L'université Marie-et-Louis-Pasteur propose à ses nouvelles recrues un dispositif de mentorat axé sur la recherche

Publié aujourd'hui à 11h08

Diffusé sur Recherche et Innovation

5 minutes de lecture Dépêche n°757546

À usage unique de Gaelle GALDIN

https://www.aefinfo.fr/depeche/757546-luniversite-marie-et-louis-pasteur-propose-a-ses-nouvelles-recrues-un-dispositif-de-mentorat-axe-sur-la-recherche

Par Alexandra Caccivio

Concilier toutes les dimensions du métier d'enseignant chercheur en gardant des objectifs ambitieux en recherche : c'est un des enjeux du dispositif de mentorat que l'université Marie et Louis Pasteur a mis en place pour ses nouvelles recrues , comme elle l'expose à AEF info le 23 septembre 2026. Le dispositif , testé en 2025 auprès de sept personnes , bénéficiera en 2026 à dix personnes de plus . Il s'inscrit dans le cadre des solutions mises en place pour améliorer l'accompagnement des carrières , ainsi que le prévoit le label européen HRS4R que l'université a décroché en 2016.

L'université Marie et Louis Pasteur a mis en place, en juin 2025, un dispositif expérimental de mentorat axé sur la recherche, destiné à accompagner la prise de poste des maîtres de conférences recrutés par l'établissement. Ce dispositif se poursuit cette année, expliquent Laurence Ricq, vice présidente en charge des ressources humaines et vice présidente du conseil académique restreint, et Céline Demougeot, vice présidente de la commission recherche, lors d'un entretien à AEF info, le 23 septembre 2026 à Besançon.



Laurence Ricq (à gauche), vice-présidente en charge des ressources humaines et vice-présidente du conseil académique restreint, et Céline Demougeot, vice-présidente de la commission recherche | *Crédit*

Le mentorat recherche se veut "complémentaire" à ce qui est proposé par l'université labellisée human resources strategy for researchers (HRS4R) en 2016. "Dans ce cadre, et pour répondre au cadre européen, nous avons travaillé sur l'accompagnement des carrières", détaille Laurence Ricq. Le mentorat axé sur la recherche fait partie des pistes de progrès identifiées.

Ce contenu est produit par la rédaction AEF info. Pour en savoir plus ou accéder à nos services,rendez-vous sur https://www.aefinfo.fr. Toute reproduction est interdite sans autorisation.

"Un espace de discussion libre"

image : AEFinfo - Alexandra Caccivio

Le mentorat est "une relation d'accompagnement et d'entraide intergénérationnelle, volontaire et confidentielle, fondée sur le partage d'expérience entre deux enseignants chercheurs qui n'ont pas de lien hiérarchique entre eux", explique l'élue. "Il permet un espace de discussion libre, complémentaire à l'appui qu'apporte l'unité de recherche", complète Céline Demougeot.

Le dispositif se déploie au sein des quatre instituts thématiques qui structurent l'établissement public expérimental. Cela permet, pour la nouvelle recrue, d'être accompagnée par un collègue qui connaît sa thématique de recherche, "même s'il n'est pas dans le même laboratoire", souligne t elle.

Mentor : quel profil ?

Le mentor doit être un enseignant chercheur expérimenté, titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) depuis au moins trois ans, être à l'université Marie et Louis Pasteur depuis au moins trois ans et avoir une expérience dans la conduite de projet. Il est bénévole mais, dans son dossier d'avancement et de primes, son engagement "est valorisé dans les tâches d'intérêt collectif", précise Céline Demougeot.

Des enjeux multiples

Les enjeux du dispositif sont triples. "C'est une réalité, l'université s'est complexifiée", décrit Céline Demougeot. "J'ai été recrutée par l'université qui, aujourd'hui, est devenue un établissement public expérimental (EPE) avec des établissements associés et des instituts. C'est un environnement complexe où tout le monde a du mal à se repérer. Le but est d'acculturer les jeunes à notre institution pour qu'ils en connaissent les ficelles et, ce faisant, d'acculturer le mentor à cet EPE tout récent."

"Le deuxième enjeu, c'est d'aider les jeunes à comprendre les évolutions de la recherche, poursuit la vice présidente. Les jeunes maîtres de conférences n'auront pas la même carrière que moi. Aujourd'hui, très tôt, ils doivent se projeter dans des projets de l'ANR ou des projets européens, dans des projets d'envergure. C'est la façon de faire de la recherche aujourd'hui. Et cela demande de connaître les ressources à disposition, comme les appels à projets internes pour la recherche émergente par exemple. C'est tout un écosystème propre à notre université. Or, si la moitié des nouvelles recrues a fait son doctorat ou son postdoc chez nous, l'autre moitié non : elle découvre notre université."

