

ELEVATE WISE



ELEVATE-WISE STIM Pour le Mentorat des Femmes et les Programmes de Formation

Auteurs:
IPLeiria &
UniCV

Date:
03/11/2025



Co-funded by
the European Union



ELEVATE-WISE a reçu un financement du programme Erasmus+ de l'Union Européenne dans le cadre de l'accord de subvention n° 101178121. Cependant, les opinions exprimées sont celles de l'/des auteur(s) uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union Européenne ni de l'Agence européenne de direction de l'éducation et de la culture. Ni l'Union Européenne ni l'autorité d'attribution ne peuvent en être tenues responsables

Références Techniques

Acronyme du Projet	ELEVATE WISE
Intitulé du Projet	Autonomiser les femmes dans les STIM grâce à des approches variées pour l'excellence technologique - Femmes dans les STIM
Coordinatrice du Projet	Lourdes Alameda UNIVERSITÉ DE BURGOS lalameda@ubu.es
Durée du Projet	octobre 2024 – octobre 2027 (36 mois)

Livrable No.	D3.1
Niveau de Dissémination *	PU
Module	WP 3 -HUB STIM pour l'éducation des femmes et le mentorat
Tâche	T3.1 – Conception des programmes de mentorat et de formation pour les établissements d'enseignement supérieur de Côte d'Ivoire et du Cap-Vert
Bénéficiaire Principal	IPLeiria
Bénéficiaires contributeurs	UniCV
Date de Livraison	30 septembre 2025
Date de Livraison Réelle	3 novembre 2025

- PU – Public, totalement ouvert, ex. Site web.
- SEN – Sensible, limité selon les conditions de l'Agrément de Financement
- Classified R-UE/EU-R – Restreint par l'UE selon la Décision de la Commission No2015/444
- Classified C-UE/EU-C – CONFIDENTIEL selon l'UE et suivant la Décision de la Commission No2015/444
- Classified S-UE/EU-S – SECRET selon l'UE et suivant la Décision de la Commission No2015/444

Historique de la Version

v	Date	Bénéficiaire	Auteurs
1.0	27/10/2025	IPLeiria, UniCV	Rita Cadima, Hugo Menino, Clementina Furtado, Aleida Furtado
2.0	03/11/2025	UBU	Lourdes Alameda, Daria Hulika

Table des matières

Références Techniques	3
Historique de la Version	4
Table des matières	5
1. Introduction	7
2. Cadre Contextuel	9
2.1. Les Femmes dans l'Éducation en STIM	9
2.2. Alignement Contextuel	11
3. Modèle de Mentorat.....	15
3.1. Principes du Mentorat	15
3.2. Avantages des programmes de mentorat.....	18
3.3. Phases du Mentorat	20
3.3.1. PHASE 1 Recrutement	20
3.3.2. PHASE 2 Appariement et entraînement.....	21
3.3.3. PHASE 3 Mise en œuvre.....	22
3.3.4. PHASE 4 Fermeture	23
3.4. Plan d'activité.....	24
3.5. Boîte à outils de mentorat.....	25
3.5.1. Recrutement de mentors et de mentorées	25
3.5.2. Formation des Mentors	27
3.5.3. Formulaire de planification du mentorat.....	29
3.5.4. Évaluation du mentorat.....	31
4. Hub d'Éducation en STIM	33
4.1. Principes pédagogiques.....	33
4.2. Conception de la formation.....	37
4.2.1. Analyse et groupes cibles.....	37
4.2.2. Conception et développement	38
5. Chronogramme & Allocation des Tâches	41
6. Assurance Qualité & Gestion des Risques	44
7. Conclusion	48
Références	50

Liste des Tableaux

Tableau 1 Questions à poser pour concevoir un programme de mentorat :.....	17
Tableau 2 Questions pour les mentors	26
Tableau 3 Questions pour les mentorées.....	26
Tableau 4 Répartition des tâches entre les partenaires et calendrier.....	41
Tableau 5 Répartition des tâches entre les partenaires et calendrier.....	46

Liste des Figures

Figure 1 Phases of Mentoring	20
Figure 2 Tâche : Savons-nous ce qu'est le mentorat ?.....	27
Figure 3 Tâche: Les facteurs qui influencent le travail d'un mentor	28
Figure 4 Modèle de plan de partenariat pour le mentorat	30
Figure 5 Modèle d'évaluation du mentorat en tant que mentorée	32
Figure 7 Cycles itératifs de conception, de mise en œuvre, d'analyse, et de nouveau design dans le cadre de la DBR.	35

1. Introduction

Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne, ELEVATE-WISE est un projet visant à stimuler l'intérêt des étudiantes pour les carrières en STIM et leurs perspectives d'accéder à ces marchés de niche exigeants grâce à leur formation. Le consortium de 8 partenaires (dont 2 établissements d'enseignement supérieur européens ; 1 d'Espagne, 1 du Portugal et 4 établissements d'excellence d'Afrique subsaharienne ; 2 de Côte d'Ivoire et 2 du Cap-Vert) travaille ensemble pour obtenir des résultats incluant le lancement du programme de mentorat et de formation ELEVATE-WISE STIM pour les femmes.

Le projet ELEVATE-WISE vise à offrir une approche holistique à multi-niveaux, avec un impact de la manière suivante :

- Autonomiser les femmes en améliorant leurs compétences en STIM et en développant de nouvelles compétences pour la vie et le travail.
- Réduire l'écart entre les sexes dans l'accès aux carrières dans les domaines en STIM.
- Améliorer la qualité de l'éducation, en particulier pour les femmes, tout en garantissant une participation égale aux emplois en STIM.
- Soutenir le développement des compétences de la jeune population

La principale valeur ajoutée pour les universités bénéficiaires sera la promotion de l'intérêt des femmes pour les STIM, l'augmentation des opportunités de carrière dans ces domaines, le développement de leurs compétences pour devenir des modèles pour les étudiantes à un stade précoce, et le renforcement de leur engagement social à contribuer à la fois au développement éthique et économique de leurs sociétés. Le projet abordera principalement ces aspects en développant des ressources de formation axées sur les STIM, des modèles de mentorat avec des programmes de formation, des programmes d'apprentissage par le service mis en place par les universités, des formations de formateurs et des ateliers ciblant les parties prenantes clés afin de renforcer leur engagement envers le projet et ses objectifs.

Cela sera réalisé en adoptant une méthodologie pratique et active qui permette aux étudiantes de résoudre de réels problèmes, en particulier les défis auxquels elles sont confrontées en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert.

Ce document présente le cadre théorique et l'approche pédagogique qui seront utilisés pour concevoir un modèle de mentorat pour les universités, mettant en avant les contributions des femmes dans les STIM dans leur pays et offrant conseils et soutien aux étudiantes aspirantes en STIM. Il présente

également la structure du programme de formation qui sera soutenue par le développement d'un HUB d'éducation en STIM, les modèles qui seront utilisés, ainsi que le calendrier et la répartition des tâches entre les partenaires.

2. Cadre Contextuel

2.1. Les Femmes dans l'Éducation en STIM

Les compétences en STIM sont essentielles pour relever les défis pressants des Objectifs de développement durable dans le monde actuel axé sur la technologie. Cependant, tous les citoyens ne participent pas de manière égale dans ces domaines de connaissance, car il existe un écart flagrant entre les sexes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), et les femmes sont significativement sous-représentées dans ces domaines cruciaux. Malgré des progrès dans certains domaines, la participation des femmes aux carrières en STIM reste faible de manière persistante, et plusieurs facteurs contribuent à cet écart, reflétant des défis systémiques, sociaux et culturels qui entravent l'inclusion complète des femmes dans ces domaines.

Les données montrent qu'environ 30 % seulement des étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur dans le monde choisissent de poursuivre des carrières en STIM, avec un taux d'inscription féminin particulièrement faible en TIC (3 %), sciences naturelles, mathématiques et statistiques (5 %) en ingénierie, en fabrication et construction (8 %), et plus élevé en santé et travail social (15 %). De plus, ces moyennes globales masquent des différences significatives entre régions et pays, par exemple, la proportion d'étudiantes inscrites en sciences naturelles, mathématiques et statistiques varient de manière significative de 16 % en Côte d'Ivoire à 86 % au Bahreïn, et la proportion d'étudiantes inscrites en ingénierie, en fabrication et construction étant faible en Amérique du Nord, en Europe et en Afrique, en particulier en Afrique subsaharienne, y compris les deux pays bénéficiaires, la Côte d'Ivoire et le Cap-Vert.

Ainsi, il existe un schéma clair selon le genre dans l'enseignement supérieur dans ces deux pays, où les étudiants masculins sont majoritaires en études d'ingénierie, de fabrication et de construction, en technologie de l'information et de la communication, et les étudiantes sont majoritaires dans l'éducation ou les arts.

L'un des principaux facteurs derrière ce schéma de genre est le stéréotype perpétué dès le plus jeune âge, qui façonne les attentes sociales concernant le rôle des différents genres. Les jouets, les médias et les normes sociales découragent souvent les filles de s'intéresser aux matières STIM. Par conséquent, ce découragement peut entraîner un manque de confiance et d'intérêt pour les matières STIM chez les filles, ce qui a un impact sur leurs choix éducatifs plus tard dans la vie. En revanche, l'intérêt, la participation et la réussite des filles dans les STIM peuvent être affectés négativement par les stéréotypes du genre qui impliquent que les études et carrières en STIM appartiennent aux hommes.

Les filles qui intériorisent ces stéréotypes ont tendance à avoir un niveau d'estime d'eux-mêmes plus bas et elles ont moins de confiance en leurs capacités que les garçons. L'estime de soi, à son tour, a un impact significatif tant sur les performances académiques dans les matières STIM que sur les aspirations pour les carrières en STIM. En conséquence, ces stéréotypes peuvent décourager les filles de poursuivre des carrières en STIM.

De plus, un autre facteur est la rareté des modèles féminins et des mentors dans le domaine STIM. L'absence de femmes visibles à des postes influents dans ces domaines constitue un obstacle pour les aspirantes professionnelles. Le manque de représentation peut limiter les opportunités de mentorat, d'orientation et d'inspiration, freinant l'avancement des femmes dans les carrières en STIM.

Enfin, l'environnement de travail dans les domaines de STIM peut également poser des défis pour les femmes. Les cas de biais du genre, de discrimination et d'inégalités d'opportunités persistent, créant des obstacles à l'avancement professionnel. Les cultures de travail qui ne sont pas inclusives ou accommodantes envers les femmes, en particulier dans des environnements dominés par les hommes, contribuent à une atmosphère hostile ou peu accueillante. De plus, le dilemme entre vie professionnelle et vie privée touche souvent les femmes de manière disproportionnée, les décourageant de poursuivre ou de rester dans des carrières en STIM exigeantes. Concilier les responsabilités familiales avec la nature exigeante de nombreuses professions en STIM peut être accablant, poussant de nombreuses femmes à opter pour d'autres voies professionnelles.

