

RAPPORT GLOBAL 2025

Prêts pour le changement.

Construire une équipe préparée aux défis de demain.



RAPPORT GLOBAL 2025

Introduction.

Depuis plus de vingt ans, le Resilience Institute conduit des recherches internationales sur la manière dont les personnes s'adaptent, performent et prospèrent sous pression. En tant que B Corp certifiée, notre mission est d'aider les personnes et les organisations à développer les capacités qui renforcent bien-être, performance et ouverture au changement.

Depuis notre siège en Suisse, notre réseau mondial de coachs et de consultants certifiés accompagne des équipes en Europe, en Amérique du Nord, en Asie-Pacifique, au Moyen-Orient et en Afrique. Avec nos partenaires, nous mesurons, comparons et renforçons la résilience grâce à notre Resilience Assessment, à nos parcours de certification et à nos formations fondées sur la recherche.

Ce rapport global 2025 propose une synthèse guidée de l'analyse de la performance humaine dans un contexte de transformation permanente. Fondé sur les données de plus de 8 000 participants ayant complété la version 5 de notre Resilience Assessment, il démontre que réussir une transformation dépend de notre capacité à mobiliser toutes nos ressources physiques, émotionnelles, mentales et sociales.

Lorsque les personnes régulent leurs émotions, récupèrent rapidement et restent connectées à leur raison d'être et à leur environnement humain, elles développent la stabilité indispensable à l'agilité, à l'innovation et à la performance durable.

Aujourd'hui, la résilience ne consiste plus seulement à rebondir. Elle consiste à être à la hauteur des défis et à activer les transformations nécessaires.



RAPPORT GLOBAL 2025

Sommaire.

Accueil de notre CEO.	4
En bref.	5
Introduction au Resilience Assessment.	6
Fonctionnement du Resilience Assessment.	7
Développer la capacité à changer.	8
Comment construire une équipe résiliente.	9
Atteindre une performance durable.	10
Pratiques qui renforcent la résilience.	11
Le défi universel : le multitâche.	12
Les facteurs qui fragilisent la résilience.	13
Résilience selon les tranches d'âge.	14
Résilience selon le genre.	15
Impact des formations en résilience.	16
Études de cas.	17
Une culture du coaching.	18
Comment nous aidons les organisations à prospérer.	19
3 enseignements clés pour 2025.	20



RAPPORT GLOBAL 2025

Accueil de notre CEO.

Chers collègues, partenaires et amis,

Le changement n'est plus un épisode isolé : il est devenu notre réalité quotidienne. Le déploiement de l'IA, l'évolution des modèles opérationnels et les nouvelles régulations transforment profondément nos façons de travailler et de vivre. Dans ce contexte, la résilience n'est pas seulement une compétence : elle constitue le socle d'une performance durable et d'un véritable bien-être.

Au Resilience Institute, nous aidons depuis plus de vingt ans les personnes et les organisations à prospérer dans l'incertitude. Nos données confirment une réalité simple : les individus les plus résilients gèrent activement leur énergie, leur attention et leurs relations. Ils dorment suffisamment, régulent leurs émotions et préparent des espaces de récupération. Ils restent ancrés dans leur intention, cultivent des liens solides et gèrent les risques d'anxiété, de frustration ou de détresse.

Ce rapport offre aux leaders plus que des données : il propose un guide pratique pour naviguer la transformation. Vous y trouverez des éclairages activables immédiatement pour accélérer le changement, réduire les retours en arrière et bâtir des cultures réellement prêtes au changement.

Je suis fier du travail accompli par notre équipe internationale et reconnaissant envers nos clients et partenaires qui partagent notre mission. Ensemble, nous démontrons que la résilience peut être mesurée, renforcée et diffusée à grande échelle – permettant aux organisations et à leurs équipes non seulement de faire face à la complexité, mais de s'y épanouir tout en contribuant à un avenir plus humain et plus durable.

Bien à vous,

Benoît Greindl
Chief Executive Officer



RAPPORT GLOBAL 2025

En bref.



Ce que font les personnes résilientes.

Les personnes résilientes ne sont pas simplement plus productives, mais elles récupèrent mieux. Elles régulent l'anxiété, la détresse et la frustration grâce à une gestion émotionnelle efficace et à une récupération physiologique plus rapide. Cet équilibre entre activation et récupération stabilise l'attention, préserve l'énergie et maintient une performance durable sous pression.

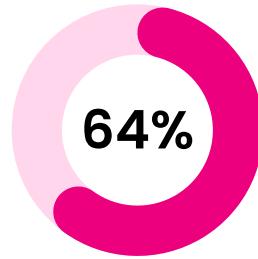
Ce qui nous éprouve tous.

La capacité à réduire le multitâche est le plus faible des facteurs de résilience à seulement 25 %, y compris chez les meilleurs. Ce n'est pas un manque de compétence, mais une limite humaine. Les changements de tâche répétés fragmentent l'attention, épuisent l'énergie et nourrissent la frustration. Avec le temps, la concentration est affaiblie, le stress augmente et la régulation émotionnelle devient fragile.

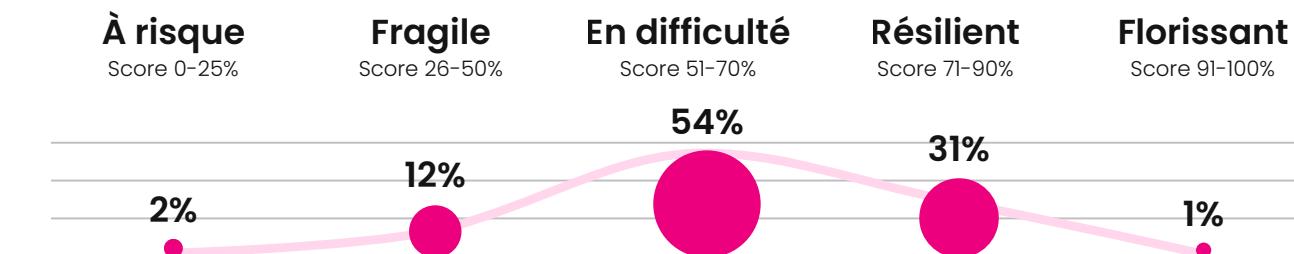
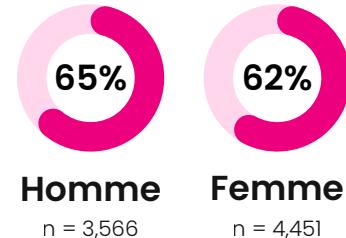
Ce que vous pouvez faire aujourd'hui.

