

HEY!

août 2023



*"Il faut innover dans la
façon d'innover !"*

Découvrez

REMI
UZZAN

et innovez

OTHENTIK



D'où viennent les idées neuves ?



"Innover,
c'est penser à côté !"

PROPOS
RECUEILLIS
EN JUILLET
2023

« Toute l'analyse des processus de changement et d'innovation indique que les transformations commencent toujours, physiquement et socialement, par les marges et par [des personnes considérées comme] marginales », explique très justement le sociologue Norber Alter. Et de fait, tous les historiens, sociologues et économistes s'accordent sur ce point : **l'innovation vient toujours des gens "différents". Ça se vérifie dans toute l'histoire de notre humanité !**

C'est presque une loi de la nature. D'ailleurs, c'est vrai aussi en physique - où les systèmes homogènes ne s'adaptent pas. Et tout aussi vrai dans le règne animal ! Des scientifiques ont étudié, très sérieusement, les effets bénéfiques de quelques déviants parmi les populations de crapauds. Ce sont ces crapauds désignés comme fous par leurs congénères qui sauvent l'espèce ! Par exemple ce sont eux, marginalisés, qui ne traversent pas sur les routes goudronnées... où tous les autres se font écraser !

C'est dire ce que l'humanité doit aux gens "différents", qui ne sont pas dans la norme principale. **En ce sens, la diversité est la plus grande richesse de notre humanité, et la condition même de son progrès.** La diversité des expériences, mais aussi des manières de penser !

Ceux que l'on appelle "neurodivergents" (parce qu'ils n'ont pas le fonctionnement cognitif le plus répandu : par exemple les personnes auristes, bipolaires...) ont été des leviers d'innovation incroyables. Sans ces personnes dites "neurodivergentes", notre humanité pourrait bien n'avoir jamais eu accès à la géométrie, l'astronomie, la physique quantique, l'informatique, ni internet ! D'Einstein à Newton, de Darwin à Edison, d'Henri Ford à Elon Musk, tous "neurodivergents", nous savons combien ces différences cognitives décuplent les capacités de découverte, de modélisation et/ou d'innovation.

Et si nous (re)découvriions la puissance de la diversité, et de celles et ceux qui pensent "différemment", pour faire face aux défis cruciaux de notre temps ?

C'est mon mon défi ! Je m'appelle Rémi Uzzan, j'ai 38 ans, et la certitude qu'il faut plus de diversité pour innover.

Besoin d'innover

plus que jamais

Car, précisément, nous n'avons jamais eu autant besoin d'innovations !

D'une part, les modes de vie que nous lèguerons à nos enfants dépendront, en large partie, de la capacité de l'Europe à rester dans la course de la science et des techniques avancées, et leurs pendants d'innovations, dans tous les domaines. C'est un enjeu de maîtrise de notre destin, de souveraineté, et par là, de défense de notre modèle et de nos valeurs.

D'autre part, toute innovation est un outil en réponse à un défi, et il nous faut, impérativement, une nouvelle boîte à outils, dans bien des domaines. Notamment pour évoluer vers des modes de vie soutenables, face au dérèglement climatique. Il faut réaliser tous les enjeux que cela implique ! Il faut transformer nos villes, nos logements, nos lieux de travail, notre mobilité, nos loisirs, notre agriculture, notre industrie, etc... les défis d'innovation sont colossaux !

Prenons par exemple la mobilité décarbonée : le passage de la voiture thermique à l'électrique remet en cause un siècle de triomphe industriel européen. C'est comme si tout était à réinventer dans cette industrie qui charrie, excusez du peu, un demi-million d'emplois ! Cela impacte les constructeurs, et une immense chaîne de fournisseurs, tous acculés à innover à très court terme. C'est un défi d'innovation immense, inédit.

On pourrait aussi parler des domaines de la santé – tandis que la population vieillit et se sédentarise -, des énergies renouvelables, et de tant d'autres, où nous mesurons tous les enjeux cruciaux d'innovation !

Dans quel monde veut-on vivre demain ?

Quel monde veut-on laisser à nos enfants ?

Ce sont des enjeux d'innovation.

Tout cela sur fond de révolutions incroyables... les nanotechnologies, le big data, l'IA, le Metaverse, les jumeaux numériques, les biotechnologies, et j'en passe... Les cycles d'innovation s'accroissent avec une vitesse que jamais l'humanité n'avait connue, et nous voilà entrés dans le monde VUCA : Volatile, Unpredictable, Complex, et Ambiguous, où l'innovation est plus cruciale, mais aussi beaucoup plus complexe et plus transverse.

