

La Gestion De Prévention Des Risques Des Entreprises : Cas Des Ecoles Professionnelles Au Niger

Janvier Fokam

Université internationale IBERO-AMERICAINE DE MEXICO (UNINI)

janvier.fokam@doctorado.unib.org



Résumé – Au Niger, l'éducation est non seulement du domaine régalien de l'État, mais voit également la participation du privé à travers à travers les écoles, instituts et universités. Le processus d'inscription dans ces écoles n'est pas sans stress pour les élèves et leurs parents, car les conditions applicables nécessitent des ressources variées. La qualité de l'éducation est une préoccupation majeure des plus hautes autorités du système éducatif. Une décennie après l'indépendance, l'essentiel du personnel d'encadrement est principalement composé d'étrangers ; les enseignants nigériens ne représentant qu'une petite partie. Le besoin en personnel éducatif ne cesse d'augmenter suite à la création de nouvelles écoles doublée du renvoi d'enseignants étrangers dans leurs pays d'origine. Les jeunes diplômés universitaires accourent vers la profession enseignante malgré des conditions de travail relativement peu alléchantes du fait d'un manque de débouchés. Cette situation aboutie à une hétérogénéité des profils des enseignants et des ambitions que ces jeunes poursuivaient au début de leur carrière ; ce qui n'est pas sans conséquence sur la relation entre les enseignants et leur profession.

L'objectif de notre étude est la gestion de la prévention des risques pour l'entreprise : cas des écoles professionnelles au Niger car, ceux-ci mettent en danger la survie d'une entreprise, sa compétitivité, sa situation financière, son image de marque, la qualité de ses produits ou services et le bien-être de ses salariés.

Dans ces situations, les organisations doivent se concentrer sur l'intégration de pratiques de gestion des risques pour gérer stratégiquement l'incertitude et capitaliser les opportunités.

Mots clés – Gestion, prévention, risque, entreprise, école professionnelle, Niger.

Abstract – In Niger, education is the sovereign domain of the state, but also sees the participation of the private through schools, institutes and universities. The process of enrolling in these schools is not without stress for students and their parents, as the applicable conditions require various resources. The quality of education is a major concern of the highest authorities in the education system. A decade after independence, most of the supervisory staff were foreigners; Nigerien teachers represented only a small proportion. The need for educational staff continues to increase following the creation of new schools and the dismissal of foreign teachers in their countries of origin. Young university graduates flock to the teaching profession despite relatively unattractive working conditions due to a lack of opportunities. This situation results in a heterogeneity of the profiles of teachers and the ambitions that these young people pursued at the beginning of their career; which is not without consequence on the relationship between teachers and their profession.

The objective of our study is the management of risk prevention for the company: case of vocational schools in Niger because they endanger the survival of a company, its competitiveness, its financial situation, its brand image, the quality of its products or services and the well-being of its employees.

In these situations, organizations need to focus on integrating risk management practices to strategically manage uncertainty and capitalize on opportunities.

Keywords – Management, Prevention, Risks, Business, Vocational Schools, Niger.

I. INTRODUCTION GENERALE ET CONTEXTE DE L'ETUDE

Au Niger, l'éducation est dispensée non seulement par l'État à travers les écoles, instituts et universités publics, mais également par les individus à travers les écoles professionnelles privées. Leur nombre a considérablement évolué et propose différents types de formations. Dans les années 1990, l'enseignement professionnel et technique a commencé à s'implanter au Niger. Depuis lors, de telles écoles professionnelles se sont développées à travers le pays, dépassant en nombre les universités et les écoles professionnelles publiques, affirment les promoteurs du projet. Malgré le grand nombre d'écoles dans chaque région, ces écoles sont confrontées à des crises et à des risques. Le processus d'inscription dans ces écoles n'est pas sans stress pour les élèves et leurs parents, car les conditions applicables nécessitent des ressources variées.

La qualité de l'éducation est une préoccupation majeure des plus hautes autorités de l'enseignement et de la formation professionnelle du Niger. Diverses évaluations internes et externes indiquent que la capacité d'apprentissage de l'apprenant est extrêmement faible. Par exemple, les résultats PASEC 2014[1] du Niger montrent que les apprenants ont un taux d'échec de plus de 90,2 % en français à l'entrée à l'école, et 72,2 % sont en dessous du niveau suffisant de réussite en mathématiques. Cette situation s'observe en lecture au niveau de l'apprenant en fin de cycle. Au vu de ces résultats, la nécessité d'améliorer la qualité des enseignants pour préparer les jeunes à l'avenir apparaît comme un impératif absolu.

Depuis plus d'une décennie, des efforts ont été déployés principalement pour améliorer la capacité globale de formation professionnelle. Cette décision politique a contraint les autorités à embaucher des enseignants non formés pour prendre en charge l'éducation des enfants. Avec un taux de croissance naturelle de 3,9 %, la population d'âge scolaire a plus que triplé ces dernières années, augmentant le nombre d'enseignants contractuels dans le système d'enseignement professionnel du Niger.

Il existe trois grandes périodes de recrutement des enseignants au Niger. Depuis la création des premières écoles au début des années 1970, le personnel enseignant est principalement composé d'étrangers, les enseignants nigériens ne représentant qu'une petite partie de la main-d'œuvre. Selon les générations, ils étaient titulaires du Certificat d'études indigènes, du Certificat d'Études Élémentaires et Primaires [2], et diplômés des écoles professionnelles du Niger et de la région africaine. Pour bénéficier d'un an de formation professionnelle, les jeunes certifiés passent un test de sélection. Les diplômés réguliers ont été systématiquement recrutés et intégrés dans la fonction publique conformément aux plans du ministère en charge de l'éducation.

Ils ont accédé à ce métier comme profession parce qu'ils étaient considérés comme faisant partie de l'élite de la société en raison de leur nombre très limité, de l'analphabétisme de la quasi-totalité de la population et de leurs conditions de vie.

Malgré l'immigration d'enseignants des écoles techniques de Zinder, Tillabery et Tahoua, l'augmentation du nombre d'écoles depuis 1976 et le retour récent d'enseignants étrangers dans leur pays d'origine ont créé une énorme demande d'enseignants. Par la suite, le gouvernement au pouvoir a embauché un grand nombre de jeunes diplômés du CEPE pour combler la pénurie d'enseignants. Ces jeunes recrutés ont suivi environ deux semaines de formation dite « rapide » avant d'être envoyés à leur poste. Cette situation a conduit à ce qu'un grand nombre de jeunes diplômés du premier cycle [3] soient scolarisés dans les écoles normales existantes, et a conduit à la création d'une nouvelle école normale à Dosso.

