

## Rapport d'évaluation du 8<sup>ème</sup> programme Réseau romand de mentoring pour femmes - 2014-16

### Résumé

---

Le Réseau romand de mentoring pour femmes est un programme de mentorat destiné aux femmes de la relève des universités latines et de l'EPFL, en fin de thèse ou en début de phase post-doctorale, souhaitant poursuivre une carrière académique. Il offre un soutien aux participantes par la mise en contact avec un-e mentor-e, l'organisation de rencontres et d'ateliers de développement de compétences.

Pour le 8<sup>ème</sup> programme du Réseau romand, 32 femmes participantes ont été sélectionnées sur les 58 dossiers reçus. Les échanges de mentorat personnalisés avec un-e mentor-e ont donné lieu en moyenne à un peu moins de trois rencontres durant 13 mois.

L'évaluation met en évidence la satisfaction des mentees à l'égard du programme ainsi que la complémentarité des soutiens reçus à travers l'échange avec les mentor-e-s et dans les rencontres larges. L'évaluation montre que la grande majorité des mentees ont reçu le soutien attendu de la part de leur mentor-e, notamment en termes de stratégie de carrière académique. La participation au programme permet de renforcer la confiance et le réseau des mentees ainsi que d'avoir un regain de motivation pour la suite.

L'évaluation démontre que la participation au Réseau romand de mentoring constitue une expérience valorisante et efficace. Cela est également apparent dans les commentaires libres des mentees. A l'instar des éditions précédentes, le 8<sup>ème</sup> cycle du Réseau romand a pu être mené à terme avec succès et répond à une forte demande de la part des jeunes chercheuses.

### Table des matières

---

Remarques introductives .....	2
Informations sur les mentees et les mentor-e-s .....	3
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees.....	4
1. Rencontres avec votre mentore ou mentor .....	4
2. Ateliers organisés dans le cadre des « rencontres larges » .....	6
3. Raisons de participation au programme de mentoring .....	8
4. Soutien obtenu par le rapport de mentoring et le programme-cadre .....	11
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentores et mentors.....	13
5. Soutien offert par le rapport de mentoring .....	14
Conclusion .....	16
Annexes	

## Remarques introductives

---

### ***Le 8<sup>ème</sup> programme du Réseau romand de mentoring pour femmes***

Le Réseau romand de mentoring pour femmes (ci-après : Réseau romand) s'adresse aux chercheuses en fin de doctorat et en phase post-doctorale, qui souhaitent poursuivre une carrière académique. Il vise à offrir une structure de soutien en dehors des relations hiérarchiques, complémentaire au soutien apporté par les directeur-trice-s de thèse ou les supérieur-e-s hiérarchiques, et axé sur les aspects structurels, sociaux et les questions personnelles liées à la carrière scientifique. Le mentorat proposé dans le cadre du Réseau romand comprend plusieurs formes de soutien :

- un échange de mentorat personnalisé entre une femme de la relève (la mentee) et une ou un professeur-e d'un domaine proche d'une autre université suisse ou de l'étranger (la ou le mentor-e) ;
- un programme cadre de cinq jours, composé d'ateliers de développement de compétences sur différents aspects liés à la trajectoire académique et d'ateliers d'échange sur l'expérience de mentorat, auxquels sont invités mentees et mentor-e-s ; de plus, un atelier supplémentaire d'une journée à la demande des mentees et un évènement de réseautage ont été organisé avec Mentoring Deutschschweiz au FNS pour fêter les 15 ans des programmes de mentorat.
- un soutien financier pour le remboursement des frais de déplacement.

L'appel à candidature pour le 8<sup>ème</sup> programme a eu lieu au mois d'avril 2014. Un courrier a été adressé aux femmes de la relève académique des universités latines et de l'EPFL, les invitant à soumettre un dossier de candidature, composé d'une lettre de motivation, d'un CV, et d'un formulaire avec des renseignements sur le développement de leur parcours professionnel envisagé dans les trois années à venir et les attentes liées au mentorat. L'annonce du programme a également été envoyée aux professeur-e-s de ces institutions, qui pouvaient annoncer leur intérêt à devenir mentor-e.

Sur 58 dossiers de candidature reçus, 32 dossiers ont été retenus. Comme pour les programmes précédents, la sélection a été effectuée sur la base de deux évaluations de chaque dossier (une déléguée à l'égalité et une professeure partenaire du Réseau). Les critères de sélection ont porté sur la situation de la candidate (état avancé de la thèse ou thèse soutenue), la qualité du dossier et le projet de développement professionnel dans les trois ans à venir, ainsi que la motivation de poursuivre une trajectoire académique. Les autres critères de sélection étaient l'insertion dans le milieu académique, les attentes vis-à-vis du programme et la motivation exprimée à s'engager dans un processus d'échange dans le cadre du programme.

La phase de « matching » (recherche individuelle de mentor-e-s avec le soutien de la coordinatrice) a duré de juillet 2014 à fin décembre 2014. Le processus de mentorat proprement dit, débutant avec la première « rencontre large » et se terminant après la rencontre de bilan, a eu lieu entre octobre 2014 et fin janvier 2016, période durant laquelle ont aussi eu lieu les rencontres avec la mentore ou le mentor.

