

LIVRE BLANC · CITIZEN BUILDER

Pourquoi vos collaborateurs gagnent du temps avec l'IA — et votre cabinet n'en gagne *aucun*.

Vos collaborateurs sont équipés depuis plusieurs mois. Ils vous disent que ça leur fait gagner du temps. Et pourtant, votre marge n'a pas bougé, votre plan de charge non plus, et l'organisation produit autant — ni plus, ni moins.

Pour qui

Dirigeants et COMEX de PME et ETI, professions d'expertise — cabinets comptables, courtage assurance en priorité.

Citizen Builder

SPIN CAPITAL PARTNERS · 2026

À propos de ce livret

TITRE	Pourquoi vos collaborateurs gagnent du temps avec l'IA — et votre cabinet n'en gagne aucun.
SOUS-TITRE	Livre blanc Citizen Builder — pour les dirigeants de PME et ETI dans les professions d'expertise.
VERSION	Mai 2026
PUBLIC	Dirigeants et COMEX de PME et ETI, professions d'expertise (cabinets comptables, courtage assurance en priorité).
FORMAT	~8 pages, lisible en 15 minutes.
AUTEUR	Citizen Builder — la maison de transformation IA en immersion.
ÉDITION	Spin Capital Partners · 2026.

Ce livret reprend l'intégralité du texte du livre blanc — préambule, neuf chapitres, conclusion, sources principales. Aucune section n'a été coupée. La mise en page éditoriale densifie le rendu papier sans altérer le propos.

Citation suggérée : Citizen Builder, Pourquoi vos collaborateurs gagnent du temps avec l'IA — et votre cabinet n'en gagne aucun, Livre blanc, mai 2026 v2, mai 2026.

SOMMAIRE

Ce que vous trouverez dans ces pages.

•	Préambule	04
	Notre affirmation n'est pas une promesse miraculeuse. C'est une posture de méthode.	
I	Le paradoxe — une heure gagnée par jour, zéro gain pour l'entreprise	05
	L'expérience Microsoft, la signature du marché, la première question utile.	
II	Les quatre composantes de la plasticité	07
	Lisibilité · Modularité · Fluidité de coordination · Capacité à changer l'organisation.	
III	L'argument transatlantique, recalibré	10
	Sur trois composantes sur quatre, la convergence est quasi totale.	
IV	Cinq profils d'organisation — où vous situez-vous ?	12
	Cristallisé · Sédimenté · Adaptable · Agile · IA-natif.	
V	Plasticité × Robustesse — la matrice qui change tout	14
	Quatre profils, une cible, une séquence.	
VI	Le calendrier réglementaire	16
	NPMQ, DDA, AI Act — pourquoi le diagnostic devient une nécessité.	
VII	Le diagnostic Citizen Builder, en pratique	18
	Trois sources, cotation en aveugle, livrable recto-verso.	
VIII	La méthode Citizen Builder, en synthèse	20
	Six modules, trois principes — du diagnostic à la pérennisation.	
IX	Ce que vous trouverez chez Citizen Builder	23
	Une maison spécialisée, en immersion, qui mesure plutôt qu'elle ne promet.	
• SOMMAIRE	Échanger avec un expert	24 03
	Pas de présentation commerciale. Une conversation.	

PRÉAMBULE

Notre affirmation n'est pas une promesse miraculeuse. *C'est une posture de méthode.*

Vous avez probablement remarqué la même chose. Vos collaborateurs sont équipés de Copilot, de ChatGPT ou d'un assistant IA depuis plusieurs mois. Ils vous disent que ça leur fait gagner du temps. Et pourtant, votre marge n'a pas bougé, votre plan de charge non plus, et l'organisation produit autant — ni plus, ni moins.

Vous n'êtes pas seul à le constater. C'est un phénomène documenté, mesuré, étudié — et qui définit aujourd'hui le marché des PME et ETI françaises. Une heure gagnée par jour pour le travailleur. Zéro point de productivité pour l'entreprise.

Ce livre blanc explique pourquoi. Pas pour faire un constat de plus, mais pour identifier l'endroit précis où le travail doit porter — et comment Citizen Builder accompagne les professions d'expertise (*cabinets comptables et courtage en priorité*) à transformer leur organisation sans en perdre le contrôle.

