

SOCIETES, NATIONS, ECONOMIE, ET GOUVERNANCE EN AFRIQUE

Nous sommes habitués en Afrique à des hommages à titre posthume. En faisant exception, le Département d'Histoire et d'Archéologie de l'Université d'Abomey-Calavi (Bénin) a l'insigne honneur d'honorer ses Maîtres, de vénérable réputation, pendant qu'ils sont encore vivants. C'est ce qui donne une grande importance à l'événement. Ces Vénérables Maîtres qui ont été célébrés en Avril 2018 ont noms : Félix A. IROKO, Michel D.K.VIDEGLA, Sylvain C. ANIGNIKIN, Jérôme C. ALLADAYE, Sébastien D. SOTINDJO et Adrien J. DJIVO.

Le présent ouvrage intitulé « Sociétés, nations, économies et gouvernance en Afrique », issu du Colloque d'avril 2018, en hommages à ces différents Professeurs, rassemble des textes couvrant diverses thématiques : "politique, Etats et nations", "économie", "religion et société", "éducation", "Archéologie, arts, peuplement et tourisme".

Nous remercions tous ceux qui se sont mobilisés pour la réussite desdits hommages : les contributeurs, le Rectorat de l'Université d'Abomey-Calavi, la Faculté des Sciences Humaines et Sociales, la Faculté des Lettres, Langues, Art et Communication, le Centre d'Etudes Linguistiques et Historiques par Tradition Orale (CELHTO), Bureau régional de l'Union africaine basé à Niamey au Niger.



Rogatien Makpéhou TOSSOU est Maître de Conférences des Universités du CAMES et spécialiste de l'Histoire politique contemporaine. Enseignant-chercheur, il est l'actuel chef du Département d'Histoire et d'Archéologie de l'Université d'Abomey-Calavi (Bénin). Il est auteur de diverses publications scientifiques sur la gestion des pouvoirs politique, législatif et local. Il a occupé de hautes fonctions au sein de l'administration des Ministères chargés de l'éducation. Il est par ailleurs, le Directeur scientifique du Laboratoire de Recherche Rétrospective-Afrique. Il est l'initiateur et le Président du comité d'Organisation du colloque en hommage aux professeurs suscités.

Didier N'DAH est titulaire d'un Doctorat unique en Archéologie. Il est Maître de Conférences du CAMES et enseigne à l'Université d'Abomey-Calavi où il fut, jusqu'au premier semestre 2018, le Chef du Département d'Histoire et d'Archéologie. Ses recherches portent surtout sur la préhistoire et l'Archéologie du Bénin.



Didier HOUENOUE est titulaire d'un Doctorat en Histoire de l'art obtenu à l'Universität Trier en Allemagne en 2007. Enseignant-Chercheur (Maître de Conférences – CAMES) à l'Université d'Abomey-Calavi, son champ d'intérêt porte entre autres sur la problématique identitaire dans l'art contemporain africain, les questions patrimoniales, l'urbanisme et le développement des villes africaines. Il a dirigé la Direction de la Culture et du Patrimoine de la ville de Porto-Novo et a été Conseiller Technique à la Culture du Ministre de la Culture, de l'Alphabétisation, de l'Artisanat et du Tourisme (2013-2014). Didier Houénoué a aussi été chef adjoint du département d'Histoire et d'Archéologie chargé des affaires académiques et de la recherche (2014-2016 / 2016-2018), et a été Directeur du Patrimoine Culturel au Ministère du Tourisme et de la Culture (2016-2017). Il est actuellement Directeur de l'Institut National des Métiers d'Art, d'Archéologie et de la Culture (INMAAC).

Romuald TCHIBOZO a fait sa thèse à la Humboldt Universität de Berlin en 2003 sur le thème : l'Art et l'arbitraire, une étude de la réception de l'art contemporain d'Afrique en Occident, le cas Allemand de 1950 à nos jours. Actuellement, il enseigne à l'Université d'Abomey-Calavi. Ses recherches sont consacrées aux relations culturelles et artistiques entre l'ancienne République Démocratique Allemande et les pays africains, à l'évolution de l'art contemporain au Bénin et en Afrique, mais il consacre aussi beaucoup de réflexions aux questions liées au patrimoine.

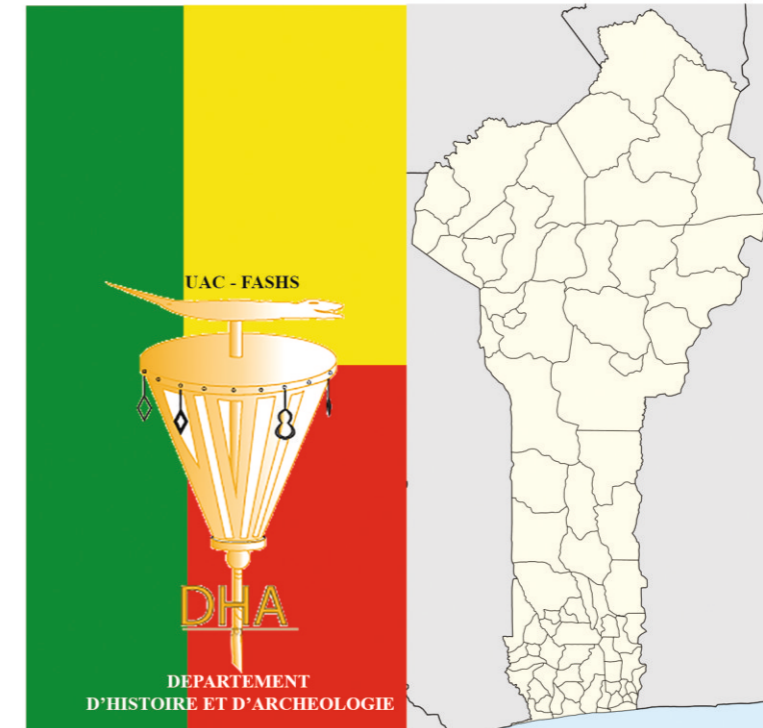


SOCIETES, NATIONS, ECONOMIE ET GOUVERNANCE EN AFRIQUE
 Mélanges en hommage aux Professeurs Abiola F. IROKO, Michel D.K. VIDEGLA,
 Sylvain C. ANIGNIKIN, Jérôme C. ALLADAYE, Sébastien D. SOTINDJO et Adrien DJIVO
 Tome 1

Sous la direction de :
 Rogatien M. TOSSOU, Didier N'DAH, Didier
 M. HOUENOUE & Romuald TCHIBOZO

Presses du CELHTO
 2018

Sous la direction de :
 Rogatien M. TOSSOU, Didier N'DAH, Didier
 M. HOUENOUE & Romuald TCHIBOZO



