



Plan d'action 2017-2018

Basé sur le plan stratégique 2013 – 2017 (étendu à 2018)

1. Contexte
2. Mise en application des conclusions des Task Forces *Enseignement et Recherche*
3. Stabilisation de la cellule de *fundraising* et des recrutements afférents
4. Implémentation des mesures de lutte contre les atteintes à l'intégrité scientifique
5. Implémentation de la politique de *mentoring*
6. Promotion d'une politique en faveur du respect de l'éthique et de la déontologie
7. Préparation de la transition avec le prochain décanat

1. Contexte

La Faculté de médecine de l'Université de Genève s'est dotée d'un plan stratégique pour la période 2013-2018. Ce plan prévoit une déclinaison de plans d'action à intervalles réguliers. Le présent plan d'action porte sur la période 2017-2018.

2. Mise en application des conclusions des Task Forces *Enseignement et Recherche*

La Task Force « Etats généraux de l'enseignement pré-gradué : la réforme a 20 ans » réunissant des enseignants juniors et seniors a préconisé un ensemble cohérent de mesures dans 4 domaines :

1. l'évaluation sanctionnelle des étudiants
2. le contenu du curriculum
3. la formation interprofessionnelle
4. les formats d'apprentissage

ad 1. Une réforme de l'évaluation des étudiants Bachelor sera initiée dès la rentrée 2016. L'évaluation actuelle semestrielle des étudiants bachelor a été jugée inadéquate et une approche longitudinale du contrôle des connaissances (contrôle continu) sera testée en 2BA durant l'année académique 2016-2017. Un contrôle continu devrait assurer d'une part une meilleure adéquation avec l'enseignement APP et d'autre part favoriser l'apprentissage des connaissances en cours d'Unité (diminuer le « bachotage »). De plus, une évaluation des compétences communicationnelles sera introduite.

ad 2. Une analyse du contenu du curriculum a montré une sous-représentation de domaines tels que l'interprofessionnalité, la qualité-sécurité des soins, l'« Evidence-Based Medicine », les statistiques, l'épidémiologie et, de plus, le raisonnement clinique est introduit trop tardivement. Une réévaluation globale des objectifs actuellement enseignés est donc nécessaire pour « trouver de la place » pour ces enseignements. Au niveau *bachelor*, quelques principes pour guider les responsables d'unité ont été arrêtés : (i) conserver la démarche actuelle d'enseignement jusqu'à la « compétence moléculaire » pour seulement une partie des objectifs d'apprentissage, (ii) réduire le niveau de profondeur de l'enseignement des autres objectifs « à la

lumière de la pratique clinique », (iii) discuter du niveau de profondeur de l'enseignement de chaque objectif avec des internistes-généralistes. Enfin, l'enseignement de l'anatomie sera re-pensé. Au niveau *Master*, une analyse du contenu du curriculum sera initiée à la lumière du nouveau catalogue PROFILES et des « Entrustable Professional Activities ».

ad 3. La formation interprofessionnelle, en particulier avec notre partenaire privilégié, la HEdS, doit être augmentée dans notre curriculum. Les domaines suivants seront investis prioritairement : qualité et sécurité des soins, médecine de famille, urgences, soins palliatifs et prévention. Quatre recommandations ont été formulées : (i) favoriser une formation interprofessionnelle de façon transversale chaque année du curriculum au même moment (p. ex. mois de janvier), (ii) mettre en place une sensibilisation et une formation des tuteurs, (iii) intégrer la formation interprofessionnelle dans les modules dédiés aux gestes techniques, et (iv) intégrer des éléments d'interprofessionnalité dans les vignettes cliniques.

ad 4. Les enseignements en petit groupe tels que l'APP ou ARP sont de mise dans notre curriculum. Au vu de l'augmentation du nombre d'étudiants, d'autres formats d'apprentissage méritent d'être revisités. Par exemple, des enseignements de type « classe inversée » seront testés dès cette rentrée. De plus, l'enseignement « en ligne » doit davantage être développé. Ainsi, des outils interactifs tels que le simulateur de patients VIPS ou collaboratifs, notamment la création de quizz par les étudiants, seront testés. Finalement, avec la Fondation HSeT (*Health Sciences eTraining*) nous proposons déjà une plateforme d'apprentissage en ligne de l'enseignement *Bachelor* dans le cadre de collaborations avec des pays émergents. Une partie de cet enseignement sera adapté et utilisé pour nos étudiants.

