



Munich Personal RePEc Archive

Vocational training in Tunisia Strengths and weaknesses

bouoiyour, jamal

CATT University of Pau

January 2009

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/29033/>

MPRA Paper No. 29033, posted 22 Feb 2011 07:24 UTC

La formation professionnelle en Tunisie : Forces et faiblesses¹

Cette version : janvier 2009

Jamal BOUOYOUR
CATT, Université de Pau. France
jamal.bouoieur@univ-pau.fr

Abstract

This paper offers an analysis of institutional aspects of professional training in Tunisia. We describe briefly the genesis of this system and pointed out that Tunisia in spite of remarkable progress, suffers from some problems related to the low and partial integration of the professional training system in the general system of training. In a more precise way, the implement of professional training turns out incapable to anticipate future professions. Furthermore, when certain professions are not any more asked on the labour market, the implement continues to form candidates without taking into account the change of demand in labour market. Also, the output of the professional training system continues to convey a negative image with the public as well as companies. Finally, linkages between professional training and the other elements of the system of training are little numerous, or even inexistent. All these dysfunctionalities, and many others, exist well and truly in both countries.

Résumé

Cet article traite des aspects institutionnels de la formation professionnelle en Tunisie. On décrit brièvement la genèse de ce système. On remarque que la Tunisie, malgré des progrès remarquables, souffre de certains maux liés à l'intégration très partielle du sous-système de la formation professionnelle dans son système général de formation. De manière plus précise, le dispositif de la formation professionnelle s'avère incapable d'anticiper les métiers d'avenir. Pis encore, quand certains métiers ne sont plus demandés sur le marché du travail, le dispositif continue à former des candidats en faisant fi des mutations de la demande en main d'œuvre. De même, l'output de la formation professionnelle continue à véhiculer, comme au Maroc, une image négative auprès du grand public, mais aussi auprès des entreprises. Enfin, les passerelles entre la formation continue et les autres composantes du système de formation sont peu nombreuses, voir inexistantes.

¹ Cet article est extrait d'une étude effectuée au profit de la Commission européenne dans la cadre du programme de recherche du *Forum Euro-Méditerranéen des Instituts Economiques (FEMISE, FEM 31-023)*, intitulée « Evaluation de la qualité du système de la formation professionnelle et son impact sur la développement: Comparaison Maroc- Tunisie ».

1. Introduction

Les développements récents de la théorie économique soulignent le rôle potentiel que jouent les connaissances, le capital humain et la R&D dans la croissance économique; ce qui donne la possibilité à l'apparition des rendements d'échelle croissants et des externalités positives. En effet, ces nouvelles théories insistent sur le fait que l'augmentation continue sur une longue période de la production par tête nécessite un progrès soutenu des connaissances techniques, lesquelles peuvent être incorporées dans des biens, des services ou des procédés nouveaux. D'où le rôle primordial joué par le capital humain.

Par ailleurs, la mondialisation joue un rôle, de plus en plus important, dans l'accélération des réformes du marché du travail et de la formation. En effet, l'abolition des frontières, le décloisonnement des marchés et l'ouverture des économies commencent à avoir des conséquences importantes sur l'organisation du travail de la main-d'œuvre. Les différentes fusions et acquisitions auxquelles nous assistons auront très tôt des conséquences sur l'organisation des entreprises entraînant un accroissement des besoins en matière de R&D. On assiste aujourd'hui à de nouvelles configurations organisationnelles dans lesquelles l'interactivité occupe une place de choix. Dans ce nouveau modèle interactif, l'innovation et l'apprentissage permanent vont de pair avec une articulation plus étroite avec des marchés marqués par la différenciation, la nouveauté, la qualité et le service. Ces nouveaux principes de compétitivité impliquent l'existence d'un vivier important de main d'œuvre qualifiée.

Parce que la technologie est plus globale que par le passé, l'aptitude à l'utiliser avec efficacité et profit dépend de la qualité des relations entre recherche et entreprises, de la nature des programmes publics, des formes d'organisation des droits de propriété intellectuelle et bien sûr de la formation et de la polyvalence de la main d'œuvre, à condition que cette dernière soit disponible en quantité suffisante.

