جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم النفس

المستوى: ماستر -02-

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس: هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية

أستاذ المقياس: د. أحمد فواتيح محمد الأمين

محاضرة رقم (02):

1- الجانب القانوني (القانون الجزائري أو المشرع الجزائري للتكوين):

إن عملية التكوين وسيلة للوصول إلى أهداف معينة تهم كل مؤسسة والعمال في نفس الوقت لهذا نجد القانون ينص بإلزامية التكوين سواء في الوظيف العمومي أو المؤسسات الصناعية أو الانتاجية الخاصة.

إن القانون الجزائري الصادر في سنة 1990 قد ألم بجميع وظائف مصلحة تسيير الموارد البشرية ونذكر منها بوجه الخصوص التكوين خلال العمل حسب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل. في الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990 والذي يتضمن عملية التكوين من المادة القانونية 57 إلى 60.

المادة 57:

يجب على كل **مستخدم** أن يباشر **أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى** لصالح **العمال**، حسب برنامج يعرضه على **لجنة المشاركة** لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق ب**التمهين** لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58:

يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59:

يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60:

يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.