



Analyse de l'impact du management de la culture de la Santé- Sécurité au Travail : cas des entreprises industrielles de Ségou, Mali

Oumar TANGARA

Institut Supérieur de Technologies Appliquées (ISTA), Ségou, Mali

N'To SAMAKE

Ecole Normale d'Enseignement Technique et Professionnel (ENETP), Bamako, Mali,

Yacouba BALLO

Hôpital Nionankoro Fomba de Ségou, Mali,

Résumé :

Dans un contexte marqué par la présence des entreprises les plus accidentogènes, la santé-sécurité au travail occupe un enjeu important dans leur survie. Dans cet état de fait, le management de la culture d'entreprise et surtout de la santé et de la sécurité au travail (SST) demeure un dispositif indispensable pour analyser et comprendre la construction identitaire du comportement sécuritaire des travailleurs. Ainsi, l'objectif de cette étude est de comprendre le climat organisationnel à partir d'une analyse des composantes psychologiques du comportement dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agit d'analyser l'impact du management de la culture SST pour voir son lien avec les composantes psychologiques du comportement. Cette étude s'est appuyée sur une approche quantitative exploratoire, a collecté les données de trois entreprises de Ségou et comprend un échantillon de 150 salariés. Les résultats sont collectés à travers des entretiens individuels, un questionnaire, et confirment l'impact du management de la culture SST sur le comportement des travailleurs et surtout le climat organisationnel.

Mots clés : impact ; management de la culture SST ; entreprises industrielles ; Ségou ; Mali

Abstract

In a context marked by the presence of the most accident-prone companies, occupational health and safety is an important factor in their survival. In this context, the management of corporate



culture and, above all, of occupational health and safety (OHS) remains an essential tool for analyzing and understanding the identity construction of workers' safety behavior. Thus, the objective of this study is to understand the organizational climate based on an analysis of the psychological components of behavior in the field of occupational health and safety. The aim is to analyze the impact of OHS culture management to see its link with the psychological components of behavior. The study used an exploratory quantitative approach, collected data from three companies in Ségou, and included a sample of 150 employees. The results are collected through individual interviews and a questionnaire, and confirm the impact of OHS culture management on worker behavior and, above all, organizational climate.

Key words: impact; OHS culture management; industrial companies; Segou; Mali

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.17392578>

1 Introduction

La qualité de la culture SST est un facteur clé du bien-être des travailleurs et du développement de l'entreprise dans sa globalité. Aujourd'hui, l'importance des facteurs culturels, plus que jamais, est reconnue par tous les intervenants des différentes spécialités opérant dans une entreprise ou organisation pour garantir la survie de celle-ci. Pour cela, ils jouent un rôle important sur la performance en matière de sécurité. Encore, ils favorisent le climat SST, réduisent le taux d'accidents et de maladies professionnelles. Par conséquent, le management de la culture SST développe les compétences sécuritaires et crée un climat organisationnel de la SST une fois de plus. Malgré l'existence de plusieurs études analysant les facteurs culturels en lien avec le comportement sécuritaire, aucune analyse combinée n'a été réalisée pour voir le lien entre le management, la culture SST, la connaissance, la perception des risques, l'attitude, l'auto-efficacité et le comportement. Autrement dit, l'objectif de cette étude est de répondre à la problématique suivante : quel est l'impact des pratiques du management de la culture SST sur le comportement des travailleurs ?

Afin d'analyser cette problématique, nous avons adopté la méthode quantitative exploratoire. Elle a permis d'expliquer l'impact des pratiques du management de la culture SST sur les composantes psychologiques du comportement. Bref, cet article aborde successivement le cadre théorique, la démarche méthodologique, la présentation des résultats et la discussion des résultats.

2 Cadre théorique

2.1 Modèle conceptuel

Dans cette étude, le modèle conceptuel analyse le lien entre le management de la culture SST et le comportement des travailleurs. Il s'inscrit dans le cadre d'une approche ou théorie de l'analyse de la culture. Ainsi, la culture organisationnelle a été perçue comme une variable de la performance. Aujourd'hui, les auteurs comme Reason 1998; Guldenmund 2000; Cooper 2000; Vierendeels et al 2018 ont développé des modèles théoriques pour expliquer le lien entre la culture et la performance de l'organisation en matière de la Santé-Sécurité au Travail. A ceux-ci, s'ajoutent des auteurs comme Bradley 1994 ; Fleming 2000 ; Hudson 2007 et Simard 2018 (Fourar, 2021). Encore, beaucoup d'articles et de thèses traités ont fait allusion à l'impact de la culture organisationnelle comme facteur sur les accidents de travail, la sécurité des travailleurs, les risques psychosociaux, l'amélioration de la culture et la performance. Mais, dans toutes ces études, ce sont les concepts comme la connaissance, la perception des risques, les attitudes, et la pratique qui ont été traités pour déterminer l'impact de la culture mais de façon non combinée, ce qui constitue pour nous une limite dans ces études. Toutefois, dans ce modèle, il faut ajouter l'auto-efficacité au lieu de venir la pratique comportementale. En gros, pour améliorer ces insuffisances, ce modèle conceptuel analyse et comprend la relation entre le management, la culture SST et les composantes psychologiques du comportement, combine aussi toutes ces composantes psychologiques (variables) afin de déterminer les comportements des travailleurs.

