

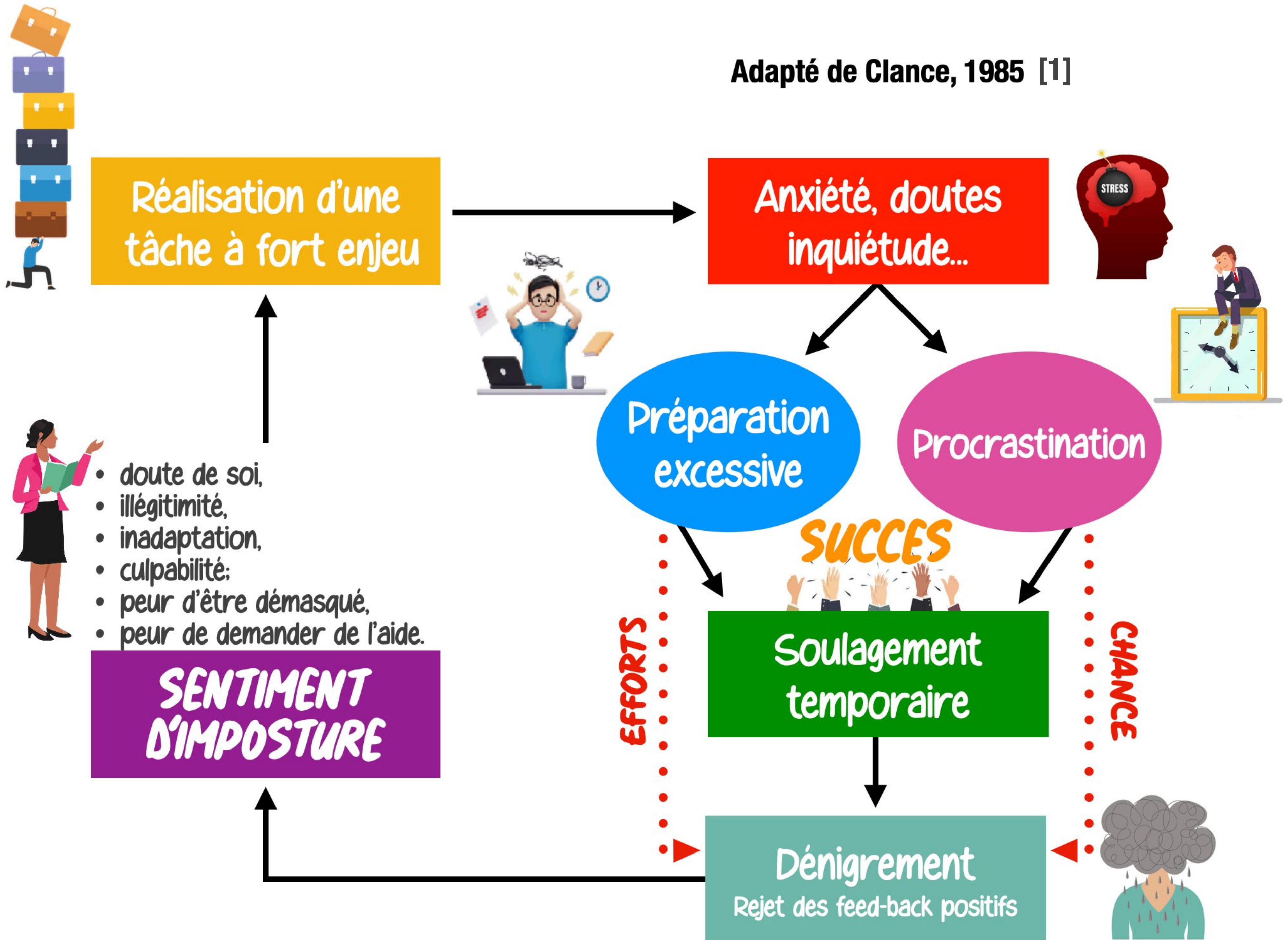
MERITEZ-VOUS VOTRE SUCCES?

