

Le futur du travail: quel avenir pour les ressources humaines?

Par Jean-François Bertholet, M.Sc., CRHA

Consultant en développement organisationnel et diagnostic d'entreprise
Chargé de cours à HEC Montréal

www.bertholet.ca
info@bertholet.ca



1

LE FUTUR DU TRAVAIL

2

LE FUTUR DES RH

3

**LES COMPÉTENCES
CLÉS DANS LE FUTUR
DU TRAVAIL**



1

LE FUTUR DU TRAVAIL




2

LE FUTUR DES RH

3

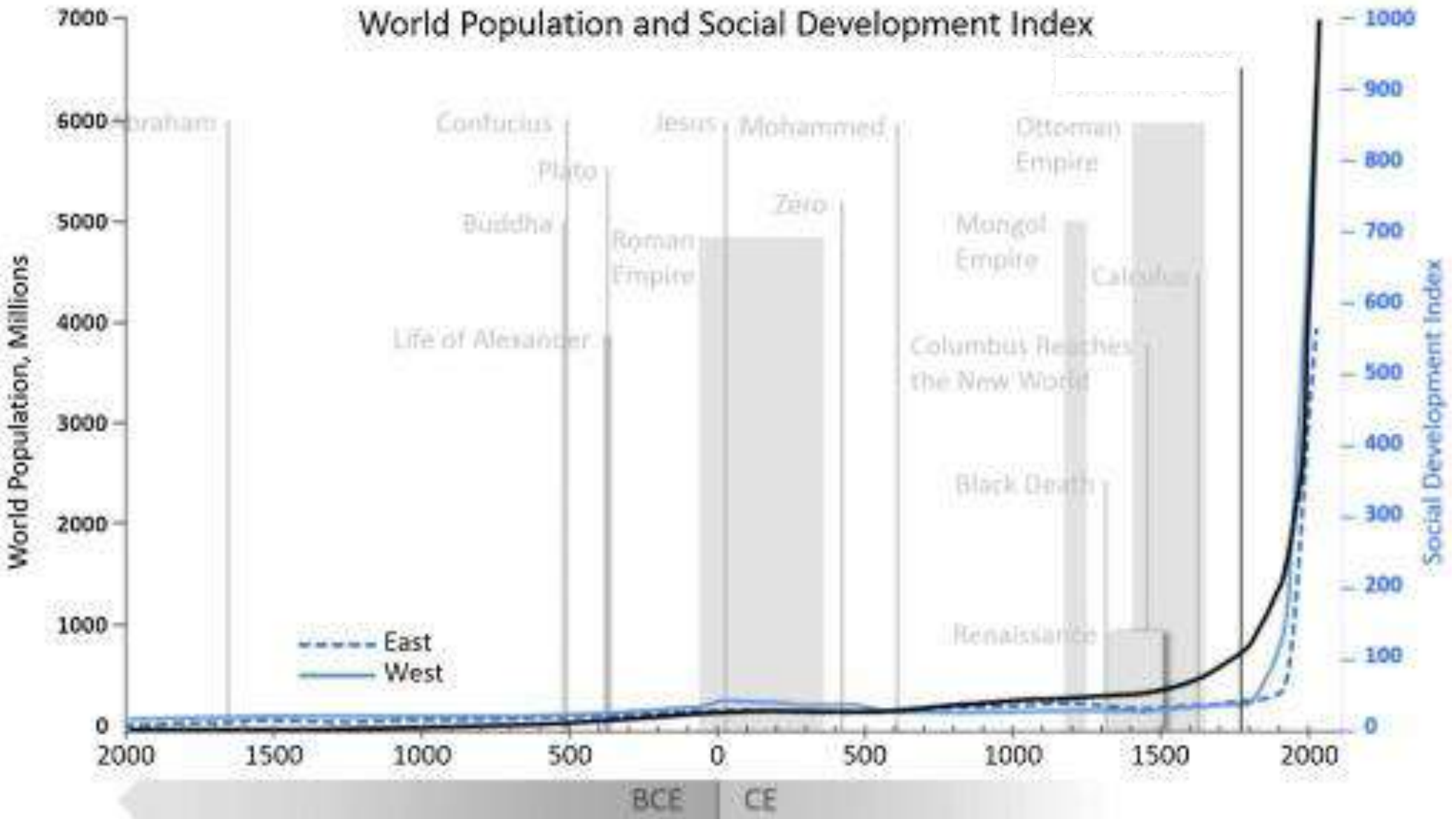
LES COMPÉTENCES
CLÉS DANS LE FUTUR
DU TRAVAIL

LE FUTUR



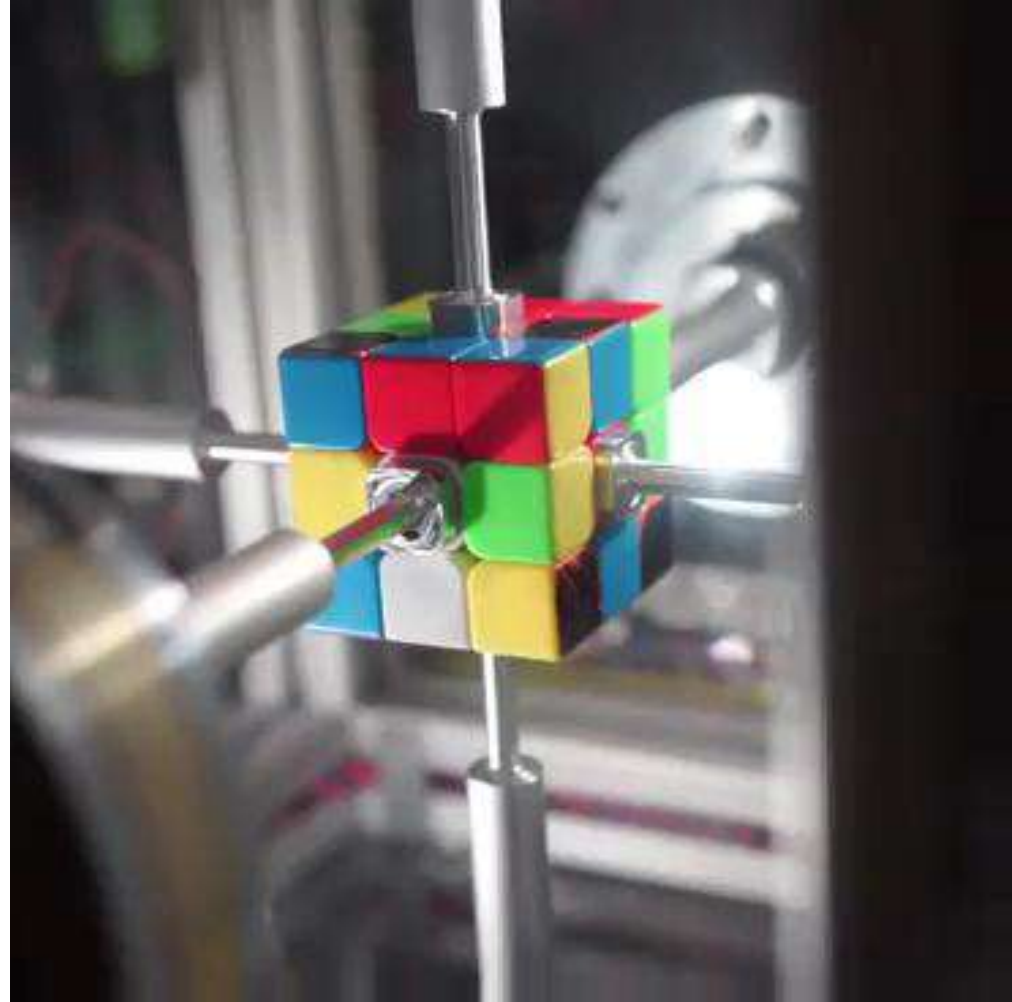
«L'art de la prédiction est une chose difficile –
surtout lorsqu'elle concerne le futur»
Niels Bohr, lauréat Nobel, physicien danois





Source: Andrew McAfee, MIT







**What 570 Experts Predict
the Future of Work Will
Look Like**

LES PRÉDICTIONS DES EXPERTS

AVANT, FAITES LES VÔTRES!

2030

2050

2070

Le futur du travail

A Timeline of Future-of-Work Predictions

When asked to rank the likelihood of predictions made by tech entrepreneurs, economists, and journalists in 485 newspaper articles, 570 experts from these fields landed on the following course of events as most likely to occur.

- — 2025: Technology requires constant re/upskilling by workers.
- — 2026: Job tasks are partially automated.
- — 2029: New technologies create new types of occupations and industries.
- — 2030: More and more occupations are augmented by AI, helping people work more efficiently and productively.
- — 2033: Major ecological disasters occur.
- — 2035: Economic inequality increases dramatically.
- — 2037: People work alongside robot colleagues. More and more jobs are entirely replaced by technology.
- — 2042: Third world war breaks out.
- — 2044: Surveillance societies become the norm worldwide.
- — 2046: Automation leads to shorter workweeks, increased leisure time, and a renaissance of human craftwork.
- — 2050: Labor markets worldwide are faced with mass unemployment.
- — 2051: Governments introduce universal basic income.
- — 2052: Humanity depends on technology for everything.
- — 2053: Breakthroughs in longevity research drastically extend the lifespan of the technocratic elite.
- — 2063: Technocratic elites start colonizing other planets.
- — 2065: All human qualities are surpassed by intelligent technology.
- — 2074: Human civilization is irreversibly changed by an uncontrollable superintelligence beyond our comprehension (technological singularity).