Tous ces facteurs sociaux et culturels sont présents dans les deux pays, la Côte d'Ivoire et le Cap-Vert, où les femmes font face à une représentation insuffisante dans les rôles décisionnels et au fardeau important des obligations familiales, ce qui les éloigne de la participation active et de la vie publique.

Traiter tous ces problèmes, en particulier la faible participation des femmes dans les carrières en STIM, nécessite des solutions à multifacettes. Les initiatives visant à favoriser un intérêt précoce pour les STIM chez les filles à travers des programmes éducatifs, des opportunités de mentorat et une exposition à des modèles variés sont essentielles. De plus, promouvoir la sensibilisation et remettre en question les stéréotypes par des campagnes éducatives sont des étapes cruciales pour lever les barrières sociales et favoriser une communauté STIM plus inclusive.

2.2. Alignement Contextuel

Au cours des trente dernières années, une tendance mondiale à la libéralisation des marchés a conduit plusieurs pays à privilégier la maîtrise et l'utilisation des STIM comme moteurs-clés de la croissance économique, du développement et de la sécurité. Dans cette optique, l'Agenda 2030 promeut l'éducation en STIM comme un centre pour cultiver une pensée et des compétences transformatrices, innovantes et créatives afin de viser un développement durable et de transformer les apprenants en citoyens autonomes qui s'engagent dans la résolution de problèmes aux niveaux local, national et régional.

Dans cette optique, de nombreux pays africains ont élaboré des politiques nationales pour promouvoir l'éducation en STIM. Bien que ces politiques soient en accord avec les objectifs nationaux de développement, il existe un écart notable entre les intentions définies dans les politiques et leur mise en œuvre pratique. Cette disparité découle de divers défis, notamment des facteurs culturels et sociaux, ainsi que des inégalités et exclusions enracinées dans les programmes africains d'éducation et de formation en STIM.

Dans ce contexte, l'UNESCO rapporte que, bien que la plupart des pays africains aient atteint l'éducation primaire universelle, il existe encore d'importantes disparités entre les sexes dans les domaines des STIM, malgré les efforts pour lutter contre cet écart. Par conséquent, l'écart de développement économique entre l'Afrique et les autres régions s'est creusé en raison du retard des pays africains dans l'enseignement des STIM, ce qui sape le potentiel innovant des pays africains.

Il est bien connu qu'une variété de stratégies doivent être mises en œuvre afin de combler avec succès l'écart entre les sexes dans l'enseignement des STIM. Ces stratégies incluent l'encouragement de la participation féminine à des programmes spécialisés, des initiatives de mentorat, le renforcement des capacités dans les technologies numériques et l'exposition aux opportunités. À cet égard, des exemples en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert incluent des initiatives et des programmes visant à promouvoir l'équité des sexes dans l'éducation et à impliquer les femmes dans les domaines en STIM.

Par exemple, en Côte d'Ivoire, certaines des initiatives qui ont émergé sont le CLUB DU GENRE, créé par le ministère des Affaires féminines dans le cadre du programme Génération Égalité, et le sous-programme de l'ONU « HE FOR SHE » qui œuvre pour l'équité et l'égalité entre étudiants masculins et féminins, ainsi que pour l'égalité des chances dans l'environnement universitaire. Une autre initiative est la SECTION SCIENCE ET TECHNOLOGIE POUR FEMMES DE L'UAO, qui aide les jeunes femmes à réussir dans le domaine des sciences et de la technologie et les guide dans le choix de leur parcours académique, avec pour objectif principal de lutter contre la discrimination dans le domaine des sciences et technologies.

Dans le cas du Cap-Vert, plusieurs institutions et organisations offrent différents types de soutien aux femmes, notamment en facilitant l'accès à l'éducation. Trois se distinguent : l'ICIEG, l'Institut pour l'égalité et l'équité des genres qui fonctionne comme un espace d'intégration et d'articulation horizontale des mesures sectorielles du gouvernement liées aux questions d'égalité des sexes et au renforcement des capacités des femmes, l'OMCV, une organisation non-gouvernementale des femmes qui lutte pour la dignité et la promotion des femmes, et l'ACLCVVG, Association pour la lutte contre la violence sur le genre axée sur la prévention et la promotion des droits humains, éducation pour la citoyenneté, lutte et prévention de toutes les formes de violence et de discrimination à l'encontre des femmes et des filles.

Malgré les efforts, les données des bénéficiaires des établissements d'éducation supérieures en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert reflètent l'écart persistant entre les sexes :

À l'Université Alassane Ouattara (UAO), il y a 9 523 étudiantes sur un total de 22 670 en 2022-2023. Par domaines : Humanités : femmes (6 374) ; hommes (8 394), Économie : femmes (1 078) ; hommes (2 098), sciences juridiques : femmes (1 688) ; hommes (1 681), Sciences Médicales : femmes (261) ; homme (501), STIM : femme (115) ; homme (437).

Selon les données de l'Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB), avec 50 000 étudiants inscrits aux niveaux licence et doctorat, le taux brut d'inscription (RGE) dans l'enseignement supérieur est plus élevé chez les garçons que chez les filles. De plus, le nombre d'étudiants garçons en sciences humaines est supérieur à celui des étudiantes dans les STIM. Par exemple, pour l'année universitaire 2022-2023, en langues, littératures et civilisations, 46,3 % sont des femmes et 53,7 % des garçons, tandis qu'à la Faculté des sciences et technologies des matériaux, 12,9 % sont des femmes et 87,1 % sont des garçons.

À l'Université de Santiago (SCC), il y a 896 femmes, pour un total de 436 hommes. Cela signifie que les femmes représentent 67 % des étudiants, donc légèrement au-dessus de la moyenne nationale. En ne considérant que les diplômes liés aux STIM (dans les domaines de l'ingénierie, de la santé et du management), cela représente un total de 834 étudiants, dont 406 femmes, soit 48,9 % des étudiants en STIM. Si l'on exclut le diplôme d'infirmière (l'effectif le plus nombreux et avec 151 étudiantes inscrites), alors seulement 257 femmes sont présentes, sur 659, représentant seulement 38,9 % des étudiants.

Dans le cas de l'Université du Cap-Vert (UNICV), il y a au total 9 255 étudiants dans l'enseignement supérieur, dont 5 687 (61,4 %) sont des femmes et 3 568 des hommes (38,6 %). Cependant, il existe quelques différences de genre dans le choix des cours, certains ayant attiré plus l'attention des garçons que des filles. On fait référence aux cursus d'éducation physique et de sports, de génie des machines maritimes, de génie électrique. D'un autre côté, d'autres carrières ont attiré les filles au détriment des

garçons, par exemple les carrières en santé et éducation, telles que les soins infirmiers, les sciences de l'éducation, les relations publiques et le secrétariat exécutif ou la psychologie.

Ces chiffres indiquent que les quatre universités bénéficiaires de Côte d'Ivoire et du Cap-Vert continuent d'être dominées par les hommes dans les STIM. Pour comprendre les raisons de cela, plusieurs défis ont été identifiés, notamment des normes de genre enracinées, des stéréotypes et des préjugés, qui constituent des obstacles importants à la sous-représentation des femmes dans les STIM. Ces obstacles découragent souvent les filles de poursuivre des carrières en STIM et contribuent également à l'abandon des femmes dans ces domaines d'éducation et de formation.

Plus précisément, les besoins et défis suivants ont été identifiés dans la région d'Afrique subsaharienne, en particulier en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert aux niveaux éducatif et académique :

- **Accès limité à une éducation de qualité** : L'accès à une éducation de qualité reste un problème important, en particulier dans les zones rurales. Les filles peuvent rencontrer des obstacles tels que des infrastructures inadéquates, un manque de ressources éducatives et de longues distances pour aller à l'école, ce qui affecte leur capacité à poursuivre des matières en STIM.
- **Biais de genre dans les milieux éducatifs** : Les stéréotypes et biais au sein du système éducatif peuvent décourager les filles de poursuivre des matières en STIM. Les perceptions des enseignants, le contenu du programme qui peut ne pas être inclusif ou diversifié, ainsi que les attentes genrées peuvent influencer la perception d'elles-mêmes et l'intérêt des filles pour les STIM.
- **Manque de modèles et de mentorat** : La rareté de modèles féminins visibles et de mentors dans les STIM au niveau académique peut freiner les aspirations des filles. Sans figures auxquelles s'identifier ni conseils de la part des femmes dans ces domaines, les filles peuvent manquer d'encouragement et de soutien nécessaires pour poursuivre une éducation et une carrière en STIM.
- **Programmes de sensibilisation et de sensibilisation insuffisants** : Des programmes de sensibilisation insuffisants ou limités visant à encourager les filles à explorer les STIM contribuent à leur manque d'intérêt. Les campagnes de sensibilisation, les ateliers et l'exposition à des activités en STIM pratiques sont essentielles pour susciter l'intérêt et démontrer les possibilités offertes par ces parcours professionnels.
- **Normes et attentes socioculturelles** : Les normes sociales dominantes et les rôles traditionnels de chaque genre peuvent décourager les filles de poursuivre des études en STIM. Les attentes culturelles concernant les rôles et les carrières des femmes peuvent influencer leur prise de décision concernant les études et les aspirations professionnelles.

- **Infrastructures et ressources éducatives** : Les inégalités dans l'accès aux ressources, laboratoires et technologies liés aux STIM peuvent encore entraver l'engagement et la réussite des filles dans les STIM. Une répartition inégale des ressources peut limiter les opportunités d'expériences d'apprentissage pratique.

3. Modèle de Mentorat

3.1. Principes du Mentorat

Le projet ELEVATE-WISE vise à offrir un modèle de mentorat aux universités, mettant en avant les contributions des femmes dans les STIM dans leur pays et fournissant conseils et soutien aux étudiantes qui aspirent à poursuivre leurs études en STIM. Cela devrait servir de modèle de mentorat pour les filles qui fonctionnent comme un HUB d'éducation en STIM, offrant un programme complet d'activités avant et pendant les études universitaires.

À la fin du projet, les établissements d'enseignement supérieur impliqués disposeront d'un modèle de mentorat éprouvé pour améliorer l'accès et l'expérience universitaire des filles dans les carrières en STIM.

De plus, relever ces défis au niveau académique nécessitera un effort collectif de tous les acteurs des pays du consortium. C'est précisément pour cela qu'ELEVATE-WISE vise à établir un réseau mondial couvrant tous les profils essentiels. En collaboration avec le consortium, ce réseau participera à la conception d'interventions spécifiques. Ces interventions visent à autonomiser la Côte d'Ivoire et le Cap-Vert pour accroître la participation des femmes dans les carrières en STIM, cultivant ainsi une main-d'œuvre plus diversifiée et innovante.