Comprendre le phénomène de l'imposteur chez les personnes très performantes.



LE CYCLE DE L'IMPOSTEUR

Adapté de Clance, 1985 [1]



LES PARADOXES DU PHENOMENE DE L'IMPOSTEUR

PARADOXE 1 : Ce sont les personnes les plus compétentes qui doutent le plus de leurs capacités. [2]

PARADOXE 2 : Elles dénigrent leurs compétences et s'autoévaluent de manière négative, alors que leurs collègues et leur hiérarchie les estiment hautement pour leurs talents et leurs contributions. [3]

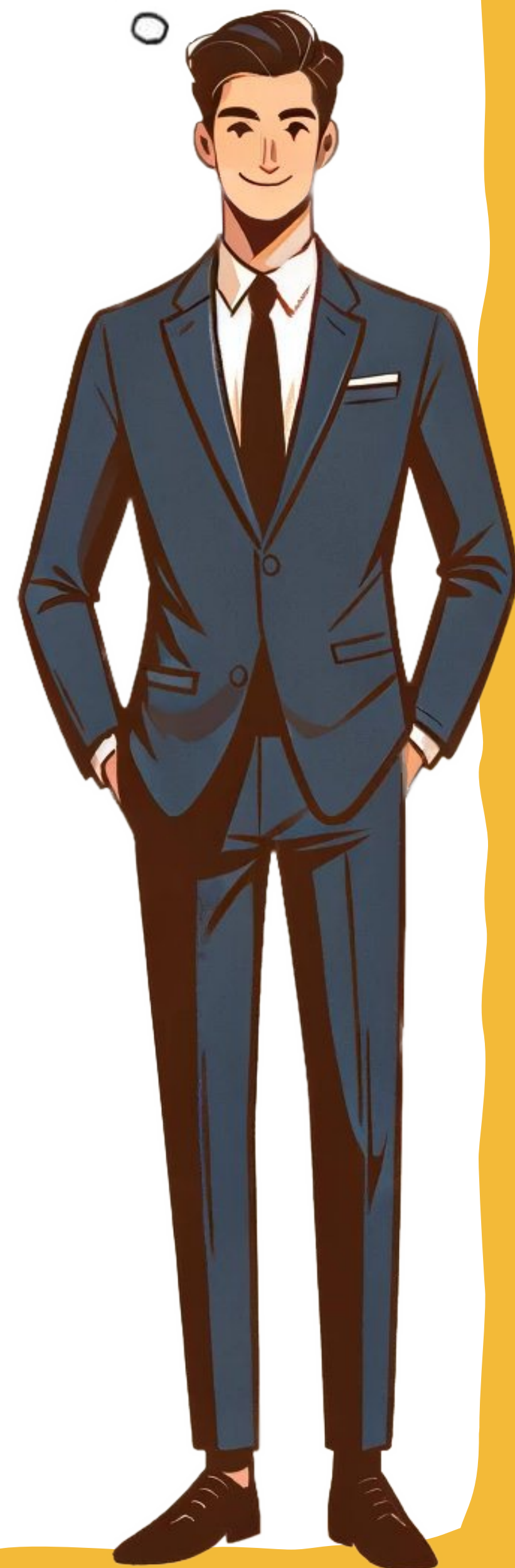
PARADOXE 3 : Le phénomène de l'imposteur émerge du contexte social et des dynamiques de pouvoir. [4]

PARADOXE 4 : Les comportements que ces personnes adoptent pour compenser leurs supposées insuffisances les rendent très performantes. [5]

PARADOXE 5 : Douter de son intelligence, de ses compétences et de sa légitimité est positivement corrélé à

- une plus grande orientation vers les autres,
- de meilleures compétences relationnelles,
- une meilleure capacité de coopération et de socialisation. [6]

UN JOUR,
ILS DÉCOUVRIRONT
QUE JE NE SUIS PAS
AUSSI COMPÉTENT
QU'ILS LE PENSENT !