Les experts et leurs prédictions

Une recherche menée pendant plus de 20 ans sur **plus de 28 000 prévisions** faites par **284 experts** en politique, économie et relations internationales a tenté d'y voir plus clair...

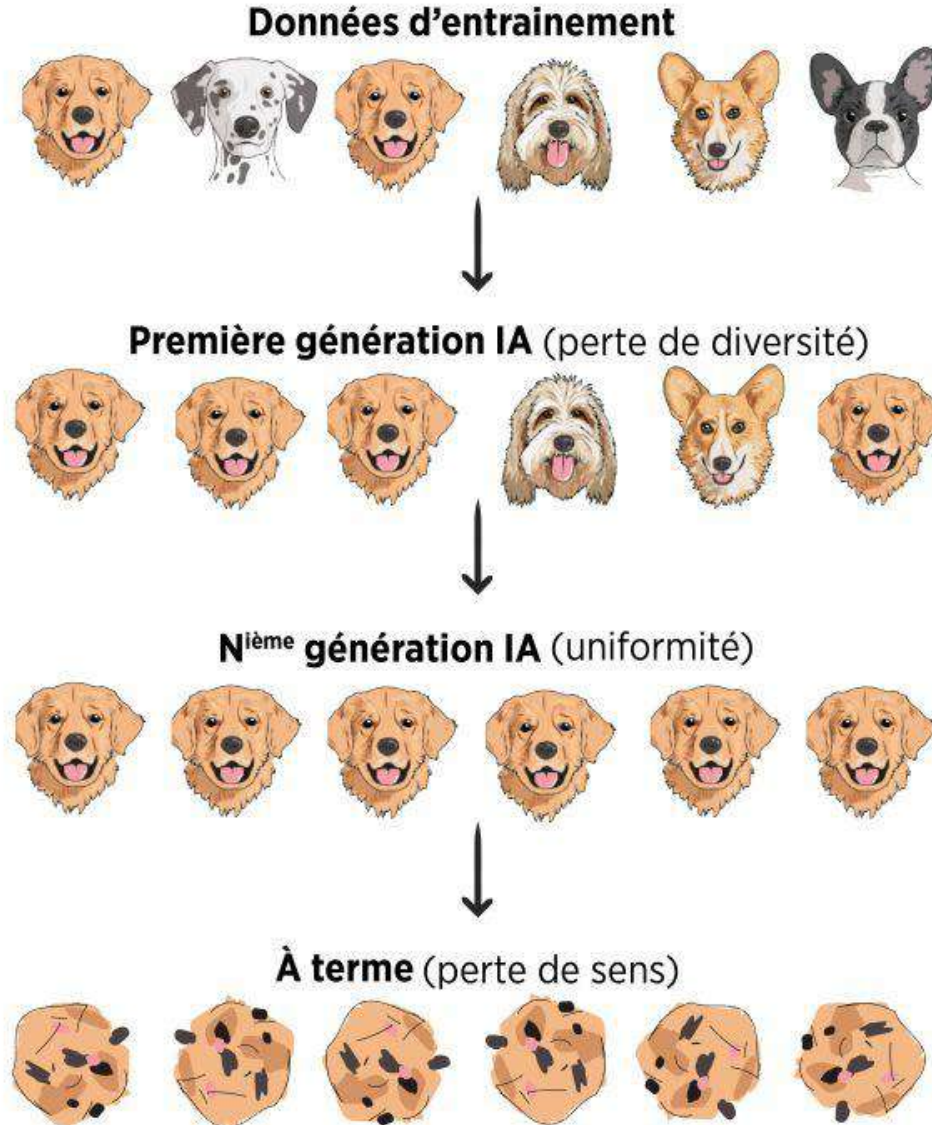
Le verdict?

- ✓ **Leurs prévisions étaient à peine plus fiables que le hasard.**
- ✓ **Les experts les plus médiatisés et les plus confiants se trompaient le plus souvent.**
- ✓ **Croiser plusieurs perspectives et réviser ses prévisions à mesure que de nouvelles données émergent augmente l'exactitude des prévisions**



Pourquoi les IA peuvent s'effondrer

Résultat d'un modèle IA entraîné récursivement sur ses propres données
(illustration)



- Shumailov et al. (2024) AI models collapse when trained on recursively generated data. Nature
- Wenger (2024) AI produces gibberish when trained on too much AI-generated data. Nature

1

LE FUTUR DU TRAVAIL

2

LE FUTUR DES RH



3

LES COMPÉTENCES
CLÉS DANS LE FUTUR
DU TRAVAIL



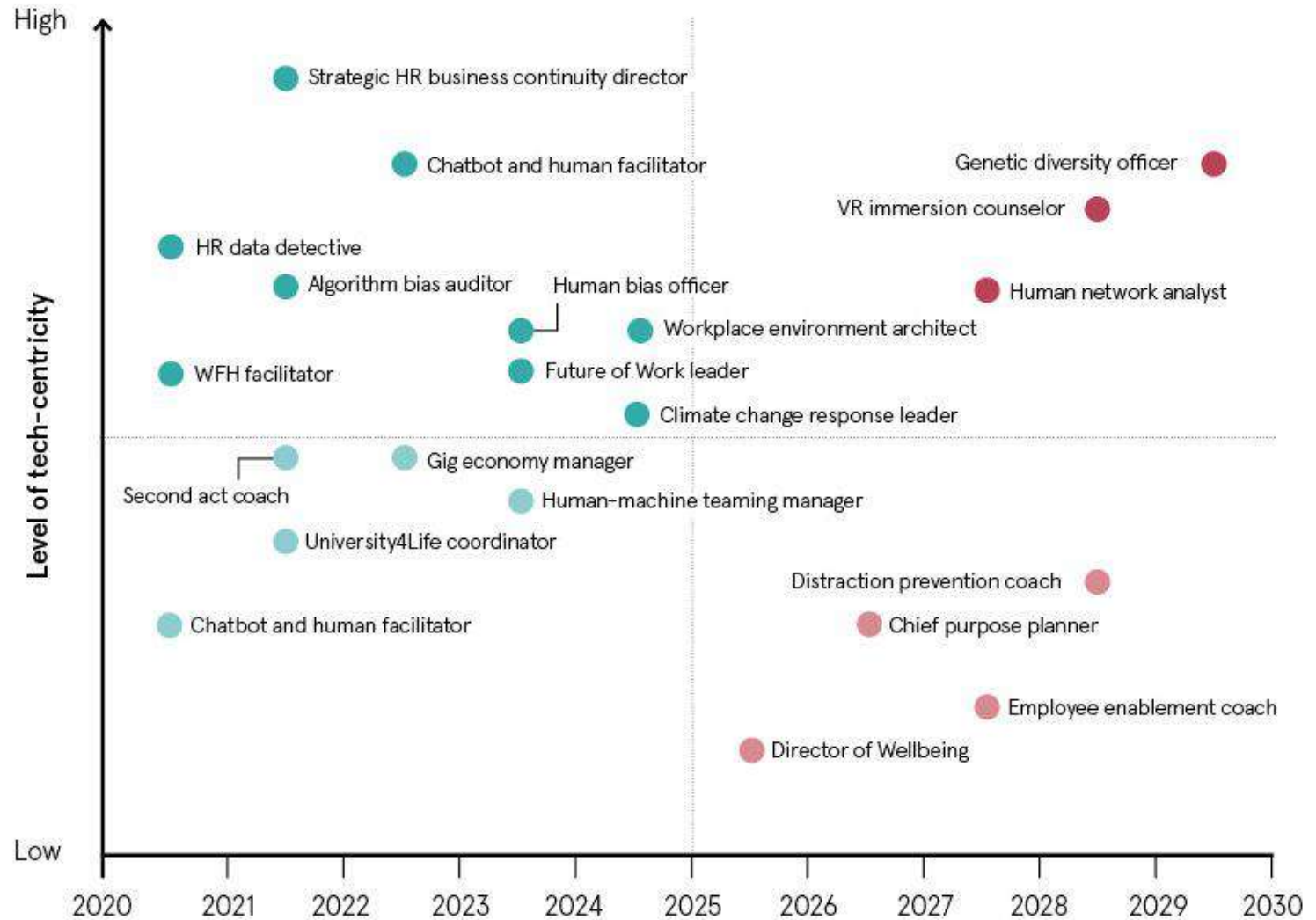
COMMENT VOYEZ-VOUS L'AVENIR DU DÉPARTEMENT RH?

COMMENT VONT LES PRÉDICTIONS?

