



République Tunisienne
Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi



L'amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie

Ce rapport a été préparé dans le cadre des activités du Programme conjoint «Jeune, Emploi et Migration» en partenariat avec le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Les désignations utilisées dans la publication, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que les agences des Nations Unies souscrivent aux opinions qui y sont exprimées.

Sommaire

LISTE DES ABREVIATIONS

4

1. Introduction

9

2. Méthodologie de l'étude

11

3. Un bref aperçu des Gouvernorats du Grand Tunis, du Kef et de Gafsa

13

4. Le fonctionnement du système de formation professionnelle en Tunisie

17

5. Les résultats de l'étude

33

6. Conclusions: observations et recommandations

51

7. Bibliographie

63



Abréviations

ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et de Travail Indépendant
ATFP	Agence Tunisienne de Formation Professionnelle
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Brevet de Technicien Professionnel
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CC	Certificat de Compétences
CENAFIFF	Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage
CFP	Certificat de Formation Professionnelle

CNCFP	Centre National de Formation Continue et de Promotion professionnelle
FAO	Food and Agriculture Organisation of the United Nations
OIM	Organisation Internationale des Migrations
ONUUDI	Organisation des Nations-Unies pour le Développement Industriel
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le développement
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
USD	United States Dollar
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
YEM	Youth, Employment, Migration



1 Introduction

La mission d'étude quantitative et qualitative de l'apprentissage informel s'insère dans une ligne d'action (« Amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie »), dans le cadre du programme conjoint « Jeune – emploi – migration » (2009 – 2013). Elle s'est déroulée entre octobre et décembre 2012.*

Ce programme, officiellement appelé « Youth, Employment, Migration » (YEM), est une initiative conjointe de 5 agences des Nations Unies : BIT, FAO, OIM, ONUDI, PNUD). Le projet répond à une volonté politique du gouvernement tunisien, de trouver une issue au chômage des jeunes.

Le projet conjoint est structuré en 15 activités sous 3 grands axes :

- 1) Renforcement des capacités des structures publiques
- 2) Appui à la création d'entreprise
- 3) Appui à la création d'emploi, par le coaching, l'accompagnement et l'orientation professionnelle.

Le chômage de jeunes était vu comme un phénomène divisé en deux parties :

- Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur,
- Le chômage des jeunes en décrochage scolaire qui ne réussissent pas à entrer dans la formation professionnelle sanctionnée par les certificats et diplômes reconnus (CAP, BTP, BTS).

La présente étude répond au deuxième groupe cible et vise à :

- 1) Comprendre les pratiques d'apprentissage dans des métiers sélectionnés et déterminer si l'informalité constitue un phénomène d'une masse critique ou négligeable ;
- 2) Apprécier l'approche mise en place par le gouvernement tunisien pour structurer l'apprentissage informel à travers l'obtention d'un certificat formel ;
- 3) Apporter des observations nourries par les enquêtes sur le terrain pour enrichir les réflexions.

Les résultats de l'étude ont été validés lors d'un atelier expert sur l'apprentissage informel et formel en Tunisie du 2 au 4 Mai 2013 à Tunis.

L'informalité de l'économie en Tunisie a gagné en importance. Les statistiques de l'Institut National des Statistiques (INS) démontrent que 52 % de l'économie est informelle. La stratégie d'emploi pour les jeunes devrait en tenir compte pour combattre la précarité d'un côté et renforcer la transition des jeunes vers des emplois plus productifs, décents et formels.¹

¹ Naoufel El Jammali, MFP, réunion du 1er novembre 2012 à Tunis

* L'étude qualitative a été rédigée par Matthias Risler, l'étude quantitative a été menée par Imed Zaiem, et les résultats de l'atelier ont été rédigés par Nejib Talmoudi. Les travaux ont été coordonnés par Christine Hofmann du BIT.

2 Méthodologie de l'étude

Les données ont été recueillies par les méthodes suivantes :

- Une enquête auprès des maîtres artisans, des travailleurs expérimentés et des apprentis. L'enquête portait sur un échantillon de 309 questionnaires. 124 maîtres d'apprentissage, 65 travailleurs expérimentés et 120 apprenti(e)s ont répondu aux questions des enquêteurs, sur la base des trois questionnaires. Les métiers prioritaires étaient la coiffure, la soudure et « autres » (surtout la couture et la menuiserie). La couverture régionale a été réduite à deux régions au lieu de trois : Tunis et El Kef.
- Une recherche qualitative, menée dans les trois régions Tunis, El Kef et Gafsa, avec les personnels et apprentis des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA), plusieurs dirigeants et apprentis dans des entreprises liées aux CFA visités, et des entretiens thématiques avec des représentants des entreprises (UTICA Direction nationale et UTICA Représentation régionale de Gafsa) et des travailleurs (UGT, Direction nationale).
- Des rencontres avec les personnes en charge du projet et les autres lignes d'action (Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi – MFPE, ONUDI, BIT projet régional emploi-jeunes).

L'apprentissage informel est défini comme suit : ²

« L'apprentissage informel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté. L'apprenti et le maître artisan concluent un accord qui est basé sur des normes et traditions locales d'une société. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti et le maître artisan. »

Pour la Tunisie, tous les apprentis qui suivent un programme sanctionné par l'Etat, diplômé ou non, sont considérés comme des apprentis formels. Le critère décisif est l'octroi d'un certificat à la fin de l'apprentissage, alors un CFA, CFP, CC, CAP, BTP ou BTS.

² L'amélioration de l'apprentissage informel. Un guide de réflexion. Bureau International du Travail, Département des compétences et de l'employabilité. Genève 2012, p. X

3 Un bref aperçu des Gouvernorats du Grand Tunis, du Kef et de Gafsa

3.1 Un regard rapide sur les métiers manquants et les secteurs porteurs de l'économie tunisienne

Il y a plusieurs secteurs où les entreprises sont en pénurie de main d'œuvre formée et non formée :

- 1) Le secteur du bâtiment et des travaux publics
- 2) L'agriculture : on ne trouve plus de travailleurs pour la récolte (ex. : récolte des olives).
- 3) La construction métallique et la soudure : on ne trouve pas de travailleurs expérimentés.

Les métiers manquants identifiés à El Kef et à Gafsa étaient les suivants :³

- 1) Pour les hommes (métiers de la construction) :
 - a. le carreleur
 - b. l'électricité bâtiment
 - c. la menuiserie bâtiment
 - d. la menuiserie aluminium : les cadres de portes et fenêtres
- 2) Pour les filles :
 - a. la coiffure
 - b. l'esthétique
 - c. monitrice-animatrice-garderie-école maternelle

Une étude menée par l'ONUDI sur les opportunités a identifié les secteurs suivants comme porteurs : Au Kef, les secteurs des TIC, du tourisme, de l'agro-alimentaire et des énergies renouvelables, et à Gafsa les secteurs des TIC, des énergies renouvelables, de l'électronique industriel et des composants automobiles.⁴

3.2 Les structures de formation professionnelle des régions de Tunis, du Kef et de Gafsa

Le Gouvernorat de Tunis qui inclue la ville de Tunis compte 19 centres de formation professionnelle qui offrent des formations dans 59 spécialités.

Le Kef possède 31 centres de formation professionnelle : 5 publics (3 Centre de formation et d'apprentissage (CFA), 1 Centre de formation sectorielle en machinisme agricole, un Centre de la jeune fille rurale), et 26 centres privés. Ces centres offrent des formations en 20 spécialisations, dont : la mécanique agricole, l'électromécanique, l'électricité d'équipements industriels, la menuiserie d'aluminium, la coiffure, la coupe et couture, la mécanique de précision et l'informatique.

Gafsa compte plusieurs centres de formation professionnelle dont deux centres publics, appartenant à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) (le Centre de Formation et de Promotion du Travail Indépendant et le Centre de Formation et d'Apprentissage Professionnels (CFA) à Gafsa) et 49 privés. Le CFPTI délivre le BTP (Brevet Technicien Professionnel) et le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) dans les spécialités suivantes : réparateur automobile Essence / Diesel, monteur dépanneur frigoriste, maroquinier et technicien supérieur en maintenance industrielle. Le CFA délivre un CAP dans les spécialités suivantes : menuisier ébéniste, menuisier ébéniste option sculpture, agent de fabrication des industries de l'habillement et bijouterie. Les centres de formation professionnelle privés offrent des formations dans diverses spécialités dont l'informatique, l'électronique industrielle, le commerce, la mécanique de précision, l'électricité et l'artisanat. La capacité de ces centres s'élève à 3 410 apprenants.

Il est à noter que le taux d'activité des filles est particulièrement faible dans le gouvernorat, équivalent à 17,2 %, comparé à 29 % au niveau national⁵. L'étude élaborée par Boughzala et al. recense un taux de chômage d'autant plus significatif chez les femmes diplômées du supérieur, de l'ordre de 50,2 % dans le gouvernorat de Gafsa, contre 22 % tout au plus pour les peu ou pas qualifiées. En effet, elles peuvent dans certains cas subir des discriminations et peuvent même être victimes de harcèlement dans d'autres cas, les poussant à terme à démissionner.

