

# Propositions issues des ateliers de la phase 2

La phase 2 vise à faire remonter des propositions de transformation de l'université. Plusieurs modalités sont suivies en parallèle. Ce document ne concerne que les ateliers menés par le rectorat avec les participant-es de la phase 1.

5 thématiques ont émergé des ateliers de retour d'expérience : la résilience institutionnelle, les espaces de travail, l'enseignement, la recherche et l'organisation institutionnelle. Le thème de la résilience est transversal. Des ateliers, en présentiel et en distanciel, ont été organisés sur chacun des 4 autres thématiques.

Par petits groupes il était demandé aux participant-es d'imaginer l'UNIGE en 2030 comme étant pionnière dans la thématique choisie et de décrire ce qui lui avait valu une telle reconnaissance. Après une restitution collective, les participants étaient ensuite invité-es à imaginer des projets nous permettant d'arriver à cet état souhaité dans 10 ans.

## 1. Des modèles d'université pour 2030

Certaines propositions, certains idéaux-types ont été exprimés plusieurs fois dans des ateliers aux thématiques différentes. Ils sont donc regroupés ici autour de modèles avec un court descriptif qui souhaite refléter l'esprit des propositions des participant-es. Ces différents idéaux-types peuvent être contradictoires et n'ont pas été articulés comme un tout cohérent. L'ensemble forme toutefois une mosaïque qui a le mérite de mettre à jour certains enjeux stratégiques de notre institution.

### A. Une université **stimulante**

L'université est, par définition, un lieu de créativité. Cette dernière peut être encouragée et stimulée dans l'enseignement, dans la recherche mais aussi à travers la conception des espaces de travail, qu'ils soient virtuels ou physiques. L'UNIGE devrait renforcer les opportunités de stimulation intellectuelle, émotionnelle, sensorielle, etc.

### B. Une université qui **permet de respirer**

La créativité intellectuelle, la pensée, nécessite non seulement de la stimulation mais aussi du temps et des espaces calmes. L'UNIGE doit être une université où l'on se « sente bien », à taille humaine. Renforcer le bien-être au sein de l'institution permettrait par ailleurs de renforcer le sentiment d'appartenance à cette institution.

### C. Une université **responsable**

L'université est un lieu où l'on pense le monde et la place de l'humain dans celui-ci. Dans une ville à la longue tradition humaniste, cet exercice de compréhension se couple avec l'action. Dès lors l'UNIGE se doit d'être exemplaire dans tous les domaines et mettre en œuvre les principes qu'elle enseigne. Cela implique une attention particulière à la durabilité, mais aussi à des problématiques propres au monde académique telles que celles de la relève scientifique, des publications ou encore de l'accessibilité au plus grand nombre.

### D. Une université **décloisonnée**

De par leur histoire, les universités sont des lieux de « corps » et de « disciplines ». Si le contrôle par les pairs est une garantie importante de la qualité de la recherche, le monde contemporain nécessite des réflexions multi-facettes et la curiosité intellectuelle se nourrit de dialogues entre personnes aux expériences différentes. L'UNIGE doit favoriser le décloisonnement des activités, des corps constitués, des disciplines et de ses missions d'enseignement et de recherche. Les espaces de travail et d'étude doivent également être repensés pour favoriser la fluidité, le passage d'un lieu à l'autre en fonction des besoins.

### E. Une université **utile**

L'université n'est pas une tour d'ivoire. Elle s'inspire et inspire à son tour le monde extérieur. Ses recherches devraient avoir plus d'impact sur la société et ses formations être pensées en fonction de l'avenir professionnel des étudiant-es.

### F. Une université **efficente**

Comme toute institution, l'UNIGE doit se poser la question de son efficience, de la meilleure utilisation possible de ses moyens pour remplir ses missions. Suivant le modèle helvétique, cela englobe la question de la subsidiarité, de sorte à ce que les décisions puissent être prises au bon niveau.

### G. Une université **multimodale**

Pendant longtemps les universités ne s'adressaient qu'à des jeunes gens issus du même milieu social et n'ayant que les études comme occupation. Aujourd'hui, ses étudiant-es cumulent souvent études et engagements familiaux, professionnels, culturels, militants, etc.

Issu-es de milieux plus divers, ils et elles ont d'autres besoins. L'UNIGE doit embrasser ces publics variés en multipliant les modes de transmission et de formation, afin que chacun-e puisse trouver celui qui lui convient le mieux.