SOCIETES, NATIONS, ECONOMIE ET GOUVERNANCE EN AFRIQUE

Mélanges en hommage aux Professeurs
 Abiola F. IROKO, Michel D.K. VIDEGLA,
 Sylvain C. ANIGNIKIN, Jérôme C. ALLADAYE,
 Sébastien D. SOTINDJO et Adrien DJIVO

Tome 1



Presses du CELHTO



Sous la direction de :
Rogatien M. TOSSOU, Didier N'DAH, Didier M. HOUENOUE & Romuald
TCHIBOZO

**SOCIETES, NATIONS, ECONOMIE ET GOUVERNANCE EN
AFRIQUE**

**Mélanges en hommage aux Professeurs Abiola F. IROKO,
Michel D.K. VIDEGLA, Sylvain C. ANIGNIKIN, Jérôme C.
ALLADAYE, Sébastien D. SOTINDJO et Adrien DJIVO**

TOME I



Presses du CELHTO



**SOCIETES, NATIONS, ECONOMIE ET GOUVERNANCE
EN AFRIQUE**

Cet ouvrage a été publié grâce au concours financier du Centre d'études linguistiques et historiques par la tradition orale (CELHTO), bureau spécialisé de la Commission de l'Union africaine basé à Niamey au Niger.

Les points de vue exprimés dans cet ouvrage restent ceux des auteurs et ne sauraient engager en rien le CELHTO, ni les maisons d'édition.

SOMMAIRE

TOME 1

PREMIERE PARTIE : POLITIQUE, ETATS ET NATIONS.....43

GAYIBOR T. N.:	Luttes pour l'hégémonie sur la côte orientale	45
N'GUESSAN M. B. :	La vie politique et les manifestations de rue.....	69
AGBEVE K. :	Élections présidentielles et violences politiques au togo.....	85
BAFEI A. :	Les facteurs du changement de mentalités au Togo	101
MOKAM D. :	La ville du conseil des notables et des associations.....	119
PAMASSE P. M. :	L'université de Lomé et le processus	137
ADJIVESSODE P. J.:	L'ONU et les droits de l'homme : quel bilan.....	155
GNIDEHOUE A. A. G. :	Les ONG humanitaires face aux défis.....	171
HOUINDO R. F.:	La contribution de la société civile à la promotion.....	185
HATO K. :	La mise en place de la frontière orientale du Togo.....	201
KAMMI V. Y.:	Etat béninois et problèmes frontaliers: cas du différend..	217
SABI BRISSO J.:	La question de l'unité nationale sous le régime militaro...	237
LABOU K.:	Les associations de ressortissants et la problématique.....	255
HOUNGNINOUE A. A. :	Les espions dans le royaume du Danxômè.....	269
MAMA BORO – OROU L., ADANHOUNME E.:	Facteurs linguistiques...	277
NADOHOU H. J. :	Justice transitionnelle et mémoire collective.....	289
AVOLONTO J. T. :	La gestion des défaites de l'armée du Dānxômè.....	305
APEGNON K. :	Les aspects méconnus de la résistance des Betemangblé....	319
SEDEGAN E. K. :	Les martyrs de la résistance gaulliste.....	333
ADJOVI E. D.:	Entrave politique à la liberté de presse au Dahomey/Bénin..	341
KOCHARE O. P., TOSSOU R. M.:	Mobilisation de l'électorat au Bénin....	357
GABANA J. F.:	L'état-civil au cameroun (1960-2011): essai d'analyse..	373
KIKI G. R. :	La liberté de la presse à la télévision nationale du Bénin....	389

DEUXIEME PARTIE : EDUCATION.....399

KOUZAN K.: Les Togolais et l'école primaire supérieure Victor Ballot..401
KISSÈZOUNON G., BOSSOUSSI P., : Le statut épistémologique.....425
HOUESSOU P., AHODEKON E., BOKO G. : Réalités pédagogiques...437
HOUEDENOU F. A. : L'éducation au développement : défis.....453
LASSEY A.: Le processus de féminisation du corps enseignant au Togo....473
SAGBO F.: L'enseignement de l'histoire aux adolescents du secondaire....491

COMITE DE LECTURE :

Joseph K. N. TSIGBE (Université de Lomé), Komlan KOUZAN (Université de Kara), Esohanam BATCHANA (Université de Lomé), Nakpané LABANTE (Université de Kara), Komlan ETOU (Université de Lomé), Rogatien M. TOSSOU (Université d'Abomey-Calavi), Didier N'DAH, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Didier M. HOUENOUE, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Romuald TCHIBOZO, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Ibouaïma YABI (Université d'Abomey-Calavi), Patrick Y. HOUSSOU (Université d'Abomey-Calavi), Arnauld GBAGUIDI (Université d'Abomey-Calavi), Joseph SAHGUI (Université d'Abomey-Calavi), Rufin O. L. AKIYO (Université de Parakou), Nicolas AKOTCHAYE (Université d'Abomey-Calavi), Emery Patrick EFFIBOLEY, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Dieudonné A. AWO, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Agossou Arthur VIDO, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Joël Patrick ADJIVESSODE, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Ebénézer Koré SEDEGAN, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Georges LOKONON, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Dodzi Kossi MISSIHOUN, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Achille GNIDEHOUE, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Alfred D. AÏCHEOU (Université d'Abomey-Calavi), Edmond Dandjinou ADJOVI, Université d'Abomey-Calavi (Bénin),

COMITE SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL :

Pr. Cathérine COQUERY-VIDROVITCH (Université Paris VII), Pr. Hélène d'ALMEIDA-TOPOR (Université Paris VII), Pr. Claude Hélène PERROT (Université Paris I), Pr. Odile O. GOERG (Université Paris VII), Pr. Nicoué Lodjou GAYIBOR (Université de Lomé), Pr. Abiola Félix IROKO (Université d'Abomey-Calavi), Pr. Jean-Baptiste KIETHEGA (Université Ouaga 1 Pr. Joseph KI-ZERBO), Pr. Aka KOUAME (Université Félix Houphouët-Boigny), Pr. Adovi N'Buéké GOEH-AKUE (Université de Lomé (Togo), Pr. Hugues MOUCKAGA (Université Omar Bongo), Pr. Michel VIDEGLA (Université d'Abomey-Calavi), Pr. Badjow TCHAM (Université de Lomé), Pr. Sylvain C. ANIGNIKIN (Université d'Abomey-Calavi), Pr. Kodjona KADANGA (Université de Lomé), Pr. Jérôme C. ALLADAYE (Université d'Abomey-Calavi), Pr. Sébastien D. SOTINDJO (Université d'Abomey-Calavi), Pr. Scholastique DIANZINGA (Université Marien N'Gouabi), Pr. Jean-François OWAYE (Université Omar Bongo), Pr. Esoham ASSIMA-KPATCHA (Université de Lomé), Pr. Maurice BAZEMO (Université Ouaga 1 Pr. Joseph KI-ZERBO), Dr. Régina BYLL-CATARIA (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Djibril MAMA DEBOUROU (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Joseph ADANDE (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Obarè BAGODO (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Pierre Goudjinou METINHOUE (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Esohanam BATCHANA (Maître de Conférences, Université de Lomé), Dr. Koffi K. N. TSIGBE (Maître de Conférences, Université de Lomé), Dr. Komlan KOUZAN (Maître de Conférences, Université de Kara), Dr. Nakpané LABANTE (Maître de Conférences, Université de Kara), Dr. Komlan ETOU (Maître de Conférences, Université de Lomé), Dr.

