

Louvain School of Management

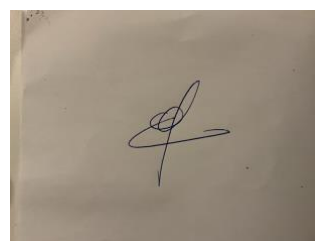
**Grit : Le rôle de la persévérance dans le bien-être
et la performance des entrepreneurs**

Auteur : Hayder Chaouch
Promotrice : Amélie Jacquemin
Année académique 2025-2026
Master en ingénieur de gestion | *Louvain School of Management*

Déclaration :**STATEMENTS ON YOUR USE OF GENERATIVE AI**

Statements on responsible use of generative AI	Your answer
The content of my/our master's thesis is my/our original output, even if I/we used generative AI to help prepare it.	☒ Yes
I/we master the theories, tools and methods that I/we use for the thesis.	☒ Yes
I/we verified that the output presented in the thesis is accurate and valid, and that it contains no hallucination, no false reference, etc.	☒ Yes
I/we acknowledge that I/we master the final output and that I am/we are able to explain it and answer questions about it.	☒ Yes ☐
I/we made sure not to provide generative AI tools with access to confidential data or information	☒ Yes

SIGNATURE

Author last name, first name(s)	Date	Signature
1 CHAOUCH, HAYDER	04/08/2026	

Remerciements :

Je tiens à remercier sincèrement Madame Jacquemin pour son accompagnement, ses conseils et sa disponibilité tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Je remercie également toutes les personnes ayant participé à cette recherche, ainsi que ma famille et mes proches pour leur soutien et leurs encouragements durant mon parcours.

Table des matières

Introduction	1
La persévérance est-elle toujours une vertu ?	2
Ce que la recherche n'a pas encore fait	3
Problématique et questions de recherche	3
Précisions terminologiques	4
Ce que ce mémoire cherche à apporter	4
Organisation du mémoire.....	5
Chapitre 1. Cadre théorique	6
1.1. Le grit : définition, structure et fondements	6
1.1.1. <i>Le grit est-il vraiment différent de la conscienciosité ?</i>	7
1.2. Le grit en terrain entrepreneurial.....	7
1.3. Performance et bien-être : les deux faces du succès.....	8
1.3.1. <i>La performance entrepreneuriale n'est pas unidimensionnelle</i>	8
1.3.2. <i>Le bien-être des entrepreneurs : un enjeu à part entière</i>	8
1.4. Quand la persévérance se retourne contre soi	9
1.5. Le capital psychologique comme grille de lecture complémentaire	9
1.6. Synthèse et modèle conceptuel.....	10
Chapitre 2. Démarche méthodologique	13
2.1. Positionnement et design	13
2.2. Volet quantitatif.....	13
2.2.1. <i>Population, critères et échantillon</i>	13
2.2.2. <i>Instruments de mesure</i>	14
2.2.3. <i>Procédure d'analyse quantitative</i>	16
2.3. Volet qualitatif.....	17
2.3.1. <i>Recrutement et échantillon</i>	17
2.3.2. <i>Consentement et confidentialité</i>	17
2.3.3. <i>Enregistrement, retranscription et analyse</i>	17
Chapitre 3. Résultats	18
3.1. Caractéristiques de l'échantillon (N = 71).....	18
3.2. Fiabilité des échelles	18
3.3. Statistiques descriptives et matrice de corrélations	19
3.4. Test des hypothèses.....	20
H1 — <i>Effet direct de la persévérance sur la performance</i>	20
H2 — <i>Relation entre persévérance et bien-être</i>	21

<i>H3 — Le capital psychologique comme intermédiaire</i>	23
<i>H4 — Le rôle de la passion harmonieuse, comparée à la passion obsessionnelle</i>	24
3.5. Résultats qualitatifs	26
<i>Thème 1 — La frontière entre persévérer et s'entêter</i>	26
<i>Thème 2 — Le pivot et les garde-fous entre pairs</i>	27
<i>Thème 3 — L'évolution de la passion et le rapport au décrochage</i>	27
<i>Thème 4 — L'épuisement, entre creux passager et signal ignoré</i>	28
<i>Thème 5 — Persévérance et sens de l'action</i>	28
<i>Tableau d'intégration méthodes mixtes</i>	29
Chapitre 4. Discussion	30
4.1. Pourquoi H1 fonctionne dans cet échantillon	30
4.2. Le mécanisme du capital psychologique (H3)	30
4.3. La passion harmonieuse comme condition du bien-être (H4)	30
4.4. H2 : une piste à confirmer, pas encore un résultat établi	31
4.5. Ce que le qualitatif ajoute au quantitatif	31
4.6. Implications pratiques	32
4.7. Limites	33
Conclusion	34
Bibliographie	36
Annexes	40

Résumé

Ce mémoire étudie le rôle du grit, la persévérance et la passion pour des objectifs à long terme, dans la trajectoire des entrepreneurs francophones actifs. Il part d'une tension identifiée dans la littérature : le grit prédit la réussite, mais peut aussi mener à l'épuisement.

Un dispositif mixte a été déployé : un questionnaire quantitatif auprès de 71 entrepreneurs francophones actifs, portant sur 45 items issus de cinq instruments de mesure reconnus dans la littérature et permettant de calculer sept scores composites et sept entretiens menés par l'auteur auprès de profils diversifiés.

Les résultats apportent des éléments cohérents avec trois des quatre hypothèses. La persévérance de l'effort prédit positivement la performance perçue (H1). Cette relation présente un effet indirect statistiquement significatif via le capital psychologique (H3). L'interaction entre persévérance et passion harmonieuse est significative, contrairement à celle avec la passion obsessionnelle ; un test de contraste formel confirme que ces deux effets diffèrent significativement l'un de l'autre, apportant un support empirique à H4. Le test principal de l'hypothèse curvilinéaire (H2), mené avec un score de grit global, n'est pas concluant ; une analyse complémentaire utilisant la seule persévérance de l'effort met en évidence une relation quadratique significative mais qui devra être confirmée par une étude future avant de pouvoir être considérée comme établie.

Mots-clés. Grit, persévérance entrepreneuriale, bien-être, performance perçue, capital psychologique, passion harmonieuse, entrepreneurs francophones.

Introduction

Pourquoi certains entrepreneurs tiennent-ils là où tant d'autres lâchent prise ? La question peut paraître naïve. Elle ne l'est pas. Créer une entreprise, c'est accepter un quotidien fait d'incertitude, de revers répétés et d'une pression psychologique considérable. Environ une entreprise sur trois créée en Belgique n'atteint pas sa cinquième année d'activité (Statbel, 2023). Et pourtant, une minorité d'entrepreneurs parvient non seulement à survivre, mais à construire quelque chose de durable. Ce n'est pas toujours une question d'argent ou de carnet d'adresses. Il y a autre chose, quelque chose de plus difficile à nommer, une obstination, un refus de céder.

Lors de la réalisation de ce mémoire, je me suis rendu compte que la littérature académique a longtemps privilégié les facteurs économiques et stratégiques de la réussite entrepreneuriale. Ce n'est que relativement récemment que les chercheurs ont commencé à prendre au sérieux la dimension psychologique de la persévérance. Un virage a eu lieu lorsque Wiklund, Nikolaev, Shir, Foo et Bradley (2019) ont argumenté que le bien-être des entrepreneurs méritait d'être étudié comme un objectif indépendant et non comme un simple effet secondaire de la performance. Stephan (2018) a confirmé cette intuition dans sa revue sur la santé mentale des entrepreneurs, en montrant que ces derniers présentent à la fois des niveaux d'engagement supérieurs aux salariés et des taux de burnout préoccupants. Lerman, Munyon et Williams (2021) ont enfin montré, par méta-analyse, que certains stressseurs entrepreneuriaux peuvent améliorer la performance tout en dégradant le bien-être. Le problème est donc plus profond et subtil qu'il n'y paraît.

C'est dans ce paysage qu'un concept devient l'élément central de ce mémoire, le *grit*. Le terme vient de Duckworth, Peterson, Matthews et Kelly (2007), qui le définissent comme l'alliance de la passion et de la persévérance au service d'objectifs à long terme. L'idée est simple mais puissante : ce qui distingue ceux qui réussissent n'est ni le talent brut ni le quotient intellectuel, mais la capacité à maintenir l'effort pendant des années, y compris quand les résultats tardent à venir (Duckworth & Quinn, 2009). Appliqué à l'entrepreneuriat, ce concept gagne en pertinence. Mooradian, Matzler, Uzelac et Bauer (2016) ont montré que le *grit*, couplé à l'esprit d'innovation, prédit le succès des entrepreneurs. Mueller, Wolfe et Syed (2017) ont tracé un chemin causal clair : la passion nourrit le *grit*, qui nourrit à son tour la performance de l'activité. Kaes, Kruse, Maus, Krieweth et Brettel (2025), plus récemment, ont étendu ce constat à la satisfaction personnelle et à l'impact sociétal.

La persévérance est-elle toujours une vertu ?

Pas nécessairement, et c'est même là que le sujet devient vraiment intéressant. Persister dans un projet condamné, c'est gaspiller du temps, de l'énergie et parfois sa santé mentale. McMullen et Kier (2016) ont décrit ce phénomène avec précision. Le mindset entrepreneurial, celui-là même qui pousse à voir des opportunités partout, peut devenir un piège cognitif lorsque l'entrepreneur refuse de reconnaître qu'un projet est en échec. Khan, Neveu et Murtaza (2021) sont allés plus loin en démontrant que la relation entre grit et progression vers les objectifs n'est pas linéaire mais suit une courbe en U inversé. Autrement dit, un peu de grit, c'est bénéfique. Beaucoup de grit, c'est parfois trop.

Mais le débat ne s'arrête pas aux effets du grit. Il touche aussi à sa nature même. Avant d'aller plus loin, quelques repères s'imposent. En psychologie de la personnalité, la référence depuis les années 1990 est le modèle des Big Five, cinq grands facteurs censés capturer l'essentiel des différences entre individus (Goldberg, 1990 ; McCrae & Costa, 1992). Ce modèle distingue l'ouverture à l'expérience, la conscienciosité, l'extraversion, l'agréabilité et le névrosisme. De ces cinq traits, c'est la conscienciosité qui nous concerne directement. Elle recouvre le fait d'être discipliné, organisé, fiable et persévérant. En bref, des comportements qui ressemblent beaucoup, en surface, à ce que Duckworth appelle le grit. Et c'est justement cette ressemblance qui pose problème. Credé, Tynan et Harms (2017), dans leur méta-analyse sur la littérature consacrée au grit, ont mis en évidence un chevauchement très important entre les deux construits, suffisant pour alimenter l'accusation de jangle fallacy, l'idée que le grit ne serait qu'un nouveau nom pour un trait déjà bien connu.