Malgré les différences de statut entre les différentes catégories d'enseignants de l'époque, chacun, dans la mesure du possible, non seulement exerce correctement son métier favori, mais évolue également professionnellement dans une carrière qui lui permet d'y parvenir.

Au début des « années 2000 », une récession économique et une croissance rapide de la population d'âge scolaire ont créé une grave pénurie d'enseignants, et une nouvelle génération d'enseignants, ou « enseignants bénévoles », est née. À l'époque, l'objectif était de recruter directement de jeunes propriétaires de BEPC sans formation préalable et de leur accorder des indemnités réduites, dites "pécules". Pour accéder aux services publics, les volontaires passent des concours. Par la suite, le corps des volontaires a été transformé en un corps de personnel éducatif contractuel et leur rémunération a été légèrement améliorée.

Malgré des conditions de travail difficiles et des salaires bas, le manque de débouchés pour les jeunes diplômés universitaires a entraîné une augmentation du nombre de candidats à la profession enseignante. Cette situation a conduit à une hétérogénéité remarquable parmi les enseignants en termes de profils et d'objectifs qu'ils poursuivaient au début de leur carrière.

Parmi les multiples enjeux liés aux problématiques éducatives en Afrique, l'abandon professionnel représente aujourd'hui l'un des enjeux les plus sensibles, et l'analyse de ce problème passe nécessairement par la gestion des ressources humaines en

éducation. L'un d'eux constitue un problème dans la plupart des pays africains. En effet, la gestion du personnel enseignant devient de plus en plus complexe en raison de l'intégration rapide des systèmes, de la sensibilité du secteur éducatif et des nouvelles relations entre les enseignants et leur profession. Il convient de rappeler que les différentes évolutions intervenues dans le domaine de l'éducation, notamment dans la gestion du système éducatif nigérien, se sont traduites par des opportunités différentes d'accès à la profession enseignante et une diversification du vivier de talents.

En fonction de la politique éducative d'un pays, des besoins en enseignants et des opportunités offertes par le marché du travail, le niveau de recrutement et la motivation des candidats enseignants varient. De ce fait, il existe aujourd'hui un certain décalage entre les objectifs éducatifs nationaux et les objectifs personnels des jeunes qui y accèdent, ce qui n'est pas sans conséquences sur la relation entre les enseignants et leur profession. Aujourd'hui, nombre d'enseignants contractuels nigériens considèrent leur entrée dans la profession enseignante comme un « accident » et décrivent leur existence sur le terrain en affirmant que l'enseignement est leur « vie ». Ces enseignants gardent toujours à l'esprit qu'ils se trouvent à un stade intermédiaire et qu'ils n'ont pas besoin de s'investir pleinement pour atteindre l'objectif souhaité. Cette situation peut expliquer certains des abandons scolaires observés aujourd'hui dans les établissements d'enseignement

Après avoir signé le contrat, le nouvel enseignant se rend à l'école et découvre la réalité du milieu dans lequel il doit désormais exercer son métier. Dans la plupart des cas, la première exposition des nouveaux enseignants à l'environnement physique et humain de travail est décevante. La qualité des infrastructures, la qualité de l'accueil des camarades de classe, des étudiants et de leurs parents, ainsi que la disponibilité du matériel de travail laissent généralement à désirer. En tant qu'enseignant débutant, l'encadrement et le suivi dont il a besoin ne sont pas toujours disponibles.

Mais l'importance de ce premier contact n'est plus à démontrer tant il conditionne la relation entre les futurs enseignants et l'école. En effet, la mise en œuvre de stratégies d'acceptation et d'intégration a généralement un impact significatif sur l'engagement des enseignants au sein des écoles, la mobilisation et le respect de la mission, ainsi que la rétention dans la profession. Plus l'organisation de l'enseignement est structurée et efficace, plus l'enseignant a de chances d'atteindre un niveau de performance satisfaisant. De plus, il doit être surveillé et suivi en permanence pour s'assurer qu'il exécute son travail de manière satisfaisante. Par conséquent, fournir au nouvel enseignant un maximum de renseignements et d'informations sur la culture, les valeurs, la philosophie afin d'éviter tout inconfort pouvant affecter la qualité de la relation entre l'enseignant et sa profession, est important.

Au Niger, la rétention du personnel enseignant constitue un enjeu majeur pour les dirigeants du système éducatif, les gestionnaires de risques et de crise, et en effet, comme déjà mentionné, les carrières des enseignants, notamment par rapport à la profession, sont fortement influencées. Le développement est très limité et restrictif. La réussite à divers concours offrant des perspectives de carrière uniques dépend de la situation organisationnelle et de critères de sélection dont la fiabilité n'est pas toujours garantie. Les échecs répétés entraînent une stagnation professionnelle parmi les enseignants et conduisent inévitablement de nombreux enseignants à abandonner leurs études. Cette situation est aggravée par le fait que les conditions juridiques et de rémunération sont loin d'être attractives. En fait, les difficultés liées aux conditions de travail locales et la quasi-absence de perspectives de carrière sont les principaux facteurs juridiques expliquant l'exode massif de population auquel nous avons assisté au Niger ces dernières années. À ces facteurs juridiques, qui s'inscrivent dans une longue liste de risques et de risques, s'ajoute la précarité salariale, qui se manifeste par une rémunération absurde et incertaine. Une conséquence directe de ce facteur économique est l'attrait que les emplois dits « habillés », comme ceux des douanes, de la police et de la gendarmerie, exercent sur les jeunes enseignants, hommes et femmes. Ces emplois sont mieux rémunérés et les jeunes ont la garantie d'un emploi et sont automatiquement recrutés de façon permanente.

La combinaison de ces facteurs a conduit à une véritable hémorragie dans le système éducatif, les enseignants perdant leur emploi chaque jour à la recherche d'un avenir meilleur. Les efforts déployés par les autorités à travers diverses mesures n'ont pas répondu aux attentes et ne suffisent pas à empêcher les enseignants de quitter leur emploi. La rétention des enseignants au Niger est l'un des véritables défis à relever pour améliorer la qualité du système éducatif.