21 HR JOBS OF THE FUTURE

The roles which nearly 100 senior HR leaders see the function evolving into over the next 10 years

- Mid to high-tech within 5 years
- Mid to high-tech within 10 years
- Low to mid-tech within 5 years
- Low to mid-tech within 10 years



Les priorités

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025

01
Leader and manager
development

02
Organizational
culture

03
Strategic workforce
planning

04
Change
management

05
HR
technology

Source: Gartner
© 2024 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. 3258456

Gartner

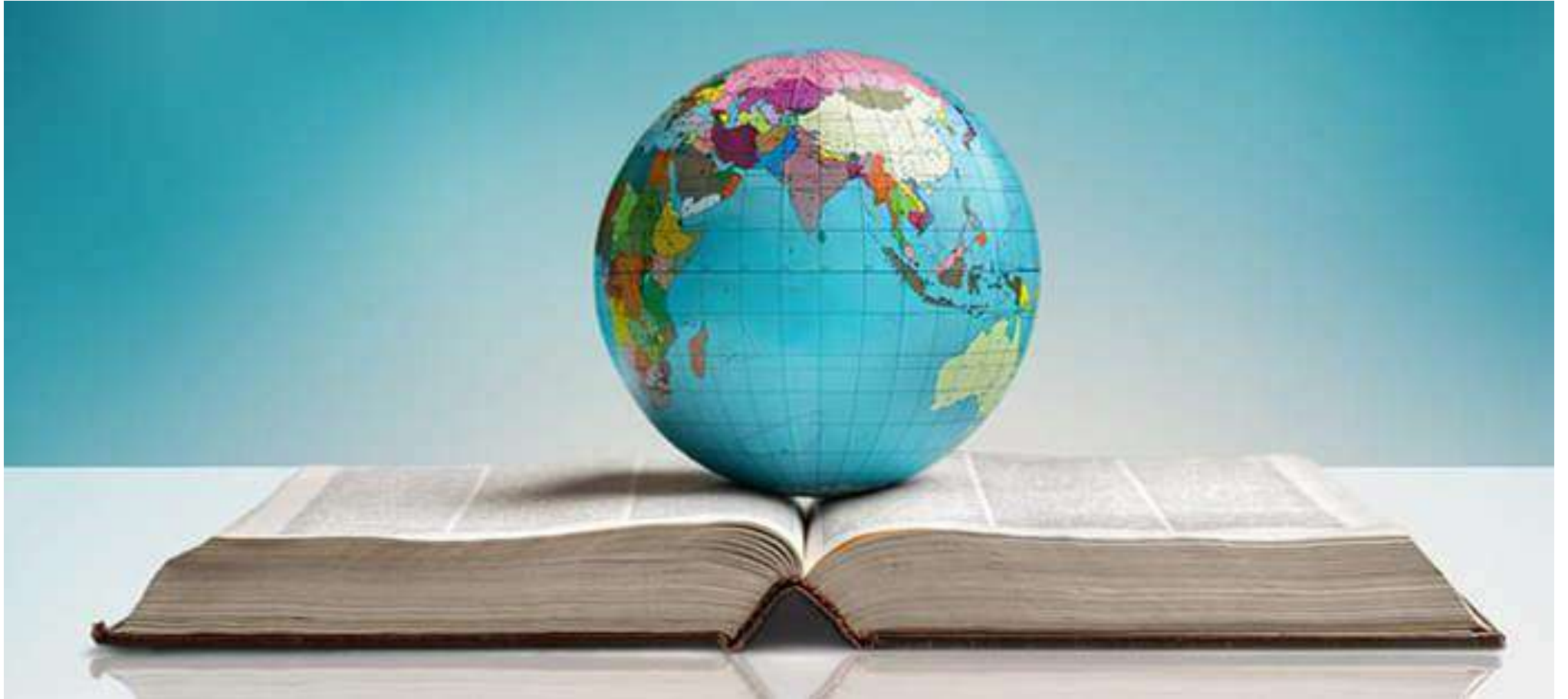


LE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS





La motivation à apprendre...en ligne



Les taux d'abandon

On veut plus de données alors que le principal problème est que nous ne faisons rien avec les données que nous avons!



Ernest HEMINGWAY

« Ne jamais confondre mouvement et action. »



1

LE FUTUR DU TRAVAIL

2

LE FUTUR DES RH

3

**LES COMPÉTENCES
CLÉS DANS LE FUTUR
DU TRAVAIL**



LE MONDE DU TRAVAIL ÉVOLUE



Ce qui a fait notre succès dans le passé ne sera pas ce qui fera notre succès dans l'avenir.

LA PERFORMANCE DANS LE NOUVEAU MONDE DU TRAVAIL |

Individuelle

Collective

Répétitive

Diversifiée

Mesurable

Intangible

ALIGNEMENT

ÉMERGENCE

**CODER, C'EST LE
FUTUR**

OU PAS!



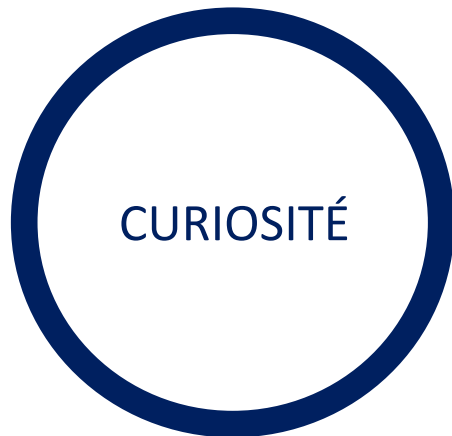
COMPÉTENCES CLÉS



GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES



COMPÉTENCES CLÉS



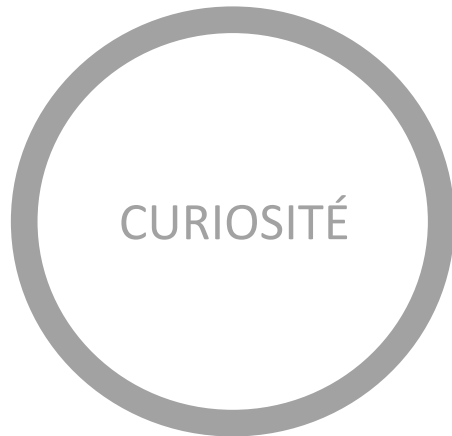
PENSÉE
ANALYTIQUE

GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



CONNECTÉ À
UN RÉSEAU

DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



CURIOSITÉ

LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



CONSCIENCE
DE SOI

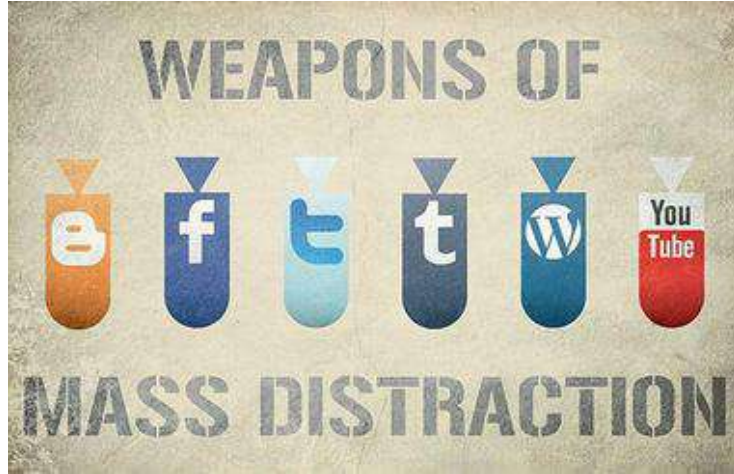
UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES



LE COURS LE PLUS IMPORTANT







Critical Ignoring as a Core Competence for Digital Citizens



Anastasia Kozyreva¹, Sam Wineburg², Stephan Lewandowsky ^{3,4,5}, and Ralph Hertwig ¹

Abstract

Low-quality and misleading information online can hijack people's attention, often by evoking curiosity, outrage, or anger. Resisting certain types of information and actors online requires people to adopt new mental habits that help them avoid being tempted by attention-grabbing and potentially harmful content. We argue that digital information literacy must include the competence of critical ignoring—choosing what to ignore and where to invest one's limited attentional capacities. We review three types of cognitive strategies for implementing critical ignoring: self-nudging, in which one ignores temptations by removing them from one's digital environments; lateral reading, in which one vets information by leaving the source and verifying its credibility elsewhere online; and the do-not-feed-the-trolls heuristic, which advises one to not reward malicious actors with attention. We argue that these strategies implementing critical ignoring should be part of school curricula on digital information literacy. Teaching the competence of critical ignoring requires a paradigm shift in educators' thinking, from a sole focus on the power and promise of paying close attention to an additional emphasis on the power of ignoring. Encouraging students and other online users to embrace critical ignoring can empower them to shield themselves from the excesses, traps, and information disorders of today's attention economy.

Keywords

critical ignoring, deliberate ignorance, lateral reading, online environments, digital information literacy, critical thinking, information management

¹Center for Adaptive Rationality, Max Planck Institute for Human Development, Berlin, Germany

²Graduate School of Education, Stanford University

³School of Psychological Science, University of Bristol

⁴School of Psychological Science, University of Western Australia

⁵Department of Psychology, University of Potsdam





Le **workslop** est un contenu généré par l'IA qui se fait passer pour un travail de qualité, mais qui manque de substance pour faire avancer de manière significative une tâche donnée.

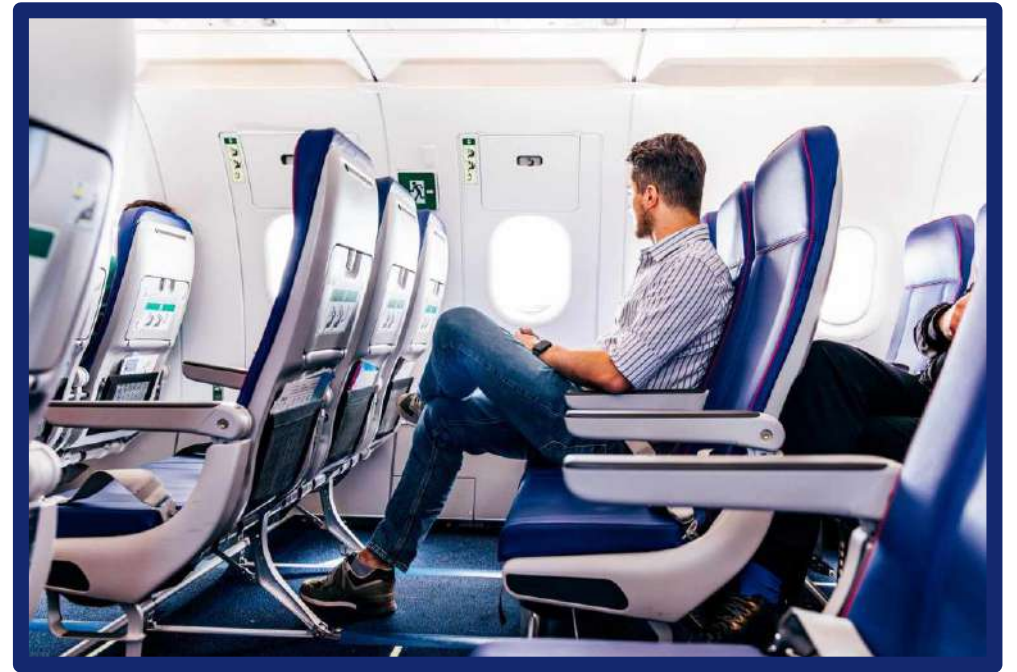
Possible de produire rapidement des résultats soignés : des diapositives bien formatées, des rapports longs et structurés, des résumés apparemment clairs d'articles universitaires rédigés par des non-spécialistes.