L'objection est sérieuse, mais elle ne règle pas tout.

Credé et al. (2017) le reconnaissent eux-mêmes : la persévérance de l'effort, quand on l'isole du score global, continue de prédire des choses que la conscienciosité seule ne capte pas. Le grit n'est donc pas un simple doublon. Mais s'il a bien une spécificité, encore faut-il comprendre quand elle joue en faveur de l'entrepreneur et quand elle se retourne contre lui.

Toute la tension de ce mémoire tient dans cette dualité. Le grit comme levier de réussite d'un côté, le grit comme facteur d'épuisement de l'autre.

Quand la persévérance aide-t-elle, et quand commence-t-elle à nuire ?

Ce que la recherche n'a pas encore fait

Trois lacunes justifient ce travail. D'abord, la plupart des études existantes examinent séparément le lien grit-performance et le lien grit-bien-être. Or un entrepreneur peut très bien afficher de bons résultats tout en étant au bord de l'épuisement, voire du burnout. Ce phénomène, bien documenté (Stephan, 2018 ; Tahar, Niemelä & Kallio, 2022), reste paradoxalement peu étudié de manière intégrée. Analyser les deux outcomes ensemble est donc indispensable.

Ensuite, la grande majorité des recherches sur le grit a été conduite en contexte anglo-saxon et souvent sur des étudiants. Les entrepreneurs francophones actifs, c'est-à-dire ceux de Belgique, de France, de Suisse romande et du Luxembourg, restent une population largement ignorée. Il y a là un angle mort qu'il faut essayer de combler.

Enfin, la distinction entre persévérance adaptative et persévérance rigide, bien que théorisée par Boss (2023) et éclairée par le modèle dualiste de la passion de Vallerand et al. (2003), n'a pas été mise en œuvre dans le champ entrepreneurial. Ce mémoire essaiera d'y contribuer.

Problématique et questions de recherche

L'observation de cette tension entre les bénéfices et les coûts du grit conduit à une question simple mais ouverte, qui structure l'ensemble du mémoire.

Quel rôle joue le grit dans la trajectoire entrepreneuriale, à la fois en termes de performance et de bien-être ?

Pour rendre cette question abordable empiriquement, elle se décline en deux sous-questions complémentaires.

Première sous-question. Comment le grit influence-t-il directement la performance perçue et le bien-être des entrepreneurs ? Cette première interrogation porte sur les effets directs du grit, en s'attendant à une relation différente selon l'outcome considéré.

Seconde sous-question. Quels mécanismes psychologiques et quelles conditions transforment le grit en levier durable plutôt qu'en source d'épuisement ?

Deux pistes seront explorées : le rôle médiateur du capital psychologique et le rôle modérateur du type de passion.

Précisions terminologiques

Deux termes méritent d'être précisés avant d'aller plus loin, car ils reviendront tout au long du mémoire et leur sens technique diffère du sens courant.

La **performance subjective** désigne, suivant Fisher, Maritz et Lobo (2014), l'évaluation que l'entrepreneur fait lui-même de son succès, en intégrant trois dimensions : l'atteinte de ses objectifs personnels, sa satisfaction quant à la performance financière de son activité et l'impact qu'il estime avoir sur sa communauté. Cette mesure s'oppose aux indicateurs objectifs (chiffre d'affaires, croissance, rentabilité) en ce qu'elle reflète le vécu de l'entrepreneur plutôt qu'une réalité comptable. Ce choix est largement partagé dans la littérature récente (Stephan, 2018 ; Lawrence, 2016).

La **passion harmonieuse**, concept proposé par Vallerand et al. (2003), désigne une forme de passion librement choisie, intégrée à la vie de la personne et qui reste sous son contrôle. Elle s'oppose à la passion obsessive, qui envahit la vie de l'entrepreneur et engendre des affects négatifs lorsqu'il ne peut s'y adonner. Cette distinction sera centrale dans le modèle conceptuel proposé.

Ce que ce mémoire cherche à apporter

Ce mémoire vise trois contributions, articulées autour des théories existantes.

Sur le plan théorique. Duckworth et al. (2007) ont posé le *grit* comme un trait global combinant passion et persévérance. Credé et al. (2017) ont nuancé cette vision en montrant que seule la sous-dimension de persévérance de l'effort présente une valeur prédictive propre. Mueller et al. (2017) ont articulé passion et *grit* dans une chaîne causale menant à la performance. Boss (2023) a théoriquement distingué persévérance adaptative et rigide, sans toutefois l'opérationnaliser dans le champ entrepreneurial. Ce mémoire propose d'intégrer ces apports dans un modèle conceptuel unifié et de formaliser une frontière entre *grit* adaptatif et *grit* rigide, en mobilisant le modèle dualiste de la passion (Vallerand et al., 2003) et la littérature sur l'escalade de l'engagement (McMullen & Kier, 2016).

Sur le plan empirique. La quasi-totalité de la littérature sur le *grit* entrepreneurial a été conduite en contexte anglo-saxon ou asiatique (Mooradian et al., 2016 ; Mueller et al., 2017 ; Wolfe & Patel, 2016). Ce travail produit des données originales sur les entrepreneurs francophones actifs, à travers un dispositif mixte mêlant questionnaire quantitatif et entretiens

semi-directifs, dans la lignée des approches recommandées par Molina-Azorín, López-Gamero, Pereira-Moliner et Pertusa-Ortega (2012).

Sur le plan pratique. Là où Luthans, Youssef et Avolio (2007) ont montré que le capital psychologique est développable et où Vallerand et al. (2003) ont distingué deux formes de passion aux effets opposés, ce mémoire tire les implications concrètes pour les acteurs de terrain. Comment cultiver une persévérance qui fait avancer plutôt qu'une persévérance qui use ? Les recommandations s'adresseront aux entrepreneurs eux-mêmes, aux structures d'accompagnement (incubateurs, mentors) et aux décideurs publics.

Organisation du mémoire

La suite de ce travail s'organise en quatre temps. Le chapitre 1 construit le cadre théorique. Le chapitre 2 détaille la méthodologie retenue. Le chapitre 3 présente les résultats. Le chapitre 4 en discute les implications, reconnaît les limites et ouvre des pistes.

Chapitre 1. Cadre théorique

Ce chapitre pose les fondations conceptuelles du mémoire. La démarche est progressive. On part de la définition du grit, on traverse les débats sur sa validité, on examine ce qu'il devient quand on le transpose au monde entrepreneurial, puis on explore ses liens avec la performance et le bien-être. On aborde ensuite sa face sombre, parce qu'un concept utile n'est pas forcément un concept sans risques. Le capital psychologique intervient comme cadre complémentaire. L'ensemble débouche sur un modèle conceptuel et quatre hypothèses testées au chapitre 3.

1.1. Le grit : définition, structure et fondements

L'origine du concept remonte à un article de Duckworth et al. (2007), qui présentent les résultats de plusieurs études menées sur des populations très différentes : des cadets militaires, des adolescents participant à un concours national d'orthographe, des étudiants d'universités sélectives et des adultes recrutés en ligne. Dans chaque cas, on a pu constater un même résultat. Le grit prédit la réussite mieux que le talent ou l'intelligence mesurée. C'est un résultat assez frappant, parce qu'il remet en cause des décennies de recherche centrées sur les capacités cognitives.

Concrètement, le grit désigne « la persévérance et la passion pour des objectifs à long terme » (Duckworth et al., 2007, p. 1087). Avec la Short Grit Scale, validée par Duckworth et Quinn (2009), on peut mesurer les deux facettes qui le composent : d'un côté la persévérance de l'effort, c'est-à-dire continuer à travailler dur quand tout semble bloqué ; de l'autre la constance de l'intérêt, c'est-à-dire maintenir un objectif dans la durée plutôt que d'en changer tous les six mois.

Il convient de clarifier un point. Le grit ne se confond pas avec le self-control. Duckworth et Gross (2014) ont distingué les deux. Le self-control concerne les tentations du moment, par exemple résister à la procrastination. Le grit, lui, se joue sur des années. C'est la capacité à poursuivre un même objectif malgré les détours et les échecs. Von Culin, Tsukayama et Duckworth (2014) ont ajouté une pièce au puzzle. Les individus à haut grit ne cherchent pas le plaisir immédiat, mais le sens et le flow. Ce profil correspond relativement bien à ce que l'on sait des entrepreneurs.

1.1.1. Le grit est-il vraiment différent de la conscienciosité ?

C'est la critique la plus importante adressée à ce concept. Credé et al. (2017) ont passé au crible une part importante de la littérature sur le grit. Leur résultat est sans ambiguïté. La corrélation entre grit et conscienciosité des Big Five est très élevée, suffisamment pour alimenter ce qu'on appelle un jangle fallacy, c'est-à-dire deux mots pour dire la même chose. Faut-il pour autant rejeter le concept ? Non, et Credé et al. (2017) eux-mêmes le reconnaissent : la persévérance de l'effort, prise isolément, conserve un pouvoir prédictif propre au-delà de la conscienciosité. C'est cette facette, et non le score global, qui est pertinente.

D'autres recherches appuient cette interprétation mesurée. Schmidt, Fleckenstein, Retelsdorf, Eskreis-Winkler et Möller (2019), lors de la validation d'une version allemande de l'échelle, ont constaté que le grit spécifique à un domaine prédit plus efficacement que le grit général. Rimfeld, Kovas, Dale et Plomin (2016) ont abordé la question sous un angle génétique en se basant sur des données de jumeaux. Ils observent une part d'héritabilité du grit non négligeable, ainsi qu'une corrélation génétique élevée avec la conscienciosité. Mais des facteurs environnementaux indépendants influencent également le grit. L'implication pour ce mémoire est claire. Il faut examiner les deux sous-dimensions indépendamment, plutôt que de se fier à un score global.

1.2. Le grit en terrain entrepreneurial

L'entrepreneur évolue dans un environnement profondément incertain, souvent avec peu de ressources et sous une pression constante liée à la survie même de son projet. Dans ce contexte, la persévérance change de nature. Elle devient à la fois indispensable et potentiellement risquée.

Comme le soulignent Krueger et Lobo (2022) dans leur revue sur le grit entrepreneurial, son efficacité dépend fortement de son alignement avec une passion harmonieuse et une certaine flexibilité cognitive. Sans cela, la persévérance peut rapidement se transformer en rigidité.

Les résultats empiriques confirment cette idée. Mooradian et al. (2016) mettent en évidence un effet direct du grit sur le succès entrepreneurial. De leur côté, Mueller et al. (2017), à partir d'un suivi longitudinal de fondateurs d'entreprise, identifient une dynamique claire. La passion nourrit le grit, qui lui-même soutient la performance. Dans une méta-analyse d'ampleur, Jachimowicz, Wihler, Bailey et Galinsky (2018) montrent que le grit, pris isolément, a un impact très limité sur la performance. En revanche, combiné à la passion, son effet devient nettement plus significatif.

