

L'entreprise de demain

Ce livre blanc est issu d'un atelier participatif tenu en préambule du premier **TEDxDelémont**, le 23 avril 2026, sur la thématique *Intelligences(s)*. Il reprend les grandes lignes esquissées par une trentaine de participantes et participants, enrichies par les visions des conférencières et conférenciers de la journée.



EN CO-CRÉATION AVEC



TEDx Delémont

SOMMAIRE

Les temps forts de ce livre blanc

Page 05

INTRODUCTION

Pourquoi une trentaine de personnes ont réfléchi ensemble à l'entreprise de demain ?

Page 07

L'ENTREPRISE DE DEMAIN

Esquisse de définition en 7 caractéristiques telles que mises en lumières lors du TEDxDelémont.

Page 17

LES ATELIERS

Cinq thématiques travaillées en intelligence collective.

Page 24

CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Vers des entreprises fluides, simples, inspirées du vivant.

Page 27

RESSOURCES

Pour aller plus loin et pour que l'avenir se dessine ensemble pour plus d'impact.

CHAPITRE

Un

Introduction :

Pourquoi une trentaine de personnes ont-elles mobilisé leur intelligence collective pour réfléchir ensemble à l'entreprise de demain ?

Introduction

Le 23 avril 2026 s'est tenu le premier TEDxDelémont.

La thématique : *Intelligence(s)*. Mettre en pratique l'intelligence collective apparaissait de ce fait comme indispensable.

En préambule de la conférence, une trentaine de personnes ont ainsi mobilisé leur intelligence collective pour réfléchir à l'entreprise de demain. Elles ont été guidées, inspirées par Gladys Winkler Docourt et Jeanne Six, qui accompagnent les organisations à relever les défis de demain, ainsi que par Olivier Léchenne et Simon Chiaravallotti. Ceux-ci ont en particulier partagé l'expérience en matière d'intelligence collective qu'ils ont accumulée depuis 5 ans auprès de La Mobilière • Agence générale du Jura.

Gladys, Jeanne, Olivier et Simon, appuyés par la HEG Arc, ont ainsi conçu un atelier participatif pour mieux saisir cette notion d'"entreprise de demain", celle qui va façonner notre territoire.

Consulté·es en amont sur les thèmes à aborder, les participant·es à l'atelier ont choisi de se pencher sur cinq thématiques :

- Garantir l'alignement de chacun·e avec la mission de l'entreprise
- Clarifier les responsabilités
- Fixer des objectifs
- Développer une organisation apprenante
- Développer une posture de leadership

Ce livre blanc reprend les grandes lignes esquissées lors de l'atelier. Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que les conférencier·ères du TEDx, sans même avoir participé à l'atelier, ont toutes et tous abordé d'une manière ou d'une autre les thématiques qui façonneront l'entreprise de demain. Leur vision enrichit et complète les éléments soulevés lors de l'atelier.

L'entreprise de demain, est-ce un mythe inatteignable ? Il appartient à chacun·e d'entre nous de faire évoluer leur monde du travail afin que cette vision, ce futur souhaitable, devienne réalité.

Bonne lecture et on se retrouve bientôt pour un prochain TEDxDelémont !

LES CO-AUTEUR·TRICES DU LIVRE BLANC

Gladys Winkler Docourt
Jeanne Six

Olivier Léchenne
Simon Chiaravallotti



CHAPITRE

Deux

L'entreprise de demain : esquisse de définition en 7 caractéristiques telles que mises en lumière par les conférences du TEDxDelémont.

Esquisse de définition

Pour assurer sa pérennité dans un monde fluctuant, l'entreprise de demain doit développer trois grandes capacités stratégiques¹, inspirées par celles que le monde du vivant cultive :

01

Se mettre en relation et coopérer

Face aux enjeux actuels, les organisations ont tout intérêt à nouer des partenariats, à dépasser la logique concurrentielle pour entrer dans une logique de coopération, de mutualisation et de synergies.

02

Créer de la valeur utile

Une organisation doit créer de la valeur, pour ses client-es et ses bénéficiaires, mais aussi pour le système. L'enjeu consiste aussi à ce que cette valeur soit reconnue, notamment par les institutions qui sont appelées à financer l'organisation.

03

Être en mesure de s'adapter

L'innovation, pour répondre aux besoins des client-es et bénéficiaires, constitue une piste à explorer. La manière de prendre des décisions face aux enjeux est tout aussi importante.

Comment les appliquer de manière concrète dans le monde du travail ? Ce chapitre met en évidence les caractéristiques de l'entreprise de demain telles que Gladys et Jeanne l'expérimentent et la vivent au cours de leurs accompagnements des entreprises et organisations.

