

Promotions et nominations académiques

Doyen, Faculté de médecine

Glossaire des fonctions académiques*

Corps des collaborateurs/trices de l'enseignement et de la recherche

- PD : le/la privat-docent participe à l'enseignement dans un domaine spécifique.
- CC : le/la chargé-e de cours participe, sous la responsabilité d'un-e professeur-e ordinaire ou d'un-e professeur-e associé-e, à l'enseignement et éventuellement à la recherche.
- MER : le/la maître d'enseignement et de recherche est chargé-e, sous la responsabilité d'un-e professeur-e ordinaire ou d'un-e professeur-e associé-e, d'activités d'enseignement et/ou de recherche.

*Selon le [Règlement sur le personnel de l'Université](#)

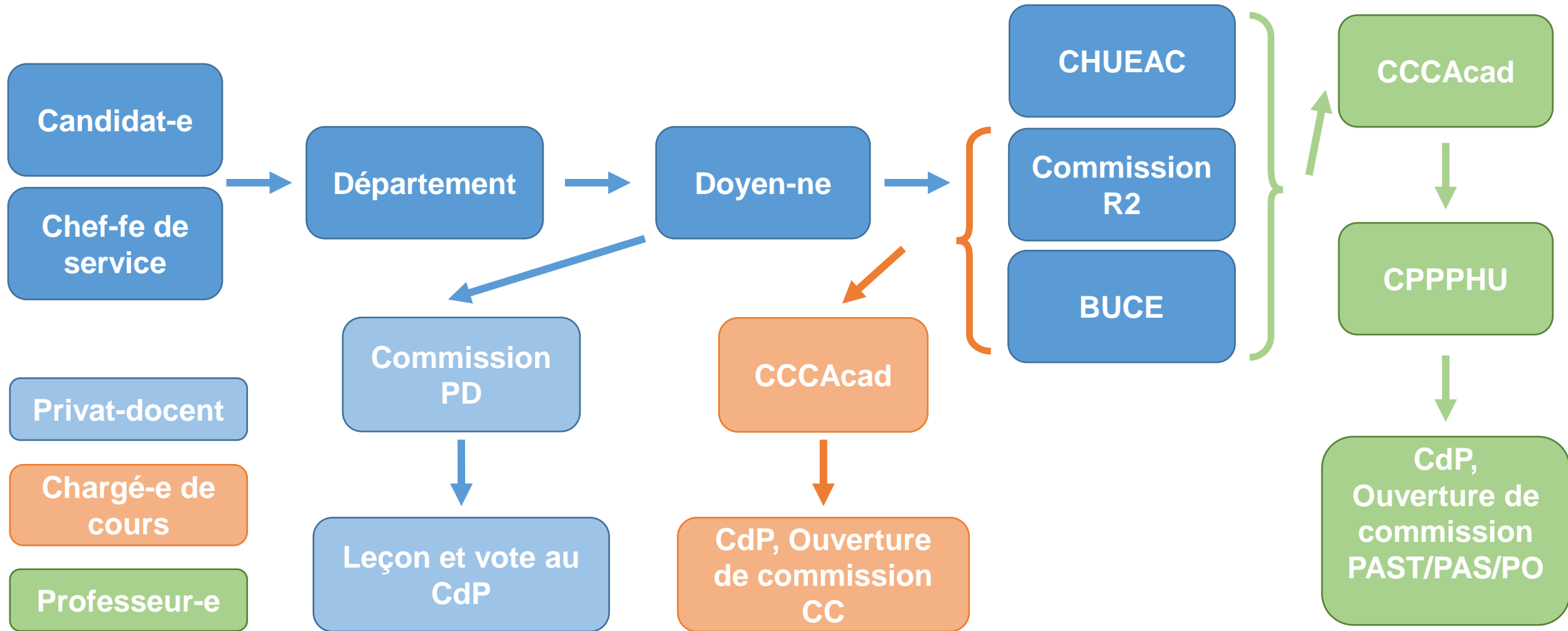
Glossaire des fonctions académiques*

Corps professoral

- PAST : le/la professeur-e assistant-e assume, dans le cadre de la relève académique, des tâches d'enseignement, de recherche et, dans une faible mesure, d'administration.
- PAS : le/la professeur-e associé-e est responsable des recherches et des enseignements qui lui sont confiés dans un domaine spécifique ; il/elle participe, dans une moindre mesure qu'un-e professeur-e ordinaire, aux tâches de gestion et d'organisation qui y sont liées.
- PO : le/la professeur-e ordinaire est responsable dans les domaines qui lui sont attribués, de l'enseignement et de la recherche et des tâches de gestion et d'organisation qui y sont liées.

