Akhatar Yzza

Numéro d'étudiante : 205 1044

INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES LYON

RAPPORT DE STAGE

LE MENTORAT INDIVIDUEL A L'INSA DE LYON :

SES EFFETS, SES LIMITES, ET PISTES D'AMELIORATIONS

Master 2 de Psychologie Sociale Appliquée
Année universitaire 2014-2015
Sous la direction de Christine Morin-Messabel

Second jury : Elise Vinet
Psychologue praticienne référente : Virginie Coherier
Tutrice professionnelle : Sonia Béchet

UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2
UNIVERSITÉ DE LYON

Table des matières

INTRODUCTION 1

I- CONTEXTE SOCIOCULTUREL 2

1) Les études et le métier d'ingénieur-e 2

2) Les femmes dans les filières d'ingénierie et dans le cadre professionnel 3

II- CONTEXTE DU STAGE 6

1) L'INSA et le Centre Diversité et Réussite 6

2) Le mentorat à l'INSA Lyon 8

3) La demande de stage 9

III- BASES THEORIQUES ET SCIENTIFIQUES DU TRAVAIL DE TERRAIN 11

1) La relation mentorale 11

2) Parrainage – Marrainage 14

3) Rapports sociaux de sexe et normes de genre 18

4) Penser la mixité à partir de ses effets 20

IV- MISE EN PLACE DES ACTIONS 21

1) Etat des lieux des programmes de mentorat en France et à l'international 21

2) Enquête qualitative 21

3) Enquête quantitative 23

4) Rencontres avec les actrices concernées 24

5) Méthodes d'analyse 26

5.1) Traitement thématique des entretiens 26

5.2) Traitement des réponses au questionnaire 27

V- RESULTATS : traitement croisé des données qualitatives et quantitatives 27

VI- PRECONISATIONS 44

VII- POSITIONNEMENT ET VECU DU STAGE 50

1) Intégrer la demande 50

2) Le travail en équipe 50

3) Les enjeux de l'évaluation 51

CONCLUSION 53

BIBLIOGRAPHIE 54

ANNEXES 56

Remerciements :

En préambule de ce rapport je tiens à remercier chaleureusement tous les membres du Centre Diversité et Réussite pour leur accueil au sein du service. J'adresse un merci plus particulier à ma maîtresse de stage Sonia Béchet, directrice adjointe du centre, ainsi qu'à Florence Françon dont j'ai partagé le bureau pendant mes quatre mois de stage.

J'adresse mes remerciements à ma tutrice universitaire, Christine Morin-Messabel, pour son suivi et ses conseils avisés. Merci également à Elise Vinet d'avoir accepté le rôle de second jury pour ce travail.

Merci à ma psychologue praticienne référente, Virginie Coherier, pour son soutien durant cette période de fin de Master et ses retours objectifs.

Je remercie bien sûr toutes les personnes qui ont accepté de participer à mon étude par le biais d'entretiens ou en répondant à mon questionnaire. Merci également aux membres du personnel de l'INSA qui se sont rendues disponibles pour répondre à mes questions et étayer mon étude : Carole Plossu (directrice du 1er cycle), Elise Chane et Nathalie Otto (psychologues), Françoise Sandoz-Guermond (enseignante en charge du dispositif de mentorat).

Merci à Sylvie Ruiz pour le temps qu'elle m'a consacré afin d'échanger au sujet de mon travail.

Pour finir, je remercie mes proches pour leurs encouragements et leurs relectures bienveillantes.

INTRODUCTION

Nous avons effectué notre stage au sein du Centre Diversité et Réussite de l'INSA de Lyon. Notre mission principale a consisté à mener une évaluation sur un dispositif appelé « mentorat individuel », en place depuis plusieurs années. Cette proposition de stage a été diffusée par le centre auprès des facultés de sciences humaines et sociales et relayée au sein du Master 2 de Psychologie Sociale Appliquée. Le travail de terrain qu'implique une telle étude, ainsi que le travail d'évaluation en lui-même, permettent de mobiliser les méthodologies de la psychologie sociale. Par ailleurs, la demande de préconisations et le côté opérationnel de ce stage nous laissaient entrevoir des applications possibles et cela a fortement suscité notre intérêt en tant que future praticienne en psychologie sociale appliquée. Enfin, la proposition de recherche comportait un angle axé sur les études de genre, thème que nous affectionnons particulièrement et que nous avons eu pour fil conducteur tout au long de notre master. Ainsi, ce stage allait nous permettre de poursuivre sur cette voie et d'être en cohérence avec nos intérêts.

Une école d'ingénieur-e est un contexte particulier que nous allons donc présenter dès le début de ce rapport. Nous aborderons également la situation plus précise des femmes dans ce contexte et plus largement dans le domaine scientifique en France. Ensuite, nous présenterons en détails notre lieu de stage et les buts du travail que nous y avons mené pendant quatre mois. A la suite de cette partie contextuelle, nous exposerons les éléments théoriques sur lesquels nous avons appuyé notre étude et le développement de nos différentes missions. Viendra ensuite le temps d'exposer le cœur de notre stage : les actions réalisées, leurs résultats puis les préconisations qui en découlent. Nous terminerons ce rapport par une analyse rétrospective de notre expérience.

I- CONTEXTE SOCIOCULTUREL

L'objectif de cette première partie est de présenter les repères contextuels au domaine de l'ingénierie. Ces éléments sont indispensables pour situer notre travail et poser un cadre à l'élaboration de la pensée. Prendre du recul et se placer dans une perspective historique autour des études d'ingénieur-e et des métiers qui en découlent constituent une première étape de notre travail permettant une meilleure appréhension des constats actuels.

1) Les études et le métier d'ingénieur-e

Ils-elles sont aujourd'hui près de sept cent cinquante mille en France, ingénieur-e-s diplômé-e-s, issu-e-s d'une des quelques deux cent quarante écoles. Chaque année un peu plus nombreux-euses à entrer sur le marché du travail, ils-elles sont titulaires de l'un des diplômes les plus appréciés par les entreprises françaises. A une époque où, dans de nombreux pays occidentaux, les lycéen-ne-s semblent moins intéressé-e-s par les études scientifiques, les écoles d'ingénieur-e-s exercent encore en France un pouvoir d'attraction sur les jeunes. Pour un grand nombre d'enseignant-e-s et de parents bien intentionné-e-s, le mot « ingénieur-e » véhicule de façon puissante une idée de prestige et de réussite. Les adolescent-e-s présentant des facilités scolaires, poussé-e-s à développer leurs capacités scientifiques, même s'ils-elles en présentent dans de tout autres domaines, sont incité-e-s par leur famille autant que par le système scolaire à rejoindre ces filières. Le monde des ingénieur-e-s français-e-s d'aujourd'hui est *« façonné par un système de formation ancien et toujours prestigieux, un monde porté encore par les rêves que des parents et des éducateurs ont eu pour des générations d'élèves brillants »* (Didier, 2008, p.10).

La majorité des futur-e-s ingénieur-e-s en savent très peu sur le monde professionnel auquel ils-elles se destinent, ils-elles favorisent pour la plupart le classement des écoles et leur réputation plutôt que les formations proposées. Le discours des étudiant-e-s que nous avons interrogé-e-s lors d'entretiens reflète cette incertitude quant au métier qu'ils-elles seront amené-e-s à exercer et cela fait également écho dans celui des ingénieur-e-s enquêté-e-s, notamment au travers de cette affirmation : *« Il est très difficile de définir le métier d'ingénieur-e, il y a autant de définitions qu'il y a d'ingénieur-e-s ».*

Les ingénieur-e-s mobilisent des compétences dans plusieurs domaines et l'ingénierie revêt une double nature : scientifique et économique. En effet, ils-elles jouissent d'une formation scientifique et technique mais développent aussi et surtout des qualités managériales adaptées

au marché dans lequel ils-elles évoluent. Les ingénieur-e-s sont des scientifiques mais aussi des « *hommes d'affaires* » (Layton, 1986 ; dans Didier, 2008).

Notre étude de terrain auprès d'ingénieur-e-s et d'étudiant-e-s insalien-ne-s ainsi que nos observations durant notre stage nous laissent entrevoir une forte appartenance groupale. L'ingénierie semble constituer un corps de métier particulier, et ce avant même l'entrée dans la vie professionnelle. Le modèle INSA contribue à la formation d'une communauté sur un campus à l'américaine. L'hébergement intégré en premier cycle, les nombreuses associations d'étudiant-e-s présentes sur le campus, ainsi que la création de « familles » d'étudiant-e-s rassemblant des personnes de premier cycle avec d'autres insalien-ne-s plus avancé-e-s sont autant de facteurs qui encouragent une forte cohésion entre futur-e-s ingénieur-e-s. Notons que parmi les 6 ingénieur-e-s interrogé-e-s en entretien, 5 d'entre eux-elles vivent en couple avec un-e autre ingénieur-e.

Bien que les chiffres évoluent, les ingénieur-e-s sont avant tout des hommes (83 %) issu-e-s de catégories favorisées (la moitié a un père cadre, chef d'entreprise ou membre d'une profession libérale) qui ont bénéficié de conditions propices aux études (39 % des mères au foyer, 16 % enseignantes). Les femmes ont été autorisées à étudier dans les écoles d'ingénieur-e-s il n'y a pas si longtemps que cela pour certaines : les premières Polytechniciennes, comme Anne Chopinet «majore » de la première promotion mixte de l'école Polytechnique à l'entrée comme à la sortie, ont à peine 60 ans. Aujourd'hui en France, un-e ingénieur-e sur quatre en formation est une femme ainsi que près d'un-e sur cinq en activité. (Données chiffrées : Didier, 2013).

2) Les femmes dans les filières d'ingénierie et dans le cadre professionnel

Les filles et les garçons se répartissent dans les multiples filières de façon nettement différenciée. La part d'étudiantes varie considérablement selon le type d'études : les scolarités du supérieur sont, comme celles du secondaire, très clivées selon le genre. Comme le souligne Christine Morin-Messabel, les écoliers-ères sont orienté-e-s dès le début de leur scolarité, notamment au travers de manuels scolaires qui « *ne sont pas exempts d'images et de textes stéréotypiques qui sont autant de freins à l'égalité des chances entre les filles et les garçons à l'école* » (Tisserant & Wagner, 2008, dans Morin-Messabel, 2013, p.113). Ainsi, lors de l'expression des choix d'orientation en classe de terminale et quels que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, les filles se tournent globalement moins que les garçons

vers les filières dites « sélectives » dont les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles et les écoles d'ingénieur-e-s. Les garçons sont largement majoritaires dans les filières sélectives à caractère scientifique : ils représentent presque les trois-quarts (74%) des effectifs dans les écoles d'ingénieur-e-s et plus des deux-tiers (69%) des étudiant-e-s de CPGE en filière scientifique. Les filles sont en revanche largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80%) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (62%) (Insee).

Avec un taux supérieur à la moyenne française, l'INSA Lyon n'atteint pas la parité pour autant et compte 33% de filles parmi ses élèves. Les filles étant déjà en minorité dans leurs filières pré-baccalauréat (bac S, option Sciences de l'ingénieur-e, bac STI2D…), les élèves se retrouvent dans une certaine continuité voire en rupture positive car elles retrouvent à l'INSA davantage de filles qu'en DUT ou en IUT de type génie électrique par exemple. Bien que la proportion de filles soit plus élevée que dans les autres écoles françaises, on constate des inégalités importantes au sein des filières de spécialisation. On note une proportion de filles beaucoup plus importante à l'INSA Lyon dans les filières Bio-Sciences et Génie des matériaux, alors qu'elles sont sous représentées en Génie Electrique ou Informatique. Notons que les orientations différenciées des hommes et des femmes dans le supérieur se construisent dès le choix des spécialités antérieures et ce au sein-même de la série S où l'on observe déjà une importante proportion de filles en spécialité SVT. En effet, 49,10% des bachelières S ont suivi cette spécialité en 2013, représentant 62% de l'effectif total. Elles sont en revanche minoritaires dans les autres, qu'il s'agisse de la physique chimie (45,7%), des mathématiques (37,7%), de l'informatique (25,8%) ou des sciences de l'ingénieur-e (12%). (Centre d'études sur les formations et l'emploi des ingénieurs, 2015).

En ce qui concerne les formations scientifiques et techniques, nous nous trouvons en décalage institutionnel avec une arrivée relativement récente des femmes dans des organisations qui ont d'abord été construites par et pour des hommes. Il s'agit d'institutions construites autour des carrières des hommes. Les femmes doivent alors rattraper un « retard » historique de scolarisation particulièrement marqué dans ce domaine. Par exemple la prestigieuse école Polytechnique ne s'est « convertie » à la mixité qu'en 1972, l'Ecole des mines de Paris en 1969 et l'Institut Industriel Du Nord (IDN), aujourd'hui Ecole centrale de Lille, en 1965.

La féminisation des formations au cours du 20ème siècle (source CEFI, 2015)

Institution	Fondation	Mixité
École Supérieure d'électricité	1894	1917
École de Chimie de Paris	1896	1919
INA de Paris	1876	1920
École Centrale des arts et manufactures	1829	1921
ESPCI	1881	1922
Sup Aéro	1909	1924
EN Ponts et Chaussées	1826	1942
IDN (aujourd'hui École Centrale de Lille)	1854	1965
Mines de Paris	1793	1969
École Polytechnique	1794	1972

L'Histoire des formations et des professions contribue à façonner des représentations sociales autour de celles-ci. Si l'école représente une instance socialisatrice des différences sexuées, on peut s'interroger sur le rôle que jouent les professeur-e-s dans l'enseignement supérieur, qui lui, représente une phase de socialisation professionnelle. La démographie du corps enseignant projette une image sexuée des disciplines, ainsi les faibles effectifs de professeures ou enseignantes dans une filière donnée peuvent renforcer l'idée que les femmes ne sont pas « faites » pour ce secteur, reproduisant par miroir l'absence de femmes dans ces formations et les métiers qui en découlent. Les faibles effectifs d'hommes dans certaines disciplines peuvent aussi projeter une image déformée. A l'INSA Lyon par exemple, on dénombre un total de 827 enseignant-e-s et chercheur-euse-s dont 247 femmes, soit une proportion de 70% d'hommes pour 30% de femmes. Il est intéressant de constater que ceci reflète à 3 points près les effectifs genrés chez les élèves insalien-ne-s. Comme le dit Françoise Vouillot, filles et garçons *« attribuent un genre masculin (ou féminin) aux professions quand celles-ci sont suivies ou exercées majoritairement par l'un ou l'autre sexe (…). La division sexuée du travail modèle de manière également sexuée les représentations professionnelles des adolescents qui, à leur tour, influencent leur choix d'orientation en tant que garçon ou fille »* (CEFI, 2015).

En conséquence des déséquilibres au sein des formations (bien que ceux-ci soient en progression), les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les emplois scientifiques

et techniques. Elles représentent moins d'un tiers des effectifs d'ingénieur-e-s et cadres techniques d'entreprise. Parmi elles, on peut souligner la jeunesse de la population en emploi, résultant notamment de l'accroissement récent des flux féminins dans les formations mais aussi d'un processus de « fuite » progressive des femmes diplômées hors des emplois scientifiques et techniques en cours de carrière. Les femmes accèdent peu à des postes d'ingénieures et cadres techniques, certes le vivier de techniciennes est moins important, mais surtout les femmes bénéficient globalement moins souvent d'évolutions au cours de leur vie professionnelle.

II- CONTEXTE DU STAGE

1) L'INSA et le Centre Diversité et Réussite

L'INSA est un groupe français rassemblant six Instituts Nationaux des Sciences Appliquées : Lyon qui fût le premier à être créé, mais aussi Centre-Val-de-Loire, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Rennes. L'ensemble du groupe INSA compte près de 13 000 élèves ingénieur-e-s, toutes spécialités confondues.

Les années 50 en France furent marquées par une importante croissance économique donnant lieu à une forte demande de personnel qualifié de la part des industriel-le-s. On observait parallèlement une pénurie de cadres techniques à laquelle les écoles traditionnelles ne pouvaient pas faire face. C'est alors que le Recteur Jean Capelle et le philosophe Gaston Berger se lancèrent dans la création d'un nouveau type d'école d'ingénieur-e proposant de *« transformer les fils de paysans en ingénieurs »*.

Lors de sa création à Lyon en 1957, l'objectif était d'offrir aux familles des milieux défavorisés une voie à l'enseignement supérieur et de proposer un accueil et un accompagnement de publics diversifiés. Le modèle INSA se différencie ainsi des autres écoles de l'époque sur plusieurs points. Localisée en province, l'école propose un logement intégré et des frais d'inscription inférieurs aux tarifs pratiqués. Par ailleurs, contrairement à un grand nombre d'écoles d'ingénieur-e-s, l'entrée à l'INSA ne se fait pas sur concours, les candidat-e-s sont recruté-e-s sur dossier et entretien individuel. L'INSA s'oriente vers une ouverture pluridisciplinaire et se construit avec une vision humaniste de la société. Elle crée donc un Premier Cycle (2 premières années d'études) ouvert et varié avec notamment une filière FAS (Formation Active en Science) pour les élèves provenant de baccalauréats technologiques tels

que le STI2D (anciennement STI). L'INSA s'ouvre aussi à l'international avec quatre filières spécifiques : Eurinsa, Asinsa, Amerinsa et Scan.

Depuis sa création, l'école vise à ériger une politique en faveur de la diversité et de la réussite. Avec les années, la notoriété de l'école a bouleversé l'approche première de l'INSA car l'afflux de candidatures a conduit à appliquer le modèle sociologique classique de reproduction sociale. Conscient de ce décalage et d'une évolution non souhaitée, l'INSA a mis en place depuis 2000 différentes actions visant à élargir le schéma de recrutement des élèves. Ces actions sont d'ailleurs en phase avec le monde actuel de l'entreprise. En effet, favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est reconnu comme un facteur de progrès pour l'entreprise. Dans ce contexte, l'INSA de Lyon attaché à ses valeurs doit poursuivre ses efforts pour combattre les inégalités et agir afin que l'école contribue à être un modèle de promotion sociale et non de reproduction sociale. C'est en concordance avec cette culture identitaire que le Centre Diversité Réussite (CDR) a été créé à Lyon en 2009, s'inscrivant dans une démarche proactive, pour s'engager davantage dans une politique volontariste d'égalité des chances. La création de cette structure permet d'institutionnaliser la démarche engagée et de regrouper et coordonner toutes les actions menées depuis 2000. Il s'agit également d'en initier de nouvelles en mettant en place une politique globale d'établissement visible et communicable au niveau national.

La création du CDR répond à des objectifs divers :

- Actions en amont : Susciter des vocations, faire naître des ambitions et les soutenir
- Actions en cours et en aval : Accompagnement de publics diversifiés, mise en place d'une démarche qualité en accord avec le niveau d'exigence indispensable à la réussite.
- Intégration de la Diversité dans la culture et la formation INSA
- Affichage de la politique volontariste de l'établissement, lisibilité en interne et externe
- Répondre à la politique RSE des entreprises

Il agit ainsi à différents niveaux :

- Ouverture internationale (filières d'accueil spécialisées)
- Ouverture académique (élèves issu-e-s du bac STI, création de la filière FAS)
- Egalité du genre
- Ouverture au handicap
- Ouverture sociale

Les actions du CDR s'articulent globalement autour de 4 missions :

- AGIR : Signature d'une convention diversité, projets collaboratifs technologiques à l'international, mise en place de différentes actions concrètes…
- FORMER : Sensibiliser les acteur-rice-s des programmes et la communauté INSA à la diversité et à la politique RSE…
- INNOVER : Développer la recherche à l'INSA…
- ACCOMPAGNER : Bourses portées par la fondation INSA, accompagner à la réussite via des programmes de tutorat et mentorat…

C'est dans le cadre de ce dernier volet que notre stage a lieu. Le CDR souhaite améliorer l'accompagnement qui est proposé aux élèves ingénieur-e-s à l'INSA Lyon et plus particulièrement aux filles au travers du dispositif de mentorat proposé par le centre.

2) Le mentorat à l'INSA Lyon

Le dispositif de mentorat a été initié par une psychologue chargée de l'accompagnement des élèves de 1er cycle (1ère et 2ème année) en 2007, partant du constat que les filles se trouvaient davantage en difficultés et avaient des résultats inférieurs à ceux des garçons pendant leurs premières années à l'INSA alors même que celles-ci avaient jusque-là des résultats supérieurs. L'enjeu était de limiter les abandons en 1er cycle et de pallier les difficultés scolaires des filles. Cette psychologue a lié le taux d'échec des élèves à leur manque de confiance en elles et à leurs difficultés à se projeter dans le métier d'ingénieur-e. Elle a alors jugé nécessaire de mettre en lien ces étudiantes en difficultés avec des femmes ingénieures dans le cadre de binômes. Il s'agissait lors de sa création d'un mentorat exclusivement féminin, en réponse aux constats faits chez les étudiantes. L'objectif global de cette action était de permettre aux élèves de se représenter le métier d'ingénieure. Plus spécifiquement il s'agissait d'offrir *« un modèle d'identification positif, féminin et d'avoir des réponses concrètes liées à l'ingénierie au féminin (place des femmes dans ce métier, conciliation des temps de vie professionnelle et familiale, organisation…) »*.[1]

Ce dispositif a été rattaché au CDR peu de temps après sa création, et est aujourd'hui géré par le centre uniquement suite au départ de la psychologue qui en était en charge. Deux personnes portent aujourd'hui le mentorat : Sonia Béchet (docteure en psychologie, directrice

[1] Extrait du *Carnet de route des élèves ingénieurs du premier cycle*, édité par l'INSA Lyon

adjointe du CDR) et Françoise Sandoz-Guermond (maîtresse de conférences en génie industriel). Le public visé rassemble l'ensemble des étudiant-e-s du premier cycle ainsi que les élèves du département de Génie Industriel dont Françoise Sandoz-Guermond a la direction, et le département d'Informatique. Ainsi, environ 1600 élèves sont informé-e-s du dispositif par email. Notons qu'après six années de mentorat au féminin, le dispositif est devenu mixte depuis 2013 suite à l'intérêt grandissant de garçons souhaitant également y prendre part.

Les personnes qui participent au programme ont la possibilité de rencontrer des ingénieur-e-s dans le cadre d'une relation à deux avec un-mentor-e bénévole. Les rencontres se font à leur convenance suite à un email de mise en lien envoyé par le CDR. Les effectifs d'étudiant-e-s inscrit-e-s au dispositif sont croissants et sont passés de 6 filles mentorées en 2007 à 88 personnes aujourd'hui.

Effectifs du mentorat:

	Nombre d'ingénieur-e-s	Evolution du nombre d'ingénieur-e-s	Nombre d'élèves mentoré-e-s	Evolution du nombre d'étudiant-e-s
2007/2008	7		6	
2008/2009	9	28,57%	7	16,67%
2009/2010	14	55,56%	14	100,00%
2010/2011	41	192,86%	38	171,43%
2011/2012	35	-14,63%	45	18,42%
2012/2013	45	28,57%	53	17,78%
2013/2014	45	0,00%	50 dont 26 filles et 24 garçons	-5,66%
2014/2015	41	-8,89%	88 dont 48 filles et 40 garçons	76,00%
Total	**237**		**301**	

Nous constatons que la seule baisse dans les effectifs d'étudiant-e-s est apparue en 2013, année où le dispositif est devenu mixte. Par ailleurs, le constat le plus frappant pour nous est la baisse du nombre de filles. En effet, nous passons de 53 participantes en 2012-2013 à 50 participant-e-s dont 26 filles l'année suivante.

3) La demande de stage

L'offre de stage s'inscrit dans les actions menées par le Centre Diversité et Réussite (CDR). Soucieux de sa pérennité au sein de l'INSA, il investit chaque année dans des recherches visant

à faire état des problématiques en lien avec la diversité. En effet, *« mettre en place des outils de suivi et d'évaluation des actions »* ainsi qu' *« initier et réaliser des recherches sur les thématiques de son champ d'action »* font partie des missions attribuées au CDR. L'affichage d'une structure de recherche au sein du CDR favorise des partenariats avec le monde de l'entreprise en donnant une forte crédibilité à la politique volontariste de l'établissement. De plus, cette proposition de stage contribue à valoriser les initiatives du CDR et à le faire connaître, notamment des étudiant-e-s. Par ailleurs, à l'aube d'une restructuration institutionnelle visant à transformer le CDR en Institut Gaston Berger (IGB), il s'agit de poursuivre et pérenniser les actions autour de la mixité, thématique phare de l'actuelle structure qui devra continuer à être développée dans la future. Le nouvel IGB verra le jour en 2015 à l'INSA Lyon avec la perspective d'un développement national au bénéfice de l'ensemble du groupe INSA.

La demande initiale porte sur l'accompagnement des filles dans les écoles d'ingénieur-e. Dans un premier temps il est demandé d'établir un état des lieux des programmes existants sur ce thème, en France et à l'international. Cette démarche témoigne d'une volonté du CDR de se comparer à d'autres dispositifs dans le but d'enrichir et d'améliorer le mentorat individuel proposé à l'INSA Lyon. Dans un second temps il s'agit de travailler plus spécifiquement sur ce dispositif. Un premier travail volontaire avait déjà été réalisé par une étudiante Insalienne un an auparavant et celui-ci avait mis en exergue certains points à améliorer. Il nous a donc été demandé de mener une étude plus approfondie sur le mentorat individuel tel qu'il est mis en place à l'INSA Lyon et de proposer un dispositif applicable à l'issue du stage avec un certain nombre de préconisations. Les améliorations attendues visent notamment l'adoption de nouvelles approches, une certaine diversification du format et la simplification de sa gestion afin de permettre à un plus grand nombre d'élèves d'accéder à l'offre de mentorat. Le CDR souhaite aussi professionnaliser le programme au moyen d'actions à destination des mentor-e-s, dans le but de les « former » à leur rôle.

Nous remarquons que la commande initiale se porte sur « *l'accompagnement des filles dans les écoles d'ingénieur-e* », cependant il est aussi demandé de s'intéresser spécifiquement à leur accompagnement au travers du dispositif de mentorat, devenu mixte en 2013. Afin de produire un travail exhaustif et en raison de l'ouverture du programme aux garçons, il nous paraît essentiel de les inclure dans notre étude, tout en abordant l'analyse sous l'angle du genre. Il s'agit alors d'accéder à une meilleure connaissance du dispositif et de mieux cerner les usager-

ère-s et leurs attentes, aussi bien du point de vue des mentor-e-s ingénieur-e-s que de celui des élèves mentoré-e-s. L'une des préoccupations étant de mieux identifier la population concernée, la demande du CDR a évolué progressivement vers des questionnements autour du corps de métier d'ingénieur-e. Il s'agira alors de mettre en lien une éventuelle identité partagée avec l'expérience de mentorat. Il semble nécessaire de mettre en lumière les leviers et les freins à l'accès au dispositif, afin de proposer par la suite des réponses cohérentes. Nous dégagerons le sens global de l'expérience de mentorat, tout en proposant de dégager des spécificités liées au genre des participant-e-s. Ainsi nous proposons d'analyser comparativement le vécu et les impacts qu'a la relation mentorale pour les filles /femmes et les garçons / hommes, et ce dans le cadre de binômes mixtes et dans le cadre de binômes non-mixtes.

La demande manifeste un besoin d'évaluation quant aux actions menées, ainsi nous nous attacherons à porter notre attention sur les impacts de celles-ci et sur la satisfaction ressentie, aussi bien chez les élèves que chez les ingénieur-e-s. D'un point de vue plus pragmatique, nous relevons un désir d'institutionnaliser la démarche et d'uniformiser les pratiques face à un intérêt grandissant de la part des étudiant-e-s. Concernant les effectifs croissants et la demande de rendre le dispositif accessible au plus grand nombre, nous nous heurtons justement à des résistances liées à une possible incapacité de faire face à une plus grande sollicitation de la part des étudiant-e-s. Bien qu'il nous ait été demandé d'agir sur ce point, le CDR manifeste parallèlement l'impossibilité d'inclure davantage d'étudiant-e-s au programme par manque de mentor-e-s avec qui les mettre en lien. Il s'agit donc de penser des moyens d'attirer un plus grand nombre de mentor-e-s vers le dispositif.

III- BASES THEORIQUES ET SCIENTIFIQUES DU TRAVAIL DE TERRAIN

1) La relation mentorale

Pour commencer, intéressons-nous à l'origine étymologique du mot « mentor » qui prend racine dans la mythologie grecque. Mentor était l'ami d'Ulysse qui avait lui-même un fils, Télémaque. Au moment de partir pour son odyssée, Ulysse confia l'éducation de son fils à son ami Mentor. En son absence, Mentor a joué auprès de Télémaque plusieurs rôles, son rôle évoluant avec l'avancée en âge de Télémaque. Le nom Mentor a aujourd'hui perdu sa majuscule

en devenant un mot du langage courant qui désigne un rôle particulier, celui de guide, de conseiller, d'accompagnateur.

C'est dans les années 1970 que la pratique de mentorat se formalise au sein des universités américaines, des écoles, des associations d'entreprises. Le mentorat contribue avec succès, depuis son émergence, à l'amélioration des performances des individus et des organisations et inscrit ses bénéfices dans une logique sur le long terme. Dans le champ de l'entreprise, le mentorat accélère la compréhension des environnements professionnels et des cultures internes. Il contribue à une meilleure adaptation des individus aux contraintes et aux défis des organisations en permettant, aux mentor-e-s et mentoré-e-s, de mutualiser expériences et solutions pour trouver des réponses adaptées aux problématiques rencontrées. Ainsi, le mentorat constitue une relation de développement par laquelle un individu moins expérimenté est guidé, conseillé, soutenu par un individu plus expérimenté. Relativement peu mobilisé en France tant dans le champ professionnel que dans les milieux académiques, le mentorat constitue pourtant dans les pays anglo-saxons un champ d'étude très diversifié et dense dont le dynamisme depuis les années 1990 ne se dément pas. L'auteure québequoise Renée Houde décrit le-la mentor-e comme un passeur qui contribue à la construction de la personnalité, étant elle-même un phénomène interpersonnel : *« Les passeurs sont des catalyseurs d'êtres. Des révélateurs de personnes. Ils interviennent dans le développement des personnes et la transformation des êtres, tout au cours de la vie adulte »* (1996, p.24). En ce sens, les mentor-e-s *« révèlent les êtres à eux-mêmes »*. Ils et elles représentent des figures d'identification et jouent un rôle important dans la consolidation de l'identité de l'adulte. Comparable au « bon parent » dont parle Winnicott, il-elle n'est pas réellement un parent mais joue un rôle à la croisée entre un parent et un pair : *« Si le mentor se montre l'égal du protégé, il y a risque que le protégé n'admire pas suffisamment son mentor, si le mentor se montre trop supérieur au protégé, il n'y aura pas de rapprochement »* (ibid, p.26). Le mentorat est une relation affective importante qui exige un investissement réciproque pour la construction d'un lien personnel où l'identification au-à la mentor-e joue un rôle central. Par ailleurs Renée Houde souligne le fait qu'il s'agit d'une relation de réalité et non d'un lien virtuel avec un-e « idole symbolique ». Elle prescrit une relation dans laquelle des contacts réels doivent avoir lieu entre deux membres qui, idéalement, doivent s'être choisis. Le mentorat est souvent une relation passagère qui s'instaure dans le contexte d'un changement vers un nouveau stade de la vie, ainsi le-la mentor-e représente une figure de transition dont le rôle, selon Wadner (1981, p.14), *« consiste à faciliter l'adaptation de l'individu qui vit un changement et à favoriser sa croissance ; comme on le voit, ce rôle est*

directement relié au travail d'individuation et d'actualisation de soi du protégé exactement dans le sens du travail exigé par le développement psychosocial de l'adulte » (dans Houde, 1996, p.29). Alors que dans de nombreuses cultures des rites de passage rythment et accompagnent les transitions entre différentes ères de la vie, ils sont plutôt restreints dans notre culture occidentale comme le souligne Renée Houde : *« Dans notre société, les rituels de passage pour entrer dans le monde adulte sont bien limités. Ils sont tellement pauvres que nous en sommes réduits à invoquer l'acquisition du droit de vote et l'obtention du permis de conduire une automobile comme de pâles imitations de rituels de transition »* (2014, p.5).

Abonneau et Campoy (2014) proposent une revue de littérature dans laquelle ils déclinent les fonctions psychosociales d'un-e mentor-e autour de quatre activités : *« modèle de rôle (role model), acceptation et confirmation, conseil, amitié »* (p30). Parmi ces quatre activités, le modèle de rôle occupe une place centrale, particulièrement durant la phase initiale de la relation (Kram, 1985 ; dans Abonneau & Campoy, 2014). Le-la mentor-e, respecté-e pour ses compétences professionnelles, représente un-e référent-e, un modèle à imiter, un exemple à suivre. L'internalisation de la figure du-de la mentor-e permet ainsi au-à la mentoré-e de satisfaire des besoins affectifs et identitaires, la personne se fabriquant à l'intérieur d'un tissu social et relationnel. En cela, le-la mentor-e assure pour les plus jeunes une fonction de substitut à la figure parentale au moment de l'entrée dans la vie professionnelle (Levinson et al., 1978) ou d'une transition vers un nouveau stade comme nous l'avons vu précédemment.

Si les mentoré-e-s bénéficient de ce type de relation par identification à un modèle, les mentor-e-s assurent quant à eux-elles, au travers de cette relation, une certaine forme de filiation. Le-la jeune adulte apprendra à devenir adulte et réciproquement, à travers le rôle de mentor-e, l'adulte mature travaillera à *« laisser sa trace et à transmettre la civilisation »* (Houde, 2014, p.6). On peut alors parler d'une certaine forme d'empowerment mutuel.

Dans la société de production et de compétition qu'est la nôtre, les gens ont besoin de délaisser les objectifs de performance et de rentabilité qui prévalent et de créer un environnement nourrissant et porteur. Le contexte de l'INSA, où la pression des résultats est prédominante, s'apparente au contexte plus large décrit précédemment. Ainsi, tout comme dans les milieux professionnels, dans les milieux académiques le mentorat s'avère aussi être un moyen de conserver la mémoire institutionnelle, de perpétuer et de renouveler la culture. Il s'agit d'une manière de recréer du lien social au travers d'une relation interpersonnelle.

2) Parrainage – Marrainage

Le dispositif de mentorat tel qu'il a été initialement pensé à l'INSA Lyon induit une relation suivie sur le long terme avec une personne dont le rôle s'apparente à ce que l'on définirait comme un parrain ou une marraine. Les mentorées rencontrées au cours de notre étude qui ont entretenu une relation longue ont-elles-mêmes naturellement employé le mot « marraine » pour désigner les femmes qui les avaient suivies. Nous utilisons ici les termes de marrainage et parrainage afin d'identifier plus distinctement les rôles des mentors hommes et des mentores femmes mais aussi pour insister sur les différences que leur genre implique.

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, les parrains et marraines représentent des modèles de rôle[2] pour les jeunes garçons et filles qu'ils-elles mentorent. Nous nous sommes demandé si marrainage et parrainage avaient les mêmes fonctions et les mêmes impacts. De nombreuses études ont été menées dans le domaine et elles démontrent des biais de genre dans les effets produits chez les mentoré-e-s. Marx & Roman (2002) ont mené une expérimentation pour tester l'effet du contact avec une personne « modèle » sur les performances de jeunes filles en mathématiques. Comme nous le savons, les filles sont confrontées à des stéréotypes négatifs quant à leurs capacités dans cette discipline (Halpern, 1992 ; Quinn & Spencer, 2001) et cela impacte directement leurs performances du fait de la « menace du stéréotype » (Steele, 1997). La mise en échec ne provient pas d'un doute interne à la personne quant à ses capacités mais de l'inquiétude de confirmer le stéréotype. La pression liée à la réussite existe pour tou-te-s mais est renforcée chez les femmes car elles sont en plus sous la menace de confirmer un stéréotype de genre négatif. L'article scientifique en question ici (Marx & Roman, 2002) avance que pour préserver la performance des filles dans des domaines soumis aux stéréotypes, comme c'est le cas en ingénierie et dans le champ scientifique en général, il faut multiplier le nombre de modèles féminins. Les femmes compétentes dans un domaine stéréotypiquement masculin représentent un modèle puissant à l'inverse du stéréotype et les expériences menées par les auteurs ont permis de démontrer un effet positif de ces modèles sur les performances des étudiantes. Nous souhaitons insister sur l'idée de compétence qui est une variable importante selon Lockwood & Kunda (1997), en effet un modèle est efficace si il est perçu comme étant performant dans son domaine. Les modèles peuvent inspirer, améliorer la façon dont les étudiantes s'autoévaluent, augmenter leur motivation et à l'issue guider leur orientation académique.

[2] Expression en français employée dans la littérature québequoise comme traduction de *role model*, largement utilisé dans la littérature anglo-saxonne

Se comparer à quelqu'un de son endogroupe (de genre) a des bénéfices mais n'est pas suffisant. Grâce au croisement de plusieurs études, nous sommes en mesure de dégager au moins trois autres critères pour qu'un modèle féminin ait un impact positif sur les performances d'une étudiante :

- Sa réussite doit être perçue comme atteignable pour ne pas inverser le phénomène de comparaison sociale par « effet de contraste » (Collins, 1996 ; Dijksterhuis et al., 1998). Un niveau de compétence élevé inspire les mentoré-e-s et a généralement un effet bénéfique, cependant l'étude de Marx & Ko (2002) démontre que lorsque le degré de similitude entre mentor-e et mentoré-e est trop bas, ce critère de compétence peut devenir négatif. Le message implicite « Tu peux le faire ! » n'est alors pas aussi fort et le ou la mentoré-e peut vivre la relation comme étant intimidante. Des recherches antérieures montraient déjà que le fait de percevoir les accomplissements du modèle comme atteignables était une clé pour l'efficacité de la relation entre modèle et étudiant-e (Lockwood & Kunda, 1997).