Contenu qui est en réalité inutile, incomplet ou qui manque de contexte essentiel concernant le projet en question.

Les implications? Exemples?





La soumission cognitive est l'érosion progressive, souvent inconsciente, de l'autonomie mentale et de la pensée critique chez l'humain, où les individus adoptent sans recul des contenus générés par l'IA, même lorsqu'ils sont erronés.

Shaw, Steven D and Nave, Gideon, Thinking—Fast, Slow, and Artificial: How AI is Reshaping Human Reasoning and the Rise of Cognitive Surrender (January 11, 2026). https://doi.org/10.31234/osf.io/yk25n_v1, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=6097646> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.6097646>

Thinking—Fast, Slow, and Artificial: How AI is Reshaping Human Reasoning and the Rise of Cognitive Surrender

https://doi.org/10.31234/osf.io/yk25n_v1

58 Pages • Posted: 2 Feb 2026 • Last revised: 10 Feb 2026

Steven D Shaw

University of Pennsylvania - The Wharton School

Gideon Nave

University of Pennsylvania - The Wharton School

Date Written: January 11, 2026

Abstract

People increasingly consult generative artificial intelligence (AI) while reasoning. As AI becomes embedded in daily thought, what becomes of human judgment? We introduce Tri-System Theory, extending dual-process accounts of reasoning by positing System 3: artificial cognition that operates outside the brain. System 3 can supplement or supplant internal processes, introducing novel cognitive pathways. A key prediction of the theory is "cognitive surrender"—adopting AI outputs with minimal scrutiny, overriding intuition (System 1) and deliberation (System 2). Across three preregistered experiments using an adapted Cognitive Reflection Test (N = 1,372; 9,593 trials), we randomized AI accuracy via hidden seed prompts. Participants chose to consult an AI assistant on a majority of trials (>50%). Relative to baseline (no System 3 access), accuracy significantly rose when AI was accurate and fell when it erred (+25/-15 percentage points; Study 1), the behavioral signature of cognitive surrender (AI-Accurate vs. AI-Faulty contrast; Cohen's $h = 0.81$). Engaging System 3 also increased confidence, even following errors. Time pressure (Study 2) and per-item incentives and feedback (Study 3) shifted baseline performance but did not eliminate this pattern: when accurate, AI buffered time-pressure costs and amplified incentive gains; when faulty, it consistently reduced accuracy regardless of situational moderators. Across studies, participants with higher trust in AI and lower need for cognition and fluid intelligence showed greater surrender to System 3. Tri-System Theory thus characterizes a triadic cognitive ecology, revealing how System 3 reframes human reasoning and may reshape autonomy and accountability in the age of AI.

Métacognition

La métacognition est la capacité à « penser sur ses propres pensées », permettant de superviser, évaluer et ajuster ses processus cognitifs pour améliorer l'apprentissage.

Why AI Boosts Creativity for Some Employees but Not Others

by Jackson G. Lu, Shuhua Sun, Zhuqi Angelina Li, Maw-Der Foo and Jing Zhou

January 6, 2026

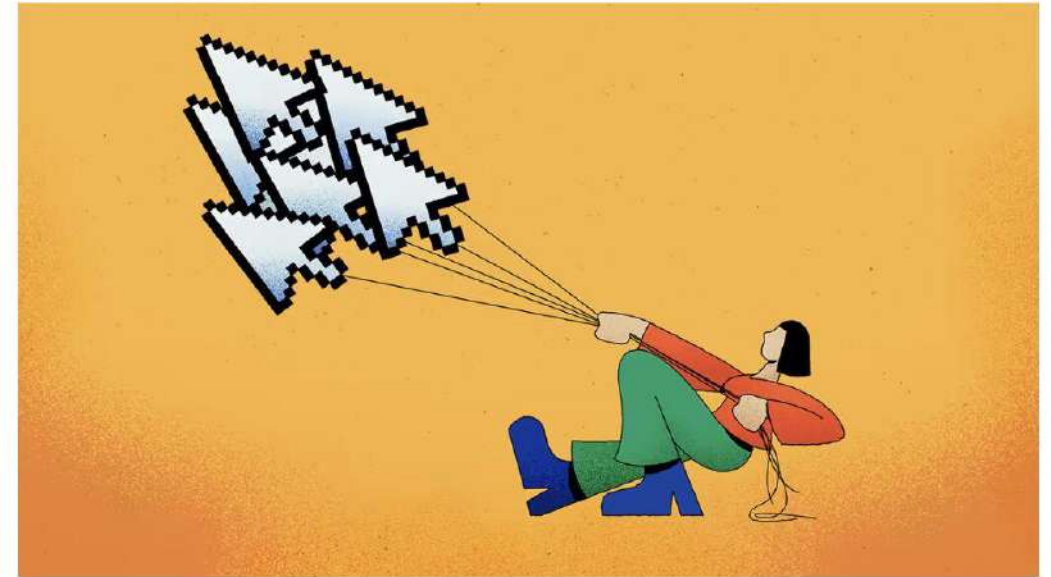
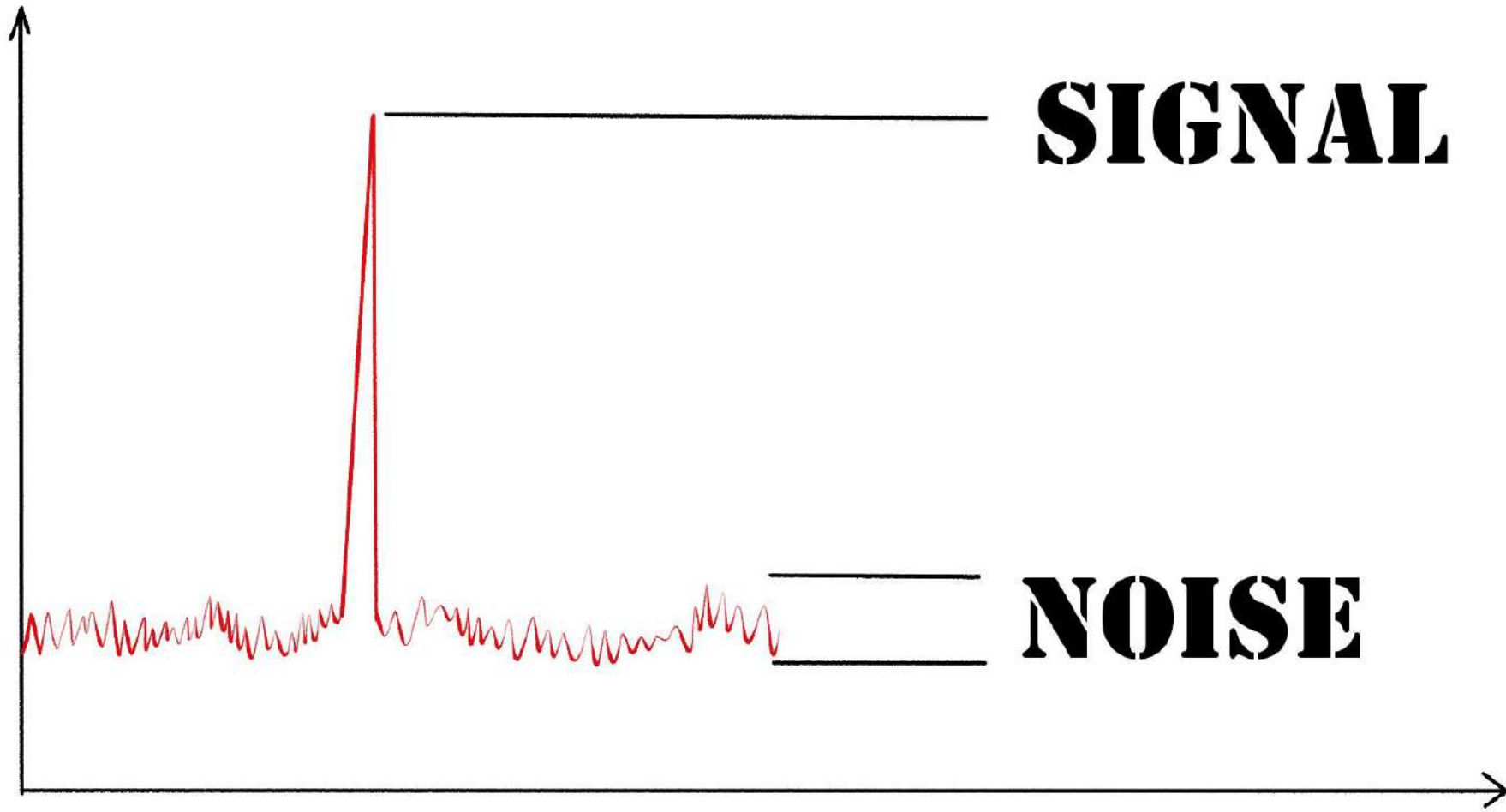


Illustration by Gabriel Masella

Generative AI is increasingly embedded into day-to-day workflows across organizations globally. Employees are using AI tools like ChatGPT to brainstorm solutions, explore alternatives, summarize information, and accelerate projects. As these tools become more capable, many organizations hope they will spark higher levels of creativity, enabling employees to generate more novel and impactful ideas.