Former les leaders à repérer les signaux d'alerte, renforcer la sécurité psychologique et faciliter l'accès au soutien. Ensuite, entraîner les équipes à la régulation émotionnelle, à la récupération, au sommeil et à la concentration pour créer une fondation de performance durable. En soutenant présence, focus et rythmes quotidiens appropriés, une culture de résilience - prête au changement - peut alors émerger.

Points clés.
n = 8,419.



Moyenne
Score mondial de résilience.

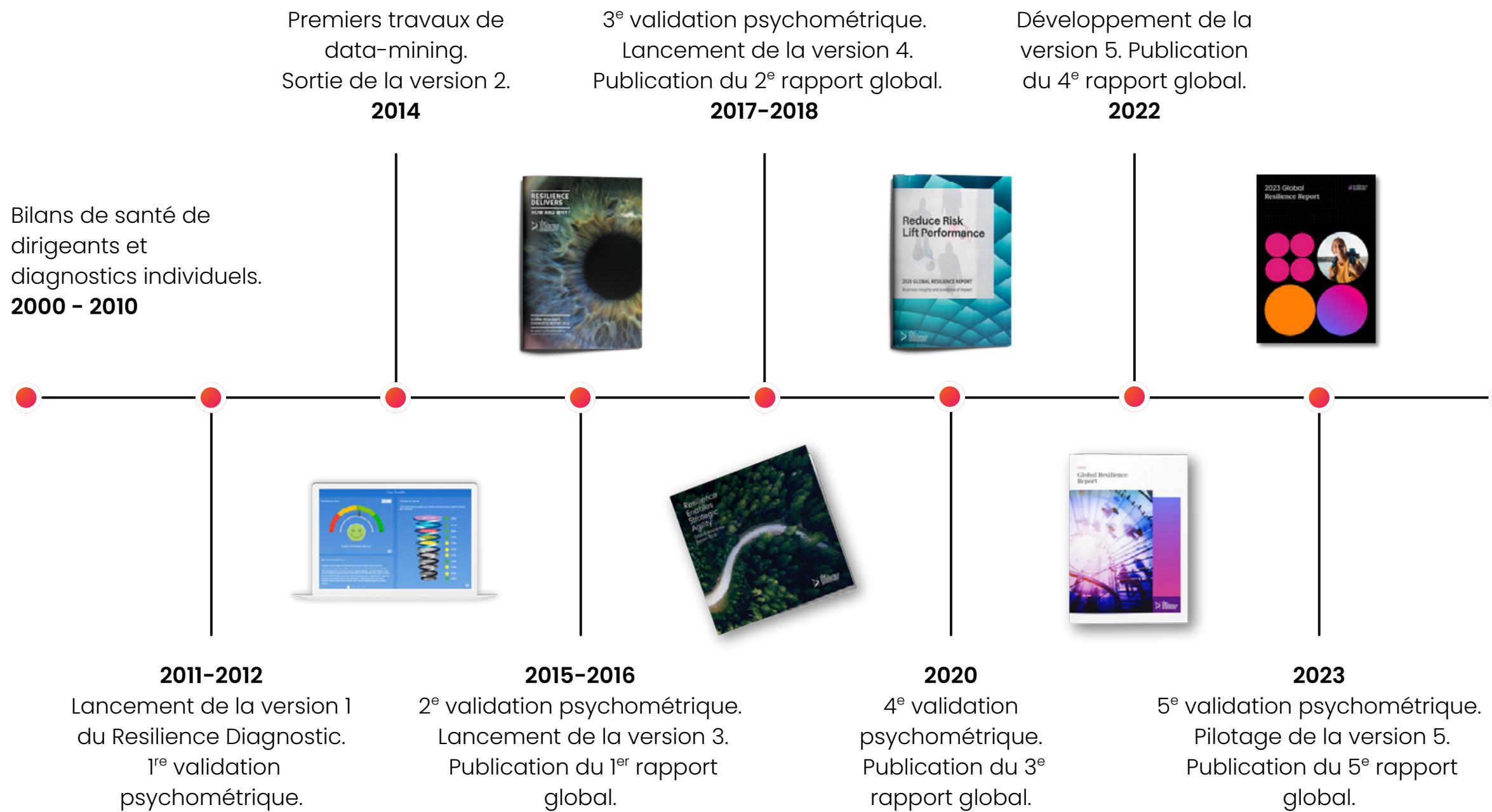


Global
Répartition mondiale de la résilience.

COMMENT MESURER LA RESILIENCE

Introduction au Resilience Assessment.

Les analyses de ce rapport s'appuient sur le Resilience Assessment, un outil scientifique affiné depuis plus de vingt ans pour mesurer les forces, les risques et les pratiques quotidiennes qui façonnent la résilience.




The Resilience Assessment platform features a modern dashboard with the following key components:

- Dashboard Metrics:** A circular progress bar showing 76% completion, along with other performance indicators like 54% and 86%.
- Recommendations:** A section titled "Recommendations" featuring a "Rebond" icon and a "Resilience" icon.
- Global Resilience Report:** A summary of the report's findings, including sections on "Master the Top 5 Learning Challenges" and "Resilient Leadership: How to create a culture and prevent organizations from failing".
- Performance Indicators:** A section titled "Performance" showing various metrics such as "Business Impact" and "Employee Engagement".

Nouvelles fonctionnalités

- Système de scoring en pourcentage aligné sur les meilleures pratiques.
- 60 facteurs affinés en 50 pour plus de clarté.
- Nouvelles catégories – rebond, bien-être, mental de performance – en cohérence avec nos programmes et notre méthodologie.

● COMMENT MESURER LA RESILIENCE

Fonctionnement du Resilience Assessment.

