

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر

دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة :

أ. د. بذاك شابحة

إعداد الطالبة :

بوعلام يمينة

السنة الجامعية 2023 – 2024

إهداء

الحمد و الشكر لله سبحانه وتعالى الذي قدر لي التوفيق و النجاح وأنار لي السبيل؛

وحمدا له على فضله وامتنانه على كل النعم الظاهرة و الباطنة؛

وأن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع؛

أهدي ثمرة جهدي و اجتهادي إلى من قال الله عز وجل فيهما " وقضى ربك ألا

تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا"؛

إلى البراعم الناشئة : لينة، مايا، محمد، عبد الرحمن، إلينا، قايا، أيلان

إلى كل طالب علم أو باحث في شتى المجالات

شكر و عرفان

و نبدأ شكرنا لله العظيم عز وجل الذي بتوفيقه وبفضل منه تمكنت من إنجاز

هذا العمل المتواضع، كما يدعوننا واجب الوفاء و العرفان بالجميل

أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة "بداك شابحة"

لمتابعها المنتظمة طيلة مدة إنجاز هذا العمل،

و مدها يد المساعدة و التوجيهات القيمة،

كما أتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذه المذكرة،

كما لا أنسى أن أتقدم بـأسمى عبارات الشكر و الامتنان إلى كل من أبدى تعاونه معي

و تشجيعه لي و لو بكلمة و قدم لي يد المساعدة سواء من قريب أو من بعيد

للجميع مني ألف شكر

ملخص مذكرة الماستر

حاولنا من خلال هذه الدراسة الوقوف على موضوع بحثنا ألا و هو "واقع سياسة التوظيف في القطاع الوظيفة العمومية"، التي تعد أهم أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، و تعتبر المرآة العاكسة لها لأن قوة و هيبة الدولة من قوة و هيبة موظفيها بالقطاعات و الإدارات العمومية التابعة لها، غايتها تحقيق وإشباع الحاجات العامة للأفراد، فهي كمجموعة اجتماعية و كمؤسسة ترمي إلى تحقيق جملة من الأبعاد، كدفع الوظيفة الإدارية نحو التخصص والتتصل، والمساهمة في إقامة نظام سياسي ديمقراطي، قائم على الحكم الرشيد الأمر الذي يجعلها مع مرور الوقت من أكثر المجالات الاجتماعية والمهنية اهتماما و اعتبارا.

ويعتمد بناءها على منطق توظيف الكفاءة باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية اللازمة، من خلال نص القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة وكذا الإدارة العمومية الجزائرية.

فهنا تشكل عملية التوظيف نشاطا هاما كونه المسؤول عن تزويد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية، التي يتوقف عليها نجاحها في تحقيق الأهداف التي سطر لها، نظرا للدور الذي يلعبه المورد البشري في تقدم وتطور المنظمة .

إن المنظمة العمومية الجزائرية تلتزم ب متابعة وتنظيم سياسة التوظيف لاجتذاب وانتقاء وتعيين أحسن الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية وتعيينها في المناصب الشاغرة في المنظمة ، كما تسهر على تطبيق النصوص التنظيمية للتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية : - الوظيفة العمومية - التوظيف - موظف عمومي.

Résumé

À travers cette étude, nous avons essayé de découvrir le sujet de notre recherche, qui est « la réalité de la politique d'emploi dans la fonction publique », qui est considérée comme l'outil et la manifestation le plus important de l'exercice de l'autorité de l'État, et est considérée comme sa réflexion miroir, parce que la force et le prestige de l'État sont liés à la force et au prestige de ses employés dans les secteurs et ses administrations publiques visent à réaliser et à satisfaire les besoins généraux des individus. En tant que groupe social et en tant qu'institution, elles visent atteindre un certain nombre de dimensions, comme pousser la fonction administrative vers la spécialisation et le désaveu, et contribuer à l'établissement d'un système politique démocratique basé sur la bonne gouvernance.

Sa construction dépend de la logique d'employer l'efficacité comme la richesse réelle qu'il convient d'exploiter pour atteindre l'efficacité nécessaire, à travers le texte de la loi fondamentale réglementant la fonction publique.

Ici, le processus de recrutement constitue une activité importante car il est chargé de pourvoir à l'organisation de ses besoins en ressources humaines, dont dépend sa réussite dans l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés, compte tenu du rôle que joue la ressource humaine dans le progrès et le développement de l'organisation.

Donc l'organisme public algérien s'engage à suivre et organiser la politique de l'emploi pour attirer, sélectionner et nommer les ressources humaines les plus qualifiées et les nommer aux postes vacants au sein de l'organisation. Il veille également à la mise en œuvre des textes réglementaires de l'emploi contenus dans l'organisation. Loi sur la fonction publique.

Mots clés : - Fonction Publique – Recrutement – Fonctionnaire.

فهرس المحتويات

الإهداء	i.....
الشكر	ii.....
ملخص الدراسة	iii.....
قائمة الجداول	vi.....
قائمة الأشكال	v.....
مقدمة	أ.ب_ت_ث.....

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

أولاً: إشكالية الدراسة	10.....
ثانياً: الفرضيات	13.....
ثالثاً: أهداف الدراسة	13.....
رابعاً: أهمية الموضوع	14.....
خامساً: أسباب اختيار الموضوع	15.....
سادساً: تحديد المفاهيم	17.....
سابعاً: الدراسات السابقة	26.....
ثامناً: المقاربة النظرية	32.....
تاسعاً: صعوبات البحث	37.....

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

تمهيد	39.....
المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل	39.....
أولاً: مفهوم السياسة العامة للتشغيل و أنواعها	39.....
ثانياً: أبعاد و أهداف سياسة التشغيل	47.....

المبحث الثاني : الأجهزة المعتمدة بتسيير سوق التشغيل و المعوقات والحلول المقترحة	
لفاعلية أداء سياسات التشغيل	56
أولا : الهيئات و الأجهزة المعتمدة بتنظيم وتسيير سوق التشغيل في الجزائر	56
ثانيا : معوقات و التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل	63
خلاصة الفصل الثاني	70

الفصل الثالث : الإطار المفاهيمي لسياسة التوظيف

تمهيد	71
المبحث الأول : ماهية سياسة التوظيف	72
أولا : مفهوم التوظيف	72
ثانيا : أهمية و أهداف التوظيف	74
ثالثا : شروط التوظيف	78
رابعا : مبادئ التوظيف	82
خامسا : مصادر التوظيف	85
سادسا : أنواع التوظيف	89
سابعا : طرق و إجراءات التوظيف	93
المبحث الثاني : ماهية الوظيفة العمومية والموظف العام	107
أولا : الوظيفة العمومية	107
ثانيا : نشأة وتطور الوظيفة العمومية في الجزائر	112
ثالثا : المصادر القانونية للوظيفة العمومية	115
رابعا : مفهوم الموظف العمومي	117
خامسا : حقوق الموظف العمومي وواجباته	120
خلاصة الفصل الثالث	128

الفصل الرابع : الإطار الميداني للدراسة

130.....	تمهيد
130.....	المبحث الأول : تقديم ميدان الدراسة
135.....	أولا : مجالات الدراسة
132.....	ثانيا : تعريف بمجال الدراسة
134.....	ثالثا - تنظيم مهام مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو وهيكلتها
138.....	المبحث الثاني : نوع المناهج والأدوات المستخدمة في الدراسة
138.....	أولا : الدراسة الاستطلاعية
140.....	ثانيا : منهج الدراسة
142.....	ثالثا : أدوات جمع البيانات
146.....	خلاصة الفصل الرابع

الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

148.....	تمهيد :
148.....	المبحث الأول : عرض و تحليل البيانات
148.....	الجزء الأول : يوضح عرض و تحليل بيانات الاستمارة
201.....	الجزء الثاني : يوضح عرض و تحليل بيانات المقابلة
213.....	المبحث الثاني : تحليل و استنتاج الفرضيات
215.....	الاستنتاج العام :
218.....	الاقتراحات :
219.....	خاتمة :
221.....	قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة	46
2	أجهزة و برامج الشغل	53
3	تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004	55
4	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	148
5	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	150
6	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	151
7	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	152
8	توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية	153
9	توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية المهنية	154
10	توزيع المبحوثين حسب متغير كيفية التحاق بالوظيفة	155
11	توزيع المبحوثين حسب إجراء مقابلة وظيفية عند التحاق بالوظيفة	157
12	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي و الصعوبات التي صادفتهم عند الالتحاق بالوظيفة	158
13	توزيع الأفراد حسب الجنس و كيفية التحاقهم بالمنظمة	160
14	توزيع الأفراد حسب الجنس و إجراء مقابلة وظيفية	162
15	مطابقة الوظيفة بالمجال التخصص	164
16	طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عملية التوظيف	165
17	تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف	167
18	توزيع الأفراد حسب تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف و مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص	168

170	مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف	19
172	إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف	20
173	توزيع الأفراد حسب مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف و إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف	21
175	توزيع الأفراد حسب تبليغ أن الملف مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة و رفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة	22
177	توزيع الأفراد حسب تعريف بسلم التتقيط قبل إجراء المسابقة و وجود المعلومات الخاصة بالمنصب الشاغر في الإعلان	23
179	توزيع الأفراد حسب احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشح و بيان سبب رفض المترشح في المسابقة	24
181	توزيع الأفراد حسب لقاء بعدد كبير من المترشحين و تأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف	25
183	توزيع الأفراد حسب تأثر العوامل الشخصية في عملية التوظيف و معيار الجهوية	26
185	الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد	27
186	استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب	28
187	الأفراد حسب الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد و استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب	29
189	توزيع المبحوثين حسب مدى فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	30
191	توزيع المبحوثين حسب تناسب المنصب بالقدرات و المؤهلات العلمية للموظف	31
192	توزيع المبحوثين حسب متغير تناسب المنصب بالمؤهلات العلمية و الفئة المهنية	32

194	مدى نزاهة و شفافية الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف	33
195	توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي و نزاهة و شفافية إجراءات التوظيف	34
197	العدالة في توزيع المناصب	35
198	توزيع الأفراد حسب رضاهم عن سياسة التوظيف	36
199	توزيع الأفراد حسب العدالة في توزيع المناصب و مدى رضاهم عن سياسة التوظيف	37

فهرس الأشكال

الصفحة	عناوين الأشكال	رقم
93	يمثل أنواع التوظيف	1
149	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	2
150	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن	3
151	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	4
152	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	5
153	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية	6
154	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية المهنية	7
156	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير كيفية التحاق بالوظيفة	8
157	يمثل توزيع المبحوثين حسب إجراء مقابلة وظيفية عند التحاق بالوظيفة	9
159	يمثل توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي و الصعوبات التي صادفتهم عند الالتحاق بالوظيفة	10
161	يمثل توزيع الأفراد حسب الجنس و كيفية التحاقهم بالمنظمة	11
163	يمثل توزيع الأفراد حسب الجنس و إجراء مقابلة وظيفية	12
164	يمثل مطابقة الوظيفة بالمجال التخصص	13
166	يمثل طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عملية التوظيف	14
168	يمثل تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف	15
169	يمثل توزيع الأفراد حسب تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف و مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص	16
171	يمثل مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف	17

172	يمثل إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف	18
174	يمثل توزيع الأفراد حسب مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف و إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف	19
176	يمثل توزيع الأفراد حسب تبليغ أن الملف مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة و رفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة	20
178	يمثل توزيع الأفراد حسب تعريف بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة و وجود المعلومات الخاصة بالمنصب الشاغر في الإعلان	21
180	يمثل توزيع الأفراد حسب احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشيح و بيان سبب رفض المترشح في المسابقة	22
182	يمثل توزيع الأفراد حسب لقاء بعدد كبير من المترشحين و تأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف	23
184	يمثل توزيع الأفراد حسب تأثير العوامل الشخصية في عملية التوظيف و معيار الجهوية	24
185	يمثل الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد	25
186	يمثل استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب	26
198	يمثل الأفراد حسب الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد و استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب	27
190	يمثل توزيع المبحوثين حسب مدى فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	28
191	يمثل توزيع المبحوثين حسب تناسب المنصب بالقدرات و المؤهلات العلمية للموظف	29
193	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير تناسب المنصب بالمؤهلات العلمية و الفئة المهنية	30

194	يمثل مدى نزاهة و شفافية الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف	31
196	يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي و نزاهة و شفافية إجراءات التوظيف	32
197	يمثل العدالة في توزيع المناصب	33
198	يمثل توزيع الأفراد حسب رضاهم عن سياسة التوظيف	34
200	يمثل توزيع الأفراد حسب العدالة في توزيع المناصب و مدى رضاهم عن سياسة التوظيف	35

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة القانونية ، فبالتالي إلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسساتي، فهي مطالبة بالتكّيف مع مقتضيات العصرية، من خلال التحكم في مواردها البشرية كما ونوعا، وفي تسخيرها في خدمة التنمية المستدامة، (1) و تعتبر المرآة العاكسة لها لأن قوة و هيبة الدولة من قوة و هيبة موظفيها بالقطاعات و الإدارات العمومية التابعة لها، و كذلك حرصها الكبير على نوعية و جودة الخدمات المقدمة من طرف هياكلها، و لهذا فالمورد البشري بالنسبة لهذه الدول و خاصة النامية منها على غرار الجزائر يعتبر موردا رئيسيا يجب العناية به و الاستثمار فيه كما أن طريقة معاملته من وقت التحاقه بالمنظمة إلى غاية تركه لها أنه الأثر الأكبر في رفع الأداء و تحقيق الكفاءة الإنتاجية للجهاز الحكومي و إنجاز مشاريعه التنموية.

و يعتبر التوظيف من أهم الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، لتركيزها على العنصر البشري و الاهتمام به، حيث يتطلب ذلك تناسق وتجانس مجموعة من الأنشطة وتوفر مجموعة من المقتضيات والأسس الضرورية من أجل نجاح عملية توظيف الموارد البشرية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتحقيق الانسجام والتوافق بين متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة وخصائص المترشحين للالتحاق بها، و بهذا "يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، ويفيد في معناه العام ضرورة إخضاع شغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها إلى معايير القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، فهو مبدأ لا يقتصر إعماله على الدخول للوظيفة فحسب، و إنما يمتد طيلة المسار المهني للموظف، وهذا يحتاج بدوره إلى آليات تحققه وتجسده " (2).

(1) - محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن 2012، ص 40.

(2) - جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل الجزائري ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019، ص 14

فنظرا لزيادة الوعي بأهمية التي يكتسيها المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص والتمتية الوطنية بشكل عام أولى المنظرون السياسيون العناية بالغة والمعايير والأسس الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل و أحسن الموظفين وكفأتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم ، هذا الاهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري والقانوني، إذ نجد أن غالبية الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها و قوانينها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين دون استثناء تطبق على قدم المساواة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر، والتي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة، وذلك يشكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في انتقاء كفاءة وفعالية المورد البشري على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية بشكل خاص وقطاع الوظيفة العمومية بشكل عام.(1)

فتبرز أهمية مبدأ كفاءة التوظيف في استقطاب و جذب المورد البشري المؤهل الفعال كأساس للاختيار للوظائف العمومية من حيث أن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد في الحقيقة على كفاءة ما يُوضع من نظم إدارية فعالة فحسب، و إنما يعتمد بشكل أكبر على كفاءة أولئك الذين يُعهد إليهم بتنفيذها، لأنه دون موظف كفاء تظل الإدارة عاجزة عن تحقيق أهدافها،(2) فبطبيعة الحال ا لدولة تمارس نشاطها الضبطي أو المرفقي بواسطة موظفيها باعتبارهم الأداة البشرية التي تدير بها الخدمة العامة وتحقق أهدافها، " لذا فإن عملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة في الإدارة العمومية، بحيث أن أي خطأ في التقدير في هذه العملية تكون له عواقب وخيمة وغير قابلة للإصلاح لفترة طويلة، وهذا بدون شك يسبب نقطة ضعف للإدارة العمومية، فموضوع التوظيف في الوظيفة العمومية يعتبر حساسا نوعا ما، لذا يتحتم حسن العناية على مختلف إجراءات و ممارسات هذه العملية، فالإدارة

(1) - جمال الدين سامي، التنظيم الإداري للوظيفة العمومية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 1990، ص 164.

(2) - أنور أحمد رسلان، الوسيط القانون الإداري الوظيفة العامة دار النهضة العربية، مصر، 1997، ص 65.

العمومية دائما تسعى وتحتاج لتوظيف مؤهلات جديدة وكفاءات مختلفة ومتطورة لمسايرة تطور نشاطها وأساليبها لتحقيق أهدافها بأعلى كفاءة وبأقل تكلفة، لذا فإن انخراط الموظفين في أهداف الإدارة واندماجهم الفعلي في مسلسل التغيير ومواقفهم و سلوكياتهم تتوقف على حسن تدبير الموارد البشرية داخل الإدارة والتتبع المستمر لمختلف شؤون الموظفين، فزيادة عن القوانين واللوائح التي تحكم وضعية الموظفين تحتاج الإدارة إلى تدبير ووضع المبادئ التي تحدد التوجهات المشتركة بين الموظفين والإدارة، حيث تتمثل هذه الإدارة في إدارة الموارد البشرية".⁽¹⁾

وبالتالي فإن العديد من المنظمات تُركز في عالمنا المعاصر ضمن استراتيجياتها على الاستثمار في الموارد البشرية وعلى منطق الكفاءة، باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية.

فإن نجاح أي إدارة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة لديها و مدى كفاءتها في رفع مستوى المنظمة لمواجهة مختلف التحديات والتغيرات المحيطة بها، وهذا متوقف على نجاح عملية التوظيف وحسن اجتذاب أنسب الموارد لشغل الوظائف الشاغرة و حسن تسييرها وتطويرها، والتي تطمح إلى التقدم والتطور عن طريق تقديم الخدمات وتحسين جودتها من خلال قياس مستوى رضا المواطن عن الخدمات المقدمة، فاستمرارية هذه المرافق الخدمية في أداء نشاطها وضمان تطورها مرهون بمدى قدرتها على كيفية أداء موظفيها وذلك من خلال كفاءتهم.

و من هذا المنطلق و في محاولة منا لتغطية جوانب من هذا الموضوع فقد دارت الدراسة (واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية و المتمثلة في إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو) على جانبين، الجانب الأول جانب نظري أما الجانب الثاني جانب ميداني، قد تم التطرق لهذه الدراسة لتغطي خمسة فصول أساسية و هي :

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 11.

الفصل الأول : وفيه تم عرض الإشكالية والتساؤل الرئيسي ثم وضعنا فرضيات عامة وجزئية كإجابة على التساؤل المطروح وتبيان أسباب اختيار الموضوع والأهمية وأهداف الدراسة، و انتقلنا إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة للموضوع ، و في نهاية الفصل تم وضع صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: خصص لسياسة التشغيل في الجزائر إذ تعرضنا إلى مفهوم التشغيل و أنواعه و سياسة التشغيل وأنواعها، ثم تطرقنا إلى أبعادها و أهدافها، و الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر و كذا معوقات و التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل.

الفصل الثالث: تم فيه معالجة قطاع الوظيفة العمومية وقد تم عرض الإطار النظري للوظيفة العمومية و الموظف العام و التوظيف جملة من تعاريف، دون إغفال أهمية و أهداف التوظيف وشروطه، بالإضافة إلى مبادئ و مصادر التوظيف، و في الأخير طرق و إجراءات التوظيف.

الفصل الرابع: الذي يتضمن الجانب الميداني للدراسة في إطاره المنهجي و الذي تناولنا فيه ملخص للمرحلة الاستطلاعية، و تقديم مجال البحث حيث تم بتعريفه العام و المهام المنوطة إليه و المنهج و أدوات جمع البيانات المستخدمة في موضوع دراسة البحث .

الفصل الخامس: والذي خصص لتحليل وتفسير البيانات الميدانية وعرض النتائج عن طريق تفرغ البيانات في جداول إحصائية ومناقشة البيانات وتحليلها لغرض اختبار صحة الفرضيات، وفي الأخير تضمن تعدد من الاستنتاجات لموضوع واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومي لتثبت قيمة البحث من الناحية النظرية و الميدانية وخاتمة عامة.

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- أسباب اختيار الموضوع
- تحديد المفاهيم
- الدراسات السابقة
- المقاربة النظرية
- صعوبات البحث

أولاً - الإشكالية

يشهد محيط و ميدان المنظمات والإدارات العمومية تغيرات سريعة و تحولات متعددة ساهمت في امتلاك المنظمات نفس وسائل الإنتاج و التوزيع، مما فرض على هذه الأخيرة البحث عن تحقيق ميزة تنافسية تنفرد بها في مجال التنظيم و الشغل والإدارة ، لذلك تسعى جاهدة إلى إضافة قيمة لها من خلال الموارد البشرية لتميزها بالكفاءات و المهارات اللازمة و الفعالية القادرة على مواجهة التحديات الحالية و المستقبلية.

و يعد المورد البشري ركيزة أساسية في المحيط الاجتماعي، يعتمد عليه أكثر في المنظمات العمومية ، وعليه فإنه يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية و المعرفية العلمية ، ومن ثمة فإدارة الموارد البشرية تتطلب درجة كفاءة وقدرة على القيام بالعمل الذي يتضمن بدوره كمية العمل وجودته والوقت المستغرق في إنجازه ، حيث يلعب المورد البشري دورا حاسما في تأسيس و قيام المنظمة وبقائها ونموها والمساهمة في تطويرها ، حيث يعتبر مؤشر أساسي لمكانة المنظمة في البيئة المحيطة التي تتصف بعدم الاستقرار و سرعة الحركة ، لذا ينبغي على المنظمة مواجهة التحديات المختلفة بفضل مواردها البشرية.

فالمنظمة تحصل على مواردها البشرية من خلال عملية جذب و استقطاب و تعيين التي تقوم بها، و عملية التوظيف تهدف من ورائها إلى الحصول على أفضل الأفراد ذوي الكفاءات و القدرات العالية، أي تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة و خصائص الفرد المرشح مع مراعاة مبدأ وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، إذ أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة مفيدة للمنظمة يجب استغلالها والاستثمار فيها، فتحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة يتوقف على مدى نجاحها في انتقاء الكفاءات المؤهلة من الموارد البشرية، والمشبعة بروح المسؤولية و الشعور بالواجب المهني، بالإضافة إلى التطبيق السليم لعملية التوظيف.

و نظرا لأهمية العنصر البشري و الدور الذي تقوم به في تفعيل سير و تطور الإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام تنامي البحث في المؤسسات و الإدارات العمومية أو ما يسمى بالوظيفة العامة باعتبارها جزءا مهما في ضمان العملية الإدارية للدولة و الجهاز الرسمي السير لها، حيث وضعت هذه الأخيرة مبادئ موضوعية و قواعد مضبوطة للتوظيف، هذا الاهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري و القانوني، إذ نجد أن أغلب الدول و من بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة (الأمر رقم 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية 2006، المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) الساري المفعول، يهدف هذا القانون إلى تكييف مهام الوظيفة العمومية و ضمان انسجامه الكلي باعتباره تجسيدا لمهام الدولة وكذا ضمان المساواة في الحقوق والواجبات للموظف العمومي. (1)

فالحقيقة أن الإدارات العمومية تقوم بمهامها و نشاطاتها المختلفة عن طريق الموظفين، فالموظف العام هو مرآة الدولة، فإن صلح اختياره من قبلها صلحت الدولة بكاملها، و إن تم اختياره خطأ لتولي الوظائف و المناصب العامة لفسدت هي الأخرى، فتعتبر إجراءات التوظيف حساسة و ذات أهمية كبيرة في جميع المؤسسات لاسيما المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة و تحقيق أهدافها الاجتماعية، و لأجل تحقيق هذه الأهداف بالفعالية المطلوبة كان لزاما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماما إستراتيجيا من خلال حسن الانتقاء و التوظيف لتقليل احتمال حدوث خطأين في قرار التعيين هما قرار رفض تعيين شخص ربما يكون مؤهلا حقا و قرار قبول شخص ربما يكون غير مؤهل و غير كفؤ.

(1) - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 46.

فتعتبر الوظيفة العمومية تلك الخدمة العامة التي يؤديها موظف عام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي لهم هذه الخدمة وعلاقتهم بهم منظمًا لحقوقه وواجباته، وهناك أيضا من يقول بأن الوظيفة العمومية هي مجموع الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين تتألف منهم إدارة الدولة المسيرة للمرافق العامة ، حيث يخضع هؤلاء الأشخاص للقانون الإداري ولعلاقة النظامية، وبهذه الصفة يتمتعون بنظام قانوني خاص يختلف عن قانون الشغل المطبق على العمال وبامتيازات وضمانات مهمة نظرا لكونهم يعملون لخدمة المرافق العمومية و الصالح العام ومن هذا المنطلق فالموظفون يعملون في خدمة الدولة وهم رهن إشارتها، فهي التي توظفهم و تعينهم وتدفع لهم أجورهم من أجل تسيير وظيفة للإدارة وإحسان أدائها .

حيث تعتبر سياسة التوظيف إحدى أهم الإجراءات التي يجب أن تتجزأها إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها تتحدد النشاطات الوظيفية في المنظمات. و نتيجة للاهتمام الكبير و المتزايد بموضوع واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية و ما لها من أهمية بالغة في إصلاح هيكل الدولة الجزائرية و المنظمات العامة لاسيما "مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو" منها و التي تمثل جزءا من المنظمات الإدارية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية يقودنا هذا إلى طرح السؤال المركزي لهذه الإشكالية على النحو الآتي:

- ما هي أهم الإجراءات و السياسات المتبعة لسد الوظائف الشاغرة في إدارة أملاك

الدولة لولاية تيزي وزو ؟

ولقد تفرعت عن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل هناك أسس و معايير قانونية تنظم سياسة التوظيف ؟
- وهل هذه الإجراءات والتقنيات تضمن نزاهة وشفافية اتخاذ القرارات ؟
- كيف يتم جذب العناصر الجديدة بشغل الوظيفة الشاغرة ؟

انطلاقا من التساؤلات السابقة يمكننا صياغة الفرضيات على الشكل الآتي:

ثانيا - الفرضيات

الفرضية الأولى

تتعدد المنظمات و الإدارات العمومية الخاضعة للقطاع الوظيفية العمومية على مواردها البشرية من خلال عملية و إجراءات التوظيف.

الفرضية الثانية

يرجع عدم حصول المنظمة على الموظفين المناسبين والأداء إلى عدم نجاح عملية الاستقطاب و التطبيق الفعال لإجراءات التوظيف.

ثالثا - أهداف موضوع البحث

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان لابد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، ونظرا لأهمية موضوع "واقع سياسة التوظيف في القطاع الوظيفية العمومية" وعلاقته بكيفية التخطيط للقوة العاملة وتنميتها من خلال استقطاب الكفاءات المهنية بما يوافق متطلبات الوظيفة، وفي ضوء الإشكالية البحثية وبالاضطلاع على مختلف الدراسات النظرية و الأمبريقية التي تناولت هذا الموضوع بالدراسة والتحليل، إلى جانب البيانات الواقعية واطلاعنا على جملة من الحقائق المتعلقة بواقع سياسة التوظيف في الم نظمات العمومية الجزائرية، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف :

- إبراز واقع سياسة التوظيف في المنظمات و الإدارات العمومية.
- التعرف على الطرق المعتمدة في سياسة التوظيف بالإدارات العمومية.

- التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا من جهة ومن جهة أخرى معرفة مدى نجاعة هذه النصوص ومدى مواكبتها للتطورات التي يشهدها العالم اليوم.
- التعرف بمدى مساهمة سياسات التوظيف في توفير الموارد البشرية ذات المؤهلات والكفاءة العالية.
- هدف من هذه الدراسة هو التأكيد أهمية التوظيف كنشاط هام في إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على مختلف مصادر التوظيف الداخلي والخارجي التي تعتمد عليها الإدارات العمومية في اختيار الأفراد.
- الخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد السلطات المسؤولة عن القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية بالإدارات العمومية الجزائرية بمعرفة النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف العمومي، والعمل على تفاديها خاصة وأن هذه الدراسة نابعة من واقع الإدارات العمومية الجزائرية .

رابعا - أهمية الموضوع

تعتبر سياسة التوظيف من المهام الأساسية والرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة وأكثر تعقيدا وصعوبة، وهي عملية مستمرة ومكلفة، فالتوظيف هو مجموعة من العمليات التي بموجبها يكشف أجدر وأكف العناصر، ثم ترغيبهم للاندماج داخل المنظمة بفعالية في نشاطها، ودراسة وفهم سياسات التوظيف تمكن الراغبين بالتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، الإلمام بالطرق والمؤهلات التي تمكنه من الترشح للتوظيف.

وأيضا تظهر أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح أهم عامل من عوامل الإنتاج، وذلك لكونه المسؤول عن

تحريك العوامل الأخرى سواء المادية أو المالية، ولذا أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة يجب استغلال والاستثمار فيها.

فتبرز أهمية موضوع البحث في كونه يلفت الانتباه إلى مكانة الإدارات العمومية باعتبارها وسيلة الدولة في تنفيذ سياستها، وذلك من أجل الاستفادة منها في مجال الإدارة العامة، و كذلك إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف في الم نظمات العمومية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية ودورها في فعالية الهياكل والتنظيمات الإدارية. كما يكتسي موضوع واقع سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية أهمية بالغة على صعيد التشريع الجزائري، ولقد حاولنا من خلال دراستنا تسليط الضوء على كيفية محاولة المشرع الجزائري في تنظيم هذا القطاع ومحاولة ترشيده عن طريق سن القوانين والقرارات التشريعية التي من شأنها أن تنظم هذا المجال تنظيما عادلا وراشدا، ولقد لمسنا جهد الجهات المعنية عبر التعديلات القانونية في هذا المجال التي مرت عبر مختلف الدساتير .

خامسا - أسباب اختيار الموضوع

يشكل موضوع "واقع سياسة التوظيف في القطاع الوظيفة العمومية" واحد من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث والتنقيب في أي تنظيم بما له من تأثير على كفاءة الموظفين وأدائهم وقد تم اختيار موضوع الدراسة الحالية بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية، ذلك أن عملية البحث والاختيار ليست عملية سهلة في حد ذاتها، إنها عملية معقدة تتطلب البحث والتنقيب وتخضع لجملة من العوامل النفسية والخارجية، وعليه من الأفضل أن يكون الموضوع الذي وقع عليه الاختيار للدراسة نابعا من كم الأفكار والخبرات الخاصة بصاحب البحث، ويكون ضمن الاختصاص العلمي، وتتضمن هذه المبررات :

➤ الأسباب الذاتية

تكمن الأسباب الذاتية لهذا الموضوع في ما يلي :

- يكمن اهتمامي الشخصي بموضوع واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية أكثر من غيره من المواضيع الأخرى ورغبتني الشخصية في الاطلاع ومعرفة موقع هذه العملية ضمن سياسات الإدارة العمومية، وإلى التطلع عليه أكثر من الناحية النظرية والتطبيقية على المستوى الإدارة.
- ولوج عالم سياسة التوظيف في ال تنظيمات العمومية للإطلاع على واقع سياسة التوظيف في الإدارات العمومية وكذلك معرفة النقائص الموجودة فيها.
- طبيعة اختصاصي والمتمثل في علم اجتماع التنظيم والعمل، خاصة وأن سياسة التوظيف تعتبر من بين أهم موضوعات هذا التخصص.
- الصفة المزدوجة والمتمثلة في كوني طالبة و موظفة في الوقت نفسه أدت بي إلى اختيار هذا النوع من المواضيع، ولعل الصفة الثانية تجعلني أعيش وألاحظ عن قرب اهتمامات و طموحات الموظفين في هذا المجال داخل التنظيم، مما دفعني كل ذلك إلى اختياره لمعرفة مدى فعالية و نجاعة سياسية التوظيف في المؤسسات الإدارية للوظيفة العمومية.
- دافع الانتماء إلى الوظيفة العمومية والسعي وراء الكشف عن بعض الجوانب المساهمة في استقطاب المورد البشري المؤهل ذو الكفاءة العالية و الجدارة.
- التطلع على سياسة التوظيف المتبعة في إدارتنا اليوم، ومدى نجاحها وفشلها في عملية البحث عن المورد البشري المؤهل .
- انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تخصص تنظيم و عمل .
- التوظيف مرحلة أساسية في حياة الفرد.

➤ الأسباب الموضوعية

كما تكمن الأسباب الموضوعية في ما يلي :

- إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح هذا الموضوع أو البحث كمرجع وسيط للطلبة.

- الموضوع لم يحظى بالاهتمام اللازم في الدراسات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

- هذا الموضوع وطيد الصلة بحياة المجتمع، إذ أصبح موضوع الدخول إلى الوظائف العمومية هاجس الجميع الباحثين عن العمل في ظل ما يثار حول عدم شفافية المسابقات ووصول أشخاص لتولي الوظائف العمومية عن طريق المحاباة والمحسوبية، وما يترتب عنه من فقدان للثقة بين الإدارة والمواطن.

سادسا - تحديد المفاهيم

تعتبر المفاهيم لغة أساسية في كافة البحوث العلمية، كما أن التحديد العلمي لها تكتسي أهمية بالغة و الاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا يجب تفاديه و ذلك قصد الوصول إلى نتائج أكثر واقعية و مصداقية و عليه كان من الضروري في بحثنا هذا تحديد المفاهيم التالية :

1- مفهوم سياسة التشغيل

سياسة التشغيل هي "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل" (1)

(1) - مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 164 .

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :

سياسة : وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل : و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁽¹⁾.

سياسة التشغيل : "إنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، و هي تنقسم إلى سياسات عمالة نشطة تهدف إلى تطوير مهارات و قدرات القوى العاملة و تحسين فرص العمل المتاحة، و إلى سياسات عمالة وقائية (سلبية) تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة و إعادة التكييف الاقتصادي و الهيكلة"⁽²⁾، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها و تعتمد عليها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية .

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق "⁽³⁾

سياسة التشغيل: تعرف بأنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل ل القوى العاملة المتاحة، وفي إعداد و تكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعاليم والقواعد والقوانين⁽⁴⁾

(1) - عمار رواب و صباح غربي، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجزائر، 2011، ص 73 .

(2) - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 30 تشرين الثاني -3 كانون الأول 2008، ص 9 .

(3) - محمد أودريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2011-2012، ص 71.

(4) - إيناس بوسحمة، نسيم بندار، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية و تحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، تبسة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة لقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة ميلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 6

2 - مفهوم التوظيف

➤ **التوظيف لغة** : يقصد به مصدر : وظف

توظيف المال في خدمة التقدم : تشغيله استثماره.

توظيف مهندس في الإدارة : تعيينه بها ليؤدي مهمة.

توظيف المال : (الاقتصاد) تثير المال و تتميته توظيف المال في المشاريع

الاقتصادية.(1)

➤ **التوظيف اصطلاحا** : إن التوظيف هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح

لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل و يقتضي الإعلان عن الوظائف

الشاغرة و ترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة و ذلك بغرض تحقيق الأهداف

الموضوعية.(2)

➤ **المفهوم الإجرائي للتوظيف**

يمكن تعريف التوظيف إجرائيا على أنه العمليات و الإجراءات المتخذة من طرف

المؤسسة أو المنظمة للاقتناء و الحصول على الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها

شروط القدرة و الكفاءة لتولي المناصب الشاغرة.

➤ **تعريف التوظيف عند بعض المفكرين**

"تركز عملية التوظيف على تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية

باختيار الموارد الأكثر توافقا مع متطلبات المناصب الشاغرة "(3)

"التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر

توفر هذه المواد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل"(4)

(1) - لويس معلوف، قاموس المنجد في اللغة والإعلام دار الشروق العربي، لبنان 2000، ص 45

(2)(3) - شافية بوراس، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، رسالة

ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 10

(4) - رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العالمية للتنمية، مصر 2005، ص 205

فالتوظيف هو البحث عن الأفراد ذات كفاءات والقدرات العالية وتوفيرها حسب احتياجات المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة والسعي لاختيار الأنسب بين المستقطبين ليتم قبولهم وتعيينهم في المنصب شاغرا .

التوظيف عبارة عن إجراءات تتخذها إدارة الموارد البشرية في مظمة ما، تهدف منها إلى البحث عن أكثر المؤهلات المطلوبة التي تمتاز بالكفاءات ومهارات الإدارية .

أو هو مجموع الأنشطة المتسلسلة و المترابطة التي يتم القيام بها من أجل استقطاب موارد بشرية تتوافق في خصائصها مع خصائص المناصب الشاغرة المعلن عنها و اختيار أنسبها ليتم قبولها و تعيينها في المنصب شاغرا .

3 - مفهوم الوظيفة العمومية

➤ الوظيفة

هي مجموعة من المهام و الواجبات و السلطات و المسؤوليات و الاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين. (1)

➤ الوظيفة العمومية

هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى شخص معين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للقيام بها و الذي يحصل في مقابل أداء هذه الواجبات على مجموعة من الحقوق و يكون الهدف من إنجاز هذه الوظيفة العمومية تحقيق النفع العام. (2)

على أنه يمكن القول أن : " الوظيفة هي عبارة عن مركز قانوني يشغله الموظف، تنشأ عادة قبل أن يشغلها أحد فتستقل في وجودها بحقوقها و واجباتها عن يشغلها و تبقى قائمة و لو كانت شاغرة، دون أن تتأثر إطلاقا بموت شاغلها أو استقالته أو إقالته أو إحالته إلى المعاش إذ ينفصل مصيرها عن مصير من يشغلها" (3).

(1) - مولود ديدات، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007، ص 24.

(2)(3) - عبد المجيد قدي ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية : دراسة تحليلية تقييمية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 24.

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة بفلسفة الدولة ونظرتها إلى العاملين لديها والنظام الذي تعتمد عليه لهذه الغاية ولقد تطور هذا المفهوم عبر التاريخ وفقا لأنظمة الحكم السياسية، كما أن إصلاح الوظيفة العامة يقصد به الكيان القانوني القائم في إدارة الدولة وهي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة.⁽¹⁾

ويقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهام داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة، وتوثق العلاقة بين الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبئ أداء الخدمة العمومية.⁽²⁾

➤ المفهوم الإجرائي للوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة يؤديها موظف عام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي لهم هذه الخدمة و علاقتهم بهم منظما لحقوقه و واجباته، أو هي مجموع الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين تتألف منهم إدارة الدولة المسيرة للمرافق العامة.

4 - مفهوم الموظف

يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتجديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها و من بين هذه التعريفات ما يلي :

(1) - خالد خليل الظاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة دار المسيرة، عمان، 1998، ص 112

(2) - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 08.

التعريف الأول : "الموظف العمومي هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تدبره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في تنظيم الإداري لذلك المرفق". (1)

التعريف الثاني : "الموظف العام هو الشخص الذي يخضع في علاقاته بالدولة لقواعد القانون العام". (2)

التعريف الثالث : "الموظف العمومي هو كل شخص مستخدم من قبل الإدارة في نطاق القانون العام، ويساهم في نشاط عام". (3)

التعريف الرابع : تعريف الموظف العام في الجزائر ، فالموظف العام في الجزائر هو الذي يقوم بعمل دائم يتسم بالثبات والدوام والاستقرار ، كما يعتبر الوظيفة العامة بمثابة رسالة يكرس لها الموظف حياته حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش، هذا فضلا عن أن المشرع في الجزائر، يأخذ بما أخذ به المشرع الفرنسي من الاختلاف بين القواعد القانونية المطبقة على كل من الإدارة العامة والإدارة الخاصة، حيث تتميز الإدارة العامة بالخضوع للقانون العام، وذلك بعكس الإدارة الخاصة التي تخضع لقواعد القانون الخاص. (4)

فالموظف العمومي هو مرآة الدولة، إذا صلح صلحت الدولة، وإذا فسد فسدت هي الأخرى وهو أيضا رأسها المفكر وساعدها المنفذ، فالموظف هو ذلك الفرد الذي توكل إليه مهام و نشاط تسيير الإدارة العمومية و قيامه بالواجبات المهنية المنصوص عليها قانونيا مقابل حقوقه .

(1) - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط ١، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989، ص 5

(2) - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1990، ص 249

(3) - محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم دار المعارف، مصر، 1967، ص 112

(4) - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، دار هومة، ص 29

5 - مفهوم إدارة الموارد البشرية

و نعني بها الإدارة التي تمارس وظائفها المتخصصة و التي تتمثل في تحليل الوظائف و تخطيط الموارد البشرية و توظيفها و نقلها و ترقيتها و تحديد رواتبها و أجورها و تحفيزها و صحتها و سلامتها، و إنهاء خدمتها وفقا للسياسات و الإجراءات التي ينص عليها نظام الخدمة المدنية أو قوانين العمل (1).

➤ مفهوم الإجرائي لإدارة الموارد البشرية

هي الإدارة التي تختص بعملية استقطاب الموظفين ذوى المهارات الإدارية، كما أنها توجه طالب العمل إلى المكان الذي يناسب مؤهلاته للوظيفة المعينة، فيتم خلالها تدريب و تقييم الموظفين الجدد ثم تعيينهم.

6 - مفهوم الموارد البشرية

تعرف الموارد البشرية على أنها مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف و سياسات و نشاطات و انجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات (2).

➤ المفهوم الإجرائي للموارد البشرية

الموارد البشرية هي مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما، و تمثل الموارد البشرية الثروة الحقيقية للمؤسسات و ذلك لما لها من مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسات.

7 - الاستقطاب

هو عملية جذب الموارد البشرية بالأعداد و الكفاءات اللازمة لتحقيق احتياجات المنظمة منها الاختيار هو عملية انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من خلال جمع المعلومات عن الأفراد و تقييمها (3).

(1) - محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 28.

(2) - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 34.

(3) - Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, " Economie du Travail", Armand colin, France, 1990, p 123

✚ تفكيك مفهوم التوظيف إلى أبعاد و مؤشرات

و نعني بالتوظيف على أنه مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ، فمصطلح التوظيف يفكك إلى أبعاد و منه البعد الاجتماعي ، البعد الاقتصادي، البعد السياسي، و البعد الديني و الأخلاق .

❖ فعلى البعد الاجتماعي من شأنه أن يحقق مبدأ المساواة و العدل في التوظيف، و ما يدل على ذلك و يؤشر إليه هو أن يسمح لجميع شرائح أو فئات المجتمع المؤهلة فرصة للمشاركة في عمليات مسابقة التوظيف للحصول على المنصب الذي يطمح إليه، و ذلك من خلال تحديد و توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات اللازمة في الوقت المناسب و بالعدد المناسب، و تقديم فرص النمو و التقدم له للمحافظة عليه ثم توجيهه للقيام بمختلف الأعمال المسندة إليه، كما يسعى إلى تحقيق التوازن الاجتماعي للدولة من خلال ضمان استقرار المجتمع ، و البعد الاجتماعي بدوره يفكك إلى مؤشرات كالمساواة، العدل، التوازن، الاستقرار، الرشادة.

❖ أما على البعد الاقتصادي تتطلب العناية بالموارد البشري و إيجاد السياسات و البرامج الخاصة بنمط تسييره و تنميته باستمرار، لأن قوة و هيبة الدولة اقتصاديا من قوة و هيبة موظفيها بالقطاعات و الإدارات العمومية التابعة لها.

و الجزائر بما تشهده من تحولات اقتصادية هامة، لاسيما انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق يفرض بالضرورة أن يلعب قطاعها العمومي بشكل عام و الإدارات العمومية بشكل خاص دورا مميزا على المستوى الداخلي و الخارجي على حد سواء لأن كفاءة الدولة في وضع و تنفيذ برامجها لمواجهة المنافسة العالمية و مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة، يتوقف على كفاءة مواردها البشرية العاملة أيا كانت مواقعها التنظيمية، وذلك بإعطاء أهمية للوظيفة العامة و تطوير دورها و أساليبها، مما يؤدي إلى

خلق التوازن الاقتصادي من خلال زيادة إنتاجية الموارد البشرية الوطنية من أجل تحقيق معايير الجودة و تدعيم مرونة و قدرة الدولة على الاستجابة النوعية للتغيرات السريعة للمحيط من خلال ضمان تحقيق التنمية المحلية كسبيل لتحقيق التنمية المستدامة للوطن بأكمله، و من أبرز مؤشرات نجد التنمية، المنافسة، الإنتاج، التطور، الثروة، الاستثمار، رأسمال البشري.

❖ أما على البعد السياسي فيتعلق الأمر بتنفيذ السياسات الحكومية و آلية تنفيذ مخططاتها بما يحقق حاجات المواطنين و يضمن قيام و استمرار الدولة و الحصول على هيبتها السياسية. كما يعد التوظيف من مقومات التنظيم الإداري، بحيث توظف الدولة لإدارة و تسيير شؤونها و انجاز وظائفها الأساسية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والأمنية والدبلوماسية مئات من الموظفين في نطاق ما يعرف بالوظيفة العمومية أو الخدمة المدنية لضمن استراتيجياتها بالاستثمار في الموارد البشرية، باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية والالتزامات و الواجبات التي تضطلع بها ، و من بين مؤشرات تنفيذ المخططات، تنظيم، تسيير، مقومات، إنجاز وظائف.

❖ و في الأخير نجد البعد الديني و الأخلاقي الذي يتجلى في الضمير المهني بالسهر على أداء الواجب المهني بالصدق و المصادقية و على أحسن وجه لأنه يعتبر أمانة و كلت له عن طريق التوظيف لأجل خدمة مصالح البلاد و العباد و لأن العمل يعتبر عبادة فمن يعل عملا يجب أن يتقنه، كما يت جلى أيضا في الجدارة الأخلاقية أو الصلاحية الأخلاقية وهي مجموعة من الصفات أو الخصال التي يتحلى بها الشخص، اعتبارا أن الموظف هو ممثل السلطة و الحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها و بدوره يفكك إلى مؤشرات كالأخلاق، الانضباط، الصدق، الأمانة، المصادقية، الإخلاص، الضمير، عبادة.

سابع - الدراسات السابقة

للدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث علمي لأنها توفر له الكثير من المعلومات سواء كانت نظرية أو إجرائية، وذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث، فهي توفر المعلومات النظرية والبيانات والشواهد الواقعية والتاريخية لتكون انطلاقة يبني على أساسها البحث وقبل التطرق إلى الدراسات السابقة نود الإشارة إلى بعض الدراسات الرائدة في هذا المجال ، فتعددت الدراسات المتعلقة بالتوظيف و تنوعت، انطلاقاً لأهميتها البالغة في إثراء أي موضوع حيث أنها تحدد الإطار النظري و توجه الدراسات توجيهها علمياً نحو أهدافها، و على هذا الأساس تم إدراج الدراسات القريبة من موضوع دراستنا التالية :

دراسة كارل ماركس⁽¹⁾

حيث ربط إنتاجية العمل وقيمة البضائع التي ينتجها العامل بكمية العمل الضرورية لإنتاج السلعة، وتحدد كمية العمل الضرورية باعتباريات كثيرة منها الخبرة المهنية للعامل، والتطور التقني لوسائل الإنتاج وغير ذلك من الأمور. وفي تحليله لمسألة كمية العمل الضرورية لإنتاج السلعة يستخدم كارل ماركس عبارة "العمل الاجتماعي" ، وهي عبارة تعني إليه الكثير، حيث يقصد بكمية العمل الضرورية لإنتاج السلعة في حالة اجتماعية معينة، وفي ظروف اجتماعية وسيطة للإنتاج، كما يميز ماركس بين مدة العمل المنفق في إنتاج السلعة، وبين القوة المنتجة للعمل، وبينما تتحدد كمية العمل اللازمة بالزمن المستغرق في إنتاج السلعة، وبالخبرة المهنية للعامل، وتتعلق قوة العمل المنتجة بالظروف الطبيعية للعمل مثل: خصوبة التربة، وغنى المناجم،

(1) - أحمد الأصفر، وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2003-2004، ص111.

المطرد لقوى العمل وتجميعه وتقسيمه، باستخدام العوامل الكيميائية الطبيعية الأخرى وغير ذلك من تقنيات تساعد على تطوير الإنتاجية.

و يلاحظ أن عوامل إنتاجية العمل حسب التصور الماركسي، تتعدى إطار المؤسسة الصناعية لتشمل بذلك أبعاد البناء الاجتماعي عموماً، ومستوى التطور التقني فيه، وبآتي مطابقاً مع التصور العام للماركسية، والذي يعطي لتطور قوى الإنتاج أهمية كبيرة في عملية التطور الاقتصادي والاجتماعي.

دراسة رينو سانسوليو 1975⁽¹⁾

حيث ميز في سياق الدراسات النفسية الاجتماعية بين أربعة أبعاد أساسية، أصبحت تشكل عوامل مؤثرة في حياة العاملين، غير أن تأثيرها يتوقف على مقدار الأهمية التي يعطيها العامل للظروف الخارجية بالمقارنة مع الأهمية التي يعطيها لطبيعة عمله في المؤسسة، فإذا أعطى العامل الظروف الخارجية أهمية أكبر من أهمية عمله في المؤسسة، كان تأثير الظروف المحيطة بالعمل ضعيفاً. أما إذا كان اهتمامه بالظروف الخارجية ضعيفاً، كان تأثير الظروف المحيطة به قوياً. وتشمل الأبعاد الأربعة التي يشير إليها الشكل العقلاني للأعمال في التنظيم الحديث، وارتفاع مستوى التأهيل، حيث تتصف العلاقات الإنسانية داخل التنظيم بالمرونة أكبر، وانفتاح أوسع، والتنظيم التراتبي في المؤسسات، وأخيراً بارتفاع مستوى التقنيات الذي يساعد بدوره في تكوين كوادر علمية متخصصة في مجالات العمل المختلفة، تساهم هذه الأبعاد كما يرى رينو في التأثير على طبيعة الموقف الذي يتخذه العامل من عمله وعلى الحياة الاجتماعية بصورة عامة.