Siméon K. KOUAKOU (Maître de Conférences, Université Houphouët-Boigny), Dr. Rufin DIDZAMBOU (Maître de Conférences, Ecole Normale Supérieure du Gabon), Dr. Virginie WANYAKA BONGUEN OYONGMEN (Maître de Conférences, Université de Douala), Dr. David MOKAM (Maître de Conférences, Université de Ngaoundéré), Dr. Lucien Niangui GOMA (Maître de Conférences, Université Marien Ngouabi), Dr. Didier N'DAH (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr. Didier Marcel HOUENOUE (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr Romuald TCHIBOZO (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi), Dr Rogatien M. TOSSOU (Maître de Conférences, Université d'Abomey-Calavi).

COMITE D'ORGANISATION :

Président : Rogatien M. TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi.

Membres :

Obarè J. BAGODO (Université d'Abomey-Calavi), Pierre G. METINHOUE (Université d'Abomey-Calavi), Didier N'DAH (Université d'Abomey-Calavi), Didier M. HOUENOUE (Université d'Abomey-Calavi), Romuald TCHIBOZO (Université d'Abomey-Calavi), Emery Patrick EFFIBOLEY (Université d'Abomey-Calavi), Dieudonné A. AWO (Université d'Abomey-Calavi), Agossou Arthur VIDO (Université d'Abomey-Calavi), Joël Patrick ADJIVESSODE (Université d'Abomey-Calavi), Joseph SAHGUI (Université d'Abomey-Calavi), Angèle A. HOUNGNINOU (Université d'Abomey-Calavi), Ebénézer Korè SEDEGAN (Université d'Abomey-Calavi), Georges LOKONON (Université d'Abomey-Calavi), Dodzi Kossi MISSIHOUN (Université d'Abomey-Calavi), Achille GNIDEHOUE (Université d'Abomey-Calavi), Edmond Dandjinou ADJOVI (Université d'Abomey-Calavi), Placide KOCHARE (Université d'Abomey-Calavi), Raoul HOUINDO (Université d'Abomey-Calavi), Jérôme SABI BRISSO (Université d'Abomey-Calavi), Serge OUITONA (Université d'Abomey-Calavi), David GNONHOUEVI (Université d'Abomey-Calavi), Pascal ZANTOU (Université d'Abomey-Calavi), Beaugard KOUKPAKI (Université d'Abomey-Calavi), Komi N. Fogä TUBLU (Coordonnateur du CELHTO, Niamey), Joseph K. N. TSIGBE (Université de Lomé).

Réalités pédagogiques de l'apprentissage dans les salons de coiffure dans la commune de Toffo au Bénin : analyses et perspectives

HOUESSOU Patrick, AHODEKON Estimée et BOKO Gabriel
yelindopatrick@yahoo.fr ; naliahodekon@gmail.com ; gabricoovibok@gmail.com

Résumé

Au Bénin, l'apprentissage du métier de coiffure et de tresse dans les salons est essentiellement traditionnel : l'apprenti imite les gestes de son patron (sa seule référence) sans connaître les fondamentaux de la formation. On note, cependant, depuis peu, une harmonisation de la durée de la formation et une réglementation des certifications dues à la volonté de l'Etat de mieux appréhender ce secteur de formation. Mais suffit-il de réguler la durée ainsi que les examens finaux de l'apprentissage pour certifier de l'efficacité de la formation quand on sait, dans le cas d'espèce, qu'il n'existe, en amont et pour exemple, aucun curriculum de formation précis?

Les objectifs poursuivis en prenant l'initiative d'une telle préoccupation sont d'évaluer le processus d'enseignement/apprentissage dans les salons de coiffure, d'analyser les évaluations formatives et certificatives qui se réalisent dans ces salons et de proposer des stratégies de restructuration pédagogique de la formation traditionnelle de la coiffure au Bénin, en partant de l'exemple de la commune de Toffo qui constitue l'espace circonscrit de la présente recherche.

Mots clés : Apprentissage – Evaluation – Coiffure – Tresse – Toffo/ Bénin.

Abstract

In Benin, apprenticeship of hairdressing and braid job inside hairdressing shop is essentially traditional : the learner copies her pattern's gestures without knowing the basics of the line-up. We notice however, few time ago, some harmonization of the line-up's length and an adjustment of certification due to the will of State to handle better this sector. But is it enough to regulate the length and so, the final exam of line-up to attest of efficiency of the training since we know, in this case that it doesn't exist any line-up's curriculum.

The aims pursued, by taking the initiative of a such preoccupation are to appreciate the process of teaching/learning in hairdressing's shop, to analyze

the formative and certificative appreciations which are done in these hairdressing shops and to suggest some strategy of pedagogic restructuring of the traditional line-up of hairdressing in Benin; beginning from the case of Toffo's town-ship which is the limited space of this study.

Keywords: apprenticeship, appreciation, hairdressing -braid-Toffo, Benin

Introduction

Dans un contexte de formation traditionnelle au Bénin, l'apprentissage d'un métier et son exercice ne sont pas dissociables à partir du moment où cette formation est essentiellement basée sur la *praxis*. Cela constitue un avantage pour l'apprenant (contextuellement appelé apprenti) qui est en contact permanent avec la pratique du métier qu'il souhaite apprendre. Ce mode d'apprentissage est manifestement un avantage intéressant dans un contexte de professionnalisation souhaité et requis dans le système éducatif formel. Cependant, il est confronté à des méthodes d'enseignement et/ou d'apprentissage sujettes à controverse et à l'inexistence d'un programme écrit même s'il est diffus dans les pratiques. Il est également constaté la faiblesse du niveau d'instruction desdits apprentis. Pour pallier ces insuffisances de l'apprentissage traditionnel, l'Etat béninois a pris des textes qui régissent les frais d'apprentissage, la durée de l'apprentissage, les droits et devoirs du patron et de l'apprenti, l'élaboration des matrices de compétences puis les certifications (Examen de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT), Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)). Mais il apparaît très vite que le sceau officiel qui est porté sur la formation traditionnelle ne vise guère les méthodes d'enseignement d'apprentissage et d'évaluation qui sont le trépied de toute formation. Il se pose la question de savoir s'il suffit de réguler les examens finaux d'apprentissage, la durée de l'apprentissage, l'élaboration d'une matrice de compétences pour garantir l'efficacité d'une formation, sans des réformes visant les méthodes d'enseignement d'apprentissage et d'évaluation ?

