Institut de
socio-économie
des entreprises et
des organisations

ISEOR

15 chemin du Petit-Bois
69134 Écully Cedex
Tél. 0(33)04 78 33 09 66
Fax. 0(33)4 28 29 04 83
www.iseor.com

Centre de recherche international en management et sciences de gestion au service des entreprises et des organisations

Interventions dans les entreprises et les organisations

Formations professionnelles cadres, dirigeants, managers, consultants, experts

Laboratoire de recherche socio-économique

Développement international académique et professionnel

web

Novembre 2020

© ISEOR 2020

La théorie socio-économique une méthode innovante

> Une expérience de plus de 47 ans dans 2 000 entreprises de 46 pays, 72 secteurs d'activité et 4 continents.

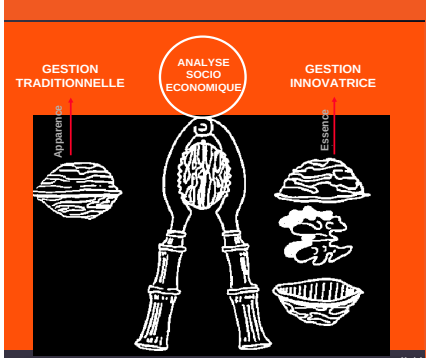
> Une méthode efficace et durable.

Les 4 vocations de l'ISEOR

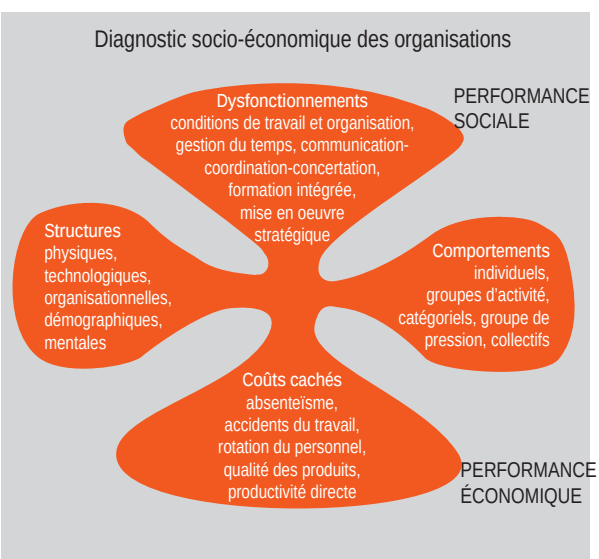
- **Un laboratoire de recherches en sciences de gestion, économiques, humaines et sociales**
- **Des interventions opérationnelles en entreprise**
- **Des formations professionnelles et qualifiantes**
- **Un enracinement international avec un réseau de 615 chercheurs du monde entier et un pôle de publications**

Qualité du travail scientifique

- Construire des représentations correctes et vérifiables de la réalité du management dans les entreprises en systématisant l'observation scientifique rigoureuse,
- Expérimenter et évaluer un grand nombre de fois des concepts et outils avant d'en confirmer l'usage et les perfectionner,
- Être en prise avec la réalité et son évolution en procédant à une étude des phénomènes actuels et prospectifs.



- ISEOR intervient dans des secteurs et des tailles d'entreprises très variés depuis 1975 : industrie, tertiaire, service public employant, de 4 à 30 000 personnes
- L'approche socio-économique du management est née d'une observation très précise d'éléments jusqu'alors antagonistes : humain/économique, satisfaction/**rentabilité, productivité/qualité, avantages financiers/avantages qualitatifs**
- Le noeud conceptuel étant la notion de dysfonctionnements couplée à celle de coûts-performances cachés
- 219 thèses de doctorat de sciences de gestion y ont été préparées
- Plus de 2 millions d'heures de recherche, 1/2 du temps passé au sein des entreprises



Sont détectées dans un premier temps les causes fondamentales des dysfonctionnements de l'entreprise ou de l'organisation, au cours du diagnostic socio-économique qui implique de nombreux collaborateurs. Quatre champs sont explorés en simultané (dysfonctionnements, coûts cachés, structures, comportements).

Une équipe d'une centaine d'intervenants-chercheurs basée **à Lyon**

> ANIMANT UN VASTE RÉSEAU DE CHERCHEURS ET JEUNES CHERCHEURS DANS LE MONDE.

> UNE EXPERTISE SCIENTIFIQUE AU PROFIT DU MANAGEMENT ET DE LA PERFORMANCE DURABLES.

L'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations («ISEOR») est un «think tank», sans personnalité juridique, regroupant des experts multidisciplinaires, universitaires et praticiens.

