

# LE MENTORAT UNIVERSITAIRE

Du soutien aux carrières féminines au changement de paradigme

Carine Carvalho, déléguée à l'égalité



# PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE FORMATION POUR LES FEMMES DANS LES UNIVERSITÉS SUISSES



**P R O W D**  
PROfessional Women with Doctorates

**P** Progresser dans sa carrière en tant que femme

**A** Agir pour l'égalité en tant que responsable d'équipe

**T** Travailler ensemble pour l'égalité

**R E G A R D** PROGRAMME D'ATELIERS  
WORKSHOP PROGRAM

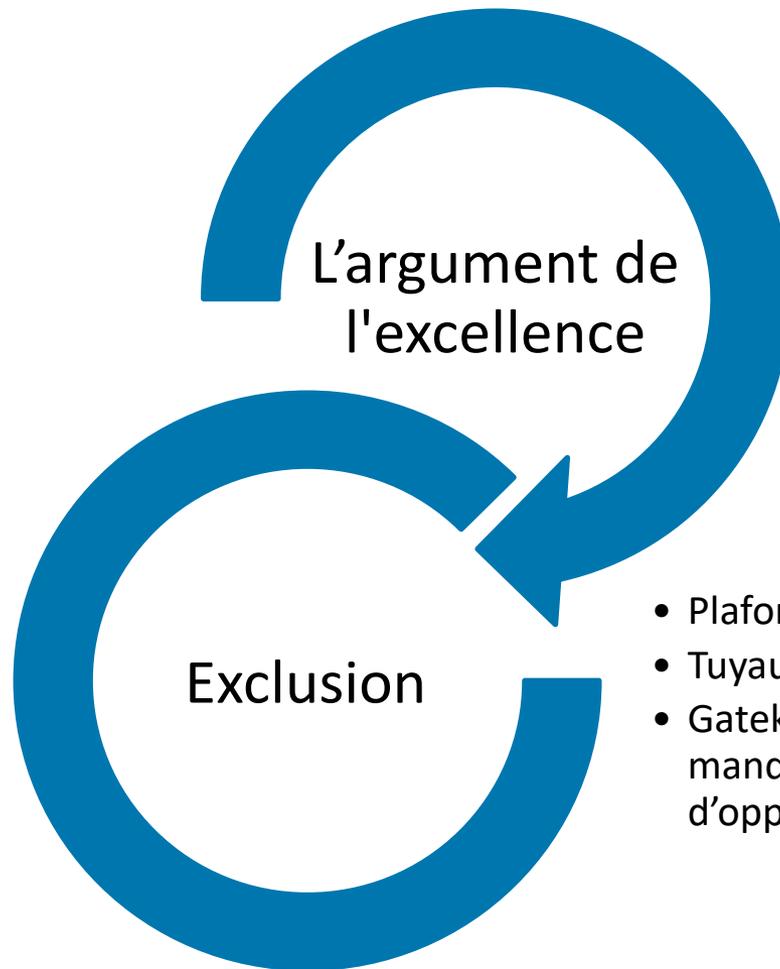
**H.I.T.**  
High Potential University Leaders  
Identity & Skills Training Program –  
Gender Sensitive Leaders in Academia

# PROJETS FÉDÉRAUX «ÉGALITÉ DES CHANCES» DÈS 2000

- Postulats de base

- Les femmes sont sous-représentées dans les plus hauts échelons de la carrière scientifique
- La carrière scientifique est complexe et exigeante
- Les femmes manquent de mentorat informel permettant de connaître les règles du jeu et évoluer
- Le mentorat peut donner aux femmes les clés pour évoluer dans la carrière scientifique

# LES MARCHES VERS LE PLAFOND



- Carrière linéaire //méritocratique
- Modèle du dévouement total
- Mobilité géographique = excellence
- Publish or perish
- Concurrence
- Vision essentialiste de l'activité scientifique
- Biais de genre
- Socialisation genrée

- Plafond de verre
- Tuyaux percé
- Gatekeepers, manque d'opportunités

# MENTORAT

Changer les femmes ou changer le monde universitaire ?

## Fix the women

- programmes de mentorat relève
- Clarifier les règles et challenger les règles

## Fix the science

- Mise en question de l'excellence
- Lier question d'égalité, durabilité et santé

## Fix the institution

- Politique de la relève
- Services de soutien
- Directives et formations sur l'encadrement
- Conditions de travail

# ENJEUX

## Pour les institutions de recherche et d'enseignement

- Adapter les conditions de travail afin de permettre une diversité des parcours de carrière et des profils
- Mieux soutenir la relève, notamment féminine
- Adapter les postes d'encadrement et mieux former les superviseur·e·s
- Réfléchir aux plans de carrière
- Formaliser les processus de recrutement et adapter les critères de sélection (DORA)

## Pour les bailleurs de fonds

- Adapter les conditions de financement
- Préférer le financement des postes stables (arrêter la bulle postdoc)
- Adapter les critères d'excellence (DORA)
- Dépasser la notion de mobilité géographique

## Pour les autorités

- Adapter le cadre légal et réglementaire, afin de permettre une plus grande diversité des parcours
- Adapter le financement public, afin d'éviter la précarité

Utiliser les expériences et savoir des femmes afin de promouvoir la diversité, au-delà même de la question de genre