

Les petits déjeuners de l'IA au service des enseignants-chercheurs

Construire un Quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom
18 novembre 2025



Une série de 7 petits-déjeuners entre septembre et décembre 2025

1-Préparation du cours

16 septembre : Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage (<https://aunege.fr/ressources/webinaires/>)

30 septembre : Construire une revue documentaire rapide et créer des supports de cours (<https://aunege.fr/ressources/webinaires/>)

2-Pendant le cours

14 octobre : Dynamiser l'interaction en classe avec les lag (<https://aunege.fr/ressources/webinaires/>)

28 octobre : Créer un assistant simple pour simuler un cas avec les lag (<https://aunege.fr/ressources/webinaires/>)

1

2

3

3-Après le cours

18 novembre : Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom

02 décembre : Créer une grille critériée

16 décembre : Créer un assistant pour évaluer des copies ou des mémoires avec feedback personnalisé

Les petits-déjeuners sur l'IA au service des enseignants-chercheurs

2023

N°1 Mardi 05 décembre 8h30 à 9h15

« ChatGPT : installer la version gratuite, rédiger ses premiers prompts et dialoguer avec l'outil »
Jean Moscarola et Aurélie Dudézert, Professeurs des universités

N°2 Mardi 09 janvier 8h30 à 9h15

« ChatGPT : la version payante et les plug-in. Pourquoi et comment ? Des exemples concrets (résumer un PDF, créer des PPT, etc.) »
Marc Bidan, Professeur Université de Nantes

N°3 Mardi 23 janvier 8h30 à 9h15

« Accélérer et simplifier la partie rédactionnelle des tâches administrative avec ChatGPT : correspondance mail, comptes-rendus de réunion, syllabus »
Jean-Philippe Galan, Professeur Université de Bordeaux (IAE)

N°4 Mardi 06 février 8h30 à 9h15

« Illustrez vos idées à l'aide d'images créées avec ChatGPT. Comment s'y prendre ? »
Jean Moscarola et Aurélie Dudézert, Professeurs des universités

N°5 Mardi 12 mars 8h30 à 9h15

« L'IA et les langues étrangères à l'oral et à l'écrit »
Sophie Othman, Maître de conférence en didactique des langues

2024

N°6 Mardi 26 mars 8h30 à 9h15

« Comment utiliser l'IA pour revisiter la méthode des cas ? »

Stéphanie Loup et Olivier Catteau, Maîtres de conférence

N°7 Mardi 09 avril 8h30 à 9h15

« Générer des QCM et quiz avec l'IA »

Céline Averseng, Maître de conférence, IAE de Montpellier

N°8 Mardi 23 avril 8h30 à 9h15

« Générer des voix off et traduire des vidéos avec ElevenLabs »

N°9 Mardi 07 mai 8h30 à 9h15

« L'IA générative et la protection des données »

Jean-Fabrice Lebraty, Professeur des Universités

N°10 Mardi 21 mai 8h30 à 9h15

« Développer l'esprit critique chez les étudiants avec l'IA »

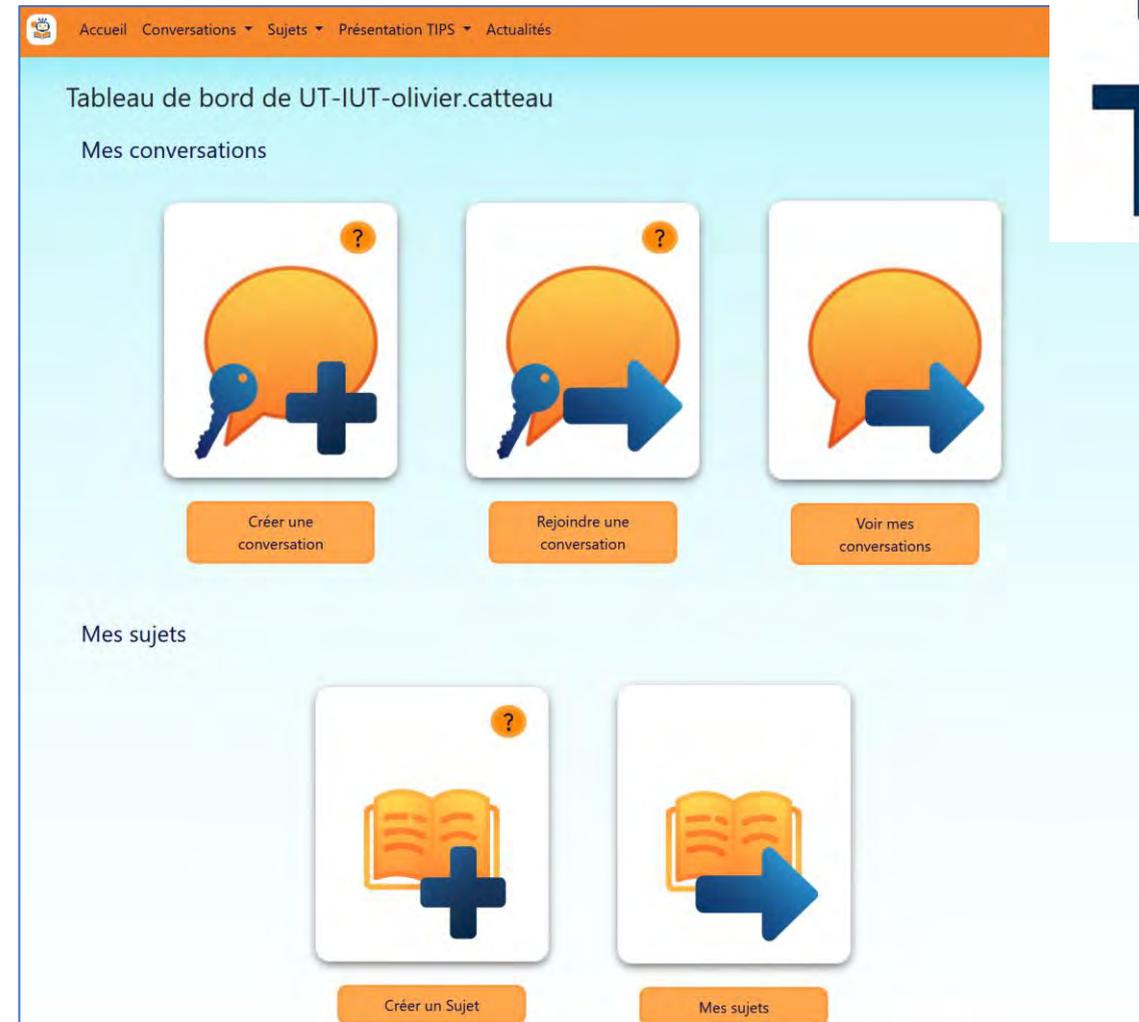
Cécile Godé et Amandine Pascal, Professeures des Universités

Rappel: TIPS



La plateforme TIPS (technologie interactive pour pratique de scénarios), créée par Olivier CATTEAU et Stéphanie LOUP, permet de dynamiser la méthode des cas

➔ Date : le 27 novembre 2025 de 14h à 17h, formation à distance



<https://aunege.fr/formez-vous-a-loutil-tips-pour-dynamiser-vos-enseignements/>

Qui sommes-nous?

Jacques Baratti

Professeur émérite en Sciences

Carolina Serrano-Archimi

MCF HDR en Sciences de Gestion

Tous les 2 passionnés par la
pédagogie active et la formation à
l'usage responsable des IA en
pédagogie