#### H. Une université qui **développe l'autonomie**

La formation délivrée à l'université permet bien évidemment l'acquisition de connaissances et de compétences. Mais plus fondamentalement, elle vise à développer l'esprit critique et l'autonomie des étudiant-es. L'UNIGE doit repenser ses programmes et ses méthodes d'enseignement afin de renforcer cette mission.

## 2. Problématiques et propositions

Des dizaines de propositions individuelles ont été faites lors des ateliers, soit en présentiel sur des post-it, soit via le chat de zoom. Elles sont ici retranscrites dans leur forme brute. Certaines propositions redondantes sont regroupées dans le même bullet point, séparées par un double slash //.

Les propositions ont été regroupées en problématiques dont le nombre et les intitulés sont susceptibles d'être changés.

#### A. Relève académique

1. Mentoring / coaching des jeunes chercheurs, ouverture sur des carrières dès le début, épanouissement et développement de l'autonomie
2. Être plus accueillant pour des chercheurs sur projets, temporaires
3. Projets carrière du FNS - renforcer attractivité de la "marque UNIGE"
4. Améliorer conditions d'accueil des jeunes chercheurs

#### B. Éthique dans les publications

5. Pionnière dans une "réforme" des publications (open access, formatage des articles, course à la publication)

### C. Diversité étudiante

6. Proposer plusieurs formats d'apprentissage (enseignement) pour réduction des inégalités // Public très hétérogènes -> modalités plus variées, plus agiles (modèles co-modaux -> l'étudiant choisi le mode qui lui convient)
7. Accueillir n'importe quel étudiant où qu'il soit dans le monde
8. Revenu minimum pour tous
9. Protections hygiéniques gratuites et distributeurs de contraception

### D. Durabilité

10. Impact climatique exemplaire // Avoir des bâtiments "flagship" sur l'efficacité énergétique (nous avons un projet de "one" building, comme dans "one" earth, qui serait un building entièrement autarcique énergétiquement) afin que la science puisse se donner en exemple dans la cité.
11. Décharger les auditoires pour participer à la protection de l'environnement // Alternance présentiel / télétravail pour libérer de l'espace // Repenser la mobilité et le logement // Mobilité à la carte
12. Faire un plan de contribution aux ODD en incluant l'aménagement des locaux, la mobilité, la biodiversité ...
13. Partage en ligne des zones de parking
14. S'associer avec d'autres entreprises pour partager des locaux
15. Bâtiments verts et végétalisés, cafétérias avec produits frais et de saison // Végétalisation des bâtiments en commençant par le toit // Espaces verts : plantes (ex cactus) sur les bureaux avec fiche explicative (partenariat avec fac des sciences), jardins
16. Récupération de l'eau de pluie et des eaux usées pour l'arrosage et le compost des espaces verts
17. Partenariats avec écoles et bibliothèques du canton (favorise aussi les échanges avec collégiens) pour permettre de travailler le week-end à côté de chez soi
18. Abolir le plastique et proposer des alternatives (cf verres de l'EDD)

### E. Multimodalité des cours et examens

19. Des cours plus dynamiques, plus interactifs, par exemple des questions-réponses type examen (Pingo) suivi de discussions.
20. Des examens multi-modaux sur chaque enseignement : connaissances, travail de réflexion, auto-réflexion, cas pratiques, oraux. // Grande liberté sur définition des modalités d'examens