HUMILITÉ INTELLECTUELLE

DIMENSIONS

- 1) indépendance d'intellect et d'égo,
- 2) Ouverture à réévaluer son point de vue
- 3) Respect pour le point de vue des autres et
- 4) Absence de confiance intellectuelle excessive.

Krumrei-Mancuso EJ, Rouse SV. The Development and Validation of the Comprehensive Intellectual Humility Scale. *J Pers Assess.* 2016;98(2):209-21. doi: 10.1080/00223891.2015.1068174. Epub 2015 Nov 5. PMID: 26542408.

COMPÉTENCES CLÉS



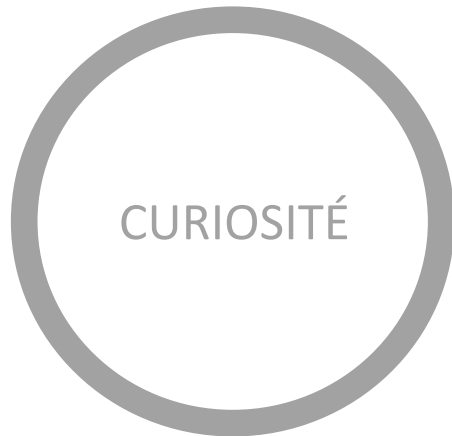
PENSÉE
ANALYTIQUE

GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



CONNECTÉ À
UN RÉSEAU

DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



CURIOSITÉ

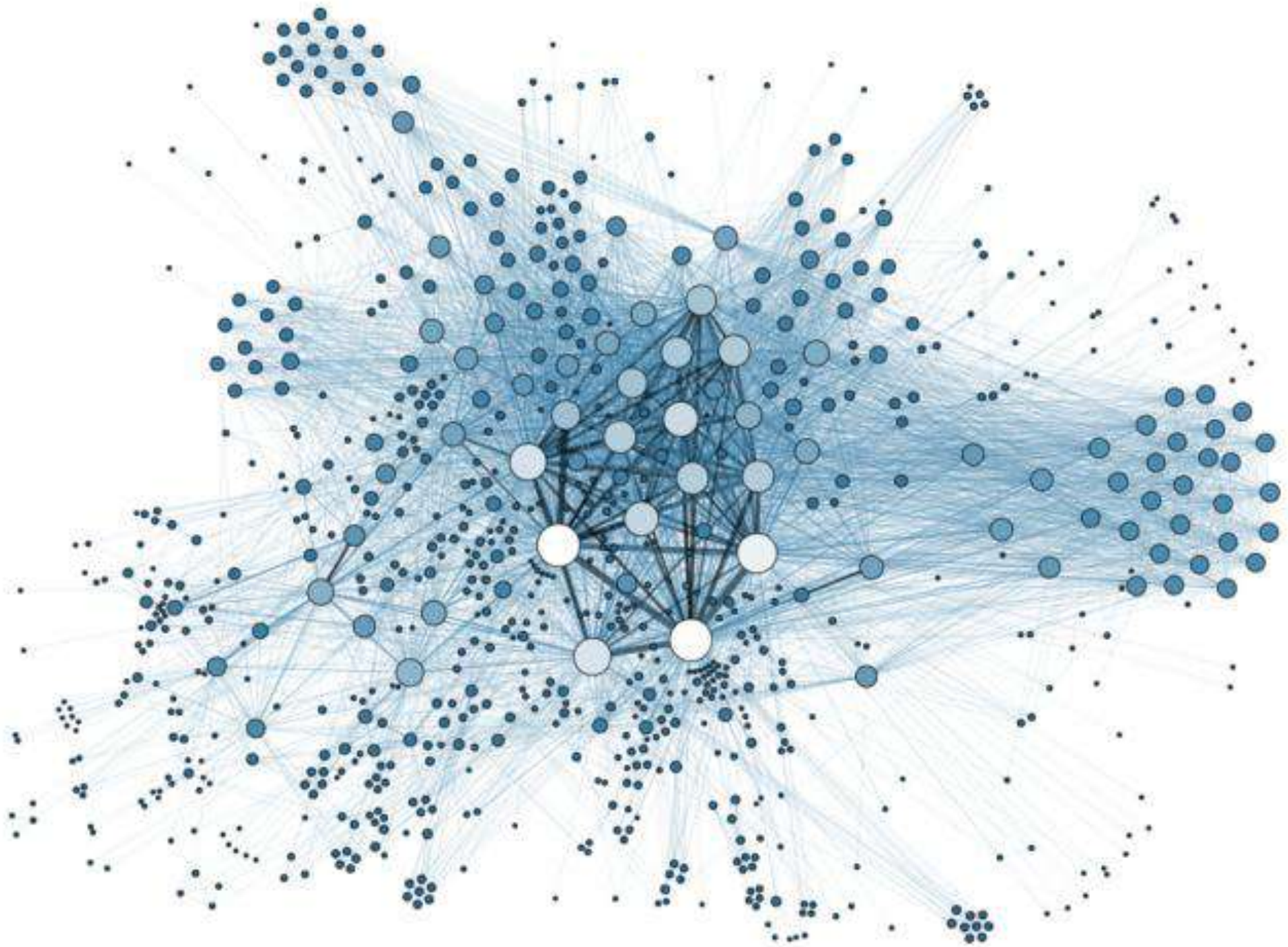
LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



CONSCIENCE
DE SOI

UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES





L'effet positif du PDG qui habite le quartier de ses employés

Neighborhood CEOs*

Mario Daniele Amore[†] Morten Bennedsen[‡] Birthe Larsen[§]

May 28, 2022

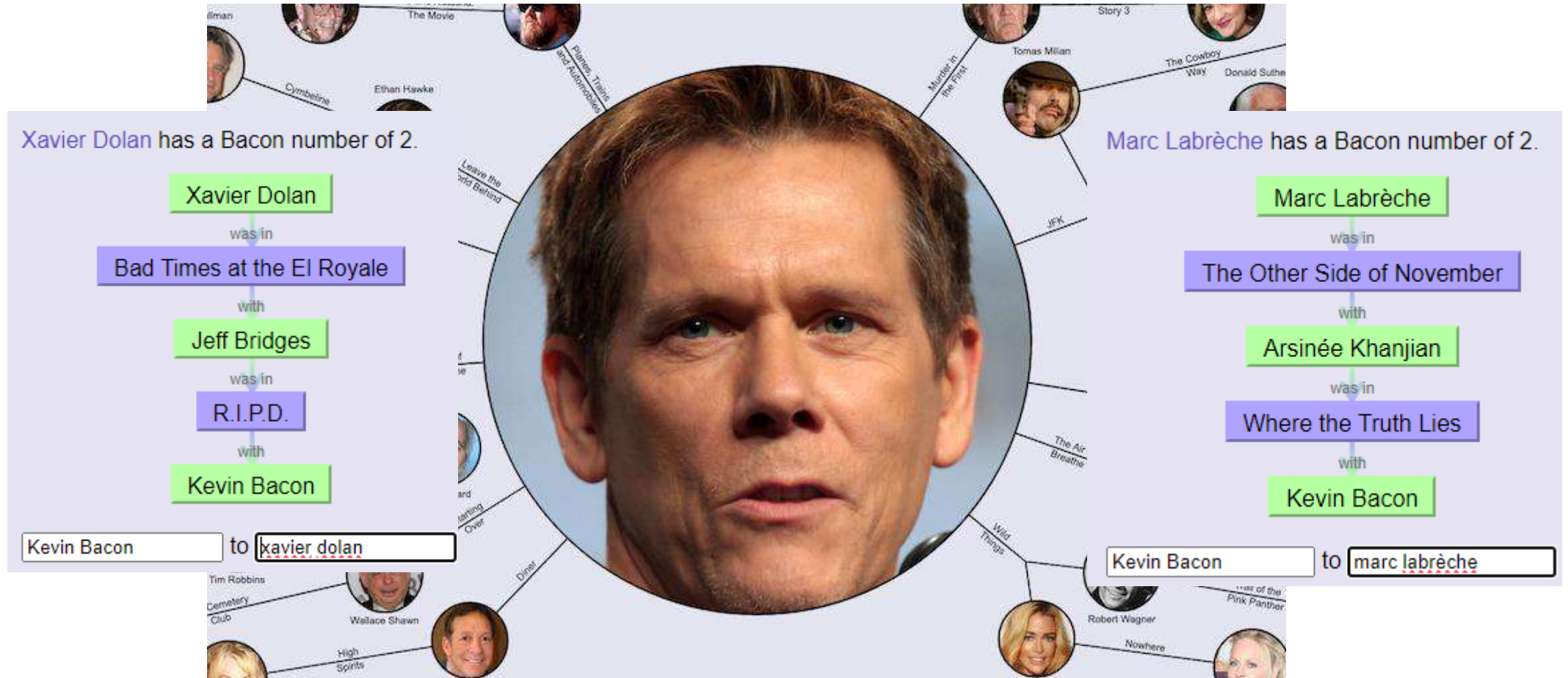
Abstract

The working environment is a key driver of firms' success. Using unique survey and register data from Denmark, we show that firms led by neighborhood CEOs – defined by physical distance and personal values – exhibit better workplace conditions as perceived both by a regulatory authority and firms' own employees. The effect is stronger when the CEO's and employees' children attend the same school, pointing to social interactions as a channel for the result. Finally, we show that CEOs who emphasize neighborhood engagement adopt a management style tilted toward employees' welfare.

