



Rapport d'évaluation de la 9^{ème} édition Réseau romand de mentoring pour femmes 2017-18

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, souhaitant poursuivre une carrière académique et qui se situent en fin de thèse, en début de phase post-doctorale ou juste avant le passage vers le professorat. 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 la 9^{ème} édition du Réseau romand, 24 participantes ont été sélectionnées sur les 51 dossiers reçus. Les échanges de mentorat personnalisés avec un·e mentor·e ont donné lieu en moyenne à un peu plus de trois rencontres durant 13 mois (3,217). Le spectre varie d'une à sept rencontres.

L'évaluation met en évidence la satisfaction des mentees à l'égard du programme de mentorat ainsi que la complémentarité des soutiens reçus à travers l'échange avec les mentor·e-s et dans les rencontres. 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 9^{ème} 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	4
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees (n=23)	5
1. Rencontres avec votre mentore ou mentor	5
2. Ateliers organisés dans le cadre des rencontres et le programme dans son ensemble	8
3. Raisons de participation au programme de mentorat.....	10
4. Soutien obtenu par le rapport de mentorat et le programme-cadre.....	13
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentor-e-s (n=11).....	15
1. Rencontres avec votre mentee	15
2. Satisfaction à l'égard du programme	15
3. Soutien offert par le rapport de mentorat	16
Conclusion	19

Annexes 1-3

Remarques introductives

La 9^{ème} édition 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 postdoctorale, 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 quatre 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 évènement de réseautage a été organisé pour connecter les alumnae du Réseau romand avec les mentees de l'édition 9 ;
- un soutien financier pour le remboursement des frais de déplacement des mentees.

L'appel à candidature pour la 9^{ème} édition a eu lieu en janvier-février 2017. Un courriel 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 ainsi qu'une liste des publications, 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 51 dossiers de candidature reçus, 24 dossiers ont été retenus. La sélection des mentees a été effectuée sur la base d'une évaluation par un jury locale composé des responsables et collaboratrices des Bureaux d'égalité ainsi que des professeures partenaires du Réseau romand. Les critères de sélection ont porté sur la situation de la candidate (état très 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 de la relation de mentorat ainsi que 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 mars 2017 à août 2017. Le processus de mentorat proprement dit, débutant avec la première rencontre en groupe et se terminant après la rencontre de bilan, a eu lieu entre août 2017 et novembre 2018, période durant laquelle ont aussi eu lieu la majorité des rencontres avec la mentore ou le mentor. Certaines mentees ont vu leur mentor·e déjà plusieurs fois avant la première rencontre ou encore après la dernière rencontre de groupe.

Remarques à propos de l'évaluation finale de la 9^{ème} édition

Le présent rapport est basé sur les questionnaires d'évaluation envoyés aux mentees et aux mentor·e·s en décembre 2018 et janvier 2019. 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

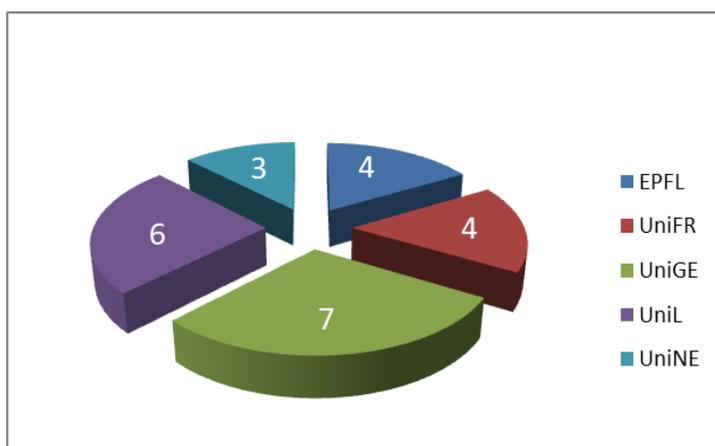
satisfaction pour l'organisation générale du programme. En plus du questionnaire proprement dit, nous avons demandé aux mentees de rédiger un commentaire sur leur expérience de mentorat. Ces commentaires reflètent les résultats obtenus dans le reste du questionnaire. Nous utilisons ces témoignages pour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