Et c'est là où un pays comme la Tunisie peut profiter de ces nouvelles configurations pour « tirer son épingle » du jeu de la mondialisation. Ce pays s'est, en effet, engagé dans un processus d'insertion dans l'économie mondiale (accords d'association avec l'Union européenne, accord d'Agadir, pourparlers avec l'OMC,...). Cette ouverture est importante et peut générer une

croissance forte et durable. La politique de réformes mise en place par les autorités tunisiennes depuis le début des années quatre vingt a contribué à maintenir une croissance stable et durable. Cependant, pour importantes qu'elles soient, ces réformes n'ont pas pu modifier la structure des échanges. Le commerce extérieur tunisien n'a pas encore connu de saut qualitatif et la spécialisation dans des produits à faible valeur ajoutée ne permet pas d'envisager de changement radical, du moins dans le court et moyen termes. De même la présence étrangère, à travers les investissements directs étrangers (IDE), n'a pas produit les effets escomptés². Les effets de débordement des IDE n'ont pas eu lieu, malgré le développement récent de nouvelles activités liées aux secteurs d'internet, télécommunication, offshoring...

Dès lors, le rôle de l'Etat devient crucial pour accélérer les réformes tant au niveau de la formation qu'au niveau de la gouvernance.

Pour bien saisir le chemin à parcourir, nous fournissons quelques chiffres sur le niveau d'instruction de la population active tunisienne. En 2001, la main d'œuvre sans qualification représentait 60% du total de la population active, le niveau intermédiaire 30% et le supérieur 10%. Pour la même année, et à titre de comparaison, la main d'œuvre sans qualification représentait en Europe 20% du total, les qualifications intermédiaires 60% et les supérieures 20%. Ceci montre que la restructuration de l'économie tunisienne passe impérativement par l'amélioration du niveau d'instruction de la population active, et en particulier le niveau intermédiaire. De même, la formation professionnelle, avec toutes ses composantes, est à même d'améliorer l'employabilité et la mise à niveau des entreprises tunisiennes.

L'objectif affiché par le gouvernement est d'arriver 50% pour les qualifications intermédiaires à l'horizon 2011.

Dans ce cadre, les besoins en FP ont été estimés pour le 11^{ème} plan (2007-2011) à 337000 lauréats ; ce qui donne une estimation annuelle moyenne de 67000 lauréats.

C'est dans ce sens que le gouvernement tunisien a mis en place un plan de réorganisation de la formation professionnelle et de l'emploi afin de mieux de répondre aux impératifs quantitatifs et qualitatifs du marché du travail.

Les études et rapports concernant les aspects institutionnels de la formation professionnelle sont assez nombreux (Agence française de Développement, OCDE, UNESCO, gouvernement tunisien...). Il n'est pas question pour nous dans le cadre de ce travail de revenir en détail sur ces aspects. En revanche, nous essaierons de mettre en exergue les points faibles et les points forts de la formation professionnelle et les développements récents qu'a connus ce secteur.

² Voir Bouoiyour, Hanchane et El Mouhoud (2009).

2. La formation professionnelle en Tunisie

La formation professionnelle en Tunisie est assurée par des acteurs privés et publics. Les organismes publics sont les différents ministères techniques qui prodiguent des formations dans les domaines dont ils ont la charge. Le plus important est le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, créée en 1990 et dont relève l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP). Mais il existe d'autres opérateurs tels que les Ministères de l'Agriculture, du Tourisme et de l'Artisanat, de la Santé Publique. L'ATFP assure une tutelle pédagogique sur l'ensemble des intervenants publics dans le domaine de la FP et délivre les autorisations aux organismes privés prestataires de formation. C'est en 1993 que les dispositions de la loi d'orientation de la formation professionnelle ont été promulguées. Cette loi comblait un vide juridique et visait la concentration et la coordination de la formation professionnelle. Elle visait aussi l'organisation du secteur privé de la formation professionnelle, de la formation initiale, et de la formation continue ainsi que l'homologation des diplômes et certificats de formation professionnelle.

