



Le syndrome de l'imposteur chez les étudiant·e·s d'origine maghrébine

Yasmine Bachir

Université libre de Bruxelles
yasminebach@hotmail.com

Catherine Hellemans 

Université libre de Bruxelles
catherine.hellemans@ulb.be

Caroline Closon 

Université libre de Bruxelles
caroline.closon@ulb.be

Résumé

Le syndrome de l'imposteur est un phénomène se caractérisant par des sentiments d'inauthenticité et de fraude chez des personnes performantes et méritantes. Notre recherche propose d'interroger la présence de ce phénomène auprès d'une population d'étudiant·e·s de master d'origine maghrébine et d'examiner le rôle du racisme vécu, via les micro-agressions racistes, et du stress minoritaire sur ces sentiments d'imposture. Une méthodologie quantitative, via un questionnaire en ligne composé de plusieurs échelles de mesure validées dans la littérature a été utilisée. Via des analyses descriptives, nous avons pu démontrer une forte présence de hauts niveaux de syndrome de l'imposteur dans notre échantillon (62,9 %). Nos analyses inférentielles indiquent que des sous-dimensions du racisme vécu et du stress minoritaire viennent augmenter les sentiments d'imposture chez les étudiant·e·s de master d'origine maghrébine. Ces résultats nous amènent à discuter non seulement l'importance d'inscrire l'étude du syndrome de l'imposteur dans les contextes sociétaux dans lesquels grandissent et étudient ces jeunes d'origine étrangère mais également les pratiques pour favoriser l'inclusion et le bien-être de ces étudiant·e·s dans nos universités.

Mots-clés : syndrome de l'imposteur, parcours académique, micro-agressions racistes, stress minoritaire, première génération

Impostor Syndrome Among Students of Maghrebi Origin**Abstract**

Impostor syndrome is characterized by feelings of inauthenticity and illegitimacy among high-achieving and deserving individuals. Our study set out to determine the prevalence of this phenomenon within a population of master's students of Maghrebi origin in Belgium and France. We considered the impact of racism as experienced through micro-aggressions and minority stress, as well as the influence of gender and first-generation status on perceptions of not belonging. Our quantitative methodology used an online questionnaire incorporating multiple rating scales that had previously been tested in the literature. Descriptive analysis allowed us to demonstrate the widespread presence of high levels of impostor syndrome among the individuals in our sample (62.9%). Meanwhile, inferential analysis shed light on how underlying factors—the experience of racism and minority stress—exacerbated impostor syndrome among master's students of Maghrebi origin. However, we found that neither first-generation status nor gender played a statistically significant role. Our findings highlight the importance of addressing the issue of impostor syndrome within the social contexts of young people with an immigrant background, along with considering the need for introducing measures to promote the inclusion and well-being of such students at French and Belgian universities.

Keywords: impostor syndrome, academic careers, racist micro-aggressions, minority stress, first-generation students

Pour citer cet article : Bachir, Y., C. Hellemans et C. Closon (2024). Le syndrome de l'imposteur chez les étudiant-e-s d'origine maghrébine. *Revue Jeunes et Société*, 8 (1), 4-23. <https://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/319/194>

1. Introduction

Dans les années 1960 et 1970 la conjoncture économique favorable qu'ont connue la Belgique et la France a favorisé l'immigration, en particulier en provenance du Maghreb. La plupart de ces migrant·e·s occupaient des emplois dans les mines, la construction ou d'autres secteurs nécessitant des compétences manuelles. Le nombre de personnes belges ou françaises d'origine maghrébine a continué d'augmenter et augmente encore aujourd'hui dans ces deux pays grâce à la naturalisation et aux regroupements familiaux (Mielants, 2006). Aujourd'hui, des données statistiques établissent que certain·e·s descendant·e·s d'immigré·e·s maghrébin·e·s font face à plus d'obstacles que la population générale. Un plus grand risque de pauvreté, de précarité et de faible niveau d'éducation touche les ménages dont les parents sont d'origine maghrébine (De Spiegelaere, Racapé et Sow, 2017).

En raison du vécu particulièrement complexe des jeunes d'origine maghrébine, encore aujourd'hui marqué par de la discrimination et du racisme (Torrekens et Adam, 2015), nous proposons d'étudier leur expérience universitaire et plus particulièrement les difficultés qu'ils rencontrent, en se centrant sur le développement du syndrome de l'imposteur, pouvant émaner de leur exposition à des microagressions racistes ou d'une impression de non-appartenance, dans une université à majorité « blanche ».

La littérature relative au syndrome de l'imposteur est abondante, fournissant une description relativement détaillée de ce phénomène en lui-même. Pour approfondir notre compréhension de l'expérience universitaire des étudiant·e·s issus·e·s de minorités ethniques, nous nous appuyons sur une série d'études qui ont examiné ce phénomène dans le contexte des parcours académiques. Bien que la majorité des recherches ait été menée aux États-Unis, des études françaises et canadiennes viennent enrichir et élargir le débat, évitant ainsi de le confiner exclusivement au contexte états-unien. Notre étude s'inscrit dans cette perspective.

Les objectifs de la recherche visent à examiner la présence du syndrome de l'imposteur chez les étudiant·e·s de master d'origine maghrébine. Nous analyserons comment, d'une part, le fait d'être le premier membre de sa famille à accéder à l'université et le genre contribuent au développement de ce syndrome, et d'autre part, comment le racisme vécu (par le biais de l'étude des microagressions racistes) et le stress minoritaire influent sur son apparition. Enfin, nous aborderons des pistes de réflexion sur les pratiques visant à favoriser l'inclusion et le bien-être de ces étudiant·e·s au sein de nos universités.

2. Cadre théorique

Ce cadre théorique nous permet de situer notre étude dans le contexte des travaux antérieurs et des théories pertinentes, offrant ainsi une assise pour l'analyse et la discussion des résultats à venir.

2.1 Le syndrome de l'imposteur

Le syndrome de l'imposteur (SI) réfère à un sentiment d'inauthenticité ou de fraude chez des individus hautement performants. Cette notion a été introduite par Clance et Imes (1978) après avoir observé un fort sentiment d'imposture chez des femmes hautement performantes, mais incapables d'internaliser leurs expériences fructueuses. Certains individus (hommes comme femmes), détenant un parcours rempli de succès, auraient tendance à justifier leurs réussites par la chance et se sentiraient peu méritant-e-s. Comme iels attribuent leur succès à la chance ou même à des erreurs dans les procédures, ces personnes ont une peur immense de se faire démasquer et d'être accusées de tromperie. Chassangre et Callahan (2017) estiment que les principaux symptômes permettant d'identifier le SI se résument en : « 1) l'impression d'être surestimé-e, de tromper son entourage ou d'être inadapté-e dans un domaine, 2) l'incapacité à s'attribuer sa réussite et 3) la peur d'être démasqué-e par les autres » (p. 101). Ainsi, le fait d'être touché par des sentiments d'imposture a un impact psychologique important sur la vie des gens. Ces personnes ressentent régulièrement de la peur, du doute. Confrontées à une nouvelle tâche, elles éprouvent une forte anxiété.

