

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 26 du 15 mai 2014

**PARTIE PERMANENTE
État-Major des Armées (EMA)**

Texte 2

INSTRUCTION N° 509095/DEF/DCSSA/HR/REC

relative à l'évaluation des équipes de recherche de l'institut de recherche biomédicale des armées.

Du 24 avril 2014

DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES : *sous-direction « hôpitaux-recherche » ; bureau « politique de la recherche ».*

INSTRUCTION N° 509095/DEF/DCSSA/HR/REC relative à l'évaluation des équipes de recherche de l'institut de recherche biomédicale des armées.

Du 24 avril 2014

NOR D E F E 1 4 5 0 7 2 0 J

Références :

Code de la défense, et notamment ses articles R. 3233-1. à R. 3233-4.
Arrêté du 1er juin 2011 (BOC N° 28 du 13 juillet 2011, texte 11 ; BOEM 620-0.1.4).
Arrêté du 9 novembre 2012 (JO n° 276 du 27 novembre 2012, texte n° 7 ; signalé au BOC 11/2013 ; BOEM 110.3.1.3, 112.2.2, 113.3, 114.2.1, 620-0.1.1, 650.1).
Instruction n° 974/DEF/DCSSA/AST/REC du 5 mars 2012 (BOC N° 48 du 9 novembre 2012, texte 5 ; BOEM 620-0.1.2).
Décision du 31 mai 2013 (n.i. BO ; JO n° 127 du 4 juin 2013, texte n° 19).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 620-0.1.2

Référence de publication : BOC n° 26 du 15 mai 2014, texte 2.

Préambule.

La présente instruction, prise en application de l'arrêté du 1^{er} juin 2011 fixant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'institut de recherche biomédicale des armées, a pour objet de préciser l'organisation et de fixer les modalités de l'évaluation des équipes de recherche de l'institut de recherche biomédicale des armées (IRBA).

1. OBJECTIFS.

L'évaluation constitue pour la recherche du service de santé des armées (SSA) un instrument de mesure de la qualité et une aide à l'amélioration de l'efficacité. Elle a pour premier objectif d'aider les équipes de recherche à caractériser leur potentiel et à préciser leur position dans leur environnement, au regard de leurs missions et de celles du service de santé des armées. L'évaluation permet aussi de mettre à disposition des instances de gouvernance de la recherche du SSA des informations à partir desquelles elles peuvent fonder leur action de pilotage.

2. PRINCIPES.

L'évaluation des équipes de recherche de l'IRBA prend en compte la pluralité des missions de la recherche du SSA.

Cette évaluation repose sur deux principes complémentaires :

- l'autoévaluation ;
- l'évaluation externe.

Sur la base de ces principes, un dialogue continu est indispensable entre la direction de l'IRBA et la structure évaluée. Une information sera délivrée aux entités évaluées, en amont, lors de la phase préliminaire de

l'évaluation, et en aval de cette dernière, grâce à l'association de ces entités à la rédaction du rapport d'évaluation afin de valider la cohérence et la pertinence des observations.

2.1. L'autoévaluation.

L'autoévaluation est basée sur la constitution d'un dossier par l'équipe de recherche. Ce dossier présente, pour la période de référence, la composition de l'équipe, sa politique et son profil d'activités. Cette partie est suivie de la présentation de la stratégie scientifique future, les perspectives d'avenir, les objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir. Sont analysés les points forts et les points faibles, ainsi que les éléments de nature à favoriser ou à contrarier la stratégie de l'équipe. Ce dossier se limite à une vingtaine de pages (hors annexes), et est rédigé en français.

2.2. L'évaluation externe.

Cette évaluation se fonde sur l'intervention d'un comité externe et indépendant. Ce comité examine le dossier d'autoévaluation fourni, et effectue une visite au sein de l'environnement de travail de cette équipe. Il en résulte un rapport collégial et transparent auquel sont adjointes les observations de l'entité de recherche faisant suite à la lecture de ce rapport.