### ***Remarques à propos de l'évaluation finale du 8<sup>ème</sup> programme***

Le présent rapport est basé sur les questionnaires d'évaluation envoyés aux mentees et aux mentor-e-s au mois de février 2016. Le questionnaire envoyé aux mentees visait à obtenir des informations sur la forme et la fréquence du contact de mentorat, la qualité et la dynamique de cet échange et l'atteinte des objectifs fixés. Une série de questions visait à évaluer la pertinence et la satisfaction par rapport aux ateliers organisés et à mesurer la satisfaction pour

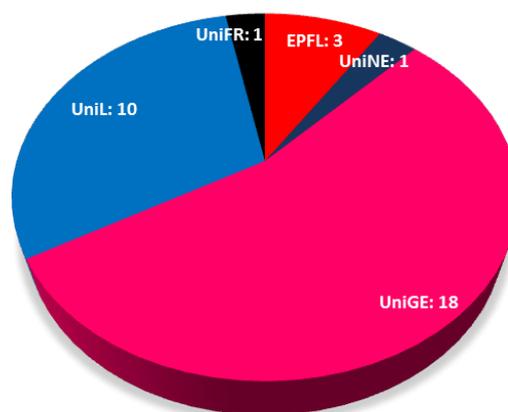
l'organisation générale du programme. En plus du questionnaire proprement dit, nous avons demandé aux mentees de rédiger un commentaire sur leur expérience de mentorat. Ces commentaires reflètent les résultats obtenus dans le reste du questionnaire. Nous utilisons ces témoignages pour illustrer les résultats quantitatifs et apporter un regard plus qualitatif.

Le questionnaire pour les mentor-e-s était plus court. Il comprenait des questions sur le soutien qu'elles et ils estimaient avoir pu apporter dans l'échange de mentorat.

## Informations sur les mentees et les mentor-e-s

### *Rattachement institutionnel des mentees*

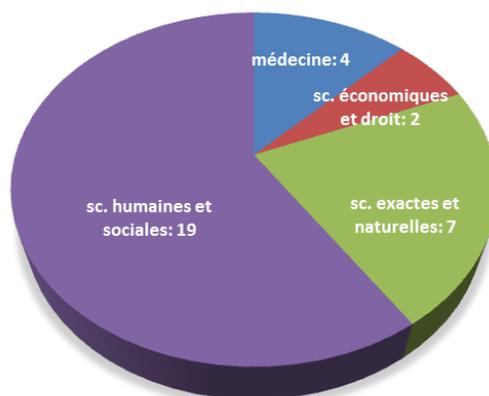
La répartition des 32 mentees selon leur origine institutionnelle montre que toutes les universités latines et l'EPFL sauf l'USI sont représentées. A noter que dans le questionnaire d'évaluation, 9 participantes sur 32 ont déclaré avoir changé d'institution durant le programme, ce qui démontre la mobilité de ces jeunes chercheuses. Au début du programme, 15 mentees étaient en cours de doctorat, 17 en situation post-doctorale. Ce 8<sup>ème</sup> programme s'inscrit dans l'évolution d'une majorité de titulaires d'un doctorat observée lors du 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> programme à l'inverse des cinq premiers programmes. 11 mentees ont soutenu leur thèse lors de la période du mentorat.



### *Domaine scientifique des mentees*

Le 8<sup>ème</sup> programme intègre un taux de participantes issues des sciences humaines et sociales légèrement plus élevé que dans les programmes précédents (62% contre 57% à 59% dans les programmes 1 à 7). Le taux des participantes issues des sciences naturelles (y compris la médecine), exactes et techniques est légèrement moins élevé (34% contre 41% à 43% pour les programmes 1 à 7).

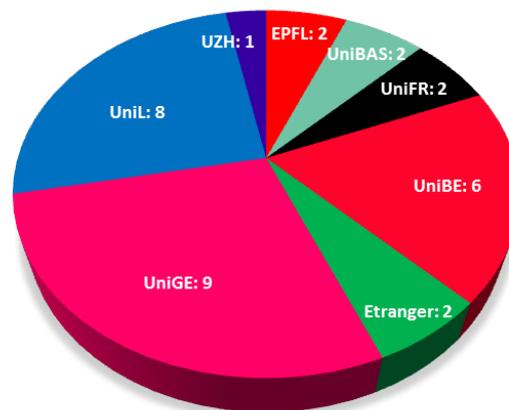
11 mentees sur 32 sont issues des sciences exactes et naturelles (dont quatre en médecine). 19 mentees proviennent des sciences humaines et sociales. Une mentee est en sciences économiques, une autre en droit international.



## **Mentor-e-s**

Sur les 32<sup>1</sup> mentor-e-s du 8<sup>ème</sup> programme du Réseau romand de mentoring pour femmes, on compte 27 femmes (84%) et 5 hommes (16%). La proportion de femmes mentores y est légèrement plus élevée que dans les programmes 1 à 7, où elle était de 72 % (117 femmes sur le total de 163 mentor-e-s).

Pour ce qui est du rattachement institutionnel, la provenance des mentores et mentors s'étend à la Suisse entière. 9 mentores et mentors sont issus d'institutions de Suisse alémanique (UniBAS, UniBE et UniZH). Les autres mentor-e-s proviennent de l'Université de Genève pour le plus grand nombre (9 personnes), suivi par l'Université de Lausanne (8 pers.), l'Université de Fribourg (2 pers.) et de l'EPFL (2 pers.). A noter que deux mentor-e-s proviennent de l'étranger.