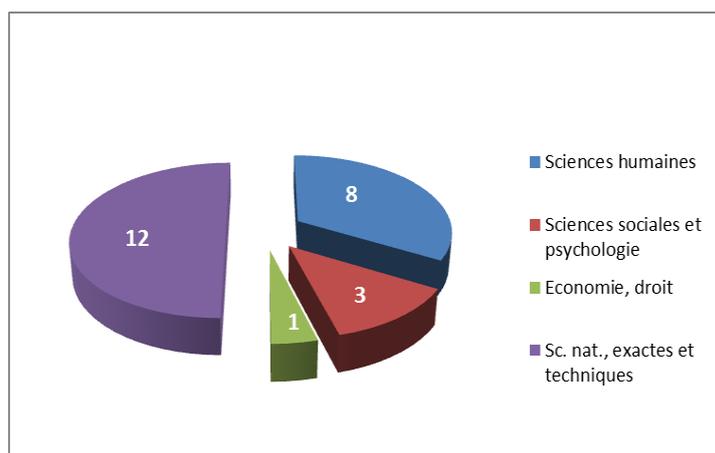
La répartition des 24 mentees selon leur origine institutionnelle montre que toutes les universités latines et l'EPFL sont représentées. A noter que dans le questionnaire d'évaluation, 6 participantes sur 23 ont déclaré avoir changé d'institution durant le programme, ce qui démontre la mobilité de ces jeunes chercheuses. Au début de l'édition, 4 mentees étaient en cours de doctorat, 20 en situation postdoctorale. Toutes les 4 mentees ont soutenu leur thèse lors de la période de mentorat et commencé un projet postdoctoral dans une autre institution suisse ou étrangère. Une de ces quatre a finalement trouvé un emploi dans l'administration fédérale.



Domaine scientifique des mentees

Le 9^{ème} programme intègre un taux de participantes issues des sciences humaines et sociales plus bas que dans les programmes précédents (46% contre 57% à 62% dans les programmes 1 à 8). Le taux des participantes issues des sciences naturelles (y compris la médecine), exactes et techniques est plus élevé (50% contre 34% à 43% pour les programmes 1 à 8).

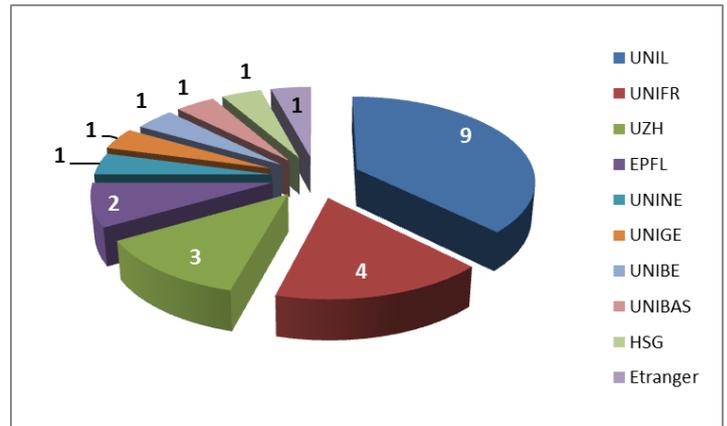
12 mentees sur 24 sont issues des sciences exactes et naturelles (dont 2 en médecine). 11 mentees proviennent des sciences humaines et sociales. Une mentee est en droit international et aucune en sciences économiques.



Mentor·e·s

Sur les 24¹ mentor·e·s de la 9^{ème} édition du Réseau romand de mentoring pour femmes, on compte 18 femmes (75%) et 6 hommes (25%). La proportion de femmes mentores y est légèrement plus élevée que dans les éditions 1 à 7, où elle était de 72 % (117 femmes sur le total de 163 mentor·e·s), mais plus basse que dans l'édition 8 avec 84% de mentores.

Pour ce qui est du rattachement institutionnel, la provenance des mentores et mentors s'étend à la Suisse entière. 6 mentores et mentors sont issu·e·s d'institutions de Suisse alémanique (UniBAS, UniBE, UZH, HSG). Une mentore vient de l'étranger (Allemagne). Les autres mentor·e·s proviennent de l'Université de Lausanne pour le plus grand nombre (9 personnes), suivi par l'Université de Fribourg (4 pers.), l'EPFL (2 pers.) et finalement des Universités de Genève (1 personne) et Neuchâtel (1 personne).



Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees (n=23)

24 mentees ont été sélectionnées pour l'édition 9 ; 23 ont finalement participé au programme et entretenu un échange avec un·e mentor·e². De ces 23 mentees, toutes 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.