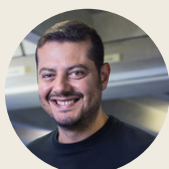


¹ Issu des travaux de robustesse.org

agile et horizontale

L'entreprise de demain sera agile et horizontale, à l'écoute des signaux faibles de son entourage et de ses collaborateur·trices. Elle agira à l'image d'une nuée d'oiseaux : ceux situés au centre ne perçoivent que le système, le mouvement général du groupe, alors que ceux en périphérie, à la marge, observent leur environnement, détectent les changements et remontent les signaux au reste du groupe.

L'entreprise encouragera l'entrepreneuriat et l'exploration. Elle favorisera des décisions et réponses plus rapides et proches du terrain.



Pascal Meyer

Conférencier TEDxDelémont

« Le chef est mort. Vive les intelligences ! »

Depuis quelques années, Qoqa a opté pour une hiérarchie en cercle, qui valorise l'intelligence émotionnelle et créative. Un système largement basé sur le bon sens, finalement.

L'objectif : prendre des décisions plus rapidement, sur le terrain ! En mer, ça serait opter pour 100 Zodiacs facilement manœuvrables plutôt qu'un gros paquebot ! Dans notre entreprise, les personnes qui ont un « caillou dans leur chaussure » ont l'autorité pour mettre en œuvre une solution qui doit améliorer leur travail au quotidien et donc le fonctionnement général de Qoqa. Cela permet également à chacun·e de saisir les opportunités, tout en progressant dans la même direction.



Laure Donzé

Conférencière TEDxDelémont

Chez A part entière, on encourage les élèves à explorer leurs compétences douces ; on fait éclore des humains et des projets. On autorise la prise de risques, en soutenant des découvertes inédites. A part entière offre un terrain d'exploration.

L'ENTREPRISE DE DEMAIN

centrée sur le client

L'entreprise de demain sera centrée sur le·a client·e et écoutera ses besoins. Elle rentrera dans une logique de co-construction avec lui·elle et développera une démarche de partenariat.

Pour guider cette approche, elle s'inspirera, par exemple, des principes du Design Thinking, méthodologie fondée sur l'intelligence collective, en veillant à équilibrer désirabilité, faisabilité et viabilité à chaque étape de la conception de ses offres et services.



Jérémy Desbraux
Conférencier TEDxDelémont

Les client·es de la Maison Wenger viennent pour vivre une expérience différente de celle qu'ils·elles pourraient vivre à Lausanne ou à Genève.

Il·elles veulent vivre une expérience globale et retrouver le Jura dans l'assiette.

Il s'agit donc de proposer des produits ancrés dans les territoires de manière gastronomique.



créative et innovante

L'entreprise de demain sera créative et innovante. Elle encouragera l'expérimentation rapide, le prototypage, le faire. Plutôt que de conceptualiser des mois durant, l'idée sera de tester rapidement les attentes des client·es et du marché afin de pouvoir ensuite développer des solutions adaptées. Dans cet esprit, elle adoptera une logique proche de la méthodologie Scrum: livrer de la valeur rapidement, par itérations courtes, en s'appuyant sur une approche empirique où la satisfaction du·de la client·e et des parties prenantes fait foi, écartant ainsi toute hypothèse non validée par le terrain.



Eve Mittempergher
Conférencière TEDxDelémont

La créativité est un muscle qui se travaille, qui s'expérimente. Il s'agit d'aller au-delà d'une idée théorique pour en faire quelque chose de concret en s'appuyant sur nos ressources intimes notamment. Créer à partir de soi, faire passer les idées à travers soi et ainsi être un corps créatif, un corps pensant.



Janel Fluri
Conférencière TEDxDelémont

Janel est peintre en décors au Grand Théâtre de Genève. Artiste au parcours atypique, elle met en évidence les enjeux autour de l'expérimentation.

Qui serais-tu si tu avais le courage d'essayer ? Au contraire, que se passera-t-il si tu échoues ?

ancrée dans le territoire

L'entreprise de demain sera ancrée dans le territoire pour réduire la dépendance face à l'extérieur, elle s'appuiera sur la communauté. Elle trouvera dans ses collaborations de proximité : des ressources, des savoir-faire et des opportunités d'innovation lui permettant de créer de la valeur locale.



Marielle Byworth
Conférencière TEDxDelémont

Dans un monde fait d'accélération et d'optimisation, Marielle Byworth pose une question essentielle : et si le nouveau luxe n'était pas d'avoir plus, mais de se souvenir que nous sommes reliés ?

