

26^{ÈME} ÉDITION DU COLLOQUE D'AUTOMNE DE L'ISEOR

15 & 16 OCTOBRE 2013

à Lyon

La conduite du changement dans les entreprises et les organisations



Renseignements et inscriptions
colloquiseor2013@iseor.com
04 78 33 09 66

:: Dossier de presse ::

PRESENTATION ET OBJECTIFS DU COLLOQUE

TROUVER LA MÉTHODE LA MIEUX ADAPTÉE À LA CONDUITE DU CHANGEMENT

- La résistance au changement est inévitable P2
- L'expertise de l'ISEOR P3
- Les objectifs de ce colloque P5
- Capitaliser les recherches et les pratiques P5
- Les participants attendus P5
- Les grands thèmes proposés P6
- 12 tables rondes P6

INTERVENANTS & PRÉSENTATIONS

. Près de 48 Chefs d'entreprise, experts, chercheurs présents

- Liste et thèmes des présentations P7-11
- Présentation synthétique d'intervenants et leurs problématiques P12-18

PROGRAMME

. Programme sur 2 jours

- Repère des intervenants P19-23

LA MÉTHODE SOCIO-ÉCONOMIQUE : QUELS ATOUS POUR LES ENTREPRISES ?

- Une méthode unique au monde et un management innovant P24
- 4000 dysfonctionnements détectés dans les entreprises et les organisations P25
- Comment convertir les coûts cachés en valeur ajoutée ? P25

7 STAGES DE FORMATION POUR LES DIRIGEANTS, CADRES, CONSULTANTS...

- Des stages destinés à connaître et appliquer la méthode et les outils socio-économiques : une solution efficace et durable P26-27

PLUS DE 70 OUVRAGES PUBLIÉS

- Quelques ouvrages sur le management socio-économique et les applications professionnelles

- **NOUVEAU** : Réindustrialisation et dynamisation multi-sectorielle P28
- Entreprises familiales : création, succession, gouvernance et management P28
- Réussir en temps de crise : stratégies proactives des entreprises P29
- Les conseils aux entreprises P29
- Management socio-économique : une approche innovante P30
- L'audit social au service du management P30
- Management stratégique des professions libérales réglementées P31

- Ouvrages incontournables sur la méthode (français, anglais, espagnol) P32-34

AUTRES INFORMATIONS

- Chiffres clés 2013 P35
- Prochains rendez-vous de l'ISEOR et la participation aux congrès internationaux P36
- 1^{er} colloque international aux ÉTATS-UNIS entièrement dédié au Management Socio-économique P37-38

TROUVER LA MÉTHODE LA MIEUX ADAPTÉE À LA CONDUITE DU CHANGEMENT

La résistance au changement est inévitable.

Elle constitue une problématique importante dans les entreprises et peut mettre en péril sa productivité ainsi que son équilibre.

C'est pourquoi, de nombreux experts se sont mobilisés sur le sujet depuis plusieurs années afin d'apporter l'aide nécessaire aux dirigeants dans la conduite du changement.

De plus, l'univers économique et social des entreprises est en perpétuel changement depuis une dizaine d'années, ce qui fragilise leur développement.

La crise actuelle n'est pas passagère et bouleversera pendant encore longtemps tous nos repères mettant en « survie » un certain nombre d'entreprises.

Néanmoins, la crise offre une opportunité de réinventer tout un système de structures et de comportements nécessaires à un ré-équilibre économique et social national et international.

De nouveaux modes de fonctionnement internes et externes apparaissent, de nouveaux besoins des clients, des réglementations évolutives et de plus larges périmètres d'intervention contraignent fortement les entreprises et les organisations.

Il est impératif, de répondre rapidement avec de nouvelles stratégies de gouvernance, de reprendre l'initiative créatrice face aux multiples instabilités, de trouver des systèmes de management innovant et de mettre en oeuvre de nouvelles idées.

➤ **L'ISEOR : 38 ans d'expertise dans la conduite du changement dans les entreprises et les organisations**

L'ISEOR, centre de recherches en gestion et en management, de notoriété internationale, a créé et développé des méthodes et outils de pilotage pour la gouvernance des entreprises.

L'ISEOR est spécialisé dans l'observation et l'accompagnement des mutations stratégiques des entreprises, des organisations, des institutions et des territoires.

:: L'EXPERTISE DE L'ISEOR ::

Depuis de nombreuses années, l'ISEOR accompagne les entreprises et les organisations dans le développement de leur gouvernance.

- « Les outils de management socio-économique permettent, de se poser tous les six mois, la question de l'adaptation de l'organisation de l'entreprise à sa stratégie et à son environnement »

Il s'agit de procéder si besoin à des restructurations douces, porteuses de progrès, à des évolutions par touches successives conduisant chaque salarié vers un comportement de plus en plus professionnel.

C'est donc des stratégies plus actives et de développement plus incisif que nous préconisons. Les hausses de rémunération s'autofinancent par la conversion des coûts cachés en valeur ajoutée.

Citoyen et consommateur relativement considéré, il veut être un producteur et un professionnel pris en considération dans son organisation.

Lorsque cette règle de la considération professionnelle n'est pas observée, l'entreprise accumule ses dysfonctionnements, dysfonctionnements croissants, contre-performances, charges excessives de fonctionnement, productivité ou efficacité insuffisante : coûts cachés.

-
- o « Le management socio-économique que nous avons conçu et construit par des expérimentations en grandeur nature au sein d'entreprises »

Ce mode de management est une réponse possible au défi que subissent présentement les entreprises et les organisations en France.

La qualité des produits est apparue dès 1974 dans l'analyse socio-économique des organisations comme un indicateur de coût caché. **Un coût est dit caché lorsqu'il n'apparaît pas explicitement dans les systèmes d'information de l'entreprise** tels que le budget, la comptabilité générale et analytique ou les tableaux de bord usuels.

La gestion socio-économique innovatrice, créée et expérimentée par l'ISEOR **comporte des méthodes de management global s'appuyant sur le développement humain** de l'entreprise comme facteur principal d'efficacité et de compétitivité à court, moyen et long termes.

-
- o « L'urgence est aujourd'hui au sauvetage des entreprises et des emplois »

On ne peut être qu'alarmés par les comportements stratégiques actuels des entreprises, fondés sur le rétrécissement, la réduction, la défensive bref des comportements en « peau de chagrin ». **Ce désarroi stratégique est probablement lié à des erreurs d'analyse stratégique et à une certaine méconnaissance des sources profondes de la performance économique.**

L'entreprise est victime d'hémorragies internes et externes provenant de nombreux dysfonctionnements qui se produisent tous les jours dans toutes les entreprises.

La méthode ISEOR développée depuis 1974 consiste à améliorer simultanément la performance économique de l'entreprise et sa performance sociale.

-
- o « Grâce aux heures récupérées par la réduction des dysfonctionnements, la méthode prévoit la conversion des coûts cachés en valeur ajoutée (technique ou humaine) »

L'entreprise est sur un marché saturé, en phase de maturité voire de déclin : c'est le cas où l'amélioration de la performance économique entraîne une baisse du niveau d'emploi, puis du volume d'activité.

On a assisté depuis plusieurs années à de nouvelles pratiques : l'entreprise cherche à améliorer ou à restaurer une performance économique par des économies de charges externes, et non par des économies de masse salariale.

:: LES OBJECTIFS DE CE COLLOQUE ::

L'objectif de ce colloque sera de mettre en évidence les méthodes, processus et démarches utilisés par les entreprises et les organisations dans la conduite du changement.

Il est intéressant de voir comment les dirigeants articulent les nouvelles évolutions technologiques, environnementales, sociétales, comportementales, à leur pilotage stratégique.

Ces deux jours de colloque international permettent d'apprécier des approches innovantes en matière de management, d'évolution technologique et de systèmes d'information, de relations humaines, de relations clients, de nouveaux marchés, de concurrence, de productivité.

De nombreux cas d'entreprises internationales seront mis à l'honneur ainsi que des études d'experts permettront d'apporter une vision plus sereine dans le processus de changement.

Autour de cas pratiques, l'objectif est double

CAPITALISER LES RECHERCHES ET LES PRATIQUES

Ce colloque permettra de croiser les apports des différents acteurs de la conduite du changement afin de pouvoir réfléchir, ensemble, aux nouvelles méthodes et pratiques prospères aux entreprises et aux organisations.

IMPACTS DU MANAGEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

Cette manifestation permettra aussi **d'apprécier les impacts du management socio-économique appliqué aux processus de changement dans les entreprises et les organisations.**

:: PARTICIPANTS ATTENDUS ::

Une cinquantaine de chefs d'entreprise, managers, cadres viendront témoigner de leurs succès et difficultés liés à la conduite du changement.

Une dizaine d'experts interviendront pour apporter des propositions de pilotage et d'organisation.

Parmi les intervenants :

TECHNE (France), PME Mexicaines (Mexique), NORSYS Afrique (Maroc), John Conbere (États-Unis), Abellon Inc (Inde), l'Ordre Régional des Architectes Rhône-Alpes (France), URSSAF du Rhône (France), Hôpitaux CST (Liban), Deuzzi (France), ASKORIA(France), Manpower (Belgique), Stanley Solutions Sécurité (France), Association de Nouëlles (France), ADAPEI 22 (France), Decitre (France), ALAÏKA (France), ERDF (France), FNEGE (France), Arisan Costumier (France), SITL (France), Tenesol Photovoltaïque (France), ARDI Rhône-Alpes (France)...

