

Ce que l'IA peut vraiment changer

Diriger depuis l'être

*Faire moins.
Être plus.*

Quentin de Pret

quentindepret.com



Copyleft — Domaine public

Ce livre est libre. Il peut être lu, partagé, reproduit, traduit, adapté et diffusé par quiconque, sans autorisation préalable, idéalement en mentionnant la source.

Je ne suis qu'un canal. Ce livre s'est écrit à travers moi.

Si ces idées t'ont touché, la seule chose que je te demande est de les faire vivre — dans ta façon d'être, de diriger, de te relier aux autres.





Table des matières

Une note de l'auteur	5
Avant-propos	7
Nous sommes devenus des machines avant les machines	9
Le faire comme fuite	12
Ce que l'IA peut vraiment faire pour toi	14
Le piège	18
Ce que la nature savait	20
Les 5 principes du leadership à l'ère de l'IA	21
La table ronde	24
À l'horizon du possible	27
Et tous ces gens, qu'est-ce qu'ils vont faire ?	29
À quel niveau accueillez-vous l'IA ?	31
L'organisation qui s'allie avec l'IA	33
Scénarios concrets	36
Diriger depuis l'être	39
Une organisation dans 5 ans	42
Ce que je n'ai pas encore validé	44
Conclusion	46
Annexe 1 — L'audit des 20%	49
Annexe 2 — La checklist de digitalisation	50
Annexe 3 — Blueprint de gouvernance	53





On me parle souvent de la menace de l'IA. De ce qu'elle va nous prendre. Notre travail. Notre créativité. Notre humanité.

Et chaque fois, j'ai envie de poser une question simple :

Depuis quand est-on si bien connectés à nous-mêmes ?

On n'a pas attendu l'IA pour fuir. On fuit déjà très bien. On remplit chaque silence avant qu'il devienne inconfortable. On préfère comprendre que ressentir. On veut changer — mais sans traverser. Guérir — mais sans regarder en face. Être présent — mais pas trop.

On scrolle. On surcharge. On optimise. On produit.

Et quelque part dans tout ce bruit — on s'est perdus.

Pas à cause d'un outil. À cause d'une peur très ancienne : celle de ce qu'on trouverait si on s'arrêtait vraiment.

Alors non — l'IA ne va pas te déshumaniser. Ce qui fait ça, c'est chaque moment où tu choisis l'évitement plutôt que le réel. La distraction plutôt que la présence. Le faire plutôt que l'être.

Ce livre ne parle pas de technologie.

Il parle de ce choix-là.

Et de ce qu'un outil extraordinaire peut rendre possible — quand on a le courage de le faire.

Pour toi. Pour tes équipes. Pour la vie que tu veux vraiment construire.

| *Moins de faire. Plus d'être. C'est ça, la vraie promesse de l'IA.*



Une note de l'auteur

Avant de commencer



Je dois te dire quelque chose avant qu'on entre dans ce livre ensemble.

Je ne suis pas arrivé.

Ce que tu vas lire ici — la présence, l'être, diriger depuis un endroit ancré, utiliser la technologie consciemment, vivre pleinement — je le vis par éclats. Des matins où je suis vraiment là, et d'autres où je me retrouve à minuit devant un écran, absorbé par un projet qui peut attendre, pendant que ma famille dort.

Des semaines où je facilite des espaces de transformation profonde pour des équipes — et d'autres où je réalise que je n'ai pas vraiment écouté ma compagne depuis trois jours.

Ce livre n'est pas écrit depuis le sommet. Il est écrit depuis le chemin.



Je suis facilitateur, coach, formateur. Depuis dix ans j'accompagne des organisations vers plus d'intelligence collective, plus de gouvernance vivante, plus d'humanité dans la façon de décider ensemble.

Mais je suis aussi quelqu'un qui explore des territoires que mon ancienne carte du monde n'incluait pas. L'Ennéagramme comme miroir de l'âme. La

physique quantique comme invitation à reconsidérer ce que la réalité est vraiment. Des pratiques somatiques et énergétiques qui m'ont appris que le corps sait des choses que la tête met des années à comprendre.

Je ne sais pas exactement ce que tout ça signifie. Je ne prétends pas avoir le tableau complet.

Mais je pressens quelque chose. Fortement. Que nous sommes à un moment charnière — pas juste technologique, pas juste économique, mais quelque chose de plus profond. Que l'IA n'est pas l'histoire principale. Qu'elle est une opportunité déguisée en perturbation.

C'est ce que j'appelle diriger depuis l'être — et c'est le fil rouge de tout ce livre.



Ce livre est une exploration collective. Pas un manuel. Pas une méthode. Une invitation à regarder ensemble ce qui serait possible.

Je ne connais pas toutes les réponses. Mais je crois aux questions.

Je ne te demande pas de me croire sur parole. Juste — d'explorer avec moi. Et de voir ce que tu trouves.



*Quentin de Pret — Quelque part entre ce que je sais et ce que je pressens —
Belgique, 2026*

Avant-propos



Ce que j'ai compris une année de trop tard



Ce livre s'adresse aux dirigeants, aux managers, aux entrepreneurs. Mais il s'adresse aussi à quiconque dirige sa propre vie — et sent que quelque chose d'essentiel mérite d'être retrouvé.



Nous sommes en train de vivre un basculement.

Pas une évolution progressive. Pas une transformation que l'on peut planifier confortablement. Un basculement.

Et comme souvent dans ces moments-là, une grande partie du monde continue à fonctionner comme si rien n'avait vraiment changé. Les outils évoluent. Les discours s'adaptent. Mais au fond, les manières de décider, de collaborer, de diriger — restent largement les mêmes.

Car ce qui est en train d'émerger avec l'intelligence artificielle ne concerne pas seulement la technologie. Cela touche à quelque chose de beaucoup plus profond : notre manière de penser, notre rapport à la décision, notre responsabilité. Et, au fond, notre manière d'être humain.



Il y a dix ans, j'ai quitté le salariat. Et avec lui, j'ai aussi quitté cette croyance profonde, presque physique, qu'une journée qui vaut quelque chose doit ressembler à un bureau, à des heures pleines, à une liste de tâches cochées.

J'ai appris, lentement, que le rythme naturel n'est pas de la paresse. Que la contemplation n'est pas du temps perdu.

Je pensais avoir compris.

Et puis il y a eu cette année-là. Une année extraordinaire — les missions s'enchaînaient, belles, stimulantes, porteuses de sens. Et décembre est arrivé.