De Hong Kong au Jura, c'est un pot de miel de sapin — récolté par son oncle à Courtételle, offert chaque Noël — qui lui révèle ce que le luxe spectaculaire ne pouvait pas donner : un fil tendu entre les gens, entre les générations, entre le territoire et ceux qui l'habitent.

L'entreprise de demain, comme le troupeau de chevaux qu'elle a observé en Argentine, ne sera pas celle qui domine. Elle sera celle qui relie. Ancrée dans son sol. Attentive à ce qui l'entoure. Capable de contribuer en fonction des besoins du groupe, à cet instant précis.



optimisée par le digital

L'entreprise de demain sera optimisée pour le digital. Elle utilisera l'Intelligence artificielle et le numérique pour augmenter l'être humain tout en restant consciente des limites et des impacts de ces technologies.



Stéphane Cuenat
Conférencier TEDxDelémont

Une machine coûte moins cher qu'une personne ; elle travaille nuit et jour sans se plaindre.

Ses compétences permettent de tester puis d'aller sur le marché extrêmement rapidement. Pourquoi dès lors avoir des employé·es ?

Par ce que lorsque l'IA rencontre l'impossible, elle le perçoit comme un obstacle définitif, alors que l'être humain y trouve une invitation à s'arrêter, à réfléchir, à faire preuve d'inventivité et finalement, lui offre un levier pour avancer autrement.

Si nous prenons l'exemple du GPS, la connaissance d'un territoire, de ses particularités est du ressort de l'être humain. La machine n'a pas la connaissance des particularités du territoire, elle ne sait pas comment se situer dans ce dernier, elle ne sait ni comment, ni pourquoi y aller, sans que l'humain lui ait donné toutes les informations.

L'intelligence, c'est savoir où aller, ce que la machine ne sait pas.

L'ENTREPRISE DE DEMAIN

en réseau

L'entreprise de demain sera en réseau. Elle développera des partenariats, entrera dans une logique de coopération sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, en amont avec ses fournisseurs, en aval avec ses client·es ainsi qu'avec l'ensemble de son écosystème.



Jérémy Desbraux
Conférencier TEDxDelémont

Comme le relève Jérémy Desbraux, c'est tout un écosystème qui monte en compétence.

Le fait de travailler en réseau permet de sélectionner les producteur·trices qui élèvent à leur tour leur niveau pour fournir de meilleurs produits.



santé commune

L'entreprise de demain se préoccupera de la santé commune, qui considère que la santé des humains dépend de la santé des sociétés, qui dépend de la santé des milieux naturels². Elle préservera les écosystèmes indispensables à la vie, respectivement à sa chaîne d'approvisionnement. Elle se préoccupera des milieux naturels, de la santé humaine, de la société, de l'économie, des liens sociaux en pensant aux générations futures.



Ernst Zürcher
Conférencier TEDxDelémont

Ernst Zürcher rappelle que Gaïa, la Terre, se protège avec la forêt.

Les arbres disposent d'une intelligence émotionnelle qu'on peut mesurer de manière électrique.

