

PME et engagement : le guide du dirigeant pragmatique

*Des actions concrètes, sans budget excessif, pour des
résultats mesurables*

Livre blanc, Le guide pratique pour dirigeants et Drh
Edition 2026



Avant-propos

Ce guide n'est pas écrit pour les DRH de grandes entreprises disposant d'équipes dédiées, de budgets de bien-être et de consultants en change management. Il est écrit pour le dirigeant de PME qui gère tout à la fois, qui connaît ses collaborateurs par leur prénom et qui sait que l'engagement de ses équipes est directement lié à la performance de son entreprise.

La plupart des ressources disponibles sur l'engagement collaborateur s'adressent implicitement aux grandes organisations. Les exemples sont ceux de multinationales, les outils présupposent des équipes RH structurées, et les budgets cités feraient sourire n'importe quel dirigeant de PME.

Ce livre blanc part d'un postulat différent : l'engagement collaborateur dans une PME n'est pas une version réduite de celui des grands groupes. C'est un phénomène différent, avec ses propres leviers, ses propres contraintes et, surtout, ses propres avantages. Le dirigeant de PME a une proximité avec ses équipes que n'aura jamais un PDG de groupe coté en bourse. C'est son atout le plus puissant.

Vous trouverez ici des méthodes testées, des actions concrètes classées par effort et par impact, et un chemin pragmatique pour bâtir une culture d'engagement durable sans vous perdre dans des programmes complexes ou coûteux.

L'équipe TOK1N

Introduction

La PME face au défi de l'engagement

En France, les PME représentent 99,9 % des entreprises et emploient plus de la moitié des salariés du secteur privé. Pourtant, les études sur l'engagement collaborateur portent presque toujours sur des échantillons dominés par les grandes entreprises.

Ce biais est problématique, car la réalité de l'engagement dans une PME est fondamentalement différente. Dans une structure de 30 à 250 salariés, un seul départ clé peut fragiliser une activité entière. Un manager toxique peut contaminer l'ambiance de toute une équipe. Mais à l'inverse, une initiative bien menée par le dirigeant lui-même peut transformer une culture en quelques mois.

Ce que vous trouverez dans ce guide

- Un diagnostic rapide de la situation d'engagement de votre PME
- Une cartographie des leviers d'engagement accessibles sans budget important
- Des actions concrètes classées par effort et par impact, avec des exemples de PME
- Un plan de mise en œuvre en 6 mois, étape par étape
- Des outils pratiques immédiatement utilisables

"Dans une PME, le dirigeant est le premier levier d'engagement. Sa posture, son authenticité et sa capacité à donner du sens comptent plus que n'importe quel programme RH."

Partie 1 - Les idées reçues sur l'engagement en PME

Avant de construire une démarche d'engagement, il faut liquider les fausses croyances qui freinent l'action. En voici cinq, particulièrement répandues chez les dirigeants de PME.

1.1 Cinq idées reçues à déconstruire

Idee reçue <i>L'engagement, c'est un sujet pour les grandes entreprises.</i>	Réalité Les PME ont des leviers d'engagement que les grandes structures n'ont pas : proximité, agilité, impact visible de chaque individu. C'est un avantage décisif.
Idee reçue <i>Nos salariés sont contents, on n'a pas de problème d'engagement.</i>	Réalité Satisfaction et engagement sont deux choses différentes. Un salarié satisfait peut être parfaitement désengagé. Il fait ce qu'on lui demande, rien de plus.
Idee reçue <i>On n'a pas les moyens de faire des programmes d'engagement.</i>	Réalité Les actions les plus efficaces en PME sont souvent gratuites : la reconnaissance verbale, la transparence sur la stratégie, l'autonomie accordée. L'argent aide, mais il ne suffit pas.
Idee reçue <i>Si mes collaborateurs étaient vraiment désengagés, je le saurais.</i>	Réalité Le désengagement silencieux est le plus courant et le plus coûteux. Le salarié qui fait le minimum sans se plaindre est souvent invisible, jusqu'au jour où il part.
Idee reçue <i>Augmenter les salaires suffit à remotiver les gens.</i>	Réalité La rémunération est un facteur d'hygiène, pas d'engagement. En deca d'un seuil juste équitable, elle démotive. Au-delà, elle ne motive plus. Les études sont unanimes sur ce point.