*Selon le [Règlement sur le personnel de l'Université](#)

Promotions académiques (médecins HUG)



Commissions pour les promotions académiques (médecins HUG)

CHUEAC (mise en place en 2020)

Commission hospitalo-universitaire d'évaluation de l'activité clinique. Pour les candidat-es médecins HUG, la CHUEAC évalue l'activité clinique pour les demandes professorales.

Commission R2

Commission de la relève et de la recherche. Évalue l'activité de recherche.

BUCE

Bureau de la Commission de l'enseignement. Évalue l'activité d'enseignement.

CCCAcad

Commission de coordination des carrières académiques. Reçoit les évaluations des commissions ci-dessus et préavise la demande de promotion.

CPPPHU

Commission paritaire de prospective et de planification hospitalo-universitaire. Pour les candidat-es médecins HUG, reçoit le préavis de la CCCAcad et se prononce sur la promotion/nomination pour les postes hospitalo-universitaires.

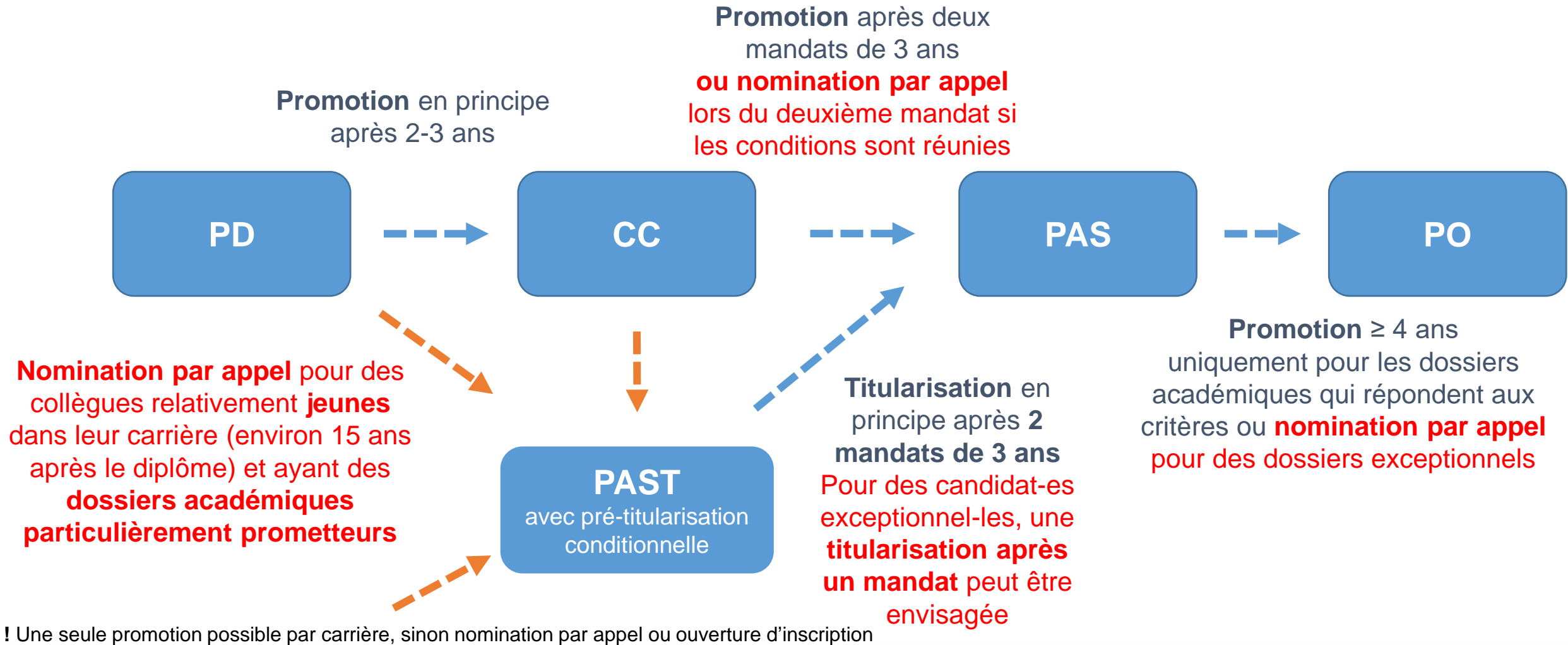
Commission PD

Commission des privat-docents.

