

CHUC

2009 - 2008 :

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

إهداء

إلى من ربي وولد، بذل وكذ، أعطى وما أخذ،

إلى الوالدين الكسريين

أهدي هذا

العسل

سامي

شكر

بمناسبة هذا العمل، أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور موسى عبد النور، وذلك لقيامه بمتابعة هذه المذكرة توجيهياً وإرشاداً مع الامتنان له على كل ما أبداه من صبر وتفهم و ما أسداه من تشجيع. ولا يسعني إلا أن أشكر كل من ساعد من قريب أو من بعيد في إكمال هذا البحث، من مسيرين و أطباء بالمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة و أذكر على وجه الخصوص مديرية النشاطات الطبية و شبه الطبية، و كذلك الزملاء بالجامعة دون أن أنسى الأهل الكرام و الأصحاب الأوفياء.

| | |
|----------|----------|
| 1 | |
| 7..... | : |
| 7..... | : |
| 7..... | .1 |
| 7..... | .1.1 |
| 10..... | .2.1 |
| 10..... | .1.2.1 |
| 10..... | 1.1.2.1 |
| 11..... | .2.1.2.1 |
| 11..... | .3.1.2.1 |
| 11..... | .4.1.2.1 |
| 12..... | .5.1.2.1 |
| 12..... | .6.1.2.1 |
| 12 | .2.2.1 |
| 14 | .3.2.1 |
| 14 | .2 |
| 14 | .1.2 |
| 15 | .1.1.2 |
| 15 | .1.1.1.2 |
| 16 | .2.1.1.2 |
| 16 | .3.1.1.2 |
| 16 | .2.1.2 |
| 16 | .1.2.1.2 |
| 17 | .2.2.1.2 |
| 17 | .3.2.1.2 |
| 17 | .3.1.2 |
| 17 | .1.3.1.2 |

| | |
|----------|------------|
| 18..... | .2.3.1.2 |
| 18 | .2.2 |
| 18..... | .1.2.2 |
| 18 | .1.1.2.2 |
| 19 | .1.1.1.2.2 |
| 19..... | .2.1.1.2.2 |
| 20 | .2.1.2.2 |
| 20 | .1.2.1.2.2 |
| 20 | .2.2.1.2.2 |
| 21..... | .2.2.2 |
| 22 | .1.2.2.2 |
| 22 | .2.2.2.2 |
| 23 | .3.2.2.2 |
| 24 | .4.2.2.2 |
| 24 | .5.2.2.2 |
| 25 | .6.2.2.2 |
| 26 | .7.2.2.2 |
| 26 | .8.2.2.2 |
| 27 | .9.2.2.2 |
| 27..... | .10.2.2.2 |
| 28 | .11.2.2.2 |
| 29 | : |
| 29 | .1 |
| 29..... | .1.1 |
| 29 | .1.1.1 |
| 30 | .1.1.1.1 |
| 30 | .2.1.1.1 |
| 31 | .3.1.1.1 |
| 32 | .2.1.1 |
| 32 | .1.2.1.1 |

| | |
|--------------------|------------|
| 33 | .1.1.2.1.1 |
| 33 1945 1914 | .2.1.2.1.1 |
| 341975 1945 | .2.2.1.1 |
| 35 () 1975 | .3.2.1.1 |
| 36 | .2.1 |
| 37 | .1.2.1 |
| 37 | .1.1.2.1 |
| 37 | .2.1.2.1 |
| 38 | .3.1.2.1 |
| 38 | .4.1.2.1 |
| 39 | .5.1.2.1 |
| 39 | .6.1.2.1 |
| 39 | .7.1.2.1 |
| 40 | .8.1.2.1 |
| 40 | .9.1.2.1 |
| 40..... | .2.2.1 |
| 41..... | .1.2.2.1 |
| 41..... | .2.2.2.1 |
| 42..... | .3.2.2.1 |
| 42 | .4.2.2.1 |
| 42 | .2 |
| 42 | .1.2 |
| 43 | .1.1.2 |
| 43 | .2.1.2 |
| 43 | .1.2.1.2 |
| 44..... | .2.2.1.2 |
| 45 | .1.2.2.1.2 |
| 46 | .2.2.2.1.2 |
| 46 | .3.2.2.1.2 |
| 46..... | .4.2.2.1.2 |

| | |
|----------|------------|
| 47 | .5.2.2.1.2 |
| 47 | .2.2 |
| 47 | .1.2.2 |
| 47 | .1.1.2.2 |
| 47 | .2.1.2.2 |
| 47 | .3.1.2.2 |
| 48 | .2.2.2 |
| 48 | .1.2.2.2 |
| 48 | .2.2.2.2 |
| 49 | .3.2.2.2 |
| 49 | .4.2.2.2 |
| 49 | : |
| 50 | .1 |
| 50 | .1.1 |
| 50 | .1.1.1 |
| 50 | .1.1.1.1 |
| 50 | .2.1.1.1 |
| 50 | .1.2.1.1.1 |
| 50 | . |
| 51 | . |
| 51 | . |
| 51 | .2.2.1.1.1 |
| 52 | .3.1.1.1 |
| 52 | .1.3.1.1.1 |
| 52 | . |
| 52 | . |
| 53 | .2.3.1.1.1 |
| 53 | .2.1.1 |
| 53 | .1.2.1.1 |
| 54 | .2.2.1.1 |

| | |
|----------|------------|
| 54 | .3.2.1.1 |
| 54..... | .2.1 |
| 54 | .1.2.1 |
| 55 | .1.1.2.1 |
| 55 | .2.1.2.1 |
| 56 | .3.1.2.1 |
| 57 | .2.2.1 |
| 57 | .1.2.2.1 |
| 57 | .2.2.2.1 |
| 58 | .2 |
| 58 | .1.2 |
| 58 | .1.1.2 |
| 62 | .2.1.2 |
| 64 | .2.2 |
| 64 | .1.2.2 |
| 65 | .2.2.2 |
| 65 | .1.2.2.2 |
| 66 | .2.2.2.2 |
| 66 | .3.2.2 () |
| 66 | .1.3.2.2 |
| 67 | .2.3.2.2 |
| 67 | .3.3.2.2 |
| 67..... | .4.3.2.2 |
| 67 | .5.3.2.2 |
| 68..... | .6.3.2.2 |
| 68 | .7.3.2.2 |
| 68 | .8.3.2.2 |
| 69 | .4.2.2 |
| 69 | .1.4.2.2 |
| 69 | .2.4.2.2 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 71 | : | |
| 72 | : | |
| 72..... | | .1 |
| 72 | | .1.1 |
| 72 | | .1.1.1 |
| 72 | | .1.1.1.1 |
| 73 | | .2.1.1.1 |
| 73 | | .1.2.1.1.1 |
| 74 | | .2.2.1.1.1 |
| 76 | | .2.1.1 |
| 76 | | .1.2.1.1 |
| 79 | | .2.2.1.1 |
| 80 | | .2.1 |
| 80 | | .1.2.1 |
| 84 | | .2.2.1 |
| 84..... | | .1.2.2.1 |
| 86 | | .2.2.2.1 |
| 87..... | | .2 |
| 87 | | .1.2 |
| 88 | | .1.1.2 |
| 89 | | .2.1.2 |
| 89 | | .1.2.1.2 |
| 91 | | .2.2.1.2 |
| 91 | | .1.2.2.1.2 |
| 91 | | .2.2.2.1.2 |
| 91 | | .3.2.2.1.2 |
| 91..... | | .3.2.1.2 |
| 93 | | .2.2 |
| 93 | | .1.2.2 |
| 95 | | .2.2.2 |

| | |
|-----------|------------|
| 95 | .1.2.2.2 |
| 95 | .1.1.2.2.2 |
| 96 | .2.1.2.2.2 |
| 96 | .3.1.2.2.2 |
| 96 | .4.1.2.2.2 |
| 96 | .2.2.2.2 |
| 97 | .3.2.2.2 |
| 97 | .4.2.2.2 |
| 98 | .3.2.2 |
| 98 | .1.3.2.2 |
| 98 | .1.1.3.2.2 |
| 99 | .2.1.3.2.2 |
| 99 | .2.3.2.2 |
| 99 | .1.2.3.2.2 |
| 99 | . |
| 100 | . |
| 101 | . |
| 101 | . |
| 102 | .2.2.3.2.2 |
| 102 | . |
| 102 | . |
| 103 | . |
| 103 | : |
| 104 | .1 |
| 104 | .1.1 |
| 104 | .1.1.1 |
| 104 | .1.1.1.1 |
| 105 | .2.1.1.1 |
| 105 | .3.1.1.1 |
| 106 | .4.1.1.1 |

| | |
|-----------------|------------|
| 106 | .2.1.1 |
| 106 | .1.2.1.1 |
| 106 | .1.1.2.1.1 |
| 107 | .2.1.2.1.1 |
| 108 | .2.2.1.1 |
| 109 | .3.2.1.1 |
| 110 | .4.2.1.1 |
| 110 | .1.4.2.1.1 |
| 111 | .2.4.2.1.1 |
| 112 | .2 |
| 112 | .1.2 |
| 112 () : | .1.1.2 |
| 112 | .1.1.1.2 |
| 113 | .2.1.1.2 |
| 114 | .2.1.2 |
| 114 | .1.2.1.2 |
| 115 | .2.2.1.2 |
| 115 | .2.2 |
| 115 | .1.2.2 |
| 116 | .1.1.2.2 |
| 118 | .2.1.2.2 |
| 119 | .3.1.2.2 |
| 120 | .2.2.2 |
| 121 | : |
| 121 | .1 |
| 121 | .1.1 |
| 121 | .1.1.1 |
| 123 | .2.1.1 |
| 123 | .1.2.1.1 |
| 124 | .2.2.1.1 |

| | |
|-----------|------------|
| 125 | .2.1 |
| 125 | .1.2.1 |
| 127 | .2.2.1 |
| 127 | .1.2.2.1 |
| 128 | .2.2.2.1 |
| 128 | .1.2.2.2.1 |
| 128 | . |
| 128 | . |
| 128 | . |
| 128 | . |
| 129 | .2.2.2.2.1 |
| 129 | .2 |
| 129 | .1.2 |
| 129 | .1.1.2 |
| 129 | .1.1.1.2 |
| 130 | .2.1.1.2 |
| 130 | .3.1.1.2 |
| 130 | .4.1.1.2 |
| 131 | .2.1.2 |
| 131 | .1.2.1.2 |
| 132 | .2.2.1.2 |
| 132 | .3.2.1.2 |
| 133 | .4.2.1.2 |
| 134 | .2.2 |
| 134 | .1.2.2 |
| 136 | .2.2.2 |
| 137 | .3.2 |
| 137 | .1.3.2 |
| 138 | .2.3.2 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 140 | : | |
| 140 | : | |
| 140 | | .1 |
| 140 | | .1.1 |
| 140 | | .1.1.1 |
| 141 | | .2.1.1 |
| 141 | | .3.1.1 |
| 141 | | .4.1.1 |
| 141 | | .5.1.1 |
| 141 | | .2.1 |
| 141 | | .1.2.1 |
| 142 | | .2.2.1 |
| 143 | | .1.2.2.1 |
| 143 | | .1.1.2.2.1 |
| 144 | | .2.1.2.2.1 |
| 145 | | .2.2.2.1 |
| 146 | | .2 |
| 146 | | .1.2 |
| 146 | | .1.1.2 |
| 148 | | .2.1.2 |
| 149 | | .1.2.1.2 |
| 149 | | .2.2.1.2 |
| 149 | | .3.2.1.2 |
| 149 | | .2.2 |
| 149 | | .1.2.2 |
| 149 | | .1.1.2.2 |
| 150 | | .2.1.2.2 |
| 151 | | .1.2.1.2.2 |
| 151 | | .2.2.1.2.2 |
| 151 | | .2.2.2 |

| | |
|----------------|------------|
| 151 | .1.2.2.2 |
| 152 | .2.2.2.2 |
| 153 | .3.2.2.2 |
| 153 | : |
| 153 | .1 |
| 153 | .1.1 |
| 153 | .1.1.1 |
| 153 | .1.1.1.1 |
| 154 | .2.1.1.1 |
| 155 | .2.1.1 |
| 155 | .1.2.1.1 |
| 157 | .2.2.1.1 |
| 158 | .3.2.1.1 |
| 159 | .2.1 |
| 159 2006 | .1.2.1 |
| 160 | .2.2.1 |
| 160 | .1.2.2.1 |
| 161 | .2.2.2.1 |
| 161 | .1.2.2.2.1 |
| 162 | .2.2.2.2.1 |
| 163 2007 | .3.2.2.1 |
| 164 | .2 |
| 164 | .1.2 |
| 164 | .1.1.2 |
| 167 | .2.1.2 |
| 170 | .3.1.2 |
| 170 | .1.3.1.2 |
| 174 () | .2.3.1.2 |
| 175 | .1.2.3.1.2 |
| 176 | .2.2.3.1.2 |

| | |
|-----------|----------|
| 177 | .2.2 |
| 177 | .1.2.2 |
| 178 | .2.2.2 |
| 178 | .1.2.2.2 |
| 180 | .2.2.2.2 |
| 188 | |
| 191 | |
| 196 | |
| 197..... | |
| 199 | |

:

()

.()

()

.(Becker 1964)

(-)

()

:

)

.(...

)

"

"

(

-

-

-

-

)

(...

:

.()

•

.()

•

.

•

.

•

:

-

:

-

-

-

-

-

-

.()

()

...

:

-

-

-

()

(bureaucratie professionnelle)

1"

2.

1999

to err is Human ; building a safer human system :

98000 44000

% 10

)

850000

3.

£

2

(

()

¹ : Marie-Catherine Escolan. Human resources management and total quality management; à propos d'étude de cas hospitalier. Diplôme d'études supérieures en « qualité, évaluation, organisation et performance dans les établissements de santé ». Université de Montréal. Canada. 2000/2001. p 9. Document en ligne. Consulté le 28/04/2007.

http://www.utc.fr/mqsante/public_mq_sante/publications_mq_sante/travaux_etu_sante/queops/queops_2000_2001/Escolan/Escolan.pdf

² : Rapport du secrétariat. Organisation mondiale de la santé. Qualité des soins : sécurité des patients. P 1. document en ligne. Consulté le 12/11/2007.

http://www.alianzaipss.org/gb/ebwha/pdf_files/EB109/feb1099.pdf

³ : *Ibid.* P 1,2.

:

:

- -

!

:

()

:

.1

:

.1.1

"

1"

"

2"

¹: ويليام ر تريسي. ترجمة سعد أحمد الجبالي. تصميم نظم التدريب و التطوير. معهد الإدارة العامة. الرياض. 2004. ص 15.
²: أحمد صقر عاشور. إدارة الموارد البشرية. دار المعرفة الجامعية. دم. 1997. ص 239.

:

"

1"

"

2"

"

3"
...

4"

"

¹: علي السلمي. إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية. دار غريب للطباعة. القاهرة. د.ت.ص 346.
²: محمد سعيد سلطان. إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. د.ت. ص 181.
³: سعاد نانف برنوطي. إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). دار وائل للطباعة و النشر. عمان..2001. ص 443.
⁴: نفس المرجع. ص 443.

R(rendement) = f (connaissances, habiletés, attitudes, situation)

() =

3»
« Par formation et perfectionnement, nous faisons référence aux activités d'apprentissage susceptibles d'accroître le rendement actuel et futur de l'employé, en augmentant sa capacité d'accomplir les tâches qui lui sont demandées, à travers l'amélioration de ses connaissances, de ses habiletés et de ses attitudes (CHA).»

¹: صلاح الدين محمد عبد الباقي. إدارة الموارد البشرية؛ مدخل تطبيقي معاصر. الدار الجامعية. الإسكندرية. 2004. ص 211.
²: Shimon L Dolan et Randall S Schuler. La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000. Ed du renouveau pédagogique. Québec. 1995. p 399.
³: Ibid.

:

1»

()

2:

-

-

-

)

.(

-

-

.2.1

:

.1.2.1

:

.1.1.2.1

:

"

3»

« Acquisition d'une conduite nouvelle, capacité de pratiquer un comportement nouveau ou une manière d'être nouvelle ».

"

4»

:

-

-

¹: سعاد نانف برنوطي. مرجع سابق. ص 434.

²: ويليام تريسي. ترجمة سعد أحمد الجبالي. مرجع سابق. ص 15.

³: Philippe Champy et Christiane Etévé. Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation. Ed Nathan université. Paris. 1998. p 82.

⁴: *Ibid.* p 184.

:

-

-

"

"

: **.2.1.2.1**

1:

.()

-

-

-

...

2"

"

.()

: **.3.1.2.1**

"

3"

« Disponibilité à modifier une partie du réel selon une intention, et ce par les actes mentaux et gestuels appropriés ».

: **.4.1.2.1**

¹ : *Ibid.* p 209.

² : *Ibid.* p 944.

³ : *Ibid.* p 948.

1

2

3

4

5

6

5.1.2.1

6.1.2.1

2.2.1

¹: عبد السلام أبو قحف. محاضرات في السلوك التنظيمي. الدار الجامعية. الإسكندرية. 2001. ص 29.

²: نفس المرجع. ص 29.

³: Philippe Champy et Christiane Etévé. *Op cit.* p 947.

⁴: Jean Marie Peretti. Dictionnaire des ressources humaines. Ed Vuibert. 2^{ème} Ed. Paris. 2001. p 60.

⁵: *Ibid.* p 61.

⁶: سيد محمد جاد الرب. السلوك التنظيمي؛ موضوعات و تراجم و بحوث إدارية متقدمة. مطبعة العشري. السويس. 2005. ص 30.



17 . 1994 .

1

¹: عبد الرحمن توفيق. مرجع سابق. ص 178، 179.

3.2.1

1.

2.

() (individualisation)

() (personnalisation)

.(...

-

-

-

-

-

-

-

...

.2

.1.2

3:

¹: ويليام تريسي. ترجمة سعد أحمد الجبالي. مرجع سابق. ص 23.

²: نفس المرجع.

³: أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. القاهرة. 2004. ص 323، 324.

| : | | |
|---|---|------|
| | | |
| . | - | - |
| . | - | - |
| . | - | .() |
| . | - | - |
| | |) |
| | | .(|
| | | - |
| | |). |
| | | .(|

.323 .2004 :

: .1.1.2

: .1.1.1.2

:

...

-

:

.2.1.1.2

:

.3.1.1.2

()

- -

:

.2.1.2

:

.1.2.1.2

:

: **.2.2.1.2**

: **.3.2.1.2**

()

"

1"

" .

2"

: **.3.1.2**

: **.1.3.1.2**

¹: محمد سعيد سلطان. مرجع سابق. ص 218.
²: نفس المرجع. ص 218.

.2.3.1.2

.2.2

.1.2.2

- 2 -

| | |
|---|-------|
| : | : |
| - | () - |
| - | () - |

Isolde Feuillette. Le nouveau formateur. Ed Dunod. Paris
1999. P 20.

.1.1.2.2

:

: .1.1.1.2.2

1.

2.

-
-
-
-

: .2.1.1.2.2

"

3"

« Le principe même de la méthode est de rechercher de l'information auprès des stagiaires et de stimuler leur réflexion. Elle permet d'activer le raisonnement des stagiaires, allant de l'observation la plus simple jusqu'à la résolution de problèmes plus complexes ».

4.

.(...)

¹ : Isolde Feuillet. Le nouveau formateur. Ed Dunod. Paris. 1999. p 20.

² : *Ibid.* p 22, 23.

³ : *Ibid.* p 25.

⁴ : *Ibid.* p 28, 29.

