



RAPPORT D'EXEMPLE

Ce qu'une analyse elli montre vraiment

Un rapport d'exemple complet : 91 collaborateurs, 17 drivers, trois profils de collaborateurs et un plan d'action concret. Les chiffres sont fictifs, la structure est exactement celle d'un vrai rapport client.

POUR LES RESPONSABLES RH · 2026

SOMMAIRE

1. La méthode : quatre étapes
2. Constats : ce que dit l'enquête
3. Causes : pourquoi les chiffres sont ce qu'ils sont
4. Actions proposées : ce que nous en faisons
5. En bref

— RÉSUMÉ POUR LA DIRECTION

Du score au plan d'action, en quatre étapes

La plupart des enquêtes d'engagement livrent un score et un vague sentiment de « et maintenant ? ». Une analyse elli ne s'arrête pas au chiffre : elle met au jour où cela coince,

pourquoi cela coince, chez qui précisément, et quels sont les quatre leviers qui produisent l'effet le plus rapide. Le tout étayé statistiquement, et traduit en actions avec un responsable et un calendrier.

Dans cet exemple, nous mesurons deux KPI : l'engagement et la résilience. C'est un choix délibéré, car le cadre de mesure d'elli va plus loin. Outre ces deux KPI, vous pouvez aussi cartographier la fatigue du changement, l'AI readiness, la rétention et le risque de turnover, le bien-être et le travail soutenable, ainsi que le leadership. Vous choisissez les KPI et les modules qui correspondent à ce qui se joue aujourd'hui dans votre organisation, et la structure du rapport reste la même : constats, causes, actions, suivi.

Normalement, vous ne voyez un tel rapport qu'en tant que client. Ici, nous le dévoilons entièrement : chaque étape de ce rapport d'exemple, avec l'explication que nous y apportons dans la conversation elle-même.

Le plan d'action se concentre sur quatre leviers en deux vagues, avec une enquête de suivi après environ trois mois pour vérifier si cela a fonctionné.

— ÉTAPE 1

La méthode : quatre étapes

Dans ce document, nous parcourons une analyse elli complète en quatre étapes : d'abord les constats, puis les causes, ensuite les actions proposées et enfin le suivi. Pas une bouillie de chiffres isolés, donc, mais un récit avec un début et une fin, qui débouche sur des étapes concrètes.

Constats

Où en est l'organisation aujourd'hui.

Causes

Pourquoi elle en est là.

Actions proposées

Ce qu'elle fait pour y remédier.

Suivi

Comment vérifier si cela fonctionne.

Ces quatre mêmes étapes forment la table des matières de tout le rapport.

— ÉTAPE 2

Constats : ce que dit l'enquête

Ces deux premiers chiffres méritent qu'on s'y arrête, car tout le reste du rapport s'appuie dessus.

Engagement · raisonnable

60,9/100

Pas un signal d'alarme, mais une marge de progression claire.

Résilience · un peu plus fort

64,8/100

Le plus solide des deux scores clés.

Les deux scores évoluent fortement de concert ($r = 0,77$). Autrement dit : qui se sent résilient est en général aussi engagé, et inversement. C'est une bonne nouvelle, car cela veut dire qu'une seule action fait souvent bouger les deux à la fois.

Les deux scores sont ensuite ventilés par département, et c'est là que cela devient concret. Finance affiche le score d'engagement le plus bas (55,2) et se situe aussi juste sous la moyenne en résilience (62,9). Sales se démarque négativement sur la résilience (61,2). Le reste se situe près de la moyenne de l'entreprise. L'image n'est donc pas abstraite : elle désigne une équipe précise qui a besoin d'une attention particulière.

Derrière ces deux scores principaux se trouve un tableau détaillé : dix-sept drivers sous-jacents, regroupés en cinq thèmes. Le code couleur se lit facilement : vert est bon (≥ 70), orange est un point d'attention (55 à 70), rouge est un vrai point faible (moins de 55).

Points forts

L'ambiance de travail (74,3), le soutien des collègues (74,6) et le lien (71,6) obtiennent les scores les plus élevés. L'ambiance et le lien entre collègues sont donc au rendez-vous.

Points faibles

Les procédures équitables (47,1) et les conditions de travail (48,9) obtiennent les scores les plus bas sur le fond. La charge de travail (37,6) est même le score le plus bas de toute l'enquête, bien qu'elle soit moins fortement liée à l'engagement et à la résilience.

Croissance & Maîtrise

L'apprentissage, la croissance et les compétences se situent partout dans la zone orange. Pas une crise, mais un point d'attention partagé par toute l'organisation.

— ÉTAPE 3

Causes : pourquoi les chiffres sont ce qu'ils sont

À partir d'ici, le récit passe du « quoi » au « pourquoi ». Pour chaque driver, elli calcule sa force de lien avec l'engagement et la résilience. Ce n'est pas une impression, mais une mesure statistique : plus le chiffre est élevé, plus ce facteur bouge avec les deux scores. Les procédures équitables (0,71) et l'apprentissage & développement (0,68 sur l'engagement, 0,60 sur la résilience) arrivent à chaque fois en tête. Investir là-dessus est ce qui a le plus de chances de faire bouger les deux scores principaux aussi.

Une nuance importante : un score bas n'est pas automatiquement une priorité. La charge de travail obtient le score le plus bas de tous les drivers, et pourtant elle n'a presque aucun lien avec l'engagement ou la résilience ; y investir de l'énergie rapporte donc très peu. elli croise le score et la force du lien, et répartit vos drivers en zones : investir, protéger, mettre de côté, et le reste. Ce que vous cherchez se trouve en haut à gauche : lien fort, score bas.