Distinctions

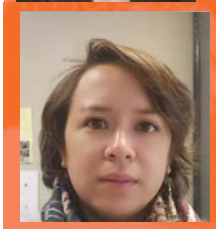
- Henri Savall et Véronique Zardet ont reçu la **prestigieuse Médaille du Prix Rossi de l'Académie des Sciences Morales et Politiques** (Institut de France) pour l'ensemble de leurs travaux sur **l'intégration des variables sociales dans les stratégies d'entreprises.**
- Henri Savall est nommé **Chevalier de la Légion d'Honneur** au titre du Ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche

- **Un réseau international** de 615 chercheurs dans le monde entier
- **201 docteurs, provenant de 17 pays,** formés par l'ISEOR

Animation de l'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations («ISEOR») : Henri Savall, Président-fondateur, Véronique Zardet, Directrice Générale,
Marc Bonnet, Directeur Adjoint chargé du monde anglophone, tous trois Professeurs de Sciences de Gestion;
Laurent Cappelletti, Professeur titulaire de Chaire, CNAM Paris
Frantz Datry, Amandine Savall, Docteurs en Sciences de Gestion,
Renaud Petit, Maître de Conférences

Vos interlocuteurs permanents et experts

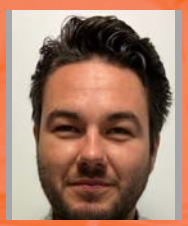
> PLUSIEURS ÉQUIPES D'INTERVENANTS-CHERCHEURS PILOTENT ET ACCOMPAGNENT LA MISE EN PLACE DES CONCEPTS, MÉTHODES ET OUTILS DU MANAGEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DANS VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION.



Vos interlocuteurs

Responsables de programmes d'intervention :
Françoise Goter, Alexis Roche, Miguel Delattre,

Docteurs en sciences de gestion
Maïté Rateau, Jérémy-Clément Salmeron, Mélissa Sanchez



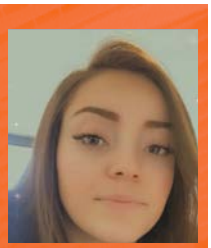
Ainsi que :
Rodolphe Bachaud, Laura Bondin, Victor Caumeil, Nylème Chettih, Suzon Roche - Intervenants-chercheurs

Les services SUPPORT

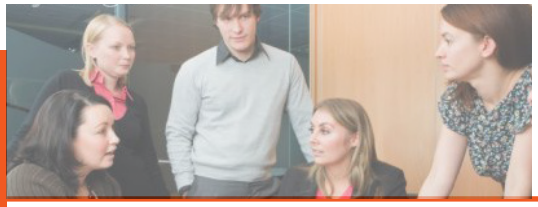
-Michelle Bonnard, Revue *Recherches en Sciences de Gestion-Management Sciences-Ciencias de Gestión*,
-Karile Morel, Relations clientèle : stages de formation inter entreprises et réseau consultants franchisés, *Responsable*
-Eva Lopes Correia
Assitante de gestion commerciale

Contrôle de Gestion :
-Cécile Ennajem, *Docteur en Sciences de gestion*
-Elena Kulinich, Comptable

Informatique :
-Nouria Harbi, *Docteur en informatique, Responsable*
-Ridha Ziani



Laboratoire de recherche socio-économique



Une des premières équipes internationales de recherche en ingénierie du développement et du changement organisationnels, du management stratégique et opérationnel des entreprises et des organisations.

■ Plus de 700 enseignants, chercheurs et jeunes chercheurs ont participé à son programme de recherches scientifiques au sein de l'institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations («ISEOR»).
Ils sont ensuite en activité, dans des universités, des institutions et des entreprises, dans le monde.

Un management innovant

L'entreprise est défiée par un environnement concurrentiel soutenu par le développement de nouvelles technologies, l'élargissement et l'évolution des marchés, la diversification des produits, la mutation des secteurs d'activité et des rôles des collaborateurs...
La méthode de «ISEOR» permet une réponse constructive comportant 2 axes primordiaux :

- Une implication et un engagement accrus de l'ensemble des personnes de l'entreprise (tous les niveaux)
- Un développement conséquent et durable des savoir-faire et des compétences de tout le potentiel humain.

L'observation rigoureuse

La mission du laboratoire scientifique, comporte l'observation rigoureuse et l'expérimentation en grandeur nature dûment évaluée des outils et concepts de la méthode «ISEOR».
C'est pourquoi, l'équipe de chercheurs est en interaction permanente entre les nombreuses entreprises pilotes et le laboratoire.

En fonction des résultats du diagnostic, les équipes de l'institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations («ISEOR») adaptent, de manière participative, les principes de management socio-économique, durablement efficace et efficient, au contexte particulier de chaque entreprise ou organisation.

Une remise en question indispensable

La qualité du travail scientifique repose sur la construction de représentations correctes et **vérifiables de la réalité du management et de** ses évolutions, sur l'évaluation périodique de leur expérimentation et sur l'étude de tout ce qui évolue dans l'environnement, a contrario des images statiques ou livresques.