:: LES GRANDS THÈMES PROPOSÉS ::

- Management innovant
- Évolutions technologiques et des systèmes d'information
- Innovation stratégique
- Relations clients
- Nouveaux marchés
- Dimension concurrentielle
- Productivité
- Relations humaines
- Efficience
- Rentabilité
- Réformes de fiscalité
- Responsabilité sociale des Entreprises (RSE)
- Projet de régionalisation
- Transmission de l'entreprise
- Management intergénérationnel
- Évolution des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI)
- Formation à la conduite du changement
- Innovation et Développement Durable
- Normes et risques

12 TABLES RONDES PORTANT SUR LES THEMES SUIVANTS :

- **Changement, Université et Recherche,**
- **Le changement, enjeu majeur pour l'entreprise,**
- **Management socio-économique à l'international,**
- **Stratégie et évolution de l'entreprise,**
- **Le management socio-économique au Mexique : PME et Université,**
- **Performance socio-économique et PME,**
- **Problématique du changement et enseignement,**
- **Management socio-économique et projet stratégique,**
- **Management socio-économique dans le secteur sanitaire et social,**
- **Le changement, le point de vue des managers,**
- **Recherche universitaire en management au Mexique,**
- **Conduite du changement et performance**

INTERVENANTS & PRÉSENTATIONS

48 chefs d'entreprise, experts, consultants, chercheurs...

28 français, 9 mexicains, 1 suisse, 5 américains, 2 libanais, 1 marocain, 2 belges

Intervenants FRANCE	Thèmes
Peter WIRTZ, Vice-Président Recherche, Université Jean Moulin Lyon 3	Le développement de la recherche-action à l'université
Henri SAVALL, Président-fondateur de l'ISEOR, Magellan, Professeur Émérite à l'IAE Lyon, Université Jean Moulin Véronique ZARDET, Directrice Générale, ISEOR, Magellan, Professeur à l'IAE Lyon, Marc BONNET, Directeur Adjoint, ISEOR, Magellan, Professeur à l'IAE Lyon	Quelle différence entre le conseil et la recherche intervention en management ?
Jérôme RIVE, Directeur de l'IAE Lyon	La démarche du conseil de l'IAE
Pierre-Louis DUBOIS, Délégué Général, Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE)	Compétitivité et enseignement supérieur en management : constat, paradoxe, voie de progrès
Éric LAMARQUE, Professeur, Bordeaux 4, Président du Conseil National Universités(CNU) section Sciences de Gestion	La recherche en gestion correspond-elle aux attentes des entreprises ?
Gérard MATENCIO, Directeur des Ressources Humaines, Direction Interrégionale Ile de France, ERDF	La valorisation du manager de proximité : un impératif dans la gestion du changement
Georges FONTAINES, Président du Conseil de Surveillance du Groupe TECHNE	Stratégie et évolution d'une ETI européenne à vocation mondiale
Pierre MILLET, Président Directeur Général, SITL	L'innovation n'est pas que là où on le croit

John Victor VIAL VOIRON, Président, Conseil Régional de l'Ordre des Architectes Rhône-Alpes	Quand l'Ordre accompagne la formation des architectes pour valoriser le rôle de l'architecture
Guillaume DECITRE, Président Directeur Général, Decitre Librairie Groupe	Réinventer le métier de libraire : les enjeux dans le secteur du livre et les stratégies d'adaptation
Grégoire DE PRENEUF, Franck GOTTE, Directeur Associé, Deuzzi	Changer en permanence pour une adaptation sur-mesure
Chrystelle MÉTAIRIE, Gérante, l'Artisan Costumier	Développer l'activité d'une petite entreprise familiale : modernité de l'artisanat et parcours d'une dirigeante
Jean Michel PLANE, Professeur, Université Montpellier 3	La formation au management socio-économique
Pascal CHOFFEZ, Délégué Syndical, Tenesol Photovoltaïque	Intégration d'un groupe français Tenesol dans le grand groupe américain Sunpower, detenu à 66% par Total
Jean Claude PANSARD, Sous-Directeur, URSSAF du Rhône	La contribution du management socio-économique à la régionalisation des Urssaf en Rhône-Alpes
Norbert DEVILLE, Directeur Général, CETAF	Comment être le partenaire de son environnement institutionnel dans la construction de sa stratégie ?
Sébastien ROCHE, Directeur Agence et Directeur Communication et Développement, XL Group	Retour d'expérience sur le Management Socio-économique
Luc VIVIER, Président, Jérôme WENZ, Directeur Général, ASKORIA	Askoria : histoire d'une fusion ...réussie ?

Jacky DESDOIGTS, Directeur Général, ADAPEI 22	Dans l'incertitude et le déséquilibre des périodes de changement, nous devons rendre l'avenir lisible et désirable
Frédéric PETITBON, Directeur Général Délégué, IDRH	Quel contrat de confiance pour les managers pour la conduite du changement
Luc GUILMIN, Directeur Général, Stanley Solutions de Sécurité	La conduite du changement dans une stratégie de fusion
Jean ARCAMONE, Directeur Général, ARDI Rhône-Alpes	De l'innovation tout azimut à l'innovation humaniste. L'innovation doit être placée au service du progrès de l'Homme
MEXIQUE	
Isaac SÁNCHEZ MATEO, Gerente, Arturo GUERRERO LIZARDI, Frutas Finas Hnos, SA de CV	Le projet de développement du secteur textile et de la confection dans la région Aguascalientes
Martha GONZÁLEZ ADAME, Universidad Autónoma de Aguascalientes Martha Angélica DE LA ROSA HERNÁNDEZ, Luisa Renée DUEÑAS SALMÁN, Profesoras Investigadoras, Universidad Politécnica de San Luis Potosí	Modèle socio-économique comme lien entre l'Université et l'entreprise. Cas de l'Université Polytechnique et PME de San Luis Polosí, Mexique
Gonzalo MALDONADO GUZMÁN, Profesor Investigador, Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique) María del Carmen ALCALÁ ÁLVAREZ, Universidad Autónoma de Baja California (Mexique)	La dimension sociale dans le modèle socio-économique : cas d'une PME au Mexique
Estoneck GUEVARA AGUILAR, Médico, SESA (Mexique)	Place au talent humain dans les dysfonctionnements d'un service d'urgences, hôpital général de Tlaxcala, Mexique

<p>María Cruz LOZANO RAMÍREZ, Universidad Autónoma de Baja California, (Mexique)</p> <p>María Concepción RAMÍREZ BARÓN, Profesora, Universidad Autónoma de Baja California (Mexique)</p>	<p><i>Utilisation de la méthode socio-économique pour détecter les coûts cachés dans les entreprises bioagricoles Basse Californie, Mexique</i></p>
ÉTATS-UNIS	
<p>Alla HEORHIADI, University of St Thomas, Minneapolis</p> <p>John CONBERE, University of St Thomas, Minneapolis</p> <p>Tom OESTREICH, Directeur du Centre de Transport de Bloomington</p>	<p><i>An American Case Study: Bloomington Public Schools Transportation : The experiences of the director of the Transportation Center and the intervener-researchers during the SEAM intervention in the USA</i></p>
<p>Robert GEPHART, Professeur, Université d'Alberta, Edmonton (Canada)</p>	<p>Pertinence du management socio-économique dans les entreprises canadiennes</p>
<p>Sue QUINT, doctorante, University of St Thomas, Minneapolis</p>	<p>Development of a Business Case: An Organization Development Perspective</p>
SUISSE	
<p>Bernard RADON, Directeur, Coaching Systems</p>	<p>Le changement, le point de vue des managers</p>
BELGIQUE	
<p>Philippe LACROIX, Directeur, Manpower</p>	<p>Comment la gestion du changement peut soutenir la stratégie et créer de la valeur</p>
<p>Sigrid VANDEN BEULCKE, Gestion Ressources Humaines, Julie CHANTRY, Responsable formation, Mutualité Chrétienne Hainaut Picardie</p>	<p>Le service GRH-Formation comme acteur de proximité dans la conduite du changement</p>
LIBAN	
<p>Karim NASR, Université de Balamand</p>	<p>Management Education & Change</p>

Patrick TABCHOURY, Directeur Général, Congrégation Maronite des Soeurs de Sainte Thérèse	Création de valeur ajoutée financière dans un hôpital par la mise en place de la qualité du management socio-économique
M A R O C	
Tariq ZIDI, Directeur Général, Norsys Afrique	Impact de la Méthode Socio Economique sur la performance d'une entreprise au Maroc

PRESENTATION SYNTHETIQUE DE QUELQUES INTERVENANTS ET LEURS PROBLEMATIQUES

▪ **FNEGE (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises « Compétitivité et enseignement supérieur en management : constat, paradoxe, voie de progrès» - Pierre Louis Dubois**

La **Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises** a été créée en 1968 par l'État français et les entreprises dans le but de développer et d'améliorer la qualité de l'enseignement supérieur de gestion des entreprises en France pour le porter à un niveau comparable à celui des grands pays industrialisés (notamment les États-Unis).

Les programmes qu'elle a alors financés ont permis la formation d'un corps professoral de gestion de très haut niveau. Puis, la Fnege a favorisé le développement de la recherche en gestion (formations doctorales, associations académiques, publications, notamment la *Revue française de gestion*).

Ces dernières années, la Fnege a beaucoup contribué à l'internationalisation des établissements français de gestion, en aidant à la délocalisation de programmes ou en facilitant des partenariats avec des établissements étrangers (Iran, Égypte, Liban, Algérie...)¹. La Fnege est une organisation reconnue d'utilité publique, à but non lucratif. C'est un lieu d'échange privilégié entre les Universités, les IAE, les Grandes Écoles de gestion et les entreprises.

Problématique présentée au colloque :

Même si dans l'enseignement supérieur, les sciences de gestion restent à la marge, car en France nous avons encore la culture « ingénieur », cette discipline prend de plus en plus d'importance et notamment au travers de chercheurs qui mettent en application des recherches de terrains.

Indispensable dans l'innovation, la production et dans la prise en compte des consommateurs elle a une place pertinente. A lire les thèses on découvre une notion visibilité des pratiques en lien avec les attentes actuelles des entreprises. Le management et la gestion permettent d'accompagner largement les chefs d'entreprise dans l'innovation de leur structure. Il est capital que dans les enseignements supérieurs, la conduite du changement prenne toute sa place...