Notre affirmation n'est pas une promesse de productivité miraculeuse. C'est une posture de méthode :

On fait avec vous, pas pour vous.

POSTURE CITIZEN BUILDER

Pas de catalogue de cas d'usage pré-mâchés. Pas d'externalisation du discernement métier. Pas d'outil à acheter avant d'avoir compris où il s'insère. Une démarche structurée — diagnostic, émergence, sprint, transfert — qui rend votre organisation acteur de sa propre transformation, pas spectatrice.

01

CHAPITRE PREMIER

Une heure gagnée par jour, *zéro* gain pour l'entreprise.

L'expérience Microsoft sur 7 137 travailleurs a tranché. Le travailleur a gagné. L'organisation n'a rien gagné. Voici pourquoi — et où se loge la première question utile avant tout déploiement IA.

L'expérience la plus nette publiée à ce jour vient de Microsoft. Quatre chercheurs ont distribué Microsoft 365 Copilot à la moitié de **7 137 travailleurs intellectuels** dans **56 grandes entreprises**, sur six mois. Les utilisateurs ont gagné **3,6 heures par semaine sur leur traitement d'email** — une réduction de 31 %.

Leur temps en réunion n'a pas bougé. La quantité et la composition des tâches non plus. Et le temps libéré ne s'est pas traduit en production additionnelle. **Il s'est traduit en moins d'heures supplémentaires.**

Le travailleur a gagné. L'organisation n'a rien gagné.

Cette expérience n'est pas une anomalie. C'est la signature d'un phénomène général : la valeur produite par l'IA ne se loge pas dans la tâche individuelle — elle se loge dans la chaîne. Et la chaîne, dans la plupart des organisations, est régie par une règle implacable : **un seul maillon lent annule les gains de tous les autres.**

Si un développeur code trois fois plus vite mais que la validation client reste à la même cadence, le gain pour l'entreprise n'est pas multiplié par trois. Il est de 59 % avant friction. Et après les frictions hiérarchiques habituelles, il ne reste presque rien.

THÉORÈME DE CHAÎNE HARMONIQUE

L'image est mathématique. C'est pourquoi équiper une organisation d'outils IA puissants ne suffit pas. C'est pourquoi le marché du conseil IA pour PME et ETI s'épuise à vendre des plateformes qui ne convertissent pas leur promesse en marge. Et c'est pourquoi la première question utile, avant tout déploiement, n'est pas « *quel outil acheter* » — c'est « *combien de gain réel mon organisation est-elle capable d'absorber ?* »

Cette question s'instruit par un diagnostic. Pas un audit informatique. Pas une démarche de maturité numérique. Un diagnostic d'**organisation**, qui mesure ce qu'on appelle la **plasticité** — au sens où on parle d'un matériau qui peut être travaillé sans casser. La plasticité d'une organisation, c'est sa capacité à absorber un nouvel outil sans casser ce qui marchait avant, et à convertir le gain individuel en gain collectif.

02

CHAPITRE DEUX

Les quatre composantes de la *plasticité.*

Quatre composantes mesurables structurent la plasticité d'une organisation. Aucune ne suffit seule. Toutes opèrent multiplicativement — une composante à zéro plombe l'ensemble.

Lisibilité

Le travail laisse-t-il assez de traces numériques pour être modélisé par une IA ?

Un développeur opère dans un terrain hautement lisible : son code, ses validations, ses logs sont horodatés, attribués, comparables. Une intelligence artificielle peut lire l'historique complet en secondes. À l'inverse, la contribution d'un associé à une négociation complexe vit dans des appels téléphoniques, des conversations, des notes en marge — dans aucun système. Plus le travail est lisible, plus le plafond IA est haut.

Pour un cabinet d'expertise comptable, la révision et le déclaratif vivent dans des outils structurés (*Cegid, Sage, ACD, Pennylane*) — lisibilité forte. Le conseil — la conversation que le client retient — vit hors système — lisibilité faible. **L'IA peut accélérer ce qui est lisible. C'est ce qui ne l'est pas qui constitue la vraie marge.**

Modularité

Les capacités sont-elles décomposables, recombinaisons, réassignables ?