Plusieurs observations cliniques ont permis de mettre en lumière divers facteurs explicatifs et de définir un profil caractéristique de « l'imposteur ». Certains de ces facteurs sont dispositionnels. Ainsi, la saillance de certains traits de personnalité, tels que le névrosisme, en particulier ses sous-composantes de dépression et d'anxiété (Chae, Piedmont, Estadt et Wicks, 1995), semble être présente chez les individus éprouvant le syndrome. Un niveau élevé de perfectionnisme est également corrélé au risque de développer ce sentiment d'imposture (Thompson, Foreman et Martin, 2000). Le genre a été identifié à plusieurs reprises comme un facteur explicatif de ce syndrome dans la littérature (McGregor, Gee et Posey, 2008; Jöstl, Bergsmann, Lüftenegger, Schober et Spiel, 2012). Une explication de la disparité des niveaux de sentiments d'imposture entre les hommes et les femmes trouve ses racines dans le fonctionnement de nos sociétés. Les croyances liées aux rôles traditionnels attribués à chaque genre joueraient un rôle prépondérant dans le développement du syndrome de l'imposteur. Hooks (1989) a observé que, dès leur jeune âge, de petites filles perdent confiance en elles et réduisent leurs efforts et leurs ambitions pour se conformer aux stéréotypes sociaux associés au genre. Cependant la prévalence du syndrome de l'imposteur chez les femmes est débattue dans la littérature contemporaine, initialement associé au genre féminin. Des études plus récentes ont confirmé que ce syndrome peut se manifester indépendamment du sexe et n'est pas exclusivement limité au domaine professionnel (Chassangre et Callahan, 2017).

D'autres facteurs explicatifs peuvent être qualifiés de contextuels. Plusieurs auteurs ont souligné la responsabilité d'un contexte familial spécifique durant l'enfance (Sakulku et Alexander, 2011). Deux types d'environnements familiaux ont été décrits comme étant des terrains favorables au développement du SI : un environnement survalorisant, la famille rappelant systématiquement qu'iel est la/le meilleur-e ou au contraire un

environnement dans lequel l'enfant est systématiquement comparé à une sœur ou un frère considéré-e comme « l'intelligent-e » de la famille.

Au-delà des contextes familiaux, certains environnements sont également identifiés comme propices à l'émergence du syndrome de l'imposteur en raison des messages et des atmosphères qui y prévalent. Cohen et McConnell (2019) qui ont étudié le phénomène dans le contexte d'études supérieures ont montré qu'un contexte compétitif est favorable au développement du syndrome de l'imposteur. La manière dont l'individu se définit ou s'attribue ses mérites dépend fortement des interactions et des messages reçus de ses différents environnements. Nos attitudes envers nous-mêmes sont fondamentalement façonnées par la perception que nous avons de l'attitude des autres envers nous, raison pour laquelle un mentorat de qualité dans le cursus des études supérieures serait salvateur (Cohen et McConnell, 2019).

2.2 Amplificateurs du syndrome de l'imposteur

Dans le cadre de cette contribution, notre objectif est de mettre en exergue des éléments de contexte qui amplifient le syndrome de l'imposteur d'étudiant-e-s déjà « menacé-e-s » par leur appartenance à un groupe minoritaire. Nous partageons quelques résultats d'études qui témoignent des liens significatifs entre l'origine ethnique et l'existence du syndrome de l'imposteur. L'étude de Cokley, Smith, Bernard, Hurst, Jackson, Stone, Awosogba, Saucer, Bailey et Roberts (2017) auprès d'un échantillon de 322 étudiant-e-s universitaires en bachelier issu-e-s de trois minorités ethniques (américain-e-s d'origine asiatique, latino-américain-e-s et afro-américain-e-s) a montré un impact significativement plus fort du sentiment d'imposture sur la dépression chez les étudiant-e-s afro-américains et un impact plus fort de la discrimination perçue sur le sentiment d'imposture chez les étudiant-e-s afro-américains et latino-américains. Hubbard (2016), dans son étude sur 682 étudiant-e-s américain-e-s en bachelier, a comparé le vécu de deux groupes, les « Blancs » et les « Non-Blancs ». Ses résultats ont révélé que les minorités ethniques sont significativement plus atteintes par le syndrome de l'imposteur que les personnes blanches dans les universités américaines. Lige, Peteet et Brown (2016) ont examiné les liens entre l'identification ethnique, l'estime de soi et le syndrome de l'imposteur chez 112 étudiant-e-s d'origine afro-américaine. Leurs résultats montrent que le SI et l'identification ethnique sont corrélés négativement, autrement dit, plus ces étudiant-e-s d'origine afro-américaine s'identifient à leur groupe ethnique, moins ils ressentent de SI. Les auteurs expliquent que le fait de s'identifier fortement à son origine ethnique et d'avoir une bonne estime de soi leur permettrait de développer de meilleures stratégies de *coping* (confiance en soi, sentiment d'autoefficacité) lorsqu'ils font face à de la discrimination ou à un environnement, majoritairement blanc, dans lequel ils se sentent isolé-e-s. Au contraire, les Afro-américain-e-s rejetant leur identité ethnique et qui, par conséquent, ne voient pas favorablement les autres Afro-américain-e-s, auraient tendance à internaliser le fait d'être perçu-e-s comme « les étranger-ère-s », ce qui viendrait accroître le sentiment de non-appartenance à l'université, caractéristique du SI.

À la lecture de ces différents résultats d'études, nous cherchons à mieux comprendre le phénomène, en tenant compte des contextes sociétaux dans lesquels grandissent et étudient ces jeunes d'origine étrangère.

2.2.1 Le statut de première génération

L'étude de l'influence du statut de première génération au sein de la communauté étudiante d'origine maghrébine offre une perspective pour explorer d'éventuelles dynamiques résultant de la multiplicité des identités au sein de groupes minorisés.

