

Mentorat

Définition

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.

L'aide fournie par le mentor 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.

Pourquoi mettre en place le mentorat à l'IRISA et au centre Inria Rennes Bretagne Atlantique (Inria RBA) ?

L'objectif de la mise en place du mentorat à l'IRISA et au centre Inria RBA est de favoriser le développement et l'épanouissement professionnel des personnels scientifiques et prioritairement des enseignantes-chercheuses, chercheuses et ingénieures en début de carrière.

Cet objectif est ainsi motivé par le constat de l'existence d'un retard de carrière et d'un plafond de verre pour les femmes, et plus généralement par une diversité assez limitée, dans le monde académique.

Qui ?

Personnes accompagnées

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. Si la taille du vivier de mentors s'avère insuffisante, le dispositif ciblera en priorité les femmes en début de carrière. La cible peut être élargie si des demandes émanent de personnes n'entrant pas dans les critères définis.

Globalement, 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, s'ils sont repérés, seront dirigés vers les interlocutrices et interlocuteurs adéquats dans l'institut.

Mentors

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 (doc et post-doc).

Coordination du mentorat

Un comité représentatif de la diversité des carrières se réunira pour faire le suivi du dispositif et réaliser les appariements entre les personnes candidates au programme de mentorat et les scientifiques qui se seront proposé·e·s comme mentor. Le comité

inclura un représentant des RH (UMR, centre Inria) pour prendre en compte les situations personnelles des agents.

Un appui des référents chercheurs, de la mission d'accompagnement personnel IRISA, du groupe de travail « égalité femmes-hommes » de l'Irisa/Inria RBA ou du comité parité-Inria pourra aussi être sollicité.

Mise en place du mentorat à l'IRISA et au centre Inria RBA

Mise en place

La mise en place du mentorat consistera à

1. Faire connaître le dispositif à l'IRISA/Inria RBA
 2. Identifier les personnes à accompagner et leurs attentes (ceci implique la rédaction d'un questionnaire à remplir avant le démarrage du dispositif). Les préférences exprimées pourraient être les suivantes : femme/homme, enseignant·e-chercheur·e/chercheur·e/ingénieur·e, (grand) domaine (maths appli, informatique, image, traitement du signal, en bio-informatique) ou pas – chaque communauté ayant ses usages.
 3. Recenser les mentors volontaires pour constituer un vivier de mentors à l'aide d'un questionnaire.
 4. Solliciter des mentors potentiels si pas assez de volontaires selon le nombre de personnes à accompagner.
 5. Constituer les paires mentor-personne accompagnée en tenant compte des préférences des mentors et personnes accompagnées.
 6. Informer les mentors et les personnes accompagnées sur le mentorat
 - Cadre.
 - Rôle du mentor.
 - Attentes des personnes accompagnées.
 - Durée (par exemple, un an, renouvelable si besoin).
 - Fonctionnement.
 - Engagement respectif des mentors et des mentoré.es
- Pour les mentors, ce cadrage gagnerait à être effectuée par un intervenant extérieur qualifié dans le cadre d'une formation (une demi-journée).
7. Mettre en place un bilan annuel (chaque mentor et chaque personne accompagnée répondent à un questionnaire).

Points de vigilance pour une bonne réussite.

1. Il est indispensable de faire une réunion d'information (« mini formation ») pour les mentors. Dans des laboratoires américains, cette réunion d'information est réalisée par un consultant extérieur. Il pourrait être intéressant d'avoir un budget pour prévoir une courte intervention (dans le cadre de la formation d'une demi-journée) d'un intervenant qualifié.
2. Il est important de borner la durée du mentorat pour une paire (mentor, personne accompagnée) donnée - par exemple un an renouvelable comme cela est fait ailleurs. L'avantage de la durée limitée renouvelable est que le mentorat peut prendre naturellement fin au bout de la durée prévue et ne pas être renouvelé si l'association ne se fait pas bien entre le/la mentor et la personne accompagnée. Et si cela marche bien et qu'il y a la volonté de poursuivre, pas de soucis non plus.

Complémentarité du mentorat avec les dispositifs existants

Il est important de bien positionner le dispositif de mentorat par rapport à l'existant : la mission « accompagnement de personnels enseignant/chercheurs et chercheurs » confiée par l'IRISA à Isabelle Puaut et la mission de référent chercheur confiée par Inria à Jocelyne Erhel et Thierry Jérón (les détails de ces missions sont rappelées en annexe).