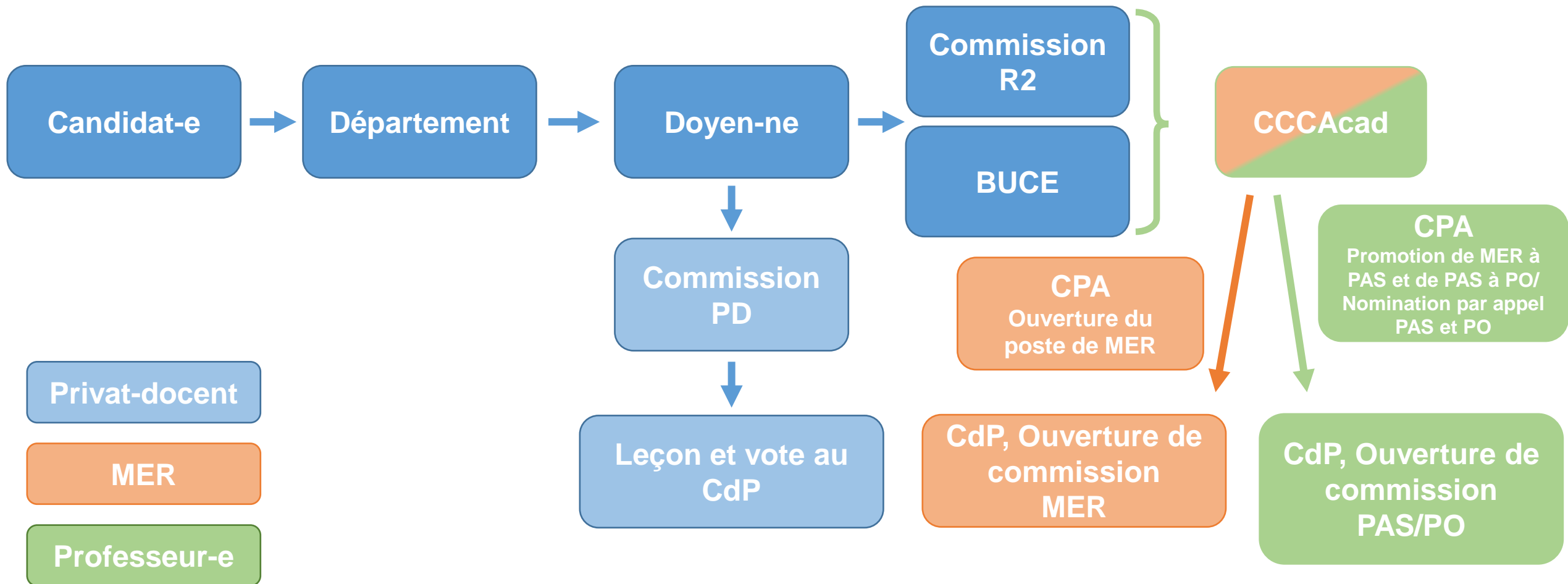
CdP

Collège des professeur-es.

Promotions et nominations hospitalo-universitaires (médecins HUG)



Promotions académiques (facultaire/médecine fondamentale)



Commissions pour les promotions académiques (facultaire/médecine fondamentale)

Commission R2

Commission de la relève et de la recherche. Évalue l'activité de recherche.

BUCE

Bureau de la Commission de l'enseignement. Évalue l'activité d'enseignement.

CCCAcad

Commission de coordination des carrières académiques. Reçoit les évaluations des commissions ci-dessus et préavise la demande de promotion.

