ARTICLES

L'animalerie prise en tenaille

■ Anne-Marie Mura1
Yousra LOTTIN[2]
Jacques Damien ARNAUD[3]
Valérie CHAUFFETON[4]
Valérie GALL[5]
Eva GIESEN[6]

[1] CIPHE, Parc scientifique de Luminy, 163 avenue de Luminy, Case 936, 13288 Marseille cedex 09

[2] Université Paris Descartes, 12 rue de l'Ecole de Médecine, 75006 Paris

[3] A3L3-CECEMA, RAM, UMS3426, Université Montpellier 2, Place Eugène Bataillon, 34095 Montpellier cedex 05

[4] Centre de recherches des Cordeliers, UPMC, 75006 Paris

[5] Cerimed, Faculté de Médecine Timone, 27 boulevard Jean Moulin, 13005 Marseille, France

[6] I nserm, Direction générale, 101 Rue de Tolbiac, 75013 Paris

Correspondance : eva.giesen@inserm.fr

Abréviations :
PDCA *Roue de Deming signifiant Plan (planifier), Do (réaliser), Check (surveiller), Act (ajuster). Les normes*
PDCA, *dont ISO 9001, sont basées sur le concept d'amélioration continue pas à pas, en planifiant le travail et en le maîtrisant lors de la réalisation par la surveillance et l'ajustement.*
SCBEA : *Structures chargées du bien-être animal*
SWOT *(pour : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ou FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces). C'est un outil d'analyse stratégique. Il combine l'étude des forces et des faiblesses d'une organisation, d'un territoire, d'un secteur, avec celle des opportunités et des menaces de son environnement, afin d'aider à la définition d'une stratégie de développement.*

Mots clés : Management en Animalerie - Zootechnie - Management Equitable et Efficace de la Recherche.

Keywords : Management in laboratory animals- Animal Housing Facility - Fair and Effective Research Management.

Résumé

Après avoir fait le constat que le travail en zootechnie cumule des contraintes de natures différentes, parfois contradictoires, puisque issues d'acteurs aux besoins et exigences singulières, les auteurs examinent les effets bénéfiques du concept du Management Equitable et Efficace de la Recherche (MEER) sur l'organisation de l'animalerie, la gestion des interfaces, le développement d'une qualité de vie au travail favorable pour tous les acteurs, le respect des règles et la législation.

Partant de la confrontation de la perception des zootechniciens de leur métier, des métiers des laboratoires et des contraintes légales et réglementaires, ils proposent des outils managériaux pratiques destinés à renforcer le sens du travail en animalerie, et à créer des lieux de partage pour la valorisation de l'expertise des métiers de l'animalerie. Ils proposent également des outils, largement éprouvés, pour sécuriser le fonctionnement d'une animalerie dans les instituts de recherche. L'ensemble des outils permet de réduire le stress des acteurs en animalerie et promeut la qualité de vie au travail.

Abstract

Animal housing facilities are in the center of sometimes contradictory constraints which take their origin in diverging requirements. The authors show that the concept and tools of Fair and Efficient Research Management are beneficial for the organization of the facility, the management of the interfaces with other structures, such as research laboratories, the respect of rules and the legislation and the quali ty of life of all interested parties.

Starting from the perception that technical staff in animal housing facilities have of their own work, of the work done in research laboratories and of the legal constraints, the authors suggest the use of practical management tools which are designed to share and valuate expertise, make the work in the facility safer and to provide overall increased quality of life at the work place.

Introduction

Manager un service « d'appui » à la recherche, telle une animalerie, signifie de se placer au milieu de contraintes multiples et, parfois, contradictoires. Contraintes réglementaires, budgétaires, pratiques, humaines, technologiques et de communication s'entrechoquent en animalerie et tout particulièrement dans le bureau du/de la responsable.

Certains zootechniciens ressentent une fracture entre trois protagonistes, avec leurs besoins, leurs cultures et leurs règles : l'animalerie, les laboratoires de recherche et « la réglementation ». Les interfaces entre les trois ne sont pas faciles à gérer et les besoins ne convergent pas forcément.

ARTICLES

Perception par les zootechniciens

En zootechnie, le travail n'est pas forcément choisi, mais imposé par les besoins exprimés par les laboratoires (type d'animaux, poids, nombre etc.) ainsi que par la mission de l'animalerie et la réglementation (statuts sanitaires, respect de la déontologie).

La situation des personnels est très diverse d'une structure à l'autre. Certains zootechniciens ont choisi leur métier suite à une formation initiale spécialisée (citons par exemple, le lycée agricole « Vendôme »). Ici les enseignements portent sur les aspects techniques du métier (par exemple, élaboration de modèle physiopathologique, de transgénèses, et spécificités des animaux) ainsi que sur les aspects sanitaires, réglementaires et éthiques (par exemple, soin aux animaux, enrichissement du milieu). Dans d'autres cas, les personnels ont choisi leur métier par défaut ; ils l'ont appris par la formation continue et ils sont parfois moins armés face aux spécificités du métier de zootechnicien. Dans les animaleries de routine (hébergement de rongeurs, par exemple), l'ensemble des zootechniciens est confronté à des activités répétitives, considérées comme manuelles, parfois pénibles et source de troubles de la santé, notamment musculo-squelettiques. Autant le travail des scientifiques est admiré et envié parce que ces derniers réalisent un travail valorisant et intellectuel, autant les zootechniciens pensent subir les besoins du service et être à l'ordre des scientifiques, à l'écart de tout partage, de tout échange et du prestige qu'offre un travail contribuant à l'innovation et à la progression des savoirs. Il leur apparait également que les scientifiques sont bien davantage maîtres de leur destin (Tableau I).

