MARS 2022

Médiscope

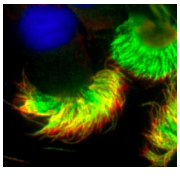
MÉDECINE SORBONNE UNIVERSITÉ

La newsletter de la faculté de médecine Sorbonne Université

Résultats de l'Enquête Happy HU

Une enquête nationale en ligne, coordonnée par des présidents de sous-sections du CNU Santé et relayée par les Doyens de médecine et les collèges d'enseignants a rapporté des données sur les conditions d'exercice, la qualité de vie, les inquiétudes et les aspirations des hospitalo-universitaires. Vous trouverez sur cette page le résultat de cette enquête.

Recherche



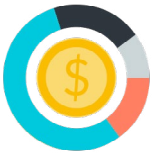
La plate-forme d'expertise Maladies Rares AP-HP.Sorbonne Université



La chercheuse Valentina Emiliani de nombreuses fois récompensée



Campagne d'investissement



CHIFFRE CLÉ : 500 000 € dédiés aux investissements des structures de recherche

Relations internationales

Julien Kirchgesner a obtenu un financement en avril 2021 dans le cadre du second appel à projets 4EU+.

École d'été d'oncologie « 4EU+ Against Cancer »

Direction technique

Végétalisation du site de Saint-Antoine



Vie étudiante



Théâtre dans le cadre de la mission égalité de Sorbonne Université

Pédagogie



Rencontres pédagogiques d'Île-de-France

Pédagogie innovante

Ressources humaines

Les actus RH

L'échos des facultés

Mois de l'égalité 2022 : retrouvez le programme du mois de l'égalité à la faculté des lettres.

La vision par ordinateur : un domaine de recherche en pleine expansion.

La une

Résultats de l'Enquête Happy HU

L'enquête était destinée à tous les hospitalo-universitaires titulaires de France. Elle était anonyme et accessible en ligne entre octobre et décembre 2021. Parmi les 5332 praticiens HU titulaires, 2390 (45%) ont répondu au questionnaire, comprenant 677/1260 (54%) MCU-PH et 1699/4072 (42%) PU-PH. Les taux de réponse varient de 35% à 70% selon les sections de CNU, 53% des répondants étant de spécialité médicale, 18% de spécialité chirurgicale et 29% de spécialités biologiques ou radiologiques.

Typologie des HU titulaires en France

Les répondants ont en médiane (IQR) 50 (42-57) ans et sont HU titulaires depuis 9 (4-13) ans. Le sexe ratio est de 70/30 (H/F), mais pour les PU-PH les plus jeunes (dernier quartile d'âge) et pour les MCU-PH il est de 50/50. Parmi les répondants, 60% sont chefs de service, 25% dirigent une équipe de recherche, et 25% sont affiliés à une organisation syndicale.

Sur le plan des caractéristiques personnelles, les HU titulaires se distinguent de la population générale (du même âge) par le faible taux de fumeurs réguliers (9%), le faible nombre de buveurs d'alcool quotidiens (11%), et le faible taux de praticiens porteurs d'une maladie chronique (16%). Un répondant sur dix prend un traitement psychotrope régulier. Les répondants dorment 7/10 (6-7) heures par jour, avec une assez bonne qualité de sommeil (évaluée à 6/10 (4-9)), et une assez bonne activité sportive et de loisir (évaluée à 6/10 (3-7).

Premier constat : *les HU titulaires ont souffert pour y arriver, mais ne regrettent rien*

À la question est ce que votre vie professionnelle envahit votre vie privée (de 0 - pas-du-tout - à 10 -oui carrément-), la réponse est 8 (7-9). La vie privée est néanmoins considérée comme très bonne

à 8/10 (8-10), la vie professionnelle bonne à 7/10 (6-9), les répondants disant que leur vie professionnelle peut considérablement s'améliorer (8/10 (6-9)). Neuf répondants sur dix déclarent que devenir HU a été un sacrifice, 40% rapportent avoir été victimes d'un harcèlement psychologique et 5% d'un harcèlement physique. Néanmoins, ils rapportent que la carrière HU répond bien à leurs attentes (7/10 (4-8)). La grande majorité des répondants dit ne pas du tout regretter la carrière HU (3/10 (1-5) sur une échelle de 0 (pas du tout) à 10 (totalement)).

Second constat : *Les HU titulaires remplissent une quantité de travail considérable*

Les HU passent 10 (10-12) heures par jour à l'hôpital et travaillent en plus 2 (1-3) heures par jour depuis leur domicile. Deux tiers des HU participent à la permanence des soins le week-end et la moitié prennent des gardes. Tous les répondants travaillaient les lendemains de garde. Le nombre de jours de congés est de 25 (20-30) jours par an.

Sur le plan universitaire, en plus de l'enseignement hospitalier théorique et pratique auprès des étudiants en médecine, des internes et des assistants, les HU réalisent 50 (30-120) heures d'enseignement facultaire par an, encadrent 8 (4-12) travaux de recherche (4 (2-7) dans le cadre de thèses d'exercice, 2 (1-3) de masters ou 1 (0-2) de thèse d'université). Ils ont

publié 500 (300-800) points SIGAPS sur les trois dernières années, ce qui correspond à 5 articles en premier/dernier auteur par an dans une revue de rang A. Le nombre de demi-journées de congrès n'est que de 10 (6-20) par an (en dehors de la pandémie COVID).

Troisième constat : *une inquiétude unanime concernant les retraites*
Si 73% des répondants ne sont pas satisfaits de leur salaire HU, 99% sont inquiets de la perspective d'une pension de retraite insuffisante. L'angoisse relative à la contrainte financière lors de la retraite est notée à 9/10 (6-10). Si le calcul de la pension de retraite était basé sur les mêmes bases que pour les PH, 96% des répondants seraient beaucoup plus heureux. Près de 40% des répondants ont une activité de cumul, n'atteignant chez eux que 10% (5-20) du maximum autorisé. Une activité libérale à l'hôpital est pratiquée par 16% des répondants.