تأسيساً على ما سبق، يؤدي تعدد المواقف التي يتخذها العاملون من الأعمال التي يمارسونها في مؤسساتهم، وكذلك التناقض بين هذه المواقف إلى ضعف الأداء التنظيمي

(1) - أحمد الأصفر، وأديب عقيل نفس المرجع السابق، ص 117.

للمؤسسة إجمالا، حيث تتضارب الاتجاهات والميول، ويصبح كل عامل يتطلع إلى ما يناقض تطلعات الآخرين، فنجد مشكلات العمل ذاتها في الأداء التنظيمي للمؤسسة بشكل عام، فتتخفص إنتاجة العمل، ويتراجع أداء العاملين تبعا لدرجة التناقض في المواقف والاتجاهات والميول.

دراسة حمداش شهيو

التي كانت تحت عنوان "سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية"، دراسة حالة الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي و الإداري، و التي نوقشت سنة 2001-2002، اهتمت في دراستها لموضوع التوظيف بالجانب القانوني و الاقتصادي و علاقة التأثير و التأثير بين هذه الجوانب، كما تطرقت إلى أهم التطورات التي عرفتها الساحة الوطنية من تحولات سياسية و اقتصادية و ما يتبعها من قوانين، فسياسة التوظيف تعتبر إجراء سياسي لما له من ارتباط بسياسة الدولة و إجراء اقتصادي لما له من تأثير على خزينة الدولة و سياستها المالية كما قامت الباحثة بتبيين أهم النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية، و اقترحت بعض الحلول من أجل تفادي تلك النقائص .

دراسة خوجة مراد

التي كانت تحت عنوان دراسة لوظيفة التوظيف و أساليب تفعيلها في المؤسسة، دراسة الشركة الوطنية لإنجاز القنوات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية فرع تسيير المنظمات، و التي نوقشت في السنة الجامعية 2007-2008، و قد تطرق الباحث في دراسته إلى إبراز أهمية التوظيف في المنظمة الاقتصادية باعتبارها

ركيزة أساسية لنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، كما أشار إلى مختلف الأساليب التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمة لتفعيل هذه الوظيفة، و توصل إلى أن الاختيار السليم للفرد بما يتناسب و قدراته و مؤهلاته يضمن نجاح و استمرارية المنظمة الاقتصادية.

دراسة تيشات سلوى

كانت تحت عنوان "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية"، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة " بومرداس " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تسيير المنظمات و التي نوقشت في السنة الجامعية 2008-2009، و قد تطرقت الباحثة في دراستها إلى إبراز سياسة التوظيف المطبقة بجامعة بومرداس كونها مؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العمومية كما توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها أن الإطار القانوني المحكم و المدروس لنظام الوظيفة العامة يضمن محاربة الانحراف و الرداءة، كما أن الهياكل و التنظيمات الإدارية تكون فعالة إذا زودت بموارد بشرية مؤهلة، و التي تتم بتكفل موضوعي لسياسة التوظيف وفق معايير و أسس موضوعية.

دراسة علي بقشيش

التي كانت تحت عنوان "أهمية سياسة الاختيار و التوظيف في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة سوناطراك بالأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير و التي نوقشت سنة 2010-2011، و التي تمحورت إشكالياتها حول الأهمية التي تتمتع بها سياسة الاختيار و التوظيف في المنظمة، و إذا ما كانت مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط تطبق الإجراءات القانونية و تحترم المعايير الموضوعية للتوظيف، و من نتائج هذه الدراسة نظرة مسؤولي سوناطراك إلى الموارد البشرية قد تطورت أي تغيرت من النظرة

التقليدية إلى النظرة الحديثة حيث أدركت قيمة المورد البشري في المؤسسة و اعتبرته ميزة تنافسية، كما يرى الباحث أن المؤسسة تطبق المعايير الاقتصادية و القانونية في عملية التوظيف و يرى أن مصالح الموارد البشرية بسوناطراك تستعمل الطرق الحديثة في التوظيف، و تتبع الطرق الرسمية و الموضوعية، غير أن ذلك لا ينفي وجود الاعتبارات الشخصية و الجهوية في القيام بعملية التوظيف.

دراسة الهاني عاشور

التي كانت تحت عنوان "أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية" دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج و التجهيز، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية. و التي نوقشت سنة 2017-2018، و تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسات و برامج التشغيل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، وأثر ذلك على أداء العاملين في إطار العقود المؤقتة، وعلى مدى التوافق والتطابق بين الوظائف التي تمنح لأصحاب الشهادات ومؤهلاتهم العلمية، وعلى إمكانية إدماج وترسيم العاملين في إطار برامج التشغيل المؤقتة. وفي الأخير توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الملخصة في طريقة الالتحاق بمنصب العمل في إطار عقود الإدماج المدعمة داخل المؤسسة مجال الدراسة فإنه تم عن طريق الوساطة والمحاباة، كما أن هذا البرنامج لم يوفق في توفير مناصب عمل تتوافق والتخصصات أو الشهادات التي يحملها طالبي العمل، و على رغم من عدم توافق المؤهلات العلمية والمهنية مع المناصب التي يشغلها المبحوثين إلا أن ذلك يساعد في تقديم أداء جيد في العمل . كما توصلت نتائج الدراسة إلى طريقة المحاسبة في الغيابات و الانضباط في الدخول والخروج والتأخيرات هي نفس الطريقة التي يحاسب بها العمال الدائمون، حتى أن عدد ساعات العمل هي نفسها والتي تقدر بثمانية ساعات، و الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب وحجم العمل المنجز، وكذلك لا يتناسب والشهادة المحصل

عليها، وأن قيمة هذا الأجر غير مشجع على زيادة مستوى الأداء في العمل كون هذا الأجر زهيد حيث لا يلبي احتياجاتهم، هذا إلى جانب غياب الحوافز وخاصة المادية. و العاملين في إطار عقود الإدماج المدعمة لا يستفيدون من الترقية المهنية.

تعقيب و خلاصة الدراسات السابقة

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة تتضح لنا أهمية سياسة التوظيف و أثرها الواضح في تحقيق أهداف المنظمة و نجاحها، فقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية التوظيف العمومي و أثره على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، و كذلك إلى أساليب تفعيل التوظيف في المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو إدارات عمومية و أهمية سياسة الاختيار و التوظيف في هذه المؤسسات، كما أكدت غالبية الدراسات على أن سياسة التوظيف سواء من استقطاب أو اختيار و تعيين للموارد البشرية في المؤسسة يضمن نجاح و استمرار المؤسسات و قد أشارت الدراسات إلى أن سياسة التوظيف تعتبر إجراء سياسي لما له من ارتباط بسياسة الدولة و إجراء اقتصادي كونه يؤثر على خزينتها أي أن المؤسسات تطبق المعايير الاقتصادية و القانونية و تتبع الطرق الرسمية و الموضوعية، مع عدم نفي الاعتبارات الشخصية و الجهوية في عملية التوظيف.

كما أشارت دراسة أخرى إلى أن الإطار القانوني المحكم و المدروس لنظام الوظيفة العامة يضمن محاربة الانحراف و الرداءة، و أن تزويد المنظمات بموارد بشرية مؤهلة تضمن الفعالية و النجاح و يكون ذلك بتكفل موضوعي لسياسة التوظيف وفق معايير و أسس موضوعية.

و قد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حسب التطبيق على المؤسسات فمنها ما طبق على إدارات عمومية خاضعة لقانون الوظيفة العامة (الجامعة) و منها ما طبق على مؤسسات اقتصادية (شركات وطنية لإنجاز القنوات، سوناطراك) و أخيرا فإن نتائج

الدراسات أيدت أن سياسة التوظيف الفعلي هي التي تكون وفق معايير قانونية و اقتصادية و تتم بطرق موضوعية تضمن الفعالية و الاستمرار و النجاح و ذلك بموارد بشرية تتمتع بكفاءات و قدرات عالية.

يتضح إذن من خلال هذا العرض أن البحث الحالي يندرج ضمن نفس الإطار الذي تبنته الدراسات السابقة ، فنقاط التقاطع بين دراستنا و تلك التي عرضنا ملخصا عنها كثيرة، سواء في موضوع البحث و أهدافه أو حتى في بعض المتغيرات التي نعتم إرضاعها للفحص و كذا مدى فعالية سياسة التوظيف في الإدارات و المؤسسات العمومية.

ثامن - المقاربة النظرية

لقد أحدث التصنيع منذ بداية القرن التاسع عشر سلسلة من التحولات في المجتمعات الغربية، إذ تطورت الحياة الاجتماعية التقليدية من حيث البن ي الاجتماعية، كظهور طبقات اجتماعية جديدة، تغير في العلاقات الاجتماعية والنمو الإنتاجي وغيرها، ومن هنا كانت الحاجة إلى دراسة المشكلات الناجمة عن هذا التطور في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، التي كان التصنيع سببا في إحداثها، وقد أدت هذه الأحداث والتحولات إلى إبراز أحد فروع علم الاجتماع وهو علم الاجتماع الصناعي، الذي يهتم بدراسة المشكلات الناجمة عن التصنيع. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا الحقل ظهر بتسميات عديدة خلال فترات مختلفة، فنجد علم الاجتماع الصناعي، علم اجتماع العمل، علم اجتماع التنظيم والعمل، وغيرها من التسميات .

بدأت الاهتمامات الأولى في هذا المجال لعلماء اجتماع التنظيمات بدراسة المشكلات الناجمة عن الصناعة والتصنيع في مختلف البناءات والأنظمة الاجتماعية،

من بين هذه الدراسات دراسة فردريك لوبلاي F. leplay عن العمال في فرنسا تحت عنوان "العمال الأوروبيون"، ثم دراسة تشالز بوث C.Booth في أواخر القرن التاسع عشر في بريطانيا، تليها دراسات فريدريك تايلور ورفقائه F.Taylor في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي نفس الوقت مع هنري فايول H.Fayol في فرنسا من خلال مبادئه الأربعة عشر لتنظيم العلاقات داخل التنظيم الصناعي، وكذلك في ألمانيا مع ماكس فيبر M. Weber النموذج المثالي للتنظيم المتمثل في "البيروقراطية"، ثم مرحلة العلاقات الإنسانية مع التون مايو وزملائه E. Mayo

لقد اهتم في البداية بالمؤسسات الصناعية، ثم انتقل بعد ذلك إلى التنظيمات الأخرى غير الصناعية ليضم مجمل التنظيمات و الفضاءات الاجتماعية الأخرى كالمدارس والجامعات... وبهذا لم يبق حكرًا على المصنع فلم يعد يرتبط بالمجتمعات الصناعية "فقد كان المصنع بمثابة الزبون الأول لعالم الاجتماع أما اليوم خلافًا لذلك، فقد اتسع حقل التحليل التنظيمي"⁽¹⁾. فقد اختلفت القضايا والمشكلات التي تناولها هذا الحقل بدءاً بدراسة مشاكل العمل كالمردودية والفعالية والعلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الصناعي، وأشكال السلطة والبيروقراطية وإستراتيجية الفاعلين... وصولاً إلى الثقافة والهوية الفردية والجماعية والعلاقة بين المؤسسة والمجتمع بداية من التسعينات، وتشمل مختلف الفاعلين من عمال، مدراء، مسيرين، ونقابيين.

بينما الاتجاهات الكلاسيكية في علم الاجتماع التنظيمي ، كانت من خلال الإشارات الأولى للتحليل التنظيمي ترجع إلى أعمال سان سيمون حين عنون أحد أعماله بالمنظم L'organisateur وآخر ب الصناعة L'industrie تحدث فيها عن قواعد المجتمع الحديث الذي سيتبلور والذي يقوم على القدرات الصناعية والعلمية، وأن رجال الصناعة ورجال العلم هم من سيحتلون الدور الأول في المجتمع المعاصر، وأشار إلى أن

(1) - إبراهيم لطفي طلعت، علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة غريب، مصر، 1993، ص 178.

مسألة التنظيم الاجتماعي يجب أن تعالج بنفس الطريقة التي تعالج بها المسائل العلمية الأخرى.

في حين ظهرت النظريات الأولى للتنظيم في الميدان الصناعي نحو عام 1900 مع حركة الإدارة العلمية، ثم مع مدرسة العلاقات الإنسانية. ففي الوقت الذي كان فيه تايلور وزملائه منشغلين بالتنظيم العلمي للعمل، أعلن فايول من فرنسا محاضرة له في شركة الصناعات المعدنية ب سان-إتيان Saint-Etienne عام 1908 عن مجموعة القواعد لتنظيم العلاقات في التنظيم، وفي نفس الفترة كان ماكس فيبر في ألمانيا منشغلا بنموذجه المثالي للتنظيم المتمثل في البيروقراطية.

أ- الإدارة العلمية

-الاتجاه التايلوري : يعود هذا المدخل إلى الأعمال المبكرة لفريدريك تايلور وقد جاءت هذه الحركة في ظل ظروف ميزتها خصائص اجتماعية واقتصادية وسياسية من بينها: * تزايد التنظيمات الصناعية والتي تطلبت تزايد في عدد العمال، الحق في التدخل في صلاحيات العامل وفي عمله، قلة الخبرة المهنية للعمال الصناعيين، المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات.(1)

قاد هذه الحركة مهندسون صناعيون بهدف ترشيد وعقلنة العمل الإنتاجي، وتوصلت إلى مجموعة من المبادئ للتنظيم العلمي للعمل :

حذف الحركات غير اللازمة، وضع الزمن اللازم لكل حركة، الاعتماد على الحوافز المادية للإنتاج.

ركزت هذه الحركة على الجانب العلمي للعمل، وتبنت مفهوم الإنسان الاقتصادي، ومضمون فلسفتها أكبر عدد من المنتجات بأقل تكلفة، ليسير على هذا المنوال علماء آخرون أمثال فايول وغيره.

(1) - ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 107.

-نظرية التكوين الإداري:

يعتبر فايول المؤسس لعلم الإدارة، ويعتبر كتابه "الإدارة الصناعية والعامّة" المؤسس لعلم الإدارة، حيث ركز هذا الكتاب على دور الإدارة في تسيير مختلف الأعمال. ولهذا نجد فايول ينظر للتنظيم نظرة وظيفية، حيث يختزل الأعمال والأنشطة إلى ستة وظائف أساسية:⁽¹⁾

*وظيفة تقنية: الإنتاج، التصنيع، التحويل...

*وظيفة تجارية: التسويق، البيع، الشراء، المبادلات

*وظيفة مالية: البحث عن رؤوس الأموال

*وظيفة أمنية: الحفاظ على أمن وسلامة الموارد البشرية والمادية داخل التنظيم.

*وظيفة الحسابات والمحاسبة: التقارير المالية، الإحصائيات...

*الوظيفة الإدارية: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، المراقبة. وتعتبر هذه الوظيفة

الأخيرة أهم الوظائف عنده. ولإنجاز هذه المهام يجب توفر مبادئ والتي أسماها بالمبادئ

الأربعة عشر وهي: تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، الانضباط، وحدة القيادة، وحدة

الإدارة، المصلحة العامة، الأداء، المركزية، التراتبية، النظام، الإنصاف، الاستقرار،

المبادرة، اتحاد المستخدمين.

-التنظيم البيروقراطي لماكس فيبر:

تقوم فلسفة فيبر على أكبر قدر ممكن من الإنتاجية من خلال العقلنة والفعالية.

يندرج النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي لدى فيبر في إطار محاولة نمذجة أنماط

المشروعية التي تقوم على أساسها السلطة، وعلى هذا الأساس يميز بين ثلاثة أنواع من

السلطة حسب المشروعية التي تستند إليها:⁽²⁾

(1) - Djamel GUERID, l'entrée en sociologie les limites de l'universel européen : implications concrètes dans le monde d'aujourd'hui, éditions publisud, France, 2013, p 116.

(2) - بومخولوف محمد، التنظيم الصناعي والبيئة ط1، دار الأمة للنشر، الجزائر، 2001، ص 93

*السلطة التقليدية: تستند على أعراف تقليدية متوارثة، وهي من تملّي القوانين والمبادئ الإدارية.

*السلطة الكاريزمية: ذات طابع وجداني، الخضوع لرئيس ذو خصائص وصفات كاريزمية.

*السلطة العقلانية: تقوم على اعتبارات عقلانية قانونية، قواعد وقوانين رسمية يخضع لها.

ب-الاتجاه النفسي الاجتماعي (مدرسة العلاقات الإنسانية)

جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية تنمة للاتجاه الكلاسيكي، مقترحة نماذج تفسيرية أشمل، للمشاكل التنظيمية، حيث تطور هذا المدخل من خلال الأبحاث التي أجرتها حركة العلاقات الإنسانية متمثلة في "تجارب هاوثورن" مع "التون مايو" وأصدقائه، والتي توصلت إلى أن المشاكل التنظيمية تعود إلى عوامل سيكولوجية، وليس فقط إلى عوامل مادية، متمثلة في الحوافز غير المادية، كالعامل الجماعي، التمجيد، التواصل، التفاهم...⁽¹⁾ باعتبار الفرد داخل التنظيم لا يتصرف بمعزل عن الآخرين، بل باعتباره عضو ينتمي إلى جماعة.

تاسعا - صعوبات البحث :

لا يخلوا أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق، و من خلال دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا بعض الصعوبات و العوائق التي اجتهدنا أن نتجاوزها لإتمام هذا البحث نذكر منها ما يلي :

(1) - جمال فزة، سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات، دار أبي رزاق للطباعة والنشر، المغرب، 2013، ص 125

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا لخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من المصادر و الوثائق القانونية و التنظيمية كثيرة ومتفرقة التي صعب علينا جمعها، هذه الصعوبات التي بقدر ما كانت حجرة عثرة أمام انجاز هذا البحث، كانت حافزا دفعنا للمثابرة والاجتهاد أكثر.
- اختلاف الآراء الفقهية التي درست هذا الموضوع وصعوبة تقسيمنا لعناصر البحث بسبب تشابه العناوين وتداخلها.
- ضيق الوقت لم يساعدنا ولم نتمكن من الإحاطة بمختلف طرق التوظيف التي تعتمد عليها المؤسسة العمومية.

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

- تمهيد
- مفهوم سياسة التشغيل و أنواعها
- أبعاد و أهداف سياسة التشغيل
- الهيئات و الأجهزة المعتمدة بتنظيم و تسيير سوق التشغيل في الجزائر
- معوقات و التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل
- خلاصة

تمهيد

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة. حيث تم تسطير عدة برامج و آليات ساهمت في ترقية التشغيل لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق إلى تحديد مفهوم سياسات التشغيل، ومكانتها ضمن المسار التنموي الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، مع التطرق إلى أهم البرامج والأجهزة المكلفة بدعم التشغيل في الجزائر، وذلك من خلال العناصر التالية :

المبحث الأول : ماهية سياسة التشغيل

أولاً - مفهوم سياسة التشغيل و أنواعها

1 - تعريف للتشغيل : التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل "يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون فالتشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل".⁽¹⁾

(1) - زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994، ص 176.

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة. (1)

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تحديد مفهوم دقيق للتشغيل ألا وهو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

إن التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفئة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة. (2)

إن التشغيل هو الحصول على منصب عمل دائم، وهذا المنصب يعطي له الحق في الضمان الاجتماعي والحق في رفع مستوى مؤهلاته.

2 - أنواع التشغيل : للتشغيل أنواع متعددة منها :

1-2- التشغيل المباشر : ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف لمترشح لهذه الوظائف. (3)

2-2- التشغيل المؤقت : أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة. (4)

(1) - زكي بدوي، نفس المرجع السابق، ص 177 .

(2) - رواب عمار وغري صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية، بسكرة 2011-2012، ص 73 .

(3) - عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سطيف للجزائر، 2014-2015، ص 57 .

(4) - سميحة يونس، نفس المرجع السابق، ص 76 .

3 - مفهوم السياسة العامة للتشغيل و أنواعها

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تقوم الأجهزة الحكومية بوضع سياسات للتشغيل، تهدف وتسعى من وراءها إلى التقليل من حدة البطالة، وذلك بإشراك كافة الفاعلين في سوق العمل من خلال الأطر القانونية والمؤسسية.

3 - 1 - مفهوم السياسة العامة للتشغيل : تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما "سياسة" وهي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية وكذا التدابير التنظيمية، و"التشغيل" والذي يعني كافة الجهود الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين. (1)

و تعني أيضا :

سياسة : ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل : وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل أجر. (2)

هذا وقد تعددت تعاريف سياسة التشغيل وذلك على النحو التالي :

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها: "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان". (3)

في حين عرفها المكتب الدولي للعمل على أنها: "رؤية و إطار متفق عليه ومتناسق، يربط جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين". (4)

(1) - زكي بدوي، نفس المرجع السابق، ص 178.

(2) - المنجد في اللغة العربية المعاصرة الطبعة الأولى، دار المشرق، لبنان، 2000، ص 43.

(3) (4) - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 191.

على أنها : (J.Gautié & J.Barbier) وعلى نطاق أوسع فقد عرفها كل من "تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو لتخفيف الآثار المترتبة عليها".⁽¹⁾

كما تعرف أيضا على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل مع تحقيق نمو متناسقا في مختلف القطاعات والمناطق".⁽²⁾

وعليه وبناء على ما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل لسياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الدولة بمختلف أجهزتها وذلك بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل من أجل تنظيمه وضبط معايير أداءه، لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل، وتنمية فرص العمل بصفة متناسقة كما وكيفا مع مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها المنهاج الذي يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.⁽³⁾

كما عرفها البعض على أنها هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس أيولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.⁽⁴⁾

لقد اتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر الأول منها على المجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أما البعد الآخر

(1) - Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, " Economie du Travail", Armand colin, France, 1990, p 123

(2) - <http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>, consulté le : 03/04/2024.

(3) - مصطفى بوضياف، نفس المرجع السابق، ص 10.

(4) - مدني بن شهرة، نفس المرجع السابق، ص 165.

فيمتد إلى إدارة سوق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث إتقانه والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسة الحوافز و الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب و الكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة .

كما يقصد بها "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، في إعداد و تكوين أفرادها، و في تنظيم العلا قات بين العمال و أرباب العمل أفرادا كانوا أو مؤسسات عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين. (1)

كما تعرف سياسة العامة للتشغيل كذلك بأنها " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص عمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق، و منه فإن سياسة العامة للتشغيل تتمثل في جميع الإجراءات و التدابير التي تتخذها الدولة بغرض الوصول إلى تحقيق التشغيل الكامل من خلال العمل على إدماج البطالين في سوق العمل، و للإشارة فإن سياسة التشغيل تعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نظرته للعمل و حق المواطن فيه. (2)

سياسة التشغيل هي مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية، وهي تشمل على خطة لما يجب القيام بهتم اختيارها من بين البدائل في ظل ظروف معينة تم اعتمادها على أساس اتفاق مشتمل عليه إليه جميع الأطراف الم هتمة بذلك وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات. (3)

وقد عرفها Marc Olivier

-
- (1) - جمال رمزي، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 313.
- (2) - عالية المهدي، ظاهرة البطالة، الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع العدد الأول، لبنان، 2007، ص 73.
- (3) - سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي منشورات منظمة العمل الدولية 2014، ص 15.

بأنها استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وان يكون لو حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حق هفي الامتيازات التي ترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتام بين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.(1)

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تعريف سياسة التشغيل بأنها هي جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار ان ه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المالية دون الجوانب البشرية، بحكم ان هدف التنمية هو توفت القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن .

4 - أنواع سياسة التشغيل : تتمثل أنواع سياسة التشغيل فيما يلي : (2)

4-1 - سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل : وتهدف هذه السياسة إلى زيادة

فرص العمل في إطار تحسين المناخ الاستثماري ورفع معدلات النمو الاقتصادي

والتشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين أهم السياسات لتنشيط

جانب الطلب في سوق العمل نذكر ما يلي :

أ - سياسة تحسين مناخ الاستثمار : وذلك من خلال تنويع الإنتاج في جميع

القطاعات ومنح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين قصد تحقيق النمو الاقتصادي،

وتشجيع القطاع الخاص بالقيام بعدة مشاريع تنموية مما يضمن ذلك توفير فرص العمل

لفئة الشباب وتلبية حاجياتهم .

(1) - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال

حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص 37.

(2) - حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر، العدادان (61-62)، تحميل وتقييم بحوث اقتصادية عربية، لبنان، 2013،

ص 20-30.

ب - سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة : تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات توفير المزيد من فرص العمل، مما يضمن للأفراد الشعور بالمسؤولية والتمتع بروح المبادرة الشخصية بإنشاء مؤسسات خاصة بهم تلبي مستلزماتهم.

4-2 - سياسة تحسين كفاءة جانب العرض : و تستخدم هذه السياسة عند حدوث اختلالات في سوق العمل وذلك بعدم توافق القوى العاملة، مع احتياجات سوق الشغل من خلال سياسات التدريب والتعميم والتي تنفرع إلى :

أ - سياسة التدريب : أي تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءتهم من أجل الاندماج في سوق العمل.

ب - سياسة التعليم : يعتبر عنصر التعليم من أهم عوامل اكتساب المهارات والحصول على المعلومات والتكيف مع الحياة المهنية.

4-3 - سياسة تحسين نظم معلومات سوق العمل : وتهدف هذه السياسة إلى إحداث التوازن بين الوظائف المعروضة للباحثين عن العمل وذلك من خلال تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف وتوفير شبكات ربط مكاتب التوظيف.

4-4 - سياسة تقديم إعانات مالية للمتطلين : وتقوم على تقديم منح وإعانات للعاطلين عن العمل ومساعدتهم للالتحاق بسوق العمل.

4-5 - سياسة الاستقرار الوظيفي : وذلك بتشجيع التشغيل الكامل والعمل الدائم وتحقيق الاستقرار. (1)

(1) - حسين رحيم، نفس المرجع السابق، ص 20-30.

الجدول رقم (1) : نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة

السنوات	نسبة النفقات العامة من PIB	نسبة تحويلات التشغيل لمجموع التحويلات	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل (مليار دج)	المعدل السنوي لنمو التشغيل
1993	32.8	2000	2.12	-
1994	31	2200	1.96	10
1995	29.4	2550	2.09	15.9
1996	28.2	2500	1.69	2
1997	30.4	3000	1.82	20
1998	31.2	3800	1.77	26.66
1999	29.9	6250	2.64	64.47
2000	28.9	7900	3.15	26.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS

ثانيا - أبعاد و أهداف سياسة التشغيل

1- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل : لقد كانت سياسة التشغيل دوما جريا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، وبحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجعة لتمتد بالقدامين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

وإذا كان من الصعب في استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة، التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة بشكل دقيق، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد أنها تختلف عن العوامل والظروف الحالية، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها، فإنه يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1-1- البعد الاجتماعي : يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولا ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر، والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة (1)

(1) - سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملحق علمي حول السياسات ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، 26 الجزائر، 2009، ص 3-4.

الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرز ظاهرة البطالة.

1-2- البعد الاقتصادي : يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية و المردود و منافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور. (1)

1-3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية : يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.

بينما ترمي هذه الأبعاد لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي :

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل.
- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل. (2)

(1) - ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم، التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنار، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166.

(2) - عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2014-2015، ص 41.

- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه، بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
 - تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق وتحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
 - دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
 - ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم الشغل، و تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب .
 - ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات التي تشجع على خلق مناصب الشغل.
 - محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية.
 - ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل.
 - دعم استثمار خلاق لفرص العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف
 - مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، و عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية للتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
 - العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل، ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل. (1)
- يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية، والبرامج والمخططات العلمية .

(1) - عمرة مهديد، "تحليل سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج، مقال في المجلة الجزائرية لسياسات العامة العدد 09، فيفري 2016، ص 15.

- 2 - أهداف سياسة التشغيل : تهدف سياسة التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف و يمكن حصرها فيما يلي :
- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد راغب في العمل وضمان حرية اختيار العمل حسب القدرات المكتسبة لتأديته بالشكل اللازم والمطلوب، وذلك من خلال القيام بعملية التخطيط قصد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
 - زيادة الناتج القومي والرفع من معدلات النمو الاقتصادي عبر تشجيع الاستثمار في مختلف المجالات مما يحقق ذلك زيادة الناتج القومي، وتحقيق التنمية الاقتصادية وسهولة استحداث مناصب شغل جديدة للتخفيف من حدة البطالة.
 - تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق التوافق بين مناصب الشغل المتوفرة وطالبي العمل، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب وأوقات إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة. (1)
 - تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وحمايته من كل أنواع التعسف والشعور بالانتماء والاندماج بالمجتمع.
 - خلق مناصب عمل أكثر إنتاجية، بما يسمح بالاستخدام الكفاء لقدرات العمال، مما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني وكذا الرفع من مستوى المعيشة ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية والصناعية.
 - تحسين القدرات المعيشية لأفراد المجتمع بتلبية الحاجيات الضرورية مما يزيد ذلك، من دخل الفرد والقضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية (الفقر، الأمية، الاضطرابات النفسية) .
 - تنظيم الجهاز الإداري للعمل ومراقبة أدائه وفقا لما تحدده مختلف الأطر القانونية وتشريعات العمل لكل دولة، مما يضمن ذلك تحسين التسيير وتحقيق العمل المنظم. (2)

(1) - Jacques GENEREUX, **introduction à la politique économique**, 3^{ème} édition de seuil, France, 1990, p90

(2) - نور الدين حامد، فلة عاشور، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص 234 .

- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال عصنة آليات و وسائل المتابعة والمراقبة والتقييم والأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.
- القيام بالمقاربات الاقتصادية من أجل مكافحة البطالة.
- السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات غير متوفرة في السوق.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل والباحث عنه من أجل الكسب.
- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل في إطار قانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل.
- العمل يمهد الطريق للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.
- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

وفي الجزائر تستهدف السياسة للأهداف التفصيلية التالية :

- مكافحة البطالة.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.

(1) - بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 61 .

- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.
- امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعا الشباب وأكبر مشاكلهم هي البطالة.
- أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها، أما إذا استمر توظيفهم على حساب أرباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل الحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الأجر وتخصم من فاتورة الضرائب.⁽¹⁾
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاول وتعزيز الإيرادات.
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات.
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب.⁽²⁾

(1) - عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1980-1982 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 125 .

(2) - فاطمة حاجي، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة ، الجزائر أفريل 2011، ص 02 .

الجدول رقم (2) : أجهزة و برامج الشغل

الأجهزة	الفئات و الأشخاص المعنيين	المهام	الوصاية	الهيئات
	كل طالبي مناصب شغل	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM 1990 التي أنشأت
- المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج - تعويض النشاط ذو المنفعة عامة 3000 دج - قرض ما قبل التشغيل 4500 دج - القروض المصغرة - برنامج التنمية الجموعية - الخلايا الاجتماعية الجوارية	- الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل - الجامعيين و التقنيين السامين الباحثين عن أول منصب شغل	- إعانة السكان المحرومين - ترقية تطوير التشغيل	- وزارة التشغيل و التضامن الوطني - مصالح رئاسة الحكومة	وكالة التنمية الاجتماعية ADS أنشأت عام 1996

المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج	طالبى مناصب التشغيل سنهم بين 19-35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي 40 سنة	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	- مصالح رئاسة الحكومة - وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي أنشأ عام 1996
مركز البحث حول التشغيل، مركز إعادة العمل المستقل، التكوين، تغيير النشاط، تمويل إنشاء النشاطات 5 ملايين دج كحد أقصى	- العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	وزارة العمل و الضمان الاجتماعي	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 دج و 400 000 دج	- النساء بالمنازل - الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية - الشباب العاطلين عن العمل	تسيير القروض المصغرة	وزارة التشغيل التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي

الجدول رقم (3) : تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004

السنوات	معدلات التشغيل
1977	79,7
1979	80,8
1980	81,1
1984	82,6
1985	84,5
1989	79,9
1990	78,3
1992	78,8
1994	75,7
1998	71,9
1999	70,8
2000	70,2
2001	72,7
2003	76,3
2004	82,3

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات

المبحث الثاني : الأجهزة المعتمدة بتسيير سوق التشغيل و المعوقات والحلول المقترحة
لفاعلية أداء سياسات التشغيل

أولاً - الهيئات و الأجهزة المعتمدة بتنظيم وتسيير سوق التشغيل في الجزائر

اتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، حيث تسيير هذه

الأجهزة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، و من خلالها

تقوم بتشجيع الاستثمار المنتج الخالق للثروة والمحدث لمناصب الشغل، ولقد سخرت لهذا

الشأن هيئات خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات من خلال دعم خلق مؤسسات

مصغرة، وفيما يأتي سنحاول عرض بعض هذه الهيئات.

أين أصبحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في جوان 2007 مكلفة

بمجال الشغل، وذلك من خلال مساهمتها في إعداد السياسة الوطنية للتشغيل ومتابعة

تنفيذها والقيام بتقييم وضبط سوق العمل واقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية

التشغيل. ويرتكز مسعى الوزارة الوصية بالشغل في ترقية هذا الأخير من خلال دعم خلق

مؤسسات مصغرة من طرف الشباب البطال عن طريق الجهازين المسيرين من طرف

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

1 - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية

1994، تطبيقاً للمرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 11 ماي 1994 والذي يعتبر

الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير

إرادية لأغراض اقتصادية.

و في إطار سياسة ترقية التشغيل، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي

المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 إلى 35 سنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم

04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ

في 06 جويلية 1994.

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010، في مادته الثامنة (08) ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة عوضا من أن يكون بين خمس وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.⁽¹⁾

2 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-196 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98-231 المؤرخ في 13 يوليو 1998 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003.⁽²⁾

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنظيم يعتمد على هياكل محلية (فروع ولائية و ملحقات الفروع الولائية) متواجدة على مستوى كافة التراب الوطني. و تسمح هذه الشبكة العامة للوكالة بالتقرب أكثر من الشباب أصحاب المشاريع والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية المحلية.

إن سير الوكالة وفق نمط عدم تركيز نشاطها يخول للفروع صلاحيات واسعة في مجال مرافقة الشباب المقاول طيلة مراحل إحداث مشاريعهم الاستثمارية.

وفي هذا الصدد، فهي تأخذ على عاتقها استقبال وتوجيه وتكوين الشباب ذوي المشاريع ومساعدتهم في مجال إعداد دراسة مشاريعهم. بالإضافة إلى ذلك، يستفيد الشباب المقاول من مرافقة عند مثلهم أمام لجنة الانتقاء والاعتماد و تمويل المشاريع التي يرأسها مدير الفرع.

(1) - الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06/07/1994، العدد 44، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ص 05.

(2) - L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب جانفي 2004، ص

كما تقوم ملحقات الفروع بالتكفل بمرافقة الشباب ذوي المشاريع خلال مراحل الاستقبال والتوجيه وإعداد ملفاتهم وكذا القيام بعمليات تحصيل قروض بدون فوائد لدى المؤسسات المصغرة التابعة لمحل اختصاصها.

إضافة للهيئات السالف ذكرها نجد هناك هيئات أخرى كان لها دور في تحسين وضع الشغل في الجزائر ولا يزال ينتظر منها تحقيق المزيد من النتائج في هذا الميدان، من بينها :

3 - وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، في ظل تطبيق برنامج إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا البرنامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقير والتهميش.

يمكن تلخيص المهام الأساسية لهذه الوكالة فيما يلي :

- ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة؛
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع. (1)

4 - الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 المؤرخ 20 أوت 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار المعدل و المتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006، (2) تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري في خدمة المستثمرين

(1) - Agence de Développement Social.

الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29/06/1996، العدد 40، الصادر في 30/06/1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، ص 18

(2) - Agence Nationale de Développement de l'Investissement

الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20/08/2001، العدد 47، الصادر في 22/08/2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، ص 04.

المحليين والأجانب، و تعتبر هذه الوكالة خصوصا في الجزائر التي تشهد تحولا اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق والانفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة، الأداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج لها واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة، وتخضع هذه الأخيرة إلى شروط خاصة ينبغي اعتبارها والمتمثلة في :

- وجود قانون للاستثمارات يخدم مصالح المستثمرين الأجانب بصفة خاصة ؛
- سعر صرف تشجيعي؛
- يد عاملة غير مكلفة؛
- نظام جبائي تحفيزي؛
- تخفيف الشروط المرتبطة باسترجاع الفوائد إلى الوطن الأم... الخ؛
- توفير اقتصاد سوق في البلد المضيف. (1)

5 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص. وتستهدف هذه الوكالة الفئات السكانية البطالة، بدون دخل أو تلك التي لها مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة مهما كان سنهم، لاسيما النساء الماكثات في البيوت، ويعتبر القرض المصغر الممنوح من طرف هذه الوكالة سلفة بنكية موجهة لتشجيع التشغيل الذاتي وتطوير الحرف الصغيرة والتقليص من حدة الفقر والهشاشة والنزوح الريفي. (2)

(1) - سليمان باروك، المديونية وانعكاساتها على التشغيل والتنمية في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، 2002، ص 41.

(2) - L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit., <http://www.angem.dz>, consulter le 12/02/2024.

6 - الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

ابتداء من سبتمبر 1990، تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، المعدل والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية. (1)

وعلى المستوى القانوني، وفي سنة 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، وتتحدد مهام هذه الوكالة في :

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك؛
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها؛
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتسييرها؛
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها ولتأدية مهامها، يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكالات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية للتشغيل.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية نظرا لعلاقتها المباشرة مع طرفي هذا السوق من طالبين وعارضين للعمل. (2)

و تجدر الإشارة، إلى أنه تبعا لتصديق الجزائر على الاتفاقية رقم 181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول وكالات التشغيل الخاصة، تم توسيع مجال التدخل في إطار

(1) - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz يوم 2024/04/02.

(2) - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2010، ص 42.

الوساطة في سوق العمل إلى القطاع الخاص، و ذلك بمقتضى القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل وكذا المرسوم التنفيذي رقم 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007، الذي يضبط شروط وكيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها.

والى نهاية سنة 2011 تم اعتماد ستة عشر (16) هيئة خاصة للتنصيب والتي تمارس نشاط الوساطة في سوق العمل.⁽¹⁾

7 - برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE

قد وجه هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه خلال السداسي الثاني لسنة 1998، للشباب العاطل عن العمل الطالب للشغل لأول مرة، حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني وفي هذا الإطار، تم وضع صيغة عقود ما قبل التشغيل لتجاوز العراقيل المرتبطة بغياب الخبرة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج الشباب حاملي الشهادات في عالم الشغل.

وسمح هذا الجهاز للمستخدمين أيضا من تحسين تأطير المؤسسة بأقل تكلفة، إذ تتكفل الدولة بدفع الأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل مع استفادة هذا الأخير من المزايا الشبه الجبائية.⁽²⁾

8 - جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

في إطار ترقية تشغيل الشباب، فإن مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة أرسى ابتداء من الفاتح جوان 2008، جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني⁽³⁾

(1) - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz يوم 2024/04/02.

(2) - معتصم دحو، سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، منشورات البحث والحكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 2، 2016، ص 37.

(3) - الجريدة الرسمية، العدد 22، الصادرة في 2008/04/30، ص 20

للشباب، و هذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، ويخص هذا الجهاز عارضي العمل لأول مرة الذين تبلغ أعمارهم بين 18 سنة و35 سنة.⁽¹⁾

و يتشكل هذا الجهاز من ثلاثة (03) أنواع من عقود الإدماج :

- عقود إدماج حاملي الشهادات Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) موجهة للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين؛

- عقد الإدماج المهني Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربيص تمهينيا؛

- عقد تكوين - إدماج Contrat Formation-Insertion (CFI) موجهة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل، لتتصيهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى حرفيين مؤطرين لمتابعة تكوين.

أ - أما بالنسبة إلى مدة عقود الإدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني فهي على النحو التالي :

مدة عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني :

- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية ؛

- سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛⁽²⁾

(1) - <http://www.anem.dz>, Consulté le 16/02/2024

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كفيات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 2010/02/03، ص 06.

ب - مدة عقود تكوين - إدماج :

وفقا لمدة الورشة؛

سنة واحدة (01) لدى الحرفيين المؤطرين.

ج - بخصوص الأجور

يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات 15 000 دج شهريا؛

يتقاضى التقنيون السامون والشباب المدمجون في إطار عقود الإدماج المهني على التوالي 10 000 دج و 8 000 دج شهريا.

ثانيا - معوقات و التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل

1- معوقات سياسات التشغيل : إن حجم المعوقات و التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة و معقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية :

- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية ، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب⁽¹⁾

(1) - عبد الله رباح سرير، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13- 14 أبريل 2011، ص11.

الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنويا، أي ما يفوق 300 000 طالب عمل جديد سنويا، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

- العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Economie Informels

الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة.

هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى .

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة. (1)

(1) - عبد الله رايح سرير، نفس المرجع السابق، ص 12.

حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود لمالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .
- وجود اختلال بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية .
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل .
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور .
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل .⁽¹⁾
- وأمام كل هذه المعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحد إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه المعوقات نظرا لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة

(1) - عبد الله رابح سرير، نفس المرجع السابق، ص 13.

في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

2 - التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل : من بين العوامل التي

تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي :

أ - بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: تحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان، والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

2- الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاحها من عدمه.

3- العمل على تكيف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك بجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيرا (1)

1 - رقية هدوق، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر 1989-2012، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011-2012، ص 90.

ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

ب - بالنسبة لأنماط التشغيل : يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفية بشكل مستمر.

د - بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل : إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على :

1 - تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وفتح السوق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2 - تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق، ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (1)

(1) - د. صفية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1990-2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، الملتقى الوطني يومي 08-09 ديسمبر 2014، ص 43.

3 - خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

4 - تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز و تشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية... الخ. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

5 - إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية، وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

6 - توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء، ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

7 - تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي. (1)

(1) - د. صفية بوزار، نفس المرجع السابق، ص 44-45.

- 8 - تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.
- 9 - إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبروتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية، ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي، وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتجات والسلع محليا ودوليا، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.
- 10 - توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.
- 11 - تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.⁽¹⁾

(1) - الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة.، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتنفيذ التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، الجزائر، 2011-2012، ص 146.

خلاصة

بعد معالجتنا لهذا الموضوع نلاحظ أن التشغيل كان من الأولويات التي اهتمت بها الجزائر إذ تعتبر مشكلة التشغيل قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحها، ومن تم فانه لا بد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات و الهياكل، و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصرنة قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل، لذا قامت الجزائر بوضع برامج و سياسات لمواجهة هذه المشكلة ، هذه السياسات التي اعتمدها الجزائر في مجال التشغيل عديدة و متنوعة ساهمت بشكل كبير في توفير مناصب شغل معتبرة لخريجي الجامعات و المعاهد و التكوين المهني، إلا أنها تعتبر آنية ولا تضمن الاستمرار الدائم في مناصب الشغل. وهذا المشكل يكمن في عدم التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل وغير ذلك من السياسات التي تتعلق بالعمل الحكومي.

لذا لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك، والعمل على التنسيق بين كل القطاعات والهياكل، وتحفيز المشاريع المولدة لمناصب الشغل، والعمل على عصرنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

الفصل الثالث

الإطار المفاهيمي لسياسة التوظيف

- تمهيد
- مفهوم التوظيف
- أهمية و أهداف التوظيف
- شروط التوظيف
- مبادئ التوظيف
- مصادر التوظيف
- أنواع التوظيف
- طرق و إجراءات التوظيف
- الوظيفة العمومية
- نشأة وتطور الوظيفة العمومية في الجزائر
- المصادر القانونية للوظيفة العمومية
- مفهوم الموظف
- حقوق الموظف العمومي وواجباته
- خلاصة

تمهيد

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى التي تبنى عليه كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة و المتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من تعليم، خبرة، تدريب، و معارف... الخ و في مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب و حجم الواجبات التي قام بتأديتها.

ومنه فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين القائمين بها و طرق و شروط التحاقهم بالوظيفة وخصائصهم القانونية التي تميزهم عن غيرهم من الفئات وسبل نهاية علاقتهم المهنية بالإدارة العامة ، و الذين يلتحقون بمناصب عملهم و وظائفهم الإدارية عن طريق و إجراءات التوظيف.

فللتوظيف هو عملية إدارية مستمرة، بمجرد تعيين الشخص في الوظيفة فإنه قد عين في حياة وظيفية لا تنتهي إلا بالتقاعد أو الاستقالة أو الإحالة في بعض الحالات التي نص عليها القانون العام للوظيفة العمومية.

سيتم في هذا الفصل بعون الله إلى التعرف على مفهوم سياسة التوظيف وأنواعها وإجراءاتها المتبعة لدى التنظيمات الإدارية التابعة للوظيفة العمومية وتحديد لدراستها كل ذلك ما سنفصله في العناصر الآتية :

المبحث الأول : ماهية سياسة التوظيف

أولا - مفهوم التوظيف

التوظيف لغة : من فعل وظف، يوظف، توظيفا، أي استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة .

التوظيف اسم فعل وظف توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه وهنا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة .⁽¹⁾

التوظيف اصطلاحا : مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مترشح لمنصب معين، وهو مرادف للتشغيل، حيث يراد استخدام الأفراد في مناصب الشغل أو بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة .⁽²⁾

التوظيف إجرائيا : هو شغل الوظيفة العامة لدى المنظمات العمومية عن طريق التعيين و الترقية وفقا للإجراءات القانونية، و هذه الظاهرة تعتبر إدارية ومالية، لأن عملية التوظيف لا بد أن يجتمع فيها شروط القانون بالنسبة للإدارة، و الشروط المالية المتمثلة في وفرة المناصب المالية، وكما أن للتوظيف أبعاد سياسية و اجتماعية و اقتصادية .

- كما ينظر للتوظيف على أنه "العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل، و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و إعداد هؤلاء، و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، و حثهم، و ترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة ."⁽³⁾

(1) - المنجد في اللغة و الإعلام الطبعة 24، دار الشرق للنشر ببيروت، لبنان، 1973، ص 256.

(2) - شافية بوراس، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 10 .

(3) - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 95

كما تم تعريف التوظيف عند بعد المفكرين كما يلي :

التعريف الأول : التوظيف هو تحديد نوع الأفراد المراد تشغيلهم واستقطابهم و اختيارهم

علاوة على وضع معايير الأداء وتحديد الأجور و المكافآت وتدريب الأفراد (1).

التعريف الثاني : هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل

مناصب عمل شاغرة في الإدارة أو المؤسسة (2).

التعريف الثالث : يعرف التوظيف على أنه عملية ملئ الوظائف الشاغرة في المؤسسة

بالمؤهلين لها من خلال استقطاب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المناسبة من سوق

العمل، ثم القيام بعملية الاختيار و التعيين بغية الوصول إلى وضع الرجل المناسب في

المكان المناسب لتحقيق أهداف المؤسسة (3).

التعريف الرابع : تعتبر عملية التوظيف هي الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط، و الأداة

الأساسية التي يمكن من خلالها استقدام و اجتذاب الأفراد و إجراء عملية المفاضلة بينهم

وفق معايير علمية (4).

- ويرى مصطفى رحي عليان أن التوظيف: "هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن

الوظائف الشاغرة، و ترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، و ذلك بغرض تحقيق

الأهداف الموضوعة" (5).

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك إجماع على أن عملية

التوظيف تهدف إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

(1) - منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 10.

(2) - عبد القادر بن مزوزية، دليل الموظف الجزائري، منتديات ملتقى الموظف الجزائري 2017 ص5.

(3) - فريد خميلي، أثر تغيرات البيئة الداخلية على توظيف الموارد البشرية في مجمع صيدال فرع فرمال بعناية، مجلة مركز دراسات الكوفة، ع33، 2014، ص 149-157.

(4) - معتز ديب، خليل الخالدي، ضوابط ومعايير اختيار وتعيين أفراد الشرطة و أثرها على فعالية الأداء الشرطي من وجهة نظر ضباط الشرطة الفلسطينية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2012-2013، ص 12.

(5) - رحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2007، ص241.

لذا يمكن تعريف التوظيف على أنه العملية التي يتم من خلالها استقطاب عدد من الموارد البشرية التي تتوفر فيها الشروط المعينة، ثم اختيار الأنسب من بينهم، وتعيين الموارد البشرية المناسبة التي تم اختيارها لشغل المناصب الشاغرة في الإدارة بغية تحقيق الأهداف المنوطة بها.

التوظيف هو مجموعة عمليات وإجراءات تتخذها المؤسسة لاقتناء الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها شروط الكفاءة والقدرة اللازمة لتولي منصب شاغر.

ثانيا - أهمية و أهداف التوظيف

1 - أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والتوظيف، فالتوظيف ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، ونذكر الأهمية في بعض النقاط التالية :

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم والتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة فعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين .
- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل .
- يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل، مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف اقل نجاحا من المطلوب (1).

(1) - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية ، الطبعة الثالثة، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985، ص 119 .