LES DETERMINANTS DU PHENOMENE DE L'IMPOSTEUR

01

FACTEURS INDIVIDUELS

Traits de personnalité, estime de soi, antécédents familiaux, expériences passées, réactions au stress, histoires de réussites et d'échecs, comparaison sociale...

02

FACTEURS SOCIOCULTURELS

Normes sociales, attentes familiales, stéréotypes de genre, diversité et inclusion, environnements éducatifs et professionnels, comparaisons et biais cognitifs...

03

FACTEURS ORGANISATIONNELS

Culture organisationnelle, environnement de travail compétitif, attentes de performance élevées ou peu claires, dynamiques de pouvoir et styles de management, systèmes d'évaluation...

04

FACTEURS PSYCHOLOGIQUES

Schémas de pensée, expériences passées de succès et d'échec, attributions causales, stratégies de coping, sensibilité aux évaluations, perfectionnisme, comparaison sociale...

05

INTERSECTIONNALITE

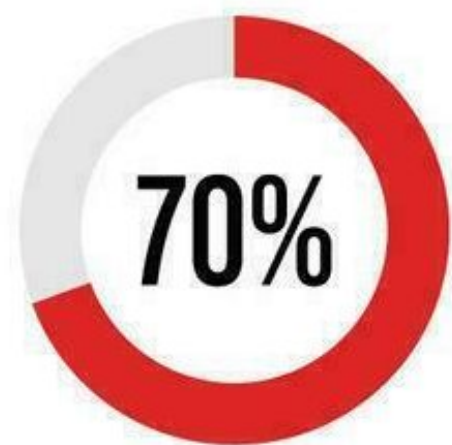
Genre, race, antécédents socioéconomiques, niveau d'éducation et le type de formation reçue, orientation sexuelle, âge et le niveau d'expérience professionnelle ...

JE DOIS ÊTRE PARFAITE EN TOUT POUR ÊTRE PRISE AU SÉRIEUX...!

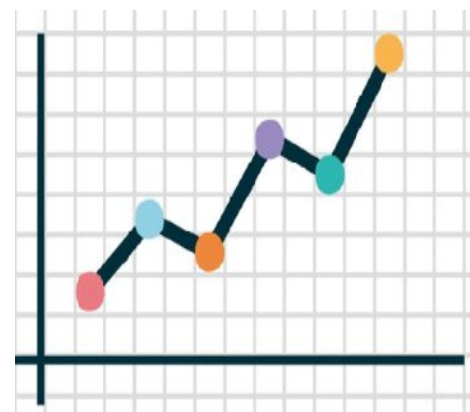


PREVALENCE DU PHENOMENE DE L'IMPOSTEUR

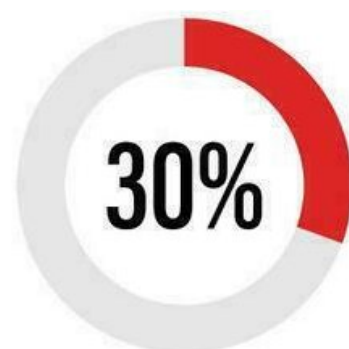
selon une étude :



des personnes interrogées ont éprouvé des sentiments associés au phénomène de l'imposteur, **au moins 1 fois** dans leur vie [7].



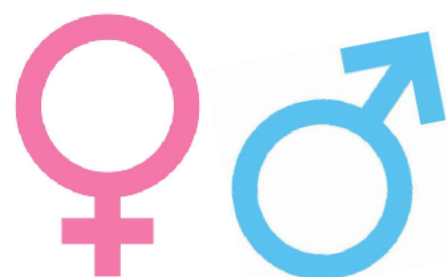
une méta-analyse publiée en 2020 [8], portant sur 284 articles scientifiques, a révélé que la prévalence varie considérablement d'une étude à l'autre.



des étudiant(e)s diplômé(e)s
(du domaine de la santé)



des étudiant(e)s diplômé(e)s
de niveau doctoral.