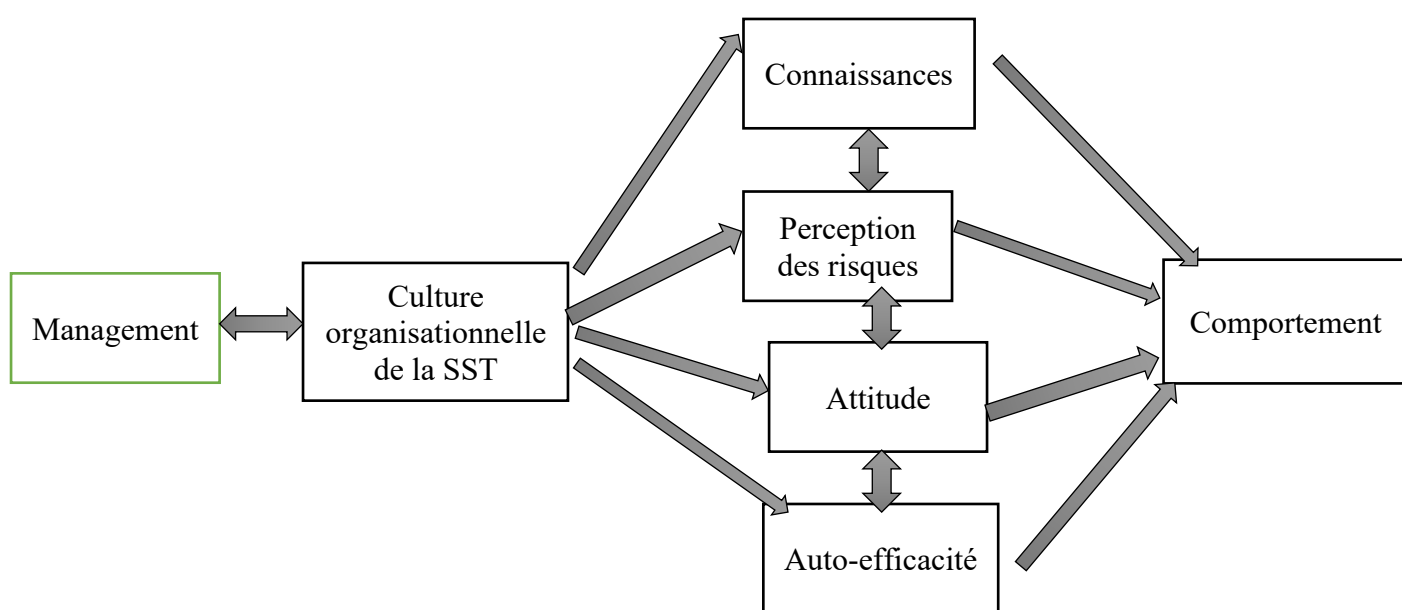


Figure 1. Modèle conceptuel de l'étude.

2.2 Articulation entre le management, la culture d'entreprise et le comportement

Dans les années 1980, les sciences de gestion se sont intéressées à la culture comme un outil susceptible de pallier les défaillances des doctrines et des outils de management classiques et rationnels. Ainsi, pour favoriser l'intégration des travailleurs, l'adaptation aux nouvelles conditions économiques et technologiques, améliorer leur motivation, les managers occidentaux et universitaires des sciences de gestion ont réfléchi sur les moyens de reconstituer une forme de pérennité de leurs organisations. Et cela a conduit ceux-ci à faire le lien entre le concept de « culture » et celui de pérennité (Godelier, 2009). Autrement dit, selon Abdelwahed & Antit, (2016), le management et la culture ont des espaces de recoupement parce qu'ils s'interrogent tous les deux sur le fonctionnement des organisations, le comportement des personnes en leur sein et les modalités de l'action dans et sur les organisations.

Au regard de la littérature, Schein (1991) s'intéresse à l'impact de la culture sur le développement des groupes et des organisations. Selon lui, l'impact des managers est crucial pour l'origine de la culture, car un groupe ne peut essayer des solutions potentielles si rien n'est proposé. En effet, le rôle du manager est central dans la production de la culture de l'activité collective parce que le collectif de travail ne peut pas tester des solutions transformatrices aux problèmes du travail réel si la régulation collective est empêchée. Il pense également que le manager joue toujours un rôle important dans le processus de construction de valeurs au sein d'un collectif (Schein, 2009). En un mot, l'influence du premier sur le second dépend de la perception partagée des individus sur la réussite des actions managériales. Toujours par rapport à la culture organisationnelle, Schein 2009 défend que celle-ci et l'encadrement sont deux cotés d'une même « unité », ce qui signifie que les dirigeants et les managers construisent des cultures quand ils créent les organisations et équipes. Quant à De Araujo (2020), les managers admettent aujourd'hui leur volonté pour développer l'esprit de coopération aux régulations collectives au sein des leurs équipes, contribuent à développer une culture organisationnelle rationnelle et pragmatique et sont porteurs au changement.

Comme Schein (2009), d'autres auteurs ou chercheurs ont aussi parlé l'enjeu principal du manager dans la production de la culture de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi, comprendre le comportement des gens au travail nécessite donc qu'on appréhende le contexte culturel dans lequel ils opèrent (Riggio, 2009 in Taskin & al, 2014). Selon Quinn et Rohrbaug (1983), les managers participent également à la construction d'un type de culture organisationnelle nommée « culture rationnelle », (cité in De Araujo 2020), qui présente comme des valeurs primordiales de l'efficacité, la compétitivité, l'autonomie, l'expertise technique,

etc. (De Souza Silva, 2000 ; Gaulejac, 1991 ; Morgan, 1996 tous in De Araujo 2020). En général, les tâches à exécuter sont claires, les buts précis, avec des indicateurs de performance aussi très clairs. Comme avantages, cette culture pourrait contribuer à minimiser les risques professionnels, conflits interpersonnels, à accorder une plus grande autorité décisionnelle aux individus qui pourront présenter un engagement organisationnel expressif, à travers leurs compétences et expertises (De Araujo 2020). Aussitôt, Quinn et Rohrbaugh (1983) montrent que les managers participent à la construction d'un autre type de culture organisationnelle nommée « culture développementale » dont les valeurs de référence sont la créativité, l'expérimentation, le risque et l'autonomie. En général, ce type de culture s'exprime donc par un climat organisationnel dynamique et créatif, où la flexibilité et l'innovation conditionnent une organisation du travail vers le développement de connaissances, d'expertises, d'autonomie et d'initiative. Concernant le charisme des managers, il est considéré comme une capacité à attirer l'attention des membres de leur équipe et à communiquer les principales croyances et valeurs qu'ils considèrent importantes (Bennis & Nanus, 1985 ; Conger, 1989 ; Leavitt 1986 tous cités in De Araujo 2020).

En fin, l'étude du rapport entre culture et comportement a été décryptée par plusieurs auteurs dans les années 1980, dans le domaine du comportement organisationnel, qui ont témoigné de l'intérêt à l'étude de la culture d'entreprise. Ils ont accordé beaucoup d'importance à ce concept, en le décrivant comme un facteur clé et souvent déterminant pour le résultat de l'entreprise (Zghal, 1992). En plus, des psychologues ont également parlé davantage l'influence de la culture d'entreprise sur le comportement organisationnel (Taskin, Desmette, & Léonard, 2014).