■ Les travaux se basent sur une gestion socio-économique innovatrice transcendant les clivages fonctionnels et opérationnels classiques de l'entreprise. C'est le résultat d'une recherche partenariale contractuelle (au service de l'avenir) et fondamentale (progression de la connaissance scientifique), fondée sur la création de concepts/outils et d'une ingénierie de l'investissement incorporel centré sur le développement qualitatif du potentiel humain.

Des recherches portant sur des champs disciplinaires articulés aux problèmes concrets identifiés dans les entreprises :

La méthode consolide les liens entre la performance économique durable et la Qualité de Vie Professionnelle qui recouvre l'emploi, la formation, les qualifications, la discrimination, l'expression du personnel, l'illettrisme, la santé et la sécurité au travail, les rémunérations, le stress, la motivation, les normes, la certification, la stratégie d'innovation produit-marché-technologie et le potentiel humain, les conditions de travail,la modernisation des services publics, les projets territoriaux et de développement de la performance durable...

■ Autant de thèmes qui ont permis une étroite collaboration avec le BIT (Bureau International du Travail) et donné lieu à un ouvrage de «l'ISEOR», sous le label du BIT «Libérer les performances cachées des entreprises par un management socio-économique», paru et diffusé en français, anglais et espagnol.

Laboratoire de recherche socio-économique

> LA THÉORIE SOCIO-ÉCONOMIQUE BASÉE SUR UN CONCEPT SCIENTIFIQUE UNIQUE AU MONDE.

> UN FORT RÉSEAU ACADÉMIQUE DE 615 CHERCHEURS INTERNATIONAUX.

■ Pour une économie et un management durables dans les entreprises et les organisations

La démarche socio-économique est une approche stratégique qui repose sur 3 vecteurs :

Le **potentiel interne** de l'entreprise comme **levier** de développement stratégique, les **ressources internes** comme moteur durable de l'entreprise et la **mise en œuvre stratégique** comme multiplicateur de potentiel.

La théorie socio-économique considère l'entreprise comme un ensemble complexe comprenant :

5 types de structures (physiques, technologiques, organisationnelles, démographiques, mentales) en interaction avec 5 types de comportements humains (individuels, de groupes d'activité, catégoriels, de groupes de pression, collectifs) qui engendrent le fonctionnement de l'entreprise.

Or on détecte des anomalies dans ce fonctionnement qui sont repérées comme des **dysfonctionnements** et dont la répétition occasionne des coûts cachés considérables pour l'entreprise qui affectent sa rentabilité, son efficacité, sa qualité, son attractivité et sa compétitivité.

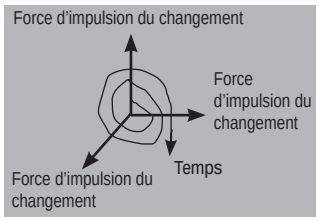
Les dysfonctionnements et les coûts cachés

Les causes fondamentales de ces dysfonctionnements reposent notamment sur les **insuffisances du pilotage**, du système d'informations stimulantes (SIOFHIS), **de synchronisation** (coordination en temps réel) et **de toilettage** (maintenance périodique des structures et des comportements).

Cinq familles de dysfonctionnements existent : absentéisme, accidents du travail et maladies professionnelles, rotation du personnel, non-qualité, sous-productivité directe.

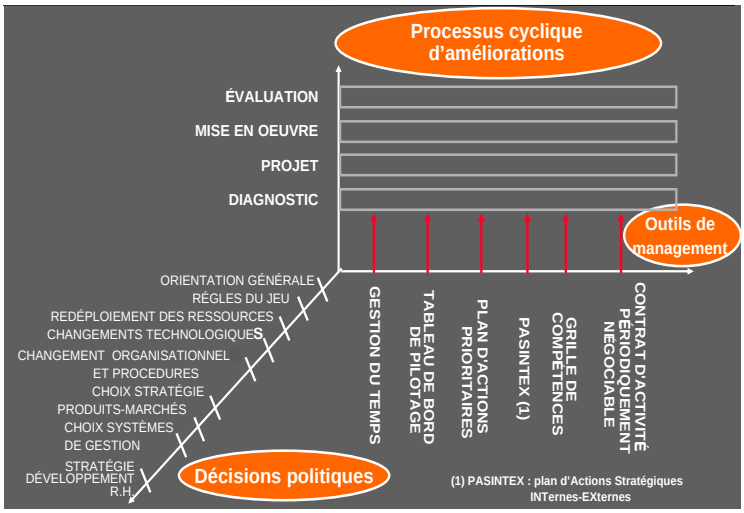
■ L'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des organisations («ISEOR») a développé, depuis plus de 47 ans, **un réseau de plus de 2000 universitaires, scientifiques internationaux :**

- De nombreux **partenariats**, notamment avec l'**Institut International des Coûts** (IIC : Pays latins d'Amérique et d'Europe), l'**American Accounting Association** (AAA-États-Unis), l'**Academy Of Management** (AOM -États-Unis)…
- Un réseau universitaire de partenaires renommés : en particulier **5 universités américaines et 12 universités mexicaines**



Ce mode de management consiste à renforcer les méthodes de travail en équipe. Il est implanté par des séances de formation-concertation selon trois axes de pilotage ; décisions politiques et stratégiques, processus d'amélioration et outils de management socio-économique.