Les parents des jeunes issu·e·s de l'immigration maghrébine en Belgique n'ont généralement pas eu une scolarité complète, ce qui implique que « les parents ne sont pas outillés pour suivre la scolarité de leurs enfants, qu'ils ont une méconnaissance profonde de la culture scolaire et de certains enjeux propres à la scolarité » (de Villers, 2003, p. 117). Cependant, malgré le fossé générationnel, l'auteure souligne que les parents maghrébins conservent une perception positive de la scolarisation de leurs enfants. Néanmoins, lorsque les jeunes issu·e·s de l'immigration maghrébine en Belgique se lancent dans des études universitaires, ils peuvent parfois se retrouver isolés face à cette nouvelle réalité. Être la première personne de sa famille à fréquenter l'université peut ainsi exercer une influence significative sur leur parcours scolaire. Groleau, Mason et Doray (2012), dans une recherche se focalisant spécifiquement sur le concept d'étudiant·e·s de première génération (ÉPG), expliquent :

En deçà d'un certain niveau de scolarité atteint par leurs parents, les étudiants seraient confrontés à un plus grand nombre d'obstacles nuisant à leur accès et à leur persévérance aux études. Dans cette optique, la fréquentation ou non de l'enseignement postsecondaire par les parents différencierait l'expérience scolaire des individus, ce qui permettrait de former deux catégories distinctes d'étudiants : les ÉPG et les autres. (p. 86)

Gardner et Holley (2011) ont analysé les expériences de 20 doctorant·e·s avec un statut de première génération à l'université et leurs résultats montrent un niveau de SI plus haut chez les étudiant·e·s issu·e·s d'une minorité ethnique. Peteet, Montgomery et Weekes (2015) expliquent que les étudiant·e·s de première génération à l'université ont une estime d'eux-mêmes très faible, ressentent plus d'anxiété et craignent l'échec académique. Ces caractéristiques peuvent être des prédispositions aux sentiments d'imposture chez les étudiant·e·s de première génération issu·e·s d'une minorité ethnique.

2.2.2 Racisme et microagressions racistes

« Notre société se pense majoritairement comme non raciste » (Guffens, Bonvoisin et Goffard, 2021, p. 11). Cependant, lorsque l'attitude raciste des Belges est étudiée dans une enquête IPSOS en 2009 auprès de 1392 participant·e·s, il en ressort que 32 % des Belges considèrent qu'il y a des races plus douées que d'autres et 59 % minimisent les

attitudes racistes en jugeant que des expériences négatives peuvent parfois justifier des réactions racistes. La même étude met en avant que la minorité ethnique jugée la plus durement par les Belges est celle issue du Maghreb. En effet, les attitudes négatives sont plus prononcées envers les Maghrébins, 35 % de Belges sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « Les Maghrébins sont une menace pour notre culture et nos usages ».

Sue, Bucciari, Lin, Nadal et Torino (2007) sont les premiers auteurs à décrire les microagressions racistes comme « le nouveau visage du racisme ». Ces auteurs définissent les microagressions racistes comme une forme de racisme plus subtile, ambiguë, pas toujours intentionnelle qui a pour conséquence de dévaloriser la personne visée. Ces microagressions peuvent correspondre à des insultes, des comportements d'évitement ou encore des formes d'impolitesse ou d'invalidation (Sue *et al.*, 2007). Elles sont donc multiples et touchent à plusieurs aspects de la vie des individus ciblés. Six différents thèmes permettant de définir une taxinomie des microagressions racistes ont été mis en évidence : 1) l'invisibilité : être ignorée, invisible et non considérée à cause de l'origine ethnique, 2) la criminalisation : recevoir des remarques insinuant qu'elle serait une personne dangereuse ou suspecte à cause de son origine ethnique, 3) la dévalorisation : faire entendre qu'elle serait moins compétente ou caractérisée seulement par les aspects négatifs liés à son origine ethnique, 4) l'hypersexualisation : être définie par des stéréotypes sexuels en lien avec son origine ethnique, 5) l'altérité : être pointée comme une personne qui n'est pas vraiment chez elle dans le pays où elle vit à cause de son origine ethnique, 6) l'environnement : ressentir à cause d'indicateurs spécifiques qu'elle n'est pas à sa place (exemple, le fait d'être étudiant·e sur un campus universitaire et voir des personnes de la même origine occuper des postes à plus bas statut) (Fischer, 2020).

Une étude conduite au Québec (Magnan, Collins, Darchinian, Kamanzi, et Valade, 2021) propose une analyse qualitative des discours de jeunes étudiant·e·s issu·e·s de l'immigration, mettant en évidence leurs ressentis. Selon ces étudiant·e·s, une frontière persiste de manière constante, entretenue par celles et ceux qu'ils désignent comme les étudiant·e·s blancs. Iels relatent des incidents de microagression, souvent exprimés sous forme d'humour, qui peuvent sembler anodins pour le groupe majoritaire. Cependant, ces expériences les ramènent inlassablement à leur altérité. Iels qualifient ces relations d'infériorisantes.

2.2.3 Le stress issu du statut minoritaire à l'université

Les personnes faisant partie d'une minorité sont exposées à une source de stress supplémentaire que le groupe dominant ne vit pas. Ce stress additionnel, appelé stress minoritaire, tire sa source des préjugés, de la stigmatisation et de la discrimination auxquelles les membres du groupe font face (Smedley, Myers et Harrell, 1993).

Dans le contexte nord-américain, les facteurs propres à ce type de stress ont été définis comme des facteurs qui correspondent chez les étudiant·e·s à des expériences directes de racisme/discrimination ou encore à une certaine incertitude quant à leur appartenance

à leur université. Ce stress minoritaire découle à la fois des attributs culturels des minorités ethniques, mais également des attributs physiques. Ce stress minoritaire vient aggraver l'expérience stressante générale universitaire (Smedley *et al.*, 1993).

Les auteurs notent que les expériences rapportées par les étudiant·e·s issu·e·s des minorités dans des établissements à prédominance blanche sont vécues par tou·te·s les étudiant·e·s et font partie intégrante du rôle de l'étudiant·e (par exemple, les exigences académiques, les problèmes relationnels, les soucis financiers, etc.) Ces tensions dans le rôle de l'étudiant·e constituent des stressseurs habituels. Cependant, ces difficultés doivent être distinguées des stress plus particuliers vécus par les étudiant·e·s issu·e·s de minorités, qui accentuent le sentiment de non-appartenance et nuisent à l'intégration efficace des étudiant·e·es issu·e·s de minorités dans la communauté universitaire (par exemple, les expériences de racisme, les questions). « Ces expériences sont conçues comme des stress liés à l'appartenance à une minorité et constituent une voie de risque distincte et supplémentaire pour les problèmes de santé mentale » (Smedley *et al.*, 1993, p. 437). De plus, ces stress spécifiques peuvent venir amplifier (interagir avec) les stressseurs habituels.

