

Entrepreneuriat : creuset d'auto emploi de la jeunesse aspirante de la prospérité à Kindia en Guinée

Résumé

Face au défi de l'effectif sans cesse croissant des jeunes en quête d'emploi suite à leurs formations universitaires en Guinée, la formalisation de l'entrepreneuriat dans les curricula de formation apparaît comme une solution efficace pour favoriser leur auto-employabilité et leur autonomie économique. Cette étude met en lumière le rôle essentiel de l'entrepreneuriat dans la création d'emplois et le développement des compétences des jeunes.

L'objectif général de la présente étude est de rechercher les freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle des jeunes diplômés après leur formation universitaire. Les objectifs spécifiques sont d'identifier les obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités et d'examiner les facteurs induisant la réticence des jeunes à l'auto-employabilité. L'étude met en exergue les qualités distinctives d'un créateur d'entreprise, les différentes étapes de la création d'entreprise afin de vulgariser le processus de création d'entreprise, les principales causes d'échec des entreprises et propose le management des risques inhérents à l'entrepreneuriat.

Les principaux résultats issus de nos investigations dans la ville de Kindia en Guinée dans le mois de mai 2026 auprès des administratifs des facultés, des étudiants et des jeunes diplômés sortis des universités et résidents à Kindia montrent que malgré l'existence de plusieurs initiatives publiques et privées pour la promotion de l'esprit entrepreneurial à travers des programmes de formation, d'incubation et de soutien financier, 63% des aspirants à l'entrepreneuriat sont confrontés essentiellement à l'accès limité au financement, 77% au manque de formation adaptée et à l'insuffisance d'accompagnement technique, 73% à l'insuffisance de déterminisme et de confiance en soi .

Mots clés : Entrepreneuriat, employabilité, appétence des risques, management des risques, épanouissement entrepreneurial.

Abstract

Faced with the challenge of an ever-growing number of young people seeking employment after completing their university education in Guinea, incorporating entrepreneurship into educational curricula appears to be an effective solution for promoting their self-employment and economic independence. This study highlights the essential role of entrepreneurship in job creation and the development of young people's skills.

The overall objective of this study is to investigate the barriers to the implementation of socio-professional stability among young graduates following their university education. The specific objectives are to identify the obstacles to reforming traditional education in universities and to examine the factors contributing to young people's reluctance to pursue self-employment. The study highlights the distinctive qualities of an entrepreneur, the various stages of starting a business in order to demystify the process of starting a business, the main causes of business failure, and proposes strategies for managing the risks inherent in entrepreneurship.

The main findings from our research conducted in the city of Kindia, Guinea, in May 2026 among university administrators, students, and recent graduates living in Kindia show that, despite the existence of several public and private initiatives to promote entrepreneurship through training, incubation, and financial support programs, aspiring entrepreneurs face, above all, limited access to financing, a lack of appropriate training, and insufficient technical support.

Keywords: Entrepreneurship, employability, risk appetite, risk management, entrepreneurial fulfillment.

Le développement d'un pays est fondamentalement axé sur l'épanouissement de son capital humain et ses agrégats économiques. Les agrégats constituent la résultante de plusieurs facteurs logés à l'épicentre l'homme. Les secteurs d'activités, qu'ils soient primaire, secondaire ou tertiaire sont animés par les hommes appelés à prouver leurs compétences suite à leurs expertises. Comme l'a remarqué FAYOLLE, l'accélération incessante des mutations, notamment technologiques, l'évolution des équilibres sociaux, la précarité croissante des emplois salariés dans les grandes organisations, la volonté d'avoir un travail conforme à ses propres valeurs, la perspective d'être son propre patron sont autant de forces qui poussent un nombre croissant d'hommes et de femmes à considérer la création ou la reprise d'une entreprise comme une alternative crédible à un emploi salarié. (FAYOLLE A., 2012)

Parallèlement, il est aujourd'hui communément admis que l'orientation entrepreneuriale au sens large d'une économie en général ou d'une organisation en particulier est directement liée à son niveau de performance. Il est évident de bien cerner le contexte dans lequel la jeunesse nantie de savoir-faire pourrait aisément prouver sa compétence. La certitude d'emploi suite à la formation classique dans les universités est très faible en raison du taux presque écrasant de chômeurs et de diplômés sans emploi observé dans chaque pays. Du coup, la question principale de cette étude est: quels sont les freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle de la jeunesse après leur formation universitaire ?