Cet article apporte des réponses à cette question en prenant pour exemple-type de formation, l'apprentissage du métier de coiffure et tresse dans la commune de Toffo. Nous y analysons les méthodes de formation et envisageons des perspectives pour une meilleure relation pédagogique entre maître et apprenti. Mais avant, faisons un état des lieux de l'apprentissage traditionnel au Bénin.

1. L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL AU BENIN

1.1. Aux origines de l'apprentissage traditionnel

Longtemps perçu comme le refuge des couches sociales défavorisées et des intellectuellement moins doués, l'apprentissage traditionnel (apprentissage non formel d'un métier) est le mode de transmission et d'acquisition de connaissances choisi par nombre de jeunes qui espèrent assurer leur avenir par l'auto-emploi ou, de plus en plus, par un emploi salarié dans une entreprise moderne (G. Migan, 2014 ; C. Davodoun, 2011). L'apprentissage traditionnel s'apparente au compagnonnage : c'est, selon R. Walther (2006), un contexte où le « maître de métier » reçoit sous sa seule autorité un enfant, un adolescent, voire un adulte à qui, il inculque les rudiments et ficelles de son art. Dans une telle dynamique, les références du métier s'identifient à sa personne et il forme les apprentis selon ses propres pratiques.

L'apprentissage traditionnel dans le milieu de l'artisanat béninois est lié au secteur informel et à la production (Swisscontact, 2010). Dans une pareille formation, un principe de coordination relie l'apprenti au maître sur la base d'un contrat d'apprentissage où le premier échange subordination et obéissance contre protection et transmission d'un savoir-faire par le second (R. Walther, 2008). Commenant, en général, vers l'âge de 10-12 ans, l'apprenti est formé pour une durée moyenne de cinq à six ans. Toutes les activités d'apprentissage se réalisant sous le contrôle du maître, il n'y a pas de rupture entre situation de formation et situation de production. L'apprentissage est fondé sur les capacités d'observation et d'imitation des gestes professionnels. Cette transmission de connaissances procède d'une logique organisationnelle : elle correspond à une formation "sur le tas", lente et progressive, par observation et imitation des pairs qui implique que le jeune participe directement et précocement à la production (C. Davodoun, 2011).

En effet, il s'agit pour l'apprenti d'acquérir des savoir-faire qui relèvent du métier, du geste professionnel, du doigté ; toutes choses détenues par le maître qui les déploie au cours de ses activités. Il faut donc faire ou voir faire pour apprendre ; ce principe fondamentale de l'apprentissage traditionnel renvoie à l'étymologie même du mot apprentissage : *apprehendere* qui signifie prendre avec ses mains, saisir matériellement et, par extension, se familiariser avec quelque chose, apprendre à connaître pour soi (P. Foulquié, 1997). Ce processus de formation, qui intègre la

production de biens et services, participe de la pérennité des corporations par une dynamique de reproduction des savoirs, des règles et des pratiques qui leur sont propres. La certification de la fin d'apprentissage, quant à elle, donne lieu à une cérémonie de libération. Cette cérémonie exprime publiquement le passage au stade de professionnel confirmé de l'apprenti qui peut, à son tour, ouvrir un atelier pour exercer le métier appris et former d'autres apprentis. A cette cérémonie, il est organisé la remise d'une attestation de fin d'apprentissage (Arrêté n^o 116 MCAT/ D-CAB/DA du 14 mars 1991 portant réglementation des cérémonies de libération d'apprentis).

L'apprentissage représente, comme on le voit, une composante fondamentale du marché interne de la corporation des artisans. Il se déroule surtout dans les ateliers des artisans, sous le mode d'une formation "sur le tas" liée aux tâches quotidiennes de production.

En dépit de cette grande propension à la professionnalisation, l'apprentissage dans le secteur de l'artisanat a beaucoup de lacunes qui peuvent se résumer comme suit (H. Aboua, 2012 ; Swisscontact, 2010) :

- en raison de l'absence de capacités pédagogiques chez les maîtres d'apprentissage (les patrons), il demeure des problèmes dans la qualité de la formation ;
- il n'y a aucune réglementation pédagogique et didactique, pas de programme formel, seules les tâches quotidiennes de production déterminent les séquences d'apprentissage qui ne font souvent pas l'objet de cours théoriques ;
- les compétences acquises à l'occasion des apprentissages ne sont pas toujours à l'aune des techniques et technologies modernes ;
- les équipements et outillages insuffisants sont souvent obsolètes et peu fonctionnels rendant inconfortable l'environnement de travail ;
- le faible niveau d'instruction des maîtres artisans fait que leurs associations professionnelles sont peu considérées et insuffisamment impliquées dans les actions les concernant.

1.2. Évolution de la formation professionnelle par apprentissage

Depuis les indépendances en 1960, l'Etat ne parvient toujours pas à réellement résoudre le problème de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Pour relever les défis de la pauvreté et du chômage des jeunes, il s'intéresse davantage à la formation traditionnelle qui concentre la majorité des déscolarisés ou des non instruits. Son intérêt pour ce secteur a conduit à des réformes que nous présentons.

- La réforme des Examens de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT)

La deuxième moitié des années 1980 a été marquée dans le secteur de l'artisanat par une dynamique associative, caractérisée par la création de nombreuses associations nationales d'artisans et leur constitution, au niveau décentralisé, en collectifs. Les membres des bureaux au sein des Organisations des Professionnels de l'Artisanat (OPA), se rencontrent deux fois par an sur financement de la Direction du Développement et de la Coopération (DDC), pour identifier les voies d'amélioration de l'apprentissage traditionnel. Ainsi, de concert avec le Bureau d'appui aux artisans, la piste d'organisation des EFAT à l'échelle communale a été entreprise (C. Davodoun, 2011). De tous les collectifs existants à l'époque, c'est seulement auprès de celui de Malanville, que la suggestion des EFAT a eu un écho favorable. Celui-ci a organisé, le premier, les EFAT en 1997 au profit des apprentis de chaque sous-préfecture. Il a été suivi plus tard, respectivement en 2002 et 2004 par ces homologues de Kandi et de Djougou. Progressivement la réforme a gagné toutes les communes du Bénin (C. Davodoun, 2011). Ces EFAT sont gérés par les artisans eux-mêmes à travers leurs organisations professionnelles, en l'occurrence, les collectifs d'associations et les groupements d'artisans : ce sont les EFAT de première génération (EFAT 1).