A partir 2002, la tutelle de la formation professionnelle a été assurée par le ministère de l'Education et de la Formation, endossé d'un secrétariat d'Etat chargé de la formation professionnelle.

2.1. La formation initiale

La loi de 1993 a défini la formation initiale comme ayant " pour but de dispenser une formation générale de base, et de conférer des capacités et connaissances professionnelles, en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée. Elle prépare à l'entrée dans la vie professionnelle à tous les niveaux de qualification, et facilite l'accès à des formations ultérieures."

Après une formation initiale, les diplômes délivrés sont de trois niveaux :

- Le Certificat d'Aptitude Professionnelle qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale d'une année après l'enseignement de base.
- Le Brevet de Technicien Professionnel qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale d'une année après la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire ou après l'obtention du Certificat d'Aptitude professionnelle dans une spécialité de même nature.

- Le Brevet de Technicien Supérieur qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale de deux années après le Baccalauréat ou après l'obtention du Brevet de Technicien Professionnel dans une spécialité de même nature.

Il existe, par ailleurs, d'autres formations qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme qu'on appelle communément formation non diplômante. Elles sont prodiguées par des centres qui relèvent de l'Union Nationale des Femmes Tunisiennes et des centres de la Jeune Fille Rurale. Ces centres aident les jeunes filles à s'insérer dans la vie active à travers des formations dans le domaine de la santé (par exemple nutrition, petite enfance...), mais aussi des formations dans des spécialités agricoles et artisanales.

2.2. La formation continue

La formation continue a été définie comme ayant "pour objet de consolider les connaissances générales et professionnelles acquises, de les développer et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail ; elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle, et à assurer la promotion sociale et professionnelle des travailleurs".

Pour encourager et développer la formation continue au sein de l'entreprise, les autorités tunisiennes ont utilisé plusieurs instruments tels que la taxe sur la formation professionnelle (TFP). Cette dernière est calculée sur la base de la masse salariale (1% pour les entreprises manufacturières, 2% pour les autres). Le second instrument mis en place par l'Etat tunisien est le Programme National de Formation Continue (PRONAFOC). Ce dernier finance les actions de formations engagées par les entreprises de petites et moyennes tailles (employant moins d'une centaine de personnes). Ce programme a connu une refonte totale en 2001 (décret du 27 mai 2001). Cette dernière visait à ce que le système de financement de la formation continue soit assuré par la demande et non plus par l'offre.

2.3. MANFORME

Les autorités tunisiennes ont créé, avec l'aide et l'appui technique et financier de la Banque Mondiale, de l'Union européenne et l'Agence Française de Développement (AFD), un programme de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi en créant de

nouveaux centres de formation ou en réhabilitant les centres déjà existants. Ce programme fournit plusieurs indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant le suivi des actions de développement de la formation professionnelle sur une période de 7 ans (1996-2002). Le dispositif vise à mieux maîtriser les coûts de la formation professionnelle, à mieux cibler le public concerné et à appuyer le management des structures de la formation professionnelle. Il s'agit aussi d'adapter une démarche qualité dans chaque processus d'offre de demande de formation professionnelle (UNESCO, 2000). Trois lignes de crédit ont été mobilisées ; la dernière finissant en 2008.

3. Evolution des effectifs de la formation professionnelle

3.1. La formation initiale

« La formation professionnelle initiale a pour but de dispenser une formation générale de base, et de conférer des capacités et connaissances professionnelles, en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée » (loi de février 1993). Cette formation initiale est sanctionnée par l'un des trois diplômes :

- i) Certificat d'Aptitude Professionnelle,
- ii) Brevet de Technicien Professionnel,
- iii) Brevet de Technicien Supérieur.

La loi de 1993 distingue la formation normalisée (sanctionnée par un diplôme) et la formation à caractère social.

3.1.1. La formation normalisée

La formation normalisée est celle qui est en conformité avec les normes définies par la loi d'orientation de la formation professionnelle, promulguée en 1993, notamment concernant les conditions d'accès aux différentes filières sanctionnées par les diplômes du Certificat d'Aptitude Professionnelle, du Brevet de Technicien Professionnel et du Brevet de Technicien Supérieur.