Le constat est sans appel. Persévérer sans aimer ce que l'on fait relève davantage de l'entêtement que du véritable grit.

D'autres travaux viennent enrichir cette perspective. Wolfe et Patel (2016) montrent, sur des données internationales, que le *grit* favorise à la fois l'entrée dans l'entrepreneuriat et la survie des projets. Al Issa (2020) met en lumière le rôle médiateur de l'orientation entrepreneuriale. Barrientos Oradini, Rubio, Araya-Castillo, Boada-Cuerva et Vallejo-Velez (2022) distinguent quant à eux les effets spécifiques de la passion et de la persévérance dans la probabilité de création d'entreprise. Enfin, Kaes et al. (2025) élargissent l'analyse en intégrant des dimensions de succès non financier, telles que la satisfaction personnelle, la résilience et l'impact sociétal.

1.3. Performance et bien-être : les deux faces du succès

1.3.1. La performance entrepreneuriale n'est pas unidimensionnelle

Il serait réducteur de mesurer le succès d'un entrepreneur uniquement par son chiffre d'affaires. Fisher et al. (2014) ont conçu une échelle multidimensionnelle de la performance subjective, intégrant la satisfaction personnelle, la performance financière ressentie et l'impact social perçu. Stephan (2018) confirme que beaucoup d'entrepreneurs accordent autant d'importance à leur accomplissement personnel qu'aux indicateurs financiers. Lawrence (2016) a établi que le *grit* prédit cette performance subjective chez les fondateurs d'entreprises innovantes. Ce mémoire retient cette vision plurielle.

1.3.2. Le bien-être des entrepreneurs : un enjeu à part entière

Wiklund et al. (2019) ont lancé un appel clair. Il faut arrêter de traiter le bien-être comme un accessoire de la performance. La méta-analyse de Hou, Yu, Lan et Wang (2022) établit un lien significatif entre *grit* et bien-être subjectif. Mais une nuance s'impose. Disabato, Goodman et Kashdan (2019), dans une étude transculturelle de grande ampleur, précisent que seule la persévérance de l'effort et non la constance de l'intérêt, prédit le bien-être. Kwon (2021) aboutit à la même conclusion en ajoutant un médiateur, le sentiment de contrôle sur sa propre vie. Suzuki, Tamesue, Asahi et Ishikawa (2015) complètent le tableau en montrant que le *grit* prédit fortement l'engagement au travail, qui est un indicateur central du bien-être professionnel.

1.4. Quand la persévérance se retourne contre soi

On ne peut pas oublier cette section. Si le grit a des vertus, il a aussi un côté sombre et l'ignorer serait naïf.

Trois mécanismes principaux ressortent de la littérature.

Le premier mécanisme est l'escalade de l'engagement. McMullen et Kier (2016) l'ont décrit ainsi : le même état d'esprit qui pousse l'entrepreneur à chercher des opportunités partout peut l'amener à percevoir les échecs comme des défis temporaires. Résultat, il s'accroche à un projet mort, persuadé que le prochain pivot sera le bon.

Le deuxième mécanisme est l'effet de seuil. Khan et al. (2021) ont mis en évidence qu'au-delà d'un certain niveau de grit, la progression vers les objectifs cesse d'augmenter et commence à diminuer. Le grit empêche alors de réajuster ses ambitions face aux réalités du marché. C'est ce que la littérature appelle l'effet too-much-of-a-good-thing.

Le troisième mécanisme est d'ordre psychodynamique. Boss (2023) a proposé une distinction entre persévérance adaptative, où l'on ajuste sa stratégie sans abandonner sa vision, et persévérance rigide, où l'on s'épuise à répéter les mêmes erreurs. Le modèle dualiste de la passion de Vallerand et al. (2003) éclaire ce mécanisme. Quand la passion est harmonieuse, librement intégrée à la vie de la personne, elle nourrit la flexibilité et le bien-être. Quand elle est obsessionnelle, intériorisée sous pression, elle engendre rigidité et affects négatifs. Verner-Filion, Schellenberg, Holding et Koestner (2020) ont confirmé cette distinction dans une étude longitudinale. La passion harmonieuse alimente la persévérance de l'effort. La passion obsessionnelle, elle, ne nourrit pas le grit adaptatif.

En d'autres termes, un entrepreneur qui aime librement ce qu'il fait saura s'adapter, là où celui dont la passion devient une obsession finira par s'enfermer dans ses erreurs.

La leçon à tirer est simple. Le grit n'est pas une variable qu'il faudrait maximiser. Tout dépend de la forme qu'il prend, adaptative ou rigide et du type de passion qui le soutient.

1.5. Le capital psychologique comme grille de lecture complémentaire

Pour comprendre comment le grit se traduit en performance et en bien-être, il faut un maillon intermédiaire. Le capital psychologique, ou PsyCap, théorisé par Luthans, Youssef et Avolio (2007), offre ce maillon. Précisons d'emblée que le PsyCap n'est pas la variable centrale de ce mémoire. Il est mobilisé comme cadre pour éclairer les mécanismes de médiation.

Le PsyCap regroupe quatre ressources psychologiques développables. L'auto-efficacité, c'est-à-dire la conviction de pouvoir réussir une tâche. L'espoir, c'est-à-dire la capacité à voir des chemins concrets vers ses objectifs. La résilience, c'est-à-dire la capacité à rebondir après un échec. L'optimisme, c'est-à-dire la tendance à voir le bon côté des choses. Ces quatre dimensions forment le modèle HERO. Avey, Reichard, Luthans et Mhatre (2011) ont confirmé, par méta-analyse, les liens du PsyCap avec la performance, les attitudes positives et la réduction du stress. Welter et Scrimshire (2021) qualifient le PsyCap de capital manquant de la recherche en entrepreneuriat.

Ce qui rend ce cadre précieux pour mon propos, c'est le lien direct qu'il entretient avec le grit. Luthans, Luthans et Chaffin (2019) ont démontré que le PsyCap médiate la relation entre grit et performance. L'entrepreneur qui persévère bâtit au fil du temps de l'auto-efficacité et de la résilience, qui en retour renforcent sa capacité à performer. Baron, Franklin et Hmieleski (2016) ont trouvé un résultat contre-intuitif. Les entrepreneurs rapportent des niveaux de stress inférieurs à ceux de la population générale, malgré des conditions objectivement plus stressantes. L'explication tient dans leur PsyCap élevé, qui agit comme tampon protecteur.

En clair, le grit construit des ressources psychologiques et ce sont ces ressources qui protègent l'entrepreneur du stress et qui boostent sa performance, pas la persévérance brute toute seule.

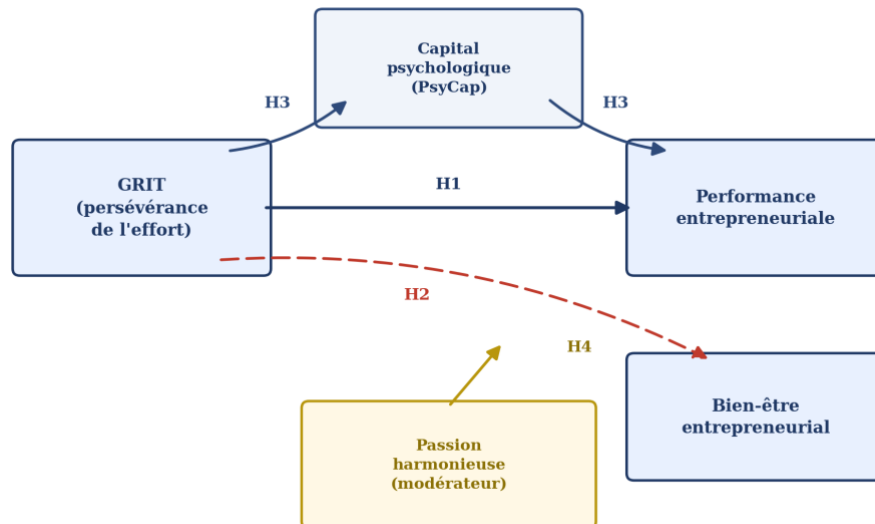
1.6. Synthèse et modèle conceptuel

Quatre constats structurent la suite de ce mémoire. Premièrement, le grit opère principalement à travers sa composante de persévérance de l'effort. La constance de l'intérêt pèse moins. Deuxièmement, la relation entre grit et bien-être est non linéaire. Un grit modéré vaut mieux qu'un grit maximal. Troisièmement, le PsyCap constitue un mécanisme médiateur entre grit et performance. Quatrièmement, la passion harmonieuse module positivement le lien entre grit et bien-être.

Ces constats débouchent sur le modèle conceptuel représenté ci-dessous.

Figure 1. Modèle conceptuel intégratif

Le rôle du grit dans la trajectoire entrepreneuriale



Note. H1 : effet direct du grit sur la performance perçue. H2 : relation curvilinéaire (en U inversé) entre grit et bien-être. H3 : médiation par le capital psychologique. H4 : modération par la passion harmonieuse.

Source : élaboration propre.

Quatre hypothèses découlent de ce modèle, chacune fondée sur les éléments théoriques développés dans ce chapitre.

H1 — Grit et performance entrepreneuriale

La persévérance de l'effort est positivement associée à la performance perçue des entrepreneurs.

Un entrepreneur qui maintient son investissement malgré les obstacles a plus de chances d'atteindre ses objectifs. Mueller et al. (2017) et Kaes et al. (2025) montrent que c'est la persévérance, bien plus que la constance de l'intérêt, qui porte cet effet.

H2 — Grit et bien-être : une relation en U inversé

Le grit est associé au bien-être selon une courbe en U inversé. Les niveaux intermédiaires produisent le bien-être le plus élevé.

Khan et al. (2021) ont documenté cet effet de seuil. Un grit modéré permet de persévérer tout en gardant la capacité de pivoter. Un grit excessif conduit à l'épuisement et à la persistance dans des impasses (McMullen & Kier, 2016).

H3 — Le PsyCap comme médiateur

Le capital psychologique médiatise en partie la relation entre grit et performance.

Luthans et al. (2019) ont mis en évidence ce mécanisme. La persévérance dans l'effort construit progressivement l'auto-efficacité, l'espoir et la résilience, qui amplifient la performance.

H4 — La passion harmonieuse comme modérateur

La passion harmonieuse modère plus positivement la relation entre la persévérance de l'effort et le bien-être que la passion obsessive.

Vallerand et al. (2003) et Verner-Filion et al. (2020) ont montré que la passion harmonieuse amplifie les bénéfices du grit sur le bien-être, tandis que la passion obsessive les neutralise, voire les inverse.

Ces hypothèses constituent le programme de ce mémoire. Le chapitre suivant détaille le dispositif méthodologique qui permettra de les tester.