Quatrième constat : *l'ambiance et les rapports interpersonnels sont très bons, sauf avec la direction.*
L'ambiance médicale est considérée comme très bonne (8/10 (6-8)), et les rapports avec les collègues, les cadres, les chefs de service, PCME et Doyens sont notés comme bons ou très bons. Les HU rapportent qu'ils se sentent reconnus par leurs collègues et leurs proches (8/10 (7-10)). À l'inverse les rapports avec la direction sont notés comme moyens / mauvais (4/10 (3-6)).

Cinquième constat : *les HU rapportent des problèmes RH et peu d'aide managériale*
Un HU sur deux souhaite se séparer d'un collègue sans savoir comment le faire, 43% a le sentiment de devoir faire le travail des autres, et un HU sur trois ne sait pas à qui s'adresser en cas de problème. La majorité des répondants (87%) dit devoir faire bonne figure en toutes circonstances alors que 62% se sentent dépassés dans leurs missions. Ils considèrent que seuls 35% des PH et 13% des autres HU vont mieux qu'eux. Un HU sur cinq rapporte avoir été confronté au suicide à l'hôpital.
Questionnés à propos des moyens disponibles pour accomplir leurs missions, les HU déclarent manquer de moyens pour l'exercice optimal de la recherche (85%), l'administratif (82%), l'activité clinique (72%), ou de l'enseignement (60%). Seuls 15% rapportent un soutien de la direction et un tiers rapportent un soutien de l'université.

Sixième constat : *l'activité clinique est très prisée et épanouissante, l'activité de recherche est difficile à organiser et à financer*
La répartition des missions est comme ceci : 40% (30-60), enseignement 15% (10-20), recherche 15% (10-20), et organisation 20% (10-25). L'activité la plus épanouissante est l'activité clinique 80% (60-80), suivie de l'enseignement 60% (50-80), la recherche 50% (20-70), ou l'organisation 30% (10-40). Seul un répondant sur quatre est satisfait de la répartition des missions, 70% des HU souhaitant faire plus de recherche. Néanmoins, financer son activité de recherche est perçue comme extrêmement difficile (3/10 (1-5)), limitant les ambitions de 75% des répondants. Huit répondants sur dix souhaitent effectuer une mission de moins.

Septième constat : *des perspectives d'avenir incertaines*
Deux tiers des répondants envisagent faire le même métier en 2025. Néanmoins, la plupart ont déjà envisagé une année sabbatique (65%), un changement de ville (55%), un départ pour une structure privée (55%), une démission (50%), un changement de service (40%), une reconversion (33%), ou un départ en retraite anticipée (25%).

Presque tous (95%) les répondants échangent avec les plus jeunes sur leur avenir HU et sont soit prudents (50%), encourageants (42%), ou dissuasifs (8%). Neuf sur dix ont connu des jeunes qui ont abandonné leur engagement dans la carrière HU en cours de route, les raisons principales étant la concurrence des salaires avec le privé, les difficultés pour obtenir les prérequis imposés (financement des années de recherche et échecs des travaux de recherche), et/ou des raisons familiales.

Huitième constat : *Troubles de la santé mentale*
Une souffrance au travail (mesurée par le job strain) est rapportée par une minorité (20%) de répondants qui rapportent que la très grande quantité de travail réalisée (« demand ») se fait avec une grande latitude décisionnelle (« control ») et une demande psychologique /soutien des collègues équilibrés (« social support »).
La moitié des HU rapportent des symptômes d'épuisement professionnel (SEP), soit dix fois plus que dans la population générale et dans des proportions comparables à celles des spécialités médicales les plus affectées (méta-analyse de Kansoun, 2019). Les SEP sont plus fréquents chez les sujets jeunes, des spécialités non cliniques, quand l'activité de sport et loisirs est modeste, quand l'activité professionnelle est jugée envahissante, quand les ambitions sont limitées, ou enfin quand existe un sentiment que la reconnaissance des collègues est faible. Les SEP sont associés à un moins bon sommeil, un souhait de reconversion professionnelle, un regret d'être HU et une consommation importante d'alcool et de psychotropes.
Des idées suicidaires (IS) sont rapportées par près de 14% des répondants, soit trois fois plus que dans la population générale, mais dans des proportions moindres que dans les études réalisées chez les médecins hospitaliers ou les médecins généralistes. Les IS sont plus souvent rapportées par les HU ayant des maladies chroniques, prenant moins de congés, ayant des troubles du sommeil, et chez ceux qui rapportent avoir été harcelés, ou qui ont le sentiment d'une moindre reconnaissance de la part des collègues. Les HU avec IS consomment plus d'alcool ou de psychotropes, et expriment plus souvent le regret d'être HU.

En résumé

Les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) et les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) sont des praticiens jeunes, et dont la prédominance masculine s'estompe avec le temps. Ils abattent une quantité de travail impressionnante, tant sur le plan H que sur le plan U. L'ambiance médicale et les rapports entre collègues sont très bons, et la souffrance au travail très faible. Neuf répondants sur dix rapportent que devenir HU a été un sacrifice, et que leur vie professionnelle est envahissante.

Cette enquête nationale qui a recueilli un taux de réponse de 45% auprès de toutes les sous-sections du CNU de santé (hors pharmacie et odontologie) souligne l'engagement des HU dans leurs différentes missions, leur enthousiasme, et l'absence de regret à avoir choisi cette carrière HU. Cependant, cette enquête pointe un certain nombre de problèmes qui nécessitent des actions urgentes pour favoriser l'attractivité des carrières, au sein desquels l'alignement des pensions de retraite sur le régime général, la formation et l'accompagnement managérial, et l'aménagement d'un temps protégé et de moyens dédiés à la recherche sont des priorités majeures. Une approche méthodologique complémentaire va analyser les besoins spécifiques des HU les plus jeunes et sera complétée d'un volet qualitatif.