Je dois ajouter cette question d'un étudiant non boursier qui est à court d'énergie et qui entre dans un cycle de formation où il a besoin d'argent pour payer sa formation. Les étudiants pauvres désistent ou abandonnent à mi-parcours le cursus de formation. Si des mesures préventives ne sont pas prises, les écoles professionnelles présentant un taux relativement élevé de tels cas, deviendront rapidement vacantes et finiront souvent par fermer. Il y a une problématique qui se pose chez les fondateurs de ces

écoles professionnelles. En particulier, quelle prévention des risques faut-il appliquer dans la gestion des écoles professionnelles au Niger ? L'objectif de cette étude est de prévenir les crises dans les écoles professionnelles au Niger. Dans le cadre de nos recherches, nous devons trouver les crises que ces écoles et instituts peuvent remplacer par les solutions nécessaires, si possible avant que la crise ne soit évitée. Comme vous le savez, les écoles professionnelles sont désormais des entreprises privées directement impliquées dans le développement des ressources humaines. Une telle approche nécessite de trouver une approche méthodologique en vue d'identifier de vraies réponses dans le domaine de la recherche.

II. METHODOLOGIQUE DE RECHERCHE

GRAWITZ [4] définit la méthodologie comme étant : « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre des vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie ». Ce chapitre est essentiellement centré à la description de la population d'étude, de l'échantillon, des techniques de récolte des données et d'analyse des résultats.

2.1. Population d'étude

Selon Mucchielli [5], la population ou l'univers d'enquête est l'ensemble de groupe humain concerné par les objectifs de l'enquête découpée en échantillon. Ainsi, la population pour notre étude est l'ensemble des écoles professionnelles d'enseignement supérieur du Niger et plus particulièrement celles de Niamey. Nous avons choisi les instituts, universités et écoles professionnelles de Niamey, car nous demeurons dans cette capitale qui cumule le plus grand nombre des écoles professionnelles de tout le Niger. Notre population d'étude ou population-cible est composée de tous les enseignants, étudiants, personnels administratifs, fondateurs des instituts privés du Niger et les parents d'étudiants qui remplissent la responsabilité de la gouvernance scolaire. Cependant, compte tenu de la taille de cette population et de nos moyens limités, nous allons nous intéresser aux instituts résidents dans la communauté urbaine de Niamey.

Voici les instituts, universités et écoles privées d'enseignement supérieur concernés par notre étude:

1. Institut Africain de Technologie [6] (IAT)
2. Institut de Formation Agro-industrie et Commerce [7] (IFAC)
3. Institut Privé des Hautes Études Managériales [8] (IPHEM)
4. Institut Privé de Santé et de l'Action Sociale [9] (IPSAS Boyi)
5. Université Privée Internationale LUCAS – Niger [10]
6. Université des Sciences et Technologies du Niger [11] UST/N
7. École Supérieure de Management [12] (Groupe SODESI)
8. Institut Britannique de Management et de Technologie [13] (IBMT)
9. École Supérieure des Technologies de l'Information, du Management et de l'Électrotechnique [14] (ESTIME)
10. École des Techniques Économique, Comptable, Commerciale et de Communication (ETEC) [15]
11. SWISS Umef University of Niger [16]
12. Université Européenne Privée du Niger [17] (UEPN-Jean Jaurès)
13. Institut Nigérien d'Informatique et de Maintenance Électronique [18] (INIME)
14. École Supérieure d'Informatique et Électronique [19] (ESIE)
15. École Supérieure de Statistique et d'Informatique [20] (ESSI)
16. Institut Privé d'Études Juridiques, d'Administration Générale, Gestion des Ressources et ses Projets [21] (IPEJA/GRP)
17. Institut Africain de Management [22] (IAM)
18. Institut International de Management [23] (IIM)
19. Université Privée DIABA LOMPO [24] (UPDL)

20. École Nationale de la Protection Civile [25] (ENPC)
21. Centre Amir Sultan [26]
22. Complexe d'Enseignement Technique [27] (CET-ASNI)
23. École de Santé Publique et de l'Action Sociale [28] (ESPAS)
24. École des Cadres [29] (EDC)
25. Institut Privé l'Elite de Niamey [30]
26. École Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises [31] (ESCAE)
27. Institut Nigérien de Techniques Comptables et Financières [32] (INTECFI)
28. Institut Privé des Hautes Études Commerciales [33] (IPHEC)
29. École Supérieure d'Administration et de Gestion [34] (ESAGE)

Nous avons environ 29 instituts, universités et écoles privés d'enseignement supérieur qui animent la vie scolaire à Niamey. C'est au sein de ces instituts qu'il y a lieu de définir l'échantillon qui permettra de recueillir les données. Dans ces instituts, on dénombre des effectifs très différents. D'un institut à l'autre, ces effectifs ne sont pas les mêmes. C'est pourquoi pour calculer notre échantillon représentatif sur la base de la population cible qui est constituée des effectifs très élevés de tous les instituts privés cités ci-dessus, il est nécessaire de connaître le nombre d'étudiants et d'enseignants par instituts. En conséquence, au lieu de s'attarder sur ces grands effectifs d'étudiants et d'enseignants qui vont engendrer un système très lourd et compliqué, nous avons choisi d'aller directement en sélectionnant notre échantillon.

2.2. Echantillonnage

Dans le cas de notre étude, nous avons choisi d'appliquer l'échantillonnage aléatoire simple qui convient au cadre de notre recherche. L'échantillonnage aléatoire simple est une méthode d'échantillonnage qui entre dans la catégorie de l'échantillonnage probabiliste. Cet échantillonnage aléatoire simple donne à tous les membres de la population cible une probabilité égale et connue d'être sélectionnés comme répondants dans le groupe échantillon. L'échantillonnage aléatoire simple attribue des nombres à tout le monde au sein de la population, de sorte qu'un groupe échantillon peut être sélectionné à l'aide du processus qui choisit le même nombre dans la liste.