CPA

Commission de planification académique. Reçoit le préavis de la CCCAcad et se prononce sur certaines promotions, p. ex: MER vers PAS et PAS vers PO et nomination par appel de PAS et PO. Se prononce sur l'ouverture de poste de MER. Se prononce également sur le profil de certains postes recherchés en médecine fondamentale et dentaire

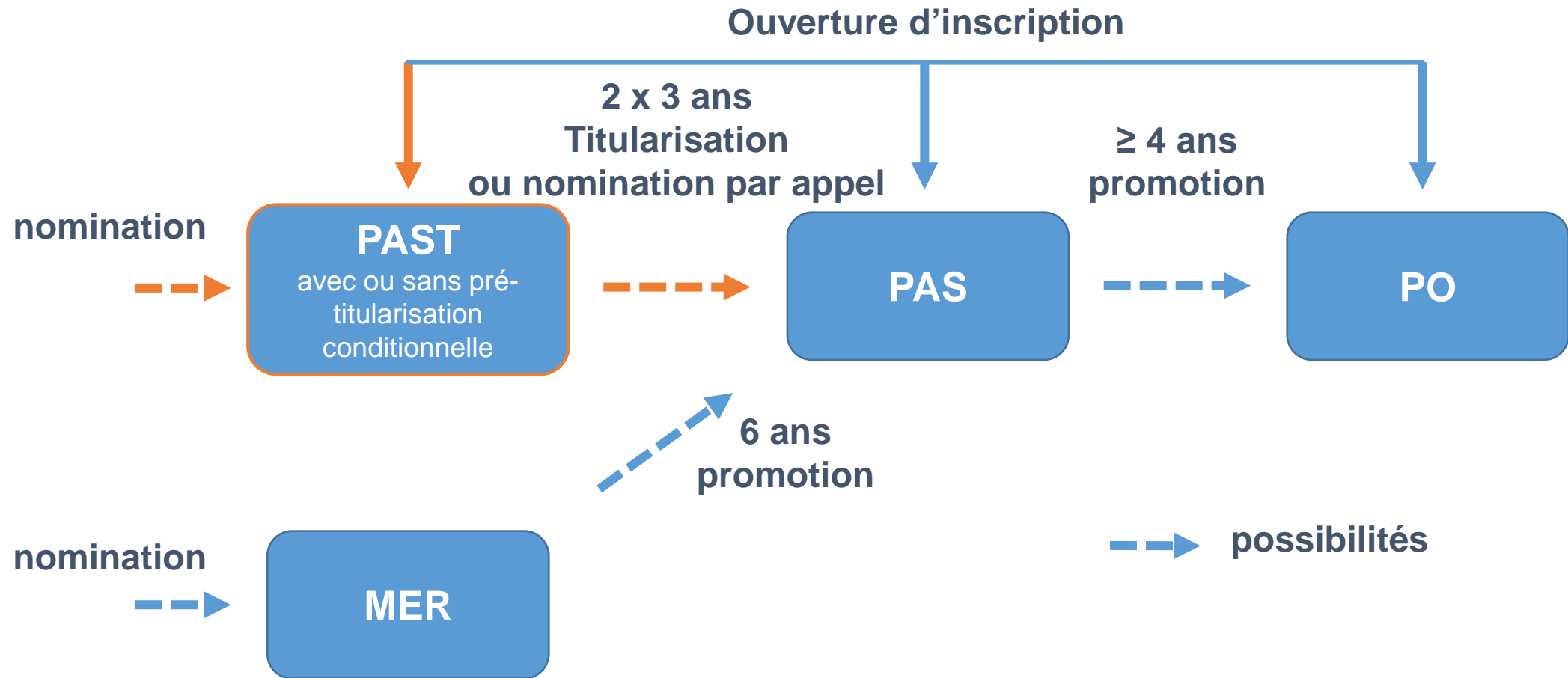
Commission PD

Commission des privat-docents.

CdP

Collège des professeur-es.

