

## المحاضرة الثانية: الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين

تؤطر عملية التكوين، التدريب، والترخيص في المؤسسات الاقتصادية والإدارية العامة والخاصة بإطار قانوني وتنظيمي يسعى إلى تنظيم هندسة التكوين من الإعداد إلى التقييم، ويختلف الإطار القانوني والتنظيمي من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى؛

قد يشير القانون إلى العملية التدريبية بشكل عام ويعمل التنظيم على التدقيق في جوانب هندسة التكوين من كل النواحي، وإن أهمية عملية التدريب في حد ذاتها ودقة هندستها تعود إلى النظرة التسييرية والاستراتيجية للمسير والمؤسسة للعملية التدريبية والعائد منها وقبل ذلك إلى مدى خصوصية المؤسسة؛ نتناول فيما يلي رؤية حول الإطار القانوني للتكوين في الوظيف العمومي وكذا خصائص التكوين في الجزائر ذات العلاقة بالإطار القانوني والتنظيمي.

### 1- مثال عن التكوين في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يحدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>؛ الباب الثاني الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، وبالتحديد المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

كما يحدد الباب الرابع تنظيم المسار المهني بالتحديد الفصل الثاني : الترخيص حيث تشير:

**المادة 83 :** يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا 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، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته.

<sup>1</sup> <http://www.joradp.dz/har/dgfp.htm>

**المادة 85 :** بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته،

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

**المادة 86 :** يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

**المادة 87 :** يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.

**المادة 88 :** لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

**المادة 89 :** لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

**المادة 90 :** فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد.

**المادة 91 :** تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

**المادة 92 :** تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

كما يشير الفصل الرابع من القانون السابق إلى: تقييم الموظف

**المادة 97 :** يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.

**المادة 98 :** يهدف تقييم الموظف إلى:

-الترقية في الدرجات،

-الترقية في الرتبة،

-منح امتيازات مرتبطة بالمراد ودية وتحسين الأداء،

-منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

**المادة 99 :** يركز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

-احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية،

-الكفاءة المهنية،

-الفعالية والمردودية،

-كيفية الخدمة.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

**المادة 100 :** تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.

**المادة 101 :** تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة.

يتم التقييم بصفة دورية. وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة.

**المادة 102 :** تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.

تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف.

**المادة 103 :** تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

كما يشير الفصل الخامس من القانون السابق إلى: التكوين

المادة 104 : يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.

المادة 105 : تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم.

## 2- خصائص التكوين في الجزائر ذات العلاقة بالإطار القانوني والتنظيمي<sup>1</sup>

فالتكوين كونه وسيلة في خدمة التطور تبقى دائما تخضع للتغيرات التي قد تحدث ويجب أن تتكيف مع التنظيم والمهام، كما يجب أن تكون قادرة على الاستجابة لإحتياجات التطورات البيئية مع تطوير التوجيه وحركته على المدى المتوسط والطويل وكذا تطور المؤسسة ومواردها البشرية، حيث يتميز التكوين في الجزائر بشكل عام بما يلي:

- عدم وجود مخططات التكوين، قصير، متوسط، وطويل المدى، تتماشى مع أهداف معينة تؤدي إلى تكيف التكوينات مع إحتياجات تطور قطاع الوظيف العمومي خصوصا؛
- عدم كفاية علاقات التنسيق بين قطاعات التكوين والقطاعات المستعملة؛
- الإستعمال الرديء للوسائل الموجهة للتكوين دون العودة الحقيقية للإستثمار والعائد منه؛
- إختلاف الوصايات وتنظيمات مختلف أجهزة تكوين القطاع وما زاد الأمر خطورة عدم وجود تنسيق شامل بين المهام والأهداف والإمكانات ومنابع أجهزة التكوين الإداري في مجمله.

ونظرا للإعتبارات السابقة الذكر فإن مراجعة النظام الحالي للتكوين المتخصص يعد ضرورة وهذا للإلتحاق الجيد بحركات التكوين داخل القطاع من جهة وفعالية جيدة لأجهزة التكوين بين القطاعات من جهة أخرى.

يمكن الإطلاع على الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين في دول أخرى على الإنترنت.

<sup>1</sup> عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص ص 103-104، بالتصرف.