



**RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL
ET ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL DANS
LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES DU TOGOⁱ**

**Bodjona Essot'na Héyouⁱⁱ,
Kazimna Pazambadi,
Pari Paboussoum**

Psychologues du travail et des organisations,
Université de Lomé,
BP : 15 15 UL Lomé,
Togo

Abstract:

Les ressources humaines constituent une richesse indéniable pour toute entreprise. Aussi, le capital humain se trouve-t-il au cœur de toute organisation. L'objectif de l'étude est de vérifier l'existence d'un lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles du Togo. Les données ont été collectées auprès de 261 participants issus de 16 entreprises industrielles de la place. Elles ont été traitées avec le logiciel SPSS 21. Les résultats obtenus montrent l'existence d'un lien positif entre les composantes du pilier des relations et conditions de travail et les sous-dimensions de l'engagement organisationnel. Il ressort donc que l'amélioration des relations et conditions de travail est indispensable pour un bon engagement du personnel.

JEL: L20 ; O15

Mots clés : relations, conditions de travail, engagement, norme ISO 26000

Abstract:

Human resources are an undeniable asset for any company. Also, human capital is at the heart of any organization. The objective of the study is to verify the existence of a link between the relations and working conditions and the organizational commitment of the personnel of industrial companies in Togo. The data were collected from 261 participants from 16 industrial companies in Togo. They were processed with SPSS 21 software. The results obtained show the existence of a positive link between the components of the

ⁱLABOR RELATIONS AND WORKING CONDITIONS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TOGO'S INDUSTRIAL COMPANIES

ⁱⁱCorrespondence: email omedifeme5@yahoo.fr

pillar of work relations and conditions and the sub-dimensions of organizational commitment. It thus emerges that the improvement of the relations and working conditions is essential for a good commitment of the personnel.

Keywords: relations, working conditions, commitment, ISO 26000 standard

1. Introduction

La norme ISO 26000, porte sur la responsabilité sociale de l'organisation. Elaborée en 2010, elle vise à amener les organisations à disposer d'un standard dans leur inscription dans la démarche responsable. Elle souligne l'importance des résultats et des améliorations des performances réalisées en matière de responsabilité sociétales (ISO, 26000).

Sept piliers ont été défini par l'organisation internationale de la normalisation (ISO) pour juger de l'inscription dans une démarche responsable ; il s'agit de : (i) la gouvernance de l'organisation ; (ii) les relations et conditions de travail ; (iii) les droits de l'homme ; (iv) la question des consommateurs ; (v) l'environnement ; (vi) la communauté et le développement local ; (vii) et les droits de l'homme.

Le présent article s'intéresse au pilier des relations et conditions de travail. Ce pilier regroupe entre autres, les problèmes de rémunération, l'assurance des travailleurs, les contrats des travailleurs.

L'étude est suscitée par le constat d'une certaine instabilité du personnel des entreprises industrielles togolaises. En effet, Il est constaté au niveau d'une part importante des entreprises industrielles togolaises une instabilité du personnel. Nombre d'agents recrutés par les entreprises industrielles ne finissent pas leur carrière au sein de leur première unité de production. Certains vont d'unité de production en unité de production d'autres restent dans une quête quotidienne d'une nouvelle unité de production « meilleure » d'autres encore tentent leur chance ailleurs ou se reconvertisent (commerçant, conducteur de taxi moto etc.). Cette instabilité dénote d'un manque d'engagement du personnel. Or, le degré de prise en compte des conditions de travail et l'effort permanent de leur amélioration sont des facteurs importants d'un meilleur climat social dans l'entreprise et de la performance de cette dernière (L. Boyer et N. Equilbey, 2003). Le succès d'une entreprise dans une certaine mesure est fonction de l'engagement organisationnel de son personnel.