- Le modèle doit être perçu comme suffisamment similaire, les similitudes augmentant la possibilité que l'étudiante investisse la mentore comme un standard de comparaison. Dans leur étude de 2002, Marx & Ko ont joué non seulement sur la similitude de genre mais également sur des similarités psychologiques dont des intérêts académiques communs. Une autre étude menée par la même équipe en 2012 indique aussi la similarité perçue entre mentor-e et mentoré-e comme l'un des facteurs déterminants pour l'efficacité d'un modèle.[3] Les attributs partagés n'ont pas besoin d'être en lien avec le domaine stéréotypé, ce qui est le plus important est qu'ils créent un sentiment de similarité entre la personne qui les perçoit et le modèle. Quand la similarité est à première vue absente, il peut être nécessaire de créer activement un sentiment de similarité entre les jeunes filles et les membres de leur endogroupe qui ne sont pas pour autant des pairs du fait de la différence d'âge.

[3] La littérature en psychologie décrit la similarité comme émanant de 2 sources : l'identité partagée telle que le genre ou l'origine ethnique (Brewer & Weber, 1994 ; Tajfel & Turner, 1986) ; ou le partage d'attributs tels que des intérêts communs, des expériences communes ou un passé commun comme le fait d'avoir fréquenté les mêmes écoles par exemple (Brown, Novick Lord & Richards, 1992 ; Heider, 1958, Lerner & Meindl, 1981 ; Tesser, 1988 ; Wood, 1989).

- L’étudiante doit accorder de l’importance à sa performance dans le domaine partagé par le binôme.

Dans ces circonstances, les modèles représentent une « protection » contre la menace du stéréotype.

Les trois phases de l’étude de 2002 ont permis de démontrer différents effets selon diverses variables. Dans la première phase, garçons et filles ont été soumis-es à un test en mathématiques, administré pour certain-e-s par une femme et pour d’autres par un homme. L’administrateur-trice du test était présenté-e de façon à ce qu’il-elle soit investi-e comme un modèle selon les critères décrits précédemment. Les filles et les garçons ont aussi bien réussi leurs tâches de mathématiques lorsque le test était administré par une femme, en revanche la réussite des filles a été inférieure à celle des garçons lorsque le test était administré par un homme. D’autres mesures ont été réalisées afin de quantifier le degré d’estime de soi des participant-e-s. Les résultats sont allés dans le même sens qu’en termes de performance, à savoir que filles et garçons ont obtenu un même score avec une administratrice, mais l’estime de soi des filles s’est avérée plus basse avec un administrateur.

La deuxième phase de l’étude a porté sur le niveau de compétence du modèle et sur l’effet de sa présence physique. En termes de performance, les filles ont eu des meilleurs résultats lorsque leur modèle femme était présentée comme étant compétente en mathématiques que lorsque celle-ci était présentée comme ayant un niveau plus faible. Les garçons quant à eux ont mieux réussi en présence d’une femme présentée comme ayant un niveau plus faible que lorsque l’examinatrice était présentée comme étant plus compétente. Cela met à nouveau en exergue l’effet des stéréotypes, une femme avec des compétences limitées en mathématiques correspond à la vision stéréotypique et ne produit pas d’effet de contraste chez la population qui n’est pas visée par le stéréotype en question (les garçons). En revanche, dans une situation où le stéréotype est inversé, on constate un effet négatif sur leurs performances. Il est intéressant de souligner ici les effets opposés chez les filles et chez les garçons : proposer un modèle qui représente une preuve de négation du stéréotype auquel les filles peuvent s’identifier a un effet positif sur la population menacée (les filles), alors que les mêmes conditions produisent un effet négatif chez la population non visée par le stéréotype (les garçons). Par ailleurs, pour aller plus loin, les auteur-e-s ont aussi démontré que c’était justement le niveau de compétence perçu qui avait une influence sur les performances et l’estime de soi, et non la présence physique du modèle. Ainsi, le fait qu’une étudiante apprenne le succès d’une autre étudiante sur une tâche

similaire a aussi un effet positif profond sur la façon dont elle voit ses capacités à le faire aussi (Schmader & Major, 1999) bien que celle-ci ne soit pas physiquement présente.

La troisième phase a porté plus spécifiquement sur les effets qu'ont les modèles sur l'autoévaluation des participant-e-s. Il s'avère que les filles assimilent les caractéristiques positives de l'administratrice à elles-mêmes. Cela les protège des effets négatifs des stéréotypes de genre et leur permet une meilleure performance dans une situation où les femmes réussissent traditionnellement moins bien.

Notons cependant que le niveau d'identification à son groupe ainsi qu'au domaine dans lequel la modèle réussit sont des facteurs significatifs qui peuvent altérer les effets des modèles féminins. Si les filles ne s'identifient pas fortement à leur groupe de genre ou au domaine en question, elles peuvent ne pas en tirer les mêmes bénéfices. De manière générale les modèles sont particulièrement importants dans des contextes où les stéréotypes sont forts car il s'agit de situations qui poussent les individus à se référer à leur identité groupale plutôt qu'à leur identité individuelle (Marx & Ko, 2012). Dans cette mesure, les accomplissements d'un membre de leur groupe confèrent un sentiment d'empowerment aux autres membres. L'étude de Marx & ses collaborateurs-rices en 2005 mettait déjà en lumière ces « effets d'assimilation ». Quand le soi personnel (identité individuelle) est plus accessible, l'individu tend davantage à se penser comme un « je » et est peu influencé par la réussite des membres de son endogroupe. En revanche, quand son soi social (identité groupale) est plus accessible, l'individu glisse vers un état d'esprit axé sur le « nous » et est plus enclin à accorder de la valeur à son appartenance groupale ainsi qu'aux comparaisons avec les autres, et bénéficiera ainsi davantage de la réussite d'un autre membre de son groupe. Quand le soi collectif est activé, le succès du groupe peut aussi être incorporé dans le soi individuel et ainsi mener à des effets d'assimilation non seulement en ce qui concerne la performance mais aussi dans la façon dont les individus s'autoévaluent (Mussweiler & Strack, 2000 ; Stapel & Suls, 2004). Notons que le « nous » se forme autour de ce qui est directement concerné par la situation et ne se rattache pas à d'autres aspects du soi collectif. Pour preuve, l'étude de Marx & al. (2005) a montré que lorsqu'un stéréotype avait été induit avant une tâche de mathématiques, une mesure des sphères d'appartenance a permis de constater un sentiment d'appartenance plus important à leur groupe de genre que dans des situations où aucun stéréotype n'avait été induit. Par ailleurs, il est intéressant de noter que le genre est le seul élément d'appartenance pour lequel une différence significative a été notée entre la situation stéréotypique et la sitution non stéréotypique. Les participantes se sont identifiées plus fortement à la partie de leur identité qui était menacée. S'il

n'y a pas de menace du stéréotype, le soi collectif est moins saillant et la comparaison sociale positive a alors moins d'effet.

3) Rapports sociaux de sexe et normes de genre

Ces différences démontrées scientifiquement entre les effets des modèles sur les filles et les garçons nous poussent à nous intéresser de façon plus large aux questions de genre dans notre société. Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard (2012), proposent quatre angles d'analyse du concept de genre offrant ainsi autant de moyens de le définir. Ils considèrent que le genre est une construction sociale, un processus relationnel, un rapport de pouvoir, qui lui-même est imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir.

Envisager le genre comme une construction sociale s'oppose à une vision essentialiste basée sur l'attribution de spécificités aux hommes et aux femmes en fonction de leurs caractéristiques biologiques. Selon Héritier (2012), notre pensée se structure à partir de considérations biologiques et corporelles, elles sont à la source de nos constructions de genre : *« La réflexion des hommes, dès l'émergence de la pensée, n'a pu porter que sur ce qui leur était donné à observer de plus proche : le corps et le milieu dans lequel il est plongé »*, ainsi le corps humain est pris comme *« lieu d'observation de constantes »* (ibid. p.19). La perspective anti-essentialiste dans laquelle se placent Bereni et al. permet d'envisager les différences entre femmes et hommes comme le fruit d'un apprentissage construit tout au long de notre vie quant aux comportements attendus pour chaque sexe, indépendamment de tout déterminisme biologique. Dans la mesure où l'on considère le genre comme non déterminé par le sexe et appartenant à la sphère du social en tant que « construit », on pourrait alors employer les termes de « sexe social » pour définir le genre.

La deuxième démarche des études sur le genre s'inscrit dans une approche relationnelle. Les caractéristiques attribuées à chaque sexe se construisent socialement dans une certaine dichotomie féminin-masculin induite par une relation d'opposition. Cette dichotomie sous-tend un nombre important de considérations inscrites dans la pensée et construites sous une forme binaire telles que faiblesse-force, émotion-raison, tradition-modernité, etc. (Bereni et al. 2012). Ainsi, on ne peut étudier ce qui relève d'un groupe de sexe indépendamment de l'autre, l'adoption d'une posture relationnelle induit une certaine articulation réciproque entre ce qui relève des femmes et du féminin, et ce qui relève des hommes et du masculin.

La troisième démarche présentée par Bereni et al. (2012) consiste à approcher les relations sociales entre les sexes comme un rapport de pouvoir. Au-delà de la différence supposée entre les sexes, les études sur le genre mettent en évidence une certaine hiérarchisation des rapports tant au niveau de la distribution des ressources qu'au niveau des valeurs associées à chaque groupe de sexe. L'anthropologue Françoise Héritier (2012, pp.14-29) parle de *« valence différentielle des sexes »* et montre que les valeurs associées au féminin, quelles qu'elles soient en fonction de diverses sociétés, sont systématiquement dépréciées par rapport aux valeurs associées au masculin. De manière générale, le genre représente l'un des organisateurs de notre société dans la mesure où il divise hiérarchiquement l'humanité en deux groupes distincts et inégaux.

Le quatrième angle d'approche du genre présenté par Bereni et coll. (2012) repose sur le principe d'intersectionnalité. L'idée est d'analyser le genre à l'intersection d'autres rapports de pouvoir, tels que ceux qui s'établissent selon l'âge, la « race », la situation socioprofessionnelle, la sexualité, etc. Les catégories de sexe ne sont pas homogènes et s'imbriquent dans d'autres catégories selon différents critères, ce qui a pour effet de conduire les individu-e-s à diverses expériences dans le rapport de genre. L'approche intersectionnelle se différencie de l'approche « cumulative » des discriminations, elle va au-delà d'une addition de divers critères discriminatoires en mettant en lumière la façon dont ils s'influencent réciproquement. Vinet et coll. (2013) citent la juriste Kimberley Crenshaw (1991) à ce propos : *« L'intersectionnalité veut s'éloigner de l'approche additive où les diverses oppressions sont conçues comme cumulatives, s'additionnant les unes aux autres. Dire des oppressions qu'elles s'entrecroisent signifie qu'elles sont interactives dans leurs processus comme dans leurs effets (...), qu'elles sont constitutives les unes des autres ».*

Cette dimension permet de comprendre le genre en l'intégrant dans un système de rapports de pouvoir global et de dépasser les limites de la « valence différentielle des sexes », ou du moins de la compléter.

A la lumière de ces quatre dimensions, nous pouvons définir le genre comme *« un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes / femmes) et entre les valeurs de représentations qui leur sont associées (masculin / féminin) »* (Bereni & al, 2012, p.10). Les auteur-e-s proposent une synthèse des théories contemporaines à propos du genre en trois points. Le premier nuance la notion de « sexe social » en reprécisant que le genre n'exprime pas la part sociale de la division qu'il induit, mais qu'il est cette division. Ils-elles ajoutent alors

qu'en ce sens, le genre précède et détermine les sexes. Enfin, ils-elles soulignent que le genre ne se résume pas à un système de différenciation mais qu'il est aussi un système de domination.

4) Penser la mixité à partir de ses effets

Suite à ce que nous venons d'aborder, il nous semble nécessaire de creuser la question de la mixité de genre à la lumière des différents éléments apportés. Les situations de mixité, souvent fondées sur de bonnes intentions, peuvent avoir divers effets pas toujours positifs. Lorsqu'elles ne sont pas contextualisées en fonction du système de domination dont nous venons de parler mais simplement instaurées dans l'idée que créer des contextes mixtes favorise la mixité, nous pouvons constater des effets contraires à ceux attendus (Vinet, 2013). En référence aux études mentionnées plus tôt, notons que « l'entre soi » peut être favorable aux femmes, tout comme aux hommes, dans des contextes marqués par les stéréotypes. Libéré-e-s d'une certaine pression sociale, liée dans le cas des femmes à une domination genrée, hommes et femmes peuvent parfois jouir d'un certain épanouissement dans des environnements non-mixtes. Ces temps non-mixtes doivent être envisagés à partir de leurs bienfaits sur le long terme, ils peuvent avoir des effets bénéfiques sur le développement des personnes dans un contexte d'entre-soi et favoriser à terme une mixité moins soumise aux rapports de domination. Ainsi, Elise Vinet (2013) dissocie la *« mixité comme moyen »* et la *« mixité comme objectif »* et précise que *« la mixité à tout prix comme « moyen » d'atteindre la mixité comme « objectif » peut avoir des effets contraires à ses intentions en replaçant les filles sous la domination des garçons alors même qu'elles tentent de s'en extraire»* (p.35). Mettre ensemble ne suffit pas pour vivre ensemble, il convient de prendre en considération le contexte social dans lequel nous sommes, en particulier dans le champ scientifique où l'on constate une profonde asymétrie entre filles et garçons. Comme le souligne Elise Vinet, *« une mixité non pensée peut (...) contribuer à pérenniser et à renforcer l'asymétrie des rapports sociaux et la domination d'un sexe sur un autre, c'est-à-dire entretenir les processus-mêmes qu'elle devrait justement éradiquer »* (2013, p.37).

Les dispositifs ou activités non-mixtes offrent un espace dans lequel les filles peuvent gagner en confiance et en légitimité dans un domaine stéréotypiquement masculin, avant d'envisager une mixité future dans de meilleures dispositions. La non-mixité ne constitue alors qu'une étape pour *« permettre de s'extraire ponctuellement des rapports de domination et de s'émanciper dans l'entre-soi »* (ibid, p.44).

IV- MISE EN PLACE DES ACTIONS

1) Etat des lieux des programmes de mentorat en France et à l'international

En conformité avec la demande formulée par le CDR, nous avons commencé notre travail par un référencement des dispositifs de mentorat existants dans le domaine académique et universitaire. Celui-ci n'est pas exhaustif et n'a pas pour but de rassembler l'intégralité des programmes existants. Nous avons souhaité cibler notre recherche sur les établissements de l'enseignement supérieur dans le domaine des sciences et de l'ingénierie afin de proposer des éléments comparables au contexte de l'INSA. Le but de cette première phase était d'offrir une vue d'ensemble des pratiques de mentorat, permettant au CDR de se situer et éventuellement de s'enrichir de nouvelles idées inspirées par des modes de fonctionnement différents. Notons que la prise en compte d'expériences vicariantes offre une prise de recul vis-à-vis de ses actions et permet de se distancier d'un point de vue uniquement subjectif.

Par ailleurs, la connaissance de « bonnes pratiques » est utile également aux utilisateurs-rices du dispositif. Tout comme dans le champ professionnel où il est coutume de diffuser les bonnes pratiques propres à une entreprise donnée, communiquer sur des pratiques extérieures permet d'objectiver ses initiatives et de les inscrire dans un contexte plus large. De plus, présenter un ensemble de comportements qui font consensus contribue à légitimer la mise en place de certaines mesures, d'un certain cadre, de certaines règles.

Afin d'offrir une lecture claire et directe, nous avons construit un document présenté sous forme de tableau. L'idée n'était pas de rédiger une liste reprenant des éléments indépendants pour chaque programme s'enchainant les uns à la suite des autres. Le fait de remplir une même colonne pour chaque dispositif a l'avantage de présenter des points aisément comparables. Nous y référençons dans un premier temps chaque programme de mentorat, puis ses spécificités et enfin les points forts que nous en dégageons d'un point de vue psychosocial. Ce document est visible en annexe (p.57).

2) Enquête qualitative

Pour les besoins de l'évaluation du dispositif de mentorat, la seconde phase a consisté à recueillir le vécu de ses utilisateurs-rices. Le recueil des données qualitatives a été en grande partie réalisé par notre collaboratrice Margaux Peschet, étudiante en Master 1 de sociologie et également stagiaire au CDR sur le thème du mentorat. Mobilisée à temps partiel sur la recherche

de participant-e-s et sur la passation d'entretiens semi-directifs, Margaux a rencontré six étudiant-e-s (dont 3 filles et 3 garçons) mentoré-e-s en 2013-2014 ou 2014-2015, ainsi que six ingénieur-e-s mentor-e-s (dont 4 femmes et 2 hommes). Après anonymisation, les enregistrements de ces entretiens nous ont été transmis afin de nourrir notre étude et notre évaluation. Suite à ces douze entretiens réalisés par Margaux et face aux premiers constats soulevés, nous avons souhaité réaliser à notre tour une série d'entretiens auprès d'un public différent. Nous avons donc contacté les personnes ayant été mentorées avant que le dispositif ne soit mixte, lorsque celui-ci était un mentorat au féminin. Nous avons alors mené six entretiens supplémentaires, semi-directifs, avec des filles dont l'expérience de mentorat avait eu lieu avant 2013.

Margaux Peschet a construit ses grilles d'entretien suite au travail collaboratif que nous avons mené, au cours duquel nous avons déterminé les thèmes qu'il était nécessaire d'aborder avec les étudiante-s- et avec les mentor-e-s. Nous avons conjointement décidé des dimensions que les entretiens devaient mettre en lumière. Ce travail en binôme s'est avéré très fructueux et formateur, de plus il nous a personnellement permis de nous impliquer dans cette phase bien que nous ne soyons pas directement en lien avec le terrain. Nous avons par la suite construit notre propre grille d'entretien pour interroger les étudiantes issues du mentorat au féminin en nous basant sur les premiers retours rapportés par Margaux. Nous avons ainsi pu affiner et recentrer nos questions autour de ce que nous souhaitions approfondir mais aussi aborder des points spécifiques au mentorat pré-mixité. Mener cette enquête qualitative en deux temps fut pour nous un point positif. Un besoin est né après la première série d'entretiens, et il était important de pouvoir construire cette fois notre propre outil ajusté à ce besoin.

Nous souhaitions obtenir des informations détaillées sur le vécu des étudiant-e-s insalien-ne-s tant d'un point de vue scolaire que d'un point de vue personnel. Nous voulions aussi aborder leur parcours antérieur et leurs représentations du métier d'ingénieur-e. Ainsi, l'un des volets des entretiens a porté sur le profil des étudiant-e-s impliqué-e-s dans le mentorat. Il s'agissait d'identifier d'éventuelles constantes chez cette population, tout en gardant à l'esprit l'effectif de notre échantillon qui implique une représentativité limitée. Evidemment le point central des entretiens était le dispositif de mentorat en lui-même. Pour faire écho aux attentes du CDR et pour répondre aux enjeux de l'évaluation, nous les avons questionné-e-s sur leurs motivations à prendre part à ce programme, sur leurs attentes, ainsi que sur leurs vécus positifs et négatifs. Les mentor-e-s ont également été interrogé-e-s sur ces points.

L'outil qu'est l'entretien semi-directif s'est avéré particulièrement adapté dans la mesure où nous voulions aborder certains aspects en profondeur et laisser la possibilité aux personnes interrogées d'argumenter et de développer leurs réponses. Il s'agissait de partager un vécu personnel, de faire part d'une expérience, à partir de sollicitations qui laissaient libre cours aux interviewé-e-s.

3) Enquête quantitative

Parallèlement aux entretiens, nous avons également opté pour une approche quantitative par le biais d'un questionnaire à destination des étudiant-e-s uniquement. Il a été adressé aux personnes mentorées entre 2010 et aujourd'hui, ainsi qu'a tou-te-s les étudiant-e-s scolarisé-e-s actuellement en premier cycle à l'INSA Lyon. Les personnes ayant déjà pris part au mentorat ou y participant actuellement étaient soumises à l'intégralité des questions, alors que les étudiant-e-s de premier cycle hors mentorat ne répondaient qu'à une partie comprenant des questions générales. Nous avons souhaité nous adresser aux élèves de premier cycle non mentoré-e-s dans la mesure où ils-elles constituent la cible principale du mentorat. En effet, l'email d'information invitant les élèves à y participer est envoyé à l'ensemble du 1er cycle et 92.5% des personnes qui y prennent part en sont issues. L'information n'est pas diffusée à tous les départements au-delà du premier cycle, seuls deux sur douze sont concernés, ce qui justifie la faible proportion d'élèves de second cycle. Les questions adressées seulement aux élèves mentoré-e-s étaient destinées à dégager des chiffres concernant notamment leurs raisons de prendre part au dispositif, la fréquence des rencontres entre mentor-e-s et mentoré-e-s, les impacts de cette relation et leur degré de satisfaction. La première partie du questionnaire était adressée à l'ensemble des participant-e-s (mentoré-e-s et non mentoré-e-s) et visait à connaître davantage la population insalienne. Nous avons interrogé les élèves sur leurs projections dans leur vie future en tant qu'ingénieur-e, sur leurs inquiétudes possibles ou sur leur sentiment d'appartenance à une communauté insalienne. Le but était d'identifier d'éventuels éléments partagés afin de mieux appréhender la population à qui s'adresse le programme de mentorat. Par ailleurs, il était essentiel pour nous de pouvoir traiter certaines données recueillies auprès des mentoré-e-s en comparaison avec les non-mentoré-e-s, notamment en ce qui concerne les impacts du dispositif. Ainsi, les élèves de 1er cycle hors mentorat ont constitué une sorte d'échantillon contrôle utile pour comparer les réponses des deux populations.

Composé principalement de questions fermées, il s'agissait avec ce questionnaire de récolter des informations indicatives en nombre bien plus important que les entretiens. Les questions fermées se prêtent mieux à l'analyse statistique, il est facile d'y répondre, et elles

réduisent l'ambigüité dans les réponses. Lorsqu'il s'agissait de mesurer des opinions, l'échelle de Likert nous a paru adaptée car elle laisse la possibilité aux sujets de nuancer leurs propos. En effet, permettre aux participant-e-s de modérer leurs réponses évite les réactions par convenance qui ne reflètent pas totalement l'opinion de la personne. Ainsi, pour de nombreux items, il était demandé aux participant-e-s d'exprimer leur accord avec une affirmation sur une échelle en 5 points variant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Par ailleurs, la validation scientifique des échelles atteste de la pertinence des indicateurs qui les composent (Le Roy, & Pierrette, 2012).

Les passations ont été mises en place grâce à l'outil LimeSurvey qui nous a permis de créer et de diffuser notre questionnaire sur Internet. La diffusion du lien s'est faite par email. Ce mode d'administration présente plusieurs avantages dont celui d'interroger un nombre important de personnes en un minimum de temps. De plus, les questionnaires auto-administrés, contrairement à une passation en face à face, limitent les réponses normatives liées à la désirabilité. Comme le soulignent Héas et Poutrain (2003), Internet représente un espace de liberté virtuelle abritant les sujets du regard du chercheur : *« Cet espace « virtuel » se présente comme un endroit où tout peut être exprimé de manière anonyme. L'invisibilité corporelle, aussi bien celle du chercheur que celle des internautes, induit des interactions particulières. Cet échange « en aveugle », le plus souvent, permet la diminution des effets d'inférence (…).Avec Internet, l'échange devient en partie égalitaire et davantage neutre d'un point de vue des interactions corporelles»* (ibid, p.4). Cependant, les auteur-e-s mettent aussi en évidence les risques d'incompréhension et de quiproquos liés à l'absence du chercheur. Nous avons donc fait en sorte que tout soit très clairement expliqué, notamment grâce aux retours fournis par les sujets ayant passé nos pré-tests. La phase de pré-test nous a permis de nous assurer de la clarté et de la cohérence du questionnaire et de l'absence de biais. Ce travail a été fait en face à face afin de vérifier que les sujets ne s'orientent pas systématiquement vers la réponse médiane par refuge, pour cause d'incompréhension des questions.

Les méthodes qualitatives et quantitatives ont été envisagées pour notre étude comme étant complémentaires, apportant l'une et l'autre des informations utiles à différents niveaux.

4) Rencontres avec les actrices concernées

Nous avons voulu ancrer notre travail dans le contexte propre à l'INSA et prendre en considération les personnes qui sont concernées de près ou de loin dans le dispositif de

mentorat. Nous estimons qu'il est important de ne pas travailler de manière isolée et d'entendre l'opinion des personnes déjà présentes depuis un certain temps pour fournir un travail d'évaluation de qualité. Par ailleurs, nous pensons qu'il est primordial de mobiliser les ressources présentes sur le terrain et de prendre en compte ce qui préexiste à notre intervention. En somme, nous souhaitions réellement nous inscrire dans une démarche de terrain.

En début de stage, nous avons ressenti le besoin de poser les bases institutionnelles du mentorat. Il nous a semblé nécessaire de comprendre le portage du dispositif à un niveau institutionnel, de saisir l'investissement des différent-e-s acteurs-rices, de connaître les ressources financières et humaines qui lui sont accordées. Nous avons donc organisé une réunion pour laquelle nous avons sollicité la présence de Sonia Béchet (directrice adjointe du CDR), Françoise Sandoz-Guermond (enseignante à l'INSA en charge du mentorat aux côtés de Sonia Béchet), et Yves Jayet (directeur du CDR). Le directeur de la structure n'a pas été présent, les réponses verbales à nos questions nous ont donc été apportées par les deux personnes qui gèrent activement le dispositif.

Par la suite, plusieurs entretiens informels ont ponctué notre stage. Nous avons sollicité Sylvie Ruiz, ancienne psychologue au Centre d'Accompagnement Personnalisé (CAP) de l'INSA Lyon. Elle n'est actuellement plus à l'INSA mais elle était en charge du mentorat au féminin et l'a géré pendant six ans avant de quitter son poste. C'est après son départ que le dispositif a été repris par le CDR et ouvert aux garçons. Cette rencontre était importante pour nous afin de comprendre les idées fondatrices du dispositif, mais aussi pour échanger avec une professionnelle impliquée. Nous avons ensuite sollicité les deux psychologues actuellement en poste au CAP : Elise Chane et Nathalie Otto, que nous avons rencontrées séparément. Ces professionnelles sont quotidiennement en lien avec les élèves en difficultés qui auraient potentiellement besoin de se saisir du dispositif. C'est pour cette raison que nous avons souhaité nous entretenir avec elles, afin d'aborder notamment les problématiques qu'elles identifient chez les élèves qu'elles suivent mais aussi pour entendre leur avis sur les visées et effets du mentorat. Enfin, nous avons souhaité donner la parole à Carole Plossu, directrice du 1er cycle. Encore une fois, les élèves du 1er cycle étant pour l'instant la cible principale du mentorat, nous avons jugé nécessaire d'échanger avec elle. De plus, Carole Plossu a été une personne relais lors de notre travail de recueil de données et y a contribué par la diffusion du questionnaire aux élèves du cycle qu'elle dirige.

5) Méthodes d'analyse

5.1) Traitement thématique des entretiens

Afin de traiter les 18 entretiens réalisés[4], nous avons décidé de mettre en lien le contenu recueilli et les éléments principaux de la demande du CDR. Nous avons opté pour une analyse manuelle du contenu qualitatif à l'aide d'un tableau reprenant les thèmes que nous souhaitions dégager pour l'ensemble des entretiens (outil visible en annexe p.64) en adéquation avec les éléments de réponse à apporter au commanditaire. Nous avons dans un premier temps sélectionné des verbatims qui apportaient des informations sur le profil de la personne interviewée : récits de vie, éléments du parcours personnel, convictions particulières… Nous avons ensuite déterminé six thèmes, classés en six colonnes, dans lesquelles nous avons rassemblé les verbatims y correspondant. Les thèmes, mobilisés aussi bien pour les étudiant-e-s interrogé-e-s que pour les mentor-e-s, sont les suivants :

- Attentes et motivations (vis-à-vis du dispositif de mentorat)
- Nature et contenu des échanges (entre mentor-e et mentoré-e-s)
- Effets du genre du-de la mentor-e
- Eléments de satisfaction / Impacts positifs (du dispositif de mentorat)
- Limites du dispositif
- Suggestions d'améliorations

Il s'agissait pour nous des éléments essentiels à mettre en lumière dans le discours des interviewé-e-s afin de constituer une base pragmatique et opérationnelle à notre travail d'analyse. Notre méthode a donc consisté à repérer, dans les retranscriptions d'entretiens, les informations répondant à des questionnements identifiés au préalable. Le tableau thématique s'est avéré être un réel outil dans la mesure où il permet d'organiser notre pensée, de synthétiser clairement les données, et d'offrir des informations aisément saisissables visuellement. Il a pour avantage de faciliter une certaine mise à distance des entretiens et de porter un regard objectif sur leur contenu.

[4] 6 auprès d'étudiant-e-s post-mixité du dispositif, 6 auprès de mentor-e-s, 6 auprès d'étudiantes pré-mixité

5.2) Traitement des réponses au questionnaire

Nous avons traité nos données quantitatives à l'aide du logiciel de statistiques SPSS. Certains traitements ont visé à établir de simples statistiques descriptives alors que d'autres visaient à démontrer des effets plus ou moins complexes.

Dans un premier temps nous avons cherché à mesurer les effets du mentorat selon plusieurs paramètres, pour cela nous avons procédé à des analyses de la variance (ANOVA) et à des comparaisons de moyennes de différents indicateurs entre notre population mentorée et notre population non mentorée. Le fait d'être mentoré-e ou non constituait un premier axe d'analyse mais dans le souci d'apporter un regard éclairé au niveau du genre, nous avons également manipulé cette variable. Nous avons donc testé d'éventuels effets d'interaction entre le genre des participante-e-s et leur participation ou non au dispositif de mentorat dans le but de dégager certaines spécificités entre filles et garçons. Le genre a également été une variable manipulée au sein de notre population mentorée uniquement, indépendamment des comparaisons établies avec la population non mentorée.

Pour résumer, voici donc nos variables indépendantes et leurs modalités :

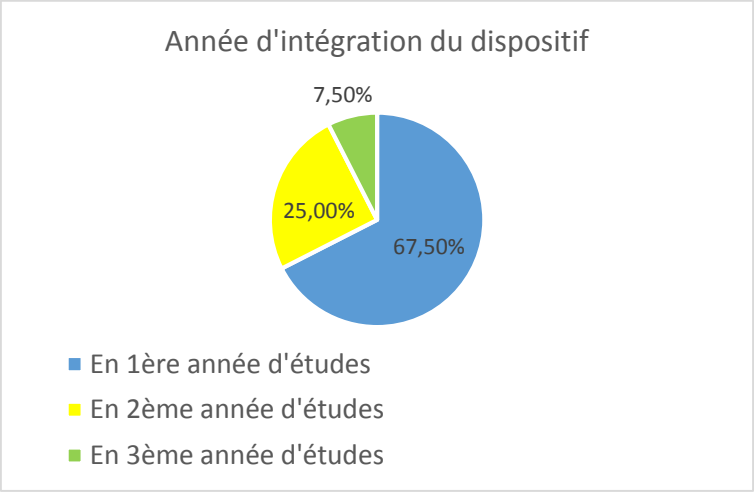
- VI1 : Mentorat [élève mentoré-e / élève non mentoré-e]
- VI2 : Genre de l'étudiant-e [fille / garçon]

V- RESULTATS : traitement croisé des données qualitatives et quantitatives

Nous allons à présent exposer les résultats obtenus grâce aux deux méthodes que nous venons d'exposer. Nous faisons le choix d'une interprétation croisée combinant les données obtenues grâce au questionnaire et celles issues de l'analyse des entretiens. Nous avons envisagé l'approche quantitative et l'approche qualitative comme étant complémentaires et il nous semble que l'une et l'autre se nourrissent et s'éclairent mutuellement. Ces deux outils ont alimenté notre étude pour mener à des constats globaux que nous traiterons donc parallèlement.

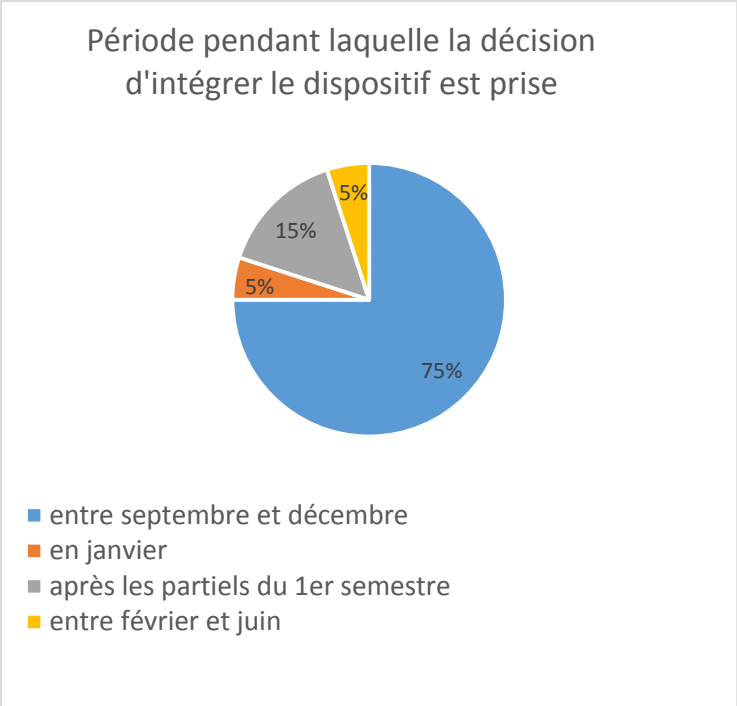
Tous les graphiques figurant dans cette partie ont été réalisés à partir des réponses au questionnaire dont la population était la suivante :

- Echantillon total : 157 sujets, dont 58% de filles et 42% de garçons
- Parmi ces personnes, 117 sont élèves du 1er cycle non mentoré-es et 40 sont ou ont été mentoré-e-s entre 2010 et aujourd'hui.
- Parmi les 40 mentoré-e-s, 80% sont des filles pour 20% de garçons (effectifs : 32 ; 8).
- Parmi les 32 filles, 27 sont ou ont été mentorées par des femmes, 4 par des hommes, et 1 a eu les deux.
- Parmi les 8 garçons, 5 sont ou ont été mentorés par des femmes, 1 par un homme, et 2 ont eu les deux.