Un cabinet modulaire peut isoler chaque étape de production (*réception pièces, contrôle, saisie, révision, attestation*), la confier à qui — ou à quoi — exécute le mieux. Un cabinet non modulaire fait tout ensemble, chaque dossier porté de bout en bout par un collaborateur.

LE PIÈGE DE LA FOSSILISATION

Déployer un outil IA sur un processus non modulaire encode son inefficacité de façon permanente. L'outil exécute toutes les étapes — y compris la troisième boucle de validation ajoutée en 2019 après l'erreur d'un alternant et jamais retirée. Vitesse + non-modularité = fossilisation accélérée. Un cabinet qui automatise ses workflows actuels avant de les redessiner s'achète vingt ans de coût d'évolution.

Fluidité de la coordination interne

Comment les informations circulent et les décisions se prennent dans votre organisation ?

L'IA absorbe la circulation d'informations structurées. Elle peut agréger des données, des décisions, des workflows et produire une vue continue. Elle n'absorbe pas la négociation politique entre directions, ni la confiance qui précède un partenariat, ni le jugement situé qu'exige un dossier sortant du standard.

Plus l'organisation a de couches managériales, plus le coût de coordination explose — pas proportionnellement, mais de manière exponentielle. À 3 couches, environ 6 nœuds de coordination ; à 7 couches, environ 40. Sur un même outil, un cabinet à 2 niveaux convertit deux à quatre fois plus de gain qu'un cabinet à 5 niveaux.

Capacité à changer l'organisation

Avez-vous la latitude pour retirer des couches, réécrire des processus, réallouer des effectifs ?

C'est le taux de conversion entre l'idée et l'action. Voir qu'un processus peut être redessiné ne suffit pas. Encore faut-il pouvoir le faire — sans douze mois de négociation, sans validation interne lourde à chaque pas, sans déclencher une revue réglementaire pour chaque ajustement.

C'est, comme nous le verrons dans la section suivante, **la composante sur laquelle les organisations françaises se distinguent vraiment** de leurs équivalents américains. Ce n'est pas une question de management ni de technologie — c'est une question de friction structurelle.

Les quatre composantes opèrent multiplicativement. Si une seule d'entre elles est faible, le score global s'effondre — le calcul du diagnostic Citizen Builder pénalise convexement la composante la plus basse, parce que c'est exactement ce qui se passe dans la chaîne de production réelle.

03

CHAPITRE TROIS

L'argument transatlantique, *recalibré.*

Sur trois composantes sur quatre, la France a rattrapé. Sur la capacité à se réorganiser, le retard est massif. C'est là — et seulement là — que le travail est devant nous.

Une étude récente change la lecture habituelle du sujet (*Squicciarini & Gaule, mars 2026*). Les écarts d'adoption IA entre États-Unis et Europe sont importants : **5,2 % des heures travaillées avec IA aux États-Unis contre 1,4 % en Europe ; 43 % de salariés utilisateurs aux États-Unis contre 32 % en Europe.**

À première lecture, ces chiffres semblent mettre la France en retard. C'est plus subtil.

Quand on construit un indice global de capacité organisationnelle à convertir l'IA en gain réel, la **France est à 0,499** contre les **États-Unis à 0,628**. Treize points d'écart. Mais la décomposition de cet écart est ce qui mérite d'être nommé en COMEX :

Décomposition de l'écart France–États-Unis

COMPOSANTE	ÉTATS-UNIS	FRANCE	ÉCART
Qualité de management	0,535	~0,500	3,5 pts
Adoption digitale	0,582	0,533	4,9 pts
Capacité à se réorganiser	0,766	0,464	30,2 pts

Ce que ce tableau dit en deux mots : **sur le management et la technologie, la France a rattrapé. Sur la capacité à se réorganiser, le retard est massif. C'est là — et seulement là — que le travail est devant nous.**

Ce constat fait deux choses simultanément. Il **neutralise l'objection** « *ce sont des chiffres américains qui ne s'appliquent pas chez nous* » — sur trois composantes sur quatre, la convergence est quasi totale. Et il **pose la spécificité française à l'endroit exact où elle se loge réellement** — la friction n'est ni mythique ni fantasmée, elle est mesurable, et elle se situe à un endroit précis qu'on peut traiter.

04

CHAPITRE QUATRE

Cinq profils d'organisation — à quel niveau se situe la *vôtre* ?