Promotions et nominations académiques (médecine fondamentale)



! Une seule promotion possible par carrière, sinon nomination par appel ou ouverture d'inscription

Evaluation des activités de recherche

Eléments du CV sur la RECHERCHE

Résultats de recherche*

Bourses et fonds de recherche*

Plan de recherche*

Auto-évaluation*

Collaborations scientifiques

Supervision scientifique et Mentorat*

Autres activités scientifiques

Contributions à la science ouverte*

Activités de vulgarisation

On définit les exigences minimales attendues pour les différentes fonctions académiques

Professeur-e ordinaire

Professeur-e associé-e

Professeur-e assistant-e

Chargé-e de cours

* rubriques du CV obligatoires

Résultats de recherche

* Citer les 5 publications les plus significatives, si possible avec le lien open access (pour les membres de la communauté UNIGE, liens issus de l'[Archive Ouverte](#)) et un bref descriptif de 4 lignes au plus décrivant les résultats les plus importants

* Indiquer le h-index (à l'aide de [Google Scholar](#)); nombre total de citations, de publications ou de publications en premier/ère auteur-e; graphiques de citations par année

Pr-e ordinaire : Citations en phase ascendante, voire stable de haut niveau, H index >20, avec articles signés en dernier/ère (ou premier/ère) auteur-e dans les 5 dernières années et/ou innovations ou développements ayant un impact médical et/ou scientifique dans le ou les domaine(s) d'expertise mentionné(s) dans le CV

Pr-e associé-e : Ligne de recherche clairement identifiable, avec au moins trois articles signés en dernier/ère (ou premier/ère) auteur-e et/ou auteur-e d'innovations dans le ou les domaine(s) d'expertise mentionné(s)

Pr-e assistant-e : Expertises et compétences dans un domaine clairement identifiable et distinguant le/la candidat-e de ses mentors. Premier/ère ou dernier/ère auteur-e d'articles et/ou d'innovations définissant la ligne de recherche. Potentiel pour atteindre les objectifs de titularisation comme PAS en fin de mandat

Chargé-e de cours : Continuité de la productivité dans la ligne de recherche et/ou d'expertise du privat-docent

Auto-évaluation

* Principales réalisations durant la carrière académique (max 250 mots) en lien avec des résultats de recherche (publications ou autre)

Pr-e ordinaire : Accomplissements majeurs sur le plan de la recherche de base et/ou clinique (citations dans des revues, utilité dans les soins,...) en cohérence avec le descriptif de l'auto-évaluation

Pr-e associé-e : Accomplissements sur le plan de la recherche de base et/ou clinique (citations dans des revues, utilité dans les soins,...) en cohérence avec le descriptif de l'auto-évaluation

Pr-e assistant-e : Démonstration de l'ouverture d'une ligne de recherche indépendante et/ou découverte importante et/ou preuve de créativité importante ou contribution importante aux travaux réalisés en cohérence avec le descriptif de l'auto-évaluation

Bourses et fonds de recherche

* Bourses et fonds compétitifs obtenus les 5 dernières années en tant que requérant-e ou co-requérant-e (indiquer le bailleur, le montant, le titre du projet et votre rôle)

Pr-e ordinaire : Continuité du funding (grant agence nationale ou compétitif équivalent p.ex ERC/SNF/Innosuisse,)

Pr-e associé-e : Funding compétitif actuel

Pr-e assistant-e : postulation pour un fonds compétitif pour financer sa recherche. Atteinte des objectifs pour la titularisation dans la durée du poste de PAST

Chargé-e de cours : Pas d'exigence particulière, mais l'obtention de fonds est un élément positif

Plan de recherche

* Plan de recherche pour les 5 prochaines années (max 150 mots)

Pr-e ordinaire : Etabli sur l'expérience de recherche, original avec un caractère ambitieux et une vision sur plusieurs années

Pr-e associé-e : Etabli sur l'expérience de recherche, original et réalisable sur le délai du mandat

Pr-e assistant-e : Projet original, compétitif, distinct de l'éventuel-le mentor-e, mais réalisable dans la durée des deux mandats dans l'environnement local.

Chargé-e de cours : preuves de la mise en place d'une ligne de recherche qui s'inscrit dans la continuité du privat-docent

Supervision scientifique et Mentorat

* Taille et composition du groupe de recherche des 5 dernières années (indiquer votre fonction et votre rôle)

* Mentorat et activités pour la promotion de la carrière des chercheurs/euses moins avancés que vous (« scientific offspring »). Mentionner également de manière spécifique les activités de mentorat pour les carrières féminines. Citez jusqu'à 5 cas pertinents (p.ex. jeunes chercheur/euses que vous avez menté-es, ayant reçu une bourse ou un prix, ayant obtenu un poste académique ou non académique de prestige, etc.).