- ترتبط عملية التوظيف بعملية التقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف، وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد .
كذلك تبرز أهمية التوظيف من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ونذكر منها ما يلي :

- يهدف التوظيف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء .
ويمكن حصر مواصفات الشخص في النقاط التالية :

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى
 - خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها .
 - مهارات شخصية يدوية أو ذهنية.
 - مواصفات شخصية ك (السن، النوع، الهوايات).
 - التركيب الجماعي للفرد (الأصول الاجتماعية، العادات والتقاليد).
 - التركيب النفسي للفرد (دوافع، الاتجاهات، الإدراك، التوازن) .
- أما متطلبات الوظيفة فيمن حصرها في التالي :

- أداء واجبات معينة .
- تحمل مسؤوليات معينة .
- ممارسة سلطات محددة⁽¹⁾ .

للتوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره الآلية التي من خلالها يتم توفير الموارد البشرية للمؤسسة وكذا توفير احتياجاتها وتحقيق أهدافها، كما تبرز أهمية التوظيف من خلال دوره في إنجاز إستراتيجية الموارد البشرية.

(1) - إسماعيل قبيرة و آخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 87.

- تهتم إدارة الموارد البشرية بشؤون الموظفين خلال مسارهم المهني بدءاً من عملية تكوين الموارد البشرية بمختلف وظائفها المتسلسلة، حيث تهدف عملية توظيف الموارد البشرية إلى ملئ الوظائف الشاغرة ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- ويحقق التوظيف الفعال عدة مزايا للمؤسسة، منها زيادة الإنتاج من خلال تحسين أداء الأفراد، تحسين عملية التدريب والتقليل من تكاليف التدريب، الوصول إلى الرضا الوظيفي، تخفيض التكاليف وتحقيق الأرباح من خلال الاستثمار في المورد البشري، كما أن جميع المنتمين إلى المنظمة هم المورد الأكثر أهمية من جميع الموارد الأخرى، وقد تحصلت عليهم من خلال عملية التوظيف، لذا فالمؤسسة مطالبة بتحديد وجذب والمحافظة على الموظفين المؤهلين لشغل المواقع الشاغرة فيها.

2 - أهداف التوظيف

- من خلال مفهوم التوظيف نستطيع أن نستنتج عدة أهداف للتوظيف، حيث أن التوظيف يعتبر المرحلة المهمة بالنسبة لحياة المنظمة والأفراد على حد سواء، وكذلك هي مرحلة إلحاق الأفراد بالمنظمة، و قد تتحدد أهداف التوظيف من الغرض الذي تقوم عليه عملية التوظيف والذي يتحدد أساساً في تزويد المنظمة باليد العاملة الضرورية لتحقيق أهدافها وتحقيق الانسجام بين الوظيفة وخصائص الموظف ومع ذلك يمكن أن نجد الأهداف ونلخصها فيما يلي :

أ - على المستوى الداخلي

- تلبية حاجيات المنظمة من اليد العاملة .
- التعرف على أفضل المترشحين من جانب الخبرة المهنية والقدرات.
- يسمح للمنظمة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف .

- تسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر فيه الشروط وفي المكان المناسب له، بطريقة تسمح له الاستخدام الأمثل لطاقته.
 - تحديد قوانين وتشريعات العمل ولاسيما من الإطار القانوني .
 - العمل على إجراءات توظيف عادلة وفعالة وهو ما يتسق مع تشريعات العمل والمساواة .
 - التقدير الجيد لاحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
 - تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات وكفاءات العاملين.
- ب - على المستوى الخارجي**
- امتصاص اليد العاملة من المجتمع .
 - استقطاب أكثر العناصر تميزا وترغيبهم ليكونوا أعضاءها وإعدادهم للعمل وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه.
 - الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات الأفراد.
 - ربط أهداف المنظمة بالأهداف الشخصية للعاملين وتشجيعهم لتحقيقها .
 - تشجيع مبدأ اشتراك العاملين في عملية اتخاذ القرار .
 - القدرة على فرز وتوظيف المترشحين القادرين على إتمام العمل المكلفين به بجدارة والتلاؤم مع التغيرات الطارئة، والتوظيف عبارة عن توليفة بين خصائص المترشح وإعدادهم للعمل وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه .
 - كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، التي تلحق عملية التوظيف بالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومميزة، وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.⁽¹⁾

(1) - إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية حالة التوظيف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية فرع التخطيط، السنة الجامعية 2000-2001، ص11

ثالثا - شروط التوظيف

باعتبار أن الموظف هو ممثل الدولة و نائبها في مباشرة مهامها نحو تحقيق الصالح، العام فإنه لا يمكن الالتحاق بالوظيفة العمومية أيا كان ما لم تتوفر فيه شروط محددة في التشريع الجزائري، وهذا ما يفسر وجود مجموعة من المقتضيات لتولي الوظائف العامة، وهي محددة أصلا القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية، وهي حسب نص المادة 75 من الأمر 03/06 فإنه يجب أن تتوفر في المرشح للتوظيف الشروط التالية :

1 - أن يكون جزائري الجنسية : نصت المادة 03 من الدستور على أن الجنسية معرفة بالقانون ولم يميز بين الجنسية الأصلية والمكتسبة ، و كانت المادة 25 من الأمر 133/66 تشترط على من اكتسب الجنسية الجزائرية الراغب في التوظيف مدة سنتين على الأقل من اكتسابها، والتشريع الذي يحكم الجنسية في الجزائر هو الأمر 86/70 المؤرخ في 1970/12/15 المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 2005/02/27 بحيث بموجبه تعديل المواد 4 و 6 و 7 و 8 من الأمر 86/70⁽¹⁾⁽²⁾ و تفرض الدولة جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها، كما أن شغل الوظائف العامة هو مظهر لممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون حkra على الوطنيين دون سواهم و يفترض وجود شعور بالإخلاص للدولة التي ينتمي لها الفرد وهو دليل على ولاءه لها.

غير أنه وفي إطار التعاون الثقافي والتقني بين الجزائر وبعض الدول قصد توظيف مستخدمين مؤهلين من شأنهم الخدمة في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية و من أجل ذلك صدر منشور وزاري مشترك تحت رقم 606 بتاريخ 11 /12/ 2002 يتعلق بتوظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية، وقد بين هذا المنشور

(1)- الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم، جريدة رسمية رقم 63 مؤرخة في 08/08/1972.

شروط توظيف الأجانب وحدد اللجنة المختصة بالتوظيف و التي تتكون من المدير العام للتوظيف العمومي أو من يمثله، ممثل عن المديرية العامة للميزانية لدى وزارة المالية ممثل عن وزارة التشغيل والتضامن الوطني، وممثلا عن الوزارة المعنية، وإذا تم قبول الطلب يعود للجنة التعيين تحديد الراتب والامتيازات.

2- أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية : وهي الحقوق المضمونة للمواطنين التي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر عن المحكمة الجنائية، كحق الانتخاب الذي هو من الحقوق المدنية و بفقدانه يصبح الشخص غير مؤهل للتعين في الوظيفة، وهي أيضا جميع الحقوق التي منحت بموجب القانون من قبل الدولة لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية مثل حق العمل و التنقل والحياة...، لذا يتعين على الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول السيرة الذاتية وحول الأسرة وأخلاق المترشح قبل وأثناء التحاقه بالوظيفة، وذلك من خلال مراجعة صحيفة سوابقه العدلية ، كما يعتبر شرط خلو شهادة سوابقه القضائية من ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها من التحقيق الإداري المسبق للمترشح للوظيفة العمومية، فهناك بعض الذين ارتكبوا بعض السلوكيات التي تتنافى مع القانون وكذا تتنافى مع مبادئ وشروط المنظمة الموظفة، فلا يوظف شخص أنهم فيما سبق بالسرقة في مؤسسة بنكية مثلا .⁽¹⁾

3- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية : إن آخر تشريع يحكم الخدمة الوطنية في الجزائر هو الأمر 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014، و قد عرفت المادة الأولى منه على أن "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني" كما بينت المادة الثانية المقصود بالدفاع الوطني بأنه تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور و التي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني و الدفاع عن السيادة الوطنية وكذا المحافظة على وحدة البلاد وسلامتها الترابية .⁽²⁾

(1) - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 50

(2) - الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية، المادة 01.

و تعتبر الخدمة الوطنية إجبارية و تدخل ضمن الأعباء العامة ذات الطابع الوطني وتؤدى بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي لمدة اثنا عشرة شهرا بصفة مستمرة.

ولقد تشددت المادة 07 من الأمر 06/14 على أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في أي قطاع أو الترخيص بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، وتطبيقا للمادة 75 من الأمر أصدر رئيس الحكومة تعليمة رقم 06 مؤرخة في 2006/05/06 على أن كل راغب في التوظيف يجب أن يثبت وضعيته المتعلقة ببيان الوضعية تجاه الوطنية بموجب شهادة إن كان مستفيدا إما من التأجيل أو الإرجاء أو الإعفاء.⁽¹⁾

4- أن تتوافر في المرشح شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة :

أ- شرط السن : حيث فرض السن ثمانية عشره (18) سنة حسب نص المادة 78 من الأمر 03/06 للالتحاق بالوظيفة ويثبت بوثيقة شهادة الميلاد، فمن الضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر السن المحدد، ليتمكن من تحمل تبعات وظيفته ويدرك مسؤولياتها.

ب- شرط القدرة البدنية والذهنية : تفرض كل وظيفة توفر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها وللنهوض بأعبائها والاستمرارية المرفق، وهو شرط عام لا يصطدم مع الشروط الخاصة، بالإضافة إلى القدرة الذهنية لأن بعض الوظائف نظرا لأهميتها يجب أن تسند للأشخاص الذين ليس لديهم أي عائق ذهني، ولفت القدرة البدنية والذهنية بشهادة طبية مسلمة من طبيب مختص، طب عام، طب العيون، طب الأمراض الذهنية حسب (2)

(1) - الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية المادة 01.

(2) - المادة رقم 01 من الأمر 144/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

المنشور رقم 16 الصادر في 2006/04/29 والذي نص على الأهلية المدنية، كما نص على أن المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في المسابقات الخاصة بالتوظيف لعدم توفرهم على شرط هام، ونفس الأمر ذهب إليه المنشور رقم 637 المؤرخ في 14 جوان 2006.

ج- شرط المؤهل الشهادة أو الدبلوم أو إجازات أو مستوى تكوين : إن وظائف الدولة كثيرة ومتنوعة وما و يصلح من مؤهل في وظيفة معينة قد لا يصلح في وظيفة أخرى، حسب النصوص الخاصة كأصل عام فالمرسوم التنفيذي 08 / 302 نجد قد أخذ شرط المؤهل في المادة 608 منه بالنسبة لمفتش السياحة وحصر الشهادات في شهادة الفندقية أو السياحة، شهادة الحقوق، العلوم التجارية والعلوم اقتصادية و علوم التسيير، فيجب على المترشح أن يثبت بأنه يحوز على المؤهل العلمي الذي تتطلبه الوظيفة العمومية المراد الالتحاق بها. (1)

5 - الشروط الخاصة للالتحاق بالوظيفة العامة : هناك شروط خاصة تختلف من سلك مهني لآخر وقد تكون لاعتبارات دينية أو اعتبارات تقنية كراسة الحدود أو ما أشار إليها القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة السجون بحيث اشترط شرط القامة خاص بالرجال والنساء و الخدمة الوطنية، ويجب أن لا تتناقض هذه الشروط مع الشروط العامة حسب المادة 33 من الأمر 59/85، أن الشروط العامة والخاصة تتعلق بالمترشح للوظيفة، بالإضافة إلى شرط هام وهو المتمثل في توفر الاعتمادات المالية للمنصب والذي تتكفل بتوفيره الإدارة المستخدمة. (2)

(1) - يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، 2015-2016، ص 15.

(2) - المراسلة رقم 198 المؤرخة في 2010/02/10 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

رابعاً - مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على المبادئ التالية :

- أ - مبدأ المساواة : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، أي كل المواطنين سواسية أمام القانون ويمكن لهم الترشح لشغل الوظائف المناسبة مع مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية والعملية، ويقصد بالمساواة تحقيق العدالة بين الراغبين المؤهلين في تولي الوظائف شرط توفرهم على متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلن عنها. و يقصد بمبدأ المساواة عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العمومية، أساسها الانتماء العرقي أو الجنس أو الرأي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو المالية أو الوضع الاقتصادي ، وتعتبر من أهم مبادئ القانون ويمثل إحدى مقومات الديمقراطية، وله قيمة دستورية ويفرض على المشرع كما يفرض على الإدارة .
- ولا يعني مبدأ المساواة أن أي مواطن يستطيع في أي لحظة شغل المنصب أو الوظيفة التي يرغب فيها، بل يضع حداً لمختلف أشكال التمييز بين الموظفين، وهو ما يفرض ضبط الوظائف و المناصب بشروط عامة تصاغ بشكل مجرد ولا تتضمن على أي شكل من أشكال التمييز بينهم.
- ويتخذ المبدأ أشكالاً مختلفة أولها المساواة أمام القانون، المساواة في الانتفاع بخدمات المرفق العام و المساواة في تحمل الأعباء العامة، المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وتتفرع عنه تطبيقات وهي المساواة في الأجر و الامتيازات العامة .
- وللمساواة علاقة وطيدة بفكرة المواطنة وانتماء للمجتمع فالفرد حين يقصى من تولي الوظائف العامة يشعر بالغرابة وعدم الانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه، وهذا شعور ليس من السهل أن يعيشه الفرد أو أن يتعود عليه. (1)

(1) - لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبود، الطبعة الأولى، مطبعة عويدات، لبنان، 1973، ص 48.

مبدأ المساواة في ظل الدستور 1996 : كفلت المادة 08 من الدستور معلنة أن غاية مؤسسات الدولة هي الوصول إلى جملة من أهداف من بينها القضاء على الاستغلال الإنسان للإنسان وحماية الحريات الأساسية و أيضا المادة 29 كفلت مبدأ المساواة بين المواطنين دون أي اعتبار، ونصت المادة 31 أن مؤسسات الدولة تتضمن المساواة بين المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات).

وفي تعديل 2008 : تم إضافة المادة 31 مكرر الدولة التي تعمل على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع تمثيلها في المجالس المنتجة (مبدأ المساواة في القانون أ ع 1966) أعلن بيان أسباب القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966، أن الدخول للوظيفة يتم بطريق المسابقات وامتحانات وهذا كفيل بتجسيد مبدأ المساواة بين الجزائريين. المادة 05 من الأمر 06/03 جاءت بتعديل وبينت بوضوح أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم وجاءت المادة 74 لترسم القاعدة، بأن التوظيف يخضع لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة .

مبدأ المساواة في قانون الوظيفة العامة 133/66 : أن الدخول للوظيفة العامة يحكمه مبدأ المساواة (المادة 05) باستثناء من كان لهم موقف سلبي من الثورة وربط بيان الأسباب بين مبدأ الاستحقاق والجدارة عن طريق الامتحانات والشهادات وان مبدأ المساواة ليس له مفهوم مطلق بل يرد عليه استثناء يتعلق بقدماء المجاهدين لتمكينهم من الالتحاق بالوظائف العامة ومواصلة جهودهم في مرحلة بناء الدولة.

مبدأ المساواة في الأمر 06 / 03 : جاءت المادة 27 منه على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية"، ونصت المادة 24 " أن التوظيف يخضع لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة ".(1)

(1) - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

ب - مبدأ الجدارة و الاستحقاق : نقصد به ذلك المبدأ الذي يقضي صلاحية الشخص وقدرته على أداء الوظيفة، والصلاحية نقصد بها فرض مؤهلات ومجموعة من المعارف في من يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر.

ويتم إثبات هذه المؤهلات عن طريق المسابقات والامتحانات والشهادات، وقد أقرت هذا المبدأ جميع التشريعات الوضعية ومنها التشريع الجزائري، وهو يطبق عند التوظيف وعند الترقية ، ولا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ المساواة لأن التساوي في الالتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبدا وفرض مؤهلات لشغل الوظيفة أو فرض مسابقة أو امتحان مهني للحصول عليها والتأكد من قدرات المعني. (1)

من أجل ذلك نصت المادة 80 من القانون 03-06 على أن الالتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادات أو الفحص المهني. وطبقا للنص لا تستطيع الإدارة أن تلتحق أحد المواطنين بوظيفة عامة دون إتباع إجراءات المسابقة وفق ما ينص عنه القانون.

ج - مبدأ الديمومة : هو ذلك المبدأ الذي يقضي بأن يكون دخول الموظف للوظيفة العمومية على أساس علاقة قانونية قارة ودائمة أي على أساس العلاقة التنظيمية اللائحية، وهذا حفاظا على الموظف وعلى استقرار وديمومة المرفق العمومي.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في المادة 06 من الأمر 66-133، وكذلك المادة 04 من الأمر 03-06، وعلى هذا الأساس يشترط المشرع لدخول الوظيفة العمومية سن الشباب من أجل أن تستفيد الوظيفة من استقرار الموظف وأن يستفيد الموظف بدوره من استقراره بالوظيفة، وقد طبق هذا المبدأ في العلاقة التنظيمية اللائحية التي اتخذها المشرع كأساس للعلاقة الوظيفية. (2)

(1) - الأمر 57-76 المؤرخ في 05 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية ، العدد 16، الصادر بتاريخ 1976/06/30، ص 898.

(2) - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

د - مبدأ الشفافية : وذلك بتطبيق شروط تولي الوظائف العمومية بما يحقق تكافؤ الفرص، و إجراء المسابقات والإعلان عنها بكل شفافية ودون غموض أو احتكار للمناصب الشاغرة.⁽¹⁾

هـ - مبدأ الكفاءة : ويقصد بهذا المبدأ اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها، 2 إن مبدأ الكفاءة هو جد مهم فتوظيف الأشخاص الأكفاء عامل أساسي في تحقيق الاستمرار في التطور و التقدم للمنظمة وتحقيق أهدافها المنوطة بها بكل كفاءة وقدرتها على المنافسة وتحقيق الخدمة العمومية والرضا لدى المواطنين.⁽²⁾

و كتعقيب على ما سبق فإن مبدأ المساواة لا يعني أن كل الناس سواسية في تولي الوظائف، و إنما تعتمد عملية الالتحاق بالوظائف شروطا معينة حددها المشرع الجزائري كما ذكرنا آنفا بالإضافة إلى شروط أخرى تشترطها الإدارة المعنية بالتوظيف كنوع المؤهل العلمي أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة الشاغرة.

خامسا - مصادر التوظيف

إن المصادر المختلفة للحصول على القوة العاملة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين :

- مصادر داخلية (داخل المنظمة)

- مصادر خارجية (من خارج المنظمة)

1 - المصادر الداخلية : ويقصد بها ملئ المناصب الشاغرة بما تتوفر عليها المنظمة من موظفيها وذلك من خلال النقل الوظيفي و الترقية، وهذا لتحقيق مبدأ أولوية توظيف

(1)(2) - أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري (دراسة مقارنة) ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص: شريعة وقانون، جامعة الجزائر1، كلية العلوم الإسلامية، 2016-2017، ص

الموارد البشرية الداخلية، و يعتبر العاملون بالمنظمة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة، و هذا يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة في المنظمة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنشأة حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها من العاملين بها أن يتقدم بطلبها، و يأخذ شغل المراكز بالأفراد من الداخل أشكالاً متعددة، فقد يكون على شكل ترقيات أو على شكل تحويل الأفراد و نقلهم من مركز إلى آخر داخل المنظمة. (1)

يعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي و الذي يكون على أساس الإعلام عن الوظائف الشاغرة بواسطة الملصقات، التعليمات الداخلية و نشرات المنظمة، و يعتمد أيضا على الاستغلال المباشر للمعلومات المتوفرة عن العمال خاصة عن كفاءتهم و خبرتهم عن متطلبات المنصب حيث تقوم المنظمة بدراسة تهدف إلى النظر في تطابق منصب شاغر مع مؤهلات المستخدمين و منها :

أ- **النقل الوظيفي** : يكون النقل من إدارة إلى أخرى أو من مديرية أو وزارة إلى مديرية أو وزارة أخرى، ويكون ذا طابع عام أو دوري أو ذا طابع محدود و ظرفي و قد يكون إجباريا أو بناء على طلب الموظف المعني، و نقصد بهذه الطريقة نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى للتمكن من اكتساب خبرات متعددة و مختلفة تستعمل هذه الطريقة عندما تكون سياسات المنظمة قائمة على تشجيع و تنويع خبرات العاملين و الموظفين لديها. (2)

ب- **الترقية** : يقصد بالترقية انتقال الموظف من وضعية إلى أخرى ذات مستوى أعلى و مرتب أعلى حاليا و مستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية و مجال السلطة، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه و يزيد دخله، و الترقية هي

(1) - Jean-Maie PERETTI, *Ressources humaines et gestion des personnes*, 6^{ème} édition, librairie Vuibert Paris, France, 2007, P77

(2) - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة 75

- أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وتعتبر جزءاً من ثقافة المجتمعات، تستعمل هذه الطريقة لتوفرها على المعلومات عن الوظائف الشاغرة لكل موظفي المنظمة، وتترك المنظمة المجال مفتوح لموظفيها لتقديم طلبات الترشح للوظائف الشاغرة.
- تعتبر المصادر الداخلية أهم المصادر للحصول على الموارد البشرية في المؤسسة، وهذا نظراً لما تحققه سياسة التوظيف من مزايا و التي نذكر منها ما يلي :
- يكون المورد البشري الموظف من المصدر الداخلي أكثر احتمالاً للنجاح في عمله خاصة إذا سبق له و عمل في نفس الوظيفة؛
 - ارتفاع الروح المعنوية للموظفين عند تفضيل المصدر الداخلي مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدايم؛
 - تكلفة التوظيف من الداخل تكون منخفضة مقارنة بتكلفة التوظيف من الخارج ؛
 - قدرة الموظف على التعاون و التنسيق مع زملائه القدامى؛
 - تجنب المغامرة بتوظيف موارد بشرية من الخارج يصعب التنبؤ بأدائهم .⁽¹⁾
- لكن قد يأخذ على العناصر الداخلية عدم كفايتها لشغل المراكز الشاغرة بعناصر ممتازة و وجوب إكمالها بالمصادر الخارجية .

2 - المصادر الخارجية :

يقصد به ملئ المناصب الشاغرة بالمنظمة من الموارد البشرية الشابة من سوق العمل الخارجي، وتكون هذه السوق في منطقة محلية أو سوق وطنية على مستوى الدولة، وتلجأ المنظمة إلى المصدر الخارجي في حالة عدم توفر المناصب الداخلية، و القدرات المطلوبة لشغل مناصب شاغرة، و عندما تكون للمنظمة رغبة في توظيف أشخاص لهم نظرة جديدة و مختلفة عما لديها أو بتشكيل المصدر الخارجي بشكل عام من خلال الإعلان لطالبي العمل، المنظمات التعليمية، الجامعات و المعاهد العلمية و الفنية

(1) - محمد جمال الكفافي، الاستثمار في الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الإدارة الثقافية للنشر، مصر، 2007، ص 123.

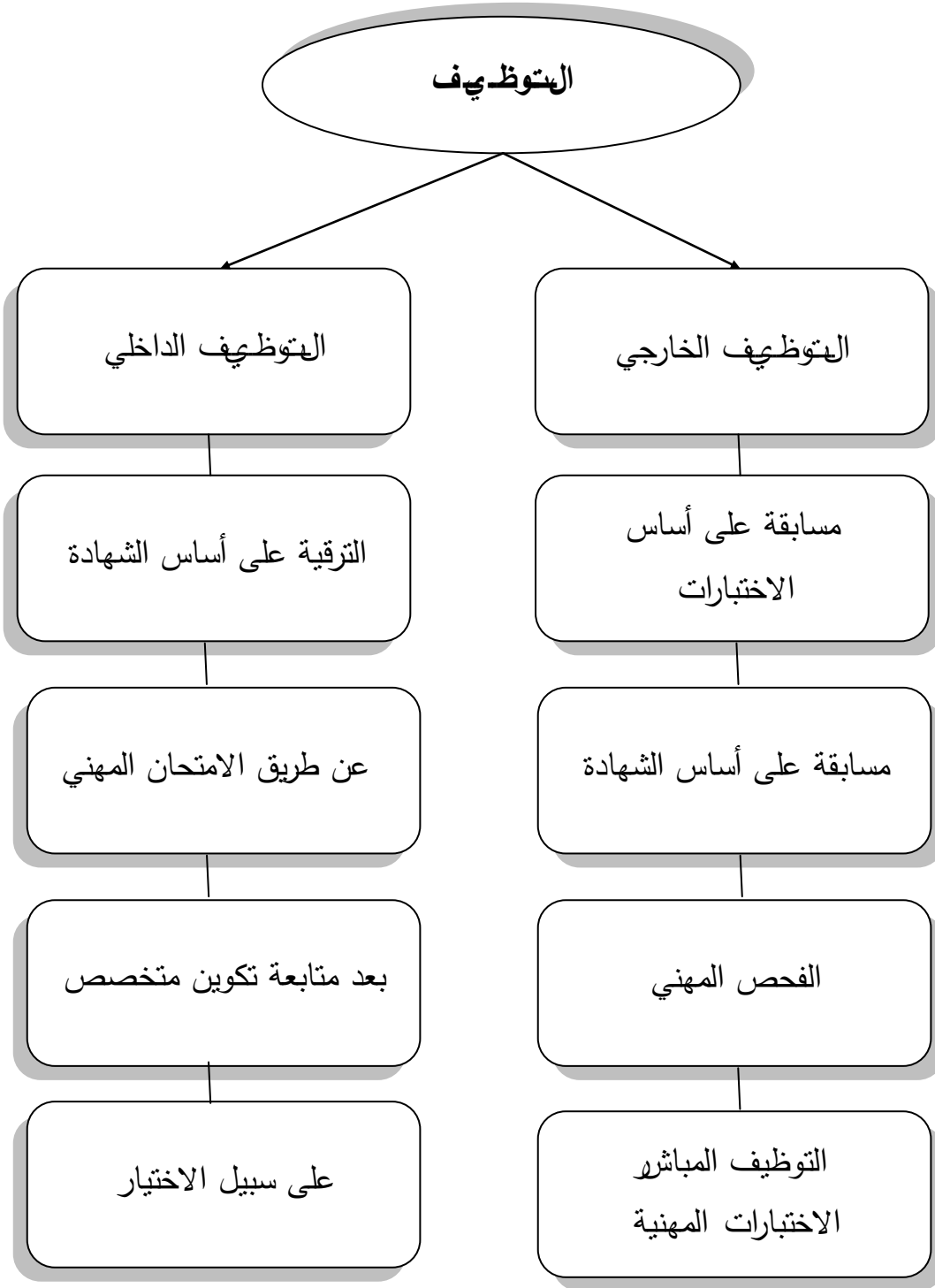
والمدارس، مكاتب اليد العاملة الحكومية، مكاتب التوظيف الخاصة، الطلبات الشخصية السابق تقديمها، النقابات العمالية و المهنية.

- تسعى المنظمة للحصول على احتياجاتها من سوق العمل الخارجي لعدة عوامل منها:
- إمكانية توافر التخصصات المطلوبة في سوق العمل الخارجي؛
 - مدى السرعة المطلوبة لشغل بعض الوظائف خاصة في حالة خلو بعض الوظائف فجأة؛
 - مدى رغبة إدارة المنظمة في تطعيم المنظمة بأفكار و وجهات نظر جديدة.
 - و يعتبر هذا المصدر ذو أهمية نظرا لما يحققه من مزايا و التي نذكر منها ما يلي :
 - المصدر الخارجي يزود المنظمة بموارد بشرية تحمل أفكارا و ثقافة جديدة و تصورات متطورة تجعلها متجددة الحيوية و النشاط بشكل مستمر؛
 - الحصول على موارد بشرية أعلى كفاءة من المتاحة داخل المنظمة نظرا لكبر حجم وعاء الموارد البشرية المتوفرة في سوق العمل الخارجي مما يجعل من فرصة اختيار الأفضل والأنسب للوظيفة الشاغرة أكبر؛
 - يسمح المصدر الخارجي بإقامة علاقات تعاونية متعددة و إمكانية تغيير عادات تقليدية وغير ملائمة في المنظمة. (1)

إن ما يمكن استخلاصه من الفصل المفاهيمي لسياسة التوظيف في الإدارة العمومية أن الإدارة العمومية هي الجهاز التنفيذي الذي توكل له الدولة القيام بإدارة المرفق العام وخدمة المصلحة العامة بما يتوافق والسياسة العامة للدولة ومخططاتها العمومية، كما نستنتج بأن عملية التوظيف ذات أهمية في الإدارة العمومية حيث تعتبر محورا أساسيا في استمرار المنظمة، ويتحدد على أساسها أداء مهامها، وكذا إدارة الموارد البشرية لأنها هي المكلفة بعملية التوظيف.

(1) - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية و العملية)، الدار الجامعية للطبع و النشر، مصر، 2000، ص158-159 .

الشكل رقم (01) : أنواع التوظيف



المصدر: شنيوني عمر، المرشد لفهم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - دراسة تحليلية تطبيقية، المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الحراش، الجزائر، جانفي 2012، ص 16 .

سادسا - أنواع التوظيف

هناك نوعين من التوظيف توظيف داخلي وتوظيف خارجي :

أولاً- توظيف داخلي :

نجد في هذا النوع من التوظيف اعتماد الإدارة في ملئ المناصب الشاغرة لديها على ما تملكه وتزخر به من طاقات بشرية، دون الاستعانة بما يوجد في الخارج، لذا لهذه الطريقة من إيجابيات تخدم أعوان الموظفين ، حيث تسمح لهم بالترقية المهنية مما يحفز المواطنين على بذل والعطاء والتفاني في العمل ممل يخلق نوعا من التنافس إلا أنه تنافس شريف، ومن جهة أخرى لتحقيق رغبة إدارة في شغل المناصب الشاغرة بأعوان اكتسبوا صفات كثيرة كالتجربة والضمير المهني وغيرها من الصفات لشغل الوظائف خاصة وأن التجارب الإدارة أكدت بما لا يترك مجالا لتردد. (1)

وفي هذا النوع من التوظيف يسمح بإيجاد عناصر أكثر ملائمة لشغل الوظائف العامة من العناصر الموظفة من الخارج.

وحسب المادة 34 من المرسوم 59/85 التي جعلت إمكانية السماح للموظفين

بالارتقاء إلى الرتب الأعلى وفقا لثلاثة طرق رئيسية :

أ- عن طريق الامتحان المهني : هذه الطريقة تعطي حافزا للموظفين الذين يرغبون في الارتقاء، إذ أشارت إليه المادة 43 من المرسوم 59/85 حيث يسمح للحاصلين على حد أدنى من الخبرة المهنية 5 سنوات في حدود الشروط المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك بالالتحاق إلى رتبة أعلى من ذلك التي كانوا يشغلونها سواء عن طريق الأقدمية معينة في السلك أو عن طريق أقدمية ممزوجة بالتكوين والإتقان المنصوص عليها في المادة 60 من المرسوم 59/85. (2)

(1) - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، طر أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 16.

(2) - جريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية، أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

العامة، ص 9 - 10.

ب- عن طريق قائمة الكفاءة والاختيار : نجد في هذه الطريقة الاعتماد على الامتياز، وهذا ما أشارت إليها الفقرة 01 من المادة 55 من المرسوم 59/85 التي نصت على الاختيار بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط في الأقدمية .
الاختيار بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط في الأقدمية (على الأقل 10سنوات) ويمكنهم إثبات الخبرة المهنية الكاملة .

حيث ترمي الترقية الاختيارية إلى الالتفات إلى الفئات الأخرى من الأعوان الذين قضوا جزءا كبيرا من حياتهم العملية في الخدمة العامة والتي تحدد ما بين 08 إلى 10 سنوات، حيث تمكن هذه الترقية الالتحاق بالرتبة الأعلى، إذ تضبط القائمة التأهيلية للترقية الاختيارية ويتم طرح المسألة على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة في جلسة قصد اختيار الموظف الذي يمكنه الارتقاء على المنصب الشاغر الأعلى، وهذا طبقا للتقرير تفصيلي يعد عن كل موظف حيث يراعى فيه على الخصوص النقاط التالية :
الأقدمية : يختار الموظف الذي له أقدمية أكبر في السلك، فإذا تساوى الموظفون في ذلك ينتقل إلى العنصر الموالي.

السن : يختار أكبر الموظفين سنا وهذا يكون بمثابة تكريم للموظفين، إذ يسمح لهم بتحسين مستواهم الوظيفي الذي يجعلهم للتحصل على منحة التقاعد أحسن.
عدد الأطفال : ينظر إلى عدد الأطفال، فيختار الموظف الذي يعول أكبر عدد منهم لمقارنته مع غيره من الموظفين.

المشاركة في حرب التحرير : فمن هذه الناحية تكون الأولوية في اختيار الموظف الذي شارك في حرب التحرير أي صفة كانت. (1)

و عموما فإن نسبة الترقية الاختيارية بـ 10 % من المناصب المطلوب شغلها، وتجدر الإشارة إلى مبدأ الترقية بالأقدمية مقيد بعامل آخر وهو ضرورة حصول الموظف على عدد من النقاط ضمن جدول الترقية، وهذا حتى لا تحدث لهاته الترقية نوعا من

(1) - الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية، نفس المرجع السابق ص 21.

التواكل لدى الموظفين الذين ينتظرون فترات محددة من الترقية إلى المناصب أعلى من غير جهد حقيقي وهذا ما جاء في المادة 33 من الأمر 133/66.

ج- عن طريق التأهيل المهني : يعتبر التأهيل المهني ترقية استثنائية للموظف الذي أثبت تأهيلا خاصا، فيقدر التأهيل عن طريق التسجيل في قائمة الكفاءة المهنية بع د إطلاع على ملف المعني.

وبإعداد التقرير التفصيلي تعده مصلحة المسيرة ويتم استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء قانونيا، على أن تحترم نسبة الترقية عن طريق التأهيل المهني التي لا تتجاوز 05 % من عدد المناصب المطلوب شغلها.

ثانيا -التوظيف الخارجي :

يقصد بالتوظيف الخارجي المصدر الذي تستمد منه الإدارة أعوانها، إذ بمقتضاه يحق لها الالتجاء إلى سوق العمل خارج الوظيف العمومي والبحث في صفوف المتخرجين من الجامعات والمعاهد والمدارس ممن تتوفر فيهم الكفاءة والمقدرة على شغل الوظائف الشاغرة، ويوجد نوعين لهذا التوظيف.

أ- التوظيف على أساس المسابقات : والمسابقة على أساس الرأي المشرع الفرنسي هي ذلك الامتحان الذي يجري بقصد تقديم مرشحين بعد مراقبة مؤهلاتهم وإمكانياتهم لإدارة المنظمة.

فالمسابقة أيا كانت طبيعتها لابد من الامتحانات المهنية، وهي أنسب الوسائل المعروفة حاليا لتوظيف الموظفين أكثرها استعمالا في كل الدول على اختلاف أنظمتها.⁽¹⁾

ب-التوظيف المباشر: وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم التنفيذي 59/85 عن طرق التوظيف المباشر، حسب الشرط التالية :

(1) - سميرة غرناوط، طرق واجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 70.

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية.
 - من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا. (1)
- وهنا يتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح لإجراءات المسابقة أو الاختبار، وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم التنفيذي 59/85 هو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم التنفيذي 224/89 حيث نص فيها على أنه يمكن أن يوظف المساعدون الإداريون الرئيسيين على أساس الشهادات، وفي حدود 25%.

سابع - طرق و إجراءات التوظيف

1 - طرق التوظيف

طرق التوظيف في النظام الجزائري تتمثل وفق المادة 80 من الأمر رقم 03/06 فيما يلي :

- أ - المسابقة على أساس الاختبارات : طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجراءها يحدد الإطار التنظيمي المتضمن نوع الاختبارات ومعاملتها ومدتها وكيفية إجراءها بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة وعن الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد اخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. (2)

(1) - سميرة غرناوط، نفس المرجع السابق، ص 70-71.

(2) - المادة 08 من الأمر رقم 194/12، المؤرخ في 25/04/2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، الجريدة الرسمية، العدد 26.

وعليه فنظام المسابقة يمثل قيودا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها الالتزام بالترتيب الوارد في الكشوف الناجحين خصوصا أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة، ومن ثم غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لأعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف⁽¹⁾

فبعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها سلطة التعيين فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية والمحلية للوظيفة في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعد 15 يوم من تاريخ التوقيع عليه.

ثم تأتي من بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبار حيث يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة كما يجب إلصاق إعلان توظيف في مقر المنظمة المعنية بالتوظيف وكذا بمقر مركز أو مراكز الامتحان وكذلك إجراء المسابقة على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية⁽²⁾

يشرع المترشحون في إيداع ملفات ترشحهم ابتداء من أول إشهار وترفض الإدارة أو المنظمة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الأجل المحددة ثم بعد ذلك يتم نشر محضر يحتوي على أسماء المرشحين المقبولين للمشاركة والمرشحين الذين تم رفضهم مع تبيان سبب الرفض وعند الانتهاء من الاختبارات الكتابية يتم استدعاء المترشحين المقبولين في الاختبار الكتابي لإجراء الاختبار الشفوي⁽³⁾

وبعد إعلان النتائج النهائية للمسابقة من طرف اللجنة المختصة يتم تنصيب

(1) – Houssine CHERHA BIL, *le recrutement dans la fonction publique algérienne*, Revue IDARA N°02, 2002, p 123.

(2)(3) – سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة 'بومرداس'، رسالة الماجستير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية 2009-2010، ص 23.

المعنيين وجوبا في وظائفهم في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر الإعلان على النتائج النهائية ونشير إلى أنه في حالة عدم استجابة أحد المترشحين الناجحين للاستدعاء خلال شهر من تاريخ تبليغهم يتم استبداله مباشرة بأول مرشح مسجل في القائمة الاحتياطية .

ب - المسابقة على أساس الشهادات : المقصود بالمسابقة على أساس الشهادات بناء على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعلق بتنظيم المسابقات والفحوص المهنية أن الاختيار بين المترشحين المتنافسين يكون على أساس المؤهل العلمي والخبرة العلمية والأعمال المنجزة بغرض انتقاء أفضل العناصر لشغل المناصب المالية المفتوحة .⁽¹⁾ ويتم تقييم وتنقيط ملفات المترشحين وفقا لمعايير الانتقاء المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 194/12 وحسب الأولوية الآتية⁽²⁾ :

- ملائمة مؤهلات كل مترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة .
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة .
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء .
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول .
- تاريخ الحصول على الشهادة .
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء .

و يجدر الإشارة إلى أنه يتعين على المنظمة أو الإدارة العمومية قصر المسابقة على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعدة على الإدماج المهني والذين يستوفون الشروط القانونية للالتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين .

(1)(2) - مراد بوظيفة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس، جامعة محمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، الجزائر، 2017-2018، ص 81.

ج - الفحص المهني : يقصد بالفحص المهني بالاختبار الذي يتنافس فيه المترشحين على مناصب مالية شاغرة ويتم اختيار الأحسن بناء على الكفاءة المالية وغالبا ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الأصناف التي تتطلب كفاءة مهنية أو تطبيقية لممارسة مهام وظائف التحكم و التنفيذ⁽¹⁾.

ويتميز هذا النمط من التوظيف بما يلي :

- تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في اختصاص المعني .
- يتم فتح وتنظيم الفحص النهائي في حدود ثلاث أشهر .
- يتم الإشهار على فحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المنظمة و الإدارة العمومية المعنية وكذا مركز أو مراكز الامتحان .

د - التوظيف المباشر : وتتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة والذي يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك والمنصوص عليه صراحة في القوانين الأساسية الخاصة بسلك الاستقبال⁽¹⁾.

و تعتبر هذه الطريقة من أحسن الطرق في اختيار الموظفين حيث تقوم الإدارة بإنشاء معاهد ومدارس لإعداد الموظفين وتأهيلهم للقيام بالوظائف العامة قبل شغلها .
بهذه الطريقة يتحدد عدد الأشخاص الذين يتكونون تقنيا وإداريا حسب عدد الوظائف المطلوبة و الشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين، والمعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية⁽²⁾.

(1) - مباركة بدوي، محاضرات في وظيفة العامة جامعة الدكتور الطاهر مولاي السعيد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014-2015، ص9.

(2) - منير نوري، نفس المرجع السابق ص 129 .

هـ - حرية الإدارة المطلقة في الاختيار (التعيين الحر) : وهذه الطريقة تعتمد على شروط مسبقة لتولي الوظائف العامة، ولا يستلزم الأمر في هذا النوع من وسائل التوظيف سوى وفاء الموظف وإخلاصه وولائه للسلطة، والجزائر تأخذ بهذا الأسلوب بالنسبة للوظائف العليا فقط، فعلى سبيل الحصر في :

- الأمين العام للحكومة - القناصل و القناصل العامون - الأمناء العامون للوزارات - المفتشون العامون في الوزارات - الولاة - الأمناء العامون للولايات - المديرون و نوابهم في الإدارات المركزية - أمين الخزينة العامة - رئيس الجامعة - السفراء.(1)
- فالمادة 16 من المرسوم 03/06 نصت على أنه "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة". (2)

وعلى هذا الأساس يكون التوظيف في الجزائر نوعان داخلي وخارجي :

- أ- **التوظيف الخارجي** : هو التوظيف المفتوح لكافة أشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المعلن عنها، وهي لأشخاص الغير منتمين للإدارة المعنية جوهم حاملو الشهادات وخارجي المعاهد والمدارس العليا و الجامعات .
- وتتم هذه العملية مباشرة بعد النجاح في المسابقة وإعلان لجنة امتحان عن قائمة المترشحين الناجحين، وقد يتم بعد تكوين متخصص في الفرع الإداري للوظيفة المفتوحة لهذه المسابقة.
- التوظيف الخارجي تلتزم به الإدارة المستخدمة في حدود المناصب الشاغرة و المسجلة في الميزانية، والتخفيف من حدة البطالة.

(1) - مباركة بدري، نفس المرجع السابق ص 64 .

(2) - المادة 16 من الأمر 03/06، نفس المرجع السابق ص 04 .

ب- التوظيف الداخلي : التوظيف الموجه لمجموعة العاملين و الموظفين بإدارة أي أن مصدر التوظيف يكون داخلي، بحيث تخصص المسابقة للعاملين بالإدارة، وهذا يحقق مصلحتين، حيث أن الإدارة تنتقي الموظفين أكثر خبرة ودراية، وأيضا في مصلحة الموظف أن يرقى إلى منصب أعلى.

2 - إجراءات التوظيف

إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية، كما نصت المادة 09 من الأمر رقم 06/03 على أن "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية"، وهي تتم على النحو التالي :

2 - 1 - إعداد مقرر فتح المسابقة :

- بعد صدور القرار الوزاري المشترك المتضمن توزيع الإيرادات، النفقات وتعداد المناصب المالية للإدارات و المنظمات التابعة لقطاع الوظيف العمومي، تقوم هذه الأخيرة بتحديد المناصب الشاغرة طبقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، وعند توزيع المناصب المالية الشاغرة، ي جب التوفيق بين احتياجات التوظيف الخارجي ومتطلبات الترقية الداخلية للموظفين، باعتبارها حقا قانونيا للمعنيين.⁽¹⁾

- يتم التكفل بالمناصب المالية الشاغرة بموجب بطاقة التزام ممضاة من طرف الأمر بالصرف للإدارة العمومية المعنية وتؤشر من طرف المراقب المالي، كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تتم عملية التوظيف دون توفر مناصب مالية شاغرة مخصصة لذلك، و هذا ما يؤكد نص المادة 34 من نفس المرسوم بأنه "يعد باطلاً وعديم الأثر كل

(1) - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، ص 07.

قرار تعيين أو ترقية إذا تبين عدم وجود منصب شاغر مخصص للتوظيف أو للترقية".
 - يتم فتح مسابقات التوظيف الخارجي، وحسب كل نمط، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، و يُبلغ في أجل أقصاه خمسة 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه إلى مفتشية الوظيفة العمومية، مقابل وصل استلام، بحيث يوضح هذا القرار، ما يلي :

◀ الرتب التي فُتحت من أجلها المسابقة؛

◀ نمط التوظيف (مسابقة على أساس الشهادات أو على أساس الاختبارات أو فحص مهني)؛

◀ عدد المناصب المالية المخصصة لكل نمط توظيف؛

◀ الشروط القانونية للمشاركة في المسابقات ؛

◀ عدد الاختبارات وطبيعتها و مدتها و معاملاتها، و النقاط الإقصائية في حالة مسابقة على أساس الاختبارات أو فحص مهني،

◀ معايير انتقاء المترشحين في حالة مسابقة على أساس الشهادات ؛

◀ تواريخ فتح التسجيلات وانتهائها. (1)

- بعد تلقي مصالح مفتشية الوظيفة العمومية لقرار فتح المسابقة، تقوم بدراسة مدى تطابقه مع التنظيم المعمول به في هذا المجال، في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها للقرار، وبعدها تقوم بإصدار مراسلة موجهة للإدارة العمومية المعنية تتضمن إما إبداء الرأي بالمطابقة أو عدم المطابقة للقرار المتضمن فتح المسابقة، وفي حالة تجاوز مصالح المفتشية للأجل السالف الذكر، يصبح الرأي المطابق مكتسباً.

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أفريل 2012، نفس المرجع السابق ص15.

2 - 2 - عملية إشهار المسابقات والاختبارات المهنية :

بعد إبداء مصالح الوظيفة العمومية لرأيها بشأن مقرر فتح المسابقة، وطبقا للتعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 26/05/2008 التي تعدل وتنتم التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية لاسيما الفقرة إشهار المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، فإنه يستوجب على الإدارة العمومية القيام بعملية إشهار المسابقة في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل إبتداء من تاريخ مراسلة إبداء الرأي بالمطابقة، بحيث يتم الإشهار، حسب الحالة على كل من: (1)

- موقع الأنترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (www.concours-fonction- publique.gov.dz)

- يومية وطنية باللغة العربية و يومية وطنية باللغة الفرنسية، بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 10 فما فوق.

- عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة أخرى ملائمة، بالنسبة للرتب الأخرى.

2 - 3 - استلام ودراسة ملفات المترشحين :

2-3-1- فتح التّسجيلات للمترشحين : بعد ظهور أول إعلان للمسابقة في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق، يمكن للمترشحين تقديم ملفاتهم خلال الآجال المحدد لذلك، عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو تودع مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، مقابل وصل استلام يبين على وجه الخصوص : اسم ولقب المترشح، عدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها هذا الملف، وتقوم الإدارة المعنية برفض ملفات المترشحين التي تصل خارج هذه الآجال .

(1) - فريد لعجال، حسين قانة، دور مفتشية التوظيف العمومي والرقابة المالية في متابعة عمليات التوظيف إشراف الدكتور بيبصار عبد المطلب، جامعة المسيلين الجزائر، 2016-2017، ص 22.

وقصد ضمان المتابعة الجيدة لعملية إرسال أو إيداع ملفات الترشيح، تقوم الإدارة العمومية المعنية بتسجيلهم حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص، مؤشر ومرقم مفتوح لكل نمط توظيف على حدى، بحيث يوضع هذا الدفتر الخاص تحت تصرف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها .

2-3-2- دراسة ملفات المترشحين : بمجرد فتح التسجيلات تقوم لجنة يترأسها مسؤول الإدارة العمومية الذي له صلاحية التعيين و تتكون من ممثلي الإدارة و ممثلين منتخبين عن اللجنة المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية، بدراسة ملفات المترشحين الواردة، ويجب الانتهاء من هذه العملية في أجل أقصاه العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات، ويترتب عن دراسة ملفات الترشيح إعداد محضر، تدون فيه على الخصوص ما يلي: (1)

- القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني،
- القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع توضيح الأسباب التي أدت إلى رفضها،

تُبلّغ نسخة من هذا المحضر، مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة أو الفحص المهني، في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإصاق، إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية، في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل إبتداء من تاريخ غلق التسجيلات .

تقوم الإدارة العمومية بإعلام المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني مع ذكر أسباب رفض ترشحهم، بواسطة رسالة فردية و عن طريق الإصاق على مستوى أماكن العمل، وبأية طريقة أخرى ملائمة (برقية، صحافة مكتوبة، بريد الكتروني، رسالة قصيرة، موقع الانترنت...الخ)، كما تمنحهم فرصة في تقديم طعن،

(1) - فريد لعجال، حسين قانة، نفس المرجع السابق، ص23.

وفي حالة ما إذا كانت هذه الطعون مقبولة، يتعين عليها إعلامهم حسب نفس الكيفيات المبينة أعلاه، قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني، كما يتم تبليغ المترشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسسة بواسطة رسالة فردية و بكل وسيلة ملائمة، أما بالنسبة للمترشحين المقبولة ملفات في الدراسة الأولى، فيتم إعلامهم في أجل أدناه عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الفحص المهني، بنفس الكيفيات التي سبق ذكرها .

- يترتب عن دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات أو الفحص المهني، وكذا قائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائياً، مع توضيح أسباب الرفض ،

- تبلغ نسخة من المحضر الإضافي إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية .

2 - 4 - إجراء المسابقات :

2-4-1- إجراء المسابقات على أساس الشهادات : فيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين و بتتقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية .

غير أن إجراء المقابلة مع المترشحين يُسند إلى لجنة الانتقاء المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتتكون اللجنة من (1) :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها، رئيساً؛

- عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، في حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك مثال (كاتب مديرية رئيسي) فإنه

(1) - فريد لعجال، حسين قانة، نفس المرجع السابق، ص24 .

بإمكانها اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة (متصرف، متصرف رئيسي... إلخ)، أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون مناصب عليا .

تُبلَّغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة وكذا الأعضاء المستخلفين إلى مفتشية الوظيفة العمومية، في أجل عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه .

2-4-2- إجراء المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية : يتم تنظيم

إجراء المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين كما هو منصوص عليه في المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، و يجب أن تضمن هذه المؤسسات المؤهلة كمركز امتحان، تكويناً أو تعليماً في التخصص ومن مستوى يعادل على الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل المشترك للالتحاق بالرتبة المطلوب شغلها ⁽¹⁾.

تعتبر المسابقات أو الفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسات غير مؤهلة، ملغاة وعديمة الأثر، فطبقاً لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 تلتزم المؤسسة بالبحث عن مركز إجراء الامتحان المعتمد من طرف المصالح الوظيفية العمومية، ويكون ذلك بتقديم الوثائق التالية :

- طلب خطي .

- نسخة من الجدول رقم 04 لمخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية .

- نسخة من مقرر فتح المسابقة .

- نسخة من رأي مصالح الوظيفة العمومية بشأن مقرر فتح المسابقة .

- نسخة من إشهار المسابقة .

- نسخة من محضر اللجنة التقنية لانتقاء الترشيحات للمسابقة .

- القائمة الاسمية للمترشحين .

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أفريل 2012، نفس المرجع السابق ص13.

كما يمضي الطرفان (المؤسسة صاحبة التوظيف ومركز الامتحان) لاتفاقية ثم يقوم مركز إجراء الامتحان بتحديد تاريخ إجراء الامتحان ويتم تبليغ المترشحين في أجل أقصاه 15 يوم قبل إجراء الامتحان.

وبعد إجراء الامتحانات الكتابية يقوم المركز بإجراء الاختبارات الشفوية .

2-4-3- آجال إنهاء المسابقات والفحوص المهنية : طبقاً للمادة 17 من المرسوم السالف الذكر، يجب استكمال المسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (04) أشهر، ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية . ويمكن، ولظروف القاهرة، تمديد هذا الأجل بشهر واحد (01) بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .

وفي حالة عدم إجراء المسابقات أو الفحوص المهنية، لأي سبب كان، في أجل خمسة (5) أشهر، يصبح قرار فتح المسابقات أو الفحوص المهنية ملغى، ويجب أن يتم إعلام المترشحين بذلك، بكل وسيلة ملائمة (برقية، صحافة مكتوبة، بريد الكتروني، رسالة قصيرة، موقع الأنترنت... الخ)⁽¹⁾

2 - 5 - إعلان نتائج المسابقات :

2-5-1- إعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية : يُعتبر ناجحاً نهائياً، حسب نص المادة 26 من المرسوم السالف الذكر، في المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية فقط، المترشحون الذين حصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 دون نقطة إقصائية، تحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائياً، حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة، من طرف لجنة تتكون من :⁽²⁾

-السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها، رئيساً

(1) - فريد لعجال، حسين قانة، نفس المرجع السابق ص 25-27

-مسؤول المؤسسة، المؤهلة كمركز الامتحان، عضوا

-مصحين اثنين (02)، لاختبارات المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين،
عضوين.

2-5-2 - إعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الشهادات : كما ورد في

أحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر، تعد قائمة

المرشحين المقبولين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة

الاستحقاق، و في حدود المناصب المالية المفتوحة، من طرف لجنة، تتكون من :

-السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثلها رئيسا

-ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة

المعنية، عضوا

-عضو من لجنة المقابلة.⁽¹⁾

2-5-3 - إعداد قوائم الاحتياط وصلاحيتها : قصد السماح للمؤسسات والإدارات

العمومية استبدال المرشحين الناجحين نهائياً في المسابقات و الامتحانات والفحوص

المهنية، الذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم، في أجل شهر واحد (01)، كما هو منصوص

عليه في المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012،

هذا من جهة،⁽²⁾

ومن جهة أخرى، وبُغية الإستغلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة وتلبية

الإحتياجات الضرورية للمؤسسات والإدارات العمومية، تبقى قوائم الإحتياط، صالحة إلى

غاية فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة المالية الموالية، و كأقصى حد إلى ما قبل

تاريخ غلق السنة المالية المعنية، ويمكن اللجوء إلى هذه القوائم، بصفة إستثنائية، لشغل

المناصب المالية المحررة لأحد الأسباب المذكورة سابقاً .

(1)(2) - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أفريل 2012، نفس المرجع السابق ص 15

2-5-4 - إشهار وتبليغ قوائم القبول و النجاح النهائي وكذا قوائم الإحتياط : قصد ضمان الإعلام الواسع لفائدة المترشحين الناجحين في المسابقات والفحوص المهنية، تنشر قوائم القبول و النجاح النهائي وكذا قوائم الإحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، طبقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، عن طريق الإلصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية و مركز الإمتحان، وبكل وسيلة أخرى ملائمة (لاسيما الصحافة المكتوبة و موقع الأنترنت). كما يجب، من جهة أخرى، تبليغ هذه القوائم إلى مفتشية الوظيفة العمومية، في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل، إبتداء من تاريخ إعدادها و توقيعها .

2-5-5 - إستدعاء المترشحين الناجحين في المسابقات أو الفحوص المهنية : يجب على المترشحين المقبولين نهائياً في المسابقات والفحوص المهنية، الإلتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسة التكوين، حسب الحالة، في أجل شهر واحد (01) إبتداء من تاريخ تبليغهم، وذلك طبقاً للمادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، السالف الذكر، و بإنقضاء هذا الأجل، يفقد المترشحون بصفة آلية الإستفادة من النجاح في المسابقات و يستبدلون فوراً بالمترشحين المدرجين في قائمة الإحتياط، حسب الترتيب. (1)

(1) - فريد لعجال، حسين قانة، نفس المرجع السابق ص 26.

المبحث الثاني : ماهية الوظيفة العمومية والموظف العام

أولا - الوظيفة العمومية

المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية : إن تعبير " الوظيفة العمومية " من المصطلحات

الحديثة الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية، حيث يقابلها بالفرنسية اصطلاح

La fonction publique

و بالإنجليزية اصطلاح الخدمة المدنية

Civil Service

عرفها Phiffner بأنها : " إن الإدارة العامة تعني بالمعنى الواسع تنسيق الجهود

المتعددة بقصد تحقيق السياسة العامة " (1)

عرفها عبد العزيز شيحا بأنها : " مجموعة الأنماط المتشابكة المتعلقة ببعض

القرارات الإدارية (العملية الإدارية) والتي تقوم بها منظمة عامة (جهاز إداري) تحقيقا

للسياسة العامة التي تستهدفها الدولة (هدف الإدارة). (2)

المفهوم الموضوعي : ومؤداه أن الإدارة العامة هي مجموعة الأنشطة والخدمات و

الوظائف و الأعمال التي تقوم بها تلك الأجهزة و الهيئات إشباعا للاحتياجات العامة

للجمهور و المواطنين. (3)

و من مؤيدي هذا المعنى نجد الفقيه الفرنسي « **André decondorder** »

الذي يقول بأن الوظيفة العامة هي مجموعة الاختصاصات القانونية التي يمارسها

الموظف للصالح العام و التي لا يتصرف فيها تصرفا شخصيا. (4)

و يركز هذا المفهوم على ما تقوم به الإدارة من أعمال و مهام بواسطة موظفيها

الذين تتوفر فيهم صفات معينة و تستهدف من ذلك الصالح العام.

(1) - John Phiffner and Vance Presthus, **Public Administration**, Ed 03, Roneld presscomp, USA, 1953, P.03.

(2) - إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1993، ص 26.

(3) - محمد الصغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، منشورات جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2006، ص 6.

(4) - محمد حافظ حجازي، المنظمات العامة - البناء - العمليات - النمط الإداري طيبة للنشر القاهرة، مصر، ص 22.

المفهوم الشكلي : يشير المفهوم الشكلي (العضوي، الوصفي) للوظيفة العامة إلى كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة، و لهذا فإنه يركز على النظام القانوني الذي يطبق على هؤلاء الأفراد، و يركز هذا المفهوم في أساسه على الأفراد الذين يقومون بالنشاط وعلى المرافق العامة التي يعملون بها، و من ثم فإنه يعطي أهمية كبرى للنظام القانوني الذي يخضع له هؤلاء الأفراد. (1)

إن كلا المفهومين السابقين يتسمان بعيوب و مزايا، و لا يمكن القول بصلاحيتهما على الآخر، و لعل التعريف السليم للوظيفة العامة هي أنها مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تخص الموظفين العموميين بالدولة، سواء تعلق الأمر بأداء الموظف لعمله أو تعلق الأمر بعلاقة الموظف بالإدارة و الاهتمام بمشاكله و مستقبله الوظيفي، و عليه فإن دراسة الوظيفة العامة يجب أن تشمل على جانبيين لا يمكن فصلهما: جانب قانوني و جانب فني حيث أن التركيز على نشاط الإدارة مثلا و ما تقوم به من أعمال وفقا لوضعيات و طرق محددة يمهل الموظفين الذين يديرون بدقة هذا النشاط، و العكس صحيح، و بالتالي فإن الاقتصار في الدراسات الإدارية على الجانب القانوني الفقهي دون النواحي الفنية، ينجم عنه ما يعرف "بأزمة القانون الإداري".

و لقد أعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها ما يلي :

التعريف 01 : "الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية و الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل إدارة مستهدفا الصالح العام، و من ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، و التي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته". (2)

التعريف 02 : "الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف و هي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها و واجباتها عن يشغلها،

(1) - محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار العز للنشر والتوزيع ، الأردن 2015، ص 19 .

(2) - جمال الدين لعويصات، مبادئ الإدارة، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 12 .

فهي تبقى قائمة و لا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، و القاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع".⁽¹⁾

التعريف 03 : "الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، و بهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بشروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون".⁽²⁾

التعريف 04 : مجموعة من الاختصاصات القانونية و النشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام.⁽³⁾

من خلال التعاريف السابقة نجد أن المقصود بالوظيفة العمومية هو مجموعة الاختصاصات و الأعمال التي يمارسها الموظفون في عملهم في خدمة المرافق العمومية، و الذين يخضعون في ذلك لنظام قانوني متميز يحدد وينظم مختلف المسائل المتعلقة بالموظفين العموميين، كما يضمن حقوقهم ويحدد واجباتهم .

ويمكن تعريفها أيضا أنها المهنة التي يتفرغ لها الموظف و يكرس حياته لها، و تتميز هذه المهنة بالدوام و الاستمرار، يتمتع فيها الموظف بمزايا و حقوق كما يكون ملزما بواجبات يحددها القانون العام للوظيفة العمومية.⁽⁴⁾

نلاحظ أنه من خلال هاذين التعريفين أن الوظيفة العمومية تقوم على فكرتين أساسيتين هما :

(1) - فهمي أبو زيد، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 6.
 (2) - Essaid TAIB, **droit de la fonction publique**, édition distribution Houma, Algérie, 2003, p 11.
 (3) (4) - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص5.

- وجود قانون أساسي ينظمها خاص بالموظفين العموميين، شهدت الجزائر عدة قوانين تنظيمية للتوظيف العمومية وصولاً إلى الأمر رقم 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، حيث نص هذا القانون على أنه يحدد هذا الأمر القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة .

- الاعتراف بالحياة المهنية و الوظيفة للموظفين، فالموظف العمومي يكون بصفة قانونية يؤدي مهام دائمة ومستمرة .

المفهوم الأوروبي : وفقاً لهذا المفهوم تعتبر الوظيفة العامة عملاً مستقراً، ويخضع لنظام قانوني خاص ويتفق هذا المفهوم والهدف المقصود من الوظيفة العامة وهو تحقيق الصالح العام فهو يقوم على نظام الاحتراف واستقرار العمل والذي يحدده نظام قانوني يمنح الموظف ضمانات وامتيازات ويحدد واجباته. (1)

ويحدد المركز القانوني للموظف بأنه مركز تنظيمي، بموجب حسب القواعد القانون أو النظام، بما يتضمن من حقوق والتزامات، كما تنص عليها الأحكام المنظمة للوظيفة العامة، ويمتاز هذا النظام بحماية حقوق الموظفين وتنظيم واجباتهم بما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وخدمة الدولة دون انقطاع. (2)

المفهوم الأمريكي : وهو المفهوم المطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وسويسرا وفنلندا والإتحاد السوفياتي سابقاً، والوظيفة بموجب هذا المفهوم لا تعتبر خدمة عامة بل تمثل عملاً مستقراً بحكمه نظام قانوني خاص. (3)

(1) - فهمي أبو زيد، نفس المرجع السابق، ص 9.

(2) - أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 37.

(3) - طارق المجذوب، الإدارة العمدة (العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري) الدار الجامعية للطباعة و النشر، لبنان، 2000، ص 287.

ولا يجعل من الموظفين شريحة خاصة تحدد حقوقهم والتزاماتهم الوظيفية بل يخضع الموظف لنفس النظام القانوني الذي يخضع له عمال النشاط الخاص ولا يتمتعون بحقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع المواطنين.

وتكون العلاقة الوظيفية بموجب هذا النظام علاقة عقدية في الغالب وأن الموظف يكون مدرب قبل التعيين في الوظيفة، ويتصف هذا النظام بالبساطة فلا تعقيد في مفهوم الترقية ولا في التأديب بل أنها تتبع ذات الأنظمة المطبقة في المؤسسات الخاصة وبما يتناسب والإدارة الحكومية وكذلك يمتاز بحرية الحركية والتغيير بين الوظائف والأعمال. **مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر:** تعرف الوظيفة العمومية على أنها كيان قانوني قائم في أفراد الدولة وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة ويطلق على شاغل الوظيفة اسم الموظف العام، وتضبط هذه الالتزامات والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية. (1)

ولقد عرف المشرع الجزائري هذا القانون من خلال المادة رقم 01 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه "مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مهامهم في خدمة الدولة"، وتتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات المختلفة المالية والتجارية والاقتصادية وغيرها أنه ينظمها قانون خاص ومميز، أطلق عليه في الجزائر "القانون الأساسي العام للوظيفة العامة"، ويحكم شكل عام كل العمليات التي تهم عالم الوظيفة العامة، ومسار الموظف العام بدءا بالتعيين والتنشيط إلى الترقية والانتداب والاستيداع والتكوين والاستقالة والتأديب وغيرها من الوضعيات. (2)

(1) - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 31.

(2) - الشريف عبد القادر بن عيسى، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة إدارة الجمارك)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 84.

كما يجدر بالذكر أن المشرع الجزائري يستعمل مصطلح الوظيف العمومي للتعبير عن الوظيفة العمومية والأصح هو الوظيفة العمومية كمشروع وأداة لتنفيذ سياسية الدولة، بحيث تأخذ السلطة التنفيذية تنظيم الوظيفة العمومية بوضع ما تراه ملائماً لتحسين سير الإدارة العمومية بحيث تسري كل هذه القواعد على الموظفين دون أن يكون لهم الحق في الطعن فيها .

ثانيا - نشأة وتطور الوظيفة العمومية في الجزائر

أ - مرحلة الاستعمار الفرنسي

- تميزت بالطابع الاستعماري حيث كان لها أهدافا ووسائل تتماشى مع مصالحها، ويمكن أن تتجسد في أول محاولة لدخول الجزائريين للوظيفة العمومية في أول قانون 1914/02/04، لكن كانت محاولة فاشلة لسببين : الحرب العالمية الأولى وعدم وجود قانون أساسي للوظيفة العمومية الفرنسية آنذاك.
 - المحاولة الثانية كانت بصدور المرسوم 1949/06/10 الذي كان يقضي بسريان قانون الوظيفة العمومية الفرنسي لسنة 1949 على الجزائر، وهذه المحاولة لم تتجح أيضا لأن نصوصها كانت قاسية وشديدة وغير ملائمة للحالة الثقافية والاجتماعية للجزائر، وبذلك لم يتمكن الأهالي الجزائريين من الالتحاق بقطاع الوظيف العمومي.
 - والمحاولة الثالثة هي تعديل قانون 1946 بأمر مؤرخ في 1959/01/14 بأن خفف من بعض الشروط ليكون صالحة للتطبيق على الجزائريين وأدى ذلك لصدور مرسوم سنة 1960، والذي ناسب الأهالي الجزائرية. (1)
- ونشير إلى أن قانون الوظيفة العمومي في تلك الفترة كان بسبب الضغط الثوري على الاستعمار الفرنسي داخليا وخارجيا.

(1) - Jean FOYER, *le destin du droit français en Afrique*, Recueil oennaut Paris, France, 1964, p. 93

ب - مرحلة السيادة والاستقلال : ونقسمها بدورها لعدة مراحل هي :

1- المرحلة الانتقالية من سنة 1962 إلى 1966 : هي الفترة التي مرت بها الجزائر

قبل صدور قانون الوظيفة سنة 1966، وتطبيقه في 1967، وكان أول قانون صدر

157/62 الذي يقتضي بسريان القانون الفرنسي على الجزائر أي على المؤسسات

والإدارات الجزائرية إلى غاية صدور قانون الوظيفة إلا ما تعارض منها مع السيادة

الوطنية، وقد عانت الجزائر في ذلك الوقت من ظاهرتين متناقضتين وهما : قلة عدد

الموظفين العموميين الجزائريين وكثرة القوانين الأساسية. (1)

2- مرحلة إنشاء قانون أساسي للوظيفة العمومي : فشلت المراسيم و القوانين في الفترة

الانتقالية لإيجاد حلول، ويرجع ذلك لعدم الدقة في تطبيق القوانين طرح مشروع القانون

في سبتمبر 1965 وفي 02 جوان 1966 صدر هذا القانون الأمر (66 - 133)، أما

نفاذه فكان في جانفي 1967 لاعتبارات أهمها :

- حصر الإعتمادات المالية لسنة 1967.

- إعداد القوانين الأساسية الخاصة التي تساهم في تطبيق القانون الأساسي حتى لا

يكون هناك فراغا قانونيا، وأن يكون هناك اطلاع كاف على هذا القانون، وكان تطبيقه

بأثر مستقبلي وهذا ما يتماشى مع منطق وسياسة اقتصاد البلاد آنذاك. (2)

خصائص ومميزات القانون 133/66 :

- أخذ بنظام الوظيفة المغلق لأنه كان إرثا عن النظام الإستعماري الفرنسي، كما أنه

يتماشى مع الوضعية الاقتصادية للبلاد.

- الأخذ بمبدأ المساواة للدخول إلى الوظيفة العمومية لأن اعتمد عملية ومبدأ الكفاءة و

الخبرة والشهادة.

- مبدأ مشاركة الموظفين في تسيير الوظيفة العامة وهذا عن طريق التكوين و الرسكلة.

- اعتمد على النظام الموحد للأجور وفق تدرج الموظفين.

(1)(2) - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 87.

3- مرحلة التنسيق والتنشيط : تمثلت هذه المرحلة في الانتقال من الإدارة المركزية إلى

النظام اللامركزي، فقد كان تطبيق القانون على المستوى الإدارة اللامركزية.

- قانون 68/92 الذي قضى بإجبارية معرفة اللغة العربية على كل الأشخاص الذين

ينتمون للوظيفة العمومي، ومن الإجراءات المتخذة آنذاك إنشاء مصلحة تشرف على

إحصاء الموظفين وتراقب تطوير الموارد البشرية.

وفي الواقع لم يطبق هذا القانون لظروف هي :

-المفاوضات السرية بين الجزائر وفرنسا على البترول.

-بداية التأميم على المناجم : 1966 إلى 1968.(1)

4- مرحلة الإصلاح : تمثلت في المراجعة السابقة لصدور القانون الأساسي العام

للعمال (الأمر 12/78 المؤرخ في 08 أوت 1978) والذي كان يسعى لـ :

- تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لكافة العاملين من أجل الدخول إلى الوظيفة وذلك

لتحقيق مبدأ " كل حسب قدرته ، كل حسب عمله " .

- تحقيق التوازن في اليد العاملة بين مرافق القطاع العام .

- جاءت المادة الأولى من هذا القانون من هذا القانون لتعرف العامل بأنه كل من يعيش

من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه

المهني، مما يفهم منه حسب رأي الأستاذ عمار بوضياف بأن المشرع أراد بهذا لهذا

النص أن يكون بمثابة قانون إطار ونصا مرجعيا وأساسيا ذا طابع توحيدي بين جميع

القطاعات.(2)

ونتيجة لهذا القانون، صدر قانون علاقات العمل الفردية 06/82، ولكن القانون

12/78، لم يبلغ، الأمر 133/66، و للخروج من هذه الوضعية أصدر المشرع سنة

(1) - ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري الطبعة الثانية، دار المجد للنشر و التوزيع، الجزائر، ص217.

(2) - مصطفى الشريف، أعوان الدولة الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 87.

1985 المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وقد تضمن هذا المرسوم 150 مادة، والشيء اللافت فيه هو أنه جعل من القانون 12/78 نصا مرجعيا، وهو ما يؤكد الطابع التوحيدي لهذا القانون فقد أراد المشرع تعميمه على جميع المؤسسات والإدارات العمومية، كما استعمل مصطلح العامل بدلا عن الموظف و هو ذلك الشخص الذي يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري.

ج - مرحلة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 :

صدر هذا القانون في 15 جويلية 2006 وهو الأمر المطبق حاليا وسمي بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتضمن 224 مادة موزعة على عناوين مختلفة وأبواب مختلفة تضمن الباب الأول منه نطاق التطبيق و تكييف العلاقة القانونية الأساسية ثم المناصب العليا والوظائف الأساسية العليا في الدولة.

في حين تضمن الباب الثاني على الضمانات والحقوق والواجبات الخاصة بالموظف العام، أما الباب الثالث فاحتوى على التنظيم الهيكل المركزي لهياكل الوظيفة العمومية. (1)

ثالثا - المصادر القانونية للوظيفة العمومية

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا من القانون الإداري وبالتالي فإن له مصادر قانونية تميزه عن هذا القانون، تتمثل المصادر الوطنية لقانون الوظيفة العامة في ما يلي:

1- الدستور : باعتباره مجموعة القواعد التي تبين شكل الدولة و توزيع السلطة والهيئات التي تمارس هذه السلطة و حقوق و حريات وواجبات المواطنين، تضمن العديد من المبادئ التي تتعلق بالوظيفة العمومية وخول القانون مهمة تفصيلها، فهو مصدر كل القوانين المنظمة في الدولة عبر كامل المجالات والقطاعات. (2)

(1) - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

(1) - فريدة محمدي، المدخل للعلوم القانونية (نظرية القانون)، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 2014، ص. 27.

2 - التشريع العادي (القانون) : إن للتشريع العادي أهمية بالغة في سن القوانين و القواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 122 من الدستور على أن البرلمان هو الجهة التي توكل لها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية باعتباره القاعدة القانونية الأولى في الدولة، ويرتكز قانون الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص وهي بالتتابع كالتالي :

أ- الأمر الرئاسي 133/06 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ب - القانون العام للعمال رقم 12/78 الصادر في 05/08/1987.

ت - مرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

ث - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الإدارات و الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. (1)

3 - النصوص التنظيمية : هي مراسيم ونصوص تنظيمية تختص الهيئة التنفيذية بإصدارها، وفي الجزائر يوجد نوعين من المراسيم، المراسيم الرئاسية وهي التي تصدر عن القاضي الأول في الدولة وهو رئيس الجمهورية، و المراسيم التنفيذية وهي المراسيم التي تصدر عن الوزير الأول .

حيث تعتبر مصدر قانوني من مصادر الوظيفة العمومية لأنها نصوص تنظيمية تسري في إطار القانون العام و تتوافق مع السياسة العامة للدولة .

4 - الاجتهاد القضائي : يعتبر الاجتهاد القضائي مصدرا من مصادر القانون المتعلق بالوظيفة العمومية، فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بشكل دقيق و تكمل نواقصها،

(1) - القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008، ص 10 .

وتقيم قواعد قانونية أحيانا فيما لا نص فيه، لذا عادة ما يتم الرجوع إليها في بناء بعض القواعد والأسس المتعلقة بالوظيفة العمومية. (1)

5 - قانون العمل : يتم الرجوع إلى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، بينما لا يتم الرجوع إلى قانون الوظيفة العمومية في حالة خلو قانون العمل من بعض القواعد المنظمة، لأن طبيعة الموظف والعامل مع الإدارة تختلف وكذا عقد الترابط (2) ...

رابعا - مفهوم الموظف العمومي

كقاعدة عامة نلاحظ بأن مفهوم الموظف العمومي يختلف من دولة إلى أخرى كما يختلف مفهومه داخل الدولة الواحدة من فترة إلى أخرى، و ذلك راجع إلى تغير و اختلاف النظام السياسي للدولة، و ما نلاحظه أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً للموظف العمومي، لأن وضع تعريف محدد هي مهمة الفقه و ليست مهمة التشريع، و قد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي، الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين، وهذا ما جعل الفقه يبذل قصار جهده لاستخلاص عناصر يمكن بواسطتها إعطاء تعريف محدد للموظف العمومي.

1 - تعريف الفقه الفرنسي للموظف العمومي : هناك العديد من الفقهاء الفرنسيين

الذين اجتهدوا من أجل إيجاد تعريف للموظف العمومي و فيما يلي سنتناول بعض التعاريف التي جاء بها هؤلاء الفقهاء :

التعريف الأول : تعريف دوجي Duguit

الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها. (3)

(1) (2) - القانون رقم 08-19، نفس المرجع السابق ص 11.

(3) - جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص 85.

التعريف الثاني : تعريف فالين Wallin

الموظف العمومي كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة .في كادرات الإدارة العامة و يساهم في إدارة مرفق عام إدارة مباشرة. (1)

تعريف مجلس الدولة الفرنسي : الموظف هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك و تكون في خدمة مرفق عام و اشترط المجلس الفرنسي أن يكون المرفق إداريا أما المرافق الصناعية و التجارية فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الإدارية و الوظائف الأقل أهمية و اعتبر العاملين في النوع الأول موظفين عموميين، أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص. (2)

2 - تعريف الفقه الجزائري

- عرف الفقيه العربي محمد فؤاد مهنة الموظف العام بأنه هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية الإقليمية أو المرفقية ؛ هذا التعريف ركز على ثلاثة عناصر هي طبيعة المرفق و طريقة العمل معيار السلطة.

- عرفه الفقيه الجزائري ميسوم صبيح بالقول (يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتو فيها نهائيا) فهذا التعريف يركز على طبيعة المنصب وهي الديمومة والثبات فيه.

- عرفه الفقيه " أحمد محيو " (الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي و الذين يميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليه آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة) هذا التعريف يركز على طبيعة علاقة العمل وهي تنظيمية لائحية. (3)

(1) (2) - جمعة محارب، نفس المرجع السابق ص 85.

(3) - Missoum SBIH, *la fonction publique*, Hachette Paris, France, 1968, p 13.

مفهوم الموظف العمومي من وجهة نظر المشرع الجزائري : أورد المشرع الجزائري في المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم"⁽¹⁾

وجاء في المادة الخامسة من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية " نطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف"⁽²⁾ كما يمكن تعريف الموظف من خلال ما جاء في نص المادة الرابعة (04) من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حدد في المادة 01 من الأمر رقم 66-133 للموظف الجزائري حيث نصت المادة 01 على "يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية...."

حسب نص المادة 01 من الأمر رقم 66-133 أن الموظف هو :

- الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية.
- الشخص المعين في وظيفة دائمة، فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له اكتساب صفة الموظف .

- الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية.⁽³⁾

(1)(2)(3) - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المطبعة الرسمية، الجزائر، 08 جوان 1966، ص 547.

- الترسيم أي تثبيت الموظف في وظيفته، بعد مروره بفترة التجربة التي تسمى بالتمرين التكويني ، طبقاً لما نصت عليه المادة 02 من الأمر رقم 66-133 لموظف الذي لم يكمل بعد فترة التمرين التكويني يطلق عليه صفة الموظف المتمرن .
- الانتماء إلى رتبة و درجة معينة في السلم الإداري.
- من خلال ما سبق تناوله من تعاريف سواء من طرف الفقه أو التشريع فإنه أخيراً يمكن استخلاص أربعة مقومات إذا توفرت كلها في شخص ما فإنه يصبح له الحق في اكتساب صفة الموظف و تتمثل هذه المقومات في :
- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة.
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية بطريقة مباشرة .
- أن يكون التعيين في الوظيفة العمومية بواسطة السلطة المختصة.
- أن يعين الشخص ويرسم في رتبة معينة في السلم الإداري.
- من خلال هذه التعريفات نصل إلى تعريف جامع مانع للموظف العام وهو «الموظف هو كل عون عمومي معين بقرار في منصب دائم، مثبتاً فيه، تابع لأحد للمصالح الإدارية للدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى». (1)

خامسا - حقوق الموظف العمومي وواجباته

للموظف العمومي بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية حقوق و ضمانات، هذه الحقوق تحددها القوانين و اللوائح التنظيمية التي تحكم الوظيفة العامة، فنبدأ بدراسة الواجبات قبل الحقوق لأن مصدر الحق هو الواجب، فالموظف لا يمكنه أن يطالب بحقه في تقاضي الراتب إلا بعد قيامه بنشاطه المهني .

(1) - الأمر رقم 06-133، نفس المرجع السابق، ص. 334.

1 - الواجبات المهنية للموظف

1-1 - تنفيذ المهام الوظيفية : يعد تنفيذ المهام الوظيفية أهم واجب يقع على عاتق

الموظف العمومي ، ويكون هذا الإلتزام حسب القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، وكذلك حسب القانون الخاص لكل منصب يشغله الموظف، وتنفيذ المهام لا يتم إلا بالالتحاق بالمنصب أو بعد إجراء النقل، والالتحاق بالمنصب يثبت عن طريق محضر يسمى محضر التصيب، وهذا التصيب له أثر قانوني مالي.

والإلتزام بالقيام بالواجبات الوظيفية يضمن استمرارية المرافق العامة وحسن أداء الخدمات العمومية لأنها تعتبر ضرورية للجمهور، ولذلك فإن عدم الإلتحاق بالمنصب يعتبر من الأخطاء الجسيمة بالنسبة للموظف العمومي.

يقتضي تنفيذ المهام الوظيفية من طرف الموظف العمومي مراعاة الجوانب التالية :

- تنفيذ المهام والصلاحيات بصفة شخصية ولا يوكلها أو ينيب عنه شخص آخر ولا يتنازل عنها لغيره إلا في حدود ما يسمح له القانون بذلك.
- يقتضي من الموظف أن يقوم بمهامه بصورة إيجابية، أي أن يقوم بهذا الدور بصورة تلقائية دون أن ينتظر بأن يطلب منه ذلك.
- مراعاة مواقيت العمل المحددة قانونا بعدم التأخر وعدم التغيب وعدم ترك العمل بدون إذن.

- أن يقوم بهذا العمل في إطار تعاوني مع رؤسائه ومرؤوسيه.
- لا يمكنه رفض عمل إضافي خارج أوقات العمل إذا طلب منه ذلك اقتضتها الضرورة للمصلحة العامة للمؤسسة المستخدمة.

- التعامل الطيب مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة المستخدمة. (1)

(1) - أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر 2004-2005، ص 51.

- أن يحترم الموظف كل ما من شأنه أن يحافظ على كرامة الوظيفة أي أن يبتعد الموظف عن كل الشبهات التي تمس بكرامة الوظيفة داخل العمل وحتى خارجه، بل أن البعض من الفقهاء شدد من هذا الالتزام ومدده حتى لأفراد أسرته.

1- 2 - الالتزام بخدمة المجموعة الوطنية : أي أن يكون الموظف خادما حقيقيا للوطن بما فيه الشعب حيث لا تدخل في الوظيفة لأغراض الشخص ولا الحزبية ولا العرقية، وهو ما حدده المرسوم 59/88 في المادة 21، وكذلك المرسوم 544/93 الذي يتعلق بالالتزامات الموظف العمومي والمحددة في (الوفاء والإخلاص)، (التحفظ والحياد)، (النزاهة).⁽¹⁾

وقد انتقد هذا المرسوم من حيث الجزاءات التي احتواها، لأنه جاء في ظروف خاصة (حالة طوارئ) وهذه الجوانب تجسدت فيما يلي :

- * على الموظف أن يتقيد بالدستور وقوانين الدولة.
- * يسهر على تنفيذ سياسة الحكومة وتعليماتها.
- * الامتناع عن كل تصرف يعد متعارض مع الوظيفة العمومية.
- * التعامل مع الجمهور بنزاهة.
- * عدم استعمال الأموال والوسائل العمومية لأغراض غير قانونية.

1 - 3 - الالتزام باحترام السلم الإداري : أن الإدارة العامة مكونة من الناحية الهيكلية في شكل سلم أو تدرج شبيه بالهرم أي متدرجة ومتسلسلة في شكل مصالح ومديريات فرعية من القمة إلى القاعدة، ولهذا يجب على الموظف احترام وطاعة أوامر رئيسه في إطار تطبيق القوانين واللوائح وفي هذا حدد الدكتور إسحاق إبراهيم منصور أربعة عناصر للأوامر الإدارية :⁽²⁾

(1) - الأمر رقم 06-03، نفس المرجع السابق ص 11.

(2) - مهدي رضا، مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ط، ص 74

- وجود علاقة بين الرئيس والمرؤوس أي علاقة التبعية القانونية المتمثلة في الإشراف، التوجيه، و الرقابة.

- أن تكون عبارة الأوامر متضمنة أمرا أو نهيا أو تحذيرا.

- أن يكون مصدر الأمر مختصا قانوناً بإصدار هذا الأمر.

- أن يكون متلقي الأمر مختصا بالتنفيذ أما إذا وجه الأمر إلى غير مختص فلا يكون له أي أثر.

1 - 4 - كتمان السر المهني : السر المهني هو المعلومات و الأخبار و الوقائع

والملفات و الوثائق التي تكون في حوزة الموظف أو يكون قد اطلع عليها بمناسبة

وظيفته أو أنه اطلع عليها أو علمها فيقع عليه كتمان هذه الأسرار، لذا فإن الإخلال بهذا

الواجب يؤدي إلى المساءلة التأديبية و حتى الجزائية، ويعتبر خطأ من الدرجة الثالثة قد

يؤدي إلى التسريح.

كتمان السر المهني يتمثل في عدم إفشاء أي خبر أي واقعة، كذلك في عدم إخفاء

الوثائق و الملفات ذلك في عدم إتلاف الوثائق والسجلات التي تتضمن أسرار مهنية.

إلا أن القانون الجنائي قد أبقى الموظف من كتمان السر المهني في بعض الحالات

الخاصة و التي تتمثل في حالة التبليغ القانوني الواجب القيام به كتبليغ الطبيب عن

مريض مصاب بمرض معد، كذلك حالة التفتيش القانوني للموظفين فأبي موظف عمومي

يحدث له تفتيش إداري أو مالي لا يمكنه الاحتجاج بكتمان السر المهني، حالة تقديم

شهادات أمام أجهزة الأمن و أجهزة القضاء.⁽¹⁾

وهذه الإعفاءات تكون بموافقة كتابية بالاستدعاء، أي بأن يعلم الموظف بصفة

رسمية أنه سيقدم شهادة.

(1) - سعيد مقدم، أنظمة الوظيفة العمومية و آفاقها في الجزائر في ظل العولمة ، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 3، الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005، ص 28.

1 - 5 - عدم ازدواجية الوظيفة : بمعنى أنه لا يسمح للموظف بالقيام بوظيفة ثانية علاوة على وظيفته الأصلية حتى لا يستغل الوظيفة العمومية لأغراضه الشخصية و حتى لا تتعارض على حساب المؤسسة المستخدمة.

كذلك يمنع على الموظف القيام بأي نشاط تجاري أو حرفي وان يصرح بنشاط زوجه ويصرح بممتلكاته، إلا أن القانون استثنى بعض الأعمال الثقافية والرياضية و التعليمية في الحدود المرخص بها.

2 - حقوق الموظف العام :

2 - 1 - الحق في الحماية : ويقصد بها حمايته من التهديدات و الإهانات والشتائم أو قذف أي ضغط أو اعتداء قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة حسب المادة 30، 31 ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

كما تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب الأفعال.

كما تملك الإدارة لنفس الغرض الحق في رفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة.

كما قد يتابع الموظف قضائيا من طرف الغير بسبب خطأ وظيفي، فيجب على الإدارة حمايته وأن تحل محله ما لم يثبت أنه خطأ شخصي نتيجة لاندفاع أو نزوة.

وقد ميزت المادة 31 بين الخطأ المرفقي الذي يوجب مسؤولية الإدارة ويحمي الموظف وبين الخطأ الشخصي المنفصل عن الوظيفة الذي يوجب مسؤولية الموظف.

2 - 2 - الحق في الراتب : يقصد به المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا

مقابل تفرغه لخدمة الإدارة المستخدمة، فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن

النشاط الوظيفي، وتحديد الرواتب مسالة تتفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناءا (2)

(1) - الأمر رقم 06-03، نفس المرجع السابق ص 24.

(2) - أحمد سنة، نفس المرجع السابق، ص 54.

على اعتبارات عديدة، فلا تملك الإدارة الزيادة أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن زملائهم، كما لا يمكن للموظف أن يطالب براتب معين مهما كان مؤهله.

وللراتب تأثير كبير على التنمية الاقتصادية التي تتحمل الوظيفة عبئاً منها، كما أن له طابع توحيدي فلا يصح التمييز بين فئة الموظفين في البلد الواحد وهذا يكرس مبدأ المساواة في مجال الوظيفة.

2 - 3 - الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد : إن طبيعة العلاقة التي تربط

الموظف بالإدارة أساسها القانون والتنظيم، وقد كفل للموظف حماية اجتماعية بضمان التغطية الاجتماعية في حالات معينة، والحماية الاجتماعية مكرسة في المادة 33 ومحكومة بالقانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 و قد ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر 03/06.⁽¹⁾

كما أن هذه العلاقة محكومة أيضا بالقانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، و بالقانون 14/83 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وبالقانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل.⁽²⁾

ويستفيد الموظف من تغطية اجتماعية مكفولة متى تعرض لمرض أو لحادث عمل أثناء مساره الوظيفي ونفس الشيء بالنسبة للموظفة التي استفادت من عطلة الأمومة، أو إذا بلغ الموظف سن التقاعد استفاد من نفطية مكفولة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد المادة 33 من الأمر 03/06 اعترفت بالحق في التقاعد، كما يحكمها قانون 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، كما أوجدت نظام التقاعد، وبينت المادة 6 شروط الإحالة على التقاعد، وبينت المادة 12 كيفية حساب مبلغ المعاش بعنوان التقاعد.⁽³⁾

(1) - الأمر رقم 03-06، نفس المرجع السابق ص 25.

(2) (3) - سعيد مقدم، نفس المرجع السابق ص 30-31.

2 - 4 - الحق النقابي : هو حق مكرس دستوريا بموجب المادة 70 من الدستور وهو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظف وتحسين ظروف عملهم، المطالبة بزيادة الرواتب، المطالبة بتعويضات معينة، ويعتبر ممارسة النشاط النقابي مظهرا من مظاهر الديمقراطية في مجال الوظيفة العمومية، وهو من صور التعبير الجماعي عن الرأي، ويحظى الحق النقابي برعاية دولية وإقليمية ووطنية وقد تم تكريمه بموجب المادة 35 من الأمر 03/06، وهو محكوم بتشريع خاص هو القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، واعترفت المادة 12 منه بحق إنشاء منظمات نقابية و أرست المادة 3 مبدأ حرية الانخراط في النقابات وبينت المادة 4 شروط تأسيس النقابات، وألزمت المادة 3 من الأمر عدم تسجيل أي ملاحظة تخص الآراء النقابية في الملف الإداري للموظف. (1)

2 - 5 - الحق في الخدمات الاجتماعية : نصت المادة 34 من الأمر 03/06 على أن تسيير شؤون الخدمات الاجتماعية على مستوى الإدارات يكون من لجنة خاصة تنشأ خصيصا لهذا الغرض كتنظيم المخيمات الصيفية، تنظيم زيارة للبقاع المقدسة في إطار عمرة أو تقديم مساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي (وهذا الحق يساهم في تحسين الظروف المعيشية للموظف). (2)

2 - 6 - الحق في الإضراب : هو توقف جماعي عن العمل المطالبة بحقوق المهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون، وقد أقرته المادة 71 من الدستور و المادة 36 من الأمر 03/06، وهو منظم بموجب تشريع خاص هو القانون 90/012 في 06/02/1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي عرف الإضراب في المادة 02 منه. (3)

(1) - الأمر رقم 03-06، نفس المرجع السابق ص 27.

(2) - سعيد مقدم، نفس المرجع السابق ص 35.

(2) - أحمد سنة، نفس المرجع السابق، ص 54.

وحرص المشرع على فرض بعض الإجراءات للوقاية من الإضراب كعقد اجتماعات دورية بين ممثلي الإدارة وممثلين للموظفين، ومنعت المادة 03 من القانون 02/09 الإضراب في بعض القطاعات كالقضاء، الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا في الخارج ... الخ، كما لا يحق الموظف في فترة الإضراب المطالبة براتبه وهذا ما وضعه المرسوم الوزاري المشترك في 10/05/2004 المتعلق بكيفية الخصم نتيجة أيام الإضراب.

2 - 7 - الحق في التكوين : له الحق في تحسين مؤهلاته وقدراته، فالأمر 133/66 يعترف بأهمية التكوين للموظف وضرورته، ونصت عليه 104 من الأمر 03/06، فالمشرع أولى أهمية كبيرة للتكوين ورتب عنه آثار ايجابية للموظف. (1)

2 - 8 - الحق في العطل : إن من حق الموظف الاستفادة من فترة الراحة كالعطل الأسبوعية والسنوية والمرضية والأمومة وغيرها، ونصت عليه المادة 69 من الدستور، و المادة 39 من الأمر 03/06، و المادة 191 اعترف للموظف بيوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية والمادة 194 نصت عن العطلة السنوية مع حق الاستفادة من عطلة إضافية خاصة بموظفي ولايات الجنوب، وبينت المادتين 197 و 198 كيفية حساب مدة العطلة السنوية وهي غير قابلة للتعويض براتب حسب ما جاء في المادة 205، ونصت المادتين 202 و 203 عن العطلة المرضية. (2)

2 - 9 - حق الموظف في ظروف عمل مواتية : هي تهيئة الظروف الموظف طوال ساعات العمل لأداء عمله بعيدا عن كل المخاطر التي تمس بصحته وسلامة بينه وتحفظ كرامته، المادة 37 من الأمر 03/06. (3)

(1) (2) - شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، 2006-2007، ص 147.

(3) - الأمر رقم 06-03، نفس المرجع السابق ص 28.

خلاصة

إن ما يمكن استخلاصه من الفصل المفاهيمي لسياسة التوظيف في الإدارة العمومية أن الإدارة العمومية هي الجهاز التنفيذي الذي توكل له الدولة القيام بإدارة المرفق العام وخدمة المصلحة العامة بما يتوافق والسياسة العامة للدولة ومخططاتها العمومية .

كما نستنتج بأن عملية التوظيف ذات أهمية في الإدارة العمومية حيث تعتبر محورا أساسيا في استمرار المنظمة، ويتحدد على أساسها أداء مهامها، وكذا إدارة الموارد البشرية لأنها هي المنوطة بعملية التوظيف.

و حوصلة مما سبق أن الوظيفة العمومية تعتبر الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، سننتظر في هذا الفصل إلى مفهوم التوظيف وأسس و مصادرة و نتعرف أيضا على مفهوم الوظيفة العمومية و طبيعتها .

كما يعتبر الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة ومستمرة في خدمة المصالح العامة ويساهم في إدارة المرفق العام، وتتحكم فيه مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للوظيفة العمومية والتي تتحدد بموجبها علاقته مع الإدارة العمومية، وهو يتمتع بمجموعة من الحقوق المحددة في القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية و بمقابلها هو ملزم بعدة واجبات اتجاه الإدارة المستخدمة .

الفصل الرابع

الإطار الميداني للدراسة

- تمهيد
- تقديم ميدان الدراسة
- نوع المناهج والأدوات المستخدمة في الدراسة
- خلاصة

تمهيد

إن الدراسة السوسولوجية المتكاملة مبنية على ضرورة تحقيق الربط والترابط بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة وذلك باعتماد إجراءات منهجية معينة تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة وأهدافه وكذا الواقع الذي توجد فيه الظاهرة المدروسة، وسيتم في هذا الفصل تناول مختلف الإجراءات المنهجية التي من خلالها يمكن أن نتعامل مع الجانب الميداني لهذه الدراسة، وذلك بتحديد مجالات الدراسة والمنهج الملائم لها، بعدها سيتم الكشف عن الأدوات المنهجية والوسائل المساعدة في جمع المعلومات قصد تحضيرها للدراسة، وتم تزويدنا بالمعلومات اللازمة التي سوف نعتمد عليها في الجانب الميداني من هذه الدراسة.

المبحث الأول : تقديم ميدان الدراسة

أولاً - مجالات الدراسة

- أ - المجال الزمني : و هي الفترة التي تم من خلالها إنجاز البحث الميداني و الذي تم فيه توزيع الاستمارة و كانت ممتدة كالاتي :
- مدة التريص تمثلت في اثنا عشر يوماً من 05 ماي 2024 إلى غاية 16 ماي 2024 و تم توزيع وتحديد ساعات التريص حسب الفراغات الموجودة في التوزيع الزمني الدراسي لتجنب التقصير في الدروس وكانت المدة الساعية اليومية للتريص ما بين أربع إلى خمس ساعات يومياً.
- يوم 5 ماي 2024 : قمنا بإجراء مقابلة أولية مع مسئولين مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، و على رأسهم السيد مدير أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، و هذا من أجل الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا " واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية " أين ق دمننا هو بنفسه إلى المصلحة المعنية بالأمر (مصلحة الإدارة العامة و الوسائل) من أجل

إضافة على موضوع دراستنا المعلومات القيمة له ، و إبراز المعالم الرئيسية لموضوع الدراسة السالف ذكره .

- من 6 إلى 8 ماي 2024 : تم إجراء مقابلة مبدئية مع رئيس مصلحة الإدارة العامة و الوسائل على مستوى مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، و كانت بمثابة دراسة أولية تناولنا من خلالها كيفية تسيير عملية التوظيف و مدى فعاليتها على مستوى المديرية، أين قدم لنا بعض النقاط الأساسية في عملية التوظيف على مستوى المديرية، إلا أنه ترك المجال لرئيسة مكتب المستخدمين و تحسين المستوى بصفتها المسؤولة الرئيسية على تسيير و متابعة عملية التوظيف على مستوى المديرية .

- من 12 إلى 16 ماي 2024 : تم إجراء مقابلة نهائية مع رئيسة مكتب المستخدمين و تحسين المستوى بمديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، كونها المسؤولة المباشرة بجميع خطوات و مراحل عملية التوظيف على مستوى المديرية، و دامت الدراسة خمسة أيام متتالية و هذا من أجل إشباع فضولنا و تساؤلنا حول موضوع الدراسة، و متابعة مراحل عملية التوظيف بالتفصيل الدقيق ابتداء من قرار فتح المسابقة إلى غاية تعيين المترشحين و توظيفهم بالمديرية .

ب - ال مجال المكاني : المقصود به النطاق المكاني للدراسة الميدانية، و قد اخترنا لإجرائها مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، و ترجع أسباب اختيارنا لهذه المنظمة إلى:

- موضوع دراستنا يتطلب إنجاز الدراسة الميدانية في منظمة تخضع عملية التوظيف فيها إلى قانون الوظيفة العمومية و هذا الشرط متوفر في المديرية.

- الصفة المزدوجة والمتمثلة في كوني طالب ة و موظفة في الوقت نفسه أدت بي إلى اختيار هذا النوع من المواضيع، ولعل الصفة الثانية تجعلني أعيش وألاحظ عن قرب اهتمامات و طموحات الموظفين في هذا المجال داخل المنظمة.

ج - المجال الهشري : المقصود به مجتمع البحث أو مجتمع الأصلي للدراسة و المتمثل في 322 موظف و أخذ منهم عينة بحث تتكون من 80 فرد التي تكون مطابق لمجتمع الدراسة .

ثانيا - تعريف بمجال الدراسة

- تعريف مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو : تعتبر مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو قطاع عمومي تابع لوزارة المالية وهو قطاع جد هام وذلك بالنظر للمهام والصلاحيات المخولة له، إضافة إلى كونه مسير من طرف مجموعة من الخامات (الإطارات) والموارد البشرية الهامة ذات المستوى العلمي و المعلوماتي والتي تعد من أهم العناصر المسيرة لهذا القطاع الذي يندمج ضمن قطاع الوظيف العمومي إضافة إلى ذلك فإن الإدارة الحق التام في اختيار الأعوان الأكفاء والحائزين على شهادات مطلوبة في الميدان تساعد الإدارة في حسن سيرها.

ظهرت المديرية الولائية لأملاك الدولة لتيزي وزو بعد التقسيم الولائي الجديد المطابق لقانون 09-84 المؤرخ في 1984/02/04 ، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بتسيير ورقابة أملاك الدولة بطريقة مباشرة كالسكنات الوظيفية، أو بطريقة غير مباشرة عن طريق المصالح.