Le Resilience Assessment permet aux organisations de mesurer et renforcer les capacités humaines qui soutiennent bien-être, adaptabilité et performance. Chaque participant répond à un questionnaire de sept minutes conçu pour capter les comportements et états d'esprit clés de la résilience. Chaque réponse est associée à un des 50 facteurs, couvrant les dimensions physique, émotionnelle, cognitive et sociale. Les participants reçoivent instantanément un rapport visuel clair, utile en coaching, en auto-réflexion ou en accompagnement professionnel.

Pour les programmes organisationnels, nous fournissons un lien d'accès dédié ou gérons directement la distribution. Des assessments de suivi sont planifiés pour mesurer les progrès, permettant aux leaders de quantifier l'impact des formations en résilience et des initiatives de transformation.

Ce rapport global s'appuie sur 8'419 assessments réalisés dans le monde. Chaque facteur est noté sur une échelle de 1 à 5 puis converti en pourcentage pour faciliter la comparaison. Les facteurs de risque – anxiété, rumination, frustration – sont inversés : moins de détresse signifie plus de résilience. Les individus sont répartis en cinq catégories (*À risque, Fragilisé, En difficulté, Résilient, Florissant*) et analysés via t-tests, ANOVA et calculs d'effet.

Les résultats confirment les tendances observées dans la littérature : la résilience augmente avec l'âge ; les femmes manifestent en général plus d'empathie mais aussi déclarent plus d'anxiété ; et des facteurs comme la concentration ou la qualité du sommeil restent essentiels à une performance durable. Ces données offrent un éclairage fiable et empirique sur la dimension humaine de la résilience au travail.



● resilience assessment

Votre KPI humain.

Nous posons les bonnes questions.
Vous prenez les bonnes décisions.



Un langage clair et orienté business.



Confidentialité sans mot de passe.



Informations concrètes.



Ressources dynamiques.



Recommandations intelligentes.



● CONTEXTE

Développer la capacité à changer.

Le rythme du changement dépasse désormais nos cycles de planification. Technologies, climat, et géopolitique évoluent en quelques mois plutôt qu'en années. Les signaux autrefois successifs se superposent : disruption liée à l'IA, réformes réglementaires, chocs environnementaux et mouvements sociaux convergent en un courant unique et instable.

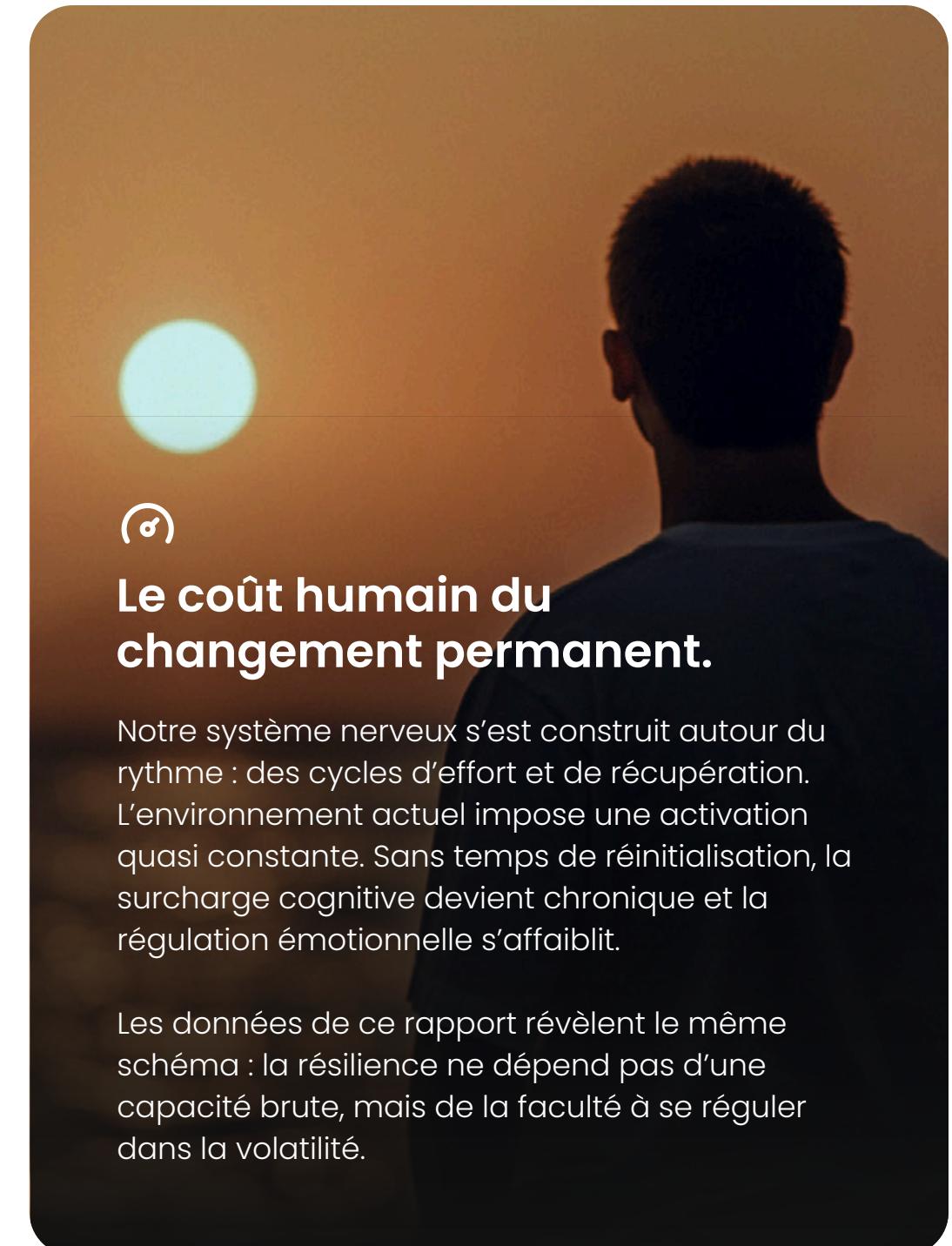
Pour les leaders, la stratégie n'est plus une trajectoire fixe mais un processus d'adaptation continue. Les prévisions expirent presque aussitôt formulées. La capacité à apprendre, ajuster et décider vite est devenue la

compétence clé des organisations performantes. Pour relever ce défi, individus et équipes doivent cultiver une véritable aptitude au changement : savoir maintenir stabilité, concentration et connexion dans des conditions mouvantes. Cela repose sur un ensemble intégré de capacités qui soutiennent la performance au cœur de la disruption: la condition physique crée des réserves d'énergie et renforce la récupération. La condition émotionnelle régule l'humeur et la motivation. La condition mentale améliore la flexibilité cognitive et le focus. La condition sociale approfondit la confiance et l'alignement collectif.