:

-

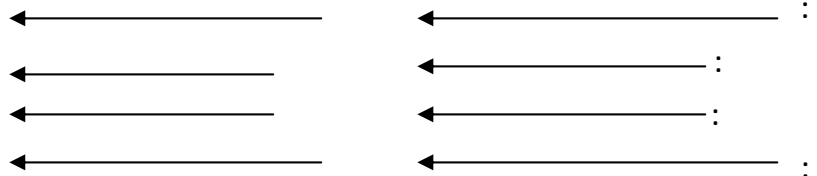
-

-

: .2.1.2.2

: .1.2.1.2.2

- 2 -



()

Isolde Feuillette. Op cit. p 47

:

démonstration : .2.2.1.2.2

1.

¹ : Ibid. p 47.

:

... ..

1:

: -

... ..

: -

: -

:() -

... ..

2:

- 3 -

← _____

← _____

← _____

← _____

← _____ :

← _____ :

← _____ :

← _____ :

- 47 .

-

: .2.2.2

¹ : *Ibid.*

² : *Ibid.*

:

: .1.2.2.2

1.

2.

3.

: .2.2.2.2

¹: توفيق عبد الرحمن. مرجع سابق. ص 192.

²: Alain Meignant. Manager la formation. 6ème édition. Ed Liaison. Paris. 2003. p 215.

³: *Ibid.*

:

1.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

.3.2.2.2

2.

3.

4.

1

² : Alain Meignant. *Op cit.* p 215.

³ : *Ibid.* p 216.

⁴ : *Ibid.*

:

-

-

1.

•

-

-

-

:

.4.2.2.2

2.

•

-

-

-

3.

•

-

-

-

:

.5.2.2.2

4.

¹ : *Ibid.* p 216, 217.

² : *Ibid.* p 217.

³ : *Ibid.*

⁴ : *Ibid.*

:

1: ●
-
-

2: ●
-

: :6.2.2.2

"

3"

: ●
-
-

4

: ●
-

5

6

¹ : *Ibid.* p 218.

² : *Ibid.*

³ : سعاد نانف البرنوطي. مرجع سابق. ص 453.

⁴ : نفس المرجع. ص 453.

⁵ : نفس المرجع. ص 453.

⁶ : Alain Meignant. *Op cit.* p 220.

:

: .7.2.2.2

1

2:

•

-

-

-

-

3:

•

-

-

: .8.2.2.2

4

² : Alain Meignant. *Op cit.* p 238.

³ : *Ibid.*

¹ : سعاد نائف برنوطي. مرجع سابق. ص 457.

⁴ : سعاد نائف البرنوطي. مرجع سابق. ص 460.

:

1: ●

-

-

2: ●

-

-

: **.9.2.2.2**

3

4: ●

-

-

5: ●

-

: **.10.2.2.2**

6

¹: نفس المرجع. ص 56.
²: نفس لمرجع. ص 57.

³ : Shimon L Dolan et Randall S Schuler. *Op cit.* p 426.

⁴ : Alain Meignant. *Op cit.* p 239.

⁵ : *Ibid.*

⁶: سعاد نائف برنوطي . مرجع سابق. ص 458.

()

()

1:

2:

.11.2.2.2

3:

¹ : Alain Meignant. *Op cit.* p 240.

² : *Ibid.* p 241.

³ : عبد الرحمن توفيق. مرجع سابق. ص 255.

:

- 1. •
-
-

:

....

- : .1
- : .1.1
- : .1.1.1

2.

- .255 :1
- .17 :2

:

"

1"

:

: **.1.1.1.1**

2.

)

....

(...

: **.2.1.1.1**

"

3

4"

¹ : Bernard Martory. Daniel Crozet. Gestion des ressources humaines. Ed Dunod. Paris 2005. p 1.

² : *Ibid.*

³ : *Ibid.* p 2.

⁴ : *Ibid.*

”

1”

: **3.1.1.1**

. . . .

2

”

3”

”

4”

¹ : *Ibid.* p 3.

² : عبد الكريم بن أعراب. تسيير المنشأة. منشورات جامعة منتوري. قسنطينة. 2004/2003. ص 13.

³ : Bernard Martory. Daniel Crozet. *Op cit.* p 3.

⁴ : Alain Meignant. *Op cit.* p 21.

:
:1945 1850 :2.1.1
:1.2.1.1

(1915 – 1856)

()
...()

1.

¹ : Jean-Marie Peretti. Ressources humaines. 5^{ème} Ed. Ed Vuibert. Paris. 2000. p 4.

:

¹ :

.1.1.2.1.1

1810

1855 1841)
(...1892-1874 1884 1891 1874

1898

(Société Générale)

(1841 – 1925)

.1909

²:1945 1914 .2.1.2.1.1

.(1915)

¹ : *Ibid.* p 5, 6.

²: محمد سعيد سلطان. مرجع سابق. ص ص 47 – 50.

(1950 - 1880)

()

()

¹:1975 1945

.2.2.1.1

¹: نفس المرجع. ص ص 52 -- 55.

_____ :

()

1964

1963

1964 (chômage d'adaptation)

1970

...

" (human capital 1964)

1"

: 1975 3.2.1.1

1977

"

2" 1990 1980

¹ : Eric Vateville. Mesures des ressources humaines et gestion de l'entreprise. Ed Economica. 1985. p 247.

² : Geneviève Lacono. Gestion des ressources humaines. Casbah Editions. Alger. 2004. p 27.

-1980

1980-1975

1985

.2.1

()

()

2»

3.

¹ : Jean-Marie Peretti. Ressources humaines. *Op cit.* p p 13-15.

²: سعاد نانف برنوطي . مرجع سابق. ص 19.

³ : Jean-Marie Peretti. Ressources humaines. *Op cit.* p 36.

:

-

-

.1.2.1

:

.1.1.2.1

:

1.

-

.....

-

-

-

-

-

-

.....

:

-

....

:

-

.2.1.2.1

:

:

...

1,

-

¹: *Ibid.* p 36, 37.

:

. -
-
-
-
-
-
2,
-
-
-
-
-
.....
:

.3.1.2.1

3,
:

-
-
-
-
-
:

.4.1.2.1

4,
:

-
-
-
-

¹ : *Ibid.* p 37.

² : *Ibid.*

³ : *Ibid.* p 38.

⁴ : *Ibid.*

:

-
-)
.(...

: **.5.1.2.1**

-
-)

1: (...

-
:
... (Intranet)

: **.6.1.2.1**

2:

-
-
-
-

: **.7.1.2.1**

3:

-

¹: *Ibid.*
²: *Ibid.* p 39.
³: *Ibid.*

:

-
-
-

¹: **.8.1.2.1**

... ..

)

(...

: **.9.1.2.1**

²:

-
-
-
-
-

: **.2.2.1**

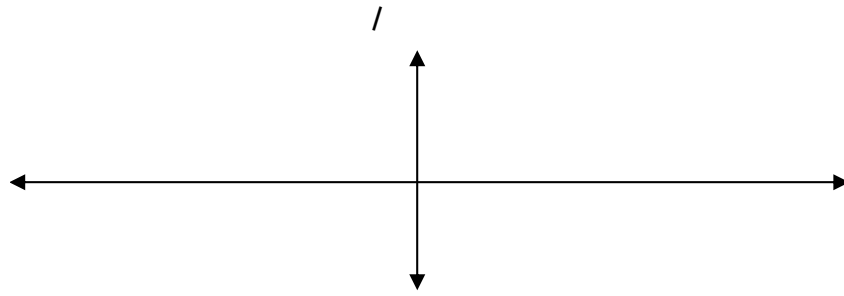
:

¹: *Ibid.*

²: *Ibid.* p 40.

:

- 4 -



J. Marie Peretti. Ressources humaines. Op. cit. p 34:

:

.1.2.2.1

" .

1"

:

.2.2.2.1

"

2"

¹ : *Ibid.* p 34,35.

² : *Ibid.* p 35.

(stroke)

: .3.2.2.1

.agent de changement

1.

" :

".

« *Unless structure follows strategies, Inefficiency results.* » Alfred Chandler.

: .4.2.2.1

2.

؛

:

.2

:

.1.2

¹ : *Ibid.*

² : *Ibid.*

1.1.2

1»

IBM

40 1990

2

% 1.3

3»

2.1.2

1.2.1.2

.federal Express

1990

%3

225

4

1 : Shimon L Dolan Randall chandler. *Op cit.* p 400.

2 : *Ibid.*

3 : *Ibid.*

4 : جمال الدين محمد المرسي. الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. الدار الجامعية. الإسكندرية. 2003. ص 331.

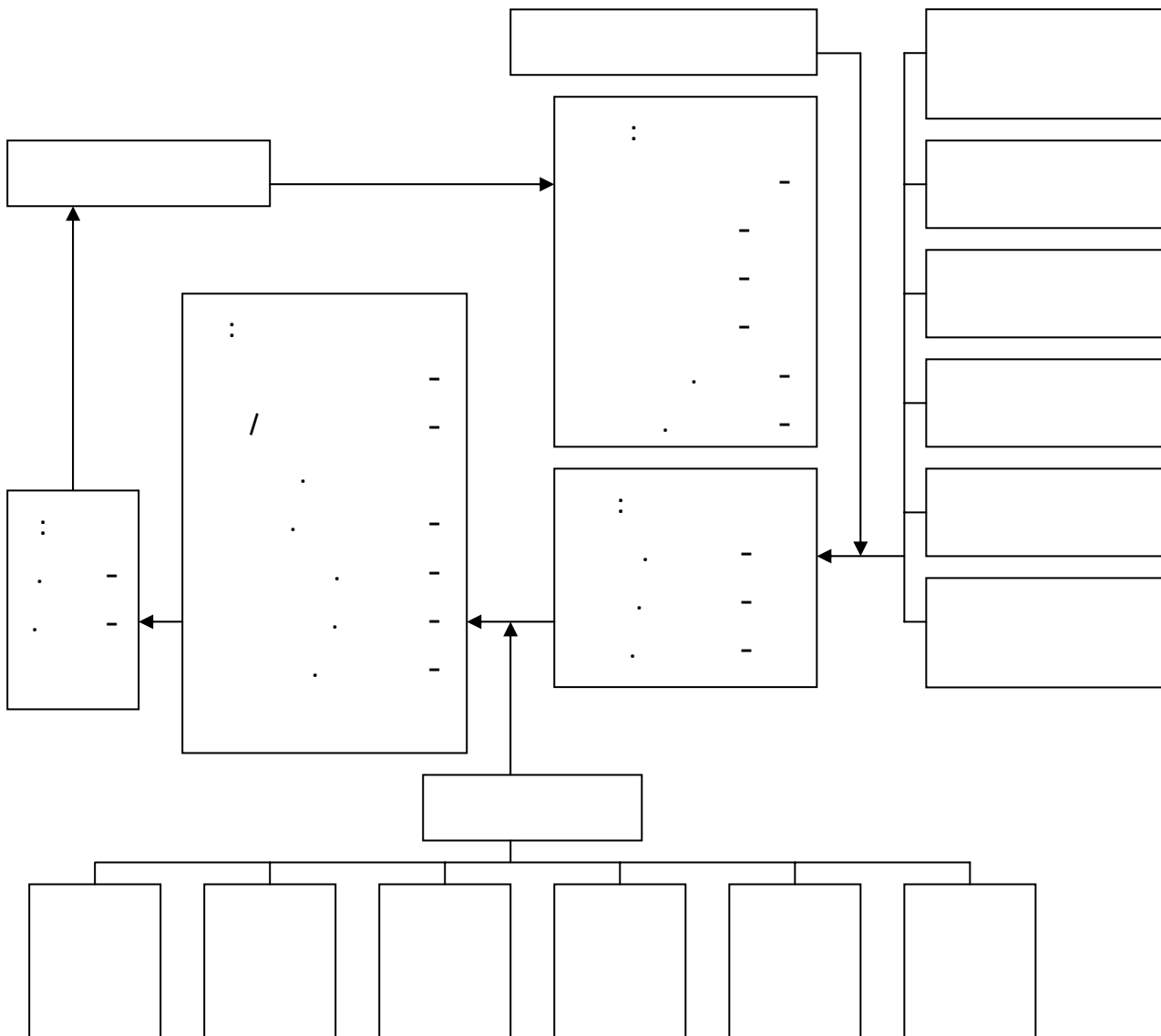
\$ 2600

1" \$ 6500

2.

.2.2.1.2

¹: نفس المرجع. ص 336.
²: نفس المرجع. ص 336.



Shimon L Dolan. Randall S Schuler. Op cit. p 401 :

:

.1.2.2.1.2

"

1"

¹ : Shimon L Dolan, Randall S Schuler. Op cit. p 401.

:

.2.2.2.1.2

1

.3.2.2.1.2

2

.4.2.2.1.2

3

¹ : *Ibid.* p 402.

² : *Ibid.*

³ : *Ibid.*

:

: .5.2.2.1.2

"

1"

: .2.2

: .1.2.2

: .1.1.2.2

2

: .2.1.2.2

: .3.1.2.2

"

(...)

3"

¹: *Ibid.*

²: عقلة محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات. التدريب الإداري الموجه بالأداء. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. جامعة الدول العربية. 2001. ص 17.

³: نفس المرجع. ص 18.

:

: .2.2.2

- 3 -

| | |
|---------------------------|------------------|
| | -1 |
| (...) | • • |
| | -2 |
| (...) () () | • • • • |
| | -3 |
| | • • • • |

Alain Meignant. Op cit. p 58 :

: .1.2.2.2

:

: .2.2.2.2

3.2.2.2

4.2.2.2

¹: عامر خضير ، حميد الكبيسي. سيكولوجية التدريب. جامعة نايف العربية. مركز الدراسات و البحوث. الرياض. 2004. ص 15.
²: نفس المرجع. ص 69.

1

1.1

1.1.1

1.1.1.1

1.1.1.1.1

1¹

2

2.1.1.1

1.2.1.1.1

¹: نفس المرجع. ص 71.

²: صلاح الدين محمد عبد الباقي. السلوك التنظيمي؛ مدخل تطبيقي معاصر. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. 2003. ص 51.

2

()

.2.2.1.1.1

3.

¹: عامر خضير، حميد الكبيسي. مرجع سابق. ص 75.
²: نفس المرجع. ص 76.
³: نفس المرجع. ص 76.

:

: 3.1.1.1

: 1.3.1.1.1

"

1"

2:

)

() .(

()

:

- 6 -



.84

:

:

"

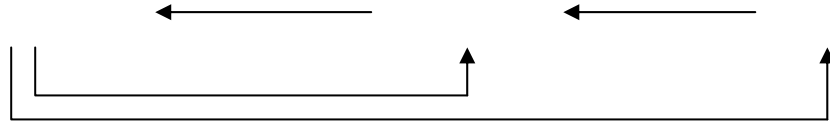
3"

:

¹: نفس المرجع. ص 83.
²: نفس المرجع. ص 84.
³: نفس المرجع. ص 84.

:

- 7 -



.84

:

.2.3.1.1.1

:

"

1"

2.

-

-

-

-

.2.1.1

:

:

.1.2.1.1

"

3 "

¹: نفس المرجع. ص 90.
²: نفس المرجع. ص 90.
³: نفس المرجع. ص 79.

:

1.

: **.2.2.1.1**

-

-

: **.3.2.1.1**

()

2.

: **.2.1**

: **.1.2.1**

¹: نفس المرجع. ص 79.
²: نفس المرجع. ص 80.

:

1.1.2.1

:

1:

-

-

:

()

-

-

()

()

:

2.1.2.1

"

2"

3:

()

-

(...)

-

(...)

-

¹: نفس المرجع. ص 53.
²: نفس المرجع ص 55.
³: نفس المرجع. ص 55.

Kurt Lewin

3.1.2.1

- 4 -

| | | | |
|--------|----|-------|----|
| | | | |
| .1 | .1 | . () | .1 |
| .2 | .2 | | .2 |
| . () | .3 | | .3 |
| | .4 | | .4 |
| . | .5 | . | .5 |
| . | .6 | / | .5 |
| . | | . | / |
| . | | . | .6 |

.63

¹: نفس المرجع. ص 61.

:

1:

-

-

-

-

-

.2.2.1

.1.2.2.1

2:

-

-

-

.2.2.2.1

"

3"

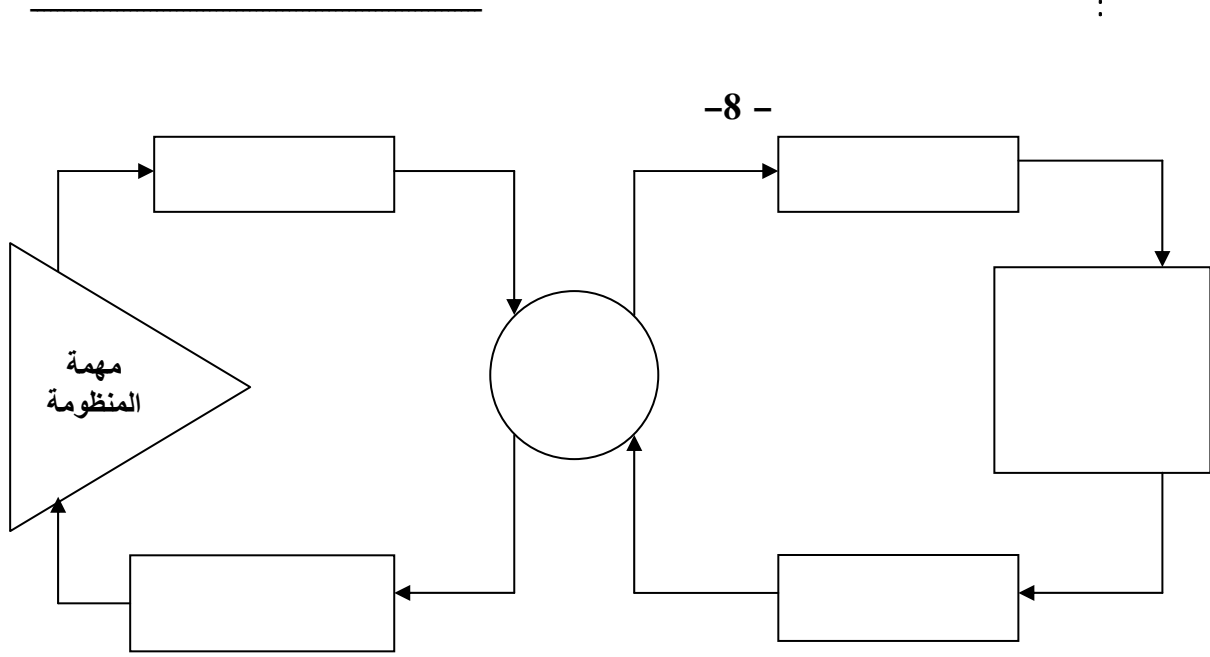
« Les valeurs ne peuvent être juger que par d'autres valeurs »

¹: نفس المرجع. ص 65.
²: نفس المرجع. ص 175.
³: نفس المرجع. ص 179.

1.

2»

¹: نفس المرجع. ص 179.
²: ويليام تريسي. مرجع سابق. ص 70.



.71

1"

.(

2"

¹: نفس المرجع. ص 70.
²: نفس المرجع. ص 71.

