

Duckworth, A. (2016). *Grit. The power of passion and perseverance*. Toronto : HarperCollins

Léandre Bouffard

Volume 38, Number 1, 2017

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1040080ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1040080ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue québécoise de psychologie

ISSN

2560-6530 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Bouffard, L. (2017). Review of [Duckworth, A. (2016). *Grit. The power of passion and perseverance*. Toronto : HarperCollins]. *Revue québécoise de psychologie*, 38(1), 285–288. <https://doi.org/10.7202/1040080ar>

Duckworth, A. (2016). *Grit. The power of passion and perseverance*. Toronto : HarperCollins.

Angela Duckworth définit le *grit*¹ par la passion (intérêt, ardeur, effort) et la persévérance (ténacité) dans la poursuite de buts personnels à long terme. Le *grit* permet d'atteindre les plus hautes performances dans une grande variété d'activités : école, sport, musique, jeu d'échecs, vente, etc. L'auteure présente l'exemple de l'entraînement militaire très exigeant de West Point. Étonnamment, malgré une sélection drastique, les abandons y sont relativement nombreux. De plus, elle a observé que la meilleure prédiction des échecs (et des réussites) ne provient pas du QI ni des notes à l'entrée, mais du score de *grit*, comme c'est le cas dans de nombreux domaines (chapitre 1).

Comme bien d'autres, l'auteure fait remarquer que nous sommes généralement attirés – pour ne pas dire obnubilés – par le talent de ceux qui offrent des performances extraordinaires. Nous sommes influencés en cela par les médias qui glorifient les talents. Pourtant William James² (1907) déplorait déjà cette façon de penser. A. Duckworth a observé ce qu'elle appelle « la guerre pour le talent » dans certaines grandes firmes³. On y congédie ceux que l'on considère comme moins talentueux et on gratifie ceux qui semblent plus doués. Cette politique crée une compétition féroce qui engendre parfois la tricherie, comme chez Enron (chapitre 2).

L'auteure explique que, pour la réussite, « l'effort compte deux fois » :
Talent x effort = habileté; habileté x effort = performance.

Cette dynamique est illustrée par le cas de John Irving, l'auteur du roman *Le monde selon Garp* (1978). Cet écrivain raconte qu'en début de carrière, « il a pris son manque de talent au sérieux » et qu'il s'est mis au travail avec acharnement. A. Duckworth rapporte les travaux de D. Chambliss⁴ (1989), sociologue spécialiste de l'étude des athlètes en natation, qui a constaté, lui aussi, que le public aime mieux croire que le succès vient « naturellement » à certains. Pourtant, corrige-t-il, il est fait d'une pratique incessante et « d'une foule de petites choses ». Il ne suffit pas d'avoir du talent, il faut l'utiliser (chapitre 3).

-
1. En français, le terme courage se rapproche de la définition du *grit*, mais je préfère garder l'original, comme on le fait d'ailleurs dans d'autres cas (le *flow*, par exemple).
 2. James, W. (1907). The energies of men. *Science*, 25, 321-332.
 3. Angela Duckworth s'y connaît puisqu'elle a travaillé pour McKinsey, une firme prestigieuse de consultation en management où l'on travaille 80 heures par semaine pour de meilleures performances. Elle a quitté après quelques années.
 4. Chambliss, D. (1989). The mundanities of excellence. *Sociological theory*, 7, 70-86.

Le grit est évalué à l'aide de la *Grit Scale*⁵, composée de 10 items : cinq portant sur la passion et cinq sur la persévérance (chapitre 4). Les résultats de la recherche ont démontré que le grit peut se développer et qu'il augmente significativement avec l'âge. Il comporte évidemment une composante génétique, mais il s'améliore grâce aux expériences vécues et aux circonstances qui nous obligent à nous adapter (chapitre 5).

A. Duckworth a identifié les composantes du grit; les éléments internes ou intrinsèques qui caractérisent les « modèles du grit ».

- L'intérêt qu'il faut découvrir, cultiver et approfondir (chapitre 6).
- La pratique et spécifiquement la « pratique délibérée⁶ »; celle qui porte sur des aspects précis, à propos desquels il faut recueillir de la rétroaction et sur lesquels il faut travailler sans cesse (chapitre 7).
- La conviction de la valeur de ce que l'on fait; ce qui donne du sens à sa vie et favorise la persévérance malgré les difficultés (chapitre 8).
- L'espoir qui est opposé à la « résignation acquise⁷ » et prévient l'abandon. Les personnes qui ont du grit sont plus optimistes et vice versa (chapitre 9).

Parmi les éléments externes qui favorisent le développement du grit, viennent les parents, les enseignants, les entraîneurs, des modèles variés et certaines autres personnes, selon les circonstances. Il faut un écosystème exigeant et soutenant pour réaliser de grandes choses (chapitre 10).

Les activités parascolaires tiennent également un rôle important dans la découverte et la croissance du grit. Ils permettent, en outre, de mettre en œuvre les habiletés, les forces qui incitent à un engagement significatif et persistent. Bill Fitzsimmons, responsable des admissions à Harvard, a expliqué à Angela Duckworth⁸ que leurs critères d'admission ne se limitent pas au QI et aux résultats académiques antérieurs, mais incluent des « activités » et des éléments qui ressemblent à ceux du grit (Chapitre 11).