Dix sept mentorés

Ce contenu est produit par la rédaction AEF info. Pour en savoir plus ou accéder à nos services,rendez-vous sur https://www.aefinfo.fr. Toute reproduction est interdite sans autorisation.

"Le troisième enjeu, c'est d'aider les nouveaux collègues à être à l'aise dans toutes les dimensions du métier", poursuit Céline Demougeot. Car, "quand ils sont recrutés, ils étaient auparavant doctorant, postdoc, parfois attaché temporaire d'enseignement et de recherche. Là, ils deviennent à la fois enseignants, chercheurs, porteurs de projets, chargés de mission administrative et ils sont incités à prendre assez vite des responsabilités. Cela prend plusieurs années pour être à l'aise dans toutes les dimensions du métier. Au départ, on ne sait pas comment prioriser ces missions, d'où l'intérêt d'avoir l'appui d'un mentor. Les jeunes ont envie d'être performants et ils ne vont pas oser dire qu'ils croulent sous les heures de travaux pratiques. Ils vont pouvoir en parler à leur mentor qui va leur donner ses conseils et, surtout, les rassurer." "Cela rejoint les enjeux de la qualité de vie au travail", souligne Laurence Ricq.

En 2025, sur les 28 maîtres de conférences recrutés, sept ont souhaité être mentorés. "Nous avions plus de candidats pour être mentor que de candidats pour être mentorés", relève Céline Demougeot. En 2026, dix personnes souhaitent être mentorées. "Si le bilan montre que c'est positif, je pense que ça montera encore un peu en charge", avance t elle.

Un guide et une charte

À l'automne, l'université lance la campagne de recrutement des mentors. "C'est l'institut qui fait les propositions d'appariement", en s'appuyant notamment sur "la fiche de motivation" remplie par les deux parties, détaille Céline Demougeot. En janvier, les appariements faits, l'université va organiser "une journée d'accueil des mentorés et une journée de formation des mentors" pour qu'ils comprennent "le circuit institutionnel" et "puissent se positionner à leur juste place", poursuit elle. "Le mentor n'est pas le psy, il n'est pas la maman, il n'est pas le directeur de thèse", souligne t elle. "C'est une posture particulière, un appui bienveillant. [...] Le mentor va aider son jeune collègue, par exemple à voir comment il peut développer des collaborations de recherche, quand déposer un projet, à quel moment faire une demande de promotion..."

En appui, l'université a rédigé une charte énonçant les obligations réciproques et un guide qui permet, lors des entretiens entre mentor et mentoré, "d'aborder différents sujets à leur guise". Il n'y a pas de rythme imposé pour ces échanges mais "il faut a minima un entretien dans l'année".

75 % des échanges axés sur l'articulation des temps de travail

Un petit compte rendu évoquant les thèmes abordés lors de l'entretien permet à l'équipe de gouvernance de voir quels sont les objectifs et les besoins des enseignants chercheurs la première année et, la deuxième année, "si ses projets ont évolué favorablement". "En juillet, Laurence Ricq et moi même avons fait un bilan de la première année, avec la cellule administrative d'appui aux instituts", détaille Céline Demougeot. "Nous avons ensuite organisé un moment avec les binômes pour présenter ce bilan et parler des difficultés rencontrées. 75 % des échanges, entre mentorés et mentors, ont porté la première année sur l'articulation entre les temps dédiés à l'enseignement et les temps dédiés à la recherche. Un quart des mentorés a déjà abordé la question des projets de recherche et de la recherche de financements. Logiquement, cette année, ce deuxième point devrait monter en puissance."

Ce contenu est produit par la rédaction AEF info. Pour en savoir plus ou accéder à nos services,rendez-vous sur https://www.aefinfo.fr. Toute reproduction est interdite sans autorisation.

"Au regard des fiches, nous avons fait intervenir la directrice de la recherche, de la valorisation et de l'innovation pour mieux expliquer le fonctionnement interne", relève également Laurence Ricq. "Lors de la journée d'accueil, c'est un service que nous présentons, mais sans détailler tout ce qu'il propose. Les jeunes collègues n'en ont pas la vision exhaustive."

Ce contenu est produit par la rédaction AEF info. Pour en savoir plus ou accéder à nos services,rendez-vous sur https://www.aefinfo.fr. Toute reproduction est interdite sans autorisation.