Le tableau de l'accélération.

Technologie / Plateforme	Délai vers 50 millions d'utilisateurs	Notes
Téléphone	~75 ans	Adoption aux États-Unis de 1876 à 1951
Radio	~38 ans	Référence classique en diffusion technologique
Télévision	~22 ans	Adoption de masse dans les années 1950
Internet	~4 ans	Adoption mondiale dès les années 1990
Facebook	~3 ans	50 M d'utilisateurs actifs vers 2007
ChatGPT	~1 mois (estimation)	100 M atteints en ~6 semaines (UBS/Reuters 2023)
Pokémon Go	19 jours	Record de vitesse pour une app mobile

Sources: Our World in Data, Statista, Visual Capitalist, UBS Research, Reuters (2023–2024).



Le coût humain du changement permanent.

Notre système nerveux s'est construit autour du rythme : des cycles d'effort et de récupération. L'environnement actuel impose une activation quasi constante. Sans temps de réinitialisation, la surcharge cognitive devient chronique et la régulation émotionnelle s'affaiblit.

Les données de ce rapport révèlent le même schéma : la résilience ne dépend pas d'une capacité brute, mais de la faculté à se réguler dans la volatilité.

● FORCES & RISQUES GLOBAUX

Comment construire une équipe résiliente.

Plus de la moitié de la population mondiale (54 %) se situe dans la zone *En difficulté* de la résilience – opérationnelle, mais fragile. Le niveau supérieur, celui des profils *Résilient*, montre clairement ce qui les distingue. Les données sont nettes : l'écart est émotionnel. Les personnes résilientes sont exposées à la même pression, mais récupèrent plus vite. Elles gèrent la détresse, l'anxiété et la frustration avec davantage de maîtrise – et ces compétences s'acquièrent. La **régulation émotionnelle** est une capacité entraînable, et l'un des bénéfices les plus puissants des programmes de formation et de coaching en résilience.

	En difficulté	Résilient	Différence
Score moyen de résilience	61%	78%	17pp
Maîtrise des facteurs de risque	55%	74%	19pp
Facteurs de force	68%	82%	14pp

Les 8 facteurs qui distinguent les résilients.

n = 7,114




Qu'est-ce que la régulation émotionnelle ?

La régulation émotionnelle désigne la capacité à percevoir, comprendre et influencer ses réactions émotionnelles. Elle inclut des compétences telles que le recadrage de pensées négatives, l'apaisement de l'activation physiologique et l'expression appropriée des émotions. Les études montrent que les personnes qui régulent efficacement leurs émotions déclarent un bien-être plus élevé, une meilleure concentration et une plus grande satisfaction au travail, tout en étant moins vulnérables au stress et à l'épuisement (Gross, 2015 ; Hülsheger et al., 2013). Au sein des équipes, cette capacité soutient l'empathie, la collaboration et la sécurité psychologique – favorisant des environnements plus calmes, adaptatifs et performants, même sous pression (Ashkanasy & Dorris, 2017).

● FORCES & RISQUES GLOBAUX

Atteindre une performance durable.

Depuis sept ans, nous mesurons les facteurs de résilience qui distinguent les top performers – ceux du décile supérieur – des scores les plus bas. Malgré les évolutions du modèle, les differentiateurs clés restent remarquablement stables. La concentration figure chaque année dans le top 5 et, en 2025, occupe de nouveau la première place. Le rebond, présent depuis 2020, se classe désormais en deuxième position. La qualité du sommeil reste troisième, confirmant le rôle essentiel de la récupération et du repos.

Cette année, Calme tactique et Sécurité rejoignent le top 5, indiquant une évolution vers une meilleure régulation émotionnelle et une sécurité psychologique plus forte au sein des équipes.

Ensemble, ces facteurs décrivent un modèle de performance avancé : un équilibre entre clarté et récupération, exigence et attention, maîtrise individuelle et confiance collective.

Facteurs différenciants du décile supérieur.

Année	Top 1	Top 2	Top 3	Top 4	Top 5	Thème émergent
2018	Concentration	But	Accomplissement	Positivité	Vitalité	Résilience cognitive et axée sur le sens : clarté, optimisme et intention.
2020	Accomplissement	Concentration	Présence	Rebond	Intégrité	Le sens et la pleine conscience convergent avec l'adaptabilité et l'éthique.
2022	Qualité du sommeil	Accomplissement	Rebond	Relaxation	Concentration	Après-pandémie : priorité à la récupération, au repos et au bien-être physique.
2023	Accomplissement	Qualité du sommeil	Rebond	Concentration	Relaxation	Bien-être et accomplissement deviennent des moteurs durables de performance.
2025	Concentration	Rebond	Qualité du sommeil	Calm tactique	Sécurité	Résilience intégrée : clarté mentale, récupération, maîtrise et sécurité collective.



Calme et sécurité.

Le calme et la sécurité psychologique s'imposent désormais comme des marqueurs clés de la haute performance. Sous pression, les meilleurs ne forcent pas davantage : ils régulent mieux. Le calme stabilise le système nerveux, préserve le focus et le contrôle cognitif. La sécurité renforce la confiance en soi et la confiance envers les autres, permettant une communication ouverte, la prise de risque et la créativité.

Ensemble, ces deux leviers créent les conditions biologiques et sociales d'une excellence durable : moins de réactivité, une récupération plus rapide et une pensée plus claire. Ce ne sont pas des traits fixes, mais des capacités qui s'apprennent et qui démultiplient la performance et l'adaptabilité d'une équipe sous pression.

● LES PRIORITÉS

Pratiques qui renforcent la résilience.



#1

Développer la régulation émotionnelle.

Réguler les émotions de type "fight-or-flight" – frustration, anxiété, détresse – préserve la clarté, le calme et la performance sous pression.

Actions concrètes.

