

**CONTRAT D'APPRENTISSAGE :
CONTRAT ALTERNATIF POUR L'INSERTION DANS LE
MONDE DU TRAVAIL**
*apprenticeship contract:
alternative contract for integration into the world of work*



Dr./ BOUARAB Arezki ^{1,2}

¹ University of Algiers 1, (France)

² Auteur Correspondant: a.bouarab@univ-alger.dz

Date de soumission: 04/02/2024 Date d'acceptation: 22/09/2024 Date de publication: 28/09/2024

(Révision de l'article: Langue Française: D./ MILOUDI Mounir (Univ. D'El Oued)
Langue Anglaise: D./ ARABET Mohamed Akram (Univ. de Constantine 1)

Résumé:

La formation professionnelle touche des domaines variés de natures diverses, ce qui garantit une formation spécialisée qui garantit la qualification, la compétence et la spécialisation dans une profession ; L'apprenti est en relation directe avec le monde du travail, car il est installé dans un poste désigné par l'employeur.

En fait, dans la plupart des cas, l'objectif est d'édicter un ensemble de règles et de textes pour le secteur de la formation professionnelle afin de trouver une sorte de coordination entre les besoins de l'établissement et les offres de formation fournies par les centres de formation professionnelle de l'État, afin de fournir une main-d'œuvre qualifiée qui contribue au développement économique et social.

Mots clés: Contrat d'apprentissage ; apprenti ; employeur ; devoirs ; effets.

Abstract:

Vocational training covers a wide range of different fields, providing specialized training that guarantees qualification, competence and specialization in a particular profession; the trainee is in direct contact with the working environment, as he/she is installed in a position designated by the employer.

In fact, in most cases, the object is to enact a set of rules and texts for the vocational training sector in order to find some kind of coordination between the needs of the establishment and the training offers provided by the state's vocational training centers in order to provide a skilled workforce that contributes to economic and social development.

Keywords: Apprenticeship contract; trainee; employer; duties; effects.

Introduction:

Dans les années quatre-vingt, l'Algérie a connu une détérioration des taux de la structure économique, due à la crise économique, qui a conduit à l'émergence d'un déséquilibre dans le domaine économique, qui a affecté négativement le domaine social, et par conséquent la propagation du risque de chômage parmi la société.

Le marché du travail a connu des réformes économiques, et le secteur du travail fait partie des secteurs touchés par ces dernières. Le secteur de la formation professionnelle en particulier fait partie des secteurs qui ont également connu un développement et une influence à travers les réformes économiques.

Le secteur de la formation professionnelle est devenu l'un des secteurs qui a suscité l'intérêt de l'État, il s'est donc incarné comme un nouveau système pour approfondir la relation entre les centres de formation professionnelle et les dernières évolutions des exigences du travail moderne. Appelé contrat d'apprentissage est apparu, qui contribue à l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Le contrat d'apprentissage est considéré comme un contrat alternatif et à ce titre il prend une double dimension qui combine la formation théorique dispensée par l'Etat à travers ses centres, et la formation pratique dans les institutions d'emploi. Sur cette base, comment le législateur algérien est-il intervenu pour faire du contrat d'apprentissage un contrat alternatif qui lie l'apprenti au domaine du travail afin de réduire le risque de chômage ?

La réponse à cette problématique est de mettre en évidence la nécessité pour l'apprenti de suivre une formation théorique dans des centres de formation professionnelle (La première partie), puis nous montrons que l'apprenti doit suivre une formation pratique dans l'établissement d'emploi (La deuxième partie).

LA PREMIERE PARTIE

L'apprenti suit une formation théorique dans des centres de formation professionnelle

L'Etat algérien a attaché une grande importance au secteur de la formation et de l'enseignement professionnel, visant principalement à répondre aux exigences du monde du travail. Afin d'y parvenir, le gouvernement investi massivement et activement dans la mise en œuvre d'un système national d'apprentissage qui répond aux exigences d'un développement économique et sociale.

Cette démarche du gouvernement fut imposée au cours des dernières décennies, plus précisément, fins des années quatre-vingt et début des années quatre-vingt-dix, suite aux mutations politiques, sociales, économiques et juridiques qui ont profondément secoué l'Algérie.