Tableau N°1 : Composition de l'échantillon

Ordre/Institut	Nombre d'enseignants	Nombre d'étudiants	Total
Institut Africain de Technologie (IAT)	02	02	04
Institut de Formation Agro-industrie et Commerce (IFAC)	02	02	04
Institut Privé des Hautes Etudes Managériales (IPHEM)	02	02	04
Institut Privé de Santé et de l'Action Sociale (IPSAS Boyi)	02	02	04
Université Privée Internationale LUCAS – Niger	02	02	04
Université des Sciences et Technologies du Niger UST/N	02	02	04
Ecole Supérieure de Management	02	02	04

(Groupe SODESI)			
Institut Britannique de Management et de Technologie (IBMT)	02	02	04
Ecole Supérieur des Technologies de l'Information, du Management et de l'Electrotechnique (ESTIME)	02	02	04
Ecole des Techniques Economique, Comptable, Commerciale et de Communication (ETEC)	02	02	04
SWISS Umef University of Niger	02	02	04
Université Européenne Privée du Niger (UEPN-Jean Jaurès)	02	02	04
Institut Nigérien d'Informatique et de Maintenance Electronique (INIME)	02	02	04
Ecole Supérieure d'Informatique et Electronique (ESIE)	02	02	04
Ecole Supérieure de Statistique et d'Informatique (ESSI)	02	02	04
Institut Privé d'Etudes Juridiques, d'Administration Générale, Gestion des Ressources et ses Projets (IPEJA/GRP)	02	02	04
Institut Africain de Management (IAM)	02	02	04
Institut International de Management (IIM)	02	02	04
Université Privée DIABA LOMPO (UPDL)	02	02	04
Ecole Nationale de la Protection Civile (ENPC)	02	02	04
Centre Amir Sultan	02	02	04
Complexe d'Enseignement Technique (CET-ASNI)	02	02	04
Ecole de Santé Publique et de l'Action Sociale (ESPAS)	02	02	04
Ecole des Cadres (EDC)	02	02	04
Institut Privé l'Elite de Niamey	02	02	04
Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises (ESCAE)	02	02	04

Institut Nigérien de Techniques Comptables et Financières (INTECFI)	02	02	04
Institut Privé des Hautes Etudes Commerciales (IPHEC)	02	02	04
Ecole Supérieure d'Administration et de Gestion (ESAGE)	02	02	04
Total	58	58	116

Source : Enquête de décembre 2023

Selon ce tableau, il convient de préciser que dans chaque institut, université et école professionnelle, on a sélectionné deux étudiants et deux enseignants pour répondre aux questions que nous avons composées en quatre catégories: un questionnaire adressé aux enseignants, un questionnaire pour les étudiants, celui des parents des étudiants et un autre pour les fondateurs des instituts.

L'échantillon comprend donc 116 personnes sans compter les fondateurs des instituts et les parents des étudiants qui constituent les personnes ressources de la partie de gouvernance scolaire.

III. ANALYSE DES RESULTATS

Tableau n°2: Identification des enquêtés regroupés par catégorie

Catégorie de personnes	Effectif	Type de questionnaire administré
Etudiants	50	Questions fermées
Enseignants	40	Questions fermées
Personnel administratif	10	questions semi-ouvertes
Fondateurs	09	Interview + questions ouvertes
Les parents d'étudiants	07	Interview+ questions ouvertes
Total	116	

Source : Enquête de décembre 2023

Nous avons monté un guide d'entretien adapté à chaque catégorie de personnes. Nous avons réparti notre échantillon en cinq catégories de personne. Chaque catégorie a son questionnaire adapté à sa nature dans le guide d'entretien. Les étudiants ont reçu des questions fermées aussi bien que les enseignants. Le personnel administratif a eu des questions semi-ouvertes, tandis que les fondateurs et les parents d'étudiants ont eu des interviews et des questions ouvertes. Toute cette différenciation a permis d'identifier les différents risques et crises.

Tableau n°3: Identification des différents risques et crises

Catégorie de personnes	Effectif	Type de risques ou crises
Etudiants	50	Les frais d'inscription et de formation très hauts, Abandon des classes, déscolarisation, absences et retards, impolitesse et désobéissance vis-à-vis de la

		hiérarchie; tricherie lors des examens.....
Enseignants	40	Manque d'argent pour payer les heures de vacation, manque de motivation et de performance, sans promotion, l'enseignement un métier uniquement lucratif et sans passion, enseignants mal formés et sans aucun niveau pédagogique
Personnel administratif	10	Sans promotion, manque de motivation, cumul des tâches, salaire trop bas, mésentente avec les fondateurs, les faux diplômes
Fondateurs	09	Les frais d'ouverture des écoles et leurs filières trop élevés, fermeture des écoles, trop de taxes et trop de papiers à remplir; trop de retard dans le versement des frais boursiers, les faux diplômes et faux bulletins délivrés à certains étudiants...
Les parents d'étudiants	07	Pauvreté, cherche la réussite de leurs enfants, recherche des bonnes écoles ou des écoles prestigieuses; frais d'inscription et de formation non payés totalement; négociation de la réussite de leurs enfants...
Total	116	

Source : Enquête de décembre 2023

Les résultats affichés dans ce tableau témoignent que dans les écoles professionnelles chaque catégorie de personnes vit les risques ou les crises liées à sa représentation et au rôle joué. Tout commence par les étudiants qui doivent payer les frais d'inscription et de formation qui leur sont parfois très hauts. Ce qui entraîne chez eux souvent abandon des classes ou déscolarisation. Certains étudiants vivent au sein de leur école sans aucun respect de la discipline ou des statuts intérieurs qui se caractérisent par les absences et retards, impolitesse et désobéissance vis-à-vis de la hiérarchie et tricherie lors des examens.

La catégorie des enseignants est très souvent composée des vacataires qui subissent les crises ou les risques de manque d'argent pour payer les heures de vacation, manque de motivation et de performance, sans promotion. L'enseignement devient un métier uniquement lucratif et sans passion. Les enseignants qui sont mal formés et sans aucun niveau pédagogique édulcorent et ternissent la physionomie des écoles dans lesquelles ils sont engagés.

Le personnel administratif qui est sans promotion, manque de motivation, cumul des tâches avec des salaires trop bas qui entraînent les mésententes avec les fondateurs surtout s'il consent à délivrer les faux diplômes à ceux qui acceptent les acheter.

Selon les fondateurs les frais d'ouverture des écoles et leurs filières sont trop élevés, ce qui peut entraîner à la longue la fermeture des écoles surtout si ces derniers ont contracté des prêts en banque qui deviennent insolubles. Ces fondateurs disent qu'ils font face à trop de taxes et trop de papiers à remplir. Ils relèvent comme un fait récurrent trop de retard dans le versement des frais boursiers et regrettent les faux diplômes et faux bulletins délivrés à certains étudiants.