En parallèle à ces innovations, la Faculté de médecine avec le soutien du Rectorat et en collaboration avec la plusieurs facultés de notre Université, tout particulièrement la Faculté des sciences (Sections de biologie et des sciences pharmaceutiques) va mettre en place pour la rentrée de 2017 un **nouveau cursus de bachelor en sciences biomédicales**, dans le but de combler une lacune dans notre offre de formation. De plus, suite à l'acceptation par le Conseil d'Etat d'un concours pour l'entrée en 2^e année de médecine, une réflexion sur des passerelles avec la Faculté des sciences pour les étudiants ayant réussi l'examen de fin de 1^{ère} année mais non sélectionné par le concours.

La Task Force « Etats généraux de la recherche au CMU : la réforme des départements thématiques a 10 ans » avait pour mission de repenser et rediscuter le périmètre de la recherche (départements académiques) au sein de la Faculté de Médecine dans le contexte de l'extension CMU 5-6, du déménagement de groupes de recherche de la section clinique au CMU et de l'ouverture du Campus Biotech.

La tâche principale a été d'organiser le déménagement des groupes de la section de médecine clinique au CMU (n=21), en tenant compte des affinités thématiques des groupes et des départements de la section fondamentale d'accueil, en veillant particulièrement au regroupement géographique, mais également des besoins en techniques particulières de ces groupes. Des séances ont été organisées avec dans un premier « round » les présentations données par les chefs des départements académiques de leurs thématiques, groupe de recherche et équipements spécifiques aux groupes de recherche prévus pour déménager au CMU. Dans un deuxième round de présentations, ce sont cette fois les groupes de recherche des HUG qui ont présenté leur groupe et leur recherche aux directeurs des départements académiques, avec leurs besoins en terme d'espace, d'infrastructure et leurs coopérations existantes et affinités. Un certain nombre de ces groupes avaient déjà des collaborations étroites avec des groupes du CMU et leur regroupement a été naturel. Il est à souligner l'excellent accueil réservé aux groupes de la « section clinique » de la part des départements fondamentaux et l'enthousiasme de part et d'autre généré par la démarche. Un cas particulier et nouveau a été celui du regroupement géographique des groupes de recherche en oncologie et hématologie.

Une fois le périmètre des départements et des nouveaux groupes affiliés connus, une distribution de ces départements entre l'ancien et le nouveau CMU a pu être faite. Cette répartition a été judicieusement gérée en fonction des besoins en surface, en collaboration étroite avec la commission des bâtiments en tenant compte des contraintes liées à la proximité de locaux spécifiques, la création d'une zone d'expérimentation animale, de la zone inter-facultaire, de la pharmacie et des interactions interdépartementales. En particulier, les groupes de

recherche de certains départements au fil des dix dernières années, se sont retrouvés dans des situations géographiques éclatées et ont pu être regroupés lors de ce processus. Au sein des départements, ces déménagements ont permis de se restructurer, notamment en termes de surface, et ont facilité de regroupement de certaines plateformes (« core-facilities »). Le déménagement de certains groupes de neurosciences vers Campus Biotech a permis de libérer des espaces au CMU et de faciliter encore le processus d'accueil des nouveaux groupes de recherche au CMU.

A été discutée également la possibilité de refondre les départements ou d'en créer de nouveaux. Il n'est pas ressorti de ces discussions une évidente volonté de changer la structure actuelle des départements académiques existants. En conséquence, l'hétérogénéité de taille des départements n'a pas été résolue durant l'exercice. Par contre, la volonté a émergé de renforcer des structures transversales comme les centres intra- et inter-facultaires (centre du diabète, centre d'investigation translationnelle en biomarqueurs, centre de recherche translationnelle en onco-hématologie, par exemple).