3 Méthodologie

3.1 Milieu d'étude

Notre étude s'est déroulée sur la période de 2022-2023 dans trois entreprises industrielles du cercle de Ségou, la 4ème région administrative du Mali, situées au centre du pays. Ces trois entreprises industrielles sont les trois grandes entreprises agro-alimentaires de la région. Cette étude vise à analyser le lien entre l'impact du management de la culture SST et la construction comportementale à la santé-sécurité des travailleurs. Ici, la présentation de la zone d'étude a un intérêt particulier au vu de ses réalités sécuritaires au travail. Aussi, le plus grand nombre d'entreprise se trouve dans le cercle et la région se classe parmi les deux premières régions les plus industrialisées du pays après Bamako. C'est à ce titre que nous avons opté pour une approche quantitative exploratoire pour analyser et comprendre le comportement sécuritaire des travailleurs de cette localité.

3.2 Population d'étude

Dans cette étude, les populations cibles touchées de cette étude étaient des salariés. Aussi, pour cette étude quantitative exploratoire et descriptive, sont incluses toutes les personnes ayant fait la présence au moment de notre passage de l'enquête. Cependant, sont exclus de notre étude ceux-là n'ayant pas accepté de participer, les absents pour divers motifs (indisponibles, en congé ou en permission au moment de notre passage de l'enquête).

3.3 Méthodologie

Cette étude a été menée au sein de trois (03) entreprises Ségoviennes dans le dessein d'analyser la relation entre le management, la culture SST et les composantes psychologiques du comportement. Dans cette étude, nous avons adopté une posture positiviste. Ainsi, elle a pour dessein d'analyser les niveaux et les actions comportementales des salariés en SST. En plus, nous avons choisi une approche quantitative observationnelle pour cette étude quantitative exploratoire car nous avons observé les travailleurs dans les tâches au cours de notre étude sur terrain. Cette étude transversale nous a permis d'avoir une large d'informations sur les facteurs explicatifs du comportement sécuritaire des travailleurs dans un échantillon représentatif de la population cible. Elle a permis de privilégier la technique de l'entretien semi-directif qui nous semble bien adapté. Pour recueillir les informations, la seule solution était d'aller directement au poste de travail. De ce fait, nous avons opté pour la combinaison de deux modes de collecte de données à savoir : l'entretien par questionnaire et l'observation. Pour le questionnaire, les questions étaient soit fermées (oui/non), ouvertes (une question entraînant une réponse construite), à choix multiples (avec plusieurs réponses possibles). La méthode non probabiliste avec la technique de choix raisonné nous a permis de faire 150 entretiens individuels approfondis pour collecter les données. Et, concernant l'observation, nous avons eu le temps d'observer suffisamment les salariés au travail. Cette observation a permis d'analyser les dits et les pratiques comportementales de la SST chez plusieurs salariés.

Après avoir collecté les données, nous avons procédé à un traitement manuel (dépouillement et codage) des données. Les logiciels suivants ont été utilisés à savoir : World, SPSS. En somme, les données sont saisies à l'aide de logiciel World, et celui de SPSS a servi le stockage pour l'analyse des données. Ce logiciel utilisé a permis de faire l'analyse descriptive des variables de notre étude.

4 Résultats

Dans cette étude, pour collecter les données, un questionnaire comportant de trois catégories de modalités a été utilisé. Ainsi, nous avons posé des questions avec des modalités « Oui » et « Non ». En plus, les modalités « Très-bon ou TB », « Bon ou B », « Passable ou P » et « Faible ou F » ont été utilisées pour situer les différents niveaux de connaissance, de perception des risques, de l'attitude et de l'auto-efficacité. En fin, les modalités comme « toujours », « souvent » et « jamais » ont été utilisées aussi pour analyser les attitudes des répondants. Par conséquent, l'enquête réalisée au cours de cette étude a permis de présenter les résultats suivants :

Résultat 1 : Caractéristique sociodémographiques et professionnelles des répondants

Sur un échantillon de 150 personnes enquêtées, cette étude a présenté un taux de pourcentage élevé des hommes (93,33% contre 6,67%), plus un niveau d'instruction faible (30% aucun, 42,67% primaire, 24,67% secondaire), des agents de ligne de production (68,66% contre 16,67% pour le chef de quart, 8% pour le chef de section et 6,67% pour le chef d'atelier) et a fait paraître une ancienneté supérieure plus de 5 ans à savoir : Moins de 5 ans (6%), 5 ans-10 ans (44%), plus de 5 ans (50%). En gros, l'étude de ces caractéristiques sociodémographiques et professionnelles facilite la compréhension et l'analyse du climat organisationnel SST.

Résultat 2 : Connaissances des répondants en SST

Tout d'abord, cette présente, de façon globale, un faible bénéfice de l'information et de la formation des salariés sur les thématiques de la SST. Il s'agit de l'information sur l'hygiène et sécurité au travail (93% contre 7%) et la gestion d'incendie (11% contre 89%). Quant à la formation, peu des répondants (soit 39% contre 61%) et (33% contre 67%) bénéficient respectivement la formation sur la thématique de la gestion d'incendie, de l'hygiène et sécurité au travail et secourisme. En un mot, les résultats affichés montrent que les entreprises enquêtées ont œuvré négativement pour améliorer les connaissances de leurs travailleurs sur les questions SST.

Concernant l'analyse de l'impact de l'information et de la formation, 100% des répondants affirment ignorer la connaissance de la politique, le programme de prévention, les documents en SST. Aussi, 66% et 92% des répondants affirment respectivement leur méconnaissance sur les missions du CHS et les textes utilisés en SST.

