



**S.R.M.D**

SCIENTIFIC REVIEW of MANAGEMENT & DIGITALIZATION

# APPEL À COMMUNICATIONS CALL FOR COMMUNICATIONS

MANAGEMENT, RESSOURCES HUMAINES  
ET PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

*Défis, pratiques innovantes  
et perspectives stratégiques*



**13 juillet 2026**

# **Appel à communication**

## **Présentation générale :**

Dans un contexte marqué par l'accélération des transformations technologiques, économiques et sociales, les organisations font face à des mutations profondes qui redéfinissent leurs modes de fonctionnement et leurs critères de performance. La digitalisation, le développement de l'intelligence artificielle (IA) et l'exigence croissante de responsabilité sociétale des organisations (RSO) contribuent à l'émergence de nouveaux paradigmes organisationnels. Dans ce cadre, la fonction ressources humaines (RH) occupe une position stratégique à l'interface entre innovation technologique, management des compétences, bien-être au travail et performance organisationnelle. Ces évolutions interrogent les formes de leadership, les pratiques de gestion des talents, l'usage des données ainsi que la capacité des organisations à développer leur résilience. Elles invitent ainsi à une réflexion pluridisciplinaire sur les transformations contemporaines du management et de la performance

## **Axes thématiques**

Les propositions de communication pourront s'inscrire, de manière non exhaustive, dans les axes suivants :

### **Axe 1 : Management et performance des organisations**

L'évolution rapide des technologies numériques transforme en profondeur les organisations contemporaines, en redéfinissant leurs modes de fonctionnement, leurs structures et leurs logiques de performance. Dans ce contexte, le management ne se limite plus à des fonctions de coordination et de contrôle, mais s'affirme comme un levier stratégique d'adaptation, d'innovation et de création de valeur. L'analyse des nouveaux modèles managériaux, des déterminants organisationnels de la performance et des dynamiques d'innovation structurelle devient ainsi essentielle pour appréhender les mutations des organisations modernes. La transformation digitale favorise l'émergence de pratiques managériales plus flexibles, collaboratives et agiles, remettant en question les structures hiérarchiques au profit de configurations horizontales fondées sur l'autonomie et la confiance. Dans cette perspective, le management agile promeut l'expérimentation, l'adaptabilité et l'apprentissage collectif, tandis que la digitalisation des outils de communication contribue à l'émergence d'un management distribué et de formes de leadership partagé, comme le soulignent Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee. Par ailleurs, la performance organisationnelle s'inscrit dans une approche multidimensionnelle intégrant les ressources humaines, la qualité du leadership et la culture organisationnelle, éléments déterminants pour la cohésion et l'innovation, comme l'indique Edgar H. Schein. Enfin, l'innovation managériale accompagne la transformation des structures vers des formes plus transversales et en réseau, favorisant la collaboration et la circulation de l'information, tout en nécessitant une adaptation des pratiques managériales afin de concilier flexibilité organisationnelle et stabilité nécessaire à une performance durable, conformément aux travaux de Thomas H. Davenport et James Kirby.

### **Axe 2 : Leadership RH et déterminants de la performance organisationnelle**

Dans un environnement organisationnel marqué par l'incertitude, la complexité et l'accélération de la transformation digitale, la fonction ressources humaines (RH) s'impose comme un acteur stratégique central de la performance organisationnelle. Longtemps limitée à des missions administratives, elle évolue vers un rôle de partenaire stratégique visant l'alignement entre objectifs organisationnels et dynamiques humaines. Cette mutation s'inscrit dans une logique de création de valeur où la fonction RH contribue à la définition, à la mise en œuvre et au pilotage des orientations stratégiques, tout en assurant la cohérence entre capital humain et exigences de performance. Elle accorde une importance croissante à la gestion des talents, incluant l'attraction, le développement et la fidélisation des compétences clés, tout en accompagnant les transformations liées à la digitalisation. Dans ce cadre, Dave Ulrich propose une structuration de la fonction RH autour de quatre rôles complémentaires : partenaire stratégique, agent du changement, expert administratif et champion des employés. Parallèlement, le leadership transformationnel apparaît comme un levier essentiel pour mobiliser les collaborateurs autour d'une vision commune, en favorisant l'engagement, l'autonomie et le développement des compétences. Comme l'ont montré Bernard M. Bass et Bruce J. Avolio, ce type de leadership stimule la performance individuelle et collective tout en soutenant les dynamiques d'innovation. Dans un contexte de transformation digitale, il facilite l'appropriation des changements technologiques, réduit les résistances et contribue à instaurer un climat de confiance et de coopération. Ainsi, l'articulation entre rôle stratégique des RH, leadership transformationnel et pratiques de gouvernance constitue un levier déterminant pour construire une performance durable, où l'engagement des collaborateurs et la qualité de la communication interne jouent un rôle central.