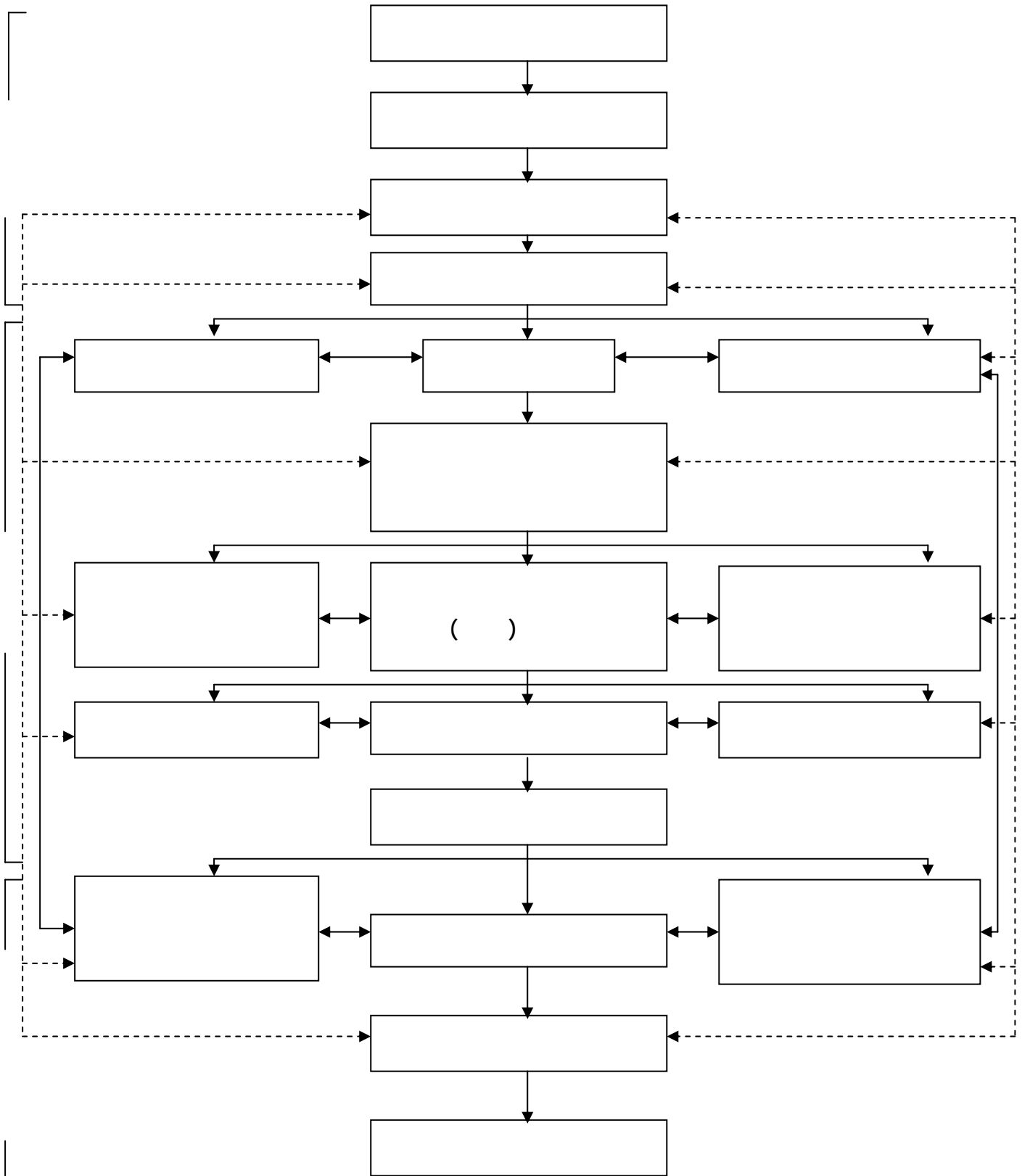
:

:

.....

.

:



:

"

1"

: **2.1.2**

(1990) Guy Leboterf " "

2.

3

)

.(

.()

4.

:

291 .1998 .

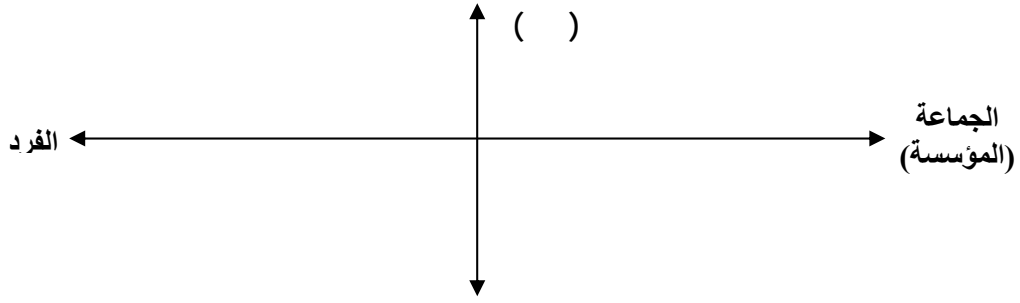
1:

² : Dimitri Weiss. ressources humaines. 3^{ème} ed. Ed d'organisation. Paris. 2005. p 549.

³ : قام هؤلاء المختصون بإدخال مصطلح الهندسة على العمليات التعليمية و التدريبية. و هم: Guy Le Boterf, P. Caspar, F. Viallet.

⁴ : Guy Le Boterf. Ingénierie et évaluation des compétences. 4^{ème} ed. Ed organisation. Paris .2005. p 17.

-10 -



Dimitri Weiss. Ressources humaines. 3^{ème} Ed. Ed d'organisation. Paris. 2005. :
p 549.

1:

(...)

()

(²)

¹ : Ibid. p 295.

² : يمكن إلحاق تنفيذ التدريب بمرحلة التصميم.



.()

:

:

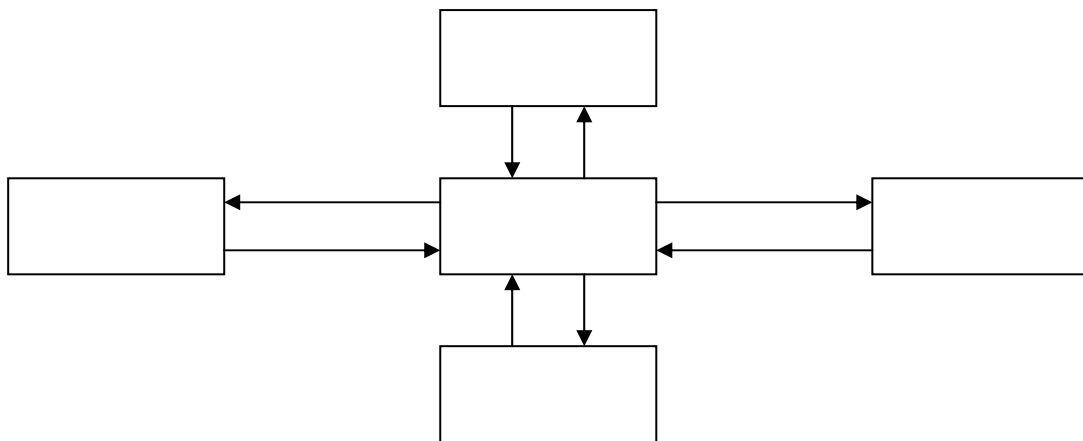
:

-
-
-
-
-

.ISD

ISD

- 11 -



Document en ligne. Consulter le 11/11/2007. www.managementhelp.com:

:

.2.2

:

.1.2.2

....

()

1"

:

.2.2.2

:

.1.2.2.2

2"

()

.75

:1

.75

:2

:

:

.2.2.2.2

" .

1"

.(...

)

:

()

.3.2.2

:

.1.3.2.2

2.

(

)

.76

.77

:¹

:²

:

"

1"

: **.2.3.2.2**

"

2"

: **.3.3.2.2**

؛

()

1

: **.4.3.2.2**

...

: **.5.3.2.2**

"

3"

¹: نفس المرجع. ص 77.
²: نفس المرجع. ص 77.
³: نفس المرجع. ص 79.

1.

:

:

.6.3.2.2

"

2"

...

...

:

.7.3.2.2

:

...

:

.8.3.2.2

-

-

3

"

4"

¹: أثر انتقال التعلم هو أثر تعلم معرفة أو مهارات محددة على تعلم معرفة أو مهارات أخرى.

²: نفس المرجع. ص 80.

³: نفس المرجع. ص 82.

⁴: نفس المرجع. ص 83.

:

.(guides)

.(étapes, emploi du temps)

.()

.

: **.4.2.2**

: **.1.4.2.2**

)

.(...

1"

"

: **.2.4.2.2**

"

2"

.()

¹: نفس المرجع. ص 86.
²: نفس المرجع. ص 86.

:

.

.

:

.....

.

.

.

.

.....

.

.

1

2.

()

¹: محمد مرعي مرعي. أسس إدارة الموارد البشرية (النظرية و التطبيق). دار الرضا للنشر. دمشق. 1999. ص 253.
²: نفس المرجع. ص 262.

:

:

1

:

.1

2

-

-

:

.1.1

:

.1.1.1

:

.1.1.1.1

3

¹ : INSEE, Liaisons sociales, DARES. La formation continue en entreprise. Les dossiers thématiques, 1998. N° 9. p 57.

² : مارشال غولد سميث، لورانس لاين، إلياسا فريس. ترجمة؛ سيف بن عبد العزيز السيف. التدريب للقيادة. معهد الإدارة العامة. الرياض. 2006. ص 47.

³ : INSEE .Op cit. p 57.

:

1.

2.

.2.1.1.1

3"

.1.2.1.1.1

¹ : *Ibid.*

²: راوية حسن. مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية الإسكندرية. 2003/2002. ص 209.

³ : Loïc Cadin, Francis Guerrin. Frédérique Pigeyre . Gestion des ressources humaines: pratique et éléments de théories. Ed Dunod. Paris. 2004. p 410.

(Corn Products, MIND Inc)

42 - 38

2.6 -

MIND 8 3.2

2.

: .2.2.1.1.1

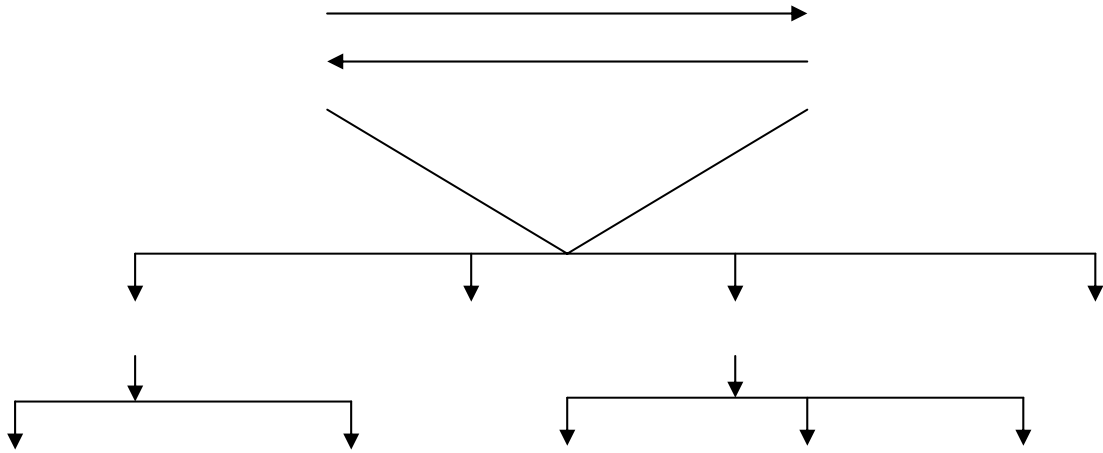
3.

¹ : Ibid. p 411.

² : Howard C. Harder, 1969.L'entreprise,institution pédagogique. In : Peter F. Drucker (dir.). La formation des dirigeants d'entreprise, apprendre à diriger : an 2000. s.l. Ed Tendances actuelles. 1976. p 157.

³ : Loïc Cadin, Francis Guerrin. Frédérique Pigeyre. *Op cit.* p 413.

- 12 -



.210 .2002 .

:

.2.1.1

:

.1.2.1.1

:

"

1" ...

2

3 ...

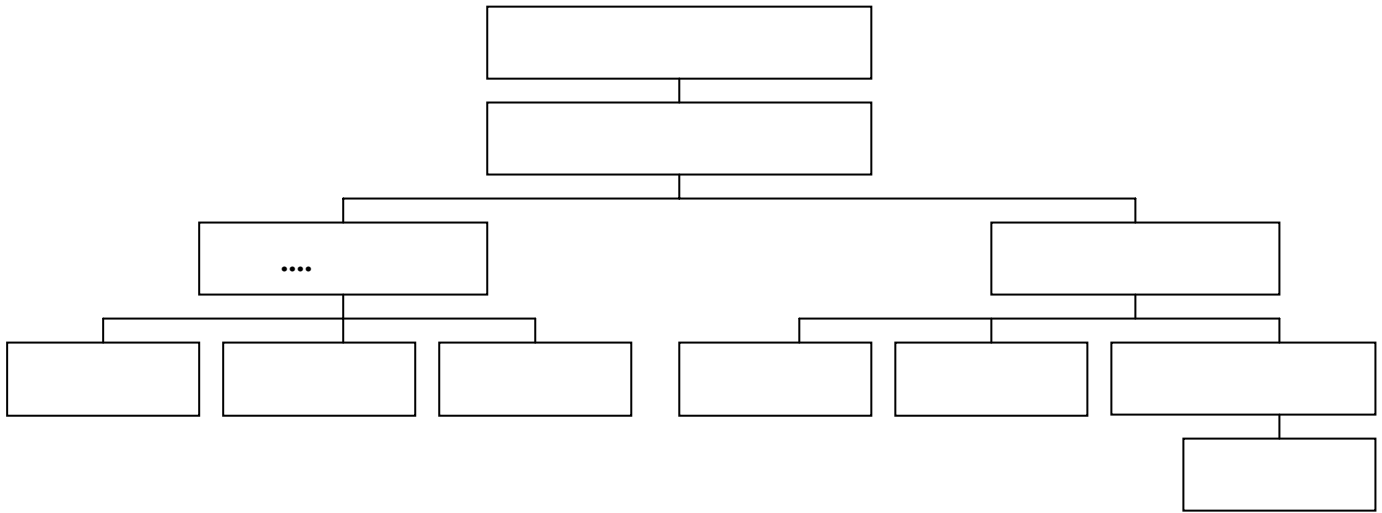
:

¹: عبد الرحمان توفيق. العملية التدريبية. مركز الخبرات المهنية للإدارة. مصر. 1994. ص 32.

²: عبد الكريم بن أعراب. مرجع سابق. ص 47.

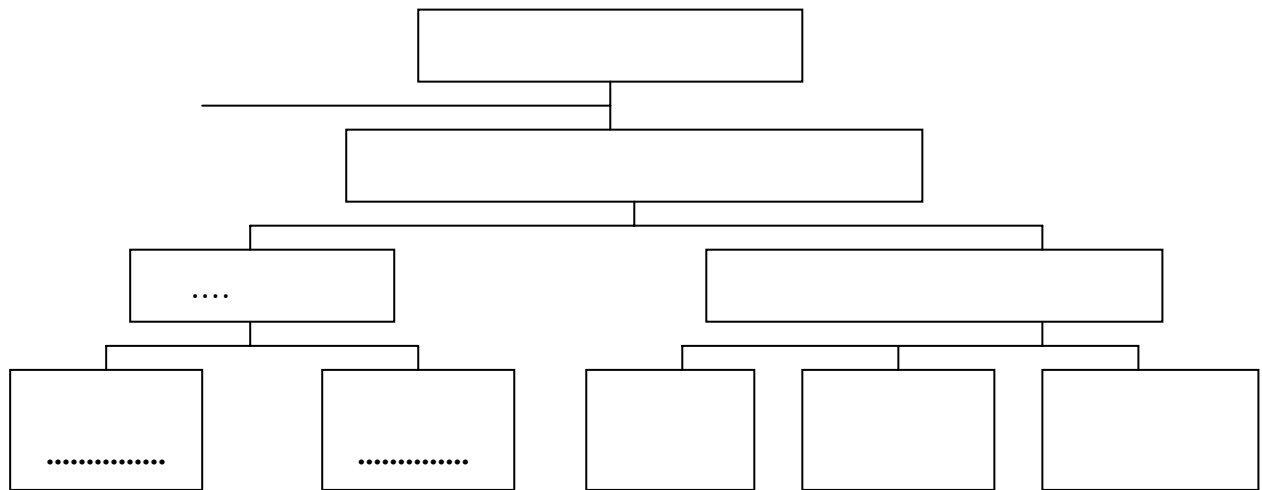
³: يختلف تنظيم المؤسسات العمومية عن المؤسسات الخاصة، فالمؤسسة الخاصة لديها حرية أكبر في وضع الهيكلة المناسبة، أما المؤسسات العمومية، فلديها قيودا أكبر، خاصة القانونية منها. كما يلاحظ في عديد الأحيان الاختلاف بين ما هو نظري و ما يطبق في الواقع من تنظيم.

() - 13 -



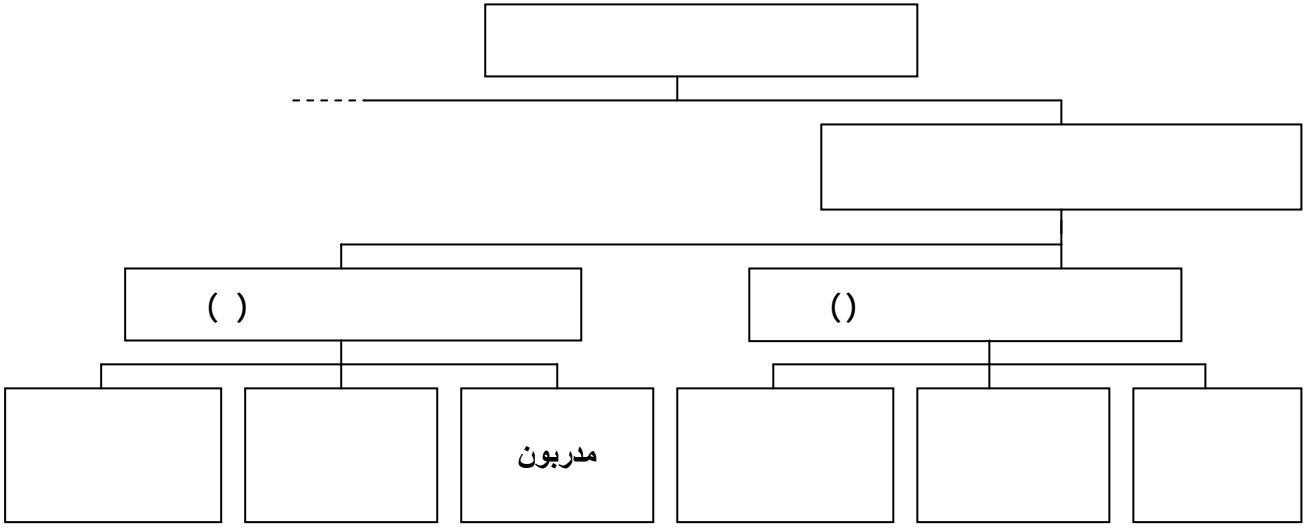
.71 . _____ :

- 14 -



.72 . _____ :

-15 -



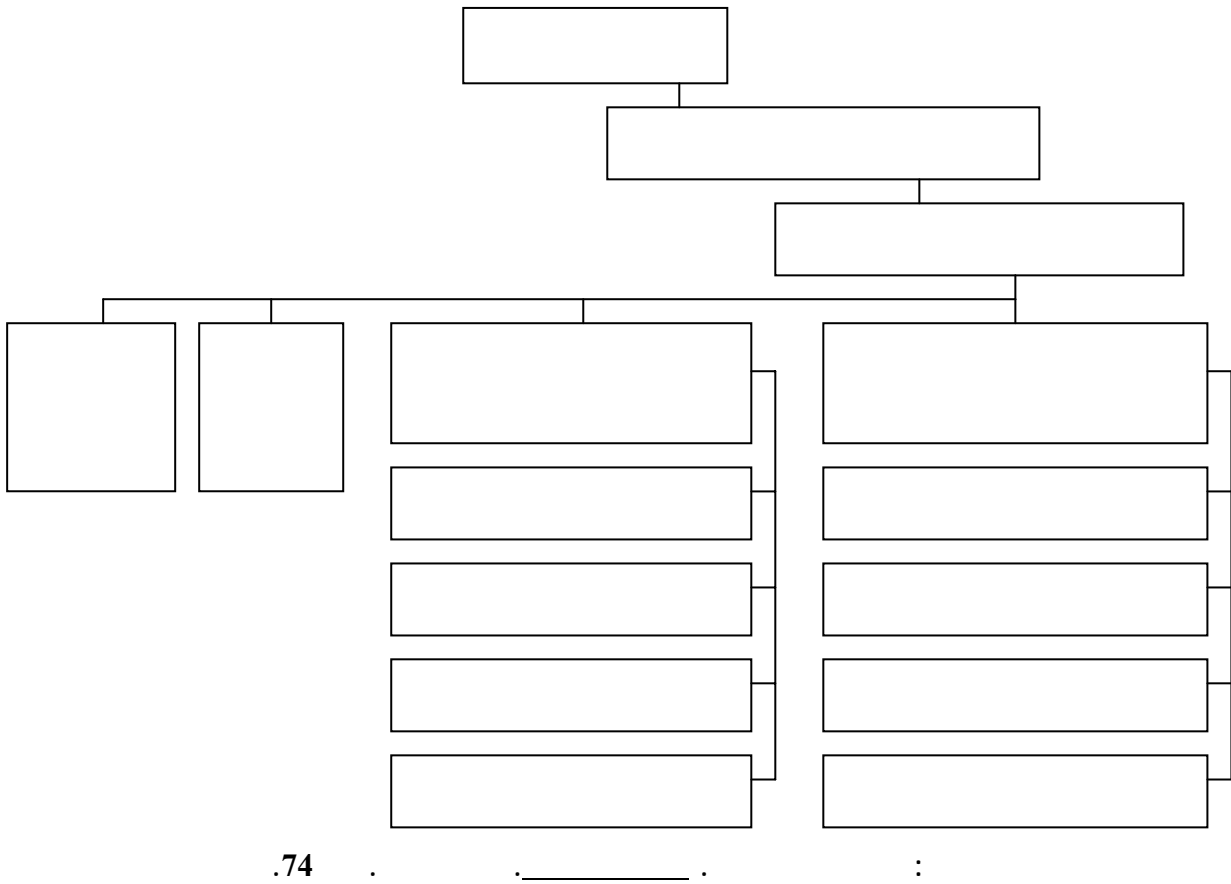
.73 . _____ :

(Divisionnel)

-16 -



.75 . _____ :



1.

