

24.01.14 - Trak. 2

Que sont devenues les mentees ?

Rapport final

Mandaté par

La Direction du Programme fédéral Égalité des chances

Dr. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz

Berne, le 2 décembre 2013

Résumé

Situation de départ et problématique

Depuis son lancement en janvier 2000, le **Programme fédéral Égalité des chances** (depuis 2013 : Programme P-4 de la CUS) apporte un soutien à des projets de promotion des jeunes chercheuses de la relève dans les universités suisses, en majeure partie des **projets de mentorat**. Ces derniers ont pour principaux objectifs notamment d'aider les participantes à planifier leur parcours professionnel, à élaborer des stratégies en vue d'une carrière universitaire ainsi qu'à constituer et à développer des réseaux professionnels.

Les services proposés dans le cadre de ces projets ainsi que leurs résultats immédiats sont bien documentés. Par contre, on en sait peu sur les effets à plus long terme du mentorat et sur le **devenir des anciennes mentees**. Afin de combler cette lacune, une **enquête en ligne** a été menée lors de la « phase de transition » du programme en 2012 auprès de toutes les jeunes chercheuses ayant participé à un projet de mentorat du Programme fédéral Égalité des chances entre 2004 et 2007.

Déroulement de l'enquête

Durant la période 2004-2007, au total 24 projets destinés à la relève ont été organisés dans les universités suisses avec le soutien financier du Programme fédéral Égalité des chances. Le mentorat occupait une place centrale dans 15 d'entre eux ; sur ce total, nous avons pu obtenir les coordonnées des participantes de **10 projets de mentorat**. Environ 670 personnes ont participé à l'un ou l'autre des projets de mentorat de cette deuxième phase du programme, dont environ 530 à l'un des 10 projets concernés par le sondage en ligne.

Entre cinq et neuf ans après leur participation au programme, les coordonnées de 389 personnes étaient encore valables. Un peu plus de la moitié d'entre elles a rempli le questionnaire en ligne (**taux de réponse : 51%**). Si l'on mesure le chiffre obtenu au nombre total de participantes concernées par les dix projets pris en compte – y compris les personnes sans coordonnées valables – ce sont donc environ 40% des mentees des années 2004 à 2007 qui ont participé à l'enquête.

Une certaine prudence est de mise dans **l'interprétation des résultats** : on ne saurait extrapoler sans autre les réponses des répondantes à l'ensemble des mentees de la deuxième phase du programme. Il est en effet vraisemblable que les personnes qui ont particulièrement bénéficié des projets de mentorat et qui se sentent redevables aient eu davantage tendance à répondre au questionnaire. De même, la motivation aura peut-être été

plus forte lorsque l'itinéraire professionnel suivi par les mentees aura relativement correspondu à ce que l'on attendait d'elles lors du mentorat. Pour finir, il est envisageable qu'il ait été plus facile de se procurer les adresses e-mail des anciennes participantes ayant changé d'adresse postale dans les cas où elles étaient employées dans un établissement universitaire. De ce fait, les résultats concernant notamment le taux de poursuite d'une carrière universitaire et l'évaluation des projets de mentorat ne peuvent être considérés comme représentatifs pour l'ensemble des anciennes mentees. Ils nous informent en premier lieu sur les 198 personnes qui ont participé à l'enquête.

Poursuite d'un parcours académique

Sous réserve des considérations exposées plus haut, voici ce que l'on constate : environ **75% des répondantes mènent encore une activité académique** cinq à neuf ans après leur participation au projet de mentorat. Concrètement, cela veut dire qu'elles occupent un poste universitaire, travaillent comme collaboratrices scientifiques dans un institut de recherche lié à une haute école ou bien rédigent un travail qui les qualifiera pour une carrière universitaire.¹

Une telle proportion – même en tenant compte des limitations de l'exercice déjà évoquées – est à considérer comme élevée. En l'interprétant, il faut également garder à l'esprit le rôle possible de certains **effets de sélection** : les chercheuses de la relève et les étudiantes qui participent à des projets de mentorat sont probablement attirées davantage que la moyenne – par rapport à leurs collègues – par une carrière universitaire.