23 mentees sur les 23 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 23 mentees qui ont conclu une convention 18 ont répondu l'avoir respectée. Trois mentees ont déclaré que les rencontres étaient moindres que prévues. Une mentee dit qu'elle avait fait des ajustements à la convention. Deux mentees affirment que la relation de mentorat n'a pas correspondu à la convention sans donner des

¹ Une mentee a changé de mentor au début de l'édition. 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.

² Une mentee s'est retirée du programme avant la première rencontre de groupe mais après avoir signé la confirmation de participation et le matching avec un mentor.

raisons. La mentee qui a changé de mentor·e a uniquement eu une rencontre avec la nouvelle mentore et la convention n'a pas pu être appliquée/respectée.

Initiative des rencontres et introduction des thèmes de discussion

Dans la grande majorité des cas (20 sur 23), c'est la mentee qui a pris l'initiative des rencontres. Deux mentees disent que les deux ont pris l'initiative pour les 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 : 19 mentees ont déclaré que le plus souvent ce sont elles qui ont introduit les thèmes de discussion. Quatre mentees ont répondu que les thèmes ont été introduit par mentee et mentor·e sur un pied d'égalité. Dans cette édition comme dans l'édition précédent, les mentees déclarent plus fréquemment avoir pris l'initiative des rencontres et introduit les thèmes que dans les éditions ultérieures.

Connaissiez-vous votre mentor·e avant de participer au Réseau romand ?

Des 23 répondantes, 18 partenariats ne se connaissaient pas avant le début du programme. 5 mentees ont déclaré connaître leur mentor·e avant l'édition 9. La proportion de mentees qui ne connaissait pas leur mentor·e est plus élevée dans l'édition 9 que dans les volées 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 3.2. Il est ainsi plus élevé que dans la 8^{ème} édition avec un nombre moyen de 2.8 rencontres. En détail, deux mentees ont rencontré le ou la mentor·e une fois. 78.3% (18 sur 23) des mentees ont rencontré leur mentor·e entre deux et quatre reprises. Quatre mentees ont rencontré leur mentor·e 5 à 7 fois. Le temps moyen investi pour chaque entretien est de 1h15min, le médian est de 60 minutes. La durée de chaque rencontre varie entre 45 minutes et deux heures.

Autres échanges

Pour la majorité, d'autres échanges ont eu lieu par email (le cas de 19 mentees), quatre mentees ont eu des contacts également par skype et deux mentees par téléphone.

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 « Expliciter le « here and now » - le point de départ » avec une note de 4.4 (sur une échelle de 1 « pas du tout réalisé » à 5 « tout à fait réalisé »), suivi de près par « Formuler des objectifs généraux de l'interaction » (4.35). « Décider du « there and then » - point d'arrivée ou objectif visé » obtient la valeur 3.9, « Etablir un rapport de confiance » la valeur 3.8 et « Choisir une stratégie pour réaliser un objectif » 3.7, 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. Expliciter le "here and now" (point de départ)	4.4	0.838
2. Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4.347	0.647
3. Décider du "there and then" (point d'arrivée ou objectif visé)	4.0	0.926
4. Etablir un rapport de confiance	4.32	0.839
5. Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	3.9	0.941

Tableau 1 : Degré de réalisation des aspects de la dynamique de mentorat ; valeurs arrondies

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 quatre extraits :

« Ma mentore est un exemple de parcours académique impressionnant, mené avec humanité. Elle m'inspire. Sa manière de prendre le rôle de mentore à mes côtés a été très simple et efficace. Elle est perspicace, pose les questions justes, et a su me présenter des personnes clés. La relation avec ma mentore a été extrêmement aidante à ce stade de ma carrière: elle m'a dit un certain nombre de vérités pas toutes faciles à entendre, m'a aidé à poser des objectifs prioritaires et m'a coachée dans des processus académiques nécessaires pour avancer (dossier de privat-docent, entretien pour demande de fonds etc.). Elle m'a parfois spontanément écrit pour voir où j'en étais (et elle tombait toujours sur une transition importante) et m'a toujours répondu extrêmement vite en cas de demandes d'avis. Grâce à son soutien, j'ai vraiment avancé dans mon propre chemin académique, mais aussi muri et acquis plus de capacités à me mettre en avant (assertiveness). »