Comme nous l'avions énoncé plus tôt, la grande majorité des élèves impliqué-e-s dans le mentorat est issue du 1er cycle. Cela ne témoigne pas pour autant d'un besoin plus prononcé ou d'un choix de leur part mais d'une conséquence logique liée à la communication autour du dispositif. En effet, seuls deux départements (second cycle) sont informés de la possibilité d'y prendre part. Les difficultés à trouver un nombre suffisant d'ingénieur-e-s mentor-e-s n'ont pas permis jusqu'alors d'élargir l'offre à l'ensemble des étudiant-e-s. Un besoin semble pourtant exister au-delà des deux premières années à l'INSA, comme l'a exprimé l'un des participants du questionnaire : *« Il faut savoir que mon projet professionnel a surtout évolué en 3e année et que je me sentais moins concerné par celui-ci en 1ère année, lorsque j'ai pu participer au mentorat »*. Il s'agit d'un avis partagé (noté en fin de questionnaire) par cet autre participant : *« J'ai fait mon mentorat surement trop tôt pour que ça m'aide dans mon projet professionnel. Ça a été surtout pour moi un réconfort par rapport à ce que je vivais à l'Insa (échec de compréhension des cours, etc...) et un moyen de me faire une idée sur la vie d'un ingénieur (horaires, vie de famille...). Je n'ai pas eu recours au mentorat par la suite car je croyais qu'il se limitait aux premières années »*. Plusieurs participant-e-s des entretiens font aussi le même constat, dont Mathilde orientée vers le dispositif par la psychologue en 2011 : « *Peut-être que*

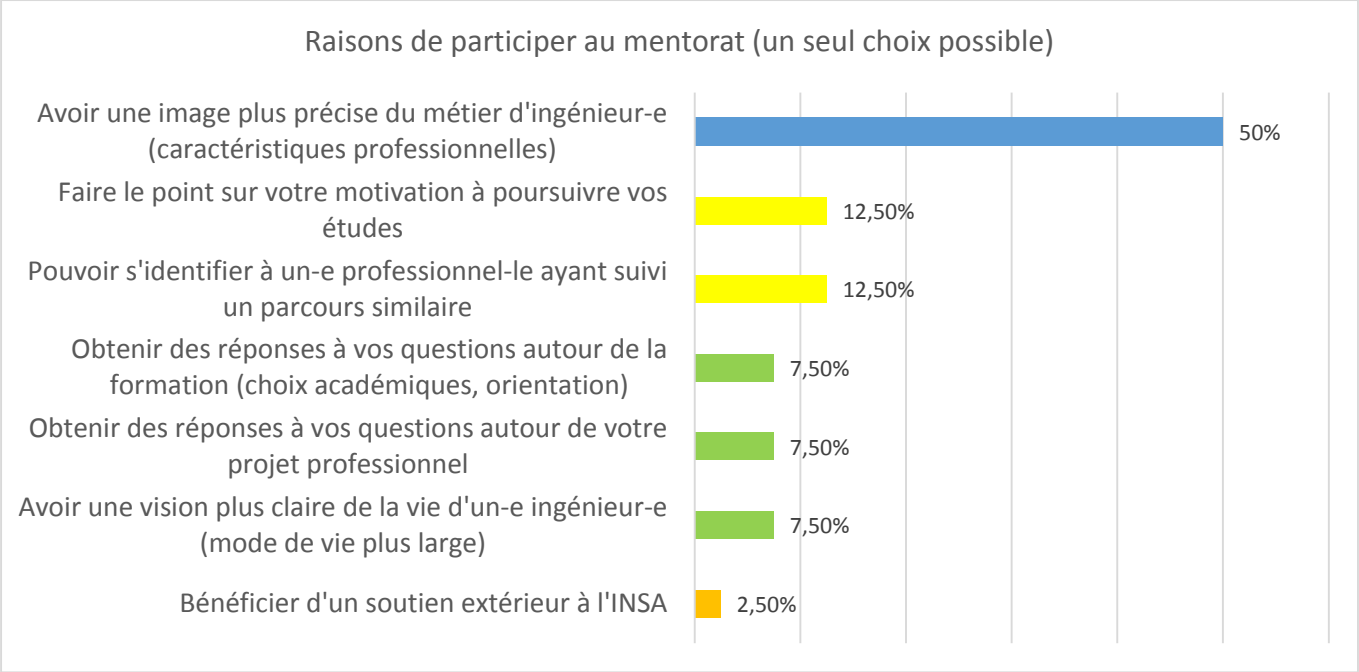
si j'avais été en 4ème année j'aurais eu plus de recul sur la situation et j'aurais eu plus l'occasion de lui poser des questions sur des choses plus concrètes, j'avais pas encore suffisamment de recul. Après c'est surtout que pour moi c'était un peu tôt quoi ». Elle considère cependant avoir retiré des bénéfices de cette expérience au niveau notamment du soutien qu'elle lui a apporté et de la possibilité qu'elle lui a donné d'avoir une représentation plus claire du métier. D'après l'ensemble des entretiens, les besoins des étudiant-e-s semblent varier entre le premier cycle et le second cycle. Pour les personnes qui ne sont pas encore en département, le mentorat représente principalement un appui, un soutien, ou encore une opportunité de poser des questions générales pour donner du sens à leurs études. Les élèves sont soumis-e-s à une pression importante durant le premier cycle et les préoccupations principales s'inscrivent dans une vision sur le court terme, axée sur la réussite des examens, comme nous l'ont confirmé la psychologue Elise Chane, en charge du suivi des élèves, ainsi que Sonia (étudiante vue en entretien) : « *En prépa* [premier cycle] *t'as pas envie de parler de métiers, c'est trop loin, t'as besoin de te motiver* ». Les besoins liés à des points plus concrets concernant les métiers d'ingénieur-e-s semblent se manifester après le choix de département lorsque les étudiant-e-s se rapprochent de la vie professionnelle et que les échéances du premier cycle sont passées, comme le constate ce mentor : « *Les étudiants me demandent jamais des détails sur mon métier (rires), il me font pas ce plaisir (rires)* ». (Jérôme)

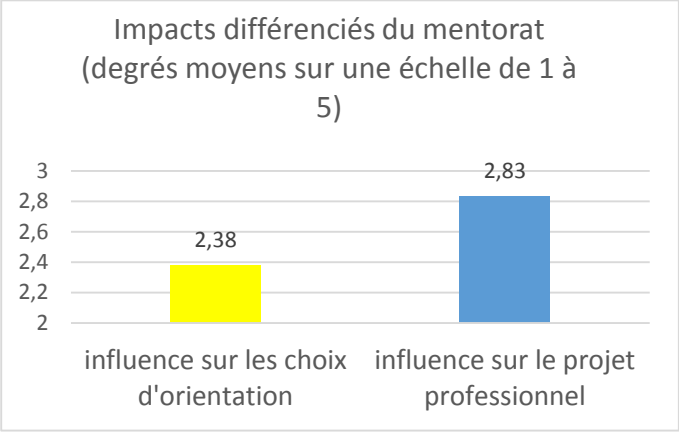


Le mail d'information invitant les élèves à participer au mentorat est diffusé en début d'année scolaire, c'est dans cette première partie de l'année qu'une majorité d'étudiant-e-s s'oriente vers le programme afin de trouver la motivation nécessaire pour mener à bien leur année comme nous l'a confié Roxanne : « *J'ai rencontré mon mentor en décembre, c'était parfait pour me remotiver pour les partiels* ». Cependant, d'autres continuent, en proportions moins

importantes, à s'y inscrire plus tardivement comme le montre le graphique ci-dessus, particulièrement après que les résultats des partiels du premier semestre sont communiqués.

Nous avons demandé aux mentoré-e-s la raison principale pour laquelle ils-elles participaient au dispositif. Il apparaît que le questionnement majeur porte sur les aspects professionnels du métier d'ingénieur-e. Comme nous l'avons vu en première partie de ce travail, « ingénieur-e » n'est pas réellement un métier déterminé mais une formation qui donne lieu à une multitude de profils professionnels, y compris dans un même domaine d'exercice et cela crée une certaine incertitude chez les élèves : « *Ingénieur-e je savais même pas ce que ça voulait dire ! (rires). Ingénieur-e au final c'est même pas un métier et ça s'explique pas en trois mots* » (Roxanne). Ce flou dans lequel se trouvent les élèves constitue pour nos participant-e-s le motif principal d'adhésion au mentorat comme le montre le graphique qui suit.



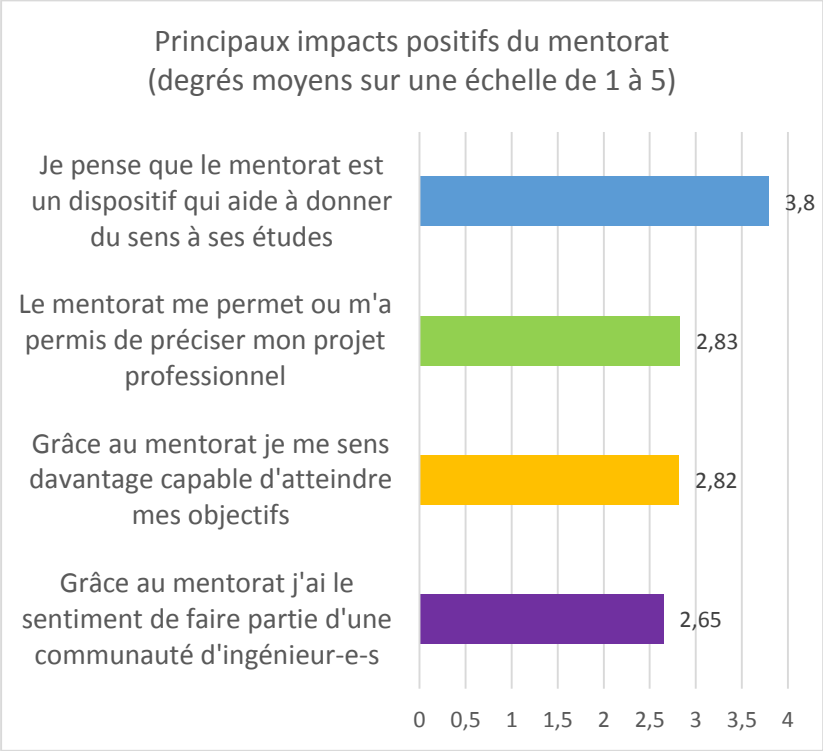


Une mesure différenciée des impacts de l'expérience de mentorat vient d'ailleurs confirmer l'importance que les étudiant-e-s accordent au champ professionnel dans la relation mentorale. Ils-elles estiment en effet que leur projet professionnel en est davantage impacté que les choix académiques qu'ils doivent formuler. On peut alors supposer qu'il est plus difficile pour eux-elles d'envisager le type de poste qu'ils-elles occuperont que de choisir un domaine général d'orientation parmi les douze départements proposés à l'INSA Lyon qui relève au final d'un attrait plus ou moins prononcé pour certaines disciplines. Notons aussi qu'étant soumis à une sélection, les étudiant-e-s n'ont pas toujours le pouvoir d'accéder à l'orientation qu'ils-elles souhaitent. N'ayant pas nécessairement le contrôle sur leur orientation au sein de l'INSA, leur projection dans la vie professionnelle peut davantage être influencée par l'exemple d'un-e mentor-e. Cela est appuyé par Valentin qui regrette de ne pas avoir été mis en lien avec quelqu'un dont le profil professionnel se rapprochait de ses aspirations, indépendamment du domaine d'exercice : « *Le problème qu'il y a eu c'est qu'on s'est bien entendu mais ce qu'elle fait ça n'a rien à voir avec ce que j'ai envie de faire. Elle a fait l'Insa, mais elle a un profil très technique et ce qu'elle fait correspond pas du tout à ce que j'ai envie de faire et du coup ç'a m'a pas apporté grand-chose. C'est pas forcément qu'en fonction de la spécialité mais même euh, cibler un profil, par exemple manager moi c'est ce qui m'intéresse, ça aiderait* ». Apolline rejoint cette idée et se réjouit quant à elle du profil de sa mentore : «*Elle était pas dans le domaine qui m'intéressait mais je suis contente d'être tombée sur une manager parce qu'elle a pu me donner des conseils sur comment il faut parler aux gens et tout* ».

En cohérence avec ces résultats, les entretiens ont également mis en avant l'importance pour les étudiant-e-s d'avoir un contact direct avec le champ professionnel : *« Ce qui m'a marquée le plus c'était la visite sur site, c'était très impressionnant, c'était vraiment chouette, ça a été très enrichissant »* (Délia).

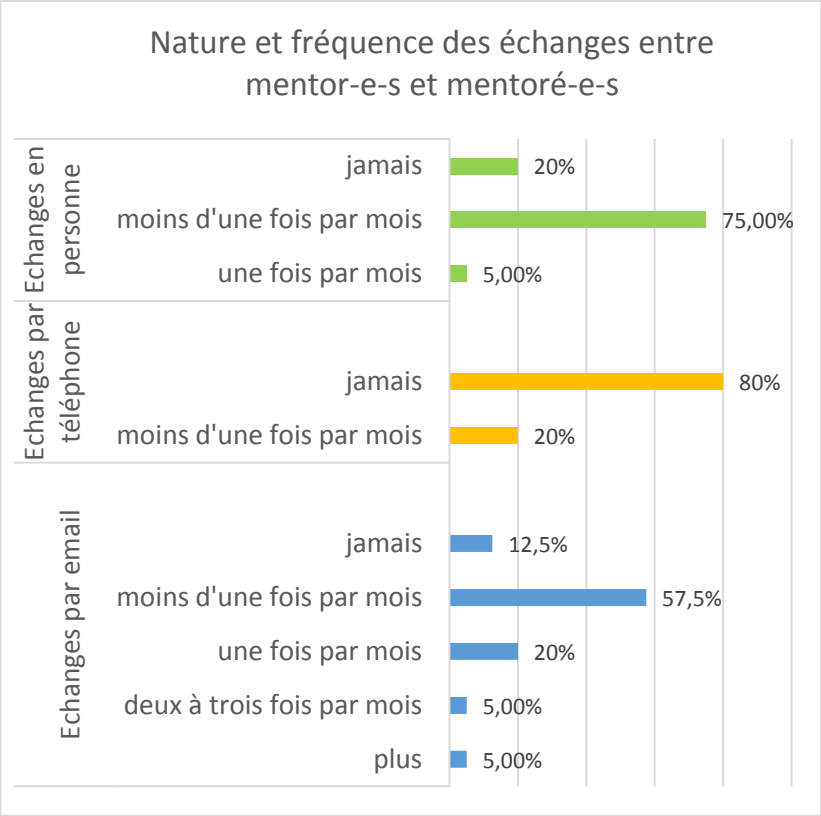
Cependant, on constate un certain paradoxe au niveau de cette question du champ professionnel. Elle constitue la motivation principale à participer au mentorat et les étudiant-e-s sont désireux-euses de voir par eux-elles-mêmes les cadres physiques de leur future pratique.

Dans le même temps, un nombre non négligeable d'étudiant-e-s membres du mentorat considèrent que le premier cycle est un moment prématuré pour aborder des questions liées au monde professionnel. En somme, les étudiant-e-s semblent se trouver dans un cercle vicieux : le métier d'ingénieur-e n'est pas définissable, ils-elles souhaitent pouvoir s'en faire une représentation, mais ils-elles n'ont pas réellement de questions concrètes à poser car justement ils-elles ne se le représentent pas encore en premier cycle. Ce paradoxe est d'ailleurs relevé par l'un des mentors interrogés : « *La fille que j'ai vue cette année par exemple elle savait qu'elle voulait me voir mais elle savait pas quoi me demander (…) c'est celle qui est la plus stressée quand je la vois, elle a des inquiétudes mais elle a pas vraiment de questions et c'est le profil le plus difficile à appréhender* ». (Jérôme). Nous pensons que les mentor-e-s ont alors un rôle à jouer face à ces étudiant-e-s qui ont un besoin qu'ils ne peuvent pas réellement exprimer. Les visites en entreprise, quand elles sont possibles, sont peut-être une alternative non verbale intéressante pour donner une « image » du métier au sens propre. Nous verrons un peu plus loin qu'il s'agit d'une activité très appréciée des mentoré-e-s.

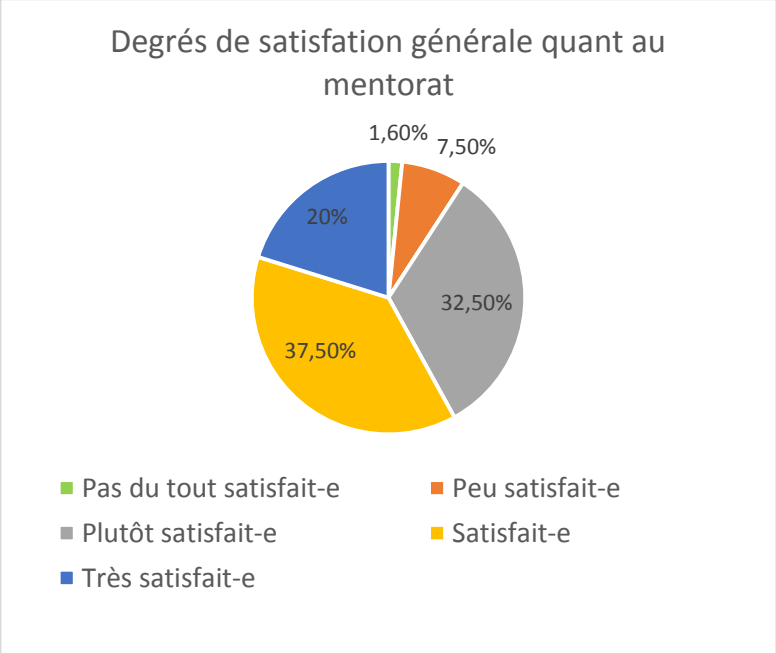


Bien que le mentorat n'impacte que faiblement les choix d'orientation des étudiant-e-s, ils et elles estiment qu'il a tout de même une influence sur leurs études dans la mesure où il permet de leur donner du sens comme le montre le graphique ci-contre. L'entretien de Maxime permet d'appuyer ce résultat : « *Tout ça c'était en 1ère année tu vois cette période de questionnements, je me disais « est-ce que ça vaut le coup que je me défonce comme ça alors que je suis pas sûr quoi ?»* ». Valentin et Manon, entre autres, partagent aussi cet avis : « *Avoir un ingénieur mentor ça permet de se rapprocher et de réduire considérablement la vision des 5 ans* » (Valentin) *; « Je trouve ça rassurant de voir qu'il y a un lien entre ce qu'on fait et le boulot* » (Manon).

Après la mise en lien par email initiée par le CDR, chaque binôme est libre de gérer sa relation indépendamment, selon son propre mode de fonctionnement. Le CDR n'impose pas de règles à ce sujet et les membres du mentorat ne sont pas tenu-e-s de faire un retour sur leur expérience, nous avons donc souhaité connaître l'organisation que les participant-e-s choisissaient. Nous constatons que le mode d'échange privilégié est l'email. Nous remarquons par ailleurs qu'une proportion relativement importante (20%) d'étudiant-e-s ne rencontre jamais son ou sa mentor-e en personne au regret de ces dernier-ères. De plus, les entretiens ainsi que les différents retours que nous avons pu avoir au cours de notre stage indiquent que bien souvent, les personnes qui rencontrent réellement leur mentor-e se contentent d'un unique rendez-vous qu'ils-elles estiment suffisant. Ceci est particulièrement le cas pour les personnes qui ont rejoint le mentorat après 2013, lorqu'il a été rendu mixte et qu'il a cessé d'être géré par la psychologue du Centre d'Accueil Personnalisé (CAP). Les utilisateurs-rices du programme sont davantage à la recherche d'une personne ressource pour répondre à leurs interrogations de façon ponctuelle que d'un modèle avec qui tisser une relation sur le long terme, comme l'exprime Maxime (étudiant mentoré en 2ème année par une femme) : « *Je voulais avoir des renseignements quoi, mais j'ai vu que ça m'avait pas apporté non plus énormément donc j'me suis dit c'est peut-être pas la peine qu'on se revoie, elle avait répondu aux questions que j'avais et puis j'avais pas d'autres questions en vue* ». D'autres interviewé-e-s partagent ce besoin dont Nicolas : « *Je pense que ce qu'on cherche surtout c'est un récit de vie, pas forcément un tuteur sur toute l'année. Multiplier les récits de parcours c'est toujours bien à prendre* ». Le mentorat semble être envisagé comme une rencontre plutôt impersonnelle et prend la forme d'un récit de parcours parmi d'autres.



Ces témoignages s'opposent à ceux des filles avec qui nous avons mené des entretiens pendant le deuxième temps de notre enquête qualitative. En effet, il semble que les personnes ayant participé au dispositif à ses débuts en avaient des attentes différentes. Leur vécu, les bénéfices qu'elles en ont retiré et les souvenirs qu'elles en gardent ne portent pas essentiellement sur des questions autour d'une pratique professionnelle. Porté à l'époque par une psychologue du CAP, la fonction de soutien psychologique était plus directement associée au programme. Mathilde fait partie de ces filles et a vraiment vécu son expérience comme un appui plus que comme une source d'informations et la récurrence du terme « soutien » en témoigne : « *C'était une période compliquée (…) c'était un soutien, disons qu'en cette période avoir n'importe qui qui encourage c'est toujours un soutien (…). Ça m'a apporté de l'encouragement, c'était surtout un soutien, c'était plus un soutien sur le fait de dire qu'il fallait pas abandonner, continuer à y croire un peu. Ça s'est étendu jusqu'à la fin de l'année* ». Par ailleurs, les mentorées s'engageaient plus volontiers dans un suivi sur le long terme, comme Lucie : « *Je suis très contente du dispositif. Dans le mentorat c'est pas juste rencontrer un ingénieur parmi d'autres, c'est plus un suivi, c'est un « tuteur » qui nous suit sur le long terme et qu'on peut recontacter en cas de besoin, c'est pas juste ponctuel* ». Cette dernière et sa mentore ont poursuivi la relation au-delà de l'année d'inscription : « *Après la 1ère année j'ai dû la voir véritablement une fois tous les ans, en 2ème et 3ème année. Cette année je suis en échange à l'étranger mais je compte bien garder le contact* ».



Avec des engagements qui varient, le niveau de satisfaction générale exprimé par nos participant-e-s est positif avec 90% des étudiant-e-s répartis entre « plutôt satisfait-e », « satisfait-e » et « très satisfait-e ». Les retours positifs concernent pour beaucoup le fait de pouvoir échanger avec quelqu'un ayant un parcours similaire, par qui ils-elles sont compris-es, comme l'illustre cette réponse au questionnaire : « *En plus d'avoir eu des précisions sur le métier de l'ingénieur, j'ai été rassurée car il avait eu les mêmes doutes que ceux que je traversais. Ayant fait l'INSA, il m'a expliqué plus*

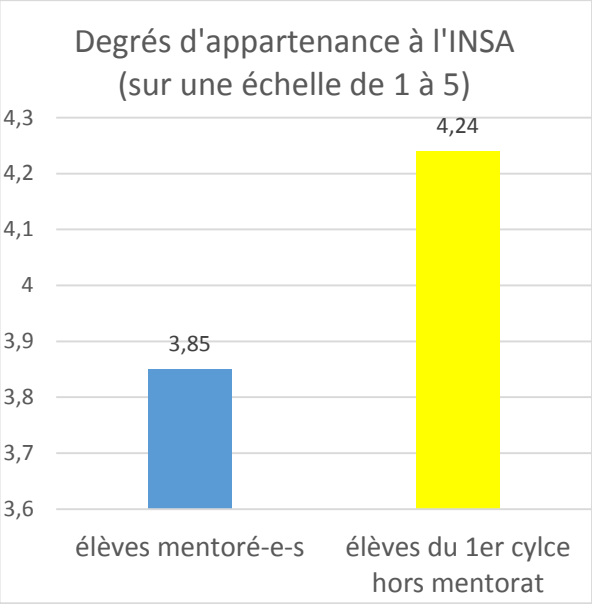
concrètement le cursus et ce qu'il en avait retenu.». Alors que le fait de pouvoir s'identifier à un-e professionnel-le ayant vécu un parcours similaire n'a obtenu que 12.5% des réponses en tant que raison explicite de prendre part au mentorat, on se rend compte que lorsque l'on demande aux participant-e-s de détailler librement les aspects positifs de leur expérience, il s'agit d'un retour largement partagé. Sonia (orientée par la psychologue, mentorée par une femme en 2011-2012) considère également que le fait d'avoir un parcours commun est une nécessité pour la réussite de la relation : « *Elle a compris que j'étais en difficultés et que j'avais besoin d'avoir confiance en moi, et elle m'a expliqué qu'elle aussi elle avait été en difficultés mais encore plus que moi (...), ça m'a motivée en fait de voir qu'elle avait réussi à surmonter les obstacles, elle avait même des soucis financiers et c'est une chose que j'avais même pas, donc de voir quelqu'un qui avait encore plus de difficultés que moi et pas qu'en cours, ouais ça m'a motivée, ça m'a boostée à pas déprimer et à me dire que c'était fini et que j'allais me faire virer* ». Cette étudiante, actuellement en passe de devenir ingénieure, ajoute plus tard dans l'entretien que sans ce sentiment de proximité, la relation aurait sûrement été un échec : « *Si j'étais tombée sur quelqu'un qui ait été passionné par ses études à l'Insa en fait, déjà j'aurais pas compris, il aurait pas pu m'aider parce qu'il m'aurait pas comprise, et comme elle elle a été aussi en galère je pense ça a été aussi un point qui nous a rapprochées, on s'est tout de suite comprises et elle a tout de suite essayé de me motiver alors que si tu tombes sur un mec qui a été premier de promo il comprend pas ce que tu lui racontes, pour lui ça s'est super bien passé et enfin voilà quoi. Ça aide d'avoir un parcours commun* ». Ceci rejoint les idées exposées plus tôt, notamment au travers des études de Marx & Ko (2002) et Lockwood & Kunda (1997), concernant l'importance des similitudes entre un-e étudiant-e et son modèle pour que le niveau de compétence ne soit pas vécu comme intimidant. Rappelons que l'une des clés pour l'efficacité de la relation est que le modèle paraisse atteignable, cela peut se jouer à différents niveaux, dont la proximité au niveau de l'âge comme ce fut le cas pour Délia : « *J'ai pas été intimidée parce qu'elle était assez jeune donc le contact a été facile, y'a pas eu de souci à ce niveau là* ».

Si le manque de similitudes peut être une limite, notons que la mise en lien quelque peu impersonnelle peut en être une également. Du côté des étudiant-e-s, plusieurs partagent des difficultés à tisser un lien avec leur mentor-e dans le sens où celui-ci leur paraît peu naturel, notamment Valentin qui le manifeste ainsi : « *On nous a mis en relation comme ça, on nous a dit « bon bah toi tu vas voir elle, et vous allez parler ensemble», bon bah très bien mais disons que c'est comme si on me colle un étranger devant moi (...) et tu dois lui parler quoi… C'est*

vrai que y'a une certaine distance, je suis pas ressorti de là en me faisant une amie, ça non plus ça me pousse pas vraiment à la recontacter parce que j'ai pas de questions hors du cadre professionnel strict à lui poser ». Ce vécu partagé par plusieurs personnes rejoint le critère de réussite d'une relation de mentorat selon Renée Houde qui préconise que mentor-e et mentoré-e se choisissent. L'un des mentors interrogés reconnaît d'ailleurs que lorsque cela se produit, la relation se trouve être plus fructueuse : « *A la réunion où y'a les pizzas en septembre, je me suis présenté, et du coup y'a un étudiant qui a demandé à être avec moi comme tuteur, y'a un étudiant à qui ça parlait, ça correspondait à ce qu'il voulait faire, et en effet c'est un contact un peu plus efficace, c'est un peu plus riche* » (Jérôme).

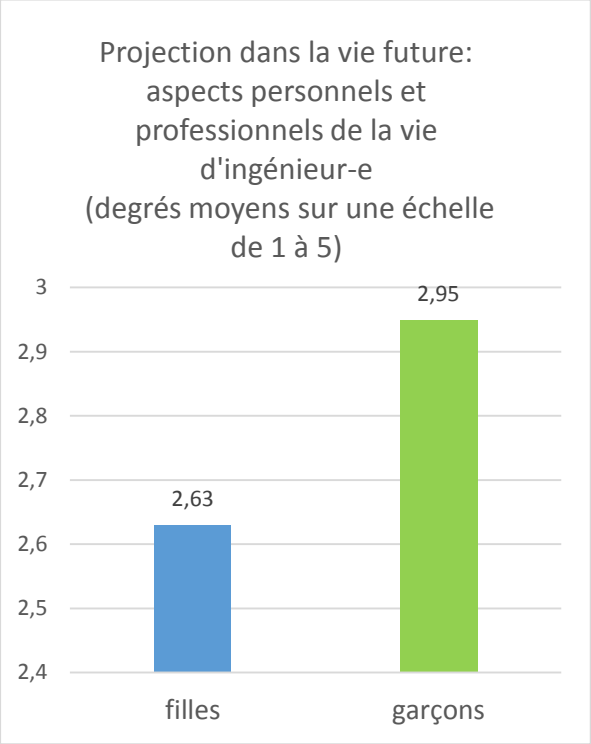
Outre ces limites, une autre source de satisfaction citée par plusieurs étudiant-e-s provient des rencontres en groupe lors des buffets: « *Les réunions, ne serait-ce qu'avec 3 ou 4 ingénieur-e-s à chaque fois, disons 2 réunions, ce serait génial. Avoir un échantillon de personnes qui nous parlent de leur cursus. Mais je pense que les 2 approches sont vraiment complémentaires, il faudrait vraiment garder le côté un seul ingénieur plus plusieurs ingénieur-e-s.* » (Maxime). D'autres retours s'orientent dans ce sens, dont celui de Valentin : « *La réunion pour moi a vraiment été importante (…), on avait un panel de personnes avec des profils vraiment différents (…) on voit qu'en sortant de l'INSA on peut vraiment faire ce qu'on veut (…)donc oui on se dit qu'on peut rebondir dans tous les sens, donc oui avoir différents profils c'était vraiment bien, et puis en plus ils parlaient entre eux, c'était limite un spectacle (rires) (…) En sortant de la réunion je me suis dit qu'il fallait rendre ça obligatoire quoi, ça m'a vraiment donné beaucoup de réponses et je trouvais ça vraiment important* ». C'est aussi ce qui ressort du discours de Lucie, bien qu'engagée dans une relation sur le long terme avec une mentore en 2012 : « *Mon meilleur souvenir ? Je me souviens, c'était un repas entre mentorées et mentores organisé par l'Insa, c'était une sorte de buffet et j'avais trouvé ça super sympa ! Ça avait permis de se retrouver, de discuter entre étudiants de cette expérience, de rencontrer d'autres mentores, et j'avais trouvé ça intéressant (…). Enfin j'avais trouvé ça vraiment bien de pas cloisonner chacun avec son mentor et de se rencontrer tous, je garde vraiment un bon souvenir de ce repas* ». Pour les personnes à la recherche de récits de parcours et de possibilités de rencontrer des ingénieur-e-s avec différents profils, ces temps en groupe représentent une opportunité très enrichissante. Comme nous l'avons vu plus tôt, beaucoup ne ressentent pas le besoin d'être suivi-e sur le long terme, pour ces personnes il est peut-être plus pertinent d'être exposées à une diversité de profils professionnels, l'idéal étant pour certain-e-s de combiner les deux approches.

Un autre point particulièrement apprécié des mentoré-e-s est la possibilité qui leur est parfois donnée d'avoir un réel contact avec l'entreprise : *« C'était vraiment bien, même juste de voir les bureaux (…), déjà les grandes entreprises comme ça généralement on peut pas trop visiter du coup rentrer dans les bureaux, voir pour de vrai les lieux en open space alors que t'as vu que dans des séries ou à la télé c'est vraiment bien je trouve. Je me suis dit « c'est beau » (rires) »* (Roxanne)**.** Cette possibilité les sort de l'imaginaire pour les placer dans le concret et cela peut contribuer à donner du sens à ce qu'ils-elles font et à se projeter dans un environnement palpable. C'est aussi le souvenir principal qu'en garde Délia : « *Ce qui m'a marquée le plus c'était la visite sur site, c'était très impressionnant, c'était vraiment chouette, ça a été très enrichissant* ». Comme nous l'avons vu plus tôt, nous pensons que cette action pallie les difficultés que rencontrent les étudiant-e-s en manque de représentations lorsqu'il s'agit de poser des questions précises. Ces visites peuvent être utilisées comme un moyen de médiation entre mentor-e et mentoré-e-, comme pour Roxanne par exemple : « *Ce qui a posé problème au début c'est que je savais pas vraiment quoi lui demander, j'avais pas de questions particulières* ».



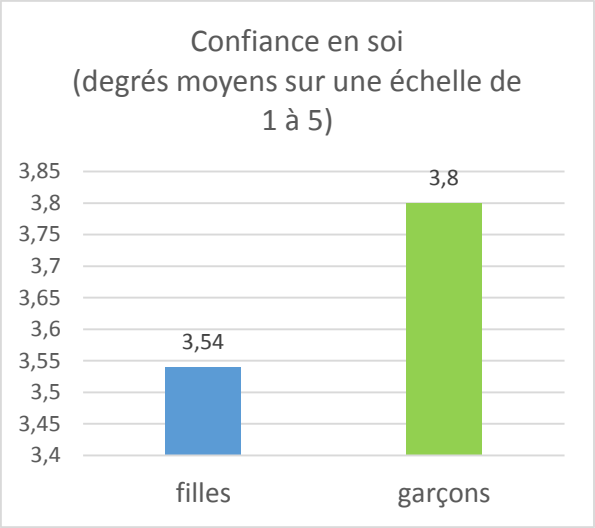
En partant de l'hypothèse que le mentorat pouvait apparaitre comme une solution pour les personnes ne se sentant par à leur place à l'INSA, nous avons testé ce postulat en comparant les réponses des élèves non mentoré-e-s et des élèves mentoré-e-s. Nous avons traité les 2 items suivants ensemble : « Je me sens à ma place à l'INSA » et « J'ai le sentiment d'appartenir à une communauté d'étudiant-e-s insalien-ne-s ». Nous considérons la moyenne des réponses à ces deux questions comme un indicateur du sentiment d'appartenance éprouvé par les élèves. On constate effectivement une différence significative quant au sentiment d'appartenance entre nos deux populations, les personnes du mentorat ont exprimé un degré d'appartenance communautaire plus faible que les élèves de notre échantillon contrôle. Ce sentiment se retrouve notamment dans le discours de Nicolas : « *Ça m'a toujours un peu choqué d'être un individu lambda parmi d'autres ici en*

premier cycle, on s'en fout de nous quoi (rires) ». L'appartenance au mentorat et les temps en groupe, peuvent être envisagés comme des moyens de contrebalancer ce manque.

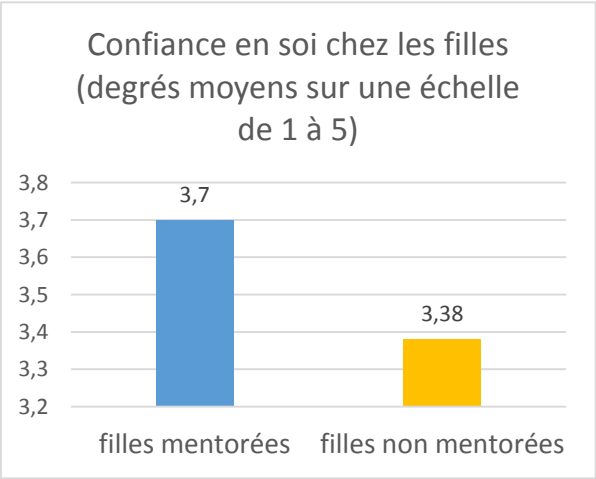


Le manque de projection étant aussi l'une de nos hypothèses, nous avons souhaité nous pencher sur cette dimension. Nous avons traité les 2 items suivants ensemble : « J'ai une vision précise de ma vie future en tant qu'ingénieur-e (rythme de vie, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, investissement au travail…) » et « J'ai une vision claire de ma future pratique professionnelle d'ingénieur-e (tâches à accomplir, compétences à mobiliser… ». Nous considérons la moyenne des réponses à ces deux questions comme un indicateur du degré de projection des élèves. Nous n'avons pas pu démontrer statistiquement une différence significative entre le degré de projection des mentoré-e-s et celui des non-mentoré-e-s. Nous avons donc testé l'effet du genre sur cette dimension. Au sein de notre population générale (mentorat et hors mentorat) on constate une différence significative entre le degré de projection des filles et celui des garçons, les filles exprimant un degré de projection plus faible que celui exprimé par les garçons. Le mentorat apporte justement une réponse à cette problématique, notamment pour les filles, en forgeant l'idée que la vie à laquelle elles se destinent est envisageable, comme l'exprime Délia (mentorat au féminin avant 2013) : *« C'était une jeune ingénieure, qui était maman, ça fait beaucoup donc ça montre que tout est possible »*.

Il est intéressant de constater que les mesures qui témoignent de la confiance en soi indiquent des scores allant dans le même sens. Sans pouvoir affirmer l'existence d'une corrélation d'un point de vue statistique, nous pouvons tout de même supposer un lien.



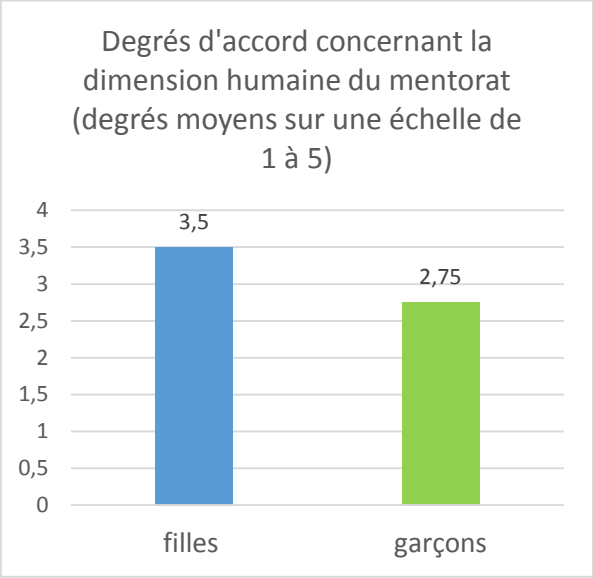
Pour mesurer la confiance en soi nous avons traité les trois items suivants ensemble : « Je me sens capable de mener mes études à l'INSA à leur terme », « J'ai les capacités de devenir ingénieur-e », et « Je m'inquiète quant aux responsabilités qui me seront confiées dans ma future vie professionnelle » (en inversant le codage de ce dernier). Nous considérons la moyenne des réponses à ces trois items comme un indicateur du degré de confiance qu'ont les élèves en eux-elles-mêmes. On constate un effet du genre des élèves sur la confiance en soi. Au sein de notre population générale (mentorat et hors mentorat), les filles ont une moyenne plus basse que celles des garçons. Cela rejoint les points théoriques exposés plus tôt au sujet de la faible proportion de filles dans les filières dites d'excellence, et de l'impact des stéréotypes sur leur estime d'elles-mêmes au sein de ces milieux. Ce constat nous pousse à nous interroger sur la pertinence d'un dispositif non-mixte, en lien avec les effets positifs que cela peut avoir. Rappelons en effet que des zones non mixtes peuvent constituer des espaces dans lesquels les filles peuvent s'émanciper et gagner en confiance en dehors de tout contrôle social (Vinet, 2013).



Par ailleurs, alors que nous ne constatons pas d'effet direct du mentorat su la confiance en soi lorsque nous prenons en considération l'ensemble de notre population[5], on constate un effet en croisant la variable « mentorat » et la variable « genre ». En effet, pour les filles qui ont été mentorées, le degré de confiance en soi exprimé est plus élevé que celui des filles non mentorées. Du côté des garçons, il n'y a en revanche pas d'effet significatif du mentorat sur leur confiance en eux. Il s'agit de la seule dimension pour laquelle nous avons dégagé cet effet d'interaction, c'est donc au niveau de la confiance en soi que l'on dégage un réel impact spécifique aux filles. Ce résultat nous semble

[5] Il n'y a pas de différence significative entre le degré de confiance en soi de l'ensemble des mentoré-e-s et le degré de confiance en soi de l'ensemble des non-mentoré-e-s.

cohérent avec le contexte spécifique des études scientifiques, comme nous l'avons vu en première partie.