Les parents des étudiants parfois très pauvres, cherchent la réussite de leurs enfants, recherchent des bonnes écoles ou des écoles prestigieuses. Ne pouvant pas payer la totalité des frais d'inscription et de formation, ils négocient la réussite de leurs enfants qui peinent à obtenir leur diplôme. Tous ces maux entraînent des crises et des risques ou même des conséquences insurmontables dans les écoles gérées comme des entreprises.

Tableau n°4: Conséquences des risques et crises dans les entreprises

Catégorie de personnes	Effectif	Type de conséquences
Etudiants	50	57% d'abandon ou déscolarisation
Enseignants	40	75% désistent à l'enseignement
Personnel administratif	10	80% accueillent mal, volent et quittent l'école ou sont renvoyés par leurs employeurs
Fondateurs	09	30% de fermeture des écoles professionnelles
Les parents d'étudiants	07	47% n'honorent pas leurs engagements vis -à- des écoles professionnelles
Total	116	

Source : Enquête de décembre 2023

Le secteur le plus affecté par les conséquences des crises et des risques est le secteur administratif, 80% du personnel très méprisés à cause des salaires trop bas et n'espérant aucun avantage, aucune promotion sont affectés psychologiquement par des mauvais sentiments accueillent mal les étudiants, volent et quittent l'école ou sont renvoyés par les fondateurs. Ce pourcentage est suivi de celui des enseignants à 75%. Ce qui est remarquable est que le métier d'enseignant n'est pas souhaité par le nigérien qui le considère comme métier transitoire, de chômage et de gagne-pain en espérant un jour être recruté dans l'administration publique. L'enseignement n'est pas vécu comme une vocation. C'est ce qui apporte comme conséquence chez les étudiants qui à 57% abandonnent les classes faute de suivi et ne pouvant pas payer les frais de formation. Ce qui est évident est que les parents d'étudiants à 47% sont souvent victimes de leur propre témérité quand ils inscrivent dans des écoles professionnelles dont les frais de formation sont bien au-dessus de leur proche. L'autre conséquence très grave est la fermeture de l'école professionnelle qui n'aboutit aux objectifs du fondateur. La plupart des fondateurs subissent des concurrences déloyales surtout quand ils ne maîtrisent pas les grands enjeux des entreprises scolaires. Ils font appel aux marketeurs qui les spolient de sommes énormes d'argent et les abandonnent à leur sort, alors qu'ils n'ont résolu aucun problème.

Tableau n°5: Les solutions préventives qui existent

Catégorie de personnes	Effectif	Type de solutions
Etudiants	50	100% Assiduité et fidélité
Enseignants	40	80% Motivation et performance
Personnel administratif	10	100% Motivation et performance
Fondateurs	09	75% Etre du domaine d'enseignement
Les parents d'étudiants	07	65% Dialogue et acceptation de sa condition de vie
Total	116	

Source : Enquête de décembre 2023

Les étudiants ont soulevé à 100% l'assiduité et la fidélité aux normes et aux statuts de l'enseignement. Les enseignants et le personnel administratif ont proposé comme solutions respectivement 80% et 100% la motivation et la performance, tandis que les fondateurs à 75% donnent comme conseils d'être du domaine de l'enseignement et les parents des étudiants ont reconnu à 65% qu'il est nécessaire d'engager le dialogue et accepter leur condition de vie. C'est ce qui pourrait aider comme base de résolution des crises et des risques dans les écoles professionnelles

Tableau n°6: Prévention des risques et crises dans les écoles professionnelles

Catégorie de personnes	Effectif	Prévention des risques et crises dans les écoles professionnelles
Etudiants	50	100% Education familiale de base, éducation civique et morale à l'école
Enseignants	40	80% Patriotisme, se sentir engagé pour le développement de son pays
Personnel administratif	10	95 % Formation et l'esprit d'ouverture
Fondateurs	09	87% Redéfinition de l'école comme entreprise personnelle, avoir une culture d'entreprise
Les parents d'étudiants	07	100% Respect des engagements des statuts des écoles
Total	116	

Source : Enquête de décembre 2023

Sur le tableau, 100% des étudiants pensent pour résoudre les risques et les crises au niveau des instituts, universités et écoles professionnelles, il est nécessaire de rappeler aux parents leur rôle d'éducateur de base et d'introduire dans les écoles professionnelles l'éducation civique et morale pour les aider à réfléchir sur leur inconduite et comprendre ou savoir comment se tenir face à la hiérarchie. Les parents à 100% doivent se tenir comme des modèles dans le respect des engagements vis-à-vis des statuts des écoles dans lesquelles ils inscrivent leurs enfants. Les personnels administratifs reconnaissent à 95% qu'ils doivent être formés afin d'avoir un esprit d'ouverture et participatif pour collaborer avec les fondateurs des écoles. Pour prévenir les risques et crises dans les écoles professionnelles les fondateurs à 87% sont résolus à redéfinir leur école comme une entreprise personnelle afin d'avoir une culture d'entreprise. Selon les enseignants à 80%, pour prévenir les risques et crises dans les écoles professionnelles, il est important qu'ils aient en eux le patriotisme et se sentir engagés pour le développement de son pays, car chacun doit avoir une vocation qui légitime sa formation et son métier.

Somme toute, chaque catégorie de personne s'engage à évaluer les risques ou les crises à son niveau avant de décider la prévention dans la logique de son domaine d'activités.

IV. DISCUSSION DES RESULTATS

L'évaluation des risques ou des crises permet de déterminer l'importance des risques pour une entreprise, de décider si elle doit accepter ces risques particuliers et de prendre des mesures pour les éviter ou les minimiser. Il était intéressant de classer les risques après les avoir identifiés avant de les évaluer. Les conséquences et les probabilités de chaque risque ont été prises en compte. De nombreuses organisations n'estiment que l'utilisation de critères tels que « élevé », « moyen » ou « faible » pour évaluer les résultats et le potentiel répond à leurs besoins. Vous pouvez comparer ces risques à votre plan d'affaires pour identifier les risques susceptibles d'avoir un impact sur vos objectifs et les évaluer en tenant compte des exigences réglementaires, des coûts et des préoccupations des investisseurs.