Quant au même impact sur les niveaux de connaissances des répondants à l'utilisation des équipements et aux types des risques, il ressort des réponses suivantes à savoir : 100% des répondants témoignent un « Bon » niveau de connaissance sur l'utilisation des équipements de travail, un faible niveau supérieur à 60% pour la connaissance des risques chimiques, risques

physiques, risques liés aux installations électriques, aux activités manuelles, aux manutentions mécaniques, à l'incendie et explosion. Encore pour la conduite liée à la sécurité, les résultats montrent un taux supérieur à 50% affirmant un niveau « Passable » pour la sécurité au travail, à 75% pour le port des EPI, le système d'alerte précoce, la connaissance des AT/MP. Et, pour la modalité « faible », nous retiendrons un taux supérieur à 50% pour la sécurité routière et celui de 85% pour la connaissance en secourismes. En fin, pour la connaissance des causes des AT et selon l'approche ITMAMI (Individu, Tache, Matériels et Milieu), les répondants affirment quatre causes à savoir : causes liées à l'individu soient 8,00%, causes liées à la tâche à exécuter soient 23,33%, causes liées aux matériels de travail soient 54,00% et causes liées au milieu de travail soient 14,67%. Par conséquent, 80% des répondants affirment constater « plus de 20 cas d'accidents » dans les cinq dernières années au sein leurs entreprises.

Résultat 3 : Perception des risques des répondants en SST

Sur un échantillon de 150 personnes enquêtées, 100% des répondants affirment la présence des risques et la probabilité de survenue des accidents au sein de leur entreprise mais ils ont une faible perception des risques. Toutefois, malgré le taux élevé soit 65,33% de la probabilité de survenue des accidents de travail, 71,33% des répondants estiment pouvoir maîtriser les risques de leur entreprise. Ce paradoxe explique par la faible perception des risques car la majorité des répondants soit 63,33% affirment que le niveau de cotation de la gravité est élevé. Aussi, 23,33% des répondants attestent que l'effet des accidents occasionnés est mortel contre 68,67% pour l'effet de la criticité des accidents occasionnés. En fin, 70% de l'échantillon ont répondu que la survenue des accidents est une question de malchance. Vu ces réponses, ces entreprises enquêtées doivent œuvrer positivement pour améliorer la perception des risques pour avoir un comportement sécuritaire.

Résultat 4 : Attitude des répondants en SST

Ici, les réponses données soit (100%) portent sur la modalité « souvent » pour le respect les textes et documents utilisés en SST, la conformité aux informations et formations bénéficiées dans leur entreprise. En plus, il ressort que plus de trois quarts de l'échantillon soit (88% contre 12%) affirment l'attitude de travailler dans la déconcentration au travail, ont l'habitude de travailler avec la fatigue, l'ennui au travail soit (94% contre 6%) et la peur au travail soit (28,67% contre 71,33%). En fin, les quatre quarts soit (100%) des répondants affirment aussi qu'ils priorisent «souvent» l'ordre les tâches au travail et les activités qu'ils mènent sont «souvent» réflexives. En gros, il est à noter que ces entreprises doivent revoir l'attitude de ces employés pour améliorer le comportement sécuritaire.

Résultat 5 : Auto-efficacité des répondants en SST

Selon cette étude, les résultats collectés pour mesurer les niveaux des répondants présentent respectivement la redondance de deux modalités à savoir : « Passable » et « Faible ». Ainsi, il ressort que les résultats collectés doivent être améliorés pour plus donner d'auto-efficacité et assurer le comportement sécuritaire, il s'agit de la capacité de planification (P : 50% et F : 46,67%), la capacité d'organisation au travail (P : 49,33% et F : 46%), la compréhension des affiches (P : 76,67% et F : 20,67), la compréhension des consignes de sécurité (P : 75,33% et F : 20,67%) et la compréhension de fiche de poste (P : 32,67% et F : 64%). En plus, pour la communication informelle par les enquêtés, cette étude révèle un système inefficace de la communication informelle. En effet, seulement 30,67% contre 69,33% des répondants ont témoigné faisant la sensibilisation sur les méfaits de certains dangers autres collègues de travail. Quant au bon jugement de la culture interrogative des risques, elle présente aussi la même redondance de l'analyse des niveaux des répondants sur la capacité du doute (P : 32,67% et F : 67,33%), la culture d'attention aux opérations (P : 98% et F : 2%), la vigilance (P : 96,67% et F : 3,33%), l'analyse sur les causes profondes des risques (F : 100%) et la culture apprenante des risques (F : 100%). En fin, pour l'analyse des niveaux de la capacité de gestion des risques, ces résultats affichent trois modalités pour déterminer les différents niveaux des répondants sur la gestion des risques liés aux équipements (P : 100%), la gestion des risques chimiques (F : 100%), la gestion des risques physiques (P : 40% et F : 60%), la gestion des activités manuelles (P : 40,67% et F : 59,33%), la capacité technique et de la maîtrise de manutention (manuelle et mécanique) (P : 38,67% et F : 61,33%) et la gestion des risques d'incendie/explosion (Bon : 40 % et F : 47,33%). En un mot, il est à signaler que ces entreprises doivent améliorer leur faible auto-efficacité des répondants pour un comportement sécuritaire.

5 Discussion

Aujourd'hui, l'importance des facteurs culturels est de plus en plus reconnue par les intervenants des différentes spécialités de la santé et de la sécurité au travail, et les professionnels de la réadaptation (ergothérapie) n'y font pas exception (Kogevinas, 2005 ; Muñoz, 2007 ; Murden & al, 2008 ; Pooremamali & al, 2011 cités in Coté, 2014). Donc, certains chercheurs ont montré que les facteurs culturels ont une influence sur la performance des organisations en matière de sécurité (Kirwan et al, 2019 ; Le Coze, 2019 in Fourar, 2021), sont considérés comme des sources de plusieurs accidents dans les industries à cause des défaillances organisationnelles (Kirwan et al, 2019 ; Le Coze, 2019 in Fourar, 2021). Par

conséquent, le développement d'une culture organisationnelle de la SST favorise la sécurité chez les travailleurs et diminue le taux d'accident du travail (Filion, 2012). C'est dans ce cadre que certains chercheurs ont mis l'accent sur l'amélioration du niveau culturel qui accroît les compétences, l'attente d'un travail intéressant et d'un meilleur équilibre travail/hors travail (Chakor 2015) favorisant le climat de sécurité. Ainsi, dans cet état d'esprit, cette discussion s'organise autour des composantes psychologiques du comportement à savoir : la composante cognitive (connaissance et perception des risques), la composante affective (attitude), la composante conative (auto-efficacité).