La capacité d'accueil de la formation normalisée au sein des centres de FP a été multipliée par trois en 1997 et 2005.

Tableau 1 : Evolution des effectifs de la formation normalisée

	1997	2001	2005
Secteur public	18303	33427	52160
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P)	12834	27363	45080
Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (A.V.F.A)	1229	1143	1335
Office National du Tourisme (O.N.T)	1827	2076	2258
Ministère de la Santé Publique (M.S.P)	2285	2516	2971
Ministère de la Défense Nationale (M.D.N)	128	329	516
Secteur privé	170	1398	3837
Total	18473	34825	55997

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, Tunisie.

On remarque, d'après le tableau 1, que l'effectif a été multiplié par 3 entre 1997 et 2005, mais la part du secteur privé demeure faible. Le nombre de stagiaires du secteur privé est de 3837, ce qui représente 30% des capacités de ce secteur, estimées à 12000 stagiaires. On reviendra plus loin sur les faiblesses inhérentes à ce secteur.

Par ailleurs, l'ATFP compte actuellement 134 centres répartis de la manière suivante:

- 47 centres sectoriels
- 60 centres de formation et d'apprentissage
- 14 centres de la jeune fille rurale
- 13 centres de formation et d'apprentissage aux métiers de l'artisanat.

Tableau 2 : Evolution du nombre de diplômés de la formation normalisée

	1997	2001	2005
Secteur public	8043	13033	15333
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P)	5832	10653	12603
Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (A.V.F.A)	676	588	585
Office National du Tourisme (O.N.T)	808	867	682
Ministère de la Santé Publique (M.S.P)	603	644	1167
Ministère de la Défense Nationale (M.D.N)	124	281	296
Secteur privé	N'existe pas	250	1200
Total	8043	13283	16533

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006 Tunisie.

3.1.2. Formation à caractère sociale

La formation dispensée dans les centres de la jeune fille rurale et dans ceux qui relèvent de l'association de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne n'est pas considérée comme normalisée au sens de la loi d'orientation de la formation professionnelle. Cette formation s'adresse à une population vulnérable, avec des modules dans le domaine de l'éducation, la planification familiale, la santé... Cette formation a été enrichie par d'autres modules permettant aux jeunes filles de développer des activités génératrices de revenus (arboriculture, aviculture, artisanat...).

L'effectif de la formation à caractère social a diminué de façon sensible passant de 63000 formés en 1997 à 56000 en 2005.

Tableau 3 : Evolution des effectifs de la formation à caractère social

	1997	2001	2005
Secteur public	38192	44018	36613
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P) (Formation professionnelle, Centre de la jeune fille rurale et artisanat)	38192	44018	36613
Secteur privé	21960	12102	13899
Union Nationale de la femme Tunisienne	3000*	3346	5407
Total	63152	59466	55919

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006, Tunisie.

* Il s'agit d'une approximation

On remarque une diminution drastique du nombre de formés dans le secteur privé passant de 21960 en 1997 à 13899 en 2005.

3.2. La formation continue

La formation continue au profit des salariés des entreprises peut être appréhendée à travers deux instruments de financement : la taxe sur la formation professionnelle et le Programme National de Formation Continue (PRONAFOC).

Tableau 4 : Programme National de Formation Continue (PRONAFOC).

	1997	2001	2005
Nombre d'entreprises	74736	109816	171772
Effectifs formés	1948	2436	4497

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006, Tunisie.

En 2001, les autorités tunisiennes ont revu les outils et les procédés de la formation continue pour confirmer le principe de l'association avec les universités et les professionnels, dans l'élaboration, l'exécution programmes et leur évaluation.

Le nombre d'entreprises concernées par ces programmes a augmenté de manière continue passant de 74736 en 1997 à 171772 en 2005. De même, l'effectif formé est passé de 1948 à 4497 pendant la même période.

