

Le thème des entrepreneurs et des entreprises recouvre un nombre croissant de travaux empruntant la forme d'études, de thèses (en cours ou achevées), voire d'ouvrages. Dans le souci de contribuer à une explicitation de ce champ de recherche, l'Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain et le Groupe d'Etudes et de Recherches sur les Ressources Humaines (GERRH) de l'Association des Economistes Marocains ont organisé un Atelier à Rabat, les 6 et 7 juin 1995. A défaut de pouvoir prétendre réunir l'ensemble des chercheurs concernés, l'IRMC et le GERRH ont offert la possibilité à des doctorants, pour la plupart marocains et français, de confronter leurs orientations de travail et d'engager un débat avec d'autres universitaires et chercheurs.

Pierre-Noël DENIEUIL, qui a participé à l'Atelier, livre ici les éléments d'une réflexion inspirée par les jalons posés lors de cette rencontre.

Pierre-Noël DENIEUIL, sociologue, est chercheur au CNRS (Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions, IRESCO -Paris). Il a publié notamment *Les entrepreneurs du développement. L'ethno-industrialisation en Tunisie : la dynamique de Sfax*. Paris, L'Harmattan, 1992.

Entrepreneurs et entreprises au Maghreb

De l'inventaire des thèmes à l'identification d'un champ

L'Atelier des 6-7 juin 1995 se proposait de circonscrire un champ de recherche à partir d'un inventaire - partiel - de thèmes relatifs aux *entrepreneurs et entreprises au Maghreb*. Cette approche se doublait d'une rencontre inter-disciplinaire entre les concepts et cadres interprétatifs des économistes, des sociologues, et des ethnologues. Les uns et les autres dressaient en la circonstance le constat de l'investissement actuel du champ entrepreneurial par un humanisme descriptif et compréhensif tendant à se porter sur les acteurs, la localisation (le territoire), les processus globaux (le développement), et l'articulation de la production autour d'un lien social¹.

La diversité d'un champ

Multiplicité des projets et complémentarité des objets

Pour rendre compte de la diversité des travaux et des projets des participants, l'on procèdera à un **recensement en fonction des objets traités** par les chercheurs et de leurs angles d'approche. La juxtaposition de ces multiples problématiques dessinera en retour les contours d'un champ "entreprises et entrepreneurs".

Une première problématique se rapporte à la **création d'entreprises**. La principale question qu'elle pose est d'ordre conceptuel. A partir des exemples de la région Nord - Pas de Calais et Flandres, G.DUCHESNE a traité des concepts théoriques et empiriques de la création d'entreprises. On doit leur donner une dimension tout à la fois économique et sociologique. Il n'existe pas, en effet, de concentration industrielle, de district technologique, de diversification économique, sans production simultanée de communautés de travail, de lien social, de traditions culturelles comme supports des choix stratégiques locaux ou régionaux. L'orientation d'une région sur la mono-industrie ou la pluri-activité, par exemple, n'est pas une décision strictement économique, et relève le plus souvent d'un projet socio-territorial.

Autre axe d'investigation, **l'organisation et la gestion des entreprises** recouvrent des questionnements sur les conditions sociales de l'innovation des entreprises ainsi que sur la gestion interne et le *management*.

¹ Ce texte ne prétend pas à une présentation exhaustive et objective des Journées de Rabat. Il s'agit plutôt d'une "synthèse", en tant que réappropriation et dépassement d'un matériau initial ici totalisé et réinterprété pour en consigner les acquis et les principaux éléments de sens.

On part ici de l'hypothèse que toute innovation technique est aussi une innovation sociale qui ne prend corps que si elle est portée par des individus et des réseaux. En ce sens, le projet proposé par A.METRAL s'intéresse aux actions d'entrepreneurs et aux jeux d'opportunités et de contraintes qui régissent leurs interrelations dans une zone de forte concentration géographique (Tunis). L'étude des formes de la relation et du lien social (agressivité économique, concurrence) s'impose comme la clef de voûte de ce type d'études.