Les contextes juridique et réglementaire sont imposés aux scientifiques comme aux zootechniciens ; la contrainte est réelle et nécessite compréhension des règles et compliance de la part de tous.

Cependant, les zootechniciens constatent que les scientifiques peuvent enfreindre les règles, alors qu'eux même se voient comme les garants du bien-être animal. La transparence des règles, leur communication et l'expression didactique de leur bien-fondé doivent être transmises à tous les acteurs.

Le positionnement de l'animalerie vis-à-vis de l'opinion publique est délicat, car le concept même d'un modèle animal dans le cas d'une étude portant sur une pathologie humaine est actuellement critiqué et l'expérimentation animale est considérée par certains citoyens comme contraire à l'éthique.

Aussi, pour des questions de sécurité, peu d'organismes communiquent sur la zootechnie, qui contribue pourtant efficacement aux résultats de la recherche. La localisation même des services de zootechnie est tue et le travail des personnels rarement mis en exergue.

Comment le/la responsable du ser-

DE L'ANIMALERIE	DES LABORATOIRES	DU CADRE RÉGLEMENTAIRE
- **Pénibilité** liée à une manutention importante et des activités répétitives - Travail **limité** à **l'exécution d'ordres** - **Manque de reconnaissance sociétale** (vis-à-vis de la famille, des amis) - **Manque de reconnaissance professionnelle (par les laboratoires, les instances)** - **Garant de la conformité du modèle et du bien-être animal**	- **Exclusivité** des approches conceptuelles - Exclusivité de la **diversité** liée aux projets de recherche - **Hiérarchie** professionnelle supérieure ; donneurs d'ordre. Les métiers de laboratoire sont « nobles » - Méconnaissance de **l'impact de la zootechnie** sur les projets - **Communication difficile**	- **Règles imposées,** rigides mais parfois **rassurantes** - **Contextes juridique et règlementaire lourds** et difficiles **à faire respecter** par les laboratoires - **Cadre** favorisant le **bien-être animal**

Tableau I. La perception des zootechniciens de leur métier, des laboratoires et du cadre réglementaire.

vice peut-il/elle contrer la perception dévalorisante de cette activité clef ?

Triangle des contraintes pour le management d'une animalerie

L'ensemble des contraintes, des besoins et des motivations doit être pris en compte et mis en cohérence par le/la responsable du service de zootechnie (Fig 1). Des conflits peuvent éclater à l'intérieur du service ou entre le service et ses clients (dans la signification selon ISO 9000 : 2015) à cause d'attentes divergentes entre les uns et les autres, vis-à-vis du travail, de la conformité des animaux et de la compliance vis-à-vis des règles. C'est en général le/la responsable qui cherche à réduire les conflits afin d'organiser l'animalerie de façon efficace (ou efficiente), d'assurer la sécurité des humains, des animaux et de l'environnement et afin de fidéliser le personnel. C'est lui/elle, qui doit gagner la confiance des scientifiques en répondant à leurs besoins et c'est encore lui/elle, qui assure la compliance de tous avec la réglementation. Quand une démarche qualité est en place dans l'animalerie, « l'approche client » permet de développer les bons réflexes de **recueil documenté du besoin du client**, de la **mesure de satisfaction** et de la clarification des attentes des uns des autres. La norme anglaise BS10-500 : 2011 « Specification for an anti-bribary management system » est une norme de type **PDCA** qui aide plus spécifiquement à favoriser la compliance avec les règles.

Comment gérer efficacement motivations divergentes et besoins spécifiques ?

En 1943, A. Maslow, dans A theory of human motivation, expose sa théorie de la motivation. Il parle alors de hiérarchie des besoins. Au sein de l'entreprise, le salarié cherche à satisfaire un des besoins psychologiques identifiés qui vont des besoins les plus fondamentaux, telles la survie ou la sécurité pour atteindre la réalisation de soi, en passant, par l'appartenance, l'estime et reconnaissance par les autres. Aujourd'hui, cette théorie est communément admise et peut être transposée en animalerie.

Nous pouvons, ici, reprendre les besoins décrits par Maslow, en les transposant plus particulièrement à la réalisation du cœur de métier, au besoin d'appartenance et au besoin de reconnaissance. Ces besoins s'orientent différemment en fonction des zootechniciens, des scientifiques et de la gouvernance/législateur.