L'objectif général ainsi formulé : rechercher les freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle de la jeunesse après leur formation universitaire se décline en des objectifs spécifiques libellés comme suit : identifier les obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités ; examiner les facteurs induisant les jeunes à la réticence à l'auto-employabilité.

1. Cadre conceptuel et théorique

1.1.Cadre conceptuel

Le mot « entrepreneuriat » est polysémique, il renferme différentes significations. Par exemple, il peut signifier des aptitudes comme l'autonomie, la créativité, l'innovation, la prise de risque ou il peut désigner le comportement de création d'entreprise. À cet égard, l'acte d'enseigner peut permettre d'ouvrir des personnes à des concepts, des situations, des techniques pour les aborder et élargir leurs connaissances. (FAYOLLE A., 2012 p2).

Selon le Grand Dictionnaire, l'entrepreneur est défini comme étant une « personne ou groupes de personnes qui crée, développe et implante une entreprise dont il assume les risques, et qui met en œuvre des moyens financiers, humains et matériels pour en assurer le succès et pour réaliser un profit ». E.M. Hernandez considère que : « le concept de *l'Entrepreneurship* ne peut être apprécié qu'en faisant référence à l'entrepreneur ». Les entrepreneurs créatifs possèdent de grandes réserves d'énergie, de ténacité et d'imagination, et ces qualités, combinées à leur aptitude à prendre des risques calculés, leur permettent de transformer en un projet concret ce qui n'est souvent au départ qu'une idée très simple et assez floue. Ils savent faire partager leur enthousiasme à une organisation. Le volontarisme et la détermination qui les animent leur permettent de susciter l'adhésion autour de leur projet d'entreprise.

Partant de ces notions, on se rend compte que la promotion entrepreneuriale constitue un levier d'épanouissement et d'auto-employabilité pour les jeunes en quête d'emploi et de stabilité sociale et financière.

.

La création d'entreprises présente, comme toute œuvre humaine, des risques, des sacrifices, mais aussi des satisfactions.

1.1.1. Les qualités distinctives d'un créateur ou d'équipe entrepreneuriale

Chaque individu initiateur et porteur de projet doit réfléchir sur lui-même, connaître et expliciter ses motivations, identifier ses atouts, détecter ses points faibles,... Des questions tournant autour de ces termes doivent se poser avec un maximum d'objectivité et de recul.

1.1.2. Les motivations

Le désir d'entreprendre bien que n'émanant pas exclusivement d'une formation peut en être tributaire. Il dépend de l'environnement social de la personnalité de chacun, quelle que soit son origine sociale ou le niveau de ses études : la volonté d'entreprendre est un point qui domine une création. (C'est une qualité, vocation,) La création intègre en plus de ce point, la notion de rentabilité. La formation des jeunes axée sur l'entrepreneuriat induit l'engouement à l'initiative.

1.2. Cadre théorique de l'étude

1.2.1. L'entrepreneuriat et le contexte d'entreprise

Les qualités distinctives ou le profil de l'entrepreneur est le même quelque soit le continent où ce dernier opère.

A regarder de près, il y a effectivement un environnement plus ou moins favorable à l'émergence d'une classe d'entrepreneurs, il constitue le terreau de fertilisation et d'appel.

Les options idéologiques, les choix politiques, les contraintes économiques fixent le décor de théâtre susceptible de séduire un nombre plus ou moins conséquent d'acteurs Richard P., (1983).

Mais les acteurs potentiels ne forment pas un tout homogène. Une véritable typologie entrepreneuriale s'impose, à l'intérieur de laquelle le créateur africain d'entreprise occupe une place à part. Il importe de cerner les ressorts, les motivations et la cohérence et pour indiquer que l'entrepreneur doit affronter des logiques contradictoires et résoudre les diffractions au regard des butées de l'équilibre économique.

C'est en maîtrisant la grille des référents comportementaux que la logique entrepreneuriale pourra réduire les déviations et canaliser des fonctions qui lui sont extérieures R. PAPIN,(1995).

