

Institut de
socio-économie
des entreprises et
des organisations



15 chemin du Petit-Bois
69134 Écully Cedex
Tél. 0(33)04 78 33 09 66
Fax. 0(33)04 78 33 16 61
www.iseor.com

UN CENTRE DE RECHERCHE 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

**Laboratoire
de recherche**
socio-économique

**Développement
international**
académique et
professionnel



web

La théorie socio-économique une méthode innovante



> **UNE EXPÉRIENCE DE PLUS DE 43 ANS DANS 2 000 ENTREPRISES DE 45 PAYS 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 595 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,
- Expérimenter et évaluer un grand nombre de fois des concepts et outils avant d'en confirmer l'usage,
- Être en prise avec la réalité et donc procéder à une étude des phénomènes actuels et prospectifs.

■ ISEOR intervient dans des **secteurs et des tailles d'entreprises très variés** depuis 1976 : **industrie, tertiaire, service public, de 4 personnes 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**

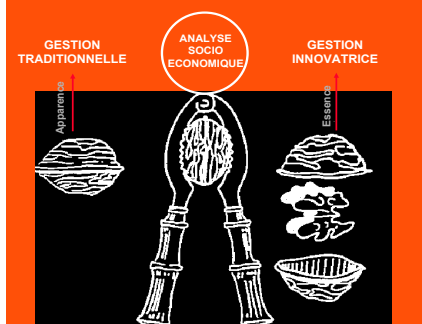
■ Le noeud conceptuel étant la **notion de dysfonctionnements** couplée à celle de **coûts-performances cachés**

■ **203 thèses de doctorat de sciences de gestion** y ont été préparées

■ Plus de **2 million d'heures de recherche**, 1/2 du temps passé au sein des entreprises



Il s'agit dans un premier temps de trouver les causes fondamentales des dysfonctionnements de l'entreprise ou de l'organisation au cours du diagnostic socio-économique. Quatre champs sont explorés en simultanément (dysfonctionnements, coûts cachés, structures, comportements).



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

> **ASSOCIÉE À UN VASTE RÉSEAU DE
CHERCHEURS ET JEUNES CHERCHEURS
DANS LE MONDE.**

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



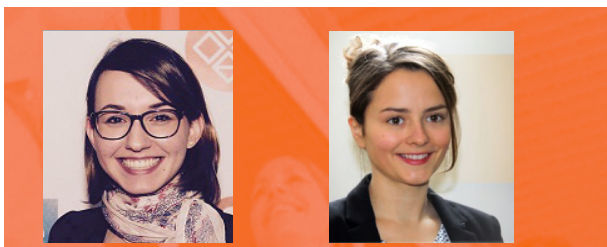
Distinctions

- 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 plus de 595 chercheurs dans le monde entier
- **166 docteurs, provenant de 15 pays,** formés par l'ISEOR

Animation de l'ISEOR : Henri Savall, Président-fondateur, Véronique Zardet, Directrice Générale, Marc Bonnet, Directeur Adjoint chargé du monde anglophone, tous trois Professeurs de Sciences de Gestion; Olivier Voyant, Maître de conférences, Université Jean Moulin Lyon 3; Laurent Cappelletti, Professeur titulaire de Chaire, CNAM Paris; Frantz Datry, Docteur de Sciences de Gestion

Vos interlocuteurs permanents et experts

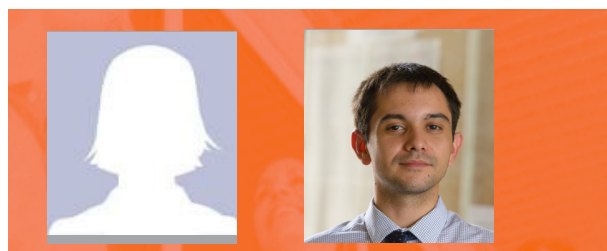
> PLUSIEURS ÉQUIPES D'INTERVENANTS-CHERCHEURS PILOTENT ET ACCOMPAGNENT LA MISE EN PLACE DES CONCEPTS, MÉTHODES ET OUTILS DE L'ISEOR DANS VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION.