## **Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees (n=29)**

32 mentees ont été sélectionnées, ont participé au programme et entretenu un échange avec un-e mentor-e. De ces 32 mentees, 29 ont répondu au questionnaire d'évaluation finale.

### **1. Rencontres avec votre mentore ou mentor**

Une première partie du questionnaire envoyé aux mentees comprenait des questions sur la relation de mentorat que les mentees ont entretenu avec leur mentor-e. Plus précisément, il s'agissait d'obtenir des informations sur la forme et la fréquence du contact de mentorat, la qualité et la dynamique de cet échange et l'atteinte des objectifs fixés.

#### *La convention de mentorat*

La convention de mentorat est un accord écrit, qui permet aux mentees et aux mentor-e-s de définir d'un commun accord les objectifs et les thèmes de l'échange de mentorat, ainsi que la fréquence et la forme des contacts. Mentees et mentor-e-s sont encouragé-e-s à remplir cette convention lors de l'une des premières rencontres.

26 mentees sur les 29 ont déclaré avoir rempli la convention de mentorat. Il était demandé aux personnes ayant rempli une convention, si le rapport de mentorat était conforme à l'accord passé. Dans le cas où aucun accord n'avait été conclu, il était demandé pour quelles raisons cela n'avait pas été le cas. Des 26 mentees qui ont conclu une convention 20 ont répondu l'avoir respectée. Une mentee a déclaré que la relation de mentorat a correspondu en partie à l'accord passé, une autre a affirmé qu'elle lui correspondait presque. Une mentee a établi un accord clair avec sa mentore, sans cependant remplir le formulaire type du programme. . L'une a changé de mentore et une autre ne l'a jamais rencontrée, pour des raisons familiales (congé maternité). L'une a affirmé que les rencontres étaient moindres que prévues. Les raisons invoquées par les deux mentees qui n'ont pas conclu de convention sont qu'une mentee n'a pas pu rencontrer sa mentore. Une autre mentee et sa mentore avaient

<sup>11</sup> Une mentee a changé de mentore pendant le programme. Comme le présent rapport se base sur les statistiques des mentor-e-s « actives », le nombre de mentor-e-s est pourtant resté le même.

décidé de reporter la définition de la convention à un moment ultérieur ; finalement cela ne s'est jamais produit.

#### *Initiative des rencontres et introduction des thèmes de discussion*

Dans la majorité des cas (28 sur 29), c'est la mentee qui a pris l'initiative des rencontres. 1 mentee a répondu que c'était la mentore / le mentor qui a pris l'initiative des rencontres.

Les réponses étaient les mêmes concernant l'introduction des thèmes de discussion : 28 mentees ont déclaré que le plus souvent ce sont elles qui ont introduit les thèmes de discussion. Une mentee a répondu que c'était la mentore ou le mentor qui a introduit les thèmes de discussion le plus souvent. Dans ce programme comme dans le programme précédent, les mentees déclarent plus fréquemment avoir pris l'initiative des rencontres et introduit les thèmes que dans les programmes ultérieurs.

#### *Connaissiez-vous votre mentore/mentor avant de participer au programme ?*

Des 29 répondantes, 21 partenariats ne se connaissaient pas avant le début du programme. Sept mentees ont déclaré connaître leur mentor-e avant le programme. Une mentee a répondu la ou le connaître uniquement de nom. La proportion de mentees qui ne connaissait pas leur mentor-e est plus élevée dans les programmes 7 et 8 que dans les programmes précédents. Ceci démontre que la participation au programme de mentorat a un effet en termes de réseau.

#### *Nombre de rencontres personnelles avec la mentore / le mentor et temps investi pour chaque entretien*

Le nombre moyen de rencontres est de 2.8. Il est ainsi un peu moins élevé que dans le 7<sup>ème</sup> programme avec un nombre moyen de 3.4 rencontres. En détail, une mentee n'a pas du tout rencontré sa mentore (mentee mentionnée ci-dessus, n'ayant pas pu rencontrer sa mentore pour des raisons familiales) et cinq mentees l'ont rencontré une fois. 69% (20 sur 29) des mentees ont rencontré leur mentor-e entre deux et quatre reprises. Deux mentees ont rencontré leur mentor-e 5 à 6 fois, et une mentee 10 fois. Le temps moyen investi pour chaque entretien est de 1h 15min. (exactement 1h16). La durée de chaque rencontre varie entre 15 minutes et une journée.

#### *Autres échanges*

Pour la majorité, d'autres échanges ont eu lieu par email (le cas de 21 mentees), quatre mentees ont eu des contacts également par téléphone et cinq mentees par Skype. L'utilisation de ce dernier moyen de communication a significativement augmenté par rapport à l'édition passée, où il avait été utilisé par une seule mentee.

#### *Quels aspects de la dynamique de mentorat ont-ils pu être réalisés ?*

Un ensemble de questions du questionnaire aborde les différents aspects de la dynamique de mentorat, notamment le rapport de confiance, les objectifs généraux de l'interaction et la stratégie pour réaliser un objectif. L'aspect qui a eu le degré de réalisation le plus élevé est « établir un rapport de confiance » avec une note de 4.1. (sur une échelle de 1 « pas du tout réalisé », à 5 « tout à fait réalisé »), suivi de près par « formuler les objectifs généraux de l'interaction » (4), et « expliciter le « here and now » » (3.9). Les aspects « décider du « there and then » et « choisir une stratégie pour réaliser un objectif » obtiennent des valeurs de 3.5 et 3.6, indiquant un moyen à bon degré de réalisation.