Dans certains cas, le coût de l'atténuation d'un risque potentiel est si élevé qu'il peut être judicieux, du point de vue commercial, de ne rien faire. Il existe des outils pour vous aider à évaluer les risques. Il est important d'indiquer l'importance et la probabilité d'occurrence des risques sur la carte des risques. Chaque risque est classé sur une échelle de 1 à 10. Si la valeur du risque est de 10, cela signifie que le risque est très important pour l'entreprise.

Cette carte vous permet de visualiser les risques les uns par rapport aux autres, d'évaluer leur ampleur et de planifier les types de contrôles à mettre en œuvre pour les réduire. Quelle que soit la manière dont vous procédez, la priorisation de vos risques vous permet de concentrer votre temps et votre argent sur les risques les plus importants. Des systèmes et des contrôles peuvent être mis en place pour faire face aux conséquences de l'événement.

Cela peut inclure la définition du processus de prise de décision et des procédures de remontée d'informations que l'entreprise doit suivre si un événement se produit.

4.1. Utiliser des mesures préventives pour la continuité des affaires

La gestion préventive des risques implique la mise en œuvre de processus, de méthodes et d'outils pour gérer l'impact des événements identifiés comme des menaces importantes pour une organisation. Cela peut être aussi simple que de constituer une réserve financière ou d'obtenir une couverture auprès d'une école de métiers pour atténuer les problèmes de trésorerie qui pourraient survenir. Les programmes qui répondent aux menaces identifiées lors d'une évaluation des risques sont souvent appelés plans de continuité des activités. Ceux-ci vous indiquent quoi faire si certains événements se produisent, comme la destruction de votre bureau par un incendie. Même si tous les risques ne peuvent pas être évités, un plan de continuité des activités peut minimiser les perturbations de votre activité.

Les évaluations des risques changent à mesure que votre entreprise se développe ou en raison de changements internes ou externes. Cela signifie que vous devez revoir régulièrement les processus que vous avez mis en place pour gérer les risques commerciaux. Ces examens identifient les améliorations des processus et peuvent également indiquer que les processus ne sont plus nécessaires.

Une fois que les stratégies et procédures d'atténuation des risques ont été évaluées et convenues, ces actions doivent être mises en œuvre. La gestion des risques n'est pas une approche universelle.

Le suivi et la gestion de la prévention des risques impliquent la mise en œuvre de processus, de méthodes et d'outils pour gérer l'impact des événements identifiés comme des menaces significatives pour une organisation. Cela peut être aussi simple que de constituer une réserve financière ou de suivre une école de métiers pour atténuer les problèmes de trésorerie qui pourraient survenir. Un programme qui répond aux menaces identifiées lors d'une évaluation des risques est souvent appelé plan de continuité des activités. Il vous indique quoi faire si certaines situations surviennent, comme par exemple la destruction de votre bureau par un incendie.

Même si tous les risques ne peuvent pas être évités, un plan de continuité des activités peut minimiser les perturbations des opérations commerciales. Les évaluations des risques changent à mesure que l'entreprise se développe ou en raison de changements internes ou externes. Cela signifie que les processus de gestion des risques commerciaux doivent être révisés régulièrement. Ces examens identifient des améliorations du processus et peuvent indiquer que le processus n'est plus nécessaire.

4.2. Comment gérer les risques

Il existe quatre façons de traiter ou de gérer chaque risque que vous identifiez. Peut être approuvé, transféré, réduit ou supprimé.

Par exemple, vous pouvez décider de prendre le risque parce que le coût d'une élimination complète est trop élevé. Vous pouvez choisir de transférer le risque. Cela se fait généralement par le biais d'une assurance. Alternativement, vous pouvez peut-être réduire le risque en mettant en œuvre de nouvelles mesures de sécurité, ou éliminer complètement le risque en modifiant la façon dont votre produit est fabriqué.

Après avoir évalué et accepté les stratégies et procédures d'atténuation des risques, ces actions doivent être mises en œuvre. La gestion des risques n'est pas une initiative unique. Une surveillance et un examen continus sont essentiels pour une approche de gestion des risques réussie. Cette surveillance garantit que les risques sont correctement identifiés et évalués et que des

contrôles appropriés sont mis en place. C'est aussi l'occasion d'apprendre de l'expérience et d'améliorer votre approche de gestion des risques.

Tout cela peut être formalisé dans le cadre d'une politique de gestion des risques qui définit l'approche, l'appétit pour le risque et l'approche de l'organisation en matière de gestion des risques. La gestion des risques devient plus efficace lorsque vous attribuez clairement des responsabilités à des employés sélectionnés. Il est également préférable d'obtenir un engagement à l'échelle de l'entreprise en faveur de la gestion des risques.

Une bonne gestion des risques peut améliorer la qualité et les performances d'une entreprise ou d'un institut, d'une université publique ou privée, ou d'une école de formation professionnelle. L'Agence nigérienne de l'Assurance Qualité [35] a été créée pour aider ces organisations à surmonter leurs difficultés. En effet, leurs apports en conseils pour l'accréditation pourraient permettre d'éviter ou d'atténuer les risques auxquels ces instituts, universités et écoles de formations professionnelles font face. Ils garantissent une certaine confiance non seulement pour les parents et les étudiants, voire pour ces organisations elles-mêmes.

4.3. Comprendre les risques

Avant de se lancer dans les stratégies de gestion des risques, il est important d'avoir une compréhension approfondie de ce qu'est le risque commercial et économique. Les risques commerciaux sont des risques qui découlent directement des activités d'une entreprise, tels que, la demande fluctuante du marché, la concurrence ou la gestion des ressources humaines. Les risques économiques, quant à eux, sont façonnés par des facteurs macroéconomiques tels que l'inflation, les politiques gouvernementales ...

4.4. Évaluation approfondie des risques

Une approche fondamentale pour prédire et gérer les risques consiste à effectuer une analyse SWOT rigoureuse. En fait, cette analyse qui examine les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces fournit une perspective globale sur la position actuelle d'une entreprise sur le marché.

En outre, identifier soigneusement les facteurs de risque spécifiques, tels que les fluctuations monétaires, les nouvelles réglementations et les développements technologiques, peut vous aider à mieux prévoir et prévenir les problèmes potentiels.