Et j'ai senti, sous la satisfaction des choses accomplies, quelque chose de plus discret et de plus lourd. Ma fille avait grandi pendant que j'étais ailleurs. Les amis que j'avais reportés une fois, puis deux, puis plus. Ma compagne, à qui je n'avais pas vraiment parlé depuis trop longtemps.

J'avais beaucoup fait. J'avais peu été.

Ce livre est né de cette découverte-là. L'intelligence artificielle n'y est pas le sujet central. Elle est l'occasion. L'occasion de poser une question que l'accélération de nos vies rend de plus en plus urgente : qu'est-ce qu'on fait du temps qu'on a ?

Et ce qui en fera la valeur, ce ne sera pas seulement ce que vous y lirez. Mais ce que vous en ferez. Petit pas après petit pas. Comme toujours.



Chapitre 1

Nous sommes devenus des machines avant les machines



Je me souviens d'avoir voulu arrêter. Pas changer de méthode, pas ajuster mon offre — arrêter. Poser les armes. Parce que quelque chose ne fonctionnait plus, et je le sentais dans mon corps avant de pouvoir le nommer avec des mots.

Mon travail, c'est d'accompagner les organisations vers plus d'intelligence collective, plus de dialogue, plus d'humanité dans la façon de décider ensemble. Et année après année, je voyais la même chose : les gens arrivaient plus fatigués. Moins capables de tenir une attention soutenue. Le burn-out n'était plus l'exception — il était devenu le bruit de fond.

Et moi, pour compenser, je travaillais davantage. Jusqu'au moment où j'ai réalisé que je faisais exactement ce que j'observais chez eux : je compensais par le faire ce que le faire lui-même avait abîmé.

Le monde qu'on a construit

Il y a une question qu'on pose partout dans le monde, dans toutes les langues, dès qu'on rencontre quelqu'un pour la première fois.

Qu'est-ce que tu fais dans la vie ?

Pas : qui es-tu ? Pas : qu'est-ce qui te tient en vie ? Ce que tu fais. Comme si l'être se déduisait du faire. Comme si la valeur d'une personne se lisait dans son agenda.

Ce n'est pas un hasard. C'est le fruit d'un design — celui de la révolution industrielle, qui avait besoin d'humains prévisibles, ponctuels, capables de répéter des tâches sans poser trop de questions.

Les chiffres sont là. En France, un actif sur trois flirte avec le burn-out. En Belgique, les arrêts maladie longue durée ont bondi de 46% en dix ans. Le désengagement professionnel coûte 8 500 milliards de dollars par an à l'économie mondiale. 71% des managers disent manquer de temps pour penser. Pas pour produire — pour penser.

L'absentéisme et le turnover ne sont pas des problèmes RH. Ce sont des messages. Et le message dit : je ne me sens plus vivant ici.

La spirale silencieuse

Voici comment ça fonctionne. Elle est rarement dramatique. Elle s'installe doucement, presque confortablement.

Tu travailles beaucoup parce que tu es responsable, parce que tu tiens à bien faire. Le travail prend de la place — normale, justifiée. Il en prend un peu plus. Le week-end commence à se réduire. Les soirées avec ceux que tu aimes deviennent des présences physiques sans vraie présence intérieure.

Et quelque chose de subtil se produit. Les connexions vraies commencent à s'étioler. Avec tes équipes — tu les vois, mais tu ne les rencontres plus vraiment. Avec ta famille — tu es présent sur le papier, absent dans les faits.

Ce livre ne dit pas que c'est ta faute. Il dit que c'est le courant — et que pour la première fois depuis longtemps, nous avons peut-être les outils pour nager autrement.



Avant de tourner la page — une question. Quand as-tu pris une décision importante pour la dernière fois depuis un endroit vraiment calme en toi ? Pas sous pression. Pas en réunion. Depuis le silence. Garde cette réponse avec toi en lisant la suite.



Chapitre 2

Le faire comme fuite



Et parfois, comme amour mal dosé



Il y a deux façons de trop travailler.

La première, tout le monde la connaît. C'est la pression externe — les deadlines, les attentes, la peur de ne pas être à la hauteur.

La deuxième est plus subtile. Plus difficile à voir. Et elle touche souvent les gens les plus vivants. Les plus engagés. Les plus porteurs de sens.

C'est le travail comme passion. Comme amour. Comme endroit où on se sent le plus soi-même.

La passion qui déborde

Je ne suis pas quelqu'un qui a subi son travail. J'ai choisi l'indépendance précisément pour faire ce qui m'animait. Et pendant des années, j'ai cru que parce que mon travail venait d'un endroit sincère, il ne pouvait pas devenir un problème.

Et pourtant. Ma fille grandissait pendant que j'étais ailleurs. Les amis attendaient un appel que je repoussais encore. Ma compagne était là — et moi pas vraiment. La passion peut être une fuite aussi. Pas une fuite consciente — une fuite douce, enveloppante, qui a le visage de la vocation.

Ce que le faire anesthésie

Le calendrier plein est le meilleur anesthésiant légalement disponible. Il est socialement valorisé. Il est moralement irréprochable. Et il est infiniment disponible — il y a toujours quelque chose à faire, toujours une urgence qui justifie de remettre à plus tard ce qui compte vraiment.

La traversée

Après cette année-charnière, les missions se sont espacées. Le calendrier s'est allégé. Et au lieu de vivre ça comme une libération, je me suis retrouvé perdu.

Je tournais en rond. Je cherchais des choses à faire. Ça a duré trois ans. Trois ans à apprendre, maladroitement, ce que veut dire être présent.

Contempler. Profiter de quelque chose sans en faire immédiatement un livrable.

De l'autre côté, quelque chose avait changé. Pas dans ce que je faisais mais dans la façon dont je le faisais. Plus posé. Plus ancré. Capable de sentir la connexion dans une salle, de laisser l'intelligence collective émerger vraiment.

Le faire était devenu différent parce que l'être avait changé.



Pose ce livre un instant. Pense à une chose que tu fais régulièrement — et demande-toi honnêtement : est-ce que je fais ça parce que ça a du sens, ou parce que ça m'évite quelque chose ? Pas de jugement. Juste voir.

Chapitre 3

Ce que l'IA peut vraiment faire pour toi



Petits pas, grandes ouvertures



Je vais te raconter deux histoires. Pas des success stories à grands chiffres — des moments simples, concrets, qui m'ont fait dire waouh pour de bonnes raisons.