Cette enquête a été menée par **Martin Dres** *(MCU-PH) et* **Elie Azoulay (***PU-PH), membres de la sous-section 48.02 Médecine intensive Réanimation du CNU Santé.*



Martin Dres



Elie Azoulay

Recherche

➔ La plate-forme d'expertise Maladies Rares AP-HP.Sorbonne Université

La plate-forme d'expertise Maladies Rares AP-HP.Sorbonne Université, qui vient d'être créée au sein du groupe hospitalo-universitaire (GHU) en réponse à l'appel à projets 2021 de la DGOS, représente une opportunité unique de rassembler l'ensemble des expertises médicales et scientifiques, pour une prise en charge optimale et innovante de tous les patients atteints de maladies rares (MR) et de leurs familles.
Le partage des connaissances et la mutualisation des ressources et des compétences sont des atouts essentiels pour rendre plus performante l'organisation des soins, et pour développer la formation et la recherche dans les différents domaines des MR
.

Périmètre et acteurs de la plateforme

La plate-forme d'expertise maladies rares regroupe 58 centres de référence MR (dont 2 centres de ressources MR), et 44 centres de compétences MR. Ces centres intègrent les équipes médicales et soignantes des différentes structures hospitalières, les associations de patients, les laboratoires de diagnostic associés, ainsi que les laboratoires de recherche impliqués dans les très nombreux programmes scientifiques en lien avec les MR.
La plate-forme réunit plusieurs milliers de patients présentant des formes très variées de MR, et suivis dans les hôpitaux de la Pitié-Salpêtrière, Rothschild, Saint-Antoine, Tenon et Trousseau. L'organisation mise en place s'appuie également sur le réseau national des 23 filières de santé MR, et sur les réseaux européens de référence MR.



https://youtu.be/GF9PvEv2qD8

Objectifs et missions

La plate-forme d'expertise maladies rares doit permettre de faire le lien entre tous les intervenants dans les domaines du soin et de la recherche, pour ainsi créer un environnement d'excellence au bénéfice des patients atteints de MR et leurs familles.
Les principales missions ont pour objectif de :
• faciliter le parcours du patient et la communication entre tous les acteurs
• développer la formation dans les domaines du soin et de la recherche
• soutenir l'innovation diagnostique et thérapeutique.



Parmi les actions retenues, un effort important portera sur : l'information des offres de la plate-forme d'expertise maladies rares auprès de tous les usagers et intervenants ; le soutien aux programmes de formation pour les professionnels, les étudiants et les patients (avec, entre autres, l'université des patients de Sorbonne Université); et le renforcement des interactions avec les équipes scientifiques de Sorbonne Université. De nombreux domaines des sciences et des lettres et humanités sont concernés. Les liens avec les instituts de Sorbonne Université seront également privilégiés (avec, entre autres, les équipes de l'intelligence artificielle SCAI et celles des sciences participatives MOSAIC).

Organisation

La plate-forme d'expertise maladies rares AP-HP.Sorbonne Université est située sur le site de l'hôpital Trousseau.

La gouvernance repose sur le comité directeur et le comité scientifique. L'équipe opérationnelle est composée d'une cheffe de projet, d'une chargée de mission et de trois assistants de recherche clinique. Ces personnels seront en interaction directe avec toutes les équipes du GHU et de Sorbonne Université impliquées, en lien avec la direction de la recherche et de l'innovation et celle de la communication.



Le comité directeur



Pr Annick Clément
Professeure de pédiatrie à la faculté de médecine de Sorbonne Université, coordinatrice de la plate-forme d'expertise maladies rares AP-HP.Sorbonne Université



Pr Patrice Cacoub



Pr Catherine Lubetzki



Pr Serge Amselem



Mathilde Lefèvre

→ La chercheuse Valentina Emiliani de nombreuses fois récompensée

Le Prix Maxime Dahan de l'Institut Curie 2021 et le Michael S. Feld Biophotonics award 2022 ont été décernés à Mme Valentina Emiliani pour l'Instrumentation et les Méthodes Innovantes à l'Interface Physique-Biologie-Médecine. Médaille d'argent du CNRS, Valentina Emiliani dirige depuis 2019 le département de photonique et l'équipe de microscopie à modulation du front d'onde à l'Institut de la vision. Ses recherches portent sur l'utilisation de la mise en forme du front d'onde et de l'optogénétique (technologie à l'interface entre l'optique et le génie génétique) pour l'étude des mécanismes régulant la connectivité fonctionnelle et le traitement du signal dans les principales voies visuelles. **L'optogénétique et la sculpture de la lumière par Valentina Emiliani**

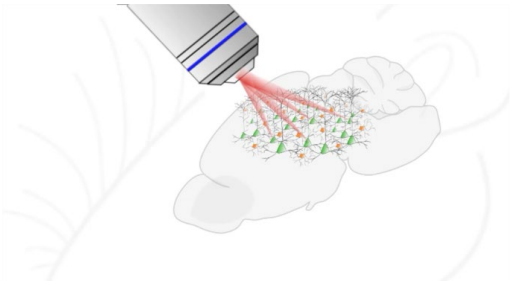
L'optogénétique et la sculpture de la lumière par Valentina Emiliani

La révolution de l'optogénétique a commencé par la découverte des gènes des opsines Channelrhodopsin et Halorodopsin et de leur sensibilité à la lumière, et s'est poursuivie avec la démonstration de leur expression dans les cellules neuronales. Les changements conformationnels induits par la lumière sur les opsines permettent la transduction directe des photons en courants électriques, activant ou inhibant ainsi les signaux neuronaux de manière non invasive.



