

Rapport d'évaluation de la 10^{ème} édition

Réseau romand de mentoring pour femmes 2019 – 2020

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 10^{ème} édition du Réseau romand, 24 participantes ont été sélectionnées sur les 37 dossiers reçus. Les échanges de mentorat personnalisés avec un·e mentor·e ont donné lieu en moyenne à un peu plus de cinq rencontres (5.5). Le spectre varie d'une à 16 rencontres.

Cette édition a été évidemment influencée par la situation sanitaire. La 3^{ème} et la 4^{ème} rencontre ont dû avoir lieu en ligne et l'évènement de réseautage avec des alumnae a dû être annulé. L'impact de la pandémie se remarque aussi dans certains aspects de la satisfaction par rapport au programme.

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 réseautage et de carrière académique. La participation au programme permet de renforcer la confiance et le réseau des mentees ainsi que d'avoir un gain 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 10^{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	3
Informations sur les mentees et les mentor-e-s	5
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees (n=18)	7
1. Rencontres avec votre mentore ou mentor	7
La convention de mentorat	7
Initiative des rencontres et introduction des thèmes de discussion	7
Connaissiez-vous votre mentor-e avant de participer au Réseau romand ?	7
Nombre de rencontres avec la mentore / le mentor et temps investi pour chaque entretien	7
Quels aspects de la dynamique de mentorat ont-ils pu être réalisés ?	8
2. Ateliers organisés dans le cadre des rencontres, coaching individuel et le programme de mentorat dans son ensemble	9
Coaching individuel	10
Comment avez-vous apprécié le programme de mentorat dans son ensemble ?	11
3. Raisons de participation au programme de mentorat.....	11
4. Soutien obtenu par le rapport de mentorat et le programme-cadre.....	12
5. Les relations du mentorat pendant la pandémie	15
Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentor-e-s (n=11)	16
1. Rencontres avec votre mentee	16
2. Satisfaction à l'égard de l'édition 10 du Réseau romand.....	16
3. Soutien offert par le rapport de mentorat	17
Conclusion	20
Annexe 1 : Etapes et calendrier - Planification de la 10 ^{ème} édition du Réseau romand de mentoring pour femmes	21
Annexe 2 : Programme-cadre de l'édition 10 du Réseau romand 2019-2020.....	22
Annexe 3 : Textes libres des mentees de l'édition 10 du Réseau romand.....	25

Remarques introductives

La 10^{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 axée 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 jours¹, 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.
- un soutien financier pour le remboursement des frais de déplacement des mentees.
- un soutien financier comme contribution aux frais de séances de coaching individuel, proposé exceptionnellement dans cette édition, étant donné l'annulation de rencontres en présence et de coûts liés.

L'appel à candidature pour la 10^{ème} édition a eu lieu en janvier 2019. 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 avec une liste des publications, 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 37 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 local composé des responsables et collaboratrices des services de l'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 être en situation postdoctorale ou juste avant le passage vers le professorat), la qualité du dossier et le projet de développement professionnel 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 d'avril 2019 à octobre 2019. 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 2019 et décembre 2020, période durant laquelle ont aussi eu lieu la majorité des rencontres avec la mentore ou le mentor.

Cette 10^{ème} édition a été influencée par l'apparition de la covid-19. Ainsi la coordination a dû annuler la 3^{ème} rencontre en présence en la remplaçant par un atelier en ligne en avril 2020 et mener la rencontre de clôture en décembre 2020 en ligne. Etant donné la forme virtuelle de la rencontre, l'évènement de réseautage prévu initialement a été annulé. Toutefois, la situation

¹ Deux rencontres ont eu lieu en ligne à cause de la situation sanitaire.

sanitaire a eu heureusement peu d'impact sur la relation de mentorat, comme démontré ci-dessous. Au niveau de la coordination régionale, Claudia Möri a quitté son poste de coordinatrice fin juillet 2020 et Manuela Schicka a été engagée pour la remplacer dès le mois d'août 2020.

Remarques à propos de l'évaluation finale de la 10^{ème} édition

Le présent rapport est basé sur les réponses aux questionnaires d'évaluation envoyés aux mentees ainsi qu'aux mentor·e·s en décembre 2020 et janvier 2021. 24 mentees ont été sélectionnées pour cette 10^{ème} édition. De ces 24 mentees, 18 ont répondu au questionnaire d'évaluation finale. Les mentees ont reçu l'invitation à remplir le questionnaire en décembre 2020 et deux rappels en janvier 2021. Le taux de participation est relativement bas par rapport aux anciennes éditions.

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 ainsi que 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. Des questions sur la relation de mentorat pendant la période de covid-19 ont été ajoutées, ainsi que des questions sur la satisfaction par rapport à l'offre de coaching individuel. Cette offre proposait aux mentees des séances de coaching, dispensées à choix par une coach parmi trois personnes. Ces séances de coaching visaient à apporter un soutien soit en termes de carrière, pour la planification ou un bilan professionnel soit par rapport aux demandes de financement, afin de finaliser un dossier de demande de financement ou pour se préparer à un entretien au Fonds national de la recherche scientifique suisse (FNS). Les mentees pouvaient recevoir un soutien d'un montant de max. 200 francs par personne. 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

La répartition des 24 mentees selon leur origine institutionnelle montre que toutes les universités romandes et l'EPFL sont représentées. A noter que dans le questionnaire d'évaluation, 3 participantes sur 18 ont déclaré avoir changé d'institution durant le programme. Au début de l'édition, 7 mentees étaient en cours de doctorat (dont 5 financées par le FNS), 17 en situation postdoctorale (dont 13 financées par le FNS).