Alors toute entreprise doit innover, plus que jamais. Innover et se transformer, dans les groupes qui ont un passé : car ils ne partent pas d'une feuille blanche, comme les start-up. Innover, ça veut dire pour eux des technologies à mettre en musique, et autour de cela, des usines à reconverter, des compétences humaines à faire évoluer, des chaînes de fournisseurs à recomposer, etc... Les chantiers sont colossaux, mais nous n'avons pas le choix.

Ne ratons pas ces défis d'innovation et de transformation, sachons en faire une opportunité de progrès écologique mais aussi humain, en reconnaissant notre besoin crucial de diversité, et notre besoin des personnes "neurodivergentes", aujourd'hui injustement, et absurdement, mises à l'écart. **Apprenons, enfin, à travailler ensemble !**



**Comment votre
entreprise
innove-t-elle ?
Avec quels
profils ?**



"Il faut innover dans la façon dont les entreprises innover"

L'innovation est donc l'enjeu clé, dans un contexte technologique où tout va excessivement vite. Les dirigeants en sont très conscients, ils y mettent des moyens, mais tous ont peur de l'effet Kodak : investir massivement pour améliorer la pellicule photo, mais en pure perte, faute d'avoir vu la révolution du numérique qui allait la balayer. C'est-à-dire : rater le « regard de côté », le regard décentré...

Dès lors, se pencher sur la manière dont son organisation innove est essentiel... et sur la diversité qui existe - ou non - dans son collectif d'innovation : sur son aptitude au "regard de côté" et à remettre en cause les idées établies.

Et c'est là que le paradoxe est à peine croyable. J'en suis un témoin de premier plan, car je suis ingénieur, et durant toute ma carrière, j'ai piloté des grands projets d'innovation, à Paris, Montréal et New-York, pour des grands groupes.

J'ai constaté le fossé abyssal entre cette évidence qu'innover impose une diversité de pensées, et la réalité des entreprises. Les équipes dédiées à l'innovation pensent de manière uniforme, parce qu'elles ont peu ou prou le même parcours, et/ou une volonté, consciente ou non, de rentrer dans le mode de pensée le plus largement établi dans l'entreprise. Et j'ai constaté les conséquences délétères de ce manque de diversité : des processus d'innovation qui échouent, des approches trop partielles d'un problème ou des solutions envisagées trop classiques. C'est du temps perdu, face à des défis qui, eux, n'attendent pas, et de la valeur détruite pour les entreprises.



En effet, les entreprises voient encore trop souvent l'innovation comme un enjeu de compétences techniques - car, c'est vrai, elle fait globalement appel à des savoirs hautement spécialisés-, et vont uniformiser leur constitution d'équipes sur cette base. Mais ça ne suffit pas : **"On ne résout pas un problème avec les modes de pensée qui l'ont engendré"** (Einstein). Il faut les deux : la connaissance et l'expérience technique, **et la capacité à faire le pas de côté intellectuel.**

L'origine de ce problème est que cet enjeu de la diversité des modes de pensées est mal connu des entreprises. On vit dans une société qui ne reconnaît et ne valorise que les "neurotypiques", quand les modes cognitifs différents renvoient à un imaginaire très stigmatisant. Il est grand temps de dépasser ces préjugés. **Il faut innover dans la façon dont son organisation innove !**

Les capacités incroyables des neuro-atypiques



Je m'intéresse depuis des années au fonctionnement du cerveau, et aux modes de pensée divergents. En effet, je suis moi-même neuro-atypique : j'ai un fonctionnement cérébral dit bipolaire. C'est reconnu comme une maladie psychique, et comme un handicap. Car c'est une forme mentale très ambivalente. D'un côté, des qualités exacerbées : la créativité, l'empathie, la résilience ; de l'autre, un fonctionnement cérébral par phases, avec parfois de l'euphorie, parfois de la dépression – j'ai moi-même traversé des "périodes noires" assez terribles.

C'est typique de toutes les particularités cognitives : des forces et des fragilités ! Par exemple, les personnes autistes ont une pensée profonde et systématique, un esprit hyperlogique, de formidables capacités d'abstraction et de modélisation. Cela les prédispose au génie mathématique et informatique... au point que certains parlent d'ailleurs de "Geek Syndrome" ! Mais chaque médaille a son revers : elles sont, en retour moins apte à moduler leur communication selon le contexte, et sont mal-à-l'aise et malhabiles dans les interactions sociales. Dans les formes sévères, c'est bien sûr un handicap qui peut entraîner beaucoup de souffrance.

Les personnes "neurotypiques" sont loin d'avoir toutes ces qualités, mais en revanche, leur cerveau est câblé pour la "cognition sociale" : elles se sentent bien parmi les autres, nouent des amitiés et des réseaux de relations, elles savent "se vendre", etc...

Je défends pour ma part une idée humaniste : il n'y a pas de mode de pensée "meilleur", mais une diversité indispensable aux progrès

de nos sociétés. Et la nécessité de tirer parti des atouts de chacun - ce que notre société ne sait pas faire, s'agissant des personnes neurodivergentes !