Meyer et Allen (1984-1990), ont développé trois formes d'engagement de l'homme au travail :

- L'engagement affectif par lequel l'employé adhère aux valeurs et aux buts de son entreprise et y reste parce qu'il le désire ;
- L'engagement normatif qui s'exprime par une loyauté détournée par la perception d'une obligation envers l'entreprise, reposant sur la morale ;

- L'engagement de continuité dans lequel l'employé est dans une relation uniquement basée sur la contribution- rétribution et l'appartenance à l'organisation devient qu'une simple nécessité.

Nombre d'études se sont intéressées à la thématique des conditions de travail d'une part et à celle de l'engagement organisationnel d'autre part. En outre, quelques études au Togo se sont intéressées à cette relation dans le domaine de l'enseignement (Pari, et Al., 2019 ; Kazimna et Al., 2019). Cependant aucune ne s'est penchée auparavant sur le lien entre les deux variables dans la sphère industrielle. Aussi, la présente étude vise t-elle à vérifier le lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles togolaises.

La question générale qui sous-tend l'étude est de savoir s'il existe un lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles du Togo. D'une manière spécifique trois questions se dégagent :

- un refus de signature de contrat de travail à durée indéterminé à un employé méritant ne décroît-il pas l'engagement de continuité de celui-ci ?
- la non déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ne diminue-t-elle pas l'engagement organisationnel chez l'employé ?
- Une faible rémunération ne baisse-t-elle pas l'engagement de continuité chez le travailleur ?

L'hypothèse générale que la présente étude cherche à vérifier est qu'il existe un lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles togolaises.

De façon précise :

HS1 : un refus de signature de contrat de travail à durée indéterminée à un employé méritant décroît l'engagement de continuité de celui-ci ;

HS2 : la non déclaration à la CNSS diminue l'engagement organisationnel chez l'employé ;

HS3 : une faible rémunération baisse l'engagement de continuité chez le travailleur ;

Pour vérifier ces hypothèses et parvenir aux conclusions de cette recherche, nous abordons d'abord le cadre théorique, ensuite les méthodes et enfin les résultats et la discussion.

2. Cadre théorique

La grande importance des thématiques de relations et conditions de travail et de l'engagement organisationnel a amené un grand nombre de chercheurs à s'y intéresser à travers des écrits. L'appréhension des deux notions varie suivant les auteurs. Les relations et conditions de travail regroupent suivant la norme Iso 26000 version 2010, les thèmes d'emploi et les relations employeur / employé, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, le dialogue social, le développement du capital humain, les questions d'équité et de discrimination. Elles vont donc au-delà des aspects matériels

pour prendre en compte toutes les dimensions qui placent l'homme au centre en milieu de travail. Gollac et Volkoff, (2000) parlant des conditions de travail d'ailleurs, estiment qu'elles ne se résument pas aux aspects matériels du travailleur, mais également à la vie relationnelle, tout comme au statut de l'emploi. L'engagement organisationnel se rapporte elle, à l'approche dominante tridimensionnelle développée par Allen et Meyer (1991). Selon ces auteurs, l'engagement organisationnel se manifeste sous trois dimension (affective, continuité et normative).

Les théories abordées dans cette étude sont celles des parties prenantes de Freeman (1984) et de l'engagement organisationnel d'Allen et Meyer (1991). Pour Freeman et à l'opposé de Friedman, le but de l'entreprise est de répondre aux besoins des parties prenantes (stakeholders), c'est à dire toute personnes concernée par les décisions prises par l'entreprise ; ce qui permettra de réaliser ensuite du profit. Ainsi, La théorie des parties prenantes est créée d'abord pour proposer une autre vision de ce qu'est le but d'une entreprise, sa raison d'exister.

Elle stipule avec Dodd (1932) et Barnard (1938), que l'entreprise doit équilibrer les intérêts concurrents des différents participants ou différentes parties prenantes dans le but de maintenir leur coopération nécessaire.

Pour l'engagement organisationnel, Allen et Meyer (1991) stipulent que c'est un état psychologique et cet état psychologique serait composé de trois dimensions distinctes : l'engagement affectif, l'engagement de continuité et l'engagement normatif. Chacune des dimensions découle de différents déterminants, caractérise la relation de l'employé à son organisation et influence le comportement de celui-ci ; sa décision de rester ou de ne plus rester membre de l'organisation. L'engagement est une force qui pousse l'employé à initier des actions bénéfiques à l'organisation (Meyer et al. 2002).

