

# Guide du mentorat

## CRISAL et centre Inria de l'Université de Lille

*Vous avez accepté de jouer le rôle de mentor auprès d'un ou d'une collègue de votre labo. Merci ! Ce document rassemble quelques conseils pour vous aider dans cette fonction. Il a été rédigé par le bureau du mentorat, que vous pouvez contacter à tout moment pour avoir davantage d'informations ou pour partager vos questionnements sur la pratique du mentorat (coordonnées sur le site web de la commission parité de CRISAL).*

### Qu'est-ce que le mentorat ?

C'est un dispositif qui organise le dialogue entre deux personnes: la personne mentorée et la personne mentor. L'objectif est d'accompagner la personne mentorée dans son évolution professionnelle en facilitant les périodes de transition et en favorisant la réalisation de soi. Le mentor apporte son expérience et sa capacité de recul. Il aide ainsi la personne mentorée à trouver ses propres solutions. La relation est fondée sur le partage, l'écoute et la bienveillance.

Les sujets abordés peuvent être divers, et évoluer au fil des rencontres:

- Connaissance de son environnement de travail
- Connaissance des institutions de la recherche
- Collaborations, communication, visibilité
- Encadrement d'un premier doctorant ou d'une première doctorante
- Préparation de l'HDR
- Préparation de dossiers de candidature
- Direction d'un groupe, d'une équipe
- Animation d'un projet européen
- Retour de congé parental ou longue maladie
- Reconversion thématique
- Organisation de la vie professionnelle, équilibre avec la vie personnelle

### Mise en pratique

La constitution du binôme mentoré-mentor est proposée par le bureau du Mentorat sur la base de deux questionnaires : le premier rempli par le mentoré qui y décrit ses attentes, le second rempli par le mentor qui y décrit les sujets sur lesquels il est prêt à fournir un accompagnement.

Le bureau du Mentorat réalise les appariements et contacte en premier lieu la personne mentorée, puis dans un second temps le mentor pour s'assurer que les deux parties sont d'accord sur le principe de cette relation.

Une réunion d'information est ensuite organisée par le programme Mentorat pour tous les mentors, qui marque le lancement de la campagne. A partir de ce moment, la relation de mentorat appartient au mentor et à la personne mentorée.

### Organisation de la première réunion

La première réunion est à l'initiative du mentor, qui prend contact avec la personne mentorée. Cette réunion de démarrage a pour vocation de poser les bases de la relation de mentorat:

- **identifier les objectifs et les sujets** qui seront abordés pendant le mentorat;
- **rappeler le cadre du programme** avec notamment la durée (12 mois), le principe de confidentialité;

- **fixer ensemble les modalités d'échanges**, le lieu et le rythme des réunions suivantes.

Vous pouvez, si vous le souhaitez, formaliser les conclusions de cette réunion sous forme écrite.

**Principe de confidentialité:** Par défaut, les échanges sont confidentiels. Dans des cas particuliers, il est possible de lever la confidentialité, mais cela doit se faire avec l'accord explicite de la personne mentorée. Il appartient également à la personne mentorée d'informer, ou pas, ses collègues de sa participation au programme de Mentorat. Le mentor n'a pas à en parler de manière publique.

## Les réunions suivantes

Dans le développement de la relation, le mentor doit être attentif aux points suivants:

- **Ne pas se substituer aux responsables directs de la personne mentorée:** le mentor est là pour apporter un regard complémentaire et indépendant de tout lien hiérarchique.
- **Proposer un accompagnement qui respecte le libre-arbitre de la personne mentorée:** le mentor ne doit pas décider à la place de la personne mentorée, il est là pour accompagner.
- **Mettre en oeuvre une vraie écoute:** questions ouvertes, conseils, analyse, regard extérieur, soutien, synthèse, en tenant compte des émotions et sentiments exprimés par la personne mentorée. C'est un point central, et c'est pour cela que le dispositif propose des formations aux mentors.
- **Entretenir un dialogue empreint de respect et de convivialité**, qui permettent de mettre à l'aise la personne mentorée et de développer une relation réciproque.

**En cas de doute ou de questions**, le mentor peut se rapprocher du bureau du Mentorat, pour échanger et chercher des conseils. Cela peut se faire en lien avec la personne mentorée.

## La durée du mentorat

Par défaut, la durée est de 12 mois. C'est une durée indicative, qui peut varier en fonction du sujet qui motive la demande de mentorat. Le mentorat peut prendre fin plus tôt si les deux parties estiment que la relation de mentorat a rempli les objectifs initiaux. Le mentor peut également poser la question de la pertinence de la continuation de la relation de mentorat si les réunions s'espacent.

A l'issue des 12 mois, la personne mentorée peut demander à prolonger le mentorat, avec le même mentor ou avec un autre mentor. Cela doit être discuté avec le bureau du Mentorat.

## Le cas des situations professionnelles critiques

La relation de mentorat peut mettre à jour des situations critiques vécues par la personne mentorée: conflit avec un supérieur hiérarchique ou un collègue proche, situation de harcèlement, risque de burn out, problèmes d'ordre privé (santé, mal-être).

Toutes ces situations de crise sortent du cadre du mentorat et doivent absolument être abordées **en sollicitant des relais**. Il faut chercher conseil auprès des interlocutrices et interlocuteurs institutionnels adéquats et les alerter: service des ressources humaines, assistant social, médecin de prévention ou chargé de prévention. Là encore, la commission Mentorat peut être sollicitée pour aider dans la démarche.