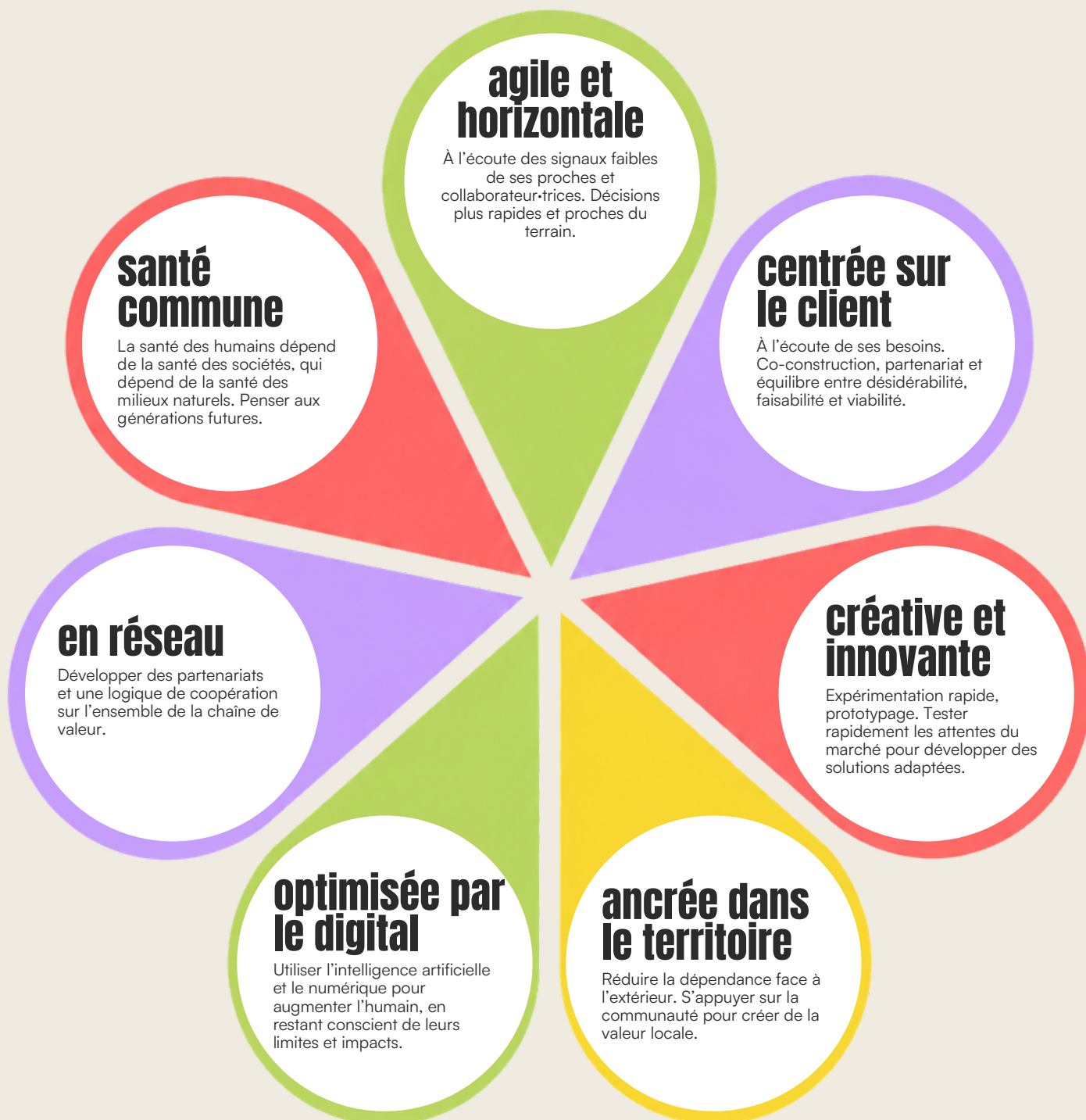
La faune et la flore qui vivent au sein de la forêt communiquent entre elles et échangent de différentes manières. Elles contribuent à disséminer des informations et connaissances.

La sylvosphère, qui désigne la forêt comme un organisme vivant et complexe, est donc un élément-clé qu'il s'agit de préserver.



² Issu des travaux de l'Institut Michel-Serres

En 7 points résumés



CHAPITRE **Trois**

Les ateliers en intelligence collective.
Cinq thématiques explorées par les
participant·es pour faire évoluer
l'entreprise d'aujourd'hui vers celle de
demain.

LES ATELIERS

en intelligence collective

Avant les conférences TEDxDelémont, plus de 25 participant·es se sont rassemblé·es lors de l'atelier pour échanger autour des 5 thèmes sélectionnés.

Directeur·trices, étudiant·es en HEG ou encore membres RH des entreprises, les groupes formés étaient invités à s'imaginer quelles dynamiques et initiatives seraient à mettre en place pour permettre à l'entreprise actuelle d'évoluer vers l'entreprise de demain. Ce chapitre présente les résultats des échanges et discussions.