LES TROIS AXES DE LA DYNAMIQUE D'INTERVENTION SOCIO-ÉCONOMIQUE



L'Université Jean Moulin Lyon 3

■ propose un programme doctoral de gestion et 10 programmes de Master en formation initiale et continue, dispensés par le centre EUGINOV (École Universitaire de Gestion Innovante), au sein de l'iaelyon.

Interventions dans les entreprises et les organisations

Une doctrine scientifique et professionnelle : traiter l'entreprise ou l'organisation comme un être vivant, observable et évolutif.

■ Les 6 points vulnérables à surveiller (soigner) de la Qualité de Vie (Professionnelle) d'une Organisation ou d'un Territoire :
. les conditions de travail,
. l'organisation du travail,
. la communication -coordination-concertation,
. la gestion du temps,
. la formation intégrée,
. la mise en oeuvre stratégique

Qualité scientifique et qualité intégrale

Afin d'implanter un management innovant et durable, la méthode «ISEOR» propose le concept de qualité intégrale : processus d'intervention engagé sur un ensemble d'actions participantes orchestrées dans la totalité de l'entreprise et visant à améliorer la performance économique (rentabilité ou équilibre budgétaire) et de motivation durable du personnel :

- montée des compétences et des technologies,
- prise d'initiatives et de responsabilités à tous les niveaux,
- renouvellement du portefeuille de produits et de marchés,
- amélioration de la communication-coordination-concertation interne et externe.

La méthode «ISEOR» s'applique à tous types d'entreprises

La méthode est adaptée aux Toutes Petites Entreprises (jusqu'à 10 personnes), aux PME-PMI, aux Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI : quelques milliers de personnes), aux grandes industries, grandes entreprises de service, organisations non lucratives et de service public.
Elle comporte un accompagnement progressif et structuré pour réaliser :

■ un diagnostic des dysfonctionnements,
■ un calcul des coûts-performances cachés,
■ élaborer ensemble des solutions adaptées aux particularités de l'entreprise
■ évaluer chaque semestre les variations de performance économique et de la «Qualité de Vie Professionnelle»
■ Bref... un «management sur mesure»

ABSENTÉISME
ACCIDENTS DU TRAVAIL
ROTATION DU PERSONNEL
NON QUALITÉ
SOUS-PRODUCTIVITÉ

INDICATEURS

COUTS CACHÉS

COMPOSANTS

SUR-CHARGES
. Sursalaires
. Surtemps
. Surconsommations

NON PRODUITS
. Non productions
. Non créations de potentiel stratégique
. Risques

Que cachent les dysfonctionnements ?

Les dysfonctionnements engendrent des coûts cachés qui affectent gravement la performance économique et sociale des entreprises.
L'ISEOR a constaté près de 4 713 dysfonctionnements dans les entreprises et les organisations depuis 45 ans d'interventions socio-économiques.

Un coût considérable pour les entreprises

Les coûts cachés qui en résultent sont de 20 000 € à 70 000 € par personne et par an, selon l'entreprise.

Les coûts cachés désignent les coûts non repérés par les systèmes d'information classiques dont dispose l'entreprise
(budget, comptabilité générale ou analytique, **tableaux de bord financiers...).**

Convertir les coûts cachés en valeur ajoutée

Les coûts cachés ne sont **ni quantifiés, ni surveillés** dans le fonctionnement courant de l'entreprise. Ils ont pourtant une incidence sur les résultats et ne sont pas pris en compte dans la prise de décision de management et la stratégie.

Un des objectifs de la démarche est de convertir ces coûts cachés en valeur ajoutée, par exemple en achat de matériel, en recrutement, en formation, en recherche de nouveaux débouchés, ce qui aura une incidence bénéfique autant économique que sociale.

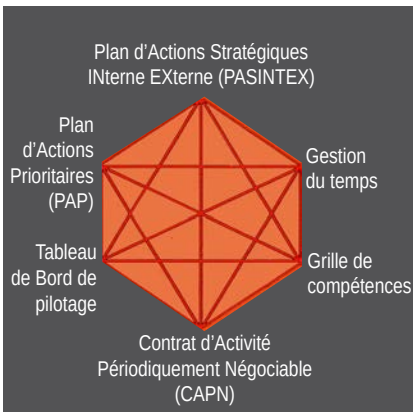
Interventions dans les entreprises et les organisations

LES OUTILS CRÉÉS ET DÉVELOPPÉS PAR L'ISEOR POUR L'IMPLANTATION D'UN MANAGEMENT EFFICACE ET DURABLE, PERMETTENT DES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX CONSIDÉRABLES ET MESURÉS.