Pr-e ordinaire : au moins quelques exemples de « mentees » dont les carrières ont pris leur essor.

Pr-e associé-e : au moins quelques activités de soutien et encouragement à la carrière et au moins une direction de thèse terminée.

Pr-e assistant-e : prise en charge d'étudiant-es masters et doctorant-es

Chargé-e de cours : l'encadrement d'étudiants est encouragée

Contributions à la science ouverte

* Activités en faveur d'une ouverture de la science et de la recherche.

* Production et mise à disposition de matériel de recherche et d'ensemble de données en libre accès, par exemple méthodes, registre de données (public repository) et/ou matériel éducatif.

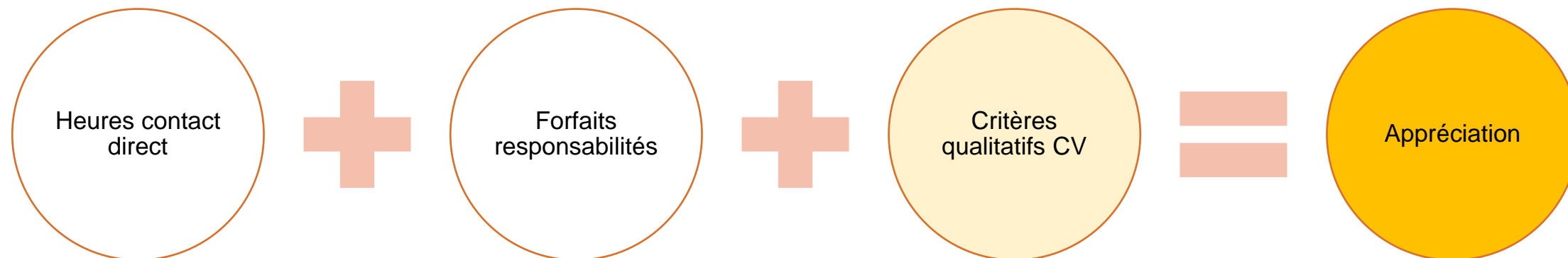
* Dans votre liste de publications, mettre un lien vers une version « Open Access », soit sur le site du journal soit sur [Archive ouverte](#) (ou autre solution « open »). Si strictement indisponible, indiquer la raison.

Valable pour tous les niveaux académiques:

- Pr-e ordinaire
- Pr-e associé-e
- Pr-e assistant-e
- Chargé-e de cours

Evaluation des activités d'enseignement

Evaluation quantitative et qualitative



Composantes CV: critères

C5: expérience et formation pédagogique

- a. réalisations: lien avec conception pédagogique, recherche, réflexivité
- b. formation pédagogique, certifiante (CAS, MAS, ...)
- c. formation pédagogique, s'investit dans un parcours complet de formation

C4: développement des outils et activités

- création d'outils, innovations fondées sur cadre conceptuel, responsabilité du projet

C3: perspectives enseignement

- projections réfléchies et pertinentes pour la suite
- suit quelques formations pédagogiques proposées facultatives

C2: implication personnelle au service de l'enseignement

- motivation, intérêt
- enseignement dans d'autres structures non délégué par la faculté de médecine
- implication des assistant-es doctorant-es et post-doctorant-es sous sa responsabilité à l'enseignement facultaire

C1: exigences de base en enseignement

- formation de base des enseignant-es (ou expérience enseignement >10 ans)
- bonnes évaluations des étudiant-es ou participant-es (si disponibles)

| | Critères d'évaluation quantitatifs | | | Critères d'évaluation qualitatifs | |
|-------------|------------------------------------|--|--|-----------------------------------|--|
| | Evaluation | Heures enseignement direct, y.c. examens | Responsabilités curriculaires | Evaluation | Aspects qualitatifs CV |
| Excellent | A | Enseignement pré-gradué et post-gradué >50-80h dont 15h pré-grade au moins | responsabilité importante (unité, AMC, examens,) correspond à \geq 100 crédits de responsabilité | A | C 1 ET C 2 ou C 3 ET C 4 ou C 5 |
| Fort | AB | Enseignement pré-gradué et post-gradué >50-80h dont 15h pré-grade au moins | responsabilité limitée (ex. 1 cours à options, membre de groupe de travail) correspond à < 100 crédits de responsabilité | AB | C 1 ET C 2 ou C 3 ET/OU C 4 ou C 5 |
| Attendu | B | Enseignement pré-gradué et post-gradué 30-50h dont 15h pré-grade au moins | pas de responsabilité | B | C 1 ET |
| Faible | BC | Enseignement pré-gradué et post-gradué >10h et < 30h | pas de responsabilité | BC | C 2 ou C 3 C 1 partiel |
| Insuffisant | C | Enseignement pré-gradué et post-gradué \approx 10 h | pas de responsabilité | C | NA |