« Ma relation avec ma mentore a évolué de manière significative au fil du temps. Après une première rencontre plus longue, nous avons mené deux entretiens par skype (plus simple en raison de nos agendas et situations géographiques). Le premier entretien a surtout servi à faire connaissance et à clarifier nos attentes respectives, ainsi qu'à discuter de premières questions. Ce sont surtout les entretiens skype (une fois que j'avais commencé mon postdoc) qui m'ont permis de poser des questions concrètes liées à mon parcours. Ma mentore m'a toujours répondu de façon claire, pragmatique et honnête, ce que j'ai énormément apprécié. J'ai aussi été agréablement surprise lorsqu'elle m'a proposé de poursuivre cette expérience de mentoring au-delà du programme formel. De manière générale, ce programme m'a permis d'entrer en contact avec une professeure de ma discipline, ce qui est très important dans la perspective d'une carrière académique. Trop souvent, la hiérarchie académique fait obstacle à ce type de relations. Les mentores et mentees doivent toutefois faire preuve de flexibilité et trouver le type de relation qui leur convient, en définissant leurs attentes communes. (...) »

« Les conversations avec le mentor m'ont appris à prendre plus de recul et de voir plus de contexte. C'est bien de pouvoir discuter avec un professionnel expérimenté qui n'a pas d'enjeux dans ma carrière. Les échanges avec les autres membres du réseau, pouvoir partager et discuter des expériences sont d'une valeur immense. »

«My most important benefit from this mentoring program was to have a mentor whom I could approach with questions and problems. My mentor always had good advice. The ateliers

were good, but I did not learn as many new things as I hoped, probably also since I am already well informed regarding academic career steps. The exchange with the other mentees was very nice! I appreciated that we were all relatively advanced in the academic career and could exchange about the next steps (e.g., how to take the next step as a post-doc).»

« Elle m'a appris à prendre du recul, elle m'a donné des conseils de stratégie de publication, elle m'a aidé à évaluer mon profile, et elle m'a donné des conseils dans des situations conflictuelles dans mon institution. »

2. Ateliers organisés dans le cadre des rencontres et le programme de mentorat dans son ensemble

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

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 ateliers organisés dans le cadre de cette édition ainsi qu'aux ateliers de groupe (ateliers d'échange sur l'expérience de mentorat organisés lors des rencontres) :

Quelle satisfaction avez-vous retirée de ces ateliers ?	Satisfaction moyenne	Ecart-type
1. Worldcafé « Réflexion sur les objectifs, attentes et les rôles de la mentee et de la mentore ou du mentor » (23.08.2017)	4.3	0.75
3. Workshop "Recruitment Procedure from the Perspective of the Applicants: Opportunities and Pitfalls», (17.11.2017)	4.4	0.65
4a. Workshop «How to write an academic CV » (17.11.2017)	4.4	0.92
4b. Workshop "How to write a non-academic CV" (17.11.2017)	4.2	0.84
5. Atelier « Les étapes de la carrière académique » (17.11.2017)	4.6	0.51
6. Atelier de groupe : « Echange sur la relation de mentorat » (17.11.2017)	4.1	0.99
7a. Atelier « Engager, informer, inspirer » (en français, 23.03.2018)	4.6666	0.52
7b. Workshop "Engage, inform, inspire" (in English, 23.03.2018)	4.63	0.74
8. Atelier de groupe « Planifier la suite de la relation de mentorat (bilan intermédiaire » (23.3.2018)	4.6	0.50
9. Workshop« Successful networking » (23.11.2018)	4.2	0.92
10. Atelier de groupe « Bilan des rapports de mentorat » (23.11.2018)	4.3	0.75
11. Foire d'échange« Stay in contact! Exchange with guests », 23.11.2018	4.5	0.71
12. Evènement de réseautage avec alumnae (23.11.2018)	4.71	0.488

Tableau 2 : Satisfaction moyenne par rapport aux ateliers organisés ; écart-type arrondi

Pour l'ensemble des ateliers, la satisfaction atteint des valeurs élevées, puisque la note la plus basse est 4.1 (« Echange sur la relation de mentorat », 17.11.17) et la valeur la plus haute 4.7 (évènement de réseautage avec alumnae du 23 novembre).

Dans les commentaires, les mentees soulignent le rôle important que remplissent ces rencontres 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 et qui se trouvent au même stade 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.