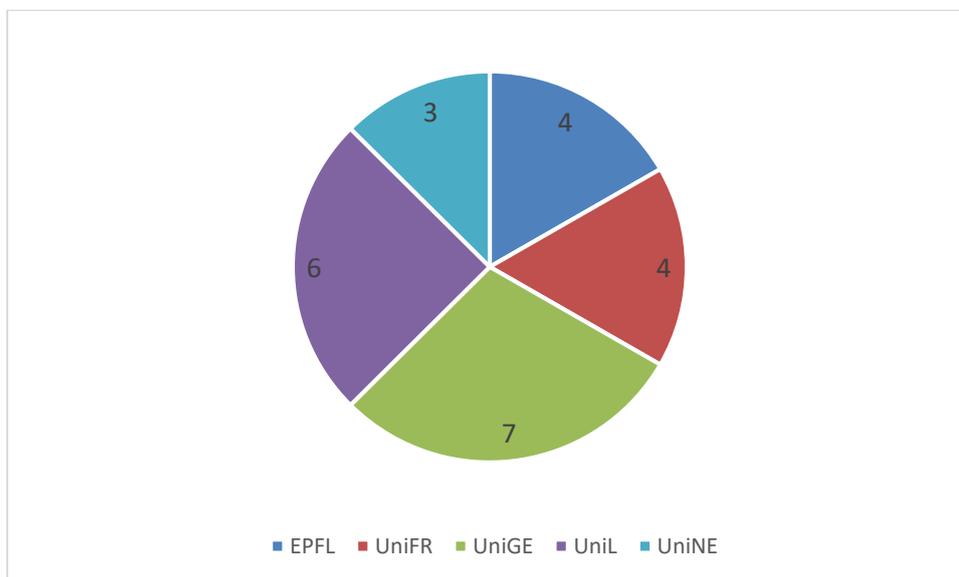


Figure 1: Rattachement institutionnel des mentees

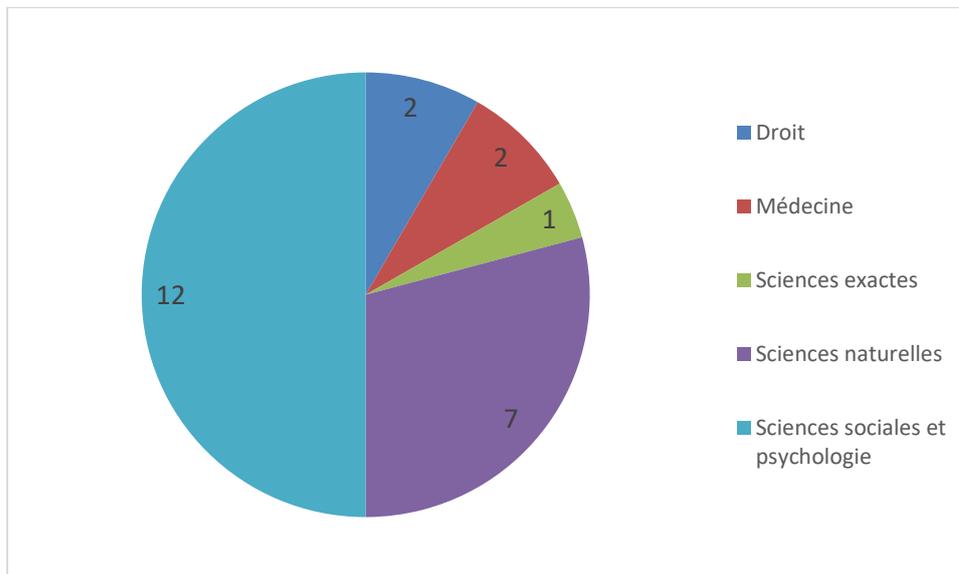


Figure 2: Discipline des mentees

La plupart de mentees se trouvent dans les sciences sociales et psychologie (N=12), suivie par les sciences naturelles (N=7). Deux mentees sont issues du droit resp. médecine et une mentee des sciences exactes. Dans cette édition il n'y avait aucune participante des disciplines suivantes : langues et littérature, sciences économiques, sciences historiques/culture ou sciences techniques.

Mentor·e·s

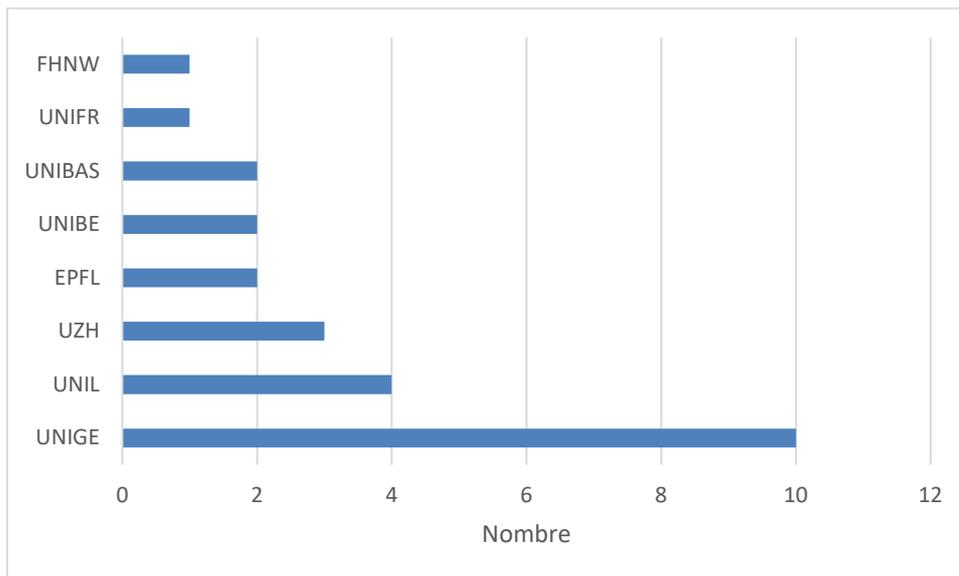


Figure 3 Institutions des mentor·e·s

Dans cette édition, il y avait 25 professeur·e·s mentor·e·s, car une mentee a eu deux mentor·e·s. Parmi les 25² mentor·e·s de la 10^{ème} édition du Réseau romand, on compte 21 femmes (84%) et quatre hommes (16%).

Pour ce qui est du rattachement institutionnel (figure 3), la provenance des mentores et mentors s'étend à la Suisse entière. Huit mentores et mentors sont issu·e·s d'institutions de Suisse alémanique (UniBAS, UniBE, UZH, FHNW). Les autres mentor·e·s proviennent de l'Université de Genève pour le plus grand nombre (10 personnes), suivi par l'Université de Lausanne (4 personnes), l'EPFL (2 personnes) et finalement de Université de Fribourg (1 personne).

Synthèse des réponses au questionnaire d'évaluation des mentees (n=18)

1. Rencontres avec votre mentore ou mentor

Une première partie du questionnaire 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 ainsi que 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.

16 mentees sur les 18 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 (oui/en partie/non). Dans le cas où aucun accord n'avait été conclu, il était demandé pour quelles raisons cela n'avait pas été le cas. Des 16 mentees qui ont conclu une convention dix ont répondu que la relation du mentorat a correspondu à l'accord passé et six mentees l'ont confirmé partiellement. Cinq mentees sur ces six ont déclaré qu'il y avait eu moins de rencontres que prévu dans la convention et une a communiqué que sa mentore n'était pas très disponible. La mentee qui a changé de mentor·e a uniquement eu une rencontre avec sa nouvelle mentore et la convention n'a pas pu être respectée. Les deux mentees, qui n'ont pas signé de convention avec leur mentor·e, ont affirmé ne pas y avoir pensé ou qu'elles avaient convenu oralement des contours de la relation avec leur mentor·e.