- Nommer les émotions dès qu'elles apparaissent (« nommer pour réguler »).
- Utiliser de brèves techniques de respiration ou d'ancrage après une montée de tension.
- Après un conflit, repérer les déclencheurs et ajuster la réponse.



#2

Prioriser un sommeil de qualité.

Un sommeil optimal soutient la récupération, l'humeur et le focus. C'est l'un des meilleurs prédicteurs de résilience et de prévention du burnout.

Actions concrètes.

- Garder des heures de coucher et de réveil régulières, même le week-end.
- Réduire les écrans le soir et la caféine.
- Suivre sa qualité de sommeil et ajuster sa routine du soir.



#3

Entraîner le focus et l'attention.

La distraction et la rumination freinent la résilience. Le focus aide à gérer la surcharge et à soutenir le travail profond.

Actions concrètes.

- Bloquer des sessions de deep work (travail focalisé) de 90 minutes sans notifications.
- Prendre des micro-pauses pour réinitialiser l'attention : se lever, s'étirer, changer de focalisation une minute.
- Limiter le multitâche : finir une tâche avant d'en commencer une autre.



#4

Renforcer la récupération et le rythme.

Les personnes résilientes travaillent en phases – pas en effort continu. Elles équilibrent défi et récupération.

Actions concrètes.

- Programmer des pauses de 5 à 10 minutes toutes les 90 minutes.
- Bouger ou marcher entre les réunions.
- Créer des rituels de fin de journée (journal, réflexion, étirements).



#5

Se connecter aux autres.

La connexion sociale protège du burnout et de la détresse. L'isolement et l'apathie sont des facteurs majeurs de déclin.

Actions concrètes.

- Planifier chaque semaine un échange 1:1 qui compte.
- Exprimer régulièrement reconnaissance et empathie.
- Rejoindre des communautés en phase avec ses valeurs.



● FORCES & RISQUES GLOBAUX

Le défi universel : le multitâche.

Certaines difficultés sont universelles. Nos données montrent que même les personnes les plus résilientes rencontrent les mêmes défis fondamentaux que le reste de la population. Multitâche, surcharge, rumination, intensité et hypervigilance touchent l'ensemble des participants, du groupe *À risque* au groupe *Florissant*.

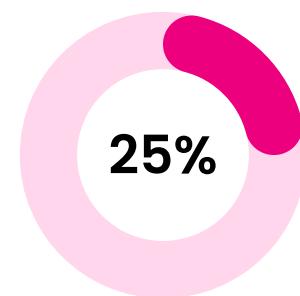
Le cas du multitâche est le plus frappant : une moyenne de seulement 24 %, et à peine 31 % chez les meilleurs. Cet écart minime montre que le problème n'est pas une compétence manquante, mais une limite humaine. Les recherches indiquent que les travailleurs du numérique changent d'outil ou de contexte jusqu'à 1 200 fois par jour et, aux heures de pointe, sont interrompus toutes les 2 minutes.

Le phénomène s'accentue en dehors des heures de bureau : plus de 50 messages sont envoyés ou reçus après le travail, et les réunions après 20 h ont augmenté de 16 % en un an. Le travail déborde sur les soirées et les week-ends, réduisant la récupération et brouillant les frontières. Le flux continu d'alertes crée une « fatigue de notification » qui fragilise l'attention et accroît la charge mentale.

Si le multitâche et la surcharge relèvent surtout de contraintes biologiques ou systémiques, d'autres difficultés – détresse, rythme de vie, rumination – sont entraînables. De petits progrès dans ces domaines génèrent de grands effets. C'est là que la résilience se construit véritablement.

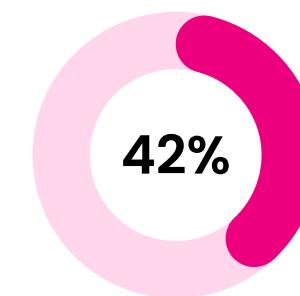
Quels facteurs diminuent la résilience?

#1



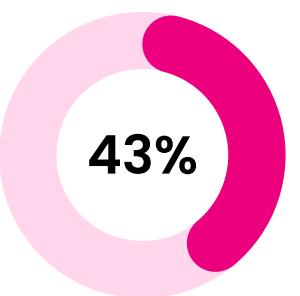
Multitâche

#2



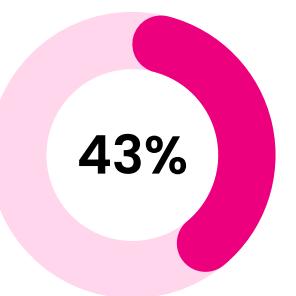
Hypervigilance

#3



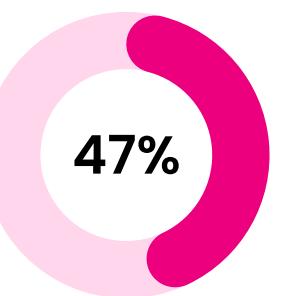
Inquiétude

#4



Surcharge

#5



Intensité



Le piège du multitâche.

Chaque changement de tâche oblige le cerveau à abandonner un contexte mental pour en charger un autre. Ce « coût de switch » réduit l'efficacité neuronale du cortex préfrontal, la zone qui gère l'attention, la mémoire de travail et la poursuite des objectifs. Chaque bascule consomme du glucose et accroît la fatigue cognitive.

Avec le temps, ces switchs répétés créent un « résidu attentionnel » : des fragments de la tâche précédente restent en tête, ralentissant les réactions et diminuant la précision. À l'inverse, le focus soutenu active le réseau frontal de contrôle, restaure la cohérence, économise l'énergie et protège la clarté sous pression.

● CE QUI DOIT PASSER EN PRIORITÉ

Les facteurs qui fragilisent la résilience.



#1

Multitâche.

Le multitâche fragmente l'attention et épuise l'énergie. Chaque changement force le cerveau à se réinitialiser, ce qui ralentit l'avancement, augmente les erreurs et freine l'apprentissage. Avec le temps, cela accroît le stress et contribue directement à la surcharge.

Actions concrètes.

- Planifier des sessions de travail focalisé (60–90 min).
- Couper les notifications non urgentes.
- Définir des normes d'équipe orientées « monotâche ».



#2

Hypervigilance.