Les résultats d'Hubbard (2016) établissent une corrélation positive significative entre le stress minoritaire à l'université et les scores de syndrome de l'imposteur chez les étudiant·e·s interrogé·e·s. Hubbard (2016) explique les liens entre le racisme vécu, le stress minoritaire et le syndrome de l'imposteur à l'aide du « biopsychosocial model of perceived racism » (Clark, Anderson, Clark et Williams, 1999). Selon ce modèle, les personnes issu·e·s de minorités ethniques qui étudient dans des « campus majoritairement blancs » et qui perçoivent des microagressions racistes et qui développent trop peu de mécanismes de *coping* leur permettant de se protéger d'un éventuel stress vont développer des réactions physiologiques et psychologiques à ce stress. Ces réactions se traduisent ici par le stress minoritaire, mais également par le syndrome de l'imposteur.

3. Hypothèses de recherche

Considérant l'ensemble de ces études et réflexions, nous proposons de tester, dans le cadre de cette recherche, les liens entre d'une part, le statut de première génération, le sexe et le syndrome de l'imposteur et d'autre part, l'influence des microagressions racistes et du stress issu du statut minoritaire à l'université sur le sentiment d'imposture.

Nos hypothèses de recherche sont :

H1 : Le niveau du syndrome de l'imposteur varie selon le statut de première génération : les étudiant·e·s d'origine maghrébine de première génération ont un niveau de syndrome de l'imposteur plus élevé que ceux qui ne sont pas de première génération à l'université.

H2 : Le niveau du syndrome de l'imposteur varie en fonction du genre : les étudiantes d'origine maghrébine ont un niveau de syndrome de l'imposteur plus élevé que les étudiants d'origine maghrébine.

H3 : Le racisme vécu par les étudiant-e-s d'origine maghrébine influence positivement leur niveau de syndrome de l'imposteur.

H4 : Le stress minoritaire ressenti par les étudiant-e-s d'origine maghrébine influence positivement leur niveau de syndrome de l'imposteur.

4. Méthode

Avant d'aborder la présentation des résultats, ce point expose les caractéristiques des participant-e-s ainsi que l'outil employé pour la collecte des données.

4.1 Participant-e-s

Les données ont été récoltées à l'aide d'un questionnaire en ligne. Il s'adressait exclusivement à des étudiant-e-s de master qui s'identifiaient comme étant d'origine maghrébine. L'échantillon est composé de 116 répondant-e-s dans lequel nous retrouvons 81 femmes et 35 hommes; 60 étudiant-e-s sont en première année de master et 56 sont en deuxième année de master. La majorité des répondant-e-s (73) étudient en Belgique, 43 étudient en France. En ce qui concerne le statut de première génération, nous comptons 70 étudiant-e-s qui ne sont pas les premier-ère-s de leur famille à étudier à l'université, et 46 sont les premier-ère-s à étudier à l'université. En plus de ces informations, nous avons demandé à nos répondant-e-s, dans la fiche signalétique, de se positionner quant à leur identification ethnique qui fait référence au degré selon lequel une personne s'identifie et s'associe de manière positive à son groupe ethnique (Phinney, 1996). La moyenne des réponses à ces questions est très élevée ($M = 3.9$), autrement dit nos répondant-e-s se sentent très lié-e-s à leur groupe ethnique.

4.2 Matériel

Pour mesurer le niveau de syndrome de l'imposteur, nous avons utilisé la traduction de la Clance Imposter Phenomenon Scale (CIPS) dont la version française a été validée par Chassangre (2016). La CIPS est composée de 20 items mesurés sous la forme d'une échelle de fréquence de 5 points, allant de « Pas du tout » (1) à « Tout le temps » (5). Le score final se situe donc entre 20 et 100. plus l'individu obtient un score élevé, plus il présente un SI. Selon Clance (1985), un score égal ou inférieur à 40 correspond à peu de caractéristiques d'un SI, un score situé entre 41 et 60 rend compte d'expériences modérées d'un SI, au-dessus de 60 l'expérience du symptôme est considérée comme très fréquente (entre 61 et 80) et si le score dépasse la barre des 81, les expériences d'imposture sont considérées comme intenses. L'échelle est constituée de trois dimensions : la fraude perçue, l'attribution du succès et le dénigrement de compliments (voir tableau 1). Toutefois, Chassangre (2016) considère le premier facteur « fraude perçue » (impression de tromper son entourage, de ne pas être à la hauteur) comme prédominant dans la compréhension du syndrome; il explique en effet que plus un individu aura le sentiment de tromper son entourage, plus il tendra à dénigrer ses feedbacks positifs et plus il éprouvera des difficultés à s'attribuer les mérites de sa situation actuelle. Ainsi, l'échelle peut être utilisée de façon unidimensionnelle ou de

façon tridimensionnelle, en attribuant trois scores distincts. La CIPS a pu démontrer une très bonne cohérence interne dans sa version francophone ($\alpha = .92$) (Chassangre et Callahan, 2017), et une bonne fiabilité pour la différenciation entre le sentiment d'être imposteurs et d'être non imposteurs. Nous allons utiliser le score de SI au complet. Dans la présentation graphique des résultats, nous avons rapporté le score sur 100 à un score sur 5 pour une meilleure lisibilité et cohérence avec les autres variables.

Le racisme vécu a été mesuré via le concept de microagressions racistes grâce à l'échelle américaine : « Racial Microaggressions Scale (RMAS) » de Torres-Harding, Andrade, et Romero Diaz (2012). Cette échelle est composée de 35 items qui s'organisent autour de 5 sous-dimensions. Chaque item présente une situation spécifique (voir tableau 1). La consigne de base demande de marquer son désaccord/accord pour chaque situation en se référant au contexte universitaire. Les auteurs qui ont validé cette échelle concluent que le RMAS est un outil fiable et valide pour évaluer l'occurrence des microagressions raciales chez les personnes racisées. Ils soulignent que bien que ces sous-dimensions soient interconnectées, chacune conserve une individualité distincte, soulignant la nécessité d'évaluer chaque sous-dimension de manière séparée. Selon eux, aucune preuve n'a pu être trouvée pour pouvoir établir un score général de microagressions raciales, ce qui suggère que ces sous-échelles doivent être notées et examinées séparément.

Le stress minoritaire à l'université a été mesuré grâce à la « Minority Status Stress Scale » –MSSS– (Smedley *et al.*, 1993). Il s'agit d'une échelle américaine de 33 items mesurant des facteurs spécifiques de stress liés au fait d'être un-e étudiant-e appartenant à un groupe ethnique minoritaire à l'université, mais également des facteurs de stress liés à l'université en elle-même. Les items se répartissent en cinq dimensions regroupant des facteurs de stress : liés au climat social, liés aux relations interraciales, liés au racisme et à la discrimination, liés aux relations intragroupes et liés à la réussite (Cokley, Clain, Enciso et Martinez, 2013). Chaque item présente une situation à laquelle l'individu interrogé a été potentiellement confronté lors de ses études universitaires, l'étudiant-e coche la réponse qui indique le niveau de stress que cette situation ou caractéristique a suscité chez iel sur une échelle de Likert à 5 niveaux allant de « Ne s'applique pas » (1) à « Extrêmement stressant » (5).