Jusqu'à présent, l'optogénétique a eu deux grands champs d'application : la manipulation optique des circuits neuronaux pour établir le rôle de types de cellules spécifiques dans le contrôle de comportements ou de pathologies, et l'expression d'activateurs ou d'inhibiteurs optogénétiques dans la rétine pour la restauration de la vision. La plupart de ces expériences réalisées principalement dans des modèles murins et poisson zebra ont fait appel à des méthodes d'illumination relativement simples consistant à utiliser de la lumière visible pour éclairer de grandes parties des circuits neuronaux en utilisant des stratégies de ciblage génétique pour 'isoler' un type cellulaire spécifique. Cependant, l'éclairage à grand champ ne peut qu'activer de façon synchrone des populations entières de neurones, les contrôlant ainsi comme un ensemble. Toutefois, si l'on examine l'activité d'un circuit neuronal dans des conditions physiologiques, cela se caractérise dans la plupart des cas par le fait que même des cellules génétiquement identiques peuvent avoir un schéma d'activité totalement indépendant : chaque cellule du circuit a sa propre signature spatio-temporelle. Mimer l'activité neuronale avec ce degré de précision nécessite donc le développement de nouvelles méthodes optiques capables d'illuminer une ou plusieurs cellules indépendamment dans l'espace et le temps.

À cette fin, Valentina Emiliani a développé avec son équipe « Microscopie à modulation du front d'onde » des technologies originales et innovantes de « sculpture » de la lumière pour un contrôle optique précis des circuits neuronaux. La mise au point de certaines méthodes reposant sur l'holographie, le contraste de phase généralisé et la focalisation temporelle permet en effet de sculpter le volume d'excitation avec une forme parfaitement adaptée à la cible choisie : un neurone unique ou en groupe de neurones. La combinaison de ces approches baptisées «circuit optogenetics» a propulsé l'optogénétique dans une nouvelle dimension dans laquelle il est aujourd'hui possible de mimer avec la lumière des modèles d'activités cérébrales spécifiques et de les relier au comportement des animaux. Cette première étape méthodologique en neuroscience computationnelle place le laboratoire de Valentina Emiliani en toute première place au niveau international pour la manipulation optique des circuits cérébraux.



La combinaison d'approches sophistiquées de mise en forme de la lumière permet d'activer un seul neurone ou un groupe défini de neurones avec la précision d'une cellule unique à l'échelle de la milliseconde. Illustration : Emiliano Ronzitti

Les défis à venir de l'approche «circuit optogenetics» comprennent la capacité de manipuler les circuits profonds du cerveau d'un mammifère (à plusieurs millimètres de la surface du cortex), éventuellement sur plusieurs zones cérébrales, et la capacité de sonder le plus grand nombre possible de connexions (quelques centaines) d'un réseau neuronal, ou encore la capacité de combiner la manipulation optique et l'imagerie pour un control «tout optique» du cerveau. Ces défis sont le cœur du projet HOLOVIS porté par Valentina Emiliani, financé en 2020 par un ERC Advanced et dont les objectifs sont de combiner l'optogénétique avec des nouvelles formes d'illumination holographique, de concevoir de nouvelles sondes endoscopiques à guide d'ondes et des nouveaux algorithmes de « compressed sensing », et de développer de nouveaux lasers. Cette combinaison d'approches sera utilisée pour étudier, avec une précision sans précédent, des circuits neuronaux essentiels à la perception visuelle.

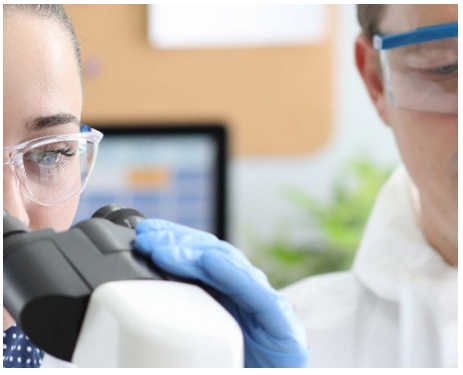
Les travaux de Valentina Emiliani sont à l'interface de plusieurs disciplines dont l'optique et les neurosciences. Valentina Emiliani s'est entourée d'une équipe interdisciplinaire d'environ 20 personnes aux compétences complémentaires en physique, informatique et neurophysiologie. Le caractère fortement interdisciplinaire de l'équipe lui a permis de s'appuyer sur de nouveaux concepts en optique pour développer de nouvelles méthodes tout d'abord validées in vivo dans des modèles biologiques, comme le cerveau et la rétine de la souris ou du poisson zèbre, puis appliquées à des projets de biologie en collaboration avec plusieurs groupes de neurobiologistes.
Ses travaux de recherche ont été récompensés par plusieurs prix dont la médaille d'argent du CNRS en 2021 et tout récemment le prix Maxime Dahan pour l'Instrumentation et les Méthodes Innovantes à l'Interface Physique-Biologie-Médecine et le Michael S. Feld Biophotonics Award en 2022

→ Campagne d'investissement

Cette année encore la faculté de Médecine a renouvelé et renforcé le budget alloué à la recherche avec notamment l'enveloppe de 500 000 € dédiée aux investissements des structures de recherche. Cette enveloppe permet de financer des projets d'acquisition d'équipements ou de travaux. Le Conseil stratégique de la recherche s'est réuni le 2 février 2022 pour définir la répartition des financements entre les structures demandeuses

Cette répartition s'est appuyée sur plusieurs critères dont l'effort de cofinancement du laboratoire demandeur, l'ordre de priorité établi par chacun des laboratoires, l'effort de mutualisation, le développement d'activités de recherche pour les projets de travaux, ou encore la sécurité du personnel lors des manipulations.

