



# Dominique Causse



**PARTENAIRE DU RÉSEAU ANTROP !**

## **Dominique un explorateur curieux en mouvement permanent.**

### **Qui es-tu Dominique ?**

J'ai toujours eu un esprit entrepreneurial, je cherche en permanence à construire des choses nouvelles et à transposer ce que j'expérimente à d'autres domaines.

J'ai une formation en économie et mon PhD (NY) a porté sur la modélisation des taux de changes. Je cherchais un modèle mettant en relief les effets de seuils, ce qui m'a amené à suivre des cours de physique en auditeur libre pour en savoir plus sur la théorie du chaos ou les fractals de Mandelbrot. C'est ma première rencontre avec la notion de patterns et l'effet papillon.

Après le PhD, j'ai été embauché comme informaticien au sein d'une grosse ESN (Entreprise de Services Numériques), j'ai ensuite rejoint une filiale de la Poste et finalement un cabinet de conseil indépendant. Dès le début au sein de l'ESN ma curiosité m'a poussé à rejoindre un département, atypique à l'époque, spécialisé dans les architectures client-serveur. C'était une période en ébullition avec de nouvelles façons de travailler, centrées sur l'utilisateur, et le début des approches « agiles ».

J'ai ensuite régulièrement exploré de nouveaux domaines et, après avoir rejoint le conseil, j'ai commencé à développer des offres de conseil pour du coaching, le pilotage des programmes de transformation ou encore l'agilité. L'offre sur les programmes de transformation a permis au cabinet de changer d'interlocuteurs,

passant des acteurs d'une DSI aux membres d'un COMEX (Stratégie, RH, Directions métiers ...).

### **Peux-tu nous en dire plus sur ce qu'est pour toi un programme de transformation ?**

Les programmes de transformation, ce sont de gros paquebots qui embarquent beaucoup d'acteurs. Ils répondent à des enjeux stratégiques, sont impactant structurellement et financièrement. Deux choses sont souvent négligées bien qu'essentielles pour ces programmes : l'agilité et le change.

### **Pour toi c'est quoi l'agilité ?**

L'agilité, c'est la capacité à apprendre et à s'adapter. Les transformations, bien qu'étant de gros paquebots, doivent aussi être capables de s'adapter à l'évolution du contexte et des enjeux ou aux événements externes. Ces transformations m'ont amené à revisiter les approches agiles sous un autre angle que le développement logiciel de mon début de carrière. L'agilité avait pris plus d'importance, on commençait à parler de généralisation, puis de transformation agile. Je me suis intéressé à l'impact de la généralisation sur le fonctionnement global de l'entreprise et j'ai recruté un jeune chercheur passionné pour réaliser une thèse en CIFRE sur ce sujet (émergeant à l'époque). La recherche a porté sur des DSI d'entreprises de secteurs et de tailles variées avec plusieurs enquêtes terrain. Quand on veut généraliser l'agilité, cela questionne les règles du jeu au sein de l'organisation et la culture d'entreprise. Cela a donné lieu à plusieurs publications.

J'ai aussi lancé un Lab Agile qui a permis d'expérimenter et de monter en compétence sur différentes techniques, comme la facilitation graphique, la gamification ou le design thinking. Nous avons aussi monté un réseau de coachs et développé des formations qui ont constitué une nouvelle offre.

### **Peux-tu m'en dire plus sur la façon dont tu envisages le volet change ?**

Le change permet d'atteindre les objectifs recherchés par un programme de transformation. Ma réflexion sur le change est intimement liée à celle sur la complexité.

Les programmes sont par nature complexes, il y a une multitude d'acteurs, d'interdépendances, ou encore d'aléas externes (ex. politiques). J'ai tenté de mieux comprendre comment gérer cette complexité et j'ai découvert les conférences de Macy qui avaient eu lieu dans les années 1950 à New York. Ce qui m'a passionné c'est l'interconnexion entre différents domaines scientifiques : science de l'information, biologie, sociologie, sciences du comportement... Ça a marqué les débuts de la cybernétique et de la systémique. Grégory Bateson (qui est anthropologue) s'est largement inspiré de ces travaux pour ses propres recherches en lien avec l'institut de Palo Alto. Un autre acteur qui m'a influencé sur ce sujet est l'incontournable Edgar Morin. Ces travaux m'ont poussé à expérimenter différentes approches en lien avec la systémique, le constructivisme ou la complexité. Un des sujets qui m'a fasciné c'est l'impact de l'observateur sur la situation observée.



Pour ce qui est du change, je me suis donc naturellement tournée vers des approches qui embarquent la systémique, les sciences du comportement et, depuis quelques années sur le sensemaking, dont l'objectif est d'appréhender le sens donné à certains changements en s'appuyant sur des narratifs, puis d'identifier des schémas récurrents (patterns) sur lesquels on peut éventuellement agir.

### **Pourquoi avoir rejoint le réseau des partenaires Antrop ?**

C'est une petite équipe qui cherche une autre façon d'aborder le change. Antrop s'appuie sur la socio-dynamique, que j'avais découverte par le biais d'un livre « La stratégie du projet latéral » et que j'avais utilisée pour un programme de transformation.

Antrop développe également une démarche qui intègre l'anthropologie d'entreprise. C'est une approche qui est très proche du sensemaking que j'avais commencé à expérimenter par le biais de Sensemaker© un outil proposé par The Cynefin Company. L'outil propose de décrire une anecdote en rapport avec un sujet, puis invite à l'enrichir en répondant à des questions. Cela permet de cartographier la perception des acteurs, y compris à grande échelle. C'est une approche innovante pour aborder le changement dans des environnements complexes que l'on a commencé à explorer conjointement avec l'équipe Antrop pour accompagner entreprises ou associations dans leurs transformations et la conduite du changement.

### **Qu'apportes-tu à Antrop ?**

J'apporte ma curiosité. Aussi l'approche sensemaking qui peut être utilisée dans les entreprises et le monde associatif. J'aime également explorer de nouvelles approches et aider à structurer de nouvelles offres.

### **Parmi les 4 convictions Antrop, laquelle te parle le plus ? (L'humain au cœur/Oser l'effet terrain/La culture un levier de transformation/L'approche pluridisciplinaire)**

C'est dur à dire, il y a une cohérence d'ensemble, et c'est ce que j'apprécie. Je n'aime pas me cantonner à un aspect. J'aime transposer en entreprise ce que j'expérimente et faire le lien entre les thématiques.

### **Qu'est-ce qui fait que tu te lèves le matin ?**

Creuser un sujet, monter une formation : j'ai développé une série d'ateliers sur le change systémique et je travaille maintenant sur une offre pour s'organiser autour de produits et de chaînes de valeur (plutôt que de projets et domaines fonctionnels).

### **Le mot de la fin ?**

Je suis content d'être connecté à Antrop qui a cet esprit de découverte. Dans l'équipe, il y a beaucoup d'humanité et ça fait du bien.

Pour recevoir nos prochaines publications,  
suivez-nous sur LinkedIn



Retrouvez-nous sur notre site  
[www.antrop.fr](http://www.antrop.fr)