Initiative des rencontres et introduction des thèmes de discussion

Dans la grande majorité des cas (14 sur 18), c'est la mentee qui a pris l'initiative des rencontres. Quatre mentees disent que les deux ont pris l'initiative pour les rencontres. Les réponses étaient similaires concernant l'introduction des thèmes de discussion : 12 mentees ont déclaré que ce sont elles qui ont introduit les thèmes de discussion le plus souvent. Six mentees ont répondu que les thèmes ont été introduits par la mentee et la mentore ou le mentor sur un pied d'égalité. Dans cette édition comme dans l'édition précédente, 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 18 répondantes, 16 partenariats ne se connaissaient pas avant le début du programme. Deux mentees ont déclaré connaître leur mentor·e avant leur mentorat. La proportion de mentees qui ne connaissait pas leur mentor·e est plus élevée dans l'édition 10 que dans l'édition 9 (89% vs. 78%).

Nombre de rencontres avec la mentore / le mentor et temps investi pour chaque entretien

Le nombre moyen de rencontres est de 5.5. Il est ainsi beaucoup plus élevé que dans la 9^{ème} édition avec un nombre moyen de 3.2 rencontres. Ceci est d'autant plus impressionnant vu la situation sanitaire qui a bouleversé le programme et probablement aussi la vie professionnelle ainsi que privée des mentees et mentor·e·s. Par contre, dans cette évaluation, nous avons pris en compte de la même manière des rencontres avec la ou le mentor·e qui ont eu lieu en visio-

conférence, par téléphone ou par d'autres moyens de communication. Ainsi, cela explique que le nombre des rencontres ait été plus élevé. Dans le détail, une mentee a rencontré sa ou son mentor·e seulement une fois. Quatre mentees ont rencontré leur mentor·e entre deux et trois reprises. Et les autres mentees ont eu quatre fois ou plus contact avec leur mentor·e. Le temps moyen investi pour chaque entretien est de 61.1 minutes, donc inférieur que dans l'édition 9 (1h15min). La durée de chaque rencontre varie entre 20 minutes et deux heures.

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 obtenu le degré de réalisation le plus élevé est « Expliciter le « here and now » - le point de départ » avec une note de 4.2 (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 » et « Etablir un rapport de confiance » (4.1). « Choisir une stratégie pour réaliser un objectif » (3.8) et « Décider du « there and then » - point d'arrivée ou objectif visé » (3.7), indiquent un moyen à bon degré de réalisation.

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

Dans quelle mesure les aspects suivants de la dynamique de mentorat ont-ils été réalisés ?	Degré moyen de réalisation
Expliciter le « here and now » (point de départ)	4.2
Etablir un rapport de confiance	4.1
Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4.1
Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	3.8
Décider du « there and then » (point d'arrivée ou objectif visé)	3.7

Expliciter le point de départ 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 avoir reçu des réponses très concrètes et honnêtes. A titre d'exemples, voici quatre extraits :

« (My mentor) answered my questions very honestly (often otherwise I feel the professors will not admit all the "real" situations behind selections) and concretely. »

«I got a feedback from my mentor that I could not get anywhere else. »

« Mes rencontres et échanges avec les mentor·e·s ont été très riches pour moi. J'ai eu des réponses concrètes et précises à mes questions, j'ai eu du soutien lors de mes dépôts de projets, j'ai eu des conseils généraux, l'un·e de mes mentor·s m'a mis en lien avec plusieurs personnes que je souhaitais rencontrer, ma mentore m'a mis en contact avec une autre Professeure qui s'est engagée à m'accueillir pour un potentiel financement Ambizione. »

« I established a fruitful relationship with my mentor who gave me lots of good advice, especially concerning important career decisions. I have learned a lot about myself, about the academic career market in general and in my discipline in particular. »

2. Ateliers organisés dans le cadre des rencontres, coaching individuel 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 pendant les rencontres. Le tableau ci-dessous présente le degré de satisfaction (indiqué sur une échelle de 1 « pas du tout satisfaite » à 5 « très satisfaite ») 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) :

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

Atelier	Moyenne	N
World Café	4.5	17
À la rencontre d'une ancienne mentore et d'une ancienne mentee	4.5	17
The SNSF and its funding options	4.8	17
Communication, interaction and presentation skills	4.4	14
Ad hoc Expert Mini Fair	3.9	8
Digital workshop «The recruitment procedure from the perspective of the applicant»	4.2	16
Digital workshop «Feeling empowered»	3.4	10
Digital workshop «Successful networking»	3.3	6
Exchange session and feedback from the mentees	4.1	14

Pour l'ensemble des ateliers, la satisfaction varie beaucoup. La note la plus basse est 3.3 pour l'atelier digital « Successful Networking » et la valeur la plus haute 4.8 pour l'atelier « The SNSF and its funding options ». A noter que les ateliers qui ont dû avoir lieu en ligne ont obtenu une satisfaction plus basse que les ateliers qui ont eu lieu en présentiel. Ainsi, il est clair que la pandémie a eu un effet important sur le programme comme le montrent aussi les commentaires des mentees :

«The digital workshops were less efficient, mostly because they were digital.»

«Unfortunately, following and online workshop is even less effective than in real life.»

«Je regrette vraiment que 2 rendez-vous aient dû avoir lieu à distance.»

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. Pour les chercheuses les rencontres apportent avant tout un espace d'échanges avec des chercheuses de domaines très divers, mais qui poursuivent un même objectif et qui se trouvent au même stade de carrière. Ce fait est souligné par plusieurs mentees:

« Women really need more resources like this if we are going to find our best opportunities. »

«I enjoyed the interactions with the other mentees, and particularly the possibility to talk about the challenges we are all facing. »

«Chatting with the other girls and just sharing stories is eye-opening to situations/facts I didn't even realise before. »

«The most important for me was to meet all these wonderful women in science, and I hope we continue to be connected in the future. »

«I appreciated the contact with the other mentees so much - it was very calming to see that we face the same problems. »

Certaines mentees auraient même voulu avoir un nombre plus important de rencontres, également des rencontres informelles (p.ex. des repas de midi ou des pique-niques) organisés par les services de l'égalité de leurs institutions. Les conséquences de la situation sanitaire se voient aussi dans les commentaires suivants.