▪ **ERDF – Ile de France**

« La valorisation du manager de proximité : un impératif dans la gestion du changement »

ERDF est gestionnaire du réseau de distribution en France métropolitaine et continentale. Elle doit garantir un accès sans discrimination au réseau, de façon objective et transparente. Opérateur industriel de concession, elle est responsable dans les territoires du développement, de l'exploitation, de la maintenance du patrimoine et des missions de service public. ERDF est une entreprise de proximité présente dans tous les départements (plus de 1000 sites).

Elle est la filiale la plus importante du groupe EDF. Elle rassemble 36 110 personnes et dessert 34 millions de clients². Elle exploite le réseau le plus important en Europe avec 1,3 million de km de lignes Haute tension A (< 50 kV pour le courant alternatif) et basse tension, et environ 738 000 transformateurs.

Elle a une campagne active de recrutement en participant à de nombreux salons et ayant recours à l'alternance. 1100 personnes ont été embauchées en 2010 (dont 285 alternants à

l'issue de leur formation), et 1400 embauches sont prévues en 2011³. ERDF a également renforcé sa politique d'apprentissage (1700 apprentis en 2011).

Problématique présentée au colloque :

Les Managers de proximité englobent les équipes d'intervention et sont les premiers interlocuteurs des équipes de terrain. Ils doivent connaître le métier de technicien et « sentir » le climat social. N'ayant pas toujours la légitimité par compétences techniques, ils sont cadres mais ont un diplôme inférieur au bac. Ils sont mal considérés par la direction et un quart d'entre eux ne font pas l'objet de reconnaissance. Ils devront pour autant respecter un monde managérial et donner du sens aux projets d'entreprises.

Nous avons mis en place à ERDF île de France, une analyse structurelle et conjoncturelle à avec un cabinet de conseil. Cela nous permis de travailler ensuite sur l'élévation du potentiel humain, la rémunération plus en adéquation avec leur responsabilité, un nouveau positionnement avec la direction, et des formations pour perfectionner leur management. En management il est impératif de se ressourcer en permanence. Nous avons commencé par remettre à niveau les rémunérations qui est une exigence pesant sur leur rôle et ensuite sur des circuits décisionnaires plus clairs. Les premiers résultats sont concluant, même si on ne s'improvise pas manager...

▪ Mutualité Chrétienne Hainaut Picardie

« Le service GRH-Formation comme acteur de proximité dans la conduite du changement »

Contrairement au modèle français, en Belgique, les mutualités gèrent à la fois l'assurance maladie invalidité obligatoire (sécurité sociale) et les assurances complémentaires.

Outre ce rôle de gestionnaire, nous sommes aussi un mouvement social qui, par ses revendications, participe à la construction de la politique belge en matière de santé.

L'Alliance Nationale des Mutualités chrétiennes représente en Belgique 42% de la population (4.5 millions d'affiliés). La MCHP est l'une des 20 mutualités régionales. Nous gérons actuellement 165 000 affiliés grâce au travail quotidien de nos 250 collaborateurs.

Nous étions dans un secteur qui, pendant des années, croyait que rien ne pouvait lui arriver. Nous engageons du personnel et, il y a encore peu de temps, un employé qui intégrait la mutualité pouvait se dire que son avenir professionnel était assuré jusqu'à sa pension, avec un salaire correct, des avantages sociaux, peu de stress professionnel et une perspective de carrière rassurante.

Problématique présentée au colloque :

C'est dans un travail commun avec l'intervention de l'ISEOR que nous continuons à accompagner nos différentes stratégies.

Donner du sens au changement en mobilisant l'ensemble des collaborateurs via le partage de la stratégie avec l'ensemble des collaborateurs et montrer le chemin parcouru.

L'outil PASINTEX, présenté à l'ensemble des collaborateurs, permet de partager les objectifs fixés par la direction, d'expliquer le cap à prendre.

L'outil Plan d'Actions Prioritaires permet de relier les actions individuelles ou semi-collectives (d'équipe) aux objectifs et orientations stratégiques de l'organisation.

Des présentations de nos réalisations par l'évaluation de notre plan stratégique lors de rencontres entre les collaborateurs et la direction afin de mettre en évidence nos avancées.

Renforcer la flexibilité et la mobilité

- **Augmenter la polyvalence (Soins de Santé prestataires)**
- **Accroître la mobilité (Mutu à distance)**
- **Favoriser la transversalité (renforts inter-services)**

Améliorer le dialogue professionnel - Enrichissement des entretiens de fonctionnement
Nous avons formé (ou reformé) nos encadrants à la conduite d'entretiens individuels.
Pour comprendre les résistances au changement et lever les obstacles, répondre aux incompréhensions, identifier les talents individuels sur lesquels on pourrait s'appuyer (savoir-faire particuliers de la GC)
Et encourager / féliciter.
Consolider le pilotage du potentiel humain - Indicateurs et des tableaux de bord sur l'absentéisme, les grilles de délais, de compétences et les plans de formation...

▪ **Manpower Belgique**

« Comment la gestion du changement peut soutenir la stratégie & créer de la valeur »

Depuis 1957 en France, Manpower accompagne les candidats dans leur parcours professionnel et apporte des réponses flexibles et rapides aux besoins évolutifs des entreprises dans tous les secteurs d'activités.

Manpower Belgique c'est Presque 3 800 agences dans 80 pays à travers le monde, 12 millions de personnes interviewés en 2012 et 4 millions de personnes liées à un travail, Plus de 400,000 clients de PME à des Multinationale Plus de 30,000 employés à travers nos marques, plus de 10.5 millions de personnes formées.

C'est aussi, la plus grande société en IT resourcing du monde, le global mondial en Recruitment Process Outsourcing, la plus grande société mondial en outplacement avec 62 agences en Belgique & Luxembourg, 37.700 Intérimaires (5.800€ FTE), 500 collaborateurs et 4.000 clients

Un Chiffres d'Affaires \$22 Billion en 2011 dont 85% généré en dehors des Etats-Unis (334 millions chiffres d'affaire en Belgique)

Notre cœur de métier : être les leaders dans la création et l'apport de solutions et services novateurs dans le monde du travail. Et ce pour permettre aux entreprises que nous assistons et aux talents que nous plaçons de devenir eux-mêmes leaders dans un monde du travail en perpétuelle évolution.

Problématique présentée au colloque :

Notre approche : Mise en place de la Méthodologie Socio-économique « le Projet iPower » en 2012. Les points de réflexions ont porté sur :

- **Diagnostics Analyse/ amélioration des processus**
- **Stratégie, préparation des défis futurs**
- **Outils : Optimiser l'organisation du travail**
- **Changement de l'état d'esprit : Client First**
-

Notre stratégie a été de la réévaluer et que tout le monde contribue, nous avons souhaité travailler sur l'outil de pilotage : le Pasintex = outil à valeur ajouté pour garder notre focus sur la stratégie à réaliser & le futur mais aussi le PAP = aide pour travailler concrètement sur la stratégie – planification

Nous avons vu un lien entre la stratégie & les activités de chaque collaborateur pour donner du sens et rend le travail plus valorisant – chacun à un impact

Le rôle de l'encadrement est primordial pour l'implémentation & la réalisation de la méthodologie

La responsabilité principale = veiller à la réalisation de la stratégie, 'client first' & développement des talents

3 axes du changement du rôle du manager au sein de ManpowerGroup

- **Nous devons penser, opérer & gérer différemment**

- C'est notre job de gérer la simplification
- Nous devons être dans l' action – concrètement – maintenant (une urgence à se remettre en cause mais aussi à « bouger »)

Les grands changements que nous avons vu apparaître :

Changements dans l'ensemble du comité de direction, réduction du nombre de managers (50 à 25), détection des Key Leaders de l'entreprise, nouvelle structure pour la marque Manpower, nouvelle organisation de services supports, amélioration de notre relation 'CLIENT'

- Augmentation de la productivité des consultantes
- Augmentation du Chiffres d'affaires grâce à la collaboration
- Conversion de coûts cachés en valeur ajoutée (2012): 4.908.900€
- ROI: 800.000 / 5.000.000

▪ XL group Marketing

« Retour d'expérience sur le Management Socio-économique »

Le Management Socio-économique est costume taillé sur mesure pour XL Marketing Group...

2^{ème} groupe de communication en Rhône Alpes créé en 1998 par Arnaud Cabal, notre Président :

- 19 millions de CA
- 150 personnes issues d'une croissance organique et externe avec le rachat et la création de 4 entreprises.
- 2 grands pôles métiers : Un pôle **industriel** (Imprimeur numérique, offset, Routeur...), et un pôle **de services conseil** (Agence de publicité, Agence d'e-commerce) et **de solutions technologiques** (ingénierie de la data et du développement informatique)

Problématique présentée au colloque :

Nécessité de créer dans le groupe une unité de moyens et d'actions en commun.

Pour entrer dans le sujet : la première mesure liée au Management Socio-économique (MASE) a été d'optimiser l'organisation en passant d'un CODIR de 15 personnes à :

- Un Comité stratégique de 4 personnes (1 par pôle + Direction financière et le président)
- 2 comités de pilotage par grand pôle (6 personnes et 9 personnes)
- Une « grappe A » (cf. iseor) composée de 12 personnes

La méthode de l'ISEOR propose des outils comme des grilles d'analyse de compétence, d'auto analyse de la gestion du temps, des Plans d'économie, des Plans d'actions prioritaires, des Contrats d'activité périodiquement négociable... qui permette de piloter l'entreprise.

Le MASE c'est remettre l'église au milieu du village,

Le MASE, c'est mettre de la méthode là où l'on faisait les choses au feeling,

Le MASE, c'est revenir et appliquer les fondamentaux

Et soudain, vous vous rendez compte, qu'avant, vous pilotiez un paquebot mais en étant dans la salle des machines...

Le MASE nous a permis de voir ce qu'on ne voulait ou pouvait pas voir avant :

- Oser parler d'économie en interne (avec l'analyse des coûts cachés) mais aussi d'investissement (avec les balances économiques).
Pour nous, cela représentait plus de 5 122 K euros de coût cachés, avec un objectif de transformer environ 30% en économie, soit 1,6 M euros.