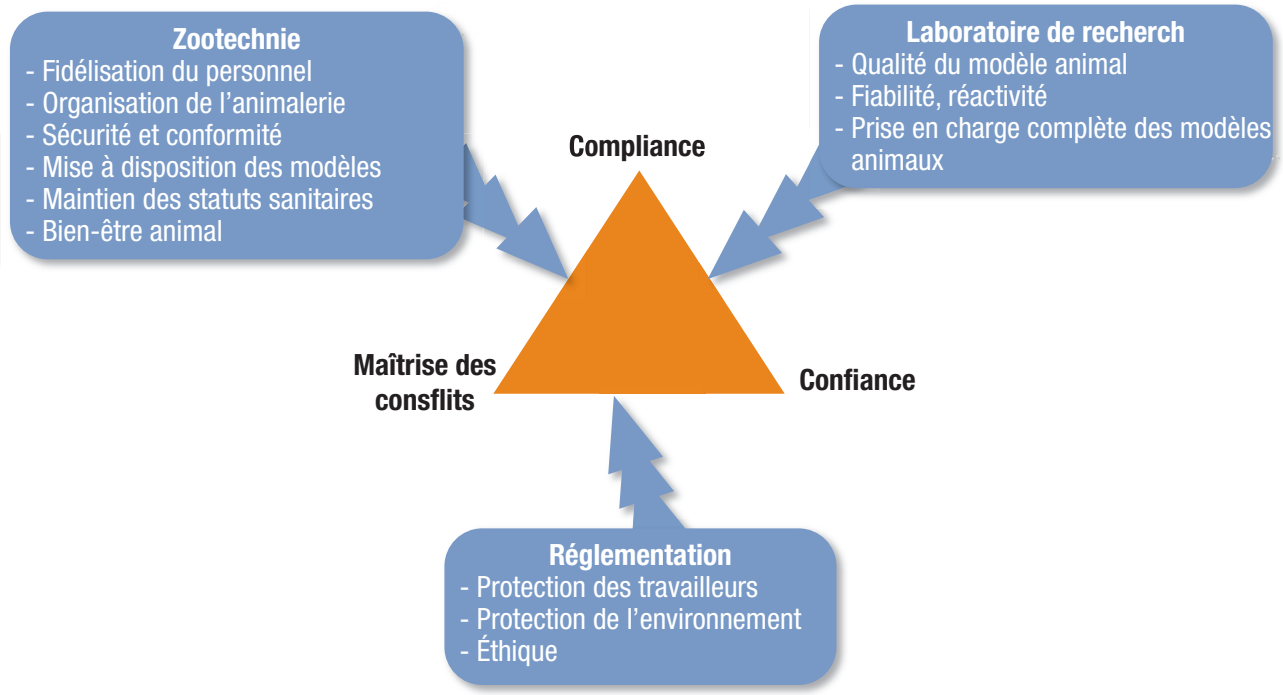

Figure 1. Triangle des contraintes pour le management d'une animalerie.

ZOOTECHNICIENS	SCIENTIFIQUES	LÉGISLATEUR/ GOUVERNANCE
- Homogénéiser les pratiques, ou standardiser par des procédures, afin d'avoir **moins de « tracas » dans le quotidien** - Percevoir l'animal comme un **être vivant,** et respecter toutes les règles d'éthique	- Prise en compte des demandes faites à l'animalerie de manière **rapide, efficace** presque « automatique » - Utiliser l'animal « conforme » aux besoins, comme **objet d'étude**	- **Sécurité** physique et psychologique des personnels, sécurité de l'environnement - **Connaissance** de la règlementation liée à l'éthique animale (directive européenne….)
- Etre impliqué dans le projet, **participer**, comprendre les approches conceptuelles	- Augmenter le temps consacré aux étapes de conception et d'expérimentation; souhait de **ne pas être sollicité** par l'animalerie	- **Compliance** avec les démarches qualité, de l'organisation de l'animalerie, des définitions des statuts sanitaires
- Obtenir la **reconnaissance de leur plus-value** par les scientifiques - Etre considéré comme des **experts en zootechnie,** des partenaires	- Atteindre la **reconnaissance par les pairs** - **Découvrir, publier**	- **Anticiper** le bien-être animal - **Amélioration continue**

Tableau II. Divergence de la motivation des acteurs.

Le tableau II montre que le besoin de base est double pour les zootechniciens : éviter le tracas dans leur quotidien et respecter l'animal.

Pour les scientifiques, il s'agit d'obtenir un service « clef en main » pour l'obtention d'animaux.

L'intérêt du travail pour les zootechniciens augmente dès lors qu'ils sont impliqués dans la compréhension (voire la conception du projet) ; l'intérêt des scientifiques est de dégager plus de temps pour leur propre « cœur de métier ».

Reconnaissance et considération sont importantes pour les zootechniciens et les scientifiques, mais leurs cibles diffèrent : les zootechniciens aspirent à la reconnaissance de leur plus-value par les scientifiques tandis que ces derniers recherchent la reconnaissance de leurs pairs grâce à des découvertes et des publications de haut niveau scientifique. L'attente du législateur, comme partie prenante, peut également se comprendre en trois parties : Connaissance de la réglementation, compliance avec cette dernière, puis internalisation des principes en recherchant anticipation et amélioration continue grâce à une véritable responsabilisation de tous.

Il apparait que la plupart des motivations divergent entre les trois acteurs ; des outils et idées sont alors requis par le/la responsable du service de zootechnie afin de concilier les perceptions et les besoins initialement divergents ou de négocier un accord entre les acteurs.

