

A stylized map of the African continent is shown, divided into several regions. Each region is filled with a different color and a unique pattern: green with a leaf-like pattern, red with a dotted pattern, yellow with a dotted pattern, and brown with a textured pattern. A small black silhouette of the island of Madagascar is located to the southeast of the main continent.

**AFRICA
*SPEAKS**

**CONSULTATION
DE LA
DEUXIEME
TABLE RONDE
2024**

Du 5 au 9 Mars
Nairobi, Kenya



www.africaspeaks.global/asroco



**PAPIERS DE
CONFÉRENCE**

FORMER DES PROFESSIONNELS DE L'ÉDITION FIDÈLES

Par Révérend Luka Vandi Uti

Directeur général, Africa Christian Textbooks

Présenté à : 2e Consultation de la table ronde de Africa Speaks (pour ASROCO2024) le 27 septembre 2023



Résumé

Cet article examine la manière dont les missions chrétiennes du XIXe siècle ont modifié l'édition de livres en Afrique, en se concentrant sur l'organisation Africa Christian Textbooks (ACTS). L'ACTS est connue pour la distribution de littérature théologique en Afrique. Nous explorons les débuts de l'ACTS, la manière dont elle recrute son personnel et fait face à des défis tels que la malhonnêteté. Sa croissance montre la valeur du travail d'équipe, d'un leadership fort et d'une gestion éthique. Malgré les obstacles, l'ACTS reste un acteur clé dans le façonnement de la littérature chrétienne africaine en équilibrant la tradition et l'innovation.

Mots-clés : Édition de livres africains, missions chrétiennes, Africa Christian Textbooks (ACTS), littérature théologique, leadership visionnaire, gestion éthique, collaboration, intégration technologique.

INTRODUCTION

L'expansion des missions chrétiennes au XIXe siècle a révolutionné l'édition africaine. Ces missions n'ont pas seulement diffusé les enseignements chrétiens, elles ont également inauguré l'édition moderne en établissant des presses à imprimer sur tout le continent. Cela a marqué une transition décisive dans la distribution de la littérature. Au milieu du 19e siècle, le Nigeria a reçu sa première presse d'imprimerie missionnaire. D'autres presses ont été créées au cours du 20e siècle, facilitant ainsi l'accès à la connaissance et aux ressources de développement personnel. L'organisation Africa Christian Textbooks (ACTS) est un produit de cette évolution. Le présent document se penche sur la création de

la société ACTS. La première section décrit la manière dont l'ACTS a relevé le défi des employés infidèles, en surmontant ces difficultés grâce aux connaissances acquises auprès de maisons d'édition prospères. La deuxième partie décrit les procédures de recrutement et de fidélisation du personnel des ACTS, ainsi que d'autres stratégies qui ont aidé les ACTS à former des professionnels de l'édition fidèles.

BREF HISTORIQUE D'ACTS

En 1991, un certain nombre de missionnaires et d'enseignants en théologie vivant au Nigeria ont assisté à une conférence régionale de l'ACTEA (Accrediting Council for Theological Education of Africa). Au cours de cette réunion, le besoin de manuels pour les collèges bibliques, les séminaires et les universités d'Afrique s'est fait sentir. Africa Christian Textbooks (ACTS) est le fruit de cette réunion. Bien que le ministère ait commencé de manière informelle à cette époque, l'organisation a été constituée en 1993 et a été officiellement enregistrée en tant qu'organisation à but non lucratif en 1999 auprès de la Commission des Affaires Corporatives de la République Fédérale du Nigeria. Le conseil d'administration de l'ACTS est composé de missionnaires, d'universitaires nigériens de haut niveau et de dirigeants chrétiens. L'ACTS est interconfessionnelle et évangélique.

ACTS est aujourd'hui l'un des principaux fournisseurs de littérature théologique au Nigeria, au Kenya et dans d'autres parties de l'Afrique anglophone. ACTS importe une large gamme de livres et publie également des manuels théologiques et des ouvrages de référence, principalement en anglais et parfois en hausa, afin de préparer les responsables chrétiens aux défis

auxquels l'Afrique est confrontée aujourd'hui. Répondant au défi des régions d'Afrique en proie à la famine de livres, ACTS pourrait être décrite comme une agence internationale d'aide à la littérature chrétienne basée en Afrique, qui cherche à fournir des manuels et d'autres ressources de formation pour les églises et les écoles en Afrique. En mai 2023, ACTS a célébré son 30ème anniversaire avec 20 succursales au Nigeria, en plus des succursales au Kenya et au Cameroun. Un projet d'ouverture d'une autre branche au Libéria est en cours.