Six outils créés et développés par l'ISEOR pour l'implantation d'un management et d'une gouvernance efficaces

- la grille d'auto-analyse du temps et d'amélioration de la gestion du temps
- la grille de compétences
- le plan d'actions prioritaires semestriel
- le tableau de bord de pilotage
- le plan d'actions stratégiques internes-externes à 3 ans.
- le contrat d'activité périodiquement négociable semestriel

Les 6 outils du management socio-économique articulés les uns aux autres



La démarche «Horivert» accompagne ces outils et méthodes

Une double action pour irriguer toute l'entreprise : une action **horizontale** de soutien méthodologique impliquant l'équipe de direction et l'encadrement, une action **verticale** qui mobilise l'encadrement de proximité, et le personnel dans les équipes. L'intervention est **adaptée aux rythmes biologiques de l'entreprise**, afin d'assurer en douceur des **résultats robustes et durables** sans perturber l'activité.

L'architecture «HORIVERT» permet d'assurer un déploiement progressif de l'intervention socio-économique et de résoudre des dysfonctionnements opérationnels et stratégiques souvent interconnectés.

LE MANAGEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE intervient autant sur la dimension sociale (Qualité de Vie Professionnelle) que sur la performance économique

La gestion socio-économique innovatrice comporte des méthodes de management global s'appuyant sur le **développement qualitatif du potentiel humain** comme **principal facteur d'efficacité à court, moyen et long termes** (stress, conditions de travail, formations, santé et sécurité au travail, rémunérations, motivation, employabilité...).

Les résultats constatés dans les entreprises

Les grandes questions auxquelles le MANAGEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE répond sont essentiellement tournées vers la performance économique et sociale :

- Comment **atteindre** un niveau de performances socio-économiques plus élevé et durable ?
- Comment **implanter** un nouveau mode de management bien acclimaté à la stratégie de l'entreprise ?
- Comment **réussir** la greffe de nouvelles idées, technologies, organisations, produits, savoir-faire, fonctionnement, management...malgré l'inévitable **résistance au changement.**

Simultanément est obtenue l'amélioration de la **satisfaction des personnes extérieures** (clients, fournisseurs, institutions…) et celle des membres de l'entreprise.

Exemples* de coûts cachés : extraits de 2000 cas d'entreprises et organisations (72 secteurs d'activité)

	Secteur d'activité	En Euros** par personne et par an	En % de la masse salariale
INDUSTRIE	Électronique	66 800 €	220%
	Métallurgie	25 700 €	80%
	Verrerie	55 000 €	150%
	Électro-ménager	17 500 €	50%
	Agro-alimentaire	16 000 €	45%
SERVICES	Banque	25 300 €	45%
	Etude notariale	17 300 €	40%
	Hôpital	16 200 €	51%
	Grande distribution SAV	15 100 €	84%
	Organisme de sécurité sociale	15 200 €	45%

** Il ne s'agit pas de moyennes sectorielles ** euros 2017*

Formations professionnelles

cadres, dirigeants, managers, consultants, experts, formateurs

DEPUIS 47 ANS ET AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DE LA FNEGE* EN 1986, L'INSTITUT DE SOCIO-ÉCONOMIE DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS («ISEOR») TRANSMET SES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES ET OPÉRATOIRES.

Cette formation comporte, d'une part, un apport conceptuel et théorique, tiré des travaux de recherches les plus récents de «l'ISEOR» et, d'autre part, l'étude interactive pendant les sessions de mini-cas réels élaborés par les participants à partir de leur expérience et de leurs questionnements.

Chaque stage permet aux participants de stimuler et d'être accompagné sur une action concrète d'amélioration utile à son entreprise et à son projet professionnel. Cette application pas à pas, des connaissances acquises pendant le stage permet de les enraciner dans de nouvelles bonnes pratiques professionnelles dans l'entreprise.

Huit types de formations professionnelles sont destinés à accompagner la conduite des processus complexes de management.

Ces formations s'articulent autour de 2 axes :

- un contenu technique
- un contenu «théorie de l'intervention»

1 Réussir le changement : outils et méthodes *(en français, anglais et espagnol)*

Ce stage permet d'acquérir des méthodes de consultance, de gouvernance et des outils pour piloter le changement, le management et l'innovation dans les entreprises.

2 Gérer le comportement en milieu professionnel.

Ce stage court apporte un soutien très opérationnel dans la gestion des comportements en situation professionnelle et complexe.

3 Autofinancer l'entreprise : les ressources cachées.

Ce stage, très utile en temps de crise approfondit la méthode originale des *coût-valeurs des activités* qui permet d'implanter très concrètement le contrôle de gestion socio-économique fondé sur la création de valeur par recyclage des coûts cachés.