« J'ai beaucoup appris au contact des autres mentees plus avancées que moi dans leur carrière académique. Le format des rencontres et l'encadrement des coordinatrices a largement contribué à ce que je me sente à l'aise pour poser mes questions (...) »

« [...] J'ai pu créer un lien avec les autres membres et élargir mes réseaux en Suisse. Les ateliers ont été vraiment utiles afin de mieux cerner les étapes à franchir et mes objectifs. »

« Quelques échanges avec d'autres mentees ont été très enrichissantes et dont la spécialisation était connexe à la mienne. Les échanges sur le contenu des autres thèses m'ont particulièrement intéressé. L'aspect pluridisciplinaire est donc une bonne idée selon moi. Par rapport aux ateliers : J'ai pu prendre du recul quant à mon approche dans la recherche et notamment mon style de communication à améliorer. »

« Les rencontres et ateliers, tout comme la relation avec mon mentorat ont été très importantes pour ma motivation. J'ai pu bénéficier de nombreux conseils pratiques et d'échanges d'expérience; et surtout d'une grande énergie. (...)»

„It was a very motivating experience to meet with other women with the same goals, hopes and difficulties. I liked the choice for the ateliers, both academic and non-academic persons were very good in explaining strategies and important steps (...). “

« Au cours de ce mentorat, les rencontres ont été très enrichissantes, en particulier pour rencontrer d'autres femmes d'un niveau similaire mais dans des disciplines différentes. Les ateliers nous ont apporté les outils nécessaires pour poursuivre une carrière académique. Je remercie les organisatrices de la formation et les intervenants pour la qualité de ces rencontres et ateliers. »

« Le programme m'a permis d'acquérir plus d'assurance quant à la manière dont je gère la progression de mon dossier de carrière (dossier de publications et projets divers), grâce aux ateliers et aux rencontres avec ma mentore. J'ai apprécié en particulier le caractère concret et l'efficacité de plusieurs ateliers (rédaction du cv, prise de parole à l'oral). J'en ai retiré plusieurs idées et astuces qui vont m'être utiles ou le sont déjà. Ce qui dans le principe du mentorat me dérange un peu toutefois (en particulier dans la formation délivrée lors des plénières), c'est l'idée (qui n'est pas forcément celle des formatrice-s mais que j'ai éprouvée) que la réussite d'une carrière est entièrement dans les mains de la candidate, qui doit devenir une sorte de "super-chercheuse" infaillible, avec toute la pression que ce type d'injonction suppose. »

Comment avez-vous apprécié le programme de mentorat dans son ensemble ?

Une série de questions concernait l'organisation de l'édition 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 ») :

Quelle est votre satisfaction quant aux aspects suivants du programme ?	Edition 9		Edition 8	
	Satisfaction moyenne	Satisfaction moyenne	Satisfaction moyenne	Satisfaction moyenne
1. L'annonce de l'édition 9 (par email)	4.35	0.46	4.6	0.6
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	4.65	0.57	4.7	0.5
3. (L'aide pour) la sélection d'un·e mentor·e	4.95	0.22	4.4	0.8
4. La fréquence des rencontres	4.27	0.63	4.6	0.6
5. L'organisation de l'édition 9	4.76	0.44	4.7	0.6

Tableau 3 : Satisfaction moyenne par rapport aux différents aspects du programme ; écart-types arrondis

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. Le soutien reçu pour la sélection de la mentore ou du mentor a été le plus apprécié.

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 de l'édition précédente, parmi les réponses indiquant les raisons de la participation au programme de mentorat, la catégorie « carrière académique » arrive en tête avec 61 mentions, la catégorie « mise en réseau » suit avec 53 mentions et la catégorie « soutien personnalisé » récolte 45 mentions. La catégorie la moins pertinente est le « soutien professionnel » avec 26 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 » (19 mentions). Elles souhaitaient également « faire une mise au point concernant les objectifs de [leur] carrière » (17 mentions) et « obtenir un feedback concernant leur qualification et leurs possibilités de carrière académique » (16 mentions). Enfin, elles voulaient obtenir « un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (9 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 » (15 mentions), « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour [elles] » (13 mentions). Finalement, les mentees souhaitaient « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (12 mentions) et « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s » (12 mentions). Une personne souhaitait des contacts hors académie ou HES.