Sans doute, les jeunes sont la catégorie la plus touchée par ces grandes mutations qu'a connue l'Algérie, de fait que tout changement économique et sociale affecte d'une manière directe le quotidien de tout jeune qui espère une vie décente et un meilleur avenir.

Dans ce contexte de grandes mutations, le gouvernement algérien n'a aménagé aucun effort afin de mettre un dispositif qui permet aux jeunes de toutes catégories sociales d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle.

Il existe des procédures récentes qui ont élargi le travail orienté vers l'emploi des jeunes, notamment par la formation par l'apprentissage. A travers ce thème, nous montrons la notion de l'apprentissage (**Chapitre 1**), puis les conditions nécessaires à sa santé (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1: Le concept d'apprentissage:

La formation et l'enseignement professionnels est l'un des piliers du système éducatif algérien en complément de l'enseignement national, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, qui vise à travers lui à répondre aux évolutions économiques et sociales, en assurant la qualification de la main-d'œuvre en adéquation avec les exigences du monde de travail.

Ainsi que d'assurer la formation des professionnels à travers des centres de formation professionnelle qui cherchent à attirer Le phénomène de l'abandon scolaire, il faut donc définir la définition de l'apprentissage (**Section1**) puis la définition du contrat d'apprentissage (**Section2**).

SECTION 1: Définition de l'apprentissage:

Le mot apprentissage comprend deux éléments de base: l'apprentissage et la formation pour acquérir des connaissances théoriques et des compétences pratiques dans un domaine spécifique pour que l'individu se spécialise dans cette profession ou ce métier en suivant une formation théorique dans des centres publics conformément à l'article 02 et 3 de la Loi n° 81-07, relative à l'apprentissage.

C'est-à-dire l'apprentissage se déroule en alternance, où l'apprenti reçoit des enseignements théoriques, puis des enseignements pratiques, à travers un contrat conclu entre l'employeur et l'apprenti sous la tutelle du Centre de Formation Professionnelle.

L'apprenti suit une formation théorique dans les établissements suivants :

- Dans les centres de formation professionnelle et leurs annexes et départements séparés.
- Dans les structures de formation des établissements ou établissements paritaires de formation.
- Dans les structures d'enseignement précisées par arrêté ministériel conjoint.

Tandis que la formation appliquée : Elle se déroule au sein de l'établissement employeur qui a conclu le contrat d'apprentissage et selon le programme hebdomadaire fixé par l'employeur, dans lequel la période de formation de l'apprenti est incluse dans le temps de travail normal, tandis que la période restante est inclus dans le travail autorisé par l'institution d'emploi, et la période de formation professionnelle varie selon le niveau de travail. La qualification est la suivante:

Niveau de qualification	Durée de la formation	Point culminant de la formation
1	06 mois	Certificat de spécialisation en formation professionnelle
2	12 mois	Certificat de qualification professionnelle
3	11 mois	Certificat de formation professionnelle
4	24 mois	Brevet de technicien
5	30 mois	Brevet technicien supérieur

SECTION 2 : Définition du contrat d'apprentissage:

Le contrat d'apprentissage est un contrat en vertu duquel l'organisme employeur, s'engage à assurer à un jeune apprenti une formation professionnelle méthodique et complète (Loi n°81-07 relative a l'apprentissage, journal officiel de la république algérienne populaire et démocratique, 1981). Au même titre, un employeur peut engager un travailleur dans le but de lui enseigner méthodiquement un métier pendant une période préalablement fixée (Steedman, 2014).

Le contrat de formation diffère du contrat d'apprentissage en ce que le contrat de formation est parrainé par l'établissement employeur, soit dans ses organismes de formation affiliés, soit dans un cadre universitaire spécialisé, de sorte qu'il vise à satisfaire les exigences de l'établissement en termes d'efficacité en donnant de nouvelles qualifications d'exercer certaines tâches et fonctions, et cela peut être pour approuver des moyens et des techniques modernes de gestion et des normes de qualité élevées en matière de production. La formation est généralement au besoin et affecte un groupe de travailleurs sans les autres.