Chapitre 2. Démarche méthodologique

2.1. Positionnement et design

Le design est mixte, articulant volet quantitatif et volet qualitatif, dans la lignée des approches recommandées par Molina-Azorín, López-Gamero, Pereira-Moliner et Pertusa-Ortega (2012) pour la recherche en entrepreneuriat.

2.2. Volet quantitatif

2.2.1. Population, critères et échantillon

La population ciblée est celle des entrepreneurs francophones actifs de Belgique, France, Suisse romande et Luxembourg. Les critères d'inclusion étaient les suivants : être à la tête ou co-fondateur d'une entreprise actuellement en activité, résider ou opérer dans un pays francophone visé et être en mesure de répondre en français. Les critères d'exclusion écartaient les entreprises en cessation d'activité et les questionnaires incomplets à plus de 20 %. L'échantillon final comprend 71 répondants exploitables.

Le questionnaire, hébergé sur Google Forms, a été diffusé en plusieurs vagues successives entre avril et juillet 2026. Il a d'abord été partagé auprès du réseau personnel et professionnel direct de l'auteur, puis relayé par une structure d'accompagnement à l'entrepreneuriat, ICE Louvain-la-Neuve, auprès de sa communauté d'entrepreneurs incubés. La population ciblée, des entrepreneurs francophones actifs, restant relativement rare et dispersée, ces canaux n'ont pas suffi à eux seuls à atteindre un nombre satisfaisant de répondants. L'auteur s'est donc rendu directement à plusieurs événements dédiés à l'entrepreneuriat, où les participants intéressés répondaient au questionnaire sur place, sur tablette. Cette dernière étape a permis de compléter l'échantillon avec des profils qu'il aurait été difficile d'atteindre uniquement en ligne, notamment des entrepreneurs basés en France et au Luxembourg. Cette diffusion multicanale explique la diversité de secteurs et d'anciennetés observée dans l'échantillon (voir section 3.1), tout en introduisant un biais de convenance discuté au chapitre 4 : les répondants sont nécessairement des entrepreneurs connectés au réseau de l'auteur, à ICE Louvain-la-Neuve, ou présents aux événements visités.

Les données manquantes ponctuelles ont été traitées par exclusion listwise au niveau de l'échelle concernée.

2.2.2. Instruments de mesure

Aucune question n'a été construite ex nihilo pour mesurer les construits psychologiques : les 45 items du questionnaire sont directement issus de cinq instruments de mesure reconnus dans la littérature internationale (tableau 1), dont la formulation française exacte est reproduite en annexe.

Deux de ces cinq instruments comportent deux sous-échelles chacun (persévérance de l'effort et constance de l'intérêt pour la Short Grit Scale ; passion harmonieuse et passion obsessionnelle pour la Passion Scale), ce qui porte à sept le nombre de scores composites calculés au total. Seule la section sociodémographique a été élaborée spécifiquement pour ce questionnaire. Le terme « validé » doit être nuancé pour deux de ces instruments : le format de réponse du WHO-5 a été adapté (voir plus bas) et les traductions françaises de la Short Grit Scale, de la Passion Scale et du PCQ-12 n'ont pas fait l'objet d'une validation psychométrique formelle.

Construit	Échelle	Items	Source
Persévérance de l'effort	Short Grit Scale	4	Duckworth & Quinn (2009)
Constance de l'intérêt	Short Grit Scale	4	Duckworth & Quinn (2009)
Performance perçue	Perceived Success Scale	6	Fisher et al. (2014)
Bien-être	WHO-5 Well-Being Index (adapté)	5	OMS (1998)
Passion harmonieuse	Passion Scale	7	Vallerand et al. (2003)
Passion obsessive	Passion Scale	7	Vallerand et al. (2003)
Capital psychologique	PCQ-12	12	Luthans et al. (2007)

Tableau 1. Instruments de mesure (45 items au total : 4+4+6+5+7+7+12).

Source : élaboration propre à partir des échelles citées.

Deux précisions doivent être apportées sur la fidélité aux instruments originaux. Premièrement, le WHO-5 a été implémenté avec une échelle de réponse en 5 points (1 = jamais, 5 = tout le temps), et non l'échelle officielle en 6 points (0 à 5) de l'instrument original. Ce choix a été fait pour homogénéiser le format de réponse avec le reste du questionnaire ; il constitue un écart déclaré par rapport à l'instrument standard et limite la comparabilité des scores bruts avec les études utilisant le WHO-5 dans sa forme officielle, bien que la structure des cinq items et leur contenu restent inchangés. Deuxièmement, la Short Grit Scale, la Passion Scale et le PCQ-12 ne disposant pas de validation publiée en français, une procédure de traduction a été suivie (Brislin, 1970), sans validation formelle de cette traduction, ce qui constitue une limite reconnue au chapitre 4.

La section sociodémographique (âge, genre, pays, secteur, ancienneté, taille d'entreprise) fournit des variables descriptives permettant de caractériser l'échantillon. Elles ne sont pas intégrées comme covariables dans les modèles de régression présentés au chapitre 3 ; leur utilisation comme variables de contrôle formelles constituerait une extension pertinente pour des analyses complémentaires.

2.2.3. Procédure d'analyse quantitative

Les analyses ont suivi quatre étapes : vérification de la cohérence interne des échelles (alpha de Cronbach), statistiques descriptives, matrice de corrélations de Pearson puis test des quatre hypothèses.

Pour H1, H3 et H4, la persévérance de l'effort est utilisée comme variable indépendante, conformément à la décision méthodologique prise au chapitre 1 (section 1.1.1) de traiter les deux sous-dimensions du grit séparément plutôt que d'utiliser un score global. Pour H2, conformément à la formulation initiale de l'hypothèse, le test principal porte sur le score global de grit ; une analyse complémentaire exploratoire examine ensuite la persévérance de l'effort prise isolément.

Pour **H1**, une régression linéaire simple a été utilisée.

Concrètement, il s'agit de vérifier si les répondants qui persévèrent le plus sont aussi ceux qui évaluent le mieux leur performance, et de mesurer la force de ce lien.

Pour **H2**, une régression hiérarchique avec terme quadratique a été conduite (variable centrée, puis son carré ajouté), en rapportant les coefficients linéaire et quadratique, leurs erreurs standards et le R^2 à chaque étape, pour le test principal comme pour l'analyse complémentaire.

Ajouter le carré d'une variable permet de tester une relation qui ne serait pas une simple ligne droite : si le coefficient de ce terme est négatif, cela signifie que la relation monte jusqu'à un sommet puis redescend. Centrer la variable au préalable évite qu'elle soit trop corrélée à son propre carré, ce qui rendrait les coefficients instables.

Pour **H3**, une analyse de médiation avec estimation bootstrap de l'effet indirect a été conduite rapportant l'ensemble des chemins (a, b, c, c').

L'idée est de vérifier si la persévérance agit directement sur la performance ou si elle passe d'abord par les ressources psychologiques qu'elle construit. Le bootstrap consiste à retirer au hasard, 5 000 fois, un échantillon de même taille parmi les répondants et à recalculer l'effet à chaque tirage, ce qui fournit un intervalle de confiance sans supposer une distribution normale.

Pour **H4**, deux régressions avec terme d'interaction ont été conduites en parallèle, une par type de passion (tableau 7). Persévérance $\times$ passion harmonieuse et persévérance $\times$ passion

obsessive. Un test de contraste formel a ensuite comparé directement les deux coefficients d'interaction, plutôt que de se limiter à comparer leur significativité respective (tableau 8).

Les analyses ont été conduites à l'aide de bibliothèques Python de calcul statistique (scipy, scikit-learn).

2.3. Volet qualitatif

2.3.1. Recrutement et échantillon

Les participants aux entretiens ont été recrutés par trois voies complémentaires. Arnaud a été mis en contact avec l'auteur par l'intermédiaire d'ICE Louvain-la-Neuve, l'incubateur ayant également relayé le questionnaire quantitatif. Emna et les deux Kevin ont été sollicités via le réseau personnel de l'auteur. Les trois autres, Laurane, Adrien et Nathalie, ont été recrutés directement lors d'événements dédiés à l'entrepreneuriat, où l'auteur les a abordés sur place. Ces deux dernières voies ont permis de diversifier les profils au-delà du seul réseau de l'incubateur, la population des entrepreneurs francophones actifs étant relativement restreinte et dispersée.

Sept entretiens semi-directifs ont été menés entre mai et juillet 2026 sur la base du guide reproduit en annexe. Deux des sept participants partagent le même prénom (Kevin) sans lien entre eux ; ils sont distingués dans ce mémoire par leur activité (marque de café rwandais pour l'un, communauté PTG pour l'autre). La progression des thèmes a été observée par l'auteur au fil des entretiens, avec une redondance croissante des thèmes à partir du sixième échange.

2.3.2. Consentement et confidentialité

Le consentement des participants a été recueilli oralement en début d'entretien. Les prénoms utilisés dans ce mémoire ont été conservés.

2.3.3. Enregistrement, retranscription et analyse

Chaque entretien a été enregistré ou pris en note en direct par l'auteur. Un outil d'intelligence artificielle a été utilisé pour produire, à partir des enregistrements et notes, un résumé structuré par question pour chaque entretien, relu et validé par l'auteur, les modalités de mise à disposition de ces résumés sont précisées en annexe. L'analyse thématique a suivi la méthode en six étapes de Braun et Clarke (2006).

Chapitre 3. Résultats

3.1. Caractéristiques de l'échantillon (N = 71)

L'échantillon est composé de 56 % de femmes, 42 % d'hommes et 2 % de répondants n'ayant pas indiqué leur genre, principalement âgés de 26 à 45 ans (56 %). La Belgique représente 52 % des répondants, la France 28 %. Les secteurs les plus représentés sont la technologie et les services (21 % chacun). 68 % des répondants gèrent une structure de moins de six personnes.

Source : données collectées par l'auteur (questionnaire, N = 71).

3.2. Fiabilité des échelles

La cohérence interne des sept scores a été vérifiée au moyen de l'alpha de Cronbach (tableau 2). Tous les coefficients observés dépassent le seuil de 0,70 généralement retenu comme acceptable en recherche appliquée (Nunnally, 1978) et se situent au-dessus des valeurs de référence rapportées par les auteurs des échelles originales.

Échelle	Items	α observé	α de référence
Persévérance de l'effort	4	0,89	0,84
Constance de l'intérêt	4	0,85	0,73
Performance perçue	6	0,92	0,86
Bien-être (WHO-5 adapté)	5	0,86	0,82
Passion harmonieuse	7	0,97	0,89
Passion obsessionnelle	7	0,95	0,89
Capital psychologique	12	0,93	0,89

Tableau 2. Cohérence interne des échelles (alpha de Cronbach, N = 71).

Source : calculs de l'auteur.

3.3. Statistiques descriptives et matrice de corrélations

Les moyennes et écarts-types des sept variables sont présentés au tableau 3a et leurs corrélations bivariées au tableau 3b.