De plus, la méthode d'analyse PESTEL a encore évolué. C'est une stratégie qui permet d'identifier et d'évaluer les facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et juridiques susceptibles d'influencer une organisation, un projet ou une décision stratégique. C'est un outil d'analyse. Par conséquent, il est souvent utilisé en complément d'une analyse SWOT [36] en fournissant un aperçu plus large de l'environnement externe dans lequel une entreprise ou une initiative opère. L'analyse PESTEL permet de prédire les risques et les opportunités liés à ces facteurs externes.

Face à cette situation, des mesures sont prises comme le renforcement de la formation des enseignants grâce à un accompagnement de proximité de l'administration éducative [37]

4.5. L'intégration dans la fonction publique, vécue comme un risque ou une crise

Pour les contractuels de l'éducation, il n'est pas facile d'accéder à un emploi dans la fonction publique, seule garantie d'une carrière. En réalité, un certain nombre de conditions doivent être remplies et une sélection doit être effectuée sur dossier, mais cela ne se fait pas toujours selon des règles. Cette configuration est textuelle et comprend plusieurs phases [38]. Lorsqu'un enseignant quitte l'école normale, il doit avoir le statut d'employé contractuel. À ce niveau, la seule chance de gravir les différents échelons de la hiérarchie est de se faire recruter dans la fonction publique. Le cas échéant, vous pourriez finir par rester dans la contractualisation pour toujours avec tous les inconvénients ou quitter le service.

S'il réussit à obtenir un emploi de fonctionnaire, sa seule option en tant qu'enseignant à temps plein est de retourner à l'école normale après avoir réussi le concours pour compléter sa formation d'enseignant. Dans le cas contraire, il restera enseignant vacataire pour le reste de sa vie ou abandonnera ses études.

En fait, il n'existe aucune opportunité purement professionnelle, c'est-à-dire basée sur les expériences et/ou compétences liées à l'exercice du métier, qui permette de passer d'un statut à un autre ou d'un échelon à l'autre. Les acquis de la formation continue ne sont pas valorisés en termes de plus-value dans le cursus professionnel des enseignants : savoir enseigner, être un enseignant chevronné ne garantissent pas une promotion professionnelle. L'efficacité de l'enseignant et son rendement ne sont

nullement pris en compte pour un quelconque avancement ou pour une reconnaissance professionnelle. Dans ces conditions, on constate qu'aucun plan de carrière n'existe véritablement et que cette situation n'est à l'évidence pas de nature à favoriser le maintien des enseignants.

4.6. Des mesures pour le maintien en poste des enseignants

Pour remédier à cette situation d'abandon de poste des enseignants, le ministère de l'enseignement primaire a mis en place la formation Ifadem1. Cette formation, qui a concerné 500 enseignants au cours de la phase expérimentale ; durant 2015-2016, a permis de mieux gérer le temps de formation, d'assurer le maintien en poste des enseignants, tout en les professionnalisant à travers un accompagnement de proximité assuré par des tuteurs [39].

Le décrochage professionnel enregistré chez les enseignants, ces dernières années, trouve son explication à plusieurs niveaux de la gestion des ressources humaines. En effet, du recrutement à la première prise de service se dressent un certain nombre d'obstacles qui influencent négativement la perception que doivent avoir les enseignants de leur métier. Sur le terrain, les enseignants ne perçoivent pas la valeur ajoutée de la formation continue qu'ils reçoivent car il n'existe aucune opportunité purement professionnelle liée à l'exercice du métier, qui permette d'accéder à une promotion. L'absence d'un véritable plan de carrière démotive les enseignants, qui ne se voient présenter aucune perspective d'évolution et qui, par conséquent, n'hésitent pas à quitter l'enseignement à la première occasion. L'instabilité du corps enseignant et sa démotivation croissante ne sont pas sans conséquences sur la qualité des acquisitions scolaires. En effet cette situation contribue sans nul doute aux scores peu honorables atteints par le Niger aux différentes enquêtes régionales organisées en vue de déterminer et d'améliorer le niveau des acquisitions des élèves. Ainsi, le Niger se classe parmi les derniers pays aux tests de performances des systèmes éducatifs en Afrique subsaharienne de 2014 [40].

Pour inverser cette tendance et évoluer vers une éducation de qualité, la question des enseignants doit être au cœur des réflexions, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Au Niger, nous estimons que l'amélioration de la qualité des apprentissages et des acquisitions académiques passe nécessairement par une amélioration importante des conditions de recrutement, de développement et de maintien dans leur métier des personnels enseignants.

V. CONCLUSION GENERALE

À la fin de cette étude, nous rappelons que l'objectif assigné était la gestion de la prévention des risques pour l'entreprise. Cas des écoles professionnelles au Niger. La gestion de la prévention des risques s'avère être multidisciplinaire. Elle trouve ses origines dans les sciences pures et a été enrichie par d'autres disciplines. La gestion de la prévention des risques en sciences de gestion connaît actuellement un regain d'intérêt. Cependant, avec l'avènement de la société du risque, une gestion fragmentée des risques s'est révélée insuffisante car elle ne prend pas en compte les aspects systémiques du risque au sein d'une organisation.

La gestion partagée des risques a donc été remise en question et une approche transversale appelée gestion intégrée des risques a été préconisée. Il est désormais temps d'analyser non seulement la gestion des risques, qui est un outil nécessaire pour faire face à une société du risque, mais également les fonctions et la structure générale des organisations. Notons également que les recherches dans ce sens ne s'arrêtent pas à ce niveau. Plusieurs évolutions mises en avant dans la littérature correspondent à divers changements perçus dans l'environnement.

Les risques peuvent mettre en danger la survie d'une entreprise, sa compétitivité dans le domaine économique, sa situation financière, son image de marque, la qualité de ses produits, de ses services et le bien-être de ses salariés.

Dans une économie de marché compétitive, les risques doivent être gérés plutôt qu'éliminés car « selon BECK et GIDDENS[41], les entreprises qui manifestent peu d'appétit pour le risque ont peu de chances de générer des bénéfices ». En fait, les affaires sont étroitement liées au risque. La gestion de l'incertitude est une priorité absolue pour les entreprises de plus en plus exposées aux risques humains, commerciaux, économiques et politiques. La mondialisation et les avancées technologiques, aux changements et à l'incertitude sont des défis auxquels les entreprises doivent faire face.

Dans ces situations, les organisations doivent se concentrer sur l'intégration de pratiques de gestion des risques pour gérer stratégiquement l'incertitude et capitaliser sur les opportunités.