J'ai rencontré un très grand nombre de personnes concernées : incroyablement brillantes, créatives ou dotées de capacités exceptionnelles, souvent d'ailleurs surdiplômées, et pourtant, ne parvenant pas à trouver le lieu d'expression de leurs talents.

Certaines sont salariées, mais bridées dans un environnement totalement inapte à saisir leurs spécificités. **D'autres, l'immense majorité, sont en rade.** Un peu comme les enfants surdoués qui sont, paradoxalement, en échec scolaire : il manque la clé de compréhension entre la personne qui a une différence cognitive, et son environnement : c'est perdant-perdant.

Prendre conscience de cette absurdité, ce gâchis de talents inexploités, alors que le monde a tellement besoin d'eux, dans ses immenses défis d'innovation, a été pour moi un véritable choc.

J'étais face à ma conscience : déplorer cette absurdité, mais ne rien faire ; ou au contraire, essayer de trouver une solution, me mettre en risque et agir. **Je considère que l'on a tous notre devoir d'action, et là était le mien** : je devais assumer ces risques. D'autant que l'opportunité entrepreneuriale s'est confirmée en contactant un grand nombre d'acteurs de l'innovation dans les entreprises.

Je suis donc devenu entrepreneur, et la suite s'appelle Othentik !

“ La diversité des points de vue, des profils et des manières de penser est indispensable pour réussir des processus d'innovation



"Il faut innover dans la façon d'innover !"

Othentik : une agence d'innovation par la singularité !

D'emblée, je le précise : l'offre Othentik pour les entreprises ne repose pas sur des considérations morales. Elle repose sur la conviction que les profils neuro-atypiques sont un levier d'innovation, de performance et de création de valeur. Les échanges que j'ai avec les entreprises sont de nature stratégique !

Le pitch d'Othentik : une agence d'innovation, qui s'appuie sur la diversité cognitive pour aider les entreprises à innover et se transformer.

Othentik rassemble des neurotalents et experts innovation, et offre un environnement de travail où chacun peut être soi-même, sans avoir à cacher sa différence : au contraire, elle est valorisée !



Othentik, c'est d'abord une équipe !



Othentik fédère des talents de très haut niveau, avec des expertises pointues en stratégie, intelligence économique et nouveaux produits, excellence opérationnelle, marketing et ventes, data et produits, cybersécurité, etc. **Et surtout, des personnalités atypiques et authentiques !** Céline, Danaé, Alexis, Julien, Olivier, Fabrice, Clément, et d'autres !

Je veux développer Othentik pour **pouvoir proposer davantage de missions à d'autres talents exceptionnels** : car je reçois un afflux très impressionnant de candidatures spontanées. Des gens très talentueux mettent beaucoup d'espoir dans Othentik, car ils ont trop souffert d'environnements de travail inadaptés ou de manque d'opportunités du fait de leur singularité. Je ressens leur espoir dans leurs lettres, et je réalise l'impact qu'aura le développement d'Othentik sur toutes ces personnes !

Othentik propose différentes offres aux entreprises, grands groupes, ETI, PME et start-up :

1 Le conseil en stratégie et innovation... "out-of-the box" !

Nous prenons en charge une ou des problématiques qu'on nous adresse, en mobilisant des talents neuro-atypiques. Nous fournissons alors des expertises de haute qualité, qui répondent aux normes traditionnelles des grands noms du conseil, mais avec notre méthode spécifique, qui maximise l'apport de la diversité cognitive dans le processus ! Un exemple-type de missions que nous réalisons : accompagner les directions marketing, data et digital, pour faire émerger de nouveaux concepts faisant évoluer le portefeuille de produits et services de l'entreprise.



2 Enrichir les processus d'innovation de l'entreprise

Un de nos experts neuro-atypique s'insère dans l'équipe et/ou le processus d'innovation existant au sein de l'entreprise, et vient apporter son point de vue différent, et son angle "poil à gratter" pour favoriser le "pas de côté intellectuel". Il participe alors, avec l'équipe de l'entreprise, aux différentes étapes du processus d'innovation (workshops, brainstormings, construction de stimuli, challenge & build...) : il apporte de nouvelles idées, réflexions et visions, avec toute sa singularité ! Cela challenge les autres participants, dans un processus d'apprentissage organisationnel, conduisant à libérer durablement le potentiel d'innovation de toute l'équipe. Bien sûr, Othentik accompagne parfaitement cette immersion, pour que tout le monde se comprenne et comprenne la singularité de notre consultant.