Vos interlocuteurs

Responsables de département de programmes d'intervention :

Françoise Goter, Renaud Petit, Alexis Roche, Amandine Savall, Miguel Delattre, Maité Rateau, Jérémie-Clément Salmeron docteurs en sciences de gestion.



Ainsi que les intervenants-chercheurs

Carole Bousquet, Mélissa Sanchez.

Les services SUPPORT

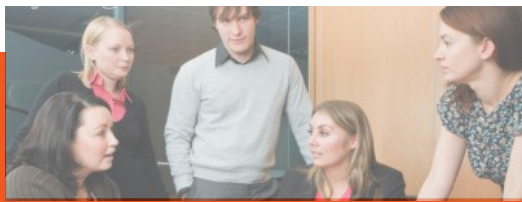
Michelle Bonnard, *Revue Recherches en Sciences de Gestion-Management Ciencias de Gestión*,
Karile Morel, Stages de formation inter entreprises
Galliane Beaumont, Réseau franchisés

Contrôle de Gestion :
Cécile Ennajem, *Docteur en Sciences de gestion, Responsable*
Nathalie Rebut

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



Laboratoire de recherche socio-économique



UNE DES PREMIÈRES ÉQUIPES DE RECHERCHE EN FRANCE EN INGÉNIERIE DU MANAGEMENT ET GESTION 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'ISEOR. Ils sont ensuite en activité dans le monde, dans des universités, des institutions et des entreprises.

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 l'ISEOR permet une réponse constructive comportant 2 axes primordiaux :

- Une implication accrue de la totalité des personnes de l'entreprise (tous les niveaux)
- Un développement conséquent des savoir-faire et des compétences de tout le potentiel humain.

L'observation rigoureuse

La mission du laboratoire se fonde, comme toute recherche scientifique, sur l'observation rigoureuse et l'expérimentation en grandeur nature dûment évaluée.

C'est pourquoi, l'équipe de chercheurs est en interaction permanente entre les entreprises pilotes et le laboratoire.

Une remise en question indispensable

La qualité du travail scientifique repose sur la construction de représentations correctes et vérifiables de la réalité du management, sur l'évaluation constante de son expérimentation et sur l'étude de tout ce qui évolue, a contrario des images statiques ou livresques.

■ Les travaux se basent sur une gestion socio-économique innovatrice transcendant les clivages fonctionnels classiques de l'entreprise. C'est le résultat d'une recherche 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 en adéquation avec les problématiques des entreprises et des organisations :

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 en français, anglais et espagnol.



En fonction des résultats du diagnostic, l'équipe de l'ISEOR adapte, de manière participative, les principes de management socio-économique, durablement efficace et efficient, au contexte particulier de chaque entreprise ou organisation.

Laboratoire de recherche socio-économique



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

> UN FORT RÉSEAU ACADÉMIQUE DE 595 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 axe de développement stratégique, les **ressources internes** comme moteur 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 influencent 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 la rentabilité, la compétitivité, l'efficacité et la qualité.

Les dysfonctionnements et les coûts cachés

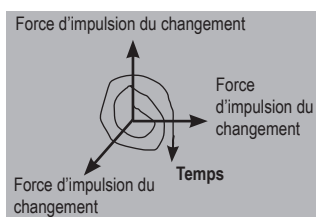
Les causes fondamentales de ces dysfonctionnements reposent notamment sur les **insuffisances du pilotage**, du système d'informations stimulantes (**SIOFHIS**), de **la synchronisation** (coordination en temps réel) et **du toilettage** (maintenance périodique des structures et des comportements). **Cinq familles de dysfonctionnements** existent : absentéisme, accidents du travail et maladies professionnelles, rotation du personnel, non-qualité, sous-productivité.

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 (Ecole Universitaire de Gestion Innovante), au sein de l'iaelyon.

