

## SUJET 15 :



Dès les premiers jours de la fusion, Serge Kampf entreprit de faire par ses nouveaux partenaires « le système de valeur » qui avait guidé le développement du groupe SOGETI : reconnaissance de la nécessité de la croissance et des profits, exigence de la qualité et de rigueur, système de rémunération unique basé la réalisation de budgets établis contradictoirement, grande décentralisation des responsabilités associée à un contrôle de gestion très strict, attention portée aux détails autant qu'aux idées, religion de l'équipe. Par ailleurs, ils s'engageait sans équivoque à

maintenir entre les mains de ses managers le contrôle du nouveau groupe et faisant adopter pour celui-ci un nom composé qui n'était peut-être pas très « commercial » mais qui manifestait que celui-ci ne reniait rien de ses trois origines. Enfin, tirant la leçon de ce qu'il avait vécu avant 1976, il faisait progressivement partager par tous l'idée que l'entreprise doit avoir pour ambition de faire de mieux en mieux ce qu'elle sait faire plutôt que de se disperser en de vaines tentatives de diversification ou de se dissiper dans des implantations exotiques.

Questions :

- 1) Définir : - qualité, - croissance externe, - groupe, - système de valeur
- 2) Qu'est-ce qui caractérise la gestion de Serge Kampf ?
- 3) Montrer la nécessité du partage du pouvoir dans l'entreprise.
- 4) Le modèle taylorien est-il en phase avec le mode de gestion du pouvoir de Serge Kampf ?