Concernant la gestion interne et le *management*, plusieurs angles d'accès ont été envisagés. Ainsi la réflexion a-t-elle porté sur les modes de résolution des conflits et le contrôle, par l'entrepreneur, de la relation de communication (N.MOTII). Elle a également abordé le fonctionnement interne/externe et la mise en relation entre les débouchés économiques de la production et la cohésion sociale au sein de l'entreprise (Th.GHARBI). On peut s'interroger, à ce propos, sur les difficultés inhérentes à certains sujets susceptibles d'être considérés comme socialement "explosifs". Les autres travaux présentés traitent du rôle assigné à une catégorie d'employés, l'encadrement par exemple (M.BELAYACHI), ou des motivations du personnel face à l'organisation (Ch.BENTALEB). Par leur objet, ils se rapprochent de celui de A.METRAL. Ils s'en différencient dans la mesure où celui-ci étudie un fonctionnement collectif d'un ensemble d'entrepreneurs tandis qu'eux-mêmes se penchent plutôt sur une thématique organisationnelle circonscrivant un profil type d'entreprise et de management dans des lieux de production fortement structurés sur le plan des organisations.

La question des **entreprises face à l'international**, troisième axe, est celle des migrations de personnel et de la mobilité des entreprises elles-mêmes.

E.ROBERT a évoqué l'impact du secteur *off shore* financé par l'étranger (délocalisation) sur le développement et le potentiel migratoire. L'objet de recherche se situe ici dans l'analyse des effets produits sur un groupe socio-professionnel : la main-d'œuvre ouvrière. Les sous-thèmes concernent, d'une part, la création régionale d'emplois et, d'autre part, l'effet d'entraînement économique local des investissements étrangers. Il s'agit d'un type d'approche "finalisée". Elle tente, en effet, de mesurer les effets d'absorption interne d'une main-d'œuvre qui touche des femmes, jeunes et récemment recrutées, qui ne se seraient pas portées sur le marché et n'auraient pas émigré sans cette opportunité. Se trouve ici questionnée l'efficacité socio-économique d'une telle mesure. Un tel objet de recherche ne doit pas laisser perdre de vue que toute exportation participe toujours d'un projet interne fort. L'exportation est bien le fruit de l'investissement étranger, elle est tout autant la traduction d'une volonté nationale concertée (P.JUDET) que devra analyser conjointement le chercheur.

Les enjeux de l'international ne se résument pas dans les modalités d'insertion des entreprises dans leur tissu socio-territorial. Ils désignent également les mobilités migratoires des entreprises. Dans cet esprit, J.P.CASSARINO considère l'espace de mobilité migratoire des entreprises tunisiennes en France, en Tunisie et en Italie. Il étudie à la fois la visibilité de ces entreprises dans l'espace urbain d'accueil et leur invisibilité, c'est-à-dire les avantages qu'elles retirent de leur dispersion à l'étranger. Etant entendu que les communautés à l'étranger sont des ports d'attaches dans une perspective de formation et de soutien financier. Il évoque, à cet égard, les mobilités transnationales de cette classe d'acteurs revenus au pays où ils ont créé leur propre affaire. Le champ de l'entreprise se situe alors à l'intersection, dans un entre-deux de la rencontre des cultures où l'éloignement devient une ressource.

Un dernier axe, que nous désignerons sous le vocable **Entreprises et mutations de société**, recouvre des enjeux politiques et socio-économiques inhérents au développement des entreprises : la relation au politique et à l'émergence de nouvelles catégories sociales.

Le travail de E.GOBE sur les stratégies d'investissement des entreprises égyptiennes traite des implications de la tentative du gouvernement égyptien visant à reprendre en mains les réseaux de drainage de l'épargne et à faire disparaître les sociétés de placements de fonds en 1986 et en 1988. Il évoque la réaction de PME qui inscrivent leurs référents islamiques dans la raison sociale de leurs affaires et montre comment ces référents surdéterminent les pratiques des entrepreneurs et les réseaux de mobilisation.

La relation établie entre pouvoir politique et pouvoir économique est abordée notamment par G. MEIERING, qui envisage la dynamique des entreprises par référence à une dépendance ou une indépendance vis-à-vis de la "forteresse politique". L'observation de l'entreprise conduit à celle de l'apparition d'une nouvelle bourgeoisie et de son devenir politique. Les questions posées traitent du type d'influence politique recherché par les entrepreneurs, du rôle des institutions porteuses et des motivations de leurs adhérents ainsi que du lien observable entre libéralisme politique et libéralisme économique.

D'autres travaux, tous marocains en la circonstance, posent la question de l'émergence socio-politique d'une classe entrepreneuriale orientée vers les nouvelles technologies et le management, et qui s'approprierait progressivement un rôle politique. L'objet de recherche est dans le cas d'espèce moins engagé sur l'étude de l'entreprise que sur l'analyse d'un groupe de pression sociale et politique, son histoire et ses perspectives d'émergence ou de maintien.