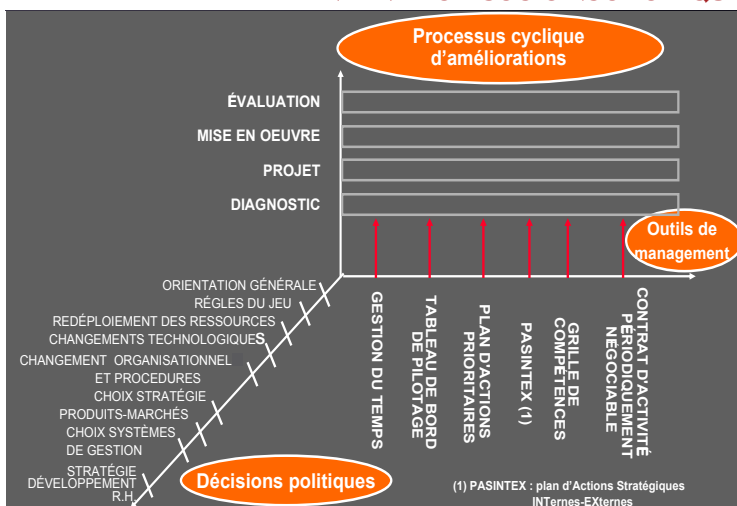
■ a développé, depuis plus de 43 ans, un **réseau de plus de 1660 universitaires, scientifiques internationaux** :

- 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**



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

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.



Interventions dans les entreprises et les organisations



**UNE DOCTRINE :
TRAITER L'ENTREPRISE
OU L'ORGANISME COMME
UN ÊTRE VIVANT,
OBSERVABLE ET ÉVOLUTIF.**

- La méthode active les points sensibles d'une organisation :
- . 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**, l'ISEOR propose la **qualité intégrale** : 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-coordination-concertation interne et externe**.

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.**

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 43 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.

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

INDICATEURS

COÛTS CACHÉS

COMPOSANTS

SUR-CHARGES
. Sursalaires
. Surtemps
. Surconsommations

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

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.

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

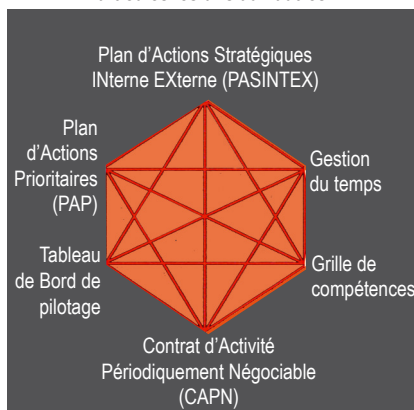
- le **contrat d'activité** périodiquement négociable
- la grille de **compétences**
- le plan d'**actions prioritaires**
- le **tableau de bord de pilotage**
- la grille d'**auto-analyse du temps** ou gestion du temps
- le **plan d'actions stratégiques** internes-externes.

de l'intervention socio-économique et de résoudre des dysfonctionnements opérationnels et stratégiques souvent indissociables.

L'ISEOR intervient autant sur la dimension sociale 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 6 outils d'analyse socio-économique articulés les uns aux autres



La démarche «Horivert» accompagne ces outils et méthodes

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

«HORIVERT» permet d'assurer une meilleure articulation de l'amélioration

Les résultats constatés dans les entreprises

Les grandes questions auxquelles l'ISEOR s'efforce de répondre 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 1854 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%
	Étude 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 43 ANS ET AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DE LA FNEGE* EN 1986, L'ISEOR TRANSMET SES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES ET OPÉRATOIRES.

Cette formation comporte, d'une part, un apport conceptuel et théorique, tiré des travaux de recherches 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.

Sept 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 consultation, 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 Perfectionner les intervenants internes et consolider le management socio-économique.

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

5 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.

6 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.

7 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, et pour les participants non hispanophones, de perfectionner la langue espagnole.

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

Toutes ces formations comportent une participation au colloque 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 22 consultants sont franchisés (France, Argentine, Arabie Saoudite, Belgique, États-Unis, Inde, Mexique, Suisse)

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 renouvelée 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 Marmus, 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 cœur 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.