Les différents projets de mentorat ne s'adressaient pas tous au même **public**. Deux projets concernaient les étudiantes, un autre exclusivement les doctorantes. La plupart des participantes aux autres projets étaient des doctorantes et des chercheuses en post-doc, en général à proportion relativement égale. Selon l'avancement du cursus universitaire des répondantes au début du mentorat, la probabili-

¹ La « poursuite d'un parcours académique » a ainsi un sens plus large que le simple fait de « rester à l'Université » et inclut aussi des activités de recherche menées dans d'autres types de hautes écoles, en tenant compte du fait que les possibilités de carrière à l'université sont limitées et que les anciennes mentees – que ce soit volontairement ou à défaut d'alternative – peuvent poursuivre leur activité de recherche dans des hautes écoles spécialisées ou pédagogiques, éventuellement avec l'intention de se réserver la possibilité d'une carrière universitaire. Cela étant, une limite claire est également établie avec les activités de recherche ou assimilées menées clairement en-dehors d'un contexte d'enseignement supérieur – par exemple dans les services de recherche d'entreprises privées ou sous contrat.

té qu'elles ont de poursuivre dans la recherche varie. Le taux de cessation des activités de recherche est le plus fort (45%) parmi celles qui étaient étudiantes à ce moment-là, alors que le plus faible (19%) est constaté chez celles qui étaient au niveau post-doc. Cela peut être lié en grande partie au fait que celles qui sont encore étudiantes au début du mentorat ne savent souvent pas encore précisément quelle carrière elles comptent suivre.

Échelon universitaire actuel

Étant donné les différences dans le degré d'avancement des études des mentees lors du mentorat, il n'est pas surprenant que celles qui ont poursuivi leur carrière universitaire aient fait état de niveaux d'avancement actuels très disparates. 12 sondées au total occupent désormais un poste de **professeure ordinaire ou associé**. Leur carrière participe ainsi de manière directe de l'objectif ultime du Programme fédéral, à savoir atteindre un taux de 25% de femmes parmi les professeurs. La plupart d'entre elles étaient en post-doc au moment du mentorat, mais quelques-unes rédigeaient encore leur thèse et ont manifestement connu une carrière fulgurante. Il ressort qu'un grand nombre de ces professeures – la moitié d'entre elles – avait participé au programme de mentorat par les pairs de l'Université de Zurich.

22 autres personnes occupent un **autre type de chaire professorale**, aux attributions plus limitées ou ayant valeur d'assistantat de recherche (par ex. professeur boursier, professeur assistant, « Juniorprofessor », professeur titulaire). En tout, c'est donc plus d'une répondante sur 6 qui dispose à l'heure actuelle d'un poste de professeure.

Si les **chercheuses de la relève académique** (doctorantes, post-docs) ont progressé pour certaines à grands pas dans leur carrière universitaire, il ne semble pas en aller de même pour les **étudiantes** : parmi les 29 répondantes qui ont suivi un mentorat en tant qu'étudiantes, aucune n'est encore à l'Université au niveau post-doc. Certes, un quart d'entre elles a soutenu une thèse dans l'intervalle. Mais la plupart de ces docteurs ont quitté la recherche depuis, et quelques-unes sont employées dans des instituts de recherche non universitaires.

Environ la moitié des professeures ont un poste **hors de Suisse**, et dans le cas des autres mentees ayant poursuivi leur parcours universitaire, cette proportion est d'environ une sur six. Parmi ces chercheuses à l'étranger, la majeure partie se trouve en Allemagne (44%), puis en France (15%), aux États-Unis et au Canada (12%). On distingue un lien très net entre la nationalité des anciennes mentees et le pays où elles travaillent : si 43% des ré-

pondantes étrangères mènent leur activité dans un institut de recherche hors de Suisse, ce n'est le cas que pour 16% des Suissesses. On ne relève pas d'influence significative de la discipline ou du projet de mentorat spécifique sur le fait d'avoir ou non été engagée à l'étranger.

Évolutions des carrières et souhaits pour la suite

La question de l'échelon universitaire actuel des chercheuses soulève celle de la voie qu'elles ont suivie depuis leur participation au projet. Le poste académique précis de chaque répondante au début du mentorat n'est pas connu, mais on sait quel est son diplôme universitaire le plus élevé à ce moment-là. Si l'on met en rapport celui-ci avec la qualification universitaire actuelle, voici ce qui ressort – pour toutes les anciennes mentees (**Erreur ! source du renvoi introuvable.**) :

- La quasi-totalité des mentees qui étaient étudiantes ou doctorantes au début du projet ont avancé d'un degré de qualification depuis. Parmi celles qui étaient alors étudiantes, les trois quarts ont terminé une formation diplômante (mais n'ont pas de diplôme ultérieur), le quart restant a passé une thèse. La plus grande partie de celles qui étaient alors doctorantes a acquis le titre de docteur (82% ont à l'heure actuelle pour diplôme le plus élevé un doctorat), et dans quelques cas exceptionnels, certaines ont obtenu l'habilitation (1%) ou une chaire de professeur à part entière (5%).

