



## Gérer les Ressources Humaines

### Préparation à l'examen



## Compétences recherchées

- Savoir (*concepts et théories*)
- Savoir faire (*application des théories*)

Il est donc nécessaire de démontrer:

- Aptitude à l'analyse
- Esprit critique

2



- Pour la partie A (QCM), répondez aux toutes les questions (20 questions; 0,15 points chacune).
- Pour la partie B, choisissez 4 questions sur les 6 proposées (0,75 points chacune).
- La partie C - le bonus ; choisissez 1 question sur les 2 proposée (0,75 points)

3



## QCM

- Connaissance des théories clés et
- Compréhension des concepts présentés

4



## Questions à réflexion

Objectif: Application des théories

Il est donc nécessaire de démontrer:

Aptitude à l'analyse

Esprit critique

Connaissance des théories




## Comment me préparer?



## Séminaire 4 (objectifs)

- Appliquer les théories de la motivation et la politique de rémunération au contexte organisationnel.



**En vous aidant des théories de la motivation, analysez la motivation des membres du projet au sein d'Akisawa. Pourquoi les employés, sont-ils motivés et quels sont les facteurs qui influencent le plus la motivation des employés d'Akisawa? Justifier votre réponse.**



## Séminaire 10 (objectifs)

- o Application de modèle EOGI.
- o Apprendre d'analyser la culture d'entreprise d'une organisation.
- o Identification des différences culturelles et les différentes stratégies utilisées pour gérer ces différences.

9



**En vous basant sur le modèle de Schein, analysez la culture d'entreprise d'Akisawa. Quelle est la différence entre la culture d'entreprise japonaise et la culture américaine? Justifiez votre réponse en vous basant sur les théories dont vous disposez.**

10



## Cours 8 (objectifs)

- o Savoir quand la dynamique intergroupe peut avoir un caractère collaboratif.
- o Comprendre pourquoi la dynamique intergroupe est souvent conflictuelle.
- o Analyser les barrières au succès de fusions et acquisitions.

11



## Comment réduire le conflit intergroupe?

- o Les buts supra ordonnés (Shérif, 1966)
- o La diminution de l'interdépendance (SHO) → Haut niveau/ bas niveau d'intégration
- o L'hypothèse de contact (G. W. Allport) → Favoriser les rapports interpersonnels
- o Théorie d'identité sociale (Tajfel & Turner, 1986) → Différenciation et personnalisation
- o Ennemi commun

12



**Quel principal conflit peut-être identifié au sein de l'équipe de projet à l'entreprise Akisawa? Dans quelle mesure ce conflit est-il géré efficacement par l'entreprise? A votre avis quel est le degré d'identification des employés à leur entreprise ? Comment expliquez-vous cette forte ou faible identification ?**