Le degré moyen de réalisation des différents aspects de la dynamique de mentorat est le suivant.

Dans quelle mesure les aspects suivants de la dynamique de mentorat ont-ils été réalisés ?	Degré moyen de réalisation	Ecart-type
1. Etablir un rapport de confiance	4.1	1.3
2. Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4	1.3
3. Expliciter le "here and now" (point de départ)	3.9	1.3
4. Décider du "there and then" (point d'arrivée ou objectif visé)	3.5	1.4
5. Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	3.6	1.4

Tableau 1 : Degré de réalisation des aspects de la dynamique de mentorat

Le rapport de confiance constitue la base de la relation de mentorat. Les mentees ont en outre témoigné d'autres qualités de leur mentor-e et apprécient la qualité de cette relation. Outre ces aspects relationnels, les mentees mentionnent fréquemment un soutien instrumental, ciblé, comprenant des buts précis et des étapes définies pour y parvenir. A titre d'exemples, voici trois extraits un peu plus longs :

« J'ai eu la chance d'avoir une mentore très présente, qui m'a donné des tas de conseils, à la fois généraux, parfois très "terre à terre", et concrets. Elle a tout de suite vu mes défauts mais m'a très gentiment conseillé pour les corriger. Très concrètement, ma mentore a relu et corrigé mon dossier pour le FNS, qui a d'ailleurs été accepté ! (...) »

« (...) Through discussions and encouragement from my mentor I gained perspective that allow me to resolve some issues in the lab that I was finding very defeating. I also successfully applied for faculty positions and am happy to say that I am in the process of negotiating faculty offers to start a tenure-track position running my own lab. I really would not have imagined that this was a possibility 1 year ago, and it is 100% due to the excellent mentoring I received! (...) »

« (...) Mon mentor m'a fait partager son réseau, il m'a donné des conseils sur des personnes à contacter, importantes dans le domaine; des conseils aussi sur des lieux où aller faire un séjour à l'étranger par exemple. On a discuté de ma thèse qu'il a lue et je lui ai fait relire un article qui va être publié. Dans les deux cas, il m'a fait des commentaires très utiles. Mais surtout, ce que je retire de très précieux de cette relation, c'est d'avoir pu nouer une relation de confiance, dans un cadre professionnel, avec quelqu'un que je ne connaissais que de nom (...) »

## 2. Ateliers organisés dans le cadre des « rencontres larges » et le programme dans son ensemble

Le questionnaire des mentees comprend une série de questions sur le programme cadre, à savoir les ateliers organisés dans le cadre des journées de « rencontres larges ».

*Quelle satisfaction avez-vous retiré de ces ateliers ?*

Le tableau ci-dessous présente le degré de satisfaction (indiqué sur une échelle de 1 « pas du tout satisfaisant » à 5 « très satisfaisant ») exprimé au sujet des douze ateliers organisés dans le cadre de ce programme de mentorat ainsi qu'aux ateliers de groupe (ateliers d'échange sur l'expérience de mentorat organisés lors de chaque rencontre) :

Quelle satisfaction avez-vous retirée de ces ateliers ?	Satisfaction moyenne	Ecart-type
1. Réflexion sur les attentes et les rôles de la mentee et de la mentore ou du mentorat (10.10.2014)	4.4	0.7
2. Les moyens de communication, ses enjeux et la structure de l'exposé (30.01.2015)	4.3	0.8
3. Enjeux, règles et déroulement de la procédure de nomination (30.01.2015)	4.6	0.7
4. Se préparer à une soutenance de thèse ou à une leçon d'essai (30.01.2015)	4.4	0.8
5. Developing a comprehensive skills' profile as a researcher (31.1.2015)	4.5	0.7
6. Les étapes de la carrière académique (31.01.2015)	4.3	1.1
7. Leadership skills and management of team (22.5.2015)	4.3	1
8. Prise de parole en public (22.5.2015)	4.4	0.8
9. Le CV académique (22.5.2015)	3.5	1.4
10. Atelier supplémentaire Prise de parole en public (24.9.2015)	4.6	0.9
11. Bilan des rapports de mentorat (22.1.2016)	4.7	0.6
12. Evènement de réseautage - Networking event (22.1.2016)	4.6	0.6
13. Ateliers en groupe sur les échanges de mentorat	4.7	0.6

Tableau 2 : Satisfaction moyenne par rapport aux ateliers organisés

Pour pratiquement l'ensemble des ateliers, la satisfaction atteint des valeurs élevées, puisque la note la plus basse est 3.5 (« Le CV académique ») et que les autres se situent entre 4.3 et 4.7.

Dans les commentaires, les mentees soulignent le rôle important que remplissent ces « rencontres larges » pour accompagner le processus de mentorat. Les mentees apprécient participer à des ateliers sur des thèmes utiles qui leur fournissent de nouveaux outils à mettre en pratique dans la construction de leur carrière. Les rencontres offrent des espaces d'échanges avec des chercheuses de domaines très divers, mais qui poursuivent un même objectif de carrière. Cet espace d'échange est considéré comme un endroit privilégié et dynamisant pour faire le point, partager des questionnements, des expériences et des conseils, en dehors de rapports de compétition.