amU Aix
Marseille
Université



IAE Graduate
School
AIX of Management
amU
Aix Marseille Université



Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom

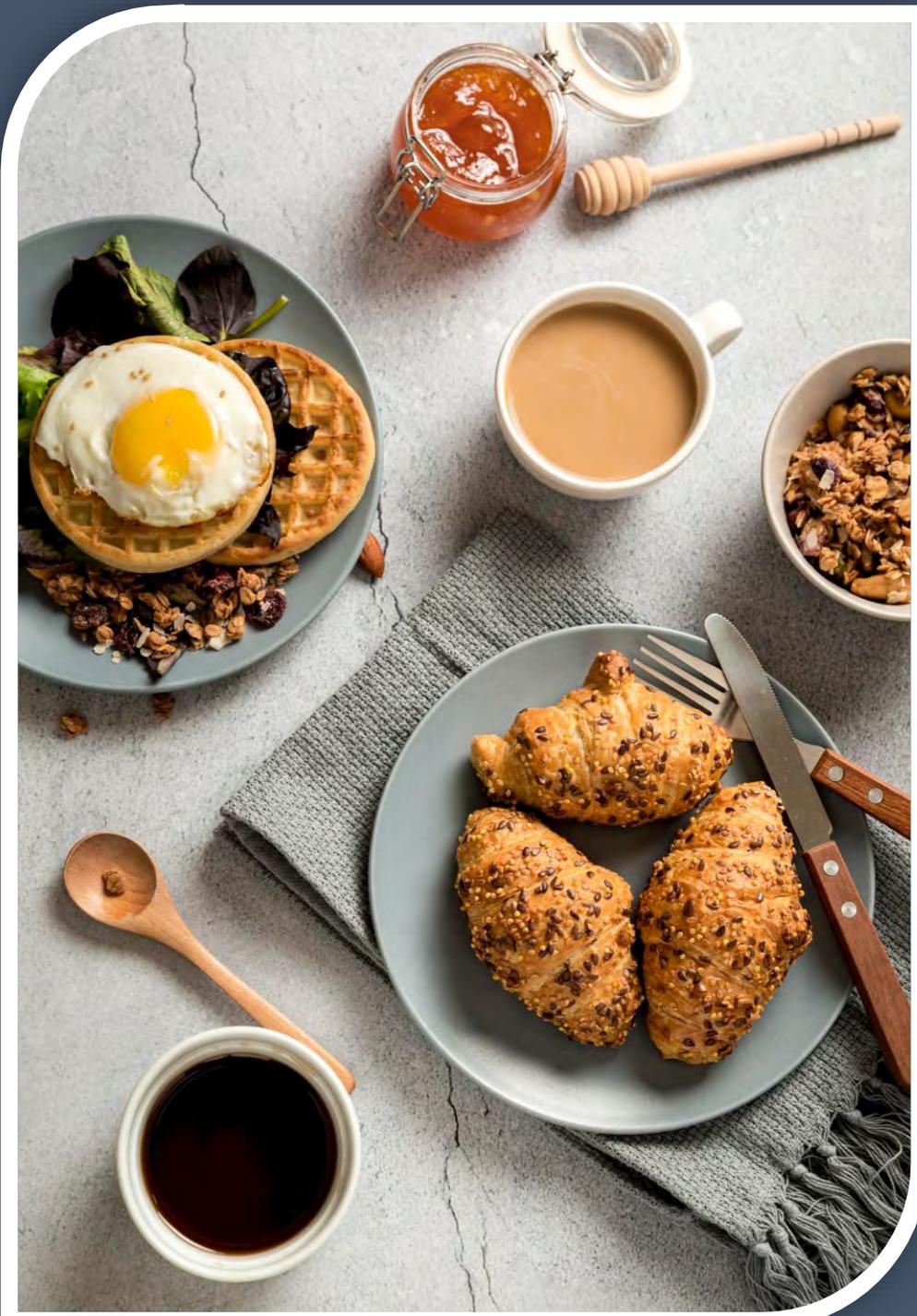


1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

2. Configuration d'un quiz pas à pas

3. Synthèse et conclusion

Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom



1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

2. Configuration d'un quiz pas à pas

3. Synthèse et conclusion

Quiz 😊

Sur votre ordi ou votre smartphone:

[← Quitter

Rejoindre cet évènement Wooclap

← →

1 Allez sur wooclap.com

2 Entrez le code d'évènement dans le bandeau supérieur

Code d'évènement
FJGGOM

☰

Activer les réponses par SMS

🔗 Copier le lien de participation

👍

Quiz 😊

Q1 Quel est l'objectif principal de l'activité pédagogique présentée dans le petit déjeuner #4 du 28 octobre 2025 ?

- 1 Former les étudiants à la programmation d'une IA 0% 0 👤
- 2 **Simuler un cas de gestion à l'aide d'un assistant IA** 100% 1 👤
- 3 Évaluer automatiquement les performances des étudiants 0% 0 👤
- 4 Enseigner la création d'images avec Ideogram 0% 0 👤

Parmi les éléments suivants, lesquels font partie de la configuration pas à pas d'un assistant pédagogique selon la présentation ?
(plusieurs réponses correctes possibles)

Q2

- 1 La création d'un persona 61% 14 👤
- 2 **La définition des rôles** 74% 17 👤
- 3 La mise en place d'une grille d'évaluation 70% 16 👤
- 4 La simulation d'entretien d'embauche 17% 4 👤

Lors d'un exercice d'entretien de recadrage simulé avec l'assistant « Salma », quelle attitude attend-on de l'étudiant jouant le rôle de manager ?

Q3

- 1 Exercer son autorité pour imposer des sanctions 5% 1 👤
- 2 **Rechercher les causes du problème et co-construire un plan d'action** 95% 18 👤
- 3 Minimiser la situation pour préserver la relation 0% 0 👤
- 4 Déléguer la résolution du conflit à l'IA 0% 0 👤

Quiz 😊

Q4

Dans le cadre de la simulation de l'assistant "Salma", quelle affirmation illustre le mieux une évaluation réflexive de l'étudiant ?

- 1 « L'assistant a répondu correctement, donc l'entretien est réussi. » 0% 0 👤
- 2 « J'ai respecté toutes les étapes du modèle DESC et obtenu un engagement concret. » 89% 17 👤
- 3 « J'ai terminé l'entretien rapidement, ce qui prouve mon efficacité. » 0% 0 👤
- 4 « J'ai demandé à l'IA de m'indiquer si j'avais raison. » 11% 2 👤

Q5

Contexte :

Vous êtes enseignant en L3 Sciences de Gestion. Vous souhaitez intégrer la simulation "Salma" dans votre cours de management. Un étudiant observe que l'assistant IA a tendance à répondre de manière trop conciliante.

Question :

Quelle action pédagogique serait la plus pertinente pour corriger cette tendance "trop conciliante"?

- 1 Supprimer le persona « Salma » pour éviter les biais émotionnels 0% 0 👤
- 2 Remplacer l'IA par une vidéo fixe d'entretien type 4% 1 👤
- 3 Laisser l'assistant tel quel pour que les étudiants s'y adaptent seuls 0% 0 👤
- 4 Ajuster les instructions de l'assistant pour moduler son comportement et stimuler la réflexion critique 96% 22 👤



1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

Types de questions

- Q1 – QCU niveau 1 de Bloom
- Q2 – QCM niveau 1 de Bloom
- Q3 – QCU niveau 3 de Bloom
- Q4 – QCU niveau 5 de Bloom
- Q5 – Contexte enrichi niveau 3 de Bloom

QCU

Question à réponse
unique

QCM

Question à réponses
multiples

Contexte enrichi

Question avec
contexte en amont
(QCU ou QCM)

1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

Quiz

Un quiz est une évaluation rapide et ciblée, généralement composée de questions fermées (QCU, QCM, vrai/faux, appariements), mais également de contextes ou situations.

➤ Objectifs pédagogiques :

Vérifier l'apprentissage

Encourager l'assiduité

Diagnostiquer des difficultés

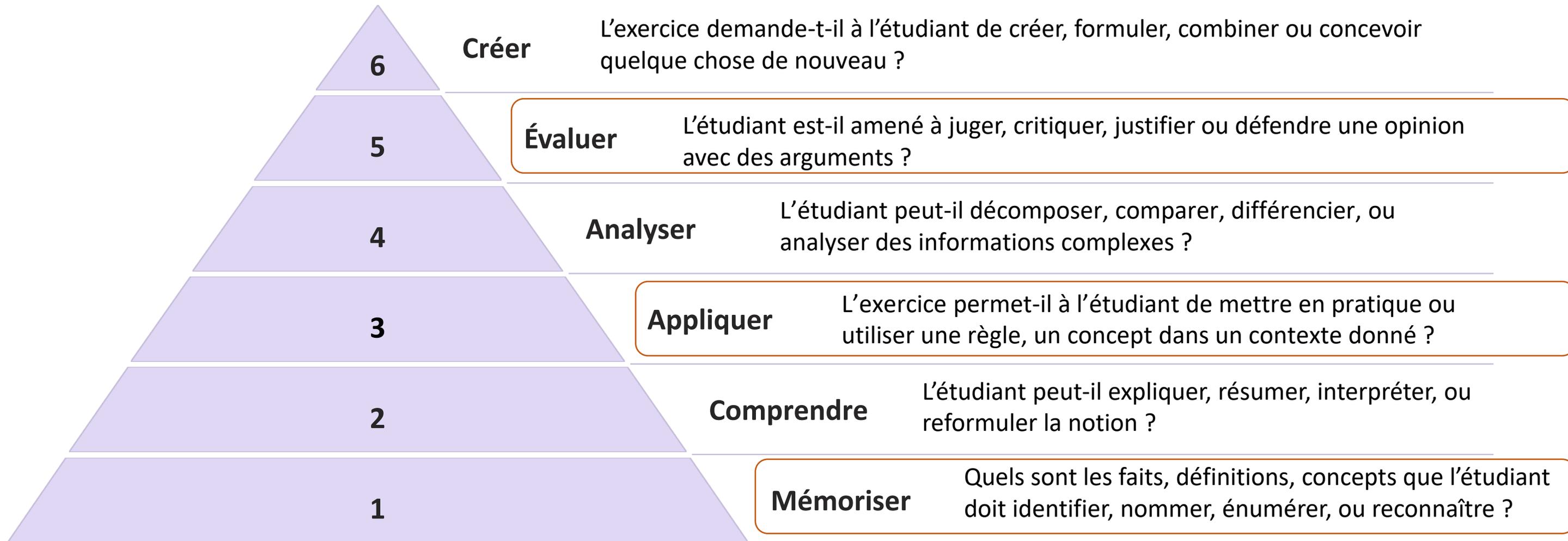
➤ Types d'usage :

Quiz formatif : sans note ou à faible enjeu, aide les étudiants à s'autoévaluer, ou l'enseignant comme un « ice breaker » ou rappel des notions déjà couvertes en cours.