« I think we should meet more regularly, with more workshops. Or alternatively, just meeting up for coffee, doesn't have to be a workshop»

« J'aurais bien aimé que les réunions soient plus régulières et qu'il y en ait plus. Mais s'il n'y avait pas eu le covid on aurait peut-être pu en faire plus... »

« J'aurais également souhaité que l'Université de Neuchâtel organise au moins un repas entre mentees et mentor·e·s afin de faire des contacts (que je n'ai pas forcément l'occasion de faire sinon) à l'intérieur de ma propre institution. »

« Ce serait bien d'avoir plus de rencontres communes et activités organisées par les universités respectives. »

Coaching individuel

Dans cette édition, une offre de coaching individuel a été proposée pour la première fois aux mentees, étant donné l'annulation de rencontres en présence et de coûts liés, sous une des formes à choix suivantes :

- Coaching carrière : planification/bilan de carrière et suite
- Retour sur son dossier de demande de financement pour les instruments du FNS ou de l'Union européenne
- Coaching pour se préparer à un entretien au FNS

Les mentees qui ont bénéficié de cette offre pouvaient se faire rembourser jusqu'à 200 francs par personne. Six mentees ont profité de cette offre, dont quatre pour un coaching carrière, une pour un coaching pour se préparer à un entretien au FNS et une pour un retour sur son dossier de demande de financement pour les instruments du FNS. Nous avons demandé aux mentees qui n'ont pas profité de cette offre, pour quelles raisons elles ne l'ont pas fait et elles sont nommées ci-dessous :

- Une mentee avait déjà eu son entretien au FNS quand l'offre a été proposée.
- Une mentee n'était pas convaincue que des séances de coaching soient utiles.
- Une mentee a indiqué que sa mentore lui avait déjà donné des conseils de carrière.
- Une mentee ne l'a pas trouvée bénéfique à cette étape de sa carrière (début post-doc) et une autre n'en a pas ressenti le besoin.
- Une mentee a trouvé le délai d'inscription trop court et la formation proposée pas adaptée à ses propres besoins.
- Une mentee n'est pas arrivée à dégager du temps pour cela.

Une question posée aux mentees qui ont profité de l'offre était de juger dans quelle mesure le coaching les avait aidées ou pas. La coordinatrice a reçu par courriel un retour plus détaillé de la part de quatre de ces mentees. La plupart des mentees étaient très contentes de leur coaching.

Néanmoins, une mentee a trouvé qu'elle n'avait pas reçu des conseils utiles pour son entretien au FNS et que le contact par visioconférence avait été difficile. Les mentees qui ont fait un coaching carrière ont beaucoup apprécié les méthodes des coaches, qui demandaient une réflexion sur leurs objectifs et sur les étapes à entreprendre. Le coaching n'a pas été proposé dès le début du programme, ce qu'explique probablement la faible participation. Etant donné les évaluations pour la plupart positives des mentees qui ont profité du coaching, la coordination est convaincue que cette offre est complémentaire aux autres activités du programme et souhaiterait continuer à la proposer aux mentees de prochaines éditions.

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 ») :

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

Quelle est votre satisfaction quant aux aspects suivants du programme ?	Edition 10	Edition 9
	Satisfaction moyenne	Satisfaction moyenne
1. L'annonce de l'édition 10 (par email)	4.8	4.4
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	4.6	4.7
3. (L'aide pour) la sélection d'un-e mentor-e	4.7	5.0
4. La fréquence des rencontres	3.5	4.3
5. L'organisation de l'édition 10	4.6	4.8

Les résultats de l'évaluation et les commentaires des mentees montrent que dans leur ensemble, elles ont été tout à fait satisfaites du programme de mentorat, de son contenu et de son organisation. L'annonce du programme et le soutien reçu pour la sélection de la mentore ou du mentor ont été le plus appréciés. Seule la fréquence des rencontres a apporté une satisfaction plus basse que dans la 9^{ème} édition, surtout due à la situation sanitaire.

3. Raisons de participation au programme de mentorat

Un premier bloc de questions à ce sujet vise à déterminer quelles étaient les raisons pour lesquelles les mentees ont participé au programme de mentorat. 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 quatre à cinq motifs différents.

Pour les mentees, la mise en réseau est le motif le plus souvent mentionné, suivi par des motifs concernant la carrière académique. Recevoir du soutien personnel ou professionnel est par contre moins souvent mentionné.

Observons maintenant en détail les motifs les plus évoqués. Dans la catégorie « mise en réseau », les motifs les plus choisis sont « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de [leur] niveau de qualification » (14 mentions), « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s » (13 mentions). Finalement, les mentees souhaitaient « mieux connaître les réseaux scientifiques existants » (10 mentions) et « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (8 mentions).

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 » (15 mentions). Elles souhaitaient également « obtenir un feedback concernant leur qualification et leurs possibilités de carrière académique » (13 mentions), « faire une mise au point concernant les objectifs de [leur] carrière » (8 mentions). Enfin, cinq mentees voulaient obtenir « un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique ».

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 » (15 mentions) et sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (9 mentions). Elles souhaitaient également que le mentorat influence de manière positive sur « [leur] capacité à s'accepter en tant que scientifique » (8 mentions). Deux mentees espéraient que le mentorat ait une influence positive sur « [leur] capacité à s'engager et à prendre du recul ».

Le soutien professionnel était attendu « pour le développement d'un projet de recherche » (8 mentions), pour « réaliser un projet de recherche concret » (6 mentions) et également dans le cadre d'une publication (6 mentions). Des mentees donnent en plus les raisons suivantes sous « autre » : « demande de fonds », « des conseils pour les prochains étapes », « conseils pour la gestion des conflits », « recherche pour des postes » et « compétences de négociation ».

A la fin de cette partie du questionnaire, nous avons demandé aux répondantes de citer les trois motifs les plus importants parmi les motifs évoqués. Le motif le plus nommé comme première priorité est « obtenir des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique ». C'est également le motif le plus nommé comme deuxième priorité, suivi par « J'espérais que le mentorat aurait une influence positive sur mes travaux personnels que j'ai entrepris en vue de ma carrière académique » (4 mentions). Le motif « Je voulais plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification » remporte cinq mentions comme troisième motif de participation le plus important.