Pour le dernier trimestre 2012, 330 K euros d'économie ont été réalisés. Pour 2013, nous tablons sur une fourchette entre 1,2 et 2 M euros, le montant n'étant pas imputable à 100% aux coûts cachés.

- Oser parler de performance avec vos collaborateurs, en commençant par leur faire faire une auto-analyse de la gestion de leur temps. (en commençant par la vôtre)
- Oser parler de compétence, en se basant sur des grilles de compétence permettant de définir les forces et zones de risques par service, puis d'en parler avec chacun pour les accompagner dans leur progression.

Le MASE nous a obligés à mieux nous écouter, et à mieux se dire les choses

- Oser redéfinir les missions de chacun pour mettre fin aux glissements de poste (la course au temps... ça ira plus vite si je le fais moi...)
- Oser redonner aux managers leur légitimité, et leur donner les moyens de faire leur travail correctement, tout en définissant des objectifs clairs et précis (Le plan d'actions prioritaires) par BU ou service, puis par individu.
- Oser faciliter les échanges et flux montants / descendants avec ses n-1 et ses n+1 à l'aide des points périodiques autour du PAP de chacun

Le MASE libère la parole et les énergies. Il a facilité les échanges entre les gens et a permis à chacun de se sentir utile et écouté dans l'entreprise.

- Vous ressentez rapidement qu'il va falloir vous dégager du temps pour gérer le MASE, mais qu'il va ensuite vous en faire gagner.
- Et surtout le MASE vous pousse à mettre en place des indicateurs de performance pour suivre et surveiller votre Plan d'actions, et ainsi PILOTER avec les bons outils.
- ET enfin le MASE a permis que chacun puisse, en fonction de sa performance, toucher en retour le fruit de son implication...

Et maintenant cap sur 2015...

▪ SITL

« L'innovation n'est pas que la ou on le croit »

SITL est une entreprise dans le secteur industriel lyonnais, qui travaille sur la création de Véhicules utilitaires électriques et le traitement de l'eau. Elle se place dans l'innovation industrielle et sociale.

Historique :

2010 : FagorBrandt programme la fermeture du site industriel de Lyon

2011 : SITL propose un « business model » innovant permettant la conservation à Lyon :

- Des 460 emplois
- Des Compétences
- De l'Expérience
- Du Savoir Faire

ET

- Remplace l'activité historique par une implantation d'activités CLEANTECH
- Véhicules Utilitaires Electriques
- Solutions de Filtration du Traitement d'Eau

SITL s'engage à conserver la totalité des emplois par : la formation, la création de nouveaux métiers et le complément et l'amélioration de l'outil de travail.

2 lignes de produits dans l'activité CleanTech

47 M€ de CA en 2012 (perspective 2015 : 70M€)

Total Financements / Investissements réalisés 2011 /2013 : plus de 44 M€.

dont 20,4 M€ métiers et 9 M€ de budget formation

Problématique présentée au colloque :

Le changement est une forme d'innovation et ne se limite pas à la technique ou à la recherche

Elle n'a de sens que si elle s'inscrit dans une durée (même courte), un avenir et est un challenge, un défi.

Mais pourquoi le changement ?

L'innovation interne = une stratégie de mise en oeuvre :

La stratégie doit représenter le guide

L'innovation est une évolution, une remise en cause mais pas que dans les produits, dans la gestion, la gouvernance.

Elle doit porter l'adhésion des salariés, donc la compréhension du plus grand nombre,

L'innovation Externe se décline sous forme d'un objectif

- ❑ Stratégie visible et compréhensible du novice : Rassurante pour les acteurs extérieurs Stable

Il nous a fallu de l'AUDACE pour orientées nos activités selon les piliers du Développement Durable, de l'ETHIQUE avec le développement de produits liés aux Clean Technologies dans des secteurs d'avenir dans une dynamique sociale.

Mais aussi il nous fallut des CHALLENGES pour rendre pérenne une activité industrielle française

Nos résultats : Tailler l'entreprise au marché européen (Qté, Niche)

- ❑ Utiliser les compétences présentes
- ❑ Apporter de l'activité sur le site,
- ❑ Pérennisation de l'emplois par la FORMATION
- ❑ Optimiser l'investissement par la réutilisation des moyens de production existant, adéquation produits/moyens

■ ISEOR

« Quelle différence entre le conseil et la recherche-intervention en management ? Bilan d'une pratique, avantages et contraintes pour les chercheurs et les entreprises »

ISEOR, centre de recherche en management socio économique, a quatre vocations :

- Un laboratoire de recherches en sciences de gestion, économique, humaine et sociale
- Des interventions en entreprises et organisations sur le modèle de socio-économique (1300 entreprises sur 37 pays de 4 continents, 38 ans d'expérience)
- Des formations professionnelles et qualifiantes sur la méthode ISEOR
- Un réseau de chercheurs dans le monde entier avec 600 chercheurs actifs et un pôle de publications

C'est au cours de ses 1 600 000 heures de recherches et d'accompagnement dans les entreprises, que l'ISEOR a découvert 3 000 dysfonctionnements dans les entreprises et les organisations et a trouvé une méthode, unique au monde, pour calculer les coûts cachés liés à ses dysfonctionnements.

Cela représente entre 15 000€ et 60 000€ par personne et par an de coûts cachés qui sont reconvertis en valeur ajoutée. Aucun investissement matériel ne peut égaler ses résultats.

Problématique présentée au colloque :

La négociation : phase clé pour la réussite d'une recherche-intervention

- 2 critères de réussite (Savall 1986; Savall & Zardet, 1996, 2004; Plane 2000; David, 2000; Moisdon, 1984)
- Itérations successives dans la phase de négociation : 3 à 4 rencontres avec introducteur, puis décideur-payeur;
- 4 à 12 mois de négociation
- Écoute primordiale des responsables
- Formulation de la mission sous forme de tryptique
objectifs – méthodes – prestations
et négociation du contenu avant de parler honoraires

Pour négocier le cahier des charges méthodologique il est important de prendre en compte 3 facteurs :

Les objectifs de l'entreprise

Les méthodes déployées par intervenants-chercheurs

Les actes et opérations réalisées par l'équipe d'intervenants-chercheurs

Le contrat n'est pas conclu si l'entreprise refuse les méthodes et prestations proposées

Conduite de la mission de recherche-intervention :

- Méthode de travail longitudinale (plusieurs mois, voire années, voire décennies) = action de conduite et accompagnements de changements profonds
- Défi = aider l'entreprise à atteindre ses objectifs d'amélioration ET produire connaissances nouvelles
- ces 2 objectifs sont atteints par les mêmes activités
MAIS représentation du temps différentes : court terme (entreprise) / moyen terme (chercheurs).

Générer connaissances scientifiques

- Défi de la traçabilité des résultats
- La recherche-intervention exige des protocoles rigoureux, homogènes, normalisés (ex : prises de notes, collecte de documents, dépouillement d'entretiens...)

Indispensables pour la recherche cumulative

Conduire le changement

- Relation de confiance exigeante entre acteurs de l'entreprise et chercheurs
- Exige relation « d'égal à égal » de la part des chercheurs et respect des acteurs de l'entreprise sans mépris
- Exige fermeté de la part des chercheurs et respecter ou adapter ensemble le cahier des charges initial
- Le cahier des charges est un outil de travail – clé pendant la conduite de la recherche-intervention = référentiel

CONCLUSION: convergences / spécificités entre recherche-intervention et conseil

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

Mardi

15 Octobre

2013

Programme

26^{ème} Colloque d'Automne - ISEOR

« La conduite du changement dans les entreprises et les organisations »

~ 8h30 - Accueil des participants – petit déjeuner ~

8h45

Allocution d'ouverture de la première journée

- Peter WIRTZ, Vice-Président Recherche, Université Jean Moulin Lyon 3 (France)
- Henri SAVALL, Président-fondateur de l'ISEOR, Magellan, Professeur Émérite à l'IAE Lyon, Université Jean Moulin, Véronique ZARDET, Directrice Générale, ISEOR, Magellan, Professeur à l'IAE Lyon, Marc BONNET, Directeur Adjoint, ISEOR, Magellan, Professeur à l'IAE Lyon (France)

9h00

1^{ÈRE} TABLE RONDE : **Changement, Université et Recherche**

Démarche du Conseil de l'IAE / Compétitivité et enseignement supérieur en management : constat, paradoxe, voie de progrès / La recherche en gestion correspond-elle aux attentes des entreprises ?

- Jérôme RIVE, Directeur de l'IAE Lyon
- Pierre-Louis DUBOIS, Délégué Général, Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE) (France)
- Éric LAMARQUE, Professeur, Bordeaux 4, Président du Conseil National Universités(CNU) section Sciences de Gestion (France)

Questions/débat

10h15

2^{ÈME} TABLE RONDE : **Le changement, enjeu majeur pour l'entreprise**

Quelle différence entre le conseil et la recherche intervention en management / La valorisation du manager de proximité : un impératif dans la gestion du changement / Contournement des procédures pour réussir et initier le changement / Pertinence du management socio-économique dans les entreprises canadiennes

- Véronique ZARDET, Directrice Générale, ISEOR (France)
- Gérard MATENCIO, Directeur des Ressources Humaines, Direction Interrégionale Ile de France, ERDF (France)
- Robert GEPHART, Professeur, Université d'Alberta, Edmonton (Canada)

Questions/débat

3^{EME} TABLE RONDE : **Management socio-économique à l'international**

11h30

An American Case Study: Bloomington Public Schools Transportation : The experiences of the director of the Transportation Center and the intervener-researchers during the SEAM intervention in the USA / Development of a Business Case: An Organization Development Perspective / Comment la gestion du changement peut soutenir la stratégie & créer de la valeur

- John CONBERE, Alla HEORHIADI, University of St Thomas, Minneapolis (États-Unis), Tom OESTREICH, Directeur du Centre de Transport de Bloomington (États-Unis)
- Sue QUINT, doctorante, University of St Thomas, Minneapolis (États-Unis)
- Philippe LACROIX, Directeur, Manpower (Belgique)

