الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر – بسكرة –

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير. تخصص تسيير الموارد البشرية

الفوج : 01

بحث حول :

الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر

**من إعداد الطلبة:**

- أميرة فراس - أسماء بوغدير - كريمة قدواري

**تحت إشراف الأستاذة :**

\_علالي مليكة

السنة الجامعية:

**2019/2020**

**خطــة البــحث**

**مقدمة**

**المبحث الأول:** ماهية التكوين المستمر.

المطلب الأول: مفهوم التكوين المستمر.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التكوين المستمر.

المطلب الثالث: أسس التكوين المستمر.

**المبحث الثاني:** الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر.

المطلب الأول: الإطار القانوني والتنظيمي المستمر في الجزائر.

المطلب الثاني: التكوين في الوظيف العمومي والقانون الخاص.

المطلب الثالث: معوقات ومشاكل التكوين المستمر.

**الخاتمة**

**قائمة المراجع.**

**مقدمة**

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم، وتمكن المؤسسة من مواجهة التحديات والمنافسات، حيث بعد التكوين أحد العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية وجوهرها، كما يحتل التكوين مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وسد العجز والقصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، حيث يعتبر التكوين في عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية، لذا نزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للموظفين للقيام به من أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم، ومن ثم فالهدف من التكوين هو تزويد المتكونين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغير سلوكهم واتجاههم بشكل ايجابي وبالتالي رفع مستوى آدائهم. ما هو الإطار القانوني وتنظيمي لتكوين؟.

**المبحث الأول: ماهية التكوين المستمر.**

**المطلب الأول: مفهوم التكوين المستمر.**

\* هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا لتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه، فيصبح بذلك تكوين مستمر بمختلف أنواعه ومستوياته، وسيلة لتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء ووبالتالي تحقيق مردودية أفضل.[[1]](#footnote-0)

\* هو تكوين إضافي يستفيد منه العمال ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي والعلمي.

\* هو دروس أو مقررات بيداغوجية ( نظرية، تطبيقية) تتناول تطور العلوم والتقنيات بهدف إلى تحقيق فعالية لدى العاملين المحترفين.

\* هو عبارة عن تدريب مهني متواصل وهو مجموعة المعايير المعتمدة يهدف اكتساب تأهيل مهني للعمال والذين تتكفل بهم الدولة أو المسؤولين في العمل.[[2]](#footnote-1)

من خلال ما سبق يمكن تعريف التكوين المستمر:

\* هو مواصلة التكوين الأولي بهدف تحديد المعارف واكتساب قدرات مهنية عالية ومسايرة التطورات السريعة في المعلومات قصد التطوير من أجل التميز في كل ما هو جديد في الميدان المهني.

**المطلب الثاني: أهمية وأهداف تكوين مستمر.**

**اولا : أهمية التكوين المستمر :**

تظهر أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:

* حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات للترقية الوظيفي، وما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات إدارية من نوعية خاصة.
* منح المتكون القدرة على مسايرة كل التطورات الحاصلة في المجتمع.
* اكتساب المتكونين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة من خلال توضيح النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة المتعلقة باستعمالها.
* القدرة على ملاحظة كل المعلومات الصادرة من خلال المعرفة الجيدة بالتقنيات المختلفة لاستعمال هذه الوسائل.
* تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع النظم الجديدة.
* رفع درجة الرضا الشخصي لدى المتكون لما يتلقاه مع تدريب.

تشجيع مراكز المعلومات للتعامل فيما بينها للقيام بدورات تدريبية بهدف رفع كفاءة العمل.[[3]](#footnote-2)

**ثانيا : أهداف التكوين المستمر :**

نظرا لضرورة إلزام التكوين المستمر في جميع المجالات وخاصة منها مجال المعلومات، فهو يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف المسايرة للتطورات المتلاحقة ومن بين هذه الأهداف نجد:

- أن يجعل المهنيين مسايرين للمفاهيم أو المعارف والمهارات الجديدة سواء في المجال الخاص بهم أو في المجالات المناسبة أو المرتبطة معا.

- أعدادهم للمتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني.

- تحديث تعليمهم الأساسي.

- الاقتصاد في التكاليف والتقليل من المخاطر، فالتكوين المستمر يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء .

- رفع مستوى أداء العاملين ورضاءه وثقته .

- تحقيق الاستثمار الأمثل للتقنيات الحديثة من النواحي الفنية والاقتصادية.[[4]](#footnote-3)

**المطلب الثالث: أسس التكوين المستمر.**

**\*الأسس العامة :**

\_ تمديد الحاجة الحالية والمستقبلية للتدوين المستمر .

\_ الشروط القانونية والمادية .

\_ تحديد المجموعات وأماكن التكوين مع ارتباطها بسوق العمل .

\_ أهداف التكوين ومستويات .

**\*الأسس الخاصة:**

يجب أن تشمل العناصر التالية:

\_ الأهداف الخاصة للتدريب .

\_ المحتويات الفردية لموضوعات التكوين المستمر .

\_ الطرق والمناهج التعليمية .