Ainsi, le modèle de mentorat et le Hub d'Éducation en STIM devraient comporter :

- Un design flexible, capable de s'adapter aux conditions locales et d'accueillir divers acteurs concernés. Les enseignements de la gouvernance et des apprenants façonneront son évolution.
- Engagement multipartite : implication d'acteurs issus du milieu universitaire, de l'administration publique, de l'industrie et de la société civile.
- Une approche participative : privilégier les méthodes participatives dans la conception, la mise en œuvre et le suivi, favoriser l'implication active de toutes les parties prenantes.
- Dynamiques conjointement créatives : la transformation en une communauté consciente sera conjointement créative, favorisant des relations innovantes entre acteurs aux rôles complémentaires, favorisant des collaborations intersectorielles et transdisciplinaires.

Types de programmes de mentorat

Le mentorat a traditionnellement été défini comme une méthode de développement professionnel et personnel où une personne experte dans un domaine ou un domaine de recherche particulier (le

mentor) conseille et guide quelqu'un (le mentoré) dans ce domaine particulier ou sur des compétences spécifiques (Treasureid et al., 2022).

La distinction entre qui est mentor et qui est mentoré peut être fluide et changeante, et il peut y avoir un changement de rôle dans le même contexte. La compréhension du mentorat a évolué et il est désormais perçu comme un processus complexe, collaboratif et interactif. Il existe différents types de relations de mentorat, qui dépendent de plusieurs facteurs, notamment les objectifs de la relation de mentorat, les besoins du mentor et du mentoré, ainsi que les contextes dans lesquels ils se développent. Il peut y avoir différents niveaux d'implication, la fréquence des réunions et des rencontres, et les relations de mentorat peuvent être formelles ou plus informelles. Les mentors et les mentorés peuvent être engagés dans plusieurs relations de mentorat simultanément, et les relations de mentorat peuvent évoluer au fil du temps selon l'évolution des besoins et des objectifs.

La plupart des mentorats se répartissent dans l'un des types suivants¹:

DYAD | Dans le modèle traditionnel de mentorat dyade, les mentorés sont associés à des mentors plus expérimentés, souvent avec un soutien institutionnel. Le succès des mentorats en dyades nécessite une participation active, avec une responsabilité égale partagée entre mentors et mentorés.

PAIR | Le mentorat par les pairs consiste en deux personnes ou plus, souvent similaires en expérience ou en rang, qui interagissent en tant que partenaires de mentorat à parts égales pour atteindre des objectifs mutuellement déterminés. Le mentorat par les pairs est de nature collaborative, chaque membre apportant un mentorat à l'autre en fournissant conseils, expertise, soutien, conseils tout en mettant en lumière les meilleures compétences de chaque membre et en offrant des opportunités de mutualiser ses connaissances et de renforcer les relations.

GROUPE | Le mentorat de groupe consiste à soutenir un groupe de mentorés interdépendants qui se tiennent individuellement et collectivement responsables d'un objectif commun d'apprentissage et de développement. Le mentorat de groupe offre des opportunités de discussion et de socialisation, d'encouragement et de soutien.

CONSTELLATION | Le mentorat par constellation consiste à ce qu'un mentoré compte plusieurs mentors qui s'intéressent activement à lui et agissent pour faire progresser le développement du mentoré. Le mentorat par Constellation permet aux mentorés d'expérimenter des mentors avec différents styles de mentorat et de leadership, offrant une compréhension riche et

¹ Barrette-et al (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

approfondie de multiples pratiques d'enseignement et d'apprentissage. De plus, avoir plusieurs mentors offre aux mentorés de plus grandes opportunités d'élargir leur réseau.

Conception des programmes de mentorat

La conception et la mise en œuvre d'un programme de mentorat pourraient être prises en charge après la conception du système pédagogique, en incluant trois phases principales : analyse, conception/développement et évaluation.

- **Analyse** : Pour concevoir un programme de mentorat, il faut déterminer différentes perspectives, talents, compétences, tendances et attitudes de ceux qui influencent le processus de mise en œuvre ou qui sont affectés. De plus, une analyse du contexte et du contenu doit être réalisée.
- **Conception/Développement** : À cette étape, un plan d'activité doit être élaboré en fonction de l'analyse des besoins. Les stratégies et supports de mentorat doivent être définis et les activités de mentorat doivent être déterminées.
- **Évaluation** : L'évaluation du processus de mentorat est importante pour déterminer le niveau d'atteinte des objectifs et les changements à apporter. Les parties doivent exprimer leurs opinions de manière objective pour un processus d'évaluation significatif. Le processus de mentorat est évalué à partir des rapports reçus à la fois par le mentor et le mentoré.

Tableau 1 Questions à poser pour concevoir un programme de mentorat :

Analyse	• Quel est le but du programme de mentorat ? • Quel est le problème et comment peut-on le résoudre ? • Quel est le contexte ? • Que doit-on faire ? • Que doit-on enseigner ? • Qui sera enseigné ? • Quelles sont les caractéristiques du mentor/de la mentorée ? • Quels sont les objectifs ?
Conception/Développement	• Comment le mentorat sera-t-il organisé ? • Qu'est-ce qui sera inclus dans le plan ? • Quels supports et outils sont efficaces ? • Quelles stratégies et techniques seront utilisées ? • Quels paramètres prévalent dans la mise en œuvre ? • Comment est l'apparence et quel est le son des matériaux ? • Les matériaux répondent-ils aux besoins ? • Les apprenants apprennent-ils à partir des matériaux ? • Comment les matériaux peuvent-ils être améliorés ?
Évaluation	• Le programme de mentorat a-t-il laissé une impression positive ? • Dans quelle mesure les objectifs sont-ils atteints ? • Quelles sont les influences du programme ? • Quels changements sont nécessaires ?

- | |
|---|
| • Quels sont les points forts et faibles du programme ? |
|---|

Adapté de Sucuoglu (2018)

3.2. Avantages des programmes de mentorat

Les relations de mentorat apportent des avantages mutuels pour les mentors et les mentorés, notamment en aidant à créer des communautés engagées à s'entraider à se développer sur le plan académique et professionnel. Plusieurs avantages peuvent être identifiés pour les mentors, les mentorées et les communautés² :

Avantages pour les mentors

Le mentorat peut aider les mentors à :

- Réfléchir et à améliorer leur propre pratique en interagissant avec leurs mentorées et en apprenant d'elles.
- Ressentir le plaisir d'aider une étudiante à débiter sa carrière, à choisir une nouvelle voie professionnelle ou à atteindre un objectif souhaité.
- Vivre un développement professionnel, une satisfaction personnelle, une amélioration des compétences interpersonnelles, une satisfaction professionnelle accrue et le plaisir de la stimulation et du défi.
- Développer un regain d'engagement, un apprentissage continu et un développement de carrière, la construction d'un capital réputationnel, l'amélioration des compétences en leadership et la satisfaction de redonner à la communauté.

Avantages pour les mentorées

Le mentorat peut aider les mentorées à :

- Développer un sentiment d'appartenance à l'équipe et un sentiment d'appartenance.
- Partager leur propre expertise avec leurs mentors.
- Développer la confiance, apprendre plus efficacement et acquérir de nouvelles perspectives.
- Recevoir des conseils et des recommandations sur la réussite et avoir des modèles efficaces et des caisses de résonance pour leurs préoccupations et idées.
- Bénéficier de l'écoute des rencontres pertinentes et des sentiments vécus par les mentors.
- Développer professionnellement par des opportunités de réseautage et en offrant des perspectives supplémentaires sur les options et les transitions de carrière.
- Obtenir un accès accru aux programmes éducatifs, des compétences d'apprentissage accrues et une possibilité d'avancement professionnel.

Avantages pour le développement communautaire

Le mentorat peut aider les communautés :

² Barrette-et al (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

- Acquérir des perspectives sur le mentorat comme étant précieux pour le développement de la communauté dans son ensemble.
- Considérer le mentorat comme une manifestation de l'engagement envers un apprentissage continu et tout au long de la vie.

3.3. Phases du Mentorat

Le mentorat est un processus composé de plusieurs phases, à savoir : 1. Recrutement de mentors et de mentorées, 2. Appariement et entraînement, 3. Mise en œuvre, et 4. Fermeture (Sucuoglu, 2018).

Figure 1 Phases of Mentoring



Adapté de Sucuoglu (2018)

3.3.1. PHASE 1 | Recrutement

Le plus grand défi dans de nombreux programmes de mentorat est la phase de recrutement et de sélection des mentors et mentorés. Si l'une ou l'autre des parties ne dispose pas des qualifications ou de l'engagement nécessaires pour participer au programme, la relation de mentorat risque de s'effondrer. Les caractéristiques individuelles, le contexte culturel, les questions raciales et de genre, ainsi que les attentes des deux côtés influencent le succès du programme de mentorat.

Les mentors sont des personnes réactives, intéressées, ayant le sens du partage et qui sont très consciencieuses, tout en ayant une discipline de travail stricte. Les mentors doivent être reconnus comme des experts, apportant confiance, capacité d'écoute et disposés à accompagner le mentoré avec attention. Ils doivent être facilement accessibles, stimulant le mentoré pour atteindre ses objectifs, et conseillant correctement au moment et au lieu opportuns. Ils doivent aussi aider les mentorés à résoudre leurs problèmes. De plus, les mentors doivent posséder des connaissances intellectuelles et être désireux de rester informés. De plus, ils doivent avoir des sentiments positifs quant à leur propre réussite et à leur profession. Ils doivent éviter les buts et comportements négatifs, prendre plaisir à aider les autres, être heureux et désireux de travailler dans leur domaine.

Le processus de mentorat est une relation fondée sur la confiance en soi, sur une communication saine est absolument indispensable pour tirer le maximum d'efficacité de cette relation. Il est crucial que le mentor remplisse ses responsabilités afin d'atteindre ses objectifs dans une relation de mentorat saine.

De plus, le mentoré est également censé remplir ses responsabilités pour le même objectif. Un autre point important est que les mentorés doivent être désireux d'apprendre de nouvelles choses et de les mettre en œuvre. De plus, ils doivent aussi être de bons auditeurs, de bons apprenants, de bons communicateurs, innovateurs et réalisateurs de ce qu'il/elle apprend. La participation efficace et volontaire du mentoré au processus de mentorat augmente la qualité et l'apport du processus.

Le succès du programme de mentorat dépend du fait que les mentorés et mentors ont une attitude ouverte et coopérative et restent fidèles au processus.

Des modèles de documents sont disponibles pour cette phase dans la section 3.5.1.