Tableau 1. Description des sous-échelles des variables

Variables	Nbre items	Exemple d'item
Syndrome imposteur	20	Échelle de Likert de 5 points, allant de « Pas du tout » (1) à « Tout le temps » (5)
Fraude perçue	11	J'ai peur que les autres découvrent mon véritable manque de connaissance ou manque d'intelligence
Attribution du succès	3	J'estime que mon succès est dû à la chance
Dénigrement des compliments	6	Il est difficile pour moi d'accepter des compliments ou des éloges sur mon intelligence ou ma réussite

Racisme vécu	35	Échelle de Likert allant de « Pas du tout » (1) à « Tout le temps » (5)
Invisibilité	8	Je suis traité-e comme un citoyen de seconde zone à cause de mon origine ethnique.
Criminalisation	5	Certains individus me traitent comme un délinquant-e à cause de mon origine ethnique
Dévalorisation	9	Certains individus nient le fait que les personnes ayant la même origine ethnique que moi font face à plus d'obstacles dans la société
Hypersexualité	3	Certains individus ont des préjugés sur ma sexualité à cause de mon origine ethnique
Altérité	3	Certains individus laissent entendre que je ne suis pas un-e « vrai-e belge/français-e » à cause de mon origine ethnique
Environnement	7	À l'université, dans un cours, il m'arrive d'être la seule personne de mon origine ethnique
Stress minoritaire	33	Échelle de Likert à 6 niveaux allant de « Ne s'applique pas » (0) à « Extrêmement stressant » (6)
Climat social	11	L'université n'a pas assez de professeur-e-s de mon origine
Relations intragroupes	4	Ressentir des pressions liées au fait de devoir montrer ma loyauté à mon origine ethnique
Racisme et discriminations	5	Être victime de discrimination
Relations interraciales	7	Devoir vivre principalement entouré-e de « Blancs »
Réussite	6	Se sentir moins intelligent-e ou moins capable que les autres

5. Résultats

Les analyses statistiques ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 28. Nous présentons tout d'abord une analyse descriptive des résultats, avec une attention particulière à la présence du syndrome de l'imposteur chez nos participant-e-s, et ensuite nous testons nos hypothèses à l'aide de statistiques inférentielles.

5.1 Analyses descriptives

Dans le tableau 2, nous présentons pour chaque échelle et ses sous-dimensions, les statistiques descriptives (la moyenne [M], l'écart-type [ET] et les corrélations des variables ainsi que l'alpha de Cronbach [en italique dans la diagonale]) pour chaque facteur.

Avant de présenter les résultats relatifs à nos hypothèses, nous proposons de nous attarder sur la présence du syndrome de l'imposteur. Si nous nous référons à un score sur 100 pour illustrer les niveaux d'imposture chez les étudiant-e-s interrogé-e-s, nous constatons que 53 d'entre elleux (45,7 %) obtiennent un score entre 61 et 80 et 20 ont un score entre 81 et 100 (17,2 %), ce qui correspond à 62,9 % de notre échantillon. Dans le cadre de cette étude, notre volonté n'était pas celle de comparer ces scores avec celui d'étudiant-e-s qui ne seraient pas issu-e-s d'un minorité mais bien celle de comprendre les particularités du vécu et ressentis des étudiant-e-s issu-e-s de cette minorité. Dès lors, si ce chiffre très élevé ne peut être comparé, nous tenions à souligner qu'un seuil de 61 a été établi pour différencier les imposteurs des non-imposteurs (Holmes *et al.*, 1993, cités par Chassangre et Callahan, 2017).

Tableau 2. Statistiques descriptives des variables dépendantes et indépendantes et alpha de Cronbach dans la diagonale ($N= 158$)

Variables	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. SI (score global)	3.28	.72	.91														
2. Fraude perçue	3.23	.69	.97	.81													
3. Attribution succès	3.06	.94	.80	.74	.67												
4. Dénigrement	3.56	.98	.90	.82	.66	.76											
Racisme vécu																	
5. Invisibilité	2.91	.95	.32	.30	.30	.24	.85										
6. Criminalisation	2.22	1.04	.20	.21	.09	.14	.75	.84									
7. Dévalorisation	3.63	.88	.19	.17	.14	.15	.56	.58	.71								
8. Hypersexualisation	2.44	1.21	.23	.21	.14	.21	.51	.54	.54	.82							
9. Altérité	3.22	1.11	.06	.04	.10	.02	.51	.51	.65	.45	.83						
10. Environnement	3.16	.99	.19	.17	.12	.16	.42	.37	.45	.30	.30	.71					
Stress minoritaire		.															
11. Climat social	2.51	1.02	.34	.33	.26	.32	.49	.44	.48	.37	.34	.48	.81				
12. Relations intragroupes	2.75	1.24	.40	.35	.30	.42	.24	.27	.25	.38	.22	.11	.43	.77			
13. Racisme et discriminations	3.16	1.02	.19	.17	.12	.16	.42	.37	.45	.30	.30	.32	.48	.11	.89		
14. Relations interraciales	2.32	1.13	.24	.23	.12	.16	.49	.42	.41	.47	.30	.42	.48	.36	.42	.81	
15. Réussite	3.27	1.33	.25	.23	.24	.20	.44	.43	.45	.34	.42	.32	.56	.35	.32	.35	.76

Note. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

On peut se rendre compte que pour ce qui concerne les trois sous-dimensions du syndrome de l'imposteur les trois scores sont assez élevés et sont fortement corrélés. Selon, Chassangre (2016) c'est la dimension « fraude perçue » qui domine ce que nous ne retrouvons pas dans le cadre de cette étude. Les items qui ont obtenu le degré d'accord le plus important ($M = 3.56$) sont ceux qui reflétaient l'idée que recevoir des compliments est compliqué combinée à la peur de ne pas être capable d'être à la hauteur des attentes de l'entourage à l'avenir. La réaction est alors celle de minimiser l'importance de ce qui a été réalisé. La moyenne à la dimension « fraude perçue » est également élevée, une moyenne de 3.23 sur une échelle de 5. Les items qui saturent cette dimension reflètent la peur que les autres découvrent le soi-disant manque de connaissance, mais aussi la tendance à surestimer les compétences de leurs pairs et à minimiser les leurs. Enfin, « l'attribution au succès » est également au-dessus de la moyenne théorique ($M = 3.06$), ce qui témoigne de la difficulté d'être fier·e de soi et de se féliciter.