Le contrat d'apprentissage diffère du contrat de travail à plusieurs égards, nous montrons donc la différence entre eux sur la base des éléments suivants :

L'élément des parties : le contrat de travail est établi entre deux parties seulement, à savoir le travailleur et l'employeur, tandis que le contrat d'apprentissage

a un tiers dans cette relation, c'est-à-dire entre l'apprenti-employeur et le centre de formation professionnelle.

L'élément du travail : Sans aucun doute, l'élément travail dans les deux contrats est différent, de sorte que l'élément travail dans le contrat de travail est lié à l'obligation originelle et principale du travailleur, ce qui fait de sa personnalité un élément essentiel dans la relation de travail (سليمان أ.، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، 2012).

Tandis que l'élément travail dans le contrat d'apprentissage est à l'occasion de l'application des connaissances acquises (خالدية، 2011) pour former la qualification Professionnelle conformément à ce qui est précisé dans le contrat et conformément à l'article 19 de la loi 81-07, telle que modifiée et complétée.

L'élément du salaire : le salaire est l'élément de base et le motif principal du contrat. Dans le contrat de travail, le salaire est le motif de l'engagement du travailleur et l'objet de l'engagement de l'employeur Alors que le salaire dans le contrat d'apprentissage n'est qu'une bourse.

CHAPITRE 2: Condition du contrat d'apprentissage:

Le contrat d'apprentissage requiert pour sa validité un ensemble de conditions, qu'il s'agisse de celles liées aux parties au contrat d'apprentissage (**Section 1**) ou de celles liées au contrat d'apprentissage lui-même (**Section 2**).

SECTION 1: Conditions relative aux parties à l'apprentissage

Il existe plusieurs termes d'un contrat d'apprentissage liés aux parties à l'apprentissage, certains d'entre eux sont ceux de l'apprenti (**1**), et d'autres liés à l'institution qui les emploie (**2**).

1/Pour l'apprenti:

Tout jeune homme âgé entre quinze (15) ans au moins et vingt-cinq (25) ans au plus, à la date de la signature du contrat d'apprentissage, peut courir s'inscrire auprès des bureaux d'apprentissage, et cette limite maximale est prolongée pour les femmes en cas exceptionnels, et cette limite n'est pas appliquée Limite maximale pour les handicapés physiques.

-Toute personne souhaitant devenir apprenti est tenue de suivre les étapes suivantes :

-Voir la liste des spécialités proposées au niveau du bureau de l'apprentissage de la commune ou au niveau des médiatiques spécialisés dans ce domaine.

-Choisir la profession qui convient le candidat.

-S'inscrire auprès du bureau communal de l'apprentissage qui orientera le candidat vers l'établissement employeur ou l'établissement qu'il aura lui-même choisi.

-Le contrat d'apprentissage est obligatoirement signé par l'apprenti, le candidat, le salarié ou le tuteur légal ; Pour les mineurs, il est signé par leur tuteur légal et approuvé par la commune (Loi n°90-34 relative à l'apprentissage, JORADP, 1990).

2/Pour l'entreprise:

-Etre une personne physique ou morale exerçant une activité professionnelle.

-Etre une unité ou une institution de production, commerciale ou de service, quelle que soit sa taille et sa nature juridique.

-Être des institutions publiques et des organismes à caractère administratif (Loi 81-07, relative à l'apprentissage, JORADP, 1981).

Les postes d'apprentissage sont répartis en fonction du nombre de travailleurs au sein du corps employeur comme suit :(Loi n°81-07, relative à l'apprentissage, JORADP, 1981)

Nombre de travailleurs	Nombre d'apprentis (au moins)
1 à 5	1
6 à 20	2
21 à 40	4
41 à 100	5
100 à 1000	1 pour chaque de 20 travailleurs
Au-delà de 1000 travailleurs	3% de l'ensemble de leur l'effectif

SECTION 2: Conditions liées au contrat d'apprentissage

Pour que le contrat d'apprentissage soit valable, le législateur algérien a prévu un ensemble de conditions doivent être réunies, à savoir :

-Le contrat d'apprentissage doit être écrit et signé par le salarié, l'apprenti et son tuteur légal (si l'apprenti est mineur de moins de 19 ans).