- Il est plus délicat de se baser sur les diplômes obtenus pour tirer des conclusions quant au déroulement de la carrière des participantes ayant **entamé le mentorat pendant un post-doc**, étant donné que l'habilitation ne joue un rôle significatif que dans les universités de Suisse alémaniques, et de plus uniquement dans certaines disciplines à l'intérieur de celles-ci. Une de ces mentees sur quatre a aujourd'hui obtenu l'habilitation, ou bien un poste de professeur ordinaire ou extraordinaire. Les trois quarts n'ont pas acquis de qualification supplémentaire depuis le début du mentorat, mais exercent en majorité encore une activité de recherche. En l'espèce, ce sont d'autres indicateurs comme les **publications** qui fournissent des renseignements plus précis concernant la progression des carrières. On constate notamment que parmi ces post-doctorantes qui ont encore une activité universitaire, environ deux sur 5 ont à leur actif un nombre de publications qui devrait les qualifier pour une chaire professorale.

Les anciennes mentees ayant choisi de poursuivre dans la recherche n'aspirent pas toutes à une carrière académique pleine et entière. Sur l'ensemble des répondantes – y compris celles qui ont quitté

l'Université – les intentions de carrières déclarées à l'heure actuelle se présentent de la façon suivante :

- 13% ont atteint l'objectif d'obtenir une chaire professorale à durée indéterminée ou un poste durable avec un mandat de recherche.
- 36% ont poursuivi dans la recherche et aspirent absolument ou de préférence à une carrière académique.
- 25% exercent – à divers degrés – encore une activité de recherche, mais ne sont pas sûres de poursuivre une carrière universitaire ou estiment que la question ne se pose pas pour elles.
- 26% n'exercent plus d'activité de recherche.

Taux d'activité

La place plus ou moins prépondérante occupée par la recherche pour les anciennes mentees se reflète dans leur **taux d'activité** : Environ 60% de celles qui ont poursuivi dans la recherche travaillent en pratique à plein temps ; pour un large quart d'entre elles, l'activité de recherche représente une charge de travail partielle mais importante (de 50 à 89% d'un équivalent plein temps). Une sur six environ a une charge de travail relativement restreinte, inférieure à un mi-temps.

La quasi-totalité des répondantes déclarant une charge de travail académique réduite exerce en parallèle une **activité lucrative supplémentaire**. Il ne faut donc pas déduire d'un taux d'activité universitaire restreint que les personnes concernées sont mal intégrées dans le marché du travail ou font face à des conditions économiques précaires.

Quatre répondantes exerçant une activité de recherche sur 5 disposent à cette fin d'un **poste fixe** et rémunéré. À l'exception des chaires professorales ordinaires et extraordinaires, il s'agit en général d'un poste à durée déterminée. Sur les 28 chercheuses sans poste fixe, la moitié finance son activité de recherche grâce à des bourses ou d'autres subsides, ou plus rarement aussi grâce aux honoraires tirés de conférences ou de charges d'enseignement. L'autre moitié indique ne disposer pour son activité de recherche d'aucune compensation financière. Parmi ces dernières personnes, la majorité consacre plus de 10 heures par semaine à la recherche (16 heures en moyenne). Dans ces derniers cas, l'on peut clairement déduire que l'activité de recherche s'effectue dans des conditions précaires.

Un peu plus de la moitié des anciennes mentees qui **n'exercent plus d'activité de recherche** travaillent à présent dans le service public (ce qui inclut les écoles, les hôpitaux et les emplois admi-

nistratifs dans des hautes écoles). Alors que de nombreuses mentees ayant poursuivi leur parcours universitaire sont déjà professeures, rares sont les personnes ayant quitté l'Université à avoir déjà atteint le sommet de la hiérarchie dans la branche qu'elles ont choisie. Pour la majorité, elles ne disposent pas encore d'un poste à responsabilité ou occupent une fonction de cadre inférieur (par ex. direction de projet). Presque toutes les mentees employées en dehors de la recherche académique disposent tout de même d'un contrat à durée indéterminée (91%) – au contraire de bien des jeunes chercheuses de la relève académique. Une petite proportion des mentees ayant quitté la recherche exerce une activité indépendante ; il s'agit dans ces cas exclusivement de formes de travail autonome sans salariés.