1. Les « PDG du quartier » créent des milieux de travail de meilleure qualité, qui offrent en plus une meilleure productivité. L'effet positif est aussi nettement plus marqué quand les enfants du PDG et ceux des employés fréquentent la même école !
2. Les entreprises où le PDG habitait à plus de 5 kilomètres du bureau obtenaient plus de sanctions administratives de l'État, notamment pour des enjeux de santé et sécurité au travail.
3. Les PDG qui sont imbriqués dans le tissu social local développent des relations plus profondes avec les employés, ce qui favorise ultimement le succès de l'organisation.



Soyez le Kevin Bacon de votre vie



<https://oracleofbacon.org/>



UN PORTEFEUILLE DE RELATIONS DIVERSIFIÉES

PNAS

RESEARCH ARTICLE

SOCIAL SCIENCES

OPEN ACCESS



Relational diversity in social portfolios predicts well-being

Hanne K. Collins^{a,1}, Serena F. Hagerty^b, Jordi Quoidbach^c, Michael I. Norton^a, and Alison Wood Brooks^a

Edited by Jonathan Gershuny, University College London, London, United Kingdom; received November 12, 2021; accepted September 6, 2022 by Editorial Board Member Mark Granovetter

We document a link between the relational diversity of one's social portfolio—the richness and evenness of relationship types across one's social interactions—and well-being. Across four distinct samples, respondents from the United States who completed a preregistered survey ($n = 578$), respondents to the American Time Use Survey ($n = 19,197$), respondents to the World Health Organization's Study on Global Aging and Adult Health ($n = 10,447$), and users of a French mobile application ($n = 21,644$), specification curve analyses show that the positive relationship between social portfolio diversity and well-being is robust across different metrics of well-being, different categorizations of relationship types, and the inclusion of a wide range of covariates. Over and above people's total amount of social interaction and the diversity of activities they engage in, the relational diversity of their social portfolio is a unique predictor of well-being, both between individuals and within individuals over time.

well-being | relationships | diversity | conversation

Significance

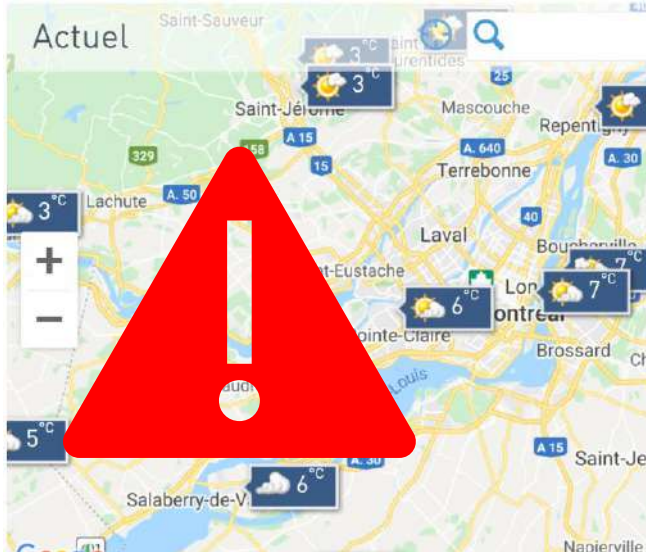
The link between social connection and well-being is well-documented: Happier people tend to spend more time with others, and people experience greater happiness while socially engaged. But, over and above people's total amount of social interaction, which set of interactions—with which types of relationship partners (e.g., family members, close friends,

Significance

The link between social connection and well-being is well-documented: Happier people tend to spend more time with others, and people experience greater happiness while socially engaged. But, over and above people's total amount of social interaction, which set of interactions—with which types of relationship partners (e.g., family members, close friends, acquaintances, strangers), and how many interactions with each type—is most predictive of well-being? Building on research showing the benefits of variety—in activities, experiences, and emotions—for well-being, we document a link between the relational diversity of people's social portfolios and well-being. Assessing the social interactions and happiness of over 50,000 people reveals that interacting with a more diverse set of relationship types predicts higher well-being.



PARLER À DES ÉTRANGERS



Kardas, M., Kumar, A., & Epley, N. (2022). Overly shallow?: Miscalibrated expectations create a barrier to deeper conversation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(3), 367–398. <https://doi.org/10.1037/pspa0000281>



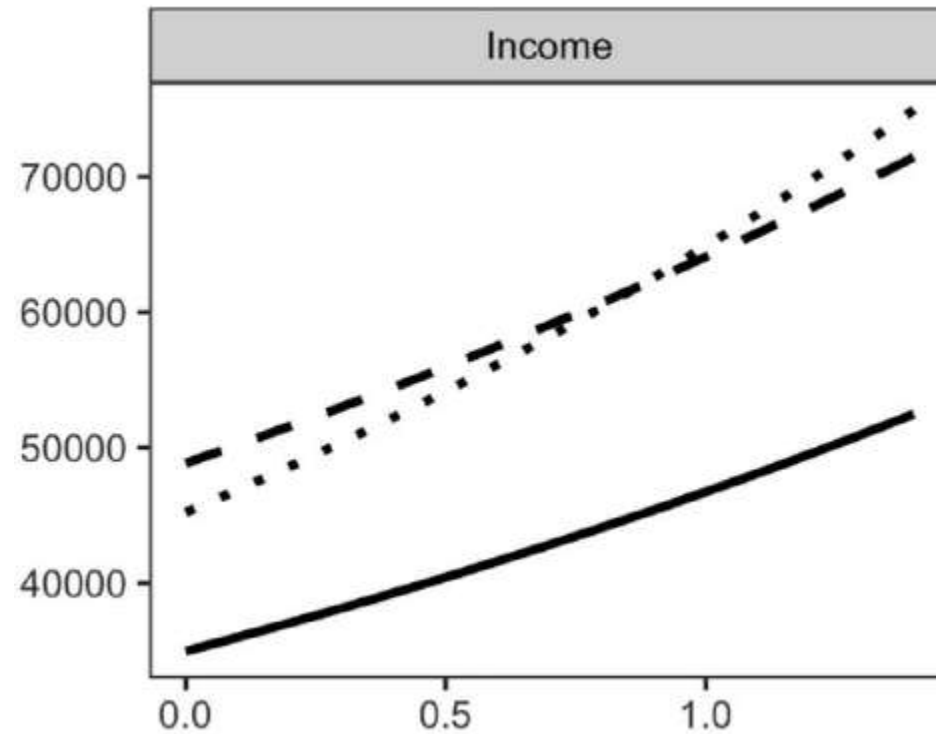
Hart, Einav and Hart, Einav and VanEpps, Eric and Schweitzer, Maurice E., I Didn't Want to Offend You: The Cost of Avoiding Sensitive Questions (June 24, 2019).



Kardas, M., Schroeder, J., & O'Brien, E. (2022). Keep talking: (Mis)understanding the hedonic trajectory of conversation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(4), 717–740. <https://doi.org/10.1037/pspi0000379>

SOYEZ GÉNÉREUX

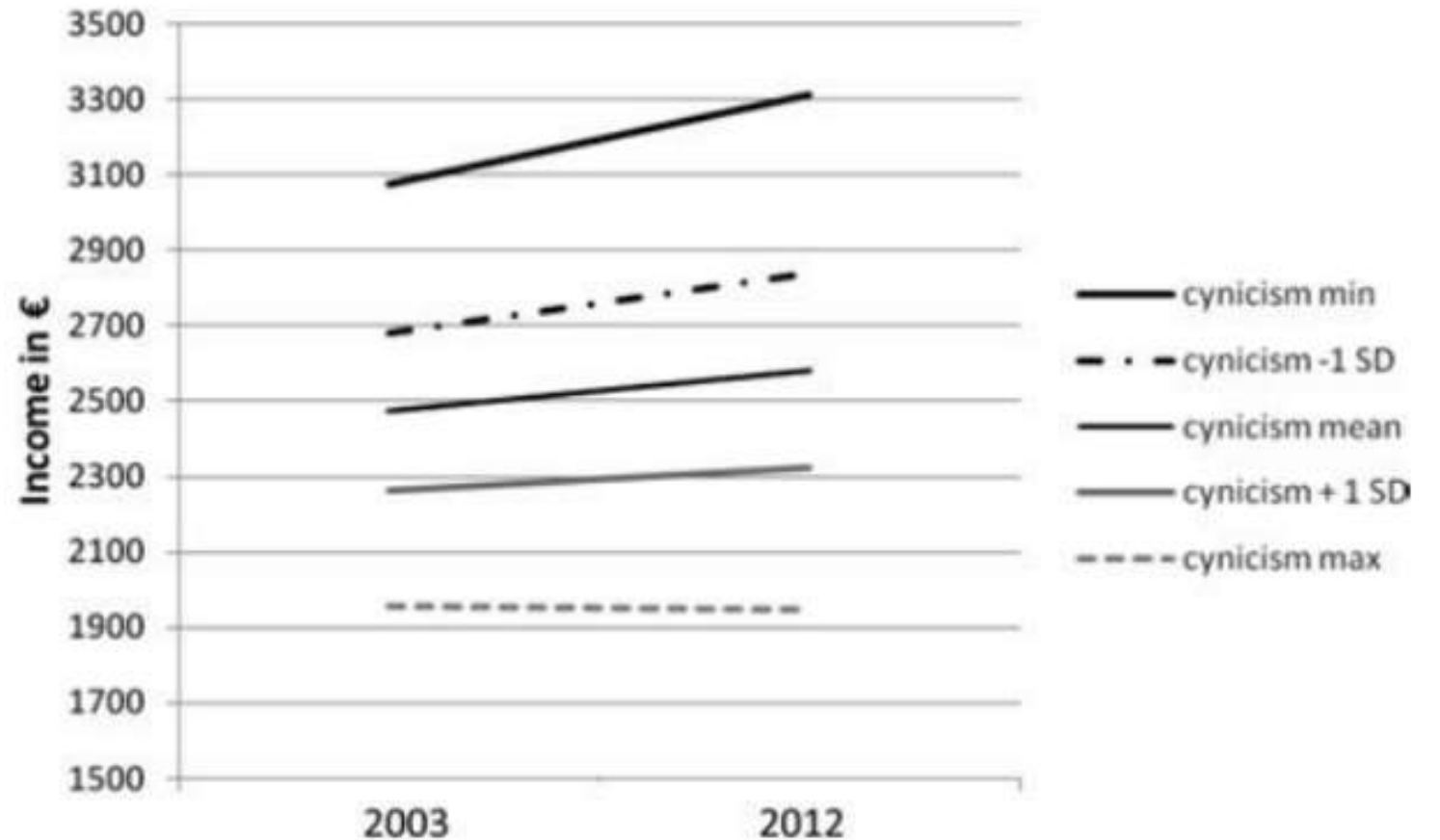
Eriksson, K., Vartanova, I., Strimling, P., & Simpson, B. (2018, September 27). Generosity Pays: Selfish People Have Fewer Children and Earn Less Money. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000213>