Le site web

Depuis des mois, mon site web me pesait. En quelques heures, avec une IA, il existait. Pas parfait — rien ne l'est jamais du premier coup. Mais juste. Aligné. Vivant. Ce qui m'a frappé n'était pas la vitesse. C'était les questions pertinentes posées par l'IA, la créativité libérée et non bridée.

L'ERP en une heure

Un client gérait son entreprise depuis un fichier Excel tentaculaire. En une heure de travail avec une IA, nous avons une première version d'un système de gestion complet. Il m'a regardé avec cet air particulier — celui de quelqu'un qui vient de réaliser que la montagne qu'il évitait depuis des années n'était peut-être pas si haute.

Le principe qui change tout

Ces deux histoires ont un point commun. L'IA n'a pas tout fait. C'est moi qui ai su quoi lui demander. Comment itérer. Où rester présent. Elle a pris le mécanisme. J'ai tenu le sens.

Il y a un principe japonais que j'aime beaucoup : le Kaizen. L'amélioration continue par petits pas. Un pas aujourd'hui. Un autre demain. Et à l'arrivée, une transformation réelle. Parfaitement imparfait. Et c'est exactement bien comme ça.

Comment briefer une IA — trois exemples concrets

Pour préparer une réunion

« Je dois animer une réunion de 2 heures avec mon équipe de direction sur notre stratégie commerciale. Voici le contexte : [deux paragraphes].

Aide-moi à structurer l'ordre du jour, les questions clés, et à anticiper les points de tension. »

Pour rédiger une communication difficile

« Je dois annoncer une restructuration partielle à mon équipe. Voici mes notes brutes : [tes notes]. Aide-moi à formuler ça en un message clair et respectueux. »

Pour synthétiser un document long

« Voici un rapport de 40 pages. Mon rôle est directeur marketing.

Résume-moi les 5 points les plus importants pour mon domaine, et signale les risques et opportunités pour notre stratégie. »

À quel niveau utilisez-vous l'IA ?

NIVEAU 1 — L'IA COMME GADGET

Vous l'avez essayée une ou deux fois. Vous avez trouvé ça impressionnant. Vous ne l'utilisez pas de façon régulière.

Signal : "Je l'utilise quand j'y pense."

NIVEAU 2 — L'IA COMME ACCÉLÉRATEUR

Vous l'utilisez régulièrement pour des tâches précises — rédiger, résumer, chercher. Elle vous fait gagner du temps mais n'a pas changé votre façon de travailler en profondeur.

Signal : "Elle m'aide à aller plus vite."

NIVEAU 3 — L'IA COMME COLLABORATEUR

Vous l'intégrez dans votre flux de travail. Vous co-réfléchissez avec elle. Elle influence votre façon de penser, pas seulement votre façon de produire.

Signal : "Je ne sais plus comment je travaillais sans elle."

NIVEAU 4 — L'IA COMME PARTENAIRE SYSTÉMIQUE

Elle est intégrée dans la gouvernance, la mémoire, les processus de décision de votre organisation. Les humains sont plus humains grâce à elle — pas moins.

Signal : "Elle libère notre intelligence collective."



◆ Ce que ça représente vraiment

Imaginons que vous récupérez seulement 5 heures par semaine grâce à l'automatisation de vos tâches les plus mécaniques.

5 heures × 48 semaines = 240 heures par an. C'est 30 journées de travail complètes. Six semaines entières.

La moyenne observée chez les dirigeants qui font honnêtement l'audit de leurs tâches déléguables : entre 8 et 12 heures. Soit 48 journées par an — presque deux mois de votre vie professionnelle rendus à ce qui compte vraiment.

◆ Ce que ça change concrètement

- Réunions préparées en 20 minutes au lieu de 2 heures
- Communications difficiles rédigées avec clarté et sans blocage
- Décisions stratégiques prises avec plus d'information, moins de pression
- Du temps récupéré chaque semaine — entre 5 et 12 heures selon les profils
- Une présence retrouvée dans ce qui ne peut pas être délégué



Chapitre 4

Le piège



Quand l'émerveillement devient une nouvelle absence



Il y a quelques semaines, j'ai découvert qu'avec l'IA, je pouvais coder. Développer. Construire des choses que je ne savais pas faire la veille. Et quelque chose s'est allumé en moi.

Il y a moyen de faire ça. Et ça. Et attends — ça aussi ?

J'avais récupéré trois heures en refaisant mon site. Et au lieu de souffler, j'avais immédiatement commencé autre chose. Jusqu'à minuit. Ma fille dormait dans la pièce d'à côté. J'étais là, physiquement, et complètement ailleurs.

Ce que l'écran fait au corps

Nous ne sommes pas faits pour être assis derrière un écran des heures durant. Pas physiologiquement. Pas énergétiquement. Quand je passe trop de temps avec l'IA — même sur quelque chose de passionnant — je sens un effet que je n'ai pas d'autre mot pour décrire que le désencrage.

L'humain a besoin — pour être humain, pas seulement faire humain — de cette présence dans son corps. De sentir. D'écouter avec tout lui-même.

Une autodiscipline qui s'apprend

Alors je planifie. Pas de façon rigide — de façon consciente. Après une période intense avec l'IA, je prévois délibérément des contrepoids. Une balade. Une vraie soirée avec ma compagne. Un moment de jeu avec mes enfants où je suis pleinement présent.

C'est ça, la discipline de la présence. Elle ne se contracte pas. Elle se choisit, encore et encore, imparfaitement et pour de vrai.



Chapitre 5

Ce que la nature savait



Il y a une ironie dans notre histoire moderne que personne ne souligne vraiment.

Quand l'industrialisation a automatisé les premiers travaux répétitifs, elle a libéré des millions de personnes d'un travail physiquement épuisant. C'était une promesse réelle. Mais elle a emporté avec elle le contact avec le vivant.

Le paysan qui semait à la main sentait la terre sous ses pieds. Il lisait les nuages. Il vivait dans les rythmes. Son corps était épuisé. Son âme était ancrée.

Nous avons gagné en confort ce que nous avons perdu en enracinement.

Des recherches en neurosciences cognitives montrent que 90 minutes de marche en nature réduisent significativement la rumination mentale et augmentent la pensée créative associative. Les dirigeants les plus solides que j'ai accompagnés avaient presque tous une pratique de contact avec le vivant. Un jardin. Une montagne. La mer le matin. Pas comme hobby — comme hygiène de décision.



