

Initiative conjointe avec le Conseil de recherche en sciences humaines

Recherche et Développement pour la défense Canada (RDDC), un organisme du ministère de la Défense nationale (MDN), et le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) ont signé une entente d'initiative conjointe à l'appui des projets de recherche en sciences sociales et des activités connexes en ce qui concerne la disponibilité opérationnelle des militaires, l'efficacité organisationnelle et opérationnelle, ainsi que l'efficacité humaine dans le cadre des opérations modernes.

RDDC effectue des projets de recherche en sciences sociales, à l'appui des Forces armées canadiennes (FAC) et du MDN, dans le but d'élaborer des stratégies, des politiques, des programmes, des procédures, des technologies et des processus qui sont fondés sur des données probantes, qui sont efficaces, efficaces et abordables et qui, ensemble, permettent l'atteinte des résultats suivants :

- Optimiser le recrutement, l'instruction et la gestion de l'Équipe de la Défense pour assurer un nombre suffisant d'effectifs aux bons postes/grades, avec les compétences et l'expérience appropriées pour répondre aux futurs besoins opérationnels. Cela comprend les projets de recherche à l'appui des priorités stratégiques et opérationnelles, notamment dans les domaines de l'attraction et du recrutement, de la sélection et de l'évaluation, de la motivation, de la gestion de carrière, de l'instruction et de l'éducation, ainsi que de l'analyse de l'effectif;
- Améliorer le bien-être individuel et familial, les soins aux malades et aux blessés ainsi que la préparation des militaires en vue de leur transition vers la vie civile. Cela comprend les projets de recherche qui mettent l'accent sur la santé, la résilience, le moral, le bien-être et les indemnités;
- Permettre l'emploi efficace de l'Équipe de la Défense au sein d'environnements opérationnels et organisationnels et renforcer la capacité de leadership opérationnel et stratégique des FAC. Cela comprend les projets de recherche qui répondent aux besoins physiques, sociaux et culturels des opérations militaires, ainsi qu'à la gouvernance efficace, à la souplesse et à la capacité d'adaptation de l'organisation;
- Améliorer l'efficacité du commandement et du renseignement des FAC, ainsi que la capacité de ces derniers à accomplir leurs missions dans des environnements opérationnels complexes. Cela comprend les projets de recherche qui mettent l'accent sur la compréhension des facteurs sociaux et culturels qui servent de contexte pour les opérations efficaces dans la sphère non cinétique; la compréhension et la prévision de l'intention, du comportement et des activités d'influence des personnes et des collectivités pertinentes; ainsi que les efforts de collaboration efficace dans des environnements de missions contemporains et multifonctionnels.

Les chercheurs intéressés peuvent préparer une proposition liée à cette initiative et la soumettre par l'entremise du concours des [subventions Savoir](#) ou des [subventions de développement Savoir](#).

Pour en savoir plus, veuillez consulter le site Web de [Recherche et développement pour la défense Canada](#) ou communiquer avec :

Adam Yake (Agent principal de programmes par intérim)
Division des subventions de recherche et des partenariats, CRSH
Tél. : 613-992-1504 Courriel : adam.yake@sshrc-crsh.gc.ca

Descriptions des domaines de recherche visés en matière de Défense et de sécurité

Nous nous intéressons actuellement à des propositions portant sur les sujets suivants : 1. Pour un changement de culture organisationnelle militaire efficace et soutenu; 2. Pour instaurer un climat de confiance dans les diverses équipes organisationnelles et les milieux interculturels; 3. Pour instaurer un climat de confiance envers les systèmes autonomes.

1. Pour un changement de culture organisationnelle militaire efficace et soutenu

Les institutions militaires sont tenues de préserver l'efficacité organisationnelle et le bien-être de leurs membres. Parallèlement, les militaires sont tenus d'appuyer le changement de culture, de réaliser des gains d'efficacité, d'optimiser la gouvernance et les procédés et de s'adapter à un milieu en constante évolution, bien qu'ils soient confrontés à une concurrence galopante pour obtenir les ressources. On reconnaît que le « personnel » est une composante essentielle du changement en matière de culture organisationnelle, pourtant les approches actuelles à cet égard ne semblent pas avoir ancré la composante du personnel dans un cadre scientifique. Par conséquent, les projets liés à ce défi en matière de recherche devraient être axés sur des approches et des cadres de travail visant à comprendre les interdépendances entre les multiples niveaux de l'organisation militaire qui incluent la composante du personnel.

2. Pour instaurer un climat de confiance dans les diverses équipes organisationnelles et les milieux interculturels

Les projets liés à ce défi en matière de recherche devraient être axés sur des cadres de travail visant la compréhension et des techniques pour améliorer le climat de confiance au sein des diverses équipes organisationnelles ou des milieux interculturels, dans le contexte de la défense et la sécurité. L'intention devrait être d'approfondir les connaissances actuelles pour améliorer la participation, la compréhension mutuelle, la motivation et la collaboration, la planification, la prise de décision et l'exécution des activités dans les équipes multiorganisationnelles ou multiculturelles, ainsi que la direction de ces équipes. La recherche pourrait inclure la préparation de cadres de travail, de modèles et de théories pour mieux comprendre la dynamique psychologique et la dynamique de groupe dans l'une ou l'autre des équipes organisationnelles diversifiées ou celles qui ont une pluralité culturelle, de même que la conception et la validation de techniques, d'approches et de technologies pour faciliter l'instauration initiale d'un climat de confiance, déceler la perte de confiance et élaborer des stratégies pour réparer les liens de confiance rompus ou trouver une façon de minimiser les effets destructeurs de la méfiance dans ces conditions.

3. Pour instaurer un climat de confiance envers les systèmes autonomes

En raison des progrès et de l'adaptation des systèmes autonomes dans de nombreuses applications, des moyens de gestion de l'information jusqu'à la relation entre les humains, la technologie a évolué et a gagné en complexité et en importance. À mesure que les rôles des humains passent d'« opérateurs » à « partenaires » de systèmes autonomes dans une équipe, la confiance devient un enjeu de plus en plus complexe. Les projets liés à ce défi en matière de recherche devraient être axés sur une meilleure connaissance et compréhension de l'instauration d'un climat de confiance avec les systèmes autonomes, mais sans s'y limiter, en ce qui touche, par exemple, la coopération entre un humain et un système autonome; la perception qu'ont les humains des systèmes autonomes et leur façon d'interagir avec ces systèmes; les approches et les critères pour mesurer le degré de confiance; le niveau de risque et les erreurs que les humains sont prêts à tolérer de la part des systèmes autonomes; les attributs qui définissent un système pour permettre aux humains de lui faire confiance; l'interaction synergétique entre les humains et l'intelligence artificielle; la complaisance et la confiance démesurée envers les systèmes autonomes; les différences entre la perception et la cognition naturelle ou artificielle.