



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الإجتماعية  
شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

عنوان المذكرة :

مصادقية المسابقات المهنية في عملية التوظيف

دراسة ميدانية بجامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل

إشراف الأستاذ:

بن حليلة صحراوي

من إعداد الطالبة:

حمدي شريف فاطمة

لجنة المناقشة

|                      |        |                 |
|----------------------|--------|-----------------|
| أستاذ محاضر - أ -    | رئيسا  | طيب ابراهيم     |
| أستاذ التعليم العالي | مشرفا  | بن حليلة صحراوي |
| أستاذ محاضر - أ -    | مناقشا | باشا الحاج محمد |

السنة الجامعية: 2021/2020

# شكر و عرفان

أشكر وأحمد الله عز وجل الذي وفقني لاتمام هذا العمل وانار لي الطريق

للعلم والمعرفة

اشكر استاذي الذي تكرم بالاشراف على هذا العمل ولم يبخل علي بتوجيهاته

القيمة ودعمه الدائم الذي كان خير سند الاستاذ " بن حليلة صحراوي "

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة وأعضاء اللجنة المناقشة .

والشكر موصول كذلك إلى جميع الأساتذة والعاملين في قسم العلوم الاجتماعية

كما نشكر كل من ساهم معنا في إنجاز هذا البحث .

-فاطمة-



# الإهداء

إلى التي حملتني وهنا على وهن وسقتني من نبع وعطفها  
إلى من كان دعاءها وأرضها سر نجاحي امي الغالية حفظها الله  
إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي تعب من أجل تربيته  
إلى من غرس القيم والأخلاق في قلبي  
إلى من اجمل لقبه بكل فخر " ابي الغالي " اطال الله في عمره  
إلى كل من قاسموني العطف والحنان ، امي، ابي، اخوتي واخواتي الاعزاء  
إلى استاذي صحراوي بن حليلة  
إلى كل من اعتر بصدقتهم من قريب أو بعيد .

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية نواة في كل جهاز إداري ذات طابع عام، فهي تعتبر مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة حيث تحتل مكانة عالية ضمن المجموعة الوطنية. ضف إلى ذلك فهي تعد وسيلة أساسية في حياة الأفراد من ناحية تقديم الخدمة وترسيخ عمل الإدارة. إذ يعتبر المورد البشري ذو أهمية عالية بالنسبة للإدارة وبشكل خاص والتمتية الوطنية بشكل عام. فقد أولى المشرع القانوني عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب اتباعها من أجل اختيار افضل الموظفين وكفاءتهم لشغل المناصب التي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم لتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب الشاغر وتحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تملك هذه العملية مكانة ذات أهمية في جميع المنظمات لاسيما المنظمات العمومية باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية ومن أجل تحقيق هذه الأخيرة يلزم والاهتمام بالمورد البشري اهتماما استراتيجيا من خلال عمليات حسن الاقتناء والتأهيل. فهذا الاهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري والقانوني في الجزائر التي حرصت بدورها على إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة وهذا يشكل ضمانة التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية بشكل خاص وقطاع الوظيف العمومي بشكل عام. ومن خلال هذا قام المشرع الجزائري باعتماد مجموعة من القواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية حيث تنتوع هذه الضوابط بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى عدم الالتحاق بالوظيفة. ومن الإجراءات والعمليات التي تتجسد في كيفية الالتحاق بالوظيفة والتي يؤدي عدم احترامها إلى بطلانها، اعتمد المشرع الجزائري القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظام المسابقات المهنية المنحلة في الأمر 6.3 المؤرخ في 15 يوليو 2006. ومن خلال واقعنا المعاش في المؤسسات العمومية الجزائرية لم تزل لها الأهمية الكبرى مؤخرا فمن ناحية المسابقات المهنية تفعيل

عملية التوظيف والتقليل من التلاعبات فيها وتحقيق العدالة والمساواة في حق التوظيف وتجنب المصادقية فيها

اذ نحاول في هذه الدراسة التعرف على مدى تطبيق النصوص التنظيمية في مجال التوظيف ، وواقع هذه الأخيرة في مجال الوظيفة العمومية. ونسعى في النهاية إلى معرفة كذلك إلى مدى مصادقية المسابقات المهنية في التوظيف . ولتسليط الضوء على موضوع هذه الدراسة قد تناولته في أربعة فصول وهي كالآتي :

1 - فصل أول بعنوان الاطار المنهجي للدراسة ،ضم تحديد إشكالية الدراسة ، أسباب ،أهمية اختيار وأهداف الدراسة ومفاهيم ، والصعوبات التي تلقيتها أثناء الدراسة .

2 - أما الفصل الثاني فقد تضمن الاطار النظري للتوظيف وأهميته ، والوظيفة العمومية ومصادرها

3 - الفصل الثالث كان بعنوان ، نظام المسابقات المهنية، فقد احتوى على ماهية المسابقات ، شروطها وكيفية إجراؤها

4 - الفصل الرابع فقد تناولنا فيه الدراسة الميدانية للموضوع ، سعينا فيه إلى تحديد مجالات الدراسة ، مجتمع البحث والمنهج المستخدم ، وكذلك محاولة التحليل عن طريق تقنية المقابلة للإجابة عن الإشكالية المطروحة وصولا إلى النتائج .