21. Une formation de base en pédagogie pour tout le personnel enseignant // Revoir meilleure manière de donner son cours présentiel vs online. Exemple en Lettres, discussion, vs transmission de contenu online, vs mixte. // Support pour création du contenu // Formation de base des enseignants aux outils informatiques et pédagogiques – A répéter régulièrement // Formation des enseignants // Informer et former les enseignants sur la variété des possibles en matière de pédagogie universitaire Rassurer sur le "doit à l'erreur" et la nécessité d'avoir plusieurs années de test avant d'arriver avec le cours "parfait" // Accompagnement pédagogique d'enseignants volontaires
22. Préserver les interactions pour favoriser les apprentissages (et le plaisir d'enseigner) // Une partie en présentiel // Utiliser le mieux possible le prof en face-à-face // Discussion entre profs, étudiants et admin pour décider si distanciel ou présentiel
23. Une participation des étudiant-es au travail de recherche // Nouvelles formes d'interaction et de mise en pratique des rapports entre recherche, enseignement et travail d'équipe // Etudiants intégrés aux projets de recherche et d'enseignement
24. Pas de hiérarchie entre enseignement et recherche // Mieux valoriser le rôle de l'enseignant. Volonté institutionnelle de pousser l'enseignement, motiver les académiques à investir dans l'enseignement // Commencer par valoriser l'engagement des enseignants dans l'activité d'enseignement (reconnaître cela lors des renouvellements l'investissement dans l'enseignement) // Mettre en avant les qualités d'enseignant des profs (et pas seulement la recherche) pour leur évaluation, leur promotion, etc...
25. Enseignements qui se mutualisent. Morcellement des contenus, connaissance s'accumule. Un examen rassemble l'évaluation d'objectifs d'apprentissage de différents cours. // Système cohérent entre les différents cours : syllabus, script, contrôles continus, etc obligatoire //Cursus à la carte : options possibles, spécialisations possibles, options en partenariat avec d'autres universités // Plans d'études « à la carte », sortie des modèles facultaires // Ne plus fermer les cours à une seule faculté // Etudiant peut s'inscrire à presque tous les cours et composer en partie son diplôme // Groupes de travail sur plans d'étude personnalisés qui permettent de faire des tests et créer des schémas types // Former personnel aux outils techniques et procédures pour le plan d'études personnalisé // Permettre l'obtention de plus de mentions spécifiques (ex. mention humanitaire en médecine) // Grande communication / transparence sur les plans d'étude et possibilités offertes aux étudiant-es // Accompagnement et soutien institutionnel dans la mise en place d'enseignements et d'évaluations mutualisés.
26. Nouvelles formes d'enseignement, ex Youtube // revoir les cours
27. « Contrôle qualité pédagogique » -> intégrer pôle SEA dans contrôle / formation. Plus facile avec les cours enregistrés. // Cours zoom revu par expert en pédagogie // Contrôle pédagogique des enseignements (online et en présentiel) à l'aide d'experts en pédagogie (apolitique) qui jugent la qualité des cours sur des critères objectifs et aident à améliorer la qualité des cours // Valoriser l'enseignement autrement que (uniquement ou principalement) par l'évaluation des enseignements par les étudiants.
28. Enregistrements des cours pour avancer à son rythme. Et diminuer les trajets. // A la carte : chez soi ou en présentiel. Intégralité des cours accessibles en hybride. //

Enseignements hybrides et enregistrés. Permettre le choix // Au moins la moitié des cours donnés online // Tous les cours sont enregistrés et disponibles pour la communauté universitaire // Obligation d'enregistrer les cours en présentiel

29. Défi : équilibre entre accessibilité et participation des étudiants à l'apprentissage.
30. Etudiant peut s'inscrire à la session d'examen qu'il souhaite sur 3 sessions proposées
31. Etudiant reçoit deux certifications : le diplôme sur la formation et une certification sur les compétences transversales
32. Collaborations avec autres universités pour ne pas réinventer la roue autour des questions de ressources, de recherche, d'outils techniques, etc. // Collaboration avec la HEP pour formation continue des profs // Créer des ponts avec des universités qui appliquent certains modèles d'enseignement pour tirer profit de leur expérience
33. Mise en place et renforcement d'initiative de partage de pratique (journée de l'innovation pédagogique) // Renforcer le partage entre enseignants, la collaboration. Rompre avec la solitude de l'enseignement, cela facilitera la mutualisation (des enseignements, des examens et des méthodes/outils d'enseignement) // Les Présidents de chaque section encouragent des discussions entre collègues (peut-être selon les années d'enseignement) sur les modalités d'enseignement. // Collaborer, partager, montrer ce que l'on fait /essaie de faire etc. est aussi une prise de risque. Encadrer cela pour éviter d'entrer dans des jugements (entre pairs).
34. Mettre en place une cellule de soutien au développement facultaire dans chaque faculté
35. Ne pas sous-estimer le temps et les ressources nécessaires à la mise en place de nouveaux dispositifs, y compris dans la perspective de la co-modalité. Doser la partie « stable » et la partie « innovante ».
36. Les TP de Méthode Expérimentale sont un passage obligé et nécessaire au sein de la FPSE pour la formation de psychologue. Comment on fait pour l'interactivité à distance autrement que tout ce qu'on a pu mettre en place ? Et en présentiel, autre que ce que nous faisons déjà et qui est apprécié ?
37. Comment fait-on pour que les étudiants nous parlent plus ? On va vers eux, on leur écrit mais il y en a toujours qui restent dans leur coin - et sur 40 à 120 personnes, bon courage pour s'y retrouver. Bonnes idées oralement mais peu applicables dans la pratique, pour des travaux "pratiques", justement.
38. Intégrer les étudiants dans conception des programmes et des cours
39. Communiquer sur les avancées réalisées par les enseignants, et pas que les stars du domaine.