Variable	M	SD	Échelle
1. Persévérance	3,48	0,92	1-5
2. Constance	3,02	0,97	1-5
3. PsyCap	4,58	0,74	1-6
4. Performance	5,82	0,93	1-7
5. Bien-être	3,18	0,70	1-5
6. Passion harm.	4,70	1,34	1-7
7. Passion obs.	4,59	1,34	1-7

Tableau 3a. Statistiques descriptives ($N = 71$).

	1	2	3	4	5	6	7
1. Persévér.	—						
2. Constance	,22	—					
3. PsyCap	,57***	,20	—				
4. Performance	,36**	,17	,47***	—			
5. Bien-être	,21	-,03	,22	,11	—		
6. Passion harm.	,06	-,00	,19	-,17	,23	—	
7. Passion obs.	,21	,00	,17	,29*	-,14	-,10	—

Tableau 3b. Matrice de corrélations de Pearson ($N = 71$). * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Source : calculs de l'auteur.

3.4. Test des hypothèses

Cette section présente les résultats de chaque hypothèse dans l'ordre. Pour chacune, l'idée générale est expliquée d'abord en langage clair ; les chiffres précis (coefficients, erreurs standards, intervalles de confiance) sont regroupés dans les tableaux, pour ceux qui souhaitent les vérifier en détail.

H1 — Effet direct de la persévérance sur la performance

L'hypothèse est simple : plus un entrepreneur persévère dans l'effort, mieux il évalue sa propre performance. C'est exactement ce que montrent les données (tableau 4). Le lien est positif et solide statistiquement ($p = 0,002$), et il explique une part non négligeable des différences de performance perçue entre répondants (environ 13 %). Ce résultat va dans le même sens que ceux de Mooradian et al. (2016).

Indicateur	Valeur	Erreur standard	p (IC95 %)
Effet de la persévérance sur la performance	$b = 0,363$	0,113	$p = ,002$ [0,14 ; 0,59]

Tableau 4. Régression linéaire simple, H1 ($N = 71$). $R^2 = 0,130$ (persévérance explique 13% de la variance de la performance).

Source : calculs de l'auteur.

H1 est confirmée.

H2 — Relation entre persévérance et bien-être

Cette hypothèse prédit une courbe en cloche : le bien-être augmente avec la persévérance jusqu'à un certain point, puis redescend au-delà. Le test principal de cette hypothèse porte sur le score de grit global, tel qu'il est formulé au chapitre 1. Ce test ne donne pas de résultat concluant (tableau 5a) : la courbe va dans le sens attendu, mais pas assez nettement pour être distinguée du hasard.

Test	Effet quadratique	Conclusion
Test principal — score de grit global	$p = ,193$	Non significatif

Tableau 5a. Test principal de H2 avec le score de grit global (persévérance + constance), $N = 71$.

Source : calculs de l'auteur.

En examinant la matrice de corrélations (tableau 3b), un constat s'impose : la constance de l'intérêt n'est liée à aucun résultat de cette étude, y compris le bien-être. Combiner cette sous-dimension inactive avec la persévérance dans un score global pourrait diluer un effet réel porté par la seule persévérance. Une analyse complémentaire a donc été conduite en utilisant uniquement la persévérance de l'effort (tableau 5b). Cette analyse n'était pas prévue avant d'observer le résultat non significatif ci-dessus ; elle doit donc être lue comme une piste à confirmer par une étude future plutôt que comme une confirmation de H2 au même titre que les autres hypothèses.

Analyse complémentaire	Effet quadratique	Conclusion
Persévérance de l'effort seule (exploratoire)	$p = ,003$	Significatif

Tableau 5b. Analyse complémentaire exploratoire de H2 avec la persévérance de l'effort seule, $N = 71$. Détail des coefficients : linéaire $b = 0,116$ ($p = ,180$), quadratique $b = -0,242$ ($p = ,003$), $R^2 = 0,160$.

Source : calculs de l'auteur.

Cette analyse exploratoire donne une forme cohérente avec l'hypothèse (figure 2) : le bien-être augmente avec la persévérance jusqu'à un sommet estimé autour de 3,72 sur 5, puis diminue au-delà. Ce sommet se situe bien à l'intérieur des valeurs observées dans l'échantillon, ce qui soutient la lecture en courbe concave plutôt qu'une simple tendance qui redescendrait hors de la plage réelle des données.

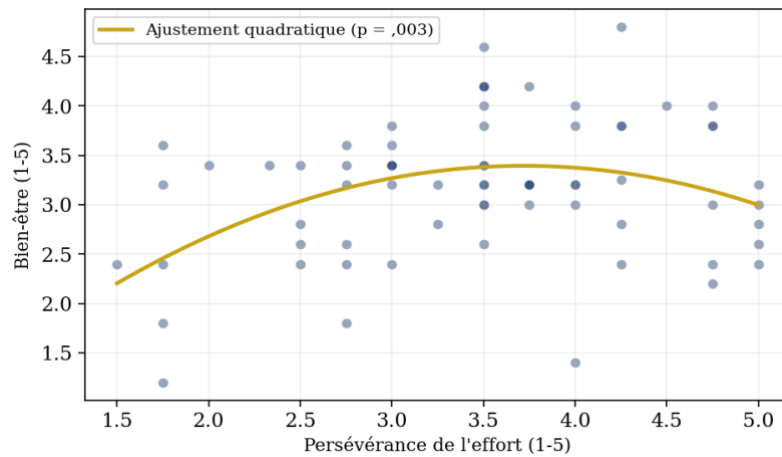


Figure 2. Relation entre persévérance de l'effort et bien-être (analyse exploratoire, $N = 71$).

Source : calculs et graphique de l'auteur.

H2 n'est pas confirmée par son test principal (score de grit global). Une analyse exploratoire suggère une relation quadratique concave, compatible avec un U inversé, lorsque seule la persévérance de l'effort est utilisée. Ce résultat exploratoire doit être considéré comme une piste pour une recherche future utilisant un échantillon prévu à cet effet, et non comme une confirmation.

H3 — Le capital psychologique comme intermédiaire

Cette hypothèse propose que la persévérance n'agisse pas directement sur la performance, mais en passant par les ressources psychologiques (confiance en soi, résilience, optimisme) qu'elle contribue à construire. Les données vont dans ce sens (tableau 6) : la persévérance est liée au capital psychologique, le capital psychologique est lié à la performance et une fois cette étape intermédiaire prise en compte, le lien direct entre persévérance et performance n'est plus significatif. C'est le schéma typique d'un effet indirect.

Chemin	Valeur (b)	Erreur standard	p
Persévérance → capital psychologique	0,460	0,080	< ,001
Capital psychologique → performance	0,490	0,161	,003
Effet total persévérance → performance	0,363	0,113	,002
Effet direct restant une fois le capital psychologique pris en compte	0,138	0,130	,293 (ns)
Effet indirect (bootstrap, 5000 simulations)	0,227	IC95 % [0,10 ; 0,39]	—

Tableau 6. Coefficients complets du modèle de médiation (H3, N = 71).

Source : calculs de l'auteur (procédure bootstrap, 5 000 itérations).

L'intervalle de confiance de l'effet indirect n'inclut pas zéro, ce qui confirme statistiquement cet effet. Il faut toutefois rester prudent : cette étude photographie la situation à un instant donné, elle ne permet pas d'affirmer avec certitude que la persévérance précède le capital psychologique dans le temps plutôt que l'inverse.

H3 reçoit un support empirique.

H4 — Le rôle de la passion harmonieuse, comparée à la passion obsessive

Cette hypothèse prédit que la passion harmonieuse modère plus favorablement la relation entre persévérance et bien-être que ne le fait la passion obsessive. Pour la tester conformément à sa formulation, deux régressions ont été conduites en parallèle, une pour chaque type de passion.

Interaction testée	Valeur (b)	p	R ² du modèle
Persévérance × Passion harmonieuse	0,145	0,047	0,143
Persévérance × Passion obsessive	-0,066	0,326	0,094

Tableau 7. Comparaison des deux interactions sur le bien-être (H4, N = 71).

Source : calculs de l'auteur.

Ces deux régressions séparées suggèrent un contraste : l'effet de la passion harmonieuse est significatif, celui de la passion obsessive ne l'est pas. Mais ce contraste, à lui seul, ne prouve pas que les deux effets diffèrent réellement l'un de l'autre. Un test formel a donc été conduit pour comparer directement les deux coefficients entre eux, plutôt que de comparer seulement leurs significativités respectives (tableau 8).

Test de contraste	Différence (SE)	t(65)	p
Écart entre les deux coefficients d'interaction	0,214 (0,096)	2,214	0,030

Tableau 8. Test de contraste formel entre les deux coefficients d'interaction (modèle combiné, N = 71). IC95% de la différence = [0,02 ; 0,40].

Source : calculs de l'auteur.

La différence entre les deux coefficients est statistiquement significative. Autrement dit, l'effet modérateur de la passion harmonieuse est réellement plus fort que celui de la passion obsessive, et pas seulement par une différence de significativité isolée : à niveau de persévérance égal, c'est bien la passion harmonieuse qui module positivement la relation avec le bien-être (figure 3).

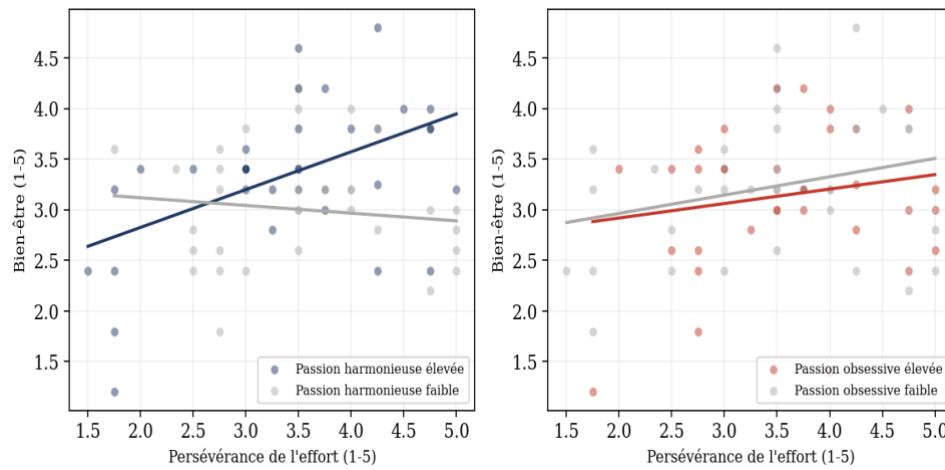


Figure 3. Modération par la passion harmonieuse (gauche) et par la passion obsessionnelle (droite) — comparaison directe (H4, $N = 71$).

Source : calculs et graphique de l'auteur.

