécialisé.

Il y a cinq ans, l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan s'est ainsi enrichie d'une troisième école, dont le cursus de formation OSC/E a été densifié pour passer de huit mois à une année complète. Cette dernière accueille des élèves issus de parcours civils riches et variés, tous diplômés de l'enseignement supérieur, du niveau licence au doctorat. La transformation du 4^e bataillon de l'ESM, qui assurait leur formation, en une école à part entière, a permis de donner à l'EMAC une identité propre. Cette transformation profonde traduit l'affirmation de la spécificité du recrutement OSC et concentre encore davantage le contenu de la formation vers l'efficacité opérationnelle.

La formation académique des aspirants a progressivement évolué afin de répondre plus précisément aux exigences de l'armée de Terre. La création d'un module « culture militaire et art de la guerre » s'inscrit dans cette dynamique : il vise à renforcer la préparation des officiers de cursus direct à intégrer leurs futures unités en renforçant la culture, l'histoire militaire, la connaissance de l'institution militaire ou encore le cadre juridique de l'action militaire.

Au cœur du programme, la formation au commandement a également été approfondie avec pour objectif de mieux préparer les futurs chefs à exercer leur fonction avec discernement. Si le volume horaire dans le domaine académique a augmenté, l'enseignement se veut plus concret et tourné vers le métier de chef de section, notamment en matière de responsabilités administratives et de commandement. C'est donc une formation qui se développe de manière continue sur une année pour aiguïser le jugement des aspirants afin de relever les défis humains liés à leurs futures responsabilités.

Ajustement du socle d'instruction aux exigences opérationnelles

Ensuite, la formation tactique et l'aguerrissement physique des aspirants ont également fait l'objet d'une attention particulière avec une densification très nette de leur mise en situation. En les amenant du niveau de soldat au niveau de chef de section selon un parcours plus cohérent, les périodes d'instruction sont complétées par des séquences d'aguerrissement régulières visant à développer leur résilience et leurs aptitudes à exercer leur autorité dans des conditions dégradées. Pour les OSC/E, le passage au Centre national d'entraînement commando reste toujours le point culminant de cet

aspect de leur parcours. C'est bien l'ensemble du socle d'instruction qui a été ajusté afin de renforcer l'équilibre entre théorie et pratique, permettant aux élèves de renforcer leurs capacités d'analyse, de décision et de commandement.

Avec une hausse des exigences au recrutement, appuyée par des barèmes et des épreuves réactualisées, la consolidation de ces standards permet de garantir un niveau répondant aux exigences opérationnelles.

Héritage, transmission et affirmation d'une nouvelle identité

Mais la transformation majeure réalisée à la création de l'EMAC réside dans l'affirmation progressive d'une identité propre. Si l'École s'inscrit naturellement dans l'héritage du 4^e bataillon de l'ESM, elle structure progressivement ses traditions, issues principalement de l'histoire des officiers de réserve. La naissance d'un parcours de traditions propre à l'EMAC entraîne les aspirants dans une continuité historique porteuse de sens et de fierté. L'attribution d'une tenue spécifique, baptisée « Tenue bleu horizon », en hommage aux 27 000 officiers de réserve morts au combat lors de la Grande Guerre, est venu parachever ce sentiment d'unité et de filiation. Transmises chaque année conjointement, par leurs cadres de contact et leurs anciens, les traditions de l'EMAC occupent aujourd'hui une place essentielle dans la formation des élèves-officiers. Pour des élèves issus en très grande majorité du monde civil, elles participent directement à l'acculturation militaire ainsi qu'à leur formation au commandement en leur inculquant le sens de l'engagement, l'esprit de corps et la volonté de servir. Depuis 2021, cette identité s'est affirmée et consolidée au fil des promotions, constituant désormais un atout majeur pour la cohésion et le rayonnement de l'École mais aussi de l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan.

Après cinq années d'existence, l'EMAC a confirmé sa spécificité tout en répondant à l'exigence d'une formation optimisée en une année. Le riche potentiel et la diversité des origines de son recrutement illustre la volonté d'engagement et l'aspiration à servir utilement de cette jeunesse. Depuis sa création, l'ouverture du concours de l'École de guerre aux officiers sous contrat de la voie « encadrement » confirme par ailleurs cette dynamique, et leur offre l'opportunité d'accéder à une carrière riche et valorisante.