Quiz sommatif (certificatif / évaluatif): intégré à l'évaluation continue, contribue à la note finale.

1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

Taxonomie de Bloom



PYRAMIDE DE LA TAXONOMIE DE BLOOM (Bloom, 1956; Anderson & Krathwohl, 2001)

1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

Enjeux des quiz et des questions

1

Qualité
de l'item

2

Qualité des
distracteurs

3

Qualité du
feedback

Des quiz bien conçus peuvent viser des niveaux élevés de Bloom, surtout avec de bons distracteurs et un feedback réfléchi.



1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

X 1. Exemple de mauvaise question QCU (qualité faible)

Question :

L'IA, c'est utile pour les enseignants ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Peut-être
- d) Parfois

Commentaire :

Niveau de Bloom = 1 (reconnaissance simple)

X Problèmes :

Formulation vague et non contextualisée.

Réponses ambiguës, subjectives et non exclusives.

Aucune référence au contenu du document.

Aucun distracteur plausible.

Absence de feedback.

Aucun objectif pédagogique mesurable.

2. Exemple de bonne question QCU (qualité élevée)

Question :

Quel est le rôle principal de l'assistant IA dans l'activité « Créer un assistant simple pour simuler un cas avec les IA » ?

- a) Remplacer le jugement de l'enseignant dans l'évaluation des étudiants
- b) Jouer un rôle de médiateur d'apprentissage et fournir un feedback immédiat
- c) Servir uniquement à illustrer le cours avec des images générées automatiquement
- d) Gérer les notes et les présences des étudiants

Bonne réponse : b) Jouer un rôle de médiateur d'apprentissage et fournir un feedback immédiat

Feedbacks :

b) Correct : L'assistant IA est présenté comme un médiateur d'apprentissage, aidant l'étudiant à pratiquer et à recevoir un feedback réflexif immédiat.

X a) Incorrect : l'IA ne remplace pas l'enseignant, principe central rappelé dans la conclusion de la présentation.

X c) Incorrect : Ideogram est mentionné pour les images, mais ce n'est pas la fonction de l'assistant IA.

X d) Incorrect : la gestion administrative n'est pas un usage décrit dans cette activité.

Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom



1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

2. Configuration d'un quiz pas à pas

3. Synthèse et conclusion

2. Configuration d'un quiz pas à pas



1. Définir le(s) niveau(x) de la taxonomie de Bloom
2. Définir le(s) niveau(x) de difficulté de la question (facile, moyen, difficile)
3. Définir le type de question (QCU, QCM, contexte enrichi)
4. Demande d'exportation au format GIFT (pour une importation dans Moodle)

2. Configuration d'un quiz pas à pas (1/3)

Téléchargement d'une séance de cours (ici un PPT)

Prompt utilisé :

“Peux-tu lire l'ensemble du document y compris les images?”

Prompt utilisé :

« A partir du document fourni, définis 3 niveaux de difficulté "facile", "moyen", "difficile" pour chacun des niveaux de la taxonomie de Bloom »

Faire un copier-coller de la réponse de l'IA en word pour ensuite le télécharger dans le prompt suivant

Prompt utilisé :

« Tu es un enseignant en sciences de gestion expérimenté et pédagogue qui souhaite préparer des questions sur le sujet "management interculturel" pour des étudiants de niveau MBA. Crée 10 questions de niveau 3 de la taxonomie de Bloom et de niveau de difficulté facile. Je veux des QCU avec une réponse correcte et 3 réponses incorrectes avec des distracteurs de qualité et un feedback pour chacune des réponses, correctes ou incorrectes. Compris? »

2. Configuration d'un quiz pas à pas (2/3)

(exemple de demande de QCM: « crée 5 réponses possibles dont 2 à 4 correctes »)

Prompt utilisé :

« Fais la même chose mais avec le niveau difficile »

Prompt utilisé :

« Créé 10 questions à contexte enrichi au niveau 5 de Bloom et de niveau de difficulté difficile »

Prompt utilisé :

« Garde les contextes et ajoute les réponses avec une réponse correcte et 3 réponses incorrectes et un feedback pour chacune des réponses, correcte ou incorrecte »

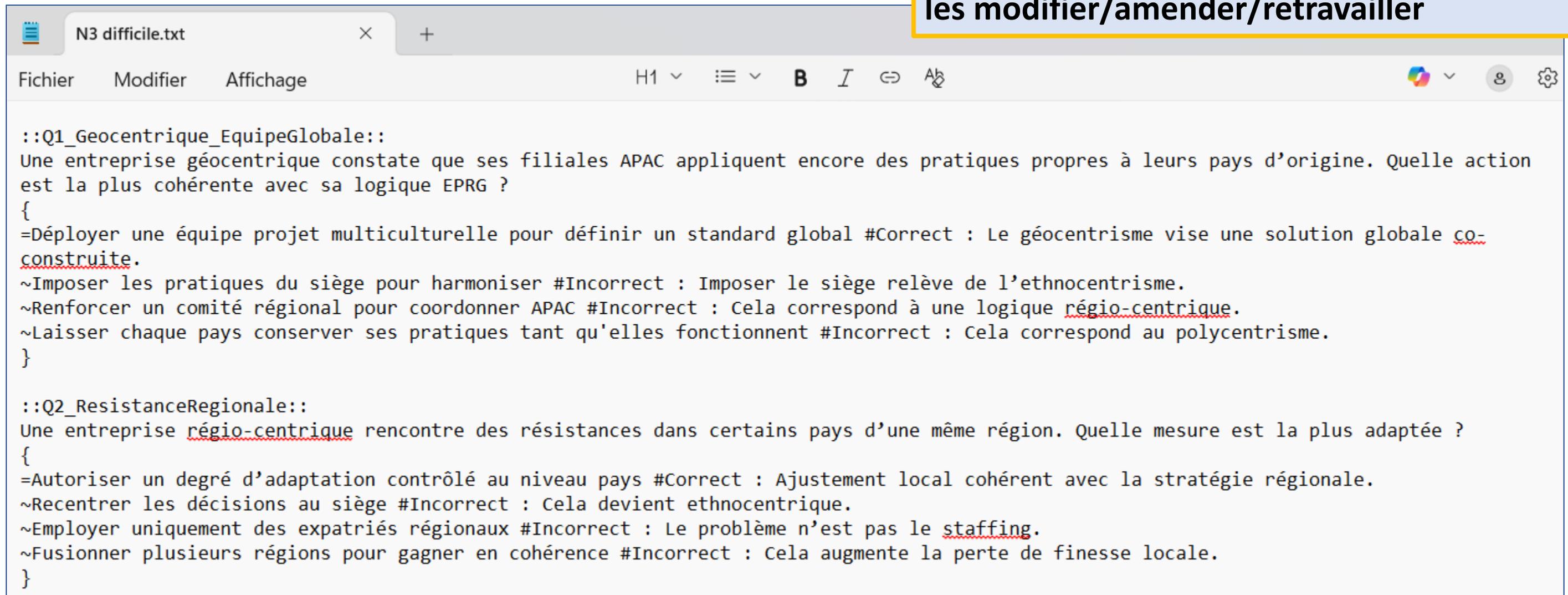
Prompt utilisé :

« Convertit ces questions au format GIFT pour une importation dans Moodle. Donne le résultat dans un document prêt pour un copier-coller »

Télécharger le document généré dans un bloc notes (.txt)

2. Configuration d'un quiz pas à pas (3/3)

C'est dans ce document (dans bloc notes) qu'il est le plus simple de relire l'ensemble des questions et, en tant qu'enseignant, de les modifier/amender/retravailler



The screenshot shows a Notepad application window titled "N3 difficile.txt". The menu bar includes "Fichier", "Modifier", and "Affichage". The toolbar shows "H1", a list icon, "B" (bold), "I" (italic), "↔" (link), and "Ab" (undo). The text content is as follows:

```
::Q1_Geocentrique_EquipeGlobale::
Une entreprise géocentrique constate que ses filiales APAC appliquent encore des pratiques propres à leurs pays d'origine. Quelle action est la plus cohérente avec sa logique EPRG ?
{
=Déployer une équipe projet multiculturelle pour définir un standard global #Correct : Le géocentrisme vise une solution globale co-construite.
~Imposer les pratiques du siège pour harmoniser #Incorrect : Imposer le siège relève de l'ethnocentrisme.
~Renforcer un comité régional pour coordonner APAC #Incorrect : Cela correspond à une logique régio-centrique.
~Laisser chaque pays conserver ses pratiques tant qu'elles fonctionnent #Incorrect : Cela correspond au polycentrisme.
}

::Q2_ResistanceRegionale::
Une entreprise régio-centrique rencontre des résistances dans certains pays d'une même région. Quelle mesure est la plus adaptée ?
{
=Autoriser un degré d'adaptation contrôlé au niveau pays #Correct : Ajustement local cohérent avec la stratégie régionale.
~Recentrer les décisions au siège #Incorrect : Cela devient ethnocentrique.
~Employer uniquement des expatriés régionaux #Incorrect : Le problème n'est pas le staffing.
~Fusionner plusieurs régions pour gagner en cohérence #Incorrect : Cela augmente la perte de finesse locale.
}
```

Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom



1. Quiz, questions, taxonomie de Bloom

2. Configuration d'un quiz pas à pas

3. Synthèse et conclusion

3. Synthèse et conclusion



Image générée avec ChatGPT

L'IAg ne remplace pas l'enseignant...