« (...) The meetings helped me developing strategies towards networking with researchers at different levels and sharing everyday life and work experiences and issues. The seminars and the material provided were VERY helpful and I go through the proposed material every time I have to update my CV, for example, or prepare a presentation etc (...)»

« (...) Les ateliers donnent des "outils" pour évoluer et se perfectionner dans les différents domaines de la carrière académique (candidatures, publication, enseignement, leadership/relation de travail), et les rencontres au sens large sont riches et d'une absolue nécessité pour élargir notre "horizon" et notre vision de la femme dans une carrière à notre époque. (...) »

« (...) A mon avis, la mission du programme ne serait remplie que partiellement sans les rencontres et les ateliers. La relation avec les autres doctorantes étaient une belle expérience (...) »

« (...) La mise en réseau et le partage avec les autres mentees a été ultra enrichissant et m'a permis de gagner en assurance et réaliser que d'autres ont les mêmes doutes ou soucis que moi. Les ateliers étaient tous pertinents et utiles et ont vraiment contribué à améliorer mes compétences et adopter une vision stratégique pour la suite de ma carrière académique. (...) »

*Comment avez-vous apprécié le programme dans son ensemble ?*

Une série de questions concernait l'organisation du programme dans son ensemble. Les mentees ont apprécié de la façon suivante les divers aspects liés à l'organisation du programme de mentorat dans son ensemble (satisfaction : échelle de 1 « pas du tout satisfaisant », à 5 « très satisfaisant ») :

<b>Quelle est votre satisfaction quant aux aspects suivants du programme ?</b>	Satisfaction moyenne	Ecart-type
1. L'annonce du programme (dépliant)	4.6	0.6
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	4.7	0.5
3. (L'aide pour) la sélection d'une mentore / d'un mentor	4.4	0.8
4. La fréquence des rencontres larges	4.6	0.6
5. L'organisation du programme	4.7	0.6

*Tableau 3 : Satisfaction moyenne par rapport aux différents aspects du programme*

Les résultats de l'évaluation et les commentaires des mentees montrent que les mentees dans leur ensemble ont été tout à fait satisfaites du programme de mentorat, de son contenu et de son organisation. Les chiffres sont les mêmes que ceux de l'année dernière, avec 0.1 d'écart au maximum.

« (...) Merci à toute l'équipe du réseau romand et en particulier à Claudia et Murielle pour avoir porté ce projet et y avoir mis votre empreinte personnelle ».

« (...) Dans tous les cas, je remercie les organisatrices, les mentor-e-s, les professeures qui ont témoigné et les speakers pour cette expérience unique. Je serais ravie de participer à d'autres rencontres ».

### **3. Raisons de participation au programme de mentorat**

Un premier bloc de questions vise à déterminer quelles étaient les raisons pour lesquelles les mentees ont participé au programme de mentorat. Comme le montre le tableau à la page suivante, le questionnaire proposait quatre catégories de motivation différentes : « la mise en réseau », « la carrière académique », « le soutien personnalisé » et « le soutien professionnel ». Pour chacune de ces catégories, le questionnaire mentionnait cinq motifs différents.

Comme lors du programme précédent, parmi les réponses indiquant les raisons de la participation au programme de mentorat, la catégorie « carrière académique » arrive en tête avec 70 mentions, la catégorie « mise en réseau » suit avec 67 mentions et la catégorie « soutien personnalisé » récolte 63 mentions. La catégorie la moins pertinente est le « soutien professionnel » avec 33 mentions. Ainsi nous constatons qu'il y a adéquation entre l'objectif du programme qui vise la planification de carrière (et non les aspects scientifiques) et les attentes des mentees.

Observons maintenant en détail les motifs les plus évoqués. Dans la catégorie « carrière académique », le motif le plus évoqué est que les mentees voulaient « des informations sur les

stratégies efficaces en vue d'une carrière académique » (24 mentions). Elles souhaitent également « obtenir un feedback concernant leur qualification et leurs possibilités de carrière académique » (16 mentions) et « faire une mise au point concernant les objectifs de [leur] carrière » (20 mentions). Enfin, elles voulaient obtenir « un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (10 mentions).

Dans la catégorie « mise en réseau », les motifs les plus choisis étaient « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de [leur] niveau de qualification » (20 mentions), « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s » (15 mentions) et « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour [elles] » (17 mentions). Finalement, les mentees souhaitent « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (14 mentions). Une personne souhaitait des conseils sur la carrière et les procédures de nomination.

Les aspects de la catégorie « soutien personnalisé » qui ont été les plus cités sont qu'elles espéraient que le mentorat aurait une influence positive sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (20 mentions) et sur « [leurs] travaux personnels en vue de [leur] carrière académique » (17 mentions). Elles souhaitent également que le mentorat influence de manière positive sur « [leur] capacité à s'engager et à prendre du recul » (14 mentions) et sur « [leur] capacité à s'accepter en tant que scientifique » (11 mentions).

Le soutien professionnel était attendu « pour le développement d'un projet de recherche » (15 mentions), pour « réaliser un projet de recherche concret » (8 mentions) et également dans le cadre d'une publication (4 mentions).