Selon DIONNE et GARAND [42], les principaux arguments donnés sur le plan théorique pour justifier le pourquoi d'une gestion des risques sont: la maximisation de la valeur de l'entreprise et la protection des gestionnaires ayant de l'aversion au risque [43].

Parce que les entreprises sont exposées à des risques variés, la gestion des risques doit être au cœur de la gestion stratégique de chaque entreprise. LASSAGNE [44]. Affirme que la gestion des risques n'est que, peu ou partiellement étudiée par les sciences de gestion, mais le véritable sujet de la gestion des risques est l'étude des organisations, notamment des écoles professionnelles. Toutes les organisations, quelles que soient leurs tailles, leurs structurations, leurs types d'activités ou les secteurs économiques dans lesquels elles opèrent, sont confrontées à des risques à tous les niveaux et nécessitent donc une gestion préventive des risques. Le risque existe partout.

Ceci est désormais important pour les propriétaires ou dirigeants d'entreprises, qu'ils opèrent dans le secteur commercial [45] ou dans le secteur financier [46], éducatif [47], social [48] ou productif [49] lié au manque d'étudiants inscrits au cours de l'année universitaire.

Certains fondateurs d'écoles ou instituts professionnels intègrent la notion de prévention dans leur prise de décision. Ils ont inventé des modèles analytiques essentiellement, sinon exhaustivement, techniques, faisant de la prévention des risques une variable essentielle. Ils ont donc inventé la roue, mais ont été oublié de démontrer que les considérations générales de gestion des risques pouvaient être appliquées aux contrôles préventifs des risques, quelle que soit leur portée.

En revanche, la gestion préventive des risques n'est pas nouvelle. Ses origines remontent au XVIII^e siècle, mais les approches utilisées ont évolué. Elle ne s'appuie plus uniquement sur des calculs mathématiques et techniques, mais cherche à intégrer de nouveaux éléments comme la dimension humaine en général, l'école en tant qu'entreprise, et le rôle des acteurs en particulier. Cette évolution est due à des changements dans la situation de l'entreprise, qui ont entraîné des changements dans la structure et les méthodes de gestion de l'entreprise elle-même.

MARMUSE et MONTAIGNE[50] avancent déjà en 1989 qu'« une attitude » « gestionnaire » de prévention face au risque s'impose en évitant l'écueil inverse d'ignorer les conséquences néfastes de l'incertitude sous prétexte qu'il n'est plus possible de faire la moindre prévision. Ce serait peut-être une erreur d'apprendre la gestion des risques uniquement en administration des affaires. Elle a été développée par plusieurs autres sciences, puis a été remplacée par les sciences de gestion et intègre diverses connaissances disciplinaires fréquemment générées dans des domaines spécialisés ; la gestion des risques intègre les fondements théoriques et l'analyse critique.

L'interdisciplinarité est donc au cœur de notre démarche et à l'avant-plan. La recherche en gestion des risques s'inscrit donc dans un cadre interdisciplinaire. Pour que ces différentes disciplines/sciences travaillent ensemble et durablement sur une même problématique, il ne suffit pas de regrouper des expertises, mais aussi, le cas échéant, des outils conceptuels communs issus de négociations théoriques qui permettent d'organiser les contributions à différentes disciplines au sein d'un même paradigme. Cela confère à la recherche sur la gestion des risques un caractère interdisciplinaire. L'objectif de l'étude de terrain est de proposer un instrument interdisciplinaire adapté pour aborder spécifiquement la problématique d'un acteur ou d'un réseau d'acteurs particulier.

REFERENCES

- [1] Programme d'Analyse du Système Éducatif 2014
- [2] CEPE
- [3] BEPC
- [4] Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, (9e édition), 1993,p22.
- [5] R. Mucchielli (1971), *Questionnaire dans l'enquête psychosociale*, Paris : ESF, p. 20.
- [6] IAT
- [7] IFAC
- [8] IPHEM
- [9] IPSAS
- [10] LUCAS – Niger [
- [11]UST/N
- [12] Groupe SODESI
- [13]IBMT
- [14] ESTIME
- [15] ETEC
- [16] Section nigérienne de SWISS UMEF fondée à Genève le 26 avril 1984 par le professeur Marc François Maret.
- [17] UEPN-Jean Jaurès
- [18] INIME
- [19] ESIE
- [20] ESSI
- [21] IPEJA/GRP
- [22] IAM
- [23] IIM
- [24] UPDL
- [25] ENPC
- [26] C A S
- [27] CET-ASNI
- [28] ESPAS
- [29] EDC
- [30] Institut Privé l'Elite de Niamey
- [31] ESCAE
- [32] INTECFI
- [33] IPHEC

[34] ESAGE

[35] ANAQ

[36] Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces)

[37] Inspecteurs, conseillers pédagogiques, directeurs d'école

[38] Préparation du dossier ; Présélection (les quotas de recrutement sont fixés sur la base des décisions gouvernementales annuelles de chaque ministère) ; Sélection finale.

[39] Conseillers pédagogiques et directeurs d'école.

[40] Résultats du PASEC publiés en 2016.

[41] Beck U. (2003), *La société du risque*, Flammarion-Champ ; Giddens A. (1991), *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity Press.

[42], Dionne, Georges et Garand, Martin. Une mesure empirique des déterminants qui affectent la gestion des risques des entreprises non financières. Cahier de recherche 00-09 octobre 2000. Disponible sur Internet: www.strategie-aims.com (Consulté le : 10/01/2024)

[43] Contrairement à ceux qui ont le goût du risque..

[44]. Lassagne, Marc. *Management des risques, stratégies d'entreprise et réglementation : le cas de l'industrie maritime*. Thèse de Doctorat. École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers. Spécialité : Sciences de Gestion, 2004.

[45] Risque D'obsolescence Des Produits, Risque Concurrentiel, Risque De Prix, ...

[46] Risque De Change, Risque De Taux D'intérêt, ...

[47] Risque De Fermeture Des Écoles Et Des Établissements Professionnels.

[48] Risque D'absence, Risque De Conflit...

[49] Risque D'effondrement, Risque D'échec...

[50] Marmuse, Christian et Montaigne, Xavier. *Management du risque*. Collection dirigée par J. P. Helfer et J. Orsoni. Edition Vuibert entreprise: Paris, 1989.