UN FABLAB AU SERVICE DE LA FORMATION À L'INNOVATION



PAR LES MAÎTRES DE CONFÉRENCES CHRISTELLE COMBESURE ET DAVID DROUET

L'armée de Terre a créé en 2023 le Commandement du Combat Futur (CCF) pour accélérer l'innovation et l'intégration des nouvelles technologies. Cette ambition se traduit par des initiatives concrètes, impliquant la STAT et les régiments : création de l'école des drones, production de drones low-cost par le 17^e groupe d'artillerie, ou encore le développement d'une structure permettant de créer rapidement des prototypes à l'École nationale des sous-officiers d'active.

Toutes ces initiatives sont à mettre en regard de la formation dispensée en filière ingénieur de l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan qui exploite les particularités des élèves-officiers de l'ESM et de l'EMIA pour les former à une innovation agile au service de l'armée de Terre.

Pour accompagner la formation scientifique de ces futurs officiers, l'Académie militaire a mis en place un laboratoire de fabrication (FabLab) conçu comme un lieu d'échange, de fabrication et d'innovation à destination des élèves, des cadres militaires et des enseignants chercheurs.

Le FabLab AMSCC au service de la formation et de l'innovation

Ce FabLab résulte de l'évolution des besoins pédagogiques de formation au sein de la filière ingénieur.

Débuté en 2015 avec seulement deux imprimantes 3D, il s'est étoffé au fil des ans grâce aux financements DRHAT et Taxe d'Apprentissage jusqu'à atteindre en 2025 une envergure suffisante pour être officiellement inauguré en tant que FabLab.

Équipé désormais de quatre imprimantes 3D résine (Form4), de cinq imprimantes Ultimaker à dépôt de fil (deux S5, une S6 et deux S8), d'un scanner 3D (Einscan pro HD), d'une fraise à circuits imprimés et des logiciels de reconstruction 3D (Geomagic), de conception 3D (SolidWorks) et de calcul numérique (LS-Dyna), le FabLab AMSCC permet aux élèves de suivre le processus complet d'innovation allant de l'idée au prototype final.

Une vingtaine de projets ont déjà été soutenus par le FabLab allant de l'impression 3D de mines inertes pour la formation militaire jusqu'à la conception d'un système de sécurisation du rechargement du Browning M2 sur tourelleau téléopéré en passant par la création d'un système modulaire de pont à déploiement rapide dont le brevet a été déposé en 2025.

Le FabLab permet également la formation aux problématiques des drones avec des projets sur leur interception cinétique, leur récupération d'urgence ou leurs communications opportunistes.

Vers une Plateforme de recherche et d'expérimentation fédératrice

L'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan ambitionne la création de la Plateforme de recherche et d'expérimentation de Coëtquidan.

Cette plateforme technologique pluridisciplinaire a pour objectif de devenir un hub d'innovation au service de l'enseignement, de la recherche et du développement.

Elle regroupera à terme des équipements militaires, du matériel scientifique, des industriels de la Défense, des enseignants-chercheurs et des élèves dans un lieu commun. La Plateforme de recherche et d'expérimentation collaborative (PREC) se positionne comme un écosystème inédit, conçu pour accompagner les enseignants-chercheurs et les acteurs industriels de la Base industrielle et technologique de Défense (BITD) dans leurs démarches d'innovation. Elle leur permettra de tester et de valider des solutions émergentes dans des domaines stratégiques tels que la robotique, la balistique, les télécommunications, la cybersécurité, la simulation ou encore les sciences cognitives.

Au cœur de cette dynamique, la PREC favorisera une collaboration étroite avec des chercheurs et des étudiants d'excellence, appelés à devenir les leaders de demain dans leurs disciplines respectives. Ensemble, ils pourront co-construire des axes de recherche ambitieux et concrétiser des projets innovants. Les partenaires bénéficieront également d'un accès privilégié à des équipements de recherche et industriels de pointe, tout en ayant l'opportunité de nouer des partenariats stratégiques avec l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan (AMSCC). Ces collaborations ouvriront la voie à des projets de recherche appliquée, ainsi qu'à des exercices de formation sur le terrain, ancrés dans les réalités opérationnelles.