L'hypervigilance maintient le corps en alerte longtemps après la fin du stress. Rester « sur ses gardes » augmente l'anxiété, perturbe la récupération et réduit la créativité.

Actions concrètes.

- Intégrer des pauses de récupération intentionnelles.
- Utiliser des techniques de détente (respiration, étirements, pleine conscience).
- Encourager des réponses calmes chez les leaders.



#3

Inquiétude.

L'inquiétude, avec ses boucles mentales du type « et si... » captive l'attention sur des menaces futures plutôt que sur des solutions. Elle épuise les ressources, perturbe le repos du soir et mine la confiance.

Actions concrètes.

- Nommer les inquiétudes pour créer distance et perspective.
- Planifier une « session d'inquiétude » de 15 minutes par jour ; en dehors, remettre les pensées à plus tard.



#4

Surcharge.

La surcharge est la pression cumulative du « trop, trop vite, trop longtemps ». Sans rythme de récupération, la performance, la qualité des décisions et les relations se dégradent.

Actions concrètes.

- Clarifier les priorités et limiter les projets simultanés.
- Intégrer des micro-pauses dans chaque journée.
- Établir des accords d'équipe pour protéger le focus.



#5

Intensité.

L'intensité favorise la performance, mais sans rythme elle devient intenable. Rester en mode « action » suractive le système de stress, réduit la flexibilité cognitive et augmente le risque d'épuisement.

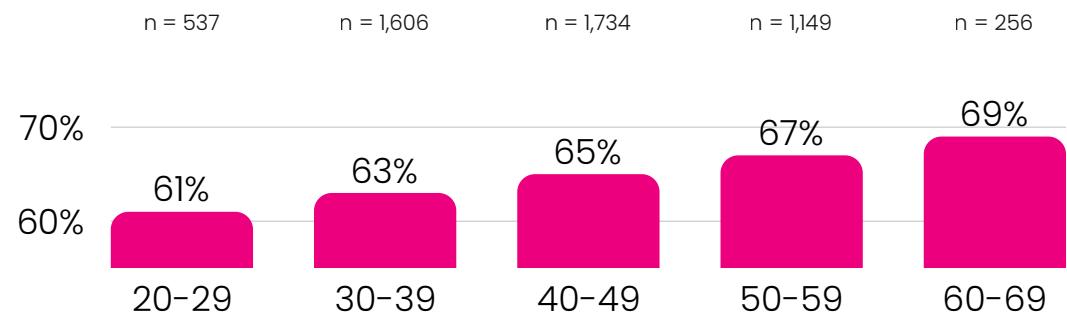
Actions concrètes.

- Alterner effort et récupération dans les projets.
- Valoriser qualité et progrès durable plutôt que la vitesse.
- Inviter les leaders à modéliser une performance calme et soutenable.



LA DEMOGRAPHIE DE LA RESILIENCE

Résilience selon les tranches d'âge.



La résilience progresse régulièrement avec l'âge – de 61 % chez les moins de 30 ans à 69 % après 60 ans, soit près de huit points de plus. Il ne s'agit pas d'un « durcissement » lié à l'âge, mais d'une maturité accrue : perspective, calme, sens.

Ce qui se développe le plus : le but en premier.

Parmi les 50 facteurs de résilience, le but enregistre l'une des plus fortes progressions : +16,8 points entre les 20 ans (63 %) et les 60+ (80 %).

La majorité des facteurs en forte hausse relèvent de la régulation émotionnelle – maîtrise de l'anxiété, de la rumination, de l'inquiétude. Le sens, lui, se distingue : une force positive qui se renforce nettement avec le temps.

Le but selon l'âge :

20-29	30-39	40-49	50-59	60+
63%	70%	74%	76%	80%



Ce qui fait la différence.

Les plus jeunes sont davantage touchés par l'anxiété (47 %), la surcharge (43 %) et la rumination (47 %) – des pressions qui réduisent la concentration et la confiance. Leur but est présent, mais fragile, facilement perturbé par le stress du début de carrière.

Ce que les plus expérimentés ont développé.

- But: 80% (+17 vs. jeunes)
- Moins d'inquiétude : 50% (+16 vs. jeunes)
- Rebond (recuperation): 71% (+13 vs. jeunes)
- Moins de doutes de soi: 75% (+12 vs. jeunes)

Ces progrès reflètent une meilleure régulation émotionnelle : la capacité à rester stable et à cultiver le sens sous pression.

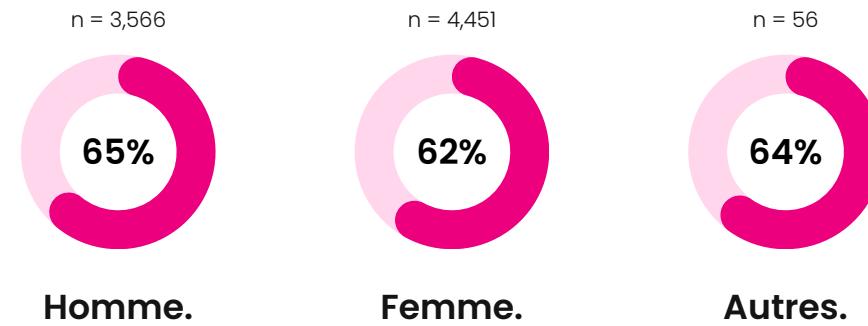
L'opportunité.

La notion de “but” mûrit souvent avec l'expérience, mais les organisations peuvent soutenir le sens. Les jeunes affichent déjà un score élevé (63 %) : ils ont besoin de structures qui les aident à le cultiver face à la surcharge ou à l'incertitude.

Les leaders jouent un rôle clé : rendre le but concret, relier le travail quotidien à l'impact réel, normaliser les revers comme apprentissages, et créer des communautés centrées sur le sens. Ces pratiques renforcent la stabilité et la confiance que l'expérience apporte généralement.

LA DEMOGRAPHIE DE LA RESILIENCE

Résilience selon le genre.



Les données montrent de petites différences mais constantes entre les genres : les hommes atteignent en moyenne 65 %, les femmes 62 %, et les personnes autres ou non-binaires 64 %. L'écart hommes-femmes, limité à trois points, reste modeste ; l'enjeu central réside plutôt dans la manière dont chaque groupe gère l'émotion sous pression.

