



Programme de mentorat du CReSP

Guide à l'intention des mentors et des mentorés

Rédaction : Kate Zinszer, Thomas Druetz, Lucie Richard

Juin 2020

Introduction

Dans un environnement académique et de recherche de plus en plus compétitif, le mentorat s'avère un levier de succès pour les jeunes chercheurs. La recherche et l'expérience montrent en effet que les mentorés ont plus de chance d'afficher une productivité scientifique élevée, d'accéder aux promotions et de gagner des salaires supérieurs (Malmgren et al. 2010). Le mentorat favorise aussi l'engagement dans l'organisation, l'épanouissement professionnel et l'instauration de fructueuses collaborations. Quoiqu'une bonne part des échanges entre les mentors et les mentorés se déroulent souvent dans l'informel, l'expérience révèle que ceux-ci apprécient l'offre de balises et de modèles susceptibles de faciliter le déploiement de l'intervention de mentorat. C'est dans cet esprit que le présent plan de mentorat a été élaboré. Nous espérons que la démarche et les outils présentés ici seront de nature à faciliter les échanges et influencer favorablement la satisfaction de la dyade mentor-mentoré et la progression des mentorés. Nous recueillerons avec plaisir tout commentaire ou suggestions de même que récits d'expériences, les heureuses comme les moins heureuses.

Pour qui?

Mentorés : le programme est obligatoire pour tout jeune chercheur bénéficiaire de fonds de démarrage du CReSP à des fins de préparation d'une demande de bourse salariale. Sous réserve de la disponibilité de mentors, le programme peut également être offert à tout chercheur du CReSP qui en fait la demande.

Mentors : les professeurs agrégés et titulaires qui manifestent leur intérêt pour agir en tant que mentor et assumer les responsabilités et tâches inhérentes au rôle. Il est attendu que le mentor évolue dans le même domaine, ou un domaine très connexe, que le mentoré. Notez que le mentorat peut être offert par un mentor unique, un duo, voire même un petit groupe de mentors.

Objectifs du programme et approche générale

Le programme vise la progression favorable du mentoré dans les différentes étapes et jalons de la mise en place d'une fructueuse carrière de chercheur autonome et, de façon plus générale, un démarrage réussi de la carrière académique. L'approche préconisée fait appel à la coconstruction du plan et de toutes ses étapes par le mentor et le mentoré. Le mentoré reste bien sûr l'acteur principal du succès de son plan, guidé en cela par le mentor qui accepte les différentes responsabilités inhérentes à son rôle.

Quelles sont les responsabilités du mentor?

- Établir une relation mentor-mentoré qui soit enrichissante et productive
 - Création d'un environnement favorable
 - Offre d'une disponibilité en phase avec les besoins de la personne mentorée

- Conseiller sur les moyens d'assurer la progression de la carrière
 - Identification des forces et faiblesses de la personne et de son dossier;
 - Proposition d'objectifs à atteindre pour assurer l'obtention de financement, le renouvellement de mandat d'adjoint et de cycles de financement (bourses salariales et subventions), la promotion à l'agrégation;
 - Identification des compétences à acquérir pour la progression de la carrière (gestion d'équipes de recherche, advocacy, etc.)
 - Suggestions d'identification de niches ou de thèmes de recherche porteurs pour le futur
 - Conseils et avis sur la présentation du C.V.

- Guider la mise en place de conditions personnelles favorables
 - Soutien socio-professionnel, abordant différentes dimensions, par exemple, la conciliation travail-famille, l'organisation du temps, les moments de répit et les vacances, etc.
 - Échanges sur les manifestations d'épuisement professionnel et les moyens de le prévenir

- Faciliter l'intégration au milieu et la mise en place de conditions de succès
 - Mise en lien avec différents réseaux
 - Faciliter l'invitation à des comités (évaluation, recrutement, organisation d'événements scientifiques, comités éditoriaux, etc.)
 - Socialisation et insertion dans la culture universitaire et du Centre de recherche
 - Obtention de fonds de recherche
 - Identifier les « bons concours », constituer des équipes performantes, préparer des budgets réalistes, assurer la mise en valeur des expertises par une présentation judicieuse des C.V. des membres;
 - Offrir de la formation et partager des expériences sur la rédaction de rubriques ou thèmes-clés des demandes : par exemple, diffusion des connaissances, interdisciplinarité, prise en compte des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion;
 - Relire et commenter des versions préliminaires de demandes de subvention, avec une priorité accordée aux demandes de soutien salarial
 - Faciliter le maillage de la personne mentorée avec d'autres équipes, notamment en tant que co-chercheur ou collaborateur sur des demandes de subventions
 - Diffusion/publication
 - Conseiller sur divers aspects stratégiques (choix des modalités et des revues, réponses aux commentaires reçus des évaluateurs, etc.)
 - Relire et commenter des versions préliminaires
 - Mobilisation des ressources institutionnelles
 - Soutien administratif
 - Dégrevement et autres modalités de protection du temps pour la recherche
 - Pause-carrière (développement professionnel, congé de perfectionnement, année d'études et de recherche, congé de maternité, etc.)

Le plan de mentorat : différentes étapes

- À l'initiation du mentorat : Le mentoré élabore un plan à long terme (5 ans) en collaboration avec le mentor. Les sections de ce plan incluent les rubriques suivantes :
 - Objectifs de carrière et sur cinq ans
 - Grandes lignes du programme de recherche
 - Contexte académique du mentoré
 - Autres dimensions personnelles pertinentes
 - Attentes vis-à-vis du programme de mentorat
 - Modalité de fonctionnement (fréquence des rencontres, communications, etc.).
À noter qu'un minimum de deux rencontres par année est requis.

- Annuellement : Le mentoré élabore un rapport d'activités incluant les rubriques suivantes :
 - Enseignement (y compris la supervision)
 - Recherche (e.g., subventions et publications)
 - Activités administratives institutionnelles
 - Activités de rayonnement (locales/nationales/internationales)
 - Perspectives futures et défis

Une fois signé par le mentor et le mentoré, le rapport-progrès est acheminé au responsable du sous-comité mentorat du CReSP pour approbation. S'il y a lieu, compte tenu des développements de l'année précédente, une mise à jour du plan sur 5 ans est également acheminée.

Complément de formation

- Le programme de mentorat pourra être complété par des activités de développement professionnel offertes par le Centre ou dans son environnement (UdeM, CIUSSS, etc.)

Note

- Le mentorat est reconnu comme une contribution au fonctionnement du Centre de recherche.

Références

1. Malmgren et al. The role of mentorship in protégé performance. Nature. 2010; 465(7298): 622-626. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6697046/pdf/nihms-1034807.pdf>