- **24 % soit 120 000 €** ont été attribués pour 3 projets mutualisés portés principalement par les UMS (unités mixtes de service) gérées par la faculté de Médecine, qui proposent l'utilisation de ces équipements à l'ensemble des laboratoires,
- **24 % soit 120 000 €** également accordés pour 2 projets de travaux concernant la réfection et remise aux normes d'espaces de laboratoires de centres de recherche, dans le cadre de l'accueil d'une nouvelle équipe ou de réorganisation des espaces techniques,
- **17 % soit près de 87 000 €** pour 3 projets d'acquisition d'équipements motivés par des problématiques de sécurité des agents,
- **17 % soit près de 87 000 €** pour 4 projets d'acquisition d'équipements par les centres de recherche
- **17 % de l'enveloppe,** soit 7 projets pour près de 87 000 €, attribués à des projets d'acquisition d'équipements par les unités mono-équipes.



La plupart des projets concernent des remplacements d'équipements devenus obsolètes et dans une moindre mesure de nouvelles acquisitions. Ce fonds dédié aux investissements participe donc au maintien du niveau technique des unités de recherche du périmètre de la faculté de Médecine tout en soutenant les activités de ces laboratoires dans de bonnes conditions de travail.

Laura Truffier
Direction de la recherche et de la valorisation



ERC Starting Grant 2021 : deux chercheuses de l'Institut du Cerveau lauréates

Julia Sliwa mène ses recherches dans l'équipe «MOV'IT : MOuVement, Investigations, Thérapeutique. Mouvement normal et anormal : physiopathologie et thérapeutique expérimentale» à l'ICM. Elle étudie, via la neuro-imagerie et la neurophysiologie, comment nos représentations neuronales des concepts sociaux sont élaborées à partir de perceptions multi-sensorielles, comment les réseaux sociaux sont représentés dans le cerveau et **comment les gestes sont perçus pendant l'apprentissage social.**

Léonie Koban, dans l'équipe «CIA: Contrôle cognitif, Intéroception, Attention» de l'ICM cherche à comprendre le rôle des influences sociales sur la prise de décision en santé mentale et physique.

Pédagogie



➔ Rencontres pédagogiques d'Île-de-France

Rencontres pédagogiques d'Île-de-France
Le vendredi 25 Mars 2022, les rencontres pédagogiques d'île-de-France se dérouleront à la faculté de Médecine, site Pitié-Salpêtrière - amphi C.
La thématique de la journée sera la suivante : **évaluer pour évoluer**.

Programme

• **9h30 : Introduction de la journée : Bruno Riou**, Doyen de la faculté de médecine Sorbonne Université et Didier Samuel, Doyen de la faculté de médecine Paris Saclay et président de la conférence des doyens de médecine
• **9h45 - 10h :** Christine Ammirati, Conseillère Santé de Frédérique Vidal (MESRI)
• **10h - 10h20 :** Conférence inaugurale : pourquoi évaluer ? Damien Roux, Université de Paris
• **10h20 - 11h30 : Session plénière 1. L'évaluation dans l'enseignement supérieur**
Modération Vincent Gajdos et Françoise Botterel

- L'évaluation des compétences et la transformation pédagogique. Delphine Grouès, Directrice de l'institut des compétences et de l'innovation, Sciencespo, Paris
- L'évaluation vue par les étudiants Arno Wahler (Sorbonne Université) et Cordelia Dumel (Université de Paris)
- L'évaluation des enseignants Pierre-Yves Robert (Université de Limoges, président du groupe valorisation de la pédagogie de la conférence des doyens)

• **11h30-12h30 : Session plénière 2. Les outils de l'évaluation**
Modération Marc Braun et Alain Cariou

- Des outils numériques pour évaluer Olivier Palombi (Université Grenoble Alpes)
- Évaluer à différents moments de l'apprentissage : wooclap et wooflash Adeline Heurtel et Arlène Botokro (Wooclap et Wooflash)
- Réformes de santé : réformer pour mieux évaluer ? Orianne Wagner-Ballon (MESRI)

• **12h30-13h :** Meilleurs mémoires de DIU de pédagogie 2021 : Rébecca Haddad, Benedetta Bodini, Romain Palich
• **13h - 14h :** Pause déjeuner
• **14h - 15h30 : Session plénière 3. L'évaluation en pratique**
Modération Luc Mouthon et Cédric Lemogne

- L'évaluation en stage: principes et bénéfices de la supervision Marc Braun (Université de Lorraine)
- L'évaluation hors stage : la diversification en docimologie : quelle modalité pour quelle évaluation ? Jean-Paul Fournier (Université de Nice)
- L'évaluation hors stage : 10 tips pour réaliser une évaluation de qualité Fleur Cohen (Sorbonne Université)

• **15h30 - 16h30 : Pour ou contre**
Modération Vincent Audard et Anne Bourgarit

- Doit-on donner l'accès aux ressources extérieures lors des évaluations sommatives? Pour : Cédric Lemogne. Contre : Martin Flamant
- Dispositifs autonomisants (remote learning) : plus ou moins ?
Pour : Frédérick Gay. Contre : Thibault Voron.
- Quelle note minimale certificative en médecine ?
Jean Paul Fournier, Marc Braun

• **16h30 : Clôture de la journée**

Organisation UFR de médecine d'île-de-France
Avec la participation de Vincent Gajdos (Paris Saclay), Françoise Chartier-Botterel (UPEC), Marc Braun (Université de Lorraine), Alain Cariou (Université de Paris), Cédric Lemogne (Université de Paris), Luc Mouthon (Université de Paris), Alain Carrié (Sorbonne Université), Vincent Audard (UPEC), Damien Roux (Université de Paris), Fleur Cohen (Sorbonne Université)



➔ Pédagogie innovante

Un casque pour découvrir une salle d'opération en réalité augmentée, voilà ce que propose le Pr Geoffroy Canlorbe. Fruit d'une collaboration notamment entre l'ISIR, l'AP-HP et l'IUIS, ce casque permet aux étudiants, qui n'ont pas caché leur enthousiasme de mieux appréhender la première séance en vraie salle d'opération. La vidéo, filmée en 3D donne un rendu réaliste et des explications pédagogiques viennent compléter cet ensemble. voir la vidéo