H4 reçoit un support empirique confirmé par un test de contraste formel : l'effet modérateur de la passion harmonieuse diffère significativement de celui de la passion obsessionnelle.

3.5. Résultats qualitatifs

Sept entretiens semi-directifs ont été menés personnellement par l'auteur (tableau 9). Deux participants partagent le prénom Kevin, sans lien entre eux.

Prénom	Activité	Thème dominant	Âge	Genre
Arnaud	Droits musicaux pour commerces	Persévérance sereine, sens social	24 ans	H
Adrien	Marque d'accessoires (ex-dropshipping)	Pivot, garde-fous entre pairs	23 ans	H
Laurane	Agence marketing	Spécialisation, soutien du couple	26 ans	F
Kevin (café)	Marque de café rwandais	Impact social, ciblage progressif	28 ans	H
Kevin (PTG)	Communauté PTG (foi, santé, finances)	Ancrage spirituel, fidélité à la vision	27 ans	H
Emna	Coaching en prise de parole	Difficulté à décrocher, limites	33 ans	F
Nathalie	Thérapie créative, médiations par l'art	Transmission, longévité	60 ans	F

Tableau 9. Profils des sept entretiens semi-directifs.

Source : entretiens conduits par l'auteur, mai-juillet 2026.

Thème 1 — La frontière entre persévérer et s'entêter

Ce thème apparaît chez la majorité des répondants, avec des formulations propres à chacun. Adrien l'exprime en des termes proches de la mesure objective :

« Moi je regarde les données froidement. « Ça vaut le coup » ça doit se voir quelque part dans un chiffre, sinon c'est de la croyance. » (Adrien, 23 ans, e-commerce)

Arnaud, dont le projet porte sur la gestion des droits musicaux pour les commerces, semble davantage guidé par l'attachement à la vision générale du projet, tout en acceptant d'en ajuster

la mise en œuvre au fil des retours reçus de son entourage. Laurane rapporte un mécanisme similaire, plus factuel : lorsqu'elle ne constate aucune amélioration malgré plusieurs tentatives dans son agence, elle prend du recul et sollicite un avis extérieur avant de continuer ou d'arrêter une initiative.

Thème 2 — Le pivot et les garde-fous entre pairs

Adrien décrit un pivot vécu comme une libération :

« J'ai pivoté du dropshipping pur vers ma propre marque. C'était vécu comme un soulagement énorme. J'avais honte de vendre des produits chinois sans valeur ajoutée. Créer quelque chose de vrai, ça m'a réconcilié avec mon métier. » (Adrien, 23 ans, e-commerce)

« J'ai un groupe de discussion avec trois autres e-commerçants. On se dit les vérités qu'on n'ose pas se dire seuls. Quand l'un de nous s'entête, les deux autres tapent dessus. »

Ce même besoin de regard extérieur revient chez Laurane, qui rapporte s'appuyer sur une amie indépendante et sur son compagnon pour relativiser lorsqu'elle est trop impliquée émotionnellement dans son travail et chez Kevin (café), pour qui les retours recueillis directement auprès des clients lors des dégustations et démonstrations constituent le principal garde-fou avant d'ajuster ou d'abandonner une initiative.

Kevin (PTG) décrit un garde-fou d'une autre nature : sa foi, qu'il présente comme son point d'ancrage principal pour prendre du recul et éviter de décider sous le coup de la pression, complétée par des échanges réguliers avec sa mère, son frère et ses cousins. Il souligne qu'une persévérance sans « pourquoi » suffisamment fort finit toujours par se retourner contre soi.

Thème 3 — L'évolution de la passion et le rapport au décrochage

« Passionné, oui, mais pas obsédé. J'ai vu trop de mecs de la « communauté » cramer parce qu'ils avaient fait du business toute leur identité. Ma passion a baissé en intensité mais elle est devenue plus saine. » (Adrien, 23 ans, e-commerce)

À l'inverse, Emna illustre une difficulté persistante à établir des limites claires : elle rapporte penser souvent à ses clients et à ses prochaines formations en dehors de ses heures de travail, et bien qu'elle essaie de fixer une limite horaire, elle ne la respecte pas toujours. Nathalie, qui dirige depuis plusieurs années une structure de formation à la thérapie créative, illustre une

passion arrivée à un stade plus stabilisé, tournée vers la transmission de ses connaissances plutôt que vers l'accumulation de nouveaux projets.

Thème 4 — L'épuisement, entre creux passager et signal ignoré

Aucun des sept répondants ne décrit de burnout formellement diagnostiqué mais plusieurs évoquent des périodes de fatigue intense suivies d'une réorganisation. Arnaud relie un épisode de deux semaines de baisse de motivation à un choc externe précis (le bannissement de son compte publicitaire), résolu par un arrêt volontaire d'une semaine. Emna rapporte une période de forte fatigue après avoir accepté trop de clients, résolue par une pause, l'arrêt d'une collaboration difficile et une augmentation de ses tarifs. Kevin (PTG) rapporte deux épisodes de ce type, qu'il attribue moins à l'activité elle-même qu'à sa propre volonté de tout contrôler : il décrit un délaissement progressif du sommeil, du sport et de la vie sociale, tout en écartant explicitement le terme de burn-out.

Ce pattern, plus proche du creux géré que du burnout caractérisé, doit être interprété avec prudence au regard de H2 : il ne permet ni de confirmer ni d'infirmer directement l'effet de seuil théorisé par Khan et al. (2021), mais il est cohérent avec un biais de survie possible dans un échantillon d'entrepreneurs encore en activité, les entrepreneurs ayant réellement cessé leur activité après un épuisement sévère n'étant, par construction, ni dans le questionnaire ni parmi les personnes interrogées.

Thème 5 — Persévérance et sens de l'action

Plusieurs répondants relient leur persévérance à une dimension de sens dépassant le seul résultat financier. Arnaud évoque vouloir faire économiser de l'argent aux commerces qu'il accompagne. Kevin (café) relie la sienne à l'atteinte d'un standard de qualité sur le produit qu'il propose, et à des valeurs transmises par son parcours familial et migratoire.

Emna relie sa persévérance aux progrès observés chez ses clients. Cette convergence, observée chez des participants aux activités très différentes, est cohérente avec la conception multidimensionnelle de la performance de Fisher et al. (2014), qui intègre l'impact perçu sur la communauté comme composante du succès, aux côtés de la satisfaction personnelle et de la performance financière ressentie.

Tableau d'intégration méthodes mixtes

Hypothèse	Résultat quantitatif	Apport du qualitatif	Lecture intégrée
H1 — La persévérance de l'effort est positivement associée à la performance perçue des entrepreneurs.	Confirmée ($p = ,002$)	Arnaud, Laurane : persévérance associée à un sentiment de progression concret	Convergence quanti/quali
H2 — Le grit est associé au bien-être selon une courbe en U inversé.	Non confirmée ; exploratoire $p = ,003$	Aucun burnout caractérisé rapporté ; creux gérés uniquement	La partie descendante de la courbe (au-delà du sommet) pourrait correspondre aux « creux gérés » décrits en entretien
H3 — Le capital psychologique médialise en partie la relation entre grit et performance.	Effet indirect significatif	Adrien : raisonnement fondé sur la preuve plutôt que la conviction	Le qualitatif illustre le mécanisme
H4 — La passion harmonieuse modère plus positivement la relation entre la persévérance de l'effort et le bien-être que la passion obsessive.	Interaction PH significative ; écart avec PO confirmé par test de contraste formel ($p = ,030$)	Adrien : passion « plus saine » ; Emna : limites non respectées	Convergence quanti/quali

*Tableau 10. Intégration des résultats quantitatifs et qualitatifs par hypothèse.**Source : l'auteur.*

Chapitre 4. Discussion

4.1. H1 et le rôle spécifique de la persévérance de l'effort

La persévérance de l'effort prédit bien la performance et cet effet est solide dans cet échantillon. Il est intéressant de noter que l'autre facette du grit, la constance de l'intérêt, ne prédit rien du tout dans cette étude, ni la performance, ni le bien-être. Cela confirme, sur des données réelles, ce que la littérature critique du grit (Credé et al., 2017 ; Disabato et al., 2019) suggérait déjà en théorie : c'est la persévérance qui compte, pas le fait de garder toujours le même centre d'intérêt.

4.2. Le mécanisme du capital psychologique (H3)

Le résultat le plus solide de cette étude concerne H3. La persévérance ne semble pas agir directement sur la performance : elle passe par les ressources psychologiques qu'elle contribue à construire (confiance, résilience, optimisme). Une fois ces ressources prises en compte statistiquement, le lien direct entre persévérance et performance disparaît. Ce schéma est cohérent avec le mécanisme proposé par Luthans et al. (2019). Il faut néanmoins rester prudent : cette étude prend une photo à un instant donné, elle ne peut pas prouver avec certitude que la persévérance vient avant le capital psychologique dans le temps, plutôt que l'inverse.

Le témoignage d'Adrien illustre ce mécanisme de façon concrète. Sa description d'un raisonnement fondé sur la preuve plutôt que sur la simple conviction (« ça doit se voir dans un chiffre, sinon c'est de la croyance ») évoque exactement le type de confiance que le capital psychologique cherche à capturer.

4.3. La passion harmonieuse comme condition du bien-être (H4)

Ce résultat mérite d'être commenté avec prudence : il est significatif, mais de justesse, ce qui invite à le considérer comme un signal à confirmer plutôt que comme un effet solidement établi. Ce qui le rend plus crédible qu'une simple significativité isolée, c'est le contraste avec la passion obsessionnelle, dont l'effet équivalent n'est pas significatif et le test formel comparant les deux confirme que cet écart n'est pas dû au hasard.

Les entretiens illustrent ce contraste. Adrien décrit une passion devenue « plus saine » avec le temps, cohérente avec une passion harmonieuse qui s'inscrit dans la durée. Emna, à l'inverse, décrit une tension non résolue entre son activité et sa vie personnelle malgré une volonté explicite d'y remédier, un profil plus proche de la passion obsessionnelle telle que définie par Vallerand et al. (2003).

Un élément supplémentaire mérite d'être relevé, même s'il n'était pas prévu par les hypothèses. Dans la matrice de corrélations (tableau 3b), c'est la passion obsessive, et non la passion harmonieuse, qui est significativement associée à la performance perçue ($r = ,29$). La passion harmonieuse, elle, n'entretient de lien qu'avec le bien-être. Ce contraste rejoint directement le constat méta-analytique de Lerman et al. (2021), selon lequel certains facteurs entrepreneuriaux améliorent la performance tout en dégradant le bien-être. Il suggère que les deux formes de passion ne s'ordonnent pas simplement de la meilleure à la moins bonne, mais servent des objectifs différents, ce qui donne un contenu empirique à la question posée en introduction.