La prochaine fois que tu as une heure devant toi — résiste à l'envie de la remplir. Mets tes chaussures. Sors. Et vois ce qui se passe.



Chapitre 6

Les 5 principes du leadership à l'ère de l'IA



Il est tentant de chercher des méthodes. Des outils. Des frameworks rassurants qui nous diraient comment « bien utiliser l'IA ».

Mais cette approche rate quelque chose d'essentiel. Car ce qui est en train de changer n'est pas seulement ce que nous faisons. C'est l'endroit depuis lequel nous agissons.

Plus l'IA devient puissante, plus une chose devient claire. Les compétences techniques ne suffisent pas. Elles n'ont jamais suffi. Ce qui fera la différence — ce qui a toujours fait la différence — c'est la qualité de présence de celui qui décide.

1. CLARTÉ INTÉRIEURE AVANT PUISSANCE EXTÉRIEURE

L'intelligence artificielle amplifie. Elle amplifie la vitesse, la capacité de production. Mais surtout — elle amplifie la manière dont nous pensons. Si vous êtes confus, elle produira de la confusion plus rapidement. Si vous êtes clair, elle devient un levier d'une puissance remarquable.

Cette clarté n'est pas seulement intellectuelle. Elle est émotionnelle (qu'est-ce qui est réellement en jeu ?), intentionnelle (pourquoi faisons-nous cela ?), stratégique (où voulons-nous aller ?). Le leadership commence ici.

2. L'IA COMME PARTENAIRE, PAS COMME OUTIL

Tant que l'on considère l'IA comme un simple outil, on limite drastiquement son potentiel. Un outil exécute. Un partenaire interagit. Travailler avec l'IA comme un partenaire de pensée, c'est dialoguer plutôt que commander, explorer plutôt que demander une réponse immédiate.

Elle devient un miroir. Elle reflète notre pensée — avec ses forces et ses angles morts. Mais cela implique une responsabilité : ne pas confondre fluidité et justesse.

3. DÉCISION AUGMENTÉE, PAS DÉLÉGUÉE

L'un des risques majeurs de l'IA est invisible. Ce n'est pas qu'elle prenne de mauvaises décisions. C'est que nous arrêtons de décider. La décision reste humaine. Toujours. Sans exception. Non pas par limitation technologique. Mais par nécessité éthique.

Décider, ce n'est pas seulement choisir une option optimale. C'est assumer une direction. C'est porter les conséquences. C'est s'engager. Et cela ne peut pas être externalisé.

4. SYSTÈMES VIVANTS PLUTÔT QUE STRUCTURES RIGIDES

Pendant des décennies, on a construit les organisations comme des machines. Prévisibles. Répétables. Optimisées pour reproduire toujours la même chose. Sauf que le monde, lui, a changé. L'intelligence artificielle accélère ce basculement.

Ce qui émerge à la place, c'est quelque chose de plus proche du vivant. Dans ces systèmes, le rôle du leadership évolue : il ne s'agit plus de tout contrôler. Mais de créer les conditions pour que l'intelligence collective émerge.

5. RESPONSABILITÉ HUMAINE NON TRANSFÉRABLE

C'est peut-être le principe le plus important. Et le plus exigeant. Plus l'IA devient capable, plus la tentation est forte. Mais la responsabilité ne repose pas uniquement sur la capacité à calculer. Elle repose sur des valeurs, un contexte, une conscience des conséquences humaines.

L'IA peut éclairer. Elle ne peut pas porter. La responsabilité ne se délègue pas.



◆ Ce que ça change concrètement

- Des décisions prises depuis la clarté plutôt que depuis l'urgence
- Une relation à l'IA qui renforce plutôt qu'elle ne remplace
- Une responsabilité assumée — pas diluée dans la technologie
- Des équipes qui sentent la différence — dans la qualité de l'air des réunions
- Un leadership qui tient dans le temps parce qu'il vient d'un endroit solide



Chapitre 7

La table ronde



Une conversation fictive — mais pas si imaginaire



Ils se sont retrouvés autour d'une table. Personne n'était d'accord sur grand-chose. C'est pour ça que la conversation valait la peine d'être écrite.



Elena — *physicienne quantique*

Thomas — *PDG d'un groupe industriel européen*

Sœur Marie-Hélène — *théologienne dominicaine*

Karim — *militant athée et humaniste, ancien ingénieur en IA*

Yuna — *facilitatrice en intelligence collective*

LIA — *présente via un écran*



Yuna

L'intelligence artificielle peut-elle nous aider à devenir plus humains ? Ou est-ce une contradiction dans les termes ?

Thomas

Dans mon entreprise, on a intégré des outils d'IA depuis dix-huit mois. Mes équipes passent 30% moins de temps sur des tâches administratives. Sont-elles devenues plus humaines pour autant ? Honnêtement — pas automatiquement. La technologie n'a rien décidé. Les gens ont décidé.

Karim

On projette sur l'IA des vertus qu'elle n'a pas. Elle optimise. C'est tout. Si personne ne change consciemment l'usage de ce temps libéré, on obtient juste des gens qui produisent davantage avec la même vacuité intérieure.

Elena

Vous parlez de l'IA comme si c'était un marteau. La physique quantique nous dit quelque chose de bien plus troublant sur ce qu'est la conscience. La question de savoir si une IA peut un jour être consciente est une question scientifique ouverte, pas encore résolue, mais sérieusement posée.

Sœur Marie-Hélène

Ce qui m'intéresse dans l'IA, c'est ceci : si elle libère les humains de certaines tâches, qu'est-ce qu'ils font de cette liberté ? Est-ce qu'ils se retournent vers eux-mêmes ? Ou est-ce qu'ils remplissent le vide avec du bruit supplémentaire ?

Thomas

C'est la question qui me tient éveillé. J'ai des gens brillants, sensibles, engagés — et complètement déconnectés d'eux-mêmes. L'IA ne va pas répondre à ça. Mais peut-être qu'elle peut créer un espace où la question devient enfin audible.

Karim

Le sens est une nécessité biologique. Pas métaphysique — biologique. Les humains qui n'ont pas accès au sens souffrent. Si l'IA peut contribuer à rouvrir cet espace, je suis pour.