Relations internationales



→ Projet 4EU+ de pharmacoépidémiologie

Julien Kirchgesner (service de gastroentérologie et nutrition, hôpital Saint-Antoine), a obtenu un financement en avril 2021 dans le cadre du second appel à projets 4EU+.
Le projet 4EU+PharmacoEpi organisé conjointement par Sorbonne Université, l'Université de Copenhague et l'Université de Milan souhaite créer des synergies au sein de l'alliance afin de monter des projets de recherche européen.
L'objectif est de développer les connaissances des étudiants en pharmacoépidémiologie et la compréhension des bases de données médico-administratives françaises, danoises et italiennes. Une formation en ligne a eu lieu du 7 au 16 mars. Elle sera suivie par un travail en groupe à distance et se clôturera par une rencontre à Paris du 20 au 22 avril.
62 candidatures provenant de 5 universités ont été reçues. 29 ont été retenues avec 12 étudiants de Sorbonne Université, 7 de Milan, 5 de Copenhague, 4 de Prague et 1 de Varsovie. Parmi ces étudiants, 60 % sont inscrits en thèse de Sciences, 20 % en Master 2, et 20 % en Licence.

Devant le succès rencontré par ce projet, la formation sera renouvelée l'année prochaine avec une réflexion permettant de l'intégrer au cursus de chaque université. Les trois autres universités membres de l'alliance (Heidelberg, Varsovie, Prague) seront impliquées au niveau académique pour la construction de cette prochaine étape.

→ École d'été d'oncologie « 4EU+ Against Cancer »

Du 3 au 9 juillet 2022 à Varsovie, Pologne
La recherche en cancérologie est un vaste domaine allant de la recherche préclinique à la recherche clinique. Les travaux de recherche en cancérologie ont permis des progrès majeurs au bénéfice des patients souffrant de cancer. Cette recherche va encore s'amplifier les prochaines années avec l'émergence de nouveaux axes de recherches nécessitant une spécialisation des chercheurs dans un ou certains axes de recherche et leur insertion dans des projets de recherche multidisciplinaires.

Au cours de l'école d'été d'oncologie « 4EU+ Against Cancer », les enseignants de quatre universités de l'Alliance université 4EU+ (Université Charles/Prague, Sorbonne Université/Paris, Université de Varsovie, Université de Milan) vont donner aux étudiants, une vision globale et illustrée des principaux axes de recherche en cancérologie actuels et émergents. Cette vision globale permettra aux étudiants intéressés par la recherche en cancérologie d'identifier les axes de recherches, les spécialisations et les études dans lesquels ils souhaiteraient s'investir à l'avenir.
Cette école d'été est destinée aux étudiants des universités de l'Alliance 4EU+ de niveau Licence, Master 1 ou Equivalent. Au total, 30 étudiants seront accueillis au sein de l'école d'été « 4EU+ Against Cancer ». Le financement de l'école d'été sera assuré intégralement par 4EU+ et ses partenaires.

Vie étudiante

➔ Théâtre dans le cadre de la mission égalité de Sorbonne Université

La faculté de Médecine a accueilli le 7 février, la compagnie théâtrale Synergies pour un théâtre-forum, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet événement fait partie des actions qui entrent dans le plan de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, dans la lutte contre les discriminations et dans la garantie de l'égalité de traitement entre les étudiantes et étudiants.

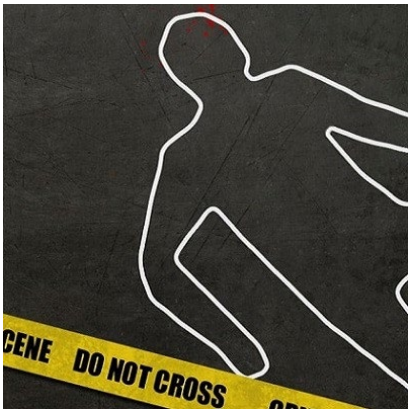
Théâtre dans le cadre de la mission égalité de Sorbonne Université

À la fin d'une conférence de neurologie en 4e année (DFASM1), la faculté de Médecine a accueilli le mardi 7 février, la compagnie théâtrale Synergies pour un théâtre-forum, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la mission égalité de Sorbonne Université. Cet événement fait partie des actions qui entrent dans le plan de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, dans la lutte contre les discriminations et dans la garantie de l'égalité de traitement entre les étudiantes et étudiants.

Après avoir exposé le principe du théâtre forum participatif, la troupe a joué plusieurs saynètes relatant des situations de sexisme dans la vie quotidienne, à la faculté, entre amis et en soirée, le personnage principal étant une étudiante victime de propos et de comportements sexistes, méprisants, harcelants et violents : agression dans les transports sur la tenue vestimentaire, culpabilisation par la meilleure amie de porter



une tenue trop « féminine », différence de traitement entre un étudiant et une étudiante lors d'un exposé, délation et insultes sur les réseaux sociaux, violences sexuelles entre étudiants.
L'équipe théâtrale a ensuite ouvert la discussion avec l'auditoire pour recueillir les premières réactions et a suggéré de rejouer les saynètes, en demandant à tous les étudiantes et les étudiants qui le souhaitaient d'interrompre et de proposer une solution pour aider la victime ou encore venir improviser un scénario différent. Plusieurs étudiantes sont intervenues en soulignant le sexisme dans les propos, la banalisation anormale de certaines situations, l'isolement et la culpabilité ressentis par la victime, la privation de liberté, la non reconnaissance au sein des conditions de travail, la douleur face aux insultes sur les réseaux sociaux…
L'objectif de cette action est d'utiliser le temps théâtral pour faire prendre conscience que le sexisme vécu par les femmes est délétère dans leur vie quotidienne, sur leur santé physique et mentale, pour faire passer des messages



de bienveillance, et par les jeux de rôles et l'improvisation prouver qu'il est possible de changer le cours des choses.