Les sources des différentes divergences, contraintes et attentes doivent être recherchées par les responsables des structures (ou, mieux, en cellule qualité) afin d'envisager l'utilisation de tel ou tel outil.

Renforcer le sens du travail

Donner du sens à son travail est un besoin couramment exprimé quand il s'agit du sentiment de bien-être au travail. Il permet à chacun de s'inscrire dans un rôle, une fonction et de trouver une utilité à son action, loin de l'absurdité de beaucoup d'actions épinglée dans le mythe de Sisyphe par A. Camus (Camus, 1985). Selon Maslow, réaliser un travail qui a du sens est un des besoins fondamentaux des humains. (Maslow, 1964), (Maslow, 1988).

Le sens du travail est indépendant de son caractère répétitif, manuel ou

pénible ; en revanche, il est fortement lié aux aspects relationnels, au dépassement de soi et au service rendu à la société. En recherche biomédicale, c'est l'impact direct ou futur des recherches sur la santé humaine, qui motive les acteurs. En animalerie, il est important de démontrer le sens du travail, qui est moins directement identifiable, mais qui peut être mis en exergue en identifiant l'impact du travail avec des animaux sur le projet scientifique et le futur impact sociétal.

D'excellents résultats ont été obtenus avec l'instauration de groupes projet, de réunions collectives animalerie/scientifiques ou de présentations des projets par les scientifiques. Le travail collectif (zootechniciens, scientifiques et autres représentants) en « Structures Chargées du Bien-Etre animal » (SCBEA) renforce également le sens du travail, car le lieu est propice pour engager un échange véritable sur l'animal en tant que sujet vivant et sensible. Dans une moindre mesure, les fiches de projet ou les fiches SCBEA (exemple en Annexe 1) offrent accès à des informations qui permettent d'identifier l'intérêt futur du projet.

Si la présentation directe par les scientifiques concernés n'est pas possible, une « fiche projet », associée à une présentation, réalisées par le/la responsable du service de zootechnie représentent une bonne alternative. Il est alors important d'expliquer l'intérêt clinique de l'étude, avec son impact sociétal ultérieur, espéré et l'importance de l'utilisation d'animaux répondant à des critères précis. Une explication en « jargon », ou faisant intervenir les seuls mécanismes d'action visés, n'est pas utile, car elle n'offre pas le « supplément d'âme » (Berthoin Antal & Frémeaux, 2013) nécessaire à la motivation du service. Une Carte d'Identité, comme celle faite en démarche qualité pour les processus, peut aussi rassembler toutes les informations importantes, y compris l'impact espéré pour chaque projet.

Un calendrier ou tableau de planification partagé (informatique) permet également aux zootechniciens de sentir leur appartenance au travail de recherche. De plus, l'accès au tableau de planification des expériences permet d'assurer plus facilement la disponibilité des animaux qu'avec des plannings séparés. Dans le cas où de nombreuses interactions sont nécessaires entre animalerie et laboratoires (et d'autres partenaires), il peut être important de pouvoir tracer l'avancement du travail en visualisant les étapes achevées. Un logigramme et un système de « sablier » (en Annexe 2) sont alors intéressants, car ils permettent l'accès à un outil informatique commun, dans lequel chacun note les étapes réalisées. Le planning partagé avec les laboratoires de recherche (ou le sablier) rend le service plus « automatique » pour les laboratoires de recherche et plus partagé pour les zootechniciens et permet donc de répondre aux besoins des deux populations à la fois. (Tableau II).

Partager son expertise pour donner envie de progresser

Le travail en zootechnie s'apprend souvent « sur le tas » et requiert toujours des conseils, formations et informations sur des équipements, outils, astuces etc. En interne, la formation d'un personnel nouvellement arrivé se fait souvent par tutorat. Il est alors intéressant de reconnaître l'expertise du tuteur, en tant que « formateur », sur sa fiche de poste ou encore dans un tableau des compétences, qui met également en avant des informations sur les degrés d'expertise (Boulanger et al. 2011). Si tel est le fonctionnement retenu, il convient d'identifier des critères mesurables et documentés pour distinguer une expertise donnée et les appliquer au tableau, au moment de sa mise à jour.

Certains services de zootechnie ont commencé à réaliser des films ou textes à utiliser comme tutoriaux. Il est vivement conseillé de les partager avec d'autres services. Il est également intéressant et valorisant de constituer des groupes de travail entre les services de zootechnie d'un site, d'un campus, d'une spécialité etc. De même, des groupes de travail au sein d'une société savante ou association comme l'Afstal, offrent un forum de progrès partagé.

Rappelons que des « essais interlaboratoires », permettent d'établir et de standardiser des bonnes- pratiques-métier (ISO 17025 : 2005) ; en zootechnie une approche similaire, interservices, peut être destinée à établir un consensus dans des questions-métier difficiles en zootechnie.

Ces actions de partage de l'expertise sont de nature à améliorer la perception des zootechniciens de leur position dans l'ensemble du service et de leur plus-value (Cf. Tableau I).