A la fin de cette partie du questionnaire, nous avons demandé aux répondantes de citer les trois motifs les plus importants parmi les 19 motifs évoqués. Le motif le plus important avec sept mentions est « obtenir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique », suivi avec quatre mentions de deux motifs de la catégorie « soutien personnalisé ». En tant que deuxième motif le plus important, les mentees citent le plus souvent une influence positive sur « [leur] capacité à [s]'accepter en tant que scientifique » (4 mentions), un motif appartenant à la catégorie « carrière académique ». Le motif « avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification » remporte huit mentions comme troisième motif le plus important.

<b>Pour quelles raisons avez-vous participé au projet de mentorat ?</b>	n = 29 nbre mentions	motifs les plus importants		
		1er motif	2ème motif	3ème motif
Mise en réseau : je voulais ...				
1. Plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	20	1	2	8
2. Plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	15	0	2	1
3. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour moi	17	1	1	2
4. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	14	0	0	3
5. Autre :	1	0	0	0
Total mentions	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Carrière académique : je voulais ...				
6. Un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	10	1	2	1
7. Des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	24	7	2	2
8. Obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique	16	3	3	2
9. Faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière	20	3	0	1
10. Autre :	0	0	0	0
Total mentions	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Soutien personnalisé : j'espérais que le mentorat aurait une influence positive sur ...				
11. Mes travaux personnels en vue de ma carrière académique	17	4	3	2
12. Ma confiance en moi et mon assurance personnelle	20	4	3	0
13. Ma capacité à m'accepter en tant que scientifique	11	1	4	0
14. Ma capacité à m'engager et à prendre du recul	14	0	1	0
15. Autre :	1	0	0	0
Total mentions	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
Soutien professionnel : je voulais ...				
16. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	8	1	0	1
17. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	15	0	2	1
18. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	4	0	1	0
19. Autre :	6	0	0	0
Total mentions	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

#### 4. Soutien obtenu par le rapport de mentorat et le programme-cadre

Un deuxième ensemble de questions se focalisait sur le soutien obtenu par le rapport de mentorat et par le programme-cadre. Comme pour la partie précédente, quatre catégories de soutien étaient proposées (« la mise en réseau », « la carrière académique », « le soutien personnalisé » et « le soutien professionnel »), composées chacune de cinq formes de soutien spécifiques (cf. tableau de la page suivante). Ce sont les formes de soutien listées dans la catégorie « carrière académique » qui obtiennent le plus grand nombre de mentions (66). Viennent ensuite les formes de soutien des catégories « soutien personnalisé » et « mise en réseau » avec respectivement 57 et 54 mentions. La catégorie la moins pertinente est à nouveau « soutien professionnel » avec 24 mentions.

Reprenons les formes de soutien les plus citées par catégorie. Pour la catégorie « carrière académique », les mentees ont déclaré le plus souvent (23 mentions) que participer au programme de mentorat leur a permis d'« obtenir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique ». Participer au programme de mentorat leur a aussi permis d'« avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (17 mentions), de « faire une mise au point concernant les objectifs de leur carrière » (15 mentions), et d'« obtenir un feedback concernant [leur] qualification et [leurs] possibilités de carrière académique » (11 mentions).

Les aspects les plus cités de la catégorie « mise en réseau » sont que participer au programme de mentorat leur a permis d'« avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de [leur] niveau de qualification » (25 mentions). Participer au Réseau romand leur a également permis de « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (11 mentions), d'« avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s » (9 mentions) et de « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour [elles] » (9 mentions). Les formes de soutien les plus évoquées de la catégorie « soutien personnalisé » sont l'influence positive du mentorat sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (18 mentions). Le mentorat a également eu une influence positive sur « les travaux qu'elles ont entrepris en vue de leur carrière académique » (14 mentions), leur « capacité à s'accepter en tant que scientifique » (13 mentions) et « leur capacité à s'engager et à prendre du recul » (12 mentions).

Il était également demandé de citer les trois formes de soutien les plus importants parmi les 19 motifs évoqués. La catégorie « carrière académique » obtient 16 mentions pour le premier soutien le plus important, avec 9 mentions pour l'obtention d'« informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique », 3 pour « faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière » et deux pour « Un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » et « Faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière ».

La catégorie « soutien personnalisé » recueille 13 mentions pour le deuxième soutien le plus important. Le soutien qui a eu le plus de mentions comme troisième soutien le plus important est la mise en réseau obtenue par le rapport de mentorat et le programme cadre (13 mentions).

En comparant les réponses quant au soutien obtenu avec les raisons pour lesquelles les mentees ont participé au programme, nous en retirons que les mentees ont largement reçu le soutien attendu en termes de « carrière académique », de « soutien personnalisé » et de « mise en réseau ». Ceci se traduit également dans les textes libres des mentees (voir annexe).