À la fin de la séance, Leina Sellam et Violette d'Haese, toutes les deux chargées de la mission égalité à Sorbonne Université, ont présenté les actions de cette mission, ainsi que les recours possibles pour signaler des faits de violences sexistes et/ou sexuelles, en étant aidé et soutenu dans les démarches. Au niveau de la faculté de Médecine, une démarche est en cours, en lien avec l'Université, afin de proposer aux étudiants un circuit pour adresser d'éventuels signalements ou témoignages, dans le cadre de leurs études et de leurs stages.

Marie-Christine Renaud
Sophie Christin-Maitre
Nicolas Weiss
Sara Lemoinne

→ Escape Game : murder party

Site Pitié-Salpêtrière, hall du 105,
à 17H45 le 11 avril 2022

Site Saint-Antoine,
à 17H45 le 21 avril 2022

À la faculté de médecine Sorbonne Université, on assiste à divers événements plus qu'étranges ces derniers mois, certains disent qu'il s'agit de phénomènes tout à fait normaux, mais un petit groupe d'étudiants s'est donné le mot pour découvrir ce qu'il se passe.

Direction technique

→ Végétalisation du site de Saint-Antoine





Projet

Dans le cadre du projet d'aménagement des espaces pour la vie étudiante, la direction technique a été chargée par le doyen d'équiper le parvis du site Saint-Antoine.
Le directeur adjoint, M. Salvador a prospecté auprès de plusieurs cabinets d'architecte travaillant sur ce type de projets en leur exposant les besoins des étudiants, en leur demandant de prendre en compte le type de surface et l'usage. Découvrez les projets et esquisses de l'architecte choisis ci-dessus.
Cet espace de vie végétalisé et aménagé avec soin sera ouvert aux étudiants mais aussi, et bien sûr, au personnel administratif et des structures de recherche. Il offrira un endroit agréable pour échanger et se détendre.





Deux photographies témoignant de l'état des lieux avant le début des travaux

Ressources humaines



→ Actualités RH mars 2022

Notre agenda social pour 2022 continue par la mise en œuvre de réformes importantes des régimes de primes des enseignants chercheurs, ainsi que des personnels hospitalo-universitaires. Consulter l'agenda social

Ces nouvelles dispositions ont été votées en conseil d'administration du 7 mars dernier, après avis du comité technique. Il s'agit de dispositions adoptées en tenant compte du calendrier ministériel, impliquant des ouvertures de campagnes nationales dès le mois de mars 2022. Le régime indemnitaire transitoire ainsi adopté pour 2022 préserve les dispositions les plus favorables du dispositif antérieur de Sorbonne Université, qu'il est amené à remplacer (la PIU, ou Prime d'Intéressement Unique), et respecte bien entendu le cadre des nouvelles directives ministérielles.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS POUR NOS PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

1. La mise en place de la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche)

Se substituant à la Prime d'Investissement Unique (PIU) mise en place par Sorbonne Université depuis 2019, elle est désormais réservée uniquement aux enseignants Hospitalo-Universitaires et de Médecine Générale titulaires (les enseignants-chercheurs mono-appartenants non hospitaliers pouvant bénéficier du RIPEC, voir ci-dessous).

Cette prime est examinée sur candidature expresse via l'application ministérielle dédiée, selon les calendriers nationaux fixés chaque année. Elle permet la valorisation et reconnaissance des activités de recherche. Selon le calendrier national fixé cette année, les candidatures se font du 17 mars au 14 avril 2022 à 16h00, par voie dématérialisée uniquement, sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - plateforme Galaxie - application ELARA. Sorbonne Université soumet l'expertise des dossiers de candidature à l'avis de l'instance nationale d'évaluation compétente, le CNU Santé.

Point d'attention : Cette prime se substituant au régime de prime existant (PIU), elle n'est pas cumulable avec une PIU en cours, celle-ci restant applicable et versable sur la durée d'attribution prévue.
Voir le lien en fin d'article le détail des critères d'instruction et d'attribution de Sorbonne Université sur la délibération.

2. La mise en place du RIPEC (Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs)

Dans la continuité de mise en œuvre des dispositions de la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020 pour les années 2021 à 2030, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation a adopté le 14 Janvier 2022 les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs, permettant aux universités la mise en œuvre de ses lignes directrices et critères

d'attribution. Le RIPEC ne concerne donc pas les personnels hospitalo-universitaires.

Ce nouveau régime indemnitaire RIPEC est constitué de trois composantes :
• Une composante indemnitaire liée au grade, statutaire (C1) dont les montants sont fixés par arrêté ;
• Une composante indemnitaire fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C2) ;
• Une composante individuelle sous forme de prime, liée à la qualité des activités scientifiques et académiques et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions définies pour les personnels enseignants-chercheurs (C3)en dehors des fonctions et responsabilités prévues dans la composante C2.

Pour la composante C2, Sorbonne Université a déterminé les groupes de fonctions et plafonds d'attribution détaillés dans la délibération consultable sur le lien ci-dessous.
La composante fonctionnelle C2 du RIPEC se substitue aux dispositions préexistantes en matière de PCA (prime de charge administrative) pour les personnels fonctionnaires enseignants-chercheurs, astronomes et physiciens. Ses modalités d'attribution sont détaillées dans la délibération (Voir le lien en fin d'article).

Point d'attention : Les décisions individuelles d'attribution de la PCA déjà accordées continuent de produire leurs effets jusqu'au 31 août 2022. Les bénéficiaires de ces décisions doivent continuer pendant cette période à assumer les charges et responsabilités au titre desquelles ils perçoivent ces primes, et ne peuvent sur cette période et pour le même motif bénéficier de la composante C2 du RIPEC.