3. ORGANISATION DE L'ÉVALUATION EXTERNE.

3.1. Méthodologie.

La méthodologie retenue pour évaluer les équipes de recherche du SSA repose sur les principes suivants :

- un comité externe et indépendant ;
- une évaluation au moyen de critères explicites ;
- une évaluation transparente.

3.2. Comité d'évaluation.

Ce comité est composé de personnalités extérieures à l'IRBA choisies en fonction des missions, des domaines scientifiques et des champs d'application couverts par l'équipe de recherche (périmètre disciplinaire, finalités en matière de recherche, etc.).

Il se compose :

- d'un président, professeur agrégé du Val-de-Grâce ;
- d'un membre civil ou militaire issu des armées, services et directions ;
- d'un membre issu du monde civil de la recherche.

Le président et les membres du comité sont désignés par le directeur central du SSA après accord de leur autorité hiérarchique d'emploi.

L'indépendance du comité implique l'absence de tout conflit d'intérêt entre chacun des membres du comité et l'équipe évaluée. Ce point fait l'objet d'un document remis à chacun des membres du comité, et auquel ils adhèrent obligatoirement dans le respect des principes relatifs au respect de l'intégrité et de la transparence de l'évaluation.

3.3. Critères d'évaluation.

L'évaluation suppose avant tout l'analyse de faits observés et une discussion contradictoire avec les membres de l'équipe. Cependant même si elle ne doit pas se limiter à des éléments de caractérisation quantifiables, des critères transparents et explicites d'analyse doivent être appliqués.

Afin de prendre en compte les spécificités de la recherche du service de santé des armées, les critères retenus sont :

- la réponse donnée au besoin des forces ;
- la production scientifique ;
- le rayonnement et l'attractivité académiques ;
- l'implication dans la formation à/par la recherche ;
- l'organisation et la vie de l'entité ;
- la stratégie et les perspectives scientifiques.

Chaque critère d'évaluation lie des faits observables et la valeur à accorder à ces faits pour élaborer l'appréciation proprement dite. Cependant, les équipes de recherche ne sauraient se retrouver complètement et uniformément dans chacun de ces critères : ceux-ci doivent être modulés en fonction de l'identité de ces entités, de leurs missions et de l'objet de leur recherche.

Ces critères fourniront une aide à l'évaluation. Cependant, la qualité d'une activité ou d'une production ne saura se réduire à des éléments quantitatifs. Elle sera analysée à la lumière du contexte d'exercice de l'équipe évaluée.

La notation constituera finalement un instrument utile aux différents utilisateurs de ces évaluations, en premier lieu le groupe évalué lui-même, mais aussi les tutelles et les décideurs. Pour que les notes soient attribuées de la manière homogène et équitable, il conviendra de lier la définition des critères avec une échelle de notation, dont la définition sera précisée par le comité.

3.4. Transparence.

La démarche de transparence a pour finalité d'accroître la crédibilité et la responsabilité de l'évaluation à l'égard des parties intéressées. Elle contribue à la construction d'une relation de confiance et d'un dialogue de qualité et renforce la légitimité du processus d'évaluation. Dans ce but, les résultats de l'évaluation sont mis à la disposition de l'équipe évaluée, d'une part, des échelons de gouvernance dont elle dépend au sein du service de santé d'autre part, mais aussi des tiers, dans les limites autorisées par l'obligation de respect du secret des délibérations. Sont couverts par le secret des délibérations les documents suivants :

- les dossiers sur la base desquels le comité d'experts a délibéré ;
- les courriers échangés entre membres du comité ou entre des membres du comité et des responsables de l'entité évaluée ;
- les comptes-rendus provisoires préalables à la rédaction du rapport d'évaluation ;
- les informations et documents détenus par le comité se rapportant à des projets propres à l'entité évaluée.

4. DISPOSITIONS DIVERSES.

4.1. **Mise en application.**

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et et par délégation :

*Le médecin général inspecteur,
adjointe « offre de soins et expertise »,*

Sylvie FAUCOMPRET.