Le développement d'entreprises se prête également à une analyse en termes **d'impact socio-économique**. Sous cet angle, l'objet d'étude réside moins dans les conditions de création, d'innovation ou de relations inter-entreprises que dans les effets du développement sur une catégorie de la population, en l'occurrence les classes moyennes. On appréhende alors les conséquences sociales de l'ouverture économique. Le champ s'élargit aux populations de la sphère consommation à partir d'une analyse des effets de dysfonctionnement dans les processus d'éducation, de formation et les changements dans les modes de vie (S. COHEN).

Un paysage entrepreneurial diversifié

Définir l'entreprise comme un champ ouvert sur de multiples objets d'études nous habilite à une pensée pluri-disciplinaire où elle est tour à tour resituée dans un système économique, une tradition historique, des déterminants sociétaux, un environnement culturel et en référence aux composants psycho-sociologiques caractérisant les entrepreneurs. La variété des débats a montré que le concept "d'entreprise" méritait un réexamen face à des logiques d'entreprises que l'on doit diversifier pour mieux les cerner (N. EL AOUFI). Il n'existe pas une forme mais des formes d'entreprises. De même, les entrepreneurs ne constituent pas une catégorie de population homogène. Parler de classe entrepreneuriale induit, à mon sens, à se fermer méthodologiquement la possibilité d'avancer. Nous parlerons plutôt d'un paysage entrepreneurial diversifié. Les concepts de gestion et d'organisation que l'on a avancés au cours des débats, n'ont, en effet, de pertinence qu'en fonction des structures des entreprises en présence.

Plusieurs typologies peuvent être proposées. Citons tout d'abord le découpage des entrepreneurs en fonction de leur profil de formation et de leur relation au savoir : l'autodidacte reproduisant un savoir-faire, le technicien d'un secteur diplômé de grande école, le chef d'entreprise manager et gestionnaire.

Une autre typologie s'impose à partir de la répartition et du contrôle/délégation des fonctions. Celles-ci peuvent être séparées, distribuées ou, au contraire, cumulées dans les mains d'un individu : la conception, la production, la commercialisation, la gestion. L'artisan les embrasse toutes. Il n'éprouve, en ce sens, ni le besoin d'accumuler pour investir dans des machines ni celui d'avoir du personnel formé, du fait de son absence de fonds de roulement et également de son éthique de la qualité et de son travail à partir des opportunités. A l'opposé, l'industriel qui tient le secteur financier voudrait se séparer du technique et se pose la question de la délégation, du recrutement et de l'organisation, dans un comportement extrêmement planifié où l'incertitude tend à être maîtrisée.

Chacun est dans une logique où il puise ses comportements. L'artisanat apparaît comme un système de survie sans accumulation, mais le nombre des artisans dans les zones de développement en fait un ensemble économique que l'on ne peut négliger. L'entrepreneur - "homme orchestre" correspond au "petit patron" qui contrôle toutes les phases de la production, de la commercialisation et de la gestion des produits et des hommes dans l'entreprise. L'industriel, quant à lui, occupe parfois une fonction technique par coutume mais il tient les rênes financières et doit pratiquer la délégation. L'homme d'affaires, enfin, a abandonné les responsabilités techniques et se repose sur une délégation solide, qui se situe dans le "supra-organisationnel".

Précisons toutefois que le sens de l'entreprise familiale a été dépouillé de toute connotation négative. Il fut à cet égard souligné que le caractère familial de l'entreprise peut se trouver à tous ces niveaux et ne constitue en aucun cas un frein direct ou une entrave au développement.

Des thèmes émergents

Par delà les considérations relatives aux données macro-économiques du Maghreb (G.WHITE), trois thèmes ont émergé : la **transterritorialité**, la **relation du politique et de l'économique**, les **stratégies de la gestion d'entreprise**.

La transterritorialité

Les travaux de E.ROBERT ont bien montré que le développement n'est pas toujours endogène. Il existe un élargissement de l'espace, et le territoire de l'entreprise se situe dans un "espace entre". Il n'est plus fermé, clos géographiquement, mais ouvert. Il s'agit du territoire de la coopération internationale.

L'espace de l'immigration des entrepreneurs et de leur mobilité apparaît comme un lieu de communication inter-pays. L'entreprise ne définit plus un territoire géographique enclavé mais acquiert une existence extra-territoriale où se combine l'appartenance à une communauté avec des stratégies de réussite économique et d'intégration sociale. Cette autonomisation des entreprises n'entraîne pas une dépendance institutionnelle et se situe souvent hors de l'action politique locale. Les entrepreneurs concernés établissent un consensus qui dépasse le cadre des allégeances nationales et dont le "liant" se manifeste dans l'expression d'une proximité culturelle instrumentalisée à des fins économiques à partir d'un projet "ethno-culturel" (appartenir à une société, à une culture ou à une diaspora).