La formation des mentors devra en particulier insister et préciser les rôles respectifs des dispositifs et faciliter les passerelles entre eux.

Calendrier

- Message collectif 1er février avec lien sur les questionnaires.
- Rappel par un message individuel aux publics visés (personnes accompagnées et mentors) avec liens sur les questionnaires le 20 février.
- Constitution de la commission d'appariement le 10 février
- Rencontre avec le formateur (Thierry Tissier) mi-février
- Réponses attendues avant mi-mars.
- Constitution des paires mentor-personne accompagnée par la commission d'appariement le 30 mars.
- Formation des mentors entre le 18 et 25 avril.
- Démarrage en avril, pour une durée de 12 mois.
- Evaluation au bout de 6 et 12 mois pour partager les expériences et décider du renouvellement du dispositif. Cela sera aussi l'occasion de faire un bilan de l'année écoulée (via une enquête par exemple auprès des personnes ayant participé au mentorat).

Formulaires

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPdPdZ_fbyUHak2RE6GZ258j4ei6jLNBKw8SdTD6GsE1ehYg/viewform
- <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtsnINXr8Ue1IStiWXa5Lq9bPb6NlfoXqVUcrAMaYVc32pxA/viewform>

Estimation de la taille des viviers (d'après les informations du 30 septembre 2017)

Du côté des personnes accompagnées

- MC sans HDR : 31 femmes et 86 hommes.
- CR sans HDR : 9 femmes et 51 hommes.
- Post-doctorantes : 7 femmes
- Doctorant·e·s : 64 femmes, 239 hommes.
- Ingénieures CDD BAP E : 13.

Vivier de personnes à accompagner : 47 scientifiques avec thèse, 49 doctorantes et 13 ITA

Du côté des mentors :

- Professeur·e·s : 12 femmes et 63 hommes.
- Directrices et directeurs de recherche : 5 femmes et 33 hommes.
- MC avec HdR : 4 femmes et 23 hommes.
- CR avec HdR : 1 femme et 15 hommes.

- IR et eq IR (carrière > 10 ans) : 4 femmes et 25 hommes.

Vivier de mentors : 22 scientifiques femmes et 134 scientifiques hommes, 4 ITA femmes et 25 ITA hommes

ANNEXE

Mission d'accompagnement de personnels enseignant-chercheurs et chercheurs (IRISA – hors Inria):

Le rôle d'Isabelle Puaut est, en accord avec la direction, d'accompagner les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs ayant, pour des raisons très diverses (charges administrative, re-structuration d'équipe, problèmes de santé, soucis personnels, etc.), fortement ralenti ou arrêté leur activité de recherche, afin trouver des moyens de remettre le pied à l'étrier.

Les moyens pouvant être envisagés sont variés, et peuvent aller d'une vigilance en coopération avec les directeurs d'UFR/école, pour éviter les surcharges d'enseignement, au financement de stagiaires, d'écoles ou conférence, de support pour le co-encadrement de thèse, etc.

Pour éviter d'être trop intrusive, Isabelle ne « démarche » pas directement les personnes concernées et n'entame des discussions qu'avec les personnes se posant la question de reprendre une activité de recherche. Les entretiens se font bien entendu en toute confidentialité.

Le dispositif ne concerne pas a priori les personnels Inria, qui disposent d'un dispositif équivalent.

Mission de référent chercheur (Inria)

Le métier de chercheur est passionnant, offre une grande autonomie, et beaucoup d'émulation. La nature même de notre métier nous amène à être constamment évalués par nos pairs, à choisir des orientations scientifiques, et prendre des responsabilités. Autant de situations qui peuvent susciter des questionnements à un moment ou un autre d'un parcours professionnel.

Organisation et fonctionnement :

Inria a mis en place des référents chercheurs dans chaque centre, en relais avec les services des Ressources Humaines. Le rôle d'un référent chercheur est de fournir à tout chercheur qui le souhaite une écoute et un accompagnement. Tous les sujets peuvent être abordés : questions de carrière, enjeux relationnels ...

Les entretiens avec un référent chercheur sont confidentiels : vous pouvez parler ouvertement de vos préoccupations professionnelles. Le simple fait de formuler vos interrogations ou d'avoir un regard extérieur dans un contexte neutre peut vous permettre de trouver des solutions à vos questionnements.