Nous avons alors poursuivi nos mesures en lien avec la variable genrée. Le traitement de l'item suivant : « Le mentorat me permet de construire une relation humaine », nous permet de dégager un degré d'accord moyen de 3.35 sur 5. Pour aller plus loin, nous avons effectué une comparaison entre la moyenne des réponses exprimées par les filles, et la moyenne des réponses exprimées par les garçons afin de dégager un éventuel investissement différencié. Nous constatons une différence significative entre les deux moyennes. Les filles expriment un degré d'accord plus important que les garçons concernant la dimension humaine de la relation mentorale. On peut supposer que les attentes et l'investissement varient entre filles et garçons. Pour illustrer ce point, prenons l'exemple de Sonia (vue en entretien) à qui l'on a demandé de citer ce que son expérience de mentorat lui avait apporté. L'aspect humain de la relation fut le premier élément exprimé : « *J'ai eu une belle rencontre humaine donc pour moi c'était cool. Ça m'a apporté de la confiance et de la motivation, c'est vrai que j'ai pas vraiment confiance en moi-même. Le fait aussi de me projeter un peu dans l'avenir, chose que je faisais pas du tout et euh de me dire « ah bah elle a l'air bien, j'aimerais bien bosser pour y arriver aussi* ». Elle ajouta plus tard dans l'entretien des éléments sur leurs échanges d'un point de vue personnel, qu'elle présente comme point central de son expérience : « *De manière générale ce que je retiens c'est les bons moments que j'ai passés avec M., je me souviens même de sa petite fille qui m'appelait Kaka (rires), en bulgare je crois que ça veut dire grande sœur. Enfin voilà je me souviens d'une sortie au resto qu'on avait faite et elle avait vraiment essayé de me mettre à l'aise, j'ai rencontré son mari très vite, sa petite fille… donc euh ouais le côté humain de la chose ça m'avait vraiment plu, moi c'est le côté humain que j'ai retenu.*». Délia, mentorée à la même période (pré-2013) fait un bilan similaire en fin d'entretien : « *J'ai rencontré une personne très agréable* ».

Notons par ailleurs qu'outre la nature de la relation, le genre des mentor-e-s ne revêt pas la même importance non plus pour les filles et les garçons. Lorsque l'on demande si le genre du ou de la mentor-e représente un critère important dans la relation de mentorat, il apparaît que seules des filles ont répondu « oui ». Aucun garçon n'a déclaré y accorder de l'importance.

Est-ce que le genre de votre mentor-e représente un critère important pour vous dans la relation de mentorat ?		
	OUI	NON
Filles	17	15
Garçons	0	8

Apolline (mentorée après 2013) est entourée de modèles ingénieurs masculins dans son cadre familial : « *J'ai mon père qui est ingé, mes frères qui ont fait ingé aussi. Mes grands-pères aussi, ils ont fait Centrale et Polytech* ». Une mentore lui a été attribuée alors qu'elle aurait initialement voulu être mise en lien avec un homme : « *Moi au début je m'étais dit que j'aurais un homme, je me voyais déjà avec un mentor, je sais pas pourquoi j'avais pas l'idée d'une femme ingénieure. Mais au final c'était pas mal parce que du coup je pouvais poser des questions qui me concernaient plus, qu'un homme aurait pas pu répondre, les enfants, le ménage… C'est moi qui ai amené ces sujets* ». On peut supposer qu'elle a grandi avec la croyance qu'un ingénieur est nécessairement un homme comme en témoigne sa remarque : *« je sais pas pourquoi j'avais pas l'idée d'une femme ingénieure* », et qu'une identification à ce modèle de réussite passe par la reproduction de ce que font les hommes. Il ne s'agissait pas de réussir en tant que femme mais de réussir en faisant « comme les hommes ». Sarah semble se trouver dans une situation similaire : « *Dès l'Insa on est quand même plongé dans un milieu où y'a énormément de garçons et donc c'est dès ce moment-là qu'on voit que c'est particulier, mais on s'habitue, et c'est bien finalement, globalement c'est mieux, les filles ça fait que se crêper le chignon (rires) ! J'aime bien* ». Nous voyons que les stéréotypes finissent pas être intégrés par les personnes qui en sont la cible. En adhérant à ces idées stéréotypées et en s'en faisant elles-mêmes porteuses, elles s'extraient de leur propre endogroupe pour se rapprocher du groupe davantage valorisé, celui des garçons.

Roxanne quant à elle, mise en lien avec un homme, reconnaît qu'elle a dû faire un travail sur elle-même pour dépasser la situation qu'elle trouvait intimidante : *« Je pense que j'aurais été plus à l'aise à parler avec une femme. Finalement on a bien discuté quand même, je me suis dit que j'étais là pour ça, fallait pas que je fasse ma timide* ». Le fait qu'elle aborde son manque d'aisance et sa timidité n'est pas sans rappeler l'étude de Marx & Ko (2002) présentée plus tôt

qui démontre qu'en présence d'un modèle masculin et en situation stéréotypique, les filles manifestent un degré de confiance en soi plus bas qu'en présence d'un modèle féminin.

Délia, pour sa part, a clairement manifesté le besoin spécifique de se représenter l'ingénieure au féminin : « *Mon père est ingénieur donc c'est quelque chose que je connais mais moi j'ai participé au mentorat dans le cadre féminin puisque je voulais voir comment c'était pour une femme, et comment ça pouvait impacter la vie d'une femme puisque c'est différent* ». Comme elle l'aborde elle-même, son modèle familial peut représenter un frein à ses projections dans sa vie future en tant qu'ingénieure : « *J'ai un papa qui a un métier avec beaucoup beaucoup de responsabilités et ma maman s'est arrêtée de travailler pour nous donc c'est vrai que quand on est une femme c'est des questions qu'on doit se poser* ». Sa mentore, avec qui elle a eu une relation suivie pendant 3 mois, a pu lui apporter des éclairages sur ses interrogations à ce niveau-là : « *J'ai été mentorée par une jeune ingénieure qui avait deux enfants et qui m'a expliqué comment elle arrivait à concilier les enfants, sa vie de famille et tout ça, c'était très intéressant* ». Anne, également suivie à l'époque du mentorat exclusivement féminin s'était orientée vers le dispositif en raison de cette spécificité « *Moi je voulais voir ce qu'une femme ingénieure pouvait faire, comment les ingénieurEs elles font* ». Cette même étudiante met d'ailleurs en lumière le contraste auquel elle a été confrontée, entre ses préconceptions et l'image réelle face à laquelle elle s'est retrouvée : « *Le souvenir que j'en garde, c'est tout bête (rires), c'était de la voir arriver en homme, euh en femme d'affaires, en tailleur, sure d'elle et tout. Ça m'avait marquée ça, c'est même le truc qui m'a le plus marquée. C'est quelque chose dont je me souviens encore, c'était drôle* ». Il nous semble que l'un des buts du mentorat est justement celui-ci, de réduire le fossé entre ce qui selon Anne aurait dû être un « *homme d'affaires* » et la femme sûre d'elle qu'elles peuvent toutes devenir. Ce lapsus vient mettre en exergue les stéréotypes ancrés chez bon nombre d'étudiantes et la nécessité d'avoir des modèles féminins compétents, des femmes d'affaires à qui s'identifier.

Plusieurs ingénieures présentes en tant que mentores depuis un certain nombre d'années relèvent une évolution du type d'interrogations et disent être moins questionnées sur des thématiques habituellement plus prégnantes pour les filles telles que la conciliation des temps. Elles interprètent ce changement comme une éventuelle évolution dans les mentalités. Pour notre part, nous lions davantage cela à la façon dont le mentorat est actuellement présenté. Un dispositif présenté comme étant exclusivement féminin tendait à ouvrir la voie à ce type de questionnements, comme le souligne Lucie : « *le mentorat c'était pour les filles donc on savait*

déjà de quoi on allait discuter à l'avance presque », aujourd'hui mixte et davantage axé sur la découverte du métier, la façon de l'investir s'en suit.

En somme, bien que nous ne doutions pas de l'utilité ni de l'importance d'un tel dispositif, nous pensons qu'actuellement il ne sert pas la cible pour laquelle il a été pensé. Initié au départ pour les personnes n'ayant pas de modèles ingénieur-e-s dans leur entourage, nous n'avons aujourd'hui pas noté de différence significative entre les classes socioprofessionnelles de nos deux populations (élèves mentoré-e-s et élèves hors mentorat). Il n'y a en effet pas de différence notable au niveau du nombre de parents issus de la catégorie « cadre et profession intellectuelle ». Les élèves actuellement inscrit-e-s au mentorat sont pour la plupart largement impliqué-e-s sur le campus de l'INSA, prennent part à un grand nombre d'activités, sont membres voire président-e-s d'associations étudiantes, et envisagent le mentorat comme une opportunité de plus. L'entretien d'Apolline, entre autres, nous permet d'illustrer nos propos : « *J'ai répondu direct, même si j'ai déjà plein d'ingénieurs autour de moi, j'essaye de faire un max de choses, je teste un peu tout (rires). On me propose quelque chose qui a l'air sympa, ce serait dommage de pas en profiter* ». Alors que la plupart des membres de l'ancien mentorat y étaient orientées directement par la psychologue, nous craignons qu'aujourd'hui le mode de « recrutement » des élèves laisse pour compte les personnes qui pourraient en bénéficier. En effet il peut être compliqué, lorsque l'on traverse une période difficile et que l'on ne se sent pas à sa place, de prêter attention à une sollicitation envoyée de façon anonyme à plus de 1000 étudiant-e-s puis de faire la démarche de s'y inscrire. Sonia, orientée par la psychologue alors qu'elle était en période de doute et en difficultés scolaires, reconnaît que sans cette impulsion elle n'aurait certainement pas eu l'occasion de bénéficier de cette expérience qui s'est avérée très positive pour elle : « *Honnêtement j'étais tellement dans un moment de désespoir que je l'aurais pas fait moi-même et quand elle m'a proposé ça je me suis dit « bon on va voir ce que ça donne », j'attendais pas grand-chose* ». L'un des mentors interrogés semble être conscient de ce décalage : « *Malheureusement c'est pas les plus timides qui choisissent le mentorat, eux ils auront plus tendance à chercher « ingénieur-e » sur Google* » (Jérôme). Nous pensons que tel qu'il est actuellement, le mentorat contribue partiellement à favoriser des élèves qui le sont déjà pour certain-e-s, et ne donne pas suffisamment l'opportunité à d'autres de saisir cette chance d'être aidé-e-s.

VI- PRECONISATIONS

A l'aide des propos recueillis, de nos analyses statistiques et grâce à un étayage théorique, nous proposons plusieurs pistes pour repenser le mentorat individuel :

- Diversifier le dispositif

Comme nous venons de le voir, les attentes, les besoins et les envies diffèrent en fonction du profil des étudiant-e-s et nombreux-euses sont ceux-celles qui mobilisent un-e ingénieur-e un an sans pour autant souhaiter un suivi. Nous ne préconisons pas de les exclure du programme dans la mesure où bien que leur besoin se résume à une rencontre unique, celle-ci s'avère utile. Selon nous, il est nécessaire de proposer diverses alternatives. Les rencontres en groupe rencontrent un franc succès, tant chez les filles que chez les garçons, du fait d'un intérêt décuplé par le nombre de profils représentés. Une alternative au suivi individuel pourrait être une série de rencontres en groupe pour les personnes dont les besoins sont principalement de se faire une idée des métiers possibles, de récolter des récits de parcours ou d'obtenir des réponses à des interrogations précises. Ceci pallierait dans le même temps la frustration que certain-e-s éprouvent lorsqu'ils-elles sont mis-es en lien avec un-e mentor-e dont le profil ne les intéresse pas. Il est cependant capital de maintenir parallèlement l'existence du mentorat en tant que suivi individuel pour ses fonctions de soutien, pour l'identification positive qu'il permet et pour la dimension humaine qu'il apporte. Le choix d'adhérer exclusivement au suivi individuel, exclusivement aux rencontres en groupe, ou de cumuler les deux, pourrait être proposé aux étudiant-e-s.

- Identifier clairement un « mentorat au féminin ».

Nous pensons qu'il existe un réel besoin d'entre soi chez les filles. Comme en attestent les études présentées au début de ce travail, les modèles féminins pour les filles dans des contextes stéréotypés sont plus efficaces que les hommes en termes d'estime de soi, de confiance en soi et même en termes de performance (meilleure réussite à des tests de mathématiques par exemple). La récente situation de mixité tend à les priver d'une réponse adaptée à leur besoin. La baisse fulgurante du nombre de filles (de 53 à 26) lors de l'ouverture du dispositif aux garçons, alors qu'il avait toujours été croissant jusque-là, vient témoigner de l'effet produit par cette nouvelle situation de mixité au sein d'un dispositif à l'origine pensé pour elles. L'avantage d'être entre femmes ne se résume pas au fait d'aborder la conciliation des temps, qui s'avère ne

pas encore être une préoccupation pour certaines étudiantes. Cela facilite par ailleurs une relation de proximité et favorise l'identification à la mentore. Comme nous l'avons vu avec l'étude de Marx & Ko (2012), dans une situation stéréotypée au niveau du genre, les personnes ont tendance à se rattacher justement à cette partie de leur personne et à placer leur identité groupale avant leur identité individuelle. Dans le cadre du mentorat au féminin, non seulement l'entre soi permettait de délimiter un espace psychique nécessaire aux filles mais on peut aussi supposer qu'elles valorisaient davantage un dispositif qui leur était réservé, dans un milieu où les garçons et les hommes restent majoritaires. Leur retirer ce « privilège » aurait alors eu pour conséquence son désinvestissement. Nous préconisons donc de redéfinir de façon précise une offre destinée exclusivement aux filles et de communiquer clairement sur ce point. Cette offre pourrait reprendre le nom de « mentorat au féminin » ou changer pour le terme « marrainage » qui véhicule peut-être davantage la dimension humaine que comporte le type de relation recherché et apprécié par les filles interrogées. Une autre idée pourrait consister à y associer un nom porteur d'un symbole, comme par exemple celui d'Anne Chopinet, majore de la première promotion mixte de l'école Polytechnique

- Redéfinir les buts du mentorat individuel

Il nous paraît essentiel que le CDR fasse un travail autour des visées du dispositif dans la mesure où, comme nous l'avons exposé plus tôt, celui-ci ne s'adresse actuellement pas au public pour lequel il avait initialement été pensé. A qui doit-il donc s'adresser ? S'agit-il d'un outil informatif, d'aide à une meilleure connaissance du métier d'ingénieur-e ? Ou est-ce un outil d'aide à l'égalité des chances et à la promotion de la diversité ? Si le but est de soutenir les personnes issues de groupes non conventionnellement représentés dans les écoles d'ingénieur-e-s, qu'il s'agisse de CSP ou d'appartenance genrée, peut-être faudrait-il repenser le mode de communication par email. Nous suggérerions alors un travail en collaboration avec le Centre d'Accompagnement Personnalisé. Les psychologues du centre pourraient orienter les personnes dont la situation nécessiterait un suivi individuel dans le cadre du mentorat. Actuellement, face à un nombre grandissant d'étudiant-e-s inscrit-e-s, le problème du nombre de mentor-e-s se pose et les psychologues ne peuvent donc pas offrir cette solution aux élèves qu'elles suivent, faute de places déjà prises suite à l'envoi de l'email d'information. Nous préconisons donc qu'un certain nombre de places soit réservé aux élèves en difficultés identifié-e-s par les psychologues. Cette mesure supposerait de développer les communications avec le CAP et d'inclure les psychologues en les intégrant aux divers rassemblements au sujet du dispositif.

- Institutionnaliser et cadrer les pratiques

Plusieurs ingénieur-e-s partagent un même vécu négatif lié au manque de repères dans le dispositif. En effet, les personnes mentor-e-s depuis plusieurs années semblent avoir besoin de pouvoir se référer à des habitudes comme le souligne cette mentore : « *Au niveau des réunions collectives c'est compliqué parce que c'est pas tous les ans, en fait je pense qu'ils ont pas trouvé le mode de fonctionnement* ». Le fait de ritualiser le programme par des évènements réguliers, qui seraient les mêmes chaque année, pallierait cette insatisfaction. Par ailleurs, nous supposons que ce type de mesure permet aussi aux individus d'adhérer plus facilement et plus positivement aux dispositifs et donc de pérenniser leur engagement.

Nous préconisons également de cadrer davantage la relation des binômes. Si les étudiant-e-s disent apprécier la liberté de pouvoir gérer la fréquence des échanges indépendamment de toute contrainte, plusieurs ingénieur-e-s se disent frustré-e-s du « manque de motivation » des mentoré-e-s. Afin de remédier à ce déséquilibre, nous suggérons d'une part que chaque binôme détermine dès le début de la relation les attentes et les modalités de chacun de ses membres. Un document écrit pourrait permettre de matérialiser le cadre. La signature d'une charte rassemblant des bonnes pratiques nous semble aussi être un outil intéressant, sur le modèle par exemple de la chaire Claire Marechal (cf état des lieux an annexe p.57) à Montréal. D'autre part, nous préconisons qu'un minimum d'une rencontre en personne ait lieu pour les personnes ayant pris la décision de s'inscrire pour un suivi individuel. Comme nous l'avons vu plus tôt, Renée Houde (1996) atteste qu'une relation mentorale ne peut être virtuelle et qu'elle se construit nécessairement au moyen d'échanges en personne. Notons cependant que si le programme est diversifié et qu'il laisse la possibilité aux étudiant-e-s ne souhaitant pas un suivi de s'orienter plutôt vers des rencontres en groupe, il est possible qu'il ne soit même pas nécessaire d'imposer cette rencontre minimum et qu'elle ait lieu naturellement.

Enfin, dans le cas où une relation serait interrompue, il devrait être obligatoire d'en informer les personnes référentes afin que l'ingénieur-e puisse être mis-e en lien avec un-e autre étudiant-e. Cette simple règle permettrait un meilleur suivi qui pourrait également être amélioré par des bilans écrits en fin d'année. Pour la pérennisation du dispositif et une évolution dans le bon sens, il est nécessaire d'évaluer continuellement ses effets. Un document à remplir pourrait être créé et rempli chaque année en fin de programme pour que mentor-e-s et mentoré-e-s fassent état de leur expérience.

- Valoriser le dispositif

Le mentorat individuel est un programme très riche et fructueux tant pour les mentor-e-s que pour les mentoré-e-s. Du côté des ingénieur-e-s, mettre en avant les bénéfices qu'il apporte pourrait contribuer à attirer davantage de mentor-e-s et donc à répondre à la demande grandissante de la part des étudiant-e-s. Le nouveau site Internet de l'Institut Gaston Berger prévoit un onglet réservé au mentorat, il serait donc pertinent d'y afficher un partage d'expériences. Des témoignages issus des entretiens, comme ceux de Laurence et Céline, pourraient y figurer : *« Ce que ça m'a apporté c'est plus dans la relation humaine, c'est un don de soi (…) ça fait plaisir parce qu'on se dit qu'on a participé, qu'on a ajouté une petite pierre à leur réussite»* (Laurence) ; « *On a la satisfaction de se dire qu'on a peut-être aidé quelques personnes à trouver leur voie, à être mieux dans leur peau, dans leur état d'esprit »* (Céline). Ces mentores mettent bien en lumière le côté gratifiant qu'apporte le dispositif pour les ingénieur-e-s. Pour les femmes impliquées autour de la question de l'égalité des chances ou touchées par le thème, le programme s'avère aussi être un moyen de prolonger leur engagement ou d'entreprendre une démarche proactive en soutenant des filles plus jeunes. D'autres encore trouvent un avantage à ces relations du fait des échanges intergénérationnels qu'ils offrent, de la filiation qui s'instaure et du vecteur de transmission qu'elles représentent, comme Corrine : « *Moi ça me plaît, je trouve que c'est intéressant de discuter avec des jeunes et de partager son expérience »*. Enfin plusieurs mentor-e-s considèrent que ces relations leur apportent une aide pour prendre du recul sur leur évolution, comme Céline : *«Participer au mentorat c'est bien parce que déjà on se rend compte qu'on a évolué par rapport à quand on était étudiants » ;* ou encore sur leur pratique professionnelle comme Jérôme : « *Etre mentor c'est clairement de la vulgarisation, et moi ça me permet de revenir sur terre quoi. C'est bien de se recarder un peu parce que même moi quand je dois expliquer des trucs techniques dans mon boulot, je l'aurais expliqué à un élève Insa avant, donc je saurai ce que je dois dire »*. Toutes ces expériences positives doivent être partagées afin que les pairs de ces ingénieur-e-s s'y identifient et qu'ils-elles perçoivent mieux ce que le mentorat pourrait leur apporter. Cette initiative pourrait potentiellement contribuer à attirer un plus grand nombre de mentor-e-s.

Du côté des étudiant-e-s il nous paraît aussi utile de faire le même type de travail. Notre présence à l'INSA et nos échanges avec les psychologues nous ont permis de saisir la temporalité dans laquelle les élèves se situent. Axé-e-s sur leur réussite aux examens dans le présent, certain-e-s peuvent avoir du mal à percevoir les bénéfices du mentorat qu'ils-elles voient comme du temps qu'ils-elles ne pourront pas consacrer à leur travail scolaire. Ainsi,

certaines personnes qui pourraient réellement être aidées par le dispositif s'en privent du fait de cette inquiétude. Un moyen de lever cette résistance pourrait être de valoriser les effets au travers de témoignages de mentoré-e-s, tels que celui de Sonia par exemple : « *Franchement ça m'a boostée de suite, elle était vraiment là pour me motiver* ». Par ailleurs, la mise en avant de ces modèles de réussite pourrait avoir un effet double. Comme l'ont montré l'étude de Marx & Ko (2002) et les travaux de Schmader & Major (1999), la réussite perçue d'autres membres de leur groupe d'appartenance permet aux individus d'améliorer leur estime de soi et leurs performances, indépendamment d'une présence physique. La diffusion de ces témoignages positifs pourrait donc contribuer à lever des résistances et à faciliter l'accès au dispositif pour certain-e-s étudiant-e-s mais aussi à agir directement sur la façon dont les étudiant-e-s perçoivent leurs propres capacités.

- Former les mentor-e-s

La valorisation du dispositif passe aussi par une certaine professionnalisation de celui-ci. Proposer des formations aux ingénieur-e-s membres du programme aurait aussi un double effet : cela apporte une plus-value du côté des ingénieur-e-s et cela permet parallèlement d'offrir un accompagnement plus efficace aux étudiant-e-s.

Les mentor-e-s se retrouvent parfois dans des situations complexes, comme Jérôme par exemple : « *elle a des inquiétudes mais elle a pas vraiment de questions et c'est le profil le plus difficile à appréhender* ». Sans se substituer aux psychologues, le rôle des mentor-e-s pourrait être pensé et travaillé lors de ces formations. Notons qu'ils-elles peuvent servir de personnes relais en cas de situations qui dépasseraient le cadre de leur accompagnement et orienter les mentoré-e-s vers les ressources appropriées (tutorat en groupe pour l'aide au travail scolaire, CAP pour un suivi psychologique approfondi…). En ce qui concerne leur action, il serait pertinent de leur apporter des clés sur ce qui permet à une relation mentorale d'être efficace. Nous pensons notamment à diverses pistes qu'il serait nécessaire de compléter et d'approfondir, telles que les moyens de rendre sa réussite atteignable pour ne pas trop impressionner et inverser l'effet ; les façons de susciter un sentiment de similarité avec son ou sa mentoré-e pour favoriser l'identification ou encore les façons d'agir face à un-e étudiant-e démotivé-e. Il nous semble important de faire comprendre que les étudiant-e-s ne sont pas là pour se vendre, pour faire leurs preuves ou faire état de leur motivation. Dans beaucoup de cas, ils-elles cherchent justement à retrouver la motivation à poursuivre leurs études. Par ailleurs, en s'appuyant sur les

retours des étudiant-e-s interrogé-e-s, il pourrait être intéressant de les informer sur les attentes et sur les points appréciés, à l'instar du témoignage d'Anne : « *C'est bien d'avoir quelqu'un qui te pose des questions bateaux, genre « qu'est-ce que t'aimes bien faire », enfin c'est tout con mais quelqu'un qui te pose les questions ça aide à y réfléchir quoi, et puis il peut rebondir, c'est pas mal* ».

Enfin, en raison du contexte propre aux études scientifiques, il nous paraît pertinent de proposer dans le cadre de ces formations une sensibilisation aux questions d'égalité et aux stéréotypes de genre dans une perspective appliquée. Nous ne préconisons pas ici un enseignement théorique mais bien un travail de réflexion et de mise en situation autour de ces questions. Dans la mesure où les étudiant-e-s investissent ces adultes comme des modèles, le poids de ce qu'ils-elles transmettent peut avoir des répercussions lourdes. Nous souhaitons éviter les situations telles que celle qui nous a été rapportées par une étudiante : *« En GCU faut s'imposer ! Si tu veux faire GCU*[6] *je te conseille de te faire greffer une paire de couilles ! »*. Ces propos lui ont/auraient été tenus par un ingénieur invité à l'INSA lors d'une table ronde visant à présenter des métiers aux étudiant-e-s.

Dans le cadre de ces formations, d'autres ressources pourraient être apportées et sont à approfondir en fonction du temps et des moyens alloués à cette action.

- Développer davantage de partenariats

Une fois le dispositif valorisé, non seulement avec les témoignages mais aussi grâce aux formations, il convient de s'engager dans un travail de recrutement de mentor-e-s afin de s'adapter à la demande grandissante des étudiant-e-s. Celui-ci pourrait passer par un plus grand nombre de partenariats avec le tissu associatif d'ingénieur-e-s lyonnais-e-s et avec les réseaux de femmes ingénieures qui ne sont pas encore en lien avec le CDR. En effet, au sein de diverses grandes entreprises, des réseaux de femmes se créent et peuvent constituer un vivier intéressant pour le mentorat dans le cadre de partenariats formalisés. En ce qui concerne les associations non réservées aux femmes, peut-être serait-il intéressant d'établir des partenariats avec des groupements d'ingénieur-e-s étranger-e-s. Il existe plusieurs associations de ce type dont l'ACEIMI (Association des chercheurs et ingénieurs marocains de l'INSA). L'INSA prône l'international comme l'une de ses priorités et compte plus de 3600 étudiant-e-s internationaux-ales accueilli-e-s sur l'ensemble du groupe. Des partenariats avec des associations d'ingénieur-e-s étrangers-ères permettraient d'avoir un vivier de mentor-e-s à l'image de l'école et de sa

[6] Département de Génie Civil et Urbanisme

population, et constituerait une richesse supplémentaire pour les mentoré-e-s, notamment pour les étudiant-e-s internationaux-ales.

VII- POSITIONNEMENT ET VECU DU STAGE

Cette partie vise à faire un retour sur mon expérience et mes ressentis, et à aborder les difficultés que j'ai pu rencontrer pendant ces quatre mois. En raison du caractère plus subjectif des éléments que je vais apporter ici, je choisis d'employer à présent le « je ».

1) Intégrer la demande

Le début de mon stage a été marqué par quelques difficultés à intégrer les attentes du demandeur et donc à prendre la direction appropriée pour y répondre. J'avais bien pris note des éléments de la demande, qui avait été rédigée par le CDR avant mon arrivée, cependant, les réalités du terrain et le temps ont fait évoluer ce cadre pré-déterminé. Le travail d'appropriation de cette demande a également contribué à la redéfinir progressivement. En effet, mon interprétation de la demande, mon regard de psychologue sociale en formation et le cadre imposé par la durée du stage l'ont quelque peu reprécisée. En tant que stagiaire, j'étais d'autant plus soumise au désir de bien faire et de satisfaire les attentes du CDR, j'avais donc besoin de m'assurer que ma compréhension de la demande était en phase avec la réalité de celle-ci. Afin d'ancrer tous les éléments de la demande, j'ai donc ressenti le besoin de les poser par écrit dès les premières semaines de stage et d'obtenir l'approbation de ma maîtresse de stage quant à ce document qui, une fois partagé et approuvé, prenait symboliquement la fonction de contrat.

2) Le travail en équipe

Le deuxième point qui, au premier abord, a été source de difficultés pour moi fut le travail en collaboration avec une autre stagiaire, étudiante en Master 1 de sociologie. J'ai trouvé que le croisement de nos idées était très fructueux et enrichissant, cependant il a impliqué un certain travail sur moi-même pour m'adapter à cette situation. Personnellement, j'apprécie de pouvoir maîtriser ce qui se met en place et d'avoir le sentiment d'être en contrôle de la situation. Margaux étant en charge du recueil qualitatif des données que j'allais ensuite exploiter, j'ai dû accepter de déléguer cette partie de l'étude. Cependant, notre travail collaboratif a permis que la réflexion sur les grilles d'entretien se fasse conjointement, ce qui m'a permis de me sentir impliquée. Il en a été de même pour le questionnaire que j'ai construit, Margaux y a été largement impliquée et ses réflexions ont beaucoup apporté à son élaboration. Par ailleurs, j'ai

pour ma part poursuivi le recueil qualitatif après le départ de Margaux en prenant la décision de mener des entretiens supplémentaires dans la mesure où ceux-ci étaient nécessaires pour répondre à de nouvelles interrogations. Je n'ai à aucun moment remis en question les capacités de cette autre stagiaire à gérer la première phase du recueil qualitatif, je n'ai pas non plus pensé que je serais plus apte à le faire, cette difficulté était simplement liée à un besoin de contrôle de ma part. Je considère donc que cette expérience de travail à deux sur une partie du stage (2 mois) a été très positive. Non seulement mon approche a été enrichie par nos échanges, mais elle aura aussi été formatrice en ce qui concerne le travail en équipe et la capacité à déléguer dans le domaine professionnel.

3) Les enjeux de l'évaluation

Le travail d'évaluation d'un dispositif ou d'actions précises suppose de venir remettre en question la façon dont les choses sont faites par des personnes. Ainsi, l'une des difficultés est de pouvoir présenter son travail de façon objective sans venir porter atteinte aux personnes concernées. D'un point de vue personnel, je n'ai pas toujours été à l'aise avec le fait de venir bousculer un système en place, qui inévitablement consiste à réévaluer les pratiques. Cela soulève la question de ma légitimité, qui en tant que stagiaire, est plutôt délicate. Bien qu'il s'agisse expressément d'une demande formulée et de ce qui était attendu, cela pousse tout de même à s'interroger sur ce que les demandeurs-euses sont prêt-e-s à entendre. J'ai eu la chance d'être confortée dans ma place par ma maîtresse de stage, directrice adjointe du CDR en charge du mentorat, qui m'a verbalement laissé le champ libre dans ma façon d'aborder les choses et dans mes préconisations. Elle m'a encouragée à orienter mon étude selon l'approche avec laquelle j'étais à l'aise et à livrer mes résultats honnêtement même si ceux-ci s'avéraient éloignés des pratiques actuelles. Je n'ai cependant pas eu le même ressenti en ce qui concerne le directeur de la structure ni même avec la deuxième personne en charge du dispositif de mentorat. Je pense en effet que la façon dont le directeur conçoit le mentorat est assez éloignée de la mienne et de ce vers quoi je progressais au cours du stage au fur et à mesure de mes observations. Je n'ai donc pas senti que mon travail était soutenu par la direction, ce qui a d'ailleurs été assez clairement exprimé par son absence à la réunion que j'avais organisée et au cours de laquelle je souhaitais justement aborder le portage institutionnel du mentorat. Je pense qu'il s'agit probablement d'un intérêt limité pour la thématique que j'abordais mais j'interprète aussi cette absence comme une expression de ses résistances au travail d'évaluation que j'étais en train de mener. Comme je le disais plus tôt, j'ai également eu un sentiment similaire au contact de la deuxième personne en charge du mentorat. Celle-ci gère le dispositif en plus de

ses fonctions de maîtresse de conférences et y accorde un temps relativement important. Cependant, la demande d'évaluation n'émanait pas d'elle et j'imagine qu'elle a pu se sentir contrainte de composer avec ma mission, qui venait en quelque sorte porter un jugement sur sa gestion. Je pense qu'elle considère tout de même qu'il existait un besoin d'éclairage sur le mentorat puisque j'ai senti ses sollicitations en début de stage. Cependant, celles-ci visaient plutôt à m'orienter sur la recherche d'éléments informatifs et pas tellement sur un travail analytique. Lors des diverses occasions auxquelles nous nous sommes rencontrées pendant mon stage, elle a souvent manifesté son incompréhension face aux éléments que je présentais et a pu remettre en question mes méthodes (tout comme je remettais en question les siennes au travers de mon travail). Je ne pense absolument pas qu'il s'agissait d'une incapacité cognitive de comprendre ces éléments mais plus d'une incapacité ou d'un refus de voir les choses sous l'angle que je proposais. Si au premier abord j'ai pu mal vivre cette situation, le fait de changer de point de vue et d'adopter une posture professionnelle m'a permis d'interpréter ces comportements au lieu de les considérer comme des attaques personnelles.

J'ai réellement envisagé ce stage « professionnalisant » comme tel, et je pense qu'il m'a apporté beaucoup. Il était bien sûr très riche en informations et très intéressant, mais il m'a surtout permis de développer ma posture professionnelle et de l'affirmer. Il m'a permis de prendre confiance en moi professionnellement, de dépasser les questions autour de ma légitimité en tant que stagiaire, de développer mon esprit d'initiative dans le champ professionnel et d'apprendre à évoluer dans une structure qui est un système où différents enjeux se manifestent.

CONCLUSION

J'ai fait le choix de postuler pour ce stage car il était en phase avec mes intérêts personnels et mon projet professionnel. Sensible aux questions de discrimination, de mixité de genre et mixité sociale, je souhaiterais que ma pratique professionnelle s'inscrive dans ces thématiques. Par ailleurs, il s'agissait d'actions qui allaient me permettre de mobiliser les méthodolodies, outils et théories de la psychologie sociale. Indépendamment de mes convictions personnelles liées à l'égalité, j'ai tâché de mener un travail objectif appuyé sur un travail de terrain rigoureux et etayé par des données scientifiques.

Il en ressort que le mentorat est un dispositif extrêmement utile qui doit se pérenniser au sein de l'INSA Lyon et pourquoi pas sur le long terme se généraliser au groupe national. Ce programme mérite d'être diversifié afin de répondre aux besoins variés des étudiant-e-s et que chacun-e en bénéficie de la façon la plus positive possible. Il paraît très important notamment de rendre aux filles un volet du programme qui leur serait spécifiquement destiné. Un cadre plus défini et l'instauration de bonnes pratiques sont aussi des éléments à prendre en compte. Du fait de la richesse du dispositif, des effectifs grandissants, mais aussi afin de prendre en charge les étudiant-e-s le au mieux, il semble nécessaire d'impliquer un plus grand nombre de personnes autour de celui-ci, dont les psychologues qui pourraient avoir un rôle à jouer dans l'orientation des étudiant-e-s. Au vu de l'intérêt croissant des étudiant-e-s pour le programme et face à ses nombreux bienfaits sur leur réussite, nous pensons que des ressources plus importantes méritent d'y être accordées, en termes de volume horaire et de personnels mobilisés.

Enfin, nous pensons que cette étude apporte des éléments de compéhension et des retours constructifs sur le mentorat, cependant nos effectifs étaient limités et nous considérons que c'est un travail qui doit se poursuivre sur le long terme. Des bilans annuels pourraient permettre de prolonger ce travail et de continuer à faire évoluer le programme dans le bon sens.

BIBLIOGRAPHIE

Abonneau, D., Campoy, E. (2014). *Étude de la relation d'apprentissage à travers le prisme du mentorat : fonctions de mentorat et rôle médiateur de l'engagement sur l'intention de quitter.* Revue de gestion des ressources humaines, n° 91, p. 29-42

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., Revillard, A. (2012). *Introduction aux études sur le genre.* Bruxelles, De Boeck.

Bobillier-Chaumon, M-E. ; Sarnin, P. (2012). *Manuel de psychologie du travail et des organisations.* De Boeck.

Centre d'études sur les formations et l'emploi des ingénieurs (CEFI), (2015). *Femmes et hommes dans les formations et les emplois scientifiques et techniques. Etat des lieux et perspectives.*

Didier, C. (2008). *Les ingénieurs et l'éthique, pour un regard sociologique*. Paris : Lavoisier.

Didier, C. (2013). *Les ingénieurs singuliers.*

Heas, S., Poutrain, V., (2003). *Les méthodes d'enquête qualitative sur Internet.* Ethnographiques.org, Numéro 4 - novembre 2003. (http://www.ethnographiques.org/2003/ Heas,Poutrain - consulté le 20.05.2014)

Heritier, F., (2012). *Masculin / Féminin I. La pensée de la différence*. Odile Jacob.

Houde, R. (2009). *Des mentors pour la relève.* Presses de l'Université du Québec.

Houde, R. (1996). *Le mentor : transmettre un savoir-être*. Hommes et perspectives.

Le Roy ,J., Pierrette M. (2012). *Petit manuel méthodologique du questionnaire de recherche. De la conception à l'analyse*. Enrick B. Editions.

Lockwoor, P., Kunda, Z. (1997). *Superstars and Me: Predicting the Impact of Role Models on the Self.* Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 73, No. 1, 91-103.

Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs, Une révolution respectueuse*. Paris : Belin.