01 • ALIGNEMENT



02 • RESPONSABILITÉS



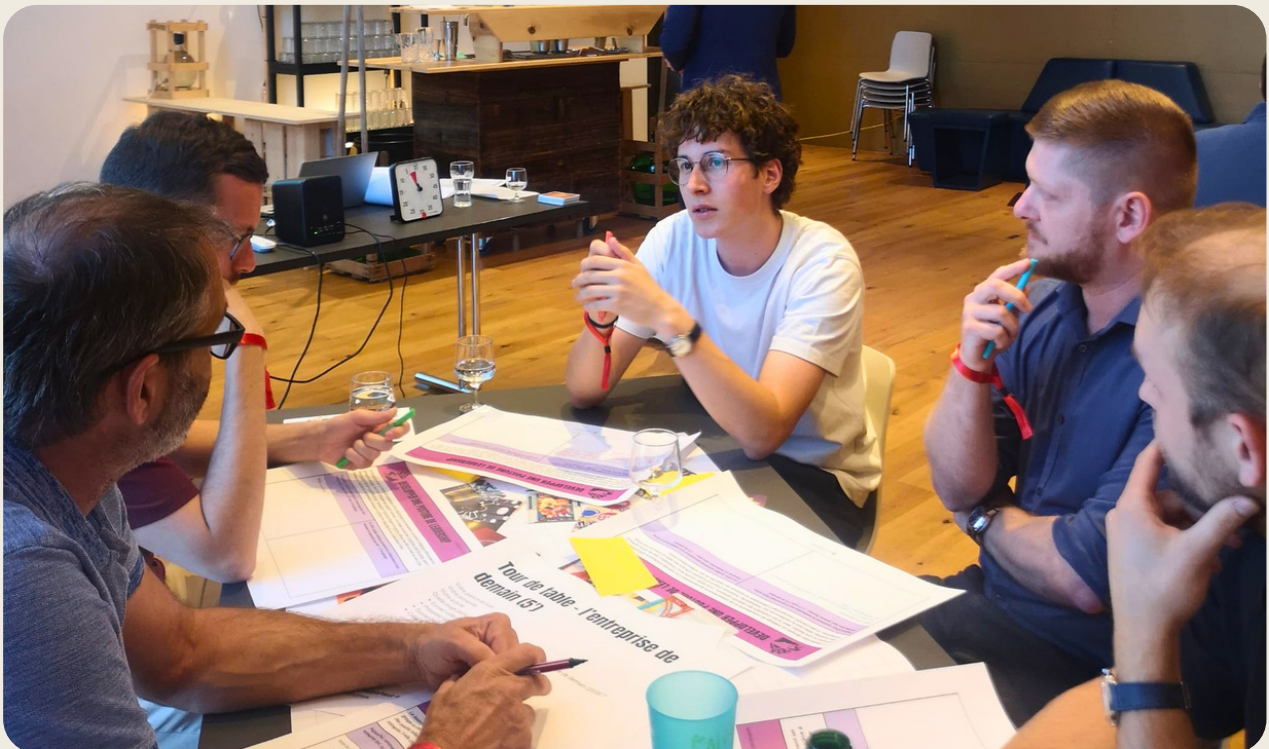
03 • OBJECTIFS



04 • APPRENANCE



05 • LEADERSHIP



Garantir l'alignement de chacun-e avec la mission de l'entreprise

La mission décrit le but principal de l'entreprise et justifie la présence de ses produits ou de ses services sur le marché. La mission de l'entreprise constitue la base de sa vision à long terme avec sa stratégie et sa culture.

Point-clé de l'atelier

Dans l'entreprise de demain, l'alignement à la mission sera illustré sous la forme de la métaphore de l'arbre. Les racines permettent de créer des lieux de rencontres, de contacts et de proximité pour permettre aux employé-es d'expertises et de générations différentes de se retrouver autour de valeurs communes, en un seul tronc. Les branches représentent les initiatives concrètes à mettre en place : une charte, des espaces d'échanges formels, la communication des objectifs et des attentes de chacun-e en libre accès, ou encore des moments informels autour de la machine à café. Chaque action ayant vocation à produire un effet réel sur l'ensemble de l'organisation.

Cet arbre s'insère également dans son environnement, comme dans un verger, un écosystème. S'il y a du vent, les branches peuvent se casser, mais une culture solide permet au tronc de rester debout. C'est précisément cette solidité, construite par une gestion du changement participative, qui rend possible l'alignement entre la personne qui arrive dans l'entreprise et celle qui y a vingt ans de métier.



LA MOBILIÈRE

Dans beaucoup d'entreprises, la mission existe, avec peut-être une charte affichée. Pour autant, la mission ne se vit pas.

Chez La Mobilière, nous avons pris une décision simple mais radicale. Non seulement les enjeux et la vision à 5 ans sont expliqués et connus mais nous partageons également tous les chiffres, objectifs et attentes de chacun-e des collaborateur-trices. Les résultats font l'objet d'une discussion avec tout-es les collaborateur-trices tous les mois. En cassant les silos entre services, on a gagné en transparence au sein de l'entreprise.

Cela permet à chacun-e de comprendre une chose essentielle : ce qu'il-elle fait, chaque geste, chaque action, a un impact direct sur l'entreprise, peu importe le poste au sein de l'agence. Le sens ne vient plus d'un discours, il vient de la compréhension profonde.

Clarifier les responsabilités

La responsabilité peut être considérée comme l'obligation morale, légale ou éthique de rendre compte de ses actions, de ses décisions et de leurs conséquences. Cela englobe la transparence, la fiabilité et l'intégrité dans les actions d'une personne ou d'une organisation.