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 « [leurs] travaux personnels

en vue de [leur] carrière académique » (16 mentions) et sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (15 mentions). Elles souhaitaient également que le mentorat influence de manière positive sur « [leur] capacité à s'engager et à prendre du recul » (7 mentions) et sur « [leur] capacité à s'accepter en tant que scientifique » (6 mentions). Une mentee notait sou autre qu'elle « souhaite que le mentorat aurait une influence positive sur ma conviction de m'investir/ me lancer dans une carrière académique ».

Le soutien professionnel était attendu « pour le développement d'un projet de recherche » (12 mentions), pour « réaliser un projet de recherche concret » (9 mentions) et également dans le cadre d'une publication (2 mentions). Des mentees donnent en plus les raisons suivantes sous « autre » : « Stratégie de négociation, préparation d'un concours professoral » (1 mention); « des conseils dans des situations de conflits au niveau institutionnel » (1 mention). Une mentee disait qu'elle n'attendait aucun soutien professionnel de sa mentore ou son mentor.

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 six mentions est « obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique ». En tant que deuxième motif le plus important, les mentees citent le plus souvent « des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique (7 mentions). Le motif « [j'espérais que le mentorat aurait une influence positive sur] ma confiance en moi et mon assurance personnelle » remporte sept mentions comme troisième motif le plus important.

Pour quelles raisons avez-vous participé au programme de mentorat ?	n = 23 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	15	2	3	3
2. Plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	12	4	1	
3. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour moi	13		1	
4. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	12	2	1	1
5. Autre : contacts hors académique ou HES	1			
Total mentions	53	8	6	4
Carrière académique : je voulais ...				
6. Un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	9			
7. Des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	19	2	7	1
8. Obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique	16	6	1	1
9. Faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière	17	2	3	1
10. Autre :	0			
Total mentions	61	10	11	3
Soutien personnalisé : j'espérais que le mentorat aurait une influence positive sur ...				
11. Mes travaux personnels en vue de ma carrière académique	16	1		4
12. Ma confiance en moi et mon assurance personnelle	15		1	7
13. Ma capacité à m'accepter en tant que scientifique	6		1	
14. Ma capacité à m'engager et à prendre du recul	7		1	
15. Autre : ma conviction de m'investir/ me lancer dans une carrière académique	1			
Total mentions	45	1	3	11
Soutien professionnel : je voulais ...				
16. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	9			1
17. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	12	1	1	2
18. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	2			
19. Autre : Stratégie de négociation, préparation d'un concours professoral (1) ; des conseils dans des situations de conflits au niveau institutionnel (1); aucun (1)	3			
Total mentions	26	1	1	3

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. 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 page 14). Ce sont les formes de soutien listées dans la catégorie « carrière académique » qui obtiennent le plus grand nombre de mentions (54). Viennent ensuite les formes de soutien des catégories « mise en réseau » et « soutien personnalisé » et avec respectivement 46 et 31 mentions. La catégorie la moins pertinente est à nouveau « soutien professionnel » avec 25 mentions.

Reprenons les formes de soutien les plus citées par catégorie. Pour la catégorie « carrière académique », les mentees ont déclaré le plus souvent (15 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 leur a aussi permis d'« avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (13 mentions), de « faire une mise au point concernant les objectifs de leur carrière » (13 mentions), et d'« obtenir un feedback concernant [leur] qualification et [leurs] possibilités de carrière académique » (13 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 » (16 mentions). Participer au Réseau romand leur a également permis de « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (13 mentions), de « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour [elles] » (9 mentions) et d'« avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s » (8 mentions).

Les formes de soutien les plus évoquées de la catégorie « soutien personnalisé » sont l'influence positive du mentorat sur « les travaux qu'elles ont entrepris en vue de leur carrière académique » (13 mentions). Le mentorat a également eu une influence positive sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (8 mentions), leur capacité « à s'engager et à prendre du recul » (5 mentions) et la « capacité à s'accepter en tant que scientifique » (4 mentions). Une mentee mentionne sous « autre » « ma vie professionnelle (malgré ma sortie de l'académique) » et une autre témoigne de l'ambiguïté du mentorat³.

Il était également demandé de citer les trois formes de soutien les plus importants parmi les 19 motifs évoqués. Les catégories « mise en réseau » et « carrière académique » obtiennent chacune 9 mentions pour le premier soutien le plus important. La catégorie « carrière académique » recueille également 9 mentions pour le deuxième soutien le plus important. Et le troisième soutien le plus important est la catégorie du « soutien personnel » (7 mentions). En comparant les réponses quant au soutien obtenu avec les raisons pour lesquelles les mentees ont participé à l'édition 9, nous en retirons que les mentees ont largement reçu le soutien attendu en termes de « carrière académique », de « mise en réseau » et de « soutien personnalisé ». Ceci se traduit également dans les textes libres des mentees (voir annexe 3).