Questions/débat

~ 13h00 – Déjeuner sur place au Salon des Symboles ~

Mardi

15 Octobre

2013

Programme

26^{ème} Colloque d'Automne - ISEOR

« La conduite du changement dans les entreprises et les organisations »

14h45

4^{EME} TABLE RONDE : Stratégie et évolution de l'entreprise

Stratégie et évolution d'une ETI européenne à vocation mondiale / L'innovation n'est pas que là où on le croit / Réinventer le métier de libraire : les enjeux dans le secteur du livre et les stratégies d'adaptation

- Georges FONTAINES, Président du Conseil de Surveillance du Groupe TECHNE (France)
- Pierre MILLET, Président Directeur Général, SITL (France)
- John Victor VIAL VOIRON, Président, Conseil Régional de l'Ordre des Architectes Rhône-Alpes (France)
- Guillaume DECITRE, Président Directeur Général, Decitre Librairie Groupe (France)

Questions/débat

~ 16h00 - 1615 - Pause ~

16h15

5^{EME} TABLE RONDE : Le management socio-économique au Mexique : PME et Université

Le projet de développement du secteur textile et de la confection dans la région Aguascalientes / Modèle socio-économique comme lien entre l'Université et l'entreprise. Cas de l'Université Polytechnique et PME de San Luis Polosí, Mexique

- Isaac SÁNCHEZ MATEO, Gerente, Arturo GUERRERO LIZARDI, Frutas Finas Hnos, SA de CV (Mexique)
- Martha GONZÁLEZ ADAME, Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique)
- Martha Angélica DE LA ROSA HERNÁNDEZ, Luisa Renée DUEÑAS SALMÁN, Profesoras Investigadoras, Universidad Politécnica de San Luis Potosí (Mexique)

Questions/débat

17h15

6^{EME} TABLE RONDE : Performance socio-économique et PME

Impact de la Méthode Socio Economique sur la performance d'une entreprise au Maroc / Changer en permanence pour une adaptation sur-mesure / Développer l'activité d'une petite entreprise familiale : modernité de l'artisanat et parcours d'une dirigeante

- Tariq ZIDI, Directeur Général, Norsys Afrique (Maroc)
- Grégoire DE PRENEUF, Franck GOTTE, Directeur Associé, Deuzzi (France)
- Chrystelle MÉTAIRIE, Gérante, l'Artisan Costumier (France)

Questions/débat

18h15 – Fin de la première journée

Cocktail de clôture de la première journée au Salon des Symbole

Mercredi

16 Octobre

2013

Programme

26^{ème} Colloque d'Automne - ISEOR

« La conduite du changement dans les entreprises et les organisations »

~ 8h15 - Accueil des participants – petit déjeuner ~

9h00

7^{ERE} TABLE RONDE : Problématique du changement et enseignement

La formation au management socio-économique / Intégration d'un groupe français Tenesol dans le grand groupe américain Sunpower, detenu à 66% par Total

- Jean Michel PLANE, Professeur, Université Montpellier 3 (France)
- Karim NASR, Professeur, Patrick TABCHOURY, Université de Balamand (Liban)
- Pascal CHOFFEZ, Délégué Syndical, Tenesol Photovoltaïque (France)

Questions / débat

8^{EME} TABLE RONDE : Management socio-économique et projet stratégique

La contribution du management socio-économique à la régionalisation des Urssaf en Rhône-Alpes / Comment être le partenaire de son environnement institutionnel dans la construction de sa stratégie ?

10h15

- Sigrid VANDEN BEULCKE, Gestion Ressources Humaines, Julie CHANTRY, Responsable formation, Mutualité Chrétienne Hainaut Picardie (Belgique)
- Jean Claude PANSARD, Sous-Directeur, URSSAF du Rhône (France)
- Norbert DEVILLE, Directeur Général, CETAF (France)
- Sébastien ROCHE, Directeur Agence et Directeur Communication et Développement, XL Group (France)

Questions / débat

~ 11h130– 11 h 45 – Pause ~

9^{EME} TABLE RONDE : Management socio-économique dans le secteur sanitaire et social

Askoria : histoire d'une fusion ...réussie ? / Création de valeur ajoutée financière dans un hôpital par la mise en place de la qualité du management socio-économique / Dans l'incertitude et le déséquilibre des périodes de changement, nous devons rendre l'avenir lisible et désirable

11h45

- Luc VIVIER, Président, Jérôme WENZ, Directeur Général, ASKORIA (France)
- Patrick TABCHOURY, Directeur Général, Congrégation Maronite des Sœurs de Sainte Thérèse (Liban)
- Jacky DESDOIGTS, Directeur Général, ADAPEI 22 (France)

Questions / débat

~ 13h00 - Déjeuner sur place au Salon des Symboles ~

Mercredi

16 Octobre

2013

Programme

26^{ème} Colloque d'Automne - ISEOR

« La conduite du changement dans les entreprises et les organisations »

14h30

10^{EME} TABLE RONDE : Le changement, le point de vue des managers

Quel contrat de confiance pour les managers pour la conduite du changement / Le changement, le point de vue des managers

- Frédéric PETITBON, Directeur Général Délégué, IDRH (France)
- Luc GUILMIN, Directeur Général, Stanley Solutions de Sécurité (France)
- Bernard RADON, Directeur, Coaching Systems (Suisse)

Questions / débat

15h30

11^{EME} TABLE RONDE : Recherche universitaire en management au Mexique

La dimension sociale dans le modèle socio-économique : cas d'une PME au Mexique / Place au talent humain dans les dysfonctionnements d'un service d'urgences, hôpital général de Tlaxcala, Mexique / Utilisation de la méthode socio-économique pour détecter les coûts cachés dans les entreprises bioagricoles Basse Californie, Mexique

- Gonzalo MALDONADO GUZMÁN, Profesor Investigador, Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique)
- María del Carmen ALCALÁ ÁLVAREZ, Universidad Autónoma de Baja California (Mexique)
- Estoneck GUEVARA AGUILAR, Médico, SESA (Mexique)
- María Cruz LOZANO RAMÍREZ, Universidad Autónoma de Baja California, (Mexique)
- María Concepción RAMÍREZ BARÓN, Profesora, Universidad Autónoma de Baja California (Mexique)

Questions / débat

16h45

12^{EME} TABLE RONDE : Conduite du changement et performance

De l'innovation tout azimut à l'innovation humaniste. L'innovation doit être placée au service du progrès de l'Homme

- Jean ARCAMONE, Directeur Général, ARDI Rhône-Alpes (France)
- **Synthèse du colloque** : Marc BONNET, Directeur Adjoint, ISEOR (France)

Questions / débat

17h30 Fin du colloque

LA MÉTHODE SOCIO-ÉCONOMIQUE : QUELS ATOUTS POUR LES ENTREPRISES ?

L'ISEOR donne les moyens aux entreprises et organisations de mettre en place une stratégie proactive et un mode de gouvernance durables et efficaces s'appuyant sur des valeurs fondamentales de management basé sur le développement qualitatif du potentiel humain.

● La méthode ISEOR s'applique à tous types d'entreprises

La méthode est **adaptée aux PME-PMI, aux grandes industries, aux grandes entreprises de service, aux organisations non lucratives et de service public.**

Elle comporte la mise en oeuvre **d'un diagnostic socio-économique, d'un calcul des coûts-performances cachés, de l'élaboration participative de solutions aux dysfonctionnements, d'analyse des comportements et des structures ...et ce, de manière progressive, structurée, évaluée et adaptée à tous types d'organisations.**

● Une méthode unique au monde (5 livres publiés aux États-Unis sur cette méthode)

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

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, formation, santé et sécurité au travail, rémunération, motivation, employabilité...).

et l'accent sur six points sensibles d'une organisation : les conditions de travail,

- la formation intégrée,
- la gestion du temps,
- l'organisation du travail,
- la communication-coordination-concertation
- la mise en oeuvre stratégique

● Un management innovant et durable : la qualité scientifique et qualité intégrale

Cette qualité intégrale repose sur le processus d'intervention engagé sur un **ensemble d'actions participantes et synchronisées dans la totalité de l'entreprise** et sur des problématiques de rentabilité et de motivation du personnel :

- **montée des compétences et des technologies,**
- **prise d'initiatives et de responsabilités,**
- **renouvellement du portefeuille de produits et de marchés,**
- **amélioration de la communication interne et externe.**

● L'ISEOR a constaté près de **4000 dysfonctionnements** dans les entreprises et les organisations

Lors de ses interventions, l'ISEOR permet à l'entreprise ou l'organisation de détecter ses nombreux dysfonctionnements qui ont un coût considérable.

Les dysfonctionnements **engendrent des coûts cachés qui affectent gravement la performance économique et sociale des entreprises.**

Les coûts cachés qui en résultent sont **de 15 000 € à 60 000 € 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.

Nos statistiques montrent que 35 à 55% des coûts cachés sont recyclables en création de valeur ajoutée.

7 STAGES DE FORMATION auprès des dirigeants, cadres, managers, consultants et experts...

2000 personnes ont été formées depuis 1986

Une solution efficace pour un management durable

L'ISEOR propose cinq formations professionnelles de courte durée, étalées sur 2 à 4 mois, pour acquérir les meilleurs outils et méthodes de management :

Elles se nomment **Performance+**.

Depuis plus de 37 ans et avec le soutien, dès 1986, du Ministère de l'Industrie et de la FNEGE*, l'ISEOR transmet ses connaissances scientifiques, techniques et opératoires.

FORMATION 1 / Réussir le changement : outils et méthodes

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

>> Une session de 2,5 jours par mois. Un total de 4 sessions, étalées sur une période de 5 à 6 mois, puis 2 jours de colloque, à l'automne.

FORMATION 2 / Gérer le comportement en milieu professionnel

Cette formation apporte un soutien très opérationnel dans la gestion des comportements en situation complexe, notamment en cette période de crise qui accroît le phénomène de stress et des relations tendues. >> 3 stages par an, 2 sessions d'1,5 jour sur 2 mois.