Point-clé de l'atelier

Dans l'entreprise de demain, la clarification des objectifs se focalisera sur ces trois piliers :

- **L'humain :**
l'importance de communiquer (sur) la mission, fournir un cahier des charges clair. En s'identifiant aux tâches à réaliser, il est possible de donner plus de sens à son travail et à se responsabiliser.
- **Les outils :**
la mise en place d'outils visuels, comme les OKR (objectives and key results), pour avoir un objectif visuel. En se référant à ces outils visuels, il sera plus évident d'évaluer si ses propres objectifs ont été atteints.
- **L'IA :**
l'utilisation de l'IA pour confronter ses idées et ses challenges. En confiant des défis à l'IA, elle pourra assister le personnel dans sa prise de décisions et ainsi propulser l'autonomie de chacun·e.

● LA MOBILIÈRE

On parle souvent de responsabilité, mais dans les faits, elle est souvent floue.

Chez nous, on a fait l'inverse : on a donné de la liberté. Les cadres organisent leurs équipes. Les équipes prennent leurs décisions et pilotent leur développement. Les équipes apprennent en continu et se soutiennent mutuellement pour atteindre les objectifs; les membres de l'équipe réfléchissent comme des indépendant·es.

Et quand la responsabilité est réelle, les comportements changent immédiatement.

Fixer des objectifs

Un objectif d'entreprise est une initiative ou un but qu'un·e collaborateur·trice individuel·le, une équipe ou une entreprise souhaite atteindre. Les objectifs qui permettent à l'entreprise d'atteindre sa mission peuvent être fixés à court terme ou à long terme.

Point-clé de l'atelier

Dans l'entreprise de demain, les objectifs seront définis de manière co-construite. De bas en haut, de haut en bas et de manière transversale : c'est l'ensemble de la chaîne de valeur, du·de la client·e aux collaborateur·trices en passant par les fournisseur·es qui seront intégré·es à la définition des objectifs.

C'est donc une plus grande transparence qui aura cours, au sein de l'entreprise mais aussi envers l'extérieur. Les relations avec les clients s'en trouveront profondément modifiées. On sortira d'une logique purement transactionnelle pour entrer dans une logique de relations et de confiance à long terme, afin que chacun·e soit gagnant·e et grandisse. L'entreprise osera faire part de ses difficultés à ses client·es et fournisseur·es, et réciproquement.

Au-delà de la mission et de principes relativement génériques, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sera opérationnalisée. Elle va ainsi imprégner les objectifs donnés aux collaborateur·trices, respectivement qui seront déterminés pour l'ensemble de l'entreprise puis déclinés pour chaque collaborateur·trice.

Lors de cet exercice, chacun·e sera invité·e à tenir compte des dimensions environnementale, sociétale et de gouvernance, puis à considérer celles-ci dans l'ensemble de ses actions au quotidien. Une grille d'analyse offrira des pistes pour arbitrer entre les différentes décisions à prendre.

Par exemple : Quels sont les voyages d'affaires sont vraiment pertinents ? Quels sont les fournisseur·es à privilégier, dans une vision à long terme ? Qui siège au sein du Conseil d'administration et quelle est la vision de ses membres ? Quels types de relations l'entreprise entretient-elle avec le territoire et la communauté ?



LA MOBILIÈRE

Un objectif imposé se comprend mais il ne s'approprie pas. Alors on a changé une chose : ce ne sont plus les objectifs qui descendent, ce sont les engagements qui remontent. On donne le cadre, la vision, les contraintes et les équipes proposent leurs objectifs. Et à partir du moment où c'est elles qui les définissent, elles les défendent. On est passé d'une logique de pression à une logique d'engagement.

Développer une organisation apprenante

L'organisation apprenante se réfère à une organisation humaine qui met en œuvre un ensemble de pratiques et de dispositions pour être en phase avec son environnement. Tous les membres apprennent les uns des autres.

Point-clé de l'atelier

Dans l'entreprise de demain, la formation sera clé. Elle se fera à l'interne, via un plan de formation et de coaching pour tous les collaborateur·trices, tant au niveau technique que des "soft skills". Des binômes de formation, si possible intergénérationnels, seront mis sur pied. En suivant un plan à 2 ou 3 ans, ils et elles pourront apprendre tout au long de leur carrière. Les connaissances acquises seront transmises aux autres collègues. L'apprentissage se fera par et pour tous les collaborateurs·trices.

L'apprentissage se fera aussi à l'externe, grâce à un travail entre pairs d'entreprises, par exemple via la Fabrique de l'agilité.

Dans un esprit intrapreneurial, les collaborateur·trices seront ainsi tour à tour formateur·trices et apprenant·es, facilitant ainsi le transfert des connaissances (acquises à l'externe ou à l'interne) au sein de l'entreprise.

En plus des apprentissages, un changement au niveau de la gouvernance et de la culture (valeurs et leadership) permettra de mettre en lumière la nécessité d'apprendre encore d'avantage dans un monde fluctuant.



