



*Inria*

# Le mentorat

à l'Irisa et au centre Inria Rennes

Nicolas Markey



# L'Irisa et le centre Inria Rennes

## L'un des plus grands laboratoires d'informatique en France

- **environ 800 membres**, dont
  - 300+ chercheur(se)s permanent(e)s;
  - 270+ doctorant(e)s, 100+ postdocs et ingénieur(e)s.
- **répartis en environ 40 équipes de recherche**:
  - de taille variée (de 8 à 50 membres);
  - **large spectre de domaines de recherche**: cybersécurité, intelligence artificielle, bio-info, robotique, réseaux, ...
- **affilié à 8 tutelles**:



# Pourquoi mettre en place un dispositif de mentorat ?

- **initié par le** groupe de travail « **parité femmes-hommes** » :
  - les femmes sont sous-représentées dans le laboratoire (environ 20%);
  - en particulier au grade de professeur (environ 15%);
  - peu de responsables d'équipes sont des femmes, aucune femme dans l'équipe de direction (à l'époque)...



<https://egalite-fh.irisa.fr>

- **plusieurs raisons** peuvent expliquer :

- équilibre vies familiale et professionnelle
- **syndrome de l'imposteur**
- **sexisme, stéréotypes**

## 2. DO WE HAVE A PROBLEM?

Science faculties like to see themselves as a meritocracy in which promotions are based entirely on the performance of the employee. However, there is a growing body of *evidence* that documents the role of gender bias in driving women out of science careers. For instance:

- A classic 1999 study showed that in some of the science departments of MIT there were differences in salary, resources, awards, and allocated space between men and women with similar accomplishments. (A follow-up study in 2011 showed distinct progress.)
- A 2009 study of recommendation letters showed that women were described as more communal and less agentic than men, and that communal characteristics have a negative relationship with hiring decisions in academia that are based on letters of recommendation.
- A 2011 study surveys evidence that the very fact of being a mother is perceived as a disadvantage ("motherhood penalty"), whereas fatherhood enhances the perception of competence ("fatherhood bonus").

Gender policy 2016-2020, Radboud University

# Qu'est-ce que le mentorat dans notre contexte ?

## Ce qu'est le mentorat :

- ✓ **transmission bénévole de connaissances et d'expérience**
- ✓ **de nombreux sujets** sur lesquels les mentoré(e)s veulent être conseillés
- ✓ un regard **extérieur**

## Ce que n'est pas le mentorat :

- ✗ une relation hiérarchique
- ✗ « *fais pareil que moi* »
- ✗ le lieu pour discuter de problèmes personnels ou inter-personnels.

# Objectifs du mentorat

## transmettre des connaissances et de l'expérience

- sur le fonctionnement des institutions
- sur les évolutions de carrières, les candidatures
- l'équilibre entre vies privée et vie professionnelle

## augmenter l'estime de soi et la confiance en soi

- améliorer la motivation
- combattre le découragement

## faciliter l'intégration dans le laboratoire

- favoriser l'ouverture et le dialogue
- éviter l'isolement

# Notre implementation du mentorat

## Principes généraux

- **périmètre large:** (inspiré d'un dispositif similaire en place au LBNL (Berkeley Lab))
  - ouvert aux femmes et aux hommes
  - des étudiants aux permanents juniors (avant l'habilitation)
- **durée limitée** à un an (renouvelable)
- **formation obligatoire** pour les mentors :
  - écoute active
  - préparation du premier entretien
  - identification des limites du mentorat
- **commission d'appariement** chargée d'associer un(e) mentor à chaque mentoré(e)

# Notre implementation du mentorat

## Principes généraux

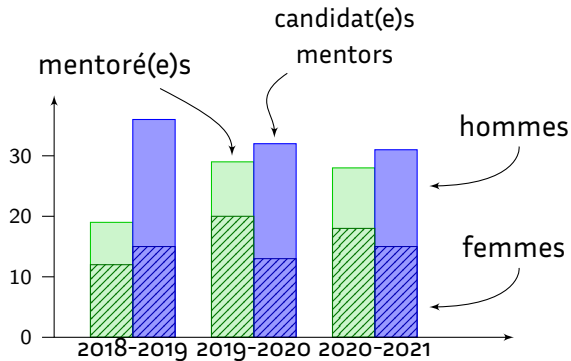
(inspiré d'un dispositif similaire en place au LBNL (Berkeley Lab))