A) RELEVER LES DÉFIS DE LA MALHONNÊTÉTÉ : UN APERÇU DE L'EXPÉRIENCE D'ACTS

Dans toute organisation, la question complexe du vol et de la malhonnêteté peut se poser, et ACTS n'est pas à l'abri de ces défis. Permettez-moi de vous faire part de deux exemples notables qui illustrent ces questions.

L'un d'entre eux concerne une branche du séminaire qui a contourné l'enregistrement informatisé des ventes. Cela a permis au personnel de détourner des fonds vers leurs comptes personnels. Lorsque la surveillance a été mise en évidence lors des examens de la comptabilité et des ventes, les personnes impliquées ont tenté d'effacer les données du disque dur. Cependant, l'intervention d'un ingénieur informatique ingénieux a permis de récupérer les données, révélant un écart important par rapport aux recettes escomptées.

Cette activité douteuse a entraîné une perte considérable de 6,5 millions de nairas (16 331,65 dollars au taux de change de 2021 - converti au taux de 398 pour un dollar).

Le deuxième cas concerne le département marketing. Un employé de cette unité a adopté une approche trompeuse en sollicitant directement des paiements de clients pour des livres, en contournant les canaux de paiement appropriés. Il en est résulté une perte substantielle, supérieure à 5 millions de nairas (13 425,00 dollars au taux de change de 2020, soit 372,42 dollars pour un dollar).

Dans les deux cas, l'ACTS a réagi à ces transgressions avec la plus grande prudence et maturité. Des comités d'enquête ont été rapidement mis en place. Ils ont examiné chaque cas avec soin et fourni à la direction des rapports détaillés. Les personnes soupçonnées ont été suspendues pendant la durée de l'enquête. Les conclusions de ces enquêtes ont guidé les actions ultérieures. Il est important de noter que les conditions de service des ACTS prévoient une série de mesures correctives pour diverses infractions.

PRATIQUES QUI ENCOURAGENT L'INFIDÉLITÉ

Tout au long de mon parcours au sein de l'ACTS, nous avons essayé de surmonter certaines pratiques qui, par inadvertance, favorisent une mauvaise gestion. Permettez-nous de partager certaines de nos prises de conscience :

1.Sentiments et préjugés : favoriser des individus sur la base de liens tribaux, religieux ou familiaux peut entraver le progrès. Choisir des membres de l'équipe qui manquent d'enthousiasme et d'expérience pour les tâches à accomplir, simplement en raison des liens susmentionnés, s'est toujours avéré être une pierre d'achoppement.

2..La promotion non sollicitée : Il est arrivé que des dirigeants soient nommés ou promus sans qu'ils aient fait preuve d'un véritable engagement ou d'un historique de compétences. Ce type de décision peut nuire à la qualité de nos publications. En outre, l'embauche de personnel sous-qualifié dans le but de réduire les coûts, pour ensuite compromettre la qualité de notre travail, a été une leçon apprise.

3.Manque de responsabilité : Lorsque les employés ne sont pas tenus de rendre des comptes à une autorité supérieure, ils ont tendance à avoir un mauvais sens de l'intendance. Pour atténuer ce problème, nous avons reconnu la valeur des recommandations de personnalités respectées qui peuvent se porter garantes du caractère d'un individu avant qu'il ne rejoigne notre équipe.

4.Justice et équité : Dans notre quête de fiabilité, nous avons pris conscience de l'importance de l'équité au sein de notre organisation. Le fait de licencier des employés sans raisons valables, dans le seul but d'asseoir son autorité, sape le sens de la justice que nous nous efforçons de défendre.

5.Formation et recyclage insuffisants : L'expérience nous a permis de comprendre l'importance du mentorat et de l'apprentissage continu. Négliger la croissance du personnel, tant sur le plan professionnel que spirituel, peut entraîner une stagnation de nos activités.

6.Manque de motivation et de reconnaissance : Négliger d'impliquer le personnel dans les changements organisationnels importants peut avoir un impact négatif. Considérer les employés comme de simples outils pour atteindre les objectifs, plutôt que de reconnaître leurs contributions uniques, peut conduire à un manque de motivation et à un désengagement.