Marx, D. & Ko, S. (2012*). Superstars « like » me : The effect of role model similarity on performance under threat.* European journal of social psychology. 42, 807-812.

Marx, D. & al. (2005). *We can do it : the interplay of construal orientation and social comparisons under threat. Journal of personality and social psychology*. Vol. 88, N° 3, 432-446

Marx, D. & Roman, J. (2002). *Female role models : protecting women's math test performance*. PSPB, Vol. 28 No. 9, September 2002, 1183-1993.

Michel, J. (1988). *Les femmes dans les diverses formations d'ingénieurs*. Unesco.

Morin-Messabel, C. (2013). *Questions de genre, de la formation à l'enseignement*. Presses universitaires de Lyon.

Szczyglak, G. (2014). *Guide pratique du mentoring, Développez l'intelligence collective.* Pearson.

Vinet, E. et al. (2013), *Etude action sur les discriminations multifactorielles envers les femmes dans trois quartiers prioritaires lyonnais*. Rapport final rendu à la Ville de Lyon. Equipe EgaliTer, GREPS, Université Lumière Lyon 2.

WEBOGRAPHIE :

Bilan social 2012, INSA Lyon : http://www.insa-lyon.fr/files/rte/BilanSocial-INSA-012012.pdf

Centre Diversité Réussite, INSA Lyon : http://cdr.insa-lyon.fr/

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, *« Education - Formation » - Regards sur la parité – Insee Références, édition 2012*: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=FHPARIT12i_F2educ

INSA Lyon : http://www.insa-lyon.fr/

ANNEXES

Etat des lieux des programmes de mentorat existants…….. .57

Tableaux de traitement des entretiens……... 64

Contenu qualitatif des questionnaires……..133

Questionnaire……...137

PROGRAMME	SPECIFICITES	POINTS FORTS A RETENIR
CANADA		
Ontario, (IMEG : Initiative de mentorat pour les étudiantes en génie). Service public de la province (direction générale de la condition féminine de l'Ontario).	Possibilité d'apprentissage et de perfectionnement volontaires pour les étudiantes, elles deviennent coéquipières d'ingénieures qui travaillent dans la fonction publique de l'Ontario. S'adresse aux étudiantes de 2ème année et plus.	Offre une réelle possibilité de pratique en faisant de l'étudiante une coéquipière. Va au-delà d'un partage d'expérience verbal et permet une mise en situation concrète limitant la distance psychologique entre le présent et l'exercice d'une profession. Apprentissage actif par la pratique.
Université d'Ottawa, Ontario	Mentorat virtuel avec un étudiant de 4ème année. La communication se fait à travers un site web de façon anonyme (forums de discussion, envois de messages confidentiels, foire aux questions…).	Service anonyme et discret pour celles et ceux qui hésitent à demander de l'aide en personne. Permet de lever les résistances liées à la gêne dans la sollicitation d'aide, que ce soit du fait de la démarche ou du fait de la nature des interrogations.
Université de Sherbrooke, Québec	Mentorat proposé en fac de droit. Le jumelage se fait en fonction des intérêts et loisirs communs.	Permet de s'investir dans une relation plus personnelle autour d'intérêts partagés. Va au-delà de la fonction d'appui attendue dans les autres programmes.
Ecole polytechnique de Montréal, Québec. Chaire Marianne Mareshal.	Marrainnage par email + programme « future ingénieure » grâce auquel les étudiantes passent une journée avec une ingénieure pour se familiariser avec la profession (par groupes de 3 à 5). Nom du programme : féminin, Marianne Mareschall est l'une des rares géophysiciennes à travailler sur le terrain, elle est aussi mère de famille et professeure. Rédaction d'un « guide de la marraine ingénieure » (voir document).	Permet un contact réel avec le monde professionnel, de plus le fait de se rendre en groupes sur le lieu d'exercice d'une ingénieure permet de voir des domaines plus variés que celui d'une marraine individuelle. Le nom a une importance, il renvoie à l'identité que l'on veut donner au programme, à réfléchir pour l'Insa… Permet de donner des clés aux mentor-e-s et d'institutionnaliser la démarche.

Université de BC, Vancouver, Colombie Britannique	Programmes différents et adaptés selon que les étudiant-e-s sont en 1ère année ou en 2ème année et plus. Pour les 1ère année : exposer aux différentes spécialisations et aux opportunités professionnelles en ingénierie (donc mise en lien avec des professionnel-le-s de divers champs). Pour les 2ème année et plus : jumelage avec un-e seul-e ingénieur-e plus un-e- étudiant-e plus avancé-e. Rencontres en groupes 3 fois dans l'année en plus des échanges privés. Faire état de l'expérience en remplissant un document sur les attentes au début du programme, un autre au milieu pour rendre compte de la progression, et un autre pour faire le bilan en fin de parcours.	Permet de répondre aux attentes qui peuvent être différentes en fonction du stade auquel en sont les étudiant-e-s. Mettre en lien avec des ingénieur-e-s de différents domaines ouvre le champ des possibles et ne bloque pas dans une relation qui n'apportera pas de possibilité de projection dans le cas d'un domaine d'exercice trop éloigné des domaines d'intérêt de l'élève. Cela pallie au risque d'échec ou d'abandon. Les documents évaluatifs sont des outils essentiels pour mesurer la satisfaction, l'efficacité du dispositif, les freins et leviers, et les possibilités d'amélioration. Par ailleurs, demander de rendre compte de l'avancée implique les participant-e-s, cela leur donne une place et de l'importance dans le programme.
ETATS-UNIS		
Université de l'état d'Ohio (WIE : Women in Engineering)	L'approche est non individuelle. Les étudiantes travaillent lors de regroupements fréquents, en présence de mentores, sur le développement de leurs projets professionnels et de leur réseau… Plusieurs évènements sont organisés dans l'année. Par ailleurs, WIE met en lumière des diplômées anciennes membres du programme au travers de « portraits » : photos et interviews, présentation	Cette initiative contribue à développer un certain sens communautaire entre les étudiantes et les ingénieures impliquées. Cela donne des figures d'exemple encore plus accessibles que les mentores, ces jeunes femmes sont plus proches en âge, sont issues de la même formation, et ont fait partie du programme. Cette

	sur leur site internet (mini bio, parcours, éléments personnels et vie professionnelle)	initiative valorise le parcours de ces anciennes membres et encourage donc la venue de nouvelles.
Université du Missouri	Constitution de binômes entre étudiantes de première année et étudiantes plus avancées, complétés par des regroupements mensuels en présence d'ingénieures. Le programme combine des évènements axés sur la future vie professionnelle (tests de personnalité, développement de ses capacités à travailler en équipe, travail sur son CV…) et des évènements davantage sociaux (cuisine, soirée sushis DVD…). Cela permet de créer des contacts dans l'industrie sur le plan professionnel et personnel, et de se construire un réseau.	Le but principal est d'apporter une forme de soutien social. Les membres sentent qu'elles font partie d'un programme dans lequel un contact est établi avec chacune et cela leur donne envie d'y rester. Ce but est aussi mis en avant dans la relation qui s'établit en « peer to peer » (entre pairs), l'étudiante plus expérimentée apporte son soutien à une autre pour évoluer dans un environnement qui lui est familier.
Université de Washington (WISE : Women in Science and Engineering)	Organisation d'évènements tout au long de l'année pour construire un environnement communautaire. Les étudiantes n'ont pas de mentore attitrée pour l'année mais en rencontrent plusieurs lors de rassemblements dont la « mentor night ».	Ici aussi l'accent est mis sur l'esprit communautaire afin de créer un système de soutien social et un environnement favorable à l'empowerment et à la poursuite d'études.

Université du Minnesota (CSE Mentor Program)	Le département de sciences et ingénierie détient le programme de mentorat le plus important de l'Université avec plus de 250 étudiant-e-s mentoré-e-s. Ce qui est attendu des mentor-e-s : assister aux 2 réceptions de début et fin de programme et échanger au minimum 2 fois par mois. C'est l'étudiant-e qui est sensé-e établir le contact.	Les attentes bien définies permettent d'assurer une certaine régularité dans la fréquence des échanges.
	Mentor-e-s et étudiant-e-s doivent remplir et signer un document régissant le fonctionnement de leur binôme (partnership agreement). De plus un bon nombre d'autres documents est à disposition des mentor-e-s pour les aider dans leur rôle (mentor handbook, mentor program expectations, mentoring skills, stages of mentoring).	C'est un programme qui offre un cadre, le mentorat est régi par un document signé et engageant les deux parties. Ce document permet aussi aux binômes d'accorder leurs attentes respectives dès le début. Les mentor-e-s sont outillé-e-s, ont les ressources nécessaires à mobiliser en cas de besoin.
	Implication des entreprises : le programme encourage les entreprises dont sont issu-e-s les mentor-e-s à participer en proposant des visites et évènements en groupe.	Permet une découverte plus large que la seule expérience du/de la mentor-e, offre une ouverture sur le monde de l'entreprise et des possibilités de réseautage.

Université de Pennsylvanie, (Penn Engineering), Philadelphie	Mentorat entre ancien-ne-s étudiant-e-s diplomé-e-s de l'université et étudiant-e-s actuel-le-s (alumni mentoring program). Parmi les activités proposées on trouve notamment l'idée d'assister à des réunions professionnelles en entreprise, le reste rejoint les visées du mentorat à l'Insa (échanges suivis par email…) Autre volet : « alumni externship program », le but est d'emmener un-e étudiant-e sur son lieu d'exercice pour l'exposer à la réalité du monde du travail (« job shadowing »). Ce volet propose aussi des expériences plus conséquentes durant les vacances d'hiver et de printemps.	Dans ces deux volets l'accent est mis sur le contact réel avec l'entreprise. Les étudiant-e-s peuvent se faire leur opinion par une expérience de terrain et pas seulement par un partage d'expérience verbal ou écrit.
Université de Stanford, Californie (Mentor Net)	La spécificité de ce programme pour femmes est d'être en ligne. MentorNet connecte des étudiantes (dont 75% de 1ère cycle) de 15 universités différentes avec des ingénieures de divers champs. MentorNet diffuse une newsletter et propose des groupes de discussion en ligne.	Ce format en ligne a l'avantage de limiter les contraintes liées au manque de temps et aux déplacements. Il permet des échanges rapides avec une communauté d'étudiantes et avec des professionnelles connectées. Il se limite en revanche à des échanges autour d'interrogations et ne propose pas de contact réel en personne ni de faire l'expérience du monde du travail.
FRANCE		
Association Womines, Ecole des mines de St-Etienne	Association gérée par des étudiant-e-s de l'école des Mines avec pour visée principale la création d'un réseau féminin d'ingénieures. Veulent donner confiance en une double réussite professionnelle et familiale. Chaque étudiante qui le souhaite peut avoir une marraine diplômée des Mines.	Mettent aussi en avant le côté communautaire et l'entraide, « l'entre-filles » : soirée sushi, soirée vente de lingerie dans la résidence…

Paris Tech, France (ESPCI)	Informations non accessibles en ligne. Un volet du site Internet propose un accès restreint aux adhérent-e-s du programme.	La création d'une aire du site réservée aux membres du mentorat peut participer à valoriser le dispositif et à créer un sentiment de « privilège ».
Fondation RATP : Les télécoms (Paris Tech et Sud Paris), Fondation HEC, Université de Cergy Pontoise, et l'INSA Centre Val de Loire qui devient le 5ème partenaire.	Programme « Trajets d'avenir » mis en place par la Fondation Groupe RATP. La signature d'une convention entre les écoles et la fondation donne lieu à une charte d'engagement, 5 étudiant-e-s de l'INSA Centre Val de Loire bénéficient ainsi d'une bourse et d'un mentorat individuel. Les mentor-e-s volontaires s'engagent à suivre et conseiller un étudiant, tout en lui faisant découvrir le fonctionnement d'une entreprise, en lui présentant différents métiers, et, au final, en l'accompagnant dans l'élaboration de son projet professionnel.	L''engagement des mentor-e-s va au-delà des fonctions de suivi et de conseil et permet ainsi d'offrir une certaine visibilité aux étudiant-e-s sur le monde de l'entreprise et sur la pluralité des métiers possibles. Le fait de le spécifier dans l'engagement prévu permet de diversifier les échanges entre mentor-e-s et mentoré-e-s.
Elles bougent, association	Partenariats avec 36 établissements de l'enseignement supérieur afin de « privilégier la diversité des talents au sein des entreprises mais aussi au sein des formations ». Actions diverses : rencontres pour les jeunes filles sur les sites industriels des partenaires, rencontres multi-partenaires à plus grande échelle 2 à 3 fois par an, rencontres entre marraines inter-entreprises, mobilisation de l'association lors de salons, journées portes ouvertes, forums métiers.	Le format associatif de ce dispositif lui confère un certain esprit fédérateur entre les marraines et suscite l'engagement autour d'une cause commune. La diversité des actions permet de viser plusieurs publics et de satisfaire divers intérêts.

AUSTRALIE		
Université de Melbourne, (RMIT, Women in engineering and information technology mentoring program)	Ce programme s'adresse à des étudiantes d'avant dernière ou dernière année, le but étant de préparer son réseau avant d'être diplômée. Il s'étend sur 6 mois et l'engagement des binômes doit être d'au moins une heure par mois. Chaque binôme gère indépendamment ses rendez-vous.	Plus proche de l'entrée dans la vie professionnelle, le but ici n'est pas d'aider au niveau de l'orientation ni même de proposer un soutien dans les études. Il s'agit de s'adapter au changement de vie et de statut à venir, en créant un environnement propice au développement de relations professionnelles. L'engagement mensuel sur la durée permet d'initier un travail sur le long terme.
Université technologique de Sidney, (Lucy Mentoring Program)	Ce programme ; qui commence par un buffet d'ouverture, a la spécificité d'être uniquement basé sur la pratique. Les binômes (étudiante + ingénieure) travaillent ensemble sur un projet sur le lieu d'exercice de la professionnelle. L'engagement est d'au moins 35 heures sur le lieu de travail de la marraine. L'année est également ponctuée par des sessions en groupe rassemblant tous les binômes. L'année se termine par un débriefing en groupe.	L'alliance formée entre les deux personnes est étayée par un projet commun concret qui tient lieu de fil conducteur dans la relation mentorale. L'étudiante est directement dans la pratique et apprend au travers de cette expérience tout en profitant des bénéfices qu'apporte la relation mentore-mentorée (projection positive, identification, ouverture du champ des possibles…).

OUTIL DE TRAITEMENT THEMATIQUE DES ENTRETIENS : ETUDIANT-E-S

Interviewé-e Profil de l'étudiant-e	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-e	Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	Suggestions d'améliorations
MENTORAT APRES MIXITE						
Maxime Mentoré par une femme. *Comme j'étais 3ème de ma classe je m'étais dit que jamais j'allais rentrer ici mais ils m'ont pris.* *Le premier jour où je suis arrivé à l'école d'été j'ai appelé ma mère, je voulais partir (rires), et on nous a dit que ce qu'on voyait c'était la base. J'me suis dit « mais j'suis vraiment une merde » (rires).* *Au lycée je savais pas ce que je*	*En prépa tu sais c'est que de la théorie, c'est super chiant et je me suis dit « est-ce que je fais bien d'être là ? ».* *Même moi je me suis posé la question, est-ce que c'est utile que je prenne un mentor ? En fait je sais même pas ce que c'est ». Ce qui m'intéressait c'était d'avoir des idées plus claires, savoir si j'avais bien fait de galérer 2 ans en prépa ou si il fallait changer direct quoi.* *Je savais même pas à quoi m'attendre.* *Déjà en début d'année j'avais dit à la*	*On a aussi parlé de comment se comporter quand on est nouveau dans l'entreprise, étant une femme elle nous a dit «y'a tels comportements à avoir, voilà ce qu'il faut dire ce qu'il faut pas dire », elle nous a dit « c'est pas parce que vous sortez de l'INSA qu'il faut faire comme si vous savez tout ». On a parlé des entretiens aussi, elle nous a parlé des questions qu'on nous pose et ce qu'il faut répondre, mais après non on nous a pas du tout laissé le choix.* *On l'a vue une fois à la BU, elle nous a*	*Déjà je me suis dit ça peut être pas mal que ce soit une femme comme ça elle nous apporte la différence, enfin elle nous apporte quelque chose en plus peut-être je sais pas.*	*Pour ceux qui ont des doutes en 1er cycle ça peut pas leur faire de mal.* *Elle avait répondu aux questions que j'avais.*	*On m'a dit « c'est ta tutrice et c'est fini voilà allez ciao ». Au final je me dis «comment on peut choisir un tuteur ? ». Au final moi-même je savais pas trop quelle spécialité j'allais faire.* *On nous a pas du tout laissé le choix.* *Je voulais avoir des renseignements quoi, mais j'ai vu que ça m'avait pas apporté non plus énormément quoi donc j'me suis dit c'est peut-être pas la peine qu'on se revoie, elle avait répondu aux questions que j'avais et puis j'avais pas d'autres questions en*	*Pour nous mettre en lien je vois pas comment ils pourraient faire autrement, à part nous donner une fiche avec tous les ingénieur-e-s. Au moment du buffet tu pouvais parler à qui tu voulais mais t'avais déjà ton mentor à toi, ou ta mentore à toi. Peut-être plus cibler… enfin en même temps faut déjà savoir dans quel département tu veux aller.*

voulais faire, le truc c'est que j'ai toujours aimé créer des trucs, ma grand-mère elle m'a toujours dit « tu seras ingénieur », mais elle-même elle sait pas ce que c'est un ingénieur, et puis t'sais quand on te dit ça toute ta vie tu te dis pourquoi pas. *Moi être ingénieur c'était pas mon rêve, donc même si je foire c'est pas grave, je fais toujours mon maximum pour y arriver mais si ça passe pas c'est que c'était pas pour moi, moi mon rêve c'était de faire le GIGN. J'ai des*	**Attentes et motivations** *responsable de FAS que je savais pas si je faisais bien d'être là, si je perdais pas mon temps.* *Tout ça c'était en 1ère année tu vois cette période de questionnements, je me disais « est-ce que ça vaut le coup que je me défonce comme ça alors que je suis pas sûr quoi ». C'est à cause de mes genoux en fait tout ça, si j'avais jamais eu de problèmes je serais jamais resté là quoi, là c'est que je m'y suis fait, on se fait à tout au final mais ça me correspond pas, c'est pas naturel.* *La prépa c'est pas une vie c'est une taule. Souvent je*	**Nature et contenu des échanges** *demandé uns synthèse et après je me suis dit « non au final c'est pas vraiment utile qu'on se revoie encore ».* *On a parlé aussi des premiers boulots en entreprise, de l'anglais…*			**Limites du dispositif** *vue. Et puis à côté j'avais aussi pris contact avec des ingénieurs que mon père connaît donc j'avais pas vraiment besoin d'elle quoi.* *Je suis allé à la réunion, j'ai rien appris là-bas (rires).* *Au final, j'ai pas vraiment dit que je voulais arrêter du coup, j'ai envoyé la synthèse qu'elle m'avait demandée, je lui ai dit que j'avais pas d'autres questions pour le moment, et puis je crois que c'est même elle qui avait dit « je pense que c'est pas utile de se revoir mais si vous avez d'autres questions vous me direz », et puis depuis je lui ai plus reparlé,*	

problèmes de genou, et ça ça a toujours été ma frustration. *Moi j'ai toujours du travailler pour avoir des bonnes notes, même en STI les gens disent qu'ils foutent rien mais moi j'ai toujours bossé.*	**Attentes et motivations** *demandais de l'aide, j'avais pas le choix hein sinon j'y serais pas arrivé.*				**Limites du dispositif** *ça fait un an maintenant, j'ai plus eu besoin quoi.* *Au moment du buffet tu pouvais parler à qui tu voulais mais t'avais déjà ton mentor à toi, ou ta mentore à toi. Peut-être plus cibler… enfin en même temps faut déjà savoir dans quel département tu veux aller.* *Après au 2ème semestre en GMD nous on a eu les journées des métiers, on a des industriels qui viennent nous parler et ça c'est bien tu vois, on a d'anciens GMD qui viennent nous raconter ce qu'ils ont fait après, on nous fait rentrer un peu plus de dedans, cest*	

					Limites du dispositif *ça qui est bien, y'en a même qui viennent nous parler des problèmes qu'ils ont eus. Sinon quand t'as pas trop de questions c'est pas évident, enfin à part nous faire un résumé de sa vie elle peut pas nous dire grand-chose, et d'ailleurs je me suis dit heureusement qu'on était deux parce que des fois je savais pas quoi dire quoi (rires).* *Le problème je pense c'est le temps, et le lieu aussi, pour se retrouver.*	

Valentin Mentoré par une femme	**Attentes et motivations**	**Nature et contenu des échanges**	**Effets du genre du – de la mentor-e**	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs**	**Limites du dispositif**	**Suggestions d'améliorations**
On m'a toujours dit, par rapport aux profs que j'ai eu, de taper le plus haut possible, d'aller le plus loin possible. *Moi j'ai déjà mon but, si je suis là c'est pour faire ingénieur informatique.* *A la résidence j'ai tenu une nuit ! sachant que moi j'avais déjà mon but je venais ici pour bosser, les gens au mégaphone la nuit ça va… donc j'ai pris mon sac et je suis allé chercher un appart dans Lyon.*	*Au niveau des profs, mises à part quelques références brèves en cours, y'a pas grand-chose qui est dit du métier d'ingénieur. Au niveau des autres élèves y'a souvent « moi mon papa est ingénieur », moi je suis fils de commerçants donc pour moi ingénieur c'est un joli mot mais j'ai pas de contact direct. C'est vrai que en débarquant ici, en gros je savais pas ce que c'était un ingénieur. En fait, au lycée les professeurs me disaient que je ferai école d'ingénieur, mais derrière on sait pas. On nous a dit « ingénieur, c'est un peu tout ce que vous*	*Je lui ai d'abord envoyé un mail, elle y a répondu, et comme elle trouvait que j'avais beaucoup de questions on s'est rencontré vers son travail un jeudi après-midi, on a parlé 1h ou 1h et quart. Et euh, je lui ai renvoyé un mail juste avant les vacances de Noël, elle m'a répondu longuement, et je n'ai pas répondu parce que je savais pas trop quoi répondre sur le coup, et maintenant je sais pas trop quoi répondre non plus donc je réfléchis à peut-être d'autres questions.* *disons que je débarquais pas en disant « c'est quoi*	*En fait forcément avec un homme ça aurait été plus facile de m'identifier, mais sachant que là c'était pas le but, c'était vraiment de voir comment ça se passe, le fait que ce soit une femme ou un homme ça m'a pas plus choqué que ça, même si elle quand on en a discuté elle était quand même d'accord pour dire qu'il y avait une certaine différence homme femme. Elle pouvait apporter cette petite vision des choses mais globalement ça se passait à peu près de la même manière. Et justement parce que j'avais vu d'autres ingénieur-e-s avant j'ai pu voir si*	*Globalement ma demande a été satisfaite.* *Je me suis dit : « on m'a mis en lien avec ça », c'est pas vraiment ce que j'aime, et en fait son mari sort aussi de l'Insa en informatique, il a plein d'amis de TC, et elle s'intéresse à des fonctions managériales, ce qui fait que j'avais quelqu'un qui fait quelque chose de différent, qui s'intéresse à des fonctions managériales, et qui avait contact avec quelqu'un qui était sorti d'informatique. Au premier abord je*	*Moi c'est un ami qui m'a parlé du mentorat, y'a pas eu de présentation officielle en fait, si on le cherche pas on le trouve pas.* *Je n'ai pas répondu parce que je savais pas trop quoi répondre sur le coup, et maintenant je sais pas trop quoi répondre non plus donc je réfléchis à peut-être d'autres questions. Elle avait tellement bien répondu à mes questions que j'avais juste envie de dire merci quoi, je savais plus trop quoi dire. J'attendais d'avoir d'autres questions mais là il s'avère que je sèche un peu.*	*En fait moi je trouve que les 2 approches sont complémentaires, c'est-à-dire que le fait de rencontrer 5 ingénieurs différents, c'était presque aussi utile que d'être un lien fortement avec un seul.* *Les réunions, ne serait-ce qu'avec 3 ou 4 ingénieur-e-s à chaque fois, disons 2 réunions, ce serait génial. Avoir un échantillon de personnes qui nous parlent de leur cursus. Mais je pense que les 2 approches sont vraiment complémentaires, il faudrait vraiment garder le côté un seul ingénieur plus plusieurs ingénieur-e-s. Après pourquoi pas*

C'est beaucoup plus calme et voilà c'est mon ptit cadre pour bosser calmement. *Le tout en première année c'est de réussir à passer.* *Moi je suis membre de l'aidil (association des ingénieur-e-s diplômé-e-s de l'Insa), même si je suis pas encore diplômé, et le jeudi on fait des visites d'entreprises. Moi j'aime bien aller voir ce qu'il se passe.*	**Attentes et motivations** *voulez », on nous a pas précisé vraiment ce que c'était, et du coup c'est pour ça que je me suis tourné vers le mentorat, je trouvais qu'on nous en avait pas vraiment parlé.* *Y'a toujours cet espèce de questionnement, est-ce que je fais bien d'être à l'Insa ? J'ai choisi l'Insa plutôt qu'une prépa classique et même si mon choix est définitif et que maintenant c'est trop tard je me dis est-ce que l'insa c'est vraiment ce que je veux, est-ce que je vais arriver là où je veux ? et du coup la réponse bah c'est…*	**Nature et contenu des échanges** *ingénieur-e ? », c'était vraiment des trucs spécifiques, comment le personnel s'organise avec le professionnel, comment est-ce que vous voyez votre avneir dans l'entreprise ? est-ce que vous avez choisi votre poste dans l'entreprise ? est-ce que vous avez choisi votre domaine d'activité ? voilà c'était des questions qui étaient beaucoup plus précises et euh, et je pense que si jamais un jour je me remets en contact avec un ingénieur dans un domaine différent je pourrai lui les reposer, c'est pas des questions générales.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *c'était différent ou pas.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *me suis dit mince je poserai 2-3 questions, et puis finalement j'ai posé encore plus de questions que j'aurais espéré.* *Globalement j'ai déjà toutes les réponses à mes questions et je commence vraiment à voir ce qu'est un ingénieur, disons qu'au moins ça aura vraiment servi à quelque chose, et puis la réunion pour moi a vraiment été importante parce que chacun tour a tour nous a expliqué ce qu'il faisait, le 1er travail qu'ils ont eu en sortant de l'insa, leur secteur d'activité, comment*	**Limites du dispositif** *En fait il s'avère que j'avais déjà rencontré des ingénieur-e-s avant ma rencontre avec ma mentore, et en fait c'est le fait de voir toute cette diversité d'ingénieur-e-s qui répondait à mes questions. En fait on nous parle d'une telle diversité dans le métier que quand on en rencontre un seul on se dit « mais ça se cantonne à ça ? ».* *Moi j'aime bien aller voir ce qu'il se passe. [avec l'AIDIL] [7]On visite les locaux, et après ils nous ramènent les ingénieur-e-s insa qu'ils ont déjà embauché, ils nous les posent là et on discute. Là on se rend compte*	**Suggestions d'améliorations** *non plus créer des trinômes avec 2 élèves et un ingénieur. En ayant 3-4 ingé qui parlent ensemble on a une vision assez superficielle des choses et quand on est avec un seul ingénieur on va pouvoir poser des questions plus personnelles etc, et être en trinôme avec un autre élève ça peut permettre de rebondir. Je ne pense pas qu'il y ait une solution qui soit substituable à une autre.*

[7] Association des Ingénieur-e-s Diplômé-e-s de l'Insa de Lyon

	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges		Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	
	rencontrer des professionnel-le-s. Je venais vraiment par curiosité pour voir le mentorat, voir si je voulais aller plus loin, et on nous a proposé de faire une demande. Moi j'ai fait comme si je faisais une liste de courses (rires), je veux ça ou ça ou ça ou ça… Moi j'aurais bien aimé un ingénieur en informatique, et puis moi j'ai fait une demande bizarre parce que c'était ça ou ça et du coup c'était complètement opposé, c'est-à-dire que soit je voulais un ingénieur en informatique qui correspond pile poil à ce que je veux faire, soit je voulais un ingénieur totalement	*En fait c'est son approche, sa vision des choses. Je lui ai même demandé comment elle organisait le personnel et le professionnel, ça touchait vraiment à elle, c'était personnel.* *Si je voulais du soutien scolaire j'aurais plus pratique qu'un ingénieur qui bosse la semaine (rires).* *Les prochaines questions que je lui enverrai ça visera les fonctions managériales parce que c'est quelque chose qui m'intéresse directement.*		*ils avaient évolué… donc là déjà on avait un panel de personnes avec des profils vraiment différents. En fait pas si différent que ça, c'était assez drôle, on voit qu'en sortant de l'insa on peut vraiment faire ce qu'on veut. Y'avait une ingénieure sortie de l'insa qui avait été embauchée chez Renault Trucks à Bourg en Bresse et une embauchée par quelqu'un d'autre, qui avait quitté son job, et qui avait été embauchée 3 ans après au même poste. Donc oui on se dit qu'on peut rebondir dans tous les sens,*	*vraiment de la diversité, à des* *échelles différentes, y'en a qui sont à des niveaux techniques, y'en a qui sont à des fonctions de management, ils ont jamais touché une vis ou un tournevis et pourtant c'est aussi des ingénieur-e-s, donc ça nous permet de voir une diversité réelle. Après ça du coup j'avais pas de questions larges, disons que je débarquais pas en disant « c'est quoi ingénieur-e ? ».* *Ça ne me posait pas de problème de voir quelqu'un en face à face, j'étais à l'aise, mais le seul problème c'est de pas avoir de recul sur ce qu'elle*	

	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges		Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	
	différent pour voir le reste. Donc j'avais 2 demandes presque opposées. Ou alors je voulais un ingénieur qui s'intéresse à des fonctions managériales, à des tâches administratives on va dire pas trop techniques, parce que c'est quelque chose qui m'intéresse plus on va dire.	*Pour nous le mentorat c'était vraiment juste la réunion plus les mails qu'on a échangés pour dire que je voulais un ingénieur. Maintenant je suis dans une relation, je parle avec un ingénieur, mais le mentorat c'est fini.*		*donc oui avoir différents profils c'était vraiment bien, et puis en plus ils parlaient entre eux, c'était limite un spectacle (rires). Ils parlaient entre eux, ils comparaient leurs projets…voilà ils avaient des avis qui étaient complètement différents.* *Je trouve vraiment que la réunion était très importante. En sortant de la réunion je me suis dit qu'il fallait rendre ça obligatoire quoi, ça m'a vraiment donné beaucoup de réponses et je trouvais ça vraiment important, ne serait-ce que pour la motivation qu'on a, enfin voilà quoi avoir*	*disait, de pas pouvoir prendre de notes… Et puis bah au bout d'une heure comme ça au bout d'un moment j'ai plus de questions à poser. C'est trop dense une heure, je préfèrerais à la limite la voir juste 10 minutes toutes les 3 semaines parce que je pourrais poser une question, réfléchir, reposer des questions… Mais pour une première fois c'est vrai que c'est bien d'avoir un temps important, mais là je pourrais pas la revoir une heure, globalement j'ai déjà toutes les réponses à mes questions.* *Ma mentore n'était pas intimidante, peut-être un peu froide, mais disons qu'en*	

				Eléments de satisfaction / Impacts positifs *un ingénieur qui te dit « ah mais les premiers contrôles de l'année ? Moi j'ai dû avoir 8 de moyenne », enfin voilà je caricature un petit peu mais voilà. Globalement, on met un peu les choses en perspective quoi.* *Avoir un ingénieur mentor ça permet de se rapprocher et de réduire considérablement la vision des 5 ans.*	**Limites du dispositif** *plus ils nous connaissent pas, enfin on nous a mis en relation comme ça, on nous a dit « bon bah toi tu vas voir elle, et vous allez parler ensemble», bon bah très bien mais disons que c'est comme si en me mettant à sa place c'est comme si on me colle un étranger devant moi et on me dit « bah voilà cet étranger va te poser des questions, il a fait la même école que toi » et tu dois lui parler quoi… C'est vrai que y'a une certaine distance, je suis pas ressorti de là en me faisant une amie, ça non plus ça me pousse pas vraiment à la recontacter parce que j'ai pas de questions hors du cadre*	

					Limites du dispositif *professionnel strict à lui poser.* *Y'a un petit frein quand même avec ma mentore, sachant que elle n'est pas du secteur que je vise, y'a des questions que je peux pas lui poser Avec quelqu'un qui sortirait du département informatique forcément y'aurait des questions sur le département ou les options que je pourrais poser. C'est le seul petit moins que j'ai dans cette expérience.*	
Nicolas Mentoré par une femme *Je suis président de l'assoc de Hand.*	**Attentes et motivations** *L'une des raisons pour lesquelles j'ai voulu faire le mentorat aussi c'est que dans ma famille*	**Nature et contenu des échanges** *J'essaie de multiplier les récits de parcours pour voir un peu ce qui peut se faire, et puis j'avais des*	**Effets du genre du – de la mentor-e**	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs**	*Le problème qu'il y a eu c'est qu'on s'est bien entendu mais ce qu'elle fait ça n'a rien à voir avec ce que j'ai envie de faire. Elle a fait l'Insa, mais elle a un profil très*	**Suggestions d'améliorations** *Moi j'ai une critique à faire c'est qu'il faudrait faire un peu plus en fonction des attentes des élèves.*

	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges			Limites du dispositif	Suggestions d'améliorations
Sinon je fais des forums, dès qu'il y a des conférences j'essaie d'y aller… je fais des trucs avec l'AIDIL. *Au 1er cycle j'en ai chié clairement, je bossais beaucoup pour pas vraiment de résultats.* *J'aime bien l'esprit de la vie associative à l'Insa, la place accordée au sport et tout.* *Quand y'a des salons, des forums, tout ça, j'ai parlé avec des anciens de l'Insa et ils me disent que clairement ils se servent de 5% de ce qu'ils ont*	*j'ai aucun ingénieur, je suis boursier, mes parents sont salariés… Mon père m'a juste dit « si t'y arrives bien fais ça », et puis je me suis renseigné tout seul. Mon frère fait un apprentissage en boulangerie donc rien à voir.* *Ça m'a toujours un peu choqué d'être un individu lambda parmi d'autres ici en premier cycle, on s'en fout de nous quoi (rires).* *Je pense que ce qu'on cherche surtout c'est un récit de vie, pas forcément un tuteur sur toute l'année. Multiplier les récits de parcours c'est toujours bien à prendre.*	*questions sur mon orientation en fin de 2ème année donc je trouvais ça intéressant.* *On a conversé un peu par mail et puis après on s'était vu une fois un midi, elle était venue sur le campus et on avait discuté du coup, on avait mangé au restaurant.* *Une des questions sur lesquelles elle avait bien répondu, c'était si c'était vraiment important le choix de département par rapport à ce qu'on va faire après, et elle au final ce qu'elle fait c'est pas en rapport du tout avec son département.*			*technique et ce qu'elle fait correspond pas du tout à ce que j'ai envie de faire et du coup ç'a m'a pas apporté grand-chose. Et c'est pour ça que j'ai répondu à ton mail, moi j'ai une critique à faire c'est qu'il faudrait faire un peu plus en fonction des attentes des élèves.* *Mais bon du coup une seule rencontre suffisait alors que le mentorat normalement c'est plus sur le long terme.* *Voilà moi j'ai rencontré quelqu'un de gentil avec qui c'était sympa de discuter, mais vers la fin on n'avait plus rien à dire quoi, j'avais posé mes questions et c'est tout.*	*C'est pas forcément qu'en fonction de la spécialité mais même euh, cibler un profil, par exemple manager moi c'est ce qui m'intéresse, ça aiderait.*

appris à l'Insa, donc ça me rassure et puis j'aime bien voir des profils qui me ressemblent un peu.		**Nature et contenu des échanges** *Elle elle était contente de revenir sur le campus, elle m'a posé plein de questions par rapport à l'Insa et tout. Je sais que c'était la première année qu'elle reprenait contact avec l'Insa.*			**Limites du dispositif** *C'est vrai qu'il faut faire la démarche quand même quand on reçoit le mail, et en général les gens sont assez passifs.*	
Apolline Mentorée par une femme *Je suis dans une classe musique étude, on en fait le jeudi, mais on a tous l'habitude, on a tous fait de la musique depuis nos 6 ans. L'équilibre entre travail et musique on l'a tous dans la classe et on se comprend tous.*	**Attentes et motivations** *Pour le mentorat j'ai reçu un mail envoyé à tout le 1er cycle, j'ai répondu direct, même si j'ai déjà plein d'ingénieurs autour de moi, j'essaye de faire un max de choses, je teste un peu tout (rires). On me propose quelque chose qui a l'air sympa, ce serait dommage de pas en profiter.*	*Je suis tombée avec une très haut placée donc au début je parlais qu'avec sa secrétaire et maintenant elle m'a donné ses coordonnées perso. On s'est rencontré dans son bureau, elle a commandé des sushis, c'était très sympa. Elle avait l'air de gérer plein de trucs. C'est vrai que j'avais pas préparé spécialement*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *On a parlé des femmes, parce que elle y'a que des hommes dans son domaine. Et après j'avais plus parlé vie privée, je lui ai demandé si elle avait des enfants, si elle avait un mari, et puis les tâches ménagères. C'est vrai que souvent les femmes se bloquent un peu parce*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *On s'est rencontré dans son bureau, elle a commandé des sushis, c'était très sympa.* *J'ai pas l'impression que c'est trop trop loin le métier d'ingénieure, je pense que ça va passer super vite les études. Et puis la position, où elle était, son bureau et*	*Je sais même pas si je vais la revoir, je sais que c'est comme une marraine mais j'ai pas spécialement besoin de la voir, j'ai pas d'autres questions spécialement. Après peut-être plus tard, l'année prochaine pour concrétiser mon projet, peut-être je demanderai plus de mentor-e-s qui sont dans le domaine qui m'intéresse. Bon en tout cas cette année ça*	**Suggestions d'améliorations**