Satisfaction professionnelle

Quel regard les anciennes mentees portent-elles sur leur situation professionnelle actuelle ? A la question de leur **satisfaction générale vis-à-vis de leur vie professionnelle**, les plus nombreuses à se dire absolument satisfaites sont les professeures (« très satisfaites » à 47%). Celles qui ont un poste de recherche à durée indéterminée sont également largement satisfaites. L'avis des autres chercheuses est passablement plus nuancé. Seules 13% se disent « très satisfaites » de leur situation actuelle, et 40% « assez satisfaites ». Leur opinion est ainsi plus négative que celle des anciennes mentees qui exercent aujourd'hui une activité professionnelle hors du contexte académique.

Des questions plus détaillées ont été posées sur la satisfaction des anciennes mentees vis-à-vis **d'aspects spécifiques de leur situation professionnelle actuelle**. Voici ce qu'elles font ressortir : Concernant la flexibilité des conditions de travail, les défis intellectuels et l'adéquation de l'activité avec les qualifications professionnelles, la satisfaction exprimée par les personnes travaillant hors du contexte académique est inférieure à la moyenne, mais elle est généralement au-dessus de la moyenne chez les professeures d'université. Ces dernières apprécient aussi tout particulièrement la teneur de leurs tâches professionnelles ainsi que la marge de manœuvre et de décision dont elles disposent dans leur travail.

La frustration de nombreuses chercheuses employées à durée déterminée face à leurs conditions de travail s'exprime très clairement. Seule une minorité est satisfaite des chances de promotion (16%), de son statut professionnel (24%) et de son revenu (45%), sans même parler de la sécurité de l'emploi (3%). Parmi les personnes actives en dehors de la recherche, le taux de satisfaction exprimé sur tous ces aspects est nettement supérieur. À

nouveau, ce sont les professeures d'université qui expriment le plus haut degré de satisfaction, sauf en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, qu'elles ne sont pas particulièrement nombreuses à juger bonne du fait du grand nombre de postes boursiers ou d'assistantat de recherche à durée déterminée.

Appréciation des projets de mentorat

En détaillant et en portant un jugement sur leur situation professionnelle, les anciennes mentees ne nous apprennent encore rien sur le rôle que le projet de mentorat a pu jouer dans leur parcours professionnel. C'est pour cette raison qu'elles ont été priées d'indiquer sur une échelle de 0 à 10 quelle a été l'utilité de leur participation à un projet de mentorat pour leur carrière personnelle (0 : aucune utilité, 10 : utilité très importante).

Avec une moyenne de 5.4, les avis exprimés sont un peu plus réservés que les estimations données par les mentees lors des évaluations personnelles des mentorats, c'est-à-dire dans un délai bien plus proche par rapport à la fin du projet (Spreyermann/Rothmayr 2009, p. 57). Cela étant, le fait que l'utilité perçue ait tendance à diminuer au fur et à mesure que le temps s'écoule est peu surprenant. Étant donné que la plupart des mentees n'ont participé à un projet de mentorat que sur une période relativement courte de leur parcours à cette date, il paraît remarquable que **près de la moitié d'entre elles en ait tiré une utilité importante à très importante** (entre 7 et 10 points).

Cela étant dit, il convient cependant de souligner que l'on ne peut pas simplement partir du principe que les mentorats ont eu des effets positifs – il est évident qu'**ils ne se suffisent pas à eux-mêmes**. Pour une ancienne mentee sur cinq, en tout cas, la participation à un tel projet n'a été que peu, voire pas du tout utile (entre 0 et 2 points). Il n'est pas possible d'en déduire directement la cause à partir des indications disponibles concernant les mentees et les projets. Le sexe des mentor(e)s ou leur discipline d'origine par rapport à ceux de la mentee n'a pas d'influence statistiquement significative sur l'utilité perçue, de même que le plus haut diplôme obtenu au moment du début du projet et le poste professionnel actuel. On ne distingue pas non plus de différences statistiquement significatives entre les programmes.

À la question de savoir si elles **pourraient recommander à quelqu'un d'autre le projet de mentorat suivi**, si cette personne se trouvait aujourd'hui dans la même situation qu'elles-mêmes au début du projet, les trois quarts des répondantes le recommanderaient absolument. Une sur cinq mentionne quelques conditions à remplir (par ex. une motivation suffisante de la part des mentees,

un(e) mentor(e) issu(e) de la même discipline, le soutien des supérieurs directs et de l'institut de recherche). Une sur vingt dissuaderait la personne de participer.

