

Ces textes (de la première page) ont vocation à se placer sur la page web de l'IRIF. Les textes des pages suivantes sont sur l'intranet, plutôt destinés au groupe des mentors.

Qu'est-ce que le mentorat ?

Le mentorat **permet et organise le dialogue** entre deux personnes, la personne mentorée, et une personne référente, la personne mentor. Il vise à **aider la personne mentorée dans son cadre de travail**, autour des **aspects professionnels**, mais peut aussi aborder d'autres aspects, liés en particulier au **développement individuel**. Le mentorat se conçoit dans un cadre souple et s'adapte aux besoins de la personne mentorée.

Les sujets abordés dans le **cadre du mentorat peuvent être ainsi extrêmement divers**, et inclure, de manière non exhaustive, l'environnement de travail, la réflexion sur le projet professionnel, la communication sur les résultats scientifiques, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'organisation du travail, la santé au travail, l'évolution de carrière, etc. Le mentorat peut également offrir un **cadre de discussion sur des sujets très variés** : conflits humains, démotivation au travail, manque de confiance en soi, manque de reconnaissance, etc. Il permet aussi d'aborder des sujets plus techniques et plus strictement professionnels : écriture de dossiers, préparation de présentations orales, voire montage de projets.

Les modalités du dialogue mentorat sont plurielles et dépendent du besoin de la personne mentorée. En particulier, la durée d'un mentorat peut être très variable, de quelques mois à quelques années, et dépend beaucoup du type des situations abordées. Dans le cadre du déroulement d'une thèse, il peut s'étaler par exemple sur la durée de la thèse.

A qui s'adresse le mentorat ?

Le programme de mentorat de l'IRIF s'adresse à tous les membres de l'IRIF qui souhaiteront en bénéficier. Il cible tout particulièrement les personnes qui sont confrontées à de nouvelles situations : ce sont les nouveaux arrivants au laboratoire, dans le cadre de leur nouvelle affectation, mais ce sont aussi les membres déjà présents au laboratoire qui évoluent dans leurs fonctions ou leurs responsabilités. Ceci inclut en particulier :

- Doctorant·e·s et post-doctorant·e·s
- Les nouveaux membres permanents de l'IRIF (nouveaux chercheurs et chercheuses – nouveaux maîtres et maîtresses de conférences—nouveaux professeur.e.s) surtout s'ils viennent de l'étranger
- Les nouveaux responsables d'équipe thématique

Comment bénéficier du programme de mentorat

Si vous souhaitez bénéficier du programme de mentorat, vous pouvez écrire soit à l'adresse générique du collectif mentors@irif.fr, soit directement à une personne spécifique de ce collectif. Vous serez alors mis en rapport avec un membre de ce collectif pour une première série de réunions qui permettront d'identifier vos besoins, de vous expliquer les détails de la procédure type de mentorat, et de vous aiguiller vers la personne mentor qui paraît la plus adaptée à vos besoins.

Ces pages complètent la description générale du [programme de mentorat de l'IRIF](#). Elle visent d'abord à collecter des informations précises et réservées à l'usage exclusif des mentors de l'IRIF. Elle visent ensuite à recueillir les expériences du collectif de mentors, et à les partager à l'intérieur du collectif.

Description plus précise du mentorat

Le rôle de la personne mentor :

- La personne mentor est membre d'un collectif de pairs, et participe à ce collectif de manière active.
- La personne mentor est là pour échanger, partager, accompagner la personne mentorée en fonction des besoins spécifiques de cette personne.
- La personne mentor agit comme un « facilitateur » plutôt que comme un expert ; elle n'est pas elle-même actrice de la démarche, mais, par ses questionnements à la personne mentorée, elle l'aide à prendre du recul sur les situations du quotidien qui lui posent question ou qui sont pour elle source d'inconfort ou de stress.
- Elle l'aide à trouver les réponses à ses questions.
- Elle l'aide aussi à mieux se repérer dans le fonctionnement de l'institution et l'activité de recherche.
- La personne mentor fournit un appui complémentaire et davantage personnalisé à celui que la personne mentorée peut trouver par ailleurs (personne encadrant la thèse par exemple).

Les qualités requises de la personne mentor :

- Elle allie expertise et pédagogie, en transmettant des compétences et accompagnant leur acquisition.
- Elle adopte une posture adéquate, dans l'écoute et le conseil.
- La confidentialité des échanges est de mise.
- La personne mentor est professionnelle dans son accompagnement et organise son temps en vue du mentorat.

Le périmètre du mentorat. Le mentorat est distinct du tutorat mais ne l'exclut pas. Il ne peut cependant pas se réduire, sur la durée, à du tutorat. Grâce à la flexibilité de son accompagnement, le mentorat permet une aide personnalisée dans des situations plus techniques (mais non cependant strictement scientifiques), qui touchent par exemple à la méthodologie de travail. Le fait de traiter un sujet « technique » peut constituer une première porte d'entrée pour nouer et engager la relation de mentorat, qui s'établira par la suite sur d'autres dimensions.

La durée du mentorat. La durée d'une relation de mentorat est variable, et est définie au début de cette relation. Le mentorat peut prendre fin :

- Quand la personne mentorée estime que l'objectif formulé en début de mentorat est atteint : elle se sent maintenant plus à l'aise dans les situations auparavant difficiles pour elle.
- À un moment où le statut de la personne mentorée change (par ex. obtention du master ou du doctorat), et peut faire évoluer la relation mentor/mentoré·e vers une relation de pair à pair.