1.2 Ce qui rend la PME unique

La PME n'est pas un grand groupe en miniature. Elle a ses propres caractéristiques qui, bien exploitées, en font un terrain particulièrement favorable à l'engagement.

- **La proximité du dirigeant :** dans une PME, le dirigeant est accessible, connu et observe. Chacune de ses décisions, chacun de ses comportements est lu comme un signal par les équipes. C'est une responsabilité, mais aussi un levier immense.
- **L'impact visible du travail de chacun :** un collaborateur dans une PME voit directement les conséquences de son travail sur le résultat de l'entreprise. Ce sens de la contribution est l'un des moteurs les plus puissants de l'engagement.
- **L'agilité :** une PME peut mettre en place une nouvelle pratique en quelques jours. Les grands groupes mettent des mois à faire approuver ce qu'une PME fait en une réunion.
- **La culture comme avantage compétitif :** pour attirer et retenir les talents face aux salaires des grands groupes, la culture et la qualité de vie au travail sont souvent les arguments décisifs.

Partie 2 - Diagnostiquer l'engagement dans votre PME

Avant d'agir, il faut savoir où vous en êtes. Ce diagnostic rapide vous permet de situer votre PME sur quatre dimensions clés, sans outil sophistiqué.

2.1 Le diagnostic express en 4 questions

Répondez bonnement à ces quatre questions.

Chacune évalue une dimension critique de l'engagement dans votre PME.

Question 1 - Le sens

Si vous interrogez demain matin cinq collaborateurs pris au hasard sur la raison d'être de votre entreprise et sur la façon dont leur travail y contribue, combien donnent une réponse cohérente?

- Moins de 2 sur 5 : la dimension Sens est un chantier prioritaire.
- 3 sur 5 : vous avez des bases, mais la communication stratégique est insuffisante.
- 4 ou 5 sur 5 : le sens est partagé. C'est un point fort à consolider.

Question 2 - La reconnaissance

Quand avez-vous, en tant que dirigeant, reconnu publiquement le travail d'un collaborateur lors d'une réunion d'équipe ? Et quand l'avez-vous fait en privé, de façon personnalisée ?

- Il y a plus de deux semaines : la reconnaissance est insuffisante. C'est le levier le plus sous-utilisé en PME.
- La semaine dernière : c'est bien. La régularité est la clé.
- Cette semaine, de façon personnalisée : vous avez compris l'essentiel.

Question 3 - La confiance

Vos managers peuvent-ils prendre des décisions sans vous consulter pour tout ? Avez-vous des collaborateurs qui font des propositions d'initiatives sans que vous le leur ayez demandé?

- Non pour les deux : le management est trop centralisé. Le désengagement silencieux est probable.
- Oui pour l'un ou l'autre : vous êtes sur la bonne voie, mais il reste du chemin.
- Oui pour les deux : la confiance est installée. C'est rare et précieux.

Question 4 - La rétention

Sur vos dix derniers départs, combien étaient des départs que vous n'aviez pas vus venir ? Combien de ces collaborateurs vous ont donné de vraies raisons, pas des raisons de politesse?

- Plus de la moitié étaient des surprises : votre baromètre interne ne fonctionne pas. Vous pilotez sans visibilité.
- Quelques-uns seulement : c'est normal. Mais chaque départ surprise mérite une analyse.
- Aucun : vous avez une culture de la transparence et du feedback. C'est votre meilleur indicateur d'engagement.

2.2 Les signaux d'alarme spécifiques aux PME

Certains signaux sont particulièrement révélateurs du désengagement dans les structures de moins de 250 salariés. Ils sont souvent minimisés car ils semblent anodins.

Signal observable	Ce qu'il révèle souvent
Les réunions d'équipe ont de moins en moins de participants actifs	Désengagement progressif, sentiment que la parole ne change rien
Les bonnes idées viennent toujours des mêmes personnes	Les autres ont renoncé à proposer, signe d'un manque de reconnaissance
Les salariés ne parlent plus de leur travail en dehors du bureau	Perte d'identification à l'entreprise et à sa mission
Le turnover touche d'abord les meilleurs éléments	Les plus compétents ont le plus d'alternatives. Ils partent en premier.
Les arrêts maladie courts se multiplient certains jours de la semaine	Absentéisme de confort, signe de désengagement choisi
Les entretiens annuels n'apportent aucune surprise	Ni le manager ni le salarié ne joue le jeu de la vraie conversation
Les salariés ne recommandent pas l'entreprise comme employeur	L'Enp informel est négatif. Le bouche-à-oreille joue contre vous.