Est constaté aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

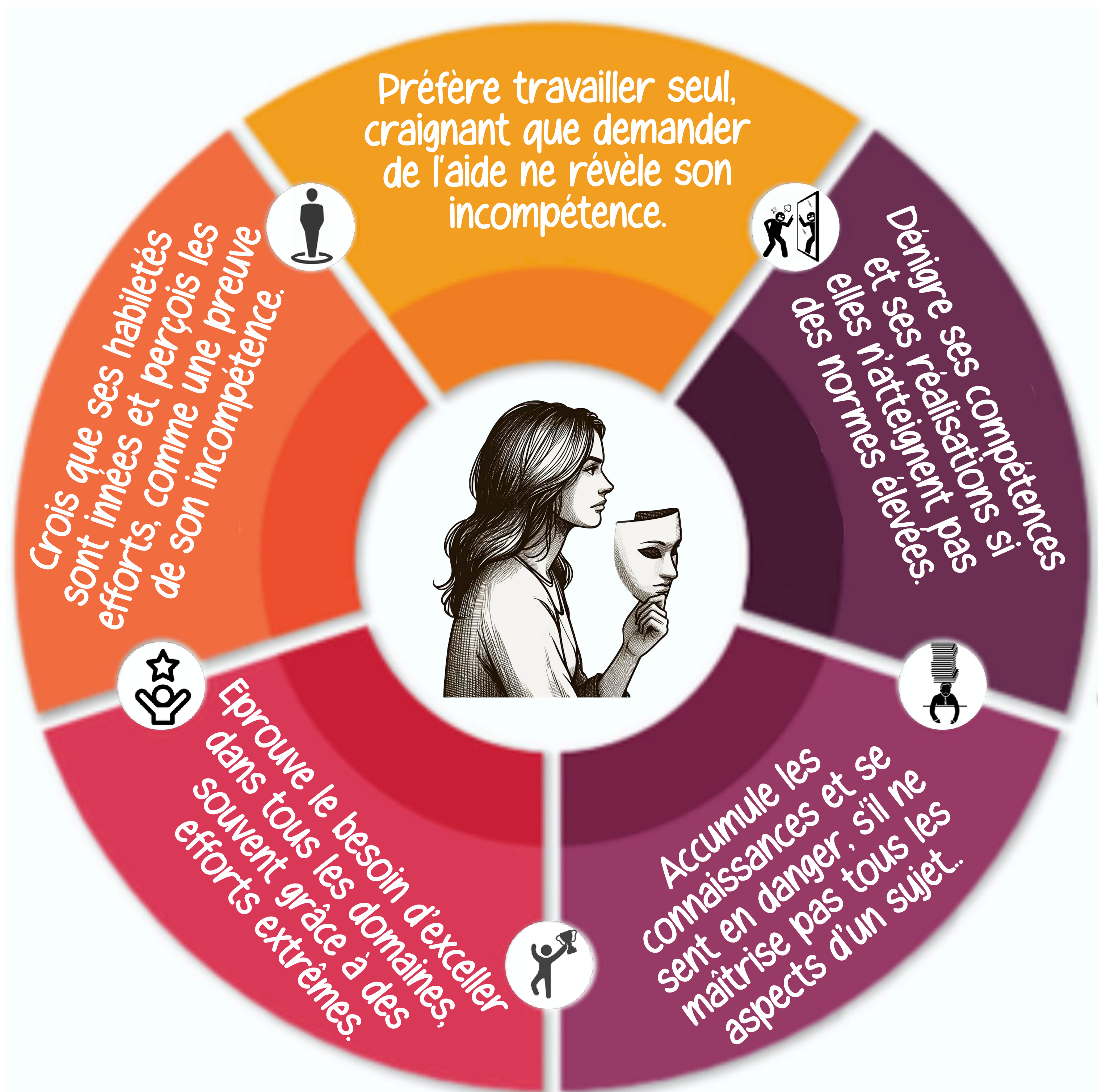


Est associé à :

- une performance professionnelle altérée,
- à une diminution de la satisfaction au travail,
- à un risque de burnout.