Les quatre composantes se combinent en cinq profils typiques. Cristallisé, Sédimenté, Adaptable, Agile, IA-natif. Pour vous repérer rapidement.

Les quatre composantes se combinent en cinq profils typiques. Pour vous repérer rapidement :

I *Cristallisé* Administrations, monopoles régulés, structures publiques traditionnelles. Très peu de marge de manœuvre, calendriers contraints, gain IA quasi nul à court terme.

GAIN RÉALISTE · PROCHE DE ZÉRO

II *Sédimenté* Grandes structures historiques, banques, assurances, groupes industriels mûrs. Lourdes mais solides. **C'est ici qu'on trouve une grande partie des cabinets d'expertise comptable et courtages traditionnels.**

GAIN RÉALISTE · ≈ 1 % DE PRODUCTIVITÉ NETTE

III *Adaptable* PME et ETI dynamiques, cabinets de taille intermédiaire bien dirigés, courtiers grossistes structurés. Équilibre entre vitesse et stabilité.

GAIN RÉALISTE · ≈ 3 % DE PRODUCTIVITÉ NETTE

IV *Agile* Scale-ups, plateformes natives du numérique, structures fondées dans la dernière décennie sur des bases modernes.

GAIN RÉALISTE · ≈ 9 % DE PRODUCTIVITÉ NETTE

V *IA-natif* Entreprises bâties autour de l'IA depuis l'origine. Une poignée d'acteurs aujourd'hui.

GAIN RÉALISTE · > 10 %, TERRAIN OUVERT

POURQUOI CETTE TYPOLOGIE COMPTE

On ne demande pas à un cabinet en Profil II — historiquement structuré, méthodique, fortement encadré par sa déontologie — de produire les gains d'une scale-up en Profil IV. Promettre 30 % de gain à un cabinet sédimenté n'est pas ambitieux — c'est mensonger.

Pour les cabinets et courtages que nous accompagnons, **la promesse Citizen Builder n'est pas l'IA-natif. C'est le passage propre du Profil II vers le Profil III**, ou la consolidation d'un Profil III qui menace de glisser vers le II. Cette modestie de promesse, paradoxalement, est ce qui rend le résultat atteignable.

05

CHAPITRE CINQ

Plasticité × Robustesse — la matrice qui change *tout*.

*La plasticité dit ce que votre organisation peut convertir en gain.
La robustesse dit ce qu'il advient si le contexte change. Une
organisation peut être plastique et fragile à la fois.*

La plasticité dit ce que votre organisation peut convertir en gain. Elle ne dit rien de ce qu'il advient si le contexte change. Or ce qui définit la décennie en cours, c'est précisément la fluctuation : compression économique, durcissement réglementaire, choc cyber, dépendance fournisseur, accélération des modèles.

Une organisation peut être plastique et fragile à la fois.

Cette tension est observable. Un cabinet qui a optimisé son onboarding client à 90 minutes en supprimant les vérifications redondantes a gagné 30 minutes par dossier — et perd 8 heures à reprendre un dossier sur dix qui passe la conformité. Un courtier qui a centralisé toute sa relation compagnie sur un seul interlocuteur senior a gagné en cohérence — et s'effondre quand l'interlocuteur part. Un expert-comptable qui a digitalisé toute la révision sans en archiver la logique humaine a gagné en vitesse — et redécouvre à chaque litige que le « pourquoi » de la décision n'est nulle part.

Croisée avec la plasticité, la robustesse fait émerger **quatre profils** :

	ROBUSTESSE FAIBLE	ROBUSTESSE FORTE
Plasticité forte	<i>Pyramide de cartes</i> Gains rapides, fragile.	<i>Adaptable durable</i> La cible.
Plasticité faible	<i>Crise différée</i> La majorité du marché.	<i>Forteresse</i> Stable mais inerte.

La moitié des cabinets et courtages que nous diagnostiquons sont en Crise différée. Plasticité bridée — les gains IA ne se convertissent pas. Robustesse faible — un choc réglementaire, un départ critique ou une cyberattaque met l'activité en péril. Cette zone est la plus dangereuse parce qu'elle est silencieuse — l'organisation tient, jusqu'au jour où elle ne tient plus.