³ L'amélioration de l'apprentissage informel. Un guide de réflexion. Bureau International du Travail, Département des compétences et de l'employabilité. Genève 2012, p. X

⁵ Dynamique de l'Emploi dans les Gouvernorats du Kef et de Gafsa : Identifications des Opportunités et des Obstacles Relatifs à la Création d'Emploi, Boughzala et al., janvier 2010,

4 Le fonctionnement du système de formation professionnelle en Tunisie

4.1 Quelques données de base sur le système d'éducation en Tunisie

Tableau 1 : Données de base

	Thème	Information	Source
1	Population		
1.1	Population globale	10.673.800 habitants (juillet 2011, estimation)	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012
1.2	Taux d'accroissement de la population	1,29 % (2010)	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012
1.3	Espérance de vie à la naissance	74,7 ans (2010)	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012
2	Economie		
2.1	Export-import	Au cours des 9 premiers mois de l'année 2012, les échanges commerciaux de la Tunisie avec l'extérieur ont enregistré: <ul style="list-style-type: none"> • en volume (prix constant) une baisse à l'export de 1,9% et une augmentation de 10,5% à l'import. • en valeur ils ont enregistré une augmentation de 4,0% à l'export et de 14,8 % à l'import. 	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012

3	Enseignement		
3.1	Elèves inscrits au 1er cycle de l'enseignement de base	Total : 2011-10 1 027 970 2010-09 1 030 109 2009-08 1 025 044 Public : 2011-10 1 003 317 2010-09 1 008 600 2009-08 1 006 488 Privé : 24 953 21 509 18 556	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012
3.2	Elèves inscrits au 2ème cycle de l'enseignement de base et secondaire	Total : 2011-10 1 008 127 2010-09 1 042 852 2009-08 1 079 621 Public : 2011-10 936 398 2010-09 967 708 2000-08 1 006 143 Privé : 54 918 56 285 52 768	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012
3.3	Elèves inscrits en 7ème, 8ème et 9ème année au 2ème cycle de l'enseignement de base (enseignement public)	Public : 7ème année 2011-10 196 308 2010-09 198 312 2009-08 211 812 8ème année 2011-10 145 655 2010-09 148 742 2009-08 163 259 9ème année 2011-10 127 496 2010-09 138 806 2009-08 155 559	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 5 novembre 2012
3.4	Elèves inscrits dans les écoles des métiers	Total : 2011-10 16 811 2010-09 18 859	http://www.ins.nat.tn/indexfr.php saisie 4 novembre 2012

Quand on suit une cohorte entre la septième et la neuvième année, sur la période 2008-2009 à 2010-2011, on constate que les effectifs diminuent de 211 812 en 2008-2009, passant à 148 742 en 2009-2010 et baissant finalement à 127 496 en 2010-2011. La perte en élèves sur les trois années est de 84 316 personnes, ou 39,8 %. Ces sortants n'ont pas accès à la formation professionnelle sanctionnée par des certificats et diplômes CAP, BTP ou BTS.

Dans la même période, les écoles des métiers perdent d'importance, le nombre d'élèves inscrits a baissé de plus de 20 000 à moins de 17 000 entre 2008-2009 et 2010-2011.

2011-2010	16 811
2010-2009	18 859
2009-2008	20 710

La partie de la formation professionnelle comme pourcentage du total du secondaire est de 11 %, un pourcentage très faible, si on compare les chiffres tunisiens avec ceux de l'Egypte (53,8 %), d'Israël (35,3 %), du Liban (27,4 %) et de la Syrie (21,3 %). Le territoire de Palestine prend la place du pourcentage le plus faible (6,1 %), tandis que l'Algérie (12,1 %) et le Maroc (12,3 %) sont très proches du pourcentage tunisien (11 %).



4.2 Le cadre légal de la formation professionnelle en Tunisie

- Loi n° 93-10 du 17 février 1993, portant loi d'orientation de la formation professionnelle. Journal officiel de la République tunisienne - JORT, 19 février 1993, p. 252 - 254

Cette loi institue; aux articles 7 à 10, un Conseil National de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui donne son avis sur les orientations générales de la politique nationale en matière de formation professionnelle et d'emploi. Ce Conseil est assisté à l'échelle sectorielle et régionale par des conseils sectoriels et régionaux.

La Loi contient en outre, aux articles 21 à 28, des règles claires qui régissent l'apprentissage: L'entreprise doit permettre aux apprentis de suivre des cours professionnels et d'enseignement général dans les établissements de formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage est conclu entre le maître d'apprentissage et l'apprenti ou son représentant légal, il est en outre visé par les services du Ministère chargé de la formation professionnelle.

La formation par apprentissage doit être structurée et l'apprenti a le droit à une indemnité. Le maître d'apprentissage s'oblige dans le contrat « à donner à l'apprenti ou à lui faire donner sous sa responsabilité une formation en relation avec la qualification recherchée et conformément à une progression établie. » (Article 23)

« L'apprenti perçoit pendant la durée du contrat une indemnité » qui « n'est pas soumise aux cotisations sociales. » (Article 24)

Article 25 stipule que des conseillers d'apprentissage, relevant du Ministère chargé de la formation professionnelle, surveillent le bon déroulement des formations et interviennent en cas de conflit. « Ces Conseillers vérifient notamment que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, ainsi que les garanties de moralités et de compétences offertes par le personnel de l'entreprise, et notamment par la personne directement responsable de la formation de L'apprenti, sont de nature à garantir une formation satisfaisante. Les conseillers d'apprentissage exercent également une fonction de conciliation en cas de différend pouvant naître entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. »

- Loi n° 93-11 du 17 février 1993, portant création de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle. Journal officiel de la République tunisienne - JORT, 19 février 1993, p. 252 - 254

- Décret n° 94-1600 du 18 juillet 1994, fixant les montants minima de l'indemnité d'apprentissage, Journal Officiel de la République Tunisienne, 5 août 1994, pp. 1281-2

L'indemnité d'apprentissage est fixée, pour les formations de deux ans, à 30 % du salaire minimum durant le premier semestre, à 40 % pour le deuxième semestre, à 50 % pour le troisième semestre et à 60 % durant le quatrième semestre.

- Arrêté des ministres des affaires sociales et de la formation professionnelle et de l'emploi du 17 janvier 1995, fixant le modèle de contrat d'apprentissage. JORT, 27 janvier 1995, pp. 259 – 263

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur en qualité de maître d'apprentissage, l'apprenti et son représentant légal si l'apprenti est mineur. Sont inscrits au contrat : le métier, la durée de la formation complémentaire

dans un centre de formation, la sanction de la formation par un certificat de fin d'apprentissage et son contrôle par des conseillers d'apprentissage. Chaque contrat doit porter le visa du service de l'apprentissage.

- Arrêté du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi du 22 février 1996, fixant la durée et les modalités d'organisation et de sanction de l'apprentissage. JORT, 1er mars 1996, pp. 406

L'apprentissage est sanctionné par l'un des certificats ou diplômes suivants :

- Le Certificat d'Aptitudes
- Le Brevet de Technicien Professionnel
- Le Brevet de Technicien Supérieur

- Loi n° 2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle. JORT 15 février 2008, pp. 683 – 688

Dans son article 15, cette loi octroie une place officielle à l'apprentissage : « L'apprentissage est organisé dans un cadre contractuel entre les apprenants et les entreprises économiques. Il se déroule essentiellement dans les espaces de production, sous réserve d'un complément de formation théorique, assuré par les établissements de formation. L'âge d'inscription à l'apprentissage varie entre quinze et vingt ans. »

Selon l'article 18, « l'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit, conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Ce contrat doit être conforme à un modèle établi par les services des ministères chargés du travail et de la formation professionnelle, et doit être visé par les services compétents du ministère chargé de la formation professionnelle. Le contrat entre en vigueur par le visa ci-dessus mentionné. » (En l'occurrence, il s'agit du service compétent de l'ATFP, normalement un CFA).

L'article 19 stipule : « L'apprenti perçoit pendant la durée du contrat d'apprentissage une indemnité à la charge de l'entreprise économique. Cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Les conventions collectives du travail ainsi que les statuts particuliers des personnels des entreprises publiques peuvent prévoir des dispositions relatives à l'indemnité d'apprentissage. »

- Arrêté du ministre de l'éducation et de la formation du 25 mars 2008, fixant la liste des spécialités prioritaires concernées par la bourse de formation professionnelle dans les établissements placés sous la tutelle du ministre de l'éducation et de la formation. JORT, 1er avril 2008, pp. 1113 – 1116

- Arrêté du ministre de l'éducation et de la formation du 28 février 2009, fixant les conditions d'obtention du certificat de compétence (CC). JORT, 6. Mars 2009, pp. 716 – 722.

Les personnes pouvant obtenir un certificat de compétence sont les jeunes ayant 15 ans et ne remplissant pas les conditions de niveau scolaire pour accéder au premier cycle du cursus de formation professionnelle. La durée minimale est de six mois. La formation peut être suivie par apprentissage et par alternance. L'apprenant acquiert des compétences dans un domaine professionnel et des connaissances générales. L'apprentissage en entreprise est reconnu « sous réserve d'un complément de formation théorique assuré par les établissements de formation. »

L'arrêté ministériel a un caractère de récupération sociale : Il ouvre la formation professionnelle au niveau du

« certificat de compétences » aux enfants et jeunes en situation de décrochage scolaire, par le biais d'un cycle préparatoire : « Un cycle préparatoire peut être organisé au profit de ceux qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans, ainsi que de ceux qui ne justifient pas des pré-requis exigés prévus à l'article 3 susvisé, leur permettant d'accéder à une formation couronnée par un certificat de compétence. »

4.3 La structure du système de formation professionnelle en Tunisie

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi exerce sa tutelle sur 136 Centres de formation publics (sous l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle ATFP).

L'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole est responsable pour la formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture dans 39 centres de formation, l'Office National du Tourisme Tunisien pour 8 centres fournissant des services au secteur du tourisme, le Ministère de la Santé Publique gère 19 centres, et le Ministère de la Défense Nationale, 12 centres.

On peut différencier entre l'offre de formation « diplômante », et l'autre, « non-diplômante », car aboutissant à des certificats sans passerelles aux programmes diplômants et sans possibilité de retour au système éducatif.

Le premier groupe comprend

- le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), accessible à partir de la 9ème classe de l'enseignement de base,
- le Brevet de Technicien Professionnel (BTP), accessible à partir de la 3ème de l'enseignement secondaire et,
- le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), accessible à partir du baccalauréat d'enseignement général.

Le deuxième groupe comprend les certificats non-diplômants : le CFP, le CFA et le CC. Ce sont les sortants des classes de 7ème, 8ème et 9ème non terminées de l'enseignement général qui ont accès aux formations à ce niveau.