7. Une mauvaise compréhension de la vision et de la mission : Lorsque les employés ne comprennent pas pleinement la mission de l'organisation, il en résulte de la confusion et un désalignement. La communication et le renforcement de notre vision se sont avérés essentiels pour maintenir un sens commun de l'objectif.

À la lumière des scénarios ci-dessus qui illustrent la malhonnêteté sur le lieu de travail, associés aux mauvaises pratiques énumérées ci-dessus qui encouragent l'infidélité, la direction de l'ACTS a activement cherché des mesures à prendre pour créer une culture de l'honnêteté et de la fidélité sur le lieu de travail. L'une des premières mesures a consisté à s'inspirer d'autres institutions performantes.

GLANER AUPRÈS D'INSTITUTIONS CHRÉTIENNES EXEMPLAIRES

Lors de la création de maisons d'édition et de librairies, la responsabilité et l'intégrité du personnel sont essentielles au succès. Dans le passé, Jos, par exemple, comptait de nombreuses librairies, y compris celles affiliées à diverses confessions chrétiennes. Cependant, ces entités ont été confrontées à des problèmes persistants tels que le vol et la malhonnêteté. ACTS a engagé des discussions avec de telles organisations, en utilisant des questionnaires pour en tirer des enseignements. Parmi les organisations interrogées figurent Oasis Distributions, Albishir Bookshop, FCS, ECWA Productions Ltd, Modern Bookshop et NIFES Bookshop. Les données recueillies ont révélé que ces maisons d'édition ont traité efficacement les problèmes de malhonnêteté et de vol, ce qui a conduit à des licenciements de personnel. Malgré ces difficultés, certaines maisons d'édition ont prospéré. Quatre organisations se distinguent, auprès desquelles nous pouvons glaner des informations précieuses :

- 1. L'église Living Faith :** Sa branche d'édition a prospéré en se concentrant sur des ouvrages locaux rédigés par des leaders, créant ainsi un lien avec son public. Ainsi, l'une des leçons que l'ACTS a apprises est de publier des livres indigènes auxquels le public local peut s'identifier.
- 2. .RCCG :** Cette dénomination a enregistré un succès énorme et un service à impact dans le monde entier qui a inspiré des méthodes d'administration améliorées à ACTS.
- 3. Oasis Distributions Limited (Nigeria) et Oasis International :** Leur gestion exemplaire des relations avec les clients et leur engagement en faveur de l'évolution de la technologie soulignent l'importance de cultiver les relations et d'adopter les avancées tech-

nologiques. L'ACTS a beaucoup appris d'eux en ce qui concerne la conception de moyens efficaces pour les relations avec les clients, entre autres leçons.

- 4. Mountain of Fire and Miracles Ministries :** Le succès de cette dénomination dans l'adoption d'auteurs indigènes et de technologies modernes démontre l'équilibre entre la tradition et l'adaptation. Ainsi, même si nous nous efforçons de rester à la pointe de la technologie et des thèmes théologiques modernes, la nécessité de répondre aux besoins de ceux qui sont habitués aux méthodes traditionnelles d'acquisition des livres est une grande leçon que nous avons apprise.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT PROPICE AU DÉVELOPPEMENT DE TRAVAILLEURS FIDÈLES

L'ACTS a mis en place diverses politiques visant à favoriser le développement d'employés fiables et fidèles. Ces politiques se concentrent sur quatre domaines principaux : un bon processus de recrutement, des structures RH stables, la prise en charge du personnel et des avantages sociaux, la formation continue et la reconnaissance du personnel en fonction des années de service. La présente section examine ces politiques afin de souligner leur importance dans la promotion de travailleurs dignes de confiance et dévoués.

1. Politiques de recrutement du personnel :

L'ACTS emploie un processus de recrutement méticuleux, qui comprend deux approches :

- a. Le détachement de personnel :** Pour répondre à l'évolution des besoins en personnel, les ACTS s'adressent aux églises et aux missions, les encourageant à détacher ou à recommander du personnel ou des ecclésiastiques appropriés. Un exemple notable de cette approche est la nomination de l'actuel directeur général, qui a été détaché par Ekklesiya Yan'wa a Nijeria (EYN).
- b. Processus d'embauche conventionnels :** Les ACTS utilisent une méthode de recrutement qui respecte les normes conventionnelles de l'industrie, comme décrit dans les étapes suivantes :
 - i. Annonces de recrutement du personnel :** Les églises reçoivent des lettres et des avis de publicité pour sensibiliser les membres.
 - ii. Présélection :** Les candidats sont soumis à une sélection rigoureuse afin que l'équipe de recrutement puisse établir une liste restreinte.

