



Le phénomène de l'imposteur :

QU'EST-CE QUE LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR?

Le phénomène de l'imposteur renvoie au phénomène vécu par les personnes très performantes qui, malgré leurs réussites objectives, doutent continuellement d'elles-mêmes et craignent qu'on découvre qu'elles sont incompetentes ou moins intelligentes que les autres.¹

QUELS SONT LES SIGNES DU PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR?²

- Attribuer sa réussite à des facteurs externes comme la chance ou le fait d'être arrivé au bon moment
- Peur que les autres découvrent qu'on n'est pas réellement compétent, qu'on est un imposteur
- Travailler extrêmement fort pour se prouver à soi-même qu'on est capable de réussir ou se mettre une pression malsaine
- Nier sa compétence et refuser les compliments
- Avoir l'impression d'être inadéquat et ne pas avoir de sentiment d'appartenance

LES EFFETS DU PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR^{3,4}

- Anxiété
- Dépression
- Planification de carrière à la baisse⁵
- Épuisement professionnel
- Faible estime de soi
- Détresse psychologique

QUI EST TOUCHÉ PAR LE PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR?⁶



70 %
des gens, à un moment
ou l'autre de leur vie⁷



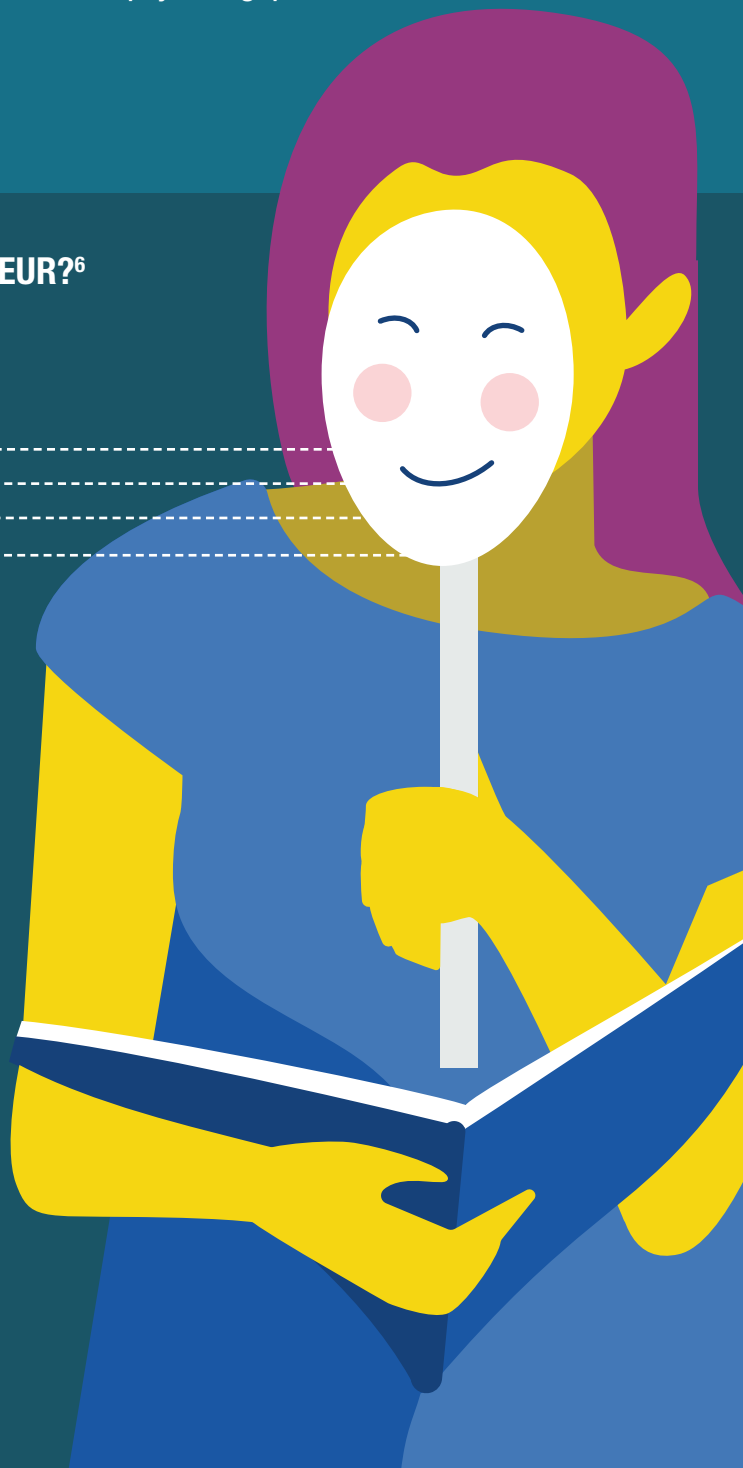
30 %
des étudiantes et
des étudiants diplômés
(du domaine de la santé)



82 %
des étudiantes et des étudiants
de niveau doctoral



49 %
des étudiants et des
étudiantes du collégial



QUELLES POPULATIONS ÉTUDIANTES SONT LES PLUS TOUCHÉES PAR LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR?

Impostor phenomenon is commonly a result of a history of systemic exclusion and bias for many marginalized groups, such as colonization, racism, sexism, white supremacy, etc.

- Les femmes¹⁰
- Les personnes noires, de couleur et les peuples indigènes¹¹
- Les étudiants et les étudiantes de première génération
- Les étudiantes et les étudiants plus âgés¹²



DES CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS POUR EN FINIR AVEC LE PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR¹³

Aller dans le sens de l'inclusion est un processus impliquant des démarches à la fois proactives et réactives (deux étapes corrélées) pour favoriser l'appartenance ainsi qu'une ambiance de confiance.