Reconnaitre la plus-value

Les zootechniciens, plus que les scientifiques-utilisateurs de l'animalerie, sont en bonne position pour

observer les animaux, pour vérifier leur comportement et leur santé. Ils/elles peuvent alors apporter une plus-value indispensable, grâce à leur vigilance et leur perspicacité. Il appartient aux responsables du service de reconnaître comme plus-value un signalement effectué que les zootechniciens ont remonté, une anomalie observée dans le fonctionnement du service, le comportement particulier d'un animal, ou une erreur de pratique.

Un questionnement ou une anomalie signalés par un agent doit être pris en compte par le responsable, afin de conserver l'implication, la motivation de l'agent et de reconnaître cette expertise qui permet de prévenir tout dysfonctionnement grave.

Lorsqu'une démarche qualité est en place, la documentation des dysfonctionnements et l'analyse de leurs sources font partie de la routine. Dans un service, tel le service de zootechnie, il est capital d'être attentif et de documenter toute remontée d'informations ou de dysfonctionnements. Dans un service confiné, l'accès au système de recueil des dysfonctionnements peut poser problème, si un ordinateur n'est pas disponible en zone ; dans ce cas, la gestion dématérialisée de la documentation est moins pratique que la gestion sur support papier (Alvarez, et al., 2014). Les dysfonctionnements documentés (fiches de dysfonctionnement) feront ensuite l'objet d'une analyse de leur récurrence et de leur gravité (par le zootechnicien, la cellule qualité, ou un groupe de travail) afin de mettre en place une recherche de la source du dysfonctionnement, puis d'une action corrective, dès lors que le dysfonctionnement est qualifié de récurrent et grave. Si tel n'est pas le cas, une simple action curative suffit.

Le dysfonctionnement documenté permet de garder trace. Sans trace écrite (et de mesure objective) aucune prise de décision factuelle n'est possible, car toute décision serait basée sur un vague sentiment ou une perception plus ou moins conforme à la réalité. De plus, en cas de conflit ou quand une preuve est nécessaire, seul le mot écrit a de la valeur.

Reconnaître la plus-value de l'animalerie est également possible et recommandé lors des réunions d'unité, des journées scientifiques d'un centre ou d'un institut de recherche, qui permettent de mettre en exergue le travail en zootechnie.

Sécuriser le fonctionnement de l'animalerie

La dualité du travail répétitif et de la nécessité d'une grande attention conduit potentiellement à de nombreuses situations à risque (Figure 1). Pour cette raison, la mise en place d'une appréciation du risque, d'outils de suivi et l'analyse des dysfonctionnements sont fortement recommandés. En management de la qualité (ISO 9001 : 2015), le risque (de divergence avec la situation prévue ou attendue) est identifié au niveau des différentes étapes d'un processus. Pour ce faire, un logigramme, identifiant de façon détaillée les étapes d'un processus donné, est réalisé. Chaque étape fait l'objet d'une analyse de la possibilité de risque, et, le cas échéant, l'identification du/des produits conformes attendus et des non-conformités redoutées. Si le nombre de risques identifiés est trop important, il convient de procéder à une hiérarchisation des risques selon leur fréquence et leur impact (SWOT, par exemple) et de retenir les 3 ou 4 risques les plus importants pour la mise en place d'une surveillance, voire de procédures préventives.

Conclusion

Le travail en zootechnie cumule les contraintes de natures différentes et comporte des vrais risques (perte d'animaux, perte de la confiance des scientifiques, perte d'efficacité, perte de la qualité de vie au travail, etc.). Pour les zootechniciens, ces risques peuvent conduire à la crainte de « mal faire » leur travail, de s'exposer aux critiques et de perdre confiance en eux. Ils conduisent souvent à un degré de stress important. Le travail peut être répétitif, manuel et parfois mal connu ou mal compris par le grand public, si bien que le travail n'est pas forcément perçu par le personnel en animalerie comme stimulant ou valorisant.

Ici, le concept du Management équitable et efficace de la recherche, qui fusionne efficacité et comportement managérial éthique, autour des principes et préceptes des chartes de Bonnes pratiques en recherche et les outils managériaux identifiés et éprouvés, a permis d'aborder la nécessité pour le manager d'un service commun et notamment d'une animalerie, de concilier les besoins du service avec les besoins de ses bénéficiaires et ceux de la réglementation.

Au-delà du rôle du/de la responsable du service de zootechnie, il appartient à la structure dans son ensemble et à sa gouvernance de contribuer à la valorisation des métiers en zootechnie en pointant sa plus-value et en mettant en exergue l'importance et la noblesse de ces métiers.

Bibliographie

1. Alvarez M, et al (2014). Management qualité en recherche - Gestion électronique de la documentation dans un laboratoire ou service. Stal 40/3, pp. 31-45.
2. Berthoin Anta, Frémeaux S (2013). Don gratuit, spiritualité au travail, sens au travail. Revue Interdisciplinaire Management et Humanisme, pp. 3-17.
3. Boulanger V (2011). Le Management Qualité en Animalerie. STAL Volume 37 / 4ème Trimestre 2011, 4 eme, Volume 37.
4. BSIStandards, 2011. Specification for an Anti-Bribery Management System (ABMS). BSI Standards.
5. Camus A (1985). Le mythe de Sisyphe. Paris: Gallimard.
6. ISO17025, 2005. NF EN ISO/CEI 17025 Septembre 2005.
7. ISO9001, 2015. Management Qualité.
8. Maslow (1964). Motivation and personality. New York: Harper & Row, Publishers, Inc..
9. Maslow (1998). Maslow on management. New York: John Wiley.