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. Les mêmes catégories de soutien étaient proposées (« la mise en réseau », « la carrière académique », « le soutien personnalisé » et « le soutien professionnel »). (cf. tableau page 4). Ce sont les formes de soutien listées dans la catégorie « carrière académique » qui obtiennent le plus grand nombre de mentions (39) du soutien reçu. Viennent ensuite les formes de soutien des catégories « mise en réseau » et « soutien personnalisé » et avec respectivement 35 et 28 mentions. La catégorie la moins pertinente est à nouveau « soutien professionnel » avec 18 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'« obtenir un feedback concernant [leur] qualification et [leurs] possibilités de carrière académique » (10 mentions), d'« avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (8 mentions), de « faire une mise au point concernant les objectifs de leur carrière » (6 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 » (15 mentions). Participer au Réseau romand leur a également permis d'« avoir plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les

professeur-e-s » (10 mentions), de « mieux connaître les réseaux scientifiques existants, importants pour [elles] » (7 mentions) et, de « mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique » (3 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 » (11 mentions). Le mentorat a également eu une influence positive sur « [leur] confiance en soi et [leur] assurance personnelle » (8 mentions), sur la « capacité à s'accepter en tant que scientifique » (6 mentions) et leur capacité « à s'engager et à prendre du recul » (3 mentions) et.

Il était également demandé de citer les trois formes de soutien reçu les plus importants. Les formes de soutien les plus obtenues sont « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur·e·s » et « un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » obtiennent chacune 5 mentions. « J'ai obtenu des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique » et « J'ai obtenu un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique » sont les formes de soutiens les deuxièmes plus importantes. Et le troisième soutien le plus important est « J'ai fait une mise au point concernant les objectifs de ma carrière » (3 mentions). Pour vérifier si les mentees ont reçu le soutien qu'elles ont indiqué comme raisons de participation au programme, les réponses des deux questions (soutien voulu et soutien obtenu) ont été comparées. Ainsi nous avons vérifié si une forme de soutien voulu a été aussi indiqué comme « obtenu ». Les résultats sont affichés dans le tableaux 4.

Tableau 4 Motifs de participation et soutien reçu

	Je voulais...	J'ai obtenu	Concordance attentes - obtenu	
Mise en réseau	N	N	Oui	Non
...plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	14	15	12	2
...plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec des professeur-e-s	13	10	9	4
...mieux connaître les réseaux scientifiques existants	10	7	4	6
...mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	8	3	2	6
Carrière académique	Je voulais...	J'ai obtenu	Concordance attentes - obtenu	
...un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	5	8	4	1
...des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	15	15	12	3
...obtenir un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique	13	10	9	4
...faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière	8	6	3	5
Autre : Soutien et conseils d'un-e professeur-e qui n'est pas directeur/trice de thèse	1			
Soutien personnalisé	J'espérais que le mentorat aurait une influence positive sur ...	Le mentorat a eu une influence positive sur ...	Concordance attentes - obtenu	
... mes travaux personnels	15	11	11	4
... ma confiance en moi et mon assurance personnelle	9	8	6	3
... ma capacité à me percevoir en tant que scientifique	8	6	3	5
...ma capacité à m'engager et à prendre du recul	2	3	0	2
Soutien professionnel	Je voulais...	J'ai obtenu	Concordance attentes - obtenu	
...un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret	6	4	3	3
...un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	8	8	7	1
...un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	6	6	4	2
Autre: Demande des fonds; conseils pour les prochains étapes; conseils en général et gestion de conflits; soutien pour recherche de postes et compétences de négociation	6			

La majorité des mentees qui voulaient plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de leur niveau de qualification ou avec des professeur-e-s ont indiqué avoir reçu ce soutien. Par contre, celles qui voulaient mieux connaître les réseaux scientifiques et mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique ont majoritairement indiqué de ne pas avoir reçu ces formes de soutien. Par rapport au soutien pour des aspects de la carrière académique, les mentees ont reçu le soutien voulu, sauf pour « faire une mise au point concernant les objectifs de ma carrière ». Les mentees qui ont espéré que le mentorat aurait une influence positive sur leurs travaux personnels et sur leur confiance et leur assurance personnelle ont indiqué l'avoir reçu. Ce n'est pas le cas pour plusieurs mentees qui ont espéré avoir une influence positive sur leur capacité à se percevoir en tant que scientifique et sur leur capacité à s'engager et à prendre du recul. Le soutien professionnel voulu (pour réaliser un projet de recherche, pour le développement d'un projet de recherche ou dans le cadre d'une publication) a en principe été fourni aux mentees. Finalement, il est à relever que les attentes des mentees quant au programme ont été remplies dans la plupart de cas. Toutefois, certaines attentes n'ont pas été remplies pendant la relation de mentorat.

5. Les relations du mentorat pendant la pandémie

L'impact de la pandémie de covid-19 a déjà été thématiqué dans ce rapport, notamment dans les commentaires des mentees. Des questions concrètes sur l'influence de la pandémie sur leur relation de mentorat ont été posées afin de savoir si les mentees ont maintenu leur relation du mentorat. Si oui, il leur était demandé si elles pensaient que le mentorat avait gagné de l'importance pour elles. Si les mentees ont indiqué ne pas avoir poursuivi leur relation de mentorat, il leur était demandé pour quelles raisons. Douze mentees ont affirmé avoir poursuivi leur relation de mentorat et six ont répondu par la négative. Une mentee a donné comme raison l'indisponibilité de sa/son mentor-e déjà avant le début de la pandémie. Une autre mentee a changé ses objectifs de carrière et ne voyait donc pas de besoin de contacter sa/son mentor-e. Elle a dit que ce n'était pas à cause de la pandémie. Une autre mentee a changé de mentor-e et voulait la/le rencontrer personnellement, ce qui n'a pas été possible. Deux mentees ont indiqué qu'elles étaient surchargées avec d'autres obligations et une mentee a vécu des problèmes personnels. Cette mentee a repris sa relation du mentorat et a fixé des rencontres pour plus tard. La plupart des mentees qui ont continué leur relation du mentorat n'ont pas trouvé que le mentorat a gagné de l'importance pour elles. Elles ont indiqué avoir continué comme avant (contact par courriel, téléphone etc.). Une mentee a répondu que les conseils de la/le mentor-e n'étaient pas réalisables.

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

Le questionnaire d'évaluation a été envoyé à l'ensemble des mentor·e·s. 11 mentor·e·s sur 25 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 relèvé.

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 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 ». Les écarts entre les réponses des mentor·e·s et mentees pour « expliciter le here and now » et « décider du « there and then » sont faibles, alors qu'ils sont plus importants pour les autres aspects.

Tableau 5 Degré de réalisation des aspects de la dynamique de mentorat

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	4.8	4.2
2. Formuler les objectifs généraux de l'interaction	4.6	4.1
3. Expliciter le "here and now" (point de départ)	4.2	4.1
4. Décider du "there and then" (point d'arrivée ou objectif visé)	4.0	3.8
5. Choisir une stratégie pour réaliser un objectif (par ex. pour la publication d'un article)	4.3	3.7

2. Satisfaction à l'égard de l'édition 10 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 écarts entre les réponses des mentor·e·s et mentees sont différents dans presque tous les cas, à l'exception de la fréquence de rencontres. C'est le point qui a remporté la satisfaction la plus basse parmi les mentees et les mentor·e·s. 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.