Des discussions sur le thème de la nature des affiliations des groupes de médecine clinique aux départements fondamentaux ont également eu lieu. Il n'y avait pas de consensus au sein des départements ni des groupes de recherche sur un modèle unique d'affiliation, entre une affiliation complète (primaire), une affiliation secondaire ou un simple hébergement. Lors des discussions, des inquiétudes ont été formulées en rapport avec le risque d'une surcharge des départements, notamment budgétaire, liée à l'accueil des groupes affiliés. Ce point devra clairement être abordé par la commission consultative du Doyen lorsque les déménagements seront terminés et que les enjeux seront plus tangibles.

En conclusion, cette *task force* a permis, en profitant de l'ouverture du nouveau CMU 5-6 et des déménagements des groupes de recherche de « médecine clinique » de regrouper la recherche fondamentale et translationnelle dans une unité de lieu, de refonder les départements surtout par l'addition de groupes affiliés et de partager des infrastructures de part et d'autre. A noter que ce bouleversement n'a pas donné lieu à une remise en questions de la thématique des départements, mais a plutôt été favorable au renforcement de centres facultaires. En marge de ces travaux, le décanat a également identifié la nécessité d'harmoniser les écoles doctorales de la Faculté de médecine, en lien notamment avec la Faculté des sciences.

Les objectifs qui en découlent pour ce plan d'action sont :

1. Organiser et si nécessaire mutualiser les soutiens logistiques (ateliers, informatique, ...) aux départements présents au CMU selon des critères à définir
Délai : juin 2017
2. Développer le concept et préparer la réalisation de la zone d'expérimentation animale du 7^e étage
Délai : juin 2017
3. Harmoniser les écoles doctorales de la Faculté de médecine
Délai : décembre 2017

3. Stabilisation de la cellule de fundraising

Sur le conseil de l'*Advisory Board financier* mis en place en 2012, la Faculté a mis en place une cellule de fundraising et engagé une collaboratrice professionnelle à un taux d'activité de 0.7. Cette cellule a permis les réalisations suivantes :

1. Elaboration d'une « Charte du fundraising » à la faculté de médecine, désormais partie intégrante des processus de donations aux chercheurs de la Faculté (**réalisé**)
2. Mise en place de programmes de développement facultaire dans les domaines de la recherche translationnelle en onco-hématologie, neurostimulation (**réalisé**) et maladies virales émergentes (**en**

cours)

Les objectifs plus spécifiques au présent plan d'action sont :

4. Initiation d'une politique de suivi des dons à la Faculté grâce à un développement informatique à partir du SAP institutionnel (**délai : avril 2017**)
5. Grâce à un fundraising concerté, recrutement de deux professeurs en onco-hématologie translationnelle (**délai : novembre 2016**), recrutement d'un professeur en maladies virales émergentes (**initiation du recrutement : octobre 2016**), financement du salaire facultaire d'un professeur en neurostimulation (**réalisé**), recrutement d'un collaborateur académique supplémentaire en recherche translationnelle en oncohématologie (**délai : mars 2017**)
6. Constitution d'un portefeuille de projets pour présentation à des sponsors potentiels (**en cours**)

4. Lutter contre les atteintes à l'intégrité scientifique

Le *Webinar « Avoiding plagiarism »* a été rendu obligatoire pour les étudiants bachelor 2 (période expérimentale dès juin 2016, obligatoire dès : **octobre 2017**)

La politique sera étendue aux chercheurs, cadres en fonction des recrutements/renouvellements avec obligation de suivre deux webinars (« *Avoiding plagiarism* » et « *Research Integrity Concise Impact* ») (**initiation progressive : dès janvier 2017**)

5. Renforcer et développer le mentoring

Un programme de mentoring va être mis à disposition, destiné au staff académique de la Faculté, aux étapes-clés de leur carrière. Ce programme n'entre pas en compétition avec d'autres programmes existants, notamment au niveau de l'Université, mais vise plutôt à proposer une offre supplémentaire, taillée sur les besoins spécifiques de notre Faculté.