- iii. **Entretiens** : Les candidats présélectionnés participent à un entretien structuré, comprenant un test écrit, un test pratique sur ordinateur et un entretien oral.
- iv. **Vérification des antécédents** : Les candidats retenus font l'objet d'une vérification complète de leurs antécédents, notamment en ce qui concerne leur appartenance à une église, leurs antécédents résidentiels et leurs antécédents professionnels.
- v. **Finalisation** : L'entretien final confirme la sélection définitive et aboutit à l'établissement de la liste définitive des candidats.
- vi. **Paquet d'offres** : Les candidats sélectionnés reçoivent une lettre d'embauche officielle, une évaluation salariale, un contrat de travail et une description détaillée du poste.
- vii. **Orientation du personnel et intégration conséquente** : Les nouveaux employés des ACTS suivent une semaine d'orientation complète avec le directeur des ressources humaines. En vue d'une intégration efficace, l'historique, la mission, les valeurs, les politiques et les conditions de service sont passés en revue. Ils rencontrent ensuite la direction, suivent un stage d'initiation et entament une période probatoire d'un an. Une formation aux logiciels leur est proposée afin d'améliorer leurs compétences techniques en matière de vente, d'enregistrement et de comptabilité. Si les performances sont médiocres au cours de la première année de probation, une année de probation prolongée peut être accordée. La réussite de la période d'essai conduit à la confirmation.

2.Des structures RH stables :

Des structures de ressources humaines claires et stables au sein des ACTS ont fourni un cadre pour favoriser la confiance, la responsabilité et l'équité au sein de l'organisation. Des politiques et des procédures cohérentes ont permis aux employés de comprendre ce que l'on attend d'eux et de se sentir soutenus dans leur rôle, ce qui a favorisé la stabilité et la loyauté.

3.Avantages et soins au personnel :

À l'issue d'une période d'essai d'un an sans confirmation, le personnel acquiert des droits, notamment une gratification et une pension après service. Ils peuvent obtenir des prêts pour l'achat d'un terrain, d'un logement et l'aménagement d'un appartement, les frais médicaux étant subventionnés à hauteur de 70 % pour le personnel, le conjoint et les enfants. En outre, une allocation d'études est prévue pour un maximum de quatre enfants de moins de 18 ans. Après les 2 ou 3 premières années, ACTS sou-

tient les employés dans la poursuite de leurs études. L'organisation offre également une assistance lors des mariages, de la perte des parents et d'autres événements familiaux. Les avantages annuels comprennent des primes de Noël, des promotions et des augmentations de salaire. Après 5 ans, une indemnité de congé de 15 % est accordée, la durée du congé variant en fonction du nombre d'années de service.

4.Formation et recyclage du personnel :

L'ACTS se consacre à l'amélioration de la croissance et du développement du personnel. Cet engagement est respecté par le biais de bilans de vie personnels et d'initiatives de mentorat. Ces pratiques sont renforcées par une formation continue, des séminaires et des engagements régionaux. Afin d'améliorer les performances, l'ACTS offre à certains membres du personnel des bourses d'études complètes pour leur permettre de suivre des cours dans des universités et des séminaires.

5.Reconnaissance du personnel en fonction des années de service :

L'ACTS dispose d'un système de reconnaissance et d'appréciation du personnel en fonction de ses années de service, comme le montre le tableau ci-dessous :

CATEGORY	YEARS OF SERVICE	NUMBERS OF STAFF
A LIST	26-30	2
B LIST	16-25	9
C LIST	6-15	25
D LIST	1-5	19
E LIST	Student on Training	10-20 & above yearly

DES INFORMATIONS ESSENTIELLES POUR LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS.

1. Chaque membre du personnel qui rejoint une organisation se pose des questions auxquelles il faut répondre. Vos politiques doivent répondre à ces questions. Voici quelques-unes des questions les plus courantes :

#Quels sont les avantages dont je bénéficierai si je rejoins cette organisation ?

#Ai-je la possibilité de grandir et de me développer au sein de cette organisation ?