Partie 3 - Les leviers d'engagement accessibles en PME

Cette partie est le cœur du guide. Elle présente les leviers d'engagement classes par effort et par impact, avec pour chacun des actions concrètes adaptées aux contraintes d'une PME.

3.1 La matrice effort/impact

Toutes les actions ne se valent pas. Certaines demandent peu d'effort pour un impact fort. Ce sont celles à prioriser. D'autres demandent un investissement important pour un impact incertain. Ce sont celles à éviter ou à remettre à plus tard.

Action	Effort	Impact
Reconnaissance verbale régulière et personnalisée	Faible	Très fort
Partage mensuel des résultats de l'entreprise	Faible	Fort
Entretiens individuels réguliers (pas annuels)	Faible	Fort
Autonomie sur l'organisation du travail	Faible	Fort
Programme de formation individualise	Moyen	Fort
Rituels d'équipe hebdomadaires	Faible	Moyen a fort
Participation aux décisions stratégiques	Moyen	Fort
Prime collective liée aux résultats	Moyen	Moyen
Aménagement des espaces de travail	Fort	Moyen
Avantages en nature (tickets, mutuelle renforcée)	Fort	Faible a moyen

3.2 Levier 1 - Donner du sens au quotidien

Le sens n'est pas un discours annuel lors d'un séminaire. C'est une pratique quotidienne de management. Le dirigeant de PME est le premier porteur de sens de son organisation.

Action clé : La réunion de sens mensuelle

Une fois par mois, consacrez 20 minutes à expliquer à vos équipes ou en est l'entreprise, ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi les décisions récentes ont été prises. Cette transparence est le premier générateur de sens.

Durée : 20 minutes. Budget : zéro euro. Impact : immédiat et durable.

- **Connecter chaque poste à la mission globale** : lors des entretiens individuels, montrez à chaque collaborateur comment son travail spécifique contribue au résultat de l'entreprise. Cette connexion, même évidente pour vous, est souvent floue pour eux.
- **Partager les retours clients positifs** : un email de félicitations d'un client, une note Google positive, une commande exceptionnelle. Chaque signal positif externe partagé avec les équipes renforce le sentiment d'utilité collective.
- **Impliquer dans la stratégie** : présentez chaque année vos orientations stratégiques à vos équipes. Pas pour les faire voter, mais pour qu'ils comprennent la direction et se sentent membres d'un projet.

3.3 Levier 2 - Pratiquer une reconnaissance concrète et régulière

La reconnaissance est le levier d'engagement le plus puissant et le plus sous-utilisé. Les études montrent que 65 % des collaborateurs n'ont reçu aucune marque de reconnaissance au cours de la dernière année. En PME, ce chiffre devrait être impossible à atteindre, compte tenu de la proximité. Et pourtant.

"Un collaborateur qui se sent reconnu produit en moyenne 20 % de plus qu'un collaborateur qui ne l'est pas."

Gallup, 2023

Les trois formes de reconnaissance à pratiquer

- **La reconnaissance immédiate** : féliciter un collaborateur dans les 24 heures suivant un travail remarquable. Pas dans deux semaines lors de la réunion mensuelle. La proximité temporelle est essentielle pour que la reconnaissance produise son effet.
- **La reconnaissance personnalisée** : certains collaborateurs aiment être félicités publiquement. D'autres préfèrent un mot en privé. Connaissez les préférences de chacun. Une félicitation publique à quelqu'un qui déteste être mis en avant peut avoir l'effet inverse.

- **La reconnaissance de l'effort et pas seulement du résultat :** valoriser le travail fait même quand le résultat n'est pas au rendez-vous envoie un signal fort sur la culture de l'entreprise. Il encourage la prise d'initiative et le droit à l'erreur.

Action clé : Le rituel de reconnaissance hebdomadaire

Chaque vendredi, envoyez un message court (email, Slack, ou même écrit à la main) à un collaborateur pour reconnaître quelque chose de spécifique qu'il a fait cette semaine. Pas un message générique. Un message qui montre que vous avez vu.

Durée : 5 minutes par semaine. Budget : zéro euro. Impact : très fort sur la fidélisation.