En effet, les EFAT ont connu, selon C. Davodoun (2011), une évolution en trois temps. Après les EFAT 1, sont venus les EFAT 2 (deuxième génération) qui ont commencé en 2006 avec implication de nouveaux acteurs : élus locaux, association des parents et tuteurs d'apprentis, associations du développement de la commune, représentant des ONG et structures en activité dans l'appui aux artisans dans la commune. L'organisation des EFAT au niveau de la commune est institutionnalisée par un arrêté⁴⁵⁰ pris par le Ministère en charge de l'artisanat.

Les EFAT 3 (troisième génération) consistent, depuis 2010, en l'organisation du Certificat de Qualification aux Métiers que nous présentons plus amplement.

- La réforme du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) Le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) est régi par le Décret n°2010-641 du 31 décembre 2010 portant Certification des qualifications professionnelles par apprentissage. Il est opérationnalisé par l'Arrêté interministériel

⁴⁵⁰Arrêté n° 225 /MCAAT/DC/SGM/CTJ/CTA/DRFM/DAMA/DAOP/UCIMB/SA du 27 mai 2013 portant Institutionnalisation des examens de fin d'apprentissage traditionnel (EFAT) des métiers artisanaux en République du Bénin.

n°0015/MESFTRIJ/MCAAT/MTFP/DC/SGM/DIP/DEC/DAMA/DFQP/SA du 20 février 2013 portant Modalités d'organisation du certificat de qualification aux métiers. Il est destiné à sanctionner la formation donnée dans les centres de métiers et dans les ateliers, où il remplace les EFAT. C'est un diplôme national à travers lequel l'Etat reconnaît les compétences professionnelles acquises par l'apprentissage traditionnel. Il s'obtient après au moins trois années de formation. Depuis sa mise en œuvre dans certains départements en 2010, le CQM apporte une valeur ajoutée aux EFAT, notamment :

- l'élaboration des matrices de compétences par métier ;
- l'ouverture des organes de pilotage et d'organisation des examens à des structures déconcentrées de l'Etat central ;
- l'intervention de la Direction des Examens et Concours (DEC) dans le dispositif sans toutefois exclure les acteurs locaux (collectifs et groupements des artisans) ;
- le paiement des frais d'inscription aux examens au trésor public ;
- l'abolition de la dot de fin de formation.

-La formation par apprentissage de type dual.

L'apprentissage de type dual se déroule sur deux lieux : d'une part dans l'atelier/entreprise et d'autre part dans un centre de formation. La formation est organisée de façon à faire passer aux apprentis quatre jours par semaine dans l'atelier/entreprise et un jour au centre pour compléter la formation. Ce dispositif prend en compte les apprenants qui ont au moins le niveau du cours moyen (CM) et qui sont en apprentissage depuis au moins six mois auprès d'un maître artisan avec qui, il est établi un contrat d'apprentissage écrit. La formation dure trois ans et est sanctionnée par un diplôme national dénommé « Certificat de Qualification Professionnelle » (CQP). L'âge requis pour les candidats au CQP est d'au moins 16 ans au 31 décembre de l'année de l'examen. Depuis 2003, les établissements publics et privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle forment les apprentis dans ce dispositif. Mais, toutes les branches de corps de métiers ne sont pas encore couvertes.

1.3. Etat de l'apprentissage traditionnel de la coiffure et tresse

Le Code de l'artisanat de l'UEMOA (2014, p.4) définit l'activité artisanale comme

« toute activité d'extraction, de production ou de transformation de biens et / ou de prestations à l'exclusion des activités agricoles, de pêche, de transport, d'achat et de revente ou spécifiquement intellectuelles ».

Toute activité considérée comme artisanale figure dans le registre des métiers établis par l'autorité compétente de chaque Etat membre de l'UEMOA.

Au Bénin, le métier de coiffure et tresse est classé dans la branche de l'hygiène et soins corporels. La coiffure-tresse est une activité artisanale de services généralement pratiquée dans des locaux précaires ou bien aménagés mais identifiables, appelés les salons de coiffure. Elle a pour but d'assurer le soin et l'entretien des cheveux d'un client à des fins d'hygiène et d'esthétique (Manuel de l'apprenti en coiffure, 2010). Dans les salons de coiffure, l'apprenti est le plus souvent tenu d'acquérir des compétences relatives au métier de coiffure et tresse. Pour rappel, l'objectif de la présente recherche est d'analyser les méthodes de formation dans les ateliers de coiffure-tresse et d'envisager des perspectives pour une meilleure relation pédagogique entre maître et apprenti.

Les aspects pédagogiques de l'apprentissage traditionnel des métiers artisanaux, notamment la coiffure-tresse, ont très peu fait l'objet d'investigation au Bénin ; en conséquence, celle-ci se veut exploratoire, descriptive et qualitative au sens où l'entendent J-M. De Ketele et X. Roegiers (1996, cité par M. Houessou, 2012).

2. Methodologie

2.1. Espace de recherche et échantillonnage

La Commune de Toffo au Bénin est l'espace de recherche choisi. Elle se situe dans le département de l'Atlantique et on y dénombre 101.585 habitants (INSAE, 2016). L'activité artisanale (toutes catégories confondues) occupe près de 7% de la population active de la commune, mais certains métiers, tels que la couture et la coiffure, sont surtout exercés par les femmes (INSAE, 2016). Le choix de cet espace est lié au fait qu'il satisfait, tout comme d'autres villes aussi, à l'exigence d'y contenir suffisamment d'ateliers de coiffure-tresse.

La population cible est constituée de l'ensemble des maîtres coiffeurs de cinq arrondissements (Sey, Damè, Houègbo, Sèhouè et Toffo) de la commune de Toffo et des secrétaires généraux de la Chambre interdépartementale des métiers (CIM) de l'Atlantique-Littoral. Damè, Houègbo et Sèhouè font partie des arrondissements les plus peuplés de la commune, *a contrario* de Sey qui est le moins peuplé et Toffo est l'arrondissement central (INSAE, 2016).

Du fait de l'inexistence de l'effectif des coiffeurs par arrondissement, nous avons, arbitrairement, interviewer 50 coiffeurs, à raison de 10 par arrondissement. Cependant lors de l'enquête, le constat d'une saturation des

réponses nous a amené à ne pas atteindre le nombre prévu par arrondissement. Ainsi, avons-nous, au final, interrogé 30 individus répartis par arrondissement comme suit :

Tableau 1 : Répartition des enquêtés par arrondissement

Arrondissements	Damè	Houègbo	Sey	Sèhouè	Toffo	Total
Effectif des enquêtés	07	08	05	05	05	30

La CIM compte un secrétaire général et son adjoint ; le premier ayant été totalement indisponible tout le long de la recherche (juin-juillet 2017), nous nous sommes entretenus uniquement avec l'adjoint.