3 Sensibiliser à la diversité cognitive et accompagner le changement dans les entreprises souhaitant devenir inclusives pour les talents différents

Nous réalisons des sensibilisations à la diversité, et accompagnons les entreprises sur cet enjeu. En effet, devenir inclusive pour les talents neuro-atypiques implique de revoir les processus RH (du recrutement à la gestion des carrières). Othentik intervient en sensibilisation et pour des démarches d'accompagnement du changement sur mesure.





Et ça marche ! Othentik existe depuis un peu plus d'un an, et nous avons déjà mené des démarches de sensibilisation dans 5 groupes du CAC 40 : LVMH, Worldline, Orange, L'Oréal et TotalEnergies. Mais aussi dans de nombreuses ETI et start-up : Gecina, Botify, Iqvia, etc...

Au-delà des belles références que cela constitue, **nous avons surtout réussi à convaincre de l'intérêt de la neurodiversité, et faire évoluer un certain nombre de mentalités, et c'est notre grande fierté !**

Nos témoignages-clients sont marquants, un exemple avec LVMH !

Enfin, nous prenons part, progressivement, à de belles missions de conseil et d'innovation. Un exemple avec une mission en cours : nous intervenons auprès du groupe de BTP COLAS, qui souhaite être en position pour commercialiser progressivement des produits data (à l'image d'une de leurs innovations, qui utilise la "computer vision" pour évaluer l'état du patrimoine routier). Ils ont confié à Othentik une étape clé de la mise en place d'un process d'innovation en ce sens.

Les premières références d'Othentik :



Les consultants Othentik, avec leur neurodiversité, leurs parcours de vie et leurs expériences uniques, viennent challenger et déverrouiller le **potentiel de créativité et d'innovation** de n'importe quelle équipe !

Jean-Remy Touze,
Group Disability Inclusion Officer @ LVMH



h'up a aidé Othentik à avoir de la visibilité dans les médias, avec un passage dans l'émission Smart Ideas sur B Smart :



h'up :

un autre imaginaire de l'entrepreneuriat, salutaire !

h'up entrepreneurs

Dans mon aventure entrepreneuriale, j'ai choisi de rejoindre h'up, pour entrer dans une communauté entrepreneuriale soudée.

On a tellement besoin de retrouver du collectif, dans une société marquée par la montée de l'isolement et du chacun pour soi. Et plus encore quand on est entrepreneur !

C'était précisément mon attente : pouvoir éprouver de véritables Rencontres, c'est-à-dire cette confrontation avec l'altérité, où l'on se place en disposition de découvrir et d'accueillir la différence de l'autre, et de s'en enrichir. **Et j'ai été servi, car j'ai rencontré grâce à h'up des entrepreneurs exceptionnels, ayant tous types de handicaps, tous types de projets, et tous terriblement inspirants !** Je crois en cet idéal d'une nouvelle « économie » des liens humains, où l'on retrouve le sens et la capacité de se rencontrer, partager nos expériences, s'inspirer et s'entraider, et c'est ce qu'incarne h'up. Je suis très fier d'être membre de la h'up Académie !

Grâce à ces rencontres, j'ai pu réaliser combien le fait de vivre avec un handicap, en faisant passer par des expériences de vie difficiles, nous rend aussi plus résilients, et donc plus forts pour un parcours entrepreneurial.

De surcroît, en faisant connaître les parcours d'entrepreneurs atypiques, h'up contribue à remettre du sens dans l'acte d'entreprendre, dont l'imaginaire est trop marqué par l'exaltation de la réussite individuelle. Quand on entreprend en réponse à, ou du moins, avec ses différences, on n'est pas là-dedans, dans ces rêves de gloire et d'argent !... Tous les entrepreneurs en situation de handicap ont une fine sensibilité sociale, parce que nos parcours de vie et d'entrepreneurs s'imbriquent. Donc h'up, avec ses *roles models* d'entrepreneurs différents, vient apporter un autre imaginaire autour de l'entrepreneuriat, et c'est salutaire. Je suis heureux de pouvoir y contribuer, en partageant l'histoire, les motivations et l'aventure d'Othentik.

Un conseil pour celles et ceux qui veulent se lancer ?

Allez-y ! L'apathie et la résignation ambiante sont des pièges dans lesquels nous ne devons pas tomber : l'action est entre nos mains. Inventons le monde que nous voulons, cela mérite nos rêves et nos efforts. Nous pouvons tous y contribuer avec nos business.

Avec Othentik, je m'engage pour la compétitivité et l'innovation de mes clients, mais aussi pour défendre l'extraordinaire et l'insondable richesse sensible de notre humanité, dans toute sa diversité. La beauté est là. **A vous de jouer, vous aussi !**

MERCI À RÉMI UZZAN POUR CET ÉCHANGE

h'up



HEY est une publication de l'association **h'up entrepreneurs**,
qui représente et accompagne les entrepreneurs en situation de handicap.

Retrouvez nos précédents numéros sur h-up.fr