FORMATION 3 / Autofinancer l'entreprise : les ressources cachées

Cette formation introduit la méthode originale des coût-valeurs des activités qui permet d'appréhender très concrètement la mise en pratique du contrôle de gestion, renforcée par les outils et la méthode socio-économique. >> 2 stages par an, 4 sessions de 2 jours sur 5 mois.

FORMATION 4 / Perfectionner les intervenants internes et consolider le management socio-économique

Cette formation est réservée aux consultants internes déjà formés à la méthode socio-économique et constitue un stage de perfectionnement sur les outils et méthodes de gouvernance, de management et de maintenance du management socio-économique. Cette formation vise à accompagner les consultants internes dans la conduite de changement de leur entreprise en améliorant la rentabilité, l'efficacité, la compétitivité ainsi que la performance sociale. >> 3 jours de formation sur 2 sessions, tous les 2 mois.

FORMATION 5 / Vendre en milieu turbulent « commerce = relations humaines »

Cette formation est destinée aux Dirigeants, Directeurs commerciaux, Directeurs des ventes, Directeurs du marketing, Directeurs de la recherche et développement et les cadres de ces fonctions désirant provoquer un sursaut dans le niveau de performance commerciale, mobiliser et animer l'ensemble des équipes commerciales, améliorer la coopération de tous les acteurs de l'entreprise autour de la vente et de l'innovation. >> 7,5 jours de formation étalés sur 10 mois. 22

FORMATION 6 / EN ANGLAIS (Réussir le changement : outils et méthodes, en 2 sessions de 4 jours) **en octobre et en juin de chaque année**

Techniques and tools required to successfully implement change management projects
This training program is value-added to directors and managers of small to medium-size businesses and large-scale companies, auditors-accountants, quality managers, internal and external consultants and organizational development (OD) *practitioners.

FORMATION 7/ EN ESPAGNOL (stage Réussir le changement : outils et méthodes, en 2 sessions de 4 jours) **en octobre et en juin de chaque année**

La noción de cambio en las empresas abarca muchas problemáticas (Organización, reestructuración, preparación para la certificación, movilización del personal, decisiones estratégicas, mutación en las actividades de la empresa).

El modelo socioeconómico permite a los consultores, académicos y empresarios implementar el cambio con un método y herramientas de intervención. Permite mejorar el desempeño de las organizaciones convirtiendo sus costes ocultos en creación de valor añadido.

Renseignements sur toutes ces formations >

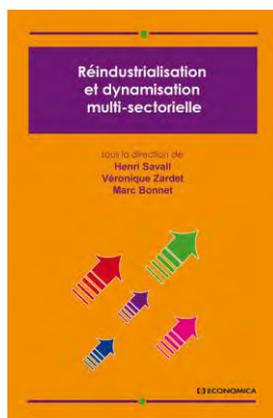
www.iseor.com/formations_pour_consultants.asp

PLUS DE 70 OUVRAGES PUBLIÉS

Ouvrages sur le management socio-économique et les applications professionnelles

NOUVEAU

(vient de paraître en octobre 2013)



Réindustrialisation et dynamisation multi-sectorielle

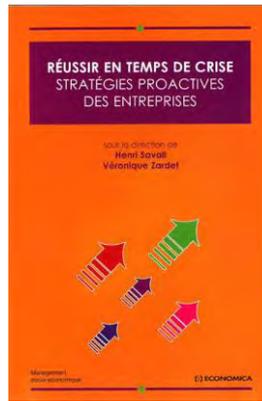
Les réflexions économiques actuelles menées par les institutions politiques, les entreprises et les syndicats sur la réindustrialisation placent la redynamisation des entreprises au plus haut des préoccupations. Des choix stratégiques et de gouvernance pertinents et durables permettront un développement accru des projets d'innovation. Les entreprises recherchent des expertises de plus en plus fines, voire des doubles compétences, nécessaires pour affronter des marchés fortement concurrentiels et trouver de nouvelles sources de valeur ajoutée...



Les entreprises familiales : création, succession, gouvernance et management

Les entreprises familiales sont des organisations bien à part dans le paysage économique. Selon les pays d'Europe, elles représentent 60 à 85 % du nombre d'entreprises, 60 à 70 % du PIB et 60 à 65 % de l'emploi salarié. Qu'elles soient, ou non, cotées en Bourse, adopter des stratégies pro-actives pour faire face à leur environnement interne et externe constitue un atout stratégique pour les dirigeants afin de répondre aux préoccupations de rentabilité, de notoriété et de valorisation de leur entreprise.

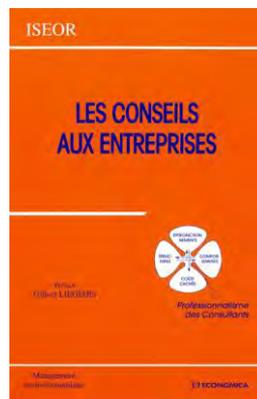
Elles ont des enjeux de gouvernance, de transmission et un modèle d'organisation spécifiques. Cela constitue, d'ailleurs, un marché non négligeable pour des consultants, des professionnels libéraux réglementés, des organismes et des associations, qui ont bien compris les particularités de ces entreprises et leur proposent un accompagnement adapté...



Réussir en temps de crise : stratégies proactives des entreprises

L'univers économique et social des entreprises est en perpétuel changement depuis une dizaine d'années, ce qui fragilise leur développement. La crise actuelle n'est pas passagère et bouleversera pendant encore longtemps tous nos repères mettant en « survie » un certain nombre d'entreprises.

Néanmoins, la crise offre une opportunité de réinventer tout un système de structures et de comportements nécessaires à un ré-équilibre économique et social national et international. De nouveaux modes de fonctionnement internes et externes apparaissent, de nouveaux besoins des clients, des réglementations évolutives et de plus larges périmètres d'intervention contraignent fortement les entreprises et les organisations. Il est impératif, de répondre rapidement avec de nouvelles stratégies de gouvernance, de reprendre l'initiative créatrice face aux multiples instabilités, de trouver des systèmes de management innovant et de mettre en œuvre de nouvelles idées...



Les conseils aux entreprises

Les PME-PMI évoluent dans un environnement économique mondialisé où la concurrence est vive. L'entreprise doit s'adapter à ce nouveau contexte et de nombreux dirigeants de PME-PMI ont besoin d'accompagnement dans leur démarche de changement.

Il est question dans cet ouvrage, de dérives du système de rémunération, de qualité globale de l'entreprise, d'axes de changement dans les services de production et de conditionnement, de contraintes légales dans le milieu hospitalier, de transfert de savoir-faire à l'étranger...de structuration de la profession de conseil en entreprise.



Management socio-économique : une approche innovante

Le monde sort de la crise ? Encore faut-il que les entreprises et les organisations relèvent la tête et adoptent des stratégies proactives et innovantes qui renforcent leur capacité de survie-développement au milieu d'un environnement économique et social troublé.

Au moyen de 1 000 000 heures de recherche-intervention au sein des entreprises et des organisations, les chercheurs de l'ISEOR ont découvert 3 534 types de dysfonctionnements, c'est à dire de pathologies organisationnelles qui constituent des hémorragies de performances (coûts cachés de 15 000 à 60 000 euros par personne et par an) affaiblissant la vitalité de l'organisation.



L'Audit Social au Service du Management des Ressources Humaines

La nécessité de développer le professionnalisme des consultants en management s'est imposée ces dernières années, suscitée notamment par l'exigence croissante des entreprises en matière de qualité du conseil en management. Partant d'un constat de carence tant dans le domaine de la qualité de l'offre de conseil en management en France que dans celui de la formation initiale et continue, l'ISEOR travaille au développement de dispositifs de formation, qui contribuent à l'émergence d'un véritable métier, la consultance en management sur des bases scientifiques. L'audit social est aujourd'hui un outil irremplaçable du pilotage «social» d'une organisation, considéré comme l'un des moyens privilégiés de son efficacité économique



Le management stratégique des professions libérales réglementées

Les professions libérales connaissent des mutations profondes depuis une dizaine d'années. Afin de pérenniser leurs activités, les notaires, les avocats, les architectes et les experts-comptables, notamment, doivent consolider l'organisation interne de leur cabinet par l'acquisition de nouvelles compétences, la capitalisation de savoir-faire et la consolidation de leur professionnalisme.

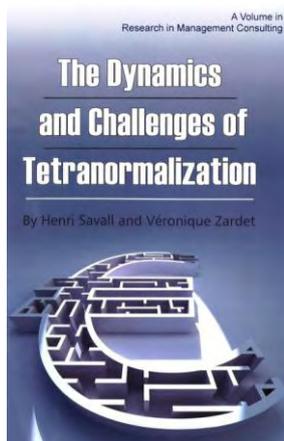
Pour ces professions, la nécessité de répondre durablement aux besoins des clients, tout en respectant des réglementations évolutives, les contraint à intensifier leur action sur la qualité de leurs services, leur organisation et leur périmètre d'intervention. Des stratégies managériales sont donc nécessaires et cet ouvrage permet de mettre en évidence, au travers de nombreux témoignages internationaux de dirigeants l'efficacité, et la rentabilité du management socio-économique expérimenté avec succès depuis plus de 35 ans par l'ISEOR.

