

APPEL À COMMUNICATIONS

28^{ème} UNIVERSITÉ DE PRINTEMPS DE L'AUDIT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Institut International de l'Audit Social et Sociétal (IAS)

Mercredi 5 mai 2027

Workshop doctoral PhD. et DBA
IPAG Business School, Paris

Jeudi 6 mai 2027

Université de Printemps de l'IAS
Réseau Compétences & Développement, Courbevoie

Vendredi 7 mai 2027

Université de Printemps de l'IAS
Séquence d'échanges au sein d'une entreprise à rayonnement international, à La Défense

GÉNÉRATION IMPACT

**Éduquer, mesurer, transmettre : l'audit sociétal face au renouvellement des
générations, des métiers et des responsabilités**

Sous la direction scientifique de **Jean-Marie PERETTI**, Président du Conseil scientifique de l'IAS,
avec le concours du Conseil scientifique international de l'IAS.

Cet appel s'adresse aux enseignants-chercheurs, doctorants PhD. et DBA, praticiens, dirigeants, responsables des ressources humaines, de la RSE, de la conformité, du juridique, des risques, de l'audit et du contrôle interne, partenaires sociaux, étudiants et autres parties prenantes des organisations.

Argumentaire

Une nouvelle génération entre aujourd'hui sur le marché du travail alors que les organisations font face à une double exigence : donner davantage de sens à l'action collective et rendre compte, avec une précision croissante, de leurs engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Les choix d'employeur, les formes d'engagement et les attentes à l'égard du travail évoluent profondément. La responsabilité sociétale n'est plus périphérique : elle devient un facteur de crédibilité, de différenciation et de fidélisation pour les organisations (Viot & Benraïss-Noailles, 2014 ; Benraïss-Noailles et al., 2023).

Ces transformations ne sauraient toutefois être réduites à une lecture uniforme des « jeunes générations ». Les aspirations, les rapports au travail et les langages de l'engagement demeurent pluriels. Ils diffèrent selon les parcours, les métiers, les secteurs, les territoires et les expériences vécues. Cette diversité invite à analyser avec attention les tensions de valeurs, les évolutions du travail et les formes renouvelées de responsabilité individuelle et collective qui traversent les organisations (Crausaz & Delaye-Habermacher, 2024).

Dans le même temps, les organisations sont appelées à démontrer la réalité, la cohérence et la traçabilité de leurs engagements. Les exigences de durabilité, de vigilance, de reporting et de contrôle mobilisent désormais les directions générales ainsi que les fonctions RH, RSE, juridique, conformité, risques, audit et contrôle interne. Elles posent une question essentielle : comment faire en sorte que normes, indicateurs et dispositifs de contrôle ne se limitent pas à satisfaire une obligation formelle, mais participent réellement à l'amélioration des pratiques, à la prévention des risques et au renforcement de la confiance ?

Dans la tradition de l'audit social et sociétal, il s'agit de mettre en regard les performances sociales, économiques et sociétales des organisations afin d'éclairer les décisions de gestion, les pratiques de gouvernance et le dialogue avec les parties prenantes (Igalens & Peretti, 2016 ; Peretti, 2024). L'audit sociétal peut ainsi devenir un levier de compréhension et de transformation : il permet d'objectiver les engagements, d'apprécier la qualité des données produites et de rendre visibles les écarts éventuels entre les intentions affichées, les dispositifs déployés et le travail réellement vécu.

Les exigences normatives ne constituent donc pas seulement des contraintes techniques ou réglementaires. Elles interrogent la qualité du travail, la santé, la responsabilité managériale, la gouvernance et la transmission des compétences. Elles peuvent soutenir la prévention des risques, le dialogue social et le pilotage de l'impact. Mais elles peuvent aussi engendrer de la complexité, une formalisation excessive ou une perte de sens lorsqu'elles se détachent des réalités vécues par les collaborateurs (Bachelard, 2015, 2025).