Au-delà des aspects quantitatifs relatifs à la formation professionnelle, il serait opportun de faire une lecture critique de cette évolution

4. Les difficultés et les défis

4.1. Le manque de complémentarités entre la formation professionnelle, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur

Le rattachement du secteur de la formation professionnelle à celui de l'éducation nationale, opéré en septembre 2002, constitue à n'en pas douter un pas important dans le processus de qualification des ressources humaines afin qu'elles répondent aux besoins de l'économie nationale. Cependant, dans les faits chaque secteur continue à opérer dans son domaine, de sorte qu'il n'existe une véritable fusion entre eux. On peut parler plutôt d'un rattachement administratif.

Il n'existe pas non plus de passerelles entre l'enseignement général et la formation professionnelle d'une part et l'enseignement supérieur d'autre part. Les raisons sont multiples. On peut citer le manque de cellules d'orientation des élèves vers la formation professionnelle, et ce à tous les niveaux de l'enseignement scolaire. De même, il manque des passerelles entre les parcours professionnel et classique de sorte qu'il n'existe pas une véritable interaction entre les deux. Les problèmes d'abandons précoces des études ne sont pas pris assez au sérieux par les responsables.

4.2. La persistance de l'image négative de la formation professionnelle auprès des jeunes

La formation professionnelle véhicule toujours une image négative malgré les efforts des responsables politiques. Les causes de la persistance de cette image négative sont assez connues : le manque de la culture de métier et d'apprentissage, le refus des élèves de poursuivre des études dans des domaines peu valorisants (bâtiment, tôlerie...), malgré l'existence de demandes d'embauche forte de la part des entreprises, l'inefficacité du système d'orientation qui ne permet pas aux élèves les plus méritants issus de la formation professionnelle d'intégrer l'enseignement supérieur. Sans oublier l'inexistence de campagne de sensibilisation, auprès des élèves et de leurs parents et même de l'opinion publique de manière générale, sur les caractéristiques des métiers proposés par les organismes de la formations professionnelle ainsi que les opportunités offertes par ce créneau .

4.3. Persistance des formations à caractère social

Malgré la mise en place du programme « l'école de demain », le nombre d'élèves qui quittent l'école avant de décrocher un diplôme ou d'obtenir les pré-requis pour rejoindre un centre de la formation professionnelle demeure important. Ceci oblige les responsables à accepter des élèves dans des formations non diplômantes.

4.4. Incapacité du système à anticiper les besoins de l'économie

Le dispositif de formation professionnelle tel qu'il est conçu actuellement a montré ses limites dans la mesure où il a été incapable d'anticiper l'évolution des métiers et les besoins du marché du travail dans certains secteurs. Il en est ainsi des secteurs du textile, cuir et chaussures qui ont connu des bouleversements importants, suite à la fin des accords multifibres. En même temps, le nombre de stagiaires dans ces mêmes secteurs a continué à évoluer de manière ascendante. L'ouverture de nouveaux centres de formation (ou la réhabilitation des anciens) a suivi le même rythme d'évolution. La conséquence de ce dysfonctionnement est que la capacité de formation dans ces secteurs a été largement supérieure aux besoins du marché.

4.5. Manque d'interaction entre les centres de formation et les autres établissements

Le système de formation professionnelle n'est pas assez intégré dans son environnement économique. Les raisons sont multiples :

- i) difficulté dans la mise en place des conseils d'établissement ;
- ii) lenteur dans l'exécution des décisions ;
- iii) manque de structures intermédiaires entre le dispositif de formation et les établissements en charge de l'économie et des affaires ;
- iv) faiblesse de l'encadrement des stagiaires lors de leurs passage dans les entreprises.

4.6. Lacunes au niveau de la formation continue

Grâce aux différentes réformes entreprises par les autorités publiques, on a assisté à une amélioration substantielle de la rentabilité de la formation continue. Cependant, des problèmes subsistent toujours, en particulier ceux relatifs à aux complications au niveau des procédures

administratives. La formation continue souffre aussi du manque de compétences pour gérer les formations. De manière générale, on peut dire qu'il n'existe pas une stratégie claire de gestion et de développement des ressources humaines. Le manque de professionnalisme de certains intervenants dans le domaine de la formation continue a affecté la qualité des formations dispensées.