4 Animer les équipes à la pédagogie interactive

Ce stage permet de répondre aux enjeux de survie-développement de notre époque. Ce stage permettre à chacun de développer, formaliser, diffuser et entretenir des connaissances sur leurs métiers afin de les développer auprès de leurs collaborateurs.

5 Perfectionner les intervenants internes et consolider le management socio-économique.

Ce stage est résevé aux consultants internes déjà formés à la méthode socio-économique et constitue un stage de perfectionnement sur les outils et les méthodes.

6 Vendre en milieu turbulent « commerce = relations humaines ».

Ce stage est destiné aux Dirigeants, Directeurs commerciaux, des ventes, du marketing, de la recherche et développement, afin de provoquer un sursaut dans le niveau de la performance commerciale.

7 Socio-Economic approach to management

Ce stage dispensé en anglais, permet simultanément l'acquisition des méthodes et outils socio-économiques innovants dans la gestion et la conduite du changement et, pour les participants non anglophones, de perfectionner l'anglais des affaires.

8 Programa Gestión socioeconómica de las empresas y organizaciones

Ce stage dispensé en espagnol, permet d'accompagner la conduite du changement dans les entreprises et les organisations par les méthodes de l'ISEOR.

L'ISEOR organise de nombreux colloques internationaux, académiques et professionnels

Toutes ces formations comportent une participation au Colloque d'Automne annuel de l'ISEOR (octobre-novembre) qui permet de capitaliser la mise en œuvre du management socio-économique au travers de nombreux témoignages de dirigeants, cadres, managers, consultants et experts. C'est l'occasion de rencontrer de nombreuses entreprises et d'échanger les expériences.

- Plus de 3000 personnes ont suivi ces stages de formations depuis 1987
- Actuellement 20 cabinets :25 consultants sont franchisés (France, Argentine, Belgique, Chine, Espagne, États-Unis, Inde, Mexique,)
- Parmi elles certaines ont souhaité développer des activités de consultance sur une base plus scientifique, au moyen d'un contrat de Consultant franchisés «ISEOR»

*FNEGE : Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises

Interventions dans les entreprises et les organisations

Des témoignages de chefs d'entreprise, dirigeants, cadres, experts, qui appliquent la méthode socio-économique.

*Le management socio-économique **met l'accent sur le management de proximité à tous les niveaux des organisations et des territoires.** Malgré les trois rachats successifs de l'entreprise, ce mode de management est resté et **a contribué à apporter plus de formations, une baisse des réclamations clients et une baisse de 5 points d'absentéisme,** vrai fléau dans les entreprises.*
Christophe Pourcenoux, Directeur des Ressources Humaines Générale de Protection, Groupe Stanley et Black & Decker (France).

*Sans ce type de management, **nous serions complètement perdus.** L' ISEOR met en lien compétitivité et humanisme. J'ai réfléchi plus d'un an avant de franchir le pas, **j'ai comparé avec des cabinets de conseils et j'ai vu un socle solide dans la méthode de l'ISEOR,** qui permet à l'entreprise une **adaptation à l'environnement et la prise en compte du personnel.** Une véritable motivation pour tous.*
Michel Foucart, Administrateur-délégué de Technord (Belgique)

*En 2006, le groupe présentait un plan social dû **à des difficultés financières**, avec réduction de la masse salariale de 10% et une équipe renouvellée à 75%, il fallait faire quelque chose. **Le climat social tendu, l'inquiétude des salariés, une baisse considérable des ventes, la croissance rapide et la concurrence importante,** ont poussé notre entreprise à trouver des solutions de réorganisation et d'implication du personnel. **L'intervention de l'ISEOR a joué un rôle essentiel dans la redynamisation de l'entreprise** après avoir mis **l'accent sur le potentiel mal employé, les dysfonctionnements** réinvestis dans la formation et une **nouvelle orientation stratégique** de l'équipe dirigeante.*
Eric Marmuse, Entreprise du groupe Tessenderlo implantée en Belgique et à Lille

*Suite aux nouvelles normes françaises et européennes dans le domaine du notariat, il devenait évident de **redéfinir une nouvelle politique de la profession, améliorer la qualité de services auprès des clients, et redynamiser la formation des notaires.** La méthode de l'ISEOR a trouvé sa place au même titre que d'autres interventions en conseil. La grande différence réside dans **l'application d'indicateurs, de baromètres,** d'une méthode singulière et professionnelle dont **l'écoute transversale des besoins de l'entreprise, des clients et des salariés est au coeur de sa réussite.***
Me Pierre-Luc Vogel, représentant le Conseil Supérieur du Notariat (France)