Cette 28e Université de Printemps réaffirme la responsabilité particulière des enseignants, des enseignants-chercheurs et des institutions de formation. Former ne consiste pas uniquement à transmettre des méthodes d'audit, de reporting, de conformité ou de mesure d'impact. Il s'agit aussi de développer le jugement, l'esprit critique, le sens de la responsabilité sociale et la capacité à dialoguer avec les parties prenantes. Préparer les jeunes générations, c'est leur permettre de concilier exigence professionnelle, qualité du travail et soutenabilité des organisations (Igalens & Gond, 2025 ; Peretti, 2024).

La transmission des valeurs portées par l'IAS, à savoir, rigueur, dialogue, responsabilité et prise en compte des parties prenantes, se situe au cœur de cette ambition. L'Université de Printemps sera un espace de dialogue entre recherches académiques, innovations pédagogiques et pratiques organisationnelles. Elle se déploiera en trois temps : un workshop doctoral à l'IPAG Business School ; une journée académique et pédagogique accueillie par le Réseau Compétences & Développement à Courbevoie ; puis une séquence d'échanges avec une entreprise à rayonnement international implantée à La Défense, sous réserve de confirmation. Travaux théoriques et empiriques, études de cas, retours d'expérience et controverses professionnelles y trouveront leur place, avec une même exigence : produire une réflexion rigoureuse, ouverte et utile pour l'action.

Axes de contribution possibles (liste non exhaustive)

1. Former les nouvelles générations à la responsabilité

Les contributions pourront interroger les pédagogies, les référentiels de compétences et les dispositifs de professionnalisation de la mesure d'impact dans les écoles et les universités. Elles pourront explorer les conditions d'une formation qui articule compétences techniques, réflexivité, éthique, dialogue avec les parties prenantes et capacité à agir dans des environnements organisationnels complexes.

2. Attractivité, engagement et qualité du travail

Cet axe accueille les travaux portant sur l'attractivité, l'engagement, la fidélisation et les parcours professionnels face aux attentes de sens, de durabilité et d'impact. Il inclut les analyses de la marque employeur, de la diversité des registres d'engagement, des conflits de valeurs, de la santé au travail, de la qualité de vie et des conditions de travail dans les transformations organisationnelles.

3. Normes, conformité et *auditabilité* des engagements

Les propositions pourront étudier les effets de la CSRD, de la taxonomie, du devoir de vigilance, des normes de durabilité et des référentiels de certification sur la formation, les métiers et l'audit sociétal. Elles pourront également analyser les conditions d'auditabilité des engagements sociaux, sociétaux et environnementaux : production des preuves, fiabilité des indicateurs, qualité des données, responsabilités, contrôle et traçabilité.

4. B Corp, impact et transformation des modèles de gouvernance

Cet axe est consacré aux référentiels d'impact, à la démarche B Corp, à l'évaluation de la performance globale et aux voies de progrès des organisations. Il permettra de discuter l'articulation entre standards privés, exigences réglementaires, gouvernance multipartite, amélioration continue et spécificités culturelles ou sectorielles. Les contributions critiques, comparatives et fondées empiriquement sont particulièrement attendues.

5. Gouvernance, contrôle interne et parties prenantes

Les contributions pourront examiner la place des directions générales et des fonctions RH, RSE, juridique, conformité, risques, audit et contrôle interne dans le pilotage des engagements. Elles

pourront aussi traiter de la production, du contrôle, de l'interprétation et de la contestation des données d'impact, ainsi que des risques de découplage entre engagements affichés et pratiques effectives.

6. Intelligence artificielle, numérique et données d'impact

Cet axe porte sur les opportunités, les limites et les risques liés aux outils numériques et à l'intelligence artificielle dans la production, la traçabilité, l'analyse et l'audit des données d'impact. Il invite notamment à réfléchir aux enjeux d'éthique, de fiabilité, de souveraineté, de compétences et de responsabilité.

7. Transmission, diversité des contextes et dialogue international

Les travaux pourront porter sur la transmission intergénérationnelle en audit sociétal, les héritages et les ruptures, ainsi que sur les regards croisés entre l'Afrique francophone, le Maghreb, l'Europe et d'autres espaces culturels. Les études comparatives, les retours d'expérience d'organisations et les recherches consacrées à la pluralité des modèles de responsabilité sont les bienvenus.