3.4 Levier 3 - Construire une culture de la confiance

La confiance est la condition de tout le reste. Sans elle, la reconnaissance sonne faux, l'autonomie angoisse et le sens paraît creux. La confiance se construit par des comportements cohérents et répétitifs, pas par des déclarations d'intention.

- **Tenir ses engagements :** chaque promesse non tenue par un dirigeant inflige un coût invisible mais réel sur le capital confiance de l'entreprise. Mieux vaut s'engager sur moins et tenir, que promettre beaucoup et devoir se justifier.
- **Reconnaître ses erreurs publiquement :** un dirigeant qui reconnaît qu'il a fait une mauvaise décision ne perd pas d'autorité. Il en gagne. Il donne à ses équipes la permission de faire de même.
- **Déléguer réellement :** confier une mission sans contrôle excessif. La micro-gestion est le signal le plus clair de la défiance. Elle est aussi le plus sûr moyen de tuer l'initiative.
- **Expliquer les décisions, même difficiles :** un licenciement, une réorganisation, une réduction de prime. Les équipes acceptent mieux les mauvaises nouvelles quand elles comprennent le raisonnement qui y a conduit.

3.5 Levier 4 — Investir dans le développement des personnes

En PME, l'investissement en formation est souvent perçu comme un risque : on forme quelqu'un et il part ensuite. C'est une vision à courte vue. Les entreprises qui forment le moins ont en réalité les taux de turnover les plus élevés.

"Les collaborateurs ne quittent pas les entreprises qui investissent en eux. Ils quittent celles qui ne le font pas."

- **Proposer un entretien de développement annuel distinct de l'entretien d'évaluation :** l'un porte sur la performance passée, l'autre sur le projet futur. Les confondre revient à parler du bulletin scolaire et du projet professionnel dans la même conversation.
- **Financer la formation choisie par le collaborateur, pas seulement celle choisie par l'entreprise :** laisser chaque collaborateur proposer une formation qui l'intéresse, même

si elle n'est pas directement liée à son poste. C'est un signal fort de considération de la personne au-delà du rôle.

- **Favoriser la mobilité interne** : avant d'ouvrir un poste en externe, afficher systématiquement les opportunités en interne. La mobilité interne est l'un des meilleurs antidotes au turnover et au plafond de verre ressenti.

Action clé : Le budget formation individuel

Allouez à chaque collaborateur un budget formation annuel libre d'emploi dans un cadre défini (par exemple 500 euros et deux jours par an).

Laissez-le choisir. Le simple fait d'avoir ce budget, même s'il ne l'utilise pas, envoie un signal fort sur l'investissement de l'entreprise dans son développement.

Couteux ? Pour 20 salariés : 10 000 euros par an, soit environ 0,3 % de la masse salariale d'une PME médiane.

3.6 Levier 5 - Soigner les conditions de travail et l'équilibre de vie

Ce levier est souvent perçu comme le plus couteux. Il ne l'est pas nécessairement. Les attentes des collaborateurs ont profondément évolué depuis 2020, et beaucoup de leurs demandes sont peu couteuses à satisfaire.

- **La flexibilité des horaires** : autoriser une plage de flexibilité d'une heure le matin ou le soir ne coute rien et réduit considérablement le stress lié aux contraintes personnelles. C'est l'une des mesures les plus appréciées, en particulier par les parents.
- **Le télétravail partiel, quand le poste le permet** : un ou deux jours par semaine pour les postes compatibles. La question n'est plus de savoir si c'est désirable, mais de définir un cadre clair et équitable.
- **La qualité de l'environnement physique de travail** : lumière, bruit, température, mobilier ergonomique. Des investissements modestes qui ont un impact direct sur le bien-être quotidien et la productivité.
- **Le respect du droit à la déconnexion** : ne pas envoyer d'emails le week-end ou après 20 heures. Ou si vous le faites, préciser explicitement qu'aucune réponse n'est attendue avant le lendemain matin. Ce signal compte énormément.

Partie 4 - Éviter les erreurs qui coulent les programmes d'engagement

De nombreuses PME lancent des initiatives d'engagement avec les meilleures intentions et obtiennent des résultats décevants, voire contre-productifs. Voici les erreurs les plus fréquentes et comment les éviter.