Remerciement

Les auteurs remercient Céline Brand, Centre Jean Pierre Aubert, Lille, pour sa contribution de l'Annexe 2.

Annexe

Annexe 1 : Exemple de fiche SCBEA

Exemple de fiche SCBEA qui a été mise en place par le réseau Anima5 de l'université Paris Descartes (Chrystophe Ferreira).

Cette fiche a été modifiée par un établissement afin de renforcer le sens du travail des zootechniciens : accès aux informations permettant d'identifier l'intérêt futur du projet.

Il existe d'autres manières de procéder. Dans d'autres établissements, par exemple, un chercheur présente régulièrement, avec des mots accessibles pour tous, le but de ses recherches.

(LOGO Etablissement)	Imprimé **Structure Chargée du Bien Etre Animal (SCBEA) - Fiche de suivi de projet**	ImP- v008 Page 1/3

Titre du projet : Rôle du xxxxxxxxx dans le développement des complications cardiovasculaires et rénales du diabète

N° d'autorisation de projet : 5yyyy36.02 ☐ projet hors autorisation
Porteur de projet : xxxxxxxxxx nnnnn

Résumé non technique très simplifié (5 lignes maximum) :
Le diabète est une cause d'insuffisance rénale. Le xxxxx est importante pour l'équilibre hydrique de l'organisme mais dans des conditions de diabète, il pourrait exercer des effets néfastes. Le travail a pour but de voir si l'administration de bloqueurs de xxxxxx pourrait ralentir la progression de la maladie rénale.

Pour les éléments détaillés concernant le projet, se référer au document de demande d'autorisation du ministère de la recherche

Cadre réservé au SCBEA
Date de redaction initiale : 15 Février 2014
N° de révision et date : 02 le 12 novembre 2015
Rédacteur : xxxxxxxxxxx

Conditions d'hébergement, d'élevage et locaux d'expérimentation :

Conditions générales : (*cf. demande d'autorisation du ministère de la recherche en annexe*)
Conditions particulières (animaux isolés, restriction hydrique ou alimentaire, etc….)
☐oui ☒non Si oui, décrire et justifier :
- préciser les éventuelles mesures spécifiques mises en œuvre pour le maintien du bien être animal :

Cadre réservé au SCBEA

Avis du SCBEA au sujet des conditions d'hébergement, d'élevages et locaux d'expérimentation :
Conditions adaptées : ☒oui ☐non

Recommandations éventuelles du SCBEA au demandeur :
Date :

ARTICLES

(LOGO Etablissement)	Imprimé Structure Chargée du Bien Etre Animal (SCBEA) - Fiche de suivi de projet	ImP- v008 Page 2/3

Pris en compte : ☐oui ☐non
Action effectuée / conséquence et date de mise en œuvre :

Conformité de l'exécution du projet avec l'autorisation:

PROCEDURE 1 (à répéter autant de fois qu'il y a de procédures dans le projet):

Personnes impliquées dans la mise en œuvre de la procédure (ajouter des lignes si besoin)

Nom	Prénom	Fonction	Formation	Contact (tel, mail...)
xxxxxxx	nnnnn	DR2	Niveau I	nnnnn.xxxxxxx@centre.fr 01 -- -- -- --
vvvvvvv	hhhhhhhhh	Etudiante Thèse		Hhhhhh.vvvvvvv@centre.fr 01 -- -- -- --
cccccccc	lllllllllll	Technicienne	Niveau II	lllllllllll.cccccccc@centre.fr 01 -- -- -- --

Personne à contacter en cas d'urgence concernant les animaux :
Nom et prénom : XXXXXX nnnnn
Téléphone fixe : 01 -- -- -- -- Téléphone portable : 06 -- -- -- --
Email : nnnnn.xxxxxxx@centre.fr

Surveillance journalière des animaux ☒oui ☐non
si non justifier l'absence et préciser la fréquence de surveillance :

Degrés de douleur, souffrance, angoisse, dommage durable pour cette procédure:
☐legere ☒modérée ☐severe ☐sans réveil ☐sans objet

Point limite:
Léthargie, prostration, aspect du poil, absence de réponse comportementale face à un bruit externe. Perte de poids supérieure à 20% du poids initial, (la mesure du poids s'effectue tous les jours de la semaine suivant la chirurgie puis 1 fois par semaine chirurgie).