2. En tant qu'employeur, vous devez comprendre que personne ne souhaite rester stagnant. Malheureusement, certains employeurs



veulent que leur personnel travaille pour eux pour toujours, mais au détriment de leur vie de famille et de leur avenir. Ils embauchent un célibataire, mais ne se soucient pas de ses projets de mariage, de ses études, de ses aspirations professionnelles ou de ses objectifs personnels. Ils attendent d'eux qu'ils leur restent fidèles pendant 65 ou 70 ans, sans rien leur montrer. Souvent, il n'y a pas de contrat écrit, pas d'avantages tels que des plans de pension, des gratifications, des prêts pour le logement ou la voiture, pas de soutien à l'éducation, d'assistance familiale ou sociale, de vacances ou d'activités ecclésiastiques. Certains employeurs ne font pas de distinction entre le ministère et la vie de famille. Ils transforment leur personnel en employés de maison ou en esclaves. Une organisation ne peut pas attirer des travailleurs fidèles de cette manière.

3. Le personnel recherche des organisations dont les dirigeants ont un visage humain, et non un visage de lion qui leur fait craindre de saluer leur patron, sa femme ou même ses enfants.
4. Les membres du personnel veulent des organisations qui se soucient du bien-être de leur famille.
5. Ils veulent simplement se sentir valorisés et dignes lorsqu'ils viennent travailler chaque jour. Ils apprécient les mots d'éloge et de gratitude, comme "bien fait", "Dieu nous a bénis avec vous", ou "bravo". Ils aiment recevoir des encouragements, un soutien et une validation de la part de leurs responsables.
6. Les dirigeants doivent accueillir les nouveaux talents et leur donner la possibilité d'exprimer leurs idées positives.
7. Quel est l'intérêt du personnel pour l'organisation, puisqu'il se sacrifie quotidiennement pour elle ou pour l'employeur ?
8. Ils ont besoin d'organisations qui ne sont pas partiales ou tribales lorsqu'elles traitent avec les gens ou les positionnent.
9. Les salariés souhaitent une organisation qui place et promeut les personnes sur la base de leur mérite et non de leurs relations au sein de la hiérarchie ou de la direction.
10. Les employés chrétiens souhaitent une organisation qui place le Christ au centre de sa direction. Une organisation où, lorsque le personnel commet des erreurs, il est traité comme un membre, corrigé ou discipliné avec amour.

11. Une organisation où les récompenses sont données quand elles sont méritées et où les punitions sont données quand elles sont nécessaires sera respectée.

12. Il est important que ceux qui quittent l'organisation soient bien traités. Tout ce que vous faites envoie un message à ceux qui restent. Maltraiter quelqu'un a des conséquences négatives, bien traiter quelqu'un a des récompenses positives.

RAISONS DU TAUX ÉLEVÉ DE RÉTENTION DU PERSONNEL

Depuis sa création, les ACTS ont connu un taux élevé de rétention du personnel, comme le montre le tableau ci-dessus. Les raisons de cette situation sont examinées ci-après :

1. Connexion avec l'Eglise et passion pour l'Évangile : Les partenariats durables d'ACTS avec des églises et des séminaires de diverses dénominations soulignent son engagement envers l'évangile au-delà de la simple recherche de profit. Cette focalisation sur la mission favorise un sentiment d'utilité parmi le personnel, ce qui contribue à prolonger la durée de l'engagement au sein de l'organisation.
2. L'ACTS fait preuve d'une grande considération pour les besoins familiaux du personnel et s'y intéresse.
3. La FSCA fournit des conditions de service bien formulées, des privilèges et des opportunités spéciales.
4. Le personnel est placé stratégiquement dans des départements où il peut atteindre une performance optimale. Cette approche s'est avérée plus efficace que les mutations forcées et les changements de fonctions qui vont à l'encontre de leurs préférences.
5. Les pères fondateurs et la direction font preuve d'une profonde empathie à l'égard du personnel dans les moments difficiles.
6. La coopérative du personnel répond à leurs besoins quotidiens.
7. ACTS est une organisation orientée vers la mission, où la plupart des membres du personnel se sentent appelés à servir.
8. L'ACTS a actuellement la chance d'avoir un directeur général et des cadres supérieurs qui sont à l'écoute des difficultés de tous les autres membres du personnel et qui répondent à leurs besoins.

9. Des outils de travail sont rapidement mis à la disposition du personnel pour l'aider dans son travail.
10. Au cours des 30 dernières années, les salaires ont été payés rapidement et à temps (le 25 de chaque mois).