Pour ce qui est du racisme vécu, la dévalorisation, l'altérité et l'environnement sont les sous-dimensions qui sont les plus présentes pour les participant·e·s. Une analyse plus fine des scores aux items propres à la dimension « dévalorisation » montre que c'est le fait que les protagonistes liés au monde universitaire ne reconnaissent pas qu'être issu·e·s d'une minorité ethnique qui rend le parcours académique plus ardu que pour les étudiant·e·s issu·e·s du groupe majoritaire est injuste; c'est donc cette reconnaissance qui fait défaut. La dimension « altérité » renvoie au vécu d'interactions qui sous-entendent que la personne est une personne étrangère, qu'elle n'est « pas d'ici ». Ces deux dimensions de dévalorisation et d'altérité sont bien corrélées ($r = .65$). Enfin, par les items liés à la dimension « environnement », les étudiant·e·s de notre étude soulignent le fait qu'ils évoluent dans un cadre académique où ils remarquent que peu de personnes font partie de leur groupe minoritaire.

Au niveau du stress minoritaire, ce sont les dimensions concernant d'une part la réussite, et d'autre part le racisme et les discriminations, qui ont été évaluées par les participant·e·s comme particulièrement présentes. L'idée d'avoir des doutes sur sa capacité à réussir à l'université est traduite par certains items de cette échelle, pourtant cette dimension « réussite » n'est pas particulièrement corrélée avec le syndrome de l'imposteur. Ce qui ressort davantage ici, ce sont les craintes de ne pas être à la hauteur des attentes de réussite de la famille. Les items qui saturent la dimension « racisme et discriminations » soulignent le stress occasionné par le fait d'être traité de manière injuste à cause de l'origine.

5.2 Épreuve des hypothèses

Nos deux premières hypothèses portaient sur le statut de première génération et du genre des étudiant·e·s. Peteet *et al.* (2015) exposent que les étudiant·e·s de première génération ont une estime d'eux-mêmes très faible, ce qui pourrait être une prédisposition aux sentiments d'imposture chez les étudiant·e·s de première génération issu·e·s d'une minorité ethnique. Nous avons émis que les étudiant·e·s de première

génération ont un niveau de SI plus élevé que ceux qui ne sont pas de première génération à l'université (H1) et que les femmes d'origine maghrébine ont un niveau de SI plus élevé que les hommes d'origine maghrébine (H2). Les résultats des tests statistiques réalisés amènent à réfuter ces deux hypothèses : nous n'avons pas observé de différences significatives dans le score global du syndrome de l'imposteur en fonction du statut de première génération : $F(1, 156) = .87$; $p = .35$, ni en fonction du genre : $F(1, 156) = 2.65$; $p = .11$).

Pour tester nos troisième et quatrième hypothèses, nous avons réalisé deux analyses de régression linéaire, en utilisant comme variables indépendantes chacune des sous-dimensions du racisme vécu (H3) et du stress minoritaire (H4), avec comme variable dépendante, le score global du syndrome de l'imposteur.

Les sous-dimensions du racisme vécu expliquent, de manière significative – $F(6, 151) = 4.11$; $p < .001$ – 14 % de la variance du syndrome de l'imposteur (R^2 ajusté = .11). Cependant, chaque sous-dimension du racisme vécu n'apparaît pas comme significativement explicative : la dimension invisibilité du racisme vécu est la seule dimension qui contribue significativement à l'explication du syndrome de l'imposteur (voir tableau 3). Pour rappel, cette dimension illustre le fait qu'il y a un ressenti d'être traité comme une personne de statut inférieur. Nos résultats montrent donc que ce traitement perçu influence négativement le sentiment d'authenticité et de mérite.

Tableau 3. Résultats de l'analyse de régression des sous-dimensions de racisme vécu sur le syndrome de l'imposteur

Variables indépendantes	B	Erreur standard	bêta	t	Sig.
Invisibilité	6.11	2.00	.37	3.05	.003*
Criminalité	-1.73	1.86	-.11	-.93	.36
Dévalorisation	1.27	2.07	.07	.61	.54
Sexualisation	1.74	1.25	.13	1.39	.17
Altérité	-2.78	1.46	-.20	-1.90	.06
Environnement	1.04	1.34	.07	.77	.44

Les sous-dimensions du stress minoritaire expliquent, de manière significative – $F(5, 152) = 7.67$; $p < .001$ – 20 % de la variance du syndrome de l'imposteur (R^2 ajusté = .18). Ici aussi, chaque sous-dimension du stress minoritaire n'apparaît pas comme significativement explicative. La dimension intragroupe du stress minoritaire est la seule dimension qui contribue significativement à l'explication du syndrome de l'imposteur (voir tableau 4). Ce résultat traduit donc que, parmi les six sources de stress spécifiques liées au fait d'être issu-e-s d'un groupe minoritaire, seules les pressions perçues, par les étudiant-e-s interrogé-e-s, de la part des membres de leur groupe, en faveur de la loyauté et de la solidarité à l'égard de ce groupe sont liées au développement plus accru du syndrome de l'imposteur

Tableau 4. Résultats de l'analyse de régression des sous-dimensions de stress minoritaire sur le syndrome de l'imposteur

Variables indépendantes	B	Erreur standard	bêta	t	Sig.
Climat social	2.38	1.58	.15	1,50	.14
Relations intragroupes	4.01	1.07	.32	3.75	<.001**
Racisme et discriminations	1.10	1.34	.07	.83	.41
Relations interraciales	.18	1.23	.01	.15	.88
Réussite	.27	1.06	.02	.25	.80

6. Discussion

Nos résultats révèlent des statistiques préoccupantes : 62,9 % de notre échantillon présente des niveaux élevés ou très élevés de syndrome de l'imposteur. Ce syndrome traduit le sentiment de ne pas être à sa place, de ne pas mériter ses succès. Face à cette réalité, il est possible d'imaginer l'énergie nécessaire pour persévérer et réussir ses études universitaires malgré tout. Dès lors, la question de savoir comment nos institutions éducatives peuvent contribuer à atténuer ce syndrome d'imposture et à favoriser un climat où chaque étudiant.e se sent légitime dans son parcours académique est cruciale. Pour répondre à cette interrogation, il s'est avéré utile de mieux comprendre le phénomène du syndrome de l'imposteur et d'explorer les facteurs et dynamiques sous-jacents.