# الفصل الاول:

- إشكالية
- الفرضيات
- أسباب اختيار الموضوع
- أهمية الموضوع
- أهداف الموضوع
- الدراسات السابقة
- تحديد المفاهيم.
- صعوبات البحث

## الإشكالية :

إن الوظيفة العمومية تحتل مكانة عالية و مرموقة ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداة و مظهر من مظاهر ممارسة السلطة و هو مشروع سياسي بالدرجة الأولى ، و بالتالي نجد أنه في بلادنا مازال يعاني من تتبعات المصالح الشخصية في التوظيف و النظرة المستقبلية الضيقة و الوقوع في نفس الأخطاء القديمة ، و هذا ما جعله يهدر الكثير من الوقت و الجهود المبذولة في تطوير هذا القطاع . فإن ما تجسده النصوص القانونية أنه حق لكل مواطن أي يطبق على أساس المساواة مع إعطاء حالة ضمنية لعملية التوظيف.

ومن خلال هذا المنطلق جاءت دراستنا لمعرفة مدى مصداقية وجدارة المسابقات المهنية في عملية التوظيف ، باعتبارها اهم المواضيع السوسيولوجية الواقعي للدراسة ، وبذلك نطرح الاشكال كالاتي : ما مدى مصداقية المسابقات المهنية في عملية التوظيف ؟

## الأسئلة الفرعية :

-كيف يتم تنظيم المسابقات المهنية في عملية التوظيف ؟

-ما هي أساسيات ومصدر نجاح عملية المسابقات في التوظيف العمومي ؟

2- الفرضيات : للإجابة على التساؤلات اقترحت الفرضيات كالاتي :

-الفرضية الاولى :

-تخضع المسابقات المهنية المراسيم المنصوص عليها قانونا .

- الفرضية الثانية :

-تخضع المسابقات المهنية لمبدأ الكفاءة ( الجدارة ) .

- الفرضية الثالثة :

-تقوم المسابقات المهنية على أساس المحسوبية (المعرفة والجهوية ) .



## أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الشخصية لدراسته والافتتاح بأهميته.
- بغية رفع اللبس والغموض عن هذا الموضوع وإرساء ثقافة قانونية
- معرفة كيفية تنقيط معايير الانتقاء في المسابقات المهنية

## أهمية اختيار الموضوع:

- يمثل المورد البشري ثروة ثمينة يجب استغلالها في حسن اختيار معايير الانتقاء
- مدى تكريس مبدأ الجدارة والمساواة في تولي الوظائف العمومية في ظل المسابقات المهنية
- إبراز أهمية نظام المسابقات المهنية في عملية التوظيف

## الاهداف:

- تشخيص الواقع المهني أثناء إجراء المسابقات المهنية
- الوقوف على معرفة مدى صحة المسابقات المهنية في عملية التوظيف،
- الخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد السلطات المسؤولة أثناء الاقتناء

## الدراسات السابقة :

- 1- دراسة عبد الفتاح جعلاب، التي كانت بعنوان : \*النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر\* ،مذكرة لنيل شهادة الماستر نوقشت عام 2019/2018 ،تمحورت اشكالياتها حول مدى نجاح المشرع الجزائري من خلال النظام الوظيفي المتبعة في إشباع حاجات الأفراد طالبي الوظيفة العامة. ومن نتائج هذه الدراسة هي أهمية المسابقات المهنية في الالتحاق بالوظيفة والإحاطة لمجموعة من الإجراءات والشروط التي تسعى إلى تحقيق مبدأي المساواة والجدارة في تولي الوظائف، واستحداث طرق مكافحة الفساد والمحسوبية في مجال المسابقات
- 2- دراسة بوغالميمان ،والتي كانت بعنوان "واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية - دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي - ام البواقي" - مذكرة لنيل شهادة الماستر ،قسم

العلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية نوقشت عام ،اهتمت في دراستها لموضوع التوظيف وواقعته في الوظيفة العمومية في الجامعة الجزائرية لمؤسسة إدارية خاضعة للقانون ومن أهم ما توصل إليه هو أن عملية اختيار وتعيين الأساتذة كموظفين عموميين في جامعة العربي بن مهيدي، تخضع لبعض الممارسات البيروقراطية بصفة نسبية وبالرغم من دقة وصراحة النصوص القانونية الا أن المشرع الجزائري لم يضبطها بدقة، ومن بين الاقتراحات التي ارتأتها هي :

- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة العمومية
- ضرورة تفعيل وتنمية دور الرقابة الإدارية حيث لا يصبح دورها مقتصرًا على التأكد من الالتزام بالقواعد والإجراءات واللوائح الرسمية .