3.3.2. PHASE 2 | Appariement et entraînement

Correspondance

Établir une correspondance adéquate entre mentors et mentorés est extrêmement important pour assurer le succès d'un programme de mentorat. Il est important de prendre en compte les objectifs, les attentes, les intérêts et les besoins, et d'essayer d'éviter les incompatibilités. Il faut éviter les correspondances totalement aléatoires, et des questionnaires et/ou des entretiens personnels doivent être réalisés pour aider à déterminer les caractéristiques qui guident le processus de mise en relation.

Au début d'une relation de mentorat, un contrat doit être signé entre le mentoré et le mentor, qui précise clairement les responsabilités, les attentes et le plan de travail convenu. Il existe certaines règles et valeurs éthiques que le mentoré et le mentor doivent suivre, et tous deux doivent respecter la confidentialité et la protection des intérêts de l'autre. Au début d'une relation de mentorat, les attentes, restrictions, objectifs et progrès souhaités, le mode et la fréquence de communication, ainsi que la manière dont la relation de mentorat sera évaluée, doivent être explicitement précisés (voir la section suivante pour plus d'informations à ce sujet).

Production de contenu pour le programme de mentorat

Lors de la préparation d'un programme de mentorat, il est essentiel de développer des guides pour les mentors et les mentorés. Ces guides doivent fournir un ensemble d'informations utiles et pertinentes qui peuvent être largement utilisées par les mentors et les mentorés, leur permettant ainsi d'être guidés et d'avoir plus de confiance dans l'exécution de leurs rôles.

Formation des mentors

Lors de la préparation d'un programme de mentorat, une structure de formation doit également être développée pour les mentors et/ou les mentorés, permettant une utilisation large et cyclique. Cette formation doit fournir des connaissances cohérentes sur la conception et le développement du programme de mentorat, ainsi que le partage et l'échange d'expériences sur le fonctionnement du mentorat.

Cette formation doit être dispensée dès le début, lorsque chaque mentor ou mentoré rejoint le programme de mentorat, et peut prendre la forme de courts enseignements et/ou d'ateliers de formation (d'une durée de 3 à 6 heures).

La section 3.5.1 donne quelques exemples de tâches pouvant être utilisées dans la formation des mentors.

3.3.3 PHASE 3 | Mise en œuvre

Après la phase initiale de mise en relation entre mentors et mentorés, l'étape suivante consiste à mettre en place le programme de mentorat, où il est important de suivre le modèle conçu. La bonne mise en œuvre des différentes étapes et l'identification rapide des difficultés sont essentielles au succès du programme. La phase initiale de la construction de chaque relation de mentorat est essentielle et doit inclure la définition d'une vision et d'objectifs communs, un plan de travail et un calendrier pour atteindre ces objectifs, ainsi que la clarification des attentes de chaque partie.

Identifier les besoins

Des relations de mentorat solides et mutuellement bénéfiques se construisent lorsqu'il y a une clarté à propos des besoins du mentoré et du mentor. Les premières conversations doivent explorer les besoins et attentes de tous les acteurs impliqués dans la relation de mentorat. Ces discussions ouvertes et honnêtes deviendront particulièrement importantes lorsque les membres d'une relation de mentorat ne se connaissent pas avant d'entrer dans leur relation. Consacrer du temps et de l'espace à la discussion réduira le risque que la relation ne réponde pas aux besoins et attentes de toutes les personnes concernées.

Fixation d'objectifs

Dans le processus de mentorat, il est important de fixer des objectifs précis. Pour fixer les objectifs, mentor et mentoré doivent se retrouver et déterminer des objectifs réalistes et réalisables selon les besoins. Par conséquent, les objectifs doivent :

- Être réalistes
- Être réalisables
- Répondre aux besoins
- Être mesurables
- Être limités par une période de temps spécifique
- Être gérables
- Être motivants.

Comportement

Un mentorat réussi commence par l'engagement des mentors et des mentorés à établir et construire leurs relations. S'engager de manière authentique, être honnête en reconnaissant ce que l'on peut offrir

et être transparent sur ses limites contribue à renforcer la confiance. Il est important d'être réaliste concernant les domaines d'expertise et de reconnaître que d'autres mentors peuvent être nécessaires pour répondre à tous les besoins identifiés. Le mentorat avec humilité crée un espace pour que les mentorés et les mentors puissent en tirer profit.

Reconnaissant que s'engager dans des relations de mentorat peut révéler la vulnérabilité, il est important que les mentorées et les mentors soient mutuellement respectueux et observent la confidentialité.

Bien que les relations de mentorat puissent évoluer avec le temps (c'est-à-dire en devenant amitié), il est important de considérer d'abord les attentes liées à l'engagement en temps.

Communication

Une communication claire entre mentors et mentorés contribue grandement à maintenir les relations et à contribuer à leur succès. Établir de manière délibérée la fréquence de communication et définir des plans clairs détaillant les attentes concernant la réponse et la préparation contribuera à favoriser le succès. Il est important d'envisager de définir une stratégie pour gérer les conflits, les malentendus ou toute éventuelle rupture de communication. Les mentorées ont souvent hésité à « embêter » leurs mentors avec des « questions idiotes » alors que leurs mentors sont manifestement des personnes très occupées. Inversement, les mentors qui n'étaient pas sollicités d'aide ne voulaient pas s'immiscer dans la vie de leurs mentorées en paraissant insistants, et ne contactaient donc pas leurs mentorées sans invitation expresse.

Cette préoccupation pour la liberté, le temps et l'indépendance des partenaires mentors peut diminuer l'impact et l'utilité des relations de mentorat. Les mentorées doivent partager leurs questions et préoccupations par une communication efficace, afin que les mentors puissent remplir leurs responsabilités. En plus de discuter de la satisfaction des besoins de la mentorée et du mentorat ou de la manière dont ces besoins ont évolué, il est tout aussi important de planifier des occasions de bilans périodiques afin d'évaluer l'évolution des relations de mentorat.

Un plan de mentorat est une excellente stratégie pour atteindre cette phase. Un modèle de document est disponible pour cette phase à la section 3.5.3.

3.3.4. PHASE 4 | Fermeture

La clôture est la dernière étape d'un processus de mentorat. À cette étape, une évaluation du programme doit être effectuée. Toutes les données obtenues pendant le programme doivent être examinées par un

comité d'évaluation et une décision générale concernant le programme doit être prise après avoir évalué les niveaux d'atteinte des objectifs.

Établir la responsabilité du mentorat et de la mentorée découle d'une compréhension claire des besoins, objectifs et attentes de chacun. Clairement exprimer les objectifs, définir des stratégies pour les atteindre et évaluer leur efficacité aide à la fois les mentors et les mentorées à définir les responsabilités liées aux relations de mentorat.

Être intentionnel dans la planification aide à éviter la perte de perspective et d'intérêt au fil du temps, en plus de gérer les défis liés au manque de temps. La réflexion continue sur les objectifs à long terme et l'identification des besoins changeants en mentorat sont essentiels tant pour les mentorées que pour les mentors.

Il est important de reconnaître que certaines relations de mentorat qui ont été réussies et bénéfiques pour les mentorées et les mentors prennent naturellement fin. Conclure la relation de mentorat et faire le débriefing des succès et des défis nourrit l'engagement futur du mentorat. Il est également important de considérer que certaines relations de mentorat évoluent vers l'amitié. À mesure que la relation de mentorat évolue, il est essentiel d'être transparent et de discuter de ce à quoi ressemblera le mentorat et de la manière dont il sera géré au sein de l'amitié.

Lors des périodes de transition et de clôture du mentorat, les mentors et mentorées doivent réfléchir aux forces et aux défis des relations de mentorat. Passer du temps à revoir ce qui fonctionnait et ce qui ne permettait pas aux mentors et aux mentorées d'identifier des domaines pour le développement futur du mentorat.

Il est important de comprendre que participer au mentorat démontre un engagement envers l'apprentissage tout au long de la vie. Ces périodes de transition et de clôture offrent des opportunités précieuses pour réfléchir et développer des objectifs futurs.

Un modèle de document est disponible pour cette phase à la section 3.5.

3.4 Plan d'activité

Lors du développement et de la mise en œuvre d'un programme de mentorat, plusieurs activités peuvent être essentielles pour assurer le succès du programme. Par conséquent, un plan d'activités longitudinal adapté au contexte local doit être défini, favorisant l'engagement communautaire.

Un tel plan pourrait inclure des initiatives telles que :

Développement d'une page web sur le programme de mentorat

Cette page joue un rôle fondamental dans la promotion du programme de mentorat (à la fois au niveau mondial et local dans chaque IES), car elle fournit des informations approfondies sur le programme et un accès à toutes les questions liées à sa conceptualisation et ses publications, notamment ses principes directeurs, ses axes structurels, ses objectifs, ainsi que sa structure organisationnelle et de coordination. De plus, elle présente simultanément des actualités, des événements, des moments forts, des équipes et divers documents de programmes, cherchant à offrir une expérience plus complète et intéressante à différents utilisateurs.

Production de vidéos et d'autres contenus numériques liés au programme de mentorat

Dans ce contexte, différents matériaux peuvent être produits et mis à disposition sur des plateformes numériques. Ces plateformes peuvent avoir des caractéristiques différentes et doivent présenter le programme de mentorat ainsi que ses activités locales. Il serait extrêmement pertinent que les vidéos soient produites par des mentors et des mentorées.

Organisation de réunions, de séminaires et d'ateliers

Ces activités pourraient être des clés pour le succès du programme de mentorat, où plusieurs initiatives peuvent être développées et menées, maintenant une dynamique intense et transversale tout au long du programme. Ces activités doivent être adressées aux mentors et aux mentorées, ainsi qu'aux différentes parties prenantes du programme. Une diversité d'initiatives, destinées à tous les étudiants (et pas seulement aux mentors et aux mentorées), pourrait souligner la nature transversale du programme, contribuant à une meilleure intégration et au développement d'un sentiment d'appartenance.

Lors du développement et de la mise en œuvre d'un programme de mentorat, plusieurs activités peuvent être essentielles pour assurer le succès du programme. Par conséquent, un plan d'activités longitudinal adapté au contexte local doit être défini, favorisant l'engagement communautaire.

3.5 Boîte à outils de mentorat

Les modèles proposés dans cette section ne sont qu'un point de départ, avec des suggestions concernant la structure et le contenu, permettant à chaque partenaire de l'IES de construire une version adaptée graphiquement et textuellement à son contexte spécifique.