5.1. Discussion sur les résultats des composantes cognitives

Pour la présente étude, nous avons évalué les connaissances des salariés afin déterminer la qualité de celles-ci en matière de la SST. En plus, nous remarquons dans la littérature que plusieurs chercheurs ont analysé la qualité des connaissances des travailleurs en santé et sécurité au travail. A ce titre nous estimons bien que la qualité des connaissances des salariés constitue un enjeu important pour la performance des entreprises. Ainsi, conformément à nos résultats collectés, nous nous sommes d'avis avec Desnoyers, & Mergler (1981) qui expliquent que la connaissance permet de comprendre des sources de danger, des AT/MP en matière de la SST. Aussi, nos résultats complètent à ceux de Nguyen-Thanh, & Richard, 2009 ; Nikiema, 2020 qui ont apprécié le rapport entre les connaissances et les risques liés au travail.

Ensuite, notre recherche confirme certaines parties des recherches ou études de Kouabenan 2007 ; De Marcellis-Warin, & Peignier, 2021 qui ont montré l'influence des connaissances sur la perception des risques, des attitudes (Wilson & Hodges, 1992 ; Wood, 1982 ; Eliason & Hughes, 2004 cités in Franco Morales & al, 2015 ; Essi, & Njoya, 2013) et auto-efficacité (Xiao & al, 2011 in Cloutier, 2018 ; Kickul & al, 2008 in Tchagang, & Tchankam, 2018 ; Nagels, 2010 ; Tchagang, & Tchankam, 2018). Encore, nos résultats rejoignent à des auteurs qui ont étudié le lien entre les connaissances et les attitudes dans le milieu de travail, et la relation entre les attitudes et les comportements (Ajzen, 2001 ; Kraus, 1995 ; Holland & al, 2003 cités in Franco Morales & al, 2015). En fin, nos résultats vont dans le même sens que Green, & Kreuter, 1991 ; Jodelet, 1994 ; Baril-Gingras & al, 2007 cités in Pelchat, (2018) qui expliquent que les connaissances ont une influence sur les comportements adoptés par les personnes face à un phénomène ou un événement.

Contrairement à ces résultats établis ci-dessus, notre étude révèle dans le domaine de la SST à travers une analyse quantitative exploratoire que le niveau de communication (information,

formation) même faible, est associé à la connaissance des décisions stratégiques, des missions de la CHS, des textes et documents en SST, différentes familles de risques, types de sécurité et des causes des AT/MP.

Concernant la perception des risques, notre analyse s'avère donc nécessaire afin de comprendre l'acceptabilité ou la résistance des salariés dans le cadre de l'évaluation des risques et dangers en matière de la SST. Ainsi, nos résultats rejoignent respectivement, de façon directe ou indirecte, certaines parties des études sur l'analyse de la connaissance de l'existence des risques (Moriceau, 2009 ; Grémy, & al, 2004), de l'exposition au risque (Grémy & al, 2004 ; Poulain, 2016 ; Nguyen-Thanh, & Richard, 2009 ; Coutrot & al, 2006), de la probabilité des risques (Kouabenan (2007) ; Fortin, s.d ; Claude, & Nouet, s.d ; Nabil, & Eddine 2019 ; Benzaid, & al, 2019), de la maîtrise des risques (Chevreau & Wybo, 2007 ; Martin, 2008 ; Maamri & al, 2021 ; Giovanelli & al, 2022), des conséquences du risque occasionné (Nabil, & Eddine, 2019 ; Benzaid & al, (2019) ; Leplat (2003) in Abdi & al, 2022 ; Abdi & al, 2022) et du fatalisme (Beaupré, 2012 ; Boua, 2021 ; Kouabenan, 2001). Aussitôt, notre recherche appuie certaines parties des recherches ou études qui ont montré l'influence de la perception des risques sur l'attitude (Malecki & al, 2020 in Orobi, 2021 ; Orobi, 2021 ; Djoutsa Wamba & al 2021), l'auto-efficacité (Meyer & Verlhac, 2004 ; Orobi, 2021) et le comportement (Raude & Denizeau, 2008 ; Orobi, 2021 ; Sallami & al, 2021).

Contrairement aux auteurs indiqués ci-dessus, notre étude a permis de comprendre, à travers une analyse quantitative exploratoire, la qualité de la perception des risques des salariés par rapport à l'existence inhérente des risques au niveau des entreprises de façon générale, leur exposition et les caractéristiques de leurs risques, la probabilité et le niveau de survenue des AT, la maîtrise des risques, le degré de la cotation des risques, la qualité et l'avis des AT occasionnés.

5.2. Discussion sur les résultats de la composante affective

L'analyse de l'attitude occupe une place centrale en psychologie sociale depuis les années trente et maintient encore aujourd'hui cette position. Ainsi, nos résultats convergent, de façon directe ou indirecte, vers certaines parties des études réalisées sur l'analyse des attitudes propres aux travailleurs (Phaneuf, 2010), des attitudes des travailleurs vers l'action (Phaneuf, 2010 ; Meyer & Verlhac, 2004).

Par ailleurs, notre recherche rejoint certaines parties des recherches ou études qui ont fait le lien entre l'influence des attitudes et l'auto-efficacité (Meyer & Verlhac, 2004) et le comportement (Vaidis, 2006 ; Michelik, 2008 ; Bressoud, 2008 ; Houme, 2009 ; Phaneuf, 2010).

Contrairement aux auteurs indiqués ci-dessus, notre étude nous a permis d'expliquer dans le domaine de la SST, à travers une analyse quantitative, la qualité de l'attitude des salariés par rapport au respect de la conformité des connaissances bénéficiées (textes, documents, information et formation en SST), à l'attention, la déconcentration, la fatigue et l'ennui, la priorisation des tâches, la capacité réflexive et à la peur.

5.3. Discussion sur les résultats de la composante conative

L'intention comportementale est aussi un concept central qu'il ne faut pas négliger pour l'analyse de l'auto-efficacité et du comportement. Ainsi, nous voyons dans les écrits antérieurs que l'intention est un élément de l'évaluation conative de l'attitude à travers les théories tridimensionnelles Hovland. & Rosenberg (1960) in Michelik, (2008). Elle permet de déterminer à partir de la connaissance de l'attitude, les comportements à venir. Ainsi, notre étude va dans le sens que les auteurs qui ont fait leur analyse sur l'auto-efficacité de l'organisation au travail (Gracco extrait in Nagels, 2008 ; Caron, 2004 ; Capitanescu Benetti, et Médioni, 2015), de la communication au travail (Gracco extrait in Nagels, 2008) et de la gestion des risques au travail (Bernier, 2007 ; Block & Keller (1997) in Meyer & Verlhiac, (2004).