En partant du constat que les étudiant·e·s de première génération n'ont pas grandi dans un environnement familial imprégné de la culture scolaire, notre première hypothèse suggérait que les étudiant·e·s d'origine maghrébine de première génération manifesteraient un niveau de syndrome de l'imposteur plus élevé que leurs pairs de non première génération. Cependant, nos résultats ne corroborent pas cette hypothèse. Peteet *et al.* (2015) avaient également constaté l'absence de différence entre ces deux groupes, suggérant l'influence potentielle de facteurs médiateurs dans cette relation. Nos résultats nous invitent à envisager cette éventualité et nous amènent à réfléchir à cette relation de manière plus complexe. En vue d'approfondir la compréhension du lien entre le statut de première génération et le syndrome de l'imposteur, il serait pertinent, pour les recherches à venir, d'interroger les étudiant·e·s sur les différentes formes de soutien familial qu'ils reçoivent. En effet, malgré une méconnaissance de la culture scolaire, les parents peuvent apporter diverses formes de soutien académique à leurs enfants qui pourraient renforcer leur capacité à recevoir des compliments et diminuer la crainte de ne pas être à la hauteur des attentes de l'entourage. Notre deuxième hypothèse, visant à établir une éventuelle différence de scores du syndrome de l'imposteur en fonction du genre, n'a pas été confirmée. Des recherches antérieures laissaient entrevoir une prévalence accrue de ce syndrome chez les femmes, attribuant cette disparité à des croyances enracinées dans les rôles traditionnels assignés à chaque genre et les stéréotypes sociétaux qui en découlent. Nos résultats concordent avec ceux

de l'étude réalisée par Cokley *et al.* (2013). Ce constat nous incite à envisager, dans nos futures investigations, la mesure de l'adhésion aux rôles de genre et à la considérer comme une variable médiatrice afin d'approfondir l'analyse des éventuelles distinctions entre les étudiantes et les étudiants.

Après avoir exploré les incidences du statut de première génération et du genre sur le syndrome de l'imposteur, notre étude visait à approfondir notre compréhension des dimensions particulières du racisme vécu et du stress minoritaire impliquées dans le développement du syndrome de l'imposteur. Nous avons mis en évidence que c'est le racisme lié à l'invisibilité qui est associé au développement du syndrome de l'imposteur. Cela traduit que plus les personnes maghrébines en Belgique et en France se sentent invisibles et/ou ignorées à cause de leurs origines (que ce soit ignorées en général, mais également rejetées à cause de leurs origines lorsqu'elles essayent de contribuer à une tâche), plus elles risquent de se sentir inauthentiques et non méritantes lors de leurs études universitaires au niveau du master. Ce résultat témoigne des iniquités dans les relations entre groupes majoritaires et minoritaires et de la présence de rapports de forces, c'est la question du « qui voit » et « qui est vu » qui se pose. Ces observations corroborent les conclusions de l'étude menée par Magnan *et al.* (2021), qui détaillent la façon dont les rapports inégaux contribuent à maintenir la frontière identitaire « Nous/Eux ».

Concernant les dimensions du stress minoritaire, ce sont les relations intragroupes qui expliquent le mieux la présence du syndrome de l'imposteur. Le fait de subir des pressions sur le comment agir, que croire et sur le fait de devoir montrer sa loyauté à son groupe ethnique semble prépondérant dans le fait de développer des difficultés à recevoir des compliments et dans l'existence du sentiment de ne pas être à la hauteur des croyances et/ou des attentes de l'entourage privé comme des interlocuteur·trice·s universitaires. Ce résultat peut traduire la difficulté d'entreprendre un parcours de vie qui est inhabituel dans son milieu d'origine et qui peut alors entraîner des difficultés à assumer et/ou à s'approprier sa propre réussite. Cependant, cette interprétation doit être nuancée, car nous n'avons pas identifié de lien entre le statut de première génération et la prévalence du syndrome de l'imposteur. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour explorer plus en profondeur les nuances de cette relation complexe.

Ces premières interprétations invitent à discuter la question de l'appartenance. Cet enjeu est central et complexe dans la problématique qui nous préoccupe et dans le parcours académique de ces jeunes étudiant·e·s. La presque totalité (pour ne pas prétendre à l'universalité) des universités du monde ont comme valeurs et tiennent comme discours que l'ouverture et la diversité sont des richesses. Il est alors regrettable de constater que des étudiant·e·s de master issu·e·s de minorité ethnique, en fin de parcours universitaire et à l'aube de leur entrée sur le marché du travail, témoignent de la présence de microagressions racistes et d'un stress minoritaire. Iels sont, au même titre que tous, membres du groupe « étudiant·e·s universitaires » mais ressentent du rejet ou du moins des traitements différenciés. Nous pouvons donc supposer que

leur appartenance à ce groupe n'est donc pas si patente, tant iels témoignent de microagressions racistes.

Si les universités veulent réellement répondre à leurs objectifs de diversité, elles doivent agir à plusieurs niveaux. Elles doivent premièrement œuvrer pour offrir un contexte d'étude plus inclusif afin de diminuer les effets délétères liés à la dévalorisation et à l'invisibilité des étudiant·e·s issu·e·s des minorités. Ensuite, elles doivent mettre en place des mesures de soutien qui répondent aux besoins spécifiques de ces minorités. Ces étudiant·e·s doivent bénéficier de moyens qui leur permettent de mieux comprendre le conflit qui peut se jouer entre le fait d'être à la fois étudiant·e dans une institution qui félicite et encourage le succès individuel, et membre d'une communauté qui n'attribue pas uniquement les succès aux efforts personnels. Il serait en effet regrettable que, pour se défendre face aux rejets et/ou par loyauté envers sa communauté d'origine, les étudiant·e·s se définissent comme n'ayant pas leur place à l'université avec comme effet secondaire les vécus propres au syndrome d'imposteur. Enfin, les universités devraient également faire en sorte que les professeur·e·s, les assistant·e·s et les étudiant·e·s des différentes facultés soient non seulement conscient·e·s du phénomène et comprennent la manière dont le syndrome de l'imposteur peut affecter la santé mentale des étudiant·e·s, mais également acteur·trice·s, allié·e·s du changement. Impliquer de manière collective toutes les parties prenantes renforce la conviction que c'est le combat de tou·te·s et que ces mesures ne sont pas uniquement le reflet d'un discours de bienséance institutionnel.

En fin d'étude, nous sommes convaincues de la nécessité de multiplier les recherches pour mieux saisir les enjeux de l'appartenance à un groupe minoritaire dans les parcours académiques et leurs conséquences sur les aspirations professionnelles en devenir. Notre étude répond aux objectifs d'une première étude exploratoire sur un phénomène qui a encore été peu étudié dans le contexte européen, mais qui pourtant comporte des répercussions importantes sur l'insertion professionnelle future de ces jeunes adultes.