#### F. Autonomisation des étudiant-es

40. *cf supra sur multimodalité* : Tous les cours doivent être enregistrés, possibilité de les suivre en présence ou à distance // Repenser la façon de transmettre le contenu // Interface avec la recherche // Formation / accompagnement pédagogique, partage plus large de best practices

41. Accès au contenu avant. // 1h de questions – réponses, votes, quiz // Une semaine divisée à moitié en cours et exercices, et à moitié en travaux personnels // Classes inversées avec petites questions pour assurer la lecture // Renforcer les classes inversées (avec ou sans contrôles de connaissance au début) // Répétitoire zoom ou tout le monde peut poser des questions, cours disponibles aux étudiants avant la "directe zoom", étudiants qui n'ont pas le background de connaissances peuvent être sanctionnée (ex pas de pratique car la pratique doit toujours être la suite des connaissances théoriques) // Développement des outils d'auto-apprentissage // Combiner auto-apprentissage par l'étudiant (autonomie) suivi par des sessions questions réponses avec l'enseignant pour assurer la compréhension de la matière apprise en autoapprentissage
42. Impliquer les étudiants avancés dans l'enseignement des étudiants primaires. On n'apprend jamais aussi bien que quand on doit enseigner soi-même. Particulièrement si enseignement à distance. Encadrement des TA par les profs. // Certaines choses sont mieux faites par les étudiants (qui connaissent mieux les outils) d'autres par les enseignants // Utiliser les assistants
43. Université comme « index des connaissances » très bien organisées pour l'usage autonome par les étudiants, enseignants dans un rôle d'encadrant plus proche des étudiants // Optimisation des ressources par cursus et informatisation des données (bibliographies, etc.). Plateforme qui regroupe toute l'université pour accéder à ces ressources et communiquer avec personnel enseignant. // Étudiant indépendant. A accès aux cours, est guidé/accompagné mais libre.
44. Fin des notes, autonomie dans l'enseignement, plutôt progression auto-évaluée etc., mais certification à voir
45. Forte vie de campus et activités annexes // Alléger les horaires de certaines facultés pour allier études et vie perso / pro. Permet de diminuer rivalités interfacultaires
46. Compréhension de concept vs connaissance par cœur. // Évaluations multiples, graduelles tout au long du semestre, y compris des sujets à travailler personnellement en y appliquant les concepts vus en cours. -> appropriation et approfondissement de la matière // Rôle des examens à repenser, beaucoup moins d'importance (que ce soit en présence ou à distance). En même temps, perte de motivation ?
47. Cursus pensé pour développer l'autonomie à partir de la première année (investissement énorme) // Progressivité de l'autonomie tout au long du parcours étudiant, prendre en compte la diversité des étudiants // Concept d'autonomie progressive, du post-collégien au doctorant // Importance de la formation intellectuelle // Donner plus d'autonomie aux étudiants à différents niveaux
48. Instaurer une relation moins frontale/paternaliste entre encadrement et étudiants // Plateforme d'échange entre équipe enseignante et étudiants pour relation plus informelle, égalitaire
49. Faire de l'enseignement comme on fait de la recherche
50. Organiser pendant 1 mois des visites du campus en mode pratique : nom des salles, imprimantes, installation des logiciels, etc.
51. Donner des crédits ECTS pour l'implication
52. Les étudiants peuvent se familiariser avec la formation post-graduée

53. Revoir le principe des crédits / décloisonner les cursus par ex. Ba-Ma ex. Fac Lettres ou les attentes pourraient être différentes (10 ou 20 pages à rédiger) mais les cours les mêmes