CONCLUSION

Le parcours de l'édition africaine de livres, évoluant des écritures arabes aux missions chrétiennes, a ouvert la voie au succès d'organisations telles qu'Africa Christian Textbooks (ACTS). Depuis ses débuts jusqu'à ce qu'elle devienne l'un des principaux fournisseurs de littérature théologique en Afrique, la trajectoire de l'ACTS reflète l'importance d'un leadership visionnaire, d'un recrutement réfléchi du personnel, de stratégies de fidélisation et d'une adaptation technologique. L'organisation, née d'un besoin de ressources théologiques, souligne le pouvoir de transformation de la collaboration. Avec ses racines dans les idéaux missionnaires, ACTS incarne un mélange harmonieux de tradition et d'innovation.

Le recrutement du personnel des ACTS met l'accent sur l'alignement des valeurs. Le processus de sélection structuré, l'orientation et l'intégration favorisent une main-d'œuvre dévouée. Des liens étroits avec les églises, des politiques et des conditions de service équitables, ainsi qu'un leadership empathique contribuent à un taux élevé de rétention du personnel.

Le traitement proactif de la malhonnêteté souligne l'engagement de l'ACTS en faveur des normes éthiques, de la transparence et de la responsabilité.

Inspirée par des institutions chrétiennes prospères, l'ACTS valorise les œuvres indigènes, les relations durables et le rôle de la technologie pour rester pertinente. Les leçons tirées des succès et des défis guident la croissance future et les contributions à la littérature chrétienne africaine.

L'évolution d'ACTS, de ses origines modestes à un fournisseur de ressources respecté, reflète le pouvoir de l'engagement, de la collaboration et du leadership éthique. Dans un paysage en mutation, ACTS reste une force inspiratrice, affirmant le pouvoir de l'écrit pour l'illumination, l'éducation et la croissance spirituelle à travers l'Afrique et au-delà.

UNE CHOSE À LAQUELLE IL FAUT PENSER

La question la plus importante à laquelle nous devons répondre en tant que dirigeants, gestionnaires et intendants de nos ministères est de savoir si nous permettons à Jésus de faire partie de notre travail et de tester notre leadership ou notre intendance au quotidien, ou si nous le laissons derrière nous et en dehors de notre vie et ne nous souvenons de lui que lorsque nous sommes en difficulté ou à l'intérieur de l'église. Il s'agit là d'une préoccupation majeure, car vivre sans Jésus continuera à saboter notre travail. Une histoire vécue au Nigéria corrobore ce fait :

Le chauffeur d'un secrétaire général d'une certaine église (dont le nom n'a pas été révélé), interrogé sur les raisons de son départ, a répondu : "Bien que la Bible contienne la véritable histoire de Jésus, nous ne pouvons pas rencontrer le Jésus qui a exigé que nous suivions ses traces si nous ne vivons pas comme il l'a fait. Actuellement, si ce n'était de la Bible, je ne pourrais pas croire que Jésus ait jamais existé, si ce n'était de la vie de mon patron.

"Je n'ai vu aucun signe de Jésus dans la vie et les relations de mon patron. Je vois plutôt en lui les signes du diable. En tant qu'intendante, je désire voir et expérimenter Jésus en termes pratiques. J'ai donc quitté ce travail pour chercher le Jésus pratique, et non le Jésus théorique".

Il vaut la peine de lire ce livre, "Taking Jesus to Your Work : Living out Your Faith on the Job, de Vera R. Jackson, publié par Chosen Books, 2008.

REFERENCES

1. Christopher, N.M. (2004). Book Publishing in Nigeria: The Journey so far and the Way Forward. The Publisher, 11(1).
2. Muthwii, M.J. (2004). The Publishing of Christian Scriptures in Africa: Sociolinguistic Challenges. [online] Available at: https://www.researchgate.net/profile/Margaret-Muthwii/publication/281494906_The_Publishing_of_Christian_Scriptures_in_Africa_Sociolinguistic_Challenges/links/55eb64d008ae3e1218469e7a/The-Publishing-of-Christian-Scriptures-in-Africa-Sociolinguistic-Challenges.pdf?origin=publication_detail [Accessed 23 Aug. 2023].
3. Zell, H. (1995). Publishing in Africa. International Book Publishing. An Encyclopedia, edited by Philip G. Altbach and Edith S. Hoshino. New York: Garland Publishing, 366-73