Par ailleurs, notre recherche rejoint certaines parties des recherches ou études qui ont analysé le développement de l'auto-efficacité (Mailys. 2004 ; Galand & Vanlede 2004 ; Desjarlais, 2021), l'influence de l'auto-efficacité sur le comportement (Meyer & Verlhiac, 2004). .

Contrairement aux auteurs indiqués ci-dessus, notre étude a permis d'expliquer la qualité de l'auto-efficacité des salariés par rapport à la capacité de planification et d'organisation des activités, d'adaptation aux consignes, de communication de l'alerte précoce, de communication informelle, du jugement de la culture interrogative des risques, d'analyse et de priorisation des risques et de gestion des risques.

6 Conclusion

L'objectif principal de cette étude était d'analyser l'association entre le management, la culture SST et le comportement des salariés face à la SST. Ainsi, le modèle conceptuel proposé permet d'expliquer la nature du rapport entre le management de la culture SST et les composantes psychologiques du comportement. Pour mener cette étude, nous avons présenté un cadre théorique puis une approche méthodologique, enfin, les résultats de l'étude et une discussion.

Au regard de résultats présentés, ils apportent une certaine clarté concernant l'impact du management de la culture SST sur le comportement. Mais, la variable de « la qualité de l'information et de la formation » est une variable qu'il ne faut pas négliger dans ce processus

de management, c'est-à-dire le système de communication constitue donc une variable importante dans la détermination des composantes cognitives du comportement sécuritaire des travailleurs selon les données révélées de notre étude en matière de la SST.

Concernant les limites de cette étude, les résultats interprètent seulement les données d'une taille d'échantillon de (150) de trois entreprises, ce qui est réductible pour extrapoler ces résultats à tous les secteurs industriels de Ségou et du Mali. En un mot, les analyses ont été centrées sur les composantes psychologiques du comportement. Pour cela, de nouvelles perspectives pourront être envisagées pour une étude faisant le lien entre ces composantes et les caractéristiques sociodémographiques, professionnelles des travailleurs. Aussi, le modèle conceptuel proposé peut être étudié via une étude longitudinale pour voir l'évolution des réalités de ces entreprises étudiées ou d'autres.

REFERENCES

- [1]. Abdelwahed, M. A., & Antit, I. *La culture organisationnelle revisitée : esquisse d'une culture située*. XXVème Conférence de l'AIMS, May 2016, Hammamet, Tunisie ;
- [2]. Abdi, M., Chaib, R., & Verrea, I. (2022). *Les stratégies de prévention à déployer afin d'améliorer les performances d'organisation en matière de SST*, Doctoral dissertation, Université Frères Mentouri-Constantine1 ;
- [3]. Ajzen, I. (2001) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). «La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [4]. Baril-Gingras, G., Bellemare, M., et Brun, J.-P. (2007) in Pelchat, C. (2018). *Les pratiques des représentants des travailleurs en santé en sécurité du travail: leviers et obstacles, effets perçus et rôle de la formation syndicale: portrait et étapes préparatoires à la construction d'un questionnaire*, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Québec : Université Laval ;
- [5]. Beaupré, S. (2012). *La perception du risque sous terre : l'exemple des mineurs de fond de l'Abitibi-Témiscamingue*, Doctoral dissertation, Université de Montréal ;
- [6]. Bennis, W. G. et Nanus, B. (1985) in De. Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [7]. Benzaid, R., Bellabd, A., & Benaissa, F. (2019). *Analyse des risques et identification des moyens de prévention d'un poste de travail*, Mémoire de Master Génie Des Procédés et Environnement, Universitaire Yahia FARES de Médéa ;
- [8]. Bernier, S. (2007). *Perceptions des risques industriels et nucléaires. Enjeux, négociations et construction sociale des seuils d'acceptation des risques*, Doctoral dissertation, Université François Rabelais-Tours ;
- [9]. Block, L.G. & Keller, P.A. (1997) in Meyer, T., & Verhliac, J. F. (2004). « Auto-efficacité : quelle contribution aux modèles de prédiction de l'exposition aux risques et de la préservation de la santé ? ». *Savoirs*, (5) ;
- [10]. Boua, M. (2021). *Comportements des usagers de la route au Maroc: rôle des croyances, de la perception des risques et de l'explication naïve des accidents*, Doctoral dissertation, Université Grenoble Alpes et Université Mohammed V (Rabat) ;
- [11]. Bressoud, E. *La force de l'attitude : quelle modération de la relation entre attitude, intention d'achat et comportement ?*. In 7th International Congress Marketing Trends, Venice, 25-26 January, 2008, Italie ;
- [12]. Capitanescu Benetti, A & Médioni, M.-A. (2015). « Dossier : L'organisation du travail scolaire et recherche d'efficacité ». *Formation et profession* 23(3), 57-59 ;