## G. Bien-être et espaces de travail

54. Réorganisation des locaux en différents espaces (cloisonnés, ouverts,...) par étape (de manière incrémentale) dans chaque grand bâtiment // Permettre aux collaborateurs ayant différents profils d'initier et de mener les projets d'innovation sur ces espaces de travail, même si ça ne fait pas partie de leur cahier de charge initial. Ils adhéreront encore plus au projet et au changement
55. Des espaces virtuels et physiques stimulants à l'image de Google : salles de jeux, salles de détente, espaces stimulants de collaboration. // Quelque chose d'original à l'UNIGE, unique, réfléchi par rapport au tissu local. Coordonné avec le CERN. // Des espaces de qualité pour créer une vie de campus, donner envie aux personnes de venir travailler et donner une identité unique à l'UNIGE, en lien avec son environnement. // Plaisir à être là, « comme à la maison », mobilier accueillant mais pas uniquement // Entrées plus accueillantes, plus éclairées, plus marquées « université », mobilité douce, places pour vélo // Créer des espaces stimulants et agréables avec expos, débat, présentation des recherches, transversalité dans les thématiques et croiser les publics // Ouvrir les entrées et apporter plus de lumière et de verdure // Plantes / jardin botanique
56. Création d'endroits de rencontre informels / repos // Espaces plus détendus, fauteuils // Salle de sieste accessible avec badge et mutualisable avec d'autres entreprises // Antichambre à l'entrée des bibliothèques, places nomades pour emails etc avant d'entrer dans un espace focalisé. // Canapés avec machines à café ! // En résumé des espaces qui ressemblent plus à notre vie et non seulement à son aspect professionnel // Libéralisation du télétravail dans la mesure du possible, création d'un google space ([exemple](#) dans chaque "gros" bâtiment universitaire à utiliser pour détente ou avant meeting ou comme espace de travail pour les meeting (copier l'activité des "créateurs" dans les boîtes de publicité) espace fitness si possible dans le toit des nouveaux bâtiments à être utilisé que par le staff... en gros télétravail comme activité principale et si on se déplace c'est réellement car le bâtiment universitaire nous permet plus de stimulation ou efficacité, in fine rendre fier les employés de la façon de travailler chez l'uni Genève // Installer espaces de détente pour tous avec canapés et machines à café
57. Petites cafétérias (avec offres différentes) plutôt que grandes surfaces -> plus intimiste // Proposer de plus petites cafétérias au lieu d'une grande pour favoriser les échanges
58. Horaires étendus en week-end ; ouvrir 30' plus tôt pour aller chercher livre ou imprimer documents avant cours
59. Polyvalence des places de travail (y compris boxes pour travail de groupe), dans et hors des bibliothèques // Modularité plus grande des salles, mobilier non vissé, salles de tailles différentes // Suffisamment de petits espaces individuels // Auditorios



remplacés par espaces plus petits // Open space avec des grandes tables modulables // Augmenter les places dans les bibliothèques et diversifier les places de travail (bureau debout,...) // Prévoir des salles de réunion pour le travail en groupe avec des tables rondes et un accès aux outils de l'uni // Espaces décroisés, multiples

60. Tables rondes, bureaux debout, places où l'on pédale pour recharger son téléphone // Mobilier fait que l'on comprend dans quel type d'espace on est. // Plus de places sur les tablettes des auditoriums // Prises électriques partout ! // Remplacer les chaises à unmail – en attendant la conception des nouveaux espaces // Tables /vélo pour recharger son portable et faire du sport // Confort dans les bureaux // Environnement de travail minimum standardisé // Modernisation des bâtiments, environnement standardisé dans les amphis (prises, bande passante, pupitres,..), espaces de détente
61. Mettre un pool de vélos disponibles à l'ensemble de la communauté UNIGE pour se déplacer d'un bâtiment à l'autre // Vélos partagés (velib) pour passer d'un bâtiment à l'autre
62. Installer des douches !!
63. Salles de travail hors hyper centre, ex. bibliothèques municipales, espaces dans les écoles, surtout les week-ends et en période de révision // Espaces (y.c. virtuels) repensés en interaction avec la Cité. Ouvre de nouvelles possibilités pédagogiques.
64. Pas trop d'étudiants par rapport aux ressources (amphis bondés, encadrement -> charge de travail, suivi individuel)
65. Une vie de campus en continu // Une faïtière étudiante active dans la vie de campus
66. Matériel de travail à disposition des étudiants et peut être loué // Des ordinateurs portables pour tous (avec caméra et micros) // Equipement pour le télétravail ou les cours à distance // Les ressources (matérielles, espaces, etc.) sont partagées et à disposition // Ordinateurs portables "pour tous" // Téléphones portables pour tous
67. "Préserver les bureaux "personnels" pour les collaborateurs qui ont besoin de documents non transportables facilement
68. Développer des solutions informatiques institutionnelles pour le partage de locaux, réservations en ligne // Fusionner le système de réservation de salles (tranches horaires réservées auprès de personnes différentes), y intégrer les cabines de la bibliothèque de mail, l'ouvrir à tous et pas seulement aux associations // Revoir l'utilisation des salles de cours en dehors des heures de cours
69. Augmenter la diversité des activités proposées : cuisine, musique, bricolage jardinage,... // Offre de service aux étudiants (Culture/Sport/caféteria restauration créative-innovante et attrayante : et ouverte au grand public !) // Services aux étudiants / aux collaborateurs (caféterias, lieux sociaux, sport...)
70. Repenser l'architecture d'uni-Mail (notamment toit, clim et acoustique)
71. Campagne d'affichage sur bien-être et contre la discrimination
72. L'université propriétaire de ses bâtiments
73. Expliquer quels espaces sont dédiés à quelles activités (flyers ou app UNIGE)
74. Equiper des salles avec camera sur grand écran pour réunions mixtes // Tableaux interactifs pour travaux de groupe // Equipement des salles pour permettre des séances partiellement en présentiel et partiellement en ligne