3.5.1. Recrutement de mentors et de mentorées

Avant de rejoindre un programme de mentorat, les mentorées comme les mentors doivent réfléchir à leurs motivations intrinsèques, intentions, objectifs et résultats souhaités. Il est important de prendre le temps de réfléchir à ce que chaque personne souhaite retirer d'un programme de mentorat et de discuter avec d'autres pour comparer les points de vue et les attentes concernant le mentorat. Les relations de mentorat les plus réussies surviennent lorsque chacun a déjà réfléchi à ses définitions, préférences et motivations. Cette première réflexion et discussion aideront à assurer le succès de la relation de mentorat et les bénéfices mutuels pour tous les acteurs concernés.

Tableau 2 Questions pour les mentors

Avant de vous engager dans le mentorat, il est important d'évaluer votre préparation en comprenant ce que le mentorat implique, en réfléchissant à ce qu'il vous convient, et en déterminant vos motivations. Il est important de réfléchir à ce qui vous pousse à participer à une relation de mentorat.

- Qu'est-ce qui m'intéresse dans le fait d'être mentor ?
- Quels sont mes objectifs et qu'espère-je apprendre de cette expérience ?
- Suis-je intéressé à contribuer à la croissance et au développement des autres ?
- Suis-je prêt à consacrer du temps et de l'énergie à instaurer une relation de mentorat productive ?
- Est-ce que je souhaite analyser mes compétences et mon expérience, et partager cette réflexion avec une autre personne ?
- Suis-je prêt à apprendre aux côtés de mon mentoré ?
- Suis-je prêt à fournir un retour critique ?
- Dans quelle forme de mentorat suis-je intéressé à participer ?
- Avec combien de mentorées dois-je travailler ? Suis-je ouvert à travailler avec une mentorée à distance ?
- Comment cela pourrait-il s'aligner avec mon plan de développement professionnel ? Quels aspects dois-je renforcer dans ma propre pratique ?

Adapté de Barrete *et al.* (2019)³

Tableau 3 Questions pour les mentorées

Avant de vous engager dans le mentorat, il est important d'évaluer votre préparation en comprenant ce que le mentorat implique, en réfléchissant à ce qu'il vous convient, et en déterminant vos motivations. Il est important de réfléchir à ce qui vous pousse à participer à une relation de mentorat.

- Qu'est-ce qui m'intéresse dans le fait d'être mentorée ?
- Quels sont mes objectifs et qu'espère-je apprendre de cette expérience ?
- Suis-je prête à consacrer du temps et de l'énergie à instaurer une relation de mentorat productive ?
- Dans quels domaines de ma formation/pratique suis-je le plus intéressée par l'aide ?
- Suis-je prête à apprendre aux côtés de mon mentor ?
- De quelles manières suis-je prête à recevoir et à agir en fonction des retours ?
- Dans quelle forme de mentorat suis-je intéressée à participer ?
- Avec combien de mentors dois-je travailler ? Suis-je ouverte à travailler avec un mentor à distance ?
- Comment cela pourrait-il s'aligner avec mon plan de formation ou de développement professionnel ?

³ Barrette-*et al* (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

Adapté de Barrete et al. (2019)

3.5.2. Formation des Mentors

La formation des mentors doit fournir des connaissances cohérentes sur la conception et le développement du programme de mentorat, ainsi que le partage et l'échange d'expériences sur le fonctionnement du mentorat.

Des exemples de tâches pouvant être utilisées dans la formation des mentors sont donnés.

Figure 2 Tâche : Savons-nous ce qu'est le mentorat ?

Focus : Orientation sur la question du mentorat

Objectifs : définir le mentorat, le rôle du mentorat dans le développement des compétences des mentorées, la manière dont un mentor comprend sa position, et le soutien au mentorat

Schémas d'interaction : travail individuel, travail d'équipe

Matériaux/Outils : tableau ci-dessous

Procédure : Les stagiaires lisent individuellement les déclarations listées dans le tableau. Ils expriment ensuite leur accord ou désaccord avec le contenu des différentes déclarations et l'inscrivent dans le tableau. Ensuite, dans le cadre du travail d'équipe, les stagiaires réfléchissent et discutent des raisons de leur décision.

Déclaration	Oui / Non	Raisons
Le mentorat est orienté vers l'évaluation d'une mentorée ?		
La relation entre un mentor et une mentorée est liée à des individus spécialisés dans la même discipline		
Un mentor doit posséder une personnalité forte et autoritaire		
Un mentor est toujours un/une collègue plus âgé/e		
Une excellente professionnelle est toujours un excellent mentor.		
La relation entre un mentor et une mentorée est toujours asymétrique		
Le mentorat vise à cohérer les connaissances professionnelles des mentorées.		
Le mentorat vise le développement des compétences professionnelles et du potentiel dans un domaine particulier		

Adapté de Gadusova et al. (2022)⁴

⁴ Gadušová et al. (2022). MENTOR TRAINING. Materials and Tasks. University of Ostrava.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/427303f8-449e-4b32-9b82-cad3d60bea35/MENTOR_TRAINING_Eng_e-book.pdf

Figure 3 Tâche: Les facteurs qui influencent le travail d'un mentor

Focus : Être conscient des facteurs influençant le travail d'un mentor

Objectifs : Évaluer les facteurs importants pour le travail d'un mentor

Schéma d'interaction : travail individuel, travail de groupe

Matériaux/Outils : tableau ci-dessous

Procédure : Les stagiaires lisent les déclarations du tableau ci-dessous et réfléchissent à l'importance des facteurs liés au succès du travail d'un mentor. Ils marquent leur importance par une coche sur l'échelle 0 à 3 (0 – sans importance, 1 – légèrement important, 2 – important, 3 – très important).

	MENTOR:	0	1	2	3
1	<i>Connaît bien l'environnement de la mentorée, suit son évolution</i>				
2	<i>est conscient des forces et faiblesses de la mentorée</i>				
3	<i>Fait confiance à ses collègues, mais pas aveuglément sans observer leurs actions</i>				
4	<i>considère les difficultés comme des défis à relever et à résoudre</i>				
5	<i>Traite les problèmes et les résout de manière ouverte</i>				
6	<i>implique les mentorées dans la création de plans</i>				
7	<i>est tolérant et empathique lorsqu'il accompagne la mentorée</i>				
8	<i>énonce de nouveaux objectifs après avoir évalué ceux atteints</i>				
9	<i>considère le travail d'équipe comme important et le soutient de différentes manières</i>				
10	<i>Il a de bonnes compétences en communication</i>				
11	<i>est capable d'accepter des arguments intelligents, d'admettre ses propres défauts et d'améliorer ses propres défauts</i>				
12	<i>est capable de déléguer des tâches et de prendre des décisions, si nécessaire</i>				
13	<i>est capable de penser de manière constructive, comprend les processus depuis la planification jusqu'à la mise en œuvre</i>				
14	<i>travaille dur pour atteindre ses objectifs</i>				
15	<i>maintient un niveau de qualité élevé de travail</i>				

16	<i>est capable de créer un environnement engagé et convivial favorisant la créativité</i>				
17	<i>soutient les activités innovantes des mentorées</i>				

Adapté de Gadusova et al. (2022)⁵

3.5.3 Formulaire de planification du mentorat

La relation entre mentor et mentorée peut être caractérisée comme une relation éducative qui intervient et engage les individus dans l'apprentissage mutuel, la construction de relations et le soutien. Le mentorat n'est pas un acte ponctuel, mais un processus durable généralement soumis à un plan prédéterminé, qui est modifié au cours du travail conjoint.

Préparation au mentorat⁶

La préparation au mentorat pourrait commencer par répondre aux questions telles que :

Quelle sera la fréquence des contacts mutuels ?
Le mentor doit-il être disponible en dehors des heures imparties ?
Quel mode de contact choisir (face à face, téléphone, visioconférence, emails...) ?
Combien de temps la coopération va-t-elle durer ?
Comment les informations confidentielles seront-elles traitées ?

Il est important que le mentor réfléchisse lui-même à ce qu'il peut apporter au mentoré. Le mentor répond aux questions suivantes :

Dans quoi suis-je compétent et que puis-je transmettre à la mentorée ?
Quelle préparation est nécessaire pour différentes réunions avec la mentorée ?
Quelle expérience m'a aidé dans une situation similaire ?
Que vais-je faire avec la mentorée ?
Quels domaines la mentorée doit-elle analyser et explorer ?
De quoi a besoin la mentorée pour son développement ?
Qu'est-ce que la mentorée pourrait rencontrer dans sa formation et dans son développement ?

En fonction du jugement des besoins, dans un processus de dialogue mutuel, le mentor doit guider la mentorée pour qu'elle fixe ses propres objectifs. Il est utile de discuter des objectifs qui pourraient être

⁵ Gadušová et al. (2022). MENTOR TRAINING. Materials and Tasks. University of Ostrava.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/427303f8-449e-4b32-9b82-cad3d60bea35/MENTOR_TRAINING_Eng_e-book.pdf

⁶ Gadušová et al. (2022). MENTOR TRAINING. Materials and Tasks. University of Ostrava.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/427303f8-449e-4b32-9b82-cad3d60bea35/MENTOR_TRAINING_Eng_e-book.pdf

à la fois difficiles et réalisables pour la mentorée. En même temps, le rôle du mentor est d'aligner les objectifs à long terme avec les objectifs intermédiaires et les objectifs pour une réunion spécifique.

Plan de partenariat de mentorat

Un exemple de plan de partenariat de mentorat est présenté ci-dessous, qui peut être utilisé au début des relations de mentorat pour découvrir les besoins et attentes des mentors et des mentorées.

Figure 4 Modèle de plan de partenariat pour le mentorat

Plan de Partenariat pour le Mentorat

Nom du/des mentor(s):

Nom de la/des mentorée(s):

Fréquence des rencontres:

1. Directives pour le Mentorat

1.1. Besoins:
Mentorée(s):

Mentor(s):

1.2. Comportements attendus:
Mentorée(s):

Mentor(s):

1.3. Rôles et responsabilités:
Mentorée(s):

Mentor(s):

1.4. Confidentialité et sujets tabous:

1.5. Stratégies pour gérer les conflits éventuels:

2. Objectifs-clés du mentorat

2.1. Les objectifs d'apprentissage:

2.2. Les objectifs de développement professionnel:

2.3. Indicateurs de succès:

2.4. Barrières potentielles au succès:

2.5. Actions pour minimiser les barrières au succès:

3. Planification et organisation

3.1. Préparation des ordres du jour des réunions : Souhaitez-vous en faire usage ? Si oui, qui sera chargé de les préparer ? Combien de temps avant la réunion devront-ils être mis à disposition ?

3.2. Rapport d'avancement avant chaque réunion : Souhaitez-vous en faire usage ? Si oui, qui sera chargé de les préparer ? Combien de temps avant la réunion devront-ils être mis à disposition ?

Signatures pour accord:

Mentorée(s)

Mentor(s)

Date:

Adapté de Barrete et al. (2019)⁷

3.5.4 Évaluation du mentorat

Ces modèles peuvent être utilisés pour guider l'évaluation de la relation de mentorat.