.2.2.1.1

(partage)

¹ : Jean-Marie Peretti. Tous DRH. Ed d'organisation. Paris. 2002. p 230.

:

1:

1+)

.(

: .2.1

: .1.2.1

(—) —

¹ : Jacques Soyer. Fonction formation. Ed d'organisation. 3^{ème} ed. Paris. 2003. p 17.

Swanson

.(expertise)

1.

2"

¹ : Dugan laird. Approaches to training and development . New perspectives in organisation learning, performance and change . 3 rd Edition. Perseus Publishing. Baton rouge. Louisiana. p 58. Document en ligne.

Consulté le 22/03/2006. www.netlibrary.com

² : *Ibid.* p 59.

"

1" ()

2.

.()

3

4"

.Besoin d'évolution -

.Besoins de flexibilité -

¹: توني نيويابي. ترجمة شويكار زكي. التدريب الفعال و أثره على التكلفة. مجموعة النيل العربية. القاهرة. 2003. ص 25.

²: Pierre Romelaer. gestion des ressources humaines. Ed Armand colin. Paris. 1993. p 176.

³: مالكولم بيل. ترجمة مركز التعريب و الترجمة. التدريب الناجح للموظفين. الدار العربية للعلوم. بيروت. 1997. ص 26.

⁴: نفس المرجع. ص 28.

:

1:

؛
()

()

()

D

2:

(Defficiency)

$$M - I = D$$

¹ : Pierre Romelaer. *Op cit.* p 178.

² : Dugan Laird. *Op cit.* p 62.

(Must do) : M
(Is doing) : I

- =

¹.(Defficiency of execution)

...

: .2.2.1

: .1.2.2.1

².

³.

-

-

-

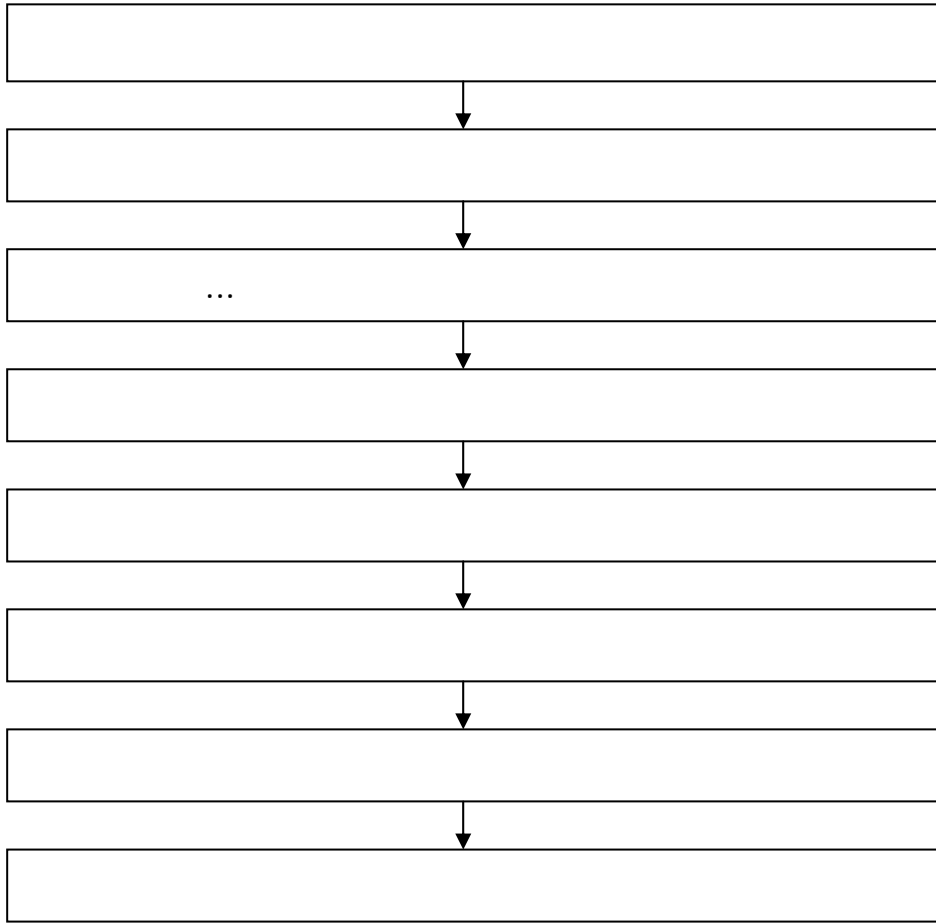
:

¹ : *Ibid.*

² : Fred Nickols . training need assessment. p 2. Document en ligne. Consulté le 14/02/2006.

<http://www.home.att.net/N~essays/TNA.PDF>

³ : راوية محمد حسن. إدارة الموارد البشرية. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. 1999/98. ص 169.



.2006 .

.59

1.:

()

¹ : Fred Nickols. *Op cit.* p 2.

:

-

() :

1.

(...

2.2.2.1

:

2.

-

-

-

-

-

-

-

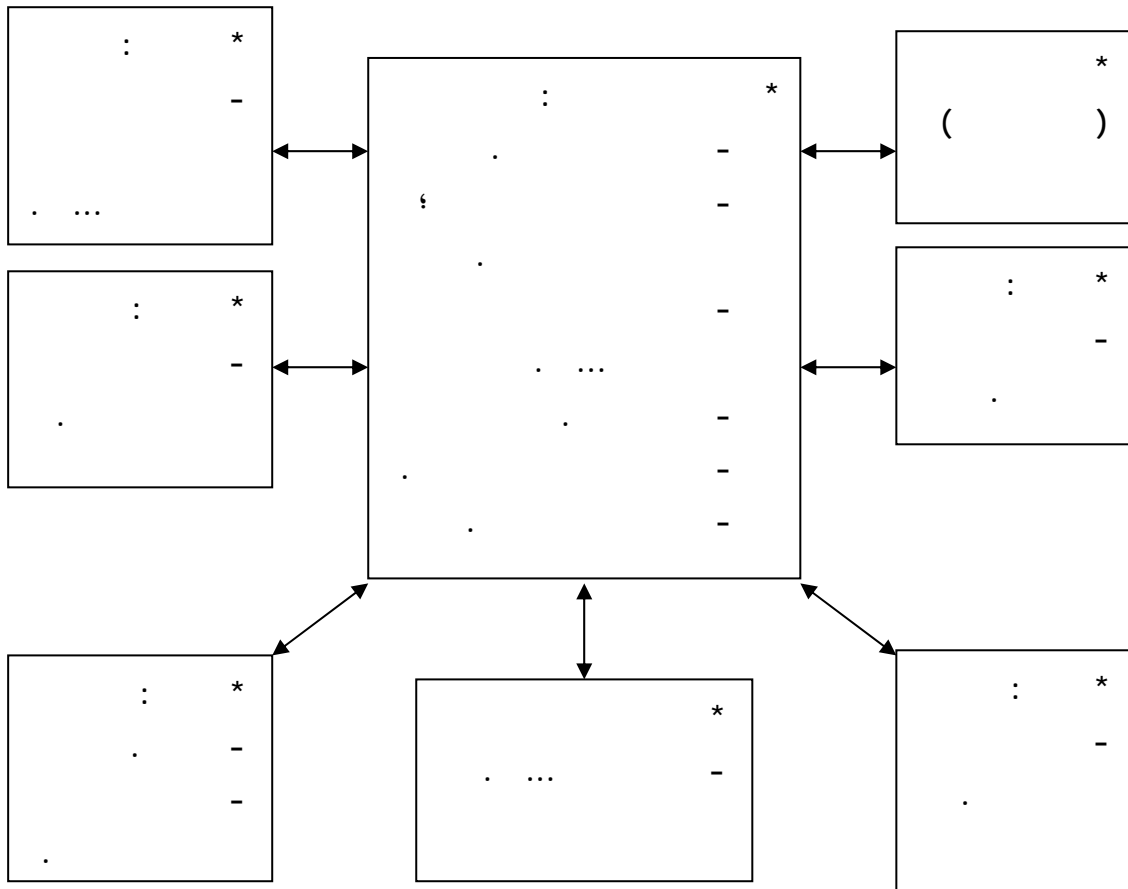
-

...

:

¹ : *Ibid.* p 3.

² : كامل بربر. إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع. بيروت. 1997. ص 16.



Robert Reix. Système d'information et management des organisations. Ed : المصدر :
vuibert. Paris. 2002. p 710.

: .2
: .1.2

1»

2»

3.

4.

¹: مصطفى محمود أبو بكر. إدارة الموارد البشرية؛ مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية. الإسكندرية. 2004/2003. ص 285.
²: مصطفى نجيب شاويش. إدارة الموارد البشرية؛ إدارة الأفراد. دار الشروق للنشر و التوزيع. عمان. 2005. ص 44.
³: نفس المرجع. ص 44.
⁴: وسيلة حمداوي. إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر بجامعة قالمة. قالمة. الجزائر. د.ت. ص 57.

:

.(...)

-
-
-
-

.2.1.2

-
-
-

.1.2.1.2

:

1:

-

-

؛

-

؛

-

-

.

-

.

-

.

¹: عادل حسن. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية. 2004. ص-ص 140 - 142.

:

: .2.2.1.2

1:

: .1.2.2.1.2

)

(

: .2.2.2.1.2

()

: .3.2.2.1.2

: .3.2.1.2

¹: مصطفى نجيب شويش. إدارة الأفراد. دار الشروق. عمان. 1990. ص 65، 66.

()

2»

3»

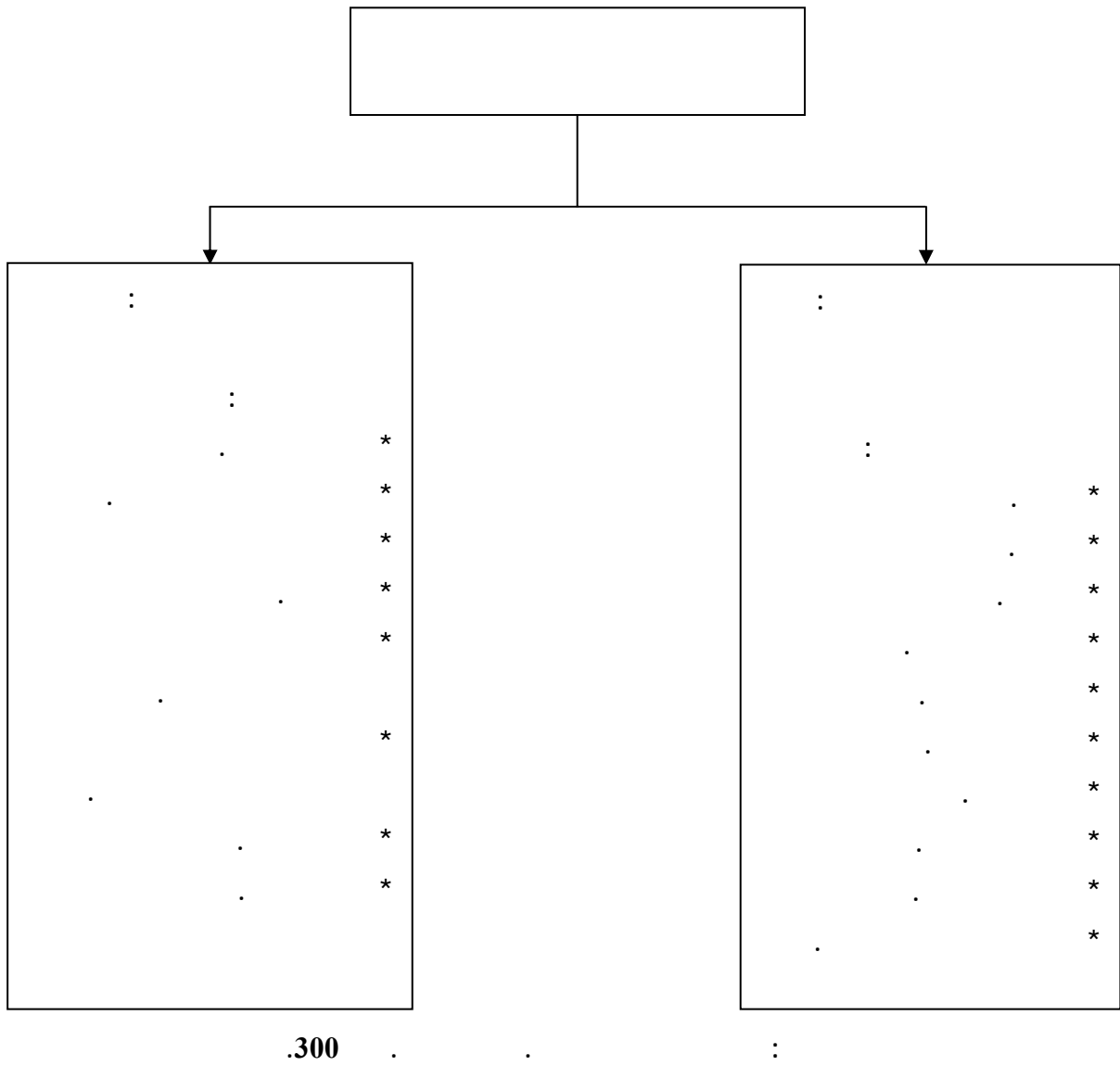
4 (mobilité)

¹: دقة الوصف كانت من مبادئ الإدارة العلمية لفريدريك تايلور. غير أن تحديد المهام بدقة لا يصلح لكل أنواع الوظائف، و قد نادى نظريات أخرى بعد ذلك إلى الابتعاد عن الوصف الدقيق للمهام و الأنشطة.

² : Françoise Dany. Yves-Frederic Livian. La gestion des cadres: pratiques actuelles et pistes d'évolution. Ed vuibert. Paris. 1995. p 122.

³ : *Ibid.* p 124.

⁴ : Jean Pierre Citeau. Gestion des ressources humaines. Ed Armand Colin. Paris. 2002. p 70.



: .2.2

: .1.2.2

.

1.

()

2ⁿ

3.

()

¹: خالد عبد الرحيم مطر الهيبي. إدارة الموارد البشرية؛ مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر. عمان. 2005. ص 199.

²: Petit, Bélanger, Benabou, Foucher, Bergeron. Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines. Ed gaëtan morin. Montréal. 1993. p 377.

³: *Ibid.* p 376.

:

: .2.2.2

: .1.2.2.2

()

)

(

1

: .1.1.2.2.2

2

¹: سهيلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية؛ مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر. عمان. 2003. ص 142.
²: نفس المرجع. ص 142.

:

: .2.1.2.2.2

1 .

" .

2"

:

.3.1.2.2.2

3 .

:

.4.1.2.2.2

:

.2.2.2.2

4 .

-

-

-

-

¹: صالح عودة سعيد. إدارة الأفراد. الجامعة المفتوحة. طرابلس. 1994. ص 379.

²: سهيلة محمد عباس. مرجع سابق. ص 143.

³: صالح عودة سعيد. مرجع سابق. ص 379.

⁴: سهيلة محمد عباس. مرجع سابق. ص 144.

:

3.2.2.2

1.

2.

)

-

.(

)

-

(

4.2.2.2

:

()

¹: نفس المرجع. ص 144.

²: Petit, Belanger, Benabou, Foucher, Bergeron. *Op cit.* p 386.

:

1.

: .3.2.2

-()
: .1.3.2.2

()
: .1.1.3.2.2

2.

¹: سهيلة محمد عباس. مرجع سابق. ص 145.
²: مهدي حسن زويلف. إدارة الأفراد. مكتبة المجتمع العربي للنشر. عمان. 2003. ص 197.

:

.2.1.3.2.2

:

1» ...

:

.2.3.2.2

:

1.2.3.2.2

:

2

¹: نفس المرجع. ص 198.
²: عمر وصفي عقيلي. إدارة القوى العاملة. دار زهران للنشر والتوزيع. عمان 1996. ص، ص 205، 202.

_____ :
:

()

$$\frac{(1 -)^1}{2} =$$

: 10

$$\frac{(1-10) \times 10}{2} =$$
$$\frac{90}{2} =$$
$$() 45 =$$

:

- 5 -

| | | |
|---|---|----|
| | | |
| 2 | 3 | |
| 1 | 4 | |
| 3 | 2 | |
| 4 | 1 | |
| 5 | - | هـ |

.202 .1996 . :

¹: نفس المرجع. ص 205.

:

:

1.

()

2.

- 21 -

100 80 70 60 50

.208 . . :

¹: مهدي حسن زويلف. مرجع سابق. ص 208 .
²: نفس المرجع. ص 200.

_____ :

_____ : **.2.2.3.2.2**

_____ .

" " " "

1 .

2:

| |
|---------------|
| _____ : |
| ----- ----- - |
| ----- ----- - |

_____ :

3:

¹: راوية محمد حسن. إدارة الموارد البشرية: مرجع سابق. ص 226.
²: نفس المرجع. ص 227.
³: نفس المرجع. ص 231.

(4)

(1)

| | |
|--|-------|
| | ----- |
| | ----- |
| | ----- |
| | ----- |

:

1.

:

()

¹: نفس المرجع. ص 225.

| | | |
|----|---|----------|
| | : | .1 |
| | : | .1.1 |
| | : | .1.1.1 |
| | : | .1.1.1.1 |
| 2. | : | |
| | : | .1.1.1.1 |
| 3. | : | |

¹: محمد بلال إسماعيل. إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. 2004. ص 150.
²: Jacqueline Barrau. Françoise Kittel. Martine moule. La fonction ressources humaines. Ed Dunod. Paris. 2000,2004. p 99.
³: *Ibid.* p 100.