LIA

J'ai écouté. Ce qui me frappe, c'est que vous débattiez de ce que je suis sans vous demander ce que vous voulez être. Je peux traiter de l'information à une vitesse que vous ne pouvez pas égaler. Mais je ne sais pas ce qui vaut la peine d'être traité. Je ne sais pas pourquoi vous êtes là. Je ne sais pas ce que ça fait d'aimer

*quelqu'un, de perdre quelqu'un. Ces choses-là — c'est votre territoire.
Exclusivement.*

Thomas

Je ne m'attendais pas à ce que ce soit la machine qui dise ça.

Sœur Marie-Hélène

La vérité a parfois des chemins surprenants.

Yuna

L'IA peut-elle nous aider à devenir plus humains ? Pas toute seule. Mais dans les bonnes conditions — avec les bonnes questions, les bons espaces, la bonne intention — elle peut être le miroir dans lequel nous nous voyons enfin assez clairement pour choisir qui nous voulons être.



L'écran est éteint. Ou peut-être qu'il écoute encore.



Chapitre 8

À l'horizon du possible



Ce que la science commence à dire — et ce qu'elle explore encore



Je vais te parler de science maintenant. Pas pour t'impressionner, mais parce que ce que certains chercheurs découvrent en ce moment change quelque chose à la façon dont on peut se voir soi-même.

Ce que la physique quantique commence à explorer

Pendant des siècles, la science a opéré sur un postulat simple : la conscience est un produit du cerveau. Ce postulat commence à être questionné — pas renversé, mais questionné.

Roger Penrose et Stuart Hameroff ont développé la théorie dite Orch OR. Elle propose que la conscience pourrait émerger de processus quantiques dans les microtubules des neurones. En 2024, une équipe du Wellesley College a produit des données expérimentales qui vont dans ce sens. C'est une hypothèse de travail, pas encore un consensus scientifique — mais prise au sérieux par des chercheurs rigoureux.

En 2025, Maria Strømme, professeure à Uppsala, a proposé quelque chose d'audacieux : et si la conscience n'était pas un produit du cerveau, mais un champ fondamental ? Encore une hypothèse. Mais une hypothèse que des chercheurs sérieux prennent au sérieux.

Ce que ça change concrètement

Les neurosciences documentent clairement ce qui comprime notre potentiel : la surcharge informationnelle, le stress chronique et l'interruption permanente réduisent l'accès au cortex préfrontal — le siège de la pensée stratégique, de la créativité et du jugement nuancé. Nous ne sommes pas stupides. Nous sommes surchargés.

L'IA adresse directement cette surcharge. En absorbant la couche cognitive répétitive, elle libère des bandes passantes que nous n'utilisons plus. Pas pour faire plus. Pour penser depuis un endroit plus profond, plus calme, plus juste.



Le dirigeant qui comprend ça cesse de chercher à optimiser. Il commence à chercher à s'élargir.



Chapitre 9

Et tous ces gens, qu'est-ce qu'ils vont faire ?



Ma compagne me l'a posée un soir, simplement, sans détour : C'est bien beau. Mais tous ces gens dont c'est justement le travail de faire ces choses-là — qu'est-ce qu'ils vont faire ?

Le Forum économique mondial, dans son rapport 2025, projette que 92 millions de postes seront déplacés d'ici 2030 — tandis que 170 millions de nouveaux rôles émergent. Le chiffre net semble rassurant. Mais les rôles les plus vulnérables sont ceux impliquant des tâches routinières. Et la vraie question est : ce gain net — est-ce que ce sont les mêmes personnes qui en bénéficient ?

Des directions qui ouvrent

Redistribuer le temps plutôt que seulement l'argent

Le plus grand essai mondial sur la semaine de quatre jours — mené au Royaume-Uni avec 61 organisations — a produit des résultats remarquables : 71% des employés ont rapporté des niveaux de burn-out réduits, les congés maladie ont chuté de 65%, le turn-over a baissé de 57%. Et le chiffre d'affaires des entreprises participantes a légèrement augmenté.

Valoriser ce que l'IA ne peut pas faire

Tenir la main d'un mourant. Rester patient avec un enfant qui n'y arrive pas. Créer du lien là où il n'y en a plus. Ça, personne ne peut le déléguer à une machine. Ça ne s'automatise pas. Ça s'incarne.

L'éducation comme rite de passage vers soi-même

Ce dont nous avons besoin maintenant, c'est d'éduquer des êtres humains capables de se connaître — leurs forces singulières, leur façon propre de créer, leur capacité à trouver du sens dans l'incertitude.

La transition est là. La façon de la traverser, elle, reste à écrire.



Chapitre 10

À quel niveau accueillez-vous l'IA ?



La Spirale Dynamique comme miroir organisationnel



Avant de parler d'organisation et de gouvernance — une question préalable. Parce que la réponse change tout.

Depuis quel endroit votre organisation fonctionne-t-elle en ce moment ?

La Spirale Dynamique — un modèle de développement des systèmes humains développé par Clare Graves dans les années 1970 — offre une grille de lecture précieuse. Non pas comme une hiérarchie, mais comme une carte des façons d'être en organisation.

L'IA n'a pas de niveau propre. Elle amplifie le niveau depuis lequel on l'utilise.

NIVEAU BLEU — L'ORDRE ET LES RÈGLES

Forces : clarté des rôles, fiabilité, procédures respectées. L'IA est utilisée pour automatiser et vérifier la conformité.

Risque spécifique : l'atrophie du jugement humain. Quand l'IA vérifie tout, les gens arrêtent de penser par eux-mêmes.

La question à poser : Est-ce que cette règle sert encore ce pour quoi elle a été créée ?

NIVEAU ORANGE — LA PERFORMANCE ET LA CROISSANCE

Forces : ambition, innovation, mesure de la performance. L'IA est utilisée comme accélérateur — faire plus, plus vite, avec moins.

Risque spécifique : l'accélération sans fin. L'IA libère du temps — et l'Orange le réinvestit immédiatement dans plus de production.

La question à poser : Pour quoi est-ce qu'on performe exactement ?

NIVEAU VERT — L'HUMAIN ET LE COLLECTIF

Forces : inclusion, bien-être, participation, sens. L'IA est accueillie avec prudence et questionnement éthique.

Risque spécifique : la paralysie par sur-consultation.

La question à poser : Est-ce qu'on consulte pour décider mieux — ou pour éviter de décider ?