4.4. H2 : une piste à confirmer, pas encore un résultat établi

Le test principal de H2, mené avec le score de grit global tel que l'hypothèse est formulée au chapitre 1, ne donne pas de résultat concluant. Une observation a toutefois attiré l'attention lors de l'analyse : la constance de l'intérêt, qui ne prédit rien par ailleurs dans cette étude (voir 4.1), pourrait diluer un effet réel porté par la seule persévérance lorsqu'elle est combinée à elle dans un score global. Une analyse complémentaire, menée après ce constat et donc de nature exploratoire, montre effectivement une courbe en cloche nette lorsque seule la persévérance est utilisée.

Il est important d'être honnête sur la portée de ce second résultat : comme il n'a été envisagé qu'après avoir observé que le premier test échouait, il ne peut pas être présenté comme une confirmation entièrement prévue à l'avance. C'est une piste de recherche prometteuse, cohérente avec Khan et al. (2021), mais elle devrait être testée à nouveau sur un nouvel échantillon, avec cette hypothèse posée dès le départ, avant de pouvoir être considérée comme établie.

Sur le fond, si cette piste se confirmait, la forme attendue serait la suivante : le bien-être augmenterait avec la persévérance jusqu'à un certain point, puis diminuerait au-delà. Aucun des sept entrepreneurs interrogés ne rapporte de burnout caractérisé, ce qui est cohérent avec un biais de survie plausible : les entrepreneurs dont la persévérance excessive aurait mené à un abandon complet de leur activité ne se trouvent, par construction, ni dans le questionnaire ni parmi les personnes interrogées.

4.5. Ce que le qualitatif ajoute au quantitatif

Le tableau 10 résume les liens entre les deux volets de l'étude. Pour H1, H3 et H4, les entretiens ne se contentent pas de confirmer les chiffres : ils donnent un visage concret aux mécanismes statistiques. Pour H2, leur apport est différent : l'absence de tout burnout rapporté, malgré

plusieurs périodes de fatigue gérées, donne un contenu réel à l'hypothèse du biais de survie, qui reste autrement difficile à vérifier avec les seules données chiffrées.

4.6. Implications pratiques

Les résultats de ce mémoire ne restent pas purement académiques : ils suggèrent des pistes d'action concrètes pour trois publics distincts, chacun pouvant agir à son niveau sur les mécanismes mis en évidence.

Pour les entrepreneurs. Le résultat le plus actionnable de ce travail est sans doute la médiation par le capital psychologique (H3) : c'est en construisant de l'auto-efficacité, de l'espoir, de la résilience et de l'optimisme que la persévérance se traduit en performance et non par la seule ténacité brute. Concrètement, un entrepreneur gagnerait à documenter ses petites victoires plutôt que de se concentrer uniquement sur l'objectif final, ce qui nourrit l'auto-efficacité de façon mesurable au fil du temps. Le contraste entre passion harmonieuse et passion obsessionnelle (H4) invite également à un exercice d'auto-évaluation régulier : se demander si l'activité reste intégrée à l'ensemble de sa vie ou si elle a commencé à l'envahir est un signal utile, bien avant qu'un épuisement ne s'installe. Enfin, la distinction entre persévérance adaptative et rigide, illustrée par plusieurs répondants (thème 1, section 3.5), suggère de formaliser des critères personnels et écrits pour distinguer un revers temporaire d'un signal qu'il faut pivoter, par exemple un chiffre, un retour client répété ou un délai que l'on s'engage à ne pas dépasser sans revoir sa stratégie.

Pour les structures d'accompagnement (incubateurs, mentors, coachs). Les programmes d'accompagnement à la création d'entreprise se concentrent souvent sur les compétences techniques (business plan, financement, marketing) et peu sur les ressources psychologiques. Ce mémoire suggère qu'un module dédié au développement du capital psychologique, sous forme d'ateliers ou de coaching individuel structurés autour des quatre dimensions du modèle HERO (auto-efficacité, espoir, résilience, optimisme), pourrait avoir un effet direct sur la performance perçue des entrepreneurs accompagnés, indépendamment de leur niveau de persévérance initial. Les structures d'accompagnement sont également bien placées pour jouer le rôle de « garde-fou externe » identifié dans les entretiens (thème 2, section 3.5) : plusieurs répondants soulignent l'importance d'un regard extérieur pour distinguer la persévérance utile de l'entêtement. Un dispositif de mentorat ou de pairs-aidants, où les entrepreneurs se challengent mutuellement sur leurs décisions de poursuite ou de pivot, formaliserait ce mécanisme plutôt que de le laisser reposer sur des réseaux informels.

Pour les décideurs publics et les investisseurs. Les dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat (aides régionales, programmes universitaires, fonds d'amorçage) valorisent presque toujours la persévérance et la résilience du porteur de projet comme critères de sélection ou d'accompagnement. Les résultats de ce mémoire, en particulier la tendance exploratoire vers une relation en cloche entre grit et bien-être (H2), invitent à nuancer cette valorisation : au-delà d'un certain seuil, une persévérance très élevée n'est pas nécessairement un gage de réussite durable et pourrait même signaler un risque d'épuisement à surveiller. Les investisseurs et organismes de financement pourraient ainsi compléter leurs grilles d'évaluation, souvent centrées sur la ténacité du fondateur, par des indicateurs de flexibilité stratégique et de capacité à pivoter. Sur le plan des politiques publiques, ce travail plaide pour que le bien-être des entrepreneurs soit reconnu comme un indicateur de succès à part entière dans les programmes de soutien, au même titre que la survie ou la croissance de l'entreprise, plutôt que comme une préoccupation secondaire.

4.7. Limites

Cette étude présente plusieurs limites à garder à l'esprit. L'échantillon reste modeste (71 répondants), ce qui limite la puissance statistique disponible pour les effets les plus subtils. Le design est transversal : il photographie une situation à un instant donné, sans permettre d'établir avec certitude ce qui précède quoi dans le temps. Toutes les mesures reposent sur l'auto-évaluation des répondants. L'échelle de bien-être a été adaptée par rapport au format officiel du WHO-5, et les traductions françaises des échelles n'ont pas été validées formellement. Les variables sociodémographiques n'ont pas été utilisées comme variables de contrôle dans les régressions. Le codage qualitatif a été réalisé par un seul chercheur, sans double vérification indépendante et le niveau de détail disponible diffère d'un entretien à l'autre. Enfin, et c'est sans doute la limite la plus importante à assumer clairement, le résultat exploratoire sur H2 devra être testé à nouveau sur un échantillon indépendant avant de pouvoir être considéré comme confirmé.

Conclusion

Ce mémoire est parti d'une tension : le grit prédit la réussite, mais peut aussi mener à l'épuisement. La question qui en découlait était de savoir quel rôle joue réellement la persévérance dans la trajectoire entrepreneuriale, à la fois en termes de performance et de bien-être. Les données collectées auprès de 71 entrepreneurs francophones, complétées par sept entretiens menés personnellement par l'auteur, apportent des éléments de réponse nuancés.

À la première sous-question, portant sur les effets directs du grit, ce travail répond que tout dépend de la sous-dimension considérée et de l'outcome retenu. La persévérance de l'effort prédit la performance perçue. La constance de l'intérêt, en revanche, ne prédit rien du tout : ni la performance, ni le bien-être, ni aucune autre variable de cette étude. Ce résultat, le plus net de l'ensemble, va dans le sens de la critique méthodologique adressée au grit par Credé et al. (2017) et par Disabato et al. (2019). Quant au bien-être, sa relation avec la persévérance suit possiblement une courbe en cloche, mais ce résultat reste exploratoire et devra être confirmé.

À la seconde sous-question, portant sur les mécanismes et les conditions, ce travail identifie deux réponses. Le capital psychologique constitue le mécanisme par lequel la persévérance se convertit en performance : une fois cette étape intermédiaire prise en compte, l'effet direct s'efface. Et la passion harmonieuse constitue la condition qui rend la persévérance compatible avec le bien-être ; elle modère cette relation significativement plus que ne le fait la passion obsessive, un écart confirmé par un test de contraste formel. Les entretiens ont mis des voix sur ces mécanismes, notamment celles d'Adrien sur le pivot et les garde-fous entre pairs et d'Emna sur la difficulté à maintenir des limites.

Ce travail apporte ainsi de premiers éléments empiriques, dans un échantillon francophone, sur la distinction entre grit adaptatif et grit rigide théorisée par Boss (2023), et identifie le capital psychologique comme un levier d'action concret pour les entrepreneurs comme pour les structures qui les accompagnent.

Sur le plan personnel, deux éléments de cette recherche m'ont marqué. Le premier est l'inutilité complète de la constance de l'intérêt dans cet échantillon. J'abordais ce travail en considérant le grit comme un tout, tel que Duckworth et al. (2007) l'ont formulé ; les données m'ont conduit à la position bien plus prudente de Credé et al. (2017), et je pense aujourd'hui que continuer à utiliser un score de grit global en recherche entrepreneuriale est un choix difficile à défendre. Le second est le résultat sur H2, ou plutôt la manière dont il est apparu. Le test prévu échoue, une analyse non prévue réussit : la tentation était grande de présenter la seconde comme si elle avait été planifiée dès le départ. J'ai choisi de ne pas le faire et cette décision est probablement

ce que j'ai le plus appris de ce mémoire. Un résultat honnêtement étiqueté comme exploratoire a plus de valeur qu'un résultat présenté avec une assurance qu'il ne mérite pas.

Trois propositions de recherche découlent directement de ce travail. La première, et la plus urgente, serait de reprendre l'hypothèse H2 dans un protocole préenregistré, avec la persévérance de l'effort posée d'emblée comme variable indépendante et une taille d'échantillon calculée pour détecter un effet quadratique. La deuxième serait d'adopter un design longitudinal, seul à même de trancher la question de timing entre persévérance et capital psychologique, que le design transversal retenu ici laisse ouverte. La troisième serait d'inclure dans l'échantillonnage des entrepreneurs ayant cessé leur activité : c'est précisément l'absence de ces profils qui empêche aujourd'hui d'observer la partie descendante de la courbe et le biais de survie restera indépassable tant que la population étudiée se limitera aux entrepreneurs encore en activité. À ces trois pistes s'ajoute un préalable : la validation formelle des traductions françaises des échelles mobilisées, dont l'absence limite aujourd'hui la comparabilité de ce type de travaux avec la littérature internationale.

Sur le plan pratique, enfin, ce mémoire plaide pour un déplacement du regard. Là où les dispositifs d'accompagnement et de financement valorisent presque systématiquement la ténacité du porteur de projet, les résultats obtenus invitent à considérer le bien-être des entrepreneurs comme un indicateur de succès à part entière et non comme une préoccupation secondaire ou un simple sous-produit de la performance.

La persévérance n'est une vertu que tant qu'elle reste au service de l'entrepreneur. Quand elle devient une fin en soi, elle risque de se retourner contre lui.