⁷ Barrette-et al (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

Figure 5 Modèle d'évaluation du mentorat en tant que mentor

Évaluation du mentorat en tant que mentor

Comment ai-je essayé de soutenir ma mentorée / mon mentoré ?
 Qu'ai-je appris de ma mentorée / mon mentoré ?
 De quelles manières ma mentorée / mon mentoré a-t-elle/il été un bon modèle ?
 Quels aspects du mentorat ont le plus contribué à mon apprentissage et à mon développement ?
 Quels sont les domaines de force de ma mentorée / mon mentoré ?
 Quelles suggestions puis-je offrir à ma mentorée / mon mentoré pour progresser dans ce rôle ?
 Quels objectifs ma mentorée / mon mentoré m'a-t-elle/il aidé à identifier et à atteindre ?
 Quel apprentissage significatif j'intègre désormais dans mes pratiques ?
 De quelles manières ai-je essayé d'être un bon mentor ?
 Dans quelle mesure ai-je été ouvert(e) aux conseils et aux retours ?
 Quelles sont mes forces en tant que mentor ?
 Comment pourrais-je m'améliorer pour être un meilleur mentor ?

Adapté de Barrete (2019)⁸

Figure 5 Modèle d'évaluation du mentorat en tant que mentorée

Évaluation du mentorat en tant que mentorée

Comment mon mentor m'a-t-il/elle apporté conseils et soutien?
 Qu'ai-je appris de mon mentor?
 De quelles manières mon mentor a-t-il/elle été un bon modèle?
 Quels aspects du mentorat ont le plus contribué à mon apprentissage et à mon développement?
 Quels sont les domaines de force de mon mentor?
 Quelles suggestions puis-je offrir à mon mentor pour progresser dans ce rôle?
 Quels objectifs mon mentor m'a-t-il/elle aidé à identifier et à atteindre?
 Quel apprentissage significatif j'intègre désormais dans mes pratiques?
 De quelles manières ai-je essayé d'être un(e) bon(ne) mentoré(e)?
 Dans quelle mesure ai-je été ouvert(e) aux conseils et aux retours?
 Comment ai-je essayé de rendre la pareille et de soutenir mon mentor?
 Quelles sont mes forces en tant que mentoré(e)?
 Comment pourrais-je m'améliorer pour être un(e) meilleur(e) mentoré(e)?

Adapté de Barrete (2019)⁹

⁸ Barrette-et al (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

⁹ Barrette-et al (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*.
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>

4. Hub d'Éducation en STIM

Ce document présente un modèle de mentorat destiné à fonctionner au sein d'un Hub d'Éducation en STIM, en proposant un programme complet d'activités avant et pendant les études universitaires. Ces activités viseront à renforcer les capacités de la Côte d'Ivoire et du Cap-Vert à accroître la participation des femmes dans les carrières en STIM, contribuant ainsi à développer une main-d'œuvre plus diversifiée et innovante. À la fin du projet ELEVATE-WISE, les établissements d'enseignement supérieur impliqués disposeront d'un modèle de mentorat testé pour améliorer l'accès et l'expérience universitaire des filles dans les filières de STIM.

De plus, relever ces défis au niveau académique nécessitera un effort collectif de la part de l'ensemble des parties prenantes dans les pays du consortium. C'est précisément pour cette raison qu'ELEVATE-WISE vise à établir un réseau global couvrant tous les profils essentiels. En collaboration avec le consortium, ce réseau participera à la conception d'activités spécifiques.

4.1. Principes pédagogiques

Le Hub d'Éducation en STIM peut être décrit comme un programme de mentorat et de formation. Ce programme vise à accroître la participation des femmes dans les carrières en STIM en jumelant des étudiantes avec des mentors, et en leur offrant des conseils ainsi qu'une exposition pratique aux STIM.

Les activités développées au sein du Hub d'Éducation en STIM doivent suivre plusieurs principes :

Pratiques d'apprentissage fondées sur des objectifs clairs : Les pratiques pédagogiques doivent être soigneusement alignées sur des objectifs précis, garantissant que les étudiantes acquièrent une compréhension approfondie des contenus. L'approche doit renforcer les compétences disciplinaires et permettre l'application des connaissances théoriques à des situations pratiques et réelles.

Engagement dans des tâches bien définies : Les étudiantes doivent être activement impliquées dans des tâches clairement définies, favorisant l'apprentissage par la pratique et la participation active. Les tâches doivent être stimulantes mais réalisables, afin de renforcer le sentiment d'accomplissement et le développement des compétences.

Évaluation formative et sommative : Les activités intégreront des évaluations formatives et sommatives. Les évaluations formatives doivent intervenir tout au long du processus pour fournir un

retour continu, tandis que les évaluations sommatives mesureront les acquis globaux et la compréhension.

Réponse à de véritables besoins communautaires : Les activités doivent être conçues pour répondre à des besoins authentiques de la communauté afin que les efforts contribuent réellement à son bien-être. Elles doivent avoir un impact tangible et mettre en avant l'application concrète des concepts académiques à des défis réels.

Proposition de tâches significatives pour les étudiantes : Les étudiantes doivent recevoir des tâches pertinentes pour leur développement académique et ayant un impact réel sur la communauté. Cela favorise un sentiment de responsabilité et de finalité, en reliant l'apprentissage à des enjeux sociaux concrets.

Promotion de la communication et de la collaboration : Les activités doivent encourager une communication ouverte et une collaboration entre les étudiantes et les membres de la communauté. Les étudiantes apprennent à naviguer entre des perspectives diverses, à communiquer efficacement et à travailler en coopération, renforçant ainsi leur engagement communautaire.

Grâce à son orientation vers le service à la communauté, le Hub d'Éducation en STIM doit renforcer la motivation en offrant aux étudiantes une pertinence concrète, des contributions significatives, des liens personnels, de l'autonomie, des interactions sociales, un développement de compétences, un sentiment d'impact durable et des opportunités d'apprentissage expérientiel.

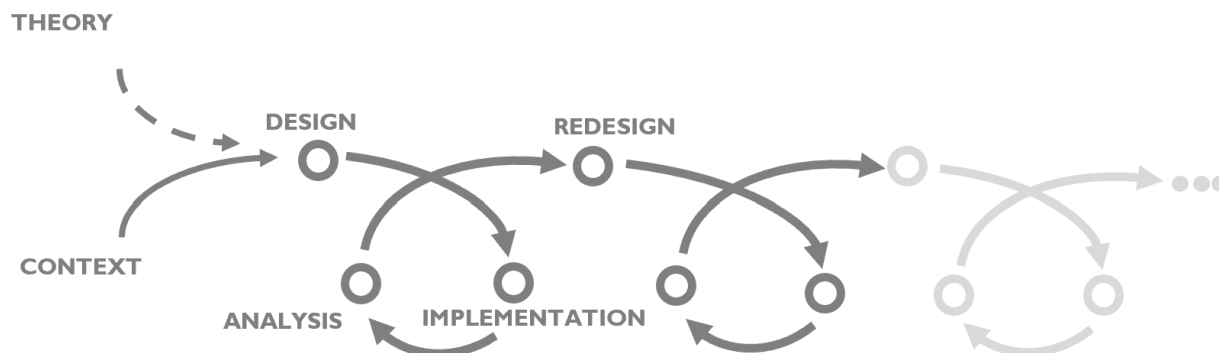
Une approche de Recherche Fondée sur la Conception (Design-Based Research)

Le projet ELEVATE-WISE adopte une approche méthodologique de type **Design-Based Research (DBR)** pour le développement du Hub d'Éducation en STIM, à travers des cycles itératifs de conception, de mise en œuvre, d'analyse et de redéfinition (voir Figure 7).

Ainsi, le développement du Hub d'Éducation en STIM doit être guidé par les principes essentiels du DBR :

- la conception initiale doit s'appuyer sur des recherches et études antérieures ;
- la recherche doit être menée dans des contextes réels ;
- une collaboration étroite avec les participants est nécessaire ;
- les objectifs et plans initiaux doivent être clairement définis ;
- la collecte et l'analyse des données doivent être systématiques et continues ;
- la conception doit être continuellement redéfinie de manière itérative ;
- les fondements guidant la conception doivent être documentés et diffusés, afin de mettre en évidence la polyvalence et la transférabilité du modèle.

Figure 6 Cycles itératifs de conception, de mise en œuvre, d'analyse, et de nouveau design dans le cadre de la DBR.



Modèle ADDIE

Le modèle ADDIE est un cadre populaire de conception pédagogique qui guide la création de formations et de supports d'apprentissage efficaces. Le terme « ADDIE » résulte des initiales des cinq phases : analyse, conception, développement, mise en œuvre et évaluation. Bien qu'il ait été développé il y a plusieurs années, le modèle ADDIE demeure le modèle le plus utilisé en conception pédagogique, car il est à la fois simple et très efficace.

Le modèle suit un processus linéaire, et chaque phase est composée de différentes étapes procédurales. Par exemple, la phase d'analyse inclut généralement : l'analyse des besoins, l'analyse des apprenants, l'analyse du contexte et l'analyse du contenu. Le résultat de la phase d'analyse correspond aux objectifs d'apprentissage, qui servent d'entrée à la phase de conception (Sink, 2008).

Phases du modèle ADDIE

- **Analyse** : Le problème d'apprentissage, les besoins, les contraintes et les objectifs sont déterminés lors de la phase d'analyse. Les besoins des apprenants, leurs connaissances actuelles et leurs différences individuelles sont examinés. C'est dans cette phase que les objectifs sont définis.
- **Conception** : Dans cette phase, l'enseignement est planifié en utilisant les résultats obtenus lors de l'analyse. Les stratégies pédagogiques, les supports, les étapes d'enseignement et les outils d'évaluation sont déterminés.
- **Développement** : L'enseignement est développé en parallèle avec le plan établi lors de la phase de conception. Selon ce plan, les outils d'évaluation du processus sont préparés, les supports pédagogiques, les logiciels, les équipements et tous les types de documents sont élaborés. Les environnements d'apprentissage sont aménagés.

- **Mise en œuvre** : L'enseignement préparé lors de la phase de développement est mis en œuvre de manière effective. Toutes les stratégies et tous les supports développés lors de la phase de conception sont appliqués.
- **Évaluation** : La dernière phase est celle de l'évaluation. Elle comprend deux types d'évaluations : l'évaluation **du processus** et l'évaluation **des résultats**. L'évaluation du processus est réalisée tout au long du design, pendant le déroulement des phases. L'évaluation des résultats est effectuée après la mise en œuvre.