Ce thème permet de comprendre comment les acteurs économiques en utilisant un capital symbolique conquièrent une légitimité par des signes extérieurs à vocation identitaire. Le chef d'entreprise et ses employés sont porteurs de ces marqueurs identitaires instrumentalisés à des fins entrepreneuriales. Le capital symbolique alimente un capital social par les réseaux d'inter-connaissances, eux-mêmes inscrits dans la constitution d'un capital économique.

Nous sommes ici en présence de réseaux d'échanges qui ne répondent plus aux strictes lois du marché. L'entreprise lie alors développement économique, cohésion du groupe et, dans certains cas, propagation d'un message religieux (E.GOBE).

La relation du politique et de l'économique

Le pouvoir politique favorise-t-il la création d'entreprises ? Les entrepreneurs aspirent-ils à jouer un rôle politique et lequel ? Ces deux questions ont été abordées sous l'angle d'une *collusion* entre le politique et l'économique (R.ZGHAL) et de la constitution d'un espace intermédiaire. Dans le cadre de l'Égypte, par exemple, la *collusion* peut prendre la forme de relations de clientélisme entre politique et économique (E.GOBE). En revanche, dans les pays de l'Asie du Sud Est, la *collusion* tend moins à entraver la concurrence qu'à favoriser une performance maximale (P.JUDET).

Des hypothèses de travail ont été développées à partir du cas tunisien et, plus particulièrement, de l'entrepreneuriat créé autour des souks libyens et du marché tunisien de l'hospitalisation des Libyens à la suite de l'ouverture des frontières. En l'occurrence, une dynamique entrepreneuriale (du Sud tunisien) est tributaire de la permanence d'une ouverture des frontières et, partant, de la décision politique (G.MEIERING).

Les participants se sont interrogés sur l'influence de l'Etat sur un système industriel (A.MOUDDEN), par référence au modèle Sud américain. On a évoqué à ce propos le décalage entre le monde de l'entreprise et les institutions de la sphère politique, en termes de capacités d'adaptation et de réaction aux évolutions (P.JUDET).

Avec la problématique de l'ajustement entre politique institutionnelle et politique entrepreneuriale, le débat s'est fixé pour cadre une *vision réaliste* des rapports entre économique et politique et de leurs cycles (M.CAMAU) plutôt qu'un questionnement sur les aspects de la transition vers la démocratie. Il est ainsi apparu que de nouveaux acteurs en gestation tendent à entamer le monopole de l'État dans le rôle d'interface avec l'extérieur (R.ZGHAL).

Cette *vision réaliste* pose, en définitive, le problème de l'aptitude des institutions à réaliser un équilibre entre toutes les catégories d'entrepreneurs (les exportateurs, les petits industriels et les artisans) et à intégrer les services naissant aux entreprises (bureaux d'études, nouvelles entreprises émergentes...).

La gestion et la régulation interne de l'entreprise

La communication a été présentée comme un "moyen de mobilisation et de maintien de l'engagement des employés", centré sur une volonté de proximité et d'écoute, et ce à l'encontre de la décision autoritaire (N.MOTII). Mais elle se confond alors purement et simplement avec la descente d'un message, c'est-à-dire avec une stricte information visant la sensibilisation. En fait, il n'existe pas une information mais de multiples informations qui définissent différents rapports de travail dans l'entreprise (Th.GHARBI). Nous entendons, en effet, l'information comme une relation descendante ou ascendante, mais toujours univoque, la communication consistant simultanément et interactivement dans l'information (A vers B) et son retour à l'émetteur (B vers A). Toute forme de communication est ainsi productrice, à mon sens, de *néguentropie* se manifestant sous la forme d'une réactivation de l'information A par l'informé B ou de l'interne par l'externe. Par contre, l'information s'impose comme entropique, c'est-à-dire comme productrice d'une dégradation, dans la mesure où elle parvient à son récepteur sous forme parcellaire.

Autre dimension de la régulation, la motivation au travail nous confronte au rôle de l'individu comme filtre de la réalité et élément constitutif de la réappropriation du travail (Ch.BENTALEB). Cette approche ne doit pas cesser de s'interroger sur l'environnement social producteur de cette motivation. On ne peut ici dissocier l'organisation de structures et de pratiques, des manifestations de comportements psycho-sociologiques internes à l'entreprise.