75. Miser et renforcer les équipes techniques et informatiques ; y compris sur les aspects de formation et d'accompagnement des utilisateurs finaux.
76. Crèches, aide pour trouver un logement // Logements pour tous les étudiants
77. Laisser de la place à l'expression des sentiments (notamment le plaisir à être là) sur la réalisation des activités // Respecter les rôles et fonction des autres, faire confiance // Un renforcement de l'entraide, comme on l'a vu pendant la crise
78. Ouverture de l'accès aux toits des bâtiments pour terrasses/caféterias - espaces modernes de travail en interaction avec vie étudiante et de la recherche

#### H. Dialogue entre les corps

79. Une plus grande disponibilité des enseignants, proximité et bienveillance (comme durant la période covid)
80. Tarifs étudiants plus attractifs dans les cafétérias pour favoriser mixité étudiants / employés
81. Coins café ouverts à tous
82. Mixité de bureaux administratifs et de salles de cours
83. « Un jour dans la peau de... » (remplacer ou accompagner une journée une personne d'un autre corps / statut) -> interconnaissance ; représentation partagée des différentes missions
84. Participation élargie à la vie universitaire, tirer dans la même direction // Mélanger enseignants et étudiant dans activités culturelles et sportives // Etudiants et enseignants partagent des activités // Encourager activités mixtes : sports, activités culturelles,... (éventuellement quotas d'étudiants / collaborateurs) // Potager partagé où étudiants et collaborateurs peuvent se retrouver de manière informelle // Encourager activités culturelles et sportives à tous les corps pour favoriser la mixité
85. Mise en place de colloques plus fréquents auxquels les étudiants sont conviés // Encourager interactions + Créer forum pour que les étudiants connaissent les recherches des enseignants et puissent y participer // Colloques scientifiques avec des étudiants -> étudiants chercheurs ; pas d'évaluation formelle ; participation au savoir
86. Présentations individuelles de l'université, coaching entre étudiants / personnel
87. Mobiliser les ressources internes (ex : étudiants, collaborateurs dans autres départements / services)
88. Considérer les étudiants comme des acteurs et non comme des clients

#### I. Dialogue entre les disciplines

89. Des espaces pour recherche collaboratives // Ne plus avoir d'étages/zone de bâtiment réservé uniquement à un service

90. Structure souple/agile pour attaquer de manière pluridisciplinaire à des problèmes de la société (“buts communs” définis dans et hors de l’université)
91. Bien sûr créer de toutes pièces un ou plusieurs instituts nouveaux sur des thématiques de choix.
92. Remise en cause de la notion de discipline académique. Organisation autour de faculté ou bien de thématiques / problématiques
93. « Un jour dans la peau de... » Même rôle mais dans une fac différente
94. Réservoir / identification des compétences et savoirs pour transversalité // Effort de transparence sur les projets de recherche // Echange d’informations entre silos, y compris niveau des départements
95. Initiative : financement de missions transversales
96. Initiative bottom-up sur recherches collaboratives
97. Homogénéiser les modes d’apprentissage entre les facultés, avoir accès aux mêmes outils