-Il est enregistré par le l'assemblée populaire communal du lieu d'apprentissage, qui l'envoie à l'établissement agréé de formation professionnelle le plus proche.

-Ratification de l'Organisation Générale de la Formation Professionnelle (Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage CFPA/INSFP) sur le contrat d'apprentissage.

-Par ailleurs, le contrat d'apprentissage est exonéré de tout droit de timbre et droit d'enregistrement (Décret n° 81-392, portant application des dispositions de la loi n°81-07, JORADP, 1981).

LA DEUXIEME PARTIE

L'obligation de l'apprenti de suivre une formation appliquée dans l'entreprise

L'apprenti fait l'objet d'une formation appliquée dans l'un des établissements d'emploi. Par ce biais, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Enseignement vise à promouvoir la formation par l'apprentissage, qui facilite les processus d'insertion professionnelle et aide les professionnels à profiter des postes de travail dans les établissements dans lesquels ils ont été formés, et mettre en œuvre le parcours d'enseignement technique et professionnel abandonné par le ministère de l'Éducation nationale.

Bien entendu, l'utilisation des médias et des technologies de la communication s'est généralisée et travailler sur une bonne maîtrise des installations tout en encourageant la formation intensive.

En plus d'installer les dispositifs inclus dans la loi directive pour la formation et l'enseignement professionnels, le recyclage, l'amélioration du niveau des utilisateurs et la modernisation l'administration afin d'identifier l'application effective des réformes, et de considérer les apprentissages comme positifs (**Chapitre 1**), qui a des implications à la fois pour l'apprenti et l'employeur (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1: Avantages et inconvénients d'un contrat d'apprentissage:

Le contrat d'apprentissage procure à l'apprenti dans l'institution qui l'emploie, les avantages qui lui permettent d'acquérir une expérience et des connaissances dans sa spécialité qui lui permettent d'intégrer dans le monde du travail (**Section 1**), mais d'un autre côté, le contrat d'apprentissage a des inconvénients pouvant affecter l'apprenti dans l'institution qui l'emploie (**Section 2**).

SECTION 1: Avantages du contrat d'apprentissage dans l'organisation qui l'emploie:

Le contrat d'apprentissage présente des avantages qui apparaissent notamment dans les points suivants :

-Le contrat d'apprentissage est un contrat alternatif : le contrat d'apprentissage est considéré comme un contrat alternatif car il permet à l'apprenti de passer des périodes dans des centres de formation professionnelle pour acquérir des connaissances appliquées (Ministère du travail, 2024), et des périodes dans l'établissement d'emploi qui lui permet d'acquérir des compétences appliquées,

C'est ce qui permet à l'apprenti de bénéficier d'une formation appliquée et d'entrer dans le monde du travail en acquérant une expérience professionnelle. Candidature requise par de nombreuses institutions pour obtenir un poste.

- **Garantie d'un revenu pour l'apprenti** : l'apprenti sera rémunéré en contrepartie de son travail pour l'établissement d'emploi pendant toute la durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage (Loi n° 81-07, relative à l'apprentissage, JORADP, 1981). L'apprenti en bénéficie dans un délai allant de 06 mois à 12 mois d'un revenu payé par l'Etat, et d'un salaire qui ne doit pas être inférieure à 20.000 dinars en cas où le contrat d'apprentissage dépasse la durée de douze mois (Loi n°2000-01, JORADP, 2000).

- Garantir la santé et la sécurité pour l'apprenti :

Cette obligation n'est pas spécifique à l'apprenti lui seul, elle est une mesure destinée à garantir l'intégrité physique et moral de tout le personnel trouvant sur les lieux de travail.

Les textes légaux et réglementaires de la relation de travail obligent l'employeur à assurer la prévention et la sécurité sur le lieu de travail. A ces fins, des plans et programmes spéciaux sont élaborés pour améliorer l'environnement et les conditions de travail. Comme les travailleurs, les apprentis sont aussi tenus de se conformer à toutes les mesures, directives et instructions que l'employeur juge nécessaires pour assurer la prévention et la sécurité sur le lieu de travail (سليمان أ.، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، 2013).