Concernant l'encadrement, moyen et enjeu de la gestion, la réflexion, centrée sur l'entreprise marocaine, s'est appuyée sur plusieurs constats : la réduction des effectifs de l'encadrement, le nombre limité des diplômés, le caractère familial de l'entreprise et la forte présence du chef d'entreprise (N.BELAYACHI).

Elle a débouché sur deux questions dont le traitement varie selon la typologie et la logique des entreprises en présence (A.BOUSTA) : la gestion déléguée de l'entreprise, d'une part, et le type de recrutement effectué par l'entrepreneur, d'autre part.

On distinguera trois logiques de gestion (cf. les travaux de P.LABARZIE ²). Un premier type relève d'une *gestion empirique* fondée sur des pratiques d'opportunités et de spéculations et recourant souvent à un personnel formé par apprentissage sur le tas. Il témoigne d'une adéquation logique entre des pratiques de l'entrepreneur (opportunités) et une absence de personnel formé sur un modèle professionnel qui s'opposerait à ces pratiques. Avec la *délégation de responsabilités*, on se trouve en présence d'une autre logique caractérisée par un seuil d'assimilation des contraintes par l'entrepreneur. Il y a, en effet, recherche d'une *délégation neutralisée* et d'une volonté de garder le contrôle en enrayant l'effet de pouvoir pris par l'encadrement, par un charisme, une autorité familiale ou relationnelle. La troisième logique, qualifiable de *gestion professionnelle*, résulte souvent d'un apprentissage dans la fonction publique. d'une élimination des pratiques d'opportunités et de spéculations ponctuelles et d'une projection dans le temps d'un "projet objectif". Selon cette logique, le directeur développe une ligne de pensée et d'action basée sur la coordination. Il s'expose toutefois, et doit s'en justifier auprès de son personnel, à ce que ses employés ne reconnaissent pas toujours la compétence comme une hiérarchie et ne se situent pas sur la même échelle de valeur.

Enfin, en ce qui concerne le recrutement, on distinguera trois éventualités. Celui-ci peut être *familial* (acceptation libre ou contrainte de l'impératif de solidarité, facilitant parfois une utilisation éphémère et clandestine de la main-d'œuvre). Il sera dans certains cas *clientéliste*, en tant que tribut payé aux réseaux de relations qui auraient pu faciliter l'établissement de l'entrepreneur. Quant au *recrutement sur le*

² LABARZIE P. - *Entreprise et entrepreneurs au Burkina Faso*. - Paris : Karthala, 1988.

marché anonyme du travail, il n'est souvent accessible qu'aux industriels avancés, car les moyens entrepreneurs se sentent pénalisés par les petites entreprises qui les concurrencent sans payer ni charges ni salaires aux qualifications.

Nous ajouterons, pour en terminer avec ce thème de la gestion, qu'il nous a semblé exister une rétroaction entre l'entrepreneur, ses multiples appartenances (familiales, professionnelles) et son environnement matériel et symbolique. L'entreprise est produite par les interactions entre les diverses ressources de son milieu de référence et elle-même rétroagit pour contribuer à produire et à pérenniser son environnement par la production de biens, la construction du marché, les régulations politiques et les choix institutionnels (N.AKESBI, D.GUERRAOUJ). Sur ce point la réunion a laissé transparaître la question des conditions sociétales de la production de valeurs de management. Les concepts employés renvoyaient, en effet, à des valeurs de gestion occidentale (motivation, négociation, participation), avec toutefois une échelle de valeurs fondée sur la relation hiérarchique et la volonté de régulation de la relation entreprises/employés par un principe de paternalisme ou d'évitement. Les valeurs de participation, de culture et de projet d'entreprise n'ont pas les mêmes sens dans les contextes ici considérés. Comment aborder l'information d'entreprise, par exemple, dès lors qu'il est donné de constater qu'un inférior aura pour stratégie de ne pas faire connaître sa *ressource* à son supérieur (R.ZGHAL) ? On pense ici aux rationalités culturelles de gestion (cf. les travaux de Ph.d'IRIBARNE ³), telles la logique de l'honneur à la française, la logique du consensus à la hollandaise ou celle du contrat à l'américaine. Par delà l'analyse de la pensée économiste selon sa dominante rationaliste pointée par les ethnologues (S.OSSMAN), que signifie "participer" dans divers contextes sociétaux ? Comment l'individu s'affirme-t-il ? Quel est le poids de la hiérarchie sur l'identité et la prise de décision ?