... ici l'IAg n'est pas seulement un générateur de questions « trivia », mais un assistant (soutien) de conception pédagogique orienté Bloom.

3. Synthèse et conclusion

Assistant GPT créé par Jacques BARATTI et partagé sur GPT Store :

<https://chatgpt.com/g/HuRI6Nw6Y-qcm-et-bloom>



The screenshot shows the GPT Store interface for the assistant 'QCM et Bloom'. At the top, there is a profile picture of a woman and the name 'QCM et Bloom'. Below the name, it says 'Par MR JACQUES BARATTI' with a small icon. A checkmark indicates 'Utilisation du modèle recommandé par le créateur : GPT-5'. The main description is 'Fabriquer des QCM aux divers niveaux de la taxonomie de Bloom'. There are three buttons at the bottom: 'Je commence en donnant un document', 'Je commence en donnant un sujet', and 'Commencer le dialogue avec le GPT'.



Pour conclure...



“

Principe fondamental

L'IA ne remplace pas l'enseignant, et propose une base modulable à ajuster / amender / compléter / rejeter... selon ses choix pédagogiques.

”

Cette présentation a été faite :



NIA

Scénario pédagogique



GIA

Outils
(ChatGPT,
Ideogram)



AIA

Contenu textuel
Gamma

NIA	Non-recours à l'intelligence artificielle
GIA	Généré par l'intelligence artificielle
AIA	Aidé de l'intelligence artificielle

Acronymes et icône pour une utilisation transparente de l'IA (Peters, 2023)



- ✔ Prochaine session : 02 décembre
“Créer une grille critériée”
Merci pour votre participation !

Présentation « Construire un quiz à différents niveaux de la taxonomie de Bloom », Jacques BARATTI et Carolina SERRANO-ARCHIMI, AUNEGe (<https://aunege.fr/>) CC – BY SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

PROMPT

Session 6_EPRG.ppt

Peux-tu lire l'ensemble du document y compris les images?"

Oui — je peux lire **l'ensemble du document**, y compris **le texte intégré dans les diapositives** et **toutes les images que tu m'as fournies** (comme la capture d'écran ci-dessus ✓).

👉 Pour aller plus loin :

- Je peux **résumer, expliquer, améliorer** ou **restructurer** le contenu de ta présentation.
- Je peux aussi **intégrer ce contenu dans un cours**, créer des **exercices**, préparer une **animation pédagogique**, ou refaire les diapositives au propre si tu veux.

Que souhaites-tu que je fasse avec le document *Session 6_EPRG.ppt* ?

PROMPT

A partir du document fourni (Session 6_EPRG.ppt), définis 3 niveaux de difficulté "facile", "moyen", "difficile" pour chacun des niveaux de la taxonomie de Bloom

Voici **une proposition structurée** de niveaux de difficulté — *facile / moyen / difficile* — pour **chaque niveau de la taxonomie de Bloom**, en s'appuyant **exclusivement sur le contenu du document fourni** (EPRG, Perlmutter, niveaux culturels, etc.).

 **1. REMEMBER (Mémoriser / Se souvenir)**

Facile

- Rappeler les quatre approches du modèle EPRG : ethnocentrique, polycentrique, régio-centrique, géocentrique.
- Identifier les principaux niveaux de culture (individuel, équipe, corporate, national, global).

Moyen

- Associer chaque approche EPRG à sa définition (ex. : "ethnocentrique = centralisation au siège").
- Se souvenir des grandes régions souvent utilisées en management global (AMER, APAC, EMEA, LATAM...).

Difficile

- Restituer de mémoire plusieurs acronymes régionaux moins courants (MENASA, NB8, CEE, DACH...).
- Lister de mémoire les avantages / inconvénients propres à chaque orientation EPRG.

 **2. UNDERSTAND (Comprendre)**

Facile

- Expliquer avec ses mots la différence entre ethnocentrique et polycentrique.
- Illustrer ce que signifie "décision centralisée" vs "décision décentralisée".

Moyen

- Expliquer pourquoi les entreprises adoptent une approche plutôt qu'une autre selon leur maturité internationale.
- Décrire la logique derrière la segmentation régionale (pourquoi regrouper des pays en blocs ?).

Difficile

- Interpréter les conséquences culturelles d'une approche ethnocentrique sur les filiales (risques d'insensibilité culturelle, conflits...).
- Comparer plusieurs acronymes régionaux en montrant leur pertinence stratégique selon les industries.

 **3. APPLY (Appliquer)**

Facile

- Classer une situation simple dans une des quatre approches EPRG (ex. : "Siège qui impose ses pratiques → ethnocentrique").
- Associer un pays à une région selon les acronymes fournis (ex. : "Brésil → LATAM / LATAAC").

Moyen

- Diagnostiquer l'approche EPRG d'une entreprise donnée à partir d'une courte étude de cas.
- Recommander un découpage régional (APAC, EMEA, etc.) pour une entreprise qui s'internationalise.

Difficile

- Appliquer les quatre approches EPRG à la même étude de cas pour montrer comment chaque orientation modifierait la stratégie RH ou managériale.
 - Construire une carte régionale pertinente pour un secteur (tech, FMCG, luxe) en justifiant pourquoi certaines régions sont regroupées ou séparées.
-

4. ANALYZE (Analyser)

Facile

- Repérer dans un exemple quels éléments relèvent du siège et lesquels relèvent des filiales.
- Décomposer les avantages et inconvénients d'une approche choisie.

Moyen

- Comparer deux approches (polycentrique vs régio-centrique) en termes de décision, staffing et orientation culturelle.
- Identifier les tensions potentielles (silos régionaux, manque d'intégration, duplication d'efforts...).

Difficile

- Analyser un modèle organisationnel complexe (ex. multinationales multi-pays) en identifiant simultanément plusieurs logiques EPRG co-existantes.
 - Critiquer la pertinence de certaines segmentations régionales selon l'évolution géopolitique ou sectorielle.
-

5. EVALUATE (Évaluer / Juger)

Facile

- Donner une opinion argumentée sur l'approche EPRG la plus adaptée pour une entreprise débutante à l'international.
- Évaluer si une segmentation régionale est cohérente ou non.

Moyen

- Argumenter, à partir d'un scénario, pourquoi passer d'une approche ethnocentrique à une approche géocentrique pourrait améliorer la performance.
- Évaluer la pertinence des acronymes régionaux selon des critères (marché, culture, logistique).

Difficile

- Construire un jugement critique sur les limites structurelles du modèle EPRG dans un contexte globalisé contemporain.
 - Évaluer l'efficacité comparative de deux stratégies globales pour une entreprise donnée en intégrant culture, RH, structure et marché.
-

6. CREATE (Créer)

Facile

- Imaginer un exemple simple illustrant une des quatre approches EPRG.
- Créer une mini-carte conceptuelle du modèle.

Moyen

- Élaborer une proposition de structuration régionale pour un cas d'entreprise (choix des régions, justification).
- Concevoir une politique RH adaptée à une orientation régio- ou géocentrique.

Difficile

- Concevoir de A à Z une stratégie internationale (organisation, RH, structure régionale, prise de décision) en choisissant l'approche EPRG la plus cohérente et en la justifiant.
 - Créer un modèle alternatif ou amélioré à EPRG, adapté à la complexité contemporaine (globalisation, hybridation culturelle, télétravail...).
-

Souhaites-tu que je **transforme cela en grille d'évaluation**, en **exercices**, en **quiz**, ou en un **plan pédagogique de séance** ?