4.1 Lancer sans écouter

L'erreur la plus fréquente est de mettre en place un programme d'engagement sans avoir d'abord demandé aux collaborateurs ce dont ils avaient besoin. La table de ping-pong installée dans une équipe qui souffre d'un management défaillant ne fait qu'aggraver le ressentiment.

Avant toute action, posez la question directement : qu'est-ce qui vous permettrait de mieux faire votre travail et de vous sentir mieux dans cette entreprise ? Les réponses vous surprendront souvent par leur simplicité.

4.2 Agir sur les symptômes plutôt que sur les causes

Le babyfoot, les afterworks et les corbeilles de fruits sont des mesures d'hygiène, pas des leviers d'engagement. Si le problème de fond est un manager qui ne sait pas donner de feedback, aucun avantage en nature ne le résoudra.

Diagnostiquez d'abord les causes profondes. Est-ce le sens qui manque ? La reconnaissance ? La confiance dans le management ? Les perspectives d'évolution ? Agissez sur la cause, pas sur le symptôme.

4.3 Promettre sans tenir

Lancer une enquête d'engagement et ne pas communiquer les résultats. Annoncer des actions et ne pas les mettre en œuvre. Créer un groupe de travail et ne pas donner suite à ses recommandations. Chacun de ces comportements inflige un dommage durable à la crédibilité de la démarche et du dirigeant.

Règle simple : ne lancez une enquête ou une initiative que si vous êtes prêt à agir sur ce que vous allez découvrir. Mieux vaut ne rien mesurer que mesurer sans agir.

4.4 Traiter l'engagement comme un projet ponctuel

L'engagement collaborateur n'est pas un projet avec un début, une fin et un livrable. C'est une pratique de management permanente. Les entreprises qui obtiennent les meilleurs résultats sont celles qui ont intégré les rituels d'engagement dans leur fonctionnement quotidien, sans même avoir besoin d'un programme formel.

4.5 Négliger les managers de proximité

En PME, le manager direct est le premier déterminant de l'engagement des membres de son équipe. Un collaborateur peut supporter une direction distante si son manager direct est excellent. L'inverse est rarement vrai.

Former et accompagner vos managers sur les pratiques d'engagement n'est pas optionnel. C'est le multiplicateur de toutes vos autres actions. Un manager qui ne sait pas reconnaître, qui micro-manage ou qui ne donne jamais de feedback annulera tous vos efforts par ailleurs.

Partie 5 - Le plan de mise en œuvre en 6 mois

Ce plan est conçu pour une PME de 20 à 150 salariés qui part de zéro ou presque. Il est volontairement progressif et réaliste, en tenant compte des contraintes de disponibilité du dirigeant.

Mois 1 et 2 - Ecouter et diagnostiquer

Action	Livrable attendu
Réaliser le diagnostic express en 4 questions (voir Partie 2)	Identification des 2 dimensions prioritaires
Conduire 5 entretiens individuels informels avec des profils représentatifs	Comprendre les vrais sujets de fond
Lancer une enquête pulse courte de 10 questions (anonyme, en ligne)	Score de base et carte des points de tension
Analyser le taux d'absentéisme et de turnover des 12 derniers mois	Coûts visibles du désengagement actuel
Partager les premiers constats avec l'équipe de direction ou les managers	Alignement sur les priorités d'action

Mois 3 et 4 - Agir sur les quick wins

Action	Livrable attendu
Instaurer la réunion mensuelle de transparence stratégique	Premier rituel de sens ancre dans l'agenda
Lancer le rituel de reconnaissance hebdomadaire du dirigeant	Pratique personnelle installée
Former les managers sur le feedback constructif (demi-journée)	Managers capables de donner un retour utile
Annoncer et expliquer le budget formation individuel	Signal fort envoyé à l'ensemble des équipes
Mettre en place la charte de déconnexion	Règles claires et partagées sur les horaires

Mois 5 et 6 - Structurer et mesurer

Action	Livrable attendu
Réaliser une deuxième enquête pulse pour mesurer l'évolution	Score compare, validation des progrès
Mettre en place un tableau de bord des indicateurs RH clés	Pilotage mensuel de l'engagement
Organiser des ateliers équipe sur les axes d'amélioration restants	Plan d'action coconstruit avec les équipes
Communiquer les résultats et les progrès à l'ensemble de l'entreprise	Culture de la transparence installée
Définir le plan de l'année suivante sur la base des apprentissages	Feuille de route engagement sur 12 mois

"Un programme d'engagement réussi en PME ne nécessite pas un budget exceptionnel. Il nécessite une cohérence entre ce que le dirigeant dit et ce qu'il fait."