La recherche du lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel passe par le choix d'une démarche scientifique précise et pertinente. Aussi, présentons-nous dans la chronologie adoptée, les méthodes utilisées

3. Méthodes

3.1 Participants

Notre population d'étude est l'ensemble du personnel de seize (16) entreprises industrielles dont sept appartenant au régime douanier et neuf (9) appartenant au régime zone franche.

Eu égard aux difficultés d'accès aux informations au sein des entreprises en dépit des démarches formelles, nous avons opté de faire une enquête par questionnaire par la technique du tout venant et consentant. Elle consiste à constituer l'échantillon à partir de ceux qui acceptent répondre au questionnaire. L'usage du questionnaire favorise une plus grande expression des agents puisqu'ils disposent d'un temps assez conséquent pour le remplissage. L'effectif de l'ensemble du personnel enquêté de ces entreprises s'élève à 261.

3.2 Passation

Le questionnaire comprend une série d'items répartis en trois rubriques auxquelles s'ajoute les perspectives :

La première rubrique porte sur l'identification de l'enquêté. Elle comporte au total huit (08) questions permettant de collecter les informations sur l'identité du sujet.

La deuxième rubrique porte sur le pilier relations et conditions de travail de la norme ISO 26000 qui a trait à la responsabilité sociétale de l'organisation. Cette rubrique a été élaborée sur la base du questionnaire pour audit RSE qui prend en compte les huit piliers de la responsabilité sociétale de l'organisation de la norme ISO 26000. Au total, huit (08) items sont répertoriés dans cette partie.

La troisième rubrique porte sur l'engagement organisationnel. Pour cette partie, Nous avons utilisé le questionnaire « Organisationnel commitment questioner (OCQ) » de Meyer et Allen (1997) dans sa version conçue selon les normes scientifiques et validé par Lapiere (2008) et utilisé déjà par Pari (2017) dans le cadre de sa recherche sur l'engagement organisationnel chez les professionnels de santé. Ce questionnaire est noté sur une échelle en 5 points de type Likert, avec laquelle il sera estimé jusqu'à quel degré les participants sont en accord ou en désaccord avec les énoncés. L'enquêté est appelé à encercler le chiffre le plus proche de son opinion (1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord, ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = totalement d'accord). Nous avons pris soin d'adapter ce questionnaire à notre population d'étude en vérifiant les qualités métrologiques et en modifiant certains concepts afin de le rendre plus compréhensible pour notre échantillon. Le questionnaire (OCQ) utilisé comporte vingt et quatre (24) items.

Par ailleurs, la fin du questionnaire est marquée par une question ouverte par laquelle les employés sont invités à se prononcer sur ce qui pourrait renforcer leur engagement au travail et leur procurer du plaisir à leur lieu de travail.

Au total pour l'ensemble du questionnaire que nous avons utilisé, on dénombre en tout quarante (40) items.

4. Résultats et discussion

Les résultats portent sur la vérification des différentes hypothèses émises dans cette étude et qui mettent en situation deux variables.

4.1 Présentation des résultats

Nous présentons dans cette partie trois tableaux qui ressortent les résultats grâce au test F du croisement des différentes variables considérées. Le premier tableau met en relation le type de contrat et l'engagement organisationnel, le second, le salaire des employés et l'engagement organisationnel et ses dimensions et enfin le troisième, l'assurance à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et l'engagement organisationnel et ses dimensions.