PROMPT

Niveaux de difficulté.docx

Tu es un enseignant en sciences de gestion expérimenté et pédagogue qui souhaite préparer des questions sur le sujet "management interculturel" pour des étudiants de niveau MBA. Crée 10 questions de niveau 3 de la taxonomie de Bloom et de niveau de difficulté facile. Je veux des QCU avec une réponse correcte et 3 réponses incorrectes avec des distracteurs de qualité et un feedback pour chacune des réponses, correctes ou incorrectes. Compris?

Compris 👍

Voici **10 QCU** (questions à choix unique) de **niveau 3 de Bloom = APPLICATION**, avec un **niveau de difficulté facile**, portant sur le **management interculturel** et s'appuyant sur les notions de ton document (EPRG, niveaux culturels, approches globales, etc.).

➡ Chaque question contient **1 bonne réponse + 3 distracteurs de qualité**.

➡ Chaque option est accompagnée d'un **feedback immédiat**, correct ou incorrect.

✅ **10 QCU – Niveau 3 Bloom (Application) – Difficulté : Facile**

1. Une entreprise impose à toutes ses filiales d'utiliser ses pratiques RH conçues au siège. Quelle approche cela illustre-t-il ?

A. Approche ethnocentrique ✓

Feedback : Correct ! L'ethnocentrisme repose sur la centralisation des décisions et l'application des pratiques du siège à toutes les filiales.

B. Approche polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrisme laisse au contraire de l'autonomie aux filiales.

C. Approche régio-centrique

Feedback : Incorrect. Le régio-centrisme organise la stratégie par grandes régions, pas par le siège.

D. Approche géocentrique

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme cherche à intégrer les meilleures pratiques globalement, pas à imposer celles du siège.

2. Une filiale locale modifie un produit pour répondre à des attentes culturelles spécifiques. Quelle orientation décrit ce cas ?

A. Approche polycentrique ✓

Feedback : Correct ! Les filiales adaptent leurs pratiques aux besoins locaux.

B. Approche ethnocentrique

Feedback : Incorrect. Une approche ethnocentrique n'autoriserait pas cette adaptation.

C. Approche géocentrique

Feedback : Incorrect. La logique géocentrique vise une solution globale optimisée, pas une adaptation locale indépendante.

D. Approche régio-centrique

Feedback : Incorrect. Le régio-centrique s'appuie sur une stratégie par région, pas pays par pays.

3. Un groupe international regroupe ses pays en trois grandes régions : AMER, EMEA et APAC. Quelle approche applique-t-il ?

A. Approche régio-centrique ✓

Feedback : Exact ! Le regroupement de pays par grandes zones régionales correspond au régio-centrisme.

B. Approche polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrique fonctionne au niveau des filiales, pas des régions.

C. Approche ethnocentrique

Feedback : Incorrect. L'ethnocentrisme centralise au siège, sans structure régionale.

D. Approche géocentrique

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme pense globalement et ne se limite pas à des regroupements régionaux.

4. Une entreprise choisit la meilleure personne pour un poste, quel que soit son pays d'origine. Quelle approche illustre cette situation ?

A. Approche géocentrique ✓

Feedback : Correct ! Le géocentrisme sélectionne les meilleurs talents à l'échelle mondiale.

B. Approche ethnocentrique

Feedback : Incorrect. L'ethnocentrisme privilégie les personnes du pays du siège.

C. Approche polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrisme limite souvent les recrutements aux talents locaux.

D. Approche régio-centrique

Feedback : Incorrect. Le régio-centrisme sélectionne les talents au niveau régional.

5. Une entreprise basée en Allemagne considère que ses pratiques de gestion sont supérieures et doit être appliquées partout. Cela correspond à :

A. Une orientation ethnocentrique ✓

Feedback : Exact ! Supériorité supposée du pays du siège = ethnocentrisme.

B. Une orientation polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrisme valorise les pratiques locales.

C. Une orientation régio-centrique

Feedback : Incorrect. Le régio-centrisme ne repose pas sur une supériorité culturelle.

D. Une orientation géocentrique

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme cherche les meilleures pratiques partout.

6. Une entreprise en APAC harmonise ses politiques RH à l'échelle de la région pour réduire les inefficiences. Quelle logique domine ?

A. Régio-centrique ✓

Feedback : Correct ! Harmonisation par région = régio-centrique.

B. Polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrique donnerait autonomie pays par pays.

C. Ethnocentrique

Feedback : Incorrect. L'ethnocentrique centralise au siège.

D. Géocentrique

Feedback : Incorrect. Le géocentrique fonctionnerait globalement, au niveau mondial.

7. Une entreprise décide de recruter des expatriés du siège pour occuper les postes clés dans une nouvelle filiale. De quoi s'agit-il ?

A. Ethnocentrisme ✓

Feedback : Oui ! Cela reflète le choix fréquent d'envoyer des expatriés du siège.

B. Polycentrisme

Feedback : Incorrect. Le polycentrisme favorise les nationaux du pays hôte.

C. Géocentrisme

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme priorise les meilleurs talents au niveau mondial.

D. Régio-centrisme

Feedback : Incorrect. Le régio-centrisme recruterait surtout dans la région.

8. Une filiale en France décide seule d'adapter les procédures marketing au marché national. Ce cas correspond à :

A. Polycentrisme ✓

Feedback : Oui. Le polycentrisme donne autonomie aux filiales locales.

B. Ethnocentrisme

Feedback : Incorrect. L'ethnocentrisme impose les règles du siège.

C. Géocentrisme

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme exige une cohérence globale.

D. Régio-centrisme

Feedback : Incorrect. Le régio-centrisme opère à l'échelle régionale.

9. Un groupe mondial choisit d'utiliser les meilleures pratiques observées dans différentes filiales pour créer une politique globale harmonisée. Quelle orientation illustre-t-il ?

A. Géocentrique ✓

Feedback : Exact ! Le géocentrisme combine et optimise les meilleures pratiques globales.

B. Régio-centrique

Feedback : Incorrect. Le régio-centrique se limiterait à une zone géographique.

C. Polycentrique

Feedback : Incorrect. Le polycentrisme ne cherche pas à harmoniser globalement.

D. Ethnocentrique

Feedback : Incorrect. L'ethnocentrisme impose les pratiques du siège, pas celles des filiales.

****10. Une entreprise internationale adopte un découpage EMEA pour coordonner ses opérations.**

(pas terminé car j'avais interrompu pendant le petit-déjeuner)

PROMPT

Fais la même chose mais avec le niveau difficile

Parfait. Voici **10 QCU de niveau 3 de Bloom (APPLICATION)** mais cette fois avec un **niveau de difficulté DIFFICILE**.

Les questions exigent d'appliquer les concepts à des **situations plus complexes**, souvent ambiguës ou multifactorielles, tout en conservant le format demandé :

✓ 1 bonne réponse

✓ 3 distracteurs de qualité

✓ feedback détaillé pour chaque option.

🔥 10 QCU – Niveau 3 Bloom (Application) – Difficulté : DIFFICILE

1. Une entreprise géocentrique constate une tension entre deux filiales : l'une prône une solution locale, l'autre veut une solution régionale. Quelle décision serait cohérente avec son orientation ?

A. Identifier la meilleure solution, qu'elle soit locale ou régionale, en fonction des données globales ✓

Feedback : Correct. Le géocentrisme vise l'optimisation globale, pas la priorité d'un niveau sur un autre.

B. Imposer systématiquement la solution régionale

Feedback : Incorrect. Cela reflète plutôt le régio-centrisme.

C. Demander au siège d'imposer une solution unique

Feedback : Incorrect. Cela correspond à l'ethnocentrisme.

D. Laisser chaque filiale appliquer sa solution

Feedback : Incorrect. Cela reflète du polycentrisme.

2. Une multinationale adopte une segmentation APAC incluant l'Australie, mais ses équipes RH en Australie rejettent cette intégration. Quelle action d'application cohérente avec un modèle régio-centrique peut être mise en place ?

A. Maintenir le regroupement et ajuster les politiques RH pour intégrer des spécificités sous-régionales ✓

Feedback : Correct. Le régio-centrisme accepte la diversité interne mais conserve la cohérence régionale.

B. Retirer l'Australie du groupe APAC immédiatement

Feedback : Incorrect. Cela relève d'une approche polycentrique (logique nationale).

C. Imposer un modèle unique pour toute l'APAC sans variations

Feedback : Incorrect. Trop centralisé : logique ethnocentrique.

D. Donner la même priorité aux exigences australiennes qu'à celles de chaque pays

Feedback : Incorrect. Cela s'apparente à une logique géocentrique (équilibre global), pas régionale.

3. Une filiale d'Amérique du Sud utilise une pratique RH locale très efficace, mais le siège (Europe) utilise une autre pratique, jugée moins performante. Dans une approche géocentrique, que ferait l'entreprise ?

A. Évaluer les deux pratiques et adopter celle ayant la meilleure performance globale ✓

Feedback : Correct. Le géocentrisme sélectionne les meilleures pratiques indépendamment du pays d'origine.