J'ai mon père qui est ingé, mes frères qui ont fait ingé aussi. Mes grands-pères aussi, ils ont fait Centrale et Polytech. *A l'Insa je suis à l'orchestre, l'osiu, on va jouer dans des festivals, on va aller en Italie et tout.* *Mes amis ici c'est essentiellement ma classe, toute ma classe on est très proche, et puis les parrains aussi de musique étude. Et surtout le système de famille. Les personnes qui sont en 2ème année choisissent des bizus, et en fait moi j'ai un*		**Nature et contenu des échanges** *beaucoup de questions, elle m'a expliqué ce qu'elle faisait, elle avait reçu des prix pour les femmes managers, du coup on a parlé des femmes, parce que elle y'a que des hommes dans son domaine. Et après j'avais plus parlé vie privée, je lui ai demandé si elle avait des enfants, si elle avait un mari, et puis les tâches ménagères. C'est vrai que souvent les femmes se bloquent un peu parce qu'on a ça ça ça et ça à faire, mais c'est vrai que quand on a un bon boulot et qu'on a des sous, on peut faire faire ses tâches par d'autres gens.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *qu'on a ça ça ça et ça à faire, mais c'est vrai que quand on a un bon boulot et qu'on a des sous, on peut faire faire ses tâches par d'autres gens.* *Moi au début je m'étais dit que j'aurais un homme, je me voyais déjà avec un mentor, je sais pas pourquoi j'avais pas l'idée d'une femme ingénieure. Mais au final c'était pas mal parce que du coup je pouvais poser des questions qui me concernaient plus, qu'un homme aurait pas pu répondre, les enfants, le ménage… C'est moi qui ai amené ces sujets.* *Au début je m'étais dit que j'aurais préféré*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *tout, c'est vraiment ce que je m'imaginais, donc je me suis pas fait des films, je suis contente, c'est possible.*	**Limites du dispositif** *m'a rien enlevé. Ma mentore ça l'avait fait un peu rire que je vienne alors que j'avais plein d'ingénieurs dans ma famille. Pour ceux qui en ont pas je pense que c'est vraiment utile.*	

parrain qui fait partie d'une famille, qui a des parrains aussi, et en fait du coup tous les soirs on mange avec sa famille. Ça fait des très bonnes amitiés, on se voit souvent, mais on est super nombreux en fait, on est 50 dans une famille et là on commence à bien se connaître. C'est vrai qu'on est un peu tout le temps ensemble ici, on mange ensemble, on dort ensemble (rires) mais ça me gêne pas. Ça me change du lycée où j'étais amie avec les gens juste parce qu'ils étaient dans ma classe et y'avait aucun point		**Nature et contenu des échanges** *Après on a parlé des dossiers qu'on avait à faire, des stages aussi, de l'anglais et des stages à l'étranger.* *Je lui donnerai des nouvelles, déjà si je passe en 2ème année je lui dirai, c'est peu une marraine quoi.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *avoir un homme, même si j'en ai déjà dans mon entourage. Elle était pas dans le domaine qui m'intéressait mais je suis contente d'être tombée sur une manager parce qu'elle a pu me donner des conseils sur comment il faut parler aux gens et tout.*			

commun, ni la musique ni les sciences. *Quand j'ai de mauvaises notes ça me décourage pas, je redouble d'efforts. En maths c'est vrai que j'ai que des mauvaises notes.*						
Roxanne Mentorée par un homme *L'Insa, en fait j'avais pas vraiment envie de faire ça, je me suis rendue compte après, peut-être en milieu de 2ème semestre de 1ère année, que j'étais vraiment bien ici et que j'étais contente d'avoir fait ce choix. Je suis arrivée ici en*	**Attentes et motivations** *Le début d'année c'était vraiment dur, j'ai eu vraiment du mal à me motiver, j'ai rien fait, concrètement j'ai du me mettre au boulot en décembre. Et après c'est pour ça que j'ai fait le mentorat, je me suis dit que ça allait m'aider à me motiver. J'avais aucune idée de départ, je m'étais dit GCU mais je sais pas du tout en quoi ça*	**Nature et contenu des échanges** *Je lui ai dit que j'avais pas trop d'idées, et je voulais des renseignements pous avoir en quoi ça consiste vraiment le métier. On a mangé ensemble et ensuite il m'a fait visiter là où il travaille.* *La conciliation ? (rires), j'en suis pas encore à me poser ces questions !*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *J'ai été mise en lien avec un homme, après je pense que j'aurais été plus à l'aise à parler avec une femme. Finalement on a bien discuté quand même, je me suis dit que j'étais là pour ça, fallait pas que je fasse ma timide.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *J'ai rencontré ma mentore en décembre, c'était parfait pour me remotiver pour les partiels.* *C'était vraiment bien, même juste de voir les bureaux. Il est chef de projet. C'était vraiment bien, déjà les grandes entreprises comme ça généralement on peut pas trop visiter du*	**Limites du dispositif** *Je pense qu'une fois, un entretien, ça suffit. Si j'ai des questions j'hésiterai pas à lui reparler mais c'était vraiment suffisant.* *C'est vrai que si on veut juste découvrir le métier d'ingénieur ça pose pas de problème mais si on est intéressé par un domaine en particulier c'est compliqué.*	**Suggestions d'améliorations**

me disant que c'était la voie générale, que je ferais des trucs scientifiques et qu'on verrait après. Ingénieur-e je savais même pas ce que ça voulait dire ! (rires). Ingénieur-e au final c'est même pas un métier et ça s'explique pas en trois mots. *Moi-même ici, je préfère la compagnie des garçons, c'est plus simple.* *La filière S au lycée ça me dérangeait pas, (rires), enfin un peu par défaut, ça me plaisait un peu, mes parents m'ont bien poussée sur cette*	**Attentes et motivations** *consiste. Je me suis dit que le mentorat allait m'aider à choisir un départ et que du coup j'arriverai un peu plus à me motiver. J'ai rencontré ma mentore en décembre, c'était parfait pour me remotiver pour les partiels.* *C'était juste pour avoir un aperçu. Moi je voulais juste qu'il me raconte un peu comment ça se passait tous les jours et de voir si ça me convenait. Et puis vu qu'il était à l'Insa ça rajoute de la proximité, il sait ce que je fais, ce que je traverse, ça permet d'aller direct à l'essentiel.*			**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *coup rentrer dans les bureaux, voir pour de vrai les lieux en open space alors que t'as vu que dans des séries ou à la télé c'est vraiment bien je trouve. Je me suis dit « c'est beau » (rires).* *Moi j'étais vraiment contente pour le mail, j'ai eu de la chance parce que l'ingénieur que j'ai eu avait fait GCU à l'Insa mais je crois que c'est un peu aléatoire donc j'ai eu vraiment de la chance. Moi je le recommande, ça motive, ça permet de voir des trucs un peu concrets, de voir des bureaux, de voir dans quelles conditions on va travailler.*	**Limites du dispositif** *Ce qui a posé problème au début c'est que je savais pas vraiment quoi lui demander, j'avais pas de questions particulières.*	

voie, eux ils ont fait des filières scientifiques. Moi j'ai plein de centres d'intérêt, j'aimerais bien faire de l'hôtellerie, j'aimerais bien travailler avec des enfants, choisir j'arrive pas (rires !). Après bah médecine aussi ça m'intéressait parce qu'il y a pas mal d'études avant d'arriver dans le concret, et c'est pour ça moi je me voyais pas travailler dans 3 ans, je veux avoir du temps pour choisir vraiment ce que je vais faire. *Moi je suis à l'AS, l'année dernière je faisais du*						

volley, et cette année je fais du foot, j'avais besoin d'un truc pour plus me défouler. *A l'INSA les premières années ça crée des liens vraiment forts, on est toujours ensemble et tout, et mes meilleures amies moi c'est des filles de l'Insa c'est même pas celles du lycée. Ici le soir tu sais que tu peux aller frapper chez n'importe qui, tu peux parler, je trouve ça génial.*						

Manon Mentorée par un homme	**Attentes et motivations**	**Nature et contenu des échanges**	**Effets du genre du – de la mentor-e**	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs**	**Limites du dispositif**	**Suggestions d'améliorations**
Le premier mois en septembre c'était vraiment génial, j'étais là où j'avais envie d'être, j'étais vraiment super heureuse, je me suis fait des bon potes. *J'aime vraiment l'ambiance parce qu'on est que 80, on a que des cours dans des petites salles à 30. C'était facile de s'intégrer.* *Depuis le collège j'avais des bonnes notes mais c'est surtout parce que je travaillais beaucoup, c'est pas que je*	*Un ingénieur a des fonctions tellement différentes que c'est dur de le définir.* *Je sais pas ce que je vais faire, en plus moi j'ai pas fait de stage ouvrier.* *La grosse différence entre la prépa et l'école c'est que maintenant chaque opportunité qu'on me donne de voir ce que je voudrais faire plus tard, bah je veux pas me retrouver devant le fait accompli en 5ème année, donc je fais ce qu'on me propose.* *Pour faire la différence dans ce monde, enfin ça fait un peu opportuniste de dire ça, mais ça se joue vachement au contact, c'est*	*Moi c'est l'ingénieure qui m'a direct contactée et proposé une rencontre. On a directement trouvé une date pour se voir, c'est elle qui est venue elle s'est déplacée à l'Insa, c'est une ancienne élève de GI en fait.* *J'avais pas de questions particulières mais déjà qu'elle vienne de Gi c'est bien, moi ce qui m'intéresse le plus c'est de savoir le lien entre ce qu'on apprend et le monde professionnel. La question que je pose le plus quand je rencontre des jeunes diplômé-e-s c'est « est-ce que tu te sers vraiment de ce que t'as appris ? Est-ce*	*J'ai l'expérience d'une femme au travail, elle a 3 enfants et ça se passe bien.* *Ce qui est marrant c'est qu'elle est mariée avec un homme qu'elle a rencontré quand elle était en GI. Elle m'a dit que ça intéresse les recruteurs les femmes, parfois à profils égaux ça peut jouer en notre faveur parfois.*	*Enfin je trouve ça rassurant de voir qu'il y a un lien entre ce qu'on fait et le boulot donc pour moi c'était rassurant qu'elle vienne de GI.* *La dernière fois que je lui ai écrit c'était y'a 10 jours, ce qui est bien c'est que ça m'a poussée à… par exemple en arrivant à l'Insa j'avais pas de CV, et là vu qu'elle m'a dit de postuler en Suède chez volvo ça m'a poussée le faire.* *Voir quelqu'un qui a fait GI ça fait du bien.* *C'est pas en 5ème année qu'on va se poser la question et moi je trouve que le*	*Je me suis pas forcément identifiée à Marie parce qu'on a des personnalités assez différentes.*	

comprends tout comme ça. *Moi je fais de la danse, autour de moi j'ai que des gens qui font plein de trucs, du sport, de la musique, des assos, du baby sitting…*	**Attentes et motivations** *important d'entretenir.*	**Nature et contenu des échanges** *que tu t'es senti perdu ? Est-ce que t'as eu besoin d'une formation supplémentaire ? ». Ce qui m'intéressait c'était un peu sa vie actuelle, finalement un ingénieur ça se définit pas, donc c'est pas mal d'en rencontrer plusieurs pour se faire une petite idée.* *Pour elle c'était la première fois qu'elle mentorait et elle m'a dit qu'elle savait pas trop quel était son rôle, elle a dit que c'était à moi de lui dire ce que j'attendais.*		**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *mentorat c'est très utile.*		

ETUDIANTES MENTOREES AVANT MIXITE DU DISPOSITIF, MENTORAT EXCLUSIVEMENT FEMININ						
Sonia	**Attentes et motivations**	**Nature et contenu des échanges**	**Effets du genre du – de la mentor-e**	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs**	**Limites du dispositif**	**Suggestions d'améliorations**
Je fais partie de la majorité des gens, on a un peu fait l'INSA parce qu'on était bon au lycée, je savais pas trop ce que je voulais faire, l'Insa ça avait une super réputation du coup j'ai opté pour l'Insa, mais je savais pas du tout à quoi m'attendre en fait, pour moi l'ingénieur euh… la définition même aujourd'hui je sais pas si je pourrais te la donner. C'est juste quelqu'un qui sait bien réfléchir et résoudre des problèmes mais	*La prépa ça a été un peu une galère pour moi en fait. J'avais des difficultés au niveau des cours et puis le rythme était soutenu, et puis au-delà de ça je comprenais pas pourquoi on faisait toutes ces matières là, on fait un peu de tout et je voyais pas, j'en voyais pas le bout et ça m'intéressait pas en fait alors qu'en département c'est tout de suite allé mieux, parce qu'on voit plus concrètement ce qu'on sera amené à faire plus tard en tant qu'ingénieur-e, et puis on se concentre, enfin on se spécialise donc c'est plus facile de voir pourquoi on fait*	*La première fois qu'on s'est vu c'était dans un kebab à côté du campus (…). On s'est vu et tout de suite elle s'est ouverte à moi, elle a compris que j'étais en difficultés et que j'avais besoin d'avoir confiance en moi, et elle m'a expliqué qu'elle aussi elle avait été en difficultés mais encore plus que moi.* *On a gardé contact pendant 1 an à peu près, bon je vais pas dire qu'on se voyait toutes les semaines mais on s'envoyait des mails pour se donner des nouvelles, une fois j'ai fait un resto avec sa fille, elle m'avait même invitée chez*	*Le fait que ce soit une femme moi je me demandais comment elle faisait pour gérer la vie de famille et le travail, franchement on parlait un peu de tout et de rien, elle m'a même un peu raconté sa vie.* *Moi je trouve ça bien justement d'ouvrir le mentorat aux hommes aussi et pas que aux femmes. Bon bah voilà au pire tu parles pas de vie de famille mais c'est pas le besoin premier, c'est pas en tout cas ce qui moi m'a rendue curieuse par rapport au mentorat quoi. De toute manière t'es bien loin de la vie de famille et de la fin de*	*Le feeling est tout de suite bien passé, on a discuté un peu, elle était vraiment jeune dans sa tête, enfin même dans son corps elle était pas vieille, elle avait juste un enfant d'un an. On s'est vu et tout de suite elle s'est ouverte à moi, elle a compris que j'étais en difficultés et que j'avais besoin d'avoir confiance en moi, et elle m'a expliqué qu'elle aussi elle avait été en difficultés mais encore plus que moi (…), j'imagine même pas comment elle a fait, et elle a réussi, même en département elle était plutôt bonne en cours donc ça m'a*	*Moi j'ai pas répondu au mail et c'est qu'une fois que j'étais allée voir la psy parce que j'étais en difficultés au niveau des cours qu'elle m'avait proposé. Du coup j'avais dit ok, mais ça venait pas de moi la volonté de participer au programme, mais ça s'était bien passé.* *Mais je sais pas si de moi-même je serais allée à cette réunion-là tu vois, on reçoit tellement de mails, en prépa je les lisais à peine ! Moi j'étais stressée et j'avais peur de pas réussir, je pensais juste aux interros et à ça tu vois.*	

voilà je savais pas du tout ce que je voulais faire. *J'étais vachement impliquée dès la 2ème année, y'a vachement d'associations et ça c'est cool c'est aussi ce qui fait la richesse de l'Insa.* *Niveau cours j'étais pas brillante, j'étais pas 1ère de promo mais ça s'est beaucoup amélioré !* *Y'a pas d'ingénieur-e-s du tout dans ma famille ! Y'a beaucoup de médecins mais ingénieur-e-s pas du tout ! D'ailleurs ils voulaient que je fasse médecine*	**Attentes et motivations** *ça et même si on n'aime peut-être pas toutes les matières qu'on fait on voit au moins pourquoi on les fait.* *C'était un peu au début du 2ème semestre de 2ème année que je me suis dit « là ça commence vraiment à aller mal » et j'avais peur de me faire virer et ça aurait été con de pas faire d'efforts sachant que dès que tu passes en département ça va mieux normalement donc j'étais allée voir la psychologue. On avait parlé méthodes de travail il me semble, elle essayait de me dire que c'était peut-être une question d'organisation. Elle*	**Nature et contenu des échanges** *elle, euh voilà c'était vraiment quelqu'un qui se donnait à fond dans ce qu'elle faisait quoi, et ouais ouais on s'était parlé pendant longtemps et en fait on a fini par plus se parler parce qu'elle a eu un problème familial et elle a déménagé en Suisse.* *Je pense que je lui avais posé un peu des questions, surtout en 2ème année, c'était « tu fais quoi ? est-ce que ça te plaît ? au niveau des études ça se passait comment ? », c'était aussi bien sur son travail mais aussi sur sa vie de famille. Elle m'a même un peu raconté sa vie, elle*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *l'Insa, même maintenant ça paraît loin pour moi donc non non c'est bien que ce soit avec des hommes aussi.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *motivée en fait de voir qu'elle avait réussi à surmonter les obstacles, elle avait même des soucis financiers et c'est une chose que j'avais même pas, donc de voir quelqu'un qui avait encore plus de difficultés que moi et pas qu'en cours, ouais ça m'a motivée, ça m'a boostée à pas déprimer et à me dire que c'était fini et que j'allais me faire virer.* *J'ai été agréablement surprise. Franchement ça m'a boostée de suite, elle était vraiment là pour me motiver, elle m'a même proposé de l'aide pour trouver un boulot si j'avais des problèmes financiers.*		

mais j'étais pas assez patiente. Ma mère elle a fait des études littéraires mais elle a même pas fini d'ailleurs, elle s'est mariée très tôt. *Je suis quand même contente d'avoir fait l'Insa, après le difficile 1er cycle, et j'en garde quand même des très bon souvenirs quoi, la cohésion entre les gens, des gens d'un peu partout…*	**Attentes et motivations** *m'avait justement proposé le mentorat alors que je connaissais pas du tout, et je me suis dit « pourquoi pas ? », j'étais ouverte à n'importe quelle aide en fait parce que ça tombait justement à une période où je comprenais pas ce qu'on faisait et je voyais pas ce que c'était d'être ingénieur-e, donc pour moi c'était cool. En fait t'as même pas le temps de penser à ce qu'est un ingénieur, plus t'avances dans tes études plus tu vois ce que tu peux apporter en tant qu'ingé, mais quand t'es en prépa t'as pas le temps de te poser ce genre de questions, le seul truc*	**Nature et contenu des échanges** *m'a dit qu'elle avait une amie marocaine et du fait que j'étais marocaine voilà elle me l'a dit, enfin voilà y'a des détails qui me reviennent un peu mais on parlait vraiment de tout et de rien. Enfin c'était un peu comme un début de relation amicale, globalement c'était ça. Je crois qu'on avait fait 2-3 resto ensemble, et une fois elle m'avait invitée chez elle, et après c'était plutôt par mail parce que justement elle avait des problèmes de santé et elle préparait son déménagement, donc on a commencé à moins se parler et puis en plus je le comprends quoi je pense qu'elle avait*		**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *Elle voulait m'aider, ça se sentait qu'elle faisait pas ça parce qu'on lui avait envoyé un mail, peut-être qu'elle faisait ça pour remercier parce qu'elle était arrivée là, elle avait envie que ce soit la même chose pour quelqu'un d'autre, je sais pas… Ca m'avait bien motivée, après je sais pas si ça avait eu des résultats positifs concrets mais en tout cas oui psychologiquement ça m'avait boostée !* *Elle aussi elle avait fait le département télécom et je me souviens que même pour la recherche de stage elle avait fait passer mon CV,*		

	Attentes et motivations *que tu vois, ton seul but, c'est de réussir la prépa, et même pas la prépa, c'est de réussir l'interro du jeudi ou du vendredi. J'arrivais pas à voir au-delà des interros et de réussir la prépa, c'est vrai. Moi j'étais tellement en galère que même pour le département je me disais « n'importe quel truc, il faut juste que je réussisse la prépa ».* *Le mentorat c'était en 2ème année, j'étais frustrée parce que j'essayais de bosser en fait et les résultats suivaient pas. Et la 2ème année en fait elle a été encore plus terrible que la 1ère pour moi, au moins la 1ère bah tu te disais*	**Nature et contenu des échanges** *juste envie de passer à autre chose et elle m'avait déjà par mal aidée.*		**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *c'était vraiment sympa.* *J'ai pas eu d'autre mentore après, elle est partie quand j'étais déjà en département (…) ça allait déjà beaucoup mieux (…) j'ai pas ressenti de besoin de redemander un mentorat.* *J'ai eu une belle rencontre humaine donc pour moi c'était cool. Ça m'a apporté de la confiance et de la motivation, c'est vrai que j'ai pas vraiment confiance en moi-même. Le fait aussi de me projeter un peu dans l'avenir, chose que je faisais pas du tout et euh de me dire « ah bah elle a l'air bien, j'aimerais*		

	Attentes et motivations *« c'est de ma faute j'ai pas trop bossé » et là je bossais mais c'était pas ouf au niveau des résultats. Et c'est à ce moment là aussi que j'ai commencé l'associatif, moi c'est ce qui me permettait de tenir parce que j'aimais pas du tout ce que je faisais. C'était frustrant de se retrouver en difficultés quand t'as toujours été 1ère ou 2ème de classe.* *Honnêtement j'étais tellement dans un moment de désespoir que quand elle m'a proposé ça je me suis dit « bon on va voir ce que ça donne », j'attendais pas grand-chose.*			**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *bien bosser pour y arriver aussi ». On avait même parlé de trucs financiers hein, elle me disait « même si la prépa ça te plaît pas, moi non plus ça me plaisait pas, après t'es pas riche mais au moins t'as la sécurité financière », enfin c'est con mais ça aussi ça peut motiver.* *De manière générale ce que je retiens c'est les bons moments que j'ai passés avec M., je me souviens même de sa petite fille qui m'appelait Kaka (rires), en bulgare je crois que ça veut dire grande sœur. Enfin voilà je me souviens d'une sortie au resto qu'on avait faite et elle avait vraiment*		

				Eléments de satisfaction / Impacts positifs *essayé de me mettre à l'aise, j'ai rencontré son mari très vite, sa petite fille… donc euh ouais le côté humain de la chose ça m'avait vraiment plu, moi c'est le côté humain que j'ai retenu. En prépa t'as pas envie de parler de métiers, c'est trop loin, t'as besoin de trucs terre-à-terre et de te motiver.* *Si j'étais tombée sur quelqu'un passionné, quelqu'un qui ait été passionné par ses études à l'Insa en fait, déjà j'aurais pas compris, il aurait pas pu m'aider parce qu'il m'aurait pas comprise, et comme elle elle a été aussi en galère je pense ça a*		

				Eléments de satisfaction / Impacts positifs *été aussi un point qui nous a rapprochées, on s'est tout de suite comprises et elle a tout de suite essayé de me motiver alors que ouais si tu tombes sur un mec qui a été premier de promo il comprend pas ce que tu lui racontes, pour lui ça s'est super bien passé et enfin voilà quoi. Ça aide d'avoir un parcours commun.*		

Mathilde	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-e	Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	Suggestions d'améliorations
Je suis venue à l'Insa parce que je pouvais le faire. Disons que j'avais pas de vocation pour un autre truc, ça m'intéressait quand même un minimum mais c'était pas un choix 100% sur. *Avant d'arriver à l'Insa j'avais pas de représentation du métier d'ingénieur-e parce que mes parents sont profs, mes grands-parents sont profs, enfin ma mère est institutrice et mon père il est prof dans une école d'ingénieur-e, en électronique. Mais j'avais une*	*Le premier cycle ça a été un peu dur, j'avais beaucoup de mal avec les cours, j'étais un peu dépassée et puis je me suis pas très bien intégrée dans ma classe. La deuxième année un peu mieux parce que je suis passée en Amerinsa et disons que même si les cours c'était toujours compliqué y'avait l'ambiance qui compensait un peu. En 1ère année j'étais pas sur le campus, je suis restée chez moi parce que mes parents habitaient à Lyon donc je faisais les allers-retours, et du coup le fait de pas être en résidence, je restais même pas manger avec les gens le soir, du coup pour l'intégration c'était*	*On s'est pas rencontré beaucoup, une ou deux fois je crois. Il me semble que c'était après les partiels. On a échangé par mail aussi, c'était surtout un soutien, c'était plus un soutien sur le fait de dire qu'il fallait pas abandonner, continuer à y croire un peu. Ça s'est étendu jusqu'à la fin de l'année. D'abord on est allé au restaurant un midi, c'était surtout pour faire connaissance, elle m'a expliqué son parcours, je lui ai expliqué où j'en étais, mais c'était surtout pour se rendre compte parce que c'est vrai qu'en 1ère année on n'a pas forcément le temps de fouiller, pour ça c'était intéressant.*	*Après on a discuté aussi de l'histoire d'être une femme dans le métier, dans l'entreprise, après c'est vrai que je me rendais pas forcément compte donc je pouvais pas vraiment voir ce que ça pouvait impliquer comme inégalités, je lui ai posé la question parce que moi-même ça m'intéressait mais c'est pareil vu que moi-même je me rendais pas vraiment compte de ce que c'était je pouvais pas forcément voir ce que ça pouvait impliquer comme désavantage entre guillemets. Après je lui ai posé des questions sur comment accorder sa vie privée quoi, sur le fait d'avoir des*	*C'était plutôt bien passé, elle était assez disponible, elle était accessible aussi et ça j'ai trouvé ça bien. Moi j'ai besoin que les gens soient accessibles sinon j'arrive pas à… surtout des questions qui peuvent paraître un peu bêtes sur le coup.* *Si le but c'était de dire « oui tu es sur la bonne voie tu peux continuer », oui ça a bien marché, enfin ça a pu me servir je pense.* *Ça aurait pas marché si je m'étais pas sentie à l'aise, si j'avais pas senti que je pouvais poser n'importe quelle question, ça*	*J'étais tellement dans le stress que je suis pas sure d'en avoir vraiment… pas tiré profit mais peut-être si j'avais été en 4ème année j'aurais eu plus de recul sur la situation et j'aurais eu plus l'occasion de lui poser des questions sur des choses plus concrètes, j'avais pas encore suffisamment de recul.* *Après c'est surtout que pour moi c'était un peu tôt quoi, au final je sais pas si y'a un but précis à ce système de mentorat, je sais pas si y'a vraiment un but au final mais pour moi c'était un peu tôt. Après si le but c'était de dire « oui tu es sur la bonne voie tu peux continuer », oui ça a*	

représentation très limitée du monde de l'entreprise en fait, parce que même dans ma famille c'est très profs. *Après niveau hiérarchique moi je me vois pas manager dans l'âme, cheffe de projet non, déjà trouver un truc qui fait envie que j'ai envie de me lever le matin. Mais pourquoi pas, j'ai fait un test de personnalité à l'association des ingénieur-e-s qui disait que oui oui finalement j'étais peut-être faite pour manager des gens, mais disons que c'est pas ma priorité tout de*	**Attentes et motivations** *pas top, et puis aussi je me suis retrouvée en classe avec des gens avec qui j'avais pas forcément grand-chose en commun.* *Quand j'ai eu des difficultés je me suis tournée vers ma directrice de lanière, du coup j'ai eu du tutorat, j'étais pas mal suivie par mon prof de maths. Et j'ai dû aller voir la psy, et c'est avec elle que j'ai parlé de mentorat. Alors quand j'ai vu la psy, je galérais dans les cours, j'avais l'impression de pas m'en sortir, et quand on comprend rien aux cours on se demande si c'est ça qu'on veut faire, pour moi en première année on est*	**Nature et contenu des échanges** *Après on a discuté aussi de l'histoire d'être une femme dans le métier, dans l'entreprise.* *Par mail c'était pas forcément précis, elle prenait des nouvelles pour savoir où j'en étais, par rapport aux cours, par rapport à la suite…*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *enfants, sur l'intégration dans une équipe, elle m'avait dit qu'au final c'était assez simple de s'intégrer mais qu'après elle avait eu plus besoin de faire ses preuves après quoi, on lui avait demandé de prouver qu'elle savait faire des choses.* [Si ça avait été un homme] *Je sais pas, peut-être que si la personne avait été accessible ça aurait pas posé de souci, après est-ce que j'aurais été aussi à l'aise ? Peut-être pas. J'aurais peut-être été plus impressionnée .*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *aurait pas marché, j'aurais pas voulu avoir quelqu'un qui me dise « ah oui tu fais ça mais tu sais pas pourquoi tu le fais », j'aurais pas voulu quelqu'un qui ne comprenne pas que l'on ne puisse pas se représenter le métier, j'aurais pas voulu qu'on me reproche de pas savoir à quoi ça ressemble à la fin, quelqu'un qui imagine pas qu'on puisse pas se rendre compte.* *Ce qui est pas mal c'est qu'on est assez libre quoi, ça je trouve que c'est bien parce que si on ressent le besoin de voir la personne 5 fois on la voit 5 fois et si on veut*	**Limites du dispositif** *bien marché, enfin ça a pu me servir je pense, après si le but c'est plus d'avoir des questions très concrètes sur les aspects du métier ou de l'entreprise là j'avais pas assez de recul pour les poser, donc je me dis ça peut peut-être valoir le coup de le refaire un peu plus tard. Je savais pas du tout que c'était possible, pour moi c'était que pour les filles, c'était qu'en 1ère année.* *Le seul truc négatif c'est que c'était peut-être un peu tôt pour moi pour me rendre compte, mais c'est vraiment un avis personnel.* *A la fin ça s'est essoufflé, elle m'a*	

suite Quand on fait des projets en GMC je me sens pas capable d'être la cheffe de projet et de dire que je vais mener le projet jusqu'au bout, je me sens pas forcément capable, et je sais que quand je suis dans un groupe c'est pas moi qui vais ressortir si y'a un leader qui va ressortir, ce sera pas forcément moi. Je sais pas au final si je suis capable de le faire parce que j'ai jamais trop essayé, mais disons que c'est pas ma personnalité quoi au départ. Maintenant je me dis pourquoi pas mais c'est pas	**Attentes et motivations** *super éloigné du métier du coup on peut même pas se dire « bah oui ça me plait et je sais pourquoi je m'accroche » et du coup je pense que c'est pour ça qu'elle m'a proposé le mentorat, histoire de dire « vas au moins vérifier si c'est bien ça que tu veux faire ». Je crois pas que c'est moi qui ai demandé, c'est elle qui m'a mise en contact avec une ingénieure. C'était plus pour me rassurer moi, je sais pas trop au final quel besoin j'avais, ce que j'en attendais vraiment, autant je l'aurais fait en 3ème ou 4ème année j'aurais eu des attentes un peu plus concrètes, autant en*			**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *la voir qu'une fois on peut aussi.* *Y'a pas forcément eu d'impact à long terme mais à court terme sûrement, c'était une période compliquée (…) c'était un soutien, disons qu'en cette période avoir n'importe qui qui encourage c'est toujours un soutien. Ça m'a apporté du soutien et de l'encouragement, une ouverture sur le métier, et puis un peu une curiosité aussi, et puis ça oblige un peu à se poser des questions. On se dit toujours « de quoi on va parler », du coup ça force à se poser des questions.*	**Limites du dispositif** *demandé si je passais en 2ème année, elle m'a un peu demandé des nouvelles et puis voilà.*	

spontané ou naturel pour moi.	**Attentes et motivations** *1ère année c'est pas sûr que…* *C'était plus pour me rassurer dans mon choix d'orientation, pour connaître la réalité de la vie d'ingénieur-e, que ce soit au travail ou dans le privé. Je pense que j'étais un peu trop perdue pour avoir des vraies attentes de ça.*					
Délia *J'ai intégré la section danse études en parallèle. J'ai fait partie du bureau des élèves aussi, j'étais responsable de la communication du gala cette année, voilà c'était sympa j'ai*	*Mon père est ingénieur donc c'est quelque chose que je connais mais moi j'ai participé au mentorat dans le cadre féminin puisque je voulais voir comment c'était pour une femme, et comment ça pouvait impacter la vie d'une femme puisque c'est différent.*	**Nature et contenu des échanges** *J'ai été mentorée par une jeune ingénieure qui avait deux enfants et qui m'a expliqué comment elle arrivait à concilier les enfants, sa vie de famille et tout ça, c'était très intéressant.* *On a été en contact pendant à peu près 3*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *J'ai un papa qui a un métier avec beaucoup beaucoup de responsabilités et ma maman s'est arrêtée de travailler pour nous donc c'est vrai que quand on est une femme c'est des questions qu'on doit se poser. L'entreprise de ma mentore c'est*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *On est venu nous présenter le mentorat en cours et ça m'a interpelée, c'était en 1ère année et je savais pas vraiment si c'était ce que je voulais vraiment faire donc c'était chouette. Ça m'a permis de plus cibler la spécialité qui*	**Limites du dispositif** *Pour moi ça a pas eu tant d'impact que ça parce que j'avais déjà un ingénieur proche de moi.*	**Suggestions d'améliorations**

pris part à pas mal de choses.	**Attentes et motivations** *C'était une époque aussi où je voulais découvrir le monde de la mécanique parce que mon père est pas du tout de ce secteur donc c'était l'occasion aussi.*	**Nature et contenu des échanges** *mois, on s'est vu en dehors de l'Insa et puis elle m'a invitée sur son lieu de travail aussi, c'était très enrichissant.* *C'était très varié, elle était très ouverte à toutes les questions, ça a été sur son métier dans la mécanique, sur comment elle gérait sa vie de famille avec son métier d'ingénieure, donc c'était vraiment des thèmes variés, différents. Moi ce que je voulais c'était voir une ingénieure en activité.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *vrai qu'elle est très ouverte pour ça, y'a des aménagements qui sont faits, ils s'arrangent pour que les femmes puissent continuer, la dame qui m'a mentorée elle avait tout son mercredi parce qu'elle avait des enfants en bas âge, elle s'arrangeait avec son conjoint, ça l'empêchait pas de partir en déplacement à l'étranger.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *pouvait m'intéresser, ça m'a inspirée dans la ligne de conduite pour mon choix de département.* *J'ai pas été intimidée parce qu'elle était assez jeune donc le contact a été facile, y'a pas eu de souci à ce niveau là. C'était une jeune ingénieure, qui était maman, ça fait beaucoup donc ça montre que tout est possible.* *Je pense que c'est principalement une question de personnalité, et que mentore et mentorée s'entendent bien. Moi ce que j'ai particulièrement apprécié c'est qu'elle accepte de me parler*		

				Eléments de satisfaction / Impacts positifs *de sa vie privée. Elle s'est présentée et dans sa présentation elle m'a dit qu'elle était maman de 2 enfants et qu'elle était ouverte à des questions sur son métier et sur sa vie personnelle. Et puis un parcours INSA c'est sûr que ça rapproche plus facilement.* *Ce qui m'a marquée le plus c'était la visite sur site, c'était très impressionnant, c'était vraiment chouette, ça a été très enrichissant. J'ai rencontré une personne très agréable.*		