Au Mexique

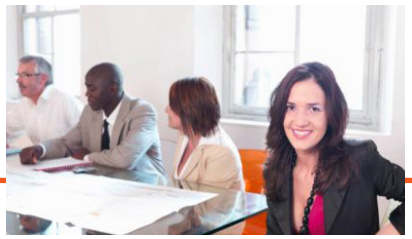
*Les coûts cachés réévalués **10 mois après le début de l'intervention s'élevaient à 1 155 000 pesos,** soit 25 000 pesos par personne et par an, autrement dit **une réduction de 61 000 pesos par personne** grâce à la mise en place du management socio-économique. Également, **l'objectif concernant la couverture de sécurité sociale du personnel** a été totalement réalisé : **le taux est passé de 16% à 92%** pour cette période de 10 mois.* Isaac Sánchez, Directeur d'une PME agricole - Aguacates Peribán, Mexique.

*L'ISEOR nous a permis **l'augmentation de la production, la satisfaction du client, la valeur intellectuelle du travail, la polyvalence des salariés,** ce qui a conduit à **internaliser des activités** qui étaient sous-traitées jusqu'alors. Nous avons vu un apport considérable de l'ISEOR dans la **prise en charge de la responsabilité sociale des entreprises. Nous avons obtenu 2 prix et nous adhérons au pacte mondial** de l'ONU.*
Emilio Velázquez Álvarez, dirigeant de l'Hôtel Paulina (État de Oaxaca, Mexique).

Un réseau de consultants franchisés

Depuis 1991, l'ISEOR a crée et développé un réseau de consultants franchisés **autorisés à implanter chez leurs clients la méthode d'intervention en management socio-économique.** Ils contribuent, en retour, à **alimenter le patrimoine scientifique et technique** du centre de recherche et à actualiser sa base de données et d'expérience.
L'ISEOR s'engage, en contre partie, à apporter un **soutien méthodologique** à la conduite des interventions, à fournir au consultant les **supports et les outils**, à mettre à disposition **un logiciel système expert SEGESE** (création ISEOR) qui facilite la mise en forme des diagnostics socio-économiques ainsi que d'assurer une **assistance technique** du laboratoire pour les premières négociations, le contrôle qualité de leurs interventions et leur perfectionnement permanent.

Développement international académique et professionnel



La notoriété de l'ISEOR est reconnue au niveau international à travers ses interventions et ses publications en anglais, français et espagnol.

De grands ouvrages internationaux

Aux États-Unis les travaux relatifs à la théorie socio-économique ont été pris en compte dès 1981 avec la première publication de Henri Savall «Work and People. An Economic Evaluation of Job Enrichment», dont la préface est signée H.I. Ansoff (fondateur du concept de management stratégique), publiée par les Editions Oxford University Press de New York, Nouvelle Edition : IAP, Charlotte, USA, 2010.

La seconde étape a été marquée par le Pr. David Boje (NMS Université, USA), directeur de la prestigieuse revue «Journal of Organizational Change Management», Emerald, 2003) qui a dédié un numéro spécial (ce qui est très rare pour une théorie qui n'est pas d'origine anglo-saxonne) au modèle socio-économique créé par Henri Savall.
La rencontre avec le Pr. Anthony Buono (Bentley University, Boston, USA) s'est concrétisée par la coordination conjointe de deux livres rédigés avec l'équipe de l'ISEOR «Socio-Economic Intervention in Organizations».
Un dialogue scientifique s'est établi, basé sur les recherches pionnières de l'ISEOR et innovantes pour les États-Unis.

Un réseau académique très actif

- Plus de 1860 professeurs et chercheurs internationaux
- **Trois comités scientifiques** (anglophone, hispanophone, francophone) composés de 164 chercheurs reconnus alimentent la revue *Recherches en Sciences de Gestion-Management Sciences - Ciencias de Gestión.*

Un pôle de publications scientifiques et de ressources

- 83 livres édités sur les fondements et les multiples applications de la théorie socio-économique, dont les champs disciplinaires traduisent les recherches et résultats de l'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations («ISEOR»), notamment quant à la maîtrise des coûts cachés, les approches innovantes en management, le développement organisationnel et la stimulation de l'innovation, le développement des territoires, les recherches transversales en sciences de gestion, les recherches et interventions dans divers secteurs d'activité (professions libérales, entreprises culturelles, services publics, hôpitaux, établissements sociaux...), l'audit, **le conseil aux entreprises, la certification,** ainsi que la Tétranormalisation (analyse des risques liés aux normes*)...

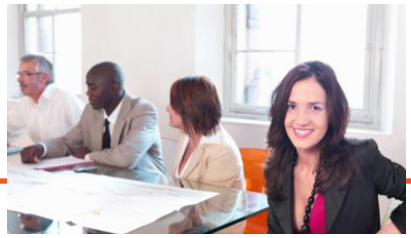
- Un pôle de publications sur les approches en Sciences de gestion, avec la publication de 6 numéros par an de la revue *Recherches en Sciences de Gestion - Management Sciences - Ciencias de Gestión,* seule revue internationale trilingue en management.