Tableau 6 Satisfaction moyenne des mentor·e·s par rapport aux différents aspects du programme de mentorat

Quelle est votre satisfaction quant aux aspects suivants du programme ?	Satisfaction moyenne mentor·e·s	Satisfaction moyenne mentees
1. L'annonce de l'édition 10 (dépliant)	4.0	4.8
2. L'information sur ce qu'est le mentorat	3.9	4.6
3. La manière dont les partenariats de mentorat sont formés	4.0	4.7
4. La fréquence des rencontres	3.6	3.5
5. L'organisation de l'édition	4.0	4.6

En ce qui concerne la question de l'utilité perçue d'une manifestation d'information spécifique pour les mentor·e·s, une seule 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. Huit mentor·e·s ont donné une réponse à ce point dans le questionnaire.

« Je pense que c'est un moyen très important qui manque à beaucoup de gens qui quittent l'université malgré le fait qu'ils soient très capables. »

« Sûrement, grâce aux plus faible col dans la relation »

« Le mentorat reste pour moi un instrument essentiel pour que la relève scientifique (notamment la féminine) puisse avoir un guide, »

« Je considère que le mentorat est un instrument pour développer ce type de compétence, dans la mesure où il permet de décentrer notre propre pratique en tant qu'encadrant·e (en nous demandant ce que nous apportons comme soutien à nos doctorant·e·s par exemple). »

« very important »

« I strongly believe that these methods of mentoring are important and needed. »

« Il permet aussi d'abstraire un peu les compétences d'encadrement de compétences directement liées à la maîtrise d'un même domaine de recherche et donc les fait mieux apparaître comme telles. »

« J'ai reçu récemment des nouvelles et une demande de conseil de la part d'une ancienne mentee et je suis encore en contact avec une autre. »

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 quatre à cinq formes de soutien spécifiques (cf. graphique de la page suivante). 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. Neuf mentores et mentors ont indiqué avoir fait une mise au point concernant les objectifs de carrière, sept mentores et mentors ont fourni des informations sur les stratégies efficaces et six mentores et mentors ont fourni un feedback concernant les qualifications de la mentee et les possibilités de carrière académique.

Concernant le soutien appartenant à la catégorie « soutien personnalisé », les mentores et mentors ont indiqué avoir eu une influence positive sur les travaux entrepris par la mentee en vue de sa carrière académique (N=8), une influence positive sur la confiance de la mentee en elle et son assurance personnelle (N=6) et une influence positive sur sa capacité à s'engager et à prendre du recul (N=5).

Pour la catégorie « mise en réseau », les mentor·e·s ont déclaré le plus souvent (6 mentions) avoir été un soutien pour « Mieux savoir comment établir des contacts » et « Mieux connaître les réseaux scientifiques existants » avec 6 mentions. Seulement trois mentores et mentors ont indiqué avoir aidé à faciliter plus d'échange et une meilleure mise en réseau au sein de la communauté scientifique. Par contre, la mise en réseau avec d'autres femmes, mais aussi avec des professeur·e·s sont des motifs de participation plus importants pour les mentees.

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 » (8 mentions), « sa confiance en elle et son assurance personnelle » (6 mentions) et « sa capacité à s'engager et à prendre du recul » (5 mentions). Un·e mentor·e a également mentionné avoir donné des « conseils détaillés et personnalisés pour ses choix de carrière, démarches à faire et points à considérer pour prendre une décision » et un·e autre mentor·e a aidé à « avoir une vision plus réaliste de ses compétences et de ses possibilités de carrière ».

Il était également demandé de citer les trois motifs les plus importants. La première et deuxième priorité des mentor·e·s étaient surtout de fournir des soutiens concernant la carrière académique. Comme troisième priorité les mentor·e·s voyait leur rôle pour donner un soutien personnel aux mentees.