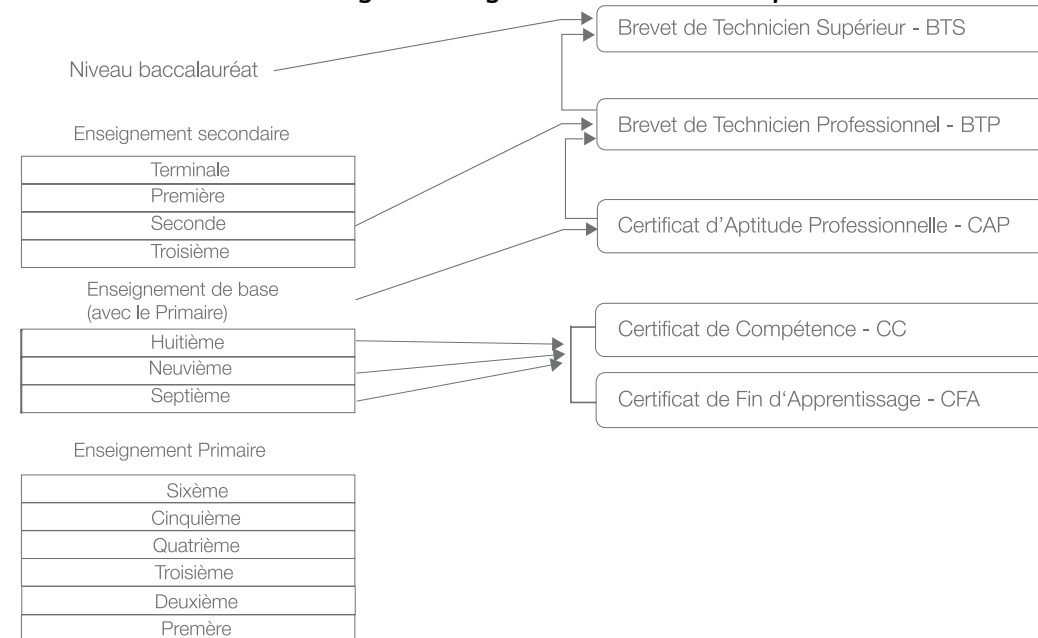
Le CFA = Certificat de Fin d'Apprentissage est octroyé aux apprentis quand ils ont terminé la période de temps prévue pour la filière qu'ils ont choisie. Il y a des CFA qui sont octroyés sans cours complémentaires en centre (appelés F-0), et il y a des CFA avec complément i) en formation théorique ou ii) en formation théorique et pratique ou iii) en complément de l'enseignement général dans un Centre de formation et d'apprentissage (CFA), il s'agit alors d'un mode F-4 ou F-8, dépendant du nombre d'heures par semaines en formation complémentaire en centre.

Tous les apprentis enregistrés auprès d'un centre de formation par apprentissage sont suivis par un conseiller d'apprentissage embauché par le centre de formation.

Le CC = Certificat de compétence était à l'origine (2004) conçu spécifiquement pour les jeunes travailleurs qui auraient dû construire la nouvelle capitale dans la lagune entre le port et le centre-ville, mais les pays du Golfe qui avaient promu le projet, l'ont abandonné suite à la crise 2008-2009. On avait pensé à des formations courtes – d'une

durée de six mois – et modulaires. Aujourd’hui, le CC est octroyé après une formation de six mois jusqu’à deux ans avec complément technique théorique ou pratique, ou d’enseignement général, du mode « F 4 », « F 8 » ou « F 16 », c’est-à-dire, avec un complément de 4, 8 ou 16 heures de cours au CFA.

Graphique 4 Transition entre enseignement général et formation professionnelle



On constate une brèche difficilement franchissable entre les certificats les plus bas et les certificats et diplômes « nobles ». Il n’existe pas de passerelles entre la partie inférieure (CC, CFA, CFP) et la partie supérieure (CAP, BTP, BTS). Par contre, entre ces trois niveaux moyens et supérieurs, il existe la possibilité d’une promotion d’un échelon au suivant ou le retour au système éducatif standard.

Dans les centres visités lors de l’étude qualitative à Tunis, au Kef et à Gafsa, il s’est avéré que le Certificat de compétence (CC) est octroyé, au terme des deux ans, aux apprentis ayant participé aux formations complémentaires au CFA. « F 4 », « F 8 », « F 16 » = 4 h, 8 h ou 16 h de cours complémentaires par semaine, la première année en enseignement général en arabe et français, la deuxième année en technologie et sécurité du travail. Le Certificat de fin de formation professionnelle (CFP) n’est pas pratiqué maintenant. Le Certificat de fin d’apprentissage (CFA) est octroyé, au terme des deux ans, aux apprentis n’ayant pas participé à une formation complémentaire au CFA.

4.4 Les données sur la formation technique et professionnelle

Les données du système de formation technique et professionnelle disponibles datent de 2011. Elles ont été publiées par l’Observatoire National de l’Emploi et des Qualifications (appartenant au Ministère de la Formation Professionnelle et de l’Emploi).⁶

Tableau 2 : Effectifs de personnes en formation et diplômées (2011)

	Type de certificat ou brevet	Inscrits en formation		Diplômés	
		Public	Privé	Public	Privé
1	BTS - Brevet de Technicien Supérieur)	11 412	2 692	3 606	3 400
2	BTP - Brevet de Technicien Professionnel	26 857	4 257	9 364	
3	CAP - Certificat d’Aptitude Professionnelle	26 078	667	10 669	
4	CC - Certificat de Compétences	5 994		3 753	
5	CFA - Certificat de Fin d’Apprentissage F-4	4 701		1 433	
	CFA – Certificat de Fin d’Apprentissage F-0	22 861			
6	CFP - Certificat de Formation Professionnelle	467		502	
7	Autres formations		18 434		10 600
	Total	98 370	26 050	29 327	14 000
	Total public et privé	124 420		54 956	

⁶ La formation professionnelle en chiffres. Ministère de la Formation Professionnelle et de l’Emploi, 31 décembre 2011. MFPE, Tunis, 2011

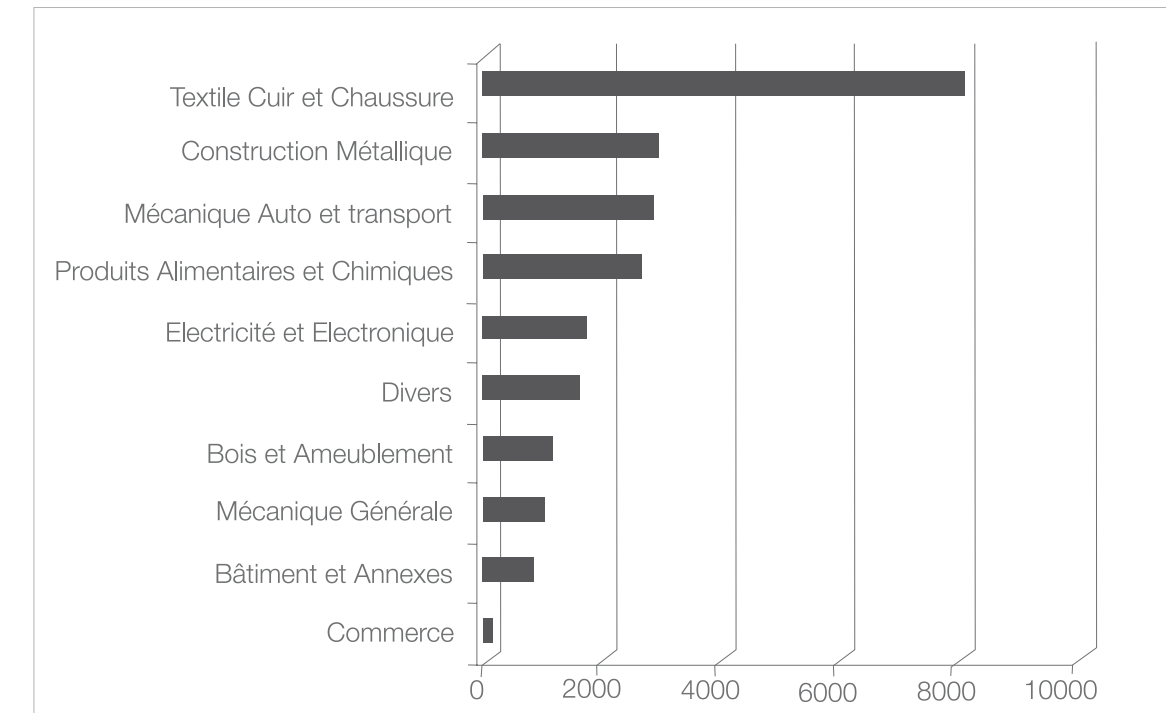
Tableau 3 : Répartition des inscrits en formation par secteur en 2011

Electricité et électrique	20467	31.8%
Textile et habillement	9039	14%
Bâtiment, travaux publics et annexes	7809	12.1%
Transport, conduite et maintenance des véhicules et des engins de travaux publics et agricoles	6277	9.8%
Mécanique générale et construction métallique	5936	9.2%
tourisme et hôtellerie	4991	7.8%
Emplois de bureau, commerce et informatique	4273	6.6%
services et industries divers	3199	5%
Métiers d'art et de l'artisanat	669	1%
Pêche et aquaculture	501	0.8%
Industries ago alimentaires	441	0.7%
Cuir et chaussures	392	0.6%
Agriculture	353	0.5%
Total	64 347	100%

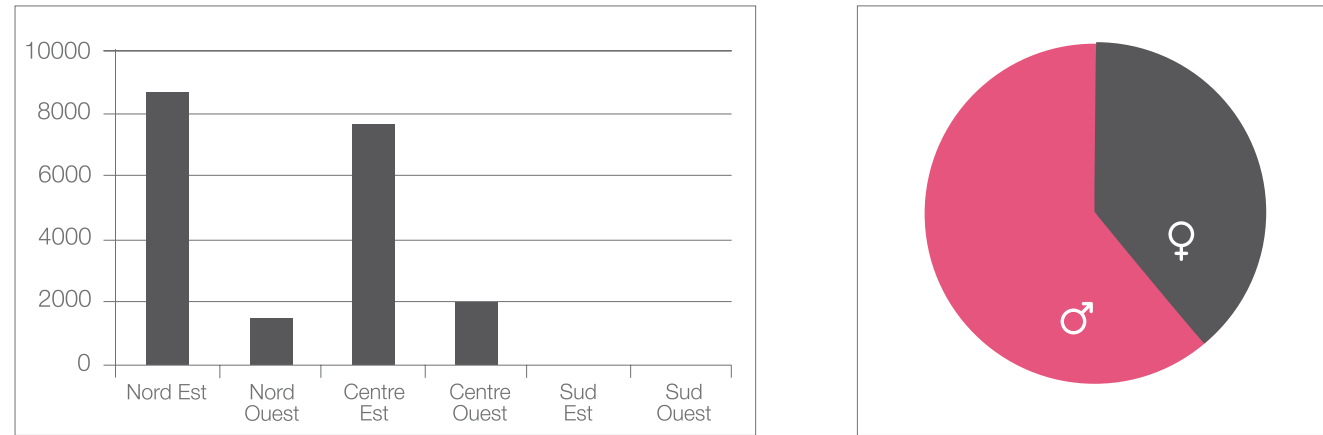
Tableau 4 : Effectifs des apprentis par type de centre en 2011

Centres Sectoriels	5 529	24.2 %
Centres de Formation et d'Apprentissage	16 549	72.4 %
Centres de Formation et d'Apprentissage aux Métiers de l'Artisanat	783	3.4 %
TOTAL	22 861	100 %