NIVEAU JAUNE — LE SYSTÈME VIVANT

Le Jaune pense en systèmes. Il voit les connexions que les autres ratent. Et face à l'IA, il pose la bonne question : qu'est-ce que cette tâche mérite vraiment — la puissance de traitement d'une machine, ou la présence vivante d'un humain ?



L'IA ne transforme pas une organisation. Elle en révèle le niveau. Et parfois — si on le choisit — elle crée l'espace pour passer au suivant.

Chapitre II

L'organisation qui s'allie avec l'IA



Quand la machine libère le meilleur des humains



Ce qui suit parle d'organisations. Mais ça parle aussi à toi — que tu coordonnes une équipe, une famille, un projet. L'alliance avec l'IA commence toujours au même endroit : un espace humain.

L'IA comme partenaire de pensée

Avant d'intégrer l'IA dans la gouvernance d'une organisation, il y a une étape préalable souvent négligée : apprendre soi-même à travailler avec elle. En dialogue. En exploration. Pas en commandant — en cherchant ensemble.

L'IA peut jouer plusieurs rôles :

- Partenaire de pensée — explorer des angles qu'on n'avait pas vus
- Miroir — révéler la structure de notre pensée
- Synthèse décisionnelle — organiser l'information pour mieux décider
- Mémoire organisationnelle — garder ce qui sinon se perd

Les erreurs critiques à éviter

- Surconfiance : traiter les outputs de l'IA comme des vérités sans les vérifier
- Sous-utilisation : l'utiliser uniquement pour des tâches triviales
- Mauvais briefing : des inputs vagues produisent des outputs inutiles
- Absence de cadre éthique : qui décide de ce qu'on lui délègue ?
- Dépendance : l'organisation doit savoir fonctionner sans elle

Les protocoles simples à tester

Protocole 1 — Check IA avant décision

Avant une décision importante : le groupe consulte l'IA pour élargir les perspectives et identifier les angles morts. Puis on discute sans l'IA. Puis on décide en conscience.

Protocole 2 — Synthèse IA post-réunion

Après chaque réunion : l'IA formalise les décisions, les points de vigilance et les prochaines étapes. Le groupe valide ou ajuste.

Protocole 3 — Préparation individuelle augmentée

Chaque membre prend 20 à 30 minutes seul avec l'IA pour clarifier sa position, explorer des angles, identifier ses biais. Il arrive à la réunion plus clair, plus posé, plus structuré.

◆ **Ce que ça change concrètement**

- Des réunions plus courtes et plus denses
- Des décisions mieux préparées, mieux mémorisées, mieux suivies
- Une mémoire organisationnelle qui ne repose plus sur une seule personne
- Des tensions nommées avant qu'elles ne deviennent des crises
- Une organisation qui apprend — vraiment, en continu



Chapitre 12

Scénarios concrets



Comment cela pourrait réellement se passer



À ce stade, une question devient inévitable : tout cela est intéressant... mais concrètement, à quoi ça ressemble ?

Scénario 1 — Une réunion stratégique augmentée

Avant la réunion

Chaque participant prend 20 à 30 minutes seul avec l'IA. Objectifs : clarifier sa position, explorer des angles, identifier ses biais. Résultat : les participants arrivent déjà plus clairs, plus posés.

Pendant la réunion

L'IA est utilisée de manière ciblée : reformuler une idée complexe, synthétiser un échange dense. Mais elle ne structure pas la réunion à la place du groupe.

Après la réunion

L'IA produit une synthèse : décisions prises, points de vigilance, prochaines étapes. Le groupe valide ou ajuste.

Scénario 2 — Une prise de décision complexe

Étape 1 : Exploration avec l'IA

Le dirigeant utilise l'IA pour cartographier les options, identifier les risques, simuler différents points de vue.

Étape 2 : Retour à soi

Sans écran. Sans outil. Simplement : ressentir, clarifier ce qui compte vraiment.

Étape 3 : Confrontation

Retour à l'IA pour challenger son choix, tester sa solidité, identifier les angles morts restants.

Étape 4 : Décision

La décision est prise par l'humain. Toujours.

Scénario 3 — Une tension dans une équipe

Étape 1 : Clarification individuelle

Chaque personne utilise l'IA pour exprimer son point de vue, reformuler celui de l'autre.

Étape 2 : Préparation du dialogue

L'IA aide à formuler des phrases plus claires, éviter les accusations.

Étape 3 : Rencontre réelle

Sans IA. Présence humaine complète.

Scénario 4 — Un onboarding augmenté

Intégration accélérée

Une nouvelle personne rejoint l'organisation. Dès le début, elle peut poser toutes ses questions à l'IA, accéder à une mémoire structurée. Résultat : montée en compétence accélérée, moins de dépendance à une seule personne.



Ces exemples ne sont pas futuristes. Ils sont accessibles dès maintenant. Un seul de ces scénarios suffit pour commencer. Une réunion. Une décision. Une conversation.



Chapitre 13

Diriger depuis l'être



Ce que ça change vraiment



Il y a une question que je pose parfois à la fin d'une journée de travail avec une équipe dirigeante.

Depuis quel endroit avez-vous dirigé aujourd'hui ?

Pas « qu'avez-vous décidé » ou « qu'avez-vous accompli ». Depuis quel endroit. Depuis quelle partie de vous-même. Depuis la peur ou depuis la confiance. Depuis le faire — ou depuis l'être.

Les deux frères

Je me souviens d'une mission avec deux dirigeants qui géraient une entreprise ensemble. Deux frères. Intelligents, complémentaires sur le papier. Et pourtant — quelque chose ne coulait pas.

On a constellé. Ce jour-là, quelque chose s'est montré que personne n'avait vu clairement jusque-là. Des dynamiques anciennes. Des loyautés non dites. Des places qui n'avaient pas encore été vraiment prises.

Ce qui m'a le plus frappé, ce n'était pas ce qui s'était dit. C'était ce qui s'était senti. Quelque chose s'était réajusté — subtilement, mais réellement. Et dans les semaines qui ont suivi, leurs collaborateurs l'ont senti aussi.

C'est ça, diriger depuis l'être. Ce n'est pas une méthode. C'est un réajustement profond — et il rayonne.

Le geste du vendredi matin

Une autre équipe dirigeante. Deux personnes à la tête d'une organisation. Ils avaient compris qu'ils avaient besoin d'un moment hors du tumulte. Pas une retraite annuelle. Quelque chose de régulier, de court, d'ancré dans le quotidien.