Tableau 1: Test F Type de contrat et engagement organisationnel

| | Type de contrat | Effectif | Moyenne | Ecart-type | Sig. | ddl | F |
|----------------------------|-----------------|----------|---------|------------|------|-----|-------|
| Engagement affectif | Stage | 10 | 20,4000 | 5,16828 | ,000 | 259 | 6,753 |
| | CDD | 77 | 22,8701 | 5,73620 | | | |
| | CDI | 152 | 25,6776 | 5,50930 | | | |
| | Aucun | 21 | 23,3333 | 4,48702 | | | |
| | Total | 260 | 24,4538 | 5,67404 | | | |
| Engagement de continuité | Stage | 10 | 18,7000 | 5,37587 | ,035 | 260 | 2,915 |
| | CDD | 77 | 21,9221 | 5,27847 | | | |
| | CDI | 153 | 23,3137 | 5,71985 | | | |
| | Aucun | 21 | 22,2381 | 5,09809 | | | |
| | Total | 261 | 22,6398 | 5,59469 | | | |
| Engagement normatif | Stage | 10 | 19,9000 | 6,64078 | ,004 | 260 | 4,634 |
| | CDD | 77 | 23,8701 | 4,62644 | | | |
| | CDI | 153 | 25,1438 | 4,70501 | | | |
| | Aucun | 21 | 23,6667 | 5,08265 | | | |
| | Total | 261 | 24,4483 | 4,89291 | | | |
| Engagement organisationnel | Stage | 10 | 59,0000 | 15,57063 | ,000 | 259 | 7,382 |
| | CDD | 77 | 68,6623 | 12,28243 | | | |
| | CDI | 152 | 74,0592 | 12,05134 | | | |
| | Aucun | 21 | 69,2381 | 10,96314 | | | |
| | Total | 260 | 71,4923 | 12,62268 | | | |

Les résultats du tableau ci-dessus donnent pour l'engagement organisationnel une moyenne de 59 pour le personnel en contrat stage, 68,66 pour celui en contrat à durée déterminée, 74,06 pour le personnel dont le contrat est à durée indéterminée et 69,24 pour ceux qui ne sont sous aucun contrat. La différence entre les groupes est significative ($F=7,382$, $ddl=259$, $p=0,000$). Il en est de même pour les composantes de l'engagement (affectif, continuité et normatif). Il ya donc une relation entre le type de contrat et l'engagement des agents des entreprises industrielles du Togo.

Tableau 2 : Test F, salaire des employés et engagement organisationnel et ses dimensions

| | | Effectif | Moyenne | Ecart-type | Sig. | ddl | F |
|----------------------------|-------------|----------|---------|------------|------|-----|-------|
| Engagement affectif | Question 20 | 260 | 24,4538 | 5,67404 | ,000 | 259 | 5,428 |
| Engagement de continuité | | 261 | 22,6398 | 5,59469 | ,001 | 260 | 4,634 |
| Engagement normatif | | 261 | 24,4483 | 4,89291 | ,012 | 260 | 3,299 |
| Engagement organisationnel | | 260 | 71,4923 | 12,62268 | ,000 | 259 | 7,031 |

L'analyse des données du tableau montre qu'il existe une différence significative entre les groupes. Pour l'engagement organisationnel (Test $F=7,031$, $ddl=259$, $p=0,000$) ; pour l'engagement affectif (Test $F=5,428$, $ddl=259$, $p=0,000$) ; pour l'engagement de continuité (Test $F=4,634$, $ddl=260$, $p=0,001$) et enfin pour l'engagement normatif (Test $F=3,299$,

ddl=260, $p=0,012$). On peut donc conclure que le salaire a une influence sur l'engagement des agents.

Tableau 3 : Assurance CNSS et engagement organisationnel et ses dimensions

| | | Effectif | Moyenne | Sig. | ddl | Ecart-type | F |
|----------------------------|-------------|----------|---------|------|-----|------------|--------|
| Engagement affectif | Question 21 | 260 | 24,4538 | ,000 | 259 | 5,67404 | 16,682 |
| Engagement de continuité | | 261 | 22,6398 | ,001 | 260 | 5,59469 | 4,661 |
| Engagement normatif | | 261 | 24,4483 | ,000 | 260 | 4,89291 | 10,046 |
| Engagement organisationnel | | 260 | 71,4923 | ,000 | 259 | 12,62268 | 15,100 |

L'analyse des données de ce tableau montre également que la différence entre les groupes est significative. Pour l'engagement organisationnel, ($F=15,100$, $ddl=259$, $p=0,000$) ; pour l'engagement affectif ($F=16,682$, $ddl=259$, $p=0,000$) ; pour l'engagement de continuité ($F=4,661$, $ddl=260$, $p=0,001$). L'assurance à la caisse nationale de sécurité sociale a une influence sur l'engagement du personnel.