- [13]. Caron, N. (2004). *Efficacité personnelle, stress, perception de contrôle, résilience et support social chez des entrepreneurs ayant participé ou non à un programme de formation destiné à améliorer leurs habiletés managériales*, Doctoral dissertation, Université du Québec à Trois Rivières ;
- [14]. Chakor T. (2015), « Généalogie des risques psychosociaux au travail : un phénomène au cœur d'une tension politique », *Économies et Sociétés, Série : Études Critiques en Management*, KC, n°4 ;
- [15]. Chevreau, F. R., & Wybo, J. L. (2007). « Approche pratique de la culture de sécurité: pour une maîtrise des risques industriels plus efficace ». *Revue française de gestion*, (5) ;
- [16]. Claude, F., & Nouet, S. *Les matrices conséquences-probabilités pour décider de l'acceptabilité du risque: un paradoxe économique*. In congrès Lambda Mu 20 de Maîtrise des Risques et de Sécurité de Fonctionnement, Octobre 2016, Saint Malo, France ;
- [17]. Conger, J. A (1989) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [18]. Coutrot, T., Floury, M. C., Guignon, N., Hamon-Cholet, S., Waltisperger, D., Arnaudo, B., & Sandret, N. (2006). « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER », n°101-T.F 137 ;
- [19]. De Marcellis-Warin, N., & Peignier, I. (2021). Perception des risques au Québec-Baromètre CIRANO 2021 ;
- [20]. De Souza Silva M.A et al, (2000) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [21]. De. Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [22]. Desjarlais, E. (2021). *Les sources de l'évolution du sentiment d'auto-efficacité en enseignement des sciences d'enseignantes du primaire*, Mémoire de Maîtrise, Université du Québec, Montréal ;
- [23]. Desnoyers, L., & Mergler, D. (1981). « Formation et recherche en santé et sécurité au travail ». *International Review of Community Development*, (5), 11-20 ;
- [24]. Djoutsa Wamba, L., Sahut, J. M., & Teulon, F. (2021). « Diversité de genre dans la perception du risque lié à la décision de création d'entreprise ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(4) ;
- [25]. Eliason, M. J. and Hughes, T. (2004) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). « La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [26]. Essi, M. J., & Njoya, O. (2013). « L'enquête CAP en recherche médicale ». *Health sciences and Disease*, 14(2) ;
- [27]. Fillion, M. J. (2012). *Le cas de l'Aluminerie de Bécancour: la santé et la sécurité au travail par la communication*, Doctoral dissertation, Université du Québec à Trois-Rivières ;
- [28]. Fortin, C. *Le contrôle des risques et la mesure de la performance en santé au travail*. In congrès de l'AQHSST, Mai 2015, Saint-Sauveur ;
- [29]. Fourar Y. O. (2021). *Adhésion de l'entreprise algérienne à la stratégie participative pour l'amélioration des conditions de travail*, Doctoral dissertation, Université de Batna 2 ;
- [30]. Galand, B., & Vanlede, M. (2004). « Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation: quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? » *Savoirs*, (5) ;
- [31]. Gaulejac, V (1991) in De. Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [32]. Giovanelli, Y., Navillon, P., Arnaud, G., Frédéric, P., & Bertucci, W. Préconisations et limites de l'intégration des nouvelles technologies dans la maîtrise des risques Santé Sécurité au Travail. In Congrès Lambda Mu 23 «Innovations et maîtrise des risques pour un avenir durable»-23ème Congrès de Maîtrise des Risques et de Sécurité de Fonctionnement, Institut pour la Maîtrise des Risques, Oct 2022, Paris Saclay, France ;

- [33]. Godelier, É. (2009). « La culture d'entreprise : source de pérennité ou source d'inertie ? » *Revue française de gestion*, (02) ;
- [34]. Gracco extrait in Nagels, M. (2008). *Analyse de l'activité et développement de l'auto-efficacité. Contribution à une théorie agentique de la formation des compétences critiques des cadres et dirigeants de la santé publique*, Doctoral dissertation, Université de Nanterre-Paris X ;
- [35]. Green, L. W., & Kreuter, M. W. (1991) in Pelchat, C. (2018). Les pratiques des représentants des travailleurs en santé en sécurité du travail : leviers et obstacles, effets perçus et rôle de la formation syndicale, portrait et étapes préparatoires à la construction d'un questionnaire, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Québec : Université Laval ;
- [36]. Grémy, I., Halfen, S., Slama, K., & Sasco, A. J. (2004). « Ecart entre la connaissance et l'acceptation pour soi-même des risques liés à la consommation de tabac, à propos du cancer du poumon ». *BEH* ;
- [37]. Holland, R. W., Verplanken, B. and van Knippenberg, A. (2003) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). « La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [38]. Houme, K. P. (2009). Application de la théorie du comportement planifié pour prédire la persévérance des étudiants en sciences naturelles de l'Université de Lomé (Togo), Doctoral dissertation, Université Laval ;
- [39]. Hovland Carl I. et Rosenberg Morris J, (1960) in Michelik, F. (2008). « La relation attitude, comportement : un état des lieux ». *Éthique et économie ou Ethics and economics*, 6(1) ;
- [40]. Jodelet D (1994) in Nault, M. J. (2018). *Les représentations sociales de l'invalidité au travail chez les conseillers en réadaptation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail*, Mémoire de Maîtrise, Université Laval ;
- [41]. Kickul J., Wilson, F., Marlino, D., Barbosa, S. D. (2008) in Tchagang, E., & Tchankam, J. P. (2018). « Les antécédents sociodémographiques de l'intention entrepreneuriale des étudiants : le rôle médiateur de l'auto-efficacité entrepreneuriale ». *Gestion 2000*, 35(1) ;
- [42]. Kirwan, B., Reader, T & Parand, A. (2019) in Fourar, Y. O. (2021). *Adhésion de l'entreprise algérienne à la stratégie participative pour l'amélioration des conditions de travail*, Doctoral dissertation, Université de Batna 2 ;
- [43]. Kogevinas, M. (2005) in Coté, D. (2014). « La réadaptation au travail des personnes issues de l'immigration et des minorités ethnoculturelles : défis, perspectives et pistes de recherche ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (16-2) ;
- [44]. Kouabenan 1, D. R. (2007). « Incertitude, croyances et management de la sécurité ». *Le travail humain*, 70(3) ;
- [45]. Kouabenan, D. R. (2001). « Culture, perception des risques et explication des accidents ». *Bulletin de psychologie*, 54(453) ;
- [46]. Kraus, S. J. (1995) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). « La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [47]. Le Coze, J. C. (2019) in Fourar, Y. O. (2021). *Adhésion de l'entreprise algérienne à la stratégie participative pour l'amélioration des conditions de travail*, Doctoral dissertation, Université de Batna 2 ;
- [48]. Leavitt, G.C (1986) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [49]. Leplat J. (2003) in Abdi, M., Chaib, R., & Verrea, I. (2022). *Les stratégies de prévention à déployer afin d'améliorer les performances d'organisation en matière de SST*, Doctoral dissertation, Université Frères Mentouri-Constantine 1 ;
- [50]. Maamri, N., Benidir, M., & Chaib, R. (2021). *La maîtrise des risques Comme indicateur de développement durable en entreprise*, Doctoral dissertation, Université Frères Mentouri Constantine 1 ;
- [51]. Maïlys R, (2004) « A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/3 ;