### **Axe 3 : RH & IA**

L'émergence de l'intelligence artificielle (IA) et la transformation digitale redéfinissent en profondeur les pratiques de gestion des ressources humaines, notamment dans le domaine du management des compétences. Dans un contexte marqué par l'accélération des mutations technologiques et l'obsolescence rapide des savoirs, les organisations doivent repenser leurs dispositifs de gestion des emplois, d'anticipation des compétences et d'apprentissage organisationnel. L'intégration de l'IA dans les processus RH constitue ainsi à la fois une opportunité stratégique et un défi organisationnel, en renforçant les capacités d'analyse prédictive tout en soulevant des enjeux éthiques liés à la transparence et à la gouvernance des données, comme le soulignent Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee. Par ailleurs, la GPEC à l'ère digitale s'appuie sur l'exploitation des données et des systèmes d'information pour anticiper les besoins en compétences, tout en nécessitant une articulation entre approches quantitatives et qualitatives. En parallèle, l'IA transforme les métiers RH en les orientant vers des fonctions analytiques et stratégiques, impliquant le développement de nouvelles compétences en data et en gestion des systèmes. Enfin, le développement des compétences et l'apprentissage organisationnel, tels que conceptualisés par Chris Argyris et Donald Schön, demeurent essentiels pour construire des organisations apprenantes, capables de s'adapter durablement aux transformations en cours.

### **Axe 4 : Bien-être au travail, résilience et performance durable**

Dans un contexte marqué par l'intensification du travail, la transformation digitale et les mutations organisationnelles, le bien-être au travail s'impose comme un déterminant majeur de la performance durable. Les organisations sont ainsi conduites à dépasser une approche exclusivement économique de la performance pour intégrer des dimensions humaines, sociales et psychologiques. La qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux (RPS) et le développement de la résilience constituent dès lors des leviers essentiels d'adaptation et de pérennité organisationnelle. La QVT, entendue comme l'ensemble des conditions d'exercice du travail, influence directement l'engagement, la motivation et la performance des collaborateurs, tout en contribuant à réduire les coûts liés à l'absentéisme et au turnover. Par ailleurs, la transformation digitale peut accentuer les risques psychosociaux, en générant stress, surcharge informationnelle et hyperconnexion, ce qui nécessite des dispositifs de prévention adaptés. Dans ce cadre, le management joue un rôle central dans la régulation des conditions de travail et la détection des situations à risque. Enfin, la résilience, individuelle et organisationnelle, apparaît comme une capacité clé d'adaptation face aux incertitudes, reposant sur les ressources personnelles, la qualité du leadership et la culture organisationnelle, comme le soulignent Karl E. Weick et Kathleen M. Sutcliffe. Ainsi, l'intégration conjointe de la QVT, de la prévention des RPS et du développement de la résilience constitue un levier stratégique pour construire une performance durable conciliant exigences économiques et bien-être humain.

## **Axe 5 : Performance économique, responsabilité sociétale des organisations et modèles durables**

Dans un environnement caractérisé par des exigences accrues en matière de durabilité, de transparence et d'éthique, la performance organisationnelle ne peut plus être réduite à sa seule dimension économique. Elle s'inscrit désormais dans une approche élargie intégrant des considérations sociales, environnementales et sociétales, au cœur de laquelle la responsabilité sociétale des organisations (RSO) constitue un cadre structurant. Cette évolution traduit une transformation profonde des modèles de création de valeur, invitant les organisations à concilier performance économique et responsabilité globale. Dans cette perspective, les approches contemporaines de la RSO favorisent l'intégration des attentes des parties prenantes et contribuent à renforcer la réputation, la légitimité et la résilience organisationnelle. Comme le soulignent Michael E. Porter et Mark R. Kramer, la création de valeur partagée constitue un levier stratégique permettant d'articuler performance économique et impact sociétal. Par ailleurs, les modèles économiques durables reposent sur des logiques de long terme, intégrant l'optimisation des ressources, la réduction des impacts environnementaux et l'innovation sociale, conformément aux travaux de John Elkington. Dans cette dynamique, les organisations développent des indicateurs de performance extra-financiers et adoptent des pratiques de gestion alignées avec les objectifs de développement durable. Le secteur du tourisme sportif illustre particulièrement ces enjeux, en combinant attractivité économique, valorisation des territoires et préservation des écosystèmes, tout en mobilisant des outils digitaux pour optimiser la gestion et renforcer la transparence. Ainsi, l'intégration de la RSO et des modèles économiques durables apparaît comme un facteur clé de compétitivité et de légitimité dans un contexte de transformation globale des organisations.