La promesse Citizen Builder pour ces clients n'est pas de les pousser brutalement vers *Adaptable durable* — ce serait sauter la case Robustesse, donc fragiliser. La promesse est de **gagner d'abord en marges de manœuvre, ensuite en vitesse**. C'est la seule séquence qui ne fragilise pas le client.

06

CHAPITRE SIX

Le calendrier réglementaire — pourquoi le diagnostic devient une *nécessité.*

NPMQ, DDA, AI Act. Trois textes structurent la décennie pour les professions d'expertise. Hier, diagnostiquer son organisation était un confort. Aujourd'hui, c'est une nécessité calendaire.

Trois textes structurent la décennie pour les professions d'expertise visées par Citizen Builder.

Pour les cabinets d'expertise comptable

La nouvelle Norme professionnelle de management de la qualité — qu'on connaît en cabinet sous le sigle **NPMQ** — est entrée en vigueur le **1^{er} janvier 2025**. Elle remplace l'ancienne norme de *maîtrise* de la qualité de 2011 et refonde le pilotage qualité en système de management — surveillance continue, approche par les risques, documentation accrue. Les cabinets qui n'ont pas opéré la transition complète au-delà des aspects formels portent une fragilité organisationnelle qui pèse sur leur lisibilité et leur capacité à se réorganiser.

Pour les courtiers en assurance

La directive européenne **DDA** (*Directive 2016/97/UE*) impose 15 heures annuelles de mise à jour pédagogique au titre du Code des assurances ; l'**ORIAS** tient le registre des ~120 000 intermédiaires français et conditionne le maintien de l'immatriculation à la justification de ces 15 heures ; l'**ACPR** — l'autorité de contrôle prudentiel — sanctionne et sera désignée *autorité de surveillance du marché* au titre du règlement européen sur l'IA pour le secteur financier.

Pour les deux secteurs — le calendrier le plus important

Il arrive le **2 août 2026** — application principale de l'**AI Act**, le règlement européen sur l'intelligence artificielle. Ses dispositions concernent particulièrement le secteur financier : les systèmes d'IA utilisés pour évaluer les risques et tarifer les personnes physiques en assurance-vie et en assurance santé sont classés *haut-risque*. L'IARD n'est pas concernée à ce stade. Les courtiers du périmètre haut-risque devront documenter la qualité de leurs données, la transparence de leurs algorithmes, et — point structurant — le **contrôle humain effectif**.

À vérifier : statut du Digital Package on Simplification de la Commission européenne en cours, qui pourrait étendre le délai de mise en conformité jusqu'à 16 mois supplémentaires sur certaines obligations haut-risque.

Ce calendrier change la nature du diagnostic. Hier, diagnostiquer son organisation était un **confort**. Aujourd'hui, c'est une **nécessité calendaire** — l'application haut-risque arrive dans 3 mois pour les courtiers concernés, la NPMQ est entrée en application il y a 16 mois pour les cabinets, et le retard se paie en sanction réglementaire potentielle, pas seulement en marge perdue.

07

CHAPITRE SEPT

Le diagnostic Citizen Builder, *en pratique.*

Trois sources, en parallèle, par trois consultants. Cotation en aveugle. Score qui pénalise le maillon faible. Livrable recto-verso qui sert de boussole pour 12 à 18 mois.

Le diagnostic Citizen Builder n'est pas un audit informatique. C'est une lecture organisationnelle structurée par les quatre composantes de plasticité et les trois scénarios de robustesse, complétée d'une grille sectorielle calibrée pour les contraintes des cabinets (*NPMQ, déontologie OEC*) et du courtage (*DDA, ORIAS, ACPR*).

Trois sources, en parallèle, par trois consultants

L'entretien dirigeant (40 % du score) — 90 minutes en immersion, conduits selon un dispositif d'écoute structurée (*une question préparée non posée est une question réussie*). On y mesure prioritairement la fluidité de la coordination et la capacité à se réorganiser, qui dépendent de l'autorité du dirigeant.

L'observation terrain (40 % du score) — une demi-journée de présence dans la production réelle. Pas de slides, pas de réunion. On y mesure la lisibilité et la modularité, qui sont par nature observables et que le dirigeant ne voit plus.

L'extraction de données (20 % du score) — quand la lisibilité du système le permet, on demande accès à la volumétrie de production, aux logs de workflow, aux cycles de validation, aux données de productivité.