COMPORTEMENTS OBSERVABLES


Adapté de Young, 2011 [9]



CHANGER DE PERSPECTIVE

ET SI JE PENSAIS
DIFFÉREMMENT QUE
POURRAIT-IL SE PASSER ?

Adopter une approche plus flexible, vous distancer des pensées autocritiques, ne plus les accepter comme des vérités incontestables pourrait vous permettre de :

- 
- ➔ **REDUIRE** l'anxiété et le stress lié à la peur d'être démasqué.
 - ➔ **RENFORCER** votre estime de soi et votre confiance en vos capacités et en vos compétences.
 - ➔ **LIBERER** votre potentiel, car une pensée moins entravée par le doute et l'autocritique améliore la performance.
 - ➔ **VOIR** l'échec comme une opportunité d'apprentissage et de croissance, plutôt que comme une preuve de votre incompétence.
 - ➔ **AMELIORER** vos interactions et vos relations, car vous pourriez vous sentir moins sur la défensive.
 - ➔ **REPONDRE** plus librement et de manière plus adaptable aux situations, sans être entravé par des pensées et croyances rigides.

8 QUESTIONS POUR CHANGER...!

ET SI L'IMPOSTEUR
EN MOI ÉTAIT MON
MEILLEUR AMI...?



Quelles sont mes réalisations concrètes ?

Mes doutes sur moi-même sont-ils basés sur des faits ou sur des pensées, ressentis, émotions ?

Comment définirais-je la compétence et la réussite ?

Quelles preuves ai-je que je ne suis pas « un imposteur » ?

Suis-je plus sévère avec moi-même qu'avec les autres ?

Ai-je des attentes irréalistes pour moi-même ?

Comment puis-je apprendre et grandir de cette expérience ?