2.2. Instruments d'investigation

Ayant fait l'option d'une recherche qualitative au regard du faible niveau d'instruction des enquêtés, nous avons choisi comme outils d'investigation la recherche documentaire, l'observation des activités se déroulant dans les salons (lors du déroulement des EFAT et des formations des maîtres coiffeurs également) et l'entretien (entretien dirigé avec les maître coiffeurs et entretien semi-dirigé avec le SGA de la Chambre Interdépartementale des Métiers de l'Atlantique-Littoral).

3. Les résultats de la recherche

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des maîtres coiffeurs enquêtés n'ont pas été scolarisés. Et ceux qui ont pris par l'éducation formelle n'ont en général fait que le primaire. Un seul a été en classe de seconde (second cycle du secondaire).

3.1. Le processus d'enseignement/apprentissage du métier de coiffure et tresse dans la commune de Toffo

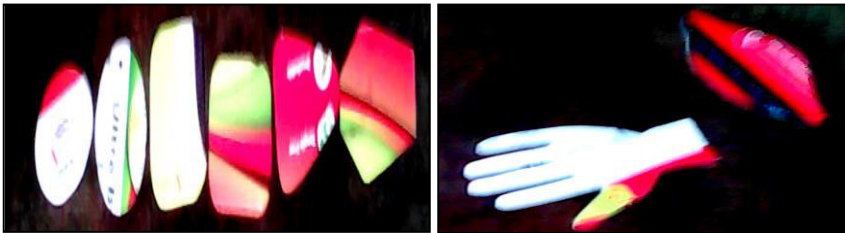
Les maîtres coiffeurs (formateurs) sont relativement jeunes : 84% de ceux que nous avons interrogés ont moins de 40 ans avec une ancienneté maximale de 25 ans. Après leur libération, ils deviennent potentiellement des formateurs. Presque tous les enquêtés, ont recruté leur premier apprenti en moins de cinq ans après leur libération alors que le Code de l'artisanat de l'UEMOA (2014, p.7) stipule que, ne devient maître artisan que

« l'artisan ayant exercé au moins 10 années continues le métier dans les pays où existent les chambres interdépartementales des artisans ou ayant exercé au moins 05 ans dans les pays où ces chambres n'existent pas ». Par ailleurs, après avoir rempli les conditions de durée d'exercice du métier, les candidats désireux

de devenir des formateurs devraient passer un test qui les y autorise (UEMOA, 2014). Au regard de ces constats, il est à noter que le seul critère pour devenir un formateur dans l'apprentissage du métier de coiffure et tresse dans la commune de Toffo et au Bénin est la libération. Ainsi, devenus formateurs sans aucun préalable, ces maîtres coiffeurs ne disposent pas des aptitudes (et parfois des attitudes) pour être des formateurs.

La formation, essentiellement basée sur l'observation et la reproduction, se fait par tâtonnement. En effet, d'un maître à un autre, il a été enregistré différents avis à la question relative aux étapes de la formation d'un apprenant. Toutefois sur initiative personnelle, un maître a défini un chronogramme pour suivre dans le temps, l'évolution de l'apprentissage de ses apprentis. Dans tous les ateliers, c'est principalement lors de prestations de service que l'apprentissage est fait. Les connaissances acquises par les apprentis sont donc en fonction des demandes des clients. Toutefois, certains patrons ont affirmé qu'ils dirigeaient des séances théoriques orales et essais pratiques avec les apprentis en l'absence des clients. Mais lors de nos visites d'observation, un seul formateur a pu justifier l'existence de cours théoriques dans son atelier par des modèles (voir photos) qu'il a conçus. Il nous a également fait part des techniques de leur utilisation. Les autres n'ont pu apporter de preuves à leurs allégations.

Photos : Modèles des différentes formes de visage et les parties du corps qui font le diagnostic du cuir chevelu



Source : clichés Ahodékon Estimée, 12 juin 2017

Il apparaît donc que chaque patron forme ses apprentis comme il peut. Cela se comprend dans la mesure où toutes les formations continues organisées par l'Union des chambres interdépartementales de métiers du Bénin, une fois par an, ne visent que les produits du métier. Tout comme la formation, le niveau d'équipement des ateliers dépend des services à offrir. En effet, les patrons interrogés confirment que leurs ateliers ne sont pas équipés en matériels de travail. Les raisons qui sous-tendent cette insuffisance sont multiples et évoquées par ces derniers : « *le manque de moyens financiers, les demandes spécifiques des clients, la faible exigence*

*des clients de la commune, etc.*⁴⁵¹ ». En conséquence, les patrons admettent que les apprentis ne puissent pas maîtriser toutes les offres possibles du métier de coiffure et ne puissent pas servir dans les zones de clientèle plus exigeante. Ils craignent qu'à l'occasion d'une demande nouvelle (modèle jamais fait lors de l'apprentissage), ces derniers soient dans l'obligation de se recycler ou de se perfectionner.

Au demeurant, il n'y a pas un nombre maximum officiel d'apprenti à former à la fois. Dans un atelier, nous avons dénombré 23 apprentis avec le constat régulier de la non maîtrise des absences par la patronne qui, pour se justifier, informe qu'elle a elle-même été formée dans un atelier de plus de 50 apprentis. Elle conclut que : « *les conscients apprendront puisqu'en son temps, elle luttait pour avoir la possibilité de travailler sur la tête des clientes*⁴⁵² ». Face à ces propos, le Secrétaire Général Adjoint (SGA) de la CIM Atlantique-Littoral estime qu'il faudra définir un nombre raisonnable d'apprenti à former à la fois. Le cadre de formation (salon) étant souvent peu spacieux, tous les apprentis n'arrivent pas à observer les pratiques du patron. Certaines lacunes des apprentis ne sont pas corrigées jusqu'à la fin de la formation. Aussi, lors des EFAT, comme pour la session de 2017 également, on observe des candidats qui sont incapables de réaliser les modèles à la phase pratique. Pour mieux gérer les cas de grand effectif, un formateur propose la subdivision des apprentis en groupes lorsqu'ils sont au-delà de 10. Mais pour la mise en œuvre de cette stratégie, il faudra baser la formation sur un programme précis, écrit et évaluable dans le temps.

Lors des visites d'observation, nous avons observé des apprentis de moins de 14 ans alors que les exigences du Code du travail⁴⁵³ et du Code de l'artisanat⁴⁵⁴ ne le permettent pas. Certains expliquent cette situation par la méconnaissance des textes et d'autres par le fait que les parents ont hâtes que les enfants se prennent en charge ; le cursus scolaire étant long et cher.