<b>Soutien obtenu par le rapport de mentorat et le programme-cadre</b>	n = 29 nbre mentions	motifs les plus importants		
		1er motif	2ème motif	3ème motif
Mise en réseau : participer au programme de mentorat m'a permis de ...				
1. Avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	25	3	1	7
2. Avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	9	1	1	1
3. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour moi	9	0	1	5
4. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	11	0	2	0
5. Autre :	0	0	0	0
Total mentions	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
Carrière académique : participer au programme de mentorat m'a permis de ...				
6. Avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	17	2	2	1
7. Obtenir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	23	9	1	5
8. Obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique	11	2	2	1
9. Faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière	15	3	3	1
10. Autre :	0	0	0	0
Total mentions	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Soutien personnalisé : le mentorat a eu une influence positive sur ...				
11. Les travaux que j'ai entrepris en vue de ma carrière académique	14	2	5	2
12. Ma confiance en moi et mon assurance personnelle	18	3	6	0
13. Ma capacité à m'accepter en tant que scientifique	13	1	0	0
14. Ma capacité à m'engager et à prendre du recul	12	0	2	0
15. Autre :	0	0	0	0
Total mentions	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
Soutien professionnel : en participant au programme, j'ai obtenu ...				
16. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	7	0	0	1
17. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	10	1	0	2
18. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	2	0	1	0
19. Autre :	5	0	0	0
Total mentions	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentor-e-s (n=19)

Le questionnaire d'évaluation a été envoyé à tout-e-s les mentor-e-s. 19 mentor-e-s y ont répondu. Comme pour les mentees, le questionnaire comportait une première partie relative à la relation de mentorat. Dans une deuxième partie, un ensemble de questions portaient sur le soutien que les mentor-e-s estimaient avoir pu apporter dans l'échange de mentorat. Le questionnaire comprenait également une question concernant l'utilité perçue d'une manifestation d'information spécifique et une autre sur le mentorat en tant qu'instrument de développement des compétences d'encadrement de la relève.

### 5. Rencontres avec votre mentee

Pour la question du degré de réalisation des aspects de la dynamique de mentorat, les mentor-e-s y répondent avec des degrés légèrement plus élevés que les mentees (cf. tableau ci-dessous), avant tout en ce qui concerne les étapes « établir un rapport de confiance » et « décider du « there and then » ».

Dans quelle mesure les aspects suivants de la dynamique de mentorat ont-ils été réalisés ?	Degré moyen réalisation mentor-e-s	Degré moyen réalisation mentees
1. Etablir un rapport de confiance	4.7	4.1
2. Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4.3	4
3. Expliciter le "here and now" (point de départ)	4.1	3.9
4. Décider du "there and then" (point d'arrivée ou objectif visé)	4.3	3.5
5. Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	4	3.6

Tableau 4 : Degré de réalisation des aspects de la dynamique de mentorat

### 6. Satisfaction à l'égard du programme

Quant à la satisfaction concernant le programme dans son ensemble, elle est également élevée chez les mentor-e-s, bien que légèrement inférieure à celle des mentees. Les aspects où la satisfaction moyenne diffère de plus de 0.3 est l'information sur ce qu'est le mentorat ainsi que l'organisation et l'annonce du programme. Il est important de noter que les mentor-e-s sont invité-e-s à chaque rencontre large, mais rares sont celles et ceux qui y participent et peuvent donc répondre en connaissance de cause.

Quelle est votre satisfaction quant aux aspects suivants du programme ?	Satisf moyenne mentor-e-s	Satisf moyenne mentees
1. L'annonce du programme (dépliant)	4.1	4.6
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	4.3	4.7
3. La manière dont les partenariats de mentorat sont formés	4.1	4.4
4. La fréquence des rencontres larges	4.3	4.6
5. L'organisation du programme	4.3	4.7

Tableau 5 : Satisfaction moyenne par rapport aux différents aspects du programme

En ce qui concerne la question de l'utilité perçue d'une manifestation d'information spécifique pour les mentor-e-s, six personnes sur 16 y ont répondu par l'affirmative.

Les réponses à la question « Dans quelle mesure pensez-vous que le mentorat soit un instrument pour développer [les compétences d'encadrement de la relève] ? » sont diverses.

Plusieurs répondant-e-s trouvent que le mentorat est utile et un bon instrument pour développer des compétences d'encadrement, car «[...] the gap between being a new Post-Doc and being a full-time academic is huge and anything that can help bridge that gap is beneficial». Dans ce domaine, une mentore met en avant l'utilité du mentorat complété par des séminaires d'information spécifiques pour les mentor-e-s.

## **7. Soutien offert par le rapport de mentorat**

Comme pour le questionnaire d'évaluation des mentees, quatre catégories de soutien (la mise en réseau, la carrière académique, le soutien personnalisé et le soutien professionnel) sont proposées, composées chacune de cinq formes de soutien spécifiques (cf. tableau de la page suivante). Avec 46 mentions, ce sont les formes de soutien apporté faisant partie de la catégorie « carrière académique » qui obtiennent le plus grand nombre de mentions de la part des mentor-e-s. Viennent ensuite les formes de soutien appartenant à la catégorie « soutien personnalisé » avec 34 mentions et la catégorie « mise en réseau » avec 21 mentions. La catégorie la moins pertinente est à nouveau « soutien professionnel » avec 17 mentions.

Pour la catégorie « carrière académique », les mentor-e-s ont déclaré le plus souvent (15 mentions) qu'ils et elles ont été un soutien pour « fournir des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique ». Participer au programme de mentorat leur a permis de « fournir un feedback concernant sa qualification et [les] possibilités de carrière académique [de la mentee] » (12 mentions), « faire une mise au point concernant [les] objectifs de carrière [de la mentee] » (9 mentions), et de « donner un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (8 mentions).