- **périmètre large**
- **durée limitée** à un an (renouvelable)
- **formation obligatoire** pour les mentors
- **commission d'appariement**

## Et aussi...

- **dispositif synchronisé**: un appel par an (deux depuis peu)
- **formulaire d'inscription** pour mentors et mentoré(e)s
  - *quelles sont vos motivations ?*
  - *préférences pour le mentor ? (genre, domaine scientifique, ...)*
- **organisé par les chercheurs**

# Statistiques

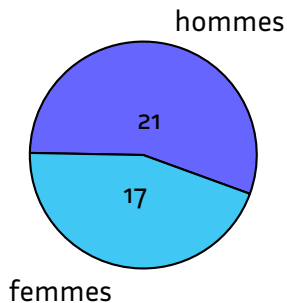


## Remarques

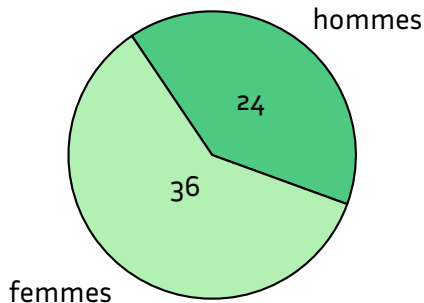
- environ 30 paires mentor/mentoré(e) chaque année



## Statistiques (sur 3 ans)



**38 mentors**

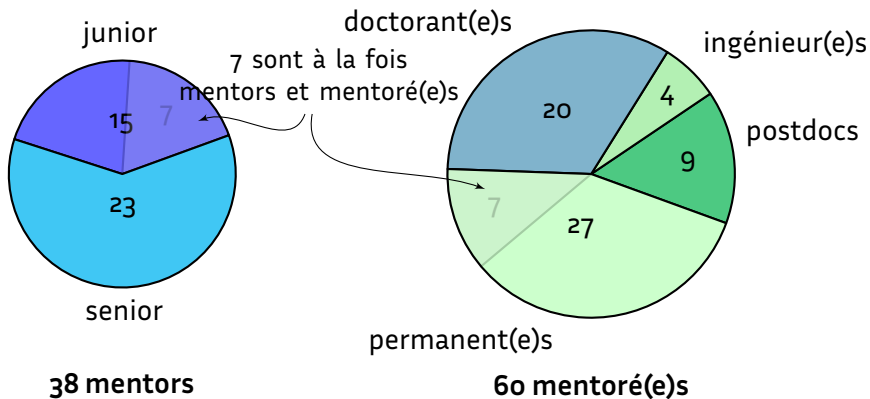


**60 mentoré(e)s**

### Remarques

- **les femmes sont sur-représentées**
- il aurait été difficile de faire un dispositif réservé aux femmes.

## Statistiques (sur 3 ans)



### Remarques

- le dispositif attire **beaucoup d'étudiant(e)s**
- 7 jeunes permanent(e)s sont à la fois mentors et mentoré(e)s.

# Retours, impact

## Retours très positifs

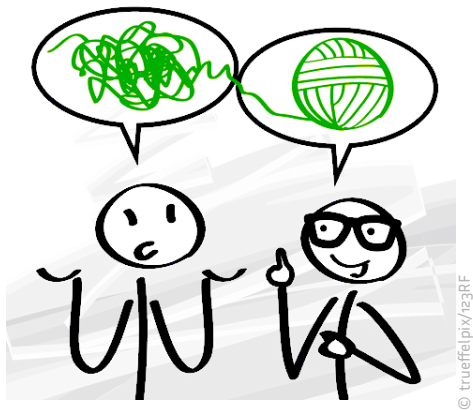
- *Le mentorat est exactement ce qu'il me fallait.*
- *J'aurais aimé avoir un mentor plus tôt.*
- *C'est une expérience formidable.*

## Difficile de mesurer l'impact réel

- le nombre de **soutenances d'habilitation** a augmenté
- augmente les interactions au sein du laboratoire

## On peut toujours s'améliorer...

- difficultés pour mentorer des ingénieur(e)s
- ouverture du dispositif aux personnels administratifs



web: <https://egalite-fh.irisa.fr/mentorat/>  
contact: [mentorat-irisa@inria.fr](mailto:mentorat-irisa@inria.fr)