كما نصت المادتين (17) و (18) من دستور 23 فيفري 1989 على مفهوم الأملاك الوطنية فهذه الأخيرة تشمل على مجموع الأملاك والحقوق المنقولة والعقارية التي تحوزها الدولة وجماعتها المحلية في شكل ملكية عمومية أو خاصة ، كما تحدد طبيعة الأملاك الوطنية بالاعتماد على عدة معايير وهذا ما نص عليه القانون رقم 30/90 المؤرخ في 1990/12/01 المتضمن قانون الأملاك الوطنية وتتمثل هذه المعايير في معيار الغرض من استغلال الأملاك أو الغرض المخصص له.

فنص هذا القانون على أن الأملاك الوطنية العمومية لا يمكن أن تكون محل ملكية خاصة بحكم طبيعتها أو غرضها أما الأملاك الخاصة فهي تلك الغير مصنفة ضمن الأملاك العمومية والتي تؤدي إلى وظيفة مالية.

تكون الأملاك الوطنية بطرق ووسائل امتلاك قانونية و طرق عادية منها عقود الشراء، التبرع ، التبادل، التقادم، الحيازة، الشفعة ، التركات التي لا وارث لها وطرق استثنائية كنزع الملكية من أجل المنفعة العامة. وبصفة عامة كل العقارات التي لا مالك لها والتي تقع في الإقليم الجزائري هي ملك لدولة الجزائرية بقوة القانون ، و تنص المادة 51 من قانون 30/90 في هذا المجال على أنه "إذا لم يكن للعقار مالك معروف أو توفي مالكة دون أن يترك وارث يحق للدولة المطالبة أمام الجهات القضائية المختصة بإثبات انعدام الوارث أو الورثة حسب الأشكال والإجراءات القانونية، ثم تسليم أموال تركة العقارات ومنقولات لمديرية أملاك الدولة ليتم جردها وإدراجها في الممتلكات الوطنية الخاصة.

تصنف الأملاك الوطنية إلى قسمين أملاك وطنية عامة وأملاك وطنية خاصة :

أ - فالأملاك الوطنية العامة : هي عبارة عن أملاك وطنية عمومية بالطبيعة وتشمل الشواطئ الجزر البحيرات،الموارد الطبيعية، المعادن،المناجم والثروات الغابية المناطق البحرية الخاضعة لسيادة الجزائر، وأملاك وطنية عمومية اصطناعية وتشمل الأراضي المعزولة، السكك الحديدية، الموانئ المطارات، الطرق، المنشآت الفنية الكبرى، المتاحف، الأماكن الأثرية، الحدائق العامة، المنشآت الأساسية الثقافية والرياضية، المباني العمومية.

ب - أما الأملاك الوطنية الخاصة : فهي تلك الأملاك التي تخضع للقانون الخاص وتتكون حسب المواد(38-56) من قانون 30/90 كالاتي :

- الهبات والوصايا التي تقدم للدولة

- أيلولة الأملاك الشاغرة والأملاك التي لا صاحب لها

- حطام السفن والكنوز

- إلغاء تخصيص بعض الأملاك الوطنية العمومية

- استرجاع بعض الأملاك التابعة للدولة المشغولة دون حق .

ثالثا - تنظيم مهام مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو وهيكلتها

1- المهام : تقوم مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو بعدة نشاطات ويمكن تلخيص

المهام المسندة إليها في النقاط التالية :

- تسهر على احترام تشريع وتنظيم أملاك الدولة ومتابعة ومراقبة عمل مصالحها لتحقيق الأهداف المسطرة .

- تنظيم تنفيذ العمليات المتعلقة بجرد الممتلكات التابعة لأملاك الدولة وحمايتها وتسييرها

- الشروع في تحرير العقود المتعلقة بالعمليات العقارية التابعة لأملاك الدولة وحفظ النسخ

ذات الصلة بها . و ضمان تسيير الممتلكات والتركات الشاغرة أو عديمة الوارث وعمليات الحجز القضائي .

- تنظيم وتنفيذ عمليات تقييم العقارات أو الحقوق العقارية أو المحلات التجارية المتعلقة

بأملاك الدولة والتي تتابع مصالح الدولة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة للدولة عمليات اقتناءها واستئجارها .

- دراسة عمليات بيع العقارات والمتاجر على المستوى المحلي ومتابعة تطورها وإعداد تقارير وتحليل تقنية بشأنها .

- متابعة قضايا المنازعات المتعلقة بأملاك الدولة أمام الهيئات القضائية المختصة .

- إعداد البيانات الرقمية بأنشطة الأملاك الوطنية واستغلالها وتبادلها .

- التحليل الدوري لنشاط مفتشيات أملاك الدولة وإعداد تلاميذ عنها وتبليغها للسلطات

السلمية، و كذلك ممارسة السلطة السلمية على مجموع مستخدمي مصالح المديرية

الولاية لأملاك الدولة .

- تزويد مصالحها بوسائل وتجهيزات العمل والسهر على صيانتها واستعمالها في أحسن الظروف.

2- الهيكل التنظيمي لمديرية أملاك الدولة

تعتبر مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو إدارة ذات طابع عمومي تشتغل تحت وصاية الوزير المكلف بالمالية فهي لا تتمتع بذمة مالية ومعنوية بمعنى هي إحدى المصالح غير مركزة لوزارة المالية وتنظم وفق النصوص القانونية التالية :

- المرسوم التنفيذي رقم 91-65 المؤرخ في 2 مارس 1991 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية لأملاك الدولة والحفظ العقاري.

- المرسوم التنفيذي رقم 15-98 المؤرخ في 04 أبريل 2015 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 91-65 المؤرخ في 2 مارس 1991 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية لأملاك الدولة والحفظ العقاري.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 جوان 2017 المحدد لمصالح ومكاتب مديريات أملاك الدولة ومديريات الحفظ العقاري على مستوى الولايات .

- تجدر الإشارة أنه تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 21-393 المؤرخ في 18 أكتوبر 2021 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية للمديرية العامة للأملاك الوطنية والذي لم يدخل حيز التنفيذ بعد لعدم صدور النصوص التطبيقية الخاصة به.

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-65 المؤرخ في 02 مارس 1991 و المتضمن تنظيم المصالح الخارجية لأملاك الدولة و الحفظ العقاري المعدل و المتمم، و تطبيقا لأحكام المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 جوان 2017، حيث يهدف هذا القرار إلى تحديد مهام مصالح و مكاتب مديريات أملاك الدولة و مديريات الحفظ العقاري على مستوى الولايات ، بحيث تتكون مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو تحت سلطة المدير الولائي من أربعة مصالح وهي :

1 - مصلحة العمليات العقارية

2 - مصلحة الخبرة والتقييمات العقارية

3 - مصلحة العقود والمنازعات

4 - مصلحة الإدارة والوسائل

* تتكون مصلحة العمليات العقارية من المكاتب التالية:

- مكتب تسيير أملاك الدولة والجدول العام للعقارات: يهتم بجرد الأملاك .
- مكتب متابعة التحصيلات والتحققات : يتابع إيرادات المفتشيات البلدية ويقوم بالتحققات.

* تتكون مصلحة الخبرة والتقييمات العقارية من المكاتب التالية :

- مكتب التقييمات العقارية : يحدد قيمة العقار القابل للتنازل، الإيجار أو الامتياز.
- مكتب دراسة السوق العقاري والتلخيص: يدرس السوق لمعرفة قيمة العقارات .

* تتكون مصلحة العقود والمنازعات من المكاتب التالية :

- مكتب العقود الإدارية: يحرر العقود الإدارية .
- مكتب منازعات أملاك الدولة : يتابع المنازعات التي تكون المديرية طرف فيها أمام القضاء

* تتكون مصلحة الإدارة والوسائل من المكاتب التالية :

- مكتب المستخدمين وتحسين المستوى: يسير المسار المهني للموظفين .
- مكتب عمليات الموازنة والوسائل والوثائق والأرشيف: يسير الميزانية وينظم الأرشيف، بالإضافة إلى هذه المكاتب والمصالح المكونة للهيكل التنظيمي لمديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، نجد أيضا مكتب المدير والذي أحق به مكتب الأمانة العامة يهتم بتنظيم وتسيير البريد الوارد والصادر من وإلى المديرية ، هذا ما يشير إليه الجدول الآتي:

3 - الهيئات الأخرى التي تشتغل إلى جانب مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو

لا تشتغل مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو لوحدها في الإقليم الجغرافي الذي تشرف عليه في الولاية بل تتعاون مع هيئات إدارية أخرى لاسيما مفتشيات أملاك الدولة ما بين البلديات والتي تكون تحت وصايتها وهي سبع مفتشيات:

- 1- مفتشية أملاك الدولة لتيزي وزو
- 2- مفتشية أملاك الدولة لتيقزيرت
- 3- مفتشية أملاك الدولة لفرع الميزان
- 4- مفتشية أملاك الدولة لبوغني
- 5- مفتشية أملاك الدولة لفرع بن خدة
- 6- مفتشية أملاك الدولة لعزازقة
- 7- مفتشية أملاك الدولة للأربعاء ناث إيراشن

مهامها

- تسيير أملاك الدولة
 - تحصيل الإيرادات المالية لصالح إدارة أملاك الدولة
 - القيام بالتحقيقات
 - القيام بعمليات التقييم
 - القيام بمهمة التفتيش المفاجئ
 - تقديم اقتراحات ترمي إلى تحسين إدارة وتسيير أملاك الدولة
 - إعداد تقارير سنوية، بيانات إحصائيات وتقديمها للسلطة الوصاية
 - مسك سجلات الجرد وتعيين جداول الجرد العام.
- بالإضافة إلى مفتشيات ما بين البلديات لأملاك الدولة تعمل مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو مع عدة هيئات أخرى في تسيير إدارة أملاك الدولة على مستوى الولاية ومنها :

✓ المديرية الولائية لمسح الأراضي

✓ المديرية الولائية للحفظ العقاري والمحافظات العقارية .

المبحث الثاني : نوع المناهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

بعد ما تناولنا الجانب النظري سوف نتطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة ، وكيفية اختيار عينة البحث ، ومعرفة أدوات الدراسة ، وكذا الإجراءات المتخذة أثناء الدراسة وفي الأخير نتعرض إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً - الدراسة الاستطلاعية : يعتبر البحث العلمي واحداً من أهم المرحلة العلمية التي

يمكن من خلالها الحصول على المعلومات الدقيقة الكفيلة بتسليط الضوء بشكل مفصل على قضية معينة، ولغرض حل مشكلة من خلال التعرف على كافة العوامل الداخلية والخارجية المحيطة بها، وذلك من خلال اللجوء إلى الطرق الحديثة في الحصول على المعلومات من مصادرها المتعددة، وتحليلها، ودراستها بعمق للوصول إلى النتائج المختلفة. وقبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من التطلع على الظروف و الإجراءات التي سيتم فيها إجراء هذا البحث الميداني لهذا جاءت الدراسة الاستكشافية التي مهدت له، و التي اعتبرت مرتكز للبحث الميداني و ذلك نظرا لأهميتها في مساعدة الباحث على تطبيق أدوات البحث، وهذا ما لفت انتباهنا في تسليط الضوء على الدراسة الاستطلاعية لمعرفة بعض جوانبها فما هي وما خلاصة القول هو أن الدراسة الاستطلاعية تمثل اللبنة الأولى التي تركز عليها الدراسات الميدانية، كما تعتبر من الدراسات الهامة لتمهيدها للبحث العلمي و تعريفها للظروف التي سيتم فيها و هي مجموعة من الدراسات التي يتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي، فهي تمهد للبحث العلمي الفهم الدقيق للإشكالية، كما تعتبر أيضا أساسا جوهريا لبناء البحث العلمي و عدم تخطي هذه الخطوة في أي بحث يجعل الباحث يبذل جهدا مضاعفا في الدراسة الأساسية، و بناءا عليه يتضح أن الدراسة الاستطلاعية تعتبر خطوة لابد منها في إنجاز أي بحث علمي ، ويتم التركيز في الدراسات الاستطلاعية على اكتشاف الأفكار الجديدة والاستبصار المتباين

التي تساعد الباحث لكي يفهم مشكلة الدراسة ، و بهذا الصدد قمنا بدراسة استطلاعية و ذلك بهدف :

- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة.

- تحديد عينة الدراسة الأساسية.

- التزود بالمعلومات عن عينة الدراسة.

- التعرف على الصعوبات التي يمكن مواجهتها عند إجراء البحث.

لقد تمت الدراسة الاستطلاعية بمديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو الكائن مقرها بنزل المالية « تورفيلا- تيزي وزو » ، حيث أجريت الدراسة الاستطلاعية في حدود أسبوعين من 5 ماي إلى 16 ماي 2024، إذ قمنا بتوزيع عدد من استمارات الاستبيان وهو حجم يفي بالغرض نسبيا بالمقارنة مع حجم العينة الإحصائية، في أسئلة بسيطة وواضحة وكان الهدف من ذلك :

- ❖ تجريب استمارة الاستبيان من أجل تصحيح بعض الأسئلة الواردة فيها.
- ❖ توعية المبحوثين بأهمية بحثنا.
- ❖ اكتساب المهارة والخبرة بالتطبيق الميداني.
- ❖ التحقق من إمكانية الاستمرار في إجراءات الدراسة على العينة الأساسية.
- ❖ التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة.

ومن النتائج التي توصلنا إليها التحيز في الإجابة وهذا راجع إلى صغر حجم عينة الدراسة الاستطلاعية مما أدى إلى عدم الحصول على نتائج دقيقة وفعالية تعبر عن مجتمع الدراسة الفعلي.

ثانيا - منهج الدراسة

ما هو مسلم به بين المهتمين لمنهجية البحث العلمي أن عملية اختيار باحث ما لمنهج من بين مجموعة مناهج متعددة في الدراسات العلمية تتوقف على مراعاة مجموعة اعتبارات تحدد أساسا في طبيعة الإشكالية التي هو بصدد دراستها وكذا فرضياتها ومن هذا المنطلق نرى أن المنهج المناسب لإشكالية الدراسة وفرضياتها يتحدد في المنهج الوصفي ويعرفه كل من "عمار بوحوش" و "محمد الذنبيات" بأنه "طريقة من طرق التحليل بشكل علمي ومنظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية".⁽¹⁾

ويمكن تعريف المنهج الوصفي أيضا على أنه "طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث".⁽²⁾

ثالثا - تحديد مجتمع الدراسة (العينة)

بعد الدراسة الاستكشافية التي قمنا بها لمعرفة ما تحتويه إدارة أملاك الدولة من هياكل تنظيمية قمنا بالحصول على البيانات و الوثائق الرسمية التي تزودنا بالعدد الإجمالي للموظفين وكيفية توزيعهم على مختلف أسلاك الإدارة و تم إحصائهم حسب القائمة الاسمية للموظفين 322 موظف موزعين حسب كل سلك كما يلي:

- موظفي الأسلاك المشتركة 81 موظف
- موظفي الأسلاك التقنية 191 موظف
- موظفي الأعوان المهنية 50 موظف

(1) - عمار بوحوش، محمد الذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 139.

(2) - Maurice ANGERS, *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*, édition casbah Alger, 1997, p37.

عمدنا إلى تحديد مجتمع الدراسة ويقصد به "مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على بيانات ".
 أما العينة فهي "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثمة استخدام تلك النتائج وتعميمها على مجتمع الدراسة الأصلي". (1)

وتعرف أيضا " جزء من المجتمع الإحصائي يتم اختيارها بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا للمجتمع الإحصائي التي سحبت منه" (2).
 و تعرف أيضا " تمثل العينة المجتمع الأصلي أو الكلي مجتمع الأم، تحقق أغراض البحث العلمي و من شروطها يجب أن تكون عينة تمثيلية أي تقابل المجتمع الكلي و غير مشكوك فيها". (3)

ولقد اختلف الباحثون في اختيار حجم العينة فمنهم من يعتقد أنه كلما كان حجم العينة أكبر كلما كان البحث أفضل، على أنه يعطي نوعا من القوة للبحث ولكن إذا كان بالإمكان الحصول على نفس النتائج بعينة أقل فليس هناك ضرورة لاستخدام عينات كبيرة بشرط أن تكون مقبولة إحصائيا .

وبما أن عدد العاملين بإدارة أملاك الدولة يقدر بـ 322 عامل فقد أخذنا نسبة مقدرة بـ 25% و التي تقابل 80 فردا وقد تم حسابها كما يلي:

$$\text{العينة} = \frac{\text{مجتمع الدراسة} \times \text{النسبة المقدرة}}{100}$$

$$100$$

$$80 = \frac{25 \times 322}{100}$$

(1) - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي لقواعد والمراحل والتطبيقات ط2، دوائر للنشر، الأردن، 1999، ص 84
 (2) - Jean Louis LAUBERT DEL BAYLE, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, l'harmattan Paris, France, 2000, p61.

(3) - إحسان الأغا و ماجد الديب، دور المشرف التربوي الفلسطيني في تطوير أداء المعلم ، المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء، القاهرة جامعة عين شمس مصر، 2014.

رابعاً - أدوات جمع البيانات

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة اعتمدنا على دراسة لمختلف الكتب الأساسية باللغة العربية المندرجة ضمن موضوع البحث، كما اطلعنا على الدراسات الأكاديمية سواء تعلق الأمر بمذكرات التخرج الماجستير، إلى جانب النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم عملية التوظيف، كما تم الاعتماد على المقابلة الشخصية في الجانب التطبيقي لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن عمليات التوظيف التي تقوم بها الإدارة العمومية بالإضافة إلى استمارة الاستبيان الموزعة على أفراد العينة .

أ - المقابلة

هي من ابرز أدوات البحث السوسولوجي، باعتبارها حوار لفظي متبادل يتم وجها لوجه بين الباحث والمبحوثين. كما تعد من أكثر الوسائل استعمالاً لجمع المعلومات، و هي فعالة للحصول على البيانات الضرورية لكل بحث، و المقابلة ليست بسيطة بل هي مسألة فنية، و تساعد المقابلة على معرفة المواقف و ردود أفعال المبحوثين اتجاه الموضوع المدروس. فهي عبارة على حوار الباحث مع المبحوث، والغرض من اختيارها كأداة للدراسة هو أنها تساعدنا على التعمق في تفاصيل الموضوع. فهي أداة تتسم بالمرونة حيث تسمح بالتعمق في فهم الموضوع، و عادة تكون مع عدد قليل من الأفراد، كما تتميز بإعطاء الحرية للمبحوثين و الوقت الكافي و قمنا باستخدام هذه التقنية مع بعض مسيرين الإدارة ، و منهم رؤساء المصالح و المشرفين، خاصة عند التطرق إلى محور التنظيم الإداري لعملية التوظيف ، و اتخاذ القرارات، إدارة الموارد البشرية، حيث أن طبيعة بعض هذه الأسئلة تستوجب التوجه إليهم لإثراء الموضوع و كشف خبايا التنظيم .

و استعمال تقنية المقابلة معهم كان بهدف الإجابة على أسئلة بعض المحاور الخاصة بالفرضيات، بغية الفهم و التحليل السوسولوجي فيما بعد. إذ تعرف المقابلة على أنها " لقاء بين الشخص المبحوث والباحث الذي يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة على الأشخاص المبحوثين وجها لوجه ويتم بغرض جمع المعلومات" (1)

فهي إذن من أكثر الوسائل شيوعا وفعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، فالمقابلة ليست بسيطة بل هي مسألة فنية. وقد تم استخدام هذه التقنية في التعرف بعمق على المبحوثين وهي بذلك تعد محاولة جادة في رصد ردود أفعال للمبحوثين التي تترجم لنا في شكل اتجاهات ومواقف وأفكار اتجاه وضع معين فيما يتعلق بالظاهرة المدروسة. ولقد تمت الاستعانة بالمقابلة كأداة مساعدة، وهي عبارة عن أسئلة موجهة لرؤساء المصالح والمكاتب بمديرية أملاك الدولة بغية الحصول على مجموعة من المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة.

ب - الاستمارة (الاستبيان)

تعد الاستمارة أداة أساسية لجمع المعطيات البيانية، و هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تعتبر كمنبهات لفظية مدروسة بعناية واضحة سهلة الفهم، كما تعتبر استمارة الاستبيان على أنها هي إحدى وسائل جمع البيانات التي يشيع استخدامها في البحث الاجتماعي، حينما تكون البيانات المطلوبة لها صلة وثيقة بمشاعر الأفراد و دوافعه، و اتجاهاتهم و رغباتهم نحو موضوع معين، و كذلك بالنسبة للمواقف التي يصعب الحصول على بيانات عنها بطريقة الملاحظة ، كما تعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو موقف معين.

(1) - محمد عبيدات وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 90.

و قمنا باستخدام الاستمارة باعتبارها تقنية مهمة في جمع المعطيات و البيانات في البحوث الاجتماعية، و أنها تتلاءم و طبيعة بحثنا، حيث نجد تعدد الآراء و الأفكار من مبحوث إلى آخر خاصة على مستوى التنظيم الإداري، ضيف إلى ذلك أن حجم العينة تتطلب استعمال هذه التقنية، و قد كانت باللغة العربية، لكن في الحقيقة نظرا لطبيعة العمل، الكثير طلب التوضيح باللغة الفرنسية خاصة مع القيادة الإدارية .

فالاستمارة تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات وهي "عبارة عن مجموعة من الأسئلة مصاغة بشكل جيد بهدف جمع بيانات حول موضوع معين يتم طرحها وتسليمها للمبعوثين تمهيدا للحصول على أجوبة" (1).

وتعرف استمارة البحث على أنه نموذج يظم جملة من التساؤلات المرتبة ترتيبا منطقيا لا تخرج عن نطاق الموضوع المراد بحثه و ترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم على صفحة الأسئلة الواردة ثم إعادتها ثانية ، ومن مزايا استمارة الاستبيان (2)

- جمع كم هائل من المعلومات بتكلفة بسيطة وفي وقت قليل
- الموضوعية في جمع البيانات
- سهولة إعداده مقارنة بالأدوات الأخرى
- الدقة والحرية في الإجابة

بعد إجراء التعديلات اللازمة عليها تمت صياغة الاستمارة النهائية وقد اشتملت على أسئلة حاولنا من خلالها الكشف عن مدى فعالية سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية وقد شملت الاستمارة على ثلاثة محاور موزعة كما يلي :

(1) (2) - علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية دار الفائز للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، 2009، ص 124 .

- المحور الأول: يضم البيانات الشخصية لأفراد العينة وذلك لمعرفة خصائص العينة ويحتوي على ستة أسئلة من 01 إلى 06 أسئلة
- المحور الثاني: ويشمل بيانات حول عملية التوظيف في إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو و يحتوي أيضا على 06 أسئلة مرقمة من 07 إلى 11 سؤال.
- المحور الثالث : ويشمل بيانات حول الإجراءات و الوسائل المتبعة في عملية التوظيف في إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو يحتوي على 21 سؤال مرقم من 12 إلى 32 سؤال.

بعد عملية جمع البيانات والمعطيات والأداة المذكورة سالفا ومن أجل تحويلها إلى قضايا لها مدلولاتها المعرفية والعلمية والسوسيولوجية عمدت الدراسة في عملية عرض وتحليل البيانات والنتائج المتحصل عليها إلى استعمال أساليب كمية، فكانت البيانات في جداول بسيطة ومركبة لوصف العلاقة بين أكثر من متغير مع استعمال النسب المئوية في الكشف عن متغيرات الدراسة وتحليل النتائج وتفسيرها اعتمادا على الجانب النظري للدراسة.

خلاصة

بعد عملية جمع البيانات والمعطيات والأداة المذكورة سالفًا ومن أجل تحويلها إلى قضايا لها مدلولاتها المعرفية والعلمية والسوسيولوجية عمدت الدراسة الراهنة في عملية عرض وتحليل البيانات والنتائج المتحصل عليها إلى استعمال أساليب كمية، فكانت البيانات في جداول بسيطة ومركبة لوصف العلاقة بين أكثر من متغير مع استعمال النسب المئوية في الكشف عن متغيرات الدراسة وتحليل النتائج وتفسيرها اعتمادًا على الجانب النظري للدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد
- عرض و تحليل البيانات
- الجزء الأول : يوضح عرض و تحليل بيانات الاستمارة
- الجزء الثاني : يوضح عرض و تحليل بيانات المقابلة
- المبحث الثاني : تحليل و استنتاج الفرضيات
- الاستنتاج العام
- الاقتراحات
- خاتمة

تمهيد

بعد توزيع الاستبيان على مجتمع البحث تم الحصول على كم كبير من البيانات و المعطيات الواقعية، ولتحقيق الوصول إلى إجابة على تساؤل الإشكالية سيتم إلقاء الضوء وبشكل مفصل على هذه البيانات التي توصلت إليها كباحثة و التي أجريت على مجتمع البحث بالإدارة العمومية " مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو " حيث تم الاعتماد على تبويب وتكميم البيانات وحساب النسب المئوية و رسم الدوائر النسبية و الأعمدة البيانية لتفسير وتحليل الواقع المدروس، وذلك من خلال عرض نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة وتأكيد أو نفي صحتها والإجابة على تساؤلاتها وفي الأخير تقديم بعض التوصيات والاقتراحات وفقا للنتائج المتحصل عليها

المبحث الأول : عرض و تحليل البيانات الميدانية

الجزء الأول : يوضح عرض و تحليل بيانات الاستمارة (الاستبيان)

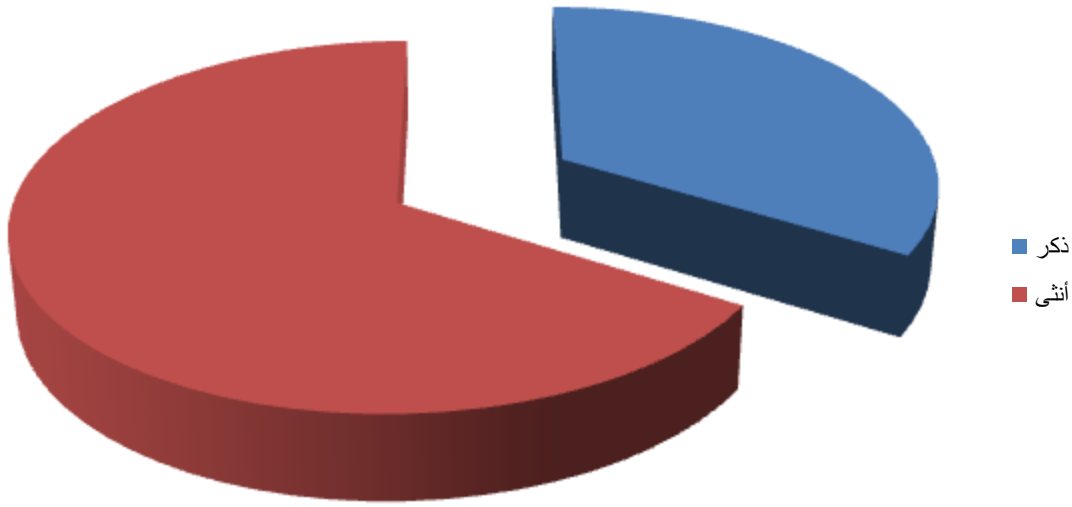
الجدول رقم (4) توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	27	33,75 %
أنثى	53	66,25 %
المجموع	80	100 %

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه رقم (4) أن نسبة الإناث في دراستنا هذه والمقدرة بـ 66,25% تفوق نسبة الذكور المقدرة بـ 33,75% وهذا راجع إلى التطور الكبير في عصرنا الحالي والذي انعكس بشكل واضح على تعلم و تحرر المرأة وعملها

في عدة مجالات خصوصا حضورها الواسع في مجال الإدارة وهذا ما حقق لها مكانة اجتماعية وفرص كثيرة للحصول على حقوقها إلى جانب أخيها الرجل، يمكن اعتبار متطلبات الحياة العصرية وما يتبعها من احتياجات اقتصادية من أهم العوامل التي ساهمت في خروج المرأة بأعداد كبيرة إلى مواقع العمل لمساعدة الرجل في تحسين مستوى المعيشة.

الشكل رقم (2) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

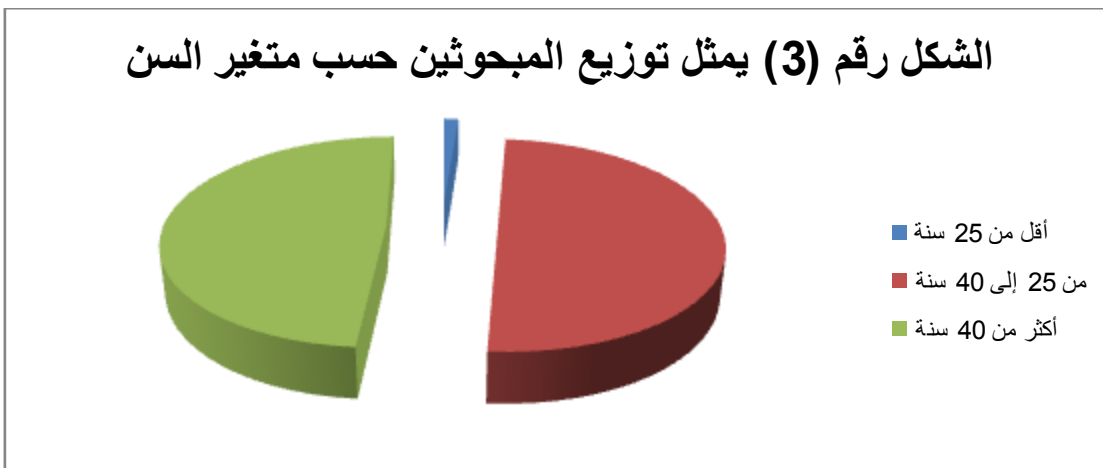


الجدول رقم (5) توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
1,25%	01	أقل من 25 سنة
50%	40	من 25 إلى 40 سنة
48,75%	39	أكثر من 40 سنة
100%	80	المجموع

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن أن الفئة العمرية الأكثر حضوراً في دراستنا هي الفئة العمرية من 25 سنة إلى 40 سنة بنسبة تقدر بـ 50%، تليها الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بنسبة 48,75%، أما الفئة العمرية الأقل حضوراً هي الفئة العمرية أقل من 25 سنة بنسبة تقدر بـ 1,25% فقط وبقراءة هذه النتائج نجد أن ذلك مؤشر إيجابي بالنسبة لمديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو لأجل الاستفادة من طاقاتها البشرية الأكثر شباباً والتي تعتبر في أوج العطاء المهني و التقني، و بذلك إعطاء مجهود عملي يتماشى مع متطلبات الإدارة لغرض تلبية خدمات الدولة و المواطن في نفس الوقت.

الشكل رقم (3) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن

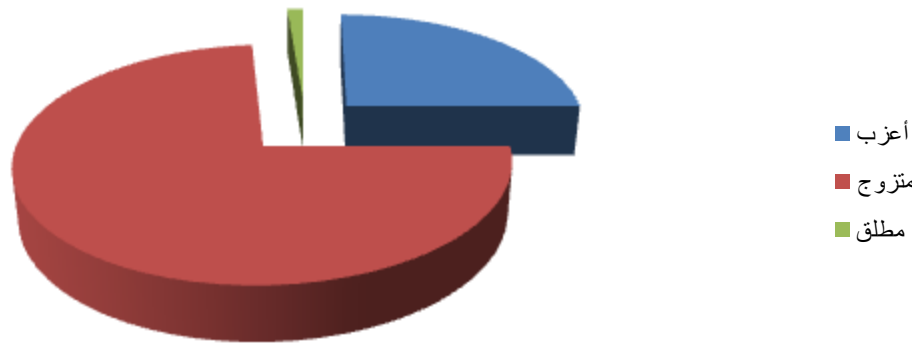


الجدول رقم (6) توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
25 %	20	أعزب
73,75 %	59	متزوج
1,25 %	01	مطلق
100 %	80	المجموع

بعد قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة المتزوجين بلغت 73,75 % وهي النسبة الأكبر مقارنة بالحالات المدنية الأخرى، تليهم فئة العزاب حيث قدرت نسبتهم بـ 25 % وفي الأخير المطلقين بنسبة 1,25 % فقط، إذ يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجين و أرباب عائلات، هذا ما يدل على أن المنصب الوظيفي من أهم عوامل الاستقرار الاجتماعي للفرد سواء كانوا ذكور أم إناث، لأن غالبية أفراد المجتمع يعتبرون العمل عنصر مهم من أجل تكوين الأسرة و الاستقرار العائلي و الاجتماعي و هذا بغية سد حاجات و متطلبات أفراد الأسرة. لما له ارتباط قوي و أساسي بالمستوى المعيشي .

الشكل رقم (4) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية

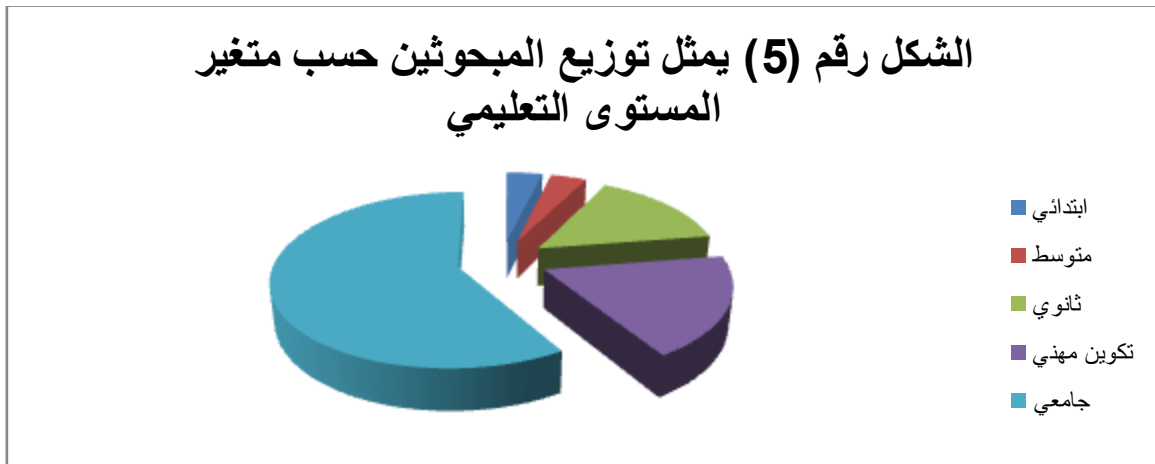


الجدول رقم (7) توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
3,75 %	03	ابتدائي
3,75 %	03	متوسط
15 %	12	ثانوي
18,75 %	15	تكوين مهني
58,75 %	47	جامعي
100 %	80	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ بأن 58,75 % من إجمالي المبحوثين لهم مستوى تعليمي جامعي، ثم يليه الأفراد الذين اجتازوا تكوين مهني بنسبة 18,75 %، ثم يليه المستوى الثانوي بنسبة 15% وفي الأخير نلاحظ بأن الأفراد الذين يملكون مستوى تعليمي ابتدائي ومتوسط جاءت نسبهم متساوية وهي الأدنى حيث قدرت بـ 3,75 % لكلا المستويين فقط، فالمستوى التعليمي يؤثر في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء، لأن العلم يكسب الأفراد قيم وخبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات ايجابية وسلبية نحو موضوع معين، ويرجع هذا إلى كون إدارة أملاك الدولة تهتم بتشغيل الطاقات من ذوي المؤهلات والشهادات العلمية الذين يتمتعون بكفاءة مهنية و عملية.

الشكل رقم (5) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي



الجدول رقم (8) توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
15 %	12	إطار مسير
35 %	28	إطار
40 %	32	عون تحكم
10 %	08	عون تنفيذ
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين لنا بأن أكثر فئة حضوراً في عينتنا هم أعوان التحكم حيث بلغت نسبتهم بـ 40 %، تليها الإطارات بنسبة 35 %، في حين قدرت نسبة الإطارات المسيرة بـ 15 %، وفي الأخير نلاحظ بأن أقل فئة مهنية حاضرة في دراستنا هذه هي فئة أعوان التنفيذ بنسبة 10 %.

وعلى العموم يمكننا القول أن طبيعة العمل بإدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو يتميز بالتنوع في الوظائف والأنشطة وهذا ما يعكس اعتمادها على جميع الفئات المهنية والمستويات التعليمية و على الإطارات بغية تسيير الجيد للشؤون و الخدمات العامة للمديرية مما يخلق توازن بين عرض الخدمات و طلبها من طرف المواطنين و إرضاء مطالبهم.

الشكل رقم (6) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية

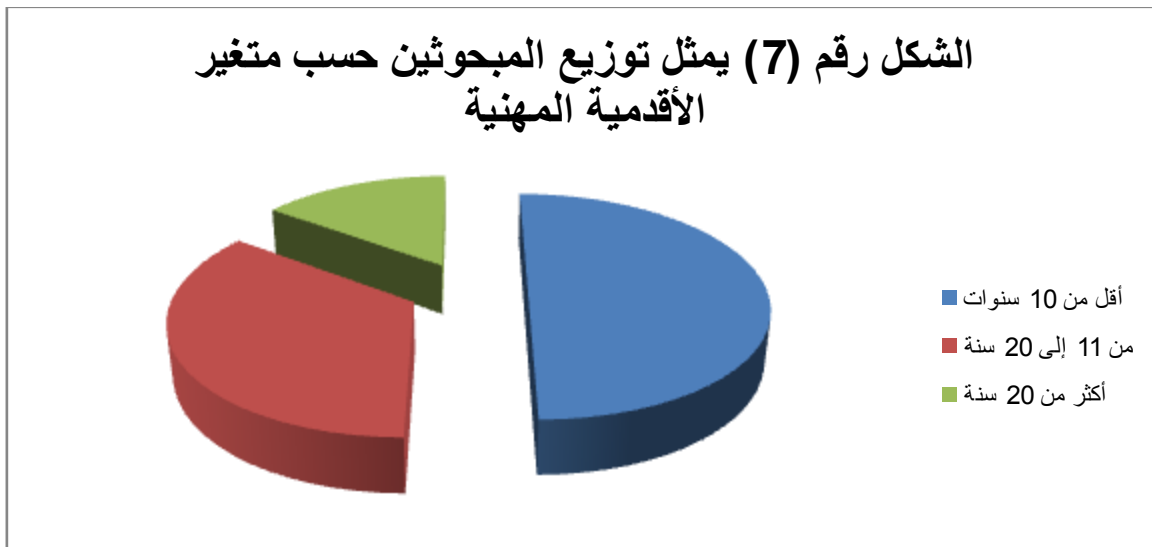


الجدول رقم (9) توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية المهنية
50 %	40	أقل من 10 سنوات
35 %	28	من 11 إلى 20 سنة
15 %	12	أكثر من 20 سنة
100 %	80	المجموع

بعد قراءتنا للجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية في منظمة إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو نلاحظ أن أغليبتهم يشتغلون في الم منظمة منذ أقل من 10 سنوات بنسبة 50 %، بالمقابل الأفراد ذوي الأقدمية المهنية من 11 إلى 20 سنة بلغت نسبتهم ب 35 %، وفي الأخير الموظفون الذين يملكون خبرة مهنية أكثر من 20 سنة بلغت نسبتهم 15 % وهذا راجع إلى سياسة التوظيف التي شاهدها إدارة أملاك الدولة في الأعوام الأخيرة ، كما أشرنا أنفا إلى تسوية الوضعية المهنية لخريجي الجامعات الحاملين لشهادات عليا في إطار إدماج المستنفدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي .

الشكل رقم (7) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية المهنية



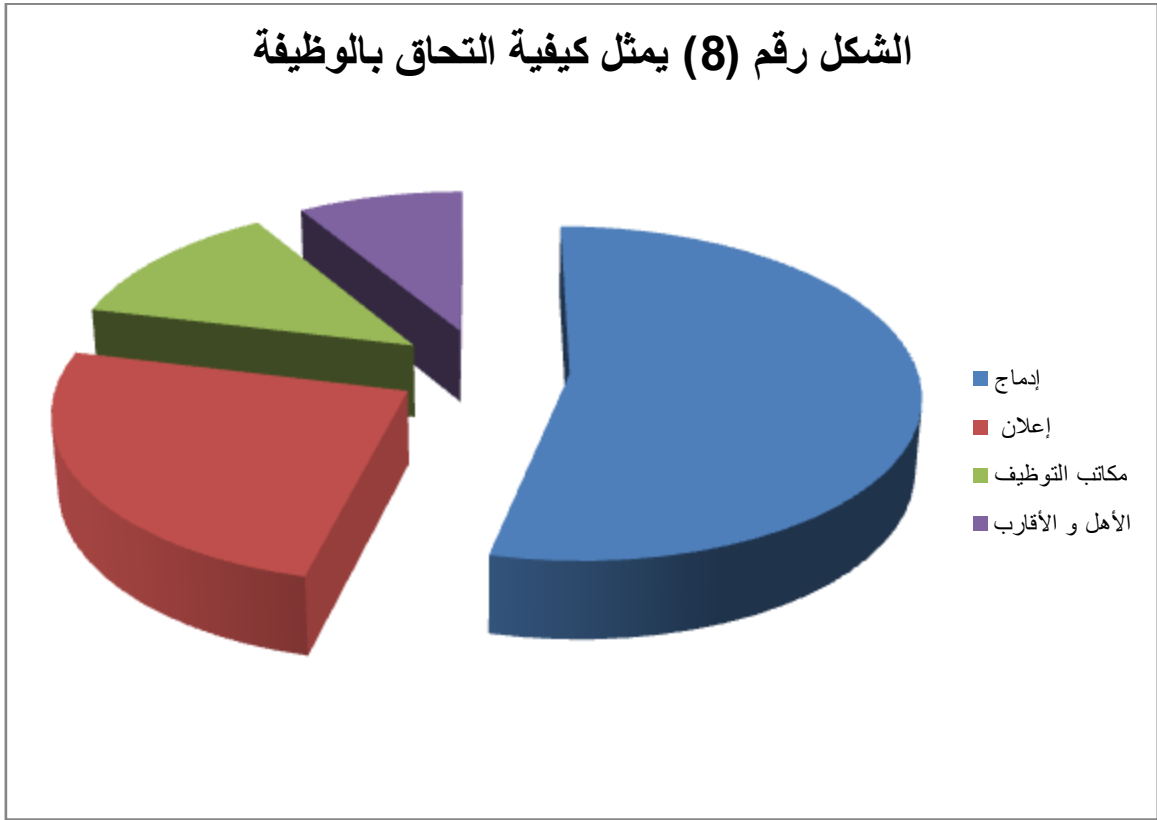
الجزء الثاني : يوضح إجراءات و مؤهلات عملية التوظيف

الجدول رقم (10) توزيع المبحوثين حسب متغير كيفية التحاق بالوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	كيفية التحاق بالوظيفة
53,75 %	43	إدماج
25 %	20	إعلان
12,50 %	10	مكاتب التوظيف
8,75 %	07	الأهل و الأقارب
100 %	80	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ بأن نسبة 53,75 % أكدوا لنا بأنهم التحقوا بالوظيفة في مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو عن طريق الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي وهذا راجع لسياسة التوظيف السابقة الذكر التي انتهجتها الدولة و أنظمتها و من بينها مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، بغية امتصاص البطالة لدى فئة الشباب في إطار إدماج المستنفدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي، تليها نسبة 25 % الذين تحصلوا على الوظيفة عن طريق الإعلان بفتح مسابقة وطنية للتوظيف، ثم نجد النسبة المقدرة بـ 12,50 % الذين التحقوا بالوظيفة عن طريق مكاتب التوظيف و من بينها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، كما نجد في الأخير نسبة 8,75 % التحقوا بالوظيفة عن طريق الأهل و الأقارب، و هذا ما نلاحظه و نفسره بتنوع طرق و أنماط التوظيف و استقطاب اليد العاملة المؤهلة التي تنتهجها الإدارة في عملية و إجراءات التوظيف.

الشكل رقم (8) يمثل كيفية التحاق بالوظيفة



الجدول رقم (11) يمثل توزيع المبحوثين حسب إجراء مقابلة وظيفية عند التحاق بالوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	إجراء مقابلة وظيفية
32,50 %	26	نعم
67,50 %	54	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 67,50 % من أفراد العينة لم يخضعوا للمقابلة الوظيفية وهذا راجع إلى التوظيف المباشر أو الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 و المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، في المقابل نجد نسبة 32,50 % من أفراد عينة البحث اجتازوا المقابلة الوظيفية قبل التحاقهم بالمناصب الوظيفية في مسابقات التوظيف التي نظمتها مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو .

الشكل رقم (9) يمثل إجراء مقابلة وظيفية عند التحاق بالوظيفة



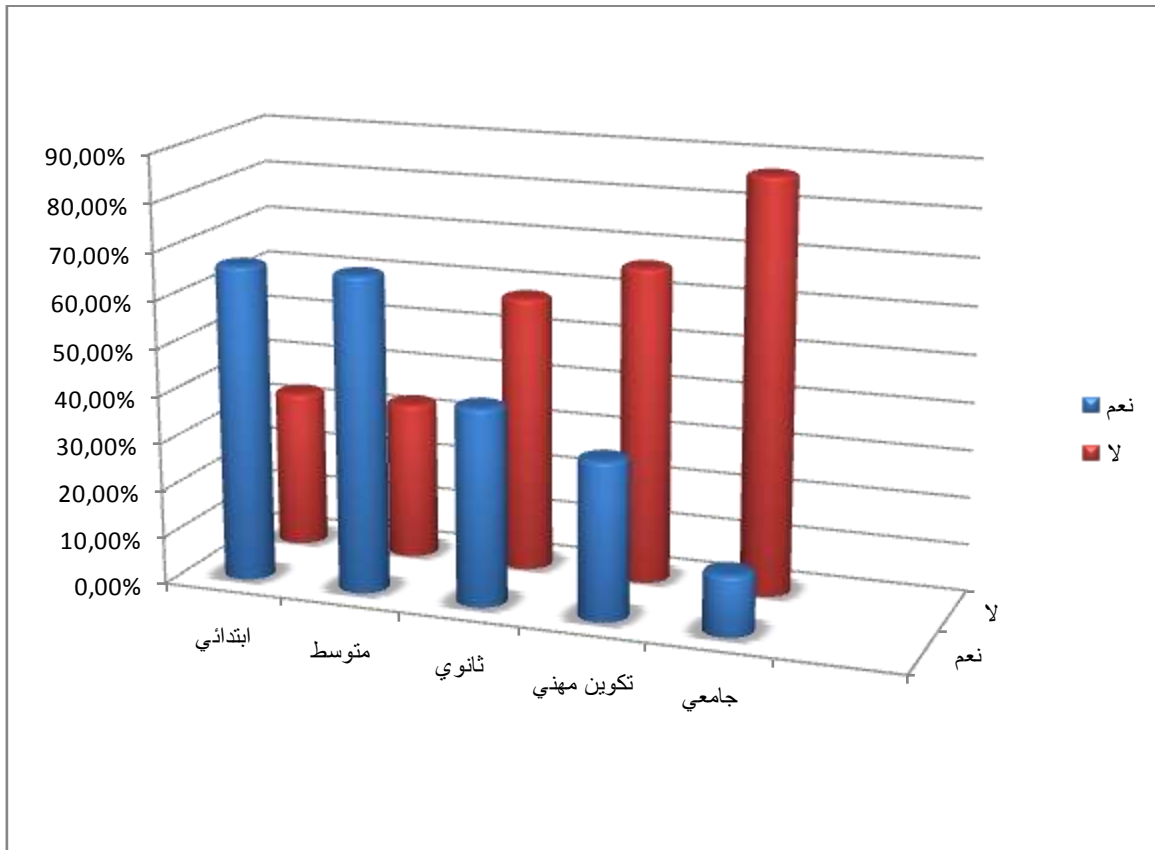
الجدول رقم (12) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي و الصعوبات التي صادفتهم عند الالتحاق بالوظيفة

الصعوبات / المستوى التعليمي	نعم	لا	المجموع
ابتدائي	2 % 66,66	1 % 33,33	3 % 100
متوسط	2 % 66,66	1 % 33,33	3 % 100
ثانوي	5 % 41,66	7 % 58,33	12 % 100
تكوين مهني	5 % 33,33	10 % 66,66	15 % 100
جامعي	6 % 12,76	41 % 87,23	47 % 100
المجموع	20 % 25	60 % 75	80 % 100

يبين لنا أن الجدول رقم (12) أن 75 % من أفراد عينة البحث لم يواجهوا أي صعوبات في الحصول على الوظيفة داخل المنظمة، خاصة ذوي الشهادات الجامعية الذين يمثلون نسبة 87,23 % ، و مقابل هذا نجد أن 25 % من أفراد عينة البحث صرحوا بمجموعة من العراقيل التي صادفوها في الحصول على المنصب أو الوظيفة، و هم من ذوي المستوى الابتدائي و المتوسط حيث يمثلون نفس نسبة بـ 66,66 % و هي أكبر نسبة، بينما يوضح الجدول أن الأفراد ذوي المستوى التعليمي الجامعي لم يواجهوا

أي صعوبات في الحصول على الوظيفة . سواء بتوظيفهم المباشر عن طريق الإدماج المهني لخريجي الجامعات ، و كونهم يتمتعون بمؤهلات علمية و تكوين عالي ي سمح بتوظيفهم دون تردد، و ذلك لكي تستفيد المنظمة من إمكانياتهم و معارفهم و مستواهم التعليمي .