\_ الوسائل والتجهيزات الملائمة .

\_ تطوير التكوين المستمر ونتائجه .[[5]](#footnote-4)

**المبحث الثاني: الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر.**

**المطلب الاول :الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر**

**1- الإطار القانوني للتكوين :**

أن إلزام كافة الهيئات المستخدمة وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المهنية بصفة دورية وربط ترقياتهم ، نصت عليه كافة النصوص التشريعية والتنفيذية، ومنها المادة 57 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الفردية والمواد من 52 إلى 53 من المرسوم الجزائري رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ( كحق من حقوق الموظفين الاسيسة ) وواجب من واجبات المصالح العمومية بنية:

- ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعدادتهم والجهود التي يبذولونها.

- المشاركة في إنجاز الأعمال المخصصة لضمان تكيف المرشحين مع الوظيفة العمومية؛ وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص.

تحيل الفقرة الخامسة من نفس المادة على تجديد كيفيات تطبيقية وبالفعل فقد صدر المرسوم عام 1996م وهو المرسوم التنفيذي رقم 93/96 المؤرخ في 3 مارس 1996م المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

وضعت هذه القوانين لتحقيق نجاعة التكوين اذا "" يجب الوصول إلى تنمية الفعالية عند الموظف والاختصار في مدة التمدرس واستبعاد العادات السيئة في العمل ورفع معنويات الموظف وتوفير إمكانيات الترفيع وتحسين مستوى الادارة، وتقاس فعالية التكوين"" بالآثار التي أنتجها فالهدف من النشاط هو تحقيق تغيير معين للفرد والمؤسسة "".

وفي هذا الإطار كلفت مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق وعملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات سواء بالالتحاق بالوظائف العمومية أو التكيف مع مناصب العمل وفق مهام وأهداف المؤسسات والإدارات العمومية واحتياجاتها الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية الموحدة لهذا الغرض.[[6]](#footnote-5)

**2- الإطار التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في الجزائر :**

لقد اهتم المشرع الجزائري بمجال التكوين المهني من خلال إصداره لجملة من التشريعات التي تضبطه وتحدد مجال عمله كما يلي:

- ظهور قانون العمل سنة 1978 الخاص بالجزائر يتضمن القانون الأساسي للعامل بعد التخلي عن القوانين الفرنسية وبداية سن القوانين الخاصة بالجزائر

- صدور القانون 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتكوين المهني

- المرسوم التنفيذي81-393 المؤرخ في حالة 1982/09/04 ويتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة جدد في المواد 8،7،6،5 أنماط التكوين

- قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل شرع هذا القانون ابتداءا من الاحكام الأولى للمادة السادسة في سجل التكوين المهني بحق معترف به للعامل للاستفادة من دورات تكوينية مهنية.

- المرسوم 97-197 المؤرخ في 1995/05/18 جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم78-135 المؤرخ في 1978/06/03والمتضمن انشاء مجلس وطني استشاري للتكوين جالمهني.

-المرسوم98-355 المؤرخ في 1998/11/10 المتضمن انشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل

- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني.

وفيما يخص هياكل التكوين المهني في الجزائر تتمثل في :

\* مراكز التكوين المهني والتمهين المهنيين cfpA

\* المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني insep

\*المعهد الوطني للتكوين ifp

\*معاهد التكوين المهنيinfp يبلغ عدد هذه المعاهد 06 متواجدة في ستتة ولايات .

\* المركز الوطني للتعليم عن بعدcnepd

\*الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصلfnac [[7]](#footnote-7)

**المطلب الثاني : التكوين في الوظيف العمومي ( التكوين المستمر في التشريع الجزائري )**

اهتم التشريع الجزائري بمجال التكوين المستمر و تأهيل الموظفين و ذلك من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تمثل في :

\_ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 ه الموافق ل 15 جويلية 2006 ، حيث تطرق في الفصل الأول من الباب الثاني الذي يخص الضمانات و حقوق الموظف و واجباته في :

**\* المادة 38**: للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

و جاء في الفصل الخامس الخاص بالتكوين من الباب الرابع الذي يخص تنظيم المسار المهني :

**\* المادة 104**: يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله إلى مهام جديدة.

**\* المادة 105**: تحدد شروط الالتحاق بالتكوين و تحسين المستوى و كيفية تنظيمه و مدته و واجبات الموظف و حقوقه المترتبة على ذلك عن طريق التنظيم.[[8]](#footnote-9)

و جاء في الفصل السادس الخاص بالترقية في الدرجات و الترقية في الرتب من الباب الرابع في :

**\* المادة 111**: يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكريس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و المخططات السنوية او متعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى .

و جاء في الفصل الثاني الخاص بالتربص من الباب الرابع في :

**\* المادة 83 :** يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص ، غير انه يمكن إن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة .

**\* المادة 84 :** يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك إن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته .

**\* المادة 85:** بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه : أما ترسيم المتربص في رتبته .

إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط .

إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق او تعويض .

**\* المادة 87 :** يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس الحقوقهم ، مع مراعاة إحكام هذا القانون الأساسي .