## **Références bibliographiques**

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.

- Bachelard, O. (2017). *La qualité de vie au travail : enjeux et pratiques managériales*. Éditions Management & Société.
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Organization Science*, 25(1), 70–92.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Academy of Management Journal*, 41(1), 1–29. <https://doi.org/10.2307/256521>
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics: Why are we not there? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 119–126.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). *Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines*. Harper Business.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Frej, B. & Bétourné, N. (2025). *Responsabilité sociétale des entreprises : Stratégie ressources humaines et pratique du bien-être*. [Référence incomplète – année et éditeur non disponibles].
- Hesketh, A., & Cooper, C. L. (2019). *Wellbeing at work: How to design, implement and evaluate wellbeing programs*. Kogan Page.
- Klein, T., & Gavaere, E. (2012). *Risques psychosociaux et transformations du travail*. De Boeck.
- Le Boterf, G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles.
- Loup, S. (2016). *Management et transformation digitale*. Dunod.
- Hesketh, A., & Cooper, C. L. (2019). *Wellbeing at Work: How to Design, Implement and Evaluate Wellbeing Programs*. London: Kogan Page.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance. *Academy of Management Journal*, 41(1), 1–29.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1–2), 62–77.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Ulrich, D. (1997). Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press.

Van Hoolandt, T. (2017). Digitalisation des entreprises et mutations organisationnelles. Larcier.

Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty (2nd ed.). Jossey-Bass.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.

## **Modalités de soumission**

### **La communication :**

Votre contribution pourra être présentée sous la forme suivante :

- Article scientifique / Communication scientifique orale dans le cadre d'une session en ligne (20 minutes de présentation + 10 minutes de discussion)

### **Catégories d'intervenants**

- Enseignants-chercheurs
- Entreprises
- Formateurs
- Chefs de projet
- Doctorants

### **Calendrier :**

Envoi de l'article complet : Avant 20 Juin 2026

Notification : 30 Juin 2026

Conférence : 13 Juillet 2026

Toutes les communications seront publiées dans les actes de la conférence et les meilleurs articles scientifiques seront publiés dans La revue SRMD.fr

### **Comité de lecture**

Rachida Aallali, ENCG CASABLANCA, Morocco  
Mustapha Benmahane University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco  
Nathalie Bétourné, ISCID-CO ULCO  
Denisa Abrudan université de TIMISOARA Roumanie  
Meriam Cherkaoui, University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco  
Dimitri Laroutis ESC AMIENS

Audrey Morgand ESC AMIENS  
Caroline Diard Toulouse Business School  
Guillaume Vermeylen Université de Mons  
Christophe Estay KEDGE Business School  
Essaid El Meskini, University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco  
Faycal KADA Ibn Toufail Maroc  
Maria Elisa Figueiredo, Institut Polytechnique de Guarda, Portugal  
Benacher Frej, STAPS ULCO  
Hasnaa Gaber, ENCG CASABLANCA, Morocco  
Mohammed Guedira, FSE University M5 Rabat, Morocco  
Ermelinda Marques, Institut Polytechnique de Guarda, Portugal  
Fayrouz Naji, ENCG EL Jadida, Morocco Audrey Morgand, ESC AMIENS  
Fatine Ouahita, ENCG CASABLANCA, Morocco  
José Eduardo Teixeira, Institut Polytechnique de Guarda, Portugal



**S.R.M.D**

SCIENTIFIC REVIEW of MANAGEMENT & DIGITALIZATION

# APPEL À COMMUNICATIONS CALL FOR COMMUNICATIONS

MANAGEMENT, RESSOURCES HUMAINES  
ET PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

*Défis, pratiques innovantes  
et perspectives stratégiques*



**13 juillet 2026**

## **General presentation**

In a context marked by the acceleration of digital, economic, and social transformations, organizations are facing profound changes that redefine their ways of operating and their performance criteria. Digitalization, the development of artificial intelligence (AI), and the growing requirement for corporate social responsibility (CSR) contribute to the emergence of new organizational paradigms. In this context, the human resources (HR) function occupies a strategic position at the interface between technological innovation, organizational management, and organizational performance. These developments raise questions about forms of leadership, talent management practices, the use of data, as well as the ability of organizations to develop their resilience. They therefore call for a multidisciplinary reflection on contemporary transformations in management and performance.