Il existe de nombreuses formes différentes de protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail, car elles sont souvent liées à l'état psychologique et social du travailleur, ainsi qu'à l'environnement et à la nature de travail auquel l'apprenti ou le travailleur doivent faire face quotidiennement, par exemple, le gaz, la poussière, les machines avec lesquels le travailleur effectue son travail (بشير، 2006).

Afin de garantir la sécurité de l'apprenti sur les lieux d'apprentissage, l'employeur doit utiliser tous les moyens nécessaires édicté par la loi, notamment, en entretenant les établissements et toutes les annexes, de façon continue et adaptée au travail. De manière générale, il doit utiliser tous les moyens nécessaires afin de garantir la sécurité sur les lieux de travail (Décret exécutif n°91-05, relative aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité au milieu du travail, 1991).

-Garantir les mesures de médecine du travail :

L'établissement d'apprentissage doit assurer continuellement les mesures préventives de la santé de l'apprenti pendant toute la période d'apprentissage dont laquelle se trouve sur les lieux d'apprentissage.

Il est à souligner que la protection de la santé de l'apprenti n'est pas destinée à lui spécialement, car il bénéficie de cette protection dans le cadre la protection de la santé du travailleur en g générale qui fait partie intégrante de la politique nationale de santé publique. A cette fin, la médecine de travail exerce un double rôle : d'un côté, elle assure un rôle thérapeutique, puisque le médecin du travail s'engage à soigner tout travailleur qui souffre d'une maladie (Zahir, 2018).

Et d'un autre côté, elle exerce un rôle préventif en cherchant à favoriser et à maintenir la sécurité sanitaire physique et mentale du travailleur, quel que soit le secteur d'activité.

Le médecin du travail œuvre également à informer et à protéger les apprentis et les travailleurs contre les différents risques pouvant être occasionnés par les maladies professionnelles. En conséquence, l'employeur est tenu d'accorder un intérêt particulier à la médecine du travail conformément aux normes précisées dans la réglementation en vigueur (Zahir, 2018).

SECTION 2: Inconvénients du contrat d'apprentissage dans l'organisation qui l'emploie:

Les inconvénients du contrat d'apprentissage pour l'apprenti dans l'établissement d'emploi peuvent apparaître, notamment dans les points suivants:

-L'impact de la pandémie de Corona sur l'apprenti:

La pandémie de Corona a affecté l'économie dans son ensemble, et en particulier les contrats d'apprentissage, ce qui a entraîné la fermeture des centres de formation professionnelle et la perturbation de leurs services.

Se référant à la loi sur l'apprentissage, le législateur algérien n'a pas précisé le sort du contrat d'apprentissage, notamment pour les apprentis qui sont en cours de suivre une formation appliquée, alors que du fait corona, l'établissement employeur est fermer.

Dans ce cas c'est dans la même promotion que si certains apprentis obtiennent un certificat, tandis que d'autres qui peuvent se retrouver dans une situation différente, et puisque le contrat d'apprentissage est un contrat alternatif qui nécessite une formation appliquée, les apprentis qui ne pratiquent pas une formation appliquée dans l'établissement employeur en raison de l'épidémie de Corona, le sort des apprentis dans Ce cas est inconnu.

Malgré la publication du décret exécutif n°20-145 qui définit le système de prévention de la propagation de l'épidémie de Corona, mais en étudiant tous les textes juridiques, il ne comprend aucun article montrant les procédures appliquées aux professionnels qui pratiquent une formation appliquée en l'institution employeur, d'autant plus que les centres de formation professionnelle restaient fermés à ce stade.

L'employeur doit respecter le protocole sanitaire qui exige la protection de l'apprenti contre le danger de l'épidémie de Corona, notamment la solution alcoolisée, les masques de protection, qui font partie de la réglementation technique du travail de distanciation sociale.

CHAPITRE 2: Effets du contrat d'apprentissage:

L'importance du contrat d'apprentissage ne dépend pas du fait qu'il est alternatif et qu'il accorde un salaire à l'apprenti, mais aussi des effets qu'il peut avoir

sur ce dernier lorsqu'il exerce une formation appliquée dans l'établissement d'emploi (**Section 1**), et pour l'employeur qui a des obligations et des droits (**Section 2**).