1. **Opérer des changements culturels :** reconnaître et enlever les obstacles limitant la progression des étudiantes et des étudiants de divers horizon

- Créer des espaces d'accueil inclusifs¹⁴
- Favoriser des interactions informelles agréables avec le corps professoral et les pairs¹⁵
- Avoir des attentes réalistes envers les étudiants et les étudiantes
- Prioriser la collaboration plutôt que la concurrence
- Souligner et célébrer la contribution des personnes issues de groupes marginalisés
- Reconnaître les réalisations dans des domaines non scolaires
- Offrir du mentorat de haute qualité

2. **S'assurer que la diversité est mieux représentée :** recruter des personnes issues de la diversité (étudiants et étudiantes, personnel enseignant et non enseignant)



CENTRE D'INNOVATION EN

SANTÉ MENTALE SUR LES CAMPUS

LE PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR

[campusmentalhealth.ca/fr] [morefeetontheground.ca/fr]

COMMENT GÉRER SON PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR?

1. RECONNAÎTRE SES PENSÉES ET SES ÉMOTIONS¹⁶

- Les nommer pour les apprivoiser

Ugh... I'm feeling like I should give up.

2. EN PARLER

- Reconnaître qu'on n'est pas seul, que le phénomène de l'imposteur est répandu¹⁷

You're not alone.

You have accomplished so much this year!

You're right. Thanks—trying to stay positive!

3. CONTRER LES PENSÉES NÉGATIVES

- Souligner les réalisations et célébrer les réussites¹⁸
- Voir clairement ses forces autant que les habiletés qui sont à développer¹⁹

4. RECADRER

- Changer sa perception : au lieu d'un fardeau personnel demandant une adaptation individuelle, y voir des inégalités systémiques requérant des changements institutionnels;
- Élargir la compréhension du phénomène pour être moins centré sur soi;
- Se concentrer sur l'obtention de retombées positives plutôt que tenter d'éviter des retombées négatives.

5. SE RELIER AUX AUTRES

- Communiquer avec ses collègues ou ses pairs pour parler de ses difficultés;
- Rechercher des modèles à suivre et du mentorat²⁰

RÉFÉRENCES

- ¹ Kolligian J Jr, Sternberg RJ. Perceived fraudulence in young adults: is there an “imposter syndrome”? *J Pers Assess* 1991;56(2):308-26
- ² Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The Imposter Phenomenon. *International Journal Of Behavioral Science*, 6(1), 75-97. doi: <https://doi.org/10.14456/ijbs.2011.6>
- ³ Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of general internal medicine*, 1-24.
- ⁴ Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51.
- ⁵ Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in psychology*, 7, 48.
- ⁶ Bravata, D., Watts, S., Keefer, A., Madhusudhan, D., Taylor, K., Clark, D., Nelson, R., Cokley, K., & Hagg, H. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252-1275
- ⁷ Sakulku, J. & Alexander, J. (2011). The imposter phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 73-92.
- ⁸ Andrews, K., Parekh, J., & Peckoo, S. (2019). How to Embed a Racial and Ethnic Equity Perspective in Research. A Child's Trends Working Paper
- ⁹ Mullangi, S., & Jagsi, R. (2019). Imposter syndrome: treat the cause, not the symptom. *Jama*, 322(5), 403-404.
- ¹⁰ Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to imposter phenomenon feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74-81.
- ¹¹ Peteet, B. J., Montgomery, L., & Weekes, J. C. (2015). Predictors of imposter phenomenon among talented ethnic minority undergraduate students. *The Journal of Negro Education*, 84(2), 175-186
- ¹² Ramsey, E., & Brown, D. (2018). Feeling like a fraud: Helping students renegotiate their academic identities. *College & Undergraduate Libraries*, 25(1), 86-90.
- ¹³ Mor Barak, M.E. & Travis, D.J. (2010). Diversity and organizational performance. In Y. Hasenfeld (2 Ed.). *Human services as complex organizations* (pp.341-378). Los Angeles, CA: University of California.
- ¹⁴ <http://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2020/its-not-imposter-syndrome/>
- ¹⁵ Cohen, E. D., & McConnell, W. R. (2019). Fear of fraudulence: Graduate school program environments and the impostor phenomenon. *The Sociological Quarterly*, 60(3), 457-478.
- ¹⁶ Siegel, D. (2006). An interpersonal neurobiology approach to psychotherapy. *Psychiatric Annals*, 36(4), 248-256
- ¹⁷ Richards, Carl 2015. “Learning to Deal with the Impostor Syndrome.” *The New York Times*, October 26, at https://www.nytimes.com/2015/10/26/your-money/learning-to-deal-with-the-impostor-syndrome.html?_r=0
- ¹⁸ Hutchins, H. M., & Rainbolt, H. (2017). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. *Human Resource Development International*, 20(3), 194-214.
- ¹⁹ Mount, P. & Tardanico, S. (2016). *Beating the Imposter Syndrome*. Center for Creative Leadership
- ²⁰ Megginson, Robert E. 2016. “Facing the Imposter Syndrome Within.” *Stem & Culture Chronicle*. <https://medium.com/stem-and-culture-chronicle/the-imposter-syndrome-7be778a445de>



CENTRE D'INNOVATION EN

SANTÉ MENTALE SUR LES CAMPUS

LE PHÉNOMÈNE DE L'IMPOSTEUR

[campusmentalhealth.ca/fr] [morefeetontheground.ca/fr]