³ « [...] Bien que j'aie été très satisfaite des ateliers proposés dans le cadre du mentorat et que ma relation de mentorat ait été elle aussi très positive, j'ai éprouvé pendant et à la suite du mentorat une pression accrue: à force de me donner des clés pour réussir, j'ai eu l'impression que le programme multipliait les injonctions et me fixait un programme ambitieux mais très ou trop difficile à tenir. J'ai l'impression que mes collègues hommes, qui s'inquiètent moins pour leur carrière, subissent aussi moins de pressions. Le programme m'a aidé à définir ce qu'il faut que je fasse pour favoriser la suite de ma carrière, mais il m'a aussi amenée à poser des objectifs qui supposent un rythme, une charge de travail qui sont difficiles à vivre ».

Soutien obtenu par le rapport de mentorat et le programme-cadre	n = 23 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	16	6	1	2
2. Avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	8	2	1	1
3. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour moi	9	1	1	2
4. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	13		3	
5. Autre :	0			
Total mentions	46	9	6	5
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	13		2	
7. Obtenir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	15	5	4	2
8. Obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique	13	2	1	3
9. Faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière	13	2	2	
10. Autre :	0			
Total mentions	54	9	9	5
Soutien personnalisé : le mentorat a eu une influence positive sur ...				
11. Les travaux que j'ai entrepris en vue de ma carrière académique	13			
12. Ma confiance en moi et mon assurance personnelle	8		2	4
13. Ma capacité à m'accepter en tant que scientifique	4		1	1
14. Ma capacité à m'engager et à prendre du recul	5		2	2
15. Autre : Sur ce point, l'influence du mentorat a été ambivalente (voir commentaire sur page 13)	1			
Total mentions	31	0	5	7
Soutien professionnel : en participant au programme, j'ai obtenu ...				
16. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	8		1	1
17. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	7	1		2
18. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	5			
19. Autre : Soutien pour choix stratégiques et préparation de concours (1) ; de l'aide pour mieux gérer des situations conflictuelles (1) ; Meine Mentorin hat mich sehr konkret bei Bewerbungen unterstützt: wohin welche Art Anschreiben zu schicken (1) ; un soutien professionnel dans le cadre d'une candidature à un poste de professeur-e (1); l'objectif « soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche » n'a pas pu être atteint (1)	5	0	0	0
Total mentions	25	1	1	3

Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentor·e·s (n=11)

Le questionnaire d'évaluation a été envoyé à tout·e·s les mentor·e·s. 11 mentor·e·s des 24 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.

1. 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 « choisir une stratégie pour réaliser un objectif ».

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	4.45	4.32
2. Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4.44	4.35
3. Expliciter le "here and now" (point de départ)	4.5	4.4
4. Décider du "there and then" (point d'arrivée ou objectif visé)	4.11	4.0
5. Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	4.18	3.86

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

2. Satisfaction à l'égard de l'édition 9 du Réseau romand

Quant à la satisfaction concernant l'édition 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 la fréquence des rencontres. Il est important de noter que les mentor·e·s sont invité·e·s à chaque rencontre, 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 de l'édition 9 (dépliant)	4.60	4.72
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	4.60	4.65
3. La manière dont les partenariats de mentorat sont formés	4.77	4.95
4. La fréquence des rencontres	4.66	4.272
5. L'organisation de l'édition	4.63	4.76

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

En ce qui concerne la question de l'utilité perçue d'une manifestation d'information spécifique pour les mentor·e·s, une personne sur 11 y a répondu par l'affirmative en souhaitant un séminaire d'un après-midi avec une introduction sur le rôle de mentor·e.

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. Trois mentor-e-s non pas donner réponse à ce point dans le questionnaire.