Bibliographie

- Al Issa, H.-E. (2020). When grit leads to success: The role of individual entrepreneurial orientation. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 643-653.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.
- Barrientos Oradini, N. P., Rubio, A., Araya-Castillo, L., Boada-Cuerva, M., & Vallejo-Velez, M. (2022). Passion and perseverance: How the components of grit affect the probability of starting a business. *Frontiers in Psychology*, 13, 906701.
- Boss, W. R. (2023). A psychological approach to entrepreneurial persistence. *Journal of Business Venturing Insights*, 19, e00363.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492-511.
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Kashdan, T. B. (2019). Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests. *Journal of Personality*, 87(2), 194-211.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.

- Fisher, R., Maritz, A., & Lobo, A. (2014). Evaluating entrepreneurs' perception of success: Development of a measurement scale. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 20(5), 478-492.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Hou, Y., Yu, X., Lan, X., & Wang, Z. (2022). Do grittier people have greater subjective well-being? A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 186, 111083.
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(40), 9980-9985.
- Kaes, M., Kruse, S., Maus, C., Krieweth, C., & Brettel, M. (2025). Entrepreneurs can create a better tomorrow: The relationship between entrepreneurial grit, nonfinancial success, and societal impact. *Journal of Small Business Management*, 63(2), 653-685.
- Khan, J., Neveu, J.-P., & Murtaza, G. (2021). Is grit hurting you? The dark side of psychological resources in goal pursuit. *Applied Psychology*, 70(3), 1323-1344.
- Krueger, N. F., & Lobo, A. (2022). Entrepreneurial grit: A reflective review. *International Journal of Business and Globalisation*, 31(1), 1-24.
- Kwon, K. (2021). Are gritty people happier than others? The mediating role of perceived control. *Journal of Happiness Studies*, 22(7), 2937-2959.
- Lawrence, A. C. (2016). The effect of grit and orientations to happiness on entrepreneurial performance among venture founders [Doctoral dissertation, Oklahoma State University].
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., & Williams, D. W. (2021). The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), 345-373.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). Discriminant validity of NEO-PIR facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52(1), 229-237.
- McMullen, J. S., & Kier, A. S. (2016). Trapped by the entrepreneurial mindset: Opportunity seeking and escalation of commitment in the Mount Everest disaster. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 663-686.
- Molina-Azorín, J. F., López-Gamero, M. D., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2012). Mixed methods studies in entrepreneurship research: Applications and contributions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(5-6), 425-456.
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232-243.
- Mueller, B. A., Wolfe, M. T., & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 260-279.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Organisation mondiale de la santé. (1998). Wellbeing measures in primary health care: The DepCare project. Copenhagen: Bureau régional de l'OMS pour l'Europe.
- Rimfeld, K., Kovas, Y., Dale, P. S., & Plomin, R. (2016). True grit and genetics: Predicting academic achievement from personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(5), 780-789.
- Schmidt, F. T. C., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Eskreis-Winkler, L., & Möller, J. (2019). Measuring grit: A German validation and a domain-specific approach to grit. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(3), 436-447.
- Statbel. (2023). 65 % des entreprises créées en 2017 étaient encore actives en 2022. En ligne <https://statbel.fgov.be/fr/themes/entreprises/entreprises-assujetties-la-tva/survies-des-entreprises-assujetties-la-tva>.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), e0137501.
- Tahar, S., Niemelä, J., & Kallio, T. J. (2022). Emotional demands and entrepreneurial burnout: The role of autonomy and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 181, 465-483.

- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Verner-Filion, J., Schellenberg, B. J. I., Holding, A. C., & Koestner, R. (2020). Passion and grit in the pursuit of long-term personal goals in college students. *Learning and Individual Differences*, 83-84, 101939.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Welter, C., & Scrimshire, A. (2021). The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing Insights*, 16, e00267.
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M.-D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579-588.
- Wolfe, M. T., & Patel, P. C. (2016). Grit and venture survival: An empirical examination of the role of grit in self-employment. *Small Business Economics*, 47(4), 853-874.

Annexes

Guide d'entretien semi-directif

Q1. Pouvez-vous me raconter brièvement votre parcours et comment vous êtes devenu entrepreneur ?

Q2. Y a-t-il eu un moment où vous avez sérieusement envisagé d'abandonner ? Qu'est-ce qui vous a fait tenir ?

Q3. Quand les résultats ne sont pas là pendant longtemps, qu'est-ce qui vous pousse à continuer ?

Q4. Avez-vous déjà persisté dans une direction qui, avec le recul, n'était pas la bonne ?

Q5. Comment faites-vous la différence entre tenir bon et s'entêter pour rien ?

Q6. Avez-vous déjà pivoté ? Comment avez-vous vécu cette décision ?

Q7. Y a-t-il quelqu'un qui vous aide à prendre du recul ?

Q8. Diriez-vous que vous êtes passionné par ce que vous faites ? Cette passion a-t-elle changé ?

Q9. Vous arrive-t-il de ne pas réussir à décrocher du travail ?

Q10. Comment décririez-vous votre bien-être aujourd'hui ?

Q11. Avez-vous déjà traversé une période d'épuisement ? Comment l'avez-vous gérée ?

Q12. Si vous deviez donner un conseil à un jeune entrepreneur sur la persévérance, ce serait lequel ?

Q13. Y a-t-il quelque chose d'important que nous n'avons pas abordé ?

Source : guide construit par l'auteur à partir du cadre théorique du chapitre 1.

Formulation exacte des items du questionnaire

Cette annexe reproduit la formulation exacte, en français, des 45 items utilisés dans le questionnaire, telle que soumise aux répondants.

Grit — persévérance de l'effort (échelle 1-5, 1 = pas du tout comme moi, 5 = tout à fait comme moi)

1. Je termine tout ce que je commence.
2. Les revers ne me découragent pas. Je ne renonce pas facilement.
3. Je suis quelqu'un de travailleur et d'assidu.
4. Je suis appliqué(e) et persévérant(e).

Grit — constance de l'intérêt (échelle 1-5, items inversés au calcul)

5. Il m'arrive souvent de me fixer un objectif puis d'en choisir un autre par la suite.
6. Les idées et les projets nouveaux me détournent parfois de ceux en cours.
7. Mes centres d'intérêt changent d'une année à l'autre.
8. J'ai été obsédé(e) par un certain projet pendant un temps puis j'ai perdu tout intérêt.

Performance perçue (échelle 1-7, 1 = pas du tout d'accord, 7 = tout à fait d'accord)

9. Mon entreprise atteint les objectifs que je me suis fixés.
10. Je suis satisfait(e) de la performance financière de mon entreprise.
11. Mon entreprise a un impact positif sur sa communauté ou son secteur.
12. Je considère mon parcours entrepreneurial comme un succès.
13. Mon entreprise se développe dans la direction que je souhaitais.
14. Je suis fier/fière de ce que j'ai construit.

Bien-être (échelle adaptée 1-5, 1 = jamais, 5 = tout le temps ; « Au cours des deux dernières semaines... »)

15. Je me suis senti(e) de bonne humeur et bien dans ma peau.
16. Je me suis senti(e) calme et détendu(e).
17. Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et de vitalité.
18. Je me suis réveillé(e) en me sentant frais/fraîche et reposé(e).
19. Mon quotidien a été rempli de choses qui m'intéressent.

Passion harmonieuse (échelle 1-7)

- 20. Cette activité est en harmonie avec les autres choses dans ma vie.
- 21. Les choses nouvelles que je découvre dans cette activité m'enrichissent.
- 22. Cette activité me permet de vivre des expériences variées.
- 23. Cette activité reflète des qualités que j'apprécie chez moi.
- 24. Cette activité est bien intégrée dans ma vie.
- 25. Mon activité entrepreneuriale est une passion qui reste sous mon contrôle.
- 26. Je suis totalement en phase avec cette activité.

Passion obsessionnelle (échelle 1-7)

- 27. Je ne peux pas vivre sans cette activité.
- 28. L'envie est tellement forte que je ne peux pas m'empêcher de faire cette activité.
- 29. J'ai de la difficulté à imaginer ma vie sans cette activité.
- 30. Je dépends émotionnellement de cette activité.
- 31. J'ai un sentiment presque obsessionnel pour cette activité.
- 32. Mon humeur dépend de ma capacité à pratiquer cette activité.
- 33. Cette activité est la seule chose qui me fasse vraiment vibrer.

Capital psychologique (échelle 1-6, 1 = fortement en désaccord, 6 = fortement d'accord)

Auto-efficacité : 34. J'ai confiance en ma capacité à analyser un problème complexe pour trouver une solution. 35. Je me sens capable de présenter mon entreprise devant un groupe de personnes. 36. Je suis confiant(e) dans ma capacité à contribuer aux objectifs de mon entreprise.

Espoir : 37. Il y a beaucoup de manières de résoudre les problèmes auxquels je fais face. 38. Actuellement, je poursuis énergiquement mes objectifs professionnels. 39. Je peux penser à plusieurs façons d'atteindre mes objectifs actuels.

Résilience : 40. Quand j'ai un revers au travail, j'ai du mal à m'en remettre (item inversé). 41. En général, je gère les périodes de stress au travail sans trop de difficulté. 42. Je peux traverser les moments difficiles au travail car j'ai déjà surmonté des difficultés.

Optimisme : 43. Je vois toujours le bon côté des choses dans mon travail. 44. Je suis optimiste quant à l'avenir de mon entreprise. 45. En ce qui concerne mon travail, les choses se passent généralement comme je le souhaite.

Source : formulation exacte du questionnaire diffusé par l'auteur (Google Forms, avril-juillet 2026).

Règles de calcul des scores composites

Cette annexe précise les règles d'inversion et de calcul appliquées aux 45 items de l'annexe B pour obtenir les sept scores composites utilisés dans les analyses.

Échelle	Règle de calcul	Items inversés
Persévérance de l'effort	Moyenne de 4 items (1-5)	Aucun
Constance de l'intérêt	Moyenne de 4 items (1-5)	Les 4 items (score inversé = 6 – réponse brute)
Performance perçue	Moyenne de 6 items (1-7)	Aucun
Bien-être	Moyenne de 5 items (1-5, format adapté)	Aucun
Passion harmonieuse	Moyenne de 7 items (1-7)	Aucun
Passion obsessionnelle	Moyenne de 7 items (1-7)	Aucun
Capital psychologique	Moyenne de 12 items (1-6), sous-échelles auto-efficacité, espoir, résilience, optimisme (3 items chacune)	1 item de résilience (score inversé = 7 – réponse brute)

Tableau C1. Règles de calcul des scores composites.

Source : élaboration propre.

Disponibilité des résumés anonymisés des entretiens

Les résumés complets des sept entretiens, structurés question par question, sont disponibles auprès de l'auteur sur demande de la promotrice ou du jury, avec l'accord préalable des participants concernés.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique

www.uclouvain.be/lsm