## **Thematic areas**

Paper proposals may fit, in a non-exhaustive manner, within the following areas:

### **Area 1: Management and organizational performance**

The rapid evolution of digital technologies is profoundly transforming contemporary organizations by redefining their modes of operation, their structures, and their performance logics. In this context, management is no longer limited to coordination and control functions, but is increasingly asserted as a strategic lever for adaptation, innovation, and value creation. The analysis of new managerial models, of the organizational determinants of performance, and of the dynamics of structural innovation thus becomes essential for understanding the transformations of modern organizations. Digital transformation encourages the emergence of more flexible, collaborative, and agile managerial practices, challenging hierarchical structures in favor of horizontal configurations based on autonomy and trust. From this perspective, agile management promotes experimentation, adaptability, and collective learning, while the digitalization of communication tools contributes to the emergence of distributed management and forms of shared leadership, as highlighted by Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee. Furthermore, organizational performance is part of a multidimensional approach integrating human resources, the quality of leadership, and organizational culture, which are determining elements for cohesion and innovation, as indicated by Edgar H. Schein. Finally, managerial innovation accompanies the transformation of structures toward more transversal and network-based forms, encouraging collaboration and the circulation of information, while requiring an adaptation of managerial practices in order to reconcile organizational flexibility with the stability that remains necessary.

### **Area 2: Strategic HR, leadership and organizational performance**

In an organizational environment marked by uncertainty, complexity, and the acceleration of digital transformation, the human resources (HR) function stands out as a central strategic actor in organizational performance. Long limited to administrative missions, it is evolving toward a role of strategic partner aimed at aligning organizational objectives with human dynamics. This transformation is part of a value-creation logic in which the HR function contributes to the definition, implementation, and steering of strategic orientations, while ensuring coherence between human capital and performance requirements. It gives growing importance to talent management, including the attraction, development, and retention of key competencies, while supporting transformations linked to digitalization. In this context, Dave Ulrich proposes structuring the HR function around four complementary roles: strategic partner, change agent, administrative expert, and employee champion. At the same time, transformational leadership appears as an essential lever for mobilizing employees around a shared vision, by fostering commitment, autonomy, and skills development. As Bernard M.

Bass and Bruce J. Avolio have shown, this type of leadership stimulates both individual and collective performance while supporting innovation dynamics. In a context of digital transformation, it facilitates the appropriation of technological changes, reduces resistance, and helps establish a climate of trust and cooperation. Thus, the articulation between the strategic role of HR, transformational leadership, and governance practices constitutes a determining lever for building sustainable performance, in which employee commitment and the quality of internal communication play a central role.

### **Area 3: HR & AI**

The emergence of artificial intelligence (AI) and digital transformation are profoundly redefining human resource management practices, particularly in the area of skills management. In a context marked by the acceleration of technological change and the rapid obsolescence of knowledge, organizations must rethink their systems for job management, anticipation of skills development, and organizational learning. The integration of AI into HR processes therefore constitutes both a strategic opportunity and an organizational challenge, by strengthening predictive analysis capacities while also raising ethical issues related to transparency and data governance, as highlighted by Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee. Furthermore, workforce and skills planning in the digital era relies on the use of data and information systems to anticipate skills needs, while also requiring an evolution in managerial practices, training systems, and support for professional transitions.

### **Area 4: Well-being at work, psychosocial risks and resilience**

In a context marked by work intensification, digital transformation, and organizational change, well-being at work emerges as a major determinant of sustainable performance. Organizations are therefore led to move beyond an exclusively economic approach to performance in order to integrate human, social, and psychological dimensions. Quality of working life (QWL), the prevention of psychosocial risks (PSR), and the development of resilience therefore constitute essential levers of adaptation and organizational sustainability. QWL, understood as the set of working conditions, directly influences employee commitment, motivation, and performance, while helping to reduce costs linked to absenteeism and turnover. Moreover, digital transformation may intensify psychosocial risks by generating stress, information overload, and hyperconnectivity, which requires appropriate prevention systems. In this context, management plays a central role in regulating working conditions and detecting at-risk situations. Finally, resilience, both individual and organizational, appears as a key adaptive capacity in the face of uncertainty, based on personal resources, the quality of leadership, and organizational culture, as emphasized by Karl E. Weick and Kathleen M. Sutcliffe. Thus, the joint integration of QWL, PSR prevention, and the development of resilience constitutes a strategic lever for building sustainable performance that reconciles economic requirements with human well-being.

