

Guide du mentorat

Ce guide a été élaboré par l'organe responsable « Formation Connaissance des espèces » afin de faciliter le mentorat en matière de connaissance des espèces. Il formule des questions que le/la mentor et le/la mentoré·e devraient aborder avant le début d'un mentorat. Nous recommandons de répondre ensemble à ces questions par écrit et de les consigner sous forme d'accord (avec coordonnées et signatures). L'organe responsable souhaite vivement recevoir des informations sur les mentorats existants ou nouveaux ainsi que sur les expériences qui en découlent : n'hésitez pas à nous les communiquer à l'adresse info@infospecies.ch.

Ce guide a été rédigé de manière aussi générale que possible afin de couvrir le plus largement possible toutes les situations. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions. L'important est de prendre en compte autant que possible tous les points pertinents. En distinguant deux types principaux de mentorat en matière de connaissance des espèces, nous avons cherché à mettre en évidence les différences les plus marquantes. Des formes mixtes sont toutefois également possibles.

Le mentorat, un pont vers le savoir

Le transfert ciblé de connaissances et l'accompagnement personnel d'une personne moins expérimentée (mentoré·e) par un·e professionnel·le expérimenté·e (mentor) nécessitent l'établissement d'une relation d'apprentissage. Celle-ci constitue le cadre déterminant qui influence la réussite de l'apprentissage, la motivation et la confiance dans la transmission des connaissances. La relation d'apprentissage dans le cadre d'un mentorat en matière de connaissance des espèces est marquée par l'échange d'aspects humains, scientifiques et économiques.

Le/la mentoré·e se situe généralement au niveau 3 du modèle de niveaux de compétence de la Swiss Systematics Society (fig. 1) et souhaite se spécialiser davantage. Le/la mentor transmet ses connaissances afin qu'elles ne se perdent pas. Il/elle possède le niveau de connaissance 4 ou 5 dans le groupe d'espèces concerné (fig. 1).

La relation d'apprentissage est donc asymétrique, ce qui ne doit toutefois pas se traduire par un rapport de pouvoir. Une attitude respectueuse permet aux apprenants de faire des erreurs et de poser des questions. Il est important d'être ouvert à l'échange d'arguments. L'aspect scientifique est ici au premier plan : la détermination correcte des espèces et la transmission des connaissances nécessaires à cet effet. L'objectif du/de la mentoré·e est d'acquérir des connaissances qui lui permettront d'obtenir des missions. La relation d'apprentissage comporte donc également des aspects économiques.

Idéalement, le/la mentoré·e transmettra lui/elle-même ces connaissances en tant que mentor par la suite.

Akademie der Naturwissenschaften Schweiz (SCNAT) · Plattform Biologie

Haus der Akademien · Laupenstrasse 7 · Postfach · 3001 Bern · Schweiz

Dr. Claudia Rutte · Leiterin Plattform Biologie · +41 31 306 93 35 · claudia.rutte@scnat.ch · biol.scnat.ch

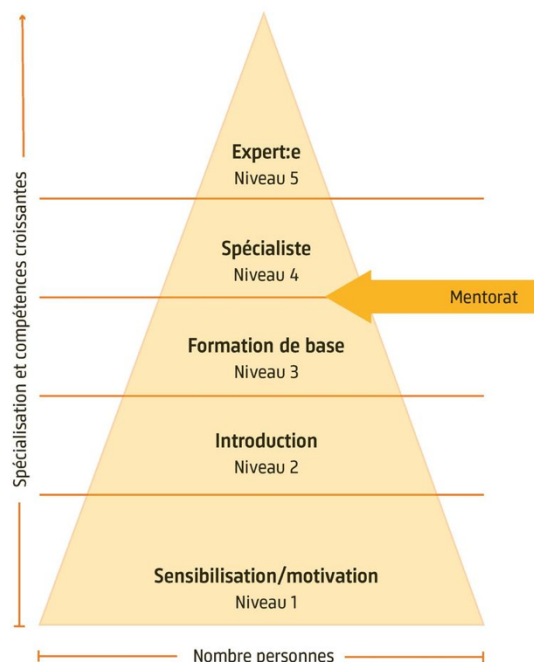


Fig 1 Modèle de niveaux de compétence de la Swiss Systematics Society. Le passage de la formation initiale au statut de spécialiste peut être facilité par un mentorat.

A) Mentorat de qualité

- > En général, mission/projet chez le/la mentoré(e).
- > Le/la mentor vérifie la qualité des déterminations du/de la mentoré-e.
- > En règles générales, mandat/collaboration de courte durée. Mais peut être répété pour des mandats ultérieurs.

A1) Financement

- Y a-t-il une rémunération pour le travail ?
- Qui paie l'indemnité ?

Cas possibles :

- Le/la mentoré-e paie de sa poche le travail du mentor.
- Le/la mentoré-e intègre partiellement ou totalement le mentorat de qualité dans sa commande. Le mandant paie. Il est alors important d'informer et d'impliquer le/la commanditaire. Prise de contact entre le/la mentor, le/la mentoré-e et le mandant. Le mentorat de qualité sera intégré autant que possible dans l'offre au mandant.
- Le/la mentoré-e effectue une partie ou la totalité du mentoring de qualité à titre bénévole.

A2) Prise en compte de la stratégie d'apprentissage

- Comment le mentorat de qualité est-il transmis ? Uniquement par des déterminations correctes, ou avec des explications ?
- Que retient le/la mentorée et comment et comment apprend-on efficacement ?
- Comment donner et recevoir des critiques constructives ?