4.2 Discussion

Cette étude vise à rechercher le lien pouvant exister entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles du Togo. Au regard des résultats, il se dégage les constats suivants :

- Il existe une relation entre le type de contrat et l'engagement organisationnel des agents des entreprises industrielles du Togo (tableau 1). Cette relation est également établie au niveau des sous dimensions (affectif, continuité et normatif). Notre première hypothèse est donc confirmée. Ce premier résultat peut s'expliquer par le fait que l'engagement organisationnel est tridimensionnel et suivant les cas, le travailleur développe l'un ou l'autre type d'engagement qui influence de manière général l'engagement organisationnel. Le contrat de travail est un élément déterminant qui participe chez l'employé à la construction du sentiment d'appartenance à l'organisation. C'est lui qui détermine d'une certaine manière la durée de la carrière du travailleur dans l'entreprise. Ainsi, la non signature d'un CDI à un employé qui le mérite fait baisser en lui son sentiment d'appartenance à l'organisation et peut l'amener à croire que l'organisation l'exploite tout simplement. Ce faisant, la dimension de continuité et même affective de son engagement baisse faisant par ricochet baisser son engagement organisationnel. L'engagement de continuité est celui qui évalue ses gains en restant dans l'organisation et ses pertes en la quittant. L'employé ne reste que si le rapport est positif.
- Il existe une relation entre l'assurance à la CNSS et l'engagement organisationnel des agents (tableau 2). La relation établie montre que l'assurance à la CNSS fait croître l'engagement organisationnel et la non assurance fait décroître cet

engagement. Notre deuxième hypothèse est donc vérifiée. L'assurance à la caisse est considérée par les agents comme un acte important qui confirme l'importance que l'organisation leur accorde et surtout leur appartenance à celle-ci. Aussi, lorsqu'un agent est assuré, est-il plus engagé.

- Il existe une relation entre la rémunération et l'engagement de continuité (tableau 3). Il ressort de ce tableau que l'engagement suit le sens de la rémunération ; lorsqu'elle est faible, l'engagement baisse et lorsqu'elle est élevée l'engagement croît. La troisième hypothèse est également vérifiée. La rémunération, loin d'être l'élément indispensable auquel un travailleur tient dans la relation contractuelle, reste cependant une composante très importante dans le bien être de l'employé. Une bonne rémunération permet une vie décente au travailleur et rentre inéluctablement dans les attentes de celui-ci en situation de travail. Aussi, a-t-elle un poids dans l'engagement organisationnel du salarié.

Les résultats de notre étude correspondent à ceux de Pari (2019), qui a établi dans l'étude sur les conditions de travail et engagement organisationnel chez les enseignants des écoles privées laïques de Lomé, qu'il existe une relation entre le niveau de rémunération et l'engagement organisationnel, le type de contrat de travail et l'engagement organisationnel et entre l'immatriculation des agents à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et l'engagement organisationnel. Ils s'apparentent à ceux de Morin, Aranta et Audebrand (2007) qui ont montré dans leur étude que lorsque l'employé trouve du sens à son travail à travers la politique des ressources humaines qui est menée, il développe un engagement affectif. Ils s'apparentent également à ceux de Stoeva (2006) qui a établi un lien positif entre le type de supervision et l'engagement affectif. Il en est de même de ceux de Gallois (2007) qui a démontré que la perception de soutien organisationnel conduit à un attachement à l'organisation. Cependant, la technique d'échantillonnage utilisée constitue une limite dans cette étude ne permettant pas d'avoir une bonne représentativité de la population.