Les aspects les plus cités de la catégorie « soutien personnalisé » sont que le mentorat a eu une influence positive sur « [la] confiance en elle et [l'] assurance personnelle [de la mentee] » (14 mentions). Selon les mentor-e-s, le mentorat a également e une influence positive sur « [la] capacité [des mentees] à se percevoir en tant que scientifique » (10 mentions) et sur « les travaux entrepris par [leur] mentee en vue de sa carrière académique » (9 mentions). Une mentore a également mentionné un autre aspect, à savoir l'organisation du travail et de la famille.

Les formes de soutien les plus évoquées de la catégorie « mise en réseau » sont que le mentorat permet aux mentees de « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour elle » (6 mentions), d'« avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau au sein de la communauté scientifique » (6 mentions) et de « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (5 mentions).

Il était également demandé de citer les trois motifs les plus importants parmi les 13 motifs évoqués. La catégorie « carrière académique » obtient 10 mentions pour le premier motif le plus important, 6 pour le deuxième motif et 5 pour le troisième motif.

<b>9. Soutien offert à votre mentee</b>	n = 19 nbre mentions	motifs les plus importants		
		1er motif	2ème motif	3ème motif
Mise en réseau :				
1. A avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau au sein de la communauté scientifique	6	0	0	1
2. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour elle	6	0	1	1
3. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	5	0	0	2
4. Autre :	4	0	0	0
Total mentions	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Carrière académique :				
5. Donner un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	8	0	1	2
6. Fournir des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	15	4	2	2
7. Fournir un feedback concernant sa qualification et ses possibilités de carrière académique	12	2	1	1
8. Faire une mise au point concernant ses objectifs de carrière	9	4	2	0
9. Autre :	2	0	0	0
Total mentions	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Soutien personnalisé : le mentorat a eu une influence positive sur ...				
10. les travaux entrepris par votre mentee en vue de sa carrière académique	9	0	3	1
11. sa confiance en elle et son assurance personnelle	14	0	3	4
12. sa capacité à se percevoir en tant que scientifique	10	3	1	1
13. Autre :	1	0	0	0
Total mentions	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Soutien professionnel : en participant au programme, vous avez offert ...				
14. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	3	2	0	0
15. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	4	0	1	0
16. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	2	0	0	0
17. Autre :	8	0	0	0
Total mentions	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## Conclusion

---

L'évaluation du 8<sup>ème</sup> programme du Réseau romand de mentoring pour femmes montre que la participation au programme de mentorat constitue une forme de soutien pertinente tant pour les mentees que pour les mentor-e-s.

L'évaluation met en évidence que l'offre du Réseau romand répond à une demande de la part de chercheuses qui désirent poursuivre une carrière académique. En participant au Réseau romand, les mentees cherchent avant tout «des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique», «faire une mise au point concernant les objectifs de [leur] carrière», «plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec des professeur-e-s» et une influence positive sur la «confiance en soi et l'assurance personnelle». L'évaluation montre que les mentees ont largement reçu le soutien attendu. Leurs appréciations du soutien reçu font également ressortir l'importance de l'échange avec leurs paires. L'appréciation des mentor-e-s sur le soutien qu'elles et ils pensent avoir offert à leurs mentees se situe dans les mêmes catégories et correspond largement à l'appréciation donnée par les mentees.

La satisfaction par rapport au programme confirme les résultats obtenus dans les évaluations des programmes précédents. La continuité des résultats se confirme aussi pour d'autres aspects, tel que le nombre de rencontres entre mentee et mentor-e, ou encore la proportion d'hommes et de femmes parmi les mentor-e-s.

Les commentaires libres rédigés par les mentees soulignent leur grande satisfaction à l'égard du programme dans son ensemble. Ils apportent un éclairage qualitatif aux résultats du questionnaire qui permettent de mieux saisir comment les mentees ont vécu leur participation au programme de mentorat et ont apprécié les différents éléments qui le constituent. Ainsi, ils permettent de montrer la complémentarité entre le rapport d'échange personnalisé entre mentee et mentor-e, et le programme cadre avec les échanges entre paires et les ateliers animés par des professeur-e-s ou expert-e-s externes tout en faisant ressortir l'apport spécifique de chacun.

Cette évaluation du 8<sup>ème</sup> programme démontre qu'à l'instar des programmes précédents, le Réseau romand rencontre un grand succès et qu'en tant que programme de mentorat, il répond à une forte demande de la part des jeunes chercheuses.

L'efficacité et la pertinence de l'offre du Réseau romand de mentoring pour femmes dépendent d'une observation et d'une réflexion continue sur l'évolution du système académique et de l'impact de cette évolution sur les conditions de carrière de la relève académique en général, et des femmes en particulier. L'offre du Réseau romand s'enrichit en particulier de l'échange d'expérience avec d'autres programmes de mentorat. Cet échange, le Réseau romand le soigne tant au niveau régional, par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques avec des programmes tel que Mentoring Deutschschweiz, StartingDoc et les programmes de mentorat de l'Université de Genève et de l'USI, qu'au niveau national et européen, avec sa participation active dans le réseau européen eument-net. Ainsi le Réseau romand de mentoring poursuivra ses efforts pour satisfaire à la fois les mentees et les mentor-e-s, ainsi que les institutions partenaires.

Fribourg, avril 2016  
Emilienne Kobelt, Claudia Möri et  
Muriel Besson

Réseau romand de mentoring pour  
femmes