Formats de contribution

Les communications académiques, proposées par les enseignants-chercheurs et les doctorants, prendront la forme d'un article complet soumis à l'évaluation scientifique.

Les retours d'expérience et études de cas permettront aux praticiens, organisations et partenaires sociaux de présenter une démarche, un dispositif de gouvernance, une méthode de mesure ou un enseignement tiré de la pratique.

Les témoignages ou posters étudiants permettront aux étudiants, jeunes diplômés et apprentis de partager une expérience de stage, d'alternance ou de projet pédagogique.

Les propositions de table ronde réuniront enseignants, associations professionnelles et parties prenantes autour d'un débat pluridisciplinaire en lien avec l'un des axes de l'appel.

Workshop doctoral PhD. et DBA

Le workshop doctoral se tiendra le mercredi 5 mai 2027 au sein de l'IPAG Business School, à Paris.

Il sera placé sous la direction de Maria Giuseppina BRUNA, Professeure titulaire en management et RSE, HDR, Directrice de la Recherche, de la Valorisation et de l'Impact de l'IPAG Business School, et de Laïla BENRAÏSS-NOAILLES, Professeure à l'Université de Bordeaux et directrice de l'équipe de recherche RH de l'IRGO.

Destiné aux doctorants Ph.D. et DBA, ce workshop accueillera les recherches en audit social et sociétal, RSE et durabilité, ressources humaines, gouvernance, conformité et mesure d'impact. Les participants pourront présenter leur problématique, leur cadre théorique, leur méthodologie, leurs résultats intermédiaires ou les difficultés rencontrées. Les échanges favoriseront des retours croisés d'enseignants-chercheurs, de membres du Conseil scientifique et, selon les thématiques, de praticiens expérimentés.

Opportunités de publication

Les contributions acceptées et évaluées pourront être envisagées, selon leur nature, leur qualité scientifique et les processus éditoriaux applicables, pour publication dans les actes du colloque, dans un ouvrage collaboratif aux éditions EMS, ou dans un cahier spécial de la revue *Question(s) de Management*, classée FNEGE 4.

Les auteurs souhaitant proposer un texte au cahier spécial de *Question(s) de Management* devront respecter les modalités et le processus d'évaluation propres à la revue.

Modalités de soumission

Le texte comportera de 25 000 à 40 000 signes, espaces compris. Il sera remis au format Word, justifié, avec un interligne de 1,5, en Times New Roman 12 et avec des marges de 2,5 cm.

La première page indiquera le titre de l'article, les nom et prénom des auteurs, leur fonction, leur institution, leur adresse et leur adresse électronique. La deuxième page comportera le titre, un résumé et des mots-clés en français, ainsi qu'un abstract et des keywords en anglais. Le résumé permettra au lecteur d'identifier la problématique, la méthodologie, les résultats et leur discussion.

La hiérarchie des titres sera limitée à deux niveaux. Les annexes et notes de bas de page seront évitées. Les tableaux, figures et encadrés seront numérotés, titrés et insérés dans le corps du texte.

Les citations dans le texte et les références bibliographiques suivront le système APA, auteur-date. Les références complètes, homogènes et vérifiables figureront en fin de document. Les citations directes comporteront une pagination.

Le calendrier de soumission, d'évaluation et de publication sera précisé dans la version définitive diffusée par l'IAS. Les propositions seront sélectionnées au regard de leur qualité scientifique, de leur originalité, de leur pertinence thématique, de leur rigueur méthodologique et de leur contribution au dialogue entre recherche et pratique.

Rétro-planning pour les publications :

- Date limite de soumission des intentions de communication : 26 septembre 2026
- Notification d'acceptation des intentions : 3 octobre 2026
- Soumission des articles complets pour évaluation : 15 mars 2027

Critères de sélection :

Les propositions seront sélectionnées pour leur innovation, leur pertinence par rapport aux thèmes de la journée et leur contribution au dialogue sur les enjeux contemporains.