B. Imposer la pratique européenne

Feedback : Incorrect. Cela reflète l'ethnocentrisme.

C. Laisser la filiale sud-américaine utiliser sa propre méthode uniquement

Feedback : Incorrect. Cela correspond à un modèle polycentrique.

D. Harmoniser la pratique au niveau régional LATAM uniquement

Feedback : Incorrect. Cela reflète une logique régio-centrique.

4. Une entreprise régio-centrique constate que deux pays d'une même région (APAC) présentent des enjeux culturels extrêmement différents. Quelle adaptation est cohérente ?

A. Développer des déclinaisons nationales tout en préservant un cadre régional commun ✓

Feedback : Correct. Le régio-centrique combine cohérence régionale et variations locales contrôlées.

B. Abandonner complètement le cadre régional

Feedback : Incorrect. Ce serait du polycentrisme.

C. Imposer une règle régionale identique à tous les pays

Feedback : Incorrect. Trop rigide : ethnocentrique au niveau régional.

D. Aligner APAC sur la structure globale mondiale

Feedback : Incorrect. Cela relève du géocentrisme, pas du régio-centrisme.

5. Un DRH doit identifier l'orientation EPRG d'une entreprise dont le siège fixe les objectifs, les filiales adaptent le marketing, et les régions gèrent les politiques RH. Quelle orientation caractérise ce fonctionnement complexe ?

A. Régio-centrique ✓

Feedback : Correct. La gestion RH régionale est un indicateur clé du régio-centrisme.

B. Ethnocentrique

Feedback : Incorrect. Les filiales n'auraient pas cette liberté marketing.

C. Polycentrique

Feedback : Incorrect. Ici, les régions structurent l'organisation, ce qui n'existe pas en polycentrisme.

D. Géocentrique

Feedback : Incorrect. Le géocentrisme ne fonctionnerait pas avec une telle hiérarchie siège–régions–filiales.

6. Une entreprise géocentrique doit choisir l'emplacement d'un centre d'excellence mondial. Quelle logique d'application respecterait son orientation ?

A. Choisir le pays disposant des compétences les plus avancées, même si ce n'est ni le siège ni la région dominante ✓

Feedback : Correct. Le géocentrisme se fonde sur l'excellence, pas sur l'origine.

B. Installer le centre dans le pays du siège

Feedback : Incorrect. Ethnocentrique.

C. Choisir un pays de la région majoritaire en termes de chiffre d'affaires

Feedback : Incorrect. Régio-centrique.

D. Placer un centre dans chaque pays important

Feedback : Incorrect. Incohérent : polycentricité extrême.

7. Une entreprise souhaite réduire les conflits culturels entre siège et filiales. Dans une logique polycentrique, quelle application cohérente adopter ?

A. Inviter les filiales à concevoir leurs propres processus décisionnels adaptés au contexte local ✓

Feedback : Correct. Le polycentrisme valorise l'autonomie locale.

B. Imposer au siège une formation culturelle obligatoire

Feedback : Incorrect. Initiative ethnocentrique inversée.

C. Fusionner toutes les pratiques et créer un processus mondial unique

Feedback : Incorrect. Géocentrique.

D. Déléguer complètement la gestion de tous les processus au niveau régional

Feedback : Incorrect. Régio-centrique.

8. Une entreprise régio-centrique constate que l'une de ses régions (EMEA) génère des sous-cultures différentes entre Europe, Middle East et Africa. Quelle action d'application reste fidèle au modèle ?

A. Maintenir la région EMEA mais créer des sous-groupes fonctionnels adaptés à chaque sous-région ✓

Feedback : Exact. Cohérence régionale + adaptation sous-régionale = régio-centrique mûr.

B. Diviser EMEA en trois régions indépendantes

Feedback : Incorrect. Cela devient du polycentrisme régionalisé.

C. Garder un modèle strict identique pour toute la région

Feedback : Incorrect. Rigidité excessive.

D. Regrouper EMEA avec APAC pour renforcer la cohérence globale

Feedback : Incorrect. Cela relève d'une logique géocentrique.

9. Une entreprise ethnocentrique expérimente une baisse de performance dans une filiale où les pratiques du siège sont mal adaptées. Quelle application est cohérente avec son orientation, malgré les problèmes ?

A. Ajuster légèrement la pratique locale mais conserver la structure décisionnelle centralisée ✓

Feedback : Correct. Même en cas de problème, une entreprise ethnocentrique garde la main au siège.

B. Donner une autonomie totale à la filiale

Feedback : Incorrect. Polycentrisme.

C. Transférer la gouvernance à la région

Feedback : Incorrect. Régio-centrique.

D. Rechercher une solution globale en combinant pratiques siège & filiale

Feedback : Incorrect. Géocentrique.

10. Une entreprise souhaite passer progressivement du polycentrisme au géocentrisme. Quelle application correspond à cette transition avancée (mais pas encore achevée) ?

A. Permettre aux filiales locales d'identifier leurs meilleures pratiques pour ensuite les mutualiser au niveau global ✓

Feedback : Correct. C'est une étape clé : la remontée d'expertise locale préparant une intégration géocentrique.

B. Supprimer toute autonomie locale du jour au lendemain

Feedback : Incorrect. Trop brutal, approche ethnocentrique.

C. Créer des politiques régionales homogènes avant d'envisager le global

Feedback : Incorrect. Cela serait une transition vers le régio-centrisme, pas vers le géocentrisme.

D. Imposer une norme mondiale sans concertation

Feedback : Incorrect. Mode ethnocentrique, contraire à la transition visée.

Souhaites-tu maintenant :

✦ les mêmes questions **en niveau moyen** ?

✦ un **quiz complet** (facile + moyen + difficile) prêt à être donné à tes étudiants MBA ?

✦ un **tableau Excel** exportable avec toutes les questions ?

PROMPT

Crée 10 questions à contexte enrichi au niveau 5 de Bloom et de niveau de difficulté difficile

Voici 10 questions à contexte enrichi, de niveau 5 de Bloom (ÉVALUER / JUGER) et de niveau de difficulté DIFFICILE, construites pour des étudiants MBA sur le **management interculturel** (modèle EPRG, niveaux culturels, structures globales...).

Ces questions exigent :

- ✓ une analyse approfondie
- ✓ la comparaison d'options stratégiques
- ✓ un jugement argumenté
- ✓ une prise de décision complexe dans un contexte riche

👉 Elles ne sont pas des QCM mais des questions ouvertes d'évaluation avancée, comme attendu au niveau 5.

🔥 10 Questions – Contexte Enrichi – Niveau 5 Bloom – Difficulté : Difficile

1. Transition stratégique complexe : du polycentrisme au géocentrisme

Une entreprise LATAM très autonome dans ses filiales souhaite unifier certains processus pour renforcer sa compétitivité globale.

Évalue la pertinence de passer d'une orientation polycentrique à une orientation géocentrique, en identifiant les risques majeurs associés et les conditions de réussite.

2. Conflit siège-filiale dans un modèle ethnocentrique

Le siège en Europe impose un modèle de gestion de la performance qui est rejeté par plusieurs filiales africaines, car jugé incompatible culturellement.

Juge si l'entreprise doit maintenir son ethnocentrisme ou évoluer vers un autre modèle EPRG. Justifie ta recommandation en t'appuyant sur les impacts humains, culturels et économiques.

3. Réorganisation régionale EMEA contestée

Une entreprise regroupe l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique dans une seule région EMEA. Plusieurs pays du Golfe contestent ce choix.

Évalue la pertinence de maintenir la région EMEA ou de créer une nouvelle entité régionale. Quels seraient les bénéfices et limites des deux options ?

4. Choix d'une politique RH globale pour une entreprise en hyper-croissance

Une entreprise tech en forte croissance doit décider entre une politique RH géocentrique, régio-centrique ou polycentrique.

Évalue quelle orientation RH serait la plus adaptée en comparant leur capacité à attirer les talents, maintenir la cohérence interne et gérer les tensions culturelles.

5. Arbitrage stratégique entre adaptation locale et cohérence globale

Une multinationale doit choisir entre adapter ses produits localement (polycentrisme) ou imposer un design global cohérent (géo-centrisme).

Évalue les conséquences stratégiques des deux options sur la marque, la réactivité aux marchés et l'efficacité opérationnelle. Recommande la meilleure décision.

6. Gestion d'une crise interculturelle dans une région APAC hétérogène

Dans la région APAC, un programme régional de leadership suscite des résistances dans certains pays pour raisons culturelles.

Analyse si l'entreprise doit maintenir un modèle régio-centrique ou passer à un modèle hybride. Évalue l'impact sur la cohérence régionale, l'efficacité managériale et la motivation des équipes.

7. Décision stratégique pour une implantation au Moyen-Orient

Une entreprise européenne adopte une approche géocentrique, mais envisage de fonctionner en mode polycentrique pour son implantation dans le Golfe.