#### تحديد المفاهيم :

- المصادقية: هي خاصية أن يكون الشيء مؤهلاً للتصديق أو جدير بالثقة . وهي قيمة نبيلة تساهم في رسم المنظومة الأخلاقية .
- التوظيف: هو عبارة عن آليات وإجراءات يتم من خلالها توفير واستقطاب ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة، ومن ثم المفاضلة بين أولئك المترشحين واختيار الأنسب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
- الوظيفة العمومية: هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى الشخص معين المؤهل لذلك قصد تحقيق النفع والأهداف العامة .
- المسابقات المهنية: هي إحدى الطرق في شغل الوظائف العمومية ، بهدف تحقيق مبدأي المساواة والكفاءة ، وتزويد الإدارة بأفضل الموظفين .

## صعوبات البحث :

من بين الصعوبات التي تلقيتها هي ،نقص المراجع في مجال البحث لا يخلو أي بحث من العتبات و الصعوبات في نقص المراجع بمجال المسابقات بعملية التوظيف، خاصة الوطنية حيث لا يمكن الإعتماد على مراجع أجنبية لخصوصية موضوع الدراسة .

و يعتبر كذلك ضيق الوقت من أكثر الصعوبات التي واجهتها في إعداد هذا العمل

## الفصل الثاني:

الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

### تمهيد

تعتبر مسألة عملية التوظيف من أهم الأنشطة في إدارة الموارد البشرية كونه يوفر أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، فهو يمنع أو يقلل من توظيف الشخص الغير المناسب . فيمكن القول أن ناتج عملية التوظيف يجب أن يكون تطبيقا لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،والإعداد له بالطريقة التي تمكن من اجتذاب أكبر عدد من الراغبين في التوظيف . وفي هذا الجزء سنتطرق إلى مفاهيم حول التوظيف ،أهدافه وأهميته ومفهوم الوظيفة العمومية ،المصادر القانونية للوظيفة العمومية وشروط الالتحاق بها

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

### المطلب الاول: ماهية التوظيف

### المبحث الأول: تعريف التوظيف

سنتناول في هذا المطلب مفهوم التوظيف وأهميته وأهدافه.

#### ١: مفهوم التوظيف

لقد تعددت التعاريف لعملية التوظيف بتعدد المفكرين والباحثين المختصين في المجال وسوف نتطرق إلى البعض منها

-التوظيف لغة: اسم من فعل وظف ،يوظف ،توظيفا ،ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو انسان قصد انشاء قيمة جديدة منه وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد ،ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة ..... "1"

-التوظيف اصطلاحا: هو مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين ،وهو مصطلح مرادف للفظ تشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل ،وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة ... "2"

#### مفهوم التوظيف عند بعض المفكرين :

١-التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه المواد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الاشخاص للعمل ... "3"

---

1 - بدون مؤلف ،المنجد في اللغة والإعلام ،ال24، دار الشروق لبنان ،1973، ص265

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

3 - رفعة عبد الحليم الفاعوري ،ادارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ،2005.



## الفصل الثاني..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

٢- التوظيف هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل ،والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمال في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاء لها وإعداد بقرب والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم وترغيبهم في العمل ..<sup>1</sup> " "

٣- التوظيف هو عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم ...<sup>2</sup> " "

٤- التوظيف هو النشاط الذي يقتضي الاعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية ....<sup>3</sup> " "

ومن خلال ما سبق ذكره من تعاريف حول التوظيف نستنتج أن التوظيف هو ذلك النشاط الذي يتم من خلاله تلبية حاجيات المنظمة من موارد بشرية تمكنها من أداء الهدف الذي وجدت من أجله وهو البحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة

2- أهمية التوظيف :

تظهر أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية

**التوظيف ركن أساسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية :**

تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مساهم المهني ،وهذا من خلال ما يسمى بعملية "تكوين الموارد البشرية"،التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة ومتكاملة ،تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة وتتمثل هذه

<sup>1</sup> منصور احمد منصور ،المبادئ العامة في ادارة وتخطيط القوى العاملة ،وكالة المطبوعات ،الكويت ،1975، ص 95 .

<sup>2</sup> Pierre morin ,pratique la gestion prévisionnelle .(paris : le edition d'organisattion K1982.p 279

<sup>3</sup> ربحي مصطفى عليان ،اسس الادارة المعاصرة ، الطبعة الاولى ، دار صفاء لنشر و التوزيع ، عمان ، 2007، ص

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

الوظائف في تصميم وتحليل العمل ، تخطيط الموارد البشرية ،توظيف الموارد البشرية ،التدريب التأهيل

تقييم الأداء والتي تلعب عملية التوظيف فيها دورات أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة من جهة أخرى...<sup>1</sup> "وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

-تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الانسب من بين المتقدمين .

-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 أقل نجاحا من المطلوب .

- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء التي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة من التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد....<sup>2</sup> " بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن أهمية التوظيف تكمن وتبرز من خلال الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها والتي نذكر منها ما يلي :

---

عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية معاصرة ( بعد إستراتيجي) ، طبعة الأولى ، دار وائل لنشر و التوزيع ، عمان 2005، ص 311

<sup>2</sup> تيشات سلوى ، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومة الجزائرية ، رسالة الماجستير في العلوم الإقتصادية ظن تخصص تسيير المؤسسات ، جامعة بومرداس ، 2009 ، ص 13- 14

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

-يهدف التوظيف على تحقيق أكبر عدد ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة ،وذلك بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب ويمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية :..<sup>1</sup> "

-تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى

-خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها

<sup>1</sup>-مهارات شخصية يدوية أو ذهنية

-مواصفات شخصية (كالسن، النوع ، الهويات .....).

-التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية ،العادات والتقاليد .....<sup>2</sup> "

أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها كالتالي.....<sup>3</sup> "

-أداء واجبات معينة .

-تحميل مسؤوليات معينة .

-ممارسة سلطات معينة

كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة ،والتي تلحق عملية التوظيف والتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و متميزة ذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة...<sup>4</sup> "

---

<sup>1</sup>اسماعيل قبيرة وآخرون ،تنمية الموارد البشرية ،دار الفجر ،للنشر والتوزيع ،القاهرة 2007، ص 7 ، 8

<sup>2</sup>تيشات سلوى ،مرجع سبق ذكره ،ص15.

<sup>3</sup> اسماعيل قبيرة ،مرجع سبق ذكره ،ص87.

<sup>4</sup>بوغالم ايمان ، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر في علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية ، جامعة أم البواقي ، 2011 ، 2012 ،

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

وما نستخلصه من خلال عرضنا لأهمية التوظيف نجد أن هذه الأخيرة تكتسي مكانا بارزا في إدارة الموارد البشرية وذلك بوضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة ،لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس موضوعية لإنجاح مؤسسة الموارد البشرية .

### المطلب الثاني :مفهوم الوظيفة العمومية .

بعد تعرفنا على مفهوم التوظيف وأهميته ،وباعتبار موضوع دراستنا منصب على دراسة مصداقية المسابقات المهنية في مجال الوظيفة. العمومية ،فإننا ستخصص هذا المطلب على مفهوم الوظيفة العمومية ،كونها أساس قيام الجهاز الإداري ذو الطابع العمومي .وقبل التطرق إلى مفهوم الوظيفة العمومية سنتناول طبيعتها في المجال الاداري :

#### 1-طبيعة الوظيفة العمومية :

إن هذه التركيبية والتي تحظى باهتمام بارز وكبير من طرف كل الدول ،لما لها من وجود في نظام الدولة كجهاز وأداة تبسط من خلالها النظم القانونية المختلفة ،وتداربها عجلة النظام من جهة .وتلبية المسؤوليات المختلفة التي على عاتق الدولة في ظل تماشيا وتدخل الدولة المتعدد ،هذا وإضافة للدور الكبير الذي تلعبه في تنظيم حياة المواطن والمجتمع ككل .

-الوظيفة :

إن تحديد مفهوم مدلول الوظيفة العامة يتأثر بحسب نظرة الدولة إلى الموظف العام فيها وتبعاً للطبيعة القانونية للوظيفة العمومية ،حيث تتأثر هذه الأخيرة باعتبارها أحد الدعائم الأساسية بكل مجتمع بالبيئة السياسية ،الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها وحتى<sup>1</sup>التاريخية منها وفق للتطور الذي يلحق هذه العوامل المختلفة .....<sup>1</sup> " "

<sup>1</sup>بوغالم ايمان ،مرجع سبق ذكره ،ص48د

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

على أنه يمكن القول أن "الوظيفة هي عبارة عن مركز قانوني يشغله الموظف ،تنشا عادة قبل أن يشغلها أحد فتستقل وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها وتبقى قائمة ولو كانت شاغرة ، دون أن تتأثر اطلاقا يموت شاغلها أو استقالته أو إقالته أو إحالته إلى المعاش إذ ينفصل مصيرها عن مصير من يشغلها ....<sup>1</sup> "

يقصد بطبيعة الوظيفة العامة معرفة ما إذا كانت الوظيفة لعمل يؤدي في خدمة الدولة تعتبر مهمة تتصف بالدوام والاستقرار ، ام أنها مجرد عمل مؤقت لا يستمر فيه الموظف الا لمدة قصيرة من الزمن ....<sup>2</sup> "

وما استنتجته في الأخير أن طبيعة الوظيفة العمومية تكون على صنفين أما بالديمومة وهذا في المجال الدولي أو مؤقتة لمدة قصيرة فقط غير دائم ومستقر

### 2/ تعريف الوظيفة العمومية :

يمكن القول إنه لا يوجد تعريف موحد للوظيفة العمومية ،فهناك العديد من الرؤى والتعريفات التي تعالج مفهوم الوظيفة العمومية وهي مبنية على توجهات ومرتكزات مختلفة وهي كالتالي :

### المعنى الإصطلاحي للوظيفة العمومية :

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية في اللغة العربية ،حيث تقابله عبارة fonction publique في اللغة الفرنسية أما في اللغة الإنجليزية فيعبر عنه بـ .Civilservice....<sup>3</sup> "وقد تم إعطاء عدة تعاريف للوظيفة العمومية والتي نذكر منها

<sup>1</sup> سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري دون طبعة ، منشأ المعارف الإسكندرية ، مصر ، 2004، ص 244