Anne	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-e	Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	Suggestions d'améliorations
Dès la première année j'ai intégré le club rock, j'ai fait l'AS Badminton aussi, et depuis la première année j'étais dans une asso aussi. *J'ai fait école d'ingé parce que j'aimais les maths et j'arrivais bien, et puis je sais pas ça m'inspirait le métier d'ingénieur-e, même si j'en n'ai pas dans mon entourage. C'était plutôt flou mais c'était plus dans l'esprit « y'a des maths, y'a de la physique, ça va être cool ». Je serai dans le management de team, plus ou*	*Le mentorat je l'ai fait en première année, ça s'est arrêté à la fin de l'année. On a eu un mail, j'ai une amie avec qui je m'entendais bien et on s'est motivé pour le faire. Quand on sait pas à quoi ressemble le métier d'ingénieur-e c'est toujours bien de voir quelqu'un, même si ça donne que quelques idées, même si c'est pas suivi quoi.* *Moi je voulais voir ce qu'une femme ingénieure pouvait faire, comment les ingénieurEs elles font, j'avais plutôt le cliché des femmes qui font que travailler.* *Je voulais voir quel pourrait être mon métier dans le futur*	*Moi ça n'a pas été suivi, je pense qu'en première année on est un peu jeune déjà, enfin moi j'ai essayé de continuer à lui parler un peu mais en première année je savais pas de quoi parler, enfin j'avais pas grand-chose à dire.* *Moi j'y allais vraiment pour découvrir, j'avais pas d'attentes particulières.* *On avait échangé par mail, une fois par téléphone et on s'était vu 2 fois à la Part Dieu.* *D'ailleurs on avait parlé de projet professionnel avec ma mentore mais en 1ère*	*Moi je voulais voir ce qu'une femme ingénieure pouvait faire, comment les ingénieurEs elles font, j'avais plutôt le cliché des femmes qui font que travailler.* *En première année je pense que c'est plus rassurant d'être avec une femme. Maintenant je m'en fiche, ce qui compterait ce serait plus le profil, maintenant si je demandais un mentor ce serait plus dans le vrai rôle de mentor, du coaching, de l'aide pour définir le projet professionnel tout ça.* *Je voulais voir quel pourrait être mon métier dans le futur donc avec une femme*	*La mentore de mon amie elle travaillait moins et ça m'avait permis de parler avec d'autres mentores aussi, y'avait eu un repas ou un goûter, on avait rencontré des gens. C'était pas mal pour voir d'autres gens.* *Elle était impliquée, ça c'était bien. Quand t'es étudiant parler à un ingénieur ça peut être intimidant mais elle était bien, elle était ouverte.* *Le souvenir que j'en garde, c'est tout bête (rires), c'était de la voir arriver en homme, euh en femme d'affaires, en tailleur, sure d'elle et tout. Ça*	*Moi ça n'a pas été suivi, je pense qu'en première année on est un peu jeune déjà, enfin moi j'ai essayé de continuer à lui parler un peu mais en première année je savais pas de quoi parler, enfin j'avais pas grand-chose à dire. Et puis ma tutrice elle travaillait beaucoup, enfin elle avait mis sa vie un peu de côté, et moi c'était pas ce que je voulais faire, et même son domaine c'était pas ce que je voulais, donc voilà y'avait pas trop de sujets de conversation quoi. Elle travaillait jusqu'à 20h ou plus le soir, elle commençait tôt le matin, les enfants ils étaient chez la nounou tout le temps, moi c'est pas*	*D'ailleurs on avait parlé de projet professionnel avec ma mentore mais en 1ère année on n'a pas trop d'idée, alors qu'à partir du moment où j'ai intégré GI j'y voyais plus clair quoi, et puis oui en 4ème année, 5ème année, je pense que c'est là que les mentor-e-s peuvent être utiles pour poser les bonnes questions de temps en temps. C'est bien d'avoir quelqu'un qui te pose des questions bateaux, genre « qu'est-ce que t'aimes bien faire », enfin c'est tout con mais quelqu'un qui te pose les questions ça aide à y réfléchir quoi, et puis il peut rebondir, c'est pas mal.*

moins haut mais voilà. *Mais c'est sûr que je me verrais pas être la seule femme dans un environnement que de mecs. J'ai fait l'expérience là en allant visiter un entrepôt et c'est lourd comme ambiance. C'est pas mal si il y a quelques filles autour histoire de faire un petit peu de parité quoi. Ça dépend vachement de l'environnement.* *J'ai aucun ingénieur dans mon entourage. Mes parents sont dans le milieu agricole.*	**Attentes et motivations** *donc avec une femme on se reconnaît plus facilement. Et puis elle était assez jeune, si on est avec quelqu'un qui a quelques décennies d'écart et qui connaît pas le métier de maintenant ça peut être compliqué aussi.*	**Nature et contenu des échanges** *année on n'a pas trop d'idée.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *on se reconnaît plus facilement*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *m'avait marquée ça, c'est même le truc qui m'a le plus marquée. C'est quelque chose dont je me souviens encore, c'était drôle.*	**Limites du dispositif** *mon objectif de vie quoi. Le week-end c'est les week-end, quand je suis à la maison je travaille pas alors qu'elle oui, enfin c'est pas ce que je veux faire.* *D'ailleurs on avait parlé de projet professionnel avec ma mentore mais en 1ère année on n'a pas trop d'idée.* *Je dirais que je suis satisfaite pour ce que j'en voulais à l'époque, mais avec le recul ça m'a pas apporté des masses quoi. Ça m'a, voilà c'était bien, ça m'a permis de parler avec quelqu'un qui était ingénieure mais le fait que ce soit pas suivi, enfin en 1ère année, je pense que le mentorat*	**Suggestions d'améliorations** *Ça aurait pu être euh, le fait qu'on se soit rencontré avec tout le monde c'est quelque chose qui apporte beaucoup, ça devrait être plus souvent, en première année le but c'est de rencontrer plein de monde et puis ça permettrait aussi entre guillemets de choisir son mentor, voir avec lequel le feeling pourrait passer et peut-être ça aurait duré plus. Un point d'amélioration serait de laisser le choix aux étudiants, et même aux mentor-e-s.*

					Limites du dispositif *ça peut apporter beaucoup plus que ça m'a apporté si c'est plus tard dans la scolarité.* *Pour mon orientation en département c'était plus en parlant avec des étudiants plus âgés que moi, que je connaissais, je leur ai demandé comment ça se passait dans leurs départements.* *Finalement ça s'était essoufflé, y'avait pas grand-chose à dire.*	
Sarah *J'étais en EURINSA, après je suis rentrée en SGM, en 4ème année je suis partie à l'étranger.*	**Attentes et motivations** *Le mentorat je l'ai eu en 3ème année, j'avais eu l'option que je voulais SGM, mais je me suis quand même demandé vers quoi ça pouvait mener et c'est*	**Nature et contenu des échanges** *J'ai participé à ce mentorat avec une dame d'EDF. On a échangé quelques mails, on s'est vu une fois et c'était tout. On s'était dit qu'on*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *La rencontre ça s'est super bien passé. Si j'avais eu un homme ça m'aurait aussi intéressée mais c'est vrai que y'aurait pas eu de questions sur le*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *… ça m'a permis d'avoir un exemple.* *J'avoue que la première rencontre m'avait globalement*	*Après c'est vrai que c'était dur pour moi de lui poser des questions parce que c'était plus, j'ai envie de savoir et qu'on m'explique, mais sans avoir vraiment de questions.*	**Suggestions d'améliorations** *Moi j'ai eu aucune rencontre en groupe mais vu l'expérience que j'ai eue, enfin j'ai eu une rencontre avec une personne, assez longue, ça aurait pu se*

En première année j'étais dans l'organisation du gala de l'insa, 2ème année j'étais dans l'organisation des 24 heures de l'INSA, 2ème année j'ai aussi créé une association sur « culture et identité européenne », en 3ème année j'étais dans une association humanitaire avec laquelle j'ai fait un voyage en Inde, 4ème année j'étais pas là, et 5ème année j'ai pas repris l'associatif mais j'ai réorganisé la remise des diplômes au gala et cette fois-ci pour SGM, ah oui et en 2ème année	**Attentes et motivations** *pour ça que j'ai fait le mentorat.* *J'avais pas spécialement d'attentes à vrai dire, j'avais juste envie de savoir à quoi ça ressemblait et d'avoir quelques informations quelles qu'elles soient, c'était plus « j'y vais sans savoir à quoi je m'attends, on verra ce que je peux avoir, je reste ouverte », c'était histoire d'avoir plus d'informations et de me faire une image un peu plus précise sur les ingénieur-e-s après. J'avais pas spécialement de questions très précises.*	**Nature et contenu des échanges** *essayerait de se revoir mais on l'a pas fait. Et du coup elle m' expliqué son parcours, ce qu'elle avait fait et comment elle en était arrivée là, si ça lui plaisait etc, donc ça m'a permis d'avoir un exemple, après c'est vrai que c'était pas un mentorat dans le sens où c'était juste ponctuel et pas suivi, pas des rencontres fréquentes.* *On a parlé des possibilités après SGM vu que c'est aussi ce qu'elle avait fait.* *On a parlé aussi de sa vie de tous les jours, de où elle travaillait, tout ça.*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *femme enceinte comment ça se passe dans l'entreprise, ou sur si la femme se retrouve dans une entreprise avec plein d'hommes autour, comment elle est perçue. Mais y'a d'autres sujets intéressants. Elle m'a dit qu'elle avait des enfants… Dès l'Insa on est quand même plongé dans un milieu où y'a énormément de garçons et donc c'est dès ce moment là qu'on voit que c'est particulier, mais on s'habitue, et c'est bien finalement, globalement c'est mieux, les filles ça fait que se crêper le chignon (rires) ! J'aime bien.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *suffi parce que j'avais pu vraiment discuter et avoir une expérience d'une personne, et vu que ça avait duré assez longtemps on a abordé pas mal de sujets, même des choses qui étaient pas en lien avec SGM et du coup ça m'a intéressée et je pense que ça m'a suffi.* *Moi au début je me projetais pas trop, ingénieur c'est pas un métier c'est un diplôme et il peut y avoir tous types de métiers. La rencontre ça m'a donné un exemple, une image de ce à quoi ça pouvait ressembler, et c'était pas mal parce que tout le monde a pas la*	**Limites du dispositif** *…c'était pas un mentorat dans le sens où c'était juste ponctuel et pas suivi, pas des rencontres fréquentes.* *On s'était dit qu'on essayerait de se revoir et puis ça s'est pas fait, elle a pas fait la démarche, j'ai pas fait la démarche, après c'est vrai que les contraintes c'était pas toujours évident, on pouvait se voir que le midi et c'était pas évident non plus.* *Je dirais que je suis globalement satisfaite mais vu comme ça s'est passé je suis pas sure qu'on puisse dire que c'est vraiment un mentorat, parce que y'a pas eu d'accompagnement véritable, qu'on s'est*	**Suggestions d'améliorations** *passer de la même manière autour d'un buffet surtout que en même temps j'aurais pu avoir plusieurs avis et plusieurs expériences.*

j'organisais aussi l'inté des futurs 1ère année. *Mon père est plâtrier peintre et ma mère est employée de banque, on est de la région lyonnaise.* *J'aime bien les sciences, j'aime bien savoir comment les choses fonctionnent.*		**Nature et contenu des échanges** *Grosso modo c'était « où je vais avec ça ? Quelles sont les possibilités après ? Enfin la vie après globalement ».*		**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *chance d'avoir des ingénieur-e-s dans son entourage ou des parents avec autant de diplôme donc c'est pas évident de savoir à quoi ça peut ressembler et du coup c'est bien d'avoir un ou deux exemples.* *…ça m'a plus aidée à comprendre où j'allais et à me resituer vis-à-vis de mes études et ça faisait partie d'un processus de questionnement, ça a répondu à certaines questions*	**Limites du dispositif** *rencontré qu'une seule fois et y'a eu que quelques échanges de mails avant, en tout ça a duré un mois quoi. Donc ça s'est bien passé mais c'était pas un vrai mentorat pour moi. Si j'avais voulu ça se ferait fait, elle était ouverte, mais j'ai pas demandé.* *Je pense que l'impact a pas été net, je peux pas vraiment dire ce qu'il a été, ça m'a plus aidée à comprendre où j'allais et à me resituer vis-à-vis de mes études et ça faisait partie d'un processus de questionnement, ça a répondu à certaines questions mais ça a pas eu tant d'impact que ça.* *Si j'avais voulu aller plus loin dans la*	

					Limites du dispositif *rencontre je l'aurais fait mais ça m'avait suffi.*	
Lucie *Moi j'ai extrêmement bien vécu mon premier cycle contrairement à beaucoup d'étudiants, je venais d'un lycée où j'étais habituée à fournir beaucoup de travail, et j'ai découvert le monde associatif aussi, ce qui m'a permis de m'épanouir.* *Je me projetais pas tellement, autour de moi dans ma famille j'ai pas d'ingénieur-e-s,*	**Attentes et motivations** *J'ai eu beaucoup de questionnements quand même par rapport à ce que je voulais faire, c'est vrai qu'en ingénierie on peut tout faire mais est-ce qu'il y avait vraiment quelque chose qui me correspond, ce genre de choses. Même si je me sentais bien j'ai beaucoup réfléchi, j'ai même envisagé de changer d'école en 2ème année, enfin voilà j'ai eu pas mal de questionnements pendant ces 2 années mais au final voilà. Le mentorat s'est aussi un peu inscrit là-*	**Nature et contenu des échanges** *Au début on a parlé par mail, puis je suis allée la rencontrer là où elle travaille, on a déjeuné dans son restaurant d'entreprise, et la 2ème fois elle m'avait carrément organisé toute une après-midi, elle m'a fait visiter les locaux, on s'est installé dans son bureau et elle m'a tout raconté comment ça se passe une journée, elle m'a présentée à certaines de ses collègues qui avaient des postes différents, plus ou moins techniques, et puis par rapport à mon profil*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *… le mentorat c'était pour les filles donc on savait déjà de quoi on allait discuter à l'avance presque.* *Vu que c'est un mentorat au féminin on allait forcément aborder la question de comment ça se passe quand on a une vie de famille, comment ça se passe en entreprise, vu que c'est un milieu plutôt masculin bah quand on a un poste à responsabilités comment c'est perçu ? Enfin ce genre de choses-là je m'attendait à ce qu'on*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *Elle avait réussi à obtenir un poste de cheffe de projet, son évolution de carrière, la façon dont elle gérait sa vie de famille et elle arrivait à garder des activités comme du sport après le travail, elle avait des enfants, enfin j'ai trouvé qu'elle gérait très bien, elle avait trouvé un équilibre entre le travail et sa vie personnelle et ça ç'a m'a… je pense que j'aimerais bien m'en inspirer. Maintenant quand j'y réfléchis je me dis que c'est bien là-dedans que je me*	*Mon seul regret c'est qu'elle n'ait pas été dans le domaine des biotechnologies.*	**Suggestions d'améliorations**

ce qui m'attirait c'était la liberté de pouvoir prétendre à plein de postes mais voilà, encore aujourd'hui j'ai pas d'idée précise. Je voudrais un poste assez généraliste, au fur et à mesure ça s'affine mais voilà. *Ma mère était professeure de français et maintenant elle est documentaliste, enfin dans l'enseignement quoi, mes grands-parents aussi sont enseignants. Mon père est retraité mais il travaillait à la RATP.* *Moi je suis de la région parisienne mais j'étais*	**Attentes et motivations** *dedans, au moment de toutes ces questions. On avait reçu un mail et voilà moi je suis un peu curieuse de tout, je me suis dit « bah voilà c'est encore l'occasion de rencontrer des ingénieur-e-s etc, donc autant voir ce que ça donne, c'est toujours un plus », et voilà c'est tombé au moment de mes questions.* *Le mentorat c'était en 1ère année, au tout début, ça devait faire un semestre et je me suis dit que c'était vraiment une bonne opportunité de rencontrer des ingénieur-e-s, ce que je faisais même en deuxième année c'est que j'hésitais pas à*	**Nature et contenu des échanges** *elle avait essayé de me mettre en contact avec des gens plus dans la bio. J'ai dû la voir véritablement une fois tous les ans depuis le début, en 1ère, 2ème et 3ème année.* *On s'est vu l'année dernière et là cette année avec mon échange à l'étranger j'ai pas eu trop le temps de la contacter mais justement en recevant ton mail je me suis dit qu'il était temps de lui renvoyer un petit mail. Je compte bien garder le contact.* *Même si sur le coup je réalisais pas, je me dis que des fois j'aimerais bien la recontacter pour lui poser*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *l'aborde, même si bizarrement c'était pas la question qui me préoccupait le plus à ce moment-là, c'est plus maintenant que je commence à prendre conscience que c'est une question qui se pose et qui est importante. Avant c'était plutôt comment ça se passe, comment un ingénieur débute sa journée, enfin c'était des choses très basiques mais ouais… je savais qu'on allait aborder ces questions-là parce que ouais « mentorat au féminin » c'est un peu implicite quoi. Même si c'était pas ma question principale je l'avais en tête, mais maintenant encore plus qu'avant.*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *projette, ça m'a plutôt donné bien envie.* *Je suis très contente du dispositif. Dans le mentorat c'est pas juste rencontrer un ingénieur parmi d'autres, c'est plus un suivi, c'est un « tuteur » qui nous suit sur le long terme et qu'on peut recontacter en cas de besoin, c'est pas juste ponctuel.* *Mon meilleur souvenir ? Je me souviens, et bien avant l'après-midi qu'elle m'avait prévue à son entreprise c'était un repas entre mentorées et mentores organisé par l'Insa, c'était une sorte de buffet et*		

vraiment attirée par le modèle INSA, à Lyon notamment y'a plein de possibilités d'orientation, et puis le système associatif, la vie sur le campus, c'était quelque chose qui m'attirait. *Moi quand je suis arrivée à l'Insa je ne me projetais pas du tout en tant qu'ingénieure, j'intégrais d'abord une école et j'avais du mal à voir après quoi.*	**Attentes et motivations** *prendre l'annuaire des ingénieur-e-s INSA et à les contacter. Je savais pas quoi choisir comme spécialité en 3ème année donc j'avais contacté des ingénieur-e-s dans différents domaines et je leur ai posé des questions par téléphone. J'ai toujours eu des super retours et des gens très disponibles, même pour des questions du genre « qu'est-ce que vous faites de votre journée, à quoi ça reseemble ? ». Après le mentorat c'est vrai que c'est des ingénieur-e-s qui ont choisi de s'impliquer là-dedans et qui sont donc plus disponibles pour nous rencontrer,*	**Nature et contenu des échanges** *d'autres questions, je pense que c'est bien de rester en contact sur la durée parce que forcément on évolue et on a toujours besoin d'un « référent » entre guillemets pour échanger sur des sujets en général, et ça je trouve que c'est vraiment un bon dispositif qui doit être pérennisé, de toute façon plus on peut rencontrer d'ingénieur et mieux c'est, c'est vraiment en échangeant avec des professionnel-le-s qu'on peut se faire une idée, et puis ils nous permettent aussi d'en rencontrer d'autres…*	**Effets du genre du – de la mentor-e** *Rencontrer un homme ? Euh tant qu'à faire c'est peut-être plus facile justement d'aborder certaines thématiques comme la place de la femme avec une femme, bon après si c'était un homme dans les biotechnologies ça m'aurait intéressée mais globalement j'ai trouvé ça bien le principe de rencontrer des ingénieures femmes*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *j'avais trouvé ça super sympa ! ça avait permis de se retrouver, de discuter entre étudiants de cette expérience, de rencontrer d'autres mentores, et j'avais trouvé ça intéressant, ça aurait pu être l'occasion de rencontrer justement d'autres mentores dans le domaine qui m'intéressait Enfin j'avais trouvé ça vraiment bien de pas cloisonner chacun avec son mentor et de se rencontrer tous, je garde vraiment un bon souvenir de ce repas.* *Moi ça m'a permis d'avancer dans ma réflexion personnelle c'est sûr, de me faire une meilleure idée du*		

	Attentes et motivations *et puis le mentorat c'était pour les filles donc on savait déjà de quoi on allait discuter à l'avance presque, enfin voilà c'est plus encadré, c'est différent, c'est complémentaire. Et le mentorat ça permet de développer ça justement et de se dire « ah bah oui c'est peut-être intéressant de rencontrer plus d'ingénieur-e-s », c'est bien que ça existe.* *Moi dans l'idéal je voulais rencontrer quelqu'un dans la biologie parce que je m'intéressais à bio-sciences donc c'était un petit peu 1er critère, et j'avoue que j'avais un peu aussi en tête que j'aimerais bien*			**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *métier d'ingénieur-e aussi, elle m'a fait rencontrer des personnes qui occupaient différents postes de l'ingénieur expert avec un poste technique et puis elle qui était plutôt dans la gestion de projet, et du coup de voir ce qui me correspond le plus. Après euh, toute la partie sur la femme en tant que femme en entreprise, comment gérer sa vie avec son travail, je dirais que c'était vraiment ces deux aspects que je retiendrai. Voir moi dans quel type de poste je pourrais me retrouver plus tard, et puis en tant que femme voir un exemple de comment est-ce que c'est*		

	Attentes et motivations *voir dans ce domaine-là, bien sûr la condition de la femme en entreprise y'avait tout ça aussi, mais voilà je voulais voir quelqu'un en biologie, finalement ça s'est pas fait mais bon… C'était mon 1er critère on va dire, c'était par rapport à la spécialité que je visais, mais après bon n'importe quel ingénieur-e y'a quand même des similitudes donc euh…* *Quand j'ai su que c'était quelqu'un qui était pas dans le domaine que je visais je me suis dit « bon de quoi on va parler ? », parce que j'avoue que j'aurais eu plein de questions à poser à quelqu'un du domaine qui m'intéressait mais*			**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *possible de très bien gérer ça, de voir que les 2 sont très bien cumulables, oui je dirais que c'est vraiment ces 2 facettes là. Et puis le côté humain bien sûr !* *Moi j'en ai bien profité, j'ai apprécié, tous ces échanges étaient importants, donc à mon tour je me dois de le faire plus tard, j'aimerais vraiment être mentore à mon tour plus tard, je le ferai avec plaisir.*		

	Attentes et motivations *j'y suis vraiment allée juste en me disant que ça allait être une discussion et en me disant qu'il allait en sortir des choses intéressantes, j'avais pas d'idée préconçue on va dire et je me suis dit que c'était l'occasion de rencontrer un ingénieur, j'en ai pas dans ma famille, et de me faire une idée un peu plus précise donc voilà, j'avais pas vraiment imaginé…*					

TRAITEMENT THEMATIQUE DES ENTRETIENS : INGENIEUR-E-S

Interviewé-e Profil de l'ingénieur-e	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-é-e	Eléments de satisfaction / Impacts positifs	Limites du dispositif	Suggestions d'améliorations
Corrine A mentoré un garçon et une fille *J'ai un poste de cheffe de projet, ça pourrait s'appeler aussi responsable d'affaire, je gère la réalisation de ce contrat.* *Je suis aussi adhérente à un réseau interne qui est en lien avec d'autres entreprises qui traitent de la place de la femme.* *J'ai un de mes enfants qui est en école d'ingénieur, un autre en école*	*Moi quand j'ai commencé le marrainage il me semblait que l'orientation était différente, c'était plus porté sur l'accompagnement, tout au long de l'année, avec une rencontre en groupe en début d'année, ça favorisait plus les échanges.* *Moi j'ai 3 enfants et je travaille à 4-5ème depuis un certain nombre d'années, donc je pouvais tout à fait faire part de mon expérience aux filles, c'est un choix.* *Pour l'Insa j'ai fait un truc qui m'a beaucoup*	*J'ai rencontré deux étudiants, un garçon et une fille. On s'est rencontré une fois, séparément, à mon restaurant d'entreprise, et là y'a pas eu de suite. C'est souvent le cas hein, c'est souvent une rencontre et ça s'arrête là. Y'avait une élève une fois que j'avais suivi en deuxième année après l'avoir eue en première année.* *En général moi je leur présente un peu l'entreprise et les activités, et puis tous les types d'ingénieur-e-s qu'il peut y avoir. Après y'a des questions qui reviennent, du type*	*Du côté des filles c'est marrant parce qu'au début y'avait des questions un peu conciliation vie de famille et vie professionnelle, les enfants, le fait d'être une femme dans un milieu masculin, et puis ces derniers temps moins. Alors je sais pas ? est-ce que ce sont des questions qui ne se posent plus ? Disons qu'au début c'était surtout des actions de marrainage, j'ai eu qu'une fois à faire à un garçon, avant c'était vraiment pour les étudiantes.* *Moi j'ai 3 enfants et je travaille à 4-5ème depuis un certain*	*Moi ça me plaît, je trouve que c'est intéressant de discuter avec des jeunes et de partager son expérience. Moi je suis une ancienne élève de l'Insa aussi donc y'a un peu d'attachement à l'école, ça me parle et ça m'évoque des souvenirs.*	*Y'a une époque où y'avait un buffet qui était organisé, ça servait un peu de point de départ et les étudiants pouvaient parler avec plusieurs ingénieur-e-s, et je pense que c'était assez sympa de rencontrer plusieurs personnes avant de passer aux rencontres individuelles si le courant passait. Là c'est un peu dommage qu'il y ait plus ce moment convivial. Surtout que les étudiantes elles venaient souvent à deux ou en groupe, là partir toute seule, y'en a qui connaissent pas Lyon, c'est pas évident.*	*Moi je comprends les étudiants, c'est vrai qu'on leur donne un mail, même avec un mini CV c'est peut-être pas facile pour eux. Peut-être que si ils pouvaient venir à deux, ou alors un petit groupe qui rencontre deux ou trois ingénieur-e-s par exemple. Faire des petits groupes ça pourrait être une possibilité pour faciliter les échanges. C'est pas facile quand on se connaît pas.*

de commerce et une qui est au lycée et qui ne sera pas ingénieure. On est déjà un couple d'ingénieur-e-s.	**Attentes et motivations** *plu il y a quelques temps, j'ai été jury pour les « passeports Insa », pour proposer un accompagnement spécifique à des élèves de terminale. Ça m'a beaucoup plu, c'est marrant ! Enfin c'était intéressant, l'Insa c'est mon école.*	**Nature et contenu des échanges** *travail à l'international. Du côté des filles c'est marrant parce qu'au début y'avait des questions un peu conciliation vie de famille et vie professionnelle, les enfants, le fait d'être une femme dans un milieu masculin, et puis ces derniers temps moins. Alors je sais pas ? est-ce que ce sont des questions qui ne se posent plus ? Y'a aussi des questions sur comment on commence à travailler.* *En général on me pose pas vraiment de questions précises sur mon boulot, c'est plus général. Souvent ils savent pas vraiment ce qu'ils veulent faire et*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *nombre d'années, donc je pouvais tout à fait faire part de mon expérience aux filles, c'est un choix. C'est vrai que c'est des questions que j'ai quasiment plus, ou beaucoup moins quoi. C'est peut-être un hasard, peut-être que les mentalités ont évolué et que les jeunes filles ne se posent plus ces questions.*		**Limites du dispositif** *Bon là, je vais pas dire frustrant mais bon, on voit les jeunes qu'une fois, des fois on a des retours positifs, un mail de remerciement, mais là pour moi c'est pas du mentorat. Pour moi du mentorat c'est du suivi et là bon je leur parle du métier d'ingénieur-e mais c'est pas du mentorat. Après eux je sais pas exactement ce que ça leur apporte, quel est l'objectif du suivi derrière, accompagner l'élève ? je sais pas. C'est vrai que ça dépend de ses besoins aussi.* *Avant y'avait ce côté un peu humain et accompagnement psychologique qui donnait une autre tonalité, c'était un*	

		Nature et contenu des échanges *ils ne se projettent pas.*			**Limites du dispositif** *plus quand même par rapport à…* *Je trouve que ça serait intéressant de faire un peu dans la durée, mais après si y'a pas de besoin y'a pas de besoin. . Après ça dépend de ce qu'on dit aux étudiant-e-s, comment on leur présente, si on les motive aussi (rires), il faut que l'Insa se pose la question de quel est le but. Moi j'avais l'impression que Sylvie était plus dans cette impulsion, de plus être dans la relation et dans le suivi de la relation, plutôt qu'une rencontre où voilà je raconte ce que je fais et puis voilà. C'est pas un jugement de valeur mais il faut savoir ce qu'on met dans*	

					Limites du dispositif *l'action de mentorat. Je sais qu'il y a des actions dans des entreprises mais là c'est vraiment un suivi quoi, y'a des rencontres régulières, y'a des actions. Ça se fait dans une relation qui s'inscrit dans la durée en fait. C'est deux objectifs différents, dans un cas c'est juste présenter les activités, c'est informatif, et puis dans l'autre c'est un accompagnement.*	
Laurence A mentoré uniquement des filles. *Moi j'ai commencé dès le début, j'ai fait 5 ans.*	**Attentes et motivations** *Moi ça fait très très longtemps que je suis dans des assoc de promotion du nucléaire vers le public, dans ce cadre*	**Nature et contenu des échanges** *Vraiment suivi j'ai eu 5 filleules, des étudiantes de 1ère année. Voilà une par an en gros, après j'ai eu des ponctuellement*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *Moi j'ai eu que des filles parce qu'en fait vu que c'était au tout début c'était pour elles, mais ça tournait beaucoup autour de la*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *C'était chouette parce que une des filles que j'avais elle était vraiment en difficulté, elle a persévéré, elle a*	*Par contre c'est vrai que c'est rare quand on a un retour derrière, c'est un peu pour ça aussi que j'ai arrêté, pas que pour ça mais bon. On a envie de savoir ce qu'elles font derrière,*	**Suggestions d'améliorations**

Moi j'ai 3 enfants, j'ai un métier à responsabilités, je suis amenée à manager. *Je fais du chant, je dirige un chœur de gospel. A l'Insa j'étais à la chorale, et puis dans la troupe de danse aussi. Y'a beaucoup de choses à faire et c'est pour ça aussi que l'Insa est très bien, c'est de très bonnes années.*	**Attentes et motivations** *là je faisais pas mal de trucs déjà tournés vers les étudiants, j'allais à l'Insa parler du nucléaire…* *Voilà je trouve que mon expérience peut être intéressante pour les filles.* *Y'a un problème de confiance chez les filles, la confiance c'est un facteur clé de la réussite. Il faut essayer de leur donner confiance en elles, souvent les filles elles ont tendance à se dévaloriser, alors que les garçons eux ils ont pas du tout ces problèmes-là. Tout ce qui est milieu scientifique, la femme est très très sous-représentée, c'est*	**Nature et contenu des échanges** *mais je les compte pas vraiment parce qu'on s'est vues qu'une fois. Celles des 5 ans c'était vraiment suivi, y'en a même une avec qui on échange encore, on a gardé contact.* *Alors en général on se faisait une première rencontre, on mangeait dans le coin, ensuite y'en a plusieurs qui sont venues sur mon lieu de travail, je leur expliquais ce que je faisais. Au début les premières années on avait une réunion au départ, on pouvait les rencontrer, discuter, et se mettre en lien comme ça. Moi j'ai eu que des filles parce qu'en fait vu que c'était au tout début*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *compatibilité de la vie de famille, avoir des enfants et… moi j'ai 3 enfants, j'ai un métier à responsabilités, je suis amenée à manager. Voilà je trouve que mon expérience peut être intéressante pour les filles qui se disent « mais comment je vais faire si je veux des enfants ? », en plus je suis dans un milieu très très masculin, pour dix hommes y'a une femme quoi.* *Mentorer des garçons m'aurait moins intéressée parce que moi je m'inscris vraiment dans une démarche proactive vis-à-vis des filles, les garçons ont moins besoin d'aide même si*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *fait danse-études et elle a cartonné ! Et là ça fait plaisir parce qu'on se dit qu'on a participé, qu'on ajouté une petite pierre.* *Ce que ça m'a apporté c'est plus dans la relation humaine, c'est un don de soi et c'est ça que ça m'apporte. Après moi je suis ambassadeur Insa au sein de mon entreprise, donc le mentorat ça me permet de prendre la température aussi, de pas être trop déconnectée des jeunes. Mais surtout c'est un don de soi et ça permet d'aider des gens quoi.*	**Limites du dispositif** *ce qu'elles sont devenues. Ça ça manquait un peu je trouvais. Y'en a une notamment qui était pas mal en difficultés et je sais même pas si elle est passée en 2ème année. Bon après on se dit « si elles écrivent pas c'est qu'elles ont pas besoin » mais bon. Ça manque de retour, ça manque de boucle. Dans le boulot professionnel on fait tout le temps cette boucle de retour, c'est important. Y'a pas de bilan de fin.*	

	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-é-e			
	dommage, je suis persuadée que la mixité c'est une richesse énorme. Il faut de tout, et les milieux scientifiques sont ouverts aux filles, ça va venir progressivement. Moi je vais partie d'un réseau de femmes et clairement il faut avoir une politique volontariste de mettre plus de femmes dans les comités de direction, sinon la machine ne va jamais s'inverser. *Il faut dire aux petites filles, « mais oui tu peux le faire ! », c'est leur envie et leur confiance en elles qui feront leur réussite. Pour moi y'a pas de métiers d'hommes et de métiers de femmes. Mentorer des garçons*	*c'était pour elles, mais ça tournait beaucoup autour de la compatibilité de la vie de famille, avoir des enfants et…* *Y'a des questions du style « j'ai pas envie de passer ma vie au boulot ».* *Elles se demandent aussi ce qu'on fait, moi ce que j'aime bien faire c'est décrire ma journée type, parce que c'est vrai que c'est très abstrait.* *J'ai eu 2 filles qui venaient des dom tom, donc qui étaient très éloignées de leur famille. Il fallait essayer de les motiver parce qu'elles se demandaient si elles avaient fait le bon choix.*	*je suis d'accord pour dire que tout le monde doit avoir confiance en soi.*			

	Attentes et motivations *m'aurait moins intéressée parce que moi je m'inscris vraiment dans une démarche proactive vis-à-vis des filles, les garçons ont moins besoin d'aide même si je suis d'accord pour dire que tout le monde doit avoir confiance en soi.*	**Nature et contenu des échanges** *Après nous on est un peu à disposition des étudiantes, y'en a elles veulent qu'une fois et c'est bon, y'en a elles veulent vraiment venir sur le lieu professionnel donc ça je trouve que c'est intéressant de leur donner cette possibilité-là.*				
Sophie mentore filles et garçons *Moi j'ai fait l'Insa de Lyon, je suis allée en IF, même si j'avais pas du tout cette idée là en entrant. Comme un gros pourcentage de filles je voulais faire biochimie,*		*Après le mail de mise en lien je réponds, je dis un peu ce que je fais et puis j'essaye de savoir ce qu'ils veulent eux, et puis en général on se voit une fois, à chaque fois ça n'a été qu'une fois. Bon je dis toujours qu'ils peuvent me contacter mais en général ils le font pas.*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *Au début c'était que pour les filles, et depuis l'année dernière j'ai des garçons, l'année dernière j'avais une fille et un garçon, comme cette année. Je les vois séparément,*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *Ce qui est bien aussi pour moi c'est que c'est difficile d'expliquer aux gens ce que l'on fait, donc ça me permet de prendre du recul en fait, c'est aussi pour moi une prise de recul sur ce que je fais.*	**Limites du dispositif** *Au niveau des réunions collectives c'est compliqué parce que c'est pas tous les ans, en fait je pense qu'ils ont pas trouvé le mode de fonctionnement, après c'est difficile parce que tout le monde a un avis différent sur la question.*	**Suggestions d'améliorations**

après j'ai aimé tout ce qui était mécanique, et puis en 2ème année un projet informatique m'a bien plu et voilà j'ai décidé de faire ça. Moi j'avais mon père et mon grand père qui avaient bossé en entreprise dans la mécanique, ma mère dans l'éducation nationale, on n'était pas du tout là-dedans. Je suis arrivée à l'Insa, je voulais pas faire d'études courtes, j'étais plutôt bonne élève, enfin c'était dans la suite logique quoi. *J'ai 2 enfants de 3 et 6 ans. Quand j'avais pas d'enfants je*		**Nature et contenu des échanges** *C'est une approche un peu concrète de ce qu'on fait, toute la journée devant notre ordinateur.* *Ça a évolué dans le temps, au début c'étaient les filles qui se disaient « mais pourquoi j'ai choisi de faire ça, est-ce que vraiment c'est fait pour moi ? », depuis 2-3 ans c'est plutôt sur en quoi consiste le métier. Ils disent tous « mais finalement ça fait quoi un ingénieur ? », même si nous on n'a qu'une vision partielle.* *Y'en a qui se disent « bon bah qu'est-ce que je vais faire maintenant ? Quelle spécialité je vais choisir ? », je pense pas que je les aide*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *c'est pas les mêmes questions.* *Ça a évolué dans le temps, au début c'étaient les filles qui se disaient « mais pourquoi j'ai choisi de faire ça, est-ce que vraiment c'est fait pour moi ? », depuis 2-3 ans c'est plutôt sur en quoi consiste le métier.* *Le mentorat moi j'ai connu par les RH. Mais au début c'était vraiment les filles pour les filles, donc c'était une autre approche et leur comm était axée dans ce sens. Moi je trouve ça pas mal que ce soit devenu mixte, pour moi c'était pas un critère euh… enfin*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *Cette année c'était bien ça* [le buffet de lancement] *s'est fait au premier trimestre donc on a pu rencontrer les gens tout de suite en janvier, parfois c'est février mars et c'est vrai que c'est tard.*		

restais plus longtemps au travail et puis après bah voilà les enfants c'est des contraintes aussi. Mon mari il est ingénieur aussi, bah on s'est rencontré à l'Insa (rires).		**Nature et contenu des échanges** *vraiment mais je leur dis qu'il faut qu'ils pensent à ça ça ça ça ça…* *La 2ème année y'avait eu un buffet entre midi et deux et ça se faisait comme ça, on discutait, et c'est vrai qu'avec elle on était resté en contact, elle savait pas si elle allait passer en 3ème année…* *Je sais qu'il y en qui leur font visiter le site, mais moi je suis dans un bureau, c'est pas hyper intéressant de visiter un bureau quoi.* *La première fois que j'y suis allée y'avait le buffet, j'y ai rencontré une collègue du coup on s'était mises toutes les 2, y'a 2 étudiantes qui sont venues et ça*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *c'était plutôt un plus quand même mais bon les garçons ont des questions aussi.*			