1.2.2. Les étapes de la création d'entreprise

La réussite de la création d'une entreprise exige une démarche rigoureuse et consciente, elle suppose de la part du promoteur des qualités et des capacités entrepreneuriales pour conduire de manière progressive et efficiente les différentes étapes du processus de création. Chercher une bonne idée de création d'entreprise, vérifier si cette idée constitue réellement une opportunité exploitable, transformer cette opportunité en une entreprise viable qui, dès son démarrage maximise son potentiel de rentabilité et de croissance, tel est le but de tout créateur d'entreprise. Le parcours du créateur d'entreprise suit une progression rigoureuse en étapes qui consiste à : identifier une idée potentielle, opportunité exploitable (éventuelle entreprise viable et saine) ; rechercher une cohérence du projet à travers une étude détaillée de faisabilité ; lancer ensuite les différentes opérations du projet et enfin démarrer d'une manière effective l'activité et essayer d'atteindre la vitesse de croisière.

1.2.3. Causes d'échec des entreprises

La majeure partie des startups échouent lors des trois premières années de leur création David Feinleib (2011). Il est donc nécessaire de savoir les raisons pour lesquelles une jeune entreprise échoue et d'identifier les facteurs de réussite des entreprises qui marchent. On peut énumérer quelques raisons d'échec des entreprises suite à leur lancement comme ci-dessous présentées : mauvais choix de cible ; mauvaise gestion des ressources financières ; mauvaise gestion des ressources humaines ; trop de concurrence ; un prix inadapté ; le produit lui-même ; l'absence d'un Business Model ; mauvaise stratégie marketing ; mauvais Timing ; absence de networking. Ces causes constituent l'apanage des adopteurs précoces, des arrivistes qui s'empressent car omnibulés par la disponibilité des ressources financières

1.3. Management des risques inhérents à l'entrepreneuriat

L'environnement dans lequel évolue la plupart des entreprises est de plus en plus mouvant : changement des modes de consommation, hausse de la pression concurrentielle, évolution galopante de la technologie, réglementation de plus en plus lourde, etc...

Approche théorique et pratique du management des risques

Les entreprises ont toujours été exposées à des risques. Il est important, avant de situer ces risques dans leur nature et dans une perspective historique, d'indiquer que le management des risques est défini comme étant « un processus mis en œuvre par le conseil d'administration, la direction générale, le management et l'ensemble des collaborateurs de l'organisation. Il est pris en compte dans l'élaboration de la stratégie ainsi que dans toutes les activités de l'organisation ». Il est conçu pour identifier les événements potentiels susceptibles d'affecter l'organisation et pour gérer les risques dans les limites de son appétence pour le risque. Il vise à fournir une assurance raisonnable quant à l'atteinte des objectifs de l'organisation. Il s'agit donc d'une approche rigoureuse de l'évaluation et du repérage de tous les risques menaçant l'atteinte des objectifs stratégiques d'une organisation et implique tous les membres de l'organisation et ce, à tous les niveaux. Cette approche globale des risques est perceptible à travers les catégories d'objectifs que poursuit le management des risques d'entreprise à savoir : les objectifs stratégiques, opérationnels, *reporting* et de conformité. Elle vise également à rattacher les objectifs aux différentes catégories permettant ainsi au management de se concentrer sur les différents aspects des risques organisationnels et non plus sur une seule catégorie des risques comme dans l'approche traditionnelle.

La gestion des risques consiste à identifier et à évaluer les risques potentiels pouvant mettre en danger le bon déroulement d'un projet. Une fois répertoriés, les risques sont priorisés en fonction de leur nature, de la probabilité qu'un événement lié survienne, et de l'impact que ce dernier aurait sur le projet. (nutcache, 2023)

Les différents risques liés à une entreprise

Afin d'identifier les risques inhérents à une entreprise, il faut se poser la question « *Quels sont les points faibles de son entreprise* » ? Globalement, il est possible d'identifier six grandes familles de risques :

- les risques environnementaux ;

- les risques propres à la gestion de l'entreprise ;
- les risques juridiques ;
- les risques liés au planning ;
- les risques humains ou socio anthropologiques ;
- les risques techniques.