Conclusion - L'engagement, un choix de dirigeant

Tout ce qui est décrit dans ce guide repose sur une seule conviction : l'engagement collaborateur dans une PME est d'abord une question de posture de dirigeant, avant d'être une question de budget, d'outils ou de programmes.

Les collaborateurs engagés ne sont pas ceux qui ont les meilleures conditions matérielles. Ce sont ceux qui comprennent pourquoi ils se lèvent le matin pour venir travailler ici plutôt qu'ailleurs, qui se sentent vus et reconnus dans leur contribution, et qui font confiance à la direction pour les traiter avec respect et cohérence.

Vous n'avez pas besoin de tout faire en même temps. Choisissez deux ou trois actions de ce guide, engagez-vous à les tenir pendant six mois, et mesurez. Les résultats viendront, parce que l'engagement est l'une des rares variables de gestion où la cause et l'effet sont directs et rapides.

La prochaine étape est simple : posez demain matin la question à un collaborateur que vous n'avez pas encore vraiment écouté. Sa réponse vous donnera votre priorité.

Annexes

Annexe A - Les 10 questions à poser à vos collaborateurs

Ces questions sont conçues pour des entretiens individuels informels. Elles ouvrent la conversation sans orienter les réponses.

- Qu'est-ce qui vous donne le plus d'énergie dans votre travail en ce moment ?
- Qu'est-ce qui vous en prend le plus ?
- Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez faire différemment dans votre façon de travailler ?
- Est-ce que vous vous sentez suffisamment reconnu pour ce que vous faites ? Qu'est-ce qui vous ferait vous sentir davantage valorisé ?
- Est-ce que vous comprenez bien comment votre travail contribue aux objectifs de l'entreprise ?
- Y a-t-il des décisions ou des changements récents que vous n'avez pas bien compris ? Que puis-je vous expliquer mieux ?
- De quoi avez-vous besoin pour mieux faire votre travail que vous n'avez pas aujourd'hui ?
- Comment vous voyez-vous évoluer dans l'entreprise dans les deux prochaines années ?
- Y a-t-il quelque chose que l'entreprise pourrait faire différemment pour que vous vous sentiez mieux ici ?
- Si vous deviez recommander cette entreprise à un ami qui cherche un emploi, que lui diriez-vous ?

Annexe B - Checklist du manager engageant

Cette checklist est à utiliser par chaque manager de façon mensuelle. Elle prend 10 minutes et permet de s'assurer qu'aucun levier clé n'est oublié.

Pratique	Fait ce mois
J'ai reconnu le travail d'au moins un collaborateur de façon personnalisée	Oui / Non
J'ai tenu un entretien individuel avec chacun de mes collaborateurs	Oui / Non
J'ai partagé avec mon équipe les résultats et les actualités de l'entreprise	Oui / Non
J'ai donné au moins un feedback constructif (positif ou correctif) à chacun	Oui / Non

Pratique	Fait ce mois
J'ai demandé à mon équipe ce dont elle avait besoin pour mieux travailler	Oui / Non
J'ai respecté les horaires et le droit à la déconnexion de mon équipe	Oui / Non
J'ai transmis les informations pertinentes sans les filtrer excessivement	Oui / Non
J'ai identifié un collaborateur en difficulté et pris le temps de l'écouter	Oui / Non

Annexe C - Sources et références

- Gallup, State of the Global Workplace 2023
- Deloitte, Global Human Capital Trends 2023
- Bpifrance, Les dirigeants de PME face aux ressources humaines, 2022
- Harvard Business Review, What Great Managers Do, 2005
- McKinsey, The state of Organizations 2023
- ANDRH, Baromètre social des entreprises françaises, 2023

Prêt à structurer l'engagement dans votre PME ?

TOK1N est conçu pour les dirigeants de PME qui veulent agir, pas juste mesurer.



Reconnaissance, contribution, pilotage en temps réel.

Calculateur gratuit du cout du désengagement

Score d'engagement salarié gratuit

Calculateur ROI IA & Engagement gratuit

Demander une démonstration

engagements.tok1n.com