SECTION 1: Effets du contrat d'apprentissage pour l'apprenti:

L'apprenti est tenu de suivre régulièrement la formation appliquée, ainsi que d'effectuer les travaux qui lui sont demandés dans le cadre des travaux liés à l'apprentissage objet du contrat.

En plus, il doit mettre en œuvre toutes les instructions et recommandations de l'employeur, car ils relèvent de sa compétence organisationnelle à la limite des termes du contrat d'apprentissage ; C'est-à-dire qu'il est soumis aux mêmes conditions que les travailleurs, mais dans la limite des conditions qui ne s'opposent pas à l'objet fondamental du contrat d'apprentissage.

En contrepartie, l'apprenti bénéficie d'une couverture sociale (sécurité sociale, assurance accident du travail et allocations familiales), et il droit à un présalaire garanti par l'État pendant les 12 premiers mois.

Tandis que si la période d'apprentissage s'étend entre 12 et 24 mois, l'Etat et l'employeur se partagent rémunérer à parts égales le présalaire de l'apprenti, mais au-delà des 24 mois, l'employeur sera le seul à assumer l'obligation de verser ce présalaire qui ne sera en aucun cas inférieur au Smig conformément à l'article 17/3 de la Loi n° 81-07 relative à l'apprentissage.

SECTION 2: Effets du contrat d'apprentissage pour l'employeur:

L'employeur est tenu de l'obligation de fournir à l'apprenti un environnement de travail adéquat à la formation qui se déroule dans l'une de ses institutions. Par conséquent, l'employeur peut directement entreprendre lui-même l'apprentissage, s'il est qualifié pour le métier dans lequel la formation doit être effectuée.

A défaut de cette exigence, et conformément l'article 59 de la Loi n° 90-11 relative aux relations de travail, l'employeur doit déléguer un de ses travailleurs qualifié afin de garantir la formation de l'apprenti.

Conclusion:

L'apprentissage est l'une des formes de formation les plus importantes pouvant contribuer à l'insertion des jeunes dans le monde du travail, car ce dernier bénéficie d'une formation théorique pour découvrir le métier ou le métier dans lequel il souhaite s'investir, et en retour il bénéficie d'une formation appliquée pour développer ses capacités professionnelles afin d'être prêt à exercer le métier ou l'artisanat et intégré dans le marché du travail et dans le monde du travail.

Nous avons expliqué à travers cet article en quoi le contrat d'apprentissage est un contrat alternatif, mais le problème n'est pas de chercher comment équilibrer la position de l'employeur et la position de l'apprenti dans l'établissement employeur, il faut plutôt chercher l'efficacité du contrat d'apprentissage et de la loi sur

l'apprentissage, pour une efficacité économique et juridique dans le monde du travail, notamment d'un point de vue appliqué.

Malgré les avantages que présente le contrat d'apprentissage, il n'est pas exempt d'inconvénients, à cet égard, nous suggérons les idées suivantes pour assurer son efficacité sur le terrain :

-Ouvrir des spécialités en apprentissage adaptées aux besoins du marché du travail moderne, afin qu'elles soient efficaces et produisent leurs effets dans le monde du travail.

-La nécessité d'actualiser la loi sur l'apprentissage et de l'adapter au développement économique.

-Généraliser à ce que tous les professionnels bénéficient d'une formation pratique dans l'institution employeur, afin d'atteindre le principe d'égalité.

- La mise à jour de l'apprentissage à distance, qui contribue à atteindre la rapidité et la formation des professionnels, notamment après l'émergence des mécanismes de fonctionnement modernes qui nécessitent le travail à distance.

- Suivi effectif de l'apprentissage, l'apprenti doit être suivi dans la manière dont il exécute ses tâches afin de ne pas réduire la productivité de l'établissement employeur, car pendant toute la durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage, l'employeur met à disposition toutes les ressources internes pour le soutenir et le former.

-Motiver les professionnels à accroître leur productivité et leur rentabilité, en leur donnant la possibilité d'être nommés directement dans l'établissement employeur, notamment les professionnels qui font la preuve de leur compétence, avec l'agrément de l'employeur, d'autant plus que les centres de formation professionnelle dispensent des formations facilitant l'accès au monde de travailler plus que l'université.