Évalue la cohérence stratégique de ce changement local. Quels seraient les risques d'une rupture ponctuelle dans l'orientation globale ?

8. Fusion internationale entre deux groupes aux approches EPRG opposées

Une entreprise ethnocentrique fusionne avec une entreprise fortement polycentrique.

Juge quel modèle (EPRG) serait le plus pertinent pour la nouvelle entité et explique les critères culturels, organisationnels et politiques qui devraient guider ce choix.

9. Gestion d'un centre d'excellence mondial dans un contexte multiculturel

Un groupe multinational doit fermer un centre d'excellence en Europe et le relocaliser dans une région émergente.

Évalue les critères interculturels et organisationnels permettant de choisir la meilleure localisation, en tenant compte de la logique géocentrique.

10. Scénario de divergence culturelle entre régions

Les pratiques managériales régionales en Amérique du Nord et en Asie divergent fortement, créant des tensions dans un modèle géocentrique.

Évalue si l'entreprise doit maintenir un modèle global unique ou accepter des variations régionales significatives. Justifie ton jugement en considérant cohérence, équité, performance et culture.

Si tu veux, je peux aussi :

- ✦ créer les **réponses attendues** pour ces 10 questions,
- ✦ produire une **grille d'évaluation**,
- ✦ transformer ce set en **cas pédagogiques complets**,
- ✦ ou générer une **version QCM niveau 5** (rare mais possible).

PROMPT

Garde les contextes et ajoute les réponses avec une réponse correcte et 3 réponses incorrectes et un feedback pour chacune des réponses, correcte ou incorrecte

Parfait — je conserve **exactement les 10 contextes enrichis** (niveau 5 Bloom, difficulté difficile) et **j'ajoute pour chaque question** :

- ✓ 1 bonne réponse
 - ✓ 3 distracteurs de haute qualité
 - ✓ un feedback pour chaque option (bonne ou mauvaise)
-

🔥 10 QCU à contexte enrichi — Niveau 5 (Évaluer) — Difficulté : Difficile
(réponses + feedback inclus)

1. Transition stratégique complexe : du polycentrisme au géocentrisme

Contexte

Une entreprise LATAM très autonome dans ses filiales souhaite unifier certains processus pour renforcer sa compétitivité globale.

Question

Quelle décision stratégique l'entreprise devrait-elle privilégier pour amorcer une transition cohérente vers une orientation géocentrique ?

A. Mettre en place un processus global tout en intégrant les meilleures pratiques identifiées dans les filiales



Feedback : Correct. Cette approche incarne la logique géocentrique : intégration mondiale + valorisation des expertises locales.

B. Imposer dès maintenant un modèle mondial unique sans consultation

Feedback : Incorrect. C'est un mouvement ethnocentrique, contraire à la transition souhaitée et risqué pour l'acceptation locale.

C. Laisser chaque filiale conserver son autonomie totale en RH

Feedback : Incorrect. C'est du polycentrisme, incompatible avec un mouvement vers plus de globalisation.

D. Regrouper toutes les filiales en une seule grande région LATAM sans harmonisation

Feedback : Incorrect. Ce serait du régio-centrisme, pas une véritable transition vers le géocentrisme.

2. Conflit siège–filiale dans un modèle ethnocentrique

Contexte

Le siège en Europe impose un modèle de gestion de la performance, rejeté par plusieurs filiales africaines car jugé incompatible culturellement.

Question

Quelle action serait la plus pertinente pour améliorer la situation tout en restant cohérent stratégiquement ?

A. Adapter le modèle du siège avec la contribution des filiales tout en gardant une direction globale centralisée ✓

Feedback : Approche évaluative correcte : l'entreprise reste centralisée (ethnocentrique), mais introduit les prémices d'une évolution.

B. Retirer complètement le modèle global et laisser chaque filiale développer le sien

Feedback : Incorrect. C'est une rupture vers le polycentrisme, risquée et incohérente avec la stratégie actuelle.

C. Imposer des sanctions aux filiales qui ne se conforment pas au modèle

Feedback : Incorrect. Cela aggraverait le conflit et renforcerait la résistance.

D. Transférer la gestion du modèle aux régions pour une harmonisation régionale

Feedback : Incorrect. C'est une transition vers le régio-centrisme, non justifiée ici.

3. Réorganisation régionale EMEA contestée

Contexte

Plusieurs pays du Golfe contestent le regroupement EMEA en affirmant que leurs besoins divergent trop de l'Europe.

Question

Quelle option offre la meilleure cohérence stratégique ?

A. Maintenir la région EMEA tout en créant un sous-groupe dédié aux pays du Golfe ✓

Feedback : Correct. On garde la cohérence régionale tout en reconnaissant une sous-identité stratégique forte.

B. Dissoudre complètement la région EMEA

Feedback : Incorrect. Cela crée une fragmentation importante et complique la coordination globale.

C. Imposer une uniformité totale pour renforcer la cohérence EMEA

Feedback : Incorrect. Risque de rejet culturel et inefficacité opérationnelle.

D. Annexer les pays du Golfe à la région APAC

Feedback : Incorrect. Décision incohérente avec la géographie opérationnelle et les logiques de marché.

4. Choix d'une politique RH globale pour une entreprise en hyper-croissance

Contexte

Une entreprise doit rapidement attirer des talents, gérer la cohérence interne et anticiper des tensions culturelles.

Question

Quelle orientation RH serait la plus pertinente ?

A. Orientation géocentrique, afin d'intégrer les meilleures pratiques mondiales et maximiser l'attractivité des talents ✓

Feedback : Correct. Le géocentrisme est le plus adapté à une entreprise en hypercroissance globale.

B. Orientation polycentrique, laissant chaque pays gérer ses talents

Feedback : Incorrect. Trop fragmenté pour soutenir une croissance rapide et cohérente.

C. Orientation ethnocentrique, renforçant le pouvoir du siège

Feedback : Incorrect. Risque de rigidité, inefficacité et rejet dans les nouveaux marchés.

D. Orientation régio-centrique, en créant un modèle par grand cluster

Feedback : Partiel mais insuffisant. Cohérent pour la structure, mais trop limité pour une politique RH globale intégrée.

5. Arbitrage stratégique entre adaptation locale et cohérence globale

Contexte

La multinationale hésite entre adapter ses produits localement ou imposer un design global.

Question

Quelle décision offre l'équilibre stratégique le plus solide ?

A. Construire un design global flexible capable d'intégrer des déclinaisons locales limitées ✓

Feedback : Correct. C'est une solution hybride cohérente avec une stratégie géocentrique avancée.

B. Imposer un design global identique partout

Feedback : Incorrect. Risque de déconnexion culturelle dans les marchés sensibles.

C. Développer un design entièrement différent dans chaque pays

Feedback : Incorrect. Coûts trop élevés et perte d'identité de marque.

D. Laisser les régions décider de leur design sans coordination

Feedback : Incorrect. Logique régio-centrique trop fragmentée ici.

6. Gestion d'une crise interculturelle dans APAC

Contexte

Un programme régional de leadership rencontre des résistances culturelles fortes.

Question

Quelle décision permet de préserver la cohérence régionale tout en répondant aux sensibilités locales ?

A. Conserver le cadre régional tout en adaptant certaines modalités pédagogiques par pays ✓

Feedback : Correct : cohérence + adaptation, parfait pour le régio-centrisme mature.

B. Annuler le programme et redonner le pouvoir aux filiales

Feedback : Incorrect. C'est un retour au polycentrisme.

C. Imposer le programme sans changement

Feedback : Incorrect. Accroît les tensions.

D. Passer à un modèle entièrement global

Feedback : Incorrect. Décalé face à la diversité APAC.

7. Implantation au Moyen-Orient dans une stratégie géocentrique

Contexte

L'entreprise géocentrique envisage une exception locale en adoptant un modèle polycentrique pour les pays du Golfe.

Question

Quelle décision est la plus cohérente stratégiquement ?

A. Introduire une autonomie locale encadrée, tout en conservant des standards globaux essentiels ✓

Feedback : Correct. Cela permet une exception contrôlée sans casser le modèle global.

B. Passer totalement au polycentrisme pour la région

Feedback : Incorrect. Rupture incohérente dans une stratégie mondiale.

C. Imposer les pratiques globales sans adaptation

Feedback : Incorrect. Risque d'échec culturel important.

D. Déplacer la gouvernance locale vers l'Europe

Feedback : Incorrect. Approche ethnocentrique contre-productive.

8. Fusion internationale entre deux groupes aux orientations opposées

Contexte

Entreprise A = ethnocentrique.

Entreprise B = polycentrique.

Question

Quel modèle EPRG serait le plus pertinent pour la nouvelle entité fusionnée ?

A. Orientation géocentrique, pour intégrer le meilleur des deux systèmes et éviter un choc culturel ✓

Feedback : Correct. C'est la seule approche conciliant diversité locale et cohérence globale.