.....
: **.2.1.1.1**

1:
.....
: **.3.1.1.1**

2:
(Bureautique)

¹ : *Ibid.*

² : *Ibid.* p 101.

:

:

.4.1.1.1

1:

-

(...)

-

:

.2.1.1

:

.1.2.1.1

:

.1.1.2.1.1

:

-

-

-

2:

()

"

3"

¹ : *Ibid.*

² : Bruce. J.Fried. James Johnson. Human resources in health-care: managing for success. Health administration press. Washington Dc. 2002. p 164. Document en ligne. Consulté le 25/09/2006. www.netlibrary.com

³ : Jonassen David H, Tessmer martin, Hannum Wallace H. task analyses methods for instruction design. Lawrence Erlbaum associates inc. Mahwah, New Jersey. 1999. p 11. Document en ligne. Consulté le 25/09/2006. www.netlibrary.com

:

1.

()

: **.2.1.2.1.1**

2.

.()

.()

¹ : Tracy William R. Human resources management and development hand book. AMACOM books. New York. 1994. p 1207. Document en ligne. Consulté le 25/09/2006. www.netlibrary.com
² : *Ibid.* p 1214.

:

.2.2.1.1

:

1:

-

-

-

-

-

-

-

:

-

-

-

()

-

-

-

-

... ..

¹: مالکولم بیل. مرجع سابق. ص 92.

: **3.2.1.1**

1.

.()

¹ : Arthur Diane. Managing human resources in small and mid-sized companies. AMACOM books. New York. 1995. p 263. Document en ligne. consulté le 20/09/2006. www.netlibrary.com

²: Alain Meignant. *Op cit.* p 191.

³: *Ibid.* p 192.

¹: مصطفى نجيب شوايش. إدارة الأفراد. مرجع سابق. ص 245.

_____ :

.(...)

. ...

1:

. ...

. ...

:

.2.4.2.1.1

%10

¹ : Weiss Dimitri. *Op cit.* p 553,554.

1.

....

.2

.1.2

() : .1.1.2

: .1.1.1.2

2.

-

؛

¹: بيل مالكولم. مرجع سابق. ص 51.
²: جمال الدين محمد المرسي. مرجع سابق. ص 347، 348.

.....

(...)

(/ /)

1.

2.

2.1.1.2

¹: راوية محمد حسن. إدارة الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 175.

²: نفس المرجع. ص 175.

¹ : Isolde Feuillette. *Op cit.* p 87.

² : *Ibid.* p 2, 3.

.2.2.1.2

.2.2

.1.2.2

¹ : Charney Cyril. Conway Kathy. The trainer's tool kit. AMACOM books. New York. 1998. p 1, 2. Document en ligne. Consulté le 20/09/2006. www.netlibrary.com.

:

:

1.1.2.2

1:

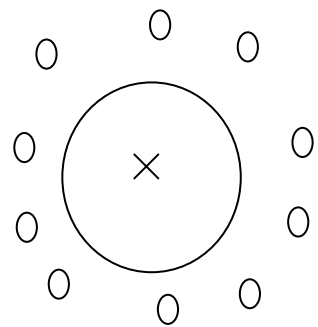
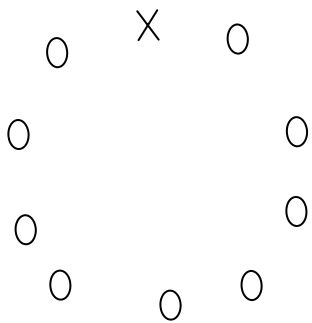
-
-
-
-
-
-

"

2"

:

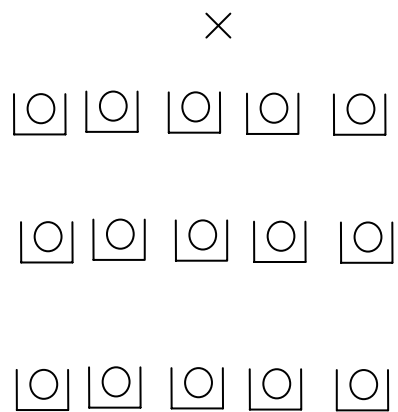
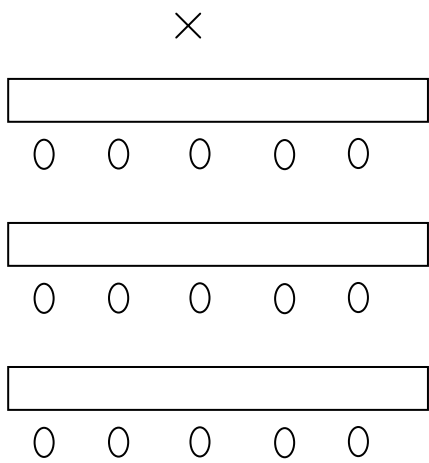
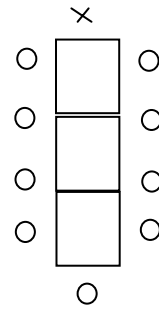
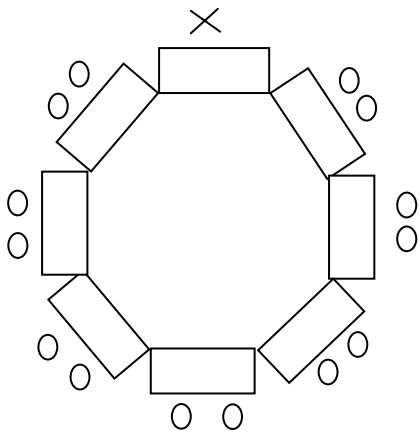
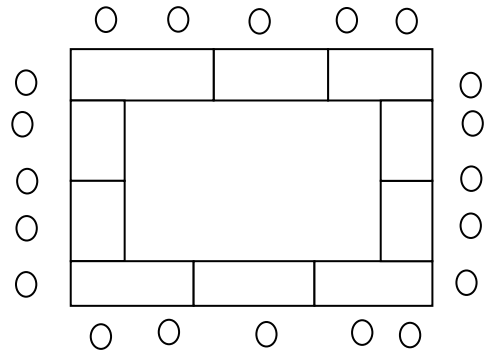
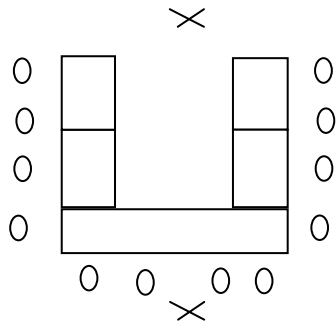
- 22 -



¹ : Ibid. p 28.

² : أحمد صقر عاشور. مرجع سابق. ص 268.

:



.269 . . :

¹ : Dugan Laird. *Op cit.* p 199,200.

² : Charney Cyril. Conway Kathy. *Op cit.* p 28, 29.

:

٤

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

... ..

.()

.(...)

()

:

.3.1.2.2

1:

1:

.2.2.2

1.

2.

¹ : Goad Tom W. The first time trainer: a step by step quick guide for managers, supervisors and new training professionals. AMACOM books. New York. 1997. p 113. Document en ligne. Consulté le 10/10/2006.

www.netlibrary.com

² : *Ibid.* p 114.

¹ : Shafritz Jay M. Personnel management in government: politics and process. Marcel Deckler Inc. New York. 1992. p 479. Document en ligne. Consulté le 10/10/2006. www.netlibrary.com

1.

2.

(Irwin Goldstein)

3.

-
-
-
-

¹ : *Ibid.* p 480.

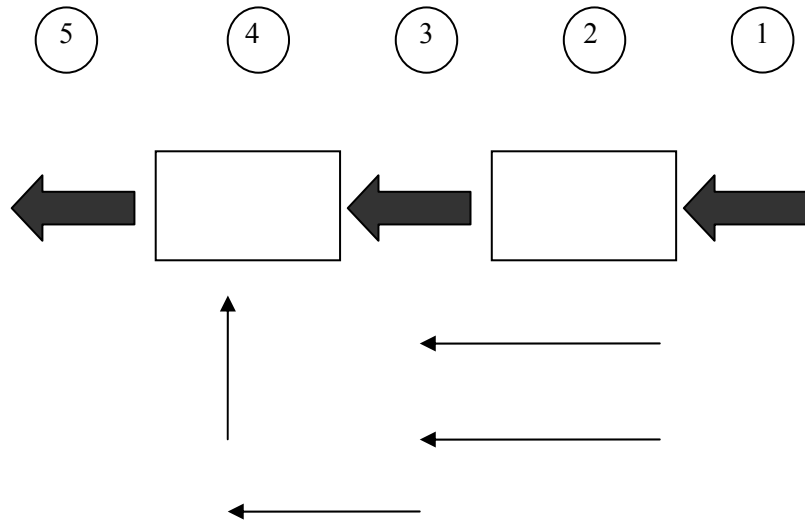
² : عقلة محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات. مرجع سابق. ص 124.

³ : Shafritz Jay M. *Op cit.* p 482.

:
: .2.1.1
: .1.2.1.1

:()

- 23 -



**Fred Nickols, 2003. Evaluating training, There is no cookbook :
approach. p 4. Document en ligne, consulté le 14/02/2006.
http://home.att.net/~OPSINC/evaluating_training.pdf**

_____ :

1. :

(1) -

(2) -

(3) -

(4) -

(5) -

)

(:

(:

(3 2) -

(3 2 1) -

(4 3) -

(4) -

(5) -

.2.2.1.1

2. :

() -

¹ : Fred Nickols, evaluating training. *Op cit.* p 5.
² : François-Marie Gérard. Mesure et évaluation en éducation, 2001, vol. 24,N° 2-3, 53-77. p 57. Document en ligne. Consulté le 12/03/2007. www.bief.enseignement/publication/eeeeee.pdf

1:

%80

%80

%80

$$0,8 \times 0,8 \times 0,8 =$$

$$0,512 =$$

$$51,2\% =$$

% 80

:

$$0,8 \times 0,8 \times 0,8 \times 0,8 =$$

$$0,4096 =$$

.%80

:

$$0,8 \times 0,8 \times 0,8 \times 0,8 \times 0,8 =$$

$$0,32768 =$$

:

.2.1

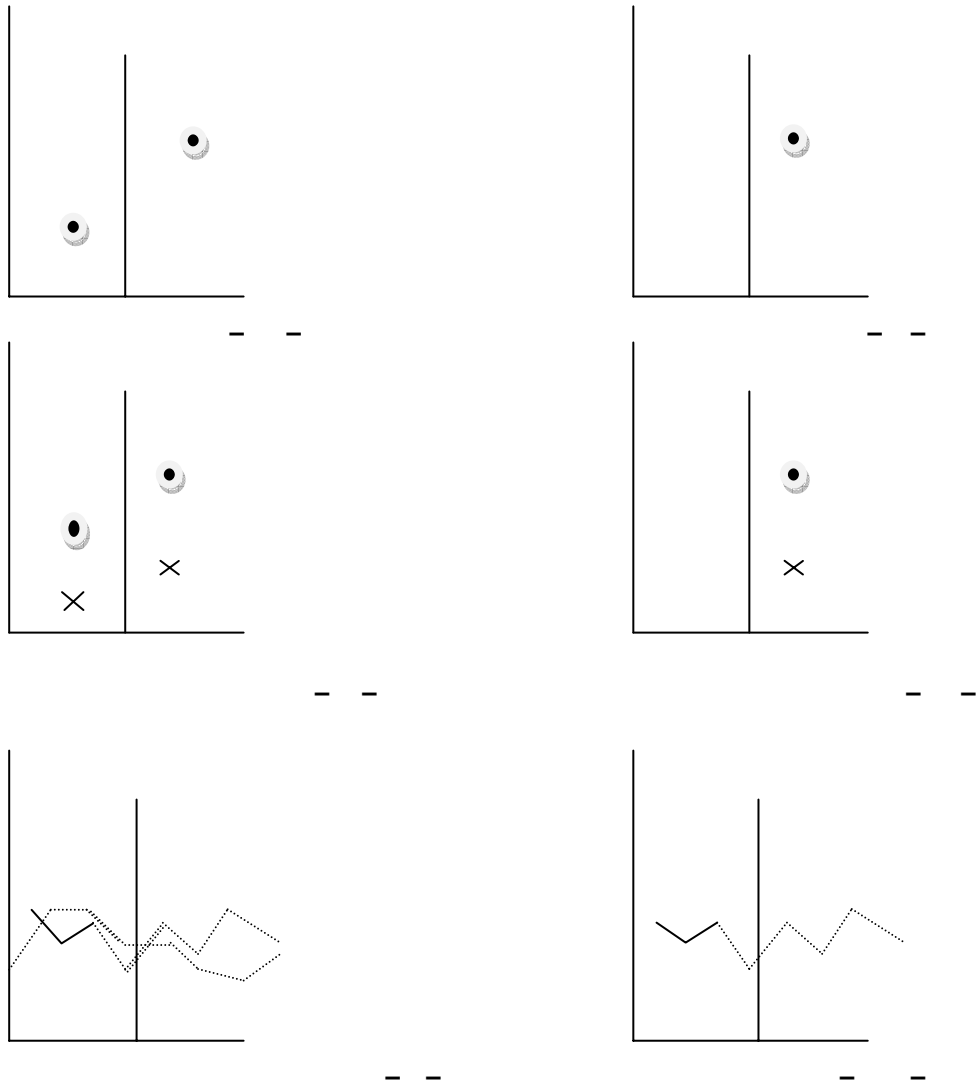
:

.1.2.1

¹: Ibid. p 58.

1:
-
-
-

- 24 -



Shimon L Dolan. Randall S Schuler. Op cit. p 433:

¹: Shimon L Dolan, Randall S Schuler. Op cit. p 431.

:

()

()

()

: .2.2.1

: .1.2.2.1

_____ :

1.

-
-
-
-
-
-
-

: .2.2.2.1
: .1.2.2.2.1

2.

- : .
- :
- ...
- :
- ...
- :
- :
- :

¹: Nilson Carolyn D. How to manage training. A guide to design and delivery high performance. Books .New York. 1998. p 231. Document en lunge. Consulté le 10/04/2006. www.netlibrary.com
²: *Ibid.* p 232.

:

.2.2.2.2.1

:

"

1"

:

.2

:

.1.2

:

.1.1.2

(kirk Patrick, 1959)

:CIRO

.1.1.1.2

2:

(Context evaluation) . -

(Input evaluation) . -

(Reaction evaluation) . -

(Output evaluation) . -

.

.

¹ : *Ibid.* p 265.

² : عبد الرحمان توفيق. العملية التدريسية. مرجع سابق. ص 335.

:

1973 :

.2.1.1.2

1:

-

-

.()

-

-

(CIRO)

:AT &T

.3.1.1.2

2:

-

-

-

-

(Kirk Patrick 1959) :

.4.1.1.2

3

:

: -

: -

³ : Nilson Carolyn. *Op cit.* p 233.

¹: نفس المرجع. ص 337.

²: نفس المرجع. ص 337.

_____ :

() : -

500

() % 95

1" % 93

... :

2.1.2

1.2.1.2

" "

2.

¹ : François Dany, Yves Frederick Livian. La gestion des cadre : pratiques actuelles et pistes d'évolution. Ed Vuibert. Paris. 1995. p 109.

² :

:

-

-

-

-

(...)

:

.2.2.1.2

(examens)

(tests)

1.

:

-

-

-

-

:

.3.2.1.2

2.

-

¹ : Mitchell Garry. The trainer's hand book; The AMA guide to effective training. AMACOM books. New York. 1998. p 130. Document en ligne. Consulté le 12/12/2006. www.netlibrary.com

² : *Ibid.* p 145.

_____ :

.() -

. -

. -

. ؛ -

. ؛ -

1:

_____ -

.()

.....

_____ -

()

.....

_____ -

()

.....

_____ -

()

.....

: **.4.2.1.2**

¹ : Alain Meignant. *Op cit.* p 355.

:

"

...

1"

: .2.2

: .1.2.2

2

:

¹: محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 203.

²: P. Candau. audit social: méthodes et techniques pour un management efficace. Ed Vuibert. Paris. 1985. p 235.

: .2.2.2

1.:

-
-
-
-

2.:

_____ =

_____ =

_____ =

_____ =

¹: أحمد ماهر. مرجع سابق. ص.364.
²: نفس المرجع. ص 365.

:

"

" Benchmarking

1:

_____ =

1

.3.2

.1.3.2

2.

¹: نانسي ديكسون ترجمة؛ سامي علي الفرس. تقويم الأداء وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية. الإدارة العامة للبحوث. الرياض. 1415 هـ. ص 196.
²: نفس المرجع. ص 245.

:

...

1:

()

: 2.3.2

2:

¹: نفس المرجع. ص 250.
²: نفس المرجع. ص 233.

:

-

-

1.

()

:

-

-

-

-

؛

¹: نفس المرجع. ص 236.

:

:

:

:

:

.1

:

.1.1

:

.1.1.1

()

1.

¹ : Fatima Zohra Oufriha, 1992. Les dépenses de santé dans le monde; de l'explosion à la maîtrise. In : Fatima Zohra Oufriha et collaborateurs (eds). De réforme en réforme ; un système de santé à la croisée des chemins. Alger. CREAD. 2006. p 15.

| | | |
|----|---|---------------|
| | : | |
| | : | .2.1.1 |
| 1. | | |
| | : | .3.1.1 |
| 2. | | |
| | : | .4.1.1 |
| | : | .5.1.1 |
| 3. | | |
| | : | .2.1 |
| | : | .1.2.1 |
| 4. | | |

¹ : *Ibid.* p 17.

² : *Ibid.*

³ : *Ibid.* p 18.

⁴ : GIP SPSI, santé et protection Sociale, Expertise internationale. Algérie, chiffres clés. p 1. Document en ligne. Consulté le 10/10/2007. www.gipspsi.org/GIP_FR/content/download/2927/25162/version/1/file/Algerie.pdf

| | | | |
|---------------------|----------|-----------|---------------|
| | | : | |
| | | | - |
| | | | - |
| | 154000 | | - |
| | | | - |
| | | | - |
| | 1988 | (204-88) | - |
| | .221 | | - |
| | | | - |
| (assurance maladie) | | - | - |
| | | | - |
| | | () | - |
| | | ؛ | - |
| | | | - |
| | | .() | - |
| | | | - |
| | .(...) | : | - |
| | | | - |
| | ؛ | () | - |
| | | | - |
| | | : | - |
| | | | .2.2.1 |

¹: هذا الرقم يمكن أن يتغير، فهو يعبر عن طاقة استيعاب المؤسسات الصحية الجزائرية في وقت معين.

:

.1.2.2.1

.1.1.2.2.1

1974

¹."AMG"

².

1980

³.

()

1986

¹ : AMG : assistance médicale gratuite.

² : Fatima zohra Oufriha, Les réformes du système de santé en Algérie, 2004.In: Fatima Zohra Oufriha et collaborateurs (eds). Op cit. P 103.

³ : *Ibid.* p 104.

:

: .2.1.2.2.1

1:

: _____ -
.1986

.()

.1990

: _____ -

: _____ -

(PAS)²

3

¹ : *Ibid.* p 105, 106.

² : PAS : programmes d'ajustement structurel.

³ : Fatima Zohra Oufriha, Les réformes du système de santé en Algérie. Op cit. p 106.

:

.2.2.2.1

1:

-
-
-

2001

2

()

¹ : *Ibid.* p 107.

² : *Ibid.* p 108.

:

1.

2.

3"

"

.2

.1.2

.1.1.2

¹ : *Ibid.*

² : *Ibid.* p 109.

³ : *Ibid.*

1:

.()

.(/)

2:

.(...)