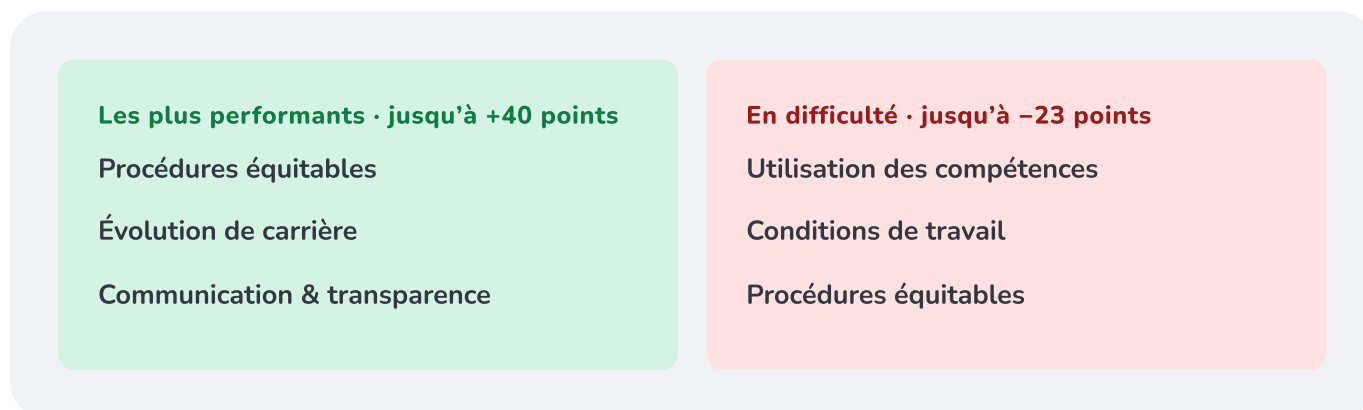
La même carte montre aussi où se situe chaque équipe. « Autres » et Operations obtiennent de bons scores sur les deux indicateurs clés. Production se situe près de la moyenne et, avec 61 des 91 répondants, pèse le plus lourd. Sales décroche sur la résilience, et Finance est le seul département clairement faible sur les deux. C'est immédiatement une liste de priorités pour savoir où regarder en premier.

Outre les départements, elle regroupe aussi les personnes elles-mêmes en trois segments selon leur profil de réponse : des groupes qui vivent leur travail d'une manière similaire.



Plus d'un tiers de l'organisation obtient un score structurellement bas sur l'engagement comme sur la résilience.

Pour chaque segment, nous montrons aussi les drivers qui s'écartent le plus de la moyenne de l'entreprise, et c'est un effet miroir : exactement les mêmes thèmes qui tirent les plus performants vers le haut tirent le groupe en difficulté vers le bas.



Un argument solide pour investir précisément sur ces thèmes : 243 des 312 personnes du segment En difficulté travaillent en Production, ce qui n'est donc pas un problème de culture mais un problème d'organisation du travail concentré en un seul endroit.

— ÉTAPE 4

Actions proposées : ce que nous en faisons

Voici le plan d'action, construit directement sur la carte de corrélation ci-dessus. Il fonctionne avec quatre niveaux de priorité.

Palier 1 • à traiter en premier

Plus grand écart, lien le plus fort avec les scores.
Procédures équitables

Utilisation des compétences

Apprentissage & développement

Communication & transparence

Palier 2 • renforcer

Évolution de carrière

Sécurité psychologique

Autonomie

Qualité du leadership

Palier 3 • protéger

Obtient déjà un score solide et doit le rester.
Ambiance de travail

Maintenir et surveiller

Lien mesuré plus faible, à suivre sans s'y concentrer pour l'instant.

Soutien des collègues

Lien

Conflit de rôle

Charge de travail

MESSAGE CLÉ

Plus d'un tiers de l'organisation est structurellement bloqué, et l'énergie se concentre sur quatre leviers concrets, précisément pour ce groupe.

Le plan est ensuite étalé dans le temps. Juste après l'enquête, chaque répondant reçoit un message de remerciement avec les premiers résultats, et environ trois mois après le début de la vague 1, une enquête de suivi est prévue : les mêmes questions, les mêmes drivers, pour que la différence ait du sens.

Vague 1 · T3 2026

S'attaque aux procédures équitables et à la communication, l'écart le plus grand et le plus vite visible.

Vague 2 · T4 2026

Se poursuit avec l'utilisation des compétences et l'évolution de carrière.

Enfin, les trois leviers les plus importants sont déclinés en actions concrètes qui peuvent démarrer dès demain : pas de recommandations abstraites, mais des étapes qui peuvent recevoir un responsable et un calendrier.

Équité procédurale

Des critères transparents pour la promotion et la rémunération, un canal de recours, une formation pour les managers.

Utilisation des compétences & croissance

Une matrice de compétences/qualifications, de la formation et de la reconversion ciblées, un parcours de carrière visible.

Communication & transparence

Un rythme de communication fixe, des retours de feedback, une boîte à outils de communication pour les managers.

En bref

1. L'engagement (60,9) et la résilience (64,8) sont raisonnables, mais Finance et Sales demandent une attention particulière.
2. Les procédures équitables, les conditions de travail et la charge de travail sont les points les plus faibles ; l'ambiance de travail et la collégialité sont les points forts.

3. 37 % des collaborateurs sont structurellement bloqués sur les deux KPI, et c'est ce groupe qui recèle le plus de gains.
4. Le plan d'action se concentre sur quatre leviers en deux vagues, avec une enquête de suivi après environ trois mois pour vérifier si cela a fonctionné.

Curieux de savoir où en est votre organisation ?

elli mesure l'usage, l'engagement et la performance en une seule démarche, et révèle les segments que la moyenne dissimule.

hello@elli.be · www.elli.be