الشكل رقم (10) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي و الصعوبات التي صادفتهم عند الالتحاق بالوظيفة



الجدول رقم (13) توزيع الأفراد حسب الجنس و كيفية التحاقهم بالمنظمة

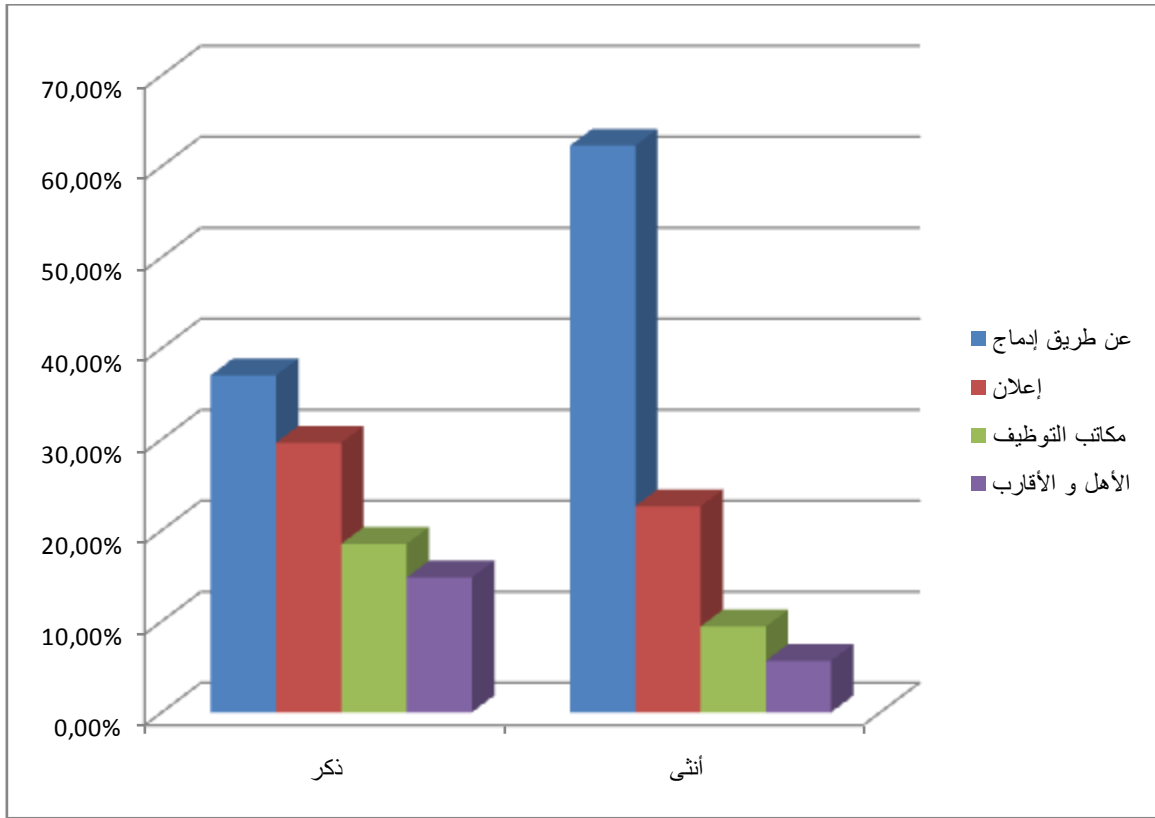
المجموع	الأهل و الأقارب	مكاتب التوظيف	إعلان	عن طريق إدماج	التحاقهم بالمنظمة	الجنس
27 % 100	4 14,81	5 % 18,51	8 % 29,62	10 % 37,03		ذكر
53 % 100	3 % 5,66	5 % 9,43	12 % 22,64	33 % 62,26		أنثى
80 % 100	7 % 8,75	10 % 12,50	20 % 25	43 % 53,75		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن 53,75 % من أفراد عينة البحث التحقوا بمناصب عملهم عن طريق الإدماج المهني أو في إطار إدماج المستفدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات و هذا ما تؤكد به نسبة الذكور المقدره بـ 37,03 % و الإناث بـ 62,26 %، ثم تليها نسبة أفراد العينة الذين التحقوا عن طريق الإعلان لمسابقات التوظيف المنظمة من طرف مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو بنسبة 25 % منهم نسبة 29,62 % ذكور و نسبة 22,64 % إناث، و تتبعها نسبة أفراد العينة الذين التحقوا بمناصب الشغل أو الحصول على الوظيفة عن طريق مكاتب التوظيف بنسبة تقدر بـ 12,50 % منهم 18,51 % ذكور و 9,43 % منهم إناث، و تمثل نسبة 8,75 % أدنى نسبة مسجلة في الجدول و هي تشمل المبحوثين الذين التحقوا بالمنظمة عن طريق الأهل والأقارب، و الملاحظ في الجدول أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث التحقت بالمنظمة عن طريق الإدماج المهني و

الإدماج الاجتماعي، هذا ما يدل على السياسة التي انتهجتها الإدارات العمومية في إدماج فئة العاملين ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل كونهم اكتسبوا الخبرة الميدانية.

كما يمكن تفسير بغالبية المترشحين لعملية التوظيف من جنس الإناث، راجع لكون هذه الفئة هي الأكثر تخرجا بالشهادات و المؤهلات المهنية من المؤسسات التعليمية و الجامعية. كما أنها تعمل و ترضى بالقليل، عكس فئة الذكور الذين يتطلبون الكثير و الأجر المرتفع، و الشروط الأخرى.

الشكل رقم (11) توزيع الأفراد حسب الجنس و كيفية التحاقهم بالمنظمة

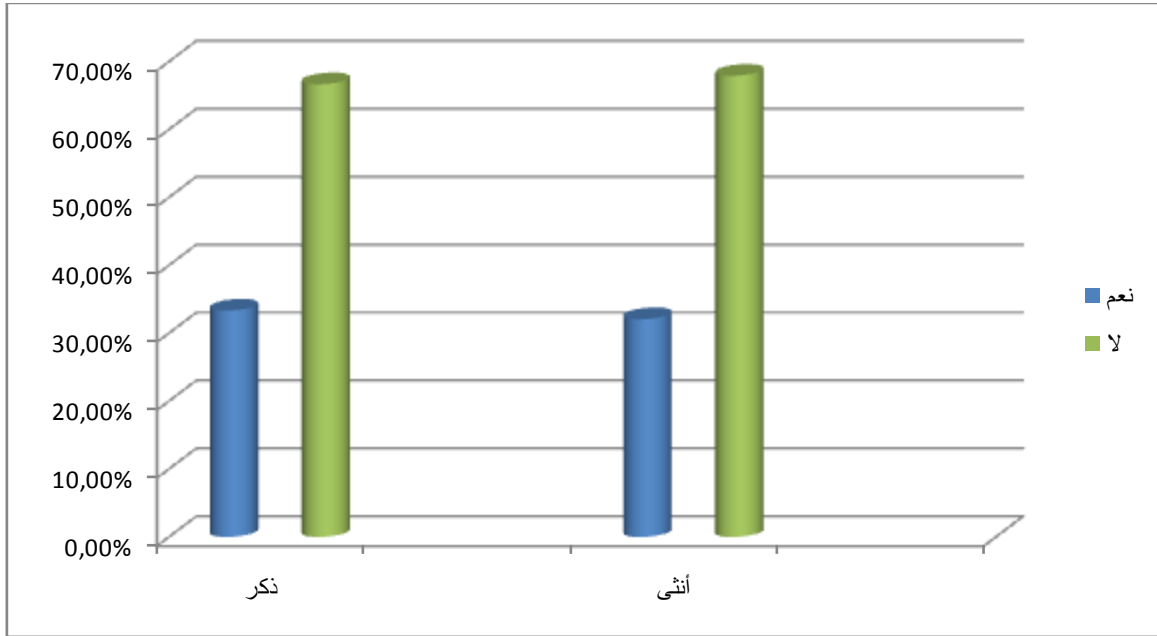


الجدول رقم (14) توزيع الأفراد حسب الجنس و إجراء مقابلة وظيفية

المجموع	لا	نعم	إجراء مقابلة
			الجنس وظيفية
27 % 100	18 % 66,66	9 % 33,33	ذكر
53 % 100	36 % 67,92	17 % 32,07	أنثى
80 % 100	54 % 67,50	26 % 32,50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 67,50 % من أفراد العينة لم يخضعوا للمقابلة الوظيفية قبل التحاقهم بالمناصب الشغل، و هذا ما تؤكد نسبة الذكور المقدره بـ 66,66 % و الإناث بـ 67,92 %، بينما نجد نسبة 32,50 % من أفراد عينة البحث اجتازوا المقابلة الوظيفية قبل التحاقهم بالمناصب الشاغرة المتمثلة في نسبة الذكور المقدره بـ 33,33 % و نسبة الإناث المقدره بـ 32,07 %، و الملاحظ في هذا الجدول كون أغلبية أفراد العينة لم يخضعوا للمقابلة الوظيفية قبل التحاقهم بالمناصب الشغل لإدماجهم المباشر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 و المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، و بمقتضى التعليمه الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات .

الشكل رقم (12) يمثل توزيع الأفراد حسب الجنس و إجراء مقابلة وظيفية

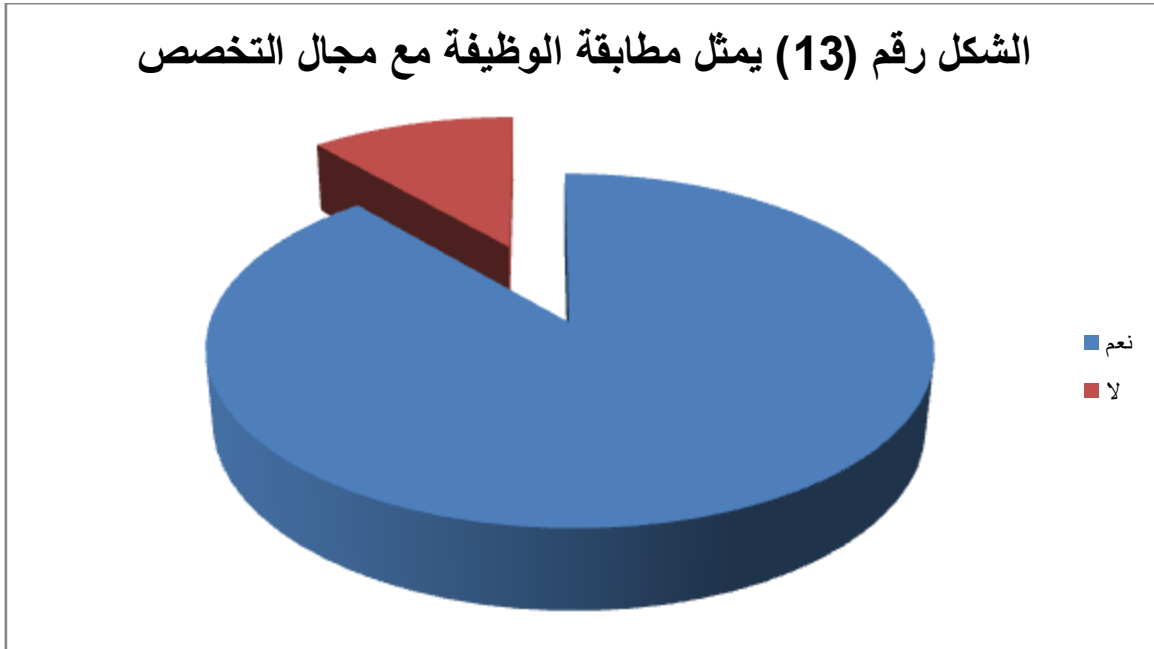


الجدول رقم (15) يمثل مطابقة الوظيفة بالمجال التخصص

النسبة المئوية	التكرارات	مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص
% 88,75	71	نعم
% 11,25	9	لا
% 100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأن الوظيفة المكلفة لهم مطابقة مع مجال تخصصهم يمثلون أعلى نسبة و التي تقدر بـ 88,75 %، في حين سجلت أقل نسبة عند الذين أعلنوا بأن الوظيفة التي منحت لهم ليست مطابقة بمجال تخصصهم بنسبة 11,25 %، و هذا بما تتميز به الإدارة باحترام معايير و إجراءات التوظيف بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، إلا في بعض الاستثناءات لضرورة الخدمة في المنظمة.

الشكل رقم (13) يمثل مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص



الجدول رقم (16) يمثل طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عملية التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عملية التوظيف
7,50 %	6	القدرات المهنية
45 %	36	المؤهلات العلمية (الشهادة)
45 %	36	الخبرة المهنية
2,50 %	2	المحسوبية و المحاباة
100 %	80	المجموع

بعد قراءتنا للجدول أعلاه الذي يبين لنا توزيع أفراد عينة البحث حسب طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عمليات التوظيف في مؤسسة إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، نلاحظ أن أغلبية مجموع مفردات البحث صرحت بلبن إجراءات التوظيف في مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو تعتمد في الأساس على المؤهلات العلمية (الشهادات) و المستوى العلمي المطلوب في شروط التوظيف، و كذا الخبرة المهنية المكتسبة التي تساعد المترشحين للوظيفة في اكتساب نقاط إضافية لصالحهم و المقدره بنسبة 45 % لكلا الاقتراحين، بالمقابل نجد نسبة 7,50 % من أفراد عينة البحث أعلنوا بأن طريقة إجراءات التوظيف في المديرية تعتمد على القدرات المهنية و هذه الفئة هي التي توظف كأعوان مهنيين و حراس و سائقي السيارات حيث تضع لهم الإدارة شرط التمتع بالقدرات المهنية ضمن الشروط الأساسية للحصول على الوظيفة من أجل السهر على أداء واجبهم المهني على أحسن وجه كأعوان الوقاية و الحراسة، وفي الأخير نجد أقل نسبة و المقدره بـ 2,50 % من أفراد عينة البحث عبروا عن الطريقة التي تعتمد عليها مديرية أملاك الدولة في إجراءات عمليات التوظيف على المحسوبية و المحاباة.

الشكل رقم (14) يمثل طريقة و إجراءات التي تعتمد عليها عملية التوظيف

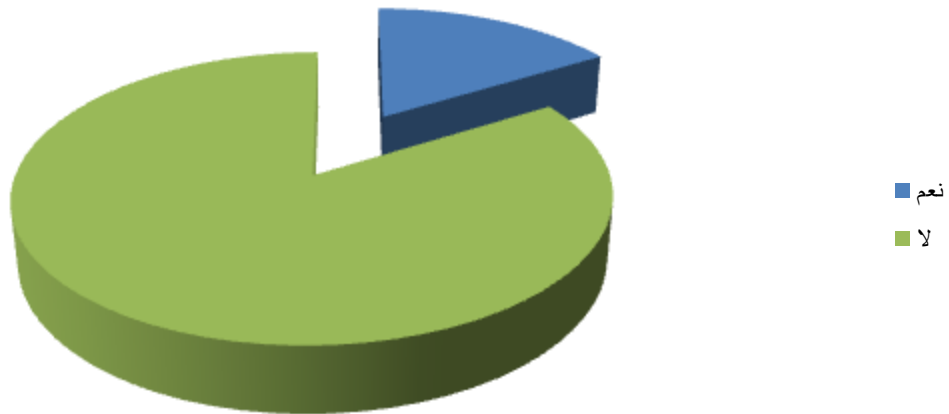


الجدول رقم (17) يمثل تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	تأثير العوامل الشخصية في عمليات التوظيف
21,25 %	17	نعم
78,75 %	63	لا
100 %	80	المجموع

يبين لنا الجدول رقم (17) المبين أعلاه أن نسبة 78,75 % أغلب أفراد عينة البحث لم تؤثر فيهم العلاقات الشخصية كالمحابة و المحسوبية في مسابقات وإجراءات التوظيف و الحصول على الوظيفة داخل المؤسسة، بالمقابل نجد هنا أن النسبة المقدرة بـ 21,25 % من أفراد عينة البحث صرحوا بأن هناك تأثير العوامل الشخصية في عمليات التوظيف و هي نسبة ضئيلة جداً، و هذا طبعاً راجع إلى مبدأ العدالة و المساواة و الشفافية التي تطبقها الإدارة في إجراء عمليات التوظيف الذي يؤدي إلى نجاعة و فعالية سياسة التوظيف لدى المؤسسات العمومية الخاضعة لقطاع الوظيف العمومي.

الشكل رقم (15) يمثل تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف



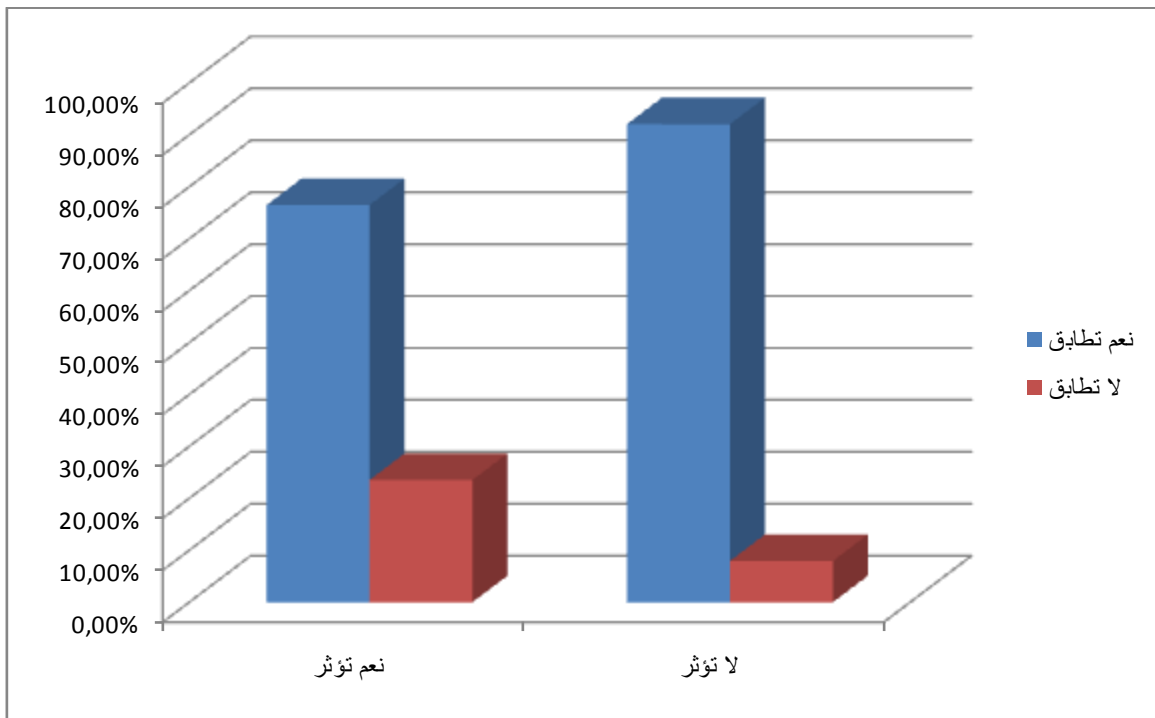
الجدول رقم (18) توزيع الأفراد حسب تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف
و مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص

المجموع	لا	نعم	مطابقة الوظيفة مع مجال
			تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف
17 % 100	4 % 23,52	13 % 76,47	نعم
63 % 100	5 % 7,93	58 % 92,06	لا
80 % 100	9 % 11,25	71 % 88,75	المجموع

تشير نتائج الجدول المبين أعلاه رقم (18) أن نسبة 88,75 % من أفراد عينة البحث أدلوا بتصريحاتهم بأن الوظيفة المكلفة لهم مطابقة مع مجال تخصصهم ، و هذا ما تؤكد نسبة أفراد العينة التي لم تؤثر فيهم العلاقات الشخصية في مسابقات و إجراءات التوظيف و الحصول على الوظيفة داخل المؤسسة بالنسبة المقدرة بـ 92,06 % و فئة أفراد العينة التي أثرت فيهم العلاقات الشخصية في مسابقات و إجراءات التوظيف بنسبة 76,47 %، بينما في المقابل نجد نسبة 11,25 % من أفراد عينة البحث القائلين بأن الوظيفة المتاحة لهم لم تكن مطابقة بمجال تخصصهم حيث تدعمها فئة الذين عبروا بأن العوامل الشخصية تؤثر في مسابقات التوظيف بنسبة المقدرة بـ 23,52 %، و سجلت أدنى نسبة وهي 7,93 % لدى أفراد عينة البحث الذين يرون أن العوامل الشخصية لا تؤثر في مسابقات التوظيف. و الملاحظ من الجدول أن أغلبية أفراد العينة يرون أن وظائفهم و مناصبهم تتناسب مع مجال تخصصهم و قدراتهم العلمية و العملية و ذلك لأن

الإدارة تراعي ظروف عمالها و تعمل على وضع كل فرد في المكان المناسب له لضمان اندماجه و تأقلمه في المؤسسة، و هذا يولد فيهم الشعور بالرضا و يحفزهم على تحسين أدائهم.

الشكل رقم (16) يمثل توزيع الأفراد حسب تأثير العوامل الشخصية في مسابقات التوظيف و مطابقة الوظيفة مع مجال التخصص



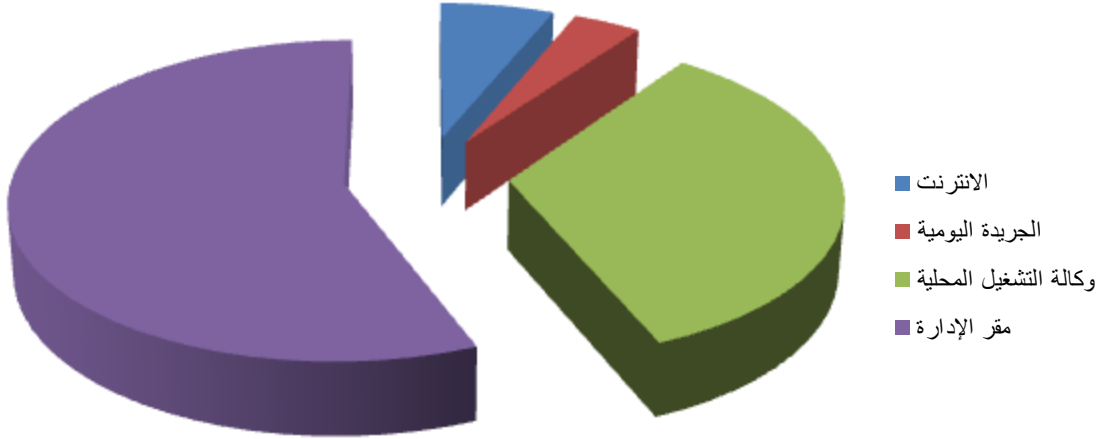
الجزء الثالث : التعليمات و الوسائل المتبعة في عملية التوظيف

الجدول رقم (19) يمثل مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف
6,25 %	5	الانترنت
3,75 %	3	الجريدة اليومية
33,75 %	27	وكالة التشغيل المحلية
56,25 %	45	مقر الإدارة
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (19) أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث سجلت لدى المبحوثين الذين اضطلعوا على الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف بمقر مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو بنسبة تقدر بـ 56,25 %، و هذا قبل انتهاء المديرية سياسة الإدماج التي فرضتها و أقرتها الدولة على المنظمات و الإدارات العمومية. تليها مباشرة نسبة 33,75 % من المبحوثين الذين قرؤوا الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف في وكالات التشغيل المحلية، ثم تأتي نسبة 6,25 % من أفراد العينة المطلعين على الإعلان على شبكة الانترنت و مواقع التواصل الاجتماعي، و في الأخير نجد أدنى نسبة المسجلة لدى فئة المطلعين للإعلان في الجرائد اليومية بنسبة المقدرة بـ 3,75 % . و هذا ما يفسر بأن المنظمة أو الإدارة تسهر على تتبع خطوات و إجراءات التوظيف المتمثلة في الإعلانات الرسمية في مختلف نقاط التواصل و الاتصال الاجتماعي لعرض الإعلان على أوسع نطاق ممكن الوصول إليه.

الشكل رقم (17) يمثل مكان عرض الإعلان الخاص
بمسابقة التوظيف

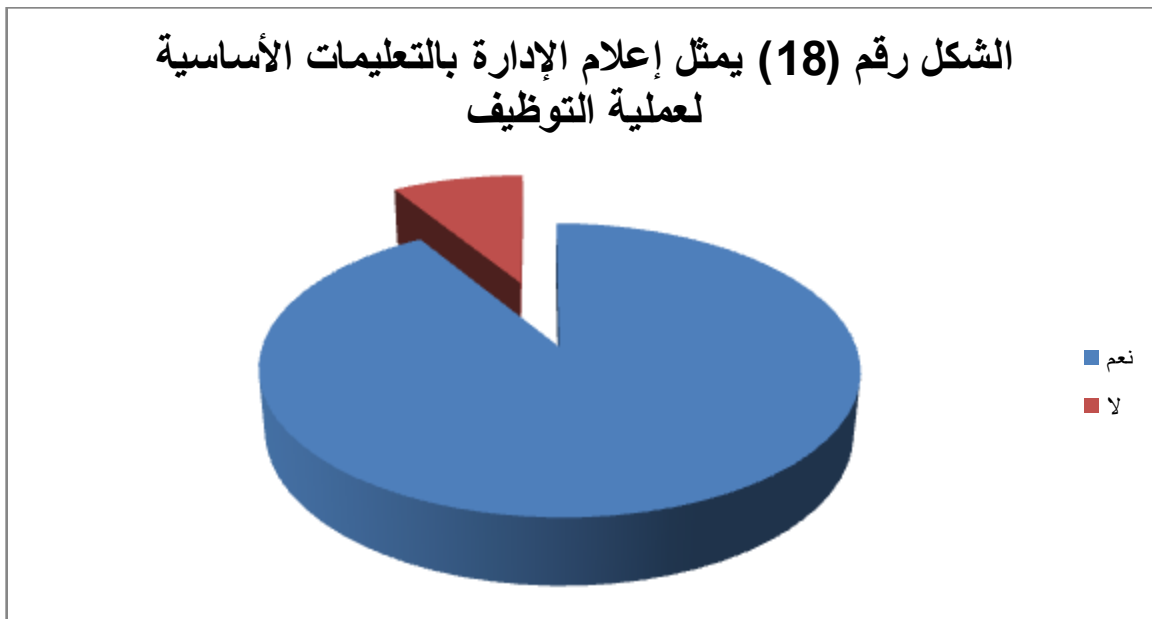


الجدول رقم (20) يمثل إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف
% 91,25	73	نعم
% 8,75	7	لا
% 100	80	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 91,25 % من مجموع مفردات عينة البحث صرحت بأن إدارة المنظمة و المصالح الرئيسية في عملية التوظيف قد تمت بإبلاغهم على التعليمات أو الشروط الأساسية التي يجب أن تتخذ في إجراءات عمليات التوظيف التي تقوم بها مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو و ما هي التدابير اللازمة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار، و هذا من أجل التسيير الحسن و الموفق للعملية و إجراء المسابقة في أحسن الظروف الملائمة، بينما في المقابل نجد نسبة المقدره بـ 8,75 % من أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأنهم لم يتلقوا التعليمات الأساسية و الضرورية للمشاركة في عمليات التوظيف.

الشكل رقم (18) يمثل إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف



الجدول رقم (21) توزيع الأفراد حسب مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة
التوظيف و إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف

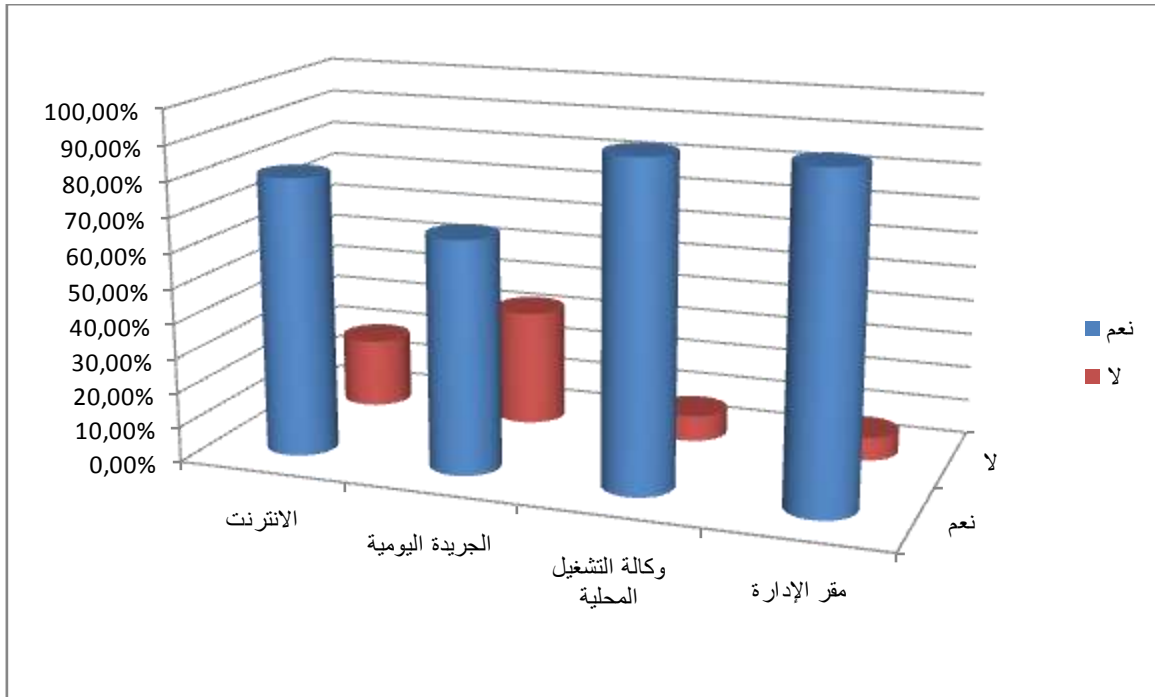
المجموع	لا	نعم	إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف
5 % 100	1 % 20	4 % 80	الانترنت
3 % 100	1 % 33,33	2 % 66,66	الجريدة اليومية
27 % 100	2 % 7,40	25 % 92,59	وكالة التشغيل المحلية
45 % 100	3 % 6,66	42 % 93,33	مقر الإدارة
80 % 100	7 % 8,75	73 % 91,25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 91,25 % من أفراد عينة مجتمع البحث صرحوا بأن الإدارة عرفتهم أو أبلغتهم عن التعليمات الأساسية لعملية التوظيف، و هذا ما تؤكد نسبة أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأنهم اضطلعوا على الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف بمقر مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو بنسبة تقدر بـ 93,33 %، ثم تليها نسبة 92,59 % من المبحوثين الذين قرؤوا الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف في وكالات التشغيل المحلية، ثم تأتي نسبة 66,66 % من أفراد العينة المطلعين على الإعلان على شبكة الانترنت و مواقع التواصل الاجتماعي، و في الأخير نجد أدنى نسبة

المسجلة لدى فئة المطلعين للإعلان في الجرائد اليومية بنسبة المقدرة بـ 4 % و مقابل هذا نجد نسبة 8,75 % من أفراد عينة البحث أنهم صرحوا بعدم إبلاغ الإدارة لهم بالتعليمات الأساسية الخاصة بمسابقة عملية التوظيف و هذا ما تثبتته فئة المبحوثين الذين اضطلعوا على الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف في الجرائد اليومية بنسبة 33,33 %، و نسبة 20 % الذين اضطلعوا على الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف في الشبكة العنكبوتية الإنترنت، تليها نسبة 7,40 % من فئة المبحوثين الذين وجدوا إعلان لمسابقة التوظيف في الوكالات المحلية، في الأخير نجد نسبة 6,66 % من أفراد عينة المبحوثين الذين وجدوا إعلان عن التوظيف في مقر الإدارة.

و هذا ما نفسره بأن الإدارة تقوم بالتوجيهات و التعليمات أكثر لفئة المبحوثين الذين تقدموا لمقر الإدارة بغية الاستفسار عن مسابقة التوظيف المعلنة من طرف الإدارة.

الشكل رقم (19) يمثل توزيع الأفراد حسب مكان عرض الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف و إعلام الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف

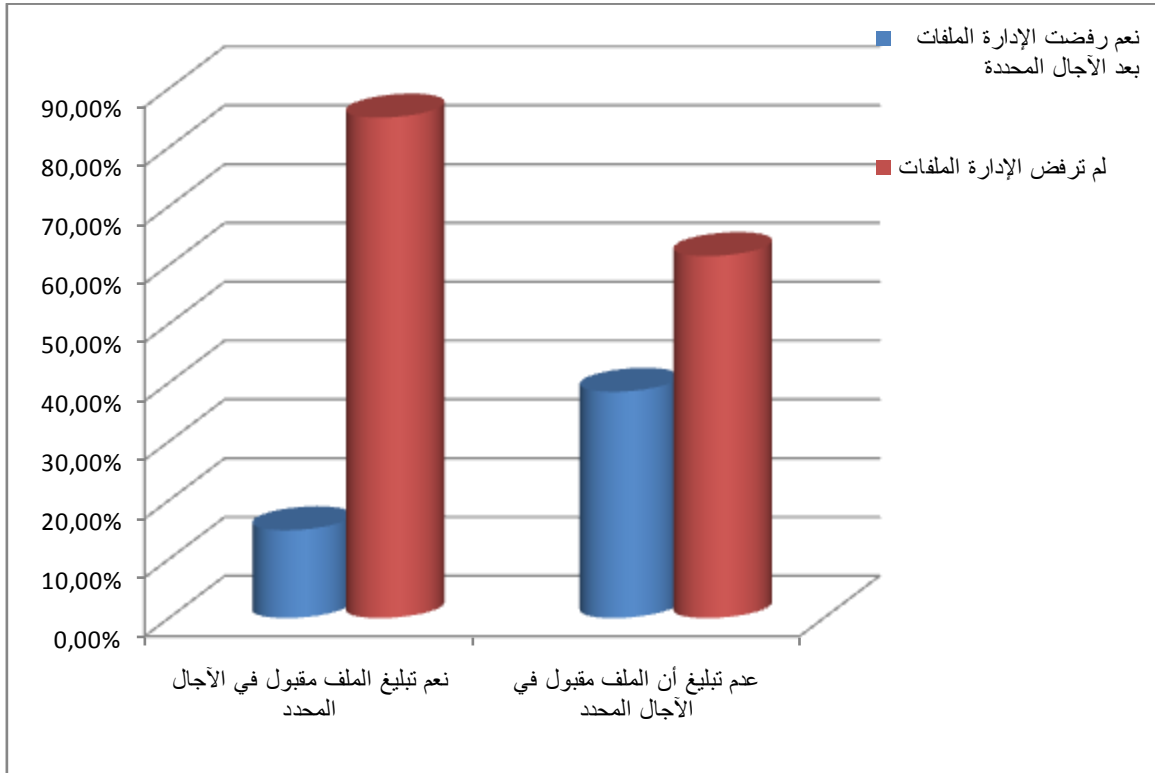


الجدول رقم (22) توزيع الأفراد حسب تبليغ أن الملف مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة و رفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة

المجموع	لا	نعم	تبليغ أن الملف مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة رفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة
67 % 100	10 % 14,92	57 % 85,07	نعم
13 % 100	5 % 38,46	8 % 61,53	لا
80 % 100	15 % 18,75	65 % 81,25	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (22) أن نسبة 81,25 % من أفراد عينة البحث تم إبلاغهم بقبول ملفهم في الآجال المحدد ، هذا ما تؤكد فئة أفراد العينة الذين صرحوا بأن الإدارة رفضت الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة بنسبة 85,07 %، و فئة الذين صرحوا بأن الإدارة لم ترفض الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة بنسبة 61,53 %، و من جهة أخرى نجد نسبة 18,75 % من فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الإدارة لم تبلغ بأن الملفات مقبولة في الوقت المحدد للمسابقة و هذا ما تدعمه نسبة المبحوثين الذين أعلنوا أن الإدارة لم ترفض الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة بنسبة المقدرة بـ 38,46 %، و تليها نسبة 14,92 % من أفراد العينة الذين صرحوا بأن الإدارة رفضت الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة. و هذا مما يعني أن الإدارة و مصلحة المستخدمين و تحسين المستوى المخصصة لاستقبال ملفات المترشحين تخبرهم مباشرة بأن ملفاتهم كاملة أو ناقصة الوثائق بعد تفقدها و تفحصها جيدا عند تسليمها لهم.

الشكل رقم (20) يمثل توزيع الأفراد حسب تبليغ أن الملف مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة و رفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة

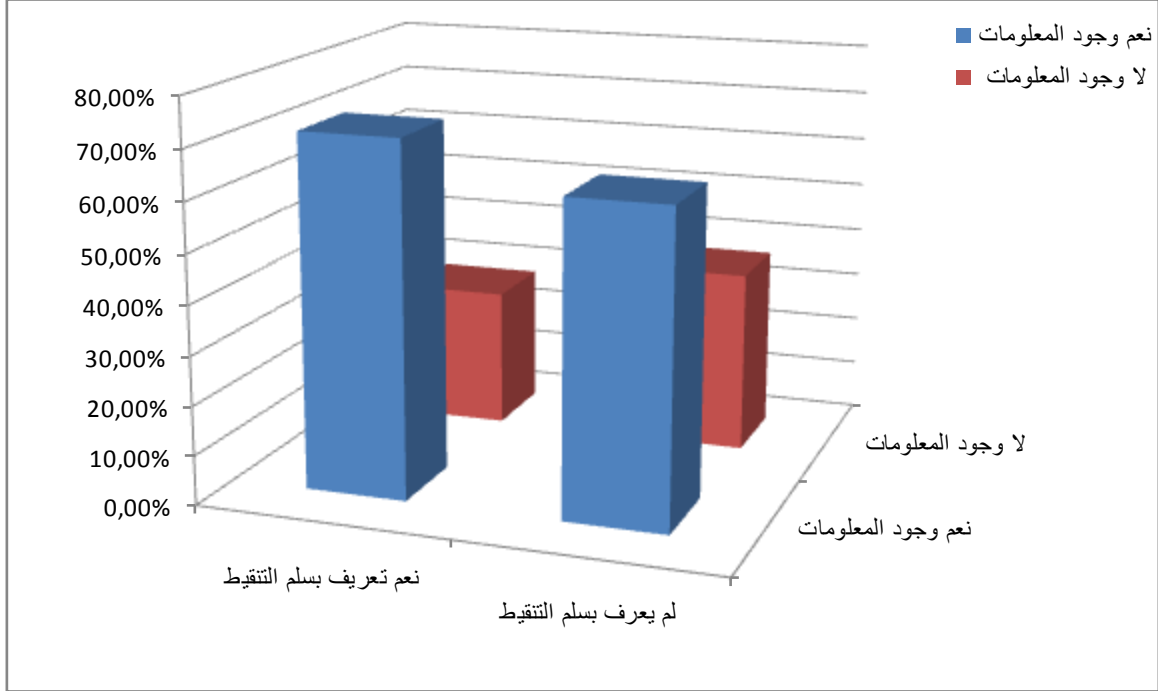


الجدول رقم (23) توزيع الأفراد حسب تعريف بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة و وجود المعلومات الخاصة بالمنصب الشاعر في الإعلان

المجموع	لا	نعم	وجود المعلومات الخاصة بالمنصب
			تعريف بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة الشاعر في الإعلان
53	15	38	نعم
% 100	% 28,30	% 71,69	
27	10	17	لا
% 100	% 37,03	% 62,96	
80	25	55	المجموع
% 100	% 31,25	% 68,75	

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (23) المبين أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين وجدوا المعلومات الخاصة بالمنصب الشاعر في الإعلان و و تقدر بنسبة 68,75 %، و يتأكد هذا لدى أفراد العينة الذين تم تعريفهم بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة بنسبة 71,69 % و نسبة 62,96 % لأفراد العينة الذين لم يتم إعلامهم و تعريفهم بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة، في حين نجد أن النسبة المتبقية من المبحوثين والمقدرة بـ 31,25 % ترى عكس الفئة الأولى هم الذين لم يجدوا المعلومات الخاصة بالمنصب الشاعر في الإعلان حيث تدعمها نسبة 37,03 % من أفراد العينة الذين لم يتم إعلامهم و تعريفهم بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة، و يمكن تفسير ارتفاع نسبة أفراد العينة الذين وجدوا المعلومات الخاصة بالمنصب الشاعر في الإعلان أنه ينشر كل المعلومات الخاصة و الشروط المتعلقة بالمنصب الشاعر فيه.

الشكل رقم (21) يمثل توزيع الأفراد حسب تعريف بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة و وجود المعلومات الخاصة بالمنصب الشاغر في الإعلان



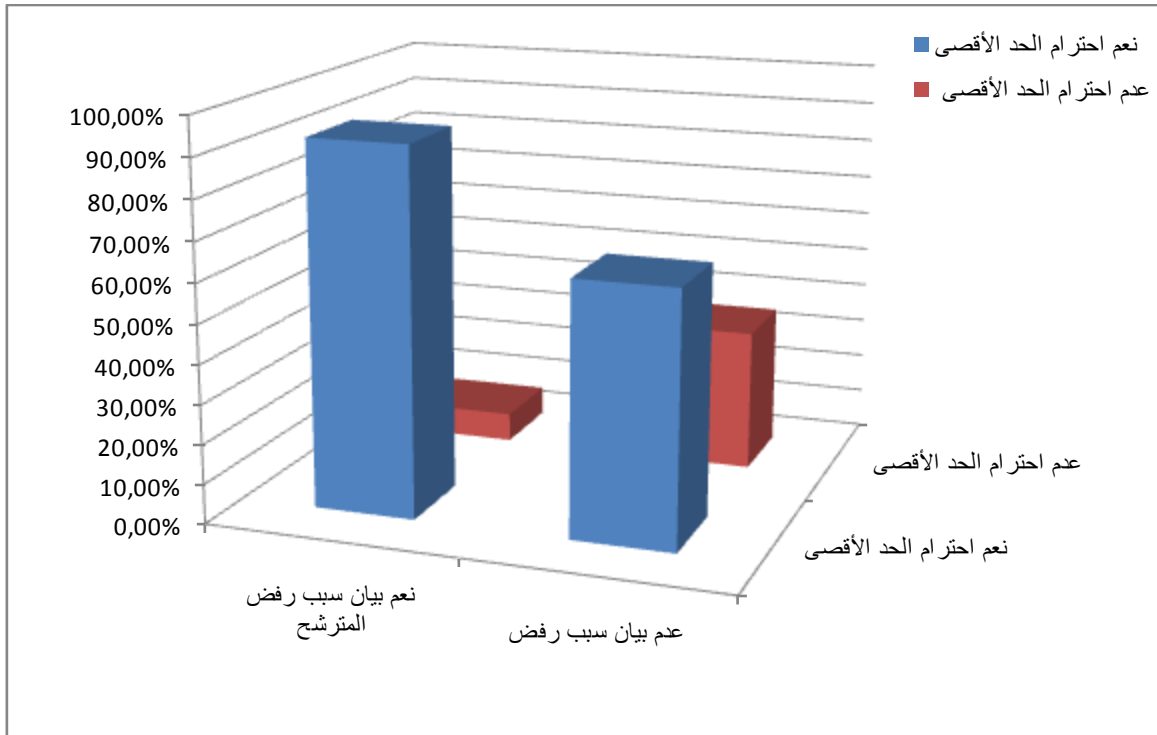
الجدول رقم (24) توزيع الأفراد حسب احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشح
و بيان سبب رفض المترشح في المسابقة

المجموع	لا	نعم	احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشح
			بيان سبب رفض المترشح في المسابقة
55 % 100	4 % 7,27	51 % 92,72	نعم
25 % 100	9 % 36	16 % 64	لا
80 % 100	13 % 16,25	67 % 83,75	المجموع

تأكد النتائج الإحصائية المتحصل عليها من الدراسة الميدانية و المدونة أعلاه بالجدول رقم (24) أن جل المبحوثين بنسبة تقدر بـ 83,75 % يقرون أنه تم احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشح ، وتدعمها فئة المبحوثين بنسبة 92,72 % الذين يقرون بيان سبب رفض المترشح في المسابقة، بينما جاءت النسبة الثانية المقدرة بـ 16,25 % معاكسة للأولى وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالأولى ، و تدعمها أيضا نسبة المقدرة بـ 36 % هم الذين يقرون بعدم وجود بيان سبب رفض المترشح للمسابقة، ومنه يمكن القول أن هذه النتائج دائما و بالاعتماد على العوامل السالفة الذكر أن إدارة أملاك الدولة تأخذ في الحسبان كل العوامل والظروف الأساسية لإنجاز عملية التوظيف ، و تبين سبب الرفض للمترشح و الملفات الناقصة الوثائق أو التي تصل بعد الآجال المحدد فهي تسعى جاهدة لتطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية لعملية التوظيف، الأمر الذي يجعل

الموظف يقدم ويباشر مهامه بكل متابرة وجدية و إتقان من أجل تحقيق المزيد من الإشباع لحاجاته المادية والنفسية والاجتماعية وبالتالي تحسين أداءه وأداء مؤسسته .

الشكل رقم (22) يمثل توزيع الأفراد حسب احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشيح و بيان سبب رفض المترشح في المسابقة

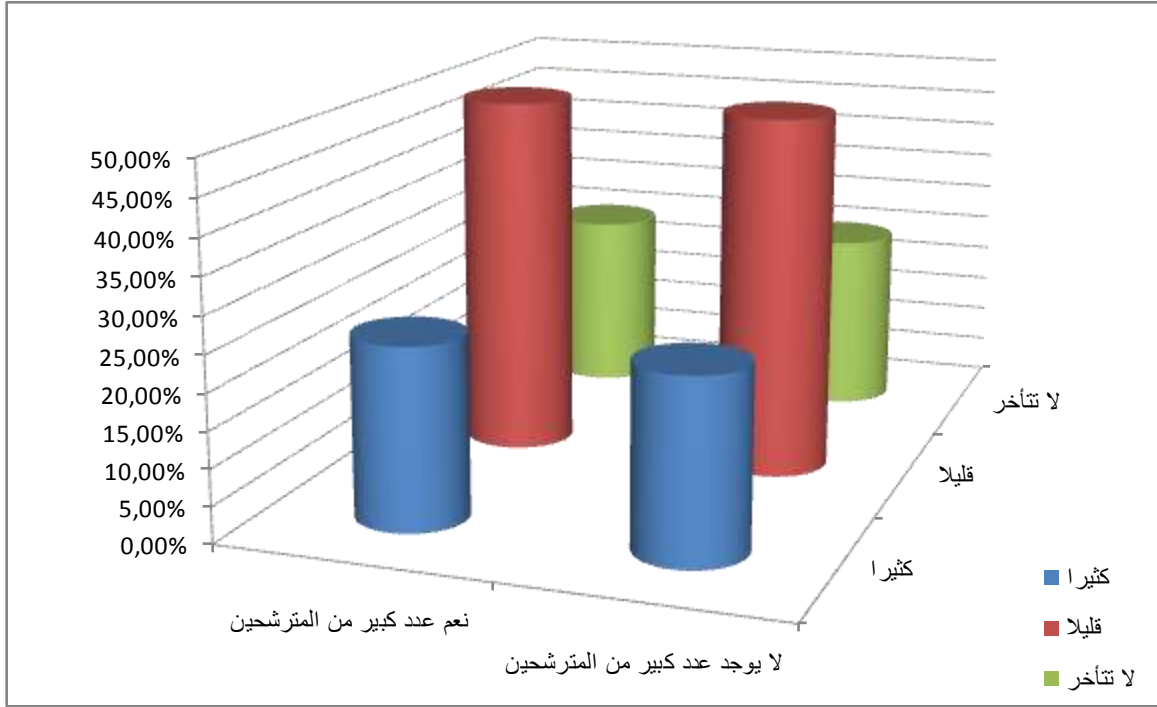


الجدول رقم (25) توزيع الأفراد حسب لقاء بعدد كبير من المترشحين
و تأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف

المجموع	لا تتأخر	قليلا	كثيرا	تأخر الإدارة في إنجاز
				لقاء بعدد كبير من المترشحين عملية التوظيف
60	15	30	15	نعم
% 100	% 25	% 50	% 25	
20	5	10	5	لا
% 100	% 25	% 50	% 25	
80	20	40	20	المجموع
% 100	% 25	% 50	% 25	

تبين نتائج الإحصائية المتعلقة ب لقاء عدد كبير من المترشحين عند المشاركة في مسابقة التوظيف و تأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف الواردة في الجدول رقم (25) والأعمدة البيانية في الشكل رقم (23) أن أغلب أفراد مجتمع البحث أدلوا بأن الإدارة تؤخر قليلا في إنجاز عملية التوظيف بنسبة تقدر بـ 50 % و هذا ما تدعمه فئتين كانت إجابتهن موجهة إلى البدائل " نعم " ثم " لا " بنسب متساوية و المقدرة بـ 25 % لكلتهما و المصرحة بأن هناك لقاء عدد كبير من المترشحين عند اجتياز المسابقة، أما المبحوثين الذين يرون أن الإدارة تتأخر كثيرا و لا تتأخر فهم مقدرون بنسب 25 % للحالتين و هذا ما تؤكدته نسب المبحوثين الذين أشاروا إلى البدائل "نعم" و "لا" بنسب متساوية و المقدرة بـ 25% الذين يرون أن هناك لقاء عدد كبير من المترشحين عند اجتياز المسابقة، ونستطيع تفسير هذه النتائج بأن الإدارة تتأخر قليلا في إنجاز عملية التوظيف و هذا راجع إلى التنسيق بمصالح المراقبة لمفتشية الوظيف العمومي و المراقب المالي لأخذ تأشيرة إجراءات عملية التوظيف.