On retient que la formation traditionnelle de la coiffure dans la commune de Toffo ne se fait pas conformément à la réglementation en vigueur au Bénin et dans l'espace UEMOA. Elle dépend essentiellement des demandes de la clientèle et la démarche d'enseignement/apprentissage, qui se résume à l'observation puis à la reproduction, ne permet pas à l'apprenti d'innover à son tour. Il hérite plutôt des insuffisances du patron qu'il transmettra, à nouveau, à ses apprentis.

⁴⁵¹ Propos recueillis lors des enquêtes de terrain

⁴⁵² Propos recueillis lors des enquêtes de terrain

⁴⁵³ Article 166 du code du travail au Bénin : les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans.

⁴⁵⁴ Article 19 du code de l'artisanat de l'UEMOA : l'apprenti artisan est une personne âgée d'au moins 15 ans.

3.2. Le processus d'évaluation du métier de coiffure et tresse dans la commune de Toffo

Les observations et les entretiens ont permis de constater que tous les patrons évaluent leurs apprentis. Cette évaluation consiste à confier une tâche (modèle à réaliser) à l'apprenti et à le corriger au fur et à mesure qu'il l'exécute. C'est une évaluation formative qui a lieu tout le long de l'apprentissage et a pour but d'amener l'apprenant à savoir réaliser les modèles. Outre ces évaluations accompagnées systématiquement de remédiations, l'apprenti doit à la fin de chaque année d'apprentissage, passer un examen blanc au niveau de son arrondissement. Cet examen évalue sa pratique du métier. A la fin des trois années, le patron autorise les apprentis (ayant entièrement soldés leur frais de formation) à participer à l'EFAT⁴⁵⁵. Celui-ci est un examen certificatif qui se déroule en une journée, de 07h à 19h.

Il consiste à soumettre une épreuve à trois volets aux candidats. Les enquêtes renseignent que la composition de l'épreuve de l'EFAT est inconnue de la majorité des maîtres artisans notamment les plus anciens dans le métier. Néanmoins, quelqu'un dispose des exemplaires de ces épreuves qu'il adapte et administre, suivant un plan de formation, à ses apprentis.

L'épreuve de l'EFAT comprend trois volets : un volet oral, un volet pratique et un volet comportemental.

- Le volet oral dure 20 minutes et est constitué d'une série de questions qui sont traduites aux candidats dans leurs langues maternelles par les membres du jury. Ce volet compte pour 20% de la moyenne. Sur les 30 patrons interrogés, nous avons remarqué que 29 ont basé leur formation sur la pratique. Il en est de même des examens blancs. Cette phase théorique ne faisant jamais objet d'évaluation formative, les apprentis ont souvent du mal à s'en sortir, nous confie le SGA.
- Le volet pratique, dont la durée varie en fonction du modèle à réaliser, compte pour 70% de la moyenne. Il s'agit de réaliser un modèle devant un jury qui note suivant des critères précis et pondérés.
- Quant au volet du savoir-être (comportement professionnel), il compte pour 10%. Bien que cette note soit émise par le jury, le jour de l'examen, elle demeure à bien des égards subjective au regard des critères de notation et de la pondération qui lui est affectée.

⁴⁵⁵ Le CQM et le CQP ont remplacé dans certains départements du Bénin, les EFAT qui étaient toujours d'actualité en 2017 dans d'autres départements.

Il existe une démarche d'évaluation dans la formation traditionnelle de la coiffure et tresse dans la commune de Toffo. Elle consiste à corriger automatiquement l'apprenti lors de l'exécution de la tâche. Toutefois, cette démarche ne prépare qu'une partie de l'examen final certificatif. Ce constat pose le problème de l'absence d'un dispositif officiel devant encadrer le processus d'évaluation qui précède l'EFAT.

4. Perspectives

Les insuffisances de la formation relevées au niveau de la pédagogie de formation dans les salons de coiffure et tresse de la commune de Toffo nous conduisent à proposer des perspectives à deux niveaux.

4.1. Pour l'amélioration du processus d'enseignement/apprentissage du métier de coiffure et tresse

Eu égard à nos constats sur le terrain, nous suggérons une harmonisation de la démarche d'enseignement/apprentissage qu'utilise les différents artisans enquêtés. A cet effet, nous proposons un cheminement évolutif que peut suivre l'apprenti en atelier de coiffure et tresse et qui implique de sa part une utilisation de ses ressources internes en interaction avec l'environnement. Cette démarche se décline en quatre phases que nous présentons en tableau pour une meilleure vue synoptique.

Tableau 2 : Un exemple de démarche d'enseignement /apprentissage / évaluation

Phases	Actions de l'apprenti et/ou de l'enseignant
Première	L'apprenant fait part de ses conceptions "naïves" ou représentations de l'objet d'étude.
Deuxième	Le patron passe à l'action en relevant à chaque niveau, l'action que devrait mener l'apprenti qui l'observe et note si possible. NB : Cette phase sera appuyée par des images montrant chaque étape de la tâche à accomplir. A cet effet, l'UCIMB (structure faîtière des artisans-formateurs et qui organise les formations continues) devra élaborer pour les coupes de base, les images pédagogiques regroupées en catalogues et qui ne seront pas à vendre.
Troisième	L'apprenti reprend la tâche et le patron régule. La tâche sera ainsi répétée jusqu'à sa maîtrise par l'apprenant. Parallèlement à cette étape de l'apprentissage d'un modèle, la première étape peut commencer pour une autre.
Quatrième	Elle vient après l'apprentissage d'un certain nombre d'activités. A cette phase, l'apprenti fait une intégration des divers savoirs pour la réalisation de la compétence qui est une tâche globalisante. Il sera appelé également à opérer des innovations. Le patron évalue et remédie au besoin.

Pour mettre en œuvre une pareille pédagogie de formation, il semble indispensable de normaliser les modes de recrutement et de fonctionnement dans les ateliers. A ce propos, l'inscription des apprentis dans un atelier peut se faire deux fois par an (juin et décembre c'est-à-dire à la fin de chaque session d'examen) afin de former les apprentis par groupe de niveau. Elle sera ouverte pour deux à quatre semaines au bout desquelles le patron (formateur) dépose la liste de ses apprentis au bureau du collectif. Celui-ci le transmet ensuite à l'instance départementale.

Chaque année de formation va correspondre à deux semestres. Les trois premiers mois du premier semestre correspondent à la phase d'essai. Alors l'apprenti nouvellement recruté n'apprendra que des activités transversales : l'accueil de la clientèle, le nettoyage de l'atelier et quelques préalables du métier. A la fin de la phase d'essai, l'apprenti est évalué et la décision du patron peut consister en un refus ou maintien de l'apprenti qui est tout aussi libre de démissionner avant le verdict de cette évaluation pronostique.