4.2. Conception de la formation

4.2.1. Analyse et groupes cibles

La conception du Hub d'Éducation en STIM exige une compréhension approfondie de la situation actuelle des universités impliquées, incluant l'étude des besoins individuels des femmes à l'université ainsi que la cartographie des parties prenantes. À l'issue de cette analyse, les groupes cibles et les parties prenantes des pays concernés devraient renforcer leur connaissance de la situation actuelle des étudiantes et de leurs besoins.

Ainsi, avant la conception du programme de formation, une phase préparatoire est nécessaire.

PHASE PRÉPARATOIRE

Un résumé actualisé des besoins des bénéficiaires universitaires en Afrique subsaharienne et la création d'un réseau de parties prenantes doivent constituer l'une des premières actions.

Les principaux objectifs de cette phase préparatoire sont :

Évaluation contextuelle : mener une analyse complète des besoins spécifiques et des défis liés aux écarts entre les genres dans l'enseignement des STIM dans les pays ciblés.

Engagement des parties prenantes : impliquer les acteurs pertinents — étudiantes, personnel universitaire, institutions éducatives, chercheurs, etc. — afin d'assurer une approche collaborative et adaptée au contexte.

Pour atteindre ces objectifs, la méthodologie suivante doit être mise en œuvre :

Méthodes de collecte de données :

- Enquêtes en ligne : pour comprendre l'état actuel de la représentation des genres dans les STIM et identifier les défis spécifiques dans chaque pays d'Afrique subsaharienne. Enquêtes menées auprès des étudiantes des universités du Cap-Vert et de Côte d'Ivoire.
- Entretiens en ligne avec les parties prenantes : pour recueillir les points de vue d'enseignants, chercheurs, décideurs politiques et représentants du secteur privé sur les questions du genre dans l'éducation en STIM.
- Groupes de discussion en ligne : pour explorer les expériences et perceptions à travers des interactions entre groupes masculins et féminins (étudiants, chercheurs, enseignants).
- Analyse des données de performance académique : pour identifier les disparités entre les genres (inscriptions et abandons dans les STIM, résultats académiques, perspectives de carrière, représentation des femmes dans les métiers en STIM, répartition des rôles académiques,

participation des femmes comme enseignantes, contributions dans les postes de gestion et d'organisation).

Plan d'analyse des données :

Analyse quantitative et qualitative, validation et interprétation :

- **Enquêtes en ligne :**
 - Analyse des données d'inscription par genre pour déterminer l'état actuel de la représentation dans les STIM.
 - Identification de la fréquence et de la distribution des obstacles rencontrés par les étudiantes dans la poursuite de carrières en STIM.
- **Entretiens en ligne :**
 - Analyse thématique pour catégoriser les informations recueillies.
 - Identification des thèmes récurrents.
 - Identification des initiatives visant à promouvoir l'inclusion des femmes dans les STIM.
 - Analyse des études de cas ou programmes antérieurs pour dégager les bonnes pratiques et les leçons apprises.
- **Groupes de discussion en ligne**
 - Analyse qualitative de contenu pour explorer et catégoriser les défis rencontrés par les étudiantes dans les filières STIM.
 - Extraction et catégorisation des idées, en mettant l'accent sur les stratégies potentielles pour créer un environnement en STIM plus inclusif.

4.2.2. Conception et développement

Le Hub d'Éducation en STIM doit proposer un programme complet d'activités visant à accroître la participation des femmes dans les carrières en STIM. La participation à ces activités doit soutenir le développement du programme de mentorat et, en même temps, en dépendre pour garantir l'implication effective des groupes cibles.

Ainsi, la conception et le développement du Hub d'Éducation en STIM couvrent plusieurs dimensions.

Point de dynamisation et de référence informative

Le Hub d'Éducation en STIM doit fonctionner comme un point de dynamisation et de référence. Dans une première phase, il est important de concevoir ensemble des modules de formation pour les mentors, afin de leur fournir les compétences et connaissances nécessaires pour accompagner efficacement leurs mentorées. De même, des modules de formation doivent être proposés aux mentorées pour leur permettre de comprendre leur rôle dans le mentorat.

Développement de ressources éducatives pour soutenir le mentorat et la formation

Le développement de supports didactiques et de ressources éducatives pour soutenir l'enseignement des STIM implique la création de guides, de modules d'apprentissage et d'activités pratiques adaptés à différents contextes.

Ces ressources seront créées collectivement lors de sessions collaboratives de réflexion, permettant aux parties prenantes d'imaginer, de prototyper et d'affiner les contenus. Cette approche participative garantit l'accessibilité et la pertinence des ressources. Les guides et modules fourniront un contenu structuré, tandis que les activités pratiques encourageront l'engagement et l'application concrète des STIM.

Création du Hub d'Éducation en STIM sur les sites web des partenaires

Ces sites locaux assureront l'accessibilité des ressources créées, notamment grâce à la traduction des supports et activités. Ils devront présenter les objectifs, fonctionnalités et structure du Hub d'Éducation en STIM, respecter les lignes directrices de branding et d'interface, et intégrer des fonctionnalités interactives : moteur de recherche, navigation intuitive, options de téléchargement.

Il est également essentiel d'intégrer des mécanismes de retour utilisateur pour améliorer continuellement la plateforme.

École du Changement ELEVATE-WISE: Former les formateurs

Le Hub d'Éducation en STIM doit inclure le développement d'un cours en ligne complet (MOOC) divisé en modules, couvrant des thématiques essentielles identifiées lors de l'analyse des besoins. Ce cours vise à garantir que les mentors acquièrent les compétences nécessaires pour une formation efficace.

Accessibilité

Le/la Manager Qualité et Éthique supervisera les aspects éthiques et inclusifs du Hub d'Éducation en STIM, en veillant à ce que les participants reflètent autant que possible la diversité de la société et incluent des groupes vulnérables. Pour les activités de conception collective, de validation et d'expérimentation, les partenaires offriront la possibilité de participer à distance en cas de barrières numériques. Les supports doivent être facilement téléchargeables, accompagnés d'instructions claires et simples. Le projet vise à fournir des technologies open-source, gratuites et accessibles, afin de réduire les barrières géographiques et économiques. Les ressources éducatives doivent intégrer des principes d'accessibilité universelle : design visuel, audio, langage, interaction.

Micro-certifications

Tous les cours et activités de formation doivent être proposés sous forme de micro-certifications, garantissant reconnaissance et certification.

5. Chronogramme & Allocation des Tâches

La conception et le développement du programme de mentorat et du Hub d'Éducation en STIM exigent une forte implication de tous les partenaires ainsi qu'une définition claire des rôles et, le cas échéant, des délais fixés. Le **Tableau 4** doit être utilisé pour **suivre l'avancement** au sein de chacune des universités d'intervention.

Tableau 4 Répartition des tâches entre les partenaires et calendrier

[illegible]

Conception	Renforcer les compétences numériques, scientifiques et de leadership	Promotion de courts enseignements dans les domaines scientifiques et technologiques destinés aux filles										
	Offrir un accompagnement et un soutien pédagogique aux filles qui choisissent les STIM	Groupe de suivi et d'orientation de la progression scolaire des filles dans les domaines scientifiques et technologiques										
	Définir le profil des mentorées	Identification du public-cible										
	Définir le profil des mentors	Définition du profil des mentors										
	Définir la nature du mentorat, le calendrier, la méthodologie et les modalités d'évaluation	Format du mentorat (individuel, en groupe, en présentiel ou en ligne) ;										
		Durée										
		Contenu										
		Méthodologie										
		Évaluation										
Développement	Mettre en œuvre le plan de formation des mentors	Formation des mentors aux compétences de mentorat, de communication et d'équité de genre ;										
		Création de guides/modules et de supports d'accompagnement										
	Mettre en œuvre le plan de mentorat	Lancement officiel du programme ;										
		Développement des sessions selon le plan										
	Supervision de la mise en œuvre	Suivi continu par une équipe de coordination ;										

		Collecte de données qualitatives et quantitatives sur l'expérience des participantes										
Évaluation	Évaluer l'impact des actions de mentorat sur le groupe	Questionnaires de satisfaction, entretiens et analyse des indicateurs de performance ;										
		Préparation du rapport final										
Diffusion des résultats et nouveau design	Diffuser les résultats des programmes de formation et de mentorat	Publication des résultats										
		Nouveau design des expériences ;										
		Réplication de l'expérience										

6. Assurance Qualité & Gestion des Risques

Le projet ELEVATE-WISE s'engage à respecter les principes de **Recherche et Innovation Responsables (RRI)**, intégrant des valeurs à la fois au niveau des bénéficiaires et du projet :

- **Inclusion** : Aborder des thématiques liées à la transition écologique, avec une attention particulière portée aux groupes socialement vulnérables. Les ONG et les services sociaux participeront activement, en fournissant des retours essentiels.
- **Réflexion** : Encourager une réflexion critique sur les leçons apprises, évaluer les nouvelles pratiques et favoriser une démarche collective de réflexion pour garantir l'applicabilité et la transférabilité des actions.
- **Réactivité** : Renforcer les liens entre apprentissage et innovation, en répondant aux nouvelles connaissances, aux préoccupations éthiques et aux points de vue exprimés au sein et en dehors de la structure de gouvernance. Des débats publics sur les dilemmes éthiques seront encouragés.

La méthodologie du **Service d'apprentissage** représente un potentiel significatif pour promouvoir un ensemble de valeurs contribuant au développement humain durable. Le projet, en cohérence avec les études antérieures portant sur cette méthodologie, s'appuie sur le cadre de valeurs suivant :

- **Altruisme et coopération** : développement de comportements s'éloignant des logiques d'intérêt individuel, mettant l'accent sur l'entraide, l'hospitalité et l'interdépendance essentielle entre les membres d'une communauté.
- **Participation citoyenne et solidarité** : encourager les étudiants à participer activement en tant que citoyens dans leur communauté, en les responsabilisant pour contribuer au bien commun. Promouvoir un échange fondé sur la solidarité vise à générer des bénéfices mutuels — culturels, environnementaux et humains.
- **Pensée critique et apprentissage transformateur** : donner une finalité civique aux connaissances, en les transformant en outils d'amélioration de la réalité et en permettant aux étudiants de transformer le monde qu'ils habitent, dans une perspective critique, responsable et respectueuse.

La méthodologie du projet repose sur une approche participative et ouverte, centrée sur le consensus et l'accord entre tous les partenaires. Les questions administratives, de genre, d'éthique et de qualité seront continuellement évaluées à l'aide d'une méthodologie d'évaluation itérative, permettant une amélioration continue des résultats et productions du projet.

Mesures pour une mise en œuvre de haute qualité

- Expertise du partenariat : Le consortium réunit divers experts disposant du savoir-faire nécessaire pour garantir la qualité et la pertinence des résultats.
- Communication et coordination régulières : Mise en place de canaux de communication clairs et de réunions régulières pour examiner les progrès, résoudre les difficultés et ajuster les actions.
- Évaluation continue de la qualité : Des mécanismes seront mis en place pour évaluer en continu la qualité tout au long de la conception et de la mise en œuvre du Hub d'Éducation en STIM, garantissant l'amélioration continue, le respect des standards et la gestion des risques.