<sup>2</sup>يوغالم ايمن ،مرجع سبق ذكره ،ص 35

<sup>3</sup> عبد الفتاح جعلاب ، نظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري ، جامعة مسيلة ، 2018، 2019 ، ص

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

**التعريف الأول** "الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الاشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية .وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل اشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية .أما مفهومها الضيف فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الاشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية اي الموظفون العموميون ...."<sup>1</sup>

### التعريف الثاني

"الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل مستهدف الصالح العام ،ومن ثم فهي لاتعد من الحقوق المالية المملوكة اشتغل الوظيفة ، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته ...."<sup>2</sup>

**التعريف الثالث :** "تشتمل الوظيفة العمومية عل مدلولات أحدهما شكلي والآخر موضوعي :

• **المدلول الشكلي :** تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الادارية في مرافق الدولة وهؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها

• **المدلول الموضوعي :** وتعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يرتكز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات ...."<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Essaid taib .Droitvde la formain publique .Edition distribution houma . alger .2003.p11

<sup>2</sup>محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية ، للجزائر 1989 ، ص 6

<sup>3</sup>عبد العزيز السيد الجوهري ،الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع ، ديوان المطبوعات الجزائرية ،الجزائر ،دون سنة ص5



## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

**التعريف الرابع:** "الوظيفة العمومية هي مركز قانون يشغله الموظف وهي توجد عبارة قبل أن يستغلها أحد لذلك ،فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها ،فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها ،والقاعدة الوظيفية هي أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع ...."<sup>1</sup> " \* من خلال ما سبق عرضه من التعاريف توصلنا إلى أن هناك من عرفها من الجانب القانوني وهناك من عرفها من كلا الجانبين الشكلي والموضوعي مقابل من جمع بين هذين المفهومين . وعليه يمكن تعريف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الأنظمة القانونية وهي علاقة الموظف العمومي بعمله أو تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة العمومية وهي الاهتمام به وبحياته المهنية .ونجد في الأخير أن الوظيفة العمومية تشمل جانبين الاول قانوني والاخر فني .

**المبحث الثاني :المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية ومصادرها القانونية .**

**المطلب الاول : المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية .**

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهات المعنية للقيام بعملية التوظيف . وتتمثل هذه المبادئ كالاتي :

**١-مبدأ المساواة :** يعتبر مبدأ المساواة العمود الفقري لكل تنظيم ديمقراطي للحريات العامة ،فالمساواة للالتحاق بالوظائف العامة هي مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون والمساواة العامة ،ويعد مبدأ المساواة في التوظيف الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامة ،ويضمن فعالية الأنظمة الفرعية التي تدخل في تكوينها ،فأساس خضوع الإدارة لمبدأ المساواة تمليه الاعتبارات العملية والعدالة الاجتماعية ....."<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ابو زيد فهمي ، وسائل الإدارة العامة ،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ، ١٩٩٤ ، ص٣٥.

<sup>2</sup> بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التنظيم في الجزائر ، مذكرة ماجيستر الدولة و المؤسسات العمومية ، ص 16

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

ويقصد كذلك بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة<sup>1</sup> العمومية ،تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلم عنها .إن مبدأ المساواة بين البشر وجميع الميادين أقرته جميع الأديان السماوية وخاصة الدين الإسلامي حيث أكد صراحة عليه ،وهذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه وسلم في حديثه الشريف : " إن ركم واحد وإياكم واحد لا فضل لعربي على عجمي ولا عجمي على عربي، ولا لأحمر على الأسود الا بالتقوى " ويقول عمر رضي الله عنه : " وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا " .كما كان الرسول صلى . الله عليه وسلم خلفاءه الراشدون حريصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستعدين العنصرية والتمييز الاجتماعي بين البشر ....<sup>1</sup> " "

وعليه لمبدأ المساواة يلزم السلطة الإدارية بضمان احترامه والسهر على تفادي ممارسة أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين ،بمعنى الالتزام بعدم اخضاع عملية انتقاء الموظفين إلى معايير وقيم ذاتية ،فهذه المعايير والممارسات منبوذة وتتناهى في حقوق وكرامة الإنسان والوظيفة عموما ،اما من صور المساواة بالوظيفة العمومية تتمثل في :

### -مبدأ المساواة بين الجنسين :

التحاق المرأة بالوظائف العمومية ما هو إلا صورة لمبدأ المساواة في الجنس ،وهو مبدأ مكرس في مختلف الدساتير الجزائرية إذ نصت المادة 12 على أن : " كل الجزائريين لهم نفس الحقوق والواجبات " أما دستور 1976 فكان أكثر تأكيدا على هذه المساواة وأفرد لها

<sup>1</sup> عديلة عبد الكريم ،التوظيف في المؤسسة العامة ،مذكرة ماستر ،تخصص قانون اداري ،جامعة بسكرة ، 2014، 2013 ، ص

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

عدة مواد إذ نصت المادة 39 على أن : ".... كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات ."

"يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة ."  
أما المادة 42 فقد نصت على أنه : "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية ، كما القى على عاتق المرأة بموجب المادة 81 واجب المشاركة في كافة التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية .وجاء دستور 1996 معززا لهذا الاتجاه بموجب الدولة 29 منه التي نصت على أن : "كل المواطنين سواسية أمام القانون . لا يمكن أن يتدرع باي تمييز يعود سببه إلى المولد ،العرق، او الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي...."<sup>1</sup>

أما بالنسبة لقوانين الوظيفة العمومية فلم يميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر 1966 بين الجنس ذكر او انثى ،فنصت المادة 5 منه على أن : "ليس هناك أي تمييز بين الجنس في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة ببعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة " .ففي هذا النص إشارة إلى جواز تضمين القوانين الأساسية الخاصة بمنع النساء من دخول بعض الوظائف وهذا بالنظر إلى الاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة التي تتطلبها هذه الوظائف والتي لا تتوافر الا في جنس دون الآخر ...."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بو عكاز يسرى ، مرجع سابق ص 17

<sup>2</sup> موسى مصطفى شحادة ،مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة و تطبيقاته في احكام القضاء الإداري ( دراسة مقارنة ) مجلة الشريعة في القانون ،العدد السادس عشر الصادر في يناير 2002، ص 169

<sup>2</sup> حمود حبيلي ، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين و الشريعة افسلامية ، دار الأمل للنشر و التوزيع ، دون طبعة ، الجزائر ،

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

ومن الواضح أن هذا النص لم يتكرر فيما بعد على مستوى النصوص اللاحقة المنظمة للوظيفة العامة فقد سائر المشرع في ذلك ما تدعو إليه الاتفاقيات الدولية بل و ذهب إلي أبعد من حيث لم يشهد هناك تمييز واضح كالذي عرفته مثيلاتها في دول أخرى .فالببرغم من أن النص الصريح على مبدأ المساواة بين الجنسين على مستوى الدستور والقانون المنظم للوظيفة العامة إلا أن تطبيق المبدأ على المستوى العلمي .مازال يخضع لبعض التفاوت حيث ما يزال عدد النساء في الوظائف العمومية قليلا جدا بالمقارنة مع الرجال . الواقع أن المرأة في الجزائر أصبحت تعمل في أغلبية المجالات ووصلت إلى حد تولي الوزارة والترشح لرئاسة الجمهورية والعمل بالسفارة ،بل وتولي من<sup>1</sup>اصب هامة في الأمن ،القوات المسلحة ...<sup>1</sup>

### -عدم التمييز لاعتبارات سياسية أو نقابية :

من مظاهر مبدأ المساواة في التوظيف أن معظم دساتير الدول وقوانينها تحرص على رفض التمييز بين المترشحين في الالتحاق بالوظائف العامة استنادا بأرائهم وانتماءاتهم السياسية أو الحزبية أو الفلسفية أو النقابية ،اذ يحظر حجز وظائف معينة لانصار معتقني فلسفة معينة ،او منتمين إلى نقابة معينة ،كما يحظر استبعاد هذه الفئة أيضا من تولي الوظائف العامة ....<sup>2</sup>

ويعتبر كذلك عدم التمييز بين المترشحين بالوظائف العامة استنادا إلى آرائهم السياسية أو النقابية أو الدينية ،مبدأ دستوري عام صرحت بذلك كل الدساتير الجزائرية ،كما صرحت بحرية المعتقد والرأي ومن ثمة لا يقبل الخروج عن هذه القاعدة الا بنبض صريح ،حيث لا

<sup>3</sup>لعقابي سميحة ،مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،مذكرة ماجستير في القانون العام ، جامعة أم البواقي ، 2009 ، 2010 ، ص 29 ، 30

## الفصل الثاني..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

يكون الموقف السياسي أو الانتماء الحزبي للمرشح سيما لاستبعاده من الالتحاق بالوظائف العمومية. فهي ضمانة لثبات الجهاز الإداري ،لان هذا الجهاز يجب أن يكون وعنصر ثبات واستقرار في الدولة ،يستمر في أداء عمله بصرف النظر عن شكلها السياسي ،فحتى إذا ما يعتبر هذا الشكل السياسي يجب أن يستمر الجهاز الإداري في عمله ،ولا يكون هذا التغيير سبب في فتح باب الترشح مرة أخرى لمن يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة .ذلك لأن من حق كل مواطن أن يعتقد ما يشاء من الأفكار والآراء بشرط وان لا تخالف الدين وقوانين الدولة أو تعرض سلامتها للخطر ...<sup>1</sup> "

علاوة على ذلك ،فان دخول مترشح إلى الوظيفة العامة مع عدم مسابرتة بسياسة الحكومة على أداء تلك الوظيفة طالما أنه يلتزم بالحياد أثناء مسابرتة ،حيث أنه لا يجب أن يتأثر بآرائه السياسية وآراء الذين يتعامل معهم ،وإذا أخل بهذا الواجب الوظيفي يتعرض المسائلة التأديبية

