

## MEMO

# Mise en place d'un dispositif de mentorat à l'IRISA et au centre Inria Rennes-Bretagne Atlantique

### Contexte, enjeux, objectifs

Le système académique français est assez complexe et difficile à comprendre, ce qui augmente les inégalités concernant l'évolution des carrières, et limite la diversité des chercheurs et chercheuses. En particulier, les femmes sont largement sous-représentées dans l'enseignement supérieur et la recherche, et tout particulièrement en informatique ; et comme dans tous les secteurs d'activité, leurs carrières évoluent moins vite que celles des hommes. Ces différences sont particulièrement marquées à l'IRISA et au centre Inria Rennes-Bretagne Atlantique, où il n'y a que 25 % de femmes parmi les jeunes chercheurs et jeunes chercheuses, et 15 % parmi les chercheurs et chercheuses seniors.

Le groupe de travail de l'IRISA/Inria RBA sur l'égalité femmes-hommes a proposé la mise en place d'un dispositif de mentorat, dans le but d'accompagner, écouter, conseiller et/ou encourager les jeunes chercheurs et jeunes chercheuses du laboratoire pour faciliter les carrières et le bien-être des personnels dans toute leur diversité.

Les grandes lignes du dispositif de mentorat mis en place à l'IRISA/Inria RBA ont été élaborées en s'inspirant d'un programme du LBLN (Berkeley) visant à promouvoir les carrières des femmes scientifiques. Après discussion avec divers interlocuteurs et interlocutrices de l'écosystème, le dispositif de Berkeley a été adapté d'une part en intégrant les personnels non-permanents, d'autre part en visant un public mixte en terme de genre.

### Le dispositif de mentorat

Le mentorat désigne l'accompagnement, dans un rôle formateur, d'une personne par une personne plus expérimentée, en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel.

Le mentorat est ouvert aux doctorantes et doctorants, post-doctorantes et post-doctorants, maîtres de conférences, chargées et chargés de recherche sans HDR, ingénieures et ingénieurs dans les dix premières années de leur carrière. Le dispositif cible en priorité les femmes en début de carrière, mais cette cible peut être élargie si des demandes émanent de personnes n'entrant pas dans les critères définis. De façon générale, la personne *mentorée* est une personne en recherche d'accomplissement personnel et professionnel, motivée à utiliser les connaissances, les expériences, les valeurs offertes par une personne plus expérimentée, afin que soit facilitée l'atteinte de ses objectifs personnels et professionnels.

Les mentors seront de préférence des scientifiques seniors (par exemple, avec HDR) qui se seront portés volontaires ou auront répondu favorablement à une sollicitation de personne en charge de la mise en place et de la gestion du mentorat à l'IRISA et au centre Inria RBA. Un vivier de scientifiques junior sera aussi constitué, en particulier pour l'accompagnement des personnels non-permanents (en doctorat ou en post-doctorat). De façon générale, la personne *mentor* est une personne d'expérience qui possède l'assurance et l'expérience l'incitant à valoriser le transfert de ses acquis à d'autres personnes moins expérimentées. Elle est donc motivée et disposée à offrir ses compétences, ses connaissances et sa vision de la vie professionnelle à un ou une plus jeune collègue, afin de l'accompagner dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels.

L'accompagnement fourni dans le cadre du programme de mentorat est bénévole, et est apportée dans le cadre d'une relation professionnelle, en dehors de la ligne hiérarchique, répondant aux besoins particuliers de la personne accompagnée. Le mentorat se déroule bien entendu dans un cadre strictement confidentiel.

### **Relais**

Le programme de mentorat n'a pas pour objectif de se substituer aux responsables directs des personnes accompagnées, mais plutôt de leur apporter un regard complémentaire, indépendant de tout lien hiérarchique.

En particulier, les cas de conflits ou de risque psycho-sociaux, s'ils sont repérés, seront dirigés vers les interlocutrices et interlocuteurs adéquats dans l'institut : référents et référentes chercheurs Inria, personne chargée de l'accompagnement des personnels scientifiques IRISA, service des ressources humaines, médecine du travail.

### **Modalités de mise en place**

Les appariements entre les personnes mentorées et les mentors sont réalisés en s'appuyant sur des formulaires, permettant d'identifier les besoins des personnes mentorées et les compétences des mentors.

Un comité représentatif de la diversité des carrières se réunit pour réaliser les appariements entre les personnes candidates au programme de mentorat et celles qui se seront proposées comme mentor. Le comité inclut un représentant des ressources humaines (UMR, centre Inria) pour prendre en compte les situations personnelles des agents. Un appui des référents chercheurs, de la mission d'accompagnement personnel IRISA, de la commission personnel IRISA/Inria RBA, et du groupe de travail « égalité femmes-hommes » de l'IRISA/Inria RBA est aussi sollicité. À la suite des appariements, le comité sollicite l'accord de chaque personne mentorée sur le nom de la personne envisagée pour être son ou sa mentor.

Afin d'informer les mentors sur le mentorat, de préciser le cadre, le rôle des mentors et les attentes des mentoré(e)s, une séance de formation d'une demi-journée, animée par un intervenant extérieur, est organisée avant le démarrage des rencontres entre personnes mentors et mentorées.

Le programme de mentorat s'inscrit dans une durée limitée (12 mois), éventuellement renouvelable.

Un suivi du dispositif est mis en place : quelques semaines après les premières rencontres entre les mentoré(e)s et leurs mentors, un comité de suivi prendra contact avec les participant(e)s au dispositif afin de s'assurer du bon déroulement des discussions dans le cadre du mentorat. À la fin des 12 mois, une évaluation du dispositif sera mise en place par des formulaires ; cette évaluation permettra de partager d'expériences, et de décider du renouvellement du dispositif.

### **Calendrier de mise en place**

- Février 2018 : déclaration de candidatures pour les personnes mentors et mentorées (via des formulaires web).
- Mars 2018 : sollicitation de la commission d'appariement (représentants des RH, commission personnel, référents chercheurs, GT égalité femmes-hommes, IRISA, Inria, corps chercheurs et ingénieur).
- Fin mars 2018 : désignation des paires mentors/mentoré(e)s. Validation des noms des mentors envisagés par les personnes mentorées.
- Avril et mai 2018 : formation des mentors (deux sessions, 10 personnes maximum).
- Avant juin 2018 : premières réunions mentors/mentoré(e)s.
- Octobre 2018 : prise de contact avec les mentors et mentoré(e)s pour identifier les points de blocage éventuels (contacts individuels). Adaptation du programme.
- Février 2019 : lancement du programme 2019.
- Juin 2019 : fin du programme 2018 ; réunions de synthèse et retours par formulaire mails des personnes mentors et mentorées.

### **Liens, ressources :**

1. <https://egalite-fh.irisa.fr/mentorat/>
2. Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (WWEST). [\*Le mentorat\*](#). 2014.
3. Patricia Ravera. [\*Le mentorat en entreprise\*](#). 2011.
4. Jacqueline Laufer. [\*La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel\*](#). Travail et emploi n° 102, p31-44. 2005.