— selfish — moderate ▪ ▪ prosocial

SOYEZ PRONOIAQUE

La plupart des gens mentiraient pour s'en sortir.
C'est plus sécuritaire de ne faire confiance à personne.
La plupart des gens sont en réalité désintéressés par ce qui vous arrive.
La plupart des gens sont honnêtes principalement car ils ont peur d'être pris.
Je me demande souvent quelle est l'intention derrière un geste positif de quelqu'un envers moi.



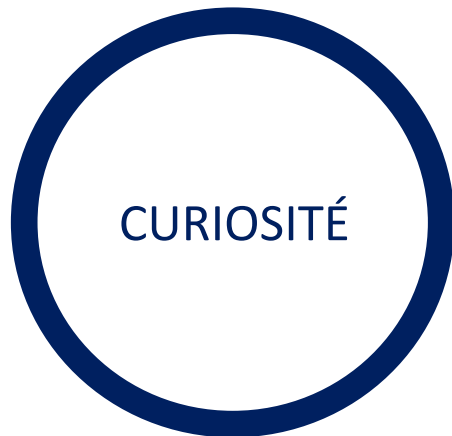
COMPÉTENCES CLÉS



GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES

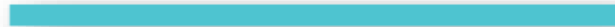


L'ÉTUDIANT À POTENTIEL ÉLEVÉ, QUEL INDICE?

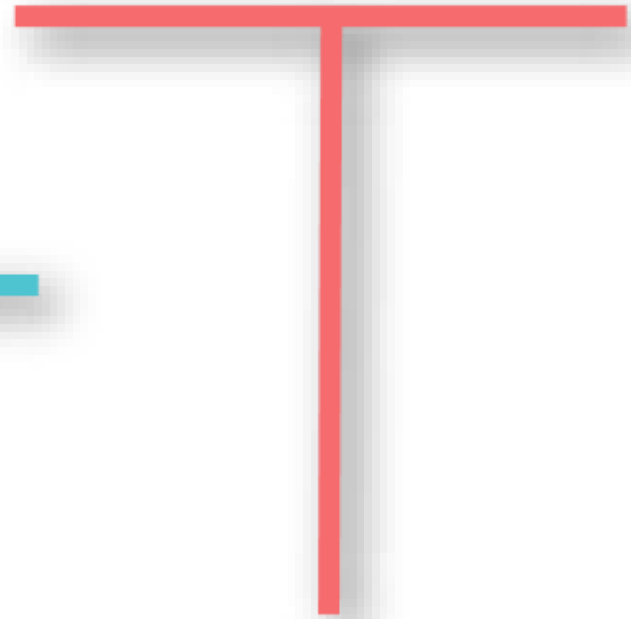
EXPERT



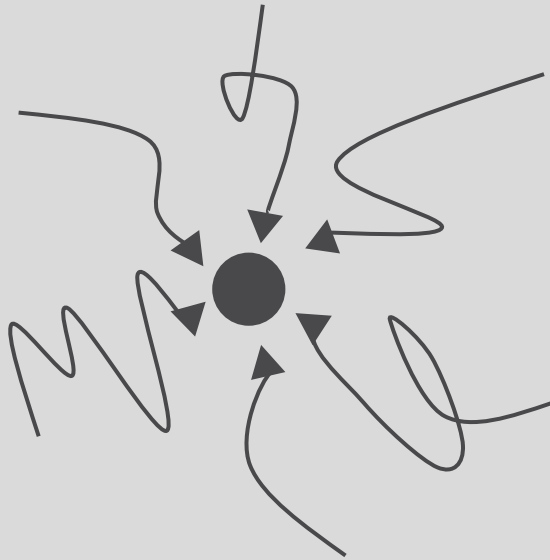
POLYVALENT



POLYVALENT ET EXPERT

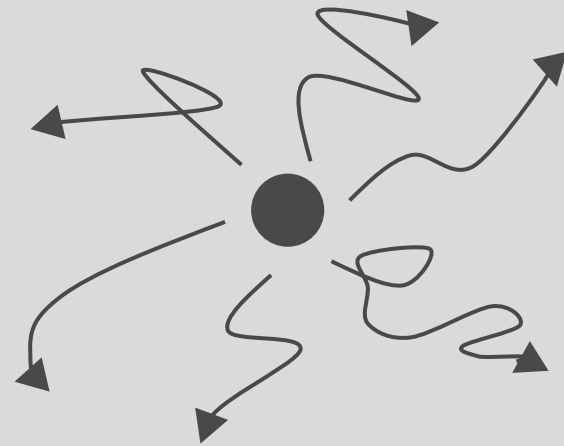


**PENSÉE
CONVERGENTE**



trouver la **MEILLEURE** solution...
(synthétiser, décider...)

**PENSÉE
DIVERGENTE**



trouver le **PLUS** de solutions...
(imaginer, déceler de nouvelles possibilités...)

LES BÉNÉFICES D'ÉLARGIR NOS HORIZONS

What Makes a Champion? Early Multidisciplinary Practice, Not Early Specialization, Predicts World-Class Performance

Arne Güllich¹, Brooke N. Macnamara², and David Z. Hambrick³

¹Department of Sport Science and Institute of Applied Sport Science, Kaiserslautern University of Technology; ²Department of Psychological Sciences, Case Western Reserve University; and ³Department of Psychology, Michigan State University

Perspectives on Psychological Science
1–24
© The Author(s) 2021
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/1745691620974772
www.psychologicalscience.org/PPS


Abstract

What explains the acquisition of exceptional human performance? Does a focus on intensive specialized practice facilitate excellence, or is a multidisciplinary practice background better? We investigated this question in sports. Our meta-analysis involved 51 international study reports with 477 effect sizes from 6,096 athletes, including 772 of the world's top performers. Predictor variables included starting age, age of reaching defined performance milestones, and amounts of coach-led practice and youth-led play (e.g., pickup games) in the athlete's respective main sport and in other sports. Analyses revealed that (a) adult world-class athletes engaged in more childhood/adolescent multisport practice, started their main sport later, accumulated less main-sport practice, and initially progressed more slowly than did national-class athletes; (b) higher performing youth athletes started playing their main sport earlier, engaged in more main-sport practice but less other-sports practice, and had faster initial progress than did lower performing youth athletes; and (c) youth-led play in any sport had negligible effects on both youth and adult performance. We illustrate parallels from science: Nobel laureates had multidisciplinary study/working experience and slower early progress than did national-level award winners. The findings suggest that variable, multidisciplinary practice experiences are associated with gradual initial discipline-specific progress but greater sustainability of long-term development of excellence.

