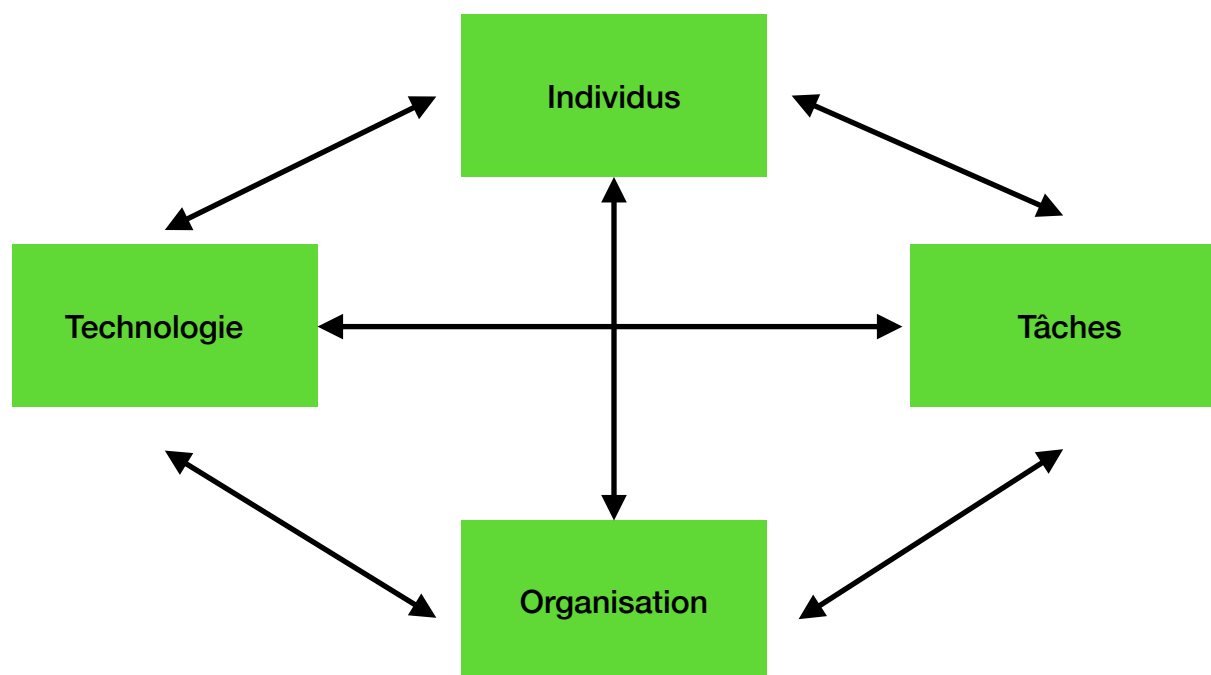


# Le Diamant de Leavitt

## Approche interactive du changement

- Les 4 composantes intrinsèques à toute organisation :
  - Les individus,
  - Les tâches,
  - L'organisation
  - La technologie

Ces composantes sont fortement liées, un changement, même minime au sein de l'une de ces 4 variables a des répercussions sur les 3 autres, qui devront, de fait, également subir quelques transformations.



1 Définir le rôle de chacune des composantes.

2 Analyser l'impact du changement sur l'ensemble des composantes

## Les individus :

= les salariés de l'entreprise, ici ne sont pas vues simplement au travers du poste qu'ils occupent, mais de manière globale, en prenant également en considération leurs aptitudes, compétences, connaissances, efficacité, productivité, leadership.

Exemple de changement impactant les individus :

- **Tâches** : une évolution dans les missions, dans la façon de faire, un métier nouvellement implémenté => mise en place de formation afin qu'ils intègrent les nouvelles méthodes
- **Organisation** : changement organisationnel => assimilent leur nouveau poste, leurs nouvelles responsabilités, fassent connaissance avec leurs nouveaux collègues
- **Technologique** : une évolution technologique entraîne un programme de formation afin que chaque collaborateur s'approprie les nouveaux outils efficacement, sans risque de détérioration ou mise à mal du processus. Peut également faire l'objet d'un recrutement.

---

## Les tâches

Inclut les différentes missions confiées aux collaborateurs ainsi que les objectifs fixés. 2 niveaux sont ainsi à prendre en compte :

- 1. **La façon dont les tâches sont accomplies** : pertinence et retombées.
- 2. **Les résultats escomptés**: rendement et productivité

Plutôt réfléchir en terme de qualité d'exécution plutôt que de se focaliser sur les missions et objectifs à proprement parler. Evaluer la qualité des nouvelles missions, les exigences liées ainsi que les bénéfices engendrés pour def. plan de formation et déterminer si changement pertinent ou non (dans notre cas le changement est déjà évalué)

Exemple de changement de tâches et interactions :

- **Individus** : changement de missions confiées, nouveaux objectifs => besoin de formation
- **Organisation** : réorganisation => redéfinition des objectifs/missions. De même lors de changement de management (vertical vers transversal)
- **Technologique** : changement de techno => évolution des missions => changement des objectifs

---

## L'organisation

Structure hiérarchique et les interactions entre les différents niveaux, services et salariés (communication, coordination, etc...) Définit précisément l'attribution des pouvoirs et des responsabilités.

Exemple de changements organisationnels induits pour les autres composantes :

- **Individus** : style de management diffère selon le type de collaborateurs embauchés. Changement de management => présentation aux employés concernés, => éventuelles formations ou rodages

- **Tâches** : réorganisation structurelle ( délocalisation, fusion, ou subdivision de service, nouveau mode de management ...) => redéfini les missions et les objectifs de chacun

- **Technologie** : automatisation, robotisation, virtualisation => changement organisationnels non négligeables (création/suppression de postes, de services ...)

## La technologie

Englobe tout ce qui permet, assiste ou facilite le travail des salariés. Composante perpétuellement en évolution. => affecte les autres composantes (renouvellement de matériel, formations, réorganisations etc...)

Exemple d'interactions:

- **Individus** : La technologie doit être adaptée aux compétences des collaborateurs et vice versa (ordinateur portable, smartphones, accès distants, logiciels, logiciel éducatifs etc...)

- **Tâches** : de nouveaux métiers peuvent induire l'acquisition de matériel dernier cri, de logiciel spécifiques etc...

- **Organisation** : automation => investissement matériel performant. Télétravail => technologie adaptées (ordinateurs, liaison avec entreprise, smartphone, logiciels dédiés, etc )

## Limites de ce modèle :

Caractère descriptif. Se limite aux variables internes de l'organisation et ne tient pas compte de l'environnement interne/externe, ni de la performance ou des résultats organisationnels

Pour modèle plus complet, voir Modèle de Burke et Litwin