Liste des 27 ouvrages publiés depuis 1982 aux Éditions Économica

- 1982 : « **Gestion socio-économique innovatrice : stratégie des entreprises et évolution des emplois** »
- 1984 : « **Rapport de conjoncture au CNRS sur les sciences de gestion** »
- 1985 : « **Méthodologies fondamentales en gestion. L'implicite et le normatif dans les modèles** »
- 1986 : « **Qualité des informations scientifiques en gestion** »
- 1988 : « **Qualité intégrale des les entreprises et professionnalisme des consultants** »
- 1990 : « **Le conseil et l'Europe** »
- 1992 : « **Qualité du conseil et mutation du service public** »
- 1993 : « **Évolution de l'Expert-Comptable : le conseil en management** »
- 1994 : « **L'Audit social au service du management des Ressources Humaines** »
- 1995 : « **Management innovant de l'hôpital** »
- 1997 : « **Certification, qualité et emploi** »
- 1998 : « **PMI-PME : le métier de dirigeant et son rôle d'agent de changement** »
- 1999 : « **Le conseil aux entreprises** »
- 2000 : « **Le notariat nouveau** »
- 2001 : « **Recherche-intervention et création d'entreprises (accompagnement et évaluation)** »
- 2002 : « **Le management des entreprises culturelles** »
- 2003 : « **Université citoyenne, progrès, modernisation, exemplarité** »
- 2004 : « **Mutation stratégique des chambres de commerce et d'industrie** »
- 2005 : « **Enjeux et performances des établissements sociaux : des défis surmontables ?** »
- 2005 : « **Responsabilité Sociale des entreprises** » (3 volumes)
- 2006 : « **L'hôpital et les réseaux de santé** »
- 2007 : « **Le management du développement du territoire** »
- 2008 : « **Modernisation des services publics – Fécondité du partenariat public/privé** »
- 2008 : « **Management socio-économique : une approche innovante** »
- 2009 : « **Indicateurs d'évaluation de la Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises** »
- 2010 : « **Le management stratégique des professions libérales réglementées** »
- 2011 : « **Réussir en temps de crise : stratégies proactives des entreprises** »
- 2012 : « **Les entreprises familiales : création, succession, gouvernance et management** »
- 2013 : « **Réindustrialisation et dynamisation multi-sectorielle** »

Renseignements et commande > www.iseor.com/publications/ouvrages

Ouvrages incontournables sur la méthode (français, anglais et espagnol)



The dynamics and challenges of tetranormalization – 2013

Henri Savall- Véronique Zardet

The crisis has shed light on the growing disruption of economic and social activity. In order to restore stability and prosperity, citizens, consumers, workers, entrepreneurs, and institutional leaders must stress their need for new rules. Standards and norms are certainly rules, but they nonetheless have a hidden face - they are sources of counterproductive effects such as barriers to entry in the global competitive game, whether public and private, of interference practices inside organizations and territories, even of espionage...

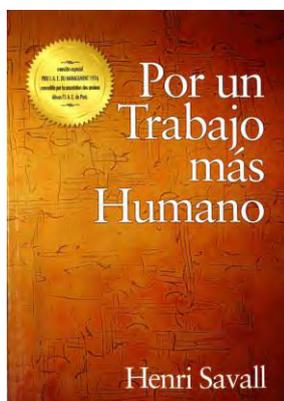


Origine radicale des crises économiques : Germán Bernácer, précurseur visionnaire – 2012

Henri Savall

Comprendre la crise pour retrouver la prospérité

La crise actuelle n'est pas passagère. C'est un profond séisme qui bouleversera pendant longtemps nos repères dans l'univers économique et social. Le chemin vers la prospérité durable sera long. C'est une opportunité exceptionnelle qui se présente. Les effets spectaculaires tels que faillites, fraudes, licenciements... de la crise actuelle ont été heureusement atténués par des actions de *secourisme financier*. L'incendie est éteint mais le feu couve, car les causes fondamentales des déséquilibres économiques et sociaux ne sont pas touchées...

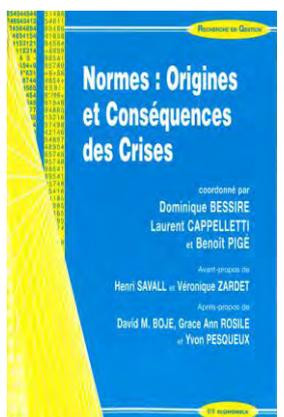


Por un trabajo más humano – 2011

Henri Savall

Ce livre est la 2^{ème} édition des travaux de développement de la théorie socio-économique et du modèle de gestion socio-économique des organisations de Henri Savall (1^{ère} édition en 1977, réédité aux États-unis, en espagnol).

Après avoir dressé un panorama complet des divers modes d'organisation et théories sur l'organisation du travail telles que le Taylorisme et les approches psycho-sociologiques, **Henri Savall fait le constat de leurs insuffisances pour contribuer à long terme à l'amélioration du fonctionnement des entreprises et de la qualité de vie au travail.** Il s'attache également à démontrer qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre l'amélioration des conditions de travail, la productivité des entreprises et leur performance économique à court terme...

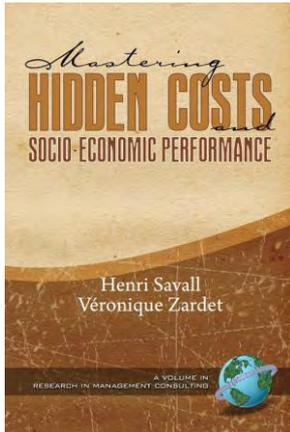


Normes : Origines et Conséquences des Crises – 2010

Coordonné par Dominique Bessire, Laurent Cappelletti et Benoît Pigé

Les organisations et les sociétés sont bombardées de normes dans quatre domaines principaux : **commercial, financier, social et environnemental.** Cette « **Tétranormalisation** » (référence aux quatre pôles de normalisation) est source de **désarroi stratégique dans les entreprises et les organisations et affecte tous les citoyens.**

Les normes sont à l'origine des crises et les sorties de crise dépendent de nouvelles normes. **L'ouvrage souligne le paradoxe des normes, illustré par de multiples exemples : prolifération dans certains domaines, absence ou insuffisance dans d'autres, incohérences entre les quatre pôles de normalisation et contradictions au sein de chacun de ces pôles. Il propose des pistes pour en réduire les effets nocifs et interroge la normalisation dans les champs de la comptabilité financière, de la gouvernance et de l'audit...**



Mastering Hidden Costs, socio-economic performance - 2008 (Édité aux États-Unis) – Henri Savall et Véronique Zardet

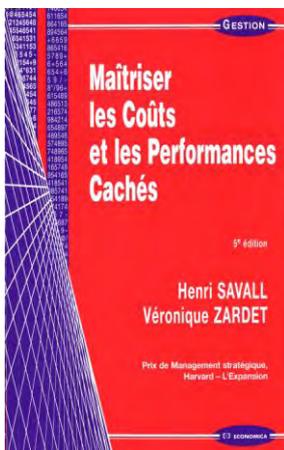
Ce livre est la traduction en anglais de l'ouvrage de Henri Savall et Véronique Zardet « **Maîtriser les coûts-performances cachés** » publié en 1987, chez Economica (**Prix Harvard l'Expansion de Management Stratégique**).

La préface est signée par le Pr Anthony Buono de l'Université de Bentley University, Boston, Etat-Unis.

Ce livre fait partie d'une série publiée aux États-Unis, sur la Recherche et la consultation en Management socio-économique.

Face aux nombreuses problématiques dans les entreprises, l'idée est de pouvoir apporter des solutions dans la conduite du changement grâce au management socio-économique.

Au travers de cet ouvrage, les enseignants-chercheurs, les consultants indépendants ainsi que les dirigeants d'entreprises pourront trouver des explications et des réponses aux problèmes de gouvernance et de conduite du changement. (version anglaise).



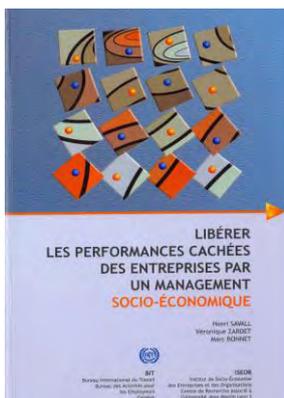
Maîtriser les Coûts et les Performances cachés est l'ouvrage de référence du management et de la gestion socio-économiques – 5^{ème} édition - 2008

Henri Savall et Véronique Zardet

Il permet de comprendre qu'au travers d'une interaction permanente entre les structures et les comportements humains se créent des dysfonctionnements dans les entreprises et les organisations qui affectent la compétitivité, la rentabilité, l'efficacité et la qualité du fonctionnement des entreprises.

Pour maîtriser il est nécessaire d'engager un ensemble d'actions participatives et synchronisées dans la totalité de l'entreprise, du dirigeant à l'ouvrier : montée des compétences et des technologies, prises d'initiatives et de responsabilités, renouvellement du portefeuille de produits, amélioration de la communication-coordination-concertation...

Cet ouvrage apporte des réponses concrètes sur le management stratégique : concepts, méthodes, outils opérationnels illustrés d'actions pilotes conduites et évaluées par l'ISEOR depuis 35 ans.



Libérer les performances cachées des entreprises par un management socio-économique (en 3 langues) – 2^{ème} édition - 2008

Henri Savall, Véronique Zardet et Marc Bonnet

Face à une demande constante de cet ouvrage, publié en 3 langues (français, anglais, espagnol) et véritable «livre de chevet» pour les managers, chefs d'entreprise, cadres et employés, le BIT (Bureau International du Travail) et a décidé de le rééditer. On observe dans ce livre, un besoin croissant de concentrer les efforts sur le développement de saines relations de travail au niveau de l'entreprise, en se focalisant sur le management et la gestion des ressources humaines.

L'idée de mettre l'accent sur la compétitivité des entreprises, conduit les employeurs à être de plus en plus attentifs à la productivité et à la qualité des conditions de travail. **Cet ouvrage** démontre que la performance de l'entreprise dépend beaucoup de la motivation du personnel et d'un management adapté et durable.

Titre anglais : Releasing the untapped potential of enterprises through socio-economic management - **Titre espagnol :** Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socioeconómica.



Ingénierie stratégique du roseau – 2^{ème} édition - 2005

Henri Savall, Véronique Zardet

Les organisations et les sociétés sont bombardées de normes dans quatre domaines principaux : commercial, financier, social et environnemental. Cette « Tétranormalisation » (référence aux quatre pôles de normalisation) est source de désarroi stratégique dans les entreprises et les organisations et affecte tous les citoyens.