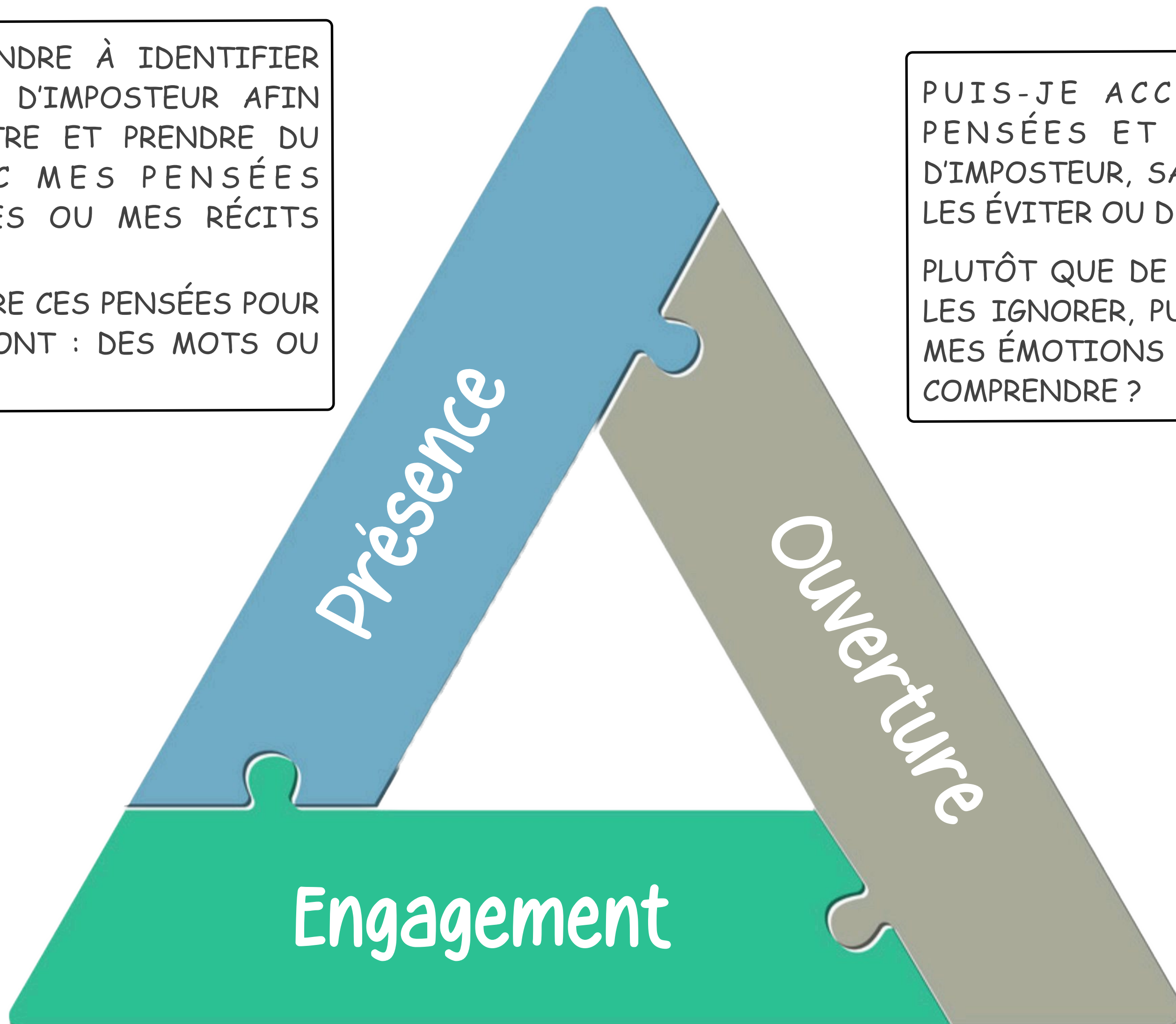
Quels aspects de mon travail ou de mes réalisations me rendent vraiment fier ?

DEVELOPPER LA FLEXIBILITE PSYCHOLOGIQUE !

Adapté de Harris, 2009 [10]

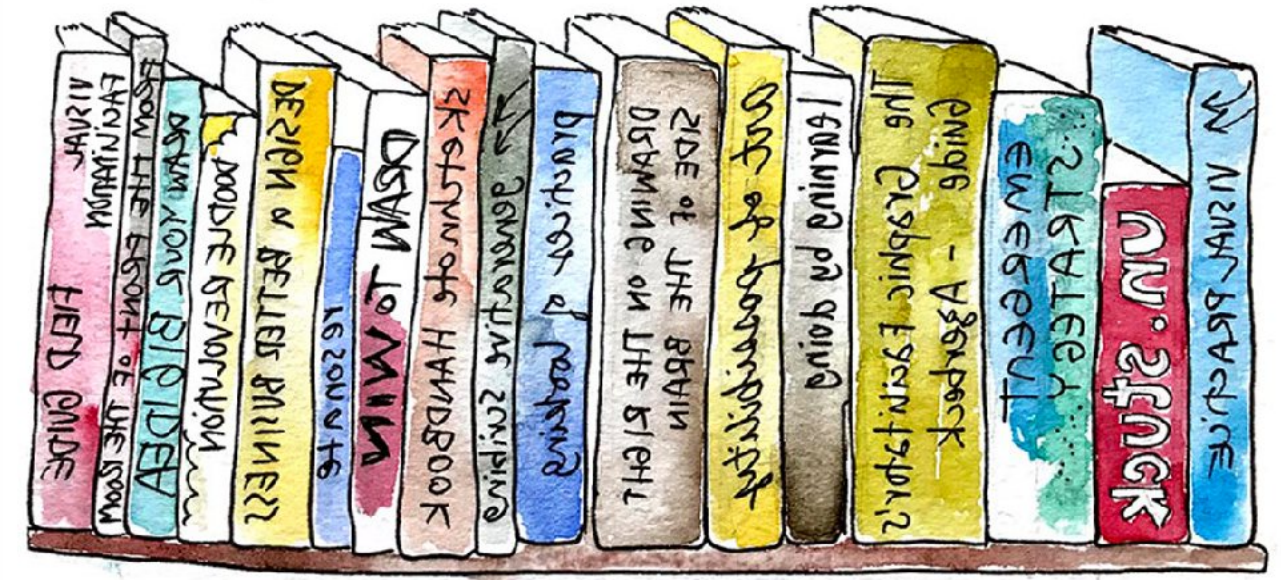
PUIS-JE APPRENDRE À IDENTIFIER MES SCHÉMAS D'IMPOSTEUR AFIN DE RECONNAÎTRE ET PRENDRE DU RECUL AVEC MES PENSÉES AUTOMATIQUES OU MES RÉCITS NÉGATIFS ?
PUIS-JE PRENDRE CES PENSÉES POUR CE QU'ELLES SONT : DES MOTS OU DES IMAGES ?