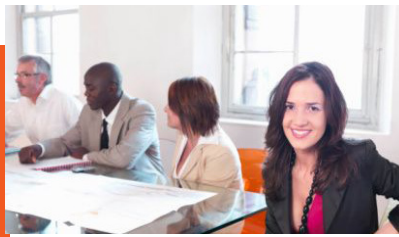
Emilio Velázquez Álvarez, dirigeant de l'Hôtel Paulina (État de Oaxaca, Mexique).

Un réseau de consultants franchisés

Depuis 1991, l'ISEOR a créé 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 Professeur Anthony Buono (Bentley University, Boston, USA) s'est concrétisée par la coordination conjointe du livre rédigé 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 1660 professeurs et chercheurs internationaux

■ Trois comités scientifiques (anglophone, hispanophone, francophone) de 154 chercheurs reconnus qui alimentent la revue *Recherches en Sciences de Gestion - Management Sciences - Ciencias de Gestión*.

Un pôle de publications scientifiques et de ressources

■ 78 livres édités sur les fondements et les multiples applications de la théorie socio-économique, dont les champs disciplinaires traduisent les recherches et résultats du centre 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 Tétrarnormalisation (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, qui 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 de l'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

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. 78 LIVRES ONT ÉTÉ PUBLIÉS.

LES DERNIERS OUVRAGES FRANÇAIS
www.iseor.com



2018
ÉDITION EMS
376 PAGES



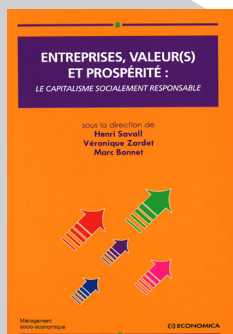
2017
ÉDITION EMS
250 PAGES



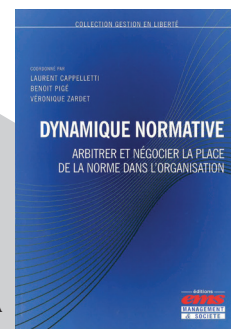
2015
ÉDITION EMS
218 PAGES



2010 - RÉÉDITION 2015
ÉDITION ECONOMICA
436 PAGES



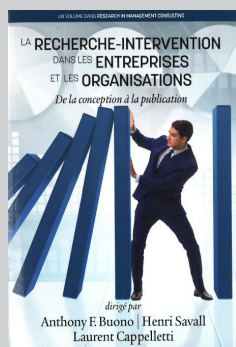
2016
ÉDITION ECONOMICA
392 PAGES



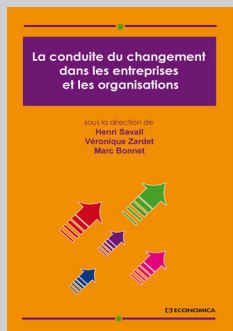
2015
ÉDITION EMS
264 PAGES



2009
ÉDITION ECONOMICA
452 PAGES



2018
ÉDITION IAP
312 PAGES



2014
ÉDITION ECONOMICA
230 PAGES



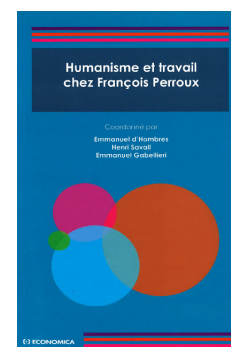
2012
ÉDITION ECONOMICA
262 PAGES



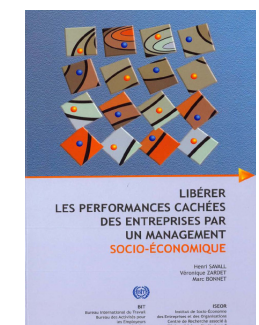
Les fondements du management socio-économique



2014
ÉDITION DUNOD
178 PAGES



2011
ÉDITION ECONOMICA
130 PAGES



2008
ÉDITION ILO-BIT
180 PAGES