Graphique 1 Répartition des apprentis par secteurs d'apprentissage (2011)



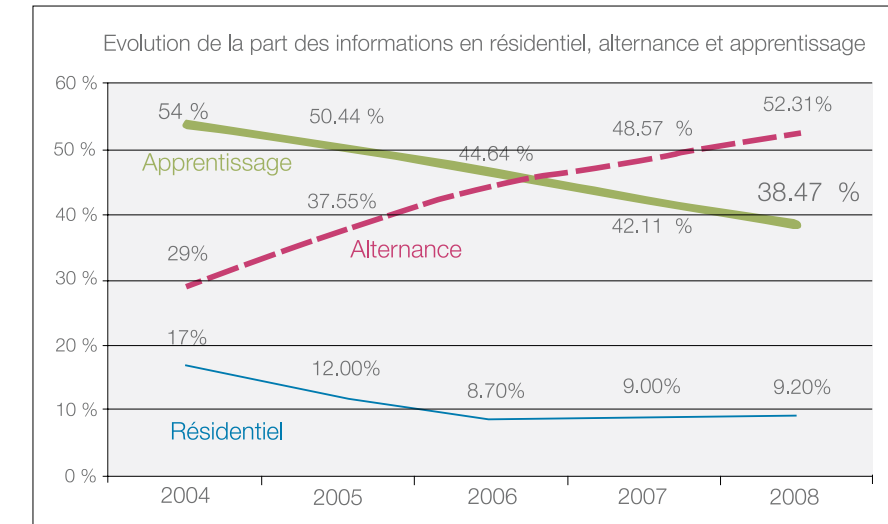
Graphique 2 Répartition des apprentis par région et par sexe



Les chiffres sur l'apprentissage (tableau 4, graphiques 1 et 2) ne concernent que les certificats de fin d'apprentissage (CFA) et non les certificats de compétences (CC) et les Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP) qui peuvent aussi être obtenus par mode d'apprentissage (au lieu de l'alternance ou par formation résidentielle). Les chiffres suivants montrent combien l'importance de l'apprentissage a baissé ces dernières années dans le dispositif de la formation professionnelle en Tunisie.



Graphique 3



Source: MEF, 2009. Situation de l'apprentissage et propositions de développement

Les personnels de formation

- 2 504 formateurs
 - 1 885 appartenant à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
 - 254 appartenant à l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole
 - 190 appartenant à l'Office National du Tourisme Tunisien
 - 175 appartenant au Ministère de la Défense Nationale

- 1 920 Conseillers d'apprentissage
 - 1 827 appartenant à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
 - 0 appartenant à l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole
 - 9 appartenant à l'Office National du Tourisme Tunisien
 - 84 appartenant au Ministère de la Défense Nationale

- 3 018 personnels d'appui
 - 2 864 appartenant à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
 - 73 appartenant à l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole
 - 81 appartenant à l'Office National du Tourisme Tunisien
 - 29 chargés d'orientation appartenant à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle.

5

Les résultats de l'étude

5.1 Economie informelle et apprentissage informel en Tunisie

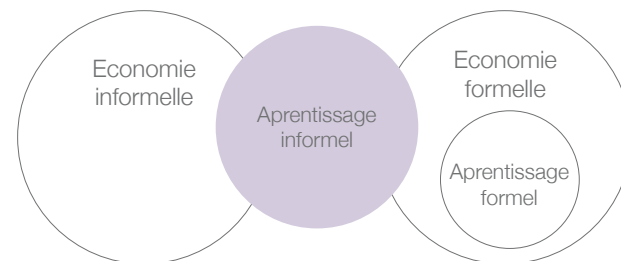
Dans l'étude est considéré comme apprenti informel celui qui :

1. N'obtient pas de certificat (diplômant ou non-diplômant), et par conséquent,
2. Qui n'obtient pas de formation supplémentaire en centre. Cela veut dire que les apprentis F-0 sont considérés comme des apprentis formels. Cette définition a été mise en doute par quelques experts participants à l'atelier de validation, mais a été retenue pour l'analyse des données de l'étude.

On peut assumer que l'apprentissage informel existe tant dans l'économie informelle que dans l'économie formelle. Il est même possible que des apprentis informels coexistent avec des apprentis formels dans la même entreprise de l'économie formelle.

Toutefois, plusieurs interlocuteurs argumentent qu'il est plus rentable pour les entreprises formelles d'avoir des apprentis formels. Il y a des avantages économiques (déduction d'impôts etc.). Le patron a intérêt à déclarer.

Graphique 5 Apprentissage informel et formel



Les caractéristiques suivantes sont utilisées pour obtenir des indications sur l'informalité des entreprises et des apprentis:

1. Problème d'organisation : Ce problème a été confirmé par l'étude. Seulement 8 % des entreprises enquêtées étaient membres d'une association.
2. Sans inscription au registre de commerce : L'enregistrement paraît poser peu de problèmes aux micro-entreprises. Seulement 9 % des entreprises n'étaient pas enregistrées auprès des autorités.
3. Pas de paiement d'impôt : L'administration fiscale atteint les 71 % de l'échantillon.
4. Une taille très restreinte : Le nombre de personnes par entreprise enquêtée était 2,59. Toutefois, il y a exceptionnellement des ateliers informels saisonniers qui comptent plus d'une centaine de travailleurs (exemple : entreprises d'habillement).
5. Pas de sécurité sociale : Si un apprenti ne vient pas au travail pour cause de maladie ou d'accident de travail, 50 % des maîtres d'apprentissage ne paient pas de salaire / argent de poche à l'apprenti. Seulement 41 % des entreprises couvrent les coûts de soins médicaux en cas de maladie de l'apprenti. Pourtant, 90 % des entreprises enquêtées règlent les dommages causés par l'apprenti.
6. Mauvaises conditions de travail : 12,9 % des personnes enquêtées ont subi un accident de travail durant les 6 derniers mois. Pourtant, 90 % des apprentis constatent que les maîtres d'apprentissage les ont informés des risques liés au travail et qu'ils leur ont expliqué les mesures à prendre pour se protéger contre ces risques. Les apprentis travaillent 7,7 heures par jour en moyenne.

Il y a des liens étroits entre économie formelle et économie informelle au moins dans certains secteurs. En Tunisie, par exemple, un cordonnier ayant son propre atelier formel, peut avoir une femme qui élabore le soir des tiges à la maison, sans être rémunérée. Le lendemain matin, le cordonnier emmène les tiges à l'atelier et les intègre dans les produits vendus par son atelier formel.

Selon un des interlocuteurs rencontrés⁷, on retrouve l'apprentissage informel dans :

1. Le travail de service, la coiffure
2. Le travail de fer, la mécanique auto, la menuiserie, la cordonnerie, le jardinage
3. Le commerce
4. L'artisanat, les souks

Les filières Coiffure et Soudure ont été priorisées pour l'étude quantitative.

On trouve des aides familiales⁸ dans :

1. La fabrication des gâteaux et de la pâtisserie
2. L'agriculture

Il est aussi possible qu'il y ait des apprentis qui font du travail saisonnier en été.⁹

Dans l'enquête, seulement 7 des 124 entreprises employaient des aides familiales.

⁷ Prof. Dr. Abderahman Zakour, réunion du 2 novembre 2012, à Tunis

⁸ M. Abdelaziz Haleb, FEDELEC-UTICA, réunion du 31 octobre 2012 à Tunis

⁹ Prof. Imed Zaiem, réunion du 6 novembre 2012 à Tunis

5.2 L'échantillon de l'enquête

L'enquête quantitative regroupe trois types de questionnaire : le premier s'adresse au maître d'apprentissage, le second aux travailleurs expérimentés et le troisième aux apprentis. L'échantillon total était de 309 questionnaires répartis comme suit sur les deux régions Tunis et Le Kef :

Tableau 5 : Répartition géographique des interviewés

	Maîtres d'apprentissage	Travailleurs expérimentés	Apprentis	Total
Tunis	101	45	96	242
Le Kef	23	20	24	67
Total	124	65	120	309

La répartition de l'échantillon des maîtres selon l'activité est la suivante :

Tableau 6 : Répartition selon les métiers exercés

	Répondants	Pourcentage
Coiffure	43	34,7
Soudure	52	41,9
Autres	29	23,4
Total	124	100,0

Les autres activités concernent essentiellement la menuiserie et la couture.

5.3 Les résultats par thème

1. Contexte économique

95,2 % des maîtres sont propriétaires de l'entreprise. La taille moyenne des entreprises enquêtées était de 2,58 personnes, le plus souvent il y avait un seul maître, un seul travailleur permanent et pour la moitié des entreprises un seul apprenti.

91 % des entreprises étaient enregistrées auprès des autorités (en tant que « entreprises formelles »), dont 71 % auprès de l'administration fiscale et 25 % auprès du conseil municipal. 92 % n'étaient pas membres d'une association, 2,4 % seulement étaient membres de la chambre de commerce ou d'une coopérative.

2. Contexte social

Dans l'échantillon de 124 maîtres d'apprentissage, 65 travailleurs expérimentés et 120 apprentis, on trouve 13,3 % d'apprentis féminins, 21,5 % femmes qui sont des travailleurs qualifiés et 17,7 % femmes qui sont des maîtres artisans. Toutefois, les femmes et filles apprenties se trouvent exclusivement dans le métier de la coiffure, ce qui démontre une ségrégation de sexe forte selon le métier choisi (Tableau 7)

Tableau 7 : Représentation des femmes dans l'ensemble des 3 groupes

	Maîtres d'apprentissage	Travailleurs expérimentés	Apprentis	Total
Hommes (%)	82,3 %	78,5 %	86,7 %	100 %
Femmes (%)	17,7 %	21,5 %	13,3 %	100 %
Total en %	100 %	100 %	100 %	
Total absolu	124	65	120	309

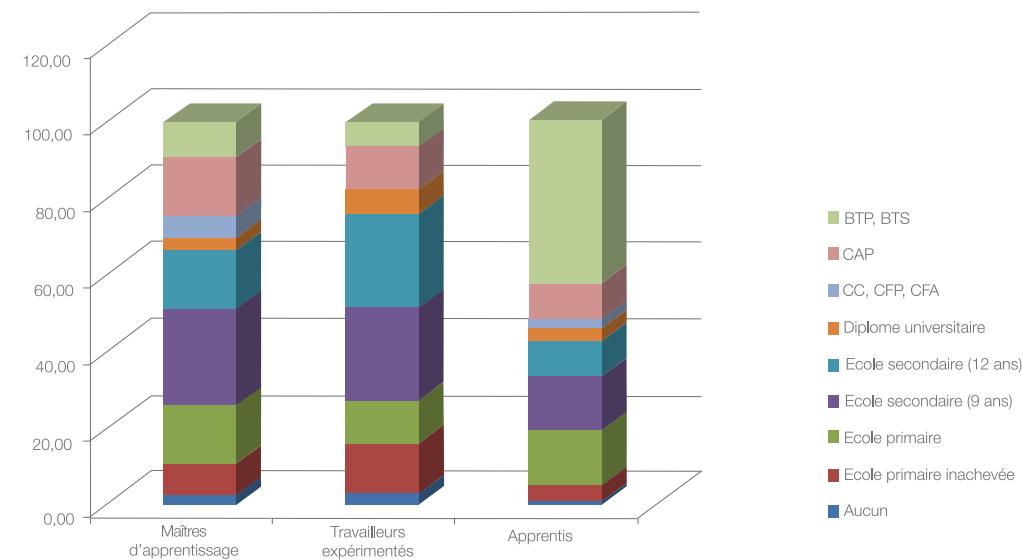
Le tableau 8 donne la répartition du métier en fonction du sexe. Il s'avère que les femmes appartiennent au secteur de la coiffure.