Pour les éléments détaillés concernant la procédure, se référer au document de demande d'autorisation du ministère de la recherche

(LOGO Etablissement)	Imprimé Structure Chargée du Bien Etre Animal (SCBEA) - Fiche de suivi de projet	ImP- v008 Page 3/3

Cadre réservé au SCBEA

Avis du SCBEA au sujet de la conformité de l'exécution de la procédure avec l'autorisation:
Procédure conforme : ☒oui ☐non
Si non : (description de la non-conformité)

Eléments contribuant aux 3R :
Remplacement :
- existence d'une méthode alternative : ☐oui ☒non
Raffinement :
- antalgie : ☒oui ☐non, adaptée : ☐oui ☐non
- anesthésie : ☒oui ☐non, adaptée : ☐oui ☐non
- points limites : ☒oui ☐non, adaptés : ☐oui ☐non
- mise à mort : ☒oui ☐non, méthode appropriée : ☒oui ☐non, si non justifier :
Réduction :
- mesure de limitation des animaux utilisés : ☒oui ☐non
Si oui nature de la mesure :

Recommandation(s) éventuelle(s) du SCBEA au porteur de projet :

Date :
Pris en compte : ☐oui ☐non
Action effectuée / conséquence et date de mise en œuvre :

PROCEDURE 2 (à répéter autant de fois qu'il y a de procédures dans le projet):

Objectif attendu :	Date et signature client :
Objectif atteint :	

Annexe 2. Logigramme d'un projet de recherche faisant intervenir l'animalerie et sablier de l'avancée du projet.

Afin de suivre au mieux toutes les étapes de l'expérimentation animale dans le déroulement d'un projet de recherche, la structure chargée du bien-être animal (SCBEA) peux identifier plusieurs étapes clés. Pour chacune de ces étapes, son rôle sur le contrôle et le conseil de l'utilisation des animaux est primordiale. Un exemple du détail de ces différents étapes est donné en figure 2.

Figure 2. Identification des Etapes d'un projet en Cellule du bien-être animal.

L'échange d'informations et le suivi du déroulement d'un projet peut être réalisé à l'aide d'un document partagé de type « Sablier ».Chacun peut suivre l'avancée du projet.

Le logigramme suivant (Fig3) propose de suivre la progression d'un projet utilisant les ressources expérimentales de sa conception à sa clôture.

Figure 3. Sablier d'avancement d'un projet en expérimentation animale

Les principales actions sont indiquées sur la partie gauche du diagramme. Les étapes sont renseignées à droite du diagramme.

Une cellule **OUI/NON** est à renseigner (valeur de la cellule prédéfinie) afin de valider l'étape concernée par les activités : une fonction « mise en forme conditionnelle » est appliquée à la cellule. Cette fonction conditionne l'indicateur « VERT-ROUGE » indiquant si le passage à l'étape suivante est possible :

- « OUI » induit une coloration verte : l'étape suivante peut démarrer ;
- « NON », la cellule « étape » reste au rouge et le projet reste donc en attente

La clôture du projet passe au vert si « OUI » a été renseigné pour toutes les activités.