### **Area 5 : Economic performance, corporate social responsibility, and sustainable models**

In an environment characterized by increased requirements in terms of sustainability, transparency, and ethics, organizational performance can no longer be reduced to its sole economic dimension. It is now part of a broader approach integrating social, environmental, and societal considerations, at the heart of which corporate social responsibility (CSR) constitutes a structuring framework. This evolution reflects a profound transformation in value creation models, inviting organizations to reconcile economic performance with overall responsibility. From this perspective, contemporary CSR approaches encourage the integration of stakeholder expectations and contribute to

strengthening organizational reputation, legitimacy, and resilience. As Michael E. Porter and Mark R. Kramer emphasize, shared value creation constitutes a strategic lever enabling the articulation of economic performance and societal impact. Moreover, sustainable business models rely on long-term logics, integrating resource optimization, the reduction of environmental impacts, and social innovation, in line with the work of John Elkington. In this dynamic, organizations develop extra-financial performance indicators and adopt management practices aligned with sustainable development goals. The sports tourism sector particularly illustrates these issues by combining economic attractiveness, territorial enhancement, and ecosystem preservation, while mobilizing digital tools to optimize management and strengthen transparency. Thus, the integration of CSR and sustainable business models appears as a key factor of competitiveness and legitimacy in a context of overall organizational transformation.

### **Bibliographical references**

- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Bachelard, O. (2017). *La qualité de vie au travail : enjeux et pratiques managériales*. Éditions Management & Société.
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Organization Science*, 25(1), 70–92.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Academy of Management Journal*, 41(1), 1–29.
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics: Why are we not there? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 119–126.
- Frej, B., & Bétourné, N. (2025). *Responsabilité sociétale des entreprises : Stratégie ressources humaines et pratique du bien-être*. [Incomplete reference – year and publisher not available].
- Hesketh, A., & Cooper, C. L. (2019). *Wellbeing at work: How to design, implement and evaluate wellbeing programs*. Kogan Page.
- Klein, T., & Gavaere, E. (2012). *Risques psychosociaux et transformations du travail*. De Boeck.
- Le Boterf, G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles.
- Loup, S. (2016). *Management et transformation digitale*. Dunod.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1–2), 62–77.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.
- Van Hoolandt, T. (2017). *Digitalisation des entreprises et mutations organisationnelles*. Larcier.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

### **Submission guidelines**

#### **Presentations:**

Your contribution may take the following form:

- Research paper / Oral presentation as part of an online session (20-minute presentation + 10-minute discussion)

## **Categories of presenters:**

- Academic staff
- Industry representatives
- Trainers
- Project managers
- PhD students

## **Timeline:**

Submission of full paper: Before 20 June 2026

Notification: 30 June 2026

Conference: 13 July 2026

All papers will be published in the conference proceedings and the best scientific articles will be published in the journal SRMD.fr

## **Reading panel**

Rachida Aallali, ENCG CASABLANCA, Morocco

Denisa Abrudan, the West University of TIMISOARA Roumanie

Mustapha Benmahane University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco

Nathalie Bétourné, ISCID-CO, Université du Littoral Côte d'Opale, France

Meriam Cherkaoui, University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco

Caroline Diard, TBS Business School, France

Christophe Estay, KEDGE Business School, France

Benacher Frej, Université du Littoral Côte d'Opale, France

Hasnaa Gaber, ENCG CASABLANCA, Morocco

Mohammed Guedira, FSE University M5 Rabat, Morocco

Faycal Kada, Ibn Toufail, Maroc

Dimitri Laroutis, ESC AMIENS, France

Ermelinda Marques, Institut Polytechnique de Guarda, Portugal

Essaid El Meskini, University Chouaib Doukkali EL Jadida, Morocco

Audrey Morgand ESC AMIENS, France

Fayrouz Naji, ENCG EL Jadida, Morocco

Fatine Ouahita, ENCG CASABLANCA, Morocco

José Eduardo Teixeira, Institut Polytechnique de Guarda, Portugal

Guillaume Vermeylen, Université de Mons, Belgique

## **Submission of articles**

**Accepted articles will be subject to a publication fee of €70**

**Articles should be sent to the following address : [dir-revue@digiqua.net](mailto:dir-revue@digiqua.net)**

**Or visit the website : [snbee.fr](http://snbee.fr)**