Tableau 8 : Répartition du métier en fonction du sexe

	Coiffure			Soudure			Autres		
	Maîtres	Travailleurs	Apprentis	Maîtres	Travailleurs	Apprentis	Maîtres	Travailleurs	Apprentis
Homme	51,2%	44%	33,3%	100%	100%	100%	96,7%	100%	100%
Femme	48,8%	56%	66,7%	0%	0%	0%	3,3%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

L'âge moyen des maîtres était de 50 ans, celui des travailleurs expérimentés de 32 ans et finalement celui des apprentis 23 ans. L'âge des apprentis est alors de loin supérieur à l'âge « normal » qu'on rencontre chez les apprentis dans d'autres pays. Les maîtres commentent également qu'ils préféreraient recevoir des apprentis âgés entre 15 et 17 ans.

Graphique 6 : Niveau maximum d'enseignement et de formation



Des informations intéressantes apparaissent en réponse sur le niveau d'enseignement et de formation qu'ont atteint les interviewés :

Les apprenti(e)s qui suivent la formation en coiffure, ont un niveau d'éducation primaire (37,5%) ou secondaire (45,8%) alors que ceux qui travaillent dans la soudure sont en majorité (61,7%) de niveau BTP et BTS.

Il est étonnant de voir que 42,5 % des apprentis ont déjà accompli le niveau du BTP et du BTS (Graphique 6). Il est possible que le mélange entre enseignement général et formation professionnelle ait induit une confusion, et que les apprentis en apprentissage formel veuillent obtenir des certificats de BTP et BTS. Si c'est le cas, ces « apprentis » seront en réalité des apprenants par alternance, car le mode par apprentissage n'existe pas dans les programmes de BTP et BTS. Sinon, des personnes ayant déjà obtenu les certificats de BTP et BTS qui se trouvent encore sous le statut d'apprentis, seraient en fait des travailleurs sous-payés, ou bien, ils ont acquis le certificat, mais ont encore besoin d'une formation pratique. Une autre explication porte sur les diplômés de la formation professionnelle qui ont changé de métiers et donc travaillent dans la soudure en tant que diplômés d'une autre spécialité.

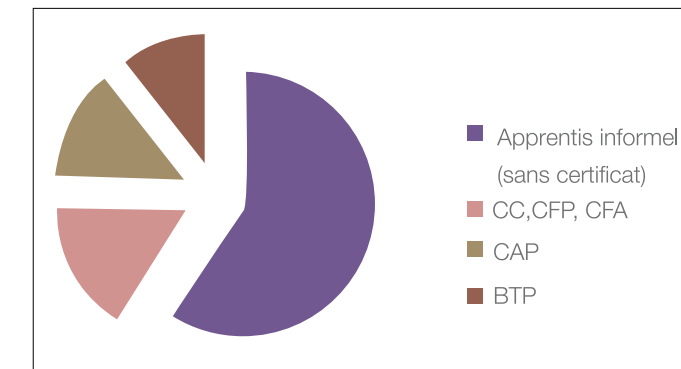
Pour les maîtres et les travailleurs, les niveaux d'enseignement ne varient pas beaucoup. Seulement 6 % des apprentis sont proches du patron ou du propriétaire.

3. Apprentissage formel ou informel ?

La distinction entre apprenti formel et apprenti informel se base sur l'obtention d'un certificat à la fin de la formation. Les apprentis formels peuvent suivre un programme diplômant ou non-diplômant.

Seulement 41 % de tous les apprentis enquêtés perçoivent un certificat à la fin de leur apprentissage. Parmi ceux-ci, 60 % reçoivent un certificat diplômant et 40 % un certificat non diplômant (Graphique 7). Les apprenants qui recevront un certificat BTP sont en effet des apprenants par alternance, et ne suivent pas le mode d'apprentissage.

Graphique 7: Apprentis formels et informels



20 % des maîtres d'apprentissage disent qu'ils ont en même temps des apprentis qui vont au CFA pour des cours complémentaires et d'autres qui ne vont pas. On peut interpréter cette réponse comme confirmation de la coexistence d'apprentis dans un programme et non-diplômant, ou même la coexistence des apprentis formels et informels.

En total, l'analyse statistique démontre que près de la moitié (49,2 %) des apprentis participent à des cours complémentaires dans un centre de formation et d'apprentissage.

Un constat intéressant ressort de l'enquête : parmi ceux qui ne reçoivent pas de certificat, 45% participent aux cours complémentaires au CFA. Cela permet deux interprétations différentes. Soit les apprentis ne savent pas qu'ils recevront des certificats (par manque d'orientation et d'information), soit les CFA ne font pas suffisamment de suivi des apprentis et il y a des apprentis hors programme certifiant, qui participent quand même aux cours complémentaires offerts par le CFA, mais ne recevront pas de certificat à la fin.

Le suivi de cours complémentaires en CFA par les apprentis varie significativement en fonction de la présence ou non d'un contrat. En effet, 86 % de ceux et celles qui suivent des cours complémentaires dans un CFA, ont conclu un contrat avec leur patron. Les autres 14% ont été soit interviewés comme apprentis, mais sont en réalité des stagiaires en alternance et n'ont pas besoin d'un contrat d'apprentissage, soit les entreprises, les apprentis et les CFA n'appliquent pas la loi correctement. Finalement, parmi les apprentis qui ne suivent pas des cours complémentaires dans les CFA, 51 % seulement ont conclu des contrats.

Le type de formation (formelle / informelle – c'est-à-dire ceux qui reçoivent un certificat et ceux qui ne le reçoivent pas) varie significativement en fonction de la présence ou non d'un contrat. En effet, 86 % de ceux qui bénéficient d'un apprentissage formel, ont conclu un contrat avec leur patron. Pour les 14 % restants, la même explication que ci-dessus s'applique alors que 55 % de ceux en apprentissage informel ont conclu un contrat. Cela veut dire que la pratique d'embaucher un jeune comme apprenti informel sous contrat / accord d'apprentissage existe encore. Dans l'ensemble de l'échantillon, c'est à peu près un tiers du total des apprentis enquêtés. Il faut noter que le contrat est, dans 85 % des cas, un contrat oral.

Dans l'enquête quantitative, les deux groupes : apprentis formels et informels ont été comparés à toutes les autres variables explicatives : métier, ville, sexe, âge, niveau d'instruction, relation avec le propriétaire, durée de l'apprentissage. Seuls les tests significatifs ont été retenus lors de l'interprétation.

Le croisement avec la ville montre que l'apprentissage formel est plus présent à Tunis qu'au Kef. En effet, 90 % des apprentis qui ont eu un certificat, sont de la ville de Tunis, alors que ce pourcentage baisse à presque 73 % pour ceux qui n'ont pas reçu de certificat.

Le croisement avec le sexe montre que l'apprentissage formel est plus présent chez les hommes. En effet, 94 % des apprentis qui ont eu un certificat, sont de sexe masculin, alors que le pourcentage baisse à presque 81 % pour ceux qui ne recevront pas reçu de certificat.

Tableau 9 : Le croisement du type d'apprentissage en fonction du niveau maximum d'enseignement atteint

	Aucun	Ecole primaire achevée	Ecole primaire	Ecole second. (9 ans)	CC, CFP, CFA	CAP	BTP, BTS	Diplôme universitaire	Total
Certificat	2 %	2 %	8 %	16 %	4 %	2 %	52 %	6 %	100 %
Sans certificat	0 %	5,7 %	18,8 %	12,9 %	1,4 %	14,3 %	35,7 %	1,4 %	100 %

Le croisement du type d'apprentissage avec le niveau d'instruction montre que l'apprentissage formel est plus présent chez les plus instruits. En effet, 24,3 % des apprentis informels n'ont pas atteint le niveau de l'école secondaire, contre 12 % des apprentis formels.

Il est aussi intéressant de constater que 50 % des apprentis informels ont déjà reçu un certificat CAP ou BTP. Cela permet l'interprétation que des entreprises continuent à considérer des jeunes sortants du système de formation professionnelle comme des apprentis, même s'ils devraient être considérés comme des travailleurs avec un diplôme formel. L'autre explication possible est que les jeunes ont changé de carrière / de filière et suivent un apprentissage informel dans un métier différent de celui qu'ils ont précédemment appris.

Le croisement avec la durée du contrat montre que tous les programmes ont une durée de 12, 24 ou 36 mois. Pour les apprentis informels, la durée est plus variée, elle oscille entre 2 et 24 mois, avec plusieurs apprentissages qui ont des durées de 9, 12, 15 et 24 mois.

4. Qualité de la formation

56% des maîtres d'apprentissage disent qu'ils ont appris leur métier par la voie de l'apprentissage informel. Cela veut dire que la tradition de la transmission des savoirs au sein de l'entreprise reste une expérience vivante parmi les propriétaires des entreprises.

Le problème des petites entreprises de travailler sur demande est confirmé dans l'enquête. Seuls 47,6 % des maîtres d'apprentissage constatent qu'il y a toujours suffisamment de travail pour offrir aux apprentis l'opportunité de formations suffisantes.

Concernant les cours complémentaires offerts dans les Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA), 60 % des apprentis n'y participent pas. On constate en outre que très peu de filles suivent une formation par apprentissage dotée de cours complémentaires dans un CFA : 3,4 % des filles contre 98,6 % de garçons, ce qui signifie qu'elles n'ont pas accès aux certificats formels CC, CFP, BTP et BTS.