Des forces différentes, des signatures de stress différentes.

Dans cet échantillon, les hommes montrent moins de détresse, de rumination et d'anxiété, avec davantage de calme tactique et de concentration. Les femmes obtiennent de meilleurs scores en empathie, altruisme et fitness social, mais présentent plus d'anxiété et de rumination.

Chaque approche a ses atouts et ses limites : le focus orienté tâche renforce l'exécution, tandis que le focus orienté relation stimule la collaboration mais peut accroître la charge émotionnelle. En équipe, la résilience repose sur l'équilibre entre conscience et régulation. Au total, 37 % des hommes relèvent des catégories Resilient ou Florissant, contre 28 % des femmes. La bonne nouvelle : la résilience s'entraîne.



Le défi des jeunes femmes.

Les femmes de 20–29 ans enregistrent les scores de résilience les plus bas : 60 %, contre 62 % pour les jeunes hommes et 68 % pour les femmes de plus de 50 ans. L'écart, présent dans toutes les dimensions, tient surtout à la régulation émotionnelle. Elles présentent une forte conscience sociale et émotionnelle, mais cette sensibilité requiert davantage de calme et de récupération – deux zones où leurs scores sont plus faibles. Avec l'âge et l'expérience, les femmes renforcent nettement leur résilience : leur conscience émotionnelle se transforme en maîtrise, leur tolérance à la détresse augmente et leur récupération s'améliore. Cela ouvre une réelle opportunité de mentorat et d'apprentissage intergénérationnel, où sensibilité émotionnelle et régulation se complètent.

Facteur	Femme <30	Femme >50	Ecart
Gestion de l'anxiété	47%	59%	12%
Calme tactique	49%	57%	12%
Maîtrise de la rumination	45%	56%	11%
Empathie	78%	79%	1%
Altruisme	81%	82%	1%

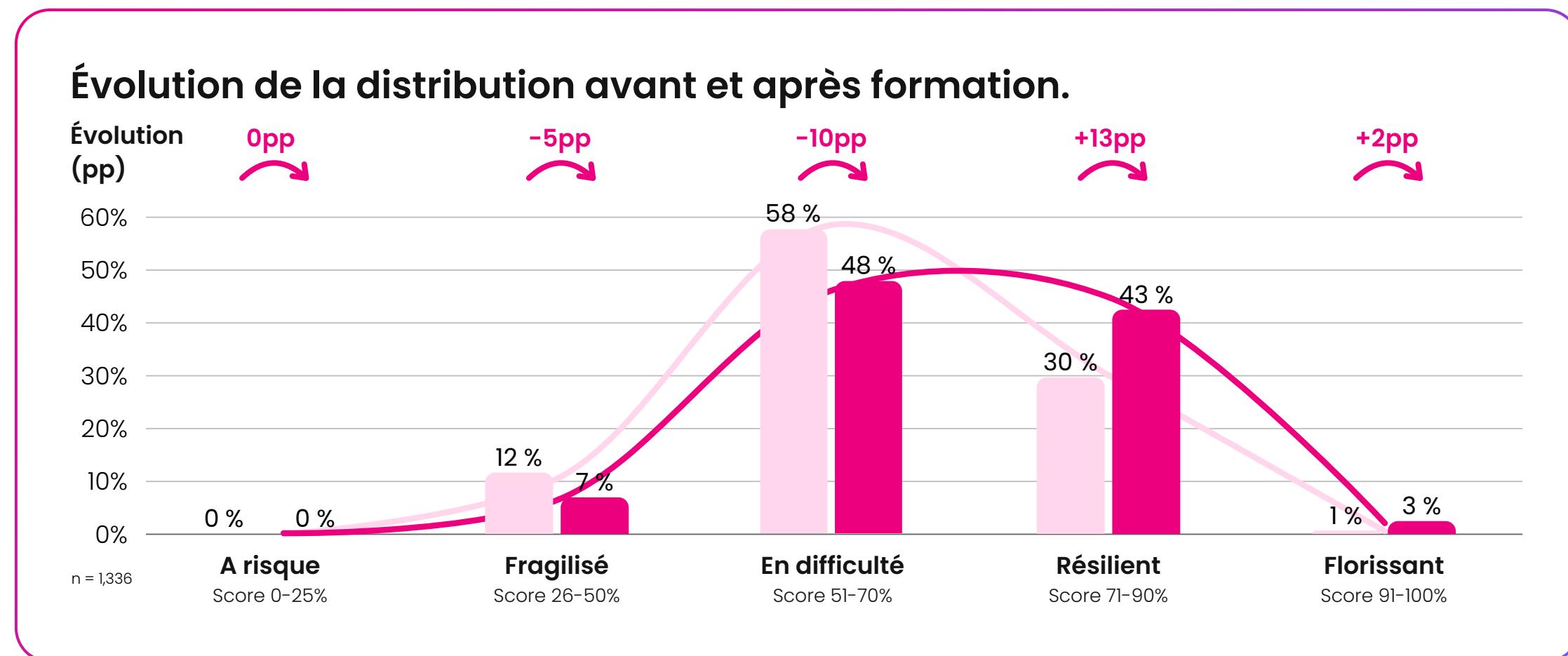
● LA FORMATION EN RÉSILIENCE

Impact des formations en résilience.

Les 1'336 participants qui non seulement ont utilisé le Resilience Assessment mais ont aussi suivi les programmes de formation de Resilience Institute montrent des progrès nets et mesurables – preuve que la résilience peut se développer de manière intentionnelle, et non uniquement s'acquérir avec l'expérience.

Les avancées les plus marquées se situent dans la régulation émotionnelle, précisément les capacités qui distinguent les profils *En difficulté* des profils *Resilient*.

Cette cohérence entre les résultats de l'assessment et les effets de la formation confirme la justesse des programmes : les entraînements renforcent la gestion de la frustration, la tolérance à la détresse, la régulation de l'inquiétude et le calme sous pression. Autant de compétences entraînables qui soutiennent à la fois bien-être et performance. En conséquence, les individus, leaders et équipes formés réduisent de manière tangible l'écart entre « faire face » et performer durablement.