الشكل رقم (23) يمثل توزيع الأفراد حسب لقاء بعدد كبير من المترشحين و تأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف



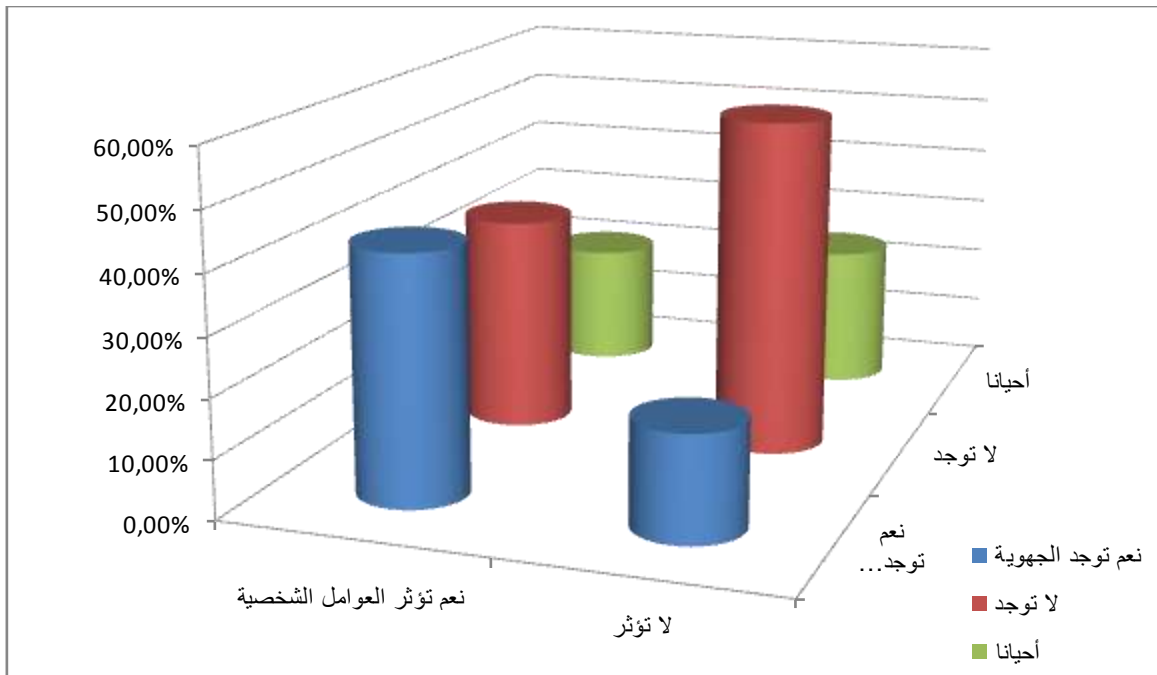
الجدول رقم (26) توزيع الأفراد حسب تأثر العوامل الشخصية في عملية التوظيف
و معيار الجهوية

المجموع	أحيانا	لا توجد	نعم توجد	معيار الجهوية تأثر العوامل الشخصية في التوظيف
19 % 100	4 % 21,05	7 % 36,84	8 % 42,10	نعم
61 % 100	15 % 24,59	35 % 57,37	11 % 18,03	لا
80 % 100	19 % 23,75	42 % 52,50	19 % 23,75	المجموع

تدل النتائج الإحصائية المتعلقة بتأثر العوامل الشخصية في عملية التوظيف و معيار الجهوية والمدونة بالجدول رقم (26) والشكل رقم (24) أن معظم المبحوثين في هذه الدراسة و المقدرة بنسبة 52,50 % يقرون أنه لا يوجد معيار الجهوية في مسابقات التوظيف و تؤكد هذا لدى فئة المبحوثين الذين يقرون أن العوامل الشخصية لا تؤثر في عمليات التوظيف بنسبة المقدرة بـ 57,37 %، بينما سجلت نسبة 23,75 % لدى أفراد العينة الذين يرون أنه توجد الجهوية في عمليات و إجراءات التوظيف في المديرية و هذا ما تؤكدته نسبة المقدرة بـ 42,10 % من أفراد العينة الذين يرون أن العوامل الشخصية تؤثر في عملية التوظيف، و في الأخير نجد نسبة مماثلة لسابقتها و المقدرة بـ 23,75 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك أحيانا معيار الجهوية في عمليات و إجراءات التوظيف التي تدعمها فئة أفراد العينة المقدرة بـ نسبة 24,59 % المصرحة بأنه ليس هناك تأثير للعوامل الشخصية في عمليات و إجراءات التوظيف، على هذا الأساس

يمكن تفسير هذه النتائج وعلى الخصوص النسبة الأولى التي نرى أنها مرتفعة وإيجابية وهذا يعود إلى غياب معيار الجهوية في مسابقات التوظيف في الإدارة والتي تسمح للمترشحين بالمشاركة بكامل الحرية في مسابقات التوظيف دون تحيز لفئة دون الأخرى و لا يؤخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المترشحين، و هذا راجع لمتابعة وسهر مصالح المراقبة للتوظيف العمومي لعمليات التوظيف الهادفة لتطبيق مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بمناصب الوظيفة العمومية ، و احترام الشروط البيداغوجية أو شروط المؤهلات المنصوص عليها في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية ، كذا اعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف بغرض ضمان شفافية التوظيف، لانتقاء أحسن للعنصر البشري، دون الوقوف عند الإجراءات الشكلية، بحيث يجب أن تتوفر فيهم الجدية، بعيدا عن المحسوبية والمحاباة و الجهوية.

الشكل رقم (24) يمثل توزيع الأفراد حسب تأثر العوامل الشخصية في عملية التوظيف و معيار الجهوية

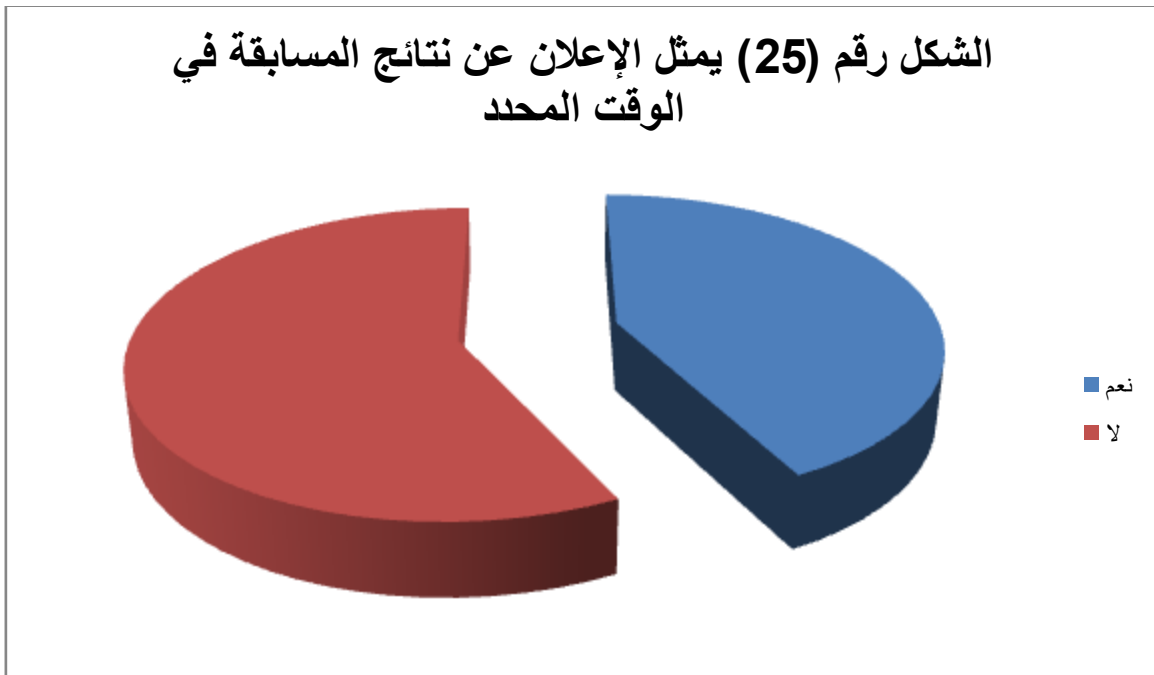


الجدول رقم (27) يمثل الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد

النسبة المئوية	التكرارات	الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد
% 42,50	34	نعم
% 57,50	46	لا
% 100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 57,50 % من أفراد عينة البحث صرحوا بأن الإدارة لم تعلن عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد، في حين سجلت أقل نسبة عند الذين أعلنوا بأنه تم الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد بنسبة تقدر بـ 42,50 % ، و هذا راجع أن المديرية تعمل بالتنسيق مع لجان المراقبة و المتابعة بأخذ تأشيرة إجراءات عملية التوظيف و هي كل من مفتشية الوظيفة العمومية المحلية و المراقب المالي، هذا ما يفسر بعدم إعلان النتائج في آجاله المحددة.

الشكل رقم (25) يمثل الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد



الجدول رقم (28) يمثل استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب

النسبة المئوية	التكرارات	استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب
6,25 %	5	نعم
93,75 %	75	لا
100 %	80	المجموع

توضح نتائج الجدول رقم (28) المبين أعلاه أن أغلبية من المبحوثين المقدره بنسبة 93,75 % من أفراد عينة البحث لهم ردود إيجابية على هذا السؤال والذي يتعلق بعدم اللجوء أو الاستعانة بالمعارف الشخصية، في حين نجد أدنى نسبة المقدره بـ 6,25 % أدلوا بتصريحاتهم أنهم اعتمدوا في مسابقات توظيفهم على الاستعانة بالمعارف الشخصية و هذا ما توضحه النسبة المنخفضة. ويمكن أن نفسر هذه النتيجة بحصول فئة الشباب الجامعي خصوصا على أغلب الوظائف بناءا على المؤهلات العلمية و الشهادات الجامعية المتحصل عليها و مستواهم العلمي و قدراتهم المهنية ال تي تتماشى مع شروط التوظيف.

الشكل رقم (26) يمثل استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب

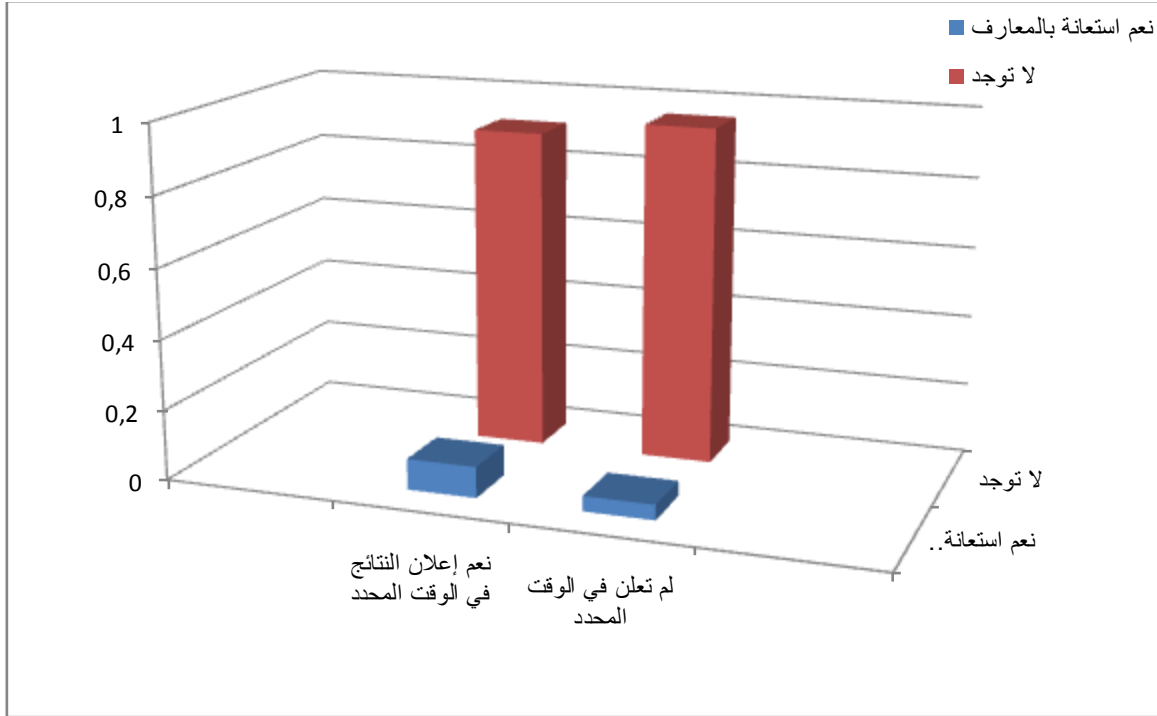


الجدول رقم (29) توزيع الأفراد حسب الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد و استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب

المجموع	لا	نعم	استعانة بالمعارف الشخصية
			إعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد
34	31	3	نعم
% 100	% 91,17	% 8,82	
46	44	2	لا
% 100	% 95,65	% 4,34	
80	75	5	المجموع
% 100	% 93,75	% 6,25	

تدل النتائج الإحصائية و المتحصل عليها من هذه الدراسة المتعلقة بالإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد و استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب والمدونة بالجدول رقم (29) أن معظم المبحوثين في هذه الدراسة بنسبة تقارب بـ 94 % يؤكدون أنهم لم يستعينوا على المعارف الشخصية لشغل المنصب ، و هذا ما تدعمه فئة المبحوثين الذين صرحوا أن الإدارة لم تعلن عن نتائج المسابقات في الآجال المحدد بنسبة تقدر بـ 95,65 % و نسبة 91,17 % الذين صرحوا بأنه تم الإعلان عن نتائج المسابقات في الوقت المحدد، في حين نجد أن النسبة المتبقية من المبحوثين والمقدرة بـ 6,25 % و هي نسبة ضئيلة جدا تتوى عكس الفئة الأولى، و حسب النتائج التي يوضحها الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الحصول على أغلب الوظائف كان بناء و اعتمادا على المجهود الشخصي و المؤهلات العلمية و الشهادات الجامعية المتحصل عليها و مستواهم العلمي و قدراتهم المهنية التي نتمشى مع شروط التوظيف.

الشكل رقم (27) يمثل توزيع الأفراد حسب الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد و استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب



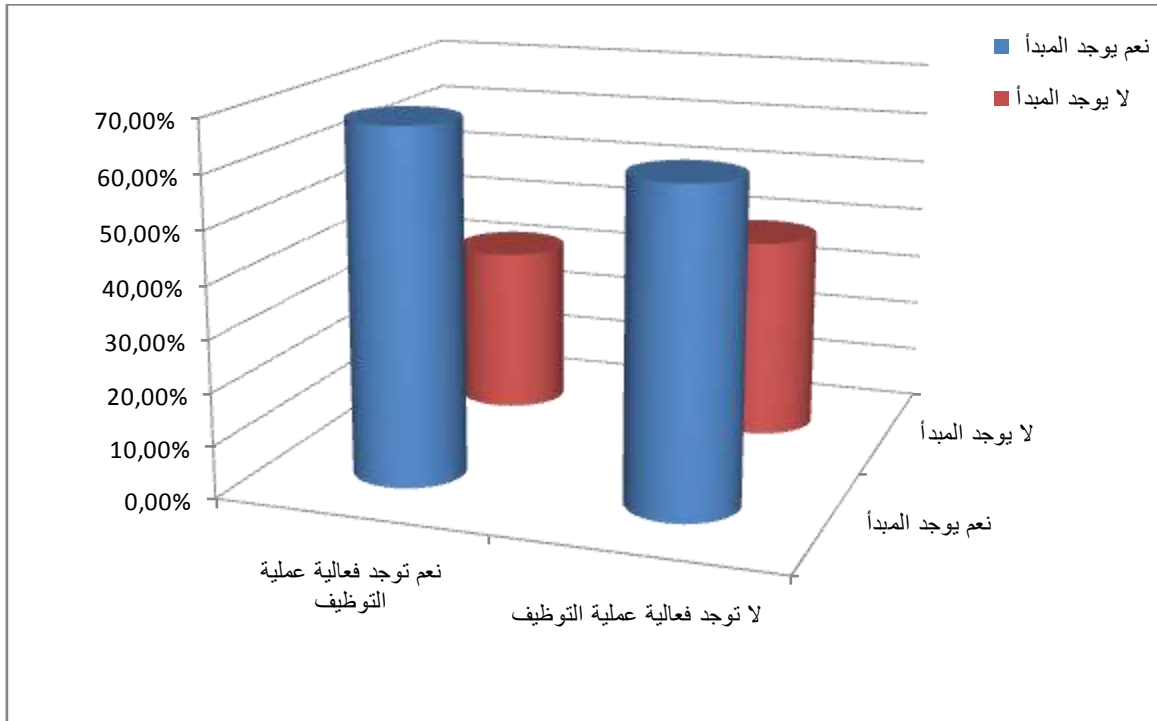
الجدول رقم (30) توزيع المبحوثين حسب مدى فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة
مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

المجموع	لا	نعم	مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب
			فعالية عملية التوظيف
62 % 100	20 % 32,25	42 % 67,74	نعم
18 % 100	7 % 38,88	11 % 61,11	لا
80 % 100	27 % 33,75	53 % 66,25	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها و المدونة أعلاه بالجدول رقم (30) والمتعلقة
بمدى فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان
المناسب يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم موجهة إلى البدائل " نعم " بنسبة
تساوي 66,25 % الذين يرون أن الإدارة تأخذ بعين الاعتبار مبدأ وضع الشخص
المناسب في المكان المناسب و هذا ما تؤكد نسبة المبحوثين الذين يرون أن هناك فعالية
في سياسة التوظيف المتخذة في المديرية ، أما من جهة أخرى توجد نسبة 33,75 % و
هي قليلة بالمقارنة بسابقتها التي عبرت بعدم اكرثات المديرية بوضع الشخص المناسب
في المكان المناسب و هذا أيضا تدعمه فئة المبحوثين المقدره بنسبة 38,88 % الذين لم
يروا الفعالية في سياسة التوظيف المتبعة في مصالح مديرية أملاك الدولة لولاية
تيزي وزو، ونستطيع تفسير هذه النتائج بأن فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة مبدأ
وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لها تأثير إيجابي على الفكرية والمهارات

السلوكية للموظف، و هذه تعتبر إحدى الفوائد التي تسعى المؤسسة إلى تجسيدها علمياً عن طريق تثبيت المهارات في المناصب المناسبة لقدراتهم المهنية.

الشكل رقم (28) يمثل توزيع المبحوثين حسب مدى فعالية عملية التوظيف و تطبيق الإدارة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

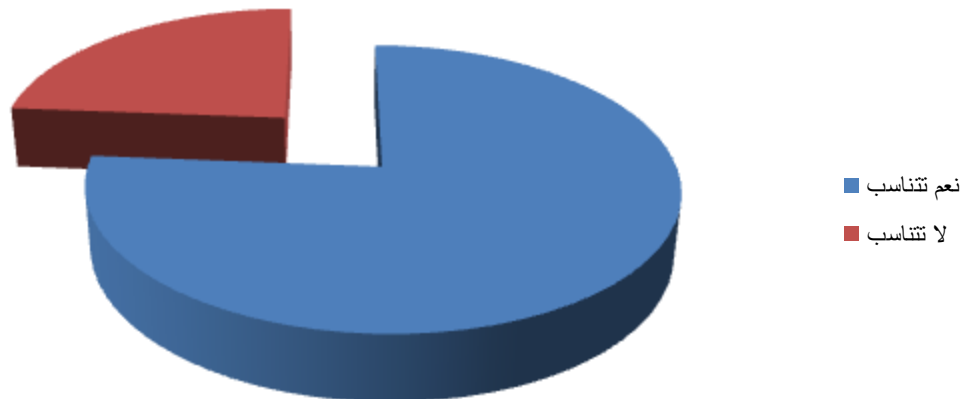


الجدول رقم (31) يمثل توزيع المبحوثين حسب تناسب المنصب بالقدرات
و المؤهلات العلمية للموظف

النسبة المئوية	التكرارات	تناسب المنصب بالقدرات و المؤهلات العلمية للموظف
76,25 %	61	نعم تتناسب
23,75 %	19	لا تتناسب
100 %	80	المجموع

يوضح لنا الجدول رقم (31) المبين أعلاه أن نسبة 76,25 % من أفراد عينة البحث يتناسب منصب عملهم بالمؤهلات العلمية و ال قدرات المهنية لديهم، بينما نجد في المقابل نسبة 23,75 % من أفراد عينة البحث أن منصب عملهم لا يتناسب مع المؤهلات العلمية لديهم . و هذا راجع من خلال نتائج الجدول أن أغلبية أفراد عينة البحث استلموا المنصب و التحقوا بالوظيفة المخصصة لهم طبقا لشروط التوظيف المبنية على حصول على شهادة معينة أو الحصول على شهادة معادلة مطابقة للوظيفة.

الشكل رقم (29) يمثل توزيع المبحوثين حسب تناسب
المنصب بالقدرات و المؤهلات العلمية للموظف



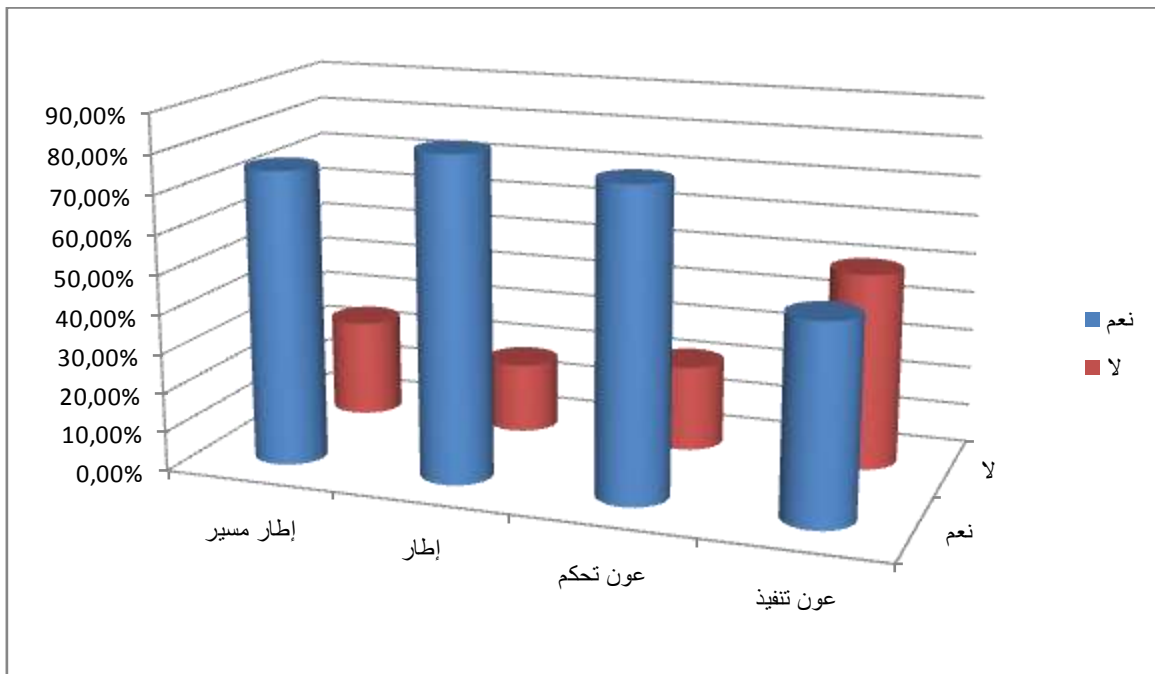
الجدول رقم (32) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير تناسب المنصب بالمؤهلات العلمية و الفئة المهنية

المجموع	لا	نعم	تناسب المنصب بالقدرات و المؤهلات العلمية
			الفئة المهنية
12 % 100	3 % 25	9 % 75	إطار مسير
28 % 100	5 % 17,85	23 % 82,14	إطار
32 % 100	7 % 21,87	25 % 78,12	عون تحكم
08 % 100	4 % 50	4 % 50	عون تنفيذ
80 % 100	19 % 33,75	61 % 76,25	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (32) والشكل رقم (30) والمتعلقة بمراعاة تناسب المنصب بالمؤهلات العلمية و الفئة المهنية أن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة مقدرة بـ 76,25 % يقرون أن مناصب عملهم تتناسب مع قدراتهم العلمية و العملية و تؤكد هذا لدى الإطارات بنسبة 82,14 % و فئة عون التحكم بنسبة 78,12 % و فئة الإطارات المسيرين بنسبة 75 %، بينما سجلت في المقابل نسبة 33,75 % لدى أفراد العينة الذين يرون أن مناصب عملهم لا تتناسب إلى حد ما قدرا تهم العلمية و العملية و

تأكد لدى الموظفين العاديين أعوان التنفيذ بنسبة 50 % و سجلت أدنى نسبة و هي 17,85 % من أفراد عينة البحث الذين يرون أن مناصب عملهم لا تتناسب إطلاقاً قدراتهم العلمية و المهنية و المتمثلة في الإطارات. و الملاحظ من الجدول أن أغلبية أفراد العينة يرون أن مناصبهم تتناسب مع قدراتهم العلمية و العملية و ذلك لأنها تراعي ظروف موظفيها و تعمل على وضع كل فرد في المكان المناسب له لضمان اندماجه و تأقلمه في المنظمة، و هذا يوآد لدى ال موظفين الشعور بالرضا عن أدائهم و الوظائف التي يشغلونها.

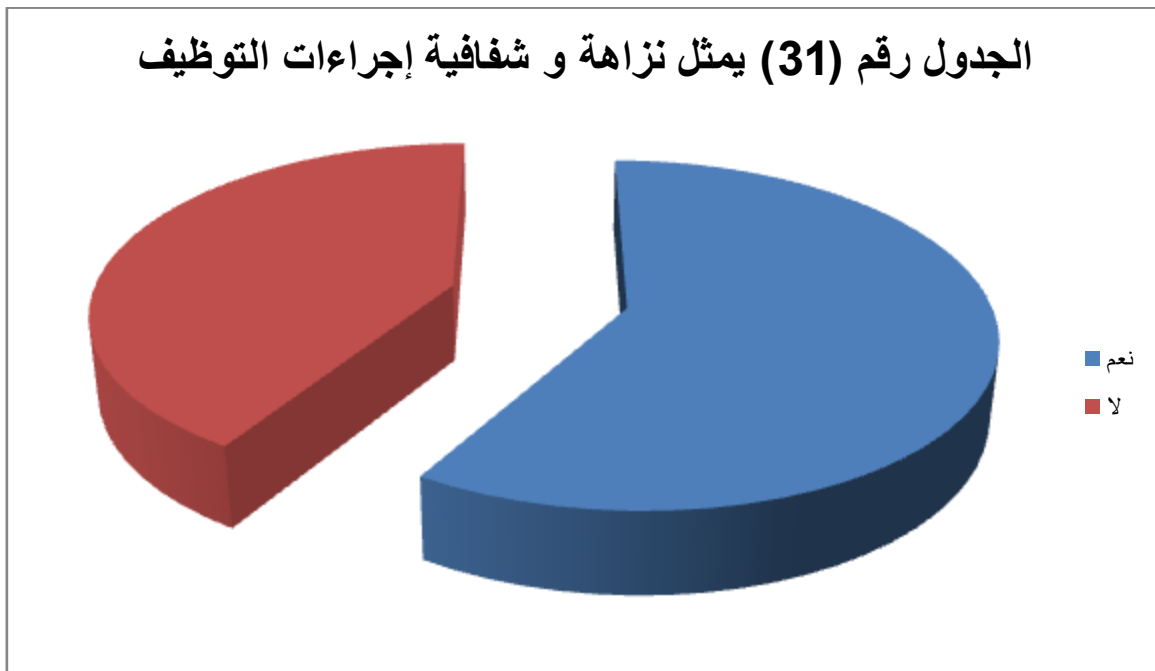
الشكل رقم (30) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير تناسب المنصب بالمؤهلات العلمية و الفئة المهنية



الجدول رقم (33) يمثل مدى نزاهة و شفافية الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	نزاهة و شفافية إجراءات التوظيف
58,75 %	47	نعم
41,25 %	33	لا
100 %	80	المجموع

يوضح لنا الجدول رقم (33) المبين أعلاه أن نسبة 58,75 % من أفراد عينة البحث أعلنوا بأن الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف تضمن النزاهة و الشفافية، بينما نجد نسبة 41,25 % من أفراد العينة صرحوا أن الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف لا تضمن النزاهة و الشفافية . و ذلك راجع لبعض التجاوزات الطفيفة من طرف الإدارة كالتحيز و تفضيل البعض المترشحين على الآخرين.



الجدول رقم (34) توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

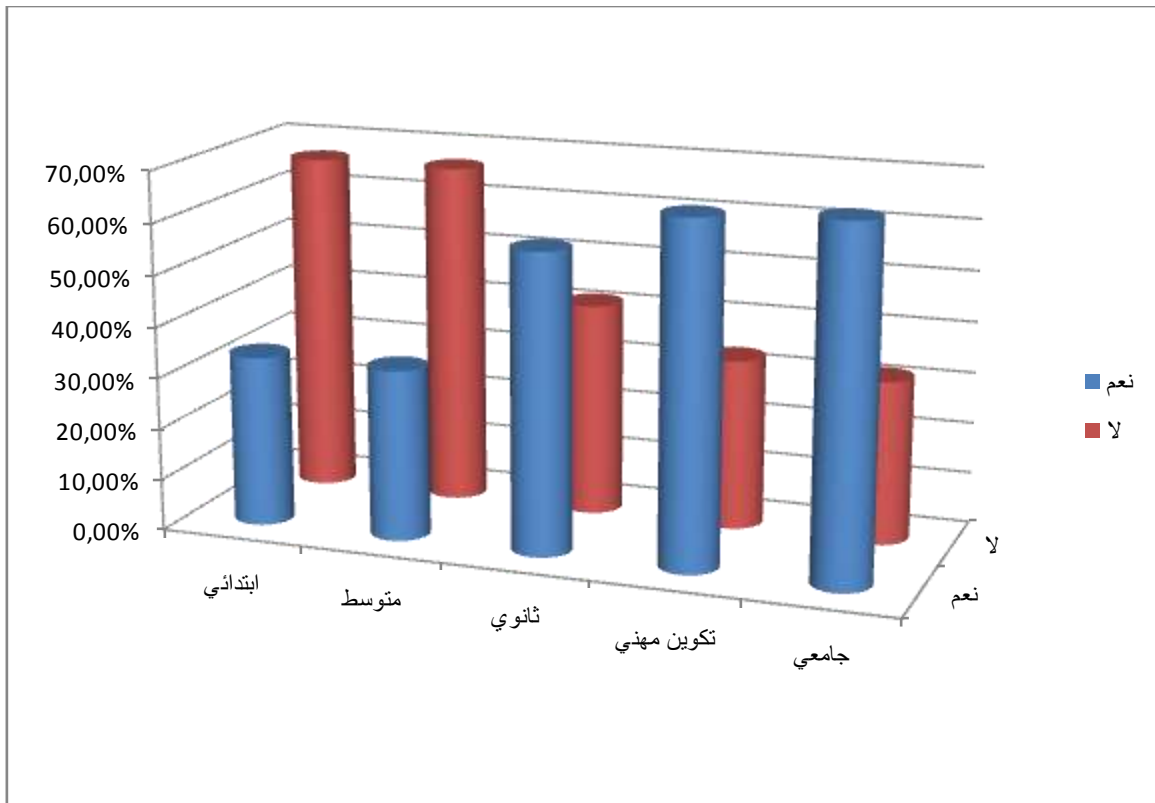
و نزاهة و شفافية إجراءات التوظيف

النسبة المئوية	نزاهة إجراءات التوظيف		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
3 % 100	2 % 66,66	1 % 33,33	ابتدائي
3 % 100	2 % 66,66	1 % 33,33	متوسط
12 % 100	5 % 41,66	7 % 58,33	ثانوي
15 % 100	5 % 33,33	10 % 66,66	تكوين مهني
47 % 100	15 % 31,91	32 % 68,08	جامعي
80 % 100	33 % 41,25	47 % 58,75	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ بأن 58,75 % من إجمالي المبحوثين لهم مستوى تعليمي جامعي، ثم يليه الأفراد الذين اجتازوا تكوين مهني بنسبة 18,75 %، ثم يليه المستوى الثانوي بنسبة 15 % وفي الأخير نلاحظ بأن الأفراد الذين يملكون مستوى تعليمي ابتدائي ومتوسط جاءت نسبهم متساوية وهي الأدنى حيث قدرت بـ 3,75 % لكلا المستويين فقط، فالمستوى التعليمي يؤثر في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء، لأن العلم

يكسب الأفراد قيم وخبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات ايجابية وسلبية نحو موضوع معين، ويرجع هذا إلى كون إدارة أملاك الدولة تهتم بتشغيل الطاقات من ذوي المؤهلات والشهادات العلمية الذين يتمتعون بخبرة مهنية و عملية، إلى جانب سياسة الدولة في الأعوام الأخيرة الرامية إلى تسوية الوضعية المهنية لفئة الشباب خريجي الجامعات والذين يشغلون في إطار عقود ما قبل التشغيل.

الشكل رقم (32) يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي و نزاهة و شفافية إجراءات التوظيف

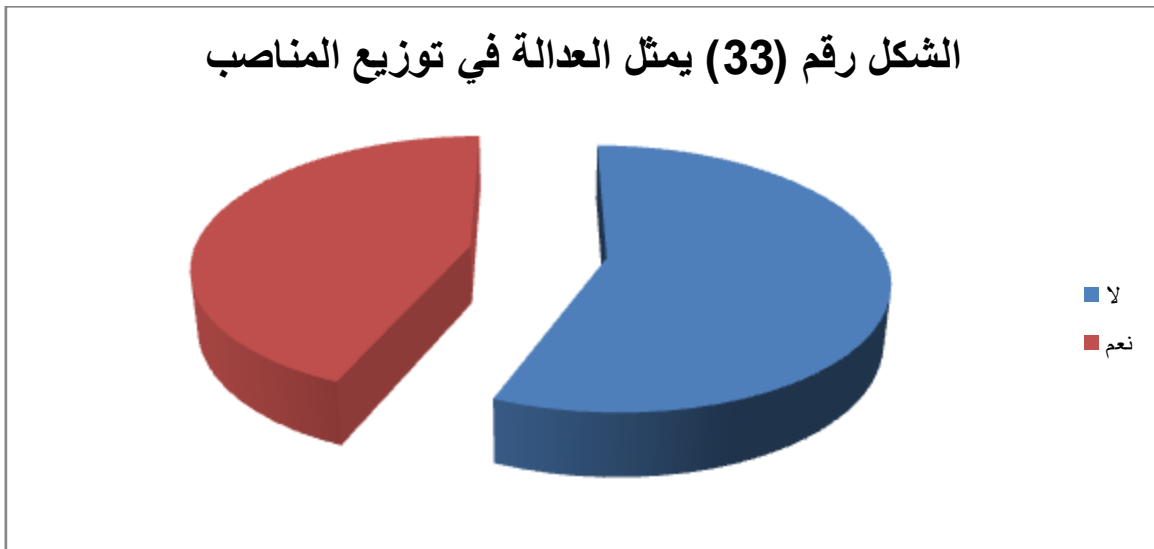


الجدول رقم (35) يمثل العدالة في توزيع المناصب

النسبة المئوية	التكرارات	العدالة في توزيع المناصب
% 43,75	35	نعم
% 56,25	45	لا
% 100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه رقم (35) أن نسبة أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأن لا توجد العدالة في توزيع المناصب يمثلون أعلى نسبة و التي تقدر بـ 56,25%، في حين سجلت أقل نسبة عند الذين أعلنوا بأن هناك العدالة في توزيع المناصب بنسبة 43,75%، و يرجع سبب ارتفاع نسبة الأفراد الذين صرحوا بأن لا توجد العدالة في توزيع المناصب حسب رأيهم إلى تحيز بعض المسؤولين لفئة معينة من المترشحين للوظائف، و كذا عامل الجهوية الذي يلعب دورا سلبيا في عدالة توزيع المناصب.

الشكل رقم (33) يمثل العدالة في توزيع المناصب

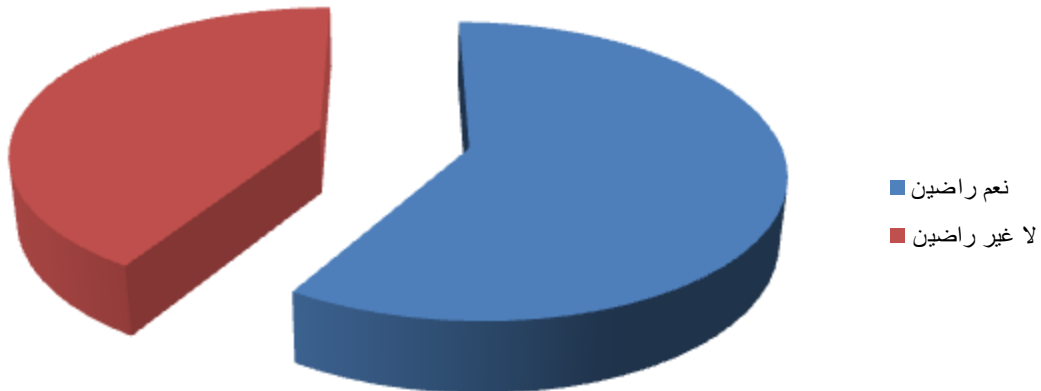


الجدول رقم (36) يمثل توزيع الأفراد حسب رضاهم عن سياسة التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	الرضا عن سياسة التوظيف
58,75 %	47	نعم راضين
41,25 %	33	لا غير راضين
100 %	80	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول المبين أعلاه رقم (36) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث الذين عبروا عن رضاهم عن سياسة التوظيف المنتهجة من طرف الإدارة يمثلون أعلى نسبة و المقدرة بـ 58,75 %، في المقابل تقدر نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن سياسة التوظيف الم تبعة من قبل الإدارة بنسبة 41,25 %، و هذا راجع إلى فعالية إجراءات سياسة التوظيف المتبعة في مصالح الإدارة المنظمة.

الشكل رقم (34) يمثل توزيع الأفراد حسب رضاهم عن سياسة التوظيف



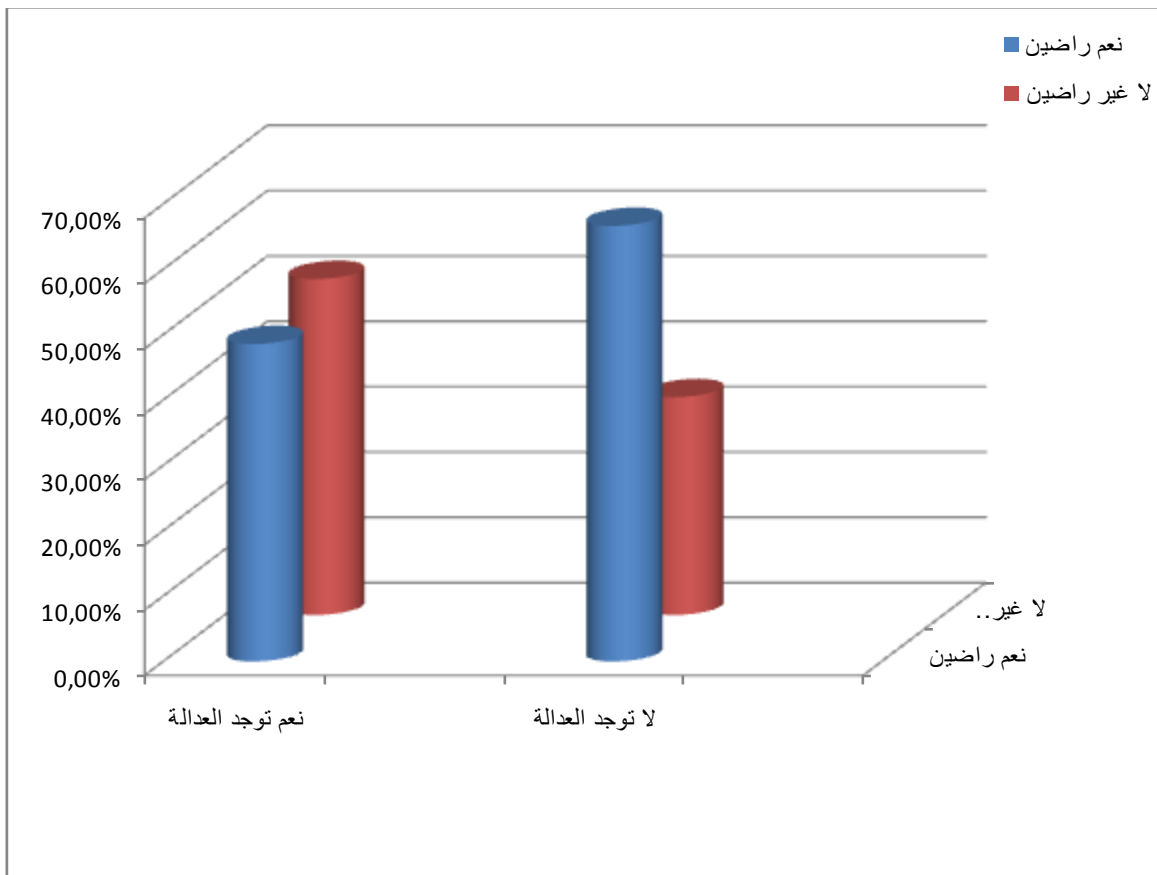
الجدول رقم (37) يمثل توزيع الأفراد حسب العدالة في توزيع المناصب
و مدى رضاهم عن سياسة التوظيف

المجموع	لا غير راضين	نعم راضين	الرضا عن سياسة العدالة في توزيع المناصب التوظيف
			نعم توجد العدالة
35 % 100	18 % 51,42	17 % 48,57	نعم توجد العدالة
45 % 100	15 % 33,33	30 % 66,66	لا توجد العدالة
80 % 100	33 % 41,25	47 % 58,75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 58,75 % من أفراد عينة مجتمع البحث صرحوا بأنهم راضين عن سياسة التوظيف الم تبعة من قبل الإدارة، و هذا ما تؤكدته نسبة أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأن هناك العدالة في توزيع المناصب ب نسبة 48,57 %، و نسبة 66,66 % الذين أعلنوا بأن لا توجد العدالة في توزيع المناصب ، بينما نجد نسبة 41,25 % من أفراد عينة البحث غير راضين عن سياسة التوظيف المنتهجة من طرف المنظمة و المتمثلة في نسبة أفراد عينة البحث الذين صرحوا بأن هناك العدالة في توزيع المناصب المقدر ب 51,42 % و نسبة الذين أعلنوا بأن لا توجد العدالة في توزيع المناصب المقدر ب 33,33 %، و الملاحظ في هذا الجدول كون أغلبية أفراد العينة راضين عن سياسة التوظيف المتبعة من طرف الإدارة المنظمة لعملية التوظيف، فالتوظيف في التشريع الجزائري مكفول لكل المواطنين دون تمييز لأي كان مع مراعاة شروط التوظيف والمؤهلات العلمية ، كما يعتمد التوظيف في مختلف القطاعات

العمومية على مجموعة من الإجراءات التي تكفل السير الحسن له، على أن تمنح الفرصة لأكبر عدد ممكن من المشاركة بالدخول في المسابقة، و إثبات قدراتهم .

الشكل رقم (35) يمثل توزيع الأفراد حسب العدالة في توزيع المناصب و مدى رضاهم عن سياسة التوظيف



الجزء الثاني : يوضح عرض و تحليل بيانات المقابلة

تعتبر المقابلة من الوسائل الهامة المستعملة في جمع البيانات و المعلومات عن عينة الدراسة و المقابلة في البحث العلمي هي : عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة تكون بين الباحث عادة من جهة و شخص أو مجموعة أشخاص من جهة أخرى، و ذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الباحث إلى التوصل إليها في ضوء أهداف بحثه. (1)

و بالنظر إلى موضوع بحثنا و المتعلق بالتوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا فلقد قمنا بإجراء مقابلة مفتوحة مع مسؤولين المديرية و بالأخص مع مسؤولة مكتب المستخدمين و تحسين المستوى، لتشرح لنا مختلف الإجراءات التي تمر بها عملية التوظيف، و كذا إبداء رأيها حول سياسة التوظيف المطبقة في الم نظمات و الإدارات العمومية و معرفة إذا كانت هناك طرق و إجراءات معينة متبعة في سياسة التوظيف و ما هي المعايير المخصصة لهذه السياسة (سياسة التوظيف) ، و على أساس هذه المقابلة التي أجريت معها صرحت لنا بما يلي :

لقد نص الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المنبثقة عنه على جملة من المبادئ و القوانين الأساسية بعنوان الوظيفة العمومية تهدف إلى ضمان وحدوية الوظيفة العمومية، والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالمناصب العمومية وكذا ضمان شفافية و نزاهة إجراءات التوظيف .

وبهذا الصدد فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية من جهة و وزارة المالية من جهة أخرى تضمنان مراقبة احترام المبادئ والقواعد المطبقة من قبل الإدارات و المنظمات

(1) - عبد المنعم بن أحمد، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004، ص 47.

العمومية لدى التوظيف، فيما يخص وفرة المناصب المالية يتعين إقرارها أثناء عملية التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، (حسب ما صرحت به رئيسة مكتب المستخدمين و تحسين المستوى). وهذا باللجوء إلى المسابقات عن طريق الاختبارات وعلى أساس الشهادات، وكذا ترسيم المتعاقدين وفي غالبية الأحيان اللجوء إلى مسابقات وطنية لتوظيف كفاءات مختصة وهذا في إطار احترام إجراءات التوظيف في مناصب الوظيفة العمومية ومع الحاجات الملحة للتنمية الوطنية وتحسين المرفق العام.

كما قامت رئيسة مكتب التوظيف و تحسين المستوى بإجابة على مجمل أسئلة البحث و أسئلة الإشكالية التي قمنا بطرحها عليها و أفادتنا بالإجابة كالتالي :

1 - ما هي أهم التقنيات المستخدمة لسد الوظائف الشاغرة

إن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المتخصصة لكل الأمور المعنية و المرتبطة بالعنصر البشري في المنظمات و المؤسسات ذات الطابع الإداري من بحث عن مصادر القوى البشرية و اختيارها و تصنيفها و تدريبها و تهيئة المصالح الملائمة التي من شأنها أن تدفع إلى بذل أقصى طاقاتهم داخل المنظمات. و تمثل الموارد البشرية في المنظمات موردا من أهم موارد المنظمة، و أصلا من أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة. فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون هذه الموارد البشرية فالمنظمة بدون أفرادها ما هي إلا مجموعة من المباني، و المعدات و الآلات فقط، فالأفراد هي التي تصنع و تخلق المنظمات، لذلك من الضروري الاهتمام بهذه الموارد و الاستثمار في تنمية و تطوير مهاراتها، حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بفعالية و حتى تواكب التغيرات البيئية التي تواجهها المنظمات عبر مختلف مراحل الوقت .

و حتى يتسنى لها ذلك فإن إدارة الموارد البشرية تقوم ببناء تقنيات وإستراتيجية وظائفها "استقطاب، اختيار و توظيف" داخل المنظمة بطريقة تتسجم و تتكامل و تتوافق و تعمل على تحقيق الإستراتيجية العامة للمنظمة حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بتقدير

دقيق لاحتياجات إدارة المنظمة و نشاطاتها و أعمالها المتنوعة من الموارد البشرية، و هذا من أجل سد الوظائف الشاغرة، مراعية في ذلك العدد و المواصفات و الكفاءات و المهارات، ثم يتم تحديد مصادر الحصول عليها، و تتبع ذلك بناء برامج استقطابها، و اختيار الأحسن و الأفضل من بينها، الذي يمكنه تنفيذ الأعمال و المهام التي ستوكل إليه، و من ثم السعي إلى تحقيق الإستراتيجية العامة للمنظمة .

فأهم التقنيات المستخدمة لسد الوظائف الشاغرة هي عملية استقطاب و جذب، اختيار و توظيف الموارد البشرية التي تلجأ إليها المنظمة و الإدارات العمومية من أجل سد حاجاتها من اليد العاملة و الكفاءات المهنية المؤهلة .

2 - ما هي السياسات المتبعة في استقطاب العنصر البشري المؤهل

بحيث يتضمن الاستقطاب البحث عن الأفراد المؤهلين ذات الكفاءة الملائمة للمنصب و جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، فالاستقطاب لابد أن يهتم بعملية البحث على المرشحين الأكفاء و المؤهلين فقط للوظيفة، و يصعب تحقيق النجاح في الاستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها وتعريفها فلا بد أن تعرف و توصف من حيث متطلباتها بطريقة دقيقة و واضحة لزيادة فعالية الاستقطاب، فالاستقطاب بمعنى العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل لتقدم للمنظمة كشغل الوظائف الشاغرة، وقد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع سواء في مقر الإدارة أو وكالات المحلية للتشغيل أو على شبكة الأنترنت و الجرائد اليومية كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة، و بذلك يكون أمام الإدارة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المناسبة للوظيفة .

3 - أهم الوسائل و الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف

أما فيما يخص الوسائل و الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف فينبغي للمشرفين على عمليات التوظيف في الم نظمات والإدارات العمومية أن يطبقوا ملخص عن العملية

طبقا للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها :

- 1 - فتح المسابقة بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين مهما كان نمط المسابقة (على أساس الاختبار، الشهادة، امتحان مهني، ... الخ) طبقا لمخطط تسيير الموارد البشرية أو مقرر توزيع المناصب المالية .
- 2 - تبليغ القرار إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه و تبدي مصالح الوظيفة العمومية رأيها وجوبا في أجل أقصاه 7 أيام وبانقضائه يكون رأي المطابقة مكتسبا .
- 3 - إشهار المسابقة ويكون ذلك في الصحف الوطنية بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 10 فما فوق ووكالات التشغيل المحلية بالنسبة للرتب الأخرى إضافة على ذلك يجب إشهارها في موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- 4 - فتح عملية التسجيل واستقبال ملفات الترشح، ويكون ذلك بفتح سجل خاص بهذا الغرض، كما أن أجل التسجيل تكون محددة ب 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوما على الأكثر .
- 5 - دراسة ملفات المترشحين من قبل اللجنة المختصة في أجل لا يتعدى 10 أيام عمل من تاريخ غلق التسجيلات وإعداد محضر يحدد فيه القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين وكذا القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم ويبلغ إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 15 يوم عمل من تاريخ غلق التسجيلات .
- 6 - إعلام المترشحين المقبولين بتاريخ إجراء الامتحان أو الفحص أو المقابلة 10 أيام عمل على الأقل قبل إجرائها بكل طريقة ملائمة، كما يجب أن تعلم المترشحين المرفوضة

ملفاتهم وكذا عن سبب الرفض والذين لديهم حق الطعن، وفي هذه الحالة تلزم الإدارة بالبت في الطعون قبل 5 أيام عمل على الأقل قبل تاريخ المسابقة.