Pour une publication dans le numéro « La génération impact en question(s) » de la revue QDM : <https://qdm.manuscriptmanager.net> le processus de soumission est disponible sur le site web de la revue.

Prix IAS « Génération Impact »

Dans le cadre de cette 28e Université de Printemps, l'IAS décernera des prix destinés à valoriser la qualité des travaux de recherche, l'excellence pédagogique et la contribution des nouvelles générations aux enjeux de l'audit social et sociétal. Seront ainsi distingués le prix de la meilleure thèse de doctorat Ph.D., le prix de la meilleure thèse ou recherche DBA, le prix du meilleur mémoire de Master et de MBA, le prix du meilleur mémoire de Licence et de BBA, ainsi que le prix de la meilleure étude de cas.

Ces distinctions récompenseront des travaux en lien avec les thématiques de l'Université de Printemps: audit social et sociétal, ressources humaines, responsabilité sociétale, durabilité, gouvernance, conformité, qualité du travail, mesure d'impact et dialogue avec les parties prenantes. Les candidatures seront appréciées au regard de leur qualité académique ou pédagogique, de leur originalité, de leur rigueur méthodologique, de leur utilité pour l'action et de leur contribution à la transmission des valeurs de l'IAS : rigueur, dialogue, responsabilité et prise en compte des parties prenantes.

Conseil scientifique

Président : Jean-Marie PERETTI.

David AUTISSIER, Nehme AZOURI, Olivier BACHELARD, Belgin BAHAR, Laïla BENRAÏSS-NOAILLES, Chafik BENTALEB, Charles-Henri BESSEYRE des HORTS, Maria Giuseppina BRUNA, Jérôme CABY, Didier CHABANET, Julie CHRISTIN, Fernando CUEVAS, Éric DAVOINE, Françoise de BRY, Richard DELAYE-HABERMACHER, Justine DIME, Dominic DRILLON, Michelle DUPORT, Batoul EL MAWLA, Jean-Marie ESTÈVE, Patrice EYRAUD, Guillaume FLAMAND, Soufyane FRIMOUSSE, Jacques GAGNON, Laurent GIRARD, Alexandre GUILLARD, Jacques IGALENS, Assya KHIAT, Bertin Léopold KOUAYEP, Arnaud LACAN, Bouchra LEBZARE, Alain LEMPEREUR, Jessica LICHY, Karine MERLE, Olivier MEIER, Virginie MOISSON, Olivier NARAY, François NICOLLE, Jonathan NORMAND, Jean-Michel PLANE, Marie-José SCOTTO, Najoua TAHRI, Maurice THÉVENET, Marc VALAX, Shiwei WU, Joumana YOUNIS.

Références indicatives

Bachelard, O. (2015). *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : Une perspective managériale*. Lavoisier.

Bachelard, O. (2025). La qualité empêchée est-elle devenue la norme ? *Question(s) de Management*.

Benraïss-Noailles, L., Herrbach, O., & Viot, C. (2023). Attractivité des PME vs. GE selon la génération Z : Le cas des entreprises françaises de services du numérique. *Gestion 2000*, 39(6).

Crausaz, H., & Delaye-Habermacher, R. (2024). Génération agile ou génération fragile ? De la Tour de Babel au wokisme. *Revue internationale sur le travail et la société*, 22(3).

Igalens, J., & Gond, J.-P. (2025). *La responsabilité sociale de l'entreprise* (9e éd.). Presses Universitaires de France.

Igalens, J., & Peretti, J.-M. (2016). *Audit social : Meilleures pratiques, méthodes, outils* (2e éd.). Eyrolles.

Peretti, J.-M. (2024). *Ressources humaines : Le manuel de référence* (19e éd.). Vuibert.

Viot, C., & Benraïss-Noailles, L. (2014). Employeurs, démarquez-vous ! La marque employeur. *Revue française de gestion*.

Contacts

ias@auditsocial.world

president@auditsocial.world