RÈGLE DE COTATION

La cotation se fait **en aveugle**, par trois consultants indépendants. Seuil de qualité interne : convergence à $\pm 0,3$ sur le score global. Au-delà, on rejoue les items divergents — un écart de cotation signale soit une question mal calibrée, soit un point organisationnel ambigu qui mérite d'être nommé tel quel dans le rendu.

Le score n'est pas une moyenne flatteuse

C'est un calcul qui pénalise convexement la composante la plus faible — parce que c'est exactement ce qui se passe dans une organisation : un seul maillon faible plafonne l'ensemble, indépendamment des trois autres. Un cabinet à **(2,2 / 2,3 / 2,1 / 1,9)** et un cabinet à **(3,0 / 3,0 / 0,5 / 2,5)** ont la même moyenne arithmétique mais des recommandations radicalement opposées. Notre méthode rend visible cette différence.

Le livrable — recto-verso, en charte Citizen Builder

Au recto, la cartographie — un radar à 4 composantes scoré 0 à 3, un indicateur de robustesse en barre 3 cases (*scénarios A/B/C agrégés*), et un placement sur la matrice 2×2 plasticité × robustesse avec verdict de profil (*Adaptable durable / Pyramide de cartes / Crise différée / Forteresse*).

DIAGNOSTIC

Au verso, la lecture — les 3 frictions critiques (*items les plus bas*), les 3 zones de fragilité

08

CHAPITRE HUIT

La méthode Citizen Builder, *en synthèse.*

*Six modules, trois principes — du diagnostic à la pérennisation.
La transformation devient un actif, pas un projet.*

Le diagnostic ouvre une démarche structurée en six modules. Nous ne détaillons ici que les principes — chaque module fait l'objet d'un document méthodologique distinct.

MODULE 1 Le dispositif décrit ci-dessus.

**DIAG-
NOSTIC**

MODULE 2 Deux séances de deux heures espacées d'une semaine, sponsor exécutif présent, équipes mixant séniors et juniors. Cartographie de la chaîne de valeur, émergence libre des irritants quotidiens, filtrage par un cadre méthodologique éprouvé (*les 4D — Description, Délégation, Discernement, Diligence*), pré-instruction des cas candidats. Sortie : un classement de 1 à 3 cas, co-signé par Citizen Builder et le sponsor.

**ÉMER-
GENCE
DES CAS
D'USAGE**

MODULE 3 Un travail intensif sur le cas prioritaire, en immersion dans vos opérations.

SPRINT

MODULE 4 Vos équipes reprennent la main, les outils déployés deviennent les vôtres. *On fait avec vous, pas pour vous* implique qu'à un moment, vous faites sans nous.

**TRANS-
FERT**

MODULE 5 Indicateurs de pilotage IA, gouvernance des usages, hygiène d'utilisation, repères de robustesse. Le pilotage à 18-36 mois.

**BOUS-
SOLE
STRATÉ-
GIQUE**

MODULE 6 Relais formation (*éligible OPCO*), capitalisation des cas d'usage, communauté de pairs. La transformation devient un actif, pas un projet.

**PÉRENNI-
SATION**

TROIS PRINCIPES

Trois principes traversent *les six modules*.

01 **L'émergence n'est pas la créativité.**

On ne demande pas aux équipes d'inventer ; on leur demande de *nommer* ce qu'elles savent déjà — les irritants quotidiens, les zones où le travail se perd. La nomination des irritants fabrique des cas d'usage modestes et solides, qui produisent du gain mesurable.

02 **La robustesse précède la plasticité.**

On gagne d'abord en marges de manœuvre, ensuite en vitesse. L'inverse fragilise — c'est la seule séquence qui ne met pas le client en risque pendant la transformation.

03 **Le discernement métier ne s'instruit pas. Il se *protège*.**

Citizen Builder ne fait jamais d'arbitrage à la place du métier — la signature de l'expert-comptable, le devoir de conseil du courtier, le jugement situé du professionnel d'expertise restent ce que vos clients paient.

CHAPITRE NEUF · POSTURE

Ce que vous trouverez chez *Citizen Builder*.

Une maison spécialisée.