Objectifs

La Faculté se propose d'offrir une structure permettant de procurer des mentors à des chercheurs le souhaitant (mentees). Cet objectif s'appuiera sur:

- le recrutement de mentors potentiels (membres titulaires du corps enseignant)
- l'invitation aux mentees d'identifier des mentors potentiels sur une liste de volontaires
- l'aide aux mentors afin de leur permettre de fournir un mentoring équilibré, rationnel et utile
- la supervision de cette activité par la Commission permanente de recherche et relève

Ce programme est destiné à fournir conseils et feedback à propos de :

- recherche de fonds: instruments à disposition, éligibilité des candidats, sources de financement aux différentes étapes d'une carrière, quand appliquer
- groupe et recrutement: recruter les bonnes personnes dans un groupe, disponibilité des candidats et programmes de recrutement
- encadrement d'équipe: générer un groupe de recherche et un environnement productifs, mise sous pression si nécessaire, reconnaissance d'approches constructives et destructives
- publications: quoi, quand et où publier? Définir des objectifs ambitieux mais réalistes
- écriture: conseil sur la rédaction d'une requête, d'un manuscrit, discussion des auteurs et sur leur propriété intellectuelle
- Visibilité: réseaux scientifiques, congrès et conférences, quand et où être présent
- Autres tâches: rôles administratifs, commissions, conserver un équilibre réaliste
- Enseignement: promouvoir les activités d'enseignement, comprendre ce qui est attendu
- recherche d'emploi: mobilité vers d'autres positions, stratégies à moyen et long terme
- Autres points spécifiques aux carrières avec volet clinique

Mentees

Les membres des groupes suivants doivent identifier un mentor :

- professeur-e-s assistant-e-s (PAST)
- Maître-Assistant-e-s sur fonds institutionnels (MA, 5/10 and 10/10 DIP)
- Chef-fes de clinique scientifiques
- Internes scientifiques
- Récipiendaires d'un subside FNS Ambizione
- Récipiendaires d'un subside FNS Marie Heim-Vögtlin (MHV)
- Récipiendaires d'une "Bourse d'excellence" de l'UNIGE

Les membres des groupes suivants peuvent identifier un mentor:

- Maître-Assistant-e-s sur fonds externes
- Maîtres d'enseignement et de recherche (MER)
- Collaborateurs scientifiques

Mentors

Les mentors seront recrutés sur la base du volontariat. En principe, il s'agira de professeurs ordinaires ou associés, actifs en recherche et motivés. Chaque mentor prendra en charge 1-2 mentees.

Rôle de la commission R2

La Commission de la recherche et de la relève) supervisera ce programme en:

- validant les paires mentor-mentee
- mettant à disposition sur un site web les listes de mentors à disposition
- répondant aux demandes/questions des mentors et des mentees.

Ressources

Un site web (accès restreint) sera développé afin d'indiquer la liste des mentors disponibles et fournir les formulaires d'inscription, les forums et les détails du programme.

Délais

- 58 mentors volontaires sont à disposition du programme au 15 septembre 2016.
- Le site web de la Faculté sera actif le 25 septembre 2016
- Environ 120 mentees vont être contactés le 1er octobre 2016, date du début du programme.

6. Promotion d'une politique en faveur du respect de l'éthique et de la déontologie

Mettre en place un groupe de réflexion sur toutes les formes d'atteintes au respect des personnes au sein de la Faculté, afin notamment d'implémenter les dispositions prévues par la Charte d'éthique et de déontologie de l'Université de Genève

(Délai : mise en place : avril 2017 – rapport attendu : octobre 2017 – implémentation : avril 2018)

7. Préparation de la transition avec le prochain décanat

En fonction du calendrier et des dispositions légales (LU) et réglementaires (RCHU), il s'agira de préparer une transition que le décanat actuel s'efforcera de rendre aussi efficiente et harmonieuse que possible.

Approuvé par le Bureau décanal le 10 octobre 2016

Présenté à la Commission consultative du Doyen le 11 octobre 2016

Approuvé par le Collège des professeurs le 31 octobre 2016

Approuvé par le Conseil participatif le 20 décembre 2016

Transmis au Rectorat pour information le 21 décembre 2016