Pour ce qui concerne l'organisation des formations continues, il semble possible que les patrons exerçant déjà le métier et formant des apprentis puissent constituer un portfolio de leurs compétences et par un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de validation des acquis professionnels (VAP) obtiennent des parchemins qui valorisent leur niveau de qualification. Au terme de ce processus, seuls les détenteurs de certificat seront désormais autorisés à continuer la formation des apprentis. Ce processus va durer trois ans pour permettre à chaque ancien patron de se mettre au pas et surtout pour que les apprentis qu'ils ont recrutés au début de la réforme et qui ont trois ans de formation à faire, ne soient pas pénalisés. Quant aux nouveaux diplômés, ils suivront des cours modulaires durant une période à déterminer par les acteurs des réformes. Et seuls les admis aux examens de formateur pourront recruter les apprentis. L'inscription à la formation des formateurs pourra se faire deux fois par an (juillet et janvier).

Enfin, il nous semble indiqué d'exiger, comme le stipule les textes, un âge minimal de 14 ans et un niveau scolaire minimum de la classe de CM2 aux apprentis pour avoir accès à la formation, puisqu'ils devront avoir une maturité physique, psychologique, être capable d'écrire, etc. Toutefois, une possibilité sera offerte aux non scolarisés et ceux n'ayant pas atteint le niveau de CM2 de suivre parallèlement à la formation, des cours d'alphabétisation.

4.2. Pour l'amélioration du processus d'évaluation du métier de coiffure et tresse

Le suivi de l'apprenti devra se normaliser. C'est dire que l'évaluation au cours de la formation doit être essentiellement formative. Mais à la fin de chaque semestre, le patron soumet ses apprentis à une évaluation sommative portant sur les compétences à maîtriser au cours de cette période. Un intervalle de temps (environ deux semaines) est alloué à cette activité et il est loisible à chaque patron de choisir un jour dans cette période durant laquelle le corps de contrôle de chaque arrondissement effectue des visites inopinées pour vérifier l'effectivité de la tenue de l'évaluation. Passé ce délai, chaque patron envoie la note de chaque apprenti au niveau du collectif. Cette note comptera pour 10% de la note de fin de semestre.

A la fin d'une année de formation, l'apprenti passe l'examen de fin d'année au niveau de son arrondissement. Cet examen se fera deux fois par an, de sorte qu'un apprenti qui est inscrit en juin ou décembre d'une année à une section composera respectivement en juin ou décembre de l'année suivante. Toutefois, il sera permis à un apprenti recalé pour une session de repasser la session suivante. Le passage d'une année à une autre sera conditionné par la réussite à cet examen. A la fin de la troisième année, l'apprenti est présenté à l'EFAT s'il remplit toutes les conditions. Seuls les patrons ayant le titre de formateur seront autorisés à présenter des candidats aux différents examens.

Conclusion

Dans le dispositif de la formation traditionnelle au Bénin, l'apprentissage d'un métier et son exercice ne sont pas dissociables. C'est donc une formation essentiellement professionnelle, basée sur la pratique ; ce qui est une force permettant à l'apprenti d'être en contact continu avec les réalités de son métier. Toutefois, ce système de formation est gravement limité par l'inexistence d'un curriculum à enseigner et les méthodes pédagogiques y afférentes. En conséquence, l'apprenant acquiert et reproduit certes les connaissances pragmatiques de son patron, mais également ses faiblesses. Parce que la formation est totalement dépendante de la demande de la clientèle, l'apprenti exercera difficilement son métier dans une localité où celle-ci sera exigeante. S'il est vrai que la certification est désormais supervisée par un jury et non plus par le patron seul, il persiste le problème de la préparation de cet examen ; le dispositif d'évaluation existant ne permet pas à l'apprenti d'être entièrement outillé pour cet examen. Au regard de ces faiblesses, il semble opportun, pour les structures étatiques

chargées de la formation professionnelle, d'inclure les artisans dans leurs stratégies de restructuration pédagogique de ce secteur de formation et d'intervenir désormais, en amont et en aval de cette formation.

References bibliographiques

- ABOUA Henri, 2012, *Etude de cas du Bénin : « Le système d'amélioration des compétences dans l'apprentissage traditionnel au Bénin »*. Ouagadougou.
- ASSEMBLEE NATIONALE DU BENIN, 1998, *Loi n° 98-004 du 27 Janvier 1998 portant Code de l'Artisanat en République du Bénin*, Porto-Novo.
- DAVODOUN Cyr, 2011, *L'Apprentissage traditionnel dans l'artisanat au Bénin*, Cotonou, Ruisseaux d'Afrique.
- FOULQUIE Paul, 1997, *Dictionnaire de la langue pédagogique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- HOUESSO Modeste, 2012, *Insertion professionnelle des personnes handicapées mentales à Cotonou*, Université d' Abomey- Calavi, Bénin.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DE L'ANALYSE ECONOMIQUE, 2016, *Principaux indicateurs socio-démographiques et économiques du département de l'Atlantique*, Cotonou.
- MIGAN Gilbert, 2014, *Politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emplois*, Cotonou.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE, DE L'ALPHABÉTISATION, DE L'ARTISANAT ET DU TOURISME, 2013, *Arrêté n° 225 /MCAAT/DC/SGM/CTJ/CTA/DRFM/DAMA/DAOP/UCIMB/SA du 27 mai 2013 portant Institutionnalisation des examens de fin d'apprentissage traditionnel (EFAT) des métiers artisanaux en République du Bénin*, Cotonou.
- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DE LA RECONVERSION ET L'INSERTION DES JEUNES, 2010, *Manuel de l'apprenti en coiffure*, Cotonou.
- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DE LA RECONVERSION ET L'INSERTION DES JEUNES / MINISTÈRE DE LA CULTURE, DE L'ALPHABÉTISATION, DE L'ARTISANAT ET DU

TOURISME / MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, 2013, *Arrêté interministériel n°0015 /MESFTRIJ/ MCAAT/ MTFP/DC/ SGM/DIP/DEC/DAMA/DFQP/SA du 20 février 2013 portant Modalités d'organisation du certificat de qualification aux métiers*, Cotonou.

- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2012, *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique*, Espagne, International Labour Organization.
- SWISSCONTACT, 2010, *L'apprentissage traditionnel au Bénin*, Cotonou, Portfolio des projets de Swisscontact.
 - UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE OUEST AFRICAINE, 2014, *Règlement N° 01./2014/ CM/ UEMOA portant code de l'artisanat de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine*, Cotonou.
 - WALTHER Richard, 2006, *La formation professionnelle en secteur informel*, Paris, Agence Française de Développement.
 - WALTHER Richard, 2008, *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest*, Paris, Agence Française de Développement.