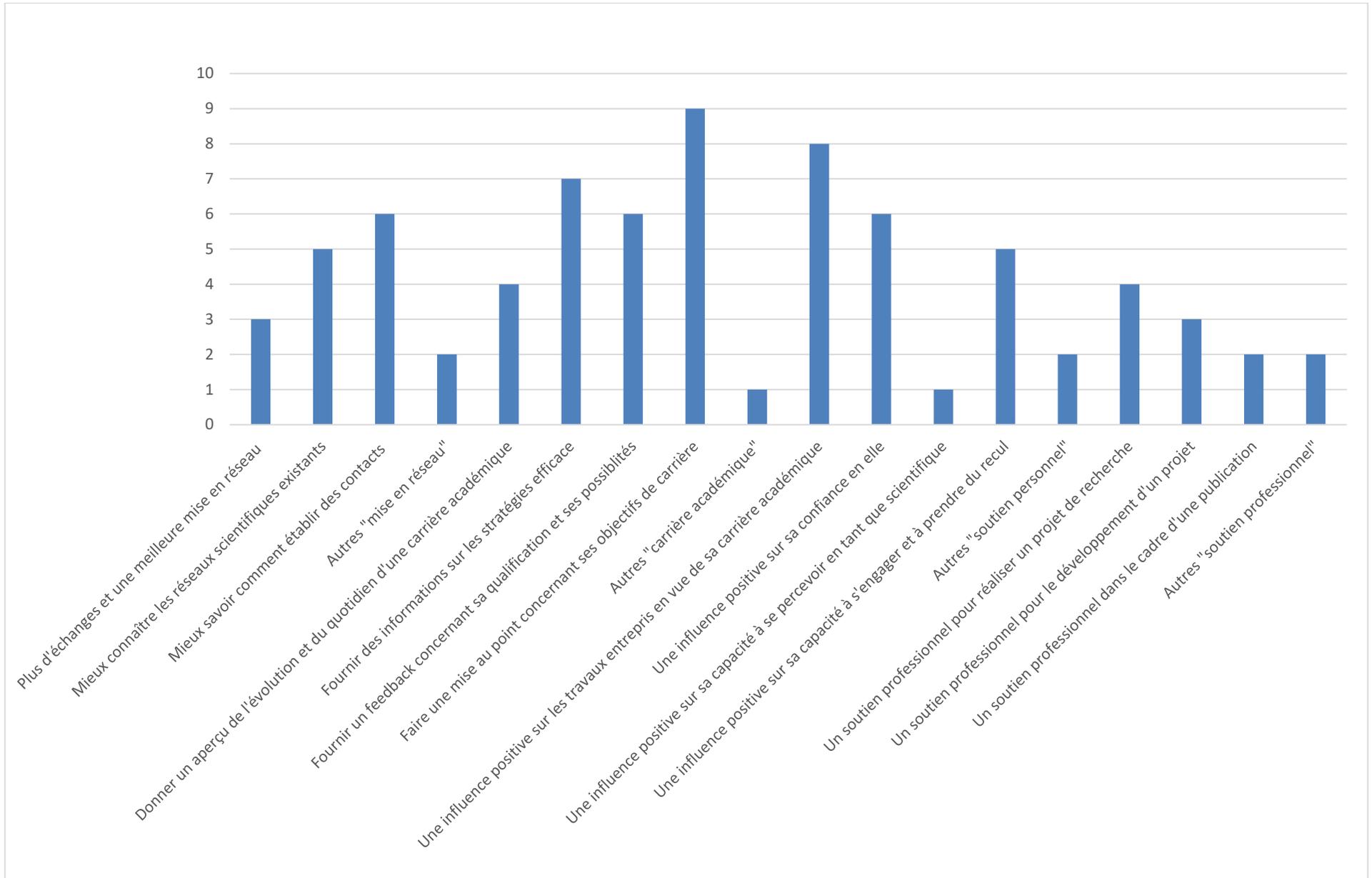


Figure 4 Soutien offert aux mentees

Conclusion

L'évaluation de la 10^{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 « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification », « plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec des professeur·e·s », « un feedback concernant ma qualification et mes possibilités de carrière académique ». En outre, elles espéraient que le mentorat aurait « une influence positive sur mes travaux personnels ».

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. Par contre, certaines attentes des mentees n'ont pas été remplies par les mentor·e·s. Cela concerne surtout les attentes par rapport à la mise en réseau.

La satisfaction par rapport à l'édition 10 confirme les résultats obtenus dans les évaluations des volées précédentes. Par contre, les résultats montrent que la pandémie a un effet sur certains aspects du programme, notamment sur la satisfaction du nombre des rencontres et des ateliers qui ont eu lieu en ligne. Plusieurs mentees ont regretté qu'il n'y avait pas plus de rencontres (formelles et informelles).

Néanmoins, 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 10^{ème} édition démontre, malgré ses circonstances particulières, 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 2021
Manuela Schicka et Muriel Besson

Annexe 1 : Etapes et calendrier - Planification de la 10^{ème} édition du Réseau romand de mentoring pour femmes

	Janv. 19	Fév. 19	Mars 19	Avril 19	Mai 19	Juin 19	Juillet 19	Août 19	Sept. 19	Oct. 19	Nov. 19	Déc. 19	Janv. 20	Fév. 20	Mars 20	Avril 20	Mai 20	Juin 20	Juillet 20	Août 20	Sept. 20	Oct. 20	Nov. 20	Déc. 20	Janv. 21	Fév. 21	
Annnonce de l'édition 10 (plus rappel) <ul style="list-style-type: none"> • Envoi par les Services de l'égalité Délai de candidature 11 mars 2019 																											
Evaluation et sélection <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation dossiers par jury locaux • Sélection des 24 mentees 			15	18																							
Relation mentee/mentor·e <ul style="list-style-type: none"> • Matching • Coaching 																											
Rencontres et ateliers <ul style="list-style-type: none"> • Rencontre 1 : 23.8.2019 • Rencontre 2 : 18.10.2019 • Rencontre 3 (en ligne) : 24.04.2020) • Rencontre 4 (en ligne) : 3.12.2020 								Renc. 1			Renc. 2					Renc. 3									Renc. 4		
Evaluation <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation intermédiaire et finale • Rapports intermédiaire et final 																											

Annexe 2 : Programme-cadre de l'édition 10 du Réseau romand 2019-2020

Rencontre de lancement : 23.08.2019, Université de Fribourg

Objectifs

- Présentation du Réseau romand
- Faire connaissance entre mentees, partenaires et coordination du programme
- Définition des rôles de mentee et mentor·e
- Clarifier les attentes et objectifs du mentorat
- Informations sur des possibilités de fonds de recherche

Programme de la rencontre

- Présentation de la 10ème édition du Réseau romand
- World café : « La relation de mentorat : objectifs, attentes et des rôles des mentees et mentor·e·s »
- A la rencontre d'une ancienne mentore et d'une ancienne mentee
- Workshop «The SNSF and its funding options and instruments for early and senior postdocs»

Animation/ Intervention

- Coordination du Réseau romand
- Partenaires du Réseau romand
- Prof. Monica Gotta, UNIGE (mentore)
- Dolores Martin Murono (mentee)
- Carole Clair, UNIL (mentee)
- Florence Ligozat
- Simona Isler (FNS)
- Matthias Held, Promotion de recherche, UNIFR

Rencontre 2 : 18.10.2019, Université de Genève

Objectifs

- Apprendre des outils de communication, interaction et présentation
- Acquérir des outils et méthodes pour minimiser les stress avant et pendant une présentation
- Acquérir des outils pour maximiser l'impact de sa présentation et sa communication interpersonnelle
- Donner la possibilité aux mentees de poser leurs questions sur la relation de mentorat
- Donner la possibilité aux mentees de discuter entre elles, d'organiser des rencontres informelles

Programme de la rencontre

- Atelier de groupe sur des outils de communication, interaction et présentation
- Ad hoc Expert Fair
 - Questions sur la relation de mentorat
 - Conseils pour l'organisation d'une rencontre informelle ou professionnelle
 - Mentees entre elles

Animation/ Intervention

- Samuel Lagier, SamSpeaksScience
- Lianne Gonsalves, WHO
- Partenaires RRM
- Mentees

Rencontre 3 : 24.04.2020, en ligne

Objectifs

- Informer sur le déroulement et les étapes d'une procédure de nomination pour un poste de professeure en Suisse
- Expliquer les règles existantes pour ces procédures dans les hautes écoles universitaires suisses
- Truc et astuces pour son dossier de candidature

Programme de la rencontre

- Atelier sur les procédures de nomination

Animation/ Intervention

- Prof. Nicky LeFeuvre, UNIL

Rencontre 4 : 03.12.2020, en ligne

Objectifs

- Apprendre à savoir comment créer et optimiser ses réseaux professionnels
- Outils, truc et astuces pour un réseautage professionnel
- Apprendre comment faire face à des relations difficiles au travail
- Bilan des relations de mentorat

Programme

- Workshop « Successful networking »
- Workshop « Feeling empowered – handling difficult relations at work »