Notre terrain est étroit et c'est volontaire : professions d'expertise dont la valeur se joue dans la gestion documentaire et le jugement métier. Nous connaissons les contraintes spécifiques de l'OEC, de la DDA, de l'ACPR — et nous savons travailler dans ces cadres, pas malgré eux.

Une démarche en immersion.

Nous travaillons à vos côtés, dans vos opérations. Vos équipes sont actrices, pas spectatrices. C'est ce qui rend le déploiement supportable par votre organisation et durable au-delà de notre passage.

Les meilleurs outils du marché — et les nôtres quand il le faut.

Nous mobilisons les outils du marché (*Microsoft Copilot, Claude Enterprise, Pennylane, et autres*) selon ce qui sert votre cas. Et quand le cas le justifie — quand aucun outil existant ne fait le travail attendu —

nous construisons à façon les outils métier qui n'existent pas encore

. C'est notre branche Build, opérée par Citizen Developer.

Une promesse de productivité — mesurée, pas promise à l'aveugle.

Nous mesurons ce qui peut l'être, nous documentons ce qui ne peut pas, et nous arrêtons quand le seuil de gain n'est pas tenu. La sincérité de la mesure est ce qui distingue un gain réel d'un effet wow. Et c'est cette sincérité qui rend la conversation utile pour vous.

CONCLUSION

Échanger avec un *expert*.

Si la cartographie en quatre composantes vous semble pertinente pour votre organisation, ou si vous voulez tester un point particulier de votre situation — sur le périmètre AI Act haut-risque, la transition NPMQ, la gouvernance d'un Sprint, ou simplement la lecture du profil organisationnel actuel de votre cabinet — nous vous proposons un échange de 45 minutes.

Pas de présentation commerciale. Pas de promesse à l'aveugle. Une conversation, sur ce que nous voyons dans des organisations comme la vôtre, sur ce que vous cherchez, et sur ce que nous pouvons faire ensemble si la rencontre fait sens.

PRENDRE CONTACT

Une conversation. Pas une présentation.

45 minutes, en visio ou dans vos locaux. Pour tester la pertinence de la lecture, ou ouvrir un sujet précis.

[ÉCHANGER AVEC UN EXPERT](#)

ANNEXE

Sources principales mobilisées dans ce document.

-
- 01 R. Rivaton**, « From 1h a day to +1% productivity: managerial inertia, organizational plasticity, and the productivity paradox of generative AI », SSRN 6589819, avril 2026.
Cadre de plasticité, profils organisationnels, calibration France-États-Unis.
-
- 02 O. Hamant**,
Antidote au culte de la performance — La robustesse du vivant
, Tracts Gallimard n° 50, août 2023.
Cadre de robustesse, distinction adaptation / adaptabilité.
-
- 03 E. Dillon, S. Jaffe, N. Immorlica, C. Stanton**, « Generative AI and the Nature of Work », NBER Working Paper 33795, 2025.
Expérience Microsoft 365 Copilot, 7 137 travailleurs, 56 entreprises, 6 mois.
-
- 04 M. Squicciarini, P. Gaule**, « Mind the Gap », NBER Working Paper w34995, mars 2026
(à paraître *Brookings Papers on Economic Activity, Spring 2026*)
.
Écarts d'adoption IA États-Unis vs Europe.
-
- 05 E. Brynjolfsson, B. Chandar, R. Chen**, « Canaries in the Coal Mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence », Stanford Digital Economy Lab, août 2025.
-
- 06 J. Feller (UCC) et R. Dakan (Ringling)** — cadre 4D
(*Description, Délégation, Discernement, Diligence*)
, mobilisé en filtre méthodologique des cas d'usage.
-
- 07 Règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024**
(« AI Act »)
, Annexe III §5, application 2 août 2026.
-
- 08 Arrêté du 30 mai 2024** portant agrément de la Norme professionnelle de management de la qualité (NPMQ), en vigueur 1^{er} janvier 2025.
-
- 09 Code des assurances**, articles L.521-4
(*devoir de conseil*)
et R.512-13-1
(*formation continue DDA*)
.
-



*Citizen Builder — la maison de transformation IA
en immersion, pour les professions d'expertise dont
la valeur se joue dans la gestion documentaire et le
jugement métier.*

SPIN CAPITAL PARTNERS · 2026