En ce qui concerne la rémunération des travailleurs, il y a un écart marqué de rémunération entre ceux qui ont un certificat de formation professionnelle (CFA, CFP, CC, CAP, BTP, BTS) et ceux qui ont appris sur le tas ou par une formation professionnelle non formelle du type cours de soir ou ONG.

La durée moyenne de l'apprentissage varie entre 11 et 15 mois, selon les personnes enquêtées. Pour la filière soudure, la durée est de 20 mois en moyenne, pour celle de la coiffure 10 mois.

Seuls 32 % des maîtres d'apprentissage disent qu'ils ont suivi un cours pour améliorer leurs compétences au travail. Pour les autres, le manque de temps et de besoins pour renforcer leurs compétences étaient plus importants que la disponibilité ou le coût des cours qui ne paraissent pas être des barrières principales. En même temps, 53 % des maîtres d'apprentissage expriment un intérêt à suivre une formation complémentaire. Ils priorisent les sujets pour de telles formations dans l'ordre suivant :

- Compétences techniques
- Organisation de l'atelier
- Organisation du travail
- Négociation avec les clients
- Informations théoriques générales
- Entretien des machines
- Comptabilité et calcul des coûts
- Commercialisation et publicité
- Achat de matériels
- Maniement des outils et du matériel en toute sécurité
- Capacités à lire / écrire / compter
- Compétences pédagogiques

5. Financer l'apprentissage informel

86,7 % des apprentis perçoivent un salaire et le montant moyen du salaire par semaine est de 42,07 DT (168,28 DT par mois). Plus de la moitié reçoit aussi de l'argent de poche de leurs maîtres d'apprentissage. L'indemnité qui est payée aux apprentis atteint en moyenne du salaire d'un travailleur expérimenté dans le même type de petite entreprise.

Dans la plupart des entreprises, l'apprentissage est non payant. Pourtant, 6,5 % des entreprises demandent des frais de formation qui varient entre 120 et 300 DT par formation.

6. Liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels

La moitié des maîtres exige l'école secondaire (9 ans) comme niveau d'instruction minimal pour les candidats à l'apprentissage, ce qui coïncide avec les requis d'entrée pour le CFP, c'est-à-dire l'apprentissage formel au niveau d'un travailleur qualifié.

Dans ce même chapitre, les apprentis et les maîtres d'apprentissage ont répondu à la question suivante : « que proposent-ils pour améliorer la formation par apprentissage ? » :

- Former les apprenants, en plus des compétences techniques, à accaparer des qualités et des compétences personnelles (sérieux, concentration, courage, assiduité etc.)
- Subventionner l'apprentissage et offrir l'argent et le matériel d'apprentissage nécessaire
- Contrôler la qualité de la formation aux écoles (centres) et suivre la tendance
- Motiver les apprenants à suivre l'apprentissage et à ne pas s'absenter, le rendre plus avantageux pour eux pour réduire l'abandon de certains
- Motiver les maîtres d'apprentissage (moyens financiers, techniques, NTIC, formations etc.)
- Mettre l'accent plus sur l'apprentissage pratique que sur l'enseignement académique
- Améliorer la formation et l'encadrement pour avoir des apprenants bien formés et pour assurer l'acquisition des aptitudes et des compétences requises.

7. Institutionnalisation du système d'apprentissage informel

Parmi les apprentis ces deux dernières années, 31 % environ des apprentis ont abandonné la formation avant la fin de l'apprentissage, ce qui est un taux un peu plus élevé comparé à d'autres systèmes d'apprentissage.

Quant au contrat d'apprentissage, 68,3 % des apprentis ont conclu un contrat avec leur maître d'apprentissage. Dans 85 % des cas, il s'agit d'un contrat oral. Les éléments qui sont inclus dans le contrat, sont les suivants, en ordre décroissant :

Tableau 10 : Contenu du contrat d'apprentissage

1	Durée du travail	66,4%
2	Protection sociale/ assurances notamment en cas de maladies et/ou d'accident	33,6%
3	Période /durée d'apprentissage	26,2%
4	Contenu de l'apprentissage	26,2%
5	Remise d'un certificat à la fin de l'apprentissage	22,4%
6	Vacances	11,2%
7	Vêtements de travail	9,3%
8	Autres	20,6%

8. Résultats en termes d'emploi

Quant à l'insertion au travail après la fin de l'apprentissage, les patrons déclarent que plus des 2/3 trouvent un emploi. Le tableau suivant spécifie le parcours professionnel que les gradués ont choisi :

Tableau 11 : Parcours professionnel après l'apprentissage

	Dans le métier appris		En dehors du métier appris	
	Nombre	%	Nombre	%
Ils ont créé leur propre entreprise	52	36.9	0	0
Ils travaillent dans cette entreprise	39	27.7	1	0.7
Ils ont trouvé un emploi dans une grande entreprise/le secteur public	20	14.2	3	2.1
Ils ont trouvé un emploi dans une entreprise plus petite	24	17	2	1.4

37%, alors une partie assez importante, ont créé leur entreprise, 27.7 % continuent à travailler dans la même entreprise, 14.2 % ont trouvé un emploi dans une grande entreprise ou dans le secteur public, et 17 % dans une entreprise de taille moyenne ou petite.

Le rapport sur l'apprentissage en Tunisie de 2009¹⁰ confirme que le taux d'insertion après l'apprentissage est d'environ 65 % pendant que l'alternance montre un taux d'insertion de 35% après une année.

Le salaire que gagnent les ex-apprentis comme travailleurs, correspond à celui d'un travailleur qualifié.

9. L'accès

La partie des filles apprenties dans le nombre total des apprentis (120) qui ont terminé leur formation dans les deux dernières années, est de 36,7 %. 24 (20 %) ont terminé la formation en coiffure et 81 (67,5 %) en soudure.

Tableau 12 : Age d'entrée à l'atelier pour réaliser l'apprentissage

Age d'entrée	Nombre	Pourcentage
<15	4	3
15 - 17	17	14
18 - 20	22	18
20 - 25	61	51
>25	15	13

L'âge moyen d'intégration des apprentis dans l'atelier est de 21,55 ans. Plus des 2/3 des apprentis ont travaillé entre la fin de leur scolarité et le démarrage de leur apprentissage. Ils sont alors relativement âgés et matures. Seulement 32 % des apprentis ont entamé l'apprentissage selon l'âge légal qui est fixé entre 15 et 20 ans. Cela confirme d'un côté qu'il y a très probablement des apprentis déjà certifiés mais qui continuent à être considérés comme des apprentis, mais d'un autre côté indique qu'un grand nombre de jeunes font face à des longues transitions vers l'emploi et que l'apprentissage formel ou informel constitue un mode d'insertion, et inclus à un âge plus élevé que prévu par la loi.

¹⁰ MEF. 2009. Situation de l'apprentissage et propositions de développement, p. 30

Une grande partie des maîtres (59 %) déclarent que, selon leur expérience, l'âge idéal pour démarrer l'apprentissage dans leur secteur d'activité est compris entre 14 et 16 ans. Les textes réglementaires fixent l'apprentissage entre 15 et 20 ans.

Si on regarde les critères de sélection des maîtres d'apprentissage pour choisir un apprenti :

- l'aptitude pour le métier
- la maturité
- l'expérience professionnelle préalable
- le niveau d'instruction
- le dévouement

sont les plus importants, suivis par

- les liens familiaux
- la recommandation par un ami
- le voisinage.



6 Conclusions: Observations et recommandations

6.1 Résumé des résultats de l'étude quantitative

Observations :

1. Le contexte de l'apprentissage informel est complexe en Tunisie. L'étude a démontré la coexistence de plusieurs phénomènes liés à la transition des jeunes et l'insertion au monde de travail. Seulement 41 % de l'ensemble des jeunes considérés des apprentis interviewés obtiennent un certificat à la fin de leur apprentissage. Parmi ceux-ci, 60 % reçoivent un certificat diplômant et 40 % un certificat non diplômant.
2. 60 % des apprentis ne participent pas aux cours complémentaires offerts dans les Centres de formation et d'apprentissage (CFA).
3. Seulement deux tiers (68,3 %) des apprentis ont conclu un contrat d'apprentissage avec le propriétaire, voir le maître d'apprentissage. Dans 85 % des cas, il s'agit d'un contrat oral. On voit en outre, que l'organisation des cours complémentaires dans les CFA ainsi que le suivi par les conseillers d'apprentissage posent problème.
4. La moyenne d'âge des apprentis se situe à 21,5 ans, et non à entre 15 et 20 ans comme prévu par la loi. La limite d'âge pour l'apprentissage doit alors être mise en question.
5. La représentation des filles apprenties dans l'ensemble des interviewés était de 13,3 % (16 d'un total de 120 apprentis interviewés). Les filles apprenties se trouvent toutes dans une seule filière, la coiffure. Un plus grand effort dans l'orientation professionnelle pourrait aider à ouvrir d'autres filières aux filles. Les garçons se trouvent dans la filière soudure, ainsi que sous la catégorie « autres », probablement dans la filière menuiserie.
6. La durée moyenne de l'apprentissage varie entre 10 mois pour la coiffure et 20 mois pour la soudure.
7. La taille moyenne des 124 entreprises était de 2,58 travailleurs. Toutefois, 91 % de ces entreprises sont des entreprises enregistrées à l'administration fiscale (71 %) ou à la municipalité (25 %). Seulement 3 entreprises de l'ensemble sont membres d'une chambre de commerce ou d'une coopérative.
8. Le niveau d'enseignement avant l'apprentissage varie selon les filières : Les apprentis(e)s qui suivent la formation en coiffure (une majorité de filles), ont un niveau d'éducation primaire (37,5 %) ou secondaire (45,8 %).

Alors que ceux qui travaillent dans la soudure ont très probablement conclu l'enseignement de base (9ème classe terminée).

9. Très peu de filles suivent une formation par apprentissage dotée de cours complémentaires dans un CFA : 3,4 % de filles contre 98,6 % d'hommes. Cela signifie qu'elles n'ont pas accès aux certificats formels CC, CFP, BTP et BTS.

10. L'indemnité versée à un apprenti représente ¼ du salaire d'un travailleur qualifié de la même filière. Les sortants de l'apprentissage gagnent un salaire relativement élevé qui correspond au salaire d'un travailleur qualifié et expérimenté. C'est surtout le cas pour ceux qui ont acquis un certificat ou diplôme du type CAP, BTP ou BTS, tandis que le CC et le CFP ne sont pas honorés.