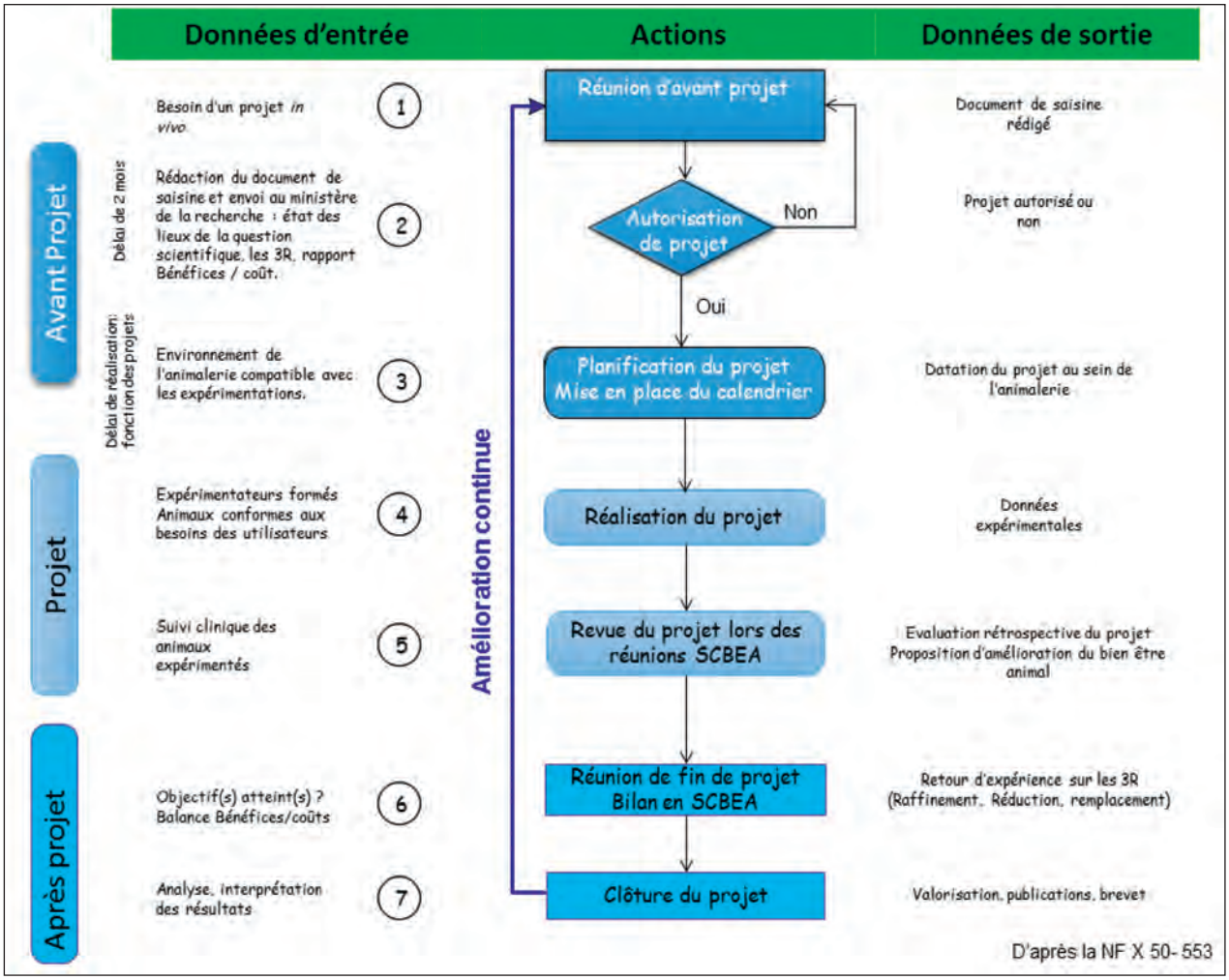

Figure 2. Identification des Etapes d'un projet en Cellule du bien-être animal.

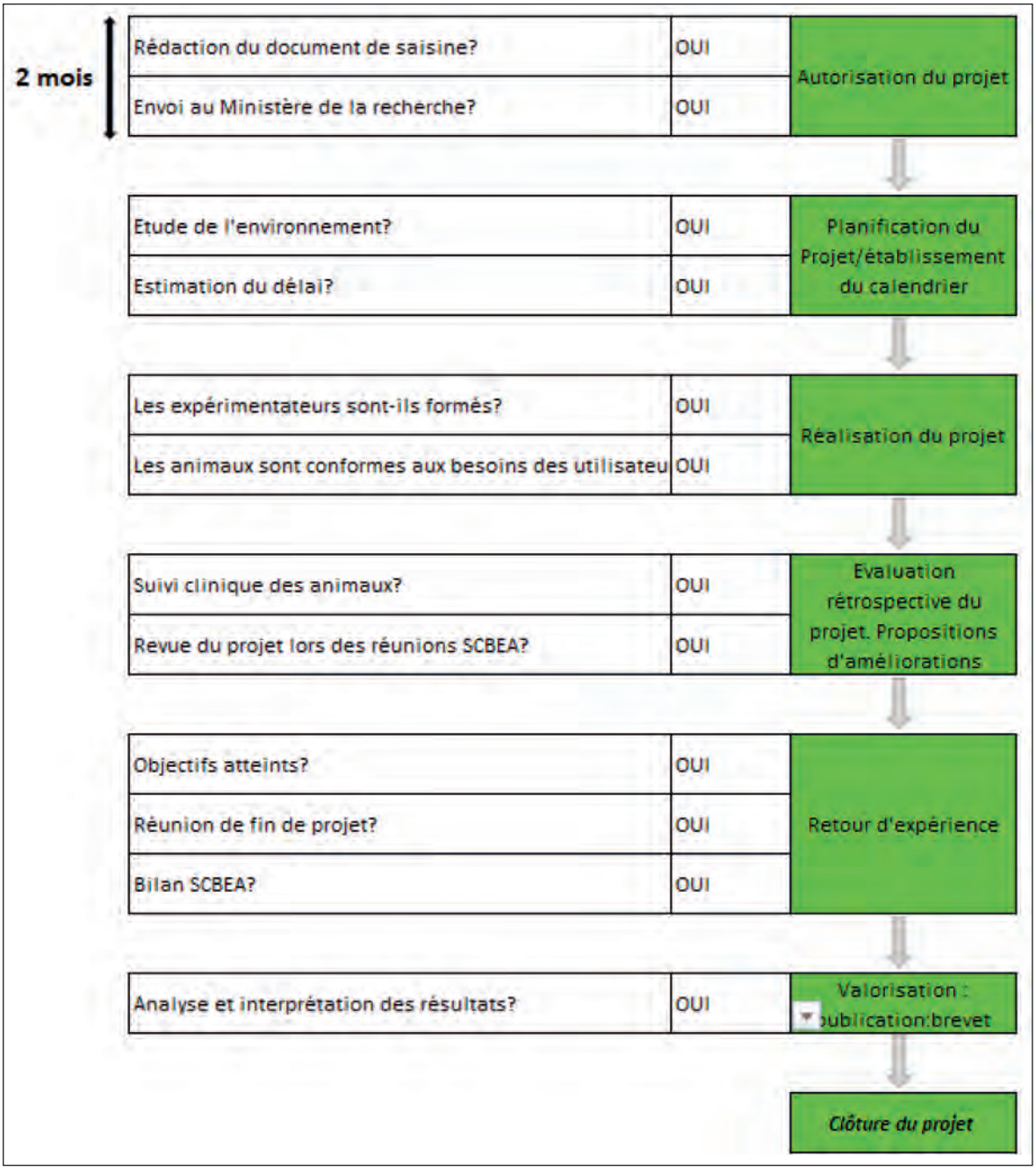

Figure 3. Sablier d'avancement d'un projet en expérimentation animale