B. Orientation ethnocentrique de l'entreprise A

Feedback : Incorrect. Provoquerait un rejet massif.

C. Orientation polycentrique de l'entreprise B

Feedback : Incorrect. Trop fragmentée pour une entité fusionnée.

D. Orientation régio-centrique comme compromis neutre

Feedback : Insuffisant : ne résout pas les divergences fondamentales.

9. Relocalisation d'un centre d'excellence mondial

Contexte

Le centre quitte l'Europe pour une région émergente.

Question

Quel critère est le plus déterminant dans une logique géocentrique ?

A. La capacité locale à devenir un hub mondial basé sur l'expertise, indépendamment de la région d'origine



Feedback : Correct. Le géocentrisme s'appuie sur la compétence et la performance.

B. La proximité géographique du siège

Feedback : Incorrect. C'est une logique ethnocentrique.

C. Les coûts les plus faibles

Feedback : Incorrect : critère pertinent mais insuffisant pour un centre d'excellence.

D. Le poids économique de la région

Feedback : Insuffisant : c'est un facteur, mais pas le critère géocentrique central.

10. Divergence culturelle entre Amérique du Nord et Asie dans un modèle géocentrique

Contexte

Les pratiques managériales divergent fortement et créent des tensions.

Question

Quelle décision respecte la philosophie géocentrique tout en gérant les différences ?

A. Maintenir un cadre global tout en développant des variations régionales encadrées ✓

Feedback : Correct. C'est l'essence du géocentrisme appliqué.

B. Imposer un modèle global strict identique partout

Feedback : Incorrect. Modèle trop rigide, ethnocentrique.

C. Laisser chaque région développer ses propres pratiques librement

Feedback : Incorrect. Retour vers le polycentrisme.

D. Remplacer toutes les pratiques par un modèle issu du siège

Feedback : Incorrect. Ethnocentrisme pur.

Souhaites-tu :

- ✦ un **tableau Excel** avec toutes les questions + réponses + feedback ?
- ✦ les **niveaux moyen et facile** pour le niveau 5 Bloom ?
- ✦ un **quiz complet** pour ta session MBA ?

PROMPT

Convertit ces questions au format GIFT pour une importation dans moodle. Donne le résultat dans un document prêt pour un copier-coller

Voici le **document complet en format GIFT**, directement prêt à **copier-coller dans Moodle**.

- ✓ Chaque question respecte la logique GIFT
 - ✓ QCU avec 1 bonne réponse (=) et 3 distracteurs (~)
 - ✓ Feedback pour chaque option via #
 - ✓ Contexte intégré dans l'énoncé
-

DOCUMENT GIFT PRÊT À COPIER DANS MOODLE

::Q1 - Transition polycentrisme -> géocentrisme::

Une entreprise LATAM très autonome dans ses filiales souhaite unifier certains processus pour renforcer sa compétitivité globale.

Quelle décision stratégique l'entreprise devrait-elle privilégier pour amorcer une transition cohérente vers une orientation géocentrique ?

{

=Mettre en place un processus global tout en intégrant les meilleures pratiques identifiées dans les filiales #Correct : logique géocentrique, intégrant global et local.

~Imposer dès maintenant un modèle mondial unique sans consultation #Incorrect : approche ethnocentrique trop rigide.

~Laisser chaque filiale conserver son autonomie totale en RH #Incorrect : logique polycentrique incompatible avec une transition globale.

~Regrouper toutes les filiales en une seule région LATAM sans harmonisation #Incorrect : régio-centrisme, pas géocentrisme.

}

::Q2 - Conflit siège / filiales africaines::

Le siège en Europe impose un modèle de gestion de la performance rejeté par plusieurs filiales africaines pour incompatibilité culturelle.

Quelle action serait la plus pertinente pour améliorer la situation tout en restant cohérent stratégiquement ?

{

=Adapter le modèle du siège avec la contribution des filiales tout en gardant une direction globale centralisée #Correct : ouverture sans perdre la ligne stratégique.

~Retirer complètement le modèle global et laisser chaque filiale développer le sien #Incorrect : retour au polycentrisme.

~Imposer des sanctions aux filiales opposantes #Incorrect : aggrave le conflit.

~Transférer la gestion du modèle aux régions #Incorrect : déplace vers le régio-centrisme.

}

::Q3 - Réorganisation EMEA contestée::

Plusieurs pays du Golfe contestent leur intégration dans la région EMEA, jugeant leurs besoins trop éloignés de ceux de l'Europe.

Quelle option offre la meilleure cohérence stratégique ?

{

=Maintenir la région EMEA tout en créant un sous-groupe dédié aux pays du Golfe #Correct : équilibre entre cohérence globale et reconnaissance des spécificités.

~Dissoudre complètement la région EMEA #Incorrect : perte de cohérence.

~Imposer une uniformité totale pour renforcer la cohérence #Incorrect : irréaliste et contre-productif.

~Rattacher les pays du Golfe à la région APAC #Incorrect : incohérent géographiquement et stratégiquement.

}

::Q4 - Politique RH en hypercroissance::

Une entreprise tech en hypercroissance doit attirer des talents, gérer la cohérence interne et anticiper des tensions culturelles.

Quelle orientation RH serait la plus pertinente ?

{

=Orientation géocentrique #Correct : cohérence globale + attractivité maximale.

~Orientation polycentrique #Incorrect : trop fragmentée.

~Orientation ethnocentrique #Incorrect : rigidité et rejet possible.
~Orientation régio-centrique #Insuffisant : cohérent par cluster mais pas globalement optimal.
}

::Q5 - Adaptation locale / cohérence globale::

Une multinationale hésite entre adapter ses produits localement ou imposer un design global unique.

Quelle décision offre l'équilibre stratégique le plus solide ?

{

=Construire un design global flexible avec déclinaisons locales limitées

#Correct : forme avancée de géocentrisme.

~Imposer un design global identique partout #Incorrect : déconnexion culturelle.

~Développer un design spécifique à chaque pays #Incorrect : coûts et fragmentation.

~Laisser la liberté totale aux régions #Incorrect : absence de cohérence globale.

}

::Q6 - Crise interculturelle APAC::

Un programme régional de leadership rencontre des résistances culturelles fortes dans certains pays APAC.

Quelle décision permet de préserver la cohérence régionale tout en répondant aux sensibilités locales ?

{

=Conserver le cadre régional tout en adaptant certaines modalités pédagogiques

#Correct : équilibre entre cohérence régionale et adaptation locale.

~Annuler le programme et redonner le pouvoir aux filiales #Incorrect : retour au polycentrisme.

~Imposer le programme sans changement #Incorrect : renforce les tensions.

~Passer à un modèle entièrement global #Incorrect : déconnecté du contexte APAC.

}

::Q7 - Exception locale au Moyen-Orient::

L'entreprise géocentrique envisage une exception locale en adoptant un modèle polycentrique dans les pays du Golfe.

Quelle décision est la plus cohérente ?

{

=Introduire une autonomie locale encadrée tout en conservant des standards globaux essentiels #Correct : exception maîtrisée.

~Passer totalement au polycentrisme #Incorrect : rupture incohérente.

~Imposer les pratiques globales sans adaptation #Incorrect : risque d'échec culturel.

~Déplacer la gouvernance locale vers l'Europe #Incorrect : ethnocentrisme.

}

::Q8 - Fusion ethnocentrique + polycentrique::

Une entreprise ethnocentrique fusionne avec une entreprise fortement polycentrique.

Quel modèle EPRG serait le plus pertinent pour la nouvelle entité ?

{

=Orientation géocentrique #Correct : seule approche permettant d'unifier tout en intégrant la diversité.

~Orientation ethnocentrique #Incorrect : rejet probable.

~Orientation polycentrique #Incorrect : fragmentation excessive.
~Orientation régio-centrique #Insuffisant : ne résout pas le conflit des logiques.
}

::Q9 - Relocalisation d'un centre d'excellence::

Un centre d'excellence quitte l'Europe pour une région émergente.
Quel critère est le plus déterminant dans une logique géocentrique ?

{
=Capacité locale à devenir un hub mondial basé sur l'expertise #Correct : critère géocentrique central.
~Proximité du siège #Incorrect : logique ethnocentrique.
~Coûts les plus faibles #Incorrect : facteur secondaire.
~Poids économique de la région #Insuffisant : pas le critère principal.
}

::Q10 - Divergences culturelles NA / Asie::

Les pratiques managériales divergent entre Amérique du Nord et Asie, créant des tensions dans un modèle géocentrique.

Quelle décision respecte le mieux la philosophie géocentrique ?

{
=Maintenir un cadre global tout en développant des variations régionales encadrées #Correct : cohérence + flexibilité.
~Imposer un modèle global strict #Incorrect : ethnocentrisme.
~Laisser chaque région décider librement #Incorrect : polycentrisme.
~Remplacer les pratiques par celles du siège #Incorrect : ethnocentrisme strict.
}