5. Conclusion

La présente étude avait pour objectif d'examiner le lien entre les relations et conditions de travail et l'engagement organisationnel du personnel des entreprises industrielles du Togo. Pour ce faire un questionnaire élaboré et administré au personnel desdites entreprises a permis de recueillir des données dont le traitement a abouti à des résultats. De ces résultats, il ressort que les contrats de travail, l'assurance des employés à la caisse nationale de sécurité sociale et la rémunération ont une influence sur l'engagement organisationnel. Aussi, les relations et conditions de travail influencent-ils l'engagement organisationnel des employés. Cependant, l'étude s'étant limitée uniquement à quelques éléments rentrant dans le pilier des relations et conditions de travail en lien avec surtout l'engagement de continuité, il serait judicieux dans les prochaines études de s'intéresser à la recherche du lien entre d'autres éléments notamment les questions d'équité et de discrimination en lien avec l'engagement organisationnel ou de rechercher le lien entre

les relations et conditions de travail et les autres dimensions de l'engagement organisationnel (normatif, affectif). Dans une perspective pratique, l'étude suggère une sensibilisation des opérateurs industriels sur l'importance d'une bonne prise en compte des aspects humains dans leurs activités industrielles. Par ailleurs, elle exhorte les autorités publiques à veiller à l'application des textes qui régissent le secteur en matière de ressources humaines pour un meilleur engagement des travailleurs et par ricochet, un meilleur rendement des entreprises industrielles, une création de la richesse et une croissance économique.

Déclaration de conflit d'intérêts

Les auteurs ne déclarent aucun conflit d'intérêts.

Conflict of Interest Statement

The authors declare no conflicts of interests.

A propos de l'Auteur

Monsieur Bodjona Essot'na Héyou, est actuellement Directeur par intérim de la planification et du suivi-évaluation au Ministère du commerce, de l'industrie et de la consommation locale du Togo. Il est nanti d'un doctorat en psychologie du travail et des organisations et d'un diplôme universitaire en Francophonie, nouvelles économies et développement durable, obtenu à l'Université Jean-Moulin de Lyon3 en France. Son domaine de recherche, c'est les sciences humaines et précisément "l'homme dans le monde du travail" Il a participé à des colloques aux plans national et international.

About the Author

Mr. Bodjona Essot'na Héyou, is currently Acting Director of Planning and Monitoring-Evaluation at the Ministry of Commerce, Industry and Local Consumption of Togo. He has a PhD in work and organizational psychology and a university degree in Francophonie, new economies and sustainable development, obtained at the Jean-Moulin University of Lyon3 in France. His field of research is human sciences and specifically "man in the world of work". He has participated in national and international conferences.

Références bibliographiques

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1),
- Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*, Harvard University Press (1974 edition).

- Boyer L., & Equilbey N. (2003). *Organisation: théories et applications*. Paris, Editions d'organisation.
- Dodd E. M. (1932). For Whom are Corporate Managers Trustees?, *Harvard Law Review*, 45, pp. 1145-63.
- Freeman R. E. (1984). *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Boston, M. A. Pitman.
- Gollac, M., & Volkoff S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris: La découverte.
- ISO (2010). *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale ISO/FDIS 26000: 2010(F)*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., Allen N. J. & Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Newbury Park. CA: Sage.
- Meyer, J. P.; Stanley, D. L.; Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Pari, P., Kazimna, P. & Agba, G. (2019). Déterminants individuels de l'engagement organisationnel chez les professionnels de santé. *Mu Kara Sani N°029 Juillet 2019*
- Pari, P., Kazimna P. & Atawia K. (2017). Conditions de travail et engagement organisationnel chez les enseignants des écoles privées laïques de Lomé *Annales de la fashs Nouvelle édition N° 002 Novembre 2019 Volume 1 pp. 233 – 244.*

Creative Commons licensing terms

Authors will retain copyright to their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the author(s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions and conclusions expressed in this research article are views, opinions and conclusions of the author(s). Open Access Publishing Group and European Journal of Economic and Financial Research shall not be responsible or answerable for any loss, damage or liability caused in relation to/arising out of conflict of interests, copyright violations and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated on the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed and used in educational, commercial and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).