Le principe est simple : le référent chercheur conseil de votre choix vous reçoit sur rendez-vous pour un entretien d'une durée convenue, vous écoute, et vous suit dans vos démarches. Le référent ne prend pas de décision à votre place, mais peut vous orienter vers les personnes les plus aptes à résoudre vos questionnements.

MAIL ANNONCANT LE DISPOSITIF

L'IRISA et le centre Inria Rennes-Bretagne Atlantique sur proposition du groupe égalité femmes/hommes ont décidé de mettre en place cette année à titre expérimental un dispositif de mentorat. Les grandes lignes de ce dispositif ont été élaborées en s'inspirant d'un programme du LBNL (Berkeley).

Le concept de 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. L'aide fournie par la ou le mentor est bénévole, et est apportée dans le cadre d'une relation professionnelle, en dehors de la ligne hiérarchique. Le mentorat se déroule bien entendu dans un cadre strictement confidentiel.

Le dispositif s'inscrit dans une durée limitée (12 mois). Les appariements entre les personnes mentorées et mentors seront réalisés en s'appuyant sur des formulaires permettant d'identifier les besoins des personnes mentorées et les compétences des personnes mentors.

Le dispositif est ouvert à tous les personnels scientifiques permanents et non-permanents junior. Une priorité sera mise aux demandes de femmes si le vivier de mentors s'avère trop limité, dans le cadre d'une politique d'égalité femmes-hommes. Les personnes souhaitant bénéficier du dispositif de mentorat sont invitées à s'inscrire et préciser leurs attentes en remplissant le formulaire suivant avant le 23 février 2018.

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPdPdZ_fbyUHAK2RE6GZ258j4ei6jLNBKw8SdTD6GsE1ehYg/viewform

La réussite du programme dépend évidemment du vivier de mentors, que nous espérons le plus large possible. Les scientifiques seniors volontaires pour être mentor seront prioritairement associés à l'accompagnement des scientifiques juniors permanents. Les scientifiques juniors volontaires pour être mentor seront associés à l'accompagnement des scientifiques non-permanents. Une formation d'une demi-journée sera mise en place pour les mentors.

Les personnes volontaires pour accompagner les scientifiques souhaitant bénéficier du dispositif de mentorat sont invitées à s'inscrire en remplissant le formulaire suivant avant le 23 février 2018.

- <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtsnINXr8Ue1IStiWXa5Lq9bPb6NlfoXqVUcrAMaYVc32pxA/viewform>

Pour toute question et complément d'information, une FAQ est à la disposition des personnels sur le site égalité femmes/hommes du laboratoire : <https://egalite-fh.irisa.fr/mentorat>

Le centre Inria RBA est le premier centre Inria à expérimenter le mentorat. Nous remercions Christine Morin, Nicolas Markey et Anne Siegel, pour la mise en place de la première session du dispositif de mentorat dans notre laboratoire. Vous pouvez les contacter à l'alias mentorat-irisa-rba@inria.fr.

Nous encourageons les personnels concernés de l'IRISA et du centre Inria Rennes Bretagne Atlantique à participer au dispositif de mentorat, qui se veut complémentaire des autres dispositifs d'accompagnement déjà en place localement : la mission « accompagnement de personnels enseignant-chercheurs et chercheurs » confiée par l'IRISA à Isabelle Puaut et la mission de référent chercheur confiée par Inria à Jocelyne Erhel et Thierry Jéron.

Jean-Marc Jézéquel et Stéphane Ubéda

Calendrier prévisionnel :

- Date limite d'inscription pour les personnes demandant un accompagnement et les mentors : 23 février 2018
- Réunion de la commission d'appariement : mars 2018
- Formation des mentors : début avril 2018
- Réunion d'information pour les participants au dispositif de mentorat : début avril 2018
- Durée de l'accompagnement : 12 mois
- Bilan intermédiaire avec les participants : fin 2018
- Bilan de la première session : juin 2019

English translation

IRISA and Inria Rennes-Bretagne Atlantique, on a proposal from the “gender equality” group, have decided to set up a mentoring programme on an experimental basis for one year. The outlines of this programme have been elaborated based on a similar programme developed at LBNL (Berkeley).

The concept of mentoring corresponds to the guidance of someone by a more experienced colleague, towards improving her personal and professional development. This guidance is volunteer, and takes place in the context of a professional relationship, outside the line management. All discussions within the mentoring programme are strictly confidential.