4.7. Faiblesse du rendement du secteur privé

Le rendement du secteur privé de formation professionnelle demeure faible. En effet, le nombre de stagiaires ne dépasse pas 30% des capacités offertes dans ce secteur. Cette faiblesse est due à la croissance des capacités offertes gratuitement par le secteur public, au manque de diversité des formations offertes, mais aussi à la non réactivité de l'offre de formation dans ce secteur et les besoins, en constante évolution, du marché de l'emploi.

5. Quelques éléments de conclusions

La Tunisie a été parmi les premiers pays arabes à connaître la transition démographique. Cependant la population active continue à augmenter et la Tunisie connaît, à l'instar des autres pays nord-africains, des problèmes d'emploi et d'insertion des diplômés. Ce phénomène est dû à la conjonction de plusieurs éléments. D'abord, l'arrivée sur le marché du travail d'une classe d'âge nombreuse, ensuite la place de plus en plus importante prise par les femmes dans l'économie tunisienne. Et enfin, l'amélioration du niveau moyen d'instruction de la population active.

L'économie tunisienne se trouve confronté au problème majeur de l'absorption de ces nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cette dynamique du marché du travail doit être mise en parallèle avec l'option d'ouverture que ce pays a très tôt choisi. Cette ouverture a eu pour conséquence une explosion de la demande en diplômés intermédiaires. En même temps, la réforme du système de FP tardait à venir. Cette refonte n'est en effet pas très ancienne, elle ne date que d'une quinzaine d'année.

En tout cas, une vision globale de la FP a vu le jour en 1993 et elle était salutaire. Avant cette réforme, le système de formation a été d'un « autre âge ». La scolarité n'était pas obligatoire, les taux de déperdition étaient très élevés dans les différents cycles scolaires, tout en excluant un nombre important de jeunes sans qualification. Au même moment, la FP était une « voie de garage » réservée aux jeunes en difficultés exclus du système scolaire et gérée par le ministère des affaires sociales. Les diplômés délivrés par les centres de FP relevant de ce dernier n'étaient

reconnus ni par le ministère de tutelle ni par les employeurs. Ainsi, on assistait à la coexistence de deux systèmes, l'un géré par le ministère de l'éducation nationale et l'autre par le ministère des affaires sociales.

La réforme de 1993 est importante car elle était en rupture totale avec la logique qui sous-tendait le fonctionnement de la FP. Les résultats n'ont pas tardé à suivre puisque le nombre de diplômés a connu une évolution sans précédent.

Cependant, malgré ces progrès remarquables, la FP continue à souffrir de maux et de lacunes qui perdurent : manque d'interactions et de passerelles entre le système de formation générale et celui de la FP, incapacité du système à anticiper les évolutions futures des métiers et les besoins de l'économie, persistance de l'image négative de la FP auprès du grand public et des entreprises... D'où l'importance du rôle de l'Etat pour corriger ces dysfonctionnements et encourager les élèves à choisir la voie de la FP, d'autant plus que l'économie tunisienne a grand besoin de ce type de formation.

Bibliographie :

AFD (2005), « Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Tunisie ». <http://www.afd.fr/jahia/webdav/site/myjahiasite/users/administrateur/public/publications/note/documents/AFD14.pdf>

Bouoiyour J., H. Hanchane, M. El Mouhoud « Investissements directs étrangers capital humain et productivité : quelles interactions dans le cas des Pays du Moyen Orient et d'Afrique du Nord ? », *REVUE ECONOMIQUE*, vol : 60, n° 1, janvier 2009.

Institut d'Etude Quantitative (2008), « Rapport Annuel sur l'Economie du Savoir 2007. Ministère du Développement et de la Coopération Internationale. IEQ, République Tunisienne.

Ministère de l'Education et de la Formation (2006), « Les acquis de la formation professionnelle au niveau national ». Tunis octobre 2006.

Ministère de l'Education et de la Formation (2006), « Statistiques de la formation et de l'éducation 2006-2007 ». Tunis 2006.

UNESCO (2000), « L'évaluation de l'éducation pour tous à l'an 2000. Rapport Pays : Tunisie ». http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/tunesia/rapport_1.html