Dans cette perspective, le FabLab de l'AMSCC joue un rôle précurseur, en posant les premières pierres de cette plateforme collaborative. Il incarne ainsi une étape clé vers la concrétisation de la PREC au sein de l'Académie.



ÉCOLE SPÉCIALE MILITAIRE DE SAINT-CYR

TAXE D'APPRENTISSAGE 2026

Pourquoi et comment soutenir la formation d'excellence de la Spéciale ?

La taxe d'apprentissage (TA) constitue un levier déterminant pour maintenir un haut niveau d'excellence dans les formations dispensées.

Elle soutient le développement de dispositifs pédagogiques adaptés aux spécificités de la formation initiale des officiers de l'armée de Terre : exercices appliqués, simulation ou encore intégration de problématiques contemporaines liées aux nouvelles technologies à la formation académique, humaine et militaire telles que la cybersécurité, la robotique, l'intelligence artificielle ou le renseignement. Ces investissements contribuent à améliorer la pédagogie en utilisant les dernières technologies.



Enfin, la taxe d'apprentissage renforce le lien essentiel entre les institutions de formation et les acteurs du monde économique et industriel, notamment dans les secteurs stratégiques.

Comment la taxe d'apprentissage est-elle utilisée à l'AMSCC ?



Pour maintenir l'excellence de la formation dispensée à l'Académie militaire, nous devons nous appuyer sur des outils pédagogiques à la pointe de la technologie. La taxe d'apprentissage est une ressource qui permet de participer au financement de tels outils ainsi que des projets de recherche.

En soutenant l'AMSCC par la taxe d'apprentissage, les entreprises contribuent directement à l'édification de nos futurs officiers, véritables fers de lance de l'armée de Terre. Elle permet également de renforcer l'esprit

d'innovation à travers des conduites de projets et des outils accessibles en permanence.

Cet impôt, dont le fléchage est libre, permet aux instructeurs militaires et aux enseignants-chercheurs de mettre à la disposition des élèves des supports pédagogiques modernes. Cette mise à niveau constante est indispensable pour garantir une formation en phase avec les évolutions technologiques et l'exigence du métier des armes.

Grâce à l'engagement et à la contribution de ces entreprises qui ont fait le choix de soutenir l'AMSCC en 2025, la TA a permis de financer l'achat de plusieurs matériels notamment des casques de réalité augmentée, d'imprimantes 3D utilisées ou encore de drones ou robots.





Ces matériels sont mis en œuvre par les bataillons en laboratoire et sur le terrain et nourrissent les travaux de recherche sur les enjeux scientifiques portés par l'armée de Terre.

Nous savons pouvoir compter sur vous, fidèles à l'esprit de d'engagement qui caractérise Saint-Cyr, pour être les ambassadeurs de ces projets auprès des entreprises de votre réseau.

Comment nous soutenir ?

La taxe d'apprentissage est une contribution légale versée par les entreprises, assises sur leur masse salariale, dont la vocation est de participer au financement des formations initiales technologiques et professionnelles. Elle s'inscrit dans une politique publique visant à renforcer la qualité des formations et à garantir leur adéquation avec les besoins stratégiques de la Nation.

Depuis sa récente évolution, cette taxe comprend notamment un solde que les entreprises peuvent affecter via la plateforme nationale SOLTEA, aux établissements habilités de leur choix. Ce dispositif offre aux acteurs économiques la possibilité de soutenir directement les institutions engagées dans la formation de profils hautement qualifiés, appelés à évoluer dans des environnements complexes et exigeants.

L'AMSCC est éligible à la taxe d'apprentissage.

Contact

02 97 70 72 33 – 02 97 70 72 50

Taxe.apprentissage@st-cyr.terre-net.defense.gouv.fr

EM/BPAI – Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan – 56 381 GUER
CEDEX

www.terre.defense.gouv.fr/amsc

Rubrique « Nous soutenir / Taxe d'apprentissage »