L'élargissement de la réflexion fait apparaître l'importance de la « culture du grit ». Elle façonne l'identité, fournit des standards, des habitudes, des rituels et apporte un soutien indispensable. En fin de chapitre, l'auteure présente le cas de la « culture Seahawks », cette équipe de football de Seattle qui a remporté plusieurs championnats avec

5. Duckworth, A. et Quinn, P. (2009). Development and validation of the Grit Scale. *Journal of Personality and Assessment*, 91, 106-174.

6. Cette notion est empruntée à Ericsson avec lequel elle a travaillé et publié. Ericsson, A. et Pool, R. (2016). *Peak*. New York : Penguin.

7. Notion empruntée à Seligman, son directeur de thèse de doctorat. Maier, S. et Seligman, M.E.P. (1976). Learned helplessness. *Journal of Experimental Psychology*, 105, 3-46

8. Entretien avec l'auteure.

son entraîneur Pete Carroll⁹. Dans sa philosophie, cet entraîneur inclut une « vision » qu'il faut ensuite essayer de réaliser (effort et discipline); il attribue une grande importance au langage et à la communication (les mots comptent); il rappelle fréquemment que « l'objectif ne consiste pas seulement à battre l'autre équipe, mais à chercher l'excellence en se dépassant un peu à chaque jour » (p. 266). Concrètement, l'entraîneur se doit de corriger les erreurs, signaler les gains, proposer sans cesse des défis, apporter un soutien fort et constant; bref, traiter ses « gars » comme ses propres enfants. C'est la culture grit.

CONCLUSION

Malgré le fait que le grit est extrêmement important dans sa vie personnelle et professionnelle, A. Duckworth maintient que d'autres valeurs ne doivent pas être oubliées, la moralité, par exemple, qui est encore plus importante. De plus, elle propose une grappe (*cluster*) de caractéristiques qui importent pour l'adaptation, la réussite et le bonheur : l'autocontrôle (la volonté), la gratitude et l'intelligence sociale (le cœur) ainsi que la curiosité et le zeste (l'esprit).

Ce que nous accomplissons dans le marathon de la vie dépend énormément de notre grit : notre passion et notre persévérance à long terme (p. 269).

APPRÉCIATION

Angela Duckworth a publié *Grit* à la suite d'un parcours impressionnant pour une personne dans la quarantaine : un BA en neurobiologie à Harvard, une MSc en neuroscience à Oxford, un Ph D. en psychologie à l'Université de Pennsylvanie où elle est professeure « distinguée » depuis 1996. Avant cette affectation, elle a enseigné au niveau secondaire, a dirigé une entreprise sans but lucratif et a été consultante en management. Ses recherches et ses nombreuses publications (actuellement sept articles sont sous presse) lui ont mérité le prestigieux *Mc Arthur Fellowship* (considéré comme un « prix pour le génie »). Parmi ses publications, celle sur le grit, avec Peterson, Matthews et Kelly, en 2007¹⁰, a été déterminante dans sa carrière.

Grit est l'œuvre d'une femme brillante qui a synthétisé le fruit de ses propres recherches et de celles de maîtres dans différents domaines complémentaires de façon à définir le grit, identifier ses racines, expliquer

9. Carroll, P. (2011). *Win forever*. New York : Portfolio.

10. Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M. et Kelly, D. (2007). Grit : perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101.

son développement et démontrer pourquoi il est indispensable au succès dans n'importe quel domaine. L'ouvrage est bien documenté, comme en témoignent les 37 pages de Notes qui regroupent les références. De plus, A. Duckworth présente les résultats de 46 entrevues (la plupart effectuées en 2015) avec des chercheurs marquants et des « champions du grit » dans divers domaines. Le lecteur profite ainsi d'une information scientifique récente, d'études de cas et de témoignages vivants et souvent fascinants.

Au cours des pages, le lecteur apprend que le grit est associé à plusieurs variables, dont certaines ont déjà été mentionnées : l'âge, la motivation, l'optimisme, la résilience, le sens à la vie, le flow, la poursuite des études supérieures, la satisfaction au travail, la satisfaction face à la vie et la réussite dans une multitude de domaines. Cependant, le grit n'est pas associé au QI.

Les éloges à l'endroit de ce livre ont été nombreux : important, éclairant, fascinant, profond; un chef d'œuvre, selon Arianna Huffington, fondatrice du Huffington Post, un site d'actualités politiques très prisé; une science riche dans une prose élégante pour Sonja Lyubomirsky, professeur à l'Université de Californie à Riverside. Cet ouvrage s'adresse à un large spectre de lecteurs; qui ne désire pas le succès?

Pour terminer, retenons la philosophie de Jamie Dimon, PDG de la banque JP Morgan qui fut l'une des rares banques américaines à ne pas sentir les contrecoups de la crise financière de 2008. On pourrait la considérer comme la philosophie du grit.

Avoir une ferme conviction en ce que vous faites. Faire preuve de détermination, de résilience et de ténacité. Ne pas prendre des difficultés temporaires comme des excuses. Considérer les problèmes et les erreurs comme des opportunités d'amélioration, non pas comme une raison d'abandonner (p. 254).

Léandre Bouffard¹¹
Université de Sherbrooke

11. Adresse de correspondance : leandrebouffard1939@yahoo.ca