7 - إجراء المسابقة : يسند إجراء الاختبارات والامتحانات المهنية والفحوص من قبل المعاهد والمراكز والمؤسسات المعتمدة من قبل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية لهذا الغرض، أما بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة فإنها تسند للجنة المقابلة المنشأة بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

8 - إعلان النتائج النهائية للمسابقة ويكون عن طريق إعداد قائمة الناجحين وكذا القائمة الاحتياطية وتبلغ إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام من تاريخ توقيعها، كما تلزم الإدارة بنشر النتائج بكل وسيلة ملائمة واستدعاء الناجحين برسائل فردية، الذين عليهم الالتحاق بمناصبهم في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغهم.

9 - وعلى العموم فإن آجال إنهاء المسابقة يجب أن لا يتجاوز 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة من مصالح الوظيفة العمومية .

في حالة الإخلال بأي إجراء من هذه الإجراءات يمكن أن يؤدي ذلك إلى إلغاء نتائج المسابقة من قبل مصالح الرقابة (الوظيفة العمومية).

4 - هل هناك أسس و معايير قانونية تنظم سياسة التوظيف :

وعليه لقد أصبحت كل مؤسسة منظمة وكل إدارة عمومية مسؤولة عن عمليات التوظيف التي تخصها بعنوان الوظيفة العمومية و تتمثل هذه المسؤولية في أسس و معايير التالية:

1- يتوقف كل إجراء للتوظيف على شرط و وجود المنصب المالي ومن الصلة لفائدة المؤسسة أو الإدارة المعنية .

2 - مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بمناصب الوظيفة العمومية.

- 3 - احترام الشروط البيداغوجية أو شروط المؤهلات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لكل سلك من أعوان الوظيفة العمومية .
- 4 - الحصول حسب الحالة وبصفة قابلة لاحقة على التأشير ذات الصلة التي تسلمها مصالح الوظيفة العمومية .
- 5 - كل توظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات أو المسابقة على أساس الاختبار أو عن طريق الترقية الداخلية يحترم المؤهلات المطلوبة .
- 6 - الموافقة على مخطط تسير الموارد البشرية وضبط المخطط خلال كل سنة مالية جارية كما يتعين على كل مؤسسة أو إدارة عمومية أن تقوم بإطلاق عملية التوظيف تحت سلطة الوزير المعني بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة والشاغرة، وأن تقوم بتوزيع دفعات المستخدمين الذين يتعين توظيفهم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة أو عن طريق المسابقة على أساس الاختبار وعن طريق الترقية الداخلية وحال قيامها بنفسها بتحديد هذا التوزيع يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية احترام المعايير البيداغوجية (الشهادات) أو الخبرة المحددة بموجب كل قانون أساسي خاص للأسلاك الموظفين .
- 7 - أن تعلن عن الانطلاق في مسابقات التوظيف .
- 8 - أن تقوم الإدارة بنفسها بتنظيم المسابقة بما فيها ذلك تحديد الاختبارات والتصديق على النتائج عندما يتعلق الأمر بمسابقة على أساس الاختبار ويمكن للمنظمة أو الإدارة المعنية بناء على طلبها أن تستعين عند الاقتضاء لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية أو أي منظمة أخرى للتكوين .
- 5 - وهل هذه الإجراءات والتقنيات تضمن نزاهة وشفافية اتخاذ القرارات
- إن حماية الوظيفة العامة من كل أشكال الفساد لا تكون إلا بالشفافية الكامل و النزاهة، فالشفافية تعني الوضوح والصدق والعلنية في اتخاذ القرارات الإدارية، أو أي

مداولات عامة بحيث يمنح الحق لأي فرد في الدولة أن يعرف بكل ما يجري في داخل مؤسسات الدولة، وهذا ما يعني عمل كل موظف في أي إدارة كانت بصفة علنية دون أي تستر أو لف أو دوران، إذ لا يمكن حجب المعلومات أو إخفائها عن الرأي العام، أو عن الصحافة تطبيقاً لمبدأ الشفافية في الأعمال الإدارية، وبالتالي لا يمكن الحديث عن الفساد أو مكافحته إذا لم يكن مصحوباً باستراتيجيات محددة بوضوح تتناول الطبيعة الحقيقية للممارسات الفاسدة في إطار من الشفافية الإعلامية، والحرية السياسية والصحفية.

فإذا كان الموظف العمومي هو وكيل عن الشعب في تسيير مجالات الدولة المختلفة، ويعمل لتحقيق المصلحة العامة بصورة عامة، فيتعين عليه أن يقوم بهذه النيابة بصورة شفافة، دون الانحياز أو البحث عن الأغراض الشخصية، أو أعمال صورة الفساد المختلفة، غير أن الواقع أثبت خلاف ذلك منذ نشأة الدولة في أبسط أوجهها، بمجرد ظهور المناصب ظهرت معها الانحرافات، وأهملت المصلحة العامة، الأمر الذي أدى إلى زيادة الفساد وتأثير ذلك على رخاء المجتمع ومعيشته.

و إذا كانت الشفافية تعني الوضوح وسهولة الوصول إلى المعلومات وحرية تدفقها، فإن تطبيقها يكون على أوجه كثيرة متنوعة، الأمر الذي حتم على معظم التشريعات ضرورة الشفافية في العمل تنفيذاً للاتفاقيات الدولية الرامية إلى تكريس النزاهة في العمل، ومن أجل تحقيق ذلك الغرض أنشأت منظمة الشفافية العالمية، والتي تتكفل بتقديم تقارير وإحصائيات سنوية لكل الدول، تبين فيها مدى مراعاتها للقواعد المنظمة للشفافية، على أن تقوم بإصدار تقارير بصفة دورية. ولعل من بين تلك التشريعات هو ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على ضرورة تكريس وضمان مبدأ الشفافية في العمل.

أولاً - شفافية الالتحاق بالوظيفة العامة

تطبيقا لما جاء في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، يتعين أن تسعى الدولة إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم لتوظيف المستخدمين وغيرهم، من خلال مجموعة من الآليات والتدابير التي يجب على كل دولة وضعها واعتمادها في تشريعاتها الداخلية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يضمنها قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، من خلال مجموعة من القواعد التي تتلخص في النجاعة والشفافية وغيرها من المعايير الموضوعية للتوظيف، وكذا الإجراءات السابقة للتوظيف والأجور والبرامج التكوينية. وعليه فإن الهدف من وراء وضع كل هذه التدابير هو ضمان توظيف موظفين أكفاء دون انحياز لأي سبب، وهو ما يساهم مساهمة مباشرة في تحقيق الشفافية في العمل الإداري، وضمان مكافحة الفساد بثنتى أنواعه. وعلى هذا الأساس، فإن تحقيق هذه التدابير يتطلب اتخاذ تدابير شفافية إجراءات وشروط التوظيف، وكذا الاعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف .

ثانيا - شفافية إجراءات وشروط التوظيف

إن العلاقة بين الموظف العام ومكافحة الفساد والوقاية منه وطيدة جدا، وعليه إذا أردنا الحد من ظاهرة الفساد فيجب مبدئيا أن نضمن إجراءات موضوعية، تضمن للموظف توظيف مشرف، منذ التحاقه بالوظيفة. إذ أن مستوى الدولة يحدد بوعي موظفيها وثقافتهم و إحساسهم بالمسؤولية، ومن ثم على الدولة أن توفر الإجراءات الشفافة، وأن تعتني بموظفيها على نحو يرفع من مستوى كفاءتهم فنيا و إداريا، وعليه فإن الشفافية في التوظيف تتحقق بإتباع مجموعة من الإجراءات والشروط المعتمدة في التوظيف والتي نبرزها كما يلي :

1 - ضمان الالتزام بشروط الالتحاق بالوظائف : من المتعارف عليه في تشريعات الوظيفة العامة أنه يتعين وضع الشخص في المنصب الذي يتوافق وتخصصه المناسب،

إذ أن المناصب لا يفترض فيها منحها عبثاً، إذ يجب أن يكون المنصب مناسباً ومتوافقاً مع قدرات الموظف، وهذا التوافق يعكس ثقافة الدولة وتطورها .

والجدير بالإشارة، إلى أن اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالفساد تركت تنظيم شروط

التوظيف للتشريع الداخلي لكل دولة، وهذا ما نجده منصوص عليه في نص المادة 75

من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية 06-03، التي تضمنت مجموعة الشروط

الواجب توفرها نذكرها على النحو الآتي :

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

- أن تتوفر فيه شروط السن، والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها. وبالتالي فلا يمكن إضافة أي شرط آخر غير منصوص عليه في هذا القانون من أجل أن يتم قبول فئة معينة دون أخرى، مما يشكل خرقاً للقانون، باستثناء بعض القوانين الخاصة التي تتطلب للتوظيف فئة معينة في مناصب ذات أهمية، أو مناصب حساسة في الدولة .

2 - ضمان الالتزام بإجراءات التوظيف : يعتمد التوظيف في مختلف القطاعات

العمومية على مجموعة من الإجراءات التي تكفل السير الحسن للتوظيف، على أن تمنح الفرصة لأكبر عدد ممكن من المشاركة بالدخول في المسابقة، و إثبات قدراتهم، ومن ثم

يحرص القانون على إتباع إجراءات معينة تلتزم بها الإدارة والتي تتمثل فيما يلي :

أ - الإعلان عن المسابقة : يلزم القانون أن يكون الإعلان عن المسابقة مسبقاً في

جريدة وطنية، أو بكل وسيلة يمكن للمواطن أن يعلم بها وذلك في أجل أقصاه (07 أيام)

ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، ويتم الإعلان حسب الحالة بالملصقات أو الجرائد، ويجب أن يذكر فيه ملف الترشيح وتاريخ إيداع الملف وشروط الترشيح وآخر أجل للإيداع. وعليه فإن أية مخالفة لهذا الإجراء يعد خرقاً جوهرياً بنزاهة التوظيف والشفافية، ويؤدي إلى إلغاء المسابقة وعدم الاعتداد بها، كون أنها لم تمارس وفقاً للقانون مع إمكانية متابعة المتسببين في إلغائها بجرائم معينة، تندرج تحت قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، لاسيما جريمة المحاباة، إذا ثبت وجود علاقة بين ناجح في المسابقة بطرق ملتوية ومسؤول قام بمحاباته .

كما يتم كذلك منح آجال للمرشحين لإرسال ملفاتهم وهي محددة بـ 15 يوماً على الأقل، أو 30 يوماً على الأكثر، من تاريخ أول إعلان للمسابقة .

ب - تحديد اختيار الموظفين : في هذا الصدد يتوجب على الإدارة تحديد اختيار الموظفين سلفاً، إذ تحدد مسبقاً نمط اختيار الموظفين، أي على أساس الشهادة، أو على أساس المسابقة، أو التوظيف المباشر، أو على أساس الفحص المهني. وباعتبار أن أساس المسابقة هو الغالب، فيجب أن تكون هناك لجنة متكونة من عضوين ورئيس، يضمنون التقييم السليم للمرشحين، على الرغم من أن الاختبار على أساس المسابقة قد يسيء في بعض الحالات لحاملي الشهادات، عندما يتساوون في التوظيف ولا يكون للشهادة أي دور كما هو الحال في مسابقة المدرسة العليا للقضاء، التي تقوم على أساس الاختبارات دون أي أهمية للشهادات التي يحملها المترشح سواء ماجستير أو دكتوراه مثلاً .

ثالثاً - اعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف

بغرض ضمان شفافية التوظيف، لا بد من الاعتماد على معايير موضوعية لانتقاء أحسن للعنصر البشري، دون الوقوف عند الإجراءات الشكلية، بحيث يجب أن تتوفر فيهم

الجدية، بعيدا عن المحسوبة والمحابة. وعليه يتعين الاعتداد بالمعايير والتي نبينها على النحو الآتي :

1 - ضرورة الالتزام بمبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف : يجب أن يخضع تعيين

الموظف العام وفقا لمجموعة من المبادئ، التي تقتضي تعيين الموظفين العموميين لجدارتهم واستحقاقهم للمنصب، وهذا تطبيقا لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وقانون مكافحة الفساد، وتبعاً لذلك يصبح المنصب من حق كل مواطن تنطبق عليه الشروط أيا كان مركزه الاجتماعي، فالجدارة هي أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة، ومن طرف الشخص المناسب. فإذا أثبت الشخص جدارته في القيام بعمل معين واجتيازه المسابقة بنجاح يتوجب توليته له، بعيدا عن اعتبارات القرابة أو أي اعتبار آخر فالجدارة مرتبطة دائما باعتبار الاستحقاق. الذي تميز الشخص ونجاحه وتفوقه على غيره وفقا لمهارته ورصيده المعرفي، الأمر الذي يؤدي إلى تشكيل القدرة الفنية والمهارة العلمية لقيادة منصب معين أو لشغله، فالأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فقط، و إنما يعتمد بشكل أكثر على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم تنفيذها وتنفيذ برامج الدولة، و يعتمد على جدارة موظفيها .

ونتيجة لذلك، يفرض التوظيف أن يكون عن طريق لجان ذات كفاءة في هذا المجال، يتم بناء على الكفاءة والجدارة، ضمانا للاستقرار الوظيفي، الذي يشكل حافزا لتقوية شعور الولاء لدى الموظف تجاه وظيفته، وهو ما يؤدي إلى الإخلاص والتفاني في العمل، الأمر الذي يعزز ثقته بالقانون الذي يوفر له كل الاطمئنان بسبب حرصه على الوظيفة .

2 - ضرورة الالتزام بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة : يعتبر مبدأ المساواة

من أهم المبادئ التي نص عليها قانون الوظيفة العمومية في المادة 74، إضافة إلى النص عليه في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، إذ أن هذا المبدأ يعمل على تكريس

وتجسيد الشفافية في التوظيف. إلا أن هذا المبدأ يستثني منه الأجانب وهو الأمر الذي مازالت تشترطه جل الدول، ويبقى توظيف الأجانب بطرق معينة محددة بقوانين خاصة، فالتوظيف في التشريع الجزائري مكفول لكل المواطنين دون تمييز لأي كان مع مراعاة شروط التوظيف والمؤهلات العلمية، باستثناء بعض المناصب التي تتطلب معيار خاص المتمثل في عنصر الدين، نظرا لطبيعتها كفئة الأئمة، كما يمكن أن يكون التوظيف أيضا على اعتبار سياسي .

و إذا رجعنا إلى التشريع الجزائري، نجد بعض الاستثناءات التي ترد على هذا المبدأ ضمن قوانين مختلفة، كما هو الحال بالنسبة للفئات الذين زولوا تكويننا متخصصا، و إن كان في أصله خاضعا لمبدأ المساواة، إذ تتم المسابقة بصفة عادية، وبعد نجاح المترشح وقبل توليه الوظيفة التي قد اجتاز فيها المسابقة بنجاح، يقوم بمزاولة تكوين معين .

كما صرحت في الأخير أن ما يمكن استخلاصه من سياسة التوظيف في مديرية أملاك الدولة باعتبارها إدارة عمومية، لها علاقات مع مفتشية الوظيفة العمومية كباقي الإدارات كونها دائما ممرضة من حيث وجوب التأشير القبلية للوظيفة العمومية في أي تسيير للحياة المهنية للموظفين، وأن الوظيفة العمومية تعتبر الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، كما يعتبر الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة ومستمرة في خدمة المصالح العامة ويساهم في إدارة المرفق العام، وتتحكم فيه مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للوظيفة العمومية والتي تتحدد بموجبها علاقته مع الإدارة العمومية، وهو يتمتع بمجموعة من الحقوق المحددة في القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية و بمقابلها هو ملزم بعدة واجبات اتجاه الإدارة المستخدمة.

المبحث الثاني : تحليل و استنتاج الفرضيات

أولاً-النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها و التطبيقية توصلنا إلى الإجابة عن تساؤلات الأطروحة كإشكالية للبحث، و اختبار فرضياته، فتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي :

يتم استقطاب الموظفين في مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو كمؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العمومية، وفقا للإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، و كذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية، و إن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها المديرية، و كذا تعرض المسؤول عن عملية التوظيف في حالة مخالفته لإحدى إجراءات التوظيف لعقوبة إدارية تأديبية من قبل السلطة السلمية أو من قبل اللجنة الإدارية .

و إن ما يمكن استخلاصه لسياسة التوظيف في الإدارة العمومية أن الإدارة العمومية هي الجهاز التنفيذي الذي توكل له الدولة القيام بإدارة المرفق العام وخدمة المصلحة العامة بما يتوافق والسياسة العامة للدولة ومخططاتها العمومية، كما نستنتج بأن عملية التوظيف ذات أهمية في الإدارة العمومية حيث تعتبر محورا أساسيا في استمرار المنظمة من خلال تزودها بالموارد البشرية ويتحدد على أساسها أداء مهامها، وكذا إدارة الموارد البشرية لأنها هي المنوطة بعملية التوظيف .

إذن فإن عملية استقطاب و توظيف المترشحين هي العملية الأساسية التي من خلالها تتزود الإدارة العمومية و من بينها مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو على مواردها البشرية، و هو ما يثبت صحة الفرضية الأولى .

ثانياً-النتائج المتعلقة بالفرضية لثانية

إن سياسة التوظيف و عملية اختيار و تعيين الموظفين والإجراءات المتبعة تلعب دوراً هاماً في حصول المؤسسة العمومية على الموظفين المناسبين و الأكفاء لتدعيم برامج التطوير و التنمية بمختلف ميادينها ومساعدة الموظفين على التكيف السريع في الإدارة العمومية، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون و القائمون على هذه المهمة في سبيل جذب وترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة، و السعي إلى اختيار أكفئ الأفراد من بين المستقطبين و إخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة المناسبة له، و هذا بتطبيق الفعال للنصوص و المراسيم القانونية للوظيفة العمومية من قبل المشرفين على عملية التوظيف .

مما سبق نستنتج أن مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو تتبع جميع خطوات و إجراءات و معايير التوظيف المنصوص عليها قانونياً فتح المسابقة، الإشهار، دراسة الملفات، (...).

إذن فإن عملية التوظيف يرجع إلى حصول الم منظمة على الموظفين المناسبين و الأكفاء إلى نجاح عملية الاستقطاب و التطبيق الفعال لإجراءات التوظيف، و هو ما ينفي صحة الفرضية الثانية .

الاستنتاج العام

تناولنا في هذا البحث الدراسة النظرية و التطبيقية لعملية التوظيف في أخذ عينة من المنظمات الجزائرية ذات الطابع الإداري و المتمثلة في مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، حيث حاولنا من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى هذه المديرية إسقاط ما تم التعرض إليه في الجانب النظري عليها، و هذا من أجل التعرف على واقع التوظيف بهذه الم منظمة الإدارية و التأكد من مدى التزامها و فعاليتها بالإجراءات المحددة في قانون الوظيفة العمومية و الصادر بالأمر رقم 06-03، و في الدراسة الميدانية التي قمنا بها كان اهتمامنا منصبا على سياسة عملية التوظيف، و من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى النقاط التالية :

- إن عملية التوظيف بالمديرية تمر بمراحل و إجراءات محددة من قبل مصالح الوظيفة العمومية و إذا لم تحترم هذه الإجراءات فإنها تتعرض للإلغاء و هذا يثبت مدى التطبيق و الالتزام بقوانين الوظيفة العمومية .
- التوظيف بالوظيفة العمومية محدد بدقة لأن مصالح الوظيفة العمومية قد جعلت التوظيف يتم مرة واحدة خلال كل سنة و بالتالي يقود هذا الإجراء إلى الرشادة في التنبؤ باحتياجات المنظمة للموارد البشرية .
- إن الهدف من إصدار الأمر 06-03 هو تشديد الرقابة على الوظيفة العمومية و وضع سياسة توظيف فعالة ورشيده التي تركز على أسلوب المسابقات باعتباره أحدث وسيلة لتولي الوظائف العامة وضمن طريقة لتحقيق ديمقراطية التوظيف ، فإدارة أملاك الدولة ملزمة بإتباع و انتهاج سياسة التوظيف المحددة من قبل القوانين و المراسيم المشرعة من قبل المصالح العامة للوظيفة العمومية، غرضها تحقيق مبدأ المساواة و الكفاءة و الجدارة في عملية التوظيف .

- كما تمر عملية التوظيف على مستوى الإدارات العمومية عموماً بما فيها مديرية أملاك الدولة بصفة خاصة بإجراءات معقدة وطويلة، فكل قرار أو مقرر يضعه المسير خلال أي مرحلة من مراحل التوظيف لا بد أن تطلع عليه مصالح الوظيفة العمومية وتصادق عليه، وهذا ما يجعل عملية التوظيف مقيدة على مستوى الوظيفة العمومية بنص قانوني وجعله خاضعاً للإجراءات والتعليمات التي تحددها المديرية العامة لوظيفة العمومية. بما يحول دون قيام المسير بأي مبادرة من شأنها أن تساهم في فعالية هذه العملية، فهذا التقيد للمسير لا يجعل منه مسيراً وإنما مجرد آلة منفذة لإجراءات وتعليمات لم يشارك حتى في وضعها، وأي خطأ في تنفيذ هذه الإجراءات يعني عدم مشروعيتها المسابقة وبالتالي إلغائها مما يؤدي إلى بقاء مناصب العمل المعني شاغرة.

فبعد معالجتنا لموضوع التوظيف مضموناً وأهمية وأهدافاً وإجراءات مع مسؤولين

المديرية، يمكن وضع مجموعة من الاستخلاصات بشأنه نقدمها فيما يلي :

- 1 - يعد التوظيف امتداداً طبيعياً لعملية تخطيط الموارد البشرية والأداة الأساسية لاستقدام واستقطاب الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم وتعيين الأفضل.
- 2 - للتوظيف مهام أساسية: تخطيط الموارد البشرية، توفير العاملين، الاختيار، التعريف بالمنظمة، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، قرارات التوظيف، إنهاء المهام.
- 3 - للتوظيف ثلاث عمليات أساسية: الاستقطاب والاختيار والتعيين، وكل منها معنى محدد، وأهمية بالنسبة للمنظمة وأهداف تخصصها وخطوات تسير وفقها :
- فالاستقطاب يمثل عملية جذب الموارد البشرية للمنظمة، تكمن أهميته في ترغيب أكبر عدد ممكن من الأفراد للتقدم لطلب العمل والهدف من هذا جلب الكفاءات المختلف. أما خطواته فهي أربعة: الإطلاع على نتائج دراسة السوق ونتائج تخطيط الموارد البشرية ووضع برنامج الاستقطاب وتقييمه، كما أن له مصادره داخلية وخارجية، أما العوامل

المؤثرة في نجاحه، فهي سمة التنظيم، الصفات البدنية، الصفات الشخصية، المعرفة السابقة بالشخص .

- الاختيار هو عملة المفاضلة بين المترشحين للوظيفة، وفق معايير نذكر منها مستوى التعليم الدورات التدريبية، الخبرة السابقة، الصفات البدنية، الصفات الشخصية، المعرفة السابقة بالشخص، و يتم تبعا لإجراءات مختلفة و متعددة مقابلات، اختبارات، فحص طبي .

- التعيين : و هو الخطوة الأخيرة من عملية التوظيف، يتم وفق شروط توفر الوظيفة الشاغرة، الجنسية و العمر و غيرها، و وفق إجراءات التوثيق، التهيئة المبدئية، التدريب التخصصي، متابعة و تقويم الفرد خلال فترة التجربة، تثبيت الموظف و تمكينه.

الاقتراحات

- بعد استعراضنا لأهم النتائج المتواصل إليها في الجانبين النظري و التطبيقي و بناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالية :
- ضرورة تفعيل و تنمية دور الرقابة الإدارية بحيث لا يصبح دورها مقتصرًا على التأكد من الالتزام بالقواعد و الإجراءات و اللوائح الرسمية و إنما الرقابة على نتائج العمل و مؤشرات الأداء و الفعالية للأجهزة الإدارية .
 - إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف و عصرنتها و جعلها تتماشى مع متطلبات و طموحات الإدارة العمومية و التطبيق الفعلي و الجدي للاختبارات النفسية في المسابقات الشفوية .
 - إعادة النظر في مسألة إلغاء الاختبارات الكتابية في مسابقات التوظيف لأنه يعتبر معيارًا أساسيًا في الكشف عن المعرفة العلمية للمرشحين مع إحاطة الاختبارات الشفوية بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من الممارسات البيروقراطية في سياسة التوظيف .
 - السهر على عملية التأطير أو التربص و إنجاز المدة المحددة قانونيًا، أي ترسيم المتربص أو إخضاعه لفترة تربص أخرى إذا لم يثبت كفاءته و بذلك ضمان الكفاءة و الفعالية في الأداء لخدمة الوظيفة العامة .
 - محاولة الالتزام بالمواعيد المحددة للتوظيف و تقليص الرقابة و المصادقة الدقيقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية لان هذا الإجراء يؤدي إلى تعطيل للمصالح و بالتالي يؤثر سلبًا على سير المؤسسات، مع توعية المسؤولين بالعقوبات التي يمكن أن يمر بها عند مخالفته لإحدى إجراءات التوظيف .
 - التطبيق الفعلي للاختبارات النفسية لمسابقات التوظيف على أساس الشهادة، مع حضور أخصائيين، و ليس اعتبارها مجرد شكليات و خطوة أساسية تمر بها عملية التوظيف .

خاتمة

خطى نظام الوظيفة العمومية في ظل النظام التشريعي الجزائري خطوات أساسية هامة جدا نتيجة للتغيرات و التطورات التي طرأت بصفة عامة على المجتمع و على الإدارات العمومية بصفة خاصة، و انطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تصحيح الهفوات و تجاوز و تفادي الأخطاء التي عانى منها النظام السابق إلى أن توصلت إلى صياغة و تشريع القانون المعمول به حاليا و هو الأمر رقم 03-06 الذي حاولت من خلاله إدخال جملة من الإصلاحات الهامة على نظام التوظيف خاصة مع التغيرات السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية التي أفرزتها العولمة و التي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية باعتبارها المرآة الأساسية و العاكسة التي تعكس وقار و هيبة الدولة. و لكي تتمكن أي إدارة أو أي منظمة عمومية من معرفة مدى تنفيذ إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لابد لها من معايير واضحة ودقيقة لتقدير أداء تنفيذ إستراتيجيتها فنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية يظهر بوضوح في نجاح الأداء التنظيمي للموارد البشرية، وليس النجاح فقط بل النجاح المتميز الذي يظهر من خلال مستويات الأداء العالي للموارد البشرية داخل المنظمة وهذا النجاح المتميز لأداء العاملين ينتج بلا شك عن حسن اختيار العاملين المؤهلين الذين خاضوا جميع مراحل التوظيف بنجاح والذي سينجم عنه مستقبلا ولاء وانتماء ورضا العاملين، هذا الذي حقق إستراتيجية ناجحة لإدارة الموارد البشرية مما يؤدي إلى تمكين المنظمة من تحقيق رسالتها وأهدافها.

و نحن في دراستنا لموضوع واقع سياسة التوظيف في المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري تناولنا في البداية في الجانب النظري دراسة شاملة حول أساسيات عملية التوظيف من خلال التطرق إلى الإشكالية و فرضيات البحث بالإضافة إلى أهمية و أهداف البحث، و ملخص للدراسات السابقة في موضوع سياسة التوظيف في الوظيفة

العمومية، و كذا ماهية سياسة التشغيل و سياسة التوظيف في القطاع الوظيفية العمومية، بتعريف بمجالها و مجال موظفيها الذين تكلفهم الدولة من أجل تأدية و إسناد مهامها .

و انتقلنا في الجانب التطبيقي من البحث إلى الدراسة الاستطلاعية التي قمنا به ا على مستوى مديرية أملاك الدولة لولاية تيزي وزو، أين حاولنا من خلاله ا التعريف بمجال البحث أ و مجتمع الدراسة، و معرفة واقع سياسة التوظيف بالمديرية و مدى فعالية إجراءات و معايير التوظيف المحددة قانونيا ، و مدى السهر على تطبيقها في أرضية الواقع، و ما هي أهم التقنيات المستخدمة لسد الوظائف الشاغرة و السياسات المتبعة في استقطاب العنصر البشري المؤهل، و هل الإجراءات والتقنيات المتبعة تضمن نزاهة وشفافية اتخاذ القرارات، و أخيرا انتهينا بالوقوف على الاقتراحات و أهم النقاط السلبية و النقاط الإيجابية للتوظيف على مستوى الم نظمات و الإدارات العمومية الجزائرية .

قائمة المراجع باللغة العربية

✚ القواميس والمعاجم

- 1 - معلوف لويس، قاموس المنجد في اللغة والإعلام ، دار الشروق العربي، لبنان .2000.
- 2 - المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشروق، لبنان، 1973.
- 3 - بدوي زكي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1994.
- 4 - المنجد في اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار المشرق، لبنان، 2000.
- 5 - ابن منصور وأبو الفضل جمال الدين، لسان العرب ط4، ج1، دار صادر، لبنان مجلد 2005.
- 6 - أسعد رزق، موسوعة علم النفس ، بيروت المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، لبنان 1977.
- 7 - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

✚ الكتب

- 8 - الخلايلة محمد علي، القانون الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.
- 9 - قريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019.

- 10 - سامي جمال الدين ، التنظيم الإداري للوظيفة العمومية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 1990.
- 11 - أنور أحمد رسلان، الوسيط القانون الإداري الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية، مصر، 1997.
- 12 - بن شهرة مدني، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية" ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 13 - رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجزائر، 2011.
- 14 - الفاعوري رفعت عبد الحليم، إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العالمية للتنمية، مصر، 2005.
- 15 - ديدات مولود، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا ، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007.
- 16 - قدي عبد المجيد ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية : دراسة تحليلية تقييمية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 17 - الظاهر خالد خليل، القانون الإداري دراسة مقارنة ، دار المسيرة، عمان، 1998.
- 18 - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2015.
- 19 - قاسم محمد انس، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 20 - مهنا محمد فؤاد، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف، مصر، 1967.

- 21 - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية ، الجزائر، دار هومة، 2002.
- 22 - بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
- 23 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 24 - كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 25 - عوابدي عمار، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982.
- 26 - جعفر محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1984.
- 27- شحاتة توفيق، مبادئ القانون الإداري، دار النشر للجامعات، الجزائر، 1954.
- 28- بلان لوران، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، مطبعة عويدات، لبنان، 1973.
- 29- شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2005.
- 30- السلمي علي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية ، ط3، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985.
- 31- دادبي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

- 32- بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1980-1982، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 33- باروك سليمان، المديونية وانعكاساتها على التشغيل والتنمية في البلدان العربية ، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، 2002.
- 34 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 35- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- 36 - عليان رحي مصطفى، أسس الإدارة المعاصرة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 37- قيرة إسماعيل و آخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 38 - الكفافي محمد جمال، الاستثمار في الموارد البشرية ، ط1، الإدارة الثقافية للنشر، مصر، 2007.
- 39 - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية و العملية) ، الدار الجامعية للطبع و النشر، مصر، 2000.
- 40 - حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، ط 01، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 41 - أبو طاحون عدلي، مناهج و إجراءات البحث الاجتماعي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، لبنات، 1998.
- 42 - غربي علي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، دار الفائز للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، 2009.

- 43 - بوحوش عمار، الذنبيات محمد، **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2001.
- 44 - محمد هاني محمد، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الثالثة، دار العز للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 45 - لعويسات جمال الدين، **مبادئ الإدارة**، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 46 - شيحا إبراهيم عبد العزيز، **أصول الإدارة العامة**، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1993.
- 47 - بعلي محمد الصغير، **دروس في المؤسسات الإدارية**، منشورات جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2006.
- 48 - حجازي محمد حافظ، **المنظمات العامة - البناء-العمليات- النمط الإداري**، طبعة للنشر القاهرة، مصر.
- 49 - أبو زيد فهمي، **وسائل الإدارة العامة**، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 50 - السيد الجوهري عبد العزيز، **الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
- 51 - جعفر أنس، **الوظيفة العامة**، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
- 52 - المجذوب طارق، **الإدارة العامة (العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري)**، الدار الجامعية للطباعة و النشر، لبنان، 2000.
- 53 - المعداوي محمد يوسف، **دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 54 - لباد ناصر، **الوجيز في القانون الإداري**، الطبعة الثانية، دار المجد للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.

- 55 - محمدي فريدة، المدخل للعلوم القانونية (نظرية القانون)، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2014.
- 56 - مهدي رضا، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ط. 2001.

✚ المذكرات و الأطروحات

- 57 - سميحة يونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجزائر، 2006-2007.
- 58 - دحماني محمد أودريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل ، أطروحة دكتوراه ،جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2012-2013.
- 59 - بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2007-2008.
- 60 - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2009-2010.
- 61 - رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية، بسكرة، 2011-2012.
- 62 - جباري عبد الرزاق، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سطيف، 2014-2015.

- 63 - بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- 64 - ديب معتز و الخالدي خليل، ضوابط ومعايير اختيار وتعيين أفراد الشرطة و أثرها على فعالية الأداء الشرطي من وجهة نظر ضباط الشرطة الفلسطينية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2012-2013.
- 65 - تواتي إدريس، التسيير التقديري للموارد البشرية حالة الوظيف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية فرع التخطيط، السنة الجامعية 2000-2001.
- 66 - طرشي أحمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص: شريعة وقانون، جامعة الجزائر 1، كلية العلوم الإسلامية، 2016-2017.
- 67 - غرناوط سميرة، طرق وإجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، 2007-2008.
- 68 - بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، الجزائر، 2017-2018.
- 69 - بدوي مباركة، محاضرات في وظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي السعيد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015.
- 70 - لعجال فريد، قانة حسين، دور مفتشية الوظيف العمومي والرقابة المالية في متابعة عمليات التوظيف، إشراف الدكتور بيسار عبد المطلب، جامعة المسيلة 2016-2017.

- 71 - سلطانية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم الاجتماع التنموية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
- 72 - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، 2015-2016.
- 73 - بن عيسى الشريف عبد القادر، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة إدارة الجمارك)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-2008.
- 74 - سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر 2004-2005.
- 75 - مقدم سعيد، أنظمة الوظيفة العمومية و آفاقها في الجزائر في ظل العولمة ، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2004-2005.

المجلات

- 75 - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر ، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.
- 76 - أبو زنت ماجدة، غنيم عثمان، التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنار، المجلد 12، العدد الأول، 2006.
- 77 - عالية المهدي، ظاهرة البطالة، الأزمة والعلاج ، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع العدد الأول، لبنان، 2007.

- 78 - سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي ، منشورات منظمة العمل الدولية،
2014.
- 79 - خميلي فريد، أثر تغيرات البيئة الداخلية على توظيف الموارد البشرية في مجمع
صيدال فرع فرمال بعنابة، مجلة مركز دراسات الكوفة، ع 33، 2014.
- 80 - تحليل سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج،
مقال في المجلة الجزائرية لسياسات العامة العدد 09، فيفري 2016.
- 81 - رمهني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر : خيار تنظيمي أم
حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31،
جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ديسمبر 2017.
- 82 - عمرة مهديد، "تحليل سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة جهاز المساعدة
على الإدماج، مقال في المجلة الجزائرية لسياسات العامة العدد 09، فيفري 2016.
- 83 - سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي ، منشورات منظمة العمل الدولية،
2014.

ملتقيات

- 84 - بوسحمة إيناس، بندار نسيمة، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية
وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما
قبل التشغيل ، تبسة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة
وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة ، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 85 - سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة
التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي
13-14 أبريل 2011.

- 86 - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، الجزائر، 2009.
- 87 - حامد نور الدين و عاشور فلة، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- 88 - حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، أفريل 2011.
- 89 - بن باير الحبيب، بن كاملة محمد عبد العزيز، ا لتشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، الجزائر، 2011-2012.
- 90 - بن مزوزية عبد القادر، دليل الموظف الجزائري، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 2017.
- 91 - هذوق رقية، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر 1989-2012، الملتقى الوطني، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012.
- 92 - حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر، العدادان (61-62)، تحميل وتقييم بحوث اقتصادية عربية، لبنان، 2013.
- 93 - دحو معتصم، سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، منشورات البحث و الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 2، 2016.

94 - د.بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1990-2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، الملتقى الوطني يومي 08-09 ديسمبر 2014.

المؤتمرات

95 - بوضياف مصطفى، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي) ، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني- 03 كانون الأول 2008، شوهد يوم 2024/02/02 على الرابط : <http://ladp.itcilo.org>

96 - الأغا إحسان و الديب ماجد، دور المشرف التربوي الفلسطيني في تطوير أداء المعلم، المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريب، مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء، القاهرة جامعة عين شمس ، 2014.

القوانين و المراسيم

97 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

98 - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 .

99 - الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06/07/1994، العدد 44، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

100 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004.

(L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes)

101 - الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29/06/1996، العدد 40، الصادر في 30/06/1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي .

(Agence de Développement Social)

102 - الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20/08/2001، العدد 47، الصادر في 22/08/2001، يتعلق بتطوير الاستثمار .

(Agence Nationale de Développement de l'Investissement)

103 - المرسوم التنفيذي رقم 71-10، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 03/02/2010.

104 - الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم، جريدة رسمية رقم 63 مؤرخة في 08/08/1972.

105 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 50

106 - الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية، المادة 01.

107 - المادة رقم 01 من الأمر 66/144 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

108 - المراسلة رقم 198 المؤرخة في 10/02/2010 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- 109 - الأمر 57-76 المؤرخ في 05 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني ،
الجريدة الرسمية ، العدد 16 ، الصادر بتاريخ 1976/06/30 ، ص 898 .
- 110 - الأمر رقم 03-06 ، المؤرخ في 2006/07/15 ، المتعلق بالقانون الأساسي
العام للوظيفة العمومية، المادة 75
- 111 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية
2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ص 9 - 10
- 112 - المادة 08 من الأمر رقم 194/12 ، المؤرخ في 2012/04/25 ، يحدد كفاءات
تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية
وإجراءها، الجريدة الرسمية، العدد 26 .

تقارير

- 113 - الديوان الوطني للإحصائيات ONS
- 114 - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي

مواقع الالكترونية

- 115 - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل ، www.anem.dz يوم 2024/04/02 .
- 116 - الجريدة الرسمية، العدد 22 ، الصادرة في 2008/04/30 ، ص 20 الموقع
الإلكتروني :

<https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2008/A2008022.pdf>

117 - <http://iefpedia.com/arab/?p=31675,12/03/2024,13> :00

118 - <http://www.anem.dz> , consulté le 02/04/2024

119 - <http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>,
consulté le : 03/04/2024.

120 - L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit
<http://www.angem.dz>, consulter le 12/02/2024.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية 🇫🇷

1 - FERREOL Gilles, DEUBEL Philippe, «**Economie du Travail**»,
Armand colin Paris, France, 1990.

2 - GENEREUX Jacques, **introduction à la politique économique**,
3ème édition de seuil, France, 1990.

3 - PERETTI Jean-Marie, **Ressources humaines et gestion des
personnes**, 6^{ème} édition, librairie Vuibert Paris, France, 2007.

4 - CHERHABIL Houssine, **le recrutement dans la fonction
publique algérienne**, Revue IDARA N°02, l'ENA, 2002.

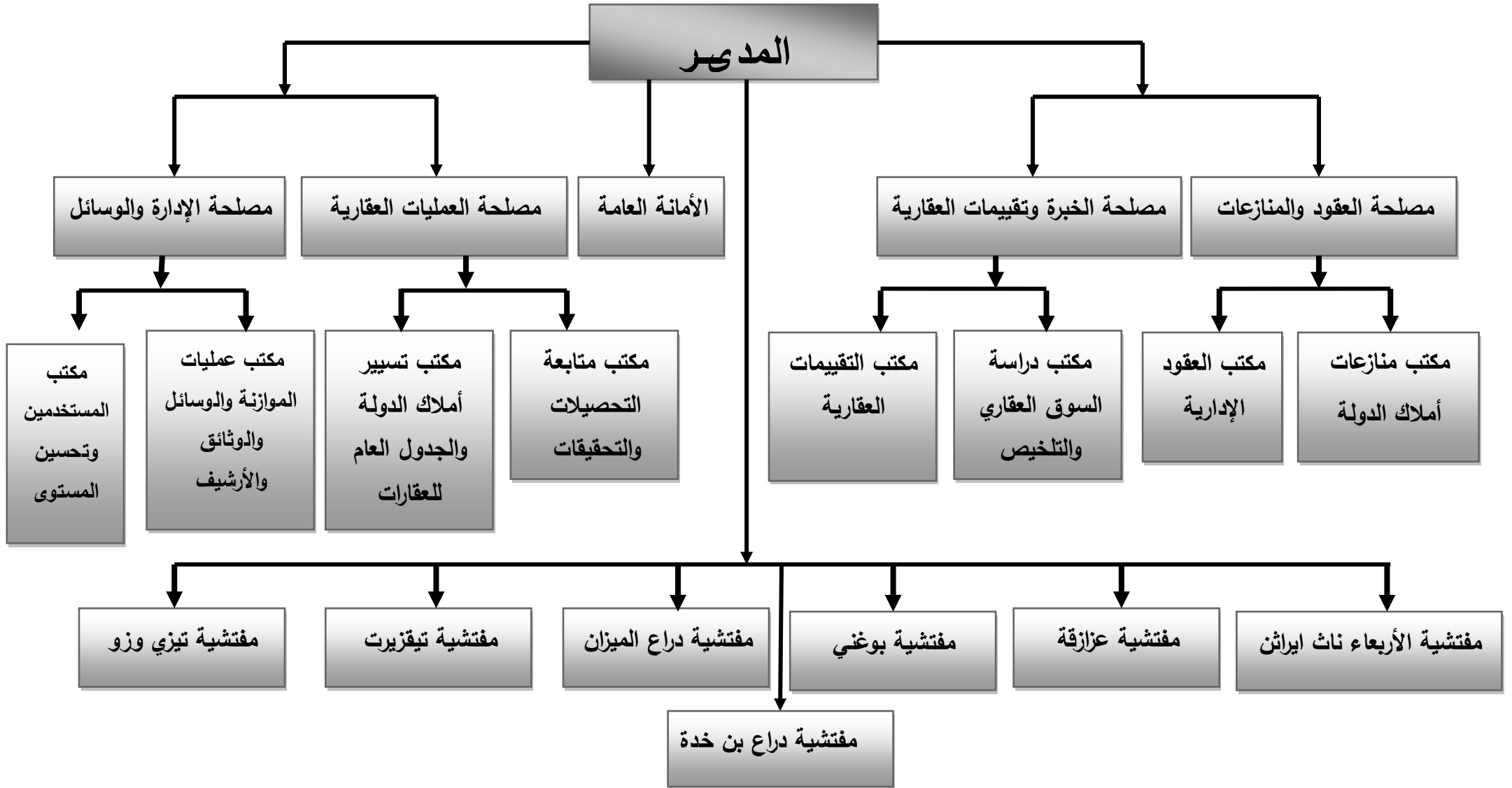
5 - ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences
humaines**, édition casbah Alger, Algérie, 1997.

6 - PHIFFNER John and PRESTHUS Vance, **Public
Administration**, Ed 03, Roneld presscomp, USA, 1953.

7 - TAIB Essaid, **droit de la fonction publique**, édition distribution
Houma, Algérie, 2003.

8 - FOYER Jean, **le destin du droit français en Afrique**, Recueil
oennaut Paris, France, 1964.

الشكل رقم (2) الهيكل التنظيمي لمديرية أملاك الدولة



ملحق رقم (1) يمثل استمارة البحث

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة بحث

واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيف العمومي

(دراسة ميدانية في إدارة أملاك الدولة لولاية تيزي وزو)

إشراف الأستاذة

أ.د. بذاك شابحة

إعداد الطالبة

بوعلام يمينة

ملاحظة: ضع علامة (X) على الإجابة

البيانات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية 2023-2024

سيدي/سيدتي العامل - العاملة.....المحترم.

يسرني أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي تم إعداده لغرض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة لإعداد مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان

" واقع سياسة التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية "

الرجاء ملأ هذه الاستمارة بعد قراءتها بكل عناية ووضع علامة (x) في المكان المناسب ونتعهد لكم بأن المعلومات التي تدلون بها ستكون موضع سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا لكم جزيلاً

مع فائق الاحترام و التقدير

الجزء الأول : البيانات الشخصية

مقابل الوصف الذي ينطبق عليك يرجى وضع (X) في الخانة المناسبة لك.

- 1 - الجنس : ذكر أنثى
- 2 - السن: أقل من 25 سنة من 25 سنة إلى 40 سنة أكثر من 40 سنة
- 3 - الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)
- 4 - المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي تكوين مهني جامعي
- 5 - الفئة المهنية : إطار مسير إطار عون تحكم عون تنفيذ
- 6 - الأقدمية: أقل من 10 سنوات من 11 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

الجزء الثاني : إجراءات و مؤهلات التوظيف

- 7 - كيف التحقت بالوظيفة ؟
عن طريق إدماج إعلان مكاتب التوظيف الأهل و الأقارب
- 8 - هل أجريت مقابلة مع لجنة التوظيف عند التحاقك بالوظيفة ؟
نعم لا
- 9 - هل وظيفتك مطابقة مع مجال تخصصك ؟
نعم لا
- 10 - طريقة و إجراءات التوظيف هل تعتمد على :
القدرات المهنية المؤهلات العلمية (الشهادة) الخبرة المهنية المحسوبة و المحاباة
- 11 - هل العوامل الشخصية لها تأثير في مسابقات التوظيف ؟
نعم لا

الجزء الثالث : التعليمات و الوسائل المتبعة في عملية التوظيف

12 - أين قرأت الإعلان الخاص بمسابقة التوظيف ؟

الانترنت الجريدة اليومية وكالة التشغيل المحلية مقر الإدارة

13 - هل عرفتك الإدارة بالتعليمات الأساسية لعملية التوظيف ؟

نعم لا

14 - هل تم تبليغك أن ملفك مقبول في الآجال المحدد لإجراء المسابقة ؟

نعم لا

15 - هل ترفض الإدارة الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة ؟

نعم لا

16 - تم تعريفك بسلم التنقيط قبل إجراء المسابقة ؟

نعم لا

17 - هل وجدت المعلومات الخاصة بالمنصب شاغر في الإعلان ؟

نعم لا

18 - هل تبين الإدارة سبب رفض المترشح في المسابقة ؟

نعم لا

19 - هل تم احترام الحد الأقصى لإيداع ملفات الترشح ؟

نعم لا

20 - هل عند تقدمك للمسابقة التقيت بعدد كبير من المترشحين ؟

نعم لا

21 - هل تتأخر الإدارة في إنجاز عملية التوظيف ؟

كثيرا قليلا لا تتأخر

22 - العوامل الشخصية لها أثر في عملية التوظيف ؟ و لماذا ؟

نعم لا

23 - هل يؤخذ بعين الاعتبار معيار الجهوية في عملية التوظيف ؟ و لماذا ؟

نعم لا أحيانا

24 - هل تم الإعلان عن نتائج المسابقة في الوقت المحدد ؟

نعم لا

25 - هل تلجأ إلى استعانة بالمعارف الشخصية لشغل المنصب ؟ و لماذا ؟

نعم لا

26 - في رأيك ما مدى فعالية عملية التوظيف، و هل هي خاضعة لقانون التوظيف

العمومي ؟ و لماذا ؟

نعم لا

27 - هل تطبق الإدارة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ؟ و لماذا ؟

نعم لا

28 - هل الإجراءات و التقنيات المتبعة في عملية التوظيف تضمن النزاهة و الشفافية ؟

و لماذا ؟

نعم لا

29 - ماهي أهم الصعوبات التي صادفتكم عند الالتحاق بالوظيفة ؟ إذا كانت بنعم ما هي ؟ نعم لا

.....

30 - ما مدى تناسب المنصب و القدرات و المؤهلات العلمية للموظف ؟

نعم تتناسب لا تتناسب

31 - هل هناك العدالة في توزيع المناصب ؟ و لماذا ؟

نعم لا

.....

32 - ما رأيكم بعملية التوظيف المتبعة و مدى رضاكم عن هذه السياسة ؟

نعم راضين لا غير راضين

ملحق رقم (2) دليل مقابلة

مقابلة مع رئيسة مكتب المستخدمين و تحسين المستوى

السؤال الأول: ما هي أهم التقنيات المستخدمة لسد الوظائف الشاغرة ؟

.....
.....

السؤال الثاني: ما هي السياسات المتبعة في استقطاب العنصر البشري المؤهل ؟

.....
.....

السؤال الثالث: أهم الوسائل و الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف ؟

.....
.....

السؤال الرابع: هل هناك أسس و معايير قانونية تنظم سياسة التوظيف ؟

.....
.....

السؤال الخامس: وهل هذه الإجراءات والتقنيات تضمن نزاهة وشفافية اتخاذ القرارات؟

.....
.....

السؤال السادس : هل هناك أسس و معايير قانونية تنظم سياسة التوظيف ؟

.....
.....