LA MOBILIÈRE

On a longtemps cru que former suffisait. Mais apprendre, ce n'est pas recevoir, c'est expérimenter. Alors on a créé des espaces volontaires via des ateliers : nutrition, stress, mémoire, organisation... On a aussi créé une équipe d'amélioration interne, transversale, qui réfléchit et propose.

Résultat : les collaborateur·rices ne subissent plus leur travail, ils·elles le comprennent, ils·elles l'améliorent, ils·elles évoluent avec.

Développer une posture de leadership

Le leadership regroupe toute une série de compétences et comportements, comme la confiance en soi, l'exemplarité ou l'ouverture d'esprit, qui permettent à une personne de mener son équipe dans la réalisation d'objectifs communs. Le·la leader suscite l'inspiration chez les autres. Il·elle cherche à développer les capacités de ses collègues.

Point-clé de l'atelier

Dans l'entreprise de demain, développer une posture de leadership humain à tous les niveaux de l'organisation deviendra essentiel dans un contexte où l'IA prendra une place croissante. Le leadership humain devra être encouragé et visible chez chaque collaborateur·trice. Chacun·e devra pouvoir s'identifier à son rôle, s'intégrer pleinement dans l'organisation, bénéficier d'autonomie et de reconnaissance, afin de développer de nouvelles compétences. Il sera également important que chaque personne puisse vivre et exprimer sa passion, élément qui pourra également déteindre et inspirer sur les collaborateur·trices. Comment découvrir cette passion ? Les entreprises ont un rôle clé à jouer en mettant en place des programmes favorisant cette découverte. Ce cheminement suppose toutefois une condition préalable : que l'égo, trop souvent moteur de décisions biaisées, en particulier dans les entreprises fondées par une personne ou un cercle proche, cède la place à une posture d'ouverture et d'humilité.

Ainsi, le collaborateur·trice deviendra acteur de son leadership, capable de partager sa passion, d'inspirer ses collègues et de contribuer positivement à son équipe.

LA MOBILIÈRE

Le jour où un·e dirigeant·e ne peut plus être challengé·e, l'entreprise commence à se fragiliser. Chez nous, on a posé une règle simple : l'intelligence collective prime sur l'individu. Le directeur accepte d'être challengé. Les cadres questionnent, confrontent, débattent. Et ce qui compte, ce n'est pas qui a raison, c'est ce qui est juste. Et ça change tout. Les collaborateur·trices échangent, proposent, confrontent certaines décisions et ne craignent pas d'exprimer leurs inquiétudes ou incompréhensions. On gagne en transparence et en vrais échanges plus profonds.

C H A P I T R E

Quatre

Conclusion & remerciements :
Vers des entreprises fluides, simples,
organiques et inspirées du vivant.

CONCLUSION

Inspirée du vivant

Au terme de de cette lecture, l'entreprise de demain se dessine peu à peu. Ou plutôt "les" entreprises de demain, puisque chaque organisation se dotera des capacités et compétences dont elle aura besoin pour relever ses défis propres.

Ces entreprises de demain révéleront le potentiel de leurs collaborateur·trices. Elles les feront grandir. Elles les mettront en lien.

Et dans ces entreprises, quelque chose de frappant s'imposera : une certaine fluidité. Une simplicité. Un caractère presque organique. La créativité, l'horizontalité, le numérique ne sont pas des fins en soi, ils sont au service de cette simplicité-là. Des organisations qui se laisseront inspirer par le vivant, s'enracineront dans les écosystèmes naturels pour mieux en adopter la logique : souple, interdépendante, en perpétuel renouvellement.



SANS VOUS, CE NE SERAIT PAS PAREIL

Remerciements

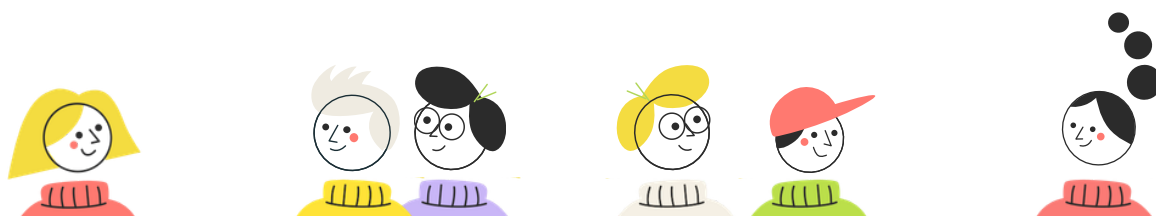
À vous toutes et tous qui avez participé à la mise sur pied de cet événement et de cet ouvrage, nous vous adressons nos chaleureux remerciements.