PUIS-JE ACCUEILLIR MES PENSÉES ET SENTIMENTS D'IMPOSTEUR, SANS ESSAYER DE LES ÉVITER OU DE LES CHANGER ?
PLUTÔT QUE DE LES FUIR OU DE LES IGNORER, PUIS-JE EXPLORER MES ÉMOTIONS POUR MIEUX LES COMPRENDRE ?



PUIS-JE IDENTIFIER CE QUI EST VRAIMENT IMPORTANT POUR MOI DANS MON TRAVAIL ET DANS MA VIE ?
PUIS-JE M'ENGAGER DANS DES ACTIONS QUI REFLÈTENT MES VALEURS, MÊME SI JE ME SENS COMME UN IMPOSTEUR ?

Références :



- [1] Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978)**. *"The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention"*. Psychotherapy Theory, Research & Practice.
- [2] Kolligian, J., & Sternberg, R. (1991). *Perceived Fraudulence in Young Adults : Is There an "Impostor Syndrome"?* Journal of Personality Assessment.
- [3] Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake?* The imposter phenomenon. New York: St. Martin's.
- [4] Kark, R., Meister, A., & Peters, K. (2021). *Now you see me, now you don't: A conceptual model of the antecedents and consequences of leader impostorism.* Journal of Management
- [5] Cowman, S. E., & Ferrari, J. R. (2002). *"Am I for real?" Predicting impostor tendencies from self-handicapping and affective components.* Social Behavior and Personality journal.
- [6] Tewfik, (2022) *The Impostor Phenomenon Revisited* Academy of Management Journal
- [7] Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). *"The Impostor Phenomenon"*. International Journal of Behavioral Science, 6(1), 73-92.
- [8] Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). *Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review.* Journal of General Internal Medicine, 35, 1252-1275.
- [9] Young, V. (2011). *The Secret Thoughts of Successful Women : Why Capable People Suffer from the Impostor Syndrome and How to Thrive in Spite of It.* New York: Crown Business.
- [10] Harris, R. (2009). *ACT made simple: An easy-to-read primer on acceptance and commitment therapy.* New Harbinger.



Praticien, chercheur, auteur, conférencier.

Mon travail, qui illumine mes journées, consiste à identifier, comprendre et faire évoluer les comportements humains.

Chaque semaine, je vous apporte de robustes connaissances issues des sciences cognitives, science comportementale contextuelle, sciences affectives et sociologie des organisations, pour vous aider à mieux comprendre les comportements humains au travail.

Pour ne rien manquer de mes publications, suivez moi sur  et n'hésitez pas à me suivre ou m'inviter dans votre réseau.

Si vous souhaitez soutenir mon travail, merci de  et .