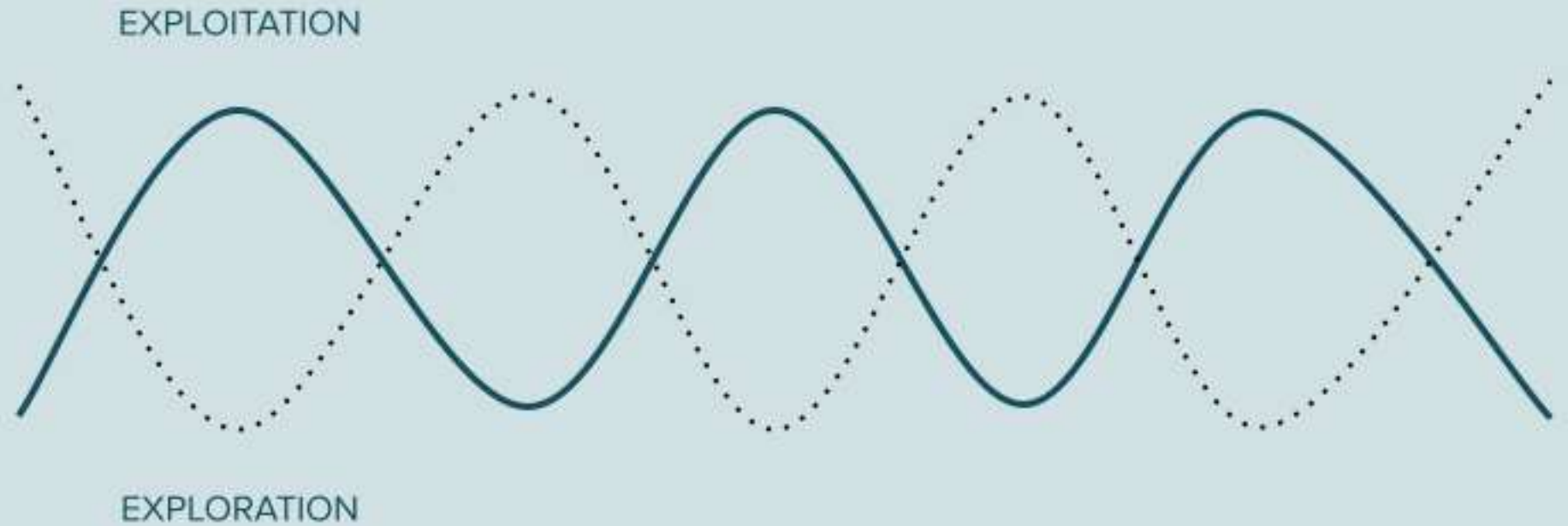
SI VOUS VOULEZ GAGNER UN PRIX NOBEL

Probabilité qu'un lauréat du prix Nobel pratique ce passe-temps (comparativement au scientifique moyen)	Passe-temps créatif
2 fois plus probable	Passe-temps musical (jouer d'un instrument, composer, diriger un orchestre)
7 fois plus probable	Passe-temps en arts visuels (peinture, sculpture, gravure)
7,5 fois plus probable	Passe-temps manuel (mécanique, travail du bois, électronique, soufflage de verre)
12 fois plus probable	Passe-temps d'écriture (poésie, pièces, romans, nouvelles, essais, livres)
22 fois plus probable	Passe-temps en arts de la scène (acteur, danseur, magicien)

CHARLES DE GAULLE, LE FIL DE L'ÉPÉE.

« La véritable école du commandement est donc la culture générale. Par elle la pensée est mise à même de s'exercer avec ordre, de discerner dans les choses l'essentiel de l'accessoire, d'apercevoir les prolongements et les interférences, bref de s'élever à ce degré où les ensembles apparaissent sans préjudice des nuances. Pas un illustre capitaine qui n'eût le goût et le sentiment du patrimoine et de l'esprit humain. Au fond des victoires d'Alexandre, on retrouve toujours Aristote. »

Être ambidextre exploitation et exploration



EXPLOITATION

Excellence /10

Succès /10

Intensité /10

Précision /10

Loyauté /10

TOTAL /50

EXPLORATION

Ouverture /10

Sérendipité /10

Expérimentation /10

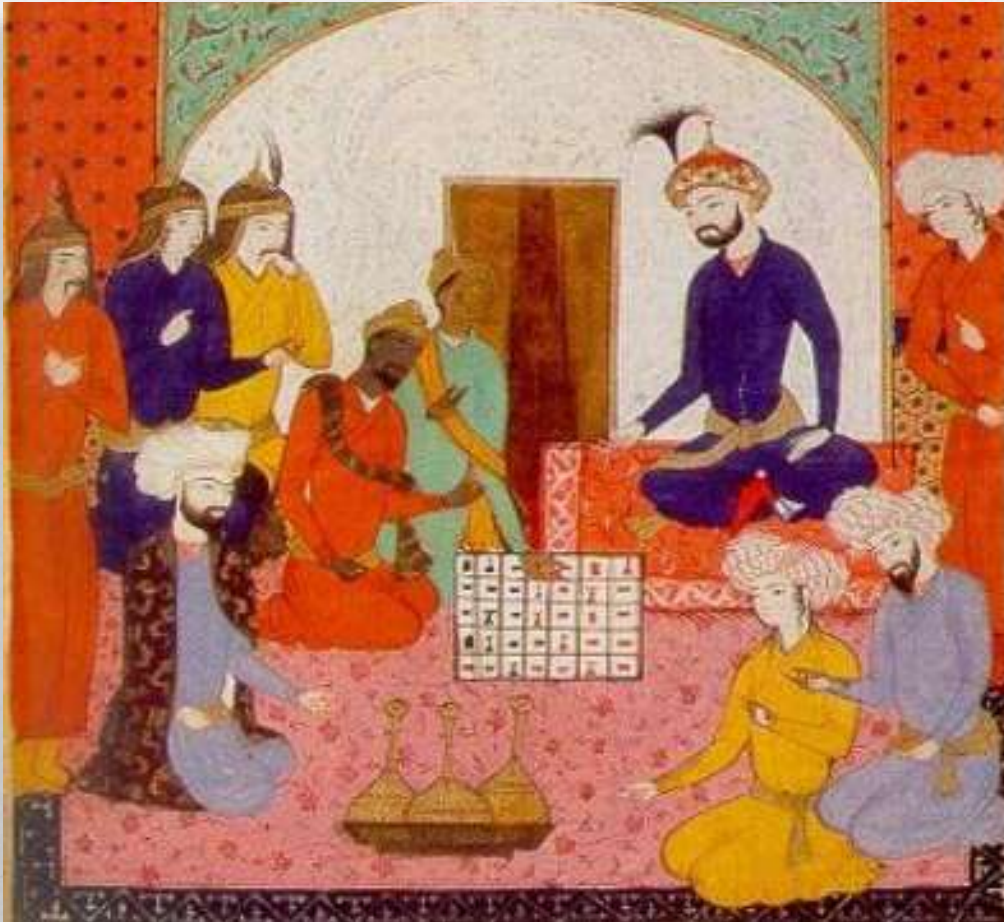
Jeu /10

Diversité /10

TOTAL /50



S'inspirer de l'empire perse..



Dans l'ancien empire perse, les gens avaient l'habitude de débattre des idées à deux reprises.

Une fois sobre et une fois saoul, car l'idée devait sembler bonne dans les deux états pour être considérée comme une idée.

Hérodote. (Ve siècle av. J.-C.). Histoires (Livre I).

COMPÉTENCES CLÉS



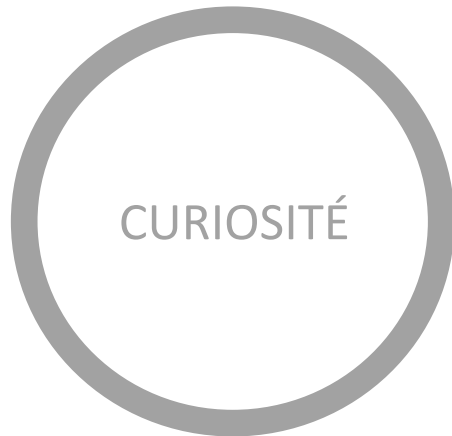
PENSÉE
ANALYTIQUE

GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



CONNECTÉ À
UN RÉSEAU

DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



CURIOSITÉ

LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



CONSCIENCE
DE SOI

UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES



COMMENT DÉVELOPPER UNE CONSCIENCE DE SES FORCES ET ANGLES MORTS?

- 1. ALLER CHERCHER DU FEEDBACK**
- 2. S'EXPOSER À DES SITUATIONS DIVERSES**
- 3. ÉVALUER SES FORCES AVEC UN TEST**



Utiliser ses forces de caractère



Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press

TEST: <https://www.viacharacter.org/>



EN CONCLUSION



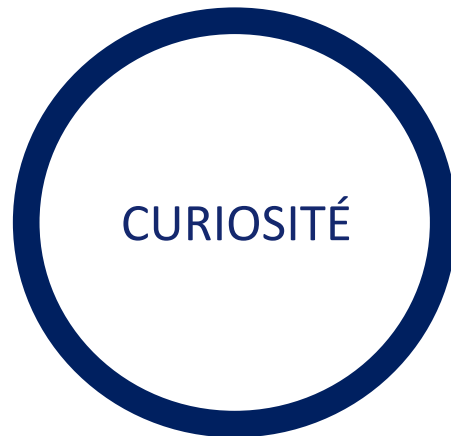
UN NOUVEAU RITUEL POUR CHACUN DES ÉLÉMENTS



GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES



DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ



LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE



UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES

UN NOUVEAU RITUEL POUR CHACUN DES ÉLÉMENTS

PENSÉE
ANALYTIQUE

GESTION BASÉE SUR
LES PREUVES

- REVUE DE PRESSE
SCIENTIFIQUE
- S'ABONNER À DES
CHERCHEURS SUR
LINKEDIN

CONNECTÉ À
UN RÉSEAU

DÉVELOPPER
UN PORTFOLIO DIVERSIFIÉ

- PARLER AUX ÉTRANGERS
(ET DONNEZ
GÉNÉREUSEMENT)

CURIOSITÉ

LA RÉPONSE EST SOUVENT
EN DEHORS DE NOTRE CHAMP
D'EXPERTISE

- INTÉGREZ ET VALORISER
UNE NOUVELLE PASSION
- EXPLOREZ 1 SUJET PAR
ANNÉE QUI N'EST PAS LIÉ
AUX RH

CONSCIENCE
DE SOI

UNE CARRIÈRE BASÉE
SUR SES FORCES

- TEST SUR LES FORCES



C'est un marathon plutôt qu'un sprint



**Des robots de
2e classe... ou
des humains de
1ère classe?**



QUESTIONS ET COMMENTAIRES



JEAN-FRANCOIS BERTHOLET

POUR ME LIRE ET M'ENTENDRE



Écoutez mon balado
"Travailler Mieux" diffusé à
Radio-Canada

8 épisodes. Plusieurs invités pertinents et percutants.
Travailler fort, c'est bien. Travailler mieux, c'est encore mieux!

Pour me contacter, m'inviter dans votre organisation ou suivre mes réflexions

info@bertholet.ca