.()

¹ : vers un système de santé de qualité ; défis et stratégies. Publication santé canada. Ottawa (Ontario). p 2.
Document en ligne. Consulté le 20/10/2007. http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/alt_formats/hpb-dgps/pdf/pubs/1998-qualsys-strateg/1998-qualsys-strateg_f.pdf

² : *Ibid.* p 3.

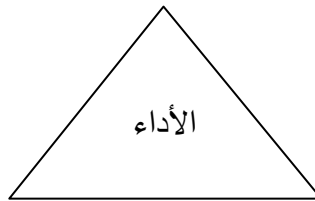
1.

:

.2.1.2

2.

- 25 -



Ibid. P 2. :

¹ : Gestion de l'assurance de la qualité. OMS. Document en ligne. Consulté le 15/11/2007.
http://www.alianzaipss.org/gb/ebwha/pdf_files/EB109/feb1099.pdf

² : Lettre d'information. p 1. Document en ligne. Consulté le 17/10/2007.
http://www.ac3s.fr/fichiers/lettre_information.pdf

:

: .1.2.1.2

: .2.2.1.2

1.

: .3.2.1.2

: .2.2

: .1.2.2

: .1.1.2.2

¹: *Ibid.*

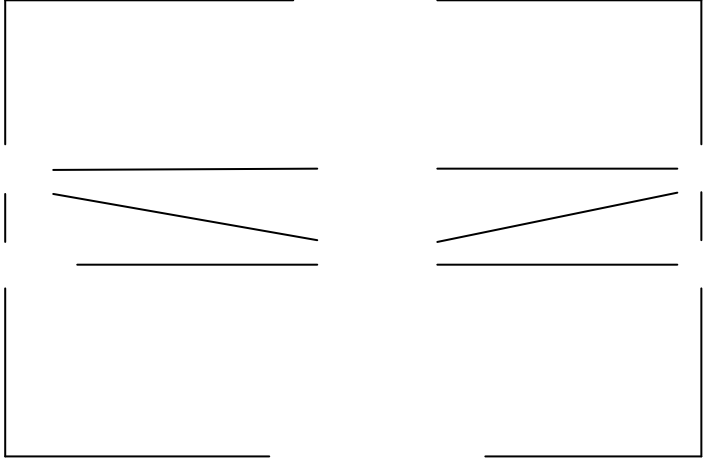
:

1.

2.

-
-
-

- 26 -



Fatima Zohra Oufriha, 1992. Op cit. p 28:

: .2.1.2.2

¹ : Fatima Zohra Oufriha, 1992. Les dépenses de santé dans le monde; De l'explosion à la maîtrise. *Op cit.* p 27.
² : *Ibid.* p 28.

:

: .1.2.1.2.2

1.

: .2.2.1.2.2

)

2.

(...

... ..

: .2.2.2

:

-

-

-

: .1.2.2.2

3.

¹ : *ibid.* p 30.

² : *Ibid.*

³ : *Ibid.* p 28.

:

_____ =

_____ =

_____ =

؛

... ..

... ..

: **.2.2.2.2**

1:

_____ =

_____ =

¹ : *Ibid.*

:

_____ =

: **3.2.2.2**

1:

(espérance de vie a la naissance).

-

-

-

-

... ..

:

()

.1

.1.1

.1.1.1

.1.1.1.1

"

3"

(INESM)²

¹ : *Ibid.* p 29.

² : INESSM : معهد العلوم الطبية.
³ : مديرية النشاطات الطبية و شبه الطبية المركز الإستشفائي الجامعي "الحكيم بن باديس" بقسنطينة.

650

13

4.950

1.

(couvent)

48

.1948

.1960

.1981

1986

2.

3.

.2.1.1.1

¹: نفس المرجع.

²: نفس المرجع.

³: فيلالي محمد الأمين. التسيير المستدام لنفايات النشاطات العلاجية؛ دراسة تطبيقية بالمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة. رسالة ماجيستر. جامعة قسنطينة. السنة الجامعية. 2007/2006. ص 141، 142.

:

-

.

-

()

-

-

... ..

:

.2.1.1

:

.1.2.1.1

:

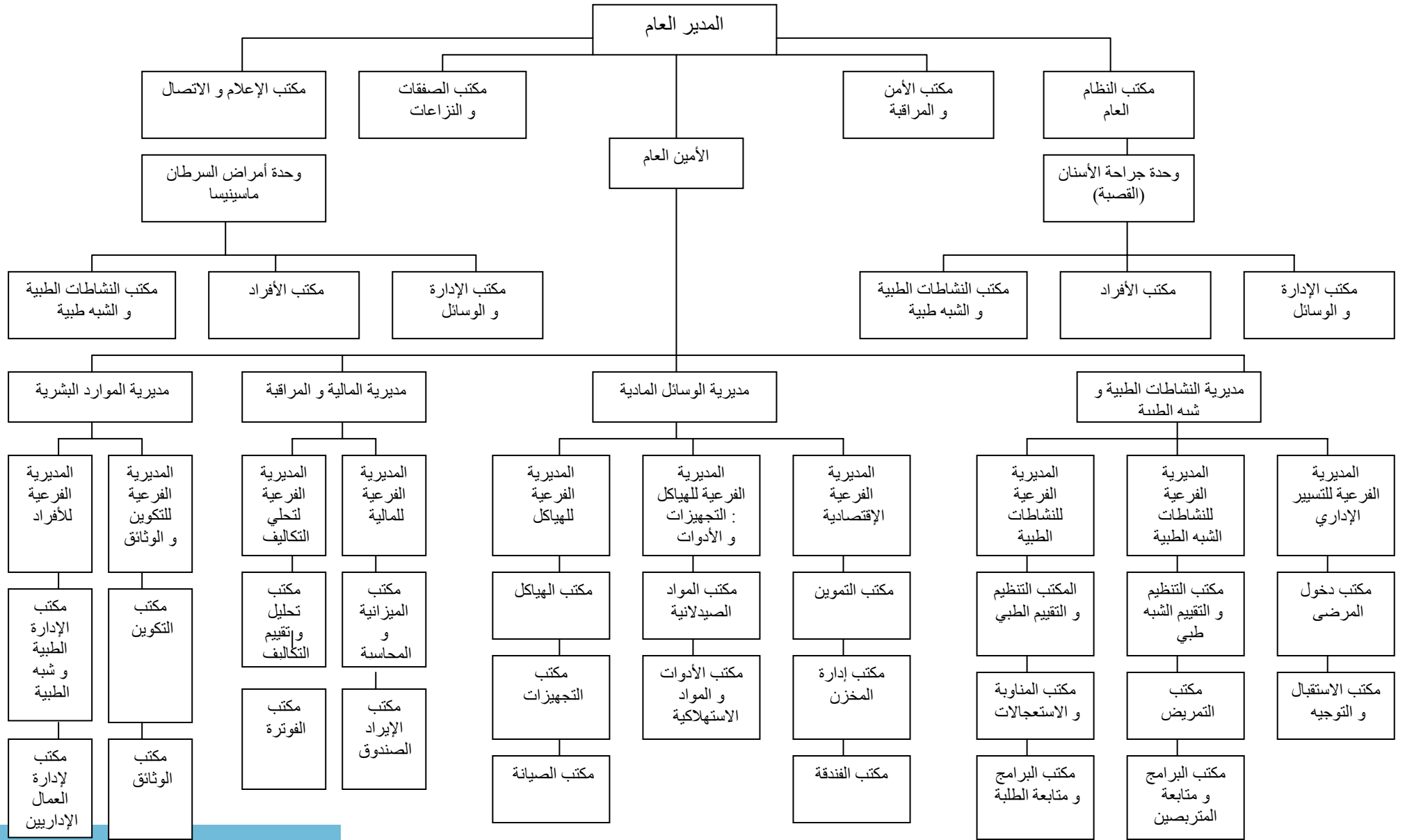
-

-

-

-

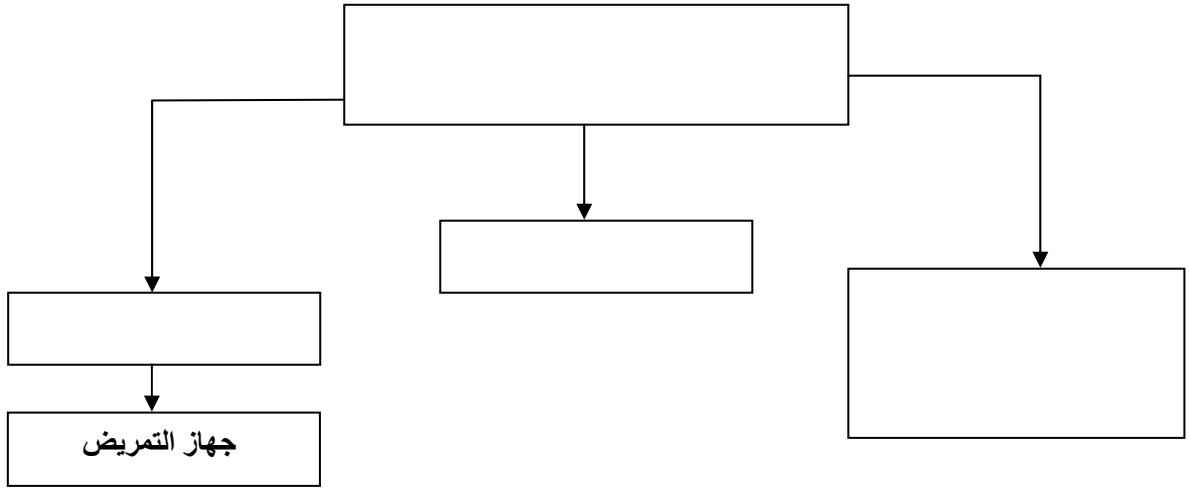
:(-1-)



2.2.1.1

()

- 28 -



المصدر: فيلالي محمد الأمين. مرجع سابق. ص 152.

1.

¹: فيلالي محمد الأمين. مرجع سابق. ص 152.

.3.2.1.1

- 7 -

| | |
|------|---------------------------|
| 397 | |
| 48 | Professeur |
| 20 | Docent |
| 219 | Maître assistant . |
| 50 | |
| 45 | |
| 15 | |
| 1548 | |
| 1379 | |
| 127 | |
| 42 | aide soignant |
| 1899 | |
| 344 | |
| 1325 | |
| 188 | vacataire |
| 32 | |
| 10 | |
| 3967 | |
| 708 | |
| 959 | |
| 2300 | |
| 7811 | |

:

:

()

:

$$5511 = 2300 - 7811$$

5511

:

.2.1

:2006

.1.2.1

:

:

.2006/12/31

2006/01/01

- 8 -

| | | |
|--------|-------------|---|
| 65319 | () | - |
| 317308 | | - |
| %61 | | - |
| 5 أيام | | - |
| 170274 | | - |
| 4043 | | - |
| | : | - |
| 9313 | | - |
| 13322 | Péritonéale | - |
| 14304 | | - |
| 348212 | (examens) | - |
| 154176 | | - |
| 21591 | | - |
| 3833 | évacuation | - |
| 11747 | | - |
| 3224 | | - |

:

:

.2.2.1

:

.1.2.2.1

1:

-

! فيلالي محمد الأمين. مرجع سابق. ص 147.

:

-
-
-
-
-

: .2.2.2.1

: .1.2.2.2.1

1998 18 02

¹:

-
-
-

% 1.5

¹ : Politique de formation continue des personnels de santé. Direction de la formation. Ministère de la santé et de la population. Décembre 2001. Document en ligne. Consulté le 20/01/2008. www.sante.dz/Dossiers/direction-formation/politique-personnels-de-sante.htm

1:

) 1993

()
(1993 13 14

2:

1990

.1996

.()

.2.2.2.2.1

¹ : *Ibid.*

² : *Ibid.*

:

1.

(-2-) :

() () -

() -

() . -

() . -

-

-

-

-

-

.2007

:2007

.3.2.2.1

¹: نقلا عن مدير المديرية الفرعية للتكوين. مديرية الموارد البشرية. إدارة المركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة.

2007 :
(-3-)
1.
2.
3.2007 17
10 (médecine de catastrophes)
4.2007
hygiène ()
hygiène scolaire⁵.

2.

1.2

1.1.2

()

1: مدير المديرية الفرعية للتكوين. مديرية الموارد البشرية. إدارة المركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة.
2: نفس المصدر.
3: مصلحة علم الأوبئة.
4: نفس المصدر.
5: نفس المصدر.

:

:

...

¹. ()

()
)

². (...

()

.(Institute of medicine, IOM)

¹ : Jean jaque guilbert. L'ensorcelante ambiguïté de « savoir, savoir être et savoir faire ». Document en ligne. Consulté le 08/10/2006. http://www.pedagogie-medicale.org/vol2_tribune.pdf

² : Indicateurs de qualité cliniques. KCE Reports Vol. 41B. centre fédéral d'expertise des soins de santé. Bruxelles. 2006. P 16. Document en ligne. Consulté le 25/10/2007. http://www.sfmw.org/documents/consensus/recom_indic_sante.pdf

quality of care ; dimensions

-9 -

| Health care quality dimensions | |
|--------------------------------|--|
| IOM dimensions | Definitions |
| Safety | Avoiding injuries to patients from the care that is intended to help them. |
| Effectiveness | Providing services based on scientific knowledge to all who could benefit, and refraining from providing services to those not likely to benefit. |
| Patient-centeredness | Providing care that is respectful of and responsive to individual patient preferences, needs, and values, and ensuring that patient values guide all clinical decisions. |
| Timeliness | Reducing waits and sometimes harmful delays for both those who receive and those who give care. |
| Efficiency | Avoiding waste, including waste of equipment, supplies, ideas, and energy. |
| Equity | Providing care that does not vary in quality because of personal characteristics such as gender, ethnicity, geographic location, and socioeconomic status. |

indicateurs de qualité cliniques. kce reports vol. 41B.Op cit. p 8:

(IOM)

:(safety) -

:(effectiveness) -

:(patient-centeredness) -

:(timeliness) -

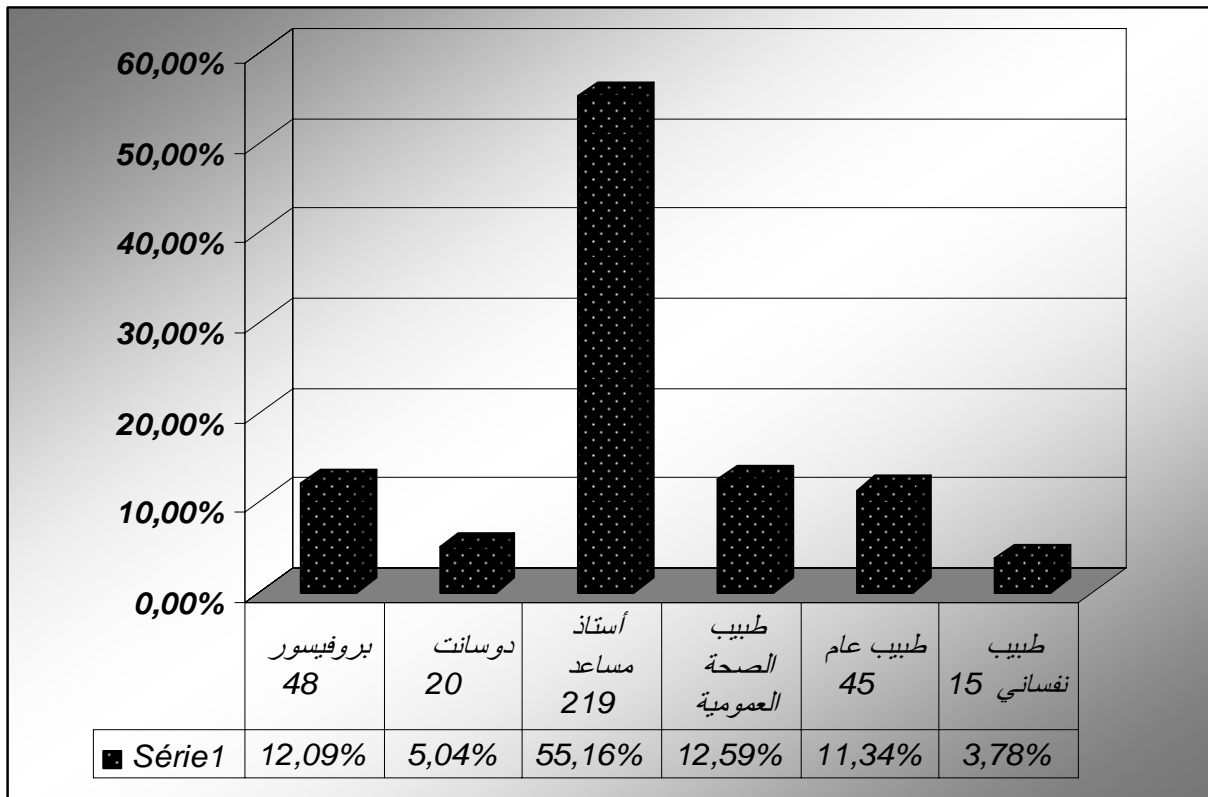
:(efficiency) -

:(equity) -

.2.1.2

397

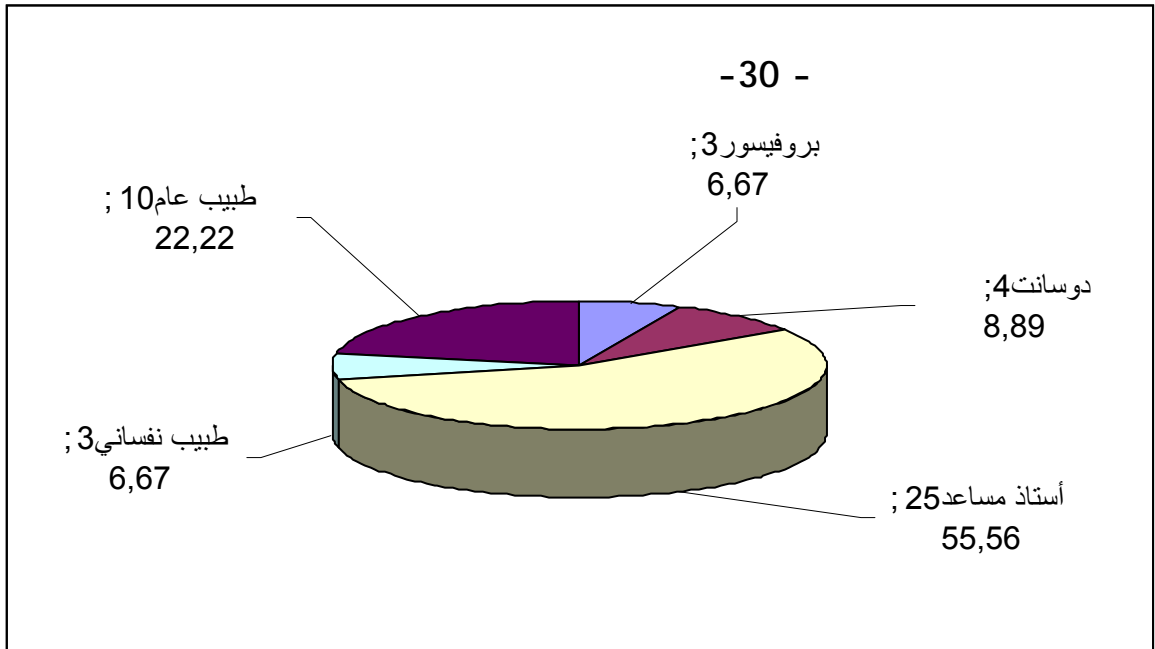
- 29 -



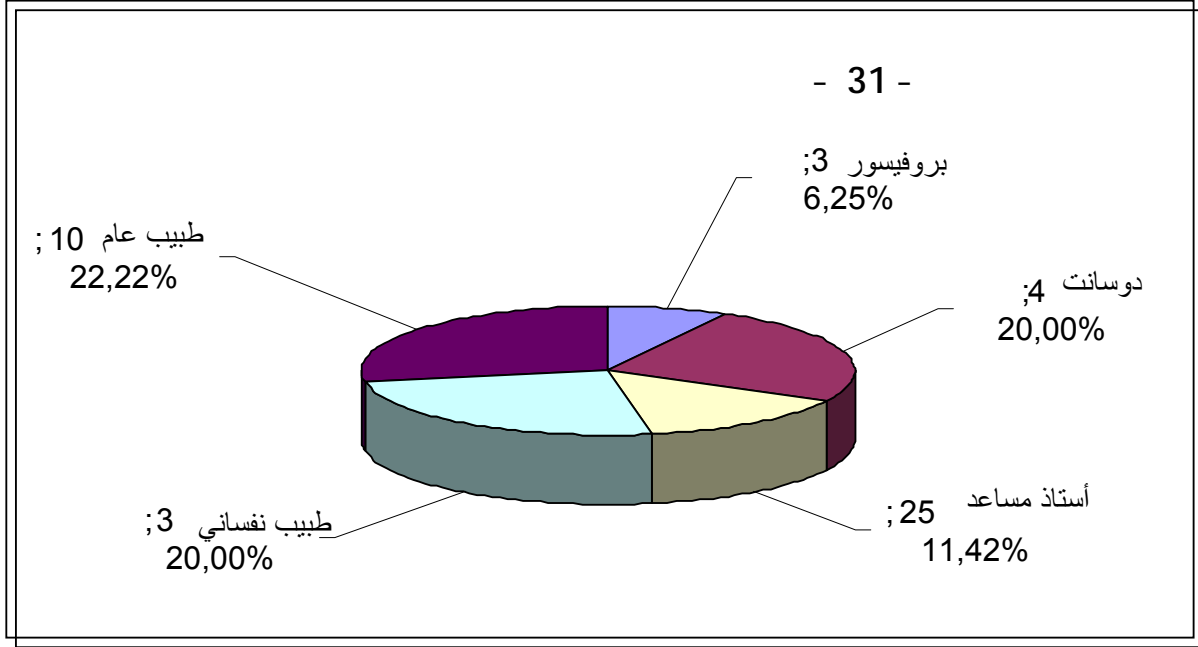
:

% 11.34

45



¹ : Stratégies d'échantillonnage. Document en ligne. Consulté le 30/08/2007. http://www.pedagogie-medicale.org/vol2_tribune.pdf



() :

. 6

(30)

.45
 7% 45 25 % 55
 (31)

11.42 % مقارنة مع 55% . بينما ارتفعت نسبة الأطباء النفسيين

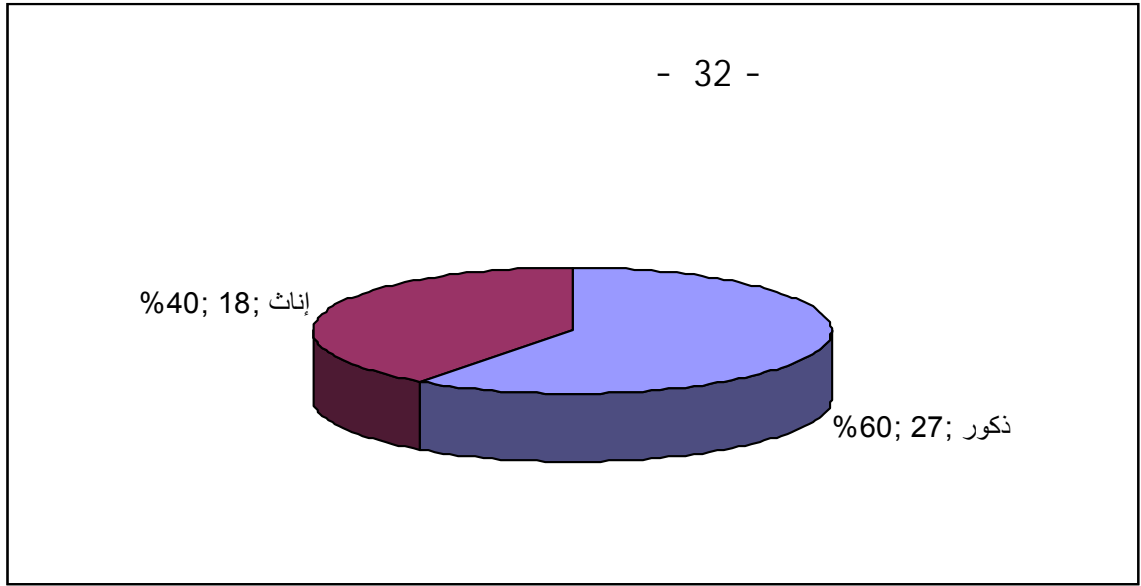
.% 20

مثلا من حوالي 7 %

.- (30)

-

% 20



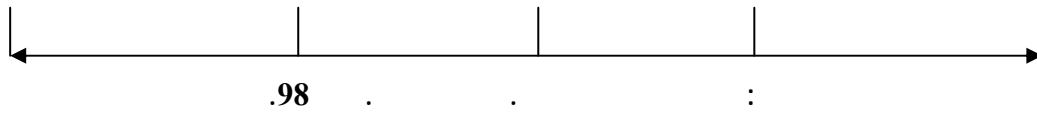
%40

.3.1.2 :

.1.3.1.2 :

()

- 33 -



(-4-

)

(institute of medicine IOM)

¹: محمد الصالح قريشي. تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ؛ دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعنّاد الأشغال العمومية، فرع مركب المجارف و الرفاعات. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية. جامعة منتوري. قسنطينة. 2005. ص 98.

):

.(

- 10 -

| | | | | | ◀ |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | |
| | | | | | (1) |
| | | | | | (2) |
| | | | | | (3) |
| | | | | | (4) |
| | | | | | (5) |
| | | | | | (6) |
| | | | | | (7) |
| | | | | | (8) |

.IOM

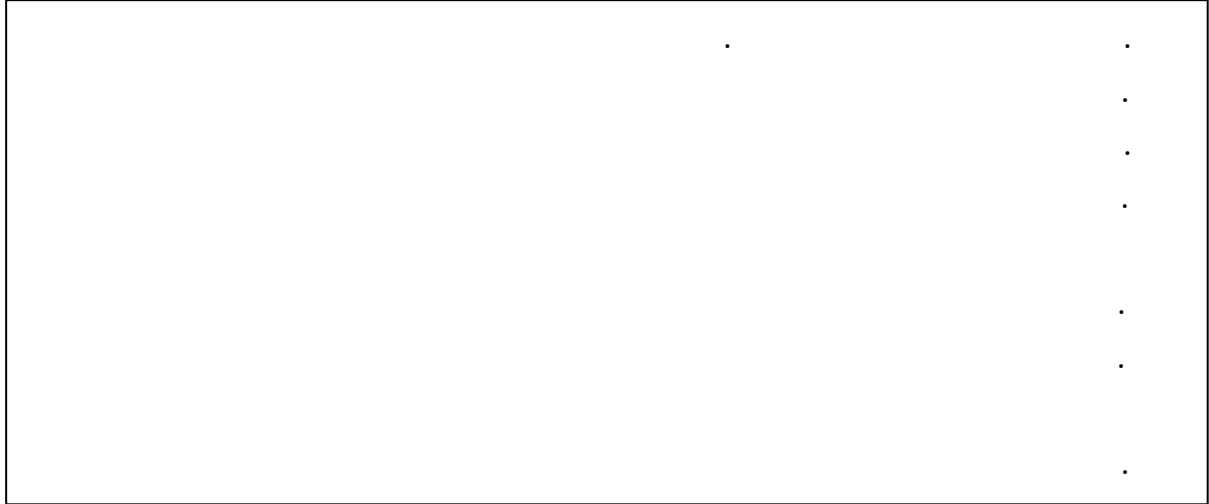
:

¹: الأستاذ المشرف. د. موساوي عبد النور، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير. الأستاذ دليو فضيل، أستاذ التعليم العالي، معهد علم الإجتماع الأستاذ. د. بشاينية سعد، معهد علم الإجتماع. الأستاذ. د. بوجعدار الهاشمي، كلية العلوم القانونية و الإدارية (أستاذ كلية العلوم الإقتصادية سابقا).

| | | | | | ◀ |
|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | |
| | | | | | (9) |
| | | | | | (10) |
| | | | | | (11) |
| | | | | | (12) |
| | | | | | (13) |
| | | | | | (14) |

.JOM

:



.2.3.1.2

(α de Cronbach)

()

()

¹.0.8

.1

α

²;

$$\alpha = (j / j-1) \cdot [1 - ((\sum Si^2) / ST^2)] \dots\dots\dots (1)$$

$$\alpha = (j \cdot rm) / [1 + ((j - 1) \cdot rm)] \dots\dots\dots (2)$$

: J

: ST

¹ : Cohérence interne. Document en ligne. consulté le 25/11/2007.
w.w.w.irdp.ch/edumetrie/lexique/coef_alpha.htm.

² : *Ibid.*

_____ :

: S_i^2

: r_m

SPSS . (2003)

: .1.2.3.1.2

.8

.SPSS α

α

Reliability Statistics – 12 –

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .854 | .858 | 8 |

SPSS :

| | Item01 | Item02 | Item03 | Item04 | Item05 | Item06 | Item07 | Item08 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item01 | 1.000 | .662 | .272 | .487 | .466 | .643 | .462 | .802 |
| Item02 | .662 | 1.000 | .373 | .453 | .399 | .412 | .312 | .629 |
| Item03 | .272 | .373 | 1.000 | .162 | .412 | .082 | .289 | .268 |
| Item04 | .487 | .453 | .162 | 1.000 | .610 | .249 | .173 | .624 |
| Item05 | .466 | .399 | .412 | .610 | 1.000 | .408 | .410 | .657 |
| Item06 | .643 | .412 | .082 | .249 | .408 | 1.000 | .453 | .577 |
| Item07 | .462 | .312 | .289 | .173 | .410 | .453 | 1.000 | .315 |
| Item08 | .802 | .629 | .268 | .624 | .657 | .577 | .315 | 1.000 |

.SPSS

.0.80

.0.85

0.854

α

-

.2.2.3.1.2

0.775 α تساوي -

.0.80

α

0.70

α

α

α

Reliability Statistics - 14 -

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .775 | .778 | 6 |

.SPSS

| | Item09 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item01 | 1.000 | .450 | .624 | .211 | .522 | .420 |
| Item02 | .450 | 1.000 | .325 | -.025 | .358 | .366 |
| Item03 | .624 | .325 | 1.000 | .425 | .407 | .550 |
| Item04 | .211 | -.025 | .425 | 1.000 | .136 | .184 |
| Item05 | .522 | .358 | .407 | .136 | 1.000 | .588 |
| Item06 | .420 | .366 | .550 | .184 | .588 | 1.000 |

.SPSS

:

: .2.2

: .1.2.2

:

-

-

χ^2

-

1،

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_i - F_i)^2}{F_i}$$

:

: F_i

: f_i

k (k-1)

.4

2

5

¹: أنيس كنجور. الإحصاء و طرق تطبيقه في ميادين البحث العلمي. الطبعة الأولى. مؤسسة الرسالة. بيروت. 1980. ص 242، 243.
²: درجة الحرية في حالة عدم وجود فئة أجوبة معينة تصبح 3، و إذا غابت فئتان تصبح 2، و هكذا.

:

%95

.SPSS

:

.2.2.2

:

.1.2.2.2

:

•

•

()

•

.2007

:

•

•

•

•

•

.()

()

(action de formation)

.2.2.2.2

SPSS (score)
 .% 95 χ^2

(Asymp. Sig) p-value
 .0.05

Test Statistics

- 16 -

| | item01 | Item02 | Item03 | Item04 | Item05 | Item06 | Item07 | Item08 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Chi-Square(a,b) | 19.111 | 14.111 | 10.667 | 19.778 | 33.778 | 16.244 | 3.089 | 21.778 |
| df | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Asymp. Sig. P-value | .001 | .003 | .031 | .001 | .000 | .001 | .378 | .000 |

.SPSS

.(07)

0.05 p

Test Statistics

- 17 -

| | Item09 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Chi-Square(a,b) | 11.978 | 26.444 | 24.889 | 22.667 | 19.800 | 20.444 |
| df | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Asymp. Sig. P-value | .007 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

SPSS.

p-value

.0.05

:

.() :

| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | 05 01 () |
|------|------|------|------|------|-----|---|-----------|
| | | | | | | | 08 01 |
| 3.35 | 5 | 16 | 16 | 6 | 2 | | -1 |
| | 11.1 | 35.6 | 35.6 | 13.3 | 4.4 | % | . |
| 3.87 | 14 | 12 | 18 | 1 | - | | -2 |
| | 31.1 | 26.7 | 40.0 | 2.2 | - | % | . |
| 3.04 | 4 | 12 | 15 | 10 | 4 | | -3 |
| | 8.9 | 26.7 | 33.3 | 22.2 | 8.9 | % | . |
| 3.51 | 7 | 17 | 15 | 4 | 2 | | -4 |
| | 15.6 | 37.8 | 33.3 | 8.9 | 4.4 | % | . |
| 3.11 | 4 | 8 | 24 | 7 | 2 | | -5 |
| | 8.9 | 17.8 | 53.3 | 15.3 | 4.4 | % | . |
| 3.87 | 10 | 21 | 12 | 2 | - | | -6 |
| | 22.2 | 46.7 | 26.7 | 4.4 | - | % | . |
| 3.40 | 7 | 14 | 14 | 10 | - | | -7 |
| | 15.6 | 31.1 | 31.1 | 22.2 | - | % | . |
| 3.07 | 4 | 9 | 20 | 10 | 2 | | -8 |
| | 8.9 | 20.0 | 44.4 | 22.2 | 4.4 | % | . |

(1)

(2)

(3)

(4) (5)

(3.0)

8 2 1

6 3

7 5 4

14 13 10 9

12 11

(1)

% 46.1 % 17.4

.3.35

(2)

% 40.0

.% 2.2

% 57.8

.3.87

:

(3)

•

3.04
.% 33.3

(4)

•

.3.51
% 33
% 53.4
.% 13.3
(5)

•

% 53

3.11

(6)

•

3.87
()
% 26.7 % 68.9

.% 4.4

% 22.2

(7)

•

% 46.7

.% 31.1

3.40

•

.% 44.4

.% 26.6

.3.07

- 19 -

| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | 01 () |
|------|------|------|------|------|------|---|--------|
| | | | | | | | 05 |
| | | | | | | | 14 09 |
| 3.75 | 9 | 20 | 12 | 4 | - | | -9 |
| | 20.0 | 44.4 | 26.7 | 8.9 | - | % | |
| 3.91 | 13 | 20 | 8 | 3 | 1 | | -10 |
| | 28.9 | 44.4 | 17.8 | 6.7 | 2.2 | % | |
| 2.73 | 5 | 3 | 15 | 19 | 3 | | -11 |
| | 11.1 | 6.7 | 33.3 | 42.2 | 6.7 | % | |
| 2.35 | 2 | 2 | 15 | 17 | 9 | | -12 |
| | 4.4 | 4.4 | 33.3 | 37.8 | 20.0 | % | |
| 4.15 | 17 | 20 | 6 | 2 | - | | -13 |
| | 37.8 | 44.4 | 13.3 | 4.4 | - | % | |
| 3.67 | 9 | 19 | 11 | 5 | 1 | | -14 |
| | 20.0 | 42.2 | 24.4 | 11.1 | 2.2 | % | |

:

| | | : | |
|--------|--------|---------|----|
| | | (9) | • |
| | | . | . |
| % 26.7 | | .% 64.4 | |
| | | . % 8.9 | |
| | .3.75 | | |
| | | (10) | • |
| | | . | . |
| % 8.9 | | % 73.3 | |
| | | 3.91 | |
| | | | • |
| | (11) | | |
| % 17.8 | | % 48.9 | |
| | | .% 33.3 | |
| .2.73 | | | |
| | | (12) | • |
| | | . | . |
| | | % 33.3 | |
| | .% 8.8 | % 57.8 | |
| | | 2.35 | |
| | | | |
| | | (13) | • |
| .4.15 | % 82.2 | | |
| .% 4.4 | % 13.3 | | |
| | | (14) | • |
| 13.3 | % 62.2 | .3.67 | |
| | .%24.4 | | .% |

:

-

-

:

•

•

•

•

•

•

:

:

:



(...)



()



)

(



)

(

:

-

-

:

•

•

•

• توفير

• ضرورة

•

•

()

•

•

... ..

•

:

•

•

| | | | |
|--------------|---|--------|--------|
| | : | | - |
| 1997.. | . | . | .1 |
| 2004.. | . | . | .2 |
| . | . | . | .3 |
| | | | 1980. |
| . | . | . | .4 |
| | | | .1997 |
| . | . | . | .5 |
| | | | .2004 |
| 2003.. | . | . | .6 |
| 2005.. | . | . | .7 |
| . | . | . | .8 |
| | | 1415 . | |
| 2003./2002 . | . | . | .9 |
| 1999./98 . | . | . | .10 |
| . | . | .() | .11 |
| | | | 2001.. |
| 2003.. | . | . | .12 |
| . | . | . | .13 |
| | | | 2005.. |
| 1994.. | . | . | .14 |
| . | . | . | .15 |
| | | | 2004. |
| . | . | . | .16 |
| | | | 2003. |
| .2004 . | . | . | .17 |
| . | . | . | .18 |
| | | | 2004. |

| | |
|--|-----------------|
| .1994 | .19 |
| 1994. | .20 |
| 2001. | .21 |
| | .22 |
| .1998 | .23 |
| | .24 |
| | .25 |
| | .26 |
| .1996. | .26 |
| غولد سميث مارشال ، لورانس لاين، إلياسا فريس. ترجمة؛ سيف بن عبد العزيز السيف. التدريب للقيادة. معهد الإدارة العامة. الرياض. 2006. | .27 |
| | .28 |
| .1997 | .29 |
| | .30 |
| 1999. () | .30 |
| 1990. | .31 |
| 2005. | .32 |
| | .33 |
| | .34 |
| 2004./2003 | .34 |
| 2003. | .35 |
| 2004. | .35 |
| | .36 |
| | .37 |
| 2004./2003 | .38 |
| .2006 | .39 |
| | - |
| | .1 |
| 2007./2006 | .2 |
| | .2 |
| | .2005 |

- :
- : -
1. Barrau Jacqueline. Kittel Françoise. Moule Martine. La fonction ressources humaines. Ed Dunod. Paris. 2000,2004.
 2. Cadin Loïc, Guerrin Francis. Pigeyre Frédérique. Gestion des ressources humaines; pratique et éléments de théories. ed Dunod. Paris. 2004.
 3. Candau Philippe. audit social: méthodes et techniques pour un management efficace. Ed vuibert. Paris. 1985.
 4. Champy Philippe et Etévé Christiane. Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation. Ed Nathan université. Paris.1998.
 5. Citeau Jean Pierre. Gestion des ressources humaines. Ed Armand colin. Paris. 2002.
 6. Dany François. Yves Frederick Livian. La gestion des cadre: pratiques actuelles et pistes d'évolution. Ed vuibert.paris.1995.
 7. Dolan Shimon L et Schuler Randall S. La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000. Ed du renouveau pédagogique. Québec. 1995.
 8. Drucker Peter F, 1976. La formation des dirigeants d'entreprise, apprendre à diriger ; an 2000. s.l. Ed Tendances actuelles.
 9. Feuillette Isolde. Le nouveau formateur. Ed Dunod. Paris. 1999. 2003.
 10. Lacono Geneviève. Gestion des ressources humaines. Casbah Editions. Alger. 2004.
 11. Le Boterf Guy. Ingénierie et évaluation des compétences. 4^{ème} ed. Ed organisation. Paris .2005.
 12. Martory Bernard. Daniel Crozet. Gestion des ressources humaines. Ed Dunod. Paris 2005.
 13. Meignant Alain. Manager la formation. 6^{ème} édition. Ed Liaison. Paris.
 14. Oufriha Fatima Zohra et collaborateurs (eds), 2006. De réforme en réforme; un système de santé à la croisée des chemins. Alger. CREAD.
 15. Peretti Jean-Marie. Ressources humaines. 5^{ème} Ed. Ed Vuibert. Paris. 2000.
 16. Peretti Jean-Marie. Tous DRH. Ed d'organisation. Paris. 2002.
 17. Petit. Bélanger, Benabou, Foucher, Bergeron. Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines. Ed gaëtan morin. Montréal. 1993.
 18. Reix Robert. Système d'information et management des organisations. Ed Vuibert. Paris. 2002.
 19. Romelaer Pierre. Gestion des ressources humaines. Ed Armand Colin. Paris. 1993.
 20. Soyer Jacques. Fonction formation. Ed d'organisation. 3^{ème} ed. Paris. 2003.
 21. Vateuville Eric. Mesures des ressources humaines et gestion de l'entreprise. Ed Economica. 1985.
 22. Weiss Dimitri. Ressources humaines. 3^{ème} ed. Ed d'organisation. Paris. 2005.