Les normes sont à l'origine des crises et les sorties de crise dépendent de nouvelles normes. L'ouvrage souligne le paradoxe des normes, illustré par de multiples exemples : prolifération dans certains domaines, absence ou insuffisance dans d'autres, incohérences entre les quatre pôles de normalisation et contradictions au sein de chacun de ces pôles. Il propose des pistes pour en réduire les effets nocifs et interroge la normalisation dans les champs de la comptabilité financière, de la gouvernance et de l'audit. Il met en évidence les « arrangements » plus ou moins satisfaisants de la norme avec la morale et replace la Tétranormalisation dans ses dimensions politique et prospective.

::: QUELQUES CHIFFRES SIGNIFICATIFS DE L'ISEOR :::

- 1973 premiers travaux de conception du management socio-économique
- 1975 création de l'ISEOR, Institut de Socio-économie des Entreprises et des Organisations
- 38 ans de recherches uniques au monde, dans le domaine du management socio-économique
- 1 600 000 d'heures de recherches jusqu'à ce jour
- Plus de 600 enseignants et chercheurs ont été formés par la recherche dans cet institut
- 122 docteurs en sciences de gestion de 15 pays ont préparé leur doctorat à l'ISEOR
- 1^{er} institut français, centre d'excellence reconnu à l'international dans son domaine
- 125 chercheurs et jeunes chercheurs sont actuellement en activité
- La méthodologie socio-économique est internationale, 37 pays sur 4 continents ont fait confiance à l'ISEOR
- 1 300 entreprises clientes et partenaires ont travaillé avec l'ISEOR depuis 1973
- Les coûts cachés d'une entreprise ou organisation sont compris entre 15 000 et 60 000 euros par personne et par an
- Depuis 1991, développement accéléré du laboratoire en réseau international
- De 2001 à 2013 l'ISEOR a organisé en France, à Lyon, 12 colloques internationaux de l'Academy of Management (Etats-Unis) avec la participation de plus de 800 universitaires provenant de 25 pays.
- En 2007, l'ISEOR a organisé à Lyon le 1^{er} congrès Transatlantique de l'Audit, Contrôle et Audit, avec l'Institut International des coûts (10 pays : d'Amérique latine, Espagne, Portugal, et France) et l'American Accounting Association des États-Unis. Le 2^{ème} congrès transatlantique a été organisé à Lyon en 2010 et le 3^{ème} en juin 2013.

PUBLICATIONS

Plus de 120 communications scientifiques, en français, anglais et espagnol des chercheurs de l'ISEOR ont fait l'objet de parution lors de congrès en collaboration avec l'Academy of Management (États-Unis) et de EGOS (Europe), ACACIA (Mexique), ACEDE (Espagne).

- Plus de 600 articles et communications ont été publiés par les chercheurs de l'ISEOR
- 110 000 pages publiées par les membres de l'ISEOR sur leurs recherches
- Plus de 70 livres édités
- 1978 : date à laquelle la Revue Sciences de gestion a vu le jour
- 6 numéros de la Revue Sciences de gestion – Management Sciences – Ciencias de Gestión (RSDG) en 3 langues (français, anglais, espagnol) ont été publiés de 2001 à 2010. À compter de juillet 2011, la revue prend le titre de RECHERCHES EN SCIENCES DE GESTION – MANAGEMENT SCIENCES – CIENCIAS DE GESTIÓN
- 660 articles publiés dans la revue, en provenance de plus de 120 universités et grandes écoles internationales.
- 1 310 rapports de recherche et plus de 4 000 lettres d'information mensuelle ont été envoyées
- Actuellement, 160 thèses de doctorat préparées, dont 126 ont été soutenues dans différentes universités françaises et à l'étranger.

:: PROCHAINS RENDEZ-VOUS DE L'ISEOR ::

- **Du 11 au 13 juin 2014 à Lyon** : Colloque et séminaire doctoral international organisé par l'ISEOR en partenariat avec l'Academy Of Management – ODC MC divisions – États-Unis.
- **Les 15 et 16 octobre 2014** : 27^{ème} édition du colloque d'Automne de l'ISEOR sur innovation et mutation
- **En novembre/décembre 2014** : 15^{ème} journée / colloque François Perroux

L'ISEOR a participé à de nombreux congrès en 2011, 2012 et 2013 :

- **Avril 2011** : Congrès HR à Paris – Présentation de Henri Savall sur « le bien-être et efficacité en entreprise : comment réorganiser le travail »
- **Août 2011** : Congrès annuel de l'Academy Of Management à San Antonio sur le thème « *Contribution of the qualimetrics intervention-research to management research* »
- **Septembre 2011** : Congrès ALASS au Mexique (congrès de la santé) – Présentation de H. Savall et V. Zardet sur « L'efficience des ressources au service de la qualité des soins : Management des coopérations interprofessionnelles à l'hôpital »
- **Octobre 2011** : Congrès OCDE à Paris (réunissant 28 pays sur les problématiques d'économie mondiale) – Présentation de Henri Savall et Véronique Zardet sur « Le modèle socio-économique dans les organisations de service public. Applications au Mexique, en Belgique et en France »
- **Janvier 2012** : Journée d'Économie Médicale ARAMOS à Paris. Présentation de H. Savall et V. Zardet sur « Gestion de la coopération interprofessionnelle à l'hôpital »
- **Mars 2012** : Congrès annuel de l'ADERSE à Nice. Présentation de H. Savall et V. Zardet sur « Responsabilités sociale et économique indissociables face à la crise : le cas du secteur de l'architecture »
- **Mai 2012** : Congrès ACACIA à Mexico. Présentation de H. Savall et V. Zardet sur « Le non-dit dans la théorie socio-économique »
- **Juin 2012** : Congrès international d'ALASS (Association Latine pour l'Analyse des Systèmes de Santé) à Bilbao sur le thème « Les Opportunités du Vieillissement et de la Cronicidad »
- **Août 2012** : Congrès annuel de l'Academy Of Management à Boston. Présentation de H. Savall et V. Zardet sur « Public services modernisation : Statements and Issues of Socio-Economic management of Teams and of Missions - Applications in France, in Belgium and in Mexico »
- **Novembre 2012** : 1^{er} colloque international au États-Unis entièrement dédié au Management socio-économique
- **Janvier 2013** : Congrès Biéнал de Malaga
- **Avril 2013** : Journée Humanisme et Gestion – BEM Bordeaux
- **Juin 2013** : Colloque GRT à Montpellier
- **Aoûts 2013** : Congrès de l'Academy Of Management en Floride
- **Septembre 2013** : 15^{ème} Colloque François Perroux à Lyon

:: 1^{ER} COLLOQUE INTERNATIONAL AUX ÉTATS-UNIS ENTIÈREMENT DEDIE AU MANAGEMENT SOCIO-ECONOMIQUE ::

Une reconnaissance américaine et une belle réussite

Les recherches de l'ISEOR interpellent les chercheurs américains

>> Organisée par l'Université Saint-Thomas de Minneapolis (Minnesota),

>> 50 participants

>> **20 communications** : 6 de l' University of St Thomas/ 1 de l'University of Calagary /1 de l'University of Alberta/ 1 de E-Ecosystems, inc /1 du Colorado Technical University / 1 de Central Michigan University / 3 de Benedictine University /1 de New Mexico State University / 6 de l'ISEOR –IAE Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3 (HS, VZ, MB, VC, ASZ, GG) / 1 de l'ISEOR – Sorbonne.

>> Organisée par les Pr. John Conbere et Alla Heorhiadi (UST)

OBJECTIFS

> **tester la validité de la théorie socio-économique** aux États-unis et retour d'expérimentations de la méthode de recherche-intervention de l'Iseor

> **34 conférences ou « workshops » aux États-Unis**, 28 communications dans des colloques d'associations académiques américaines

> **5 livres sur le management socio-économique parus chez Information Age Publishing**, ainsi qu'une dizaine d'articles dans des revues classées.

> **Enseignement du management socio-économique de l'Iseor dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur aux États-Unis**, notamment dans les universités de grandes renommées : New Mexico State University, Colorado Tech. University, University of Central Missouri, Central Michigan University, Pepperdine University, Benedictine University et UST-Minneapolis.

> Le projet de recherche Lafayette... en 2013 :

> Cadre du thème de travail choisi par l'Academy of Management : « Capitalism in Question »

> **Réseau de travail transatlantique sur les approches de management** pour d'éviter les effets négatifs d'un type de capitalisme spéculatif

> **Recherche visant à ré-inventer un capitalisme entrepreneurial** et socialement responsable.

IMPACTS DU MANAGEMENT SOCIO-ECONOMIQUE DANS DES ENTREPRISES ET ORGANISATIONS AUX ÉTATS-UNIS

Une méthode de management pertinente Rappel des expérimentations socio-économiques pilotes menées : Hewlett-Packard, City of Los Angeles et Experian/ PME du Michigan et dans des départements de Dow Chemical et Dow Corning, / petites entreprises du Nouveau Mexique. Intervention dans une entreprise de 150 personnes aux États-Unis. Entreprise de transports publics -John Conbere et de Tom Oestreich à Bloomington Public Transportation Center de nouvelles possibilités stratégiques. Intervention dans un centre social -Alla Heorhiadi et de Barbara Milon sur l'intervention socio-économique à Phyllis Whaetley Community Center : prise de conscience à tous de l'existence de ressources potentielles -En France.

- >**Confirmation des résultats obtenus** ailleurs dans le monde, notamment en ce qui concerne la conversion des coûts cachés en création de valeur ajoutée.
- >**première occasion de débattre scientifiquement** sur la théorie socio-économique
- >**Attention particulière des américains aux recherches-interventions de l'ISEOR**, appréciant le sérieux et l'efficacité de la méthode
- >**la méthode permet aussi d'obtenir des résultats immédiats**, en plus de la création de potentiel
- >**les « clients » utilisateurs de la méthode découvrent que la méthode socio-économique** est aussi un système de valeurs respectant le potentiel humain.