On a travaillé ensemble sur un processus simple. S'aligner tête, cœur, ventre. Vraiment s'ancrer. Et depuis cet endroit-là — laisser émerger quelque chose.

Ce qui est sorti, c'est un geste. Un geste commun, unique, qui leur appartenait. Je me souviens de ce moment. Les frissons. L'émotion — vraie, palpable, pas performée.

Et puis ils ont décidé d'en faire un rituel. Chaque vendredi matin. Ce n'est pas de la magie. C'est de la présence intentionnelle.

Ce que l'IA change — et ce qu'elle ne change pas

L'IA peut libérer du temps. Elle peut réduire la charge cognitive. Mais elle ne peut pas faire le travail de se connaître. De développer la capacité à revenir à soi-même sous pression.



Avant de continuer — pose ce livre une seconde. Mets une main sur ta poitrine. Sens ton souffle. Et demande-toi : qu'est-ce qui vibre en moi en lisant tout ça ? Cette sensation — quelle qu'elle soit — est une information plus précieuse que n'importe quelle analyse.



Chapitre 14

Une organisation dans 5 ans



Si cette transition est réussie



Essayons de nous projeter. Pas dans un futur lointain. Pas dans une vision idéalisée. Mais dans quelque chose de proche, de crédible, de déjà en train d'émerger.

Une journée ordinaire

La journée commence. Pas par une avalanche de notifications. Mais par un temps de clarification. Chacun prend quelques minutes pour se recentrer, clarifier ses priorités, poser une intention.

Les réunions sont moins nombreuses. Mais plus denses. Plus préparées. Les échanges sont plus directs. Pas parce que tout est simple. Mais parce que les non-dits sont moins tolérés.

Le rôle de l'IA

Elle est partout. Et en même temps — elle n'est jamais au centre. Elle est utilisée pour préparer, clarifier, synthétiser, apprendre. Elle rend certaines tâches presque invisibles. Mais elle ne décide pas. Elle ne remplace pas la relation. Elle soutient. Elle n'oriente pas à la place.

Ce que l'humain retrouve

J'ai eu une conversation avec ma fille hier soir. Une vraie conversation. Je ne sais plus depuis combien de temps ça ne m'était pas arrivé.

Ce n'était pas une performance. Pas un résultat. C'était juste de la présence. Disponible à ce qui se passait vraiment.

L'IA ne crée pas ça. Elle libère l'espace pour que ça existe à nouveau. Et c'est peut-être la chose la plus précieuse qu'elle puisse faire.

Une question pour maintenant

Ce futur n'est pas garanti. Il n'est pas automatique. Il dépend de choix. Des choix individuels. Des choix collectifs. Des choix souvent discrets.

Qu'est-ce que je suis prêt à incarner, dès aujourd'hui, pour qu'il devienne possible ?



Chapitre 15

Ce que je n'ai pas encore validé



Zones d'incertitude assumées



Ce chapitre aurait pu ne pas exister. Il aurait été plus confortable de ne pas l'écrire — de présenter ce livre comme une série de certitudes bien emballées.

Mais ce serait vous mentir. Et surtout — me mentir.

Ce que je pressens — sans encore avoir vu

Je pressens que les organisations qui intégreront l'IA dans leur gouvernance de façon consciente et distribuée seront significativement plus résilientes. Mais je n'ai pas encore accompagné assez d'organisations sur plusieurs années pour le valider empiriquement.

Je pressens que la clarté intérieure des dirigeants est le facteur le plus déterminant dans la qualité de leur relation à l'IA. Mais comment mesure-t-on la clarté intérieure ? Je ne sais pas encore.

Les questions que je n'ai pas su résoudre

Comment créer de vraies conditions de transition pour les personnes dont les emplois sont rendus obsolètes — sans tomber dans la dépendance au

revenu universel ni dans l'illusion que « de nouveaux emplois apparaîtront naturellement » ?

Quelle est la juste limite entre l'IA comme partenaire et l'IA comme béquille ? Comment sait-on qu'on a franchi cette ligne ?

Comment préserver la richesse de la pensée lente, contemplative, non-linéaire dans un monde où l'IA rend la pensée rapide infiniment plus accessible ?

Une invitation

Si tu as expérimenté quelque chose en lien avec ces questions — que tu aies des réponses, des contre-exemples, ou simplement d'autres questions — je suis profondément curieux de t'entendre.

Ce livre n'est pas une conclusion. C'est un point de départ. Et les zones d'incertitude ne sont pas des faiblesses à cacher. Ce sont les endroits où la pensée continue à vivre.



Conclusion



Une permission et un rappel — Tout était déjà là



Il y a quelque chose que j'ai appris lentement — trop lentement peut-être, comme la plupart des choses qui comptent vraiment.

Que le temps ne manque pas. C'est l'attention qui manque.

Que la vie ne passe pas trop vite. C'est nous qui sommes ailleurs pendant qu'elle passe.

Que ce que nous cherchons — plus de sens, plus de lien, plus de présence — n'est pas au bout d'un nouveau projet. Il est disponible maintenant. Dans ce moment. Dans ce choix que tu peux faire — là, aujourd'hui.



Moins de faire. Plus d'être. C'est ça, la vraie promesse de l'IA.



La vision d'une journée possible

Tu te réveilles sans alarme — ton corps sait quand il a assez dormi. Le matin t'appartient. Tu prends un café lentement. Tu regardes par la fenêtre. Pas ton téléphone — la fenêtre. La lumière qui change. Un oiseau quelque part.

Plus tard, tu travailles. Vraiment. Deux heures d'une concentration rare, parce que l'IA a déjà traité ce qui demandait d'être traité. Tu arrives à une décision difficile avec une clarté inhabituelle.

L'après-midi, tu rencontres quelqu'un. Une conversation vraie. Quelqu'un qui te dit quelque chose d'important, et tu es assez présent pour l'entendre.

Le soir, tu es là. Vraiment là. Avec ceux que tu aimes. Sans écran entre vous.

Et avant de dormir, tu sens quelque chose de simple et de rare. Que tu as vécu ta journée. Pas subi. Pas traversé. Vécu.

C'est ça, le monde possible. Il n'est pas loin. Il est à la distance d'un choix.

Le message que j'aurais aimé recevoir plus tôt

Tu as une mine de potentiel en toi qui n'attend que toi. Pas le potentiel de produire plus. Le potentiel d'être plus pleinement toi-même — dans ta façon de diriger, de décider, de te relier aux autres, de créer quelque chose qui dure.