Les critères de couplage mentor-mentoré·e. Il est important de prendre en compte les critères suivants lors de l'établissement du « couplage ».

- La personne mentor doit être suffisamment disponible
- Elle ne fait pas partie de la même équipe scientifique que la personne mentorée
- Le « couple » doit partager certains critères –au moins objectifs– d'affinité.
- Il existe une langue commune où le « couple » peut communiquer avec finesse.

La relation de mentorat

Etablissement de la relation de mentorat. Le mentorat s'établit à l'issue d'un cheminement en trois phases principales détaillées ci-dessous :

- **Phase découverte ou d'exploration** : Allant de un à trois rendez-vous, cette phase permet de faire connaissance, d'échanger sur les situations vécues, d'explorer les questionnements, les difficultés et de faire émerger un besoin d'accompagnement plus précis. Le/la mentor peut poser par exemple à la personne mentorée les questions suivantes :
 - Quelles sont les raisons générales de ce besoin d'accompagnement ?
 - Quelles sont les situations de travail où tu rencontres des difficultés aujourd'hui ? D'où viennent ces difficultés ?
 - Quelles sont les situations de travail où tu souhaites une marge de progrès ?
- **Phase de cadrage.** Elle permet à la personne mentor de faire formuler par la personne mentorée un ou plusieurs sujets prioritaires sur lesquels la relation de mentorat va se concentrer. Elle permet ainsi au « couple » de « contractualiser » un accompagnement plus précis autour d'objectifs choisis en commun, qui permettront à la personne mentorée une évolution souhaitable, en un temps estimé raisonnable. Ces objectifs seront associés à des situations concrètes liées au quotidien de la personne mentorée. A l'issue de cette phase, la personne mentoré·e choisit la personne mentor avec laquelle elle veut continuer à travailler.
- **Phase de planification.** Elle permet au couple de définir les modalités précises de l'accompagnement mentorat (rythme, format de suivi, style d'animation). Pour le rythme, on préconise en général un rendez-vous d'1h par mois, mais le couple peut envisager aussi d'autres rythmes. Le format des échanges (durée, choix du présentiel ou du distanciel) et le style d'animation (tout à fait informel, très formel, préparé ou non, etc...) sont aussi à déterminer.

Déroulement de la relation de mentorat. Pendant le déroulement de cette relation, la personne mentor s'interroge régulièrement sur la progression de la personne mentorée, et remet éventuellement en question son approche, en relation avec les échanges qu'elle a dans le collectif de mentors. Ce [support de formation](#) offre les outils pour préparer les échanges et rassembler les conditions de réussite de vos rendez-vous (à partir de la page 22).

Le collectif de mentors La création d'un réseau de mentors est essentielle dans l'ensemble du processus. D'abord, le collectif réunit des membres à l'expérience diverse, et le collectif peut aider l'ensemble de ses membres à continuer de se professionnaliser, en tirant profit des expériences des autres. Il permet de garder le lien et de travailler en mode transversal, sur un type de public donné (que faire avec les doctorant.e.s, les ATER, les nouvelles/nouveaux responsables d'équipes ?). Il permet aussi de rassembler les besoins de compétences des mentoré·es. Enfin, c'est un lieu d'échanges pour les membres de l'IRIF sur les enjeux généraux du laboratoire.

Adresse mail générique des mentors de l'IRIF mentors@irif.fr

Comment communiquer sur le mentorat ?

C'est l'ensemble du collectif de mentors qui communique, représenté par l'un de ses membres, et qui décrit ce qu'est le mentorat. Il faut donc d'abord expliquer la raison d'être du collectif de mentors (le « pourquoi ») et ses principes (le « comment »).

Les messages-clés (à adapter au public cible). L'intervenant rappelle d'abord les situations habituelles auxquelles est confronté le public cible. Même si elles font partie du quotidien, et sont « normales », elles ne sont pas nécessairement simples à gérer pour autant.

- **Un rythme intense** avec le chevauchement de nombreuses informations / sollicitations / démarches à gérer. Cela peut générer beaucoup de stress et un sentiment général de débordement, en particulier pour les nouveaux doctorants et les nouvelles doctorantes.
- **Des situations nouvelles à gérer**, des « premières fois » qui sont sources de questionnement voire de doute (illustration à adapter selon le public).
- **Les modes de fonctionnement institutionnels** et « les codes » qui ne sont pas évidents à saisir, sans un décodage préalable, en particulier pour les personnes qui viennent de l'étranger.
- **L'activité de recherche « en général »** : ce n'est pas une activité comme les autres, elle est remplie de situations qui peuvent être sources de frustration, de doute et qui demandent d'apprendre à rebondir.

Les modalités diverses de communication. Cela peut être :

- **Une présentation en plénière** lors d'événements collectifs : par exemple, séminaire Doctorants, ou journée du laboratoire. On y décrit le mentorat en général et il est important de faire témoigner une ancienne personne mentorée qui explique en quoi le mentorat lui a été utile.
- **Une prise de contact ciblée**, individuelle, et plutôt volontariste : par exemple, auprès de nouvelles doctorantes, ou de nouveaux enseignant·e·s..., ou de personnes du laboratoire qui ont pris récemment de nouvelles responsabilités.
- **Une permanence ouverte pour échanger** avec des personnes qui ont déjà manifesté leur intérêt.
- **La plaquette** de présentation (à venir).