Evaluation des activités cliniques (médecins HUG)

CHUEAC - GRILLE D'EVALUATION DES COMPETENCES

| CRITERES A EVALUER | EVALUATION | | | | | COMMENTAIRES |
|---|-------------------|----|---|----|---|--------------|
| EXPERTISE PROFESSIONNELLE | | | | | | |
| 1. EXPERTISE MEDICALE <i>Concerne une expertise unique, rare ou indispensable au fonctionnement d'un centre hospitalier universitaire et prend en compte les années d'expériences.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 2. QUALITES DES PRESTATIONS <i>Devraient idéalement être jugées sur la base des informations recueillies auprès des pairs, des soignants et de l'auto-évaluation.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 3. VOLUME DES ACTIVITES MEDICALES <i>Décrire le nombre d'interventions ou de gestes invasifs, les activités types visites médicales, consultations ambulatoires ou les éléments quantitatifs de la structure supervisée.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 4. VISIBILITE NATIONALE ET INTERNATIONALE <i>Participation aux activités de sociétés, cliniques nationales et internationales, rédaction de recommandations.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| COMPETENCES DE CONDUITE ET GESTION | | | | | | |
| 1. CREATION D'UNE CONSULTATION ORIGINALE D'UNE UNITE OU D'UNE AUTRE STRUCTURE | <i>Oui/Non/NA</i> | | | | | |
| 2. A DEMONTE LES COMPETENCES A DIRIGER UN GROUPE <i>A diriger une structure de manière autonome et à assumer des décisions et responsabilités.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 3. A DEMONTE UNE ATTITUDE COLLEGIALE ET UNE LOYAUTE AUX VALEURS DE L'INSTITUTION <i>Prendre en compte l'esprit fédérateur, les activités et contributions dans l'institution hors domaine d'expertise.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 4. COMPETENCES A MENER DES PROJETS <i>A conduit des projets ayant atteints les objectifs.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 5. COMPETENCES DE MENTORAT <i>A démontrer pouvoir superviser un groupe de jeunes médecins et les conduire sur le chemin d'une carrière.</i> | A | AB | B | BC | C | |
| 6. PARTICIPATION A DES COMMISSIONS OU GROUPES DE TRAVAIL INSTITUTIONNELS OU NATIONAUX | A | AB | B | BC | C | |

Evaluation des dossiers cliniques

- Chaque candidat-e se voit attribuer un-e rapporteur-e (membre de la CHUEAC), sans lien professionnel, qui étudie le dossier et contacte personnellement quelques clinicien-nes qui connaissent / travaillent avec le/la candidat-e.
- Le/la rapporteur-e présente lors de la séance les éléments obtenus, qui sont évalués en rapport avec les éléments connus des autres membres de la CHUEAC
- Le/la représentant-e RH consulte le dossier RH de chaque candidat-e et rapporte en séance les éléments pertinents
- Le/la représentant-e des soins contacte les soignant-es proches du/de la candidat-e et rapporte en séance les éléments pertinents
- Ces 3 étapes permettent de remplir la grille d'évaluation finale pour chaque candidat-e en séance. N.B. La grille est transmise aux membres de la CHUEAC avant la séance, ce qui permet de connaître l'avis « indépendant » de chaque membre.

Conditions de nomination/promotion/titularisation

Scores des commissions pour les promotions académiques (médecins HUG & médecine fondamentale et dentaire)

Domaines évalués

- recherche
- enseignement
- clinique (pour les médecins HUG)

Echelle des scores

- A: Exceptionnel
- AB: Excellent
- B: Au niveau attendu
- BC: En-dessous du niveau attendu
- C: Insuffisant