. وان ما يعتبر متعارضا مع حكومة ما ،قد يصبح وموافقة لغيرها إذ تغيرت هذهحكومة والا كنا أمام وظائف عامة يحكمها النفوذ السياسي ،مما يؤثر على عنصري الثبات والاستقرار الذي تقوم عليهما الوظيفة العامة استنادا إلى النظام اللاتحي.....<sup>2</sup> "

**عدم التمييز لاعتبارات دينية :**

يقصد بالتمييز على أساس الدين تمييز أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الدين أو المعتقد ،ويكون الغرض منه أو أثره تعطيل وانتقاص الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على أساس المساواة ...<sup>1</sup> " ولقد نصت على ذلك معظم

<sup>1</sup> علي عبد الفتاح محمد خليل ،حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات ، بدون طبعة ،دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،مصر ، 2007 ، ص 229-

<sup>2</sup> موسى مصطفى ،مرجع سابق ص178

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ،وذلك من المادة ٢٦ من العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية عام 1966 وحثت ضرورة المساواة بين الأفراد وإزالة أي تمييز في تقلد الوظائف العامة مبني على أساس ديني أو عقائدي وتبرز أهمية هذا المنع من الناحية العملية في الدول التي تتعدد بها الديانات والعقائد ....<sup>1</sup>"

وما نستخلصه في الأخير أن لكل مواطن حرية الفكر ما لم يشكل خطراً على الدولة وعلى الدولة التدخل ،لان سلامة الدولة فوق الجميع ....<sup>2</sup> " .وباختصار شديد يجب على الجهات المعنية القائمة على عملية التوظيف أن تترك باب الوظيفة العامة مفتوحاً على مصراعيه أمام المواطنين ،كما تكون على أساس المسابقات ودون تمييز بين المترشحين استناداً على العرق أو الدين أو الجنس

**2- مبدأ الجدارة :** يقتضي الرفع من مستوى أداء الادارة العمومية اختيار افضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها ،لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة الافضل لتحقيق ذلك

ويراد بالجدارة على أنها :اسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على اساس الصلاحية أو الجدارة ....<sup>3</sup> "

ضف إلى ذلك ، يقصد بمبدأ الجدارة في التوظيف بالمعنى الخاص النظام الذي يجعل اختيار الموظفين العموميين قائماً على أساس الصلاحية لشغل الوظائف العامة دون أية اعتبارات أخرى ....<sup>1</sup> "

---

<sup>2</sup> قدوري لزهاري ، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ، مذكرة الماستير ، تخصص قانون إداري جامعة بسكرة ، 2013، 2014 ، ص 38 ، 39  
<sup>3</sup> حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفين دولة ، ( أصولها ، أساليبها وإصلاحها ) ، طبعة ثالثة ، دار الفكر للنشر ، القاهرة ، 1990 ، ص 58



## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

كما وضع الدكتور بهمري مفهوم هذا النظام من خلال خصائصه التي عددها فيما يلي

• يقتصر التوظيف. في الوظيفة العمومية على موارد بشرية التي تتمتع بالقدرة والكفاءة اللازمة للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية.

• يتم تعيين لجنة محايدة ومستقلة يعهد إليها بمسؤولية تقدير مدى جدارة المترشحين واختيار أكفأهم

• يتم الاعتماد على المسابقة المفتوحة كأسلوب للكشف عن الكفاءات

• يتم الاعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للتنافس على الالتحاق بالوظائف الشاغرة المعلن عنها

• الاعتماد على مبدأ الديمومة في تقلد الوظائف العمومية وعدم ارتباطها بالحزب السياسي الحاكم .

• الاعتماد على مبدأ الجدارة عند القيام بعملية ترقية الموظفين العموميين .....<sup>2</sup>

ومن خلال ما تم التطرق إليه من مفاهيم لمبدأ الجدارة ،وجدنا أنه يتم عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات ،وان تطبيق هذا المبدأ بشكل صحيح وسليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة .

### المطلب الثاني :المصادر القانونية للوظيفة العمومية .

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا لا يتجزأ من القانون الاداري ، فهي كلها نابعة من قواعده العامة ،غير إن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي أو في إطار القانون الدولي . والتي تتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر فيما يلي:

<sup>1</sup> بوجلال الهاشمي ، مرجع سابق ص 63

<sup>3</sup> عديلة عبد الكريم ، مرجع سابق ص 29

## 1-المصادر الوطنية :

تتنظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية وعلى شكل هرمي ،فيه هذه القواعد على اساس مبدأ تدرجها ،يأتي في قمة الهرم القواعد الدستورية تم تليه التشريع العادي ثم اللوائح التنظيمية وأخيرا الاجتهاد القضائي .