Les universités doivent donc questionner et réformer les éléments structurels qui participent à ce sentiment d'exclusion. Ne pas le faire reviendrait à accepter le principe que l'université est un lieu on l'on apprend à accepter et à vivre avec un stress minoritaire.

Bibliographie

- Hooks, B. (1989). *Talking back: Thinking feminist, thinking black*. New York : South End Press.
- Chae, J. H., R. L. Piedmont, B. K. Estadt et R. J. Wicks (1995). Personological evaluation of Clance's Imposter Phenomenon Scale in a Korean sample. *Journal of personality assessment*, 65 (3), 468-485.
- Chassangre, K. (2016). *La modestie pathologique : pour une meilleure compréhension du syndrome de l'imposteur*. Thèse de doctorat, Université Toulouse le Mirail-Toulouse II.

- Chassangre, K. et S. Callahan (2017). « J'ai réussi, j'ai de la chance... je serai démasqué » : revue de littérature du syndrome de l'imposteur. *Pratiques psychologiques*, 23 (2), 97-110. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2017.01.001>
- Clance, P. R. et S. A. Imes (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research et Practice*, 15 (3), 241-247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Georgie : Peachtree Publishers, Ltd. <https://archive.org/stream/impostor-phenomenon00clan>
- Clark, R., N. B. Anderson, V. R. Clark et D. R. Williams (1999). Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model. *American psychologist*, 54 (10), 805-816. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.54.10.805>
- Cohen, E. D. et W. R. McConnell (2019). Fear of fraudulence: Graduate school program environments and the impostor phenomenon. *The Sociological Quarterly*, 60 (3), 457-478. <https://doi.org/10.1080/00380253.2019.1580552>
- Cokley, K., S. McClain, A. Enciso et M. Martinez (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41 (2), 82-95. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2013.00029.x>
- Cokley, K., L. Smith, D. Bernard, A. Hurst, S. Jackson, S. Stone, O. Awosogba, C. Saucer, M. Bailey et D. Roberts (2017). Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students. *Journal of Counseling Psychology*, 64 (2), 141-154. <https://doi.org/10.1037/cou0000198>
- De Spiegelaere, M., J. Racapé et M. M. Sow (2017). *Pauvreté et trajectoires migratoires : influence sur la santé autour de la naissance*. Fondation Roi Baudouin. <http://hdl.handle.net/2013/ULB-DIPOT:oai:dipot.ulb.ac.be:2013/242902>
- de Villers, J. (2003). La reproduction impossible. *Éducation et sociétés*, 2 (12), 111-123. <https://doi.org/10.3917/es.012.0111>
- Fischer, N. (2020). Une analyse triadique entre le racisme vécu, l'identité et le bien-être chez les Afro-descendant·e·s en Suisse. Mémoire de master, Université de Lausanne. https://serval.unil.ch/en/notice/serval:BIB_S_30937
- Gardner, S. K. et K. A. Holley (2011). "Those invisible barriers are real": The progression of first-generation students through doctoral education. *Equity et Excellence in Education*, 44 (1), 77-92. <https://doi.org/10.1080/10665684.2011.529791>
- Groleau, A., L. Mason et, P. Doray (2012). Les étudiants de la première génération : les limites d'un concept, le potentiel d'un indicateur. In M. Benninghoff, F. Fassa, G. Goastellec et J.-P. Leresche (dir.), *Inégalités sociales et enseignement supérieur* (p. 85-95). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

- Guffens, B., D. Bonvoisin et C. Goffard (2021). Racisme, médias et société. *Média animation asbl*. https://media-animation.be/IMG/pdf/mediaanimation_-_2021_-_racismemediasetsociete.pdf
- Hubbard, A. A. (2016). Impostor phenomenon, minority status stress and racial microaggressions on the mental and physical health of ethnic minority college students. Thèse de doctorat, University of Georgia.
- IPSOS (2009). *Baromètre de la tolérance : rapport final*. Unia. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Tolerantiebarometer_FR_online_versie.pdf
- Jöstl, G., E. Bergsmann, M. Lüftenegger, B. Schober et C. Spiel (2015). When will they blow my cover? *Zeitschrift für Psychologie*, 220 (2). <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000102>
- Lige, Q. M., B. J. Peteet et C. M. Brown (2016). Racial identity, self-esteem, and the impostor phenomenon among African American college students. *Journal of Black Psychology*, 43 (4), 345-357. <https://doi.org/10.1177/0095798416648787>
- Magnan, M.-O., T. Collins, F. Darchinian, P. C. Kamanzi et V. Valade (2021). Student voices on social relations of race in Québec Universities. *Race Ethnicity and Education*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/13613324.2021.1890564>
- McGregor, L. N., D. E. Gee et K. E. Posey (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 36 (1), 43-48. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.1.43>
- Mielants, E. (2006). The Long-term Historical Development of Racist Tendencies within the Political and Social Context of Belgium. *International Journal of Comparative Sociology*, 47 (3-4), 313-334. <https://doi.org/10.1177/0020715206065786>
- Peteet, B. J., L. Montgomery et J. C. Weekes (2015). Predictors of imposter phenomenon among talented ethnic minority undergraduate students. *Journal of Negro Education*, 84 (2), 175-186. <https://doi.org/10.7709/jnegroeducation.84.2.0175>
- Phinney, J. S. (1996). Understanding ethnic diversity: The role of ethnic identity. *American Behavioral Scientist*, 40 (2), 143-152. <https://doi.org/10.1177/002764296040002005>
- Sakulku, J. et J. Alexander (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6 (1), 73-92. https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/2011_sakulku_the_impostor_phenomenon.pdf
- Smedley, B. D., H. F. Myers et S. P. Harrell (1993). Minority-status stresses and the college adjustment of ethnic minority freshmen. *The Journal of Higher Education*, 64 (4), 434-452. <https://doi.org/10.2307/2960051>

- Sue, D. W., J. Bucceri, A. I. Lin, K. L. Nadal et G. C. Torino (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Asian American Journal of Psychology*, 13 (1), 88-101. <https://doi.org/10.1037/1948-1985.s.1.88>
- Thompson, T., P. Foreman et F. Martin (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29 (4), 629-647. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(99\)00218-4](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(99)00218-4)
- Torrekens, C. et I. Adam (2015). *Belgo-Marocains et Belgo-Turcs : un (auto)portrait de nos concitoyens*. Fondation Roi Baudouin. https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2015-06/3323-POD-BelgoMarocainTurcs_Final.pdf
- Torres-Harding, S. R., A. L. Andrade Jr et C. E. Romero Diaz (2012). The Racial Microaggressions Scale (RMAS): a new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18 (2), 153-164. <https://doi.org/10.1037/a0027658>