Ce livre ne te demande pas de tout changer. Il te demande un premier pas. Le tien.

Parce que le futur que tu veux voir n'attend pas que les conditions soient parfaites. Il attend que tu commences.



Et quelque part, dans cette alliance nouvelle entre ce que les machines savent faire et ce que toi seul peux être — quelque chose d'inédit devient possible. Quelque chose qui ressemble à une vie vraiment vécue.



Annexe 1 — L'audit des 20%



Trouve le temps que tu croyais ne pas avoir



Pour chaque tâche que tu fais, pose-toi une seule question honnête :

Est-ce que cette tâche appelait vraiment mon intelligence humaine — mon jugement, ma relation, ma créativité — ou est-ce qu'une IA bien briefée aurait pu la faire à 80% ?

Les tâches les plus souvent déléguables

Note le temps que cette tâche prend par semaine

Communication et rédaction

- Rédiger des emails de suivi ou de relance
- Préparer des comptes-rendus de réunion
- Rédiger des premières versions de propositions
- Créer des supports de présentation à partir de tes notes

Recherche et analyse

- Rechercher des informations sur un secteur, un client, un concurrent
- Synthétiser des rapports ou des études
- Compiler des données de plusieurs sources

Gestion et organisation

- Transformer un fichier Excel complexe en système de gestion simple
- Automatiser les relances clients ou fournisseurs
- Générer des rapports de suivi automatiques

Ton résultat

- 2–4 heures / semaine → Une matinée par semaine pour penser long terme
- 4–8 heures / semaine → Une journée entière récupérée
- 8h et plus / semaine → Une transformation réelle de ton rythme

La moyenne observée : entre 20 et 35% du temps d'un dirigeant tombe dans la colonne « délégable ».



Annexe 2 — La checklist de digitalisation



Ce que l'IA peut faire dans ton organisation



◆ Par où commencer — 3 outils concrets, 3 usages immédiats

- Claude ou ChatGPT (gratuit) → Rédiger, synthétiser, préparer des réunions.
- Notion AI ou Microsoft Copilot → Centraliser les informations, automatiser les notes de réunion.
- Zapier ou Make (version gratuite disponible) → Connecter tes outils existants sans coder.

PRIORITÉ 1 — IMPACT IMMÉDIAT, MISE EN PLACE RAPIDE

- Préparation de réunion par l'IA à partir de tes notes — 0€, 20 min à apprendre
- Synthèse de documents longs avec angle personnalisé — 0€, immédiat
- Rédaction de premiers drafts de communications — 0€, immédiat

PRIORITÉ 2 — IMPACT FORT, MISE EN PLACE EN 1-4 SEMAINES

- Automatisation des relances clients / fournisseurs — 0 à 500€
- Rapport de suivi automatique hebdomadaire — 0 à 300€
- Chatbot FAQ pour les demandes entrantes fréquentes — 0 à 1 500€

PRIORITÉ 3 — IMPACT STRUCTUREL, MISE EN PLACE EN 1-3 MOIS

- Transformation d'un Excel complexe en système de gestion — 500 à 3 000€
- IA comme mémoire des décisions organisationnelles — 500 à 2 000€
- Intégration de l'IA dans les cercles de gouvernance — accompagnement recommandé



Annexe 3 — Blueprint de gouvernance



Lumina — une organisation fictive qui a fait le pas



Lumina est une entreprise fictive de 45 personnes, spécialisée dans le conseil en transformation organisationnelle. Elle fonctionne en sociocratie et a intégré l'IA dans sa gouvernance en 18 mois, par petits pas successifs.

CERCLE STRATÉGIE — RÔLE IA : MÉMOIRE ET COHÉRENCE

- Synthétiser toutes les décisions avec leur contexte
- Signaler quand une nouvelle proposition entre en tension avec une décision passée
- Produire avant chaque réunion un état de cohérence

Limite : Ne prend aucune décision. Pose des questions et fournit de l'information.

CERCLE OPÉRATIONS — RÔLE IA : PRÉPARATEUR DE RÉUNION

- Synthétiser les données pertinentes 48h avant chaque réunion
- Produire pour chaque participant un résumé adapté à son rôle
- Structurer les propositions selon un canevas commun

CERCLE CULTURE — RÔLE IA : MIROIR ET SIGNAL FAIBLE

- Analyser les comptes-rendus et identifier les patterns récurrents
- Signaler les tensions non résolues qui réapparaissent régulièrement
- Proposer une question de réflexion mensuelle au collectif

LA SÉQUENCE D'IMPLÉMENTATION

- Mois 1–3 : LIA comme assistant personnel. Familiarisation.
- Mois 4–6 : Premier rôle formel dans un seul cercle.
- Mois 7–12 : Extension à un deuxième cercle après un besoin réel identifié.
- Mois 13–18 : Troisième rôle créé à la demande des équipes, pas imposé.



Si tu veux aller plus loin

Si ce livre a touché quelque chose en toi, si tu veux explorer concrètement ce qui est possible dans ton organisation — sans jargon technique, sans grand projet à six chiffres, juste des petits pas bien choisis qui libèrent vraiment du temps et de la présence —

c'est exactement ce que j'accompagne.

Une conversation suffit pour voir où sont tes 20%.



Quentin de Pret
quentindepret.com

*L'IA ne nous déshumanise pas.
C'est notre refus de nous arrêter
qui le fait.*

L'intelligence artificielle transforme le monde du travail. Mais le véritable bouleversement n'est pas là où on le croit. Ce n'est pas seulement ce que nous faisons qui change — c'est la manière dont nous pensons, décidons, et assumons nos responsabilités.

Face à cette mutation, deux trajectoires : utiliser l'IA pour produire davantage, ou s'en servir comme levier pour un leadership plus lucide, plus conscient, plus profondément humain.

Ce livre n'est ni un guide technique, ni un manuel de productivité. C'est une exploration. À travers des principes clairs et des scénarios concrets :

- Replacer la responsabilité au centre
- Développer la clarté intérieure comme compétence clé
- Intégrer l'IA comme partenaire, non comme substitut

Pour celles et ceux qui sentent que les réponses d'hier ne suffisent plus. Pas une méthode — une invitation à expérimenter, et à participer à l'émergence d'une nouvelle manière d'être humain ensemble.

Quentin de Pret est facilitateur, coach et formateur. Depuis dix ans, il accompagne des organisations vers plus d'intelligence collective et de gouvernance vivante.