Références:

1. Décret. (1981, Décembre 29). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1981/F1981052.pdf?znjo=52>
2. exécutif, D. (1991, janvier 23). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1991/F1991004.pdf?znjo=04>
3. l'apprentissage, L. n.-0. (1981, juin 30). JORADP. Récupéré sur www.joradp.dz: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1981/F1981026.pdf?znjo=26>
4. l'insertion, M. d. (2023, 04 02). Récupéré sur <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>
5. Loi. (1981, juin 30). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1981/F1981026.pdf?znjo=26>
6. Loi. (1981, juin 30). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1981/F1981026.pdf?znjo=26>
7. loi. (1981, 06 27). journal officiel de la république algérienne populaire et démocratique. Récupéré sur www.joradp.dz: <https://www.joradp.dz/HFR/Index.htm>

8. loi. (1981, juin 30). *journal officiel de la république algérienne démocratique et populaire*. Récupéré sur joradp: <https://www.joradp.dz/HFR/Index.htm>
9. Loi. (1981, juin 30). *journal officiel de la république algérienne populaire et démocratique*. Récupéré sur joradp: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1981/F1981026.pdf?znjo=26>
10. Loi. (1990, 12 26). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1990/F1990056.pdf?znjo=56>
11. Loi. (1990, avril 25). *journal officiel de la république algérienne démocratique et populaire*. Récupéré sur joradp: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1990/F1990017.pdf?znjo=17>
12. Loi. (1991, 17 avril). *journal officiel de la république algérienne démocratique et populaire*. Récupéré sur joradp: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/1991/F1991017.pdf?znjo=17>
13. Loi. (2000, janvier 19). JORADP. Récupéré sur JORADP: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/2000/F2000003.pdf?znjo=03>
14. Ministère du travail, d. l. (2024, 02 03). google. Récupéré sur google: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_apprentissage.pdf
15. n° L. (s.d.).
16. Steedman, H. (2014). *Contribution de L'OIT au groupe de travail du G 20 sur l'emploi, vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage, bureau international du travail, organisation internationale du travail. Genève.*
17. Zahir, B. (2018). *le grand manuel du droit de travail en partique . alger: berti édition.*
18. أحمية سليمان. (2012). *الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.*
19. أحمية سليمان. (2013). *قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي". الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية.*
20. سليمان, أ. (2012). *الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.*
21. مكي خالدية. (2011). *الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين. رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي. كلية الحقوق- جامعة وهران ، الجزائر.*
22. هدي بشير. (2006). *الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية . الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.*
23. aḥmyh Sulaymān. (2012). *al-Wajīz fī Qānūn ‘Alāqāt al-‘amal fī al-tashrī‘ al-Jazā’irī. al-Jazā’ir : Dīwān al-Maṭbū‘āt al-Jāmi‘īyah.*
24. aḥmyh Sulaymān. (2013). *Qānūn ‘Alāqāt al-‘amal al-jamā‘īyah fī al-tashrī‘ al-Jazā’irī al-muqāran "al-qānūn alātfāqy". al-Jazā’ir : Dīwān al-Maṭbū‘āt al-Jazā’irīyah.*
25. Sulaymān, U. (2012). *al-Wajīz fī Qānūn ‘Alāqāt al-‘amal fī al-tashrī‘ al-Jazā’irī. al-Jazā’ir : Dīwān al-Maṭbū‘āt al-Jāmi‘īyah.*
26. Makkī Khālīdīyah. (2011). *al-Ḥimāyah al-qānūnīyah llqāṣr fī iṭār al-qawānīn al-muta‘alliqah bāltmhyn. Risālat duktūrāh fī al-qānūn al-ijtimā‘ī. Kullīyat alḥqwq-Jāmi‘at Wahrān, al-Jazā’ir.*
27. hdy Bashīr. (2006). *al-Wajīz fī sharḥ Qānūn al-‘amal, ‘Alāqāt al-‘amal al-fardīyah wa-al-jamā‘īyah. al-Jazā’ir : Jusūr lil-Nashr wa-al-Tawzī‘.*