### 1-1 الدستور : La consitution :

يعتبر الدستور القانون الأساسي للدولة ،وهو الذي يضع المبادئ العامة لها من حيث شكلها مهامها ،كما يتولى ايضا تنظيم سلطات الدولة واختصاصات كل منها . وهو بذلك المسؤول الأول عن وضع الدعائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ،ولا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه ،لان التشريع الأسمى في الدولة ويحتوي الدستور على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة ،وتعتبر هامة وأساسية نظرا لما تحدده من مبادئ وأحكام عامة. يضع على أساسها المشرع النصوص القانونية ومن بين هذه القواعد ما تضمنها الكريم 1996 ونذكر منها :

• ما جاء في المادة 123 من دستور 1996 التي توكل صلاحيات التشريع في مجال

الوظيفة العمومية إلى البرلمان ،وقد نص على ذلك البند 26 من هذه المادة على

:"..... الضمانات الأساسية الموظفين والقانون الاساسي العام للوظيفة العمومي

....." 1 "

فنظرا لأهمية القانون العام للوظيفة العمومية لما يحتله من مكانة في تجسيد نشاط الدولة في مختلف القطاعات التي تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية أوكلت مهمة التشريع في

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 96 - 348 ، بتاريخ 7 ديسمبر 1996 ، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ، الجريدة الرسمية ، العدد 76 ، ص

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

هذا المجال إلى السلطة التشريعية ،كما خصص لها التشريع في مجال حماية حقوق وحرّيات الموظفين .

• المادة 51 من دستور 1999 والتي نصت على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة

• المادة 123 من دستور 1996 والمتعلقة بالمجالات المخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية .

• وورد في دستور 1996 من المادتين 78 و 85 على مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة. حيث نصت المادة 78 على صلاحيات رئيس الجمهورية في التعيين . أما المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بعدها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة والتي تقابلها المادة 85 من البند الرابع دستور 8-29 وقد تم التنصيص على هذا التعديل في المادة 9 من القانون رقم 8 و9 والمتضمن تعديل الدستور ،حيث نص على البند الرابع من دستور 2008 على : ".... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ،ودون المساس بأحكام المادتين 77 و 78...." <sup>1</sup>

### 1-2 التشريع العادي :

يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين والقواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية ،فكنا سبق واشرنا فإن الدستور نص في مادته 123:صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي توكل إليها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية وهذا نظرا الأهمية القصوى

<sup>1</sup> القانون رقم 8 - 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، المتضمن تعديل الدستور ، الجريدة الرسمية ، العدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008 ، ص 10

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

لتي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية . يرتكز قانون الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي :

أ- الأمر الرئاسي رقم 33- 166 : المؤرخ في 2 جوان 1999 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- القانون العام للعمال SGT رقم 12/78 الصادر في 1978/8/5, والذي ألغى الأمر 177/66 ،وهذا طبقا لما جاء في نص المادة 216 من القانون رقم 12/ 78 غير أن هذا لا يأتي مرة واحدة بل يكون تدريجيا وعلى وتيرة بطيئة ،تبعاً لتطبيق القانون العام للعمال ،اي صدور النصوص التطبيقية لذلك ،هذا القانون (12/78) تم إلغائه بالنسبة للعمال بالقانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل .

ج- بعدها صدر مرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 1985/3/23, المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

د- الأمر رقم 3/6 المؤرخ في 2006/7/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

### 3-1 النصوص التنظيمية: Text reglementaires

إن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة التي تتعلق بالحقوق والالتزامات التي تترتب على علاقات العمل في إطار وظيفة عمومية ،وذلك لأن تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير كثيرا من المسائل الفنية ما حتم ترك أمر التنظيم هذه المسائل العملية والفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها ،فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع وبه يتم وضع القانون الأساسي والخاص فئة (Crops) كشروط التعيين في بعض الوظائف

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

العمومية وتحديد الراتب هذا وهذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف ... " 1 "

هناك مستويين من النصوص التنظيمية في الجزائر التي تصدرها الهيئة التنفيذية وهي

### 1- المراسيم الرئاسية :

وهي مراسيم تصدر عن القاضي الاول وهو رئيس الجمهورية ،وذلك في المسائل غير المخصصة للقانون وذلك تطبيق لنص المادة (77)البند السادس منها والتي تقابلها نفس المادة 77 ولكن في البند الثامن من نصها والتي تضمنها دستور 2008 ،وقد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 8-19 والمتضمن تعديل الدستور ،حيث نصت المادة ٨٥ من دستور 2008 على أن : " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تحولها إياه صراحة احكام اخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات الآتية ..-8- يوقع المراسيم الرئاسية "...." 2 "

### 2- المراسيم التنفيذية :

وهي المراسيم التي تصدر من الوزير الأول ،وذلك بالطبع تطبيقا للمادة 85 من دستور 2008 والتي تنص على : " يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي تحولها إياه صراحة احكام اخرى في الدستور الصلاحيات الآتية ....-3- يوقع المراسيم التنفيذية بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك ... " 3 "

<sup>1</sup> عديلة عبد الكريم ، التوظيف في المؤسسة لعامة ، مرجع سابق ص 15

<sup>2</sup> القانون رقم 8 - 19 مرجع سابق ص 10

<sup>3</sup> المرجع فسه ص 10

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

ويمكن اضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة لهم من طرف رئيس الجمهورية أو الوزير الأول

### 4-1 الاجتهاد القضائي : La jurisprudence

يشكل الاجتهاد القضائي إلى جانب القانون والتنظيمات مصدرا آخر للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية ،فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بمعناها الدقيق وتكمل نواقصها وتنشئ أحيانا قواعد قانونية