Afin de **saisir de manière plus nuancée les effets des projets de mentorat**, plusieurs affirmations ont été présentées aux répondantes, avec lesquelles elles pouvaient se dire plus ou moins d'accord. L'idée que le projet de mentorat a contribué à **clarifier les objectifs professionnels** est la plus largement partagée (52% sont tout à fait ou plutôt d'accord). Grâce au projet de mentorat, environ 40% des répondantes ont pu soit mieux soupeser leurs chances de poursuivre avec succès une carrière universitaire, soit se motiver à plus long terme pour une telle carrière, ou elles ont été confortées dans leur décision de consacrer au moins les prochaines années à la recherche universitaire. À l'inverse, le mentorat a aidé 15% d'entre elles à comprendre qu'elles devraient plutôt chercher leur voie professionnelle en dehors de l'Université. Toutes les questions précédentes portaient sur des éclaircissements d'ordre général. En outre, environ 40% des répondantes indiquent qu'elles ont pu, grâce au mentorat, planifier une stratégie réaliste à l'aide d'étapes concrètes afin de réaliser leurs projets professionnels.

L'opinion selon laquelle les projets de mentorat ont renforcé la **confiance en soi** (confiance dans ses capacités intellectuelles, assurance face aux supérieurs hiérarchiques et aux collègues) et la connaissance de soi (évaluation de ses forces et faiblesses personnelles) rencontre un assentiment relativement fort. Ce n'est pas tant le cas pour ce qui est du renforcement des **compétences dans le domaine de spécialité ou en méthodologie**. Pour un tiers des répondantes, le projet de mentorat a contribué à leur permettre de conclure avec succès une phase importante de leur carrière universitaire ou de leurs études ; pour une sur quatre, le mentorat a représenté un soutien important dans une situation de crise.

On relève dans plusieurs domaines **des différences entre les projets de mentorat**. Le mentorat par les pairs de l'Université de Zurich notamment est lié à des taux de renforcement des compétences dans le domaine de spécialité, des méthodes de travail et de la concentration sur des objectifs ciblés, de l'assurance face aux collègues de travail et aux supérieurs hiérarchiques, et de la connaissance de ses propres forces et faiblesses plus forts que la moyenne. Cela vient confirmer les conclusions de Spreyermann et Rothmayr (2008), selon lesquelles le mentorat par les pairs nécessite certes un grand investissement, mais se montre efficace sur une palette d'aspects relativement étendue. Concernant la **structure de la relation**

entre mentee et mentor(e) (même sexe ou non, même discipline ou non), les statistiques ne font état d'aucune influence significative.

La difficulté à expliquer les différences dans les opinions données par les répondantes quant à l'utilité du projet de mentorat suivi pour la suite de leur carrière laisse supposer qu'en dernière instance, ce sont des **facteurs** hautement **individuels** qui sont décisifs. Les commentaires et remarques insérés par les anciennes mentees à l'emplacement prévu à cet effet à la fin du questionnaire pointent également dans cette direction. L'un des thèmes les plus fréquemment abordés est le choix du/de la mentor(e) et l'« alchimie » dans la relation entre mentor(e) et mentee. Il est en outre rappelé ponctuellement que les mentor(e)s ne sont pas les seul(e)s à devoir fournir un effort important, mais que cela doit valoir aussi pour la mentee qui doit s'impliquer avec engagement dans sa future carrière ; le mentorat ne peut aboutir que si l'on en tire parti activement.

Employé en tant que mesure en vue de l'égalité des chances entre femmes et hommes centrée principalement sur l'individu, le mentorat comporte également des limites, comme les anciennes mentees sont nombreuses à le signaler. Elles mettent en exergue les **circonstances et les conditions structurelles** qui posent obstacle à la carrière universitaire des femmes et parfois aussi des hommes. Cela inclut par exemple la difficulté à concilier carrière universitaire et famille, le manque de postes de recherche à durée indéterminée, le manque de transparence des nominations, les limites d'âge et d'autres types d'entrave à la promotion de la recherche, ou les structures patriarcales de certains instituts de recherche. Presque personne n'en conclut à l'inutilité des projets de mentorat. Au contraire, leur intérêt – précisément dans le contexte de constatations comme celles citées plus haut – est clairement souligné. Toutefois, un consensus relativement large se dessine pour dire qu'une meilleure représentation des femmes aux postes universitaires les plus éminents nécessite des modifications structurelles profondes, bien au-delà du mentorat.