#### J. Dématérialisation et réduction des charges administratives

98. Des profs qui ne perdent pas leur temps dans le management de la recherche (recherche de fonds, course à la publication)
99. Université paperless (administration) // Pas de papier // Documents partagés simples et efficaces // Signatures électroniques
100. Révision des procédures pour leur simplification (notamment finances, ressources,... mais aussi révision des plans d’études) et leur mutualisation (gestion des salles) // Simplification des outils (administration finances), développement de principes clairs, simples, et les communiquer // Plateformes simples et efficaces pour les « usagers » // Supprimer l’aspect usine-à-gaz des SI-achat, SI-note de frais
101. Lien RH – administration cantonale / immigration (OCP) // Représentation forte auprès de l’OCPM // Portails web pour interaction avec OCPM
102. Soutien aux activités (services techniques), y compris hors horaires restreints
103. Cartes bancaires pour les groupes // Budget pour faux-frais sans avoir besoin de justifier
104. Repenser l’usage des cahiers des charges
105. Réduction du nombre des “fonctions” (CE, CS, AS123, MER, CC, etc.).
106. Plateforme d’échanges entre facultés et services centraux // Outil de prise de rendez-vous en ligne pour les étudiants ou les collaborateurs géré de manière centrale
107. Augmenter le nombre de livres en prêt et conserver les possibilités de scan ou fournir les pdf (éviter que les gens cachent les livres)
108. Flexibilité dans l’usage des finances pour la création de contrats
109. Simplifier/unir le parc des logiciels (administration, gestion) // Stockage des données (espaces serveur, cloud?) + finances pour créer des moodles

## K. Relations de travail

110. Une politique du personnel également à la pointe de la modernité (égalité homme femme stricte - diversité magnifiée - crèches - congés paternité, etc....) - télétravail, abonnements cff etc...
111. Un effacement des hiérarchies et un plus grand décloisonnement
112. Offrir une grande flexibilité aux employés dans le choix entre télétravail et travail en présentiel. En prenant en compte, bien entendu, les besoins du service dans lequel l'employé travail. // En tant que manager, formation sur le télétravail // Attention Personnel Technique laboratoires : inégalité d'accès au TT // Formation sur le passage d'un management traditionnel à un e-management // Etude sur les impacts (psychologique, environnemental) du télétravail // Rétablir la souplesse autour du télétravail, faire confiance aux gens // Mettre en place des formations pour le management d'équipes en télétravail // Développer des dispositifs d'accompagnement à la mise sur pied du télétravail préparant à un fonctionnement autonome et responsable des télétravailleurs/euses, à la communication optimale entre les membres de l'équipe travaillant à distance et sur site // Encourager le télétravail au niveau RH // Formation pour les collaborateurs pour mieux vivre le changement et l'évolution // Donner des lignes directrices sur le télétravail : étude sur les risques de burn-out, sécurité, confidentialité des documents liés au télétravail, matériel // Mettre en place des formations sur l'utilisation des outils à distance, du virtuel // Info plus accessible à toutes les "astuces" outils de fonctionnement // Communication sur les lieux disponibles pour suivre les cours online / comment aménager son espace personnel // Le nomadisme/teletravail et la "non-présence" physique ont paradoxalement favorisé le sentiment d'appartenance et la "fierté" du "je suis UNIGE".
113. Règlement personnel / RH => inscrire la flexibilité au sujet du lieu de travail // Nomadisme par équipe (ex : périmètre rectorat) // Règlement du personnel : inscrire la flexibilité des horaires sous forme annualisation du temps de travail
114. Attitude respectueuse (hommes / femmes) avec des politiques égalité et exemplaires du haut // Ateliers de formation autour des diverses discriminations / accentuer l'idée que toute discrimination est punie // Relations de confiance / solidarité entre équipe à repenser et accompagner
115. Une plus grande diversité (notamment de genre) qui peut passer par l'organisation du (télé)travail // Réduire les inégalités, pas uniquement de sexe, au maximum // Mécanismes institutionnels pour atteindre des objectifs modernes/ambitieux de diversité, égalité des genres et inclusion
116. Mesurer l'impact sur les collaborateurs d'une organisation du travail différente
117. Centre de formation et de gestion de carrière et de mobilité / évolution professionnelle // Système d'évaluation de la satisfaction et pour le développement des compétences + moderne // Créer un centre de formation pour les collaborateurs ou permettre aux collaborateurs de se raccrocher à des formations existantes à l'université

118. Réfléchir à comment favoriser le sentiment d'appartenance à l'institution et assurer le maintien de relations de confiance et de solidarité entre tous les membres de l'équipe.
119. Augmenter de 1 ou 2 postes de professeur dans chaque unité de recherche (département)
120. Assurer 1 poste de 50% de secrétariat par professeur, 1 ou 2 postes d'assistant par professeur et 1 poste de technicien par professeur. Avec ça vous attirez les meilleurs de partout.
121. Augmenter le personnel technique (passer par une étape de rationalisation du personnel existant et peut être rééquilibrer entre les sections - mais ça c'est un chantier qui ne serait pas une partie de plaisir)
122. Concept de laboratoire "hors-murs" (nouveaux groupes de recherches internationaux formels)
123. Promouvoir / imposer une formation managériale ou pédagogique // Besoin de comprendre les enjeux de communication. Capitaliser sur les phénomènes d'entraide. Culture de la confiance, formation à la bienveillance et l'empathie
124. Ne pas attendre tout de tout le monde tout le temps (moins de pression)
125. Assouplir les horaires pour les fonctions d'accompagnement (travail hybride)