11. 31 % environ des apprentis abandonnent la formation avant la fin de l'apprentissage.

12. A l'issue de l'apprentissage, plus que 2/3 des sortants trouvent un emploi. 37 % créent leur propre entreprise et 28 % deviennent travailleurs réguliers dans la même entreprise où ils ont fait leur apprentissage.

Recommandations :

1. Il paraît qu'il soit souhaitable que tous les apprentis aient la chance d'obtenir un contrat formel, d'être enregistré au CFA et de bénéficier d'une formation complémentaire dans un CFA ou dans une école (pour un complément d'enseignement général).

2. L'ouverture de passerelles de retour vers l'enseignement général et de progression vers un niveau moyen ou supérieur de formation serait une nette amélioration. Il s'agit d'une barrière dans le système scolaire qui n'a rien à faire avec les compétences de l'individu qui risque de rester bloqué pour toute sa vie.

3. Améliorer l'information vis-à-vis les entreprises par le biais des organisations entrepreneuriales et l'administration, même l'administration fiscale

4. Revoir l'âge limite de la formation par apprentissage

5. Renforcer les associations des petites entreprises, afin qu'elles prestent des services utiles aux micro- et petites entreprises et encourager l'organisation des entreprises qui leur aiderait à bénéficier des avantages de l'apprentissage formel.

6. Informer et former les chefs d'entreprise, les maîtres d'apprentissage et les travailleurs qui supervisent la formation des apprentis, sur les meilleures méthodes de formation (aspects pédagogiques, didactiques, psychologiques, juridiques, de sécurité et de santé). Cette tâche incombe d'abord au MFPE, à l'ATFP, et les autres organisations de la formation professionnelle, mais l'information et la formation peuvent aussi être dispensées par l'UTICA, l'UGTT et les agences publiques en charge des micro- et petites entreprises.

6.2 Résumé des résultats de l'étude qualitative

Observation 1 : Plusieurs membres de l'UTICA et des conseillers d'apprentissage mentionnent que tous les jeunes choisissent les mêmes filières : informatique et mécanique auto où il y a une saturation de marché, tandis que des autres métiers, dans lesquels la demande en personnel qualifié est grande ne sont pas pourvus.

Recommandation 1 : Investir dans l'orientation scolaire, à partir de la 7ème année de l'enseignement de base et ouvrir l'enseignement de base à l'économie et à la société.

Observation 2 : La réputation de la formation professionnelle au niveau de l'enseignement secondaire (= en dessous du niveau bac) est mauvaise chez les parents qui ont toujours tendance à financer les études supérieures, au lieu de convaincre leurs enfants de l'utilité de la formation professionnelle pour apprendre un métier solide et recherché qui promet un emploi et une rémunération stable et acceptable.

Ce qui laisserait toujours la porte ouverte pour les études supérieures – supposant qu'il y ait des passerelles plus accessibles.

Recommandation 2 : Ouvrir des passerelles entre CC – CFA et CAP et entre CC – CFA – CAP et l'enseignement général. Le Bac professionnel français peut être un exemple qui devra être adapté aux conditions tunisiennes. En outre, pour réduire la pression du chômage des diplômés universitaires, il vaut leur offrir des formations professionnelles complémentaires accélérées et des formations modulaires pour remplir rapidement des « gaps », même en cours de leurs études.

Observation 3 : La collaboration entre les centres de formation professionnelle ATFP et les conseillers d'apprentissage d'un côté et les entreprises et l'UTICA d'autre côté est fluide. Les acteurs se connaissent, mais apparemment on ne partage pas les mêmes objectifs et il est rare qu'on les discute.

Les rencontres se limitent à des échanges de caractère organisationnel. Plusieurs directeurs de CFA se plaignent de la mauvaise foi de quelques entrepreneurs, tandis que quelques entrepreneurs et chefs d'entreprise, organisés au sein de l'UTICA, se plaignent de la collaboration incomplète des agents de l'ATFP.

Recommandation 3 : Organiser et animer des tables rondes des acteurs motivés pour combler l'écart (et pour amadouer les tensions) entre les entrepreneurs (organisations entrepreneuriales, au mieux à travers l'UTICA), en intégrant l'UGTT, et les agents de l'ATFP et l'ANETI au niveau des villes chef-lieu de Gouvernorat. La Tunisie a un grand potentiel de développement régional, il doit être soutenu tant au niveau politique qu'économique. Créer dans les Gouvernorats une association civile « les amis de la formation professionnelle » pour créer des plateformes de débat, d'information et de motivation.

Observation 4 : Quelques agents de l'ATFP au niveau local considèrent que le degré d'autonomie d'action qui leur est confié est trop restreint. Les décisions sont prises au niveau de la Direction Générale qui ne répond même pas les recommandations solidement argumentées. Les Conseils d'administration fonctionnent dans les cas observés plutôt de manière protocolaire.

Recommandation 4 : Lier beaucoup plus la formation continue à la formation initiale, pour stimuler les enseignants-formateurs et pour utiliser mieux les bâtiments et équipements. Même pour la formation continue, on pourrait pratiquer un mode de formation par alternance.

Observation 5 : L'apprentissage du niveau CC (certificat de compétences) et CFA (certificat de fin d'apprentissage) porte le stigma social d'un échec. Il pourrait être amélioré et mis en valeur. Il est apprécié par les entreprises. L'apprentissage est une « voie royale » vers l'emploi. L'étude quantitative confirme ce constat : 68 % des apprentis trouvent un emploi au terme de leur formation. Les tendances au sein de l'ATFP de retourner à la formation résidentielle pourraient s'avérer contre-productives.

Recommandation 5 : Entreprendre une analyse rapide de la qualité des formations par apprentissage dans un certain nombre d'entreprises et de secteurs et proposer une amélioration qualitative peu coûteuse. Former un groupe de conseil composé de membres venant de l'UTICA, de l'UGTT, du MFPE-ATFP et des personnes informées de la société civile et élaborer une proposition d'action. Eviter de légiférer avant d'avoir expérimenté. Ouvrir la voie pour l'apprentissage des filles dans les bureaux, administrations et laboratoires des entreprises. Expérimenter l'apprentissage au niveau après-bac, en partenariat avec des institutions d'enseignement supérieur.

6.3 Résumé des résultats de l'atelier expert

6.3.1 Les recommandations des groupes de travail de la première journée

La gouvernance de l'apprentissage

- ◇ Publier un document d'orientation stratégique sur le développement de l'apprentissage.
- ◇ Mise en place d'une instance d'orientation et d'évaluation en matière d'apprentissage
- ◇ Amélioration des conditions de travail et d'apprentissage (sécurité, hygiène, temps de travail, etc.)
- ◇ Affiner les dispositions du contrat d'apprentissage
- ◇ Développement d'un plan de communication sur l'apprentissage orienté entreprise et un plan communication orienté famille et apprenti
- ◇ Une approche régionale pour le développement de l'apprentissage devra être conçue pour tenir compte des spécificités et des opportunités des régions.
- ◇ L'apprentissage devra être, systématiquement, une formation reconnue et diplômante, permettant l'accès à tous les niveaux de diplômes

Les conseillers d'apprentissage

- ◇ Revoir le référentiel métiers compétences (tâches, activités, compétences, etc.) des conseillers d'apprentissage
- ◇ Revoir le statut du conseiller d'apprentissage et le dissocier de celui du formateur (charge horaire hebdomadaire, motivation financière, etc.).
- ◇ Assurer l'habilitation initiale (formation fonctionnelle et formation pédagogique initiale) des conseillers d'apprentissage et leur assurer une formation continue d'une manière systématique et régulière
- ◇ Passer en revue les outils et procédures de travail des conseillers d'apprentissage en vue de les réviser
- ◇ Développer un système intégré dédié à l'information, à la gestion et au suivi de l'apprentissage

La Qualité de la Formation

- ◇ Améliorer et perfectionner les modalités du test professionnel et adoptant la démarche compétence
- ◇ Assurer obligatoirement une formation complémentaire pour tous les apprentis en intégrant les modules d'enseignement général et de citoyenneté dans toutes les filières de formation
- ◇ Réglementer et formaliser l'apprentissage informel
- ◇ Améliorer les conditions de travail et d'apprentissage des apprentis
- ◇ Assurer un encadrement actif (par le Maître d'apprentissage et le conseiller d'apprentissage) des apprentis

Cadre législatif et réglementaire

- ◇ Uniformiser les textes de lois et les étendre sur l'ensemble des opérateurs de formation (ONTT, AVFA, Santé Publique, Défense Nationale, opérateurs privés de formation, etc.)
- ◇ Revoir les incitations financières en faveur de l'apprentissage
- ◇ Promulguer les textes de lois en matière de VAE
- ◇ Assurer le financement de la VAE par l'Etat
- ◇ Réviser les textes régissant l'organisation des institutions du dispositif de l'apprentissage
- ◇ Introduire la notion de préapprentissage, permettant aux jeunes qui ont un niveau inférieur à la 9ème année, de suivre une formation complémentaire initiale, afin d'acquérir les compétences de base nécessaires

Motivation et formation des Maîtres d'apprentissage

- ◇ Organiser des formations de Maîtres d'apprentissage avec l'implication des centres. Le programme devra être centré sur l'utilisation des outils (contrats d'apprentissage, livrets, évaluation,...) et sur la manière d'encadrer les apprentis sur le terrain.
- ◇ Rémunérer les tuteurs pour leur travail.
- ◇ Motiver les Maîtres d'apprentissage par des formations, des stages et surtout en respectant et en appréciant leur travail (reconnaissance,...).
- ◇ Labelliser les entreprises formatrices
- ◇ Prévoir des incitations à ces entreprises labellisées en reconnaissance de leurs efforts et de leurs résultats.

Rôle des Entreprises/Associations

- ◇ Les entreprises doivent s'engager à développer l'apprentissage diplômant.
- ◇ Mettre en place au sein des fédérations professionnelles, des unités d'appui à la formation, et particulièrement à l'apprentissage (expression des besoins, information et communication, dialogue avec les centres).
- ◇ Etablir une liste des métiers pour lesquels l'apprentissage est prioritaire, d'un commun accord avec les centres de formation
- ◇ Contribuer activement au développement d'une ingénierie spécifique pour la mise en oeuvre de l'apprentissage (programmes, suivi, évaluation, communication...)