The mentoring programme has a limited duration (12 months). The matching between mentors and mentorees will be carried out based on data extracted from two forms allowing to identify the needs of the mentorees and the skills of the mentors.

The programme is available to all junior (permanent and non-permanent) scientists. Priority will be given to women if the pool of mentors is too constrained, following the gender-equality policy. People willing to benefit from the mentoring programme are kindly asked to register and indicate their needs and expectations by filling out the following form before 23 February 2018:

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPdPdZ_fbyUHak2RE6GZ258j4ei6jLNBKw8SdTD6GsE1ehYg/viewform

The success of the mentoring process of course heavily depends on the pool of mentors, which we hope will be as wide as possible. Senior scientists willing to act as mentors will primarily guide junior permanent scientists; Junior scientists willing to act as mentors will guide non-permanent researchers. All mentors will receive a half-day training session.

People willing to act as mentors are kindly asked to register by filling out the following form before 23 February 2018:

- <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtsnINXr8Ue1IStiWXa5Lq9bPb6NlfoXqVUcrAMaYVc32pxA/viewform>

For more informations, a FAQ page is available on the web site of the “gender equality” group:

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

Inria RBA is the first Inria center to propose such a mentoring programme. We thank Christine Morin, Nicolas Markey and Anne Siegel for setting up this first session of this programme in our lab. You can contact them at mentorat-irisa-rba@inria.fr.

We encourage all IRISA and Inria-RBA personnel concerned to take part in this programme, which complements the other existing guidance means: the “backing for researcher and lecturer” action delegated by IRISA to Isabelle Puaut, and the “referent researcher” action delegated by Inria to Jocelyne Erhel et Thierry Jéron.

Jean-Marc Jézéquel et Stéphane Ubéda

Tentative schedule:

- registration deadline for mentors and mentorees : February 23rd, 2018
- Meeting of the mentoring committee : March 2018
- Mentors' training sessions: April 2018
- Information meeting for participants in the programme : April 2018
- Duration of the mentoring programme: 12 mois
- Mid-term report : end of 2018
- First-year final report : June 2019

INRIA RBA/IRISA Mentoree profile

Fill out this form in order to allow us to find the best mentor for you

* Required

1. **1. Last Name ***

2. **2. First Name ***

3. **3. Academic position ***

4. **4. Team / IRISA department ***

5. **5. Email ***

6. **6. Location**

Mark only one oval.

Rennes

Nantes

Lannion

Vannes

Brest

7. **7. Research domain (CS, signal, image, applied maths...)**

8. 8. What are the areas where you would like guidance from a mentor? *

Please specify priority on each selection

Mark only one oval per row.

| | Low | Medium | High |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Improving self-confidence / leadership | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Work/Life balance | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Work management and organization | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Institutional knowledge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Networking, communication, vsibility | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Career development | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| HDR - promotion files preparation | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Managing people | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. 9. Preference for mentor's academic position*Mark only one oval.*

- Engineer
- Professor / assistant professor
- Researcher
- Indifferent

10. 10. Preference for mentor's gender*Mark only one oval.*

- Man
- Woman
- Indifferent

11. 11. Would you prefer a mentor from your research domain*Mark only one oval.*

- No

12. 12. To help us identify a mentor, you can provide details regarding the mentoring you are looking for.

13. 13. Please provide any other information that may be helpful in finding a match.

14. 14. What do you hope to gain out of the mentoring program?



Inria RBA / IRISA Mentor profile

Please out fill the form so that we can find the best mentoree you may have.

* Required

1. **1. Last Name ***

2. **2. First Name ***

3. **3. Team / IRISA department ***

4. **4. Academic position ***

5. **5. Email ***

6. **6. Location**

Mark only one oval.

Rennes

Nantes

Lannion

Vannes

Brest

7. **7. Research domain (CS, signal, image, applied maths...)** *

8. Please indicate the skill areas you are willing to provide guidance in: *

Please specify the level of interest you have in providing guidance in each area
 Mark only one oval per row.

| | Low | Medium | High |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Improving self-confidence / Leadership | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Work/Life Balance | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Work management and organization | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Institutional knowledge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Networking, communication, visibility | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Career Development | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| HDR - promotion file preparation | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Managing people | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Match preferences: what type of person(s) would you be comfortable or uncomfortable with as a match (e.g. gender, years of experience, position)? *

10. Additional things that the mentoring committee should consider in matching you with a mentoree?

11. What do you hope to gain out of the mentoring program?