Les différentes stratégies de gestion des risques proposées sont les suivantes :

- **Évitement** : toutes les tâches et activités liées au risque identifié sont exclues de l'entreprise.
- **Réduction** : mise en place d'actions visant à réduire la probabilité et l'impact d'un incident.
- **Alternative** : prise en considération des alternatives pour minimiser les risques.
- **Partager** ou **assurer** : transférer ou partager une partie du risque afin d'en diminuer l'impact financier.
- **Acceptation** : le risque est accepté, aucune action n'est entreprise. Le ratio bénéfice/coût est intégré au projet.

2. Contexte institutionnel de l'Université de Kindia

L'Université de Kindia constitue l'une des principales institutions publiques d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Guinée. Elle dispose de plusieurs facultés couvrant les sciences sociales, économiques et de gestion, littéraires et scientifiques. L'université connaît une dynamique de modernisation marquée par l'introduction du numérique dans la gestion académique et administrative.

3. Méthodologie de recherche

L'approche méthodologique de conduite de cette étude est d'une part la recherche documentaire, l'approche qualitative fondée sur l'analyse documentaire, l'exploitation des publications scientifiques, l'étude des politiques universitaires, l'entretiensur la destination professionnelle des jeunes diplômés et d'autre part quantitative à travers un questionnaire axé sur les freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle de la jeunesse après leur formation universitaire ; les obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités ; les facteurs induisant les jeunes à la réticence à l'auto-employabilité. Les données secondaires proviennent des documents institutionnels de

l'Université de Kindia, des recherches africaines sur l'entrepreneuriat des jeunes diplômés, des publications relatives à la gouvernance universitaire, des recherches portant sur les modules de formation dans les départements et décanats des facultés de l'université.

L'analyse repose sur une démarche interprétative visant à comprendre les expériences vécues par les jeunes diplômés dans la période post universitaire.

3.1. Type de recherche

Cette étude adopte une approche mixte combinant méthodes quantitatives et qualitatives. L'approche quantitative repose sur l'administration d'un questionnaire aux étudiants en fin de formation et des diplômés de l'Université de Kindia, tandis que l'approche qualitative s'appuie sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès des responsables académiques, des enseignants-chercheurs et des étudiants ayant fini leurs cursus universitaires.

Cible concernée

La population d'étude est constituée des étudiants et jeunes diplômés de l'Université de Kindia. La taille de la population mère étant difficile à maîtriser, nous avons dans ce contexte retenu un échantillon de 100 individus. A cet effet, le tableau ci-après rend compte des individus échantillonnés :

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon

Désignation	Effectif	pourcentage
Administratif	10	10%
Etudiants en fin de formation	50	50%
Jeunes diplômés de l'Université	40	40%
TOTAL	100	100%

Auteur (juin 2026)

3.2. Outils de collecte des données

Les outils de collecte sont constitués de :

- questionnaire structuré ;
- guide d'entretien semi-directif ;
- analyse documentaire.

Traitement des données

Les données quantitatives ont été traitées à l'aide des logiciels Excel et SPSS. Les données qualitatives ont fait l'objet d'une analyse thématique.

4. Présentation et analyse des résultats

La présentation et l'analyse des résultats se réfèrent essentiellement aux préoccupations de recherche

Adéquation de l'offre de formation avec les besoins réels du marché

Les éléments de réponses obtenus suite à la vérification de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins réels du marché se présentent ainsi :

- pour 18% des enquêtés, l'offre de formation est en parfaite adéquation avec les besoins du marché :
- 81,9% ont exprimé l'inadéquation pure et parfaite entre l'offre et le besoin du marché.

Quant à l'évaluation du niveau de partenariat de l'Université avec les entreprises, industries et structures d'accompagnements à la promotion d'emploi des jeunes, les résultats obtenus sont :

- Pour 9,1% des enquêtés, le rapport de partenariat est au beau fixe ;
- 90,9 % trouvent le faible niveau du rapport de partenariat entre l'Université de Kindia et les acteurs favorables à l'entrepreneuriat.

Freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle de la jeunesse

Les résultats provenant de la recherche des freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio-professionnelle de la jeunesse après leur formation universitaire sont ainsi présentés :

Tableau 2 Freins à l'implémentation de la dynamique de stabilité socio professionnelle

Nature des freins	Variables	Pourcentage de réponse
Freins à caractère	Difficile accès au financement	63,6%

économique	Faible disponibilité des partenaires financiers capables d'appuyer les jeunes	18%
	Conjoncture économique et insuffisance de l'aptitude des jeunes à saisir les opportunités	18%
Freins endogènes aux jeunes diplômés	Manque de confiance en soi et d'auto-efficacité entrepreneuriale	31,8%
	Insuffisance de compétences entrepreneuriale et managériale	18,2%
	Faible culture entrepreneuriale	22%

256 Enquête à Kindia (juillet 2026)

257 Les freins répertoriés se répartissent en deux rubriques que sont : les freins à caractère
258 économiques et les freins endogènes. Les résultats collectés se présentent comme suit :

- 259 - 63,6% des enquêtés déclarent la difficulté à accéder au financement. La non
260 disponibilité de l'accompagnement financier constitue un frein pour la
261 majorité ;
- 262 - Pour 18%, les freins sont tributaires de la faible disponibilité des partenaires
263 financiers capables d'appuyer les jeunes ;
- 264 - 18% ont déclaré que la conjoncture économique et l'insuffisance de l'aptitude
265 des jeunes à saisir les opportunités constituent de réels freins à
266 l'entrepreneuriat des jeunes ;
- 267 Parlant des freins endogènes aux jeunes on remarque que :
- 268 - 31% estiment que les freins sont fondamentalement dû aum manque de confiance
269 en soi et d'auto-efficacité entrepreneuriale des jeunes concernés ;
- 270 - 18% pensent que les freins sont générés par l'insuffisance de compétences
271 entrepreneuriale et managériale ;
- 272 - 22% stipulent que l'insuffisance de culture entrepreneuriale constitue un freins
273 à l'auto-employabilité de la jeunesse.

274 En croisant les différents mobiles de frein à l'implémentation de la dynamique de stabilité
275 socio professionnelle de la jeunesse, on pourra indiquer la quasi insuffisance des dispositifs
276 structurels d'accompagnements des jeunes à l'auto employabilité et l'absence de formation au
277 développement personnel dans les milieux universitaires.

278 **Obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités**

279 Abordant les obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités, les
280 investigations faites génèrent les résultats présentés dans le tableau N° 3 ci-après :

281 Tableau 3 : Obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités

Nature des obstacles	Variables	Pourcentage de réponse
Pédagogiques	Faible recours à l'entrepreneuriat par apprentissage	36,6%
	Dominance des enseignements théoriques	36,4%
	Inadéquation des maquettes exécutées avec les exigences actuelles du marché	9,6%
Institutionnels	Insuffisance des ressources financières	31,8%
	Lenteur des reformes curriculaires	31,8%
	Faible autonomie des entités universitaires à adapter le contenu des maquettes en vigueur aux besoins contextuels du marché	22,7%
	Résistances du sommet stratégique de l'enseignement supérieur au changement	13,6%

282 Enquête à Kindia (juillet 2026)

283 Les obstacles à la réorientation de la formation classique dans les universités sont rangés sous
284 l'ordre pédagogique et institutionnel. Les résultats issus des entretiens et constats sont :

- 285 - 36,6% notent le faible recours à l'entrepreneuriat et gestion de projet dans le
286 processus de formation ;
287 - 36,4% ont estimé la prédominance des enseignements théoriques dans les
288 facultés classiques qui regorgent d'effectifs pléthoriques ;
289 - 9,6% ont carrément déclaré l'inadéquation des maquettes de formation
290 exécutées avec les exigences actuelles du marché.