La composante 3 du RIPECse substitue à la PIU (Prime d'Investissement Unique) précitée pour nos enseignants-chercheurs mono appartenants non hospitaliers. Cette prime est examinée sur candidature expresse via l'application ministérielle dédiée, selon les calendriers nationaux fixés chaque année.

Selon le calendrier national fixé cette année, les candidatures ont débuté le 3 mars 2022 pour se clôturer le 31 mars 2022 à 16h00, par voie dématérialisée uniquement, sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - plateforme Galaxie - application ELARA

Point d'attention : Le cumul des composantes C2 et C3 ne peut pas dépasser 12 000 euros annuels et fait donc l'objet d'un écrêtement, le cas échéant mensuel, dans l'ordre de priorité suivant :
- Composante C2,
- Composante C3.

3. La prime de charge administrative (PCA)

Cette prime de charges administratives (PCA) peut être attribuée à certains personnels exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Depuis la parution du décret n°2021-1895 du 29 septembre 2021 portant création du RIPEC, la prime de charges administratives peut ainsi être attribuée uniquement aux personnels suivants (et exerçant les fonctions définies dans la délibération consultable sur le lien ci-après) :
• Personnels titulaires des corps des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et des professeurs des universités-praticiens hospitaliers (MCUPH et PUPH) ;
• Certains personnels enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur.

Par analogie les fonctions pouvant ouvrir droit à la PCA et les montants annuels plafonds sont établis sur la base des fonctions éligibles à la composante C2 du RIPEC.

La Présidente de l'université arrête ou modifie, au début de chaque année universitaire, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice d'une

PCA ainsi que les montants maxima de cette prime, après avis du Conseil d'administration. Les décisions individuelles d'attribution de la PCA ainsi que les montants individuels sont ensuite arrêtés par la Présidente après avis du Conseil d'administration restreint.

Point d'attention : Le cumul de la PCA avec la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche - personnels hospitalo-universitaires et enseignants de médecine générale) ne peut pas dépasser 12 000 euros par année et fait donc l'objet d'un écrêtement dans l'ordre de priorité suivant :
• Prime de charges administratives (PCA),
• Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Consulter l'ensemble des délibérations instaurant ces nouveaux dispositifs (Rubrique délibérations/CA du 7 Mars 2022)

NOS AUTRES ACTUALITÉS : LES CAMPAGNES D'AVANCEMENTS, PROMOTION ET CONCOURS EN COURS ET À VENIR

La campagne 2022 des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement des personnels AENES et médico-sociaux des catégories A, B et C se clôture le **25 mars 2022**, date limite de retour des dossiers complets au service de gestion des personnels IATSS. Les résultats de promotion pour cette campagne seront ensuite consultables sur le site du rectorat. La date d'effet de promotion sera le 1er septembre 2022.
La campagne 2022 concernant la liste d'aptitude pour les personnels ITRF est quant à elle toujours en cours. Pour cette filière, la campagne de promotion par tableau d'avancement 2022 sera quant à elle lancée du 19 avril au 13 juin 2022, en lien avec les calendriers ministériels. Plus d'information sur cette future campagne dans une prochaine newsletter.

Enfin le calendrier des concours ITRF 2022 est publié et mis en ligne sur l'intranet du calendrier des concours ITRF 2022. Une web conférence d'information est proposée sur inscription préalable le 31 mars de 9h30 à 12h30 via zoom.

Pour les personnels HU, la campagne de candidatures à l'avancement de grade 2022 sera ouverte entre le 12 avril et le 28 avril prochain par voie dématérialisée sur l'application Electra. Plus d'informations dans le prochain bulletin d'information des personnels enseignants.
Les personnels maîtres de conférences hors classe ou de classe normale titulaires d'une HDR peuvent postuler à une promotion interne dans le corps des professeurs des universités. Candidatures ouvertes jusqu'au 21 avril.
Consulter les modalités

Dernier rappel : reliquat 2021 de congés annuels
Le congé annuel dû pour une année de référence de service accompli ne peut pas se reporter sur l'année suivante, sauf accord du responsable hiérarchique et dans la limite de 22 jours, à prendre au plus tard le 30 avril de l'année suivante. Il convient donc de solder les reliquats éventuels avant cette date. Au 1er mai 2022, les congés acquis au titre de l'année civile 2021, reportés, non consommés et qui n'ont pas été versés sur le compte épargne-temps durant la campagne 2021 seront perdus.

Il est dont impératif de solder ces reliquats avant de poser des RTT ou congés 2022.
S'agissant des jours indemnisables de CET après exercice du droit d'option, celle-ci est prévue avec la paie de mai 2022..

VOS INTERLOCUTEURS À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :

Pour toute question relative paie/carrières **: votre gestionnaire RH**
• **Pour les personnels BIATSS :**
Chef de service : Blandine Cazin
Coordinatrice de gestion : Christine Amaures
Pour information le service de gestion des personnels IATSS ne reçoit pas les mercredis.
• **Pour les personnels enseignants HU et enseignants chercheurs :**
Chef de service : Pascale Bechu
• **Pour toute question liée à la formation, à l'accompagnement à la mobilité, au recrutement :** Aurélie Baler
• **Directrice des ressources humaines : Marie-Claude Dormieux**

N'hésitez pas à prendre rendez-vous après de votre interlocuteur dédié.

COMITÉ ÉDITORIAL :
Bruno RIOU, Serge AMSELEM, Nathalie CARREAU, Alain CARRIE, Sophie CHRISTIN-MAITRE, Marie-Claude DORMIEUX, Catherine HORDELALAY, Laurence JACQUENOD, Thierry LARDOTT

Réalisation : service communication de la faculté de médecine Sorbonne Université
Crédits photos : Emiliano Ronzitti, Service de communication, Cabinet d'architecture Carnet A , E. Rousseau