- [52]. Malecki. K.M.C et al, (2020) in Orobi, O. R. O. (2021). « Influence de la perception du risque sur d'adoption des mesures de ripostes à la COVID19: Analyse du rôle de la vulnérabilité perçue ». *Revue Internationale Des Sciences de Gestion*, 4(1) ;
- [53]. Martin, C. (2008). *Contribution à la définition d'actions pour la pérennisation de la prévention des risques professionnels dans les PME-PMI*, Doctoral dissertation, École Nationale Supérieure des Mines de Paris ;
- [54]. Meyer, T., & Verlhac, J. F. (2004). « Auto-efficacité : quelle contribution aux modèles de prédiction de l'exposition aux risques et de la préservation de la santé ? » *Savoirs*, (5) ;
- [55]. Michelik, F. (2008). « La relation attitude-comportement: un état des lieux ». *Éthique et économique ou Ethics and economics*, 6(1) ;
- [56]. Morgan. G (1996) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [57]. Moriceau, C. (2009). « Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIX e siècle : entre connaissance, déni et prévention ». *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 56 (01) ;
- [58]. Muñoz, J.P. (2007) in Coté, D. (2014). « La réadaptation au travail des personnes issues de l'immigration et des minorités ethnoculturelles : défis, perspectives et pistes de recherche ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (16-2) ;
- [59]. Murden, R., Norman, A., Ross, J., Sturdivant, E., Kedia, M., Shah, S. (2008) in Coté, D. (2014). « La réadaptation au travail des personnes issues de l'immigration et des minorités ethnoculturelles : défis, perspectives et pistes de recherche ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (16-2) ;
- [60]. Nabil, & Eddine (2019). *Evaluation des risques professionnels à l'hôpital cas du service des urgences de l'hôpital Mohamed Boudiaf*, Doctoral dissertation, MF ;
- [61]. Nagels 1, M. (2010). « Construire l'auto-efficacité par l'analyse de l'activité en formation des cadres et dirigeants de la santé publique ». *Savoirs*, (1) ;
- [62]. Nguyen-Thanh, V., & Richard, J. B. (2009). *Les connaissances, perceptions et comportements des Français vis-à-vis des risques liés à la téléphonie mobile*. Saint-Denis : INPES ;
- [63]. Nikiema, G. Z. M. E. (2020). « Etude des Connaissances, Attitudes et Pratiques des Menuisiers sur les Risques Sanitaires et Environnementaux liés à la Menuiserie dans la ville de Ouagadougou au Burkina Faso ». *Revue Africaine et Malgache de Recherche Scientifique/Sciences de la Santé*, 2(1), RAMReS2S-ISSN 2630-1113 ;
- [64]. Orobi, O. R. O. (2021). « Influence de la perception du risque sur d'adoption des mesures de ripostes à la COVID19 : analyse du rôle de la vulnérabilité perçue ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(1) ;
- [65]. Phaneuf, M. (2010). « Quelques repères pour évaluer les attitudes et les comportements professionnels en soins infirmiers ». *Infj ressources*, 23 ;
- [66]. Pooremamali, P., Persson, D., Eklund, M. (2011) in Coté, D. (2014). « La réadaptation au travail des personnes issues de l'immigration et des minorités ethnoculturelles : défis, perspectives et pistes de recherche ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (16-2) ;
- [67]. Quinn. R et Rohrbaug J (1983) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [68]. Raude, J., & Denizeau, M. (2008). « La perception des risques alimentaires : une influence complexe et incertaine sur le comportement des consommateurs ». *Économies et Sociétés. Systèmes Agroalimentaires (AG)*, 42(1130) ;
- [69]. Riggio, H.R (2009) in Taskin, L., Desmette, D., Léonard, E., Reman, P., Vendramin, P. & Zune, M. (2014). *Transformations du Travail : Regards multidisciplinaires*. Presses Universitaires de Louvain, coll. Cahiers du Cirtes, vol. 8 ;
- [70]. Sallami, K., Eloirdi, A., & Benelmokhtar, O. (2021). « Perception et management du risque sportif Cas de l'équipe Wydad Athlétique Serghini d'El Kelaa (WASK) ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(2) ;
- [71]. Schein, E. H. (2009) in Edgar Schein, (1991) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail: prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;

- [72]. Schein. E. H (1991) in De Araujo, R. L. M. (2020). *Culture organisationnelle et santé au travail : prévention de la santé mentale au travail et prise en compte de l'affectivité institutionnelle par les managers*, Doctoral dissertation, Université de Lyon ;
- [73]. Tchagang, E., & Tchankam, J. P. (2018). Les antécédents sociodémographiques de l'intention entrepreneuriale des étudiants : le rôle médiateur de l'auto-efficacité entrepreneuriale. *Gestion* 2000, 35(1) ;
- [74]. Taskin, L., Desmette, D., Léonard, E., Reman, P., Vendramin, P. & Zune, M. (2014). *Transformations du Travail : Regards multidisciplinaires*. Presses Universitaires de Louvain, coll. Cahiers du Cirtes, vol. 8 ;
- [75]. Vaidis, D. (2006). « Attitude et comportement dans le rapport cause-effet : quand l'attitude détermine l'acte et quand l'acte détermine l'attitude ». *Revue des linguistes de l'université Paris X Nanterre*, (54) ;
- [76]. Wilson, T. D. and Hodges, S. D. (1992) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). « La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [78]. Wood, W. (1982) in Franco Morales, F., Venet, M., & Correa Molina, E. (2015). « La relation entre les connaissances et les attitudes concernant la diversité sexuelle chez les futurs enseignants au Québec ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2) ;
- [79]. Xiao, J. J., Tang, C., Serido, J., & Shim, S. (2011) in Cloutier, J. (2018). *Facteurs influençant l'adoption de comportements sains en matière de crédit à la consommation chez les étudiants universitaires : une application de la théorie du comportement planifié*, Doctoral dissertation, Université du Québec à Trois-Rivières ;
- [80]. Zghal, R. (1992). « Culture sociétale et culture d'entreprise ». *Les Cahiers de l'ERG*, <https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/1997-cult-dentr-riadh-zghal.pdf>.