Ouvrir les passerelles

- ◇ L'apprentissage devra être une formation permettant l'accès à tous les niveaux de diplômes, jusqu'au BTS, et progressivement, à l'ingénieur par apprentissage.
- ◇ Structurer le dispositif institutionnel, au niveau des dispositifs de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur pour intégrer l'apprentissage.

Inclusion des filles

- ◇ Diversifier et développer encore plus l'offre de formation traditionnellement dédiée à la femme (Centre d'appel, métiers de la bureautique, commerce, santé, tourisme, etc.)
- ◇ Sensibiliser les filles aux métiers traditionnellement masculins

6.3.2 Les observations et recommandations des différents panels

Le contrat d'apprentissage

Observations	Recommandations
<ul style="list-style-type: none">• La problématique de la gestion de l'apprentissage qui reste encore archaïque et ne répond pas aux défis qu'impose son développement ainsi que l'absence d'un cadre de reddition des comptes pour évaluer son amélioration;• L'absence totale de l'encadrement et de la formation des conseillers et des maîtres d'apprentissage que ce soit au moment de recrutement ou à titre de formation continue;• La problématique de la couverture géographique des lieux d'apprentissage par un réseau conséquent de conseillers;• La problématique des ressources matérielles et logistiques que devraient disposer les centres de formation.	<ul style="list-style-type: none">• Le développement des fonctions Conseillers d'apprentissage et maître d'apprentissage;• Normalisation des ratios d'encadrement en termes de charge horaire et de nombre d'apprenti;• La mise en place d'une gestion active et dynamique de l'apprentissage permettant une meilleur interactivité entre le centre, le maître d'apprentissage, le conseiller d'apprentissage et l'apprenti;• Une mise cohérence entre les différents textes de lois qui régissent l'apprentissage (CT, FP ...);• Amélioration de conditions d'apprentissage (hygiène et sécurité...)• La mise en place d'une plate-forme informatique contenant les différentes documentations juridiques, administratives, techniques et pédagogiques à destination du conseiller d'apprentissage;• Une meilleure communication envers l'entreprise portant sur les vertus et avantages du transfert de qualification par apprentissage;• La révision à la hausse de la limite d'âge dans le but d'étendre la possibilité au plus âgés de bénéficier du contrat d'apprentissage;• Améliorer les conditions exigées par les dispositions du contrat d'apprentissage.



Organisation de la formation

Observations	Recommandations
<p>Missions du conseiller d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer la liste des apprentis à suivre la formation complémentaire Gérer les périodes de début et de fin des contrats d'apprentissage Gérer le suivi du planning des cours complémentaires Élaborer des emplois du temps <p>Le pourquoi de l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> Besoin de la main d'œuvre exprimé par l'entreprise Régulation des flux par l'opérateur de formation (ONA, ATFP,...): Mobilité des qualifications d'une région à l'autre Formation d'investisseurs potentiels <p>Intervention de l'opérateur de formation dans l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> Prise en charge de l'apprenti et l'assurance de ses droits Délivrance des certificats de fin de formation <p>Implication des organisations professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Conseil des petits métiers UTICA et fédérations professionnelles non suffisamment impliquées <p>Budget de l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> Non prise en compte des F0 et F4 dans le budget du centre <p>Difficultés et points à améliorer</p> <ul style="list-style-type: none"> Manque de lieux pour assurer les cours complémentaires Absence de référentiels de formation dédiés à l'apprentissage Difficulté de constituer des groupes d'apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> Éviter les périodes d'essai pour les candidats avant la signature du contrat Normaliser les rentrées pour l'apprentissage à l'instar des formations résidentielles Développer autant que possible les F0 vers les F4 ou F8. Repenser l'âge éligible à l'apprentissage Appliquer la prise en charge des F0 et F4 par les centres dans leurs budgets Mener le centre de tous les outils de gestion Capitaliser le modèle d'organisation des centres S'appuyer sur des référentiels métiers ou des référentiels compétences Veiller à la présence des conseillers d'apprentissage dans les périodes des vacances pour le suivi des apprentis Faire en sorte que l'apprentissage dépasse la formation de l'apprenti vers la formation du citoyen en intégrant toutes les dimensions (technique, professionnelle, sociétale...)

Evaluation des compétences

Observations	Recommandations
<p>Missions du conseiller d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> Informé l'entreprise du calendrier de l'évaluation Élaborer les sujets d'évaluation en collaboration avec le maître d'apprentissage Élaborer le dossier de l'apprenti pour l'obtention du certificat de fin d'apprentissage <p>Difficultés & points à améliorer</p> <ul style="list-style-type: none"> Absence de référentiels pour l'apprentissage classique et pour l'apprentissage rénové (APC) Relâchement des conseillers d'apprentissage dans l'évaluation des apprentis La certification des compétences se traduit par l'insertion professionnelle Hétérogénéité des types d'évaluation de l'apprentissage impliquant les entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> Prévoir des batteries préétablies d'évaluation mises sous la supervision d'une instance officielle (commissariat régional) Prévoir des plateformes d'évaluation spécifiques à l'apprentissage Intégrer le processus d'évaluation dans les processus opérationnels de fonctionnement d'un centre Déployer autant que possible les certificats de formation professionnelle (CFP) et des certificats de fin d'apprentissage (CFA) en certificat de compétence (CC) Motiver les conseillers d'apprentissage pour le bon déroulement de l'évaluation des apprentis Harmoniser/normaliser l'évaluation de l'apprentissage par le biais de référentiels d'évaluation et de certification Valoriser l'évaluation de l'apprentissage (examen comme évènement) Généraliser les unités d'évaluation dans les centres

Le suivi dans les entreprises et les conditions de travail et d'apprentissage

Observations	Recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Placement de certains apprentis en entreprise sans identification d'un poste de travail. • Manque de moyens de transport pour réaliser le suivi. • Difficulté de réaliser le suivi pour les apprentis exerçant sur chantiers. • Manque de formation fonctionnelle pour les conseillers d'apprentissage notamment sur l'aspect communication interpersonnelle et la gestion des conflits. • L'effectif des apprentis par conseiller ne permet pas un encadrement adéquat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la formation des maîtres d'apprentissage. • Assurer un perfectionnement technique des conseillers d'apprentissage afin de suivre l'évolution technologique au sein de l'entreprise. • Assurer le suivi par des conseillers d'apprentissage de la spécialité. • Renforcer les moyens logistiques mise à disposition des conseillers d'apprentissage pour réaliser le suivi. • Remédier la défaillance au niveau de l'enseignement général avant que le demandeur d'apprentissage puisse intégrer la formation. • Identifier un emploi qualifié en entreprise afin de placer un apprenti. • Exploiter un livret de suivi contenant les compétences visées par l'apprentissage. • Définir les critères d'évaluation pour chaque spécialité en apprentissage. • Mise à jour des formulaires utilisés pour enregistrer les activités de suivi.

7 Bibliographie

Loi, décrets et arrêtés ministériels relatifs à la formation professionnelle :

- o Loi n° 93-10 du 17 février 1993, portant loi d'orientation de la formation professionnelle. JORT xxx 1993
 - o Décret n° 94-1600 du 18 juillet 1994, fixant les montants minima de l'indemnité d'apprentissage, Journal Officiel de la République Tunisienne, 5 août 1994, pp. 1281-2
 - o Arrêté des ministres des affaires sociales et de la formation professionnelle et de l'emploi du 17 janvier 1995, fixant le modèle de contrat d'apprentissage. JORT, 27 janvier 1995, pp. 259 - 263
 - o Arrêté du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi du 22 février 1996, fixant la durée et les modalités d'organisation et de sanction de l'apprentissage. JORT, 1er mars 1996, pp. 406
 - o Loi n° 2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle. JORT 15 février 2008, pp. 683 - 688
 - o Arrêté du ministre de l'éducation et de la formation du 25 mars 2008, fixant la liste des spécialités prioritaires concernées par la bourse de formation professionnelle dans les établissements placés sous la tutelle du ministre de l'éducation et de la formation. JORT, 1er avril 2008, pp. 1113 – 1116
 - o Arrêté du ministre de l'éducation et de la formation du 28 février 2009, fixant les conditions d'obtention du certificat de compétence. JORT, 6. Mars 2009, pp. 716 - 722
- Bouoijour, Jamal : La formation professionnelle en Tunisie : forces et faiblesses. CATT, Université de Pau, France, janvier 2009. Cet article est l'extrait d'une étude réalisée pour le compte de la Commission européenne, dans le 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 le développement : Comparaison Maroc – Tunisie »
 - Boubakri, Hassen : Migration, marché du travail et développement. Document de Travail. Projet de recherche : Faire des migrations un facteur de développement : une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest. Copyright : Organisation internationale du Travail, Institut international d'études sociales, Genève 2010.
 - Boughzala et al. : Dynamique de l'emploi dans les gouvernorats du Kef et de Gafsa : Identification des opportunités et des obstacles relatifs à la création d'emploi, Tunis, janvier 2010

- Bureau International du Travail: L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – un guide de réflexion. Département des compétences et de l'employabilité, Bureau international du Travail. Première édition. BIT, Genève 2012
- Institut National de Statistique : Annuaire statistique de la Tunisie 2006 – 2010, Tunis, décembre 2011
- Marín, Ivánn and Ummuhan Bardak : The Challenge of Youth Employment in the Mediterranean, Union for the Mediterranean Regional Employability Review, prepared by European Training Foundation, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012
- Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications : Statistiques de l'emploi 2011, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, Tunis, janvier 2012. www.info-emploi.tn
- La formation professionnelle en chiffres. Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, 31 décembre 2011. Tunis, 2011
- ONUDI : Identification des Opportunités d'Investissements dans les Gouvernorats du Kef et de Gafsa. Principaux résultats du rapport d'étude. Millennium Achievement Fund. Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel – UNIDO. Authors : Mme Yos Abid Fourati et M. Lassaâd Mezghani, Technical and Practical Assistance to Development (TPAD), Tunis, 2010
- Identification des opportunités d'investissements dans les Gouvernorats du Kef et de Gafsa. Rapport d'étude. Millennium Achievement Fund. Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel – UNIDO. Elaboré par: Mme Yos Abid Fourati et M. Lassaâd Mezghani, Technical and Practical Assistance to Development - TPAD, Tunis, 2010. 181 pages
- Etude des potentialités de développement de la filière tissage de Gafsa et sa contribution à la dynamique socio-économique de la région. Millennium Achievement Fund. Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel – UNIDO. Rapport final. Authors: Riadh Zghal, Nouredine Essaidi, Mohamed Njeh. Tunis, sans date.