Les thèmes de la transterritorialité, de la relation du politique et de l'économique et de la gestion de l'entreprise offrent une première ébauche d'un champ qui, par définition, ne saurait se résumer dans l'addition d'une multiplicité de projets.

L'Atelier a eu le mérite de les expliciter et de leur assigner des préoccupations méthodologiques : le travail sur les représentations comme indicateurs de l'action et des positions occupées au sein des groupes et des institutions, l'élucidation des effets de sens produits par l'intervention du chercheur au regard de la vie de l'entreprise et des positionnements des acteurs...

Les recherches sur les entrepreneurs et les entreprises au Maghreb n'en demeurent pas moins confrontées à un enjeu majeur : produire des formes cumulatives de savoir à partir de travaux privilégiant tel ou tel des trois thèmes considérés ou, autrement dit, en s'inspirant de Jean-Claude PASSERON, convertir des stocks d'informations en flux de connaissances et articuler ceux-ci à des fins d'intelligibilité.

A cet égard, les recherches dont le Maghreb est l'aire de référence ne sauraient se priver des ressources du comparatisme et de la mise en réseau avec des projets et programmes traitant des mêmes thèmes sur d'autres sites.

Pierre-Noël DENIEUIL

³ IRIBARNE (d') Ph. - "Misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise", in R.SAINSAULIEU, *L'entreprise, une affaire de société*. - Paris : FNSP, 1990.

Participants Doctorants

- **Malika BELAYACHI**, Faculté des sciences juridiques, politiques et économiques de Rabat
L'encadrement de l'entreprise privée au Maroc
- **Chafik BENTALEB**, Faculté de Droit de Marrakech
Systèmes de motivation de la ressource humaine : étude de cas d'organisations marocaines
- **Jean Pierre CASSARINO**, Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence
L'espace mobile des entrepreneurs privés tunisiens : Tunisie, France, Italie.
- **Shana COHEN**, U.C. Berkeley
Le développement économique et la formation d'une classe moyenne au Maroc
- **Guillaume DUCHESNE**, Université de Lille
Concept théorique et empirique de la création d'entreprises : exemple de la région Nord - Pas de Calais et de la Flandre .
- **Thouriya GHARBI**, Faculté des sciences juridiques, politiques et économiques de Rabat
La communication dans l'entreprise marocaine
- **Eric GOBE**, Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence
Hommes d'affaires, Etat et libéralisation économique dans le monde arabe : le cas de l'Egypte (1974-1993)
- **Groggy MEIERING**, Institut d'Etudes Politiques de Paris
Les entrepreneurs tunisiens
- **André METRAL**, Université de Tours
Signification, du point de vue de leur capacité d'innovation et d'organisation, de la concentration géographique des petites et moyennes entreprises tunisiennes autour et dans la capitale.
- **Nadia MOTII**, Faculté des sciences juridiques, politiques et économiques de Casablanca
Les modèles de résolution des conflits interpersonnels dans les entreprises marocaines
- **Etienne ROBERT**, Institut d'Etudes Politiques de Paris
Migrations internationales, investissements directs à l'étranger et localisation des activités économiques : le cas de la zone Maghreb - Union Européenne.

Autres participants

- **Nejib AKESBI**, GERRH
- **Adelhamid BOUSTA**, Industriel, ancien secrétaire Général de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Wilaya du grand Casablanca
- **Michel CAMAU**, Directeur de l'IRMC
- **Amina DABBAGH**, GERRH
- **Pierre-Noël DENIEUIL**, Chargé de recherche au CNRS - IRESCO (Paris)
- **Noureddine EL AOUI**, Président du GERRH
- **Raffaele CATTEDRA**, IRMC-Rabat
- **Driss GUERRAOUI**, GERRH
- **Pierre JUDET**, IREP-Développement, Grenoble
- **Mehdi LAHLOU**, GERRH
- **Adelhay MOUDDEN**, Professeur à la Faculté des sciences juridiques, politiques et économiques de Rabat
- **Rachid MRABET**, Professeur à l'ISCAE, Casablanca
- **Susan OSSMAN**, Responsable du Centre de Rabat de l'IRMC
- **Gregory WHITE**, Associate Professor Amhurst Collège
- **Riadh ZGHAL**, Doyenne de la Faculté de sciences économiques et de gestion de Sfax