- Une collection d'ouvrages sur la recherche en méthodologie et épistémologie, initiée en 1984 avec le concours du CNRS, donne lieu à de régulières conférences internationales en partenariat avec la Division Méthodologie de Recherche de l'Academy Of Management (États-Unis).

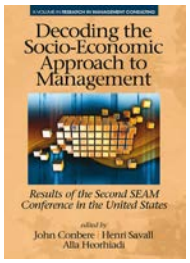
La centaine d'ouvrages publiées par des membres de l'Institut ISEOR est accessible sur www.iseor.com/publications

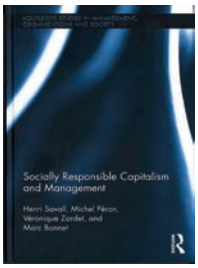
*Risques et freins liés à la prolifération et aux contradictions entre les 4 grands types de normes : commerciales, comptables, sociales, qualité-sécurité-environnement

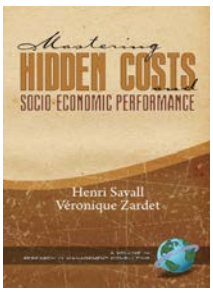
Développement international académique et professionnel

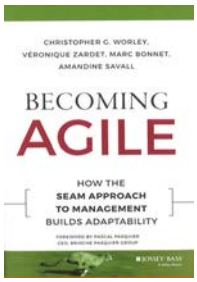


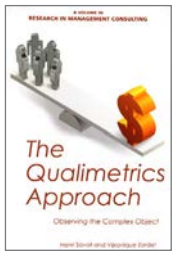
La notoriété de l'ISEOR est reconnue au niveau international à travers ses interventions et ses publications en anglais, français et espagnol.

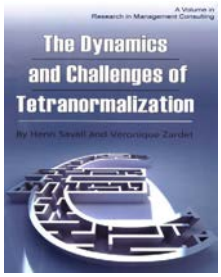


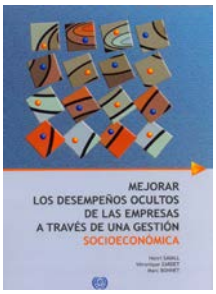












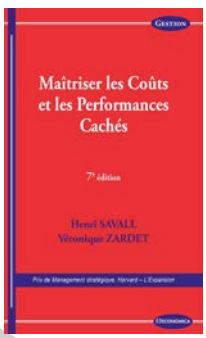
*Risques et freins liés à la prolifération et aux contradictions entre les 4 grands types de normes : commerciales, comptables, sociales, qualité-sécurité-environnement

Un pôle de publications de référence

Depuis 1979, l'ISEOR a publié en moyenne deux ouvrages par an sur les recherches, méthodes, outils et interventions socio-économiques.
80 livres ont été publiés.

LES DERNIERS OUVRAGES FRANCAIS www.iseor.com

2020
Édition
EMS
416 pages

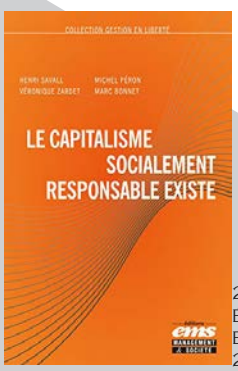


2020 - 7ème Édition
Economica 409
pages
1ère édition 1987

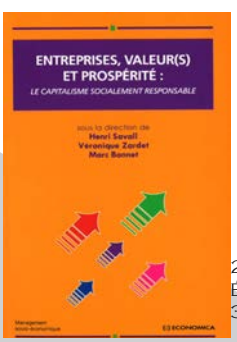
2019
Édition
EMS
426 pages

2017
ÉditionEMS
250 pages

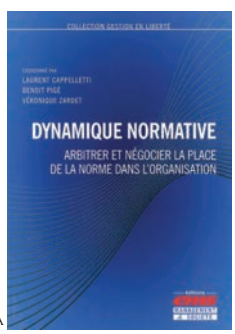
2018
ÉditionEMS
376 pages



2015
Édition
EMS
218 pages



2016
ÉditionEconomica
392 pages

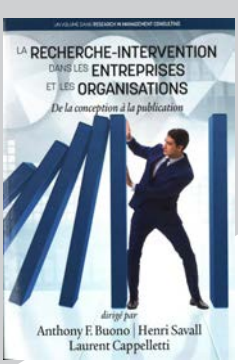


2015
Édition
EMS
264 pages

2014
ÉditionEconomica
230 pages

2012
ÉditionEconomica
262 pages

2009
Édition Economica
452 pages



2018
ÉditionIAP
312 pages

2014
ÉditionDunod
178 pages

2011
ÉditionEconomica
130 pages

2008
Édition ILO-BIT
180 pages