**\* المادة 90 :** فترة التربص فترة خدمة فعلية و تؤخذ في الحسبان عند احتساب الاقدمية للترقية في الرتبة و في الدرجات و للتقاعد .

و جاء في الفصل الرابع الخاص بتقييم الموظف من الباب الرابع في :

**\* المادة 97 :** يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.[[9]](#footnote-13)

**\* المادة 101:** تعود سلطة التقييم و التقدير إلى السلطة المؤهلة، يتم التقييم بصفة دورية و ينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة.

**\*المادة 102 :** تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه إن يقدم بشأنها إلى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها ، و تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف.[[10]](#footnote-11)

**المطلب الثالث : معوقات و مشاكل التكوين المستمر**

\* جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر .

\* اعتقاد العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله ، أي افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر .

\* عدم توفير المكونين الأكفاء ، فالتكوين علم له منهجيته و أصوله العلمية و العملية في تخطيط و تنفيذ و تقييم و متابعة النشاط التكويني .

\* عدم وجود إستراتيجية متكاملة تربط بين التكوين و سياسات النقل و الترقية و تخطيط العمالة.

\*غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر و النتائج المتحققة منه .

\*اختلاف كبير و متنوع في سلوكيات المتدربين .

\* نقص الإمكانيات المادية و المالية إضافة إلى ضيق الوقت .

\*صعوبة تحديد حاجات المشاركين.

\* صعوبة الاستجابة إلى كل حاجيات المشاركين .

\* التركيز على المنهج الأكاديمي النظري كأسلوب للتدريب .

\* الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية .[[11]](#footnote-12)

**الخــــاتمة:**

مما تقدم يتضح لنا أهمية التكوين المستمر حيث يلعب دور مفتاح لاختصاص المعلومات و وسيلة تخدم التطور و تسمح بتحقيق التكيف مع التنظيم و المهام و بذلك يجب إن يكون التكوين في حركته على المدى المتوسط و البعيد و يتضمن لاستجابة التطورات البيئية و تطور المؤسسة و الموارد البشرية لهيكلة هذا التكوين و منح الإطار القانوني و التنظيمي له .

**قائـــــــمة الــــمراجع**

**1- واصف مصري منذر ؛ اقتصاديات التعليم والتدريب المهني، ليبيا ،المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ،2003.**

**2- كريم مراد؛ مجتمع المعلومات وتأثيراته على المهنة ،قسنطينة؛ دار بهاء للنشر والتوزيع، 2011.**

**3- رمضاني سمية ،واقع التكوين المستمر لدى اختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات والتوثيق؛ تخصص إدارة أعمال؛ دراسة ميدانية لجامعة العربي بن مهيدي؛ أم لبواقي؛ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات؛ جامعة 8 ماي ؛قالمة ؛2016-2017.**

**4-حميداني شافية؛ فريعن عبد الرزاق، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر؛ ولاية قالمة كنموذج، مذكرة مكملة لشهادة الماستر نظام جديد (ل.م.د) في العلوم السياسية، إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ؛ 2016\_2015**

**5-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد46 ؛20 جمادى الثانية عام1427ه؛ 16 يوليو 2006م.**

1. واصف مصري منذر ، اقتصاديات التعليم والتدريب المهني ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، ليبيا ، 2003،ص93.\_ [↑](#footnote-ref-0)
2. كريم مراد ، مجتمع المعلومات وتأثيراته على المهنة ، دار بهاء للنشر والتوزيع ، قسنطينة ،2011،ص19.\_ [↑](#footnote-ref-1)
3. رمضاني سمية ،واقع التكوين المستمر لدى اختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات والتوثيق ، تخصص إدارة أعمال ، دراسة ميدانية لجامعة العربي بن مهيدي ، أم لبواقي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات ، جامعة 8 ماي ، قالمة ، 2016\_2017 ،ص22. \_ [↑](#footnote-ref-2)
4. .23رمضاني سمية ، نفس المرجع السابق ، ص \_ [↑](#footnote-ref-3)
5. رمضاني سمية ، نفس المرجع السابق ، ص 28 .\_ [↑](#footnote-ref-4)
6. رمضاني سمية ، نفس المرجع السابق ، ص 20، ص21.\_ [↑](#footnote-ref-5)
7. حميداني شافية فريعن عبد الرزاق ، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر ، ولاية قالمة كنموذج ، مذكرة مكملة لشهادة الماستر نظام جديد (ل.م.د) في العلوم السياسية ، إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016\_2015 ،ص21.\_ [↑](#footnote-ref-7)
8. ه ، 16 يوليو 2006م ، ص10.1427 جمادى الثانية 20 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد46 ،\_ [↑](#footnote-ref-9)
9. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، نفس المرجع السابق ،ص10\_ [↑](#footnote-ref-13)
10. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد46، نفس المرجع السابق ،ص9،ص10.\_ [↑](#footnote-ref-11)
11. رمضاني سمية ، نفس المرجع السابق ، ص 29، ص30.\_ [↑](#footnote-ref-12)