		Nature et contenu des échanges *s'est fait comme ça. Du coup je pense que pour elles aussi c'était plus facile, elles étaient moins timides à deux et puis nous on avait des points de vue différents, on répondait pas tout le temps la même chose.*				
Céline Mentore uniquement des filles *Dès que je suis arrivée à l'Insa on était en minorité, en GI on était quand même un peu plus de filles que dans d'autres secteurs, mais j'avais une copine fille et tous les autres c'était*	**Attentes et motivations** *Moi j'ai été encouragée par ma société pour m'impliquer dans le mentorat, ils ont des liens forts avec l'Insa. Moi c'était un truc qui m'a intéressée tout de suite donc j'avais pris une personne dès la première année, puis deux la deuxième.*	*Avec toutes les étudiantes que j'ai rencontrées elles voulaient savoir ce que moi j'avais fait, avant le bac, après le bac, pourquoi j'avais choisi ces métiers là, est-ce que c'était pas trop dur pour moi, est-ce que j'avais pu rester moi-même ou devenir un garçon manqué… La majorité elles connaissaient pas du tout le métier*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *Ce que j'ai toujours fait aussi c'est qu'à un moment donné on a parlé de ma vie perso et à chaque fois je me suis arrangée soit pour qu'elles viennent chez moi vite fait qu'elles voient mon mari et mes enfants, ou qu'ils me rejoignent à un moment, pour qu'elles*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *Participer au mentorat c'est bien parce que déjà on se rend compte qu'on a évolué par rapport à quand on était étudiants, on n'a plus tout à fait les mêmes centres d'intérêt et les mêmes questions, y'a 2 ou 3 fois où je me suis dit « ah ouais la*	**Limites du dispositif** *Les filles que j'avais eues elles avaient pas le souhait de garder quelqu'un, d'avoir un espèce coach pendant des mois ou des années, (…) Moi j'aimerais bien garder contact mais je me mettais à leur place et je sais qu'il y a les examens, les recherches de stage… J'aimerais bien mais*	**Suggestions d'améliorations** *Pour moi si ça grossit trop il faut faire attention à garder cette individualité, c'est ce que viennent chercher les étudiants, ils cherchent un binôme pas quelqu'un qui leur parle dans une salle de 15 personnes.*

des copains, j'étais plus en affinités avec des garçons. Et en fait les filles qui se sont retrouvées en génie industriel tous ensemble on avait toutes un peu le même profil, les quelques filles qui étaient vraiment girly elles sont aujourd'hui plus dans le métier industriel. Toutes celles qui sont restées dans le milieu industriel on était toutes les mêmes, c'est-à-dire que les crêpages de chignon ça nous intéresse pas, on était tout le temps quasiment avec des hommes, on avait beaucoup plus d'affinités, on était intéressé	**Attentes et motivations** *année, et la 3ème année une personne.* *Moi je suis diplômée de l'Insa et j'avais déjà gardé un lien fort avec l'école, et puis étant une nana dans un groupe d'hommes j'avais vraiment envie de promouvoir ça (rires). Moi dès le début c'est ça qui m'avait intéressée, de pouvoir dire « ouais y'a des femmes cheffes d'équipe », y'a pas de raison qu'on puisse pas suivre ce qu'on a envie de faire. Y'a trop de personnes qui se mettent des barrières en se disant qu'elles vont pas y arriver alors que non justement il faut jouer sur d'autres traits de sa personnalité pour*	**Nature et contenu des échanges** *d'ingé, elles avaient pas du tout de personnes ingénieures dans leur entourage ou alors c'était « mon oncle il est ingénieur il voit jamais sa femme », donc voilà c'était « est-ce que je fais ça pour les études ou est-ce qu'il y a vraiment un futur dans ce genre de métier ? ». Et elles ont pas forcément voulu savoir comment ça se passait au quotidien, mais vraiment comment ça se passait pour ma vie perso et ma vie professionnelle, c'était ça le sujet.* *La première année c'était encore avec la psychologue, on avait fait un repas avec toutes les jeunes et on*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *voient qu'on peut avoir des enfants, être une femme, et travailler dans le milieu industriel. On peut aussi avec notre position d'ingé dire « à ce moment ma priorité c'est mon bébé ». une fois j'étais en congé mat', j'étais ronde comme un ballon et je lui parlais de mon industrie et la fille ça lui avait fait plaisir, elle s'est dit « oh bah ouais c'est carrément faisable quoi ». Y'a beaucoup beaucoup de questions là-dessus, je pense qu'on faisait toujours une heure sur le boulot et une heure là-dessus, elles me disaient « et à quelle heure tu rentres le soir ? comment tu fais si tes enfants sont*	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs** *vache j'ai quand même fait du chemin dans ma tête pour passer d'étudiante où je me reconnaissais dans ce qu'elles disaient à ce que je suis maintenant et ça c'était vraiment un point positif. Après y'a aussi la satisfaction de se dire qu'on a peut-être aidé quelques personnes à trouver leur voie, à être mieux dans leur peau, dans leur état d'esprit, la fois où la minette elle est partie faire du journalisme mais tant mieux !*	**Limites du dispositif** *je comprends tout à fait que ça ait pas continué.*	**Suggestions d'améliorations** *Ce qui est délicat c'est arriver à trouver le bon moment pour commencer le mentorat, y'avait des fois où le temps que le binôme soit fait on avait juste 2 mois pour se voir. Si on se voit qu'en février par exemple les étudiants ont plus les mêmes questions qu'ils avaient quand on nous en a parlé en novembre. Entre temps ils ont fait des forums, des présentations… et y'a déjà eu de moments de flottement. C'est ça qui doit être travaillé un peu plus, à quel moment on le dit aux élèves et à quel moment ça se met en place.*

par tout y compris par le design ou des choses très techniques sur les moteurs.	**Attentes et motivations** *arriver aux mêmes résultats.* *Le mentorat c'est quelque chose que je recommande à tous, on en parle régulièrement entre filles dans mon entreprise, toutes les filles qui font ça on est toutes incluses dans le réseau WIN, c'est un peu toutes les associations de femmes pour promouvoir la diversité et promouvoir la place des femmes dans les entreprises Et c'est rigolo parce que en fait, WIN est une énorme entité, on est vachement nombreux, mais toutes celles qui sont passées par l'Insa de Lyon on se retrouve toutes au*	**Nature et contenu des échanges** *avait un peu tapé la discut' comme ça et y'avait eu des affinités. La deuxième fois c'était plus orienté, on avait rempli des profils et les regroupements étaient faits par le CDR. On n'avait pas forcément des personnes qui étaient intéressées par notre domaine et moi au final je trouve ça plus enrichissant. Les personnes qui voulaient faire Génie industriel qu'elle avait choisi, elles avaient déjà plein de points communs avec moi et du coup on s'est vu 2h et on n'avait pas grand-chose à s'apporter. Alors que les deux dernières années c'était des personnes qui étaient*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e** *malades ? moi j'habite loin de ma famille comment je vais faire pour faire garder mes enfants ? ». ça je pense que ça vient de la relation femme à femme, avec un garçon on n'aurait pas eu ce type de questions et c'est vrai que ça m'aurait moins intéressée.* *Dès qu'on discutait avec les filles on était tout de suite sur la même longueur d'ondes et on avait un peu le même profil on va dire.* *J'avais commencé à avoir une mentoré-e et je l'ai pas vue beaucoup parce que du coup je suis vite partie mais ça tombait*			

	Attentes et motivations	Nature et contenu des échanges	Effets du genre du – de la mentor-é-e			
	mentorat de l'Insa, pour nous c'est entre guillemets normal et ça fait partie du, de l'état d'esprit de promouvoir la place des femmes dans le monde du travail que d'être mentores de filles par l'Insa, par notre école quoi.	*plus intéressées par les télécoms et l'électronique et j'avais pu leur ouvrir les yeux, leur parler des autres choses possibles…* *Voilà en général on se voit, on discutait une heure ou deux, on échangeait les téléphones pour la suite mais y'a jamais eu de besoin pour après. Les filles que j'avais eues elles avaient pas le souhait de garder quelqu'un, d'avoir un espèce coach pendant des mois ou des années, le souhait c'était d'avoir une rencontre dédiée avec quelqu'un, pendant une heure ou deux quoi. Voilà elles rencontraient plusieurs personnes*	*bien quand même parce que c'était au moment où on m'a proposé d'aller coacher les Etats-Unis, et c'est ça que j'avais bien aimé et je lui ai dit « bah tu vois je suis une femme, je suis ingé, j'ai 2 enfants, j'ai un petit bébé de 9 mois, et dans 2 mois j'emmène ma famille aux Etats-Unis, et c'est pas le mari c'est moi qui emmène la famille, et tout ça en faisant au mieux pour que ma famille soit bien.*			

		Nature et contenu des échanges *dans les forums mais elles avaient besoin d'approfondir pour faire leur choix particulièrement en fin de premier cycle ou même au second cycle, et elles se posaient plein de questions sur qu'est-ce que je vais faire plus tard, est-ce que je suis bien au bon endroit, est-ce que j'ai un avenir là-dedans, est-ce que je vais y arriver, est-ce qu'il y en a qui y arrivent ? et du coup au bout d'une heure ou deux elles avaient les réponses à leurs questions et elles avaient pas besoin d'aller plus loin.* *Le profil des étudiants a beaucoup évolué entre avant et maintenant, avant c'était géré par le*				

		Nature et contenu des échanges *service psychologie et on était vraiment face à des gens qui étaient paumés quoi et qui se demandaient ce qu'ils faisaient là. Je me souviens j'avais eu une fille et à la fin de la discussion je lui avais dit « t'as rien à faire à l'Insa, c'est pas ton métier, tu t'es trompée, il faut que tu changes, t'es pas ingénieure », elle se demandait déjà ce qu'elle faisait là, elle a pas fini l'année, elle est partie et elle a fait journalisme, elle est partie direct. Et je pense qu'elle avait besoin de rencontrer quelqu'un qui travaille dans ce milieu-là pour lui dire, de rencontrer quelqu'un de l'extérieur qui lui dise.*				

		Nature et contenu des échanges *Elle en discutait déjà avec ses parents et elle arrivait pas à savoir si c'était une bonne idée. Et ça c'est les profils que j'ai eus sur les 2 premières années. Après quand ça a été ouvert à tous les étudiants là ça a été plus des personnes qui étaient conscientes qu'elles avaient fait un bon choix, ils étaient bien dans leurs baskets à l'Insa, ils se posaient des questions pour être sûr de leur choix de spécialité et puis pour en savoir plus au quotidien sur comment ça se passe. Mais dès qu'on discutait avec les filles on était tout de suite sur la même longueur d'ondes et on avait un peu le même profil on va dire.*				

		Nature et contenu des échanges *Y'en a qui se demandent « mais est-ce que je vais faire de la résistance des matériaux toute ma vie ? est-ce que je dois toujours connaître mes formules de chimie par cœur ? », et moi je leur dis non, l'Insa ça nous apprend surtout à penser. Ce qui est le plus important c'est la méthodologie. Ça leur fait aussi du bien parce que parfois ils se disent « mais pourquoi je révise ça ? ». Moi aussi j'en aie eu marre hein, bachoter pour bachoter euh…*				

| **Jérôme**
Mentor de 2 garçons et une fille

Mes parents sont sociologues (rires), j'étais pas du tout dans un milieu d'ingénieurs. C'était plutôt par goût pour les matières. J'ai fait une thèse, c'était un choix pragmatique, pour continuer dans le domaine de mon stage fallait faire une thèse. | **Attentes et motivations** | **Nature et contenu des échanges**

Avec la pratique je pense que les étudiants ont déjà des idées assez claires sur les métiers donc c'est mieux que les couples soient formés en fonction des métiers. A la réunion où y'a les pizzas en septembre, je me suis présenté, et du coup y'a un étudiant qui a demandé à être avec moi comme tuteur, y'a un étudiant à qui ça parlait, ça correspondait à ce qu'il voulait faire, et en effet c'est un contact un peu plus efficace, c'est un peu plus riche.
Y'en a c'est plutôt du coaching sur des méthodes de travail… du coaching, y'en a c'est ce qu'ils cherchent. Moi je vais | **Effets du genre du – de la mentor-é-e** | **Eléments de satisfaction / Impacts positifs**

Etre mentor c'est clairement de la vulgarisation, et moi ça me permet de revenir sur terre quoi. C'est bien de se recarder un peu parce que même moi quand je dois expliquer des trucs techniques dans mon boulot, je l'aurais expliqué à un élève Insa avant, donc je saurai ce que je dois dire. | **Limites du dispositif**

Malheureusement c'est pas les plus timides qui choisissent le mentorat, eux ils auront plus tendance à chercher « ingénieur-e » sur google quoi.

Y'a des trucs qui sont pas du ressort d'un mentor et je pense que j'en fais trop des fois. Y'a aussi beaucoup de projection de ma vie d'étudiant à leur place et je sais que telle ou telle chose était importante. On a un retour d'expérience assez important mais les temps ont changé, peut-être qu'ils n'ont plus les mêmes problèmes.

Je suis pas allée à la réunion de fin d'année l'année dernière, je voyais pas ce que | **Suggestions d'améliorations**

Le seul bémol que je mettrais c'est que j'ai pas l'impression qu'on donne du pouvoir aux mentors, j'en ai un par exemple qui à mon avis va redoubler mais il est bien hein ! Les redoublements officiellement on dit aux étudiants que c'est pas possible, mais si on fait le forcing c'est possible, et le rôle du mentor ça pourrait être ça, d'appuyer le redoublement d'un élève. Ça donnerait un plus à l'Insa mais c'est donner un peu trop de pouvoir, on va vous envoyer bouler avec cette suggestion (rires), mais ça pourrait faire gagner au programme. Nous on voit des choses plus |

		Nature et contenu des échanges *pas les aider à faire leurs exercices mais plutôt les aider à vaincre leurs appréhensions du 1er cycle. Ça c'est un premier type de demande qui va m'être faite. Aussi y'a les demandes, bah le plus sympa c'est sur le domaine professionnel. Bon y'en a un il voulait bosser dans la robotique, moi c'est pas du tout mon domaine mais j'ai des anciens copains de promo, on a des réseaux qu'ils n'ont pas. Pour la demande de département, j'en ai un qui veut un département que j'ai pas fait, donc je vais organiser un rdv téléphonique avec un copain qui l'a fait. Ça*			**Limites du dispositif** *j'avais à y dire en fait. En fait je voyais pas l'intérêt pour les étudiants, leur année est finie, c'est pas là qu'on va intéresser les étudiants pour qu'ils fassent le programme, c'est pas là qu'on va trouver des nouveaux, en fait c'est pour l'Insa quoi, comme l'entretien qu'on est en train de faire.* *La façon dont c'est organisé c'est très libre, c'est à la fois la plus grande force et la plus grande faiblesse du dispositif. C'est une force parce qu'on va suivre l'étudiant et ses besoins, mais en même temps si l'ingénieur il a juste envie de parler de lui-même et de rien faire d'autre personne va s'en inquiéter. On n'a*	**Suggestions d'améliorations** *personnelles que les profs ne voient pas, les profs peuvent pas voir, les proches peuvent mais ils n'ont pas de pouvoir, et du coup le mentor est très bien placé pour ça et c'est un rôle qu'on pourrait leur donner.*

		Nature et contenu des échanges *lui il a pas accès à des ingénieurs ni à des réseaux d'anciens. On reste des ingénieur-e-s et ça c'est universel donc on peut quand mêmes les aider même si c'est pas notre domaine.* *Les gamins quand ils voient les ingé qui leur parlent à la semaine d'intégration ou autre ils comprennent rien sur le métier d'ingénieur et ça leur donne pas trop envie, quand on commence à leur parler avec leurs mots en leur disant « rappelle toi ce cours là » ou « penses à ta vie quotidienne », là ils commencent à comprendre un peu plus le métier et à poser des questions. C'est plus les*			**Limites du dispositif** *aucune obligation, et c'est bien hein ça permet à l'ingénieur de s'adapter mais bon… En fait si y'a trop de règles ça peut qu'exclure des gens du programme.* *Le seul bémol que je mettrais c'est que j'ai pas l'impression qu'on donne du pouvoir aux mentors…*	

		Nature et contenu des échanges *domaines qui les intéressent plutôt que les types de postes. Le rôle que je me donne c'est un peu de remettre les postes en relation avec les cours qu'ils ont, et puis la journée de l'ingénieur aussi. Ils sont très friands de savoir ça, c'est des questions auxquelles on refuse de leur répondre et je sais pas pourquoi. Je pense que les profs eux-mêmes ne savent plus vraiment expliquer ce qu'ils font avec des mots simples.* *Etre mentor c'est clairement de la vulgarisation.* *Avec celui de l'an dernier on s'était rencontré 2 fois et on avait eu 7 ou 8*				

		Nature et contenu des échanges *échanges de mails, je lui avais corrigé une lettre de motivation, je lui avais présenté un laboratoire où il voulait travailler, je lui avais donné des tuyaux pour chercher des stages.* *Cette année le premier rdv c'est plus informel, et le 2ème plus ciblé sur leurs attentes, donc en général on va pas se retrouver devant un sandwich mais plus devant un ordi ou avec un papier et un crayon, peut-être avec Internet pour pouvoir chercher 2-3 trucs. Y'a plein de types d'ingénieur-e-s, moi j'avais fait un ptit test pour savoir à quelle race d'ingénieur on appartient, et je trouve ça vraiment bien pour*				

		Nature et contenu des échanges *les petits, ça au minimum je leur prépare ce petit questionnaire là pour le 2ème rdv. La le prochain rdv que j'ai il veut faire un département que j'ai pas fait et une thèse, et je lui ai trouvé quelqu'un qui a fait les 2, donc je vais mener un entretien téléphonique avec lui, il est à Paris.* *La fille que j'ai vue cette année par exemple elle savait qu'elle voulait me voir mais elle savait pas quoi me demander. Elle sait pas ce qu'elle fout là, elle a jamais choisi avec motivation cette voie-là, elle s'en fout de savoir ce qu'est un ingénieur et au final c'est elle la*				

		Nature et contenu des échanges *plus inquiète et la plus incertaine, c'est celle qui est la plus stressée quand je la vois, elle a des inquiétudes mais elle a pas vraiment de questions et c'est le profil le plus difficile à appréhender.* *Les étudiants me demandent jamais des détails sur mon métier (rires), il me font pas ce plaisir (rires).*				
Louis *J'ai travaillé pour l'Insa à l'école d'été, j'ai dirigé les écoles d'été, du coup j'ai pu faire des choses qui sont pas nécessairement techniques, et j'ai pu rester à l'Insa*	**Attentes et motivations**	*Il faut les rassurer, avoir l'image de quelqu'un qui est passé par là, qui a les mêmes origines qu'eux, qui a eu des difficultés mais qui s'en est sorti ça leur montre que c'est possible.* *Y'en a que j'ai sur facebook ou sur les*	**Effets du genre du – de la mentor-é-e**	**Eléments de satisfaction / Impacts positifs**	**Limites du dispositif** *En première année c'est très dur de leur parler du métier d'ingénieur parce que pour eux c'est dans une éternité.*	**Suggestions d'améliorations** *Je pense qu'il faut vraiment que les mentor-e-s encouragent leurs amis et collègues à le faire aussi, je pense que c'est plus motivant quand c'est intrinsèque plutôt que*

2 ans après mon diplôme. *C'est assez courant dans cette école de se marier avec quelqu'un de l'Insa, c'est une compréhension mutuelle du travail que fait l'un l'autre.* *A l'Insa j'étais dans des associations, au bureau du BDE, élu par tous les conseils possibles (rires). J'ai vraiment vécu la vie d'étudiant du côté associatif, j'ai vraiment profité de ce qui entourait les études.*		**Nature et contenu des échanges** *réseaux professionnels comme linkedin, ça permet de prolonger la relation de mentor. J'ai vraiment fait durer jusqu'à la fin de l'année et je pense que c'est nécessaire. Le problème il est ici là, il est dans l'engagement sur la durée, si on lui parle en octobre et qu'on revient juste le voir en juin c'est pas* *souhaitable. Des fois en 1ère année on s'enferme un peu sur soi et il faut que le mentor aille vers l'étudiant pour avoir des nouvelles, il faut le solliciter.* *La relation elle est pas professionnelle, c'est vraiment aider des étudiants à trouver la*				**Suggestions d'améliorations** *quand ça vient des RH.* *La relation elle est pas professionnelle, c'est vraiment aider des étudiants à trouver la motivation pour qu'ils travaillent. Après quand on est déjà en département le but c'est plus de développer son réseau, de travailler son CV, l'intégration en entreprise. Pour moi ce serait 2 missions différentes.* *Si un étudiant est intéressé par un domaine en particulier on peut l'aguiller vers un autre ingénieur éventuellement.*

		Nature et contenu des échanges *motivation pour qu'ils travaillent. Après quand on est déjà en département le but c'est plus de développer son réseau, de travailler son CV, l'intégration en entreprise.*				

DONNEES QUALITATIVES EXTRAITES DES QUESTIONNAIRES

Pourquoi avez-vous souhaité continuer à bénéficier du mentorat deux années de suite ?	**Pourquoi n'avez-vous pas souhaité poursuivre le mentorat ?**
-It's always beneficial ! -C'est intéressant d'avoir régulièrement des contacts avec notre mentor pour lui poser toutes sortes de questions. -De façon à être "suivie" par une ingénieure et à rester plus facilement en contact dans le cas d'éventuelles questions	-J'ai continué à rester en contact avec ma mentor et je sais que si j'ai des questions à poser je pourrai compter sur elle. -Bien que ce soit très intéressant, je pense que je suis maintenant certain de vouloir faire ce métier. Je ne me demande plus ce que je fais à l'Insa. -J'ai vu un mentor pour discuter du choix de département donc j'en avais plus besoin en 3ème année -Parce que ma première expérience de mentorat a été plutôt mauvaise et peu utile. -J'ai trouvé ce que je cherchais la 1e année -Pas nécessaire -Cela ne m'a pas apporté énormément

	-Je n'en voyais plus l'intérêt, ayant bénéficié des conseils de mon mentor lors de ma recherche d'entreprise pour l'alternance. -Parce que je n'en avais plus le besoin, ça m'avait bien aidé et motivé -Pas de relance: c'est tombé dans l'oubli -Plus besoin -J'ai trouvé les réponses à mes questions. -Je ne sentais plus le besoin d'avoir un mentor -Pas le temps -J'avais obtenu toutes les réponses à mes questions -J'étais trop occupée pour pouvoir y consacrer du temps -Le mentorat Ingénieure (femme) est seulement en 1ere année il me semble (ce n'est peut-être pas le même mentorat que celui-ci?) -Je ne ressentais plus le besoin de faire appel à ça pour répondre à mes doutes. -J'avais obtenu les réponses à mes questions -Oubli de réinscription

Veuillez préciser les raisons de votre degré de satisfaction, qu'elles soient :	
Positives	**Négatives**
-Ingénieure sympa et motivée. Informations précises et claires -J'ai pu avoir des réponses à mes questions. Aussi c'est toujours intéressant de parler à des ingénieurs pour imaginer sa vie professionnelle dans le futur -elle était très disponible et très à l'écoute de mes questions. -très instructif et intéressant de partager nos expériences respectives. -les objectifs que je m'étais fixés sont atteints à savoir me conforter dans mon choix de devenir ingénieur. -Mon mentor m'a accordé un certain temps lorsque nous nous sommes rencontré et il m'a permis de visiter les locaux dans lequel il travaille : rencontre très enrichissante, car concrète (découverte d'un environnement de travail et réponse à de nombreuses questions personnelles). -J'ai obtenu des réponses à mes questions et découvert une ingénieure en exercice.	-J'aurais aimé avoir encore davantage d'informations sur d'autres personnes de l'entourage de ma mentore. -Je ne l'ai vu qu'une fois et je trouve ça dommage -Son parcours ne ressemble pas à celui que je veux faire, pas beaucoup d'inspiration -Un coup de téléphone 2 semaines avant la fin du programme seulement et aucun échange par mail car la mentore n'aimait pas ce biais donc je n'en ai tiré quasiment aucun avantage. C'est dommage... -Mon mentor n'a pas pu répondre à toutes mes questions, ayant suivi une formation pour adulte et non une école -Je pensais être inscrite au mentorat au féminin alors que j'étais inscrite au mentorat simple. Ce n'était pas très clair lors de l'inscription. Je n'ai donc pas pu

-En plus d'avoir eu des précisions sur le métier de l'ingénieur, j'ai été rassurée car il avait eu les mêmes doutes que ceux que je traversais. Ayant fait l'INSA il m'a expliqué plus concrètement le cursus et ce qu'il en avait retenu. Il a pu comparer les études de ses amis à l'INSA et leur situation actuelle pour me montrer que même si on pensait se tromper d'orientation, on s'en sort finalement toujours professionnellement. -Mentor très à l'écoute. Il a répondu de façon claire à toutes mes attentes et mes questions -Le mentorat au féminin fût pour moi une très bonne expérience! Les premiers échanges par e-mails ont permis de répondre à mes premières questions. Et la journée passée avec ma mentore dans son entreprise a été hyper intéressante! -Notre échange m'avait motivée et m'avait permis d'entrevoir mon avenir en tant que femme ingénieure -Visite très Intéressante du lieu de travail -Bon feeling, personne accessible -échanges enrichissants sur la vie de femme en entreprise, le métier d'ingénieur... - Ma mentor était jeune et très gentille, on a bien discuté	aborder les problématiques quant aux difficultés rencontrées par les femmes. Sur ce point, c'était dommage.
-Je n'ai échangé que quelques email (5 ou 6), mais ma mentor a vraiment un parcours qui m'inspire, aurais-je un(e) autre mentor auquel je m'identifierais moins, je serais certainement moins satisfait car pour être honnête, l'idée de mentorat est toujours floue, peut-être n'est ça pas le plus adapté pour des élèves du PC. -Je ne m'attendais pas vraiment à ça -j'ai beaucoup appris, mais je devais toujours faire le premier pas. -Le mentorat s'est basé sur un unique rendez-vous pendant lequel j'ai pu avoir des réponses sur mes questions du moment mais rien n'a été poursuivi après -Les peu de rencontres étaient intéressantes mais j'étais très timide et j'avais donc du mal à aller vers ma tutrice. -Ma mentore avait réussi à dégager du temps pour moi et répondre à mes questions. Malheureusement la première année a pour moi été très difficile de toutes les manières et je n'ai pas pu y consacrer autant de temps que je l'aurais aimé -Interessant de voir comment les femmes ingénieures gèrent vie pro - vie personnelle/familiale. Mais aussi un peu effrayant d'avoir un exemple qui travaille beaucoup...	

Remarques générales laissées en fin de questionnaire :

-Entourage assez loin.

-Le dispositif de mentorat est une très bonne initiative, mais hormis la personnalité remarquable de ma mentor, l'apport n'a été que vague, on revient très vite aux mêmes questions... Peut-être est-ce par ce que le dispositif est encore un peu dans l'optique de l'insertion des femmes (pas que ce soit une mauvaise chose...) Le plus bénéfique a été la rencontre avec des ingénieur(e)s et leur parcours, l'échange par mail a été pour mon cas, assez formel. Finalement, je verrais plutôt ce dispositif pour un 3A...Merci pour cette initiative !

-Pour améliorer le système du mentorat, peut être pourriez-vous demander aux élèves les départements par lesquels ils sont intéressés et les mettre en relation avec des mentors travaillant dans ce domaine.

-Je pense que le mentorat est quelque chose de positif si on a de la chance de tomber sur un(e) ingénieur(e) motivé(e). Pour moi c'était important de rencontrer un(e) ingénieur(e) car je n'ai pas eu d'entourage proche ingénieur mais finalement je n'ai pas eu de chance. Ce n'est pas grave car on a heureusement d'autres occasions dans notre cursus!

-Il faut savoir que mon projet professionnel a surtout évolué en 3e année et que je me sentais moins concerné par celui-ci en 1ère année, lorsque j'ai pu participer au mentorat.

-Un mentorat suivi sur plusieurs années serait bien (mais peut être que cela existe déjà sans que je le sache...)

-J'ai fait mon mentorat surement trop tôt pour que ça m'aide dans mon projet professionnel. Ça a été surtout pour moi un réconfort par rapport à ce que je vivais à l'Insa (échec de compréhension des cours, etc...) et un moyen de me faire une idée sur la vie d'un ingénieur (horaires, vie de famille...). Je n'ai pas eu recours au mentorat par la suite car je croyais qu'il se limitait aux premières années et à un mentorat féminin pour soutenir et accompagner les étudiantes.

-Il faut que ce dispositif se pérennise !!!

-Le mentorat est une très bonne initiative qui permet de toucher du doigt la situation d'un ingénieur en particulier

Questionnaire :

Etude mentorat individuel

Dans le cadre de recherches de Master en sciences humaines et sociales au sein du Centre Diversité et Réussite (CDR) de l'INSA Lyon, nous menons une étude sur le parcours de l'élève l'ingénieur-e et sur le dispositif de mentorat individuel. Que vous bénéficiez ou non de ce dispositif, votre avis nous intéresse. Le questionnaire est anonyme et les réponses seront traitées statistiquement. Il vous prendra entre 5 et 7 minutes.

Merci d'avance pour votre participation.

Il y a 40 questions dans ce questionnaire

Votre parcours à l'INSA

Merci de répondre à ces quelques questions portant sur votre parcours d'étudiant .

[]Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Vous n'avez jamais participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR
- ○ Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé
- ○ Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR

[]Actuellement en quelle année êtes-vous? *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ en 1ère année à l'INSA
- ○ en 2ème année à l'INSA
- ○ en 3ème année à l'INSA
- ○ en 4ème année à l'INSA
- ○ en 5ème année à l'INSA
- ○ en mastère spécialisé ou en doctorat
- ○ vous vous êtes réorienté-e

[]Vers quelle(s) filière(s) souhaiteriez-vous vous orienter au second cycle? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'en 1ère année à l'INSA' *ou* 'en 2ème année à l'INSA' à la question '2 [Q1]' (Actuellement en quelle année êtes-vous?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Bio informatique et modélisation (BIM)
- ☐ Biochimie et biotechnologies (BB)
- ☐ Génie civil et urbanisme (GCU)
- ☐ Génie énergétique et environnement (GEN)
- ☐ Génie mécanique (GM)
- ☐ Génie industriel (GI)

☐ Informatique (IF)

☐ Science et génie des matériaux (SGM)

☐ Télécommunications, services et usages (TC)

☐ Génie électrique (GE)

☐ Autre:

Vous n'êtes pas dans l'obligation d'indiquer une filière précise si vous ne le savez pas. Par ailleurs, plusieurs choix sont possibles.

[]Au cous de votre cursus, avez-vous déjà effectué un stage dans le domaine de l'ingénierie? (hors stage ouvrier du 1er cycle). *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ Oui

○ Non

Le dispositif de mentorat

Nous allons à présent vous poser quelques questions portant sur le dispositif en lui-même.

[]Comment avez-vous eu connaissance du dispositif de mentorat? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

☐ Par un email d'information provenant de mentorat@insa-lyon.fr

☐ Par un-e élève de l'Insa

☐ Par une connaissance extérieure à l'Insa

☐ Par un-e enseignant-e de l'Insa

☐ Suite à un rendez-vous au service CAP (Conseil et Accompagnement Personnalisé)

☐ Par recherche sur le site Internet de l'Insa

☐ Par recherche sur le site Internet du Centre Diversité et Réussite

☐ Autre:

[]A quel stade de votre cursus avez-vous décidé d'intégrer le dispositif de mentorat? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ en 1ère année

○ en 2ème année

○ en 3ème année

[]Cette décision a été prise à quelle période durant cette année? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ entre septembre et décembre
- ○ en janvier
- ○ après les partiels du 1er semestre
- ○ entre février et juin

[]Pour quelle raison avez-vous eu envie de bénéficier du mentorat? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Avoir une image plus précise du métier d'ingénieur-e (caractéristiques professionnelles)
- ○ Avoir une vision plus claire de la vie d'un-e ingénieur-e (mode de vie de façon plus large)
- ○ Bénéficier d'un soutien extérieur à l'Insa
- ○ Pouvoir s'identifier à un-e professionnel-le ayant suivi un parcours similaire
- ○ Obtenir des réponses à vos questions autour de votre projet professionnel
- ○ Obtenir des réponses à vos questions autour de la formation (choix académiques, orientation)
- ○ Faire le point sur votre motivation à poursuivre vos études

[]Avez-vous bénéficié du mentorat deux années scolaires de suite? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

[]Pourquoi avez-vous souhaité continuer à bénéficier du mentorat deux années de suite? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '9 [Q8]' (Avez-vous bénéficié du mentorat deux années scolaires de suite?) *et* La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez écrire votre réponse ici :

[]Pourquoi n'avez-vous pas souhaité poursuivre le mentorat? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Non' à la question '9 [Q8]' (Avez-vous bénéficié du mentorat deux années scolaires de suite?) *et* La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le

passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez écrire votre réponse ici :

[]Votre ingénieur-e mentor-e est ou était: *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ une femme
- ○ un homme
- ○ autre (transidentité)
- ○ vous avez eu les deux
- ○ pas concerné-e, mentor-e inconnu-e pour le moment

[]S'agit-il d'un critère important pour vous dans la relation de mentorat? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

[]A quelle fréquence échangez-vous ou échangiez-vous avec votre mentor-e? (Veuillez indiquer une fréquence pour chaque mode de comunication). *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	jamais	moins d'une fois par mois	une fois par mois	deux à trois fois par mois	plus	pas concerné-e, mentor-e inconnu-e
par email	○	○	○	○	○	○
par téléphone	○	○	○	○	○	○
rencontres en personne	○	○	○	○	○	○

[]Indiquez votre niveau de satisfaction générale quant au mentorat *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout satisfait-e
- ○ peu satisfait-e
- ○ plutôt satisfait-e
- ○ satisfait-e
- ○ très satifait-e
- ○ pas concerné-e, mentor-e inconnu-e

[]Veuillez préciser les raisons de votre niveau de satisfaction, qu'elles soient positives ou négatives *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Votre vécu en tant qu"élève ingénieur-e

Cette partie se focalise sur la façon dont vous vivez vos études à l'Insa. Merci d'indiquer votre degré d'accord pour chacune des propositions suivantes. Nous vous rappelons que vos réponses resteront anonymes.

[]Je me sens à ma place à l'Insa *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]J'ai le sentiment d'appartenir à une communauté d'étudiant-e-s Insalien-ne-s *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]J'ai une vision précise de ma vie future en tant qu'ingénieur-e (rythme de vie, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, investissement au travail...) *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]J'ai une vision claire de ma future pratique professionnelle d'ingénieur-e (tâches à accomplir, compétences à mobiliser...) *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]Je m'inquiète quant aux reponsabilités qui me seront confiées dans ma future vie professionnelle *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]Je me demande comment je serai en mesure de concilier réussite professionnelle et vie familiale *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]Je me sens capable de mener mes études à l'Insa à leur terme *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]J'ai les capacités de devenir ingénieur-e *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

Les impacts du dispositif de mentorat individuel

Nous allons à présent nous concentrer sur votre expérience en tant que mentoré-e. Merci de continuer à indiquer votre degré d'accord pour chacune des propositions suivantes.

[]Le mentorat influence ou a influencé mes choix d'orientation *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]Le mentorat me permet ou m'a permis de préciser mon projet professionnel *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]Le mentorat me permet ou m'a permis de construire une relation humaine *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]La relation de mentorat me dissuade ou m'a dissuadé-e de poursuivre sur la voie de l'ingénierie *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]Le mentorat me pousse ou m'a poussé-e à revoir mes ambitions à la baisse *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]La relation avec mon-ma mentor-e me met ou m'a mis-e mal à l'aise *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' *ou* 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ pas du tout d'accord

○ plutôt pas d'accord

○ ni en accord ni en désaccord

○ plutôt d'accord

○ tout à fait d'accord

[]Grâce au mentorat j'ai le sentiment de faire partie d'une communauté d'ingénieur-e-s *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]Grâce au mentorat je me sens davantage capable d'atteindre mes objectifs *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]Je pense que le mentorat est un dispositif qui aide à donner du sens à ses études *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ pas du tout d'accord
- ○ plutôt pas d'accord
- ○ ni en accord ni en désaccord
- ○ plutôt d'accord
- ○ tout à fait d'accord

[]Pour terminer cette partie, conseilleriez-vous le dispositif de mentorat à d'autres élèves? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Vous avez participé au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR par le passé' *ou* 'Vous participez actuellement au dispositif de mentorat individuel proposé par le CDR' à la question '1 [Intro]' (Avant de commencer, merci d'indiquer votre situation)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui

○ Non

Informations sur l'étudiant-e

Pour finir ce questionnaire, merci de répondre à ces quelques questions vous concernant

[]Vous êtes: *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ une femme

○ un homme

○ autre (transidentité)

[]Profession de votre parent 1 (si retraité-e, indiquer l'ancienne activité) *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ agriculteur / agricultrice

○ artisan-e, commerçant-e, chef-fe d'entreprise

○ cadre et profession intellectuelle supérieure

○ profession intermédiaire

○ employé-e

○ ouvrier / ouvrière

○ profession libérale

○ sans activité professionnelle

○ ne se prononce pas

[]Profession de votre parent 2 (si retraité-e, indiquer l'ancienne activité) *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

○ agriculteur / agricultrice

○ artisan-e, commerçant-e, chef-fe d'entreprise

○ cadre et profession intellectuelle supérieure

○ profession intermédiaire

○ employé-e

○ ouvrier / ouvrière

○ profession libérale

○ sans activité professionnelle

○ ne se prononce pas

[]Merci de préciser le sexe de chaque parent *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	homme	femme	autre (transidentité)
Parent 1	○	○	○
Parent 2	○	○	○

[]Avez-vous un-e ou des ingénieur-e-s dans votre entourage? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	oui	non
un ou des homme(s) ingénieur(s)?	○	○
une ou des femme(s) ingénieure(s)?	○	○

[]Avez-vous des remarques?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Merci beaucoup de votre participation.

Contacts: margaux.peschet@insa-lyon.fr / yzza.akhatar@insa-lyon.fr

Résumé

Ce rapport de stage présente une étude menée au Centre Diversité et Réussite (en passe de devenir l'Institut Gaston Berger) de l'INSA de Lyon. Elle porte sur un dispositif d'accompagnement appelé « mentorat individuel » qui met en lien les élèves ingénieur-e-s qui le souhaitent avec un-e mentor-e en exercice. Nous avons répondu à une demande d'évaluation de ce dispositif et présentons dans ce document les différentes étapes de notre étude, les constats qui en ont découlé ainsi que les préconisations que nous proposons pour l'améliorer. Le domaine scientifique et plus spécifiquement les études d'ingénieur-e-s sont des contextes particuliers soumis à de forts stéréotypes de genre. Nous avons donc abordé ce travail sous l'angle du genre et avons interrogé les besoins qui peuvent être spécifiques à la population féminine de l'INSA.