291 Pour ce qui est relatif aux obstacles institutionnels, on note :

- 292 - 31,8% des enquêtés ont indexé l'insuffisance des ressources financières pour
293 satisfaire les besoins exprimés par les potentiels candidats ;

- 294 - 31,8% ont indiqué la lenteur des reformes curriculaires en vue d'assurer
295 l'écoute des besoins de compétences du marché ;
- 296 - 22,7% ont déclaré la faible autonomie des entités universitaires à adapter le
297 contenu des maquettes en vigueur aux besoins contextuels du marché ;
- 298 - enfin 13,6% pensent à la résistance au changement du sommet stratégique de
299 l'enseignement supérieur

300 Partant de la prise en considération de tous ces obstacles, il nous revient de conclure que les
301 autorités compétentes dont le souci d'employabilité des jeunes demeure la préoccupation sont
302 appelés à s'évertuer pour renforcer les dispositifs structurels capables d'assurer
303 l'accompagnement intégral des jeunes candidats à l'auto-entrepreneuriat. Aussi faudrait
304 réviser les curricula de formation pour donner aux étudiants une connaissance approfondie sur
305 l'entrepreneuriat et la gestion de projet afin de mieux les préparer à l'auto-employabilité

306 Conclusion

307 De l'avantage démographique auréolé par la pyramide des âges en Guinée, l'accroissement
308 des taux de réussite au baccalauréat des jeunes quoi que facteurs très encourageant reste
309 confronté à la problématique d'absorption professionnelle avec un effectif pléthorique de
310 diplômés sans emploi. Ce triste et amer constat pousse à la réflexion sur plusieurs
311 préoccupations liées non seulement aux jeunes concernés mais aussi au système de formation
312 en vigueur dans les Universités. Il est proposé la réorientation des offres de formation,
313 l'immersion entrepreneuriale des étudiants tout au long de leurs parcours universitaires, le
314 changement de paradigme au niveau de l'administration des universités afin d'établir
315 l'adéquation entre les offres de formation dans les universités et les exigences actuelles du
316 marché national et international.

317 **Références bibliographiques**

318 A.FAYOLLE (2012)

319 A. MBEMBE (1992), « Afrique des comptoirs ou Afrique du développement » in Le

320 Monde diplomatique, janvier.

321 A. MESSAN (1989), « La création des P.M.E. en Afrique et ses difficultés » in Revue

322 développement et coopération, mai.

323 David Feinleib (2011), Why startup fail and how yours can succeed ?

324 JACLIN F. (1989), Le guide de la création d'entreprise, Nathan.

325 LABAZÉE P. (1988), Entrepreneurs et entreprises au Burkina Faso, Karthala.

326 MARSDEN K. (1991), Entrepreneurs : pionners of development, Washington, SFI.

327 Me GAFFEY J. (1988), Entrepreneurs and parasites, Cambridge, University Press.

328 PAPIN R. (1995), Stratégie pour la création d'entreprise, Dunod.

329 RETZLER K. (1989), Créez avec succès votre société de services, Top Édition.

330 RICARD P. (1683), La passion de créer, Albin Michel.

331 L'entreprise Libérée » T. PETERS, édition DUNOD 1993.

332 « L'entreprise Réinventée » les éditions d'ORGANISATION, 1995.

333 « Organisation et Gestion de l'Entreprise » édition NATHAN , 1997.

334 « Economie et Gestion de l'Entreprise » C.BUSSENAULT et M.PRETET édition

335 VUIBERT, 1995.

336 « La Gestion Stratégique d'Entreprises » M. COTE, édition G.MORIN, 1995.

337 « Le Chaos Management » T.PETERS, inter édition, 1992.

338 « Haute Performance » C.GARFIELD, l'Expansion HACHETTE, 1992.

339 « La Stratégie » M.MARCHESNAY Collection MARKETING et STRATEGIES ,

340 CHOTARD et ASSOCIES , éditeurs 1986.

341 « La Gestion Dynamique : Théories et Cas » P.BERGERON, édition

342 G.MORIN,1995.

343 Encyclopédie de l'Economie et de la Gestion, édition HACHETTE 1994.

344 Dictionnaire de l'Economie et des Sciences Sociales J.Y CAPUL et O.GARNIER,

345 édition HATIER , 1996.

346 Dictionnaire de l'Economie et des Sciences Sociales C.D ECHAUDEMAISON,

347 édition NATHAN 1993.

348 SHIRLEY M. (1988), « Promouvoir le secteur privé » in Finances et développement, mars.

349 VALLÉE O. (1992), Les entrepreneurs africains, Syros Alternative.

350 YEATMAN S. (1983), Visa pour la création et la gestion d'entreprise, Éditions d'Organisation

351