A3) Traitement des données

Définition de marche à suivre pour la transmission des données aux bases de données nationales :

- Indication du nom de la personne qui récolte l'échantillon (leg.), détermine (det.) et confirme la détermination (conf.).
- Signature du/de la mentor au bas de la du rapport/de l'expertise

A4) Logistique et communication

- Où ont lieu les rencontres/échanges ? En ligne/physique
- Comment se déroule la remise du matériel ?
- Comment communiquer, même à court terme ? Par mail/téléphone/Whatsapp ? Heures, certains jours ? Dans quelle langue ?
- Dans quel délai une réponse est-elle attendue ?

A5) Autres questions

- Dans quelles conditions le mentorat est-il interrompu ?
- Que se passe-t-il en cas de problème ?
- Le/la mentor peut-il signaler les problèmes ? À qui s'adresser ?
- Le/la mentoré-e peut-il signaler les problèmes ? À qui s'adresser ?

- Une évaluation est-elle prévue après la fin du mentorat ?

B) Mentorat de formation

- > Le mandat/projet peut être chez le/la mentoré(e) ou chez le/la mentor(e).
- > En règles générales, projet de longue durée.

Avertissement

Le/la candidat(e) pour un mentorat doit être conscient(e) que le travail de spécialiste implique :

- D'aller seul(e) sur le terrain pour récolter des spécimens, ce qui veut dire être capable de s'orienter, de marcher longtemps, potentiellement hors des chemins et par mauvais temps.
- Que récolter des échantillons peut signifier les tuer (pour certains groupes taxonomiques).
- Que l'apprentissage d'une spécialisation demande un investissement personnel en termes d'espace chez soi ou dans un bureau consacré à son laboratoire, de matériel de récolte (filet à papillons, pièges, bottes, marteau et burin, etc.), d'instrument de détermination (loupe, loupes binoculaire, microscopes, etc.) et de littérature spécialisée.
- Qu'une spécialisation demande des années de travail et d'apprentissage. Le papillonnage d'une spécialité à une autre n'est donc pas envisageable. Sauf exception, un seul mentorat est possible par mentoré·e.

Un(e) mentor, qui va consacrer passablement de temps à un(e) mentoré·e, est en droit de l'interroger avant le début du mentorat sur ses buts et ses motivations. Une lettre de motivation de la part du/de la candidat(e) est donc conseillée, de même qu'un entretien préliminaire entre les deux personnes.

De son côté, le/la candidat(e) pour un mentorat est en droit d'interroger le/la mentor sur :

- Période et intensité : Combien de jours de travail en commun ? Combien d'heures/jours de travail attend le/la mentoré·e ? Régularité ? Dates des réunions/conférences de spécialisation !
- Perspective : Y a-t-il des possibilités de collaboration (rémunérée) à des projets pour le/la mentoré·e dans les années qui suivent, que ce soit sur le marché du travail ou en collaboration avec le/la mentor ? Est-il possible d'accompagner le/la mentor lors de missions (inspection pour la promotion) ?
- Autres personnes impliquées : Quel est le centre de données concerné et qui sont les personnes responsables ? Y a-t-il des cours qui devraient être suivis en parallèle par le/la mentoré·e ? Le/la mentoré·e peut-elle élargir son réseau ? Échange entre mentoré·es, émulation entre plusieurs dans le même groupe d'espèces ? Un petit groupe (2-3 personnes) serait-il judicieux ?
- Matériel/méthodologie : Comment et quand les espèces sont-elles capturées/trouvées sur le terrain ? Du matériel de détermination approprié est-il disponible ? Y a-t-il un accès au matériel de référence (par exemple musée (contacts), matériel du/de la mentor) ?

B1) Financement

- Y a-t-il une rémunération pour le travail ?
- Qui paie l'indemnité ?

Cas possibles :

- Le/la mentoré(e) rémunère le travail du/de la mentor(e) par le biais des mandats
- successifs, sur plusieurs années.
- Il y a un échange : le/la mentoré(e) obtient des vérifications de ses déterminations contre certains travaux à sa portée (par ex. les tris par genre).
- Le/la mentoré(e) ne reçoit pas d'indemnité et le/la mentor(e) effectue le mentoring à titre bénévole.
- Existe-t-il des associations ou des autres organisations (par exemple les sociétés spécialisées) qui soutiennent financièrement un tandem mentor-mentoré ?

B2) Définition des objectifs

- Savoir comment les individus/espèces sont collectés sur le terrain en vue de leur identification ultérieure et de la constitution de spécimens séchés ? À quoi faut-il veiller lors de cette opération ?
- Proportion d'espèces correctement déterminées à atteindre ?
- Se concentrer sur un genre pendant une saison de terrain ?
- Initiation à la biologie/écologie ?
- Étapes clés/programme
- Définition de la remise des données
- Qu'est-ce qui ne fait pas partie du mentorat ?

B3) Prise en compte de la stratégie d'apprentissage

- Que retient le/la mentoré-e et comment et comment apprend-on efficacement ?
- Comment donner et recevoir des critiques constructives ?

B4) Logistique et communication

- Où ont lieu les rencontres/échanges ? En ligne/physique
- Comment se déroule la remise du matériel ?
- Comment communiquer, même à court terme ? Par mail/téléphone/WhatsApp ? Heures, certains jours ? Dans quelle langue ?

B5) Autres questions

- Quelle est la durée du contrat de mentorat, renouvelable ?
- Dans quelles conditions le mentorat est-il interrompu ?
- Que se passe-t-il en cas de problème ?
- Le/la mentor peut-il signaler les problèmes ? À qui s'adresser ?
- Le/la mentoré-e peut-il signaler les problèmes ? À qui s'adresser ?
- Une évaluation est-elle prévue après la fin du mentorat ?