Aux relecteur·trices des différentes thématiques;

À nos partenaires La Mobilière et la HEG Arc;

À tout le comité d'organisation du TEDxDelémont et

À vous participant·es et lecteur·trices, sans qui cet événement et ce livre blanc n'auraient pas eu de sens.



CHAPITRE

cinq

Ressources :

Pour aller plus loin et pour que l'avenir se dessine ensemble pour plus d'impact.

POUR ALLER PLUS LOIN

Ressources

LIVRES

Quelques livres qui permettent d'aller plus loin, résolument orientés vers la pratique :

- **Le leadership horizontal. Instaurer une organisation non hiérarchique, une pratique à la fois**
Samantha Slade • Les éditions de l'homme, 2020
- **Mesurez ce qui compte**
John Doerr • Éditions Pearson / Village Mondial, 2019
- **La robustesse des PME familiales**
Isabelle Cussac, éditions ContentA, 2026

WEBINAIRES

La plateforme des savoirs d'avant-garde au service des transitions, www.sator.fr, avec notamment ces cours :

- **Le génie des arbres**
Ernst Zürcher • Comment les arbres maintiennent la vie sur Terre et l'espoir pour notre civilisation
- **La pérennité programmée circulaire, un modèle d'affaires industriel systémique**
Christian Bruère
- **L'IA au service du bien commun**
Théo Alves Da Costa • Comprendre les implications concrètes de l'IA et remettre la technologie au service des transitions
- **Conduire la transition dans les territoires**
Pierre Leroy, Karine Banderier et Albane Roussot

PODCASTS

Hub des possibles, 2040 J'y vais ! Le podcast des optimistes lucides, et notamment les épisodes :

- **#21 • Entreprises : gouverner et décider autrement**
Avec l'exemple de QoQa et l'éclairage de la Fabrique de l'Agilité
- **#9 • Economie de l'usage: louer plutôt qu'acheter son matelas**
Avec l'exemple d'Elite Beds, qui loue des matelas aux hôtels

L'entreprise de demain, de Delphine Zanelli, et notamment le podcast avec

- **Olivier Sibony • Décider avec l'intelligence artificielle**
Déléguer, co-décider ou trancher

RESSOURCES EN LIGNE

Quelques sites qui offrent des exemples et outils pour les entreprises de demain :

- **La Fabrique de l'Agilité, www.fablag.ch**
Association regroupant des entreprises qui souhaitent co-construire le monde du travail de demain
- **Agile tools, <https://agile-tools.fr/>**
Les outils pour agir de manière agile avec ses équipes.

LE REPLAY

des conférences



JANEL FLURI

Artiste peintre et
peintre décoratrice au
Grand théâtre de
Genève

Ce que j'en fait de
votre bonnet d'âne



MARIELLE BYWORTH

Designer en
expériences
conscientes
·
Le nouveau luxe



PASCAL MEYER

Loutre en chef chez
QoQa
·
L'holocratie,
intelligence collective



ERNST ZÜRCHER

Ingénieur forestier,
professeur émérite et
chercheur en Sciences
du bois

La forêt, siège d'une
intelligence collective



EVE MITTEMPERGHIER

Comédienne et
costumière de théâtre
·
Sortir de sa tête, les
voix détournées de la
créativité



LAURE DONZÉ

Menteuse en scène et
co-fondatrice du projet
À part entière

Déployer ses
intelligences
singulières : former à
devenir humain



STÉPHANE CUENAT

Docteur en
informatique et
spécialiste IA

L'impossible : un
tremplin pour
l'Homme, une
frontière pour l'IA

POUR SE SOUVENIR

ce que j'en ai retenu

A large white rectangular area with rounded corners, containing horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the rectangle.

POUR SE SOUVENIR

ce que j'en ai retenu

A large white rectangular area with rounded corners, containing horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the area.

CE LIVRE BLANC EST LE FRUIT

d'une co-création

CONÇU PAR

Gladys Winkler Docourt
Jeanne Six
Olivier Léchenne
Simon Chiaravallotti

MISE EN VALEUR PAR

Franziska Zenger

ÉDITÉ EN

Juin 2026

AVEC

Creapole SA
La Mobilière • Agence générale du Jura
Haute école de gestion Arc (HEG Arc)
TEDxDelémont

RETROUVEZ LA GALERIE PHOTOS DE L'ÉVÉNEMENT

[TEDxDelémont sur Flickr](#)

POUR NOUS CONTACTER



la Mobilière

haute école
neuchâtel berne jura **arc** gestion
neuchâtel delémont

 [Gladys Winkler Docourt](#)

 [Olivier Léchenne](#)

 [Maëlle Willemin](#)

 [Jeanne Six](#)

 [Simon Chiaravallotti](#)