- “It really depends on the circumstances. A mentor cannot compensate a bad PhD advisor (the PhD advisor is most crucial from my point of view and we do not receive any training here) but hopefully a mentor can provide some outside view and perspective.”
- “Useful - but may not replace a more local and more frequent mentoring within the institution”
- “très important”,
- “very important, especially for women. Here, also a trust relationship concerning family planning is useful”
- « une relation personnelle qui offre un regard extérieur et en même temps compétent sur le milieu et sur le développement de la carrière »
- “I think it helps in developing this goal by giving an example and setting a standard”
- “I think it is important for mentees to voice their concerns and worries with a mentor. It is therefore absolutely necessary to develop a trusting relationship with a mentor, and discuss issues of career development.”
- « Je pense que c'est un instrument important, surtout dans le cas de mentees qui ont peu bénéficié de conseils et d'encadrement dans les étapes précédentes de leur carrière, ce qui était le cas de la mentee avec laquelle j'étais en relation lors de ce programme-ci. La situation avait été complètement différente dans une précédente relation de mentorat. »

3. 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 29 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 20 mentions et la catégorie « mise en réseau » avec 18 mentions. La catégorie la moins pertinente est « soutien professionnel » avec 9 mentions.

Pour la catégorie « carrière académique », les mentor-e-s ont déclaré le plus souvent (8 mentions) qu'ils et elles ont été un soutien pour « fournir des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique » et « Faire une mise au point concernant ses objectifs de carrière » également avec 8 mentions. Participer au programme de mentorat leur a permis de « fournir un feedback concernant sa qualification et ses possibilités de carrière académique (7 mentions), et « donner un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique (6 mentions).

Les aspects les plus cités de la catégorie « soutien personnalisé » sont que le mentorat a eu une influence positive sur « les travaux entrepris par votre mentee en vue de sa carrière académique » (7 mentions), « sa capacité à se percevoir en tant que scientifique (6 mentions) et « sa confiance en elle et son assurance personnelle » (5 mentions). Deux mentor-e-s ont également mentionné un autre aspect, à savoir « avancer quelques projets qui étaient ralentis » et « conciliation travail 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 » (7 mentions) et « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (7 mentions).

Il était également demandé de citer les trois motifs les plus importants parmi les 13 motifs évoqués. La catégorie « carrière académique » obtient 5 mentions pour le premier motif le plus important, 6 pour le deuxième motif et 2 pour le troisième motif.

9. Soutien offert à votre mentee	n = 11 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	4	1		
2. Mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour elle	7	2		
3. Mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	7			
4. Autre :	0			
Total mentions	18	3	0	0
Carrière académique :				
5. Donner un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	6	1	1	
6. Fournir des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	8	2	1	2
7. Fournir un feedback concernant sa qualification et ses possibilités de carrière académique	7	1	2	
8. Faire une mise au point concernant ses objectifs de carrière	8	1	2	
9. Autre :	0			
Total mentions	29	5	6	2
Soutien personnalisé : le mentorat a eu une influence positive sur ...				
10. les travaux entrepris par votre mentee en vue de sa carrière académique	7		2	
11. sa confiance en elle et son assurance personnelle	5			3
12. sa capacité à se percevoir en tant que scientifique	6		2	1
13. Autre : avancer quelques projets qui étaient ralentis (1); conciliation travail famille (1)	2			
Total mentions	20	0	4	4
Soutien professionnel : en participant au programme de mentorat, vous avez offert ...				
14. Un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	2			
15. Un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	3			1
16. Un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	2			
17. Autre : un encouragement à donner priorité aux publications (1); soutien général (1)	2			
Total mentions	9	0	4	4

Conclusion

L'évaluation de la 9^{ème} édition 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 » et « faire une mise en point concernant les objectifs de carrière », « d'obtenir un feedback concernant (leur) qualification et les possibilités de carrière académique », « une influence positive sur (leur) travaux personnels en vue de (leur) carrière académique », « plus d'échange et une meilleure mise en réseau avec des femmes de (leur) niveau de qualification », « une influence positive sur (leur) confiance en soi et (leur) assurance personnelle », mieux connaître les réseaux scientifiques existants, important pour elles », « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur·e·s » et « un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche ».

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 correspond largement à l'appréciation donnée par les mentees.

La satisfaction par rapport à l'édition 9 confirme les résultats obtenus dans les évaluations des volées 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 de l'édition 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 de la 9^{ème} édition démontre qu'à l'instar des éditions précédentes, 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 également de l'échange d'expérience avec d'autres programmes de mentorat, comme ceux des Universités de Lausanne et de Genève ou 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, mars 2019

Claudia Möri

Réseau romand de mentoring pour femmes