LA FORMATION EN RÉSILIENCE

Études de cas.

Nous avons demandé à nos clients pourquoi ils choisissent de mesurer et de développer la résilience avec Resilience Institute. Voici leurs réponses.



La manière la plus responsable de stimuler la performance.

Julia Lauricella

Head of Nestle Systems Technology Center



Nous avons augmenté la résilience de 41 % dans notre division.

Lisa Wordeman

Wyoming Department of Health



Mon équipe et moi avons amélioré nos scores de résilience en trois mois.

Carine Schorochoff

Senior VP Edwards Lifesciences

● LE COACHING EN RÉSILIENCE

Une culture du coaching.

Le nouveau paradigme.

Le monde du travail change rapidement. Avec le rythme du changement, le travail hybride et la surcharge cognitive, le rôle du manager glisse naturellement du contrôle vers le coaching.

Les leaders les plus efficaces ne se limitent plus à diriger la performance : ils développent les capacités de leurs équipes. Ils écoutent réellement, posent de meilleures questions et stimulent l'autonomie. Harvard Business Review décrit cela comme le coaching mindset : passer de « dire » à « faire grandir ».

Ce changement est profond. Les analyses de McKinsey montrent que les organisations qui adoptent une culture du coaching surperforment en engagement et en adaptabilité. À mesure que l'automatisation prend en charge les tâches routinières, le leadership repose davantage sur l'empathie, la clarté du sens et la sécurité psychologique – précisément les compétences renforcées par le coaching.

Mais coacher ne vient pas naturellement. L'étude de référence The Leader as Coach (HBR) révèle que de nombreux managers pensent coacher alors qu'ils conseillent ou dirigent. Le vrai coaching demande de nouveaux réflexes : écoute active, présence, réflexion – soutenus par une structure, du feedback et des métriques.

L'essor du resilience coach.

C'est pourquoi de plus en plus d'organisations forment leurs managers à devenir coachs en résilience – des leaders capables de transformer les données en dialogue et d'ancrer un véritable changement comportemental.

À l'image des coachs sportifs, ils s'appuient sur le Resilience Assessment pour comprendre la dimension humaine du travail : signaux précoce de stress ou de surcharge, niveaux de récupération, rythme de l'équipe. Ils mènent ensuite des conversations de performance fondées sur la confiance et des données concrètes.

Avec ces insights et un climat de sécurité psychologique, les équipes s'adaptent en continu plutôt que de réagir sous pression. Dans de nombreuses organisations, les métriques de résilience s'intègrent directement à des cadres comme ADKAR, aux outils agiles ou aux modèles d'intelligence émotionnelle – transformant les soft skills en véritables indicateurs de préparation au changement.

Contrairement aux enquêtes d'engagement, qui captent un ressenti passé, le Resilience Dashboard offre une vision dynamique de la performance humaine : énergie, focus, équilibre émotionnel. Dans un environnement incertain, cette visibilité devient un avantage stratégique majeur.



Devenez Resilience Coach.

- Dotez vos leaders de tableaux de bord de résilience, en complément des enquêtes d'engagement annuelles.
- Repérez les signaux d'alerte par rapport aux benchmarks : anxiété, surcharge, détresse, qualité du sommeil, etc.
- Faites des check-ins d'équipe : assessments, revue des règles de fonctionnement, cycles de récupération.
- Faites intervenir un coach interne certifié en résilience pour conduire des actions ciblées sur le changement → adaptation plus rapide, moins de burnout, plus de résilience.

 NOTRE APPROCHE DE LA RÉSILIENCE

Comment nous aidons les organisations à prospérer.

Chaque jour, les personnes font face à des défis qui affectent leur santé mentale, leur productivité et leur bien-être. Notre approche éprouvée permet de mesurer, renforcer et maintenir la résilience – afin que les individus et les équipes puissent performer, s'adapter et s'épanouir, même dans les environnements les plus exigeants.



Mesurer.

Nous mesurons les forces humaines et les facteurs de risque de votre organisation grâce à l'assessment de résilience le plus reconnu au monde.



resilience
assessment



Former.

Nous proposons des formations et ateliers adaptés à vos besoins grâce à notre réseau international de consultants et de coachs – en ligne et en présentiel.



resilience
training



Certifier.

Nous développons une communauté de professionnels résilients, au sein et au-delà de votre organisation, pour ancrer un changement durable.



resilience
certification

3 enseignements clés pour 2025.



#1

Renforcer la régulation émotionnelle.

Les personnes les plus résilientes ne « cherchent pas à résister » pas face au stress : elles le régulent avec précision. Des habitudes quotidiennes — pauses conscientes, sommeil de qualité, monotâche — protègent la clarté et la prise de décision sous pression. La résilience repose moins sur l'endurance que sur la conscience et la régulation.



#2

Mesurer pour comprendre et agir.

Le Resilience Assessment révèle comment les équipes réagissent à la pression et où l'anxiété, la surcharge ou la rumination freinent leur potentiel. Il fournit aux leaders des éclairages actionnables pour guider les conversations, renforcer la maîtrise émotionnelle et orienter l'énergie là où elle compte le plus. La mesure transforme le bien-être en stratégie.



#3

Construire une culture de coaching.

La résilience s'apprend, se partage et se déploie. En formant les leaders comme coachs en résilience, les organisations développent leurs capacités de l'intérieur : des managers deviennent des mentors qui renforcent la confiance, la sécurité psychologique et la performance adaptative. Le coaching devient le moteur de la préparation au changement.

RAPPORT GLOBAL 2025

Construire un futur prêt au changement.

Le monde accélère— et notre capacité d'adaptation doit suivre. La résilience n'est plus un atout facultatif : c'est la compétence stratégique qui distingue ceux qui s'épanouissent dans l'incertitude.

Nos données montrent qu'elle peut se mesurer, se renforcer et se cultiver. Avec les bons insights, une formation ciblée et un suivi rigoureux, les individus gagnent en maîtrise, en clarté et en confiance — avec un impact qui se diffuse à toute l'organisation.

Si votre organisation traverse une période de changement, c'est le moment d'investir.

Faites équipe avec Resilience Institute pour renforcer vos talents et bâtir une culture prête pour l'avenir.

contact@resiliencei.com | resiliencei.com