Méthodes d'assurance qualité, de suivi, de planification et de contrôle

Un élément essentiel pour garantir une mise en œuvre de haute qualité est la coordination interne entre les partenaires du consortium, ainsi que les relations externes et le réseautage, notamment avec les parties prenantes et les projets financés par l'UE potentiellement liés.

Des réunions virtuelles et en présentiel (voir WP1 : T1.10 et T1.11 et le calendrier) sont prévues pour suivre les aspects essentiels du projet. De plus, des réunions bilatérales entre le coordinateur et tout autre partenaire pourront être organisées pour traiter rapidement des questions spécifiques.

Les parties prenantes ayant déjà manifesté leur intérêt pour le projet recevront régulièrement des informations et seront contactées de manière continue.

En ce qui concerne la qualité des résultats ainsi que les questions d'éthique, de confidentialité et de valeurs (inclusion, réflexion et réactivité), celles-ci relèveront de la responsabilité de l'UNICV en tant que Manager **Qualité et Éthique**, et de l'UBU en tant que **Coordinateur du Projet**, bien que tous les partenaires doivent être impliqués et engagés. UNICV veillera à identifier et à atténuer en amont les risques techniques, sociaux et liés au projet.

Méthodes d'évaluation et indicateurs

L'évaluation de l'atteinte des résultats sera mesurée conformément aux stratégies décrites ci-dessus. Le coordinateur du projet, avec le Manager Qualité et Éthique, définira les mesures à quantifier et les moyens d'évaluation qualitative et quantitative.

Les indicateurs **SMART** (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Pertinents et Temporels) suivants sont proposés pour mesurer la qualité et l'atteinte des résultats.

Indicateurs quantitatifs

- Nombre de participants impliqués dans les activités de conception collaborative.
- Profil des participants impliqués dans les activités de conception collaborative.
- Nombre de participants impliqués dans les activités d'évaluation.
- Profil des participants impliqués dans les activités d'évaluation.
- Nombre de femmes formées via le MOOC.
- Nombre de téléchargements du programme de formation depuis le Hub.

Indicateurs qualitatifs :

- Exhaustivité : diversité des thématiques abordées (leçons apprises, bonnes pratiques, méthodologies d'apprentissage actif, ressources pour les mentors, applications réelles des STIM, etc.) — consultation d'experts.
- Transférabilité : capacité des ressources à être utilisées et adaptées dans différents pays et systèmes éducatifs — consultation d'experts.
- Amélioration perçue des compétences des étudiantes en STIM — consultation du groupe cible et des parties prenantes.
- Amélioration perçue de l'intérêt et de la confiance des étudiantes dans les STIM — consultation du groupe-cible et des parties prenantes.
- Sensibilisation accrue aux stéréotypes sociaux et culturels liés au genre et aux STIM parmi les étudiantes, enseignants, familles et parties prenantes — outils de collecte ad hoc.

À travers cette approche holistique, le projet ELEVATE-WISE vise à autonomiser les filles, non seulement sur le plan académique, mais aussi en développant leur sens de la responsabilité sociale et de l'innovation.

Tableau 5 Répartition des tâches entre les partenaires et calendrier

Risque No	Description	Stratégies de mitigation des risques
R1	Les participants formés ne comprennent pas les ressources et les supports mis à leur disposition.	Préparation rigoureuse des ressources et supports par des personnes ayant une expérience dans la région subsaharienne, en mobilisant des professionnels qualifiés dans leur domaine. Réappropriation et amélioration des supports aux points identifiés comme critiques lors des évaluations. Des mesures adaptées seront également envisagées pour garantir l'accessibilité et l'inclusivité des ressources du projet. Pour le Hub et le site web, les Web Content Accessibility

		Guidelines (WCAG) 2.1 publiées en 2018 par le W3C seront suivies.
R2	Participation insuffisante aux activités de création collective et de validation.	Développer des stratégies ciblées de sensibilisation, de communication et de diffusion afin d'encourager une participation active. Préparer un protocole de recrutement complet et consulter des experts externes si nécessaire.
R3	Résistance au changement de la part des enseignants pour intégrer les supports didactiques dans leurs cours.	Mettre en œuvre une stratégie globale d'engagement des enseignants universitaires, incluant une communication régulière pour favoriser la compréhension, l'adhésion et la collaboration.
R4	Certaines tâches du projet ne peuvent être réalisées en raison de retards imprévus ou de circonstances extérieures au projet.	Accompagnement par les responsables de lots (WP leaders) pour identifier des solutions et proposer des activités ou projets intermédiaires permettant d'évaluer la situation et d'envisager des actions alternatives.
R5	Retard dans la réalisation des jalons aux dates prévues.	Suivi constant du programme, rappels des échéances et alertes précoces pour garantir l'accomplissement des tâches dans les délais.

7. Conclusion

ELEVATE-WISE vise à accroître l'intérêt des étudiantes pour les carrières en STIM et à améliorer leurs perspectives d'accès à ces marchés de niche exigeants, tout en contribuant à réduire leur taux d'abandon dans ces filières. Cet objectif sera atteint grâce à l'adoption d'une méthodologie pratique et active leur permettant de résoudre des problèmes réels, en particulier les défis auxquels elles sont confrontées en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert. En mettant en œuvre des initiatives innovantes, le projet contribuera à renforcer l'intérêt et l'estime de soi des étudiantes dans les STIM, avec un impact également sur les jeunes filles encore scolarisées.

ELEVATE-WISE fournira un modèle de mentorat pour les filles, fonctionnant comme un Hub d'Éducation en STIM, offrant un programme complet d'activités avant et pendant les études universitaires. Les bénéfices attendus pour les groupes-cibles sont les suivants :

- Renforcement de la confiance en soi chez les étudiantes des établissements d'enseignement supérieur et des écoles en leur offrant des expériences pratiques, une exposition à la résolution de problèmes concrets, des modèles féminins inspirants et des opportunités d'appliquer les concepts en STIM dans des situations réelles, le projet vise à construire une base solide de confiance en soi.
- Amélioration des compétences en STIM grâce à la participation à des activités de résolution de problèmes réels. Avec l'intégration de programmes de service d'apprentissage, les étudiantes acquerront des compétences précieuses directement applicables à leurs disciplines en STIM.
- Augmentation de l'exposition à des modèles féminins et mentors inspirants. Le projet vise à élargir les horizons et les opportunités des groupes-cibles en partageant des témoignages de femmes ayant réussi dans les carrières en STIM, tout en permettant aux étudiantes de devenir elles-mêmes des modèles pour les filles plus jeunes.
- Transformation de la perception des STIM par les groupes-cibles. En abordant les facteurs sociaux et culturels susceptibles de décourager les étudiantes de poursuivre des carrières en STIM, le projet vise à remodeler le récit autour des stéréotypes du genre dans ces domaines.
- Accès accru à des ressources éducatives inclusives, à des supports de formation innovants et à des collaborations internationales, ce qui entraînera des changements positifs dans leurs parcours académiques et professionnels. En élargissant les opportunités disponibles, le projet vise à doter les groupes-cibles des outils et réseaux nécessaires pour réussir leur parcours universitaire et leurs futures carrières en STIM.

Il convient de noter que les résultats attendus dépendent de la disponibilité de mentors et d'enseignants prêts à participer au programme, de l'accès des éducateurs à des ressources de formation appropriées et à un soutien adéquat, de la collaboration et des contributions de professeurs expérimentés et d'étudiantes dans le développement du programme, ainsi que de stratégies de communication efficaces pour garantir l'engagement des publics-cibles et la diffusion des ressources et des activités.

On estime que le projet aura un impact sur plus de 700 enseignants et personnels universitaires et sur au moins 2 000 étudiantes inscrites dans les établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, le projet entend :

- Augmenter le nombre d'étudiantes inscrites dans les filières STIM (universités bénéficiaires en Côte d'Ivoire et au Cap-Vert).
- Réduire le nombre d'abandons féminins dans les filières STIM dans ces mêmes universités.
- Réduire l'écart entre les genres dans les emplois liés aux STIM dans l'ensemble des pays partenaires.

Références

- Amiel, T., & Reeves, T.C. (2008). Design-Based Research and Educational Technology: Rethinking Technology and the Research Agenda. *Educational Technology & Society*, 11(4), 29–40.
- Barrette-Ng, N., Nowell, L., Anderson, S.J., Arcellana-Panlilio, M., Brown, B., Chalhoub, S., Clancy, T.L., Desjardine, P., Dorland, A.M., Dyjur, P., Mueller, K., Reid, L., Squance, R., Towers, J., & Wilcox, G. (2019). *The Mentorship Guide for Teaching and Learning*. Calgary, AB: Taylor Institute for Teaching and Learning Guide
<https://dx.doi.org/10.11575/PRISM/dspace/40983>
- Fraefel, U. (2014). Professionalization of pre-service teachers through university-school partnerships. WERA Focal Meeting. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1979.5925>
- Gadušová et al. (2022). MENTOR TRAINING. Materials and Tasks. University of Ostrava. ISBN 978-80-7599-294-9 https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/427303f8-449e-4b32-9b82-cad3d60bea35/MENTOR_TRAINING_Eng_e-book.pdf
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2019). The Science of Effective Mentorship in STEMM. Byars-Winston A, Dahlberg ML, editors. The National Academies Press. <https://www.nap.edu/catalog/25568/the-science-of-effective-mentorship-in-stemm>.
- Sink, D. L. (2008). Instructional design models and learning theories. *The ASTD handbook for workplace learning professionals*, 195-212.
- Soo Boon Ng (2019) Exploring STEM competences for the 21st century. Current and critical issues in curriculum, learning and assessment, 30. UNESCO library.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368485>
- Sucuoğlu, Hale. (2018). Design and Implementation of Mentoring Programs.
<https://dx.doi.org/10.4018/978-1-5225-4050-2.ch017> .
- Treasureid, A. M., Hallid, S. M., Leskoid, I., Mooreid, D., Sharanid, M., Van Zaanenid, M., Yehudiid, Y., & Van Der Waltid, A. (2022). Ten simple rules for establishing a mentorship programme. *PLOS Computational Biology*, 18(5), e1010015.
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PCBI.1010015>
- UNESCO (2017). Cracking the code: Girls’ and women’s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM).
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

Wang, F., & Hannafin, M.J. (2005). Design-based Research and Technology-Enhanced Learning Environments. *Educational Technology Research & Development*, 53(4), 5-23.
<https://doi.org/10.1007/BF02504682>