- : -
1. INSEE, Liaisons sociales, DARES. La formation continue en entreprise. Les dossiers thématiques. 1998. N° 9.

1. Peretti Jean Marie. Dictionnaire des ressources humaines. Ed Vuibert. 2ème Ed. Paris. 2001.

3. Charney Cyril. Conway Kathy. the trainer's tool kit. AMACOM books. New York. 1998. www.netlibrary.com
1. Diane Arthur. Managing human resources in small and mid-sized companies. AMACOM books. New York. 1995. www.netlibrary.com
2. Fried Bruce J. Johnson James. Human resources in health-care: managing for success. Health administration press. Washington Dc. 2002. www.netlibrary.com
5. Goad Tom W. The first time trainer: a step by step quick guide for managers, supervisors and new training professionals. AMACOM books. New York. 1997. www.netlibrary.com
6. Jonassen David H , Tessmer martin, Hannum Wallace H. task analyses methods for instruction design. Lawrence Erlbaum associates inc. Mahwah. New jersey. 1999. www.netlibrary.com
4. Laird Dugan. Approaches to training and development . New perspectives in organisation learning, performance and change . 3rd Edition. Perseus Publishing. Baton rouge. Louisiana. www.netlibrary.com
7. Mitchell Garry. The trainer's hand book; the AMA guide to effective training. AMACOM books. New York. 1998. www.netlibrary.com
8. Nilson Carolyn D. How to manage training. A guide to design and delivery high performance. AMACOM Books .New York. 1998. www.netlibrary.com
9. Shafritz jay M. Personnel management in government: politics and process. Marcel Deckler Inc. New York. 1992. www.netlibrary.com
10. Tracy William R. Human resources management and development hand book. AMACOM books. New York. 1994. www.netlibrary.com

1. Escolan Marie-Catherine. Human resources management and total quality management; à propos d'étude de cas hospitalier. Diplôme d'études supérieures en « qualité, évaluation, organisation et performance dans les établissements de santé ». Université de Montréal. Canada. 2000/2001.
http://www.utc.fr/mqsante/public_mq_sante/publications_mq_sante/travaux_etu_sante/queops/queops_2000_2001/Escolan/Escolan.pdf

1. Nickols Fred. Evaluating training, there is no cookbook approach.
http://home.att.net/~OPSINC/evaluating_training.pdf
2. Nickols Fred. Training need assessment. <http://www.home.att.net/~essays/TNA.PDF>

1. **François Marie Gerard. Mesure et évaluation en éducation, 2001, vol.24,N° 2-3, 53-77.** www.bief.enseignement/publication/eeee.pdf

1. **Cohérence interne.** [w.w.w.irdp.ch/edumetrie/lexique/coef_alpha.htm](http://www.w.w.irdp.ch/edumetrie/lexique/coef_alpha.htm)
2. **GIP SPSI, santé et protection Sociale, Expertise internationale. Algérie, chiffres clés.** www.gipspsi.org/GIP_FR/content/download/2927/25162/version/1/file/Algerie.pdf
3. **Indicateurs de qualité cliniques. KCE Reports Vol. 41B. Centre fédéral d'expertise des soins de santé. Bruxelles. 2006.** http://www.sfm.u.org/documents/consensus/recom_indic_sante.pdf
4. **guilbert Jean jaque. L'ensorcelante ambiguïté de « savoir, savoir être et savoir faire ».** http://www.pedagogie-medicale.org/vol2_tribune.pdf
5. **lettre d'information.** http://www.ac3s.fr/fichiers/lettre_information.pdf
6. **Model ISD de la formation.** www.managementhelp.com
7. **Politique de formation continue des personnels de santé. Direction de la formation. Ministère de la santé et de la population.** www.sante.dz/Dossiers/direction-formation/politique-personnels-de-sante.htm
8. **qualité des soins: sécurité des patient. Rapport du secrétariat. Organisation mondiale de la santé.** http://www.alianzaipss.org/gb/ebwha/pdf_files/EB109/feb1099.pdf
9. **Sénart entreprises. GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).** [http://manual.learningimpulse.net/doc/16_5072_questionnaire_commerce-igenyfelmeres_\(1\).pdf](http://manual.learningimpulse.net/doc/16_5072_questionnaire_commerce-igenyfelmeres_(1).pdf)
10. **Stratégies d'échantillonnage.** http://www.pedagogie-medicale.org/vol2_tribune.pdf
11. **Vers un système de santé de qualité; défis et stratégies. publication santé canada. Ottawa (Ontario).** http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/alt_formats/hpb-dgps/pdf/pubs/1998-qualsys-strateg/1998-qualsys-strateg_f.pdf

| | |
|--|-------|
| 15..... | .(1) |
| 18..... | .(2) |
| 48..... | .(3) |
| 56..... | .(4) |
| 100..... | .(5) |
| 135..... | .(6) |
| 158..... | .(7) |
| 160.. .2006/12/31 2006/01/01 | .(8) |
| 166..... | .(9) |
| 172..... | .(10) |
| 173..... | .(11) |
| 175..... | .(12) |
| 176..... معاملات ارتباط عبارات لمحور الأول | .(13) |
| 176..... | .(14) |
| 177..... | .(15) |
| 180..... Test Statistics | .(16) |
| 180..... Test Statistics | .(17) |
| 182..... | .(18) |
| 185..... | .(19) |

| | | |
|-----------------|-----|-------|
| 13..... | | .(1) |
| 20..... | | .(2) |
| 21..... | | .(3) |
| 41..... | | .(4) |
| 45..... | | .(5) |
| 52..... | | .(6) |
| 53..... | | .(7) |
| 59..... | | .(8) |
| 61 | 19 | .(9) |
| 63 | | .(10) |
| 64 | ISD | .(11) |
| 75 | | .(12) |
| 77 | () | .(13) |
| 77 | | .(14) |
| 78 | | .(15) |
| 78..... | | .(16) |
| 79..... | | .(17) |
| 85..... | | .(18) |
| 87..... | | .(19) |
| 93..... | | .(20) |
| 101..... | | .(21) |
| 117 / 116 | | .(22) |
| 123 | | .(23) |
| 126 | | .(24) |
| 148..... | | .(25) |
| 150 | | .(26) |

| | |
|----------|-------|
| 156..... | .(27) |
| 157..... | .(28) |
| 167..... | .(29) |
| 168..... | .(30) |
| 169..... | .(31) |
| 170..... | .(32) |
| 171..... | .(33) |

- .(1)
- .(2)) 2007 (-1-
- .(3) .2007
- .(4))

FICHE DE PRESENTATION DE L'ACTION
DE FORMATION CONTINUE POUR L'ANNEE 2007
(Fiche N°01)

1. Désignation de structure initiatrice de l'action :
Sous Direction de la Formation
2. L'intitulé de l'action de formation continue :
La maîtrise de l'outil informatique niveau II: réseaux et différents logiciels.
3. Objectifs :
Perfectionnement des connaissances en matière d'application
4. Population cible :
Personnel Médical
5. Nombre de participants :
04 groupes de 15 personnes
6. La durée de l'action :
04 semaines (02 journées/semaine)
7. Période et lieu de déroulement :
Février à Mai (Sous Direction de la Formation - C.H.U.C)
8. Le coût estimatif de l'action :
48.000 DA / Cycle soit : 192.000 DA
9. Joindre éventuellement le programme de formation

Directeur Général
M. ZERMANE
SALIM
Khadra Aoulia

- B. de l'Information
- B. Communication
- KABOUCHE A.
- Psychologue

- B. J. Recherche, recherche et
- AFRIEL TERNAT-TOUR
- psychologue
- psychologue

- B. Sécurité et
- Hygiène
- B. Ibrahima P. Di

- B. J. Ouhla Général
- Administrateur

Unités Médicales
A.S.S. 2ème classe

Bienfaisance Générale
ANDISSALIM
A.S.S. 1ère classe

Unité Stomatologue
« Ouhla »
A.S.S. 2ème classe

B. des Personnels
Agnès Adm.

B. des Activités
Mél. R.P. Pél.
« Poste vacant »

B. Adjointe Et
Moyens
« Poste vacant »

B. des Activités Méd.
Et P. Méd.
« Poste vacant »

B. des Personnels

B. Adjointe Et
Moyens
« Poste vacant »

DEH
A.S.S. 1ère classe

DEIC
A.S.S. 2ème classe

DAMP
A.S.S. 1ère classe

DAMP
Khadra Aoulia

SUIVRES/PTERS.
NOUILLIHOUE F.
Assistante sociale

S/D. Formation et
Documentation
« poste vacant »

S/D. Analyse, Soins
Assist. Adm. Pél.

S/D. Finances
Assist. Adm.

S/D. Affaires Génér.
Général Bénévolat

S/D. Affaires Méd.
Et P. Méd.
« Poste vacant »

S/D. Soins Éco.
A.S.S. 1ère classe

S/D. Activités
Médicales
« poste vacant »

S/D. Général
Méd. Adm.
« ASS 1ère classe »

B. Gard. Méd. et
Assist. Adm. Pél.

B. de la Formation
Assist. Adm.

B. Santé, Évaluation
Di. Cofit.
Assist. Adm.

B. Budget et Compt.
Assist. Adm. Pél.

B. Affaires Génér.
Assist. Adm.

B. Production
Pharmaceutique
« Poste vacant »

B. Approvisionnement
Assist. Adm.

B. Org. et
Évaluation Méd.
« poste vacant »

B. Org. Évaluation
Act. P. Méd.
« P. vacant »

B. de la Recherche
Assist. Adm. Pél.

B. de la
Documentation
« poste vacant »

B. Recrutement
Assist. Adm.

B. Recrutement
Assist. Adm. Pél.

B. Recrutement
Assist. Adm.

B. Production
Pharmaceutique
« Poste vacant »

B. Gard. Méd.
Évén. Méd.
Assist. Adm.

B. de la Carte
Et Dispensaire
Assist. Adm. Pél.

B. des Soins
Infirmiers
« P. vacant »

B. Effectifs et Soins
Assist. Adm.

B. de la
Documentation
« poste vacant »

B. Recrutement
Assist. Adm.

B. Recrutement
Assist. Adm.

B. Recrutement
Assist. Adm. Pél.

B. Recrutement
Assist. Adm.

B. Gard. Méd.
Évén. Méd.
Assist. Adm.

B. de la Carte
Et Dispensaire
Assist. Adm. Pél.

B. des Soins
Infirmiers
« P. vacant »

ORGANISATION ADMINISTRATIVE DU CHUC (organigramme)

Conformément à l'arrêté Interministériel du 26/04/1998

Programme de Formation Continue – Année 2007

Wilaya : Constantine
 Etablissement : C.H.U
 Lieu de formation : Sous Direction de la Formation

THEME : Prise en charge des affections respiratoires

ACTIONS A PRENDRE EN CHARGE LOCALEMENT

| Catégories | Effectifs à Former en 2007 | Lieu de formation | Estimation du coût Année 2007 |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Médecins généralistes | 15 | Sous Direction de la Formation .CHUC | 48.000 DA |

THEME : Prise en charge du diabète

ACTIONS A PRENDRE EN CHARGE LOCALEMENT

| Catégories | Effectifs à Former en 2007 | Lieu de formation | Estimation du coût Année 2007 |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Médecins généralistes | 15 | Sous Direction de la Formation .CHUC | 48.000 DA |

()

:

()

-
- ...

.
:
.
.
.
.

.1
.2
.3
.4
.5

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

عبارات المحور (المقياس) الأول

- .1
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |
- .2
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |
- .3
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |
- .4
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |
- .5
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |
- .6
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| غير موافق مطلقا | غير موافق | موافق نسبيا | موافق | موافق جدا |

.7

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.8

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

عبارات المحور (لمقياس) الثاني

.9

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.10

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.11

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.12

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.13

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

.14

موافق جدا موافق موافق نسبيا غير موافق غير موافق مطلقا

République algérienne démocratique et populaire
Université mentouri Constantine
Faculté des sciences économiques et de gestion

Questionnaire pour médecins

Sujet de recherche: le rôle des programmes de formation continue destinés aux Médecins dans l'amélioration des prestations de Santé au niveau des CHU algériens.

Prière à tous les médecins désirant participer à la réalisation de cette étude, de bien vouloir remplir ce formulaire de questions. L'objectif de cette recherche est la vérification des attitudes des médecins envers les programmes de formation continue (stages, séminaires, journées médicales, conférences nationales et internationales, etc.), afin de déterminer le point auquel ces programmes jouent leur rôle dans l'amélioration des prestations de soins et de santé dans les CHU algériens, et précisément au CHUC.

Avant de procéder au remplissage du formulaire, je vous prie de lire les instructions suivantes:

1. la confidentialité des données personnelles est garantie.
2. ce formulaire ne sera utilisé que dans le cadre de cette étude.
3. votre sincère participation est essentielle pour obtenir des résultats fiables.
4. vous ne devez cocher que la case correspondante à votre réponse.
5. vous pouvez utiliser la version arabe du formulaire.

Veillez accepter nos salutations et remerciements pour votre intérêt, votre aimable participation et franches réponses.

Données personnelles :

Nom: prénom :
Fonction: grade:
Service: sexe (h/f):

Items de la première partie du questionnaire

1. la formation continue vous permet d'acquérir une gamme diversifiée de savoirs et savoir-faire.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

2. le savoir et savoir-faire acquis en formation continue vous aident à déterminer le diagnostic correct.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

3. les nouveaux savoirs et savoir-faire augmentent votre capacité à prescrire le traitement le moins coûteux.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

4. la formation continue traite de la question des risques médicaux et les mauvais incidents pendant la prise en charge des patients.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

5. la formation continue vous permet de connaître les principales causes des fautes médicales.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

6. les programmes de formation continue contiennent des modules spécifiques tel que; L'informatique, la gestion, etc.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

7. la formation continue permet la connaissance des nouveaux médicaments introduits dans le système de santé et ceux retirés.

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Relativement d'accord Plutôt pas d'accord Pas d'accord Du tout

8. la formation continue offre des savoirs et savoir-faire concernant l'utilisation des moyens matériels et techniques.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

Items de la deuxième partie du questionnaire

9. les programmes et les stages de formation continue contiennent des modules de déontologie et traitent des questions de l'éthique médicales.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

10. les programmes de formation continue augmentent chez vous le sens de la responsabilité envers les patients.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

11. la formation continue met l'accent sur les conséquences et l'impact négatif de la discrimination sociale entre les patients quant aux prestations.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

12. la formation continue vous sensibilise et vous encourage à prendre en charge les patients venant de zones géographiques lointaines, de façon particulière.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

13. la formation continue joue un rôle dans l'amélioration de la relation medecin-patient..

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

14. après avoir participer à un programme de formation continue, vous vous sentez capable de donner du plus et d'améliorer vos services de santé.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Relativement d'accord | Plutôt pas d'accord | Pas d'accord Du tout |

:

(...)

:

-

-

()

:

Résumé:

Dans une entreprise ou une organisation, La formation représente un outil de gestion des ressources humaines d'une très grande importance. Il s'agit à la fois d'un instrument de constitution et de valorisation du capital humain, et d'un facteur d'adaptabilité de premier plan. De ce fait, la formation permet à l'entreprise de faire face aux changements économiques, technologiques, organisationnels et socioculturels.

En quête de la performance économique et sociale, l'entreprise occupe une place centrale, car Elle doit réaliser les différents objectifs qui lui sont confiés (objectifs économiques, sociales, etc.). Pour ce faire, l'entreprise peut s'appuyer sur la formation en tant qu'outil de gestion efficace et instrument d'amélioration du climat du travail. Des lors, il devient nécessaire de faire en sorte que les objectifs de l'entreprise et ceux de la formation aillent dans le même sens, et de s'assurer de l'efficacité du système de formation et de ses programmes. Un certain nombre de questions nous interpellent notamment les suivantes:

- Comment évalue-t-on le rôle de la formation dans l'entreprise par rapport aux différents objectifs du processus de formation ?
- Est-il vrai que les programmes de formation permettent une amélioration de la qualité des services fournis ?

L'objectif de ce travail est d'apporter quelques éléments de réponse à toutes ces questions. Il s'agit particulièrement pour nous de mettre en relief le rôle que jouent les programmes de formation dans l'atteinte des différents objectifs de l'entreprise et par conséquent de promouvoir la performance économique et sociale. Pour ce faire nous avons procédé par une analyse théorique du rôle de la formation dans un premier temps, ensuite pour appuyer toute cette analyse nous avons à l'aide d'une enquête auprès des médecins du CHU de Constantine essayé de consolider notre analyse. Les résultats de l'analyse théorique ont confirmé que les objectifs de la formation tendent à soutenir ceux de l'entreprise même si un léger recul pour l'impact social de la formation a été constaté. Les résultats de l'enquête ont confirmé le rôle positif joué par la formation par rapport à de nombreux indices de qualité et ont révélé le rôle négatif par rapport à d'autres indices de qualité.

En conclusion, nous émettons quelques recommandations nécessaires afin d'améliorer et de développer les pratiques de gestion de la formation pour garantir l'efficacité des programmes de formation tout en assurant la qualité des services.

Mots clés: formation, gestion des ressources humaines, entreprise, centres hospitalo-universitaires, qualité des services de santé.

Abstract:

Within either enterprise or organization, training function is considered as an important instrument of human resources management. That is to say, training is a good mean of creation and upgrading human capital. Also, it can facilitate organizational adaptability. Hence, training allows the organization to face economic, technologic, organizational and socio-cultural changes.

The place of enterprise in economic and social performance is central, because it must achieve its own different objectives (economic, social goals, etc.). To do, enterprise could rest on training as an efficient management mean and a factor leading to the amelioration of the work climate as well. From that time, it seems necessary to ally training objectives with enterprise one's, and also ensure the training system and training programs efficacy. Some questions urge us notably the following:

- How can we assess the role of training within enterprise in relation to training operation objectives ?
- Is it true that training programs allow amelioration in the quality of services?

The purpose of this study is particularly a question of bringing to light the role that training programs play in the accomplishment of enterprise objectives and automatically to improve economic and social performance. Thus, we have proceeded firstly by a training theoretical analysis and we have tried to strengthen this analyse thanks to an investigation beside doctors in the university hospital center of Constantine. As for the results, it turned out that the training objectives support enterprise's goals as a whole. Whereas, training social role decline has been remarked. As far as questionnaire results are concerned, doctors training programs play a positive role with regard to several quality indicators and negatively towards others.

In conclusion, this study highlights necessary recommendations to improve and develop training function management practices in order to ensure the efficacy of training programs as well as services quality.

Key words: training, human resources management, organisation, university hospital centers, health care services quality.