Bilan des relations de mentorat établi par les mentees

Animation/ Intervention

- Susanne Matuschek, Matuschek Consulting
- Beate Schulze, Schulze Resource Consulting
- Coordination du programme

Annexe 3 : Textes libres des mentees de l'édition 10 du Réseau romand

1	<p>I learned a number of concrete things, esp. the meeting with the SNSF representatives. Also, I liked hearing from the two professors when we were in Fribourg. I love the concept, I think this is a great program. Women really need more resources like this if we are going to find our best opportunities.</p> <p>For me, I think I would have best benefited by joining it earlier when I was less clear what my next step was.</p> <p>I only had a few meetings with my mentor, but these were in fact very helpful at the time.</p> <p>Whenever there was a group event, I found myself surrounded by PhD students in the early stage of their theses, they seemed to outnumber postdocs, though I was told they were less than half? But at events and lunches, they seemed to be the majority. For me it would have been helpful to divide a bit more. However, as I said, I think I was a bit too far along to benefit ideally from this, so really, I was the odd one out, they are probably at the ideal stage to get the maximum from this program. I wish something like that had been available where I was then!</p> <p>I don't know if the workshop by Beate Schulz at the end was useful for others? To me it seemed nice but much too superficial. I would not recommend offering that one again unless she can go a lot deeper without specific needs.</p>
2	<p>I got some feedback from my mentor on the abstract of my biggest grant application. From the group-meetings/workshops, I enjoyed the interactions with the other mentees, and particularly the possibility to talk about the challenges we are all facing. From the workshops, I think the one on public speaking was very good. It was also nice to hear from previous mentees. And it was practically very relevant for most mentees to have a workshop on grant options in Switzerland. The digital workshops were less efficient, mostly because they were digital.</p>
3	<p>Expérience très positive dans les deux cas. J'ai découvert des personnes, initié des relations avec elles (mentore et mentees) et découvert des ressources aussi, apprécié les conseils lors des journées de workshop. J'espère parvenir à rester en contact avec elles. Merci encore !</p>
4	<p>Mentor: answered my questions very honestly (often otherwise I feel the professors will not admit all the "real" situations behind selections) and concretely.</p> <p>Group meetings: chatting with the other girls and just sharing stories is eye-opening to situations/facts I didn't even realise before.</p> <p>Workshops: I don't think I got that much out of the "coaching" workshops. The one thing that sticks in my memory is to finish a sentence in a decreasing cadence instead of increasing when presenting yourself (workshop with Liane). Unfortunately, following and online workshop is even less effective than in real life. The first workshop of SNSF programmes was a good source of information.</p>
5	<p>Mes rencontres et échanges avec les mentors ont été très riches pour moi. J'espère qu'ils accepteront de rester en contact avec moi et continuer à me conseiller au-delà du programme. J'ai eu réponses concrètes et précises à mes questions, j'ai eu du soutien lors de mes dépôts de projets, j'ai eu des conseils généraux, l'un de mes mentors m'a mis en lien avec plusieurs personnes que je souhaitais rencontrer, ma mentore m'a mis en contact avec une autre Professeure qui s'est engagée à m'accueillir pour un potentiel financement Ambizione.</p>

	J'ai beaucoup apprécié les ateliers également. Le contenu, mais aussi le networking avec les autres chercheuses. Je regrette vraiment que 2 rendez-vous aient dû avoir lieu à distance.
6	I especially liked the workshop on public speaking, which I think was very useful. I also got valuable advice from my mentor when I had to change positions. The most important for me was to meet all these wonderful women in science, and I hope we continue to be connected in the future.
7	I am grateful to have been given the possibility to participate in the mentoring programme. I established a fruitful relationship with my mentor who gave me lots of good advice, especially concerning important career decisions. I have learned a lot about myself, about the academic career market in general and in my discipline in particular.
8	From the relationship with my mentor I take: - the academic career path does not have to be perfect, or linear and can still become very successful - how to better handle my advisor and difficult professional relationships - Things in academia are very unfair sometimes, but it's ok, because you can still move on and go your way - How you could have three children and SNSF funding and become a professor (before the mentoring I was convinced this is nearly impossible ;-))
9	self-confidence clarification of my situation
10	J'ai pu me confronter avec d'autres femmes à mon niveau de carrière ou un peu plus avancées et voir comment elles ont réussi ou pas à obtenir une position stable tout en ayant des engagements parentaux. J'ai pu échanger sur un projet de recherche et ma carrière avec une personne dont j'ai beaucoup d'estime et j'apprécie ses travaux. J'ai pu participer à des ateliers utiles et intéressants pour ma carrière.
11	Étant donné que j'ai l'intention de poursuivre mes recherches dans le monde académique germanophone, j'avais choisi une mentore suisse-allemande en Suisse-allemande. Elle m'a aidé à préparer un CV, lettre de motivation, établir un réseau dans les pays germanophones dans mon domaine de recherche et d'autres disciplines proches. Toutes les rencontres se passaient uniquement en allemand et cela était très bénéfique pour moi pour appréhender les activités de recherche dans ces aires géographiques.
12	Les rencontres ont toutes été très enrichissantes et stimulantes.
13	I got a feedback from my mentor that I could not get anywhere else. I needed to choose between job offers and it was hard to evaluate my choices impartially, especially since the other people that advised me were all in some way or other involved. I highly value that I could choose to be mentored by a female and by a female with kids. I did not have any successful role models that have achieved professorship and a family at the same time and I worried if it is even feasible. I also got very nice feedback into my CV and career plan documents.

	I appreciated the contact with the other mentees so much - it was very calming to see that we face the same problems. Unfortunately, due to covid and a very low frequency of the meetings (and my difficulty to make time because of two toddlers), it was hard to establish bonds that I think will last longer than the program.
14	J'ai bcp aimé les rencontres avec les autres mentees, je pense que c'était important et cela ma manqué pdt les zooms. - Ma mentore m'aide un peu dans mes questionnements, mais il est vrai que je suis la seule a pouvoir me débrouiller pour essayer de devenir professeur. Je sais que si j'ai besoin de ma mentore, je pourrai tjs la contacter. -Concernant les ateliers, j'ai bcp apprécié ceux du début, mais pas moins ceux de la fin. Le sexisme est un problème réel et systémique, je trouve ça un peu dommage de nous dire de faire du yoga pour le contrer ce qui sous-entend que le problème est, encore une fois, notre régulation émotionnelle.
15	Expérience positive dans l'ensemble, j'ai notamment apprécié la connexion avec des chercheuses de niveau similaire. Je regrette cependant la focalisation sur les dimensions individuelles au détriment d'une mise en perspective critique des aspects structurels.