#### L. Gouvernance

126. Revoir le fonctionnement des élections de l'université (AU, conseils de fac...) pour améliorer leur représentativité // Audit des structures / organes (degré de représentativité, participativité, autorité)
127. Système de vote qui permet de consulter plus largement // Prise de décision participative : questions précises adressées à l'ensemble de la population universitaire sur lesquelles se baseront les prises de décision
128. Clarification des niveaux décisionnels, des structures // Revoir le nombre des commissions, avec des vraies décisions à prendre // Éviter la notion du top down : améliorer le rôle des facultés, des centres (bibliothèques) // Subsidiarité. Répartition des pouvoirs qui permette sa mise en œuvre. // Prise de décision au bon niveau (subsidiarité) // Décentralisation, liberté (académique)
129. Think-tank transversaux pour anticiper // Constitution de think tanks thématiques // Programme d'incubateur d'idées // Période de test d'initiatives bottom-up // Mise en place de projets pilotes partout à toute échelle // Évaluation progressive (ateliers avec une petite représentation de l'université -> faire des enquêtes)
130. Rationalisation/rediscussion de la répartition budgétaire entre les facultés
131. PV des diverses commissions sur intranet
132. Présentation aux étudiants de l'organisation hiérarchique et des rôles des comités
133. Avoir une faîtière des associations estudiantines qui soit représentative, paritaire et apolitique (pas un syndicat)
134. Mettre en place un système parlementaire : AU propose, rectorat exécute

## M. Adaptation au marché de l'emploi, relations avec la Cité

135. Finalité du parcours : monde du travail. Même les étudiants en échecs doivent avoir une gratification pour le travail (ex des étudiants en médecine recalés après 2 ans).
136. Sélection sur motivation (notamment en médecine) ?
137. Importance de reconnaître les enjeux différents selon les disciplines. -> autonomie des disciplines sur condition d'enseignement et d'entrée sur le marché du travail.
138. Développer la vie associative qui met en place du professionnalisme (exemple médecine) en lien avec la cité, pourrait être reconnue en ECTS ; accompagner avec une idée d'impact sur la société // Possibilité d'obtenir des crédits pour des activités professionnalisantes (ex : semaine de l'entrepreneuriat)
139. Parcours et diplômes individualisés, spécialisations mieux mises en avant, adaptation du cursus au cours de vie/évolution professionnelle // Etudes à différents niveaux, certifiant ou non ?
140. Mobilisation des Alumni pour un soutien des étudiant-es pendant et après les études // Installation du bureau de soutien post-étude
141. Avoir le courage de changer le cursus en fonction du feedback des anciens étudiants. // Cursus d'étude qui varie selon feedback des étudiants 5 ans après lors rentrée dans le monde du travail (augmentation des heures dans certains domaines ou diminution et introduction de nouvelles matières)
142. Améliorer la reconnaissance de l'enseignement, aussi en analysant l'employabilité des étudiants après leurs études
143. Incubateur entreprises - startups (existe UNITEC mais à développer)
144. Développer la visibilité de la recherche auprès de la Cité // Appels à projets avec thématiques multi-acteurs // Ateliers sur la façon de travailler / thématiques de recherche avec chercheurs et citoyens // Recherche qui a un impact sur la société // Repositionner patients, citoyens, acteurs du territoire, etc. comme partenaires
145. Valoriser les liens avec la Genève internationale
146. Séparer la formation Médecin / chercheur
147. Lien avec les écoles // Disponibilité des ressources documentaires pour les citoyens (collégiens,...)

## N. Varia

148. Mettre en avant les chercheurs, les étudiants, pas les rankings
149. Une identité forte (visibilité auprès de la Cité). Mise en avant de la marque « Genève » ou régionale (université lémanique) // Culture / fierté unige ex : bâtiments
150. Renforcer le pôle "com" de l'uni afin que toutes les mesures soient visibles.
151. Rassembler les bonnes pratiques et les répliquer

152. Se doter d'un outil qui nous permette de stopper l'activité / « covid institutionnel » pour permettre ce moment d'auto-reflexivité, individuelle et collective. S'autoriser à freiner le mouvement.