

University of British Columbia : soutenir la persévérance en favorisant la diversité aux cycles supérieurs



Pour citer cet article

CAPRES (2021). *University of British Columbia : soutenir la persévérance en favorisant la diversité aux cycles supérieurs*. <https://oresquebec.ca/pratiques-inspirantes/university-of-british-columbia-soutenir-la-persévérance-en-favorisant-la-diversité-aux-cycles-supérieurs-pratique-inspirante/>

Caractéristiques socioculturelles étudiantes

Soutien à la population étudiante

Apprentissage et compétences étudiantes

Consulter le dossier



Persévérance en enseignement supérieur

Partager l'article



Les directions des établissements d'enseignement supérieur tiennent de plus en plus compte de la sous-représentation de certaines populations étudiantes dans des programmes de cycles supérieurs, notamment avec l'aide d'ordres professionnels qui observent également le manque de diversité chez leurs membres (Palmer, 2019). C'est, par exemple, le constat de l'American Psychological Association (APA) qui tente de rendre la profession de psychologue plus représentative de l'ensemble de la société (*ibid.*).

Afin de favoriser à la fois la persévérance chez les étudiant·es aux études supérieures et la diversité chez les futures professionnel·les d'un domaine, des collèges et des universités ont instauré des programmes de mentorat axés sur la diversité et l'inclusion.

C'est le cas du Département de psychologie de l'University of British Columbia (UBC) qui a lancé en mars 2021 un programme de mentorat qui vise à préparer et à soutenir les étudiant·es traditionnellement sous-représenté·es et/ou marginalisé·es dans leur transition vers les études supérieures en psychologie.

Une approche individualisée

Le [Diversity Mentorship Program](#) s'adresse aux étudiant·es qui souhaitent entreprendre des études de 2^e et 3^e cycles axées sur la recherche et qui proviennent d'un milieu historiquement peu représenté dans la discipline de la psychologie. Cela inclut, sans s'y limiter, les personnes noires, les personnes issues des Premiers Peuples ou des minorités visibles[1], les personnes LGBTQ+, les personnes issues de milieux à faible revenu, les personnes vivant avec un handicap ou les personnes de première génération à fréquenter l'université.

Le programme comprend notamment une fin de semaine d'ateliers, de tables rondes et de rencontres qui portent sur différentes thématiques, entre autres :

- les attentes à l'égard des cycles supérieurs et d'une carrière universitaire ou en recherche;
- les perspectives et les expériences d'étudiant·es et de membres du corps professoral issues de la diversité;
- les procédures d'admission aux cycles supérieurs, le dépôt des candidatures, les processus d'évaluation des demandes et des entrevues;
- le financement des études supérieures (UBC, 2021a).

À la suite de cette fin de semaine intensive, l'étudiant·e diplômé·e est jumelé·e à un·e future étudiant·e de maîtrise ou de doctorat. La dyade se rencontre au moins trois fois pendant la première année. Lors de ces rencontres individuelles, la personne mentore offre des conseils personnalisés au sujet du choix de programme, des documents de candidature de même que des suggestions pour se préparer aux entrevues d'admission et sur la transition vers les études supérieures en général (*ibid.*). Des bourses seront également remises aux participant·es afin de couvrir les dépenses liées aux frais d'inscription aux cycles supérieurs de UBC.

Des avantages réciproques



Image : UBC

Les personnes mentores reçoivent une formation sur l'équité et le mentorat avant d'entamer la démarche. Elles y apprendront à mieux connaître les obstacles auxquels sont confrontées les personnes mentorées issues de divers milieux, comme les préjugés raciaux et les microagressions dans le milieu universitaire, ainsi que les différentes approches pour les soutenir (UBC, 2021b).

Ce programme peut être intéressant pour les personnes mentores qui bénéficient alors d'une formation et d'une expérience enrichissantes sur le plan humain en côtoyant une personne provenant d'un milieu différent sur les plans ethnoculturel, socioéconomique, etc. ou qui s'identifie différemment (genre, handicap, etc.) (*ibid.*). Cette expérience peut également être intéressante dans une perspective de développement de carrière, pour travailler avec des équipes dont les membres sont issu·es de la diversité. Les compétences de communication interpersonnelle des personnes mentores seront ainsi développées.

Les personnes mentorées qui participent au programme ne sont pas tenues de s'inscrire ensuite aux cycles supérieurs à UBC. Il s'agit d'un élément important : les responsables pensent que les participant·es en tireront de nombreux avantages (par exemple, renforcement des documents de demande d'admission aux études supérieures, développement professionnel, réseautage), et ce, peu importe l'établissement choisi (UBC, 2021a). Dans le même esprit, la participation au programme ne donne pas la priorité aux études supérieures à UBC.



Image : UBC

L'un des avantages pour la personne mentorée est la démarche réflexive qu'elle entame avant même de s'inscrire au programme : quels sont mes intérêts de recherche? Quelle est mon expérience en psychologie? Quelles sont les raisons pour lesquelles je souhaite participer à ce programme? De quelles façons mes diverses expériences ont-elles façonné mes intérêts de recherche et professionnels? (*ibid.*).

Ce sont les candidat·es dont les origines et les expériences ont façonné le développement de leurs objectifs de recherche et professionnels qui seront favorisés lors de la sélection des participant·es.

Cette « démarche holistique » (*ibid.*) tient compte à la fois de l'expérience de la personne et de ses intérêts de recherche, mais aussi de son point de vue sur la manière dont la diversité de laquelle elle est issue a façonné ses buts professionnels.

Selon Nancy Sin, professeure adjointe en psychologie à UBC et membre du comité diversité et inclusion du département, ce programme de mentorat axé sur la diversité suscite déjà un vif intérêt de la part des professeurs, des étudiant·es diplômé·es, des étudiant·es en transition vers les cycles supérieurs de même que de personnes provenant d'autres départements et universités qui souhaitent mettre en œuvre des programmes similaires dans leur propre établissement.

[1] En anglais, l'abréviation BIPOC rassemble ces personnes issues de la diversité culturelle : Black, Indigenous and People of Colour.

Références

Brown, C. E. et Sheerin, K. M. (2018). The role of graduate students as mentors in health service psychology programs. *Training and Education in Professional Psychology*, 12(1), 22–28.

Daniel, J. H. (2009). Next generation: A mentoring program for black female psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(3), 299–305.

de Dios, M. A., Kuo, C., Hernandez, L., Clark, U. S., Wenze, S. J., Boisseau, C. L., Hunter, H. L., Reddy, M. K., Tolou-Shams, M. et Zlotnick, C. (2013). The development of a diversity mentoring program for faculty and trainees: A program at the Brown Clinical Psychology Training Consortium. *The Behavior therapist*, 36(5), 121–126.

Diversity Recruitment Programs | Society for Personality and Social Psychology

Maton, K. I., Wimmms, H. E., Grant, S. K., Wittig, M. A., Rogers, M. R. et Vasquez, M. J. T. (2011). Experiences and perspectives of African American, Latina/o, Asian American, and European American psychology graduate students: A national study. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(1), 68–78.

O'Neil, J., Chaison, A. D., Cuellar, A. K., Nguyen, Q. X., Brown, W. L. et Teng, E. J. (2015). Development and implementation of a mentoring program for Veterans Affairs psychology trainees. *Training and Education in Professional Psychology*, 9(2), 113–120.

Palmer, C. (2019). Mentors for all. *Monitor on Psychology*, 50(3). American Psychological Association.

University of British Columbia – UBC (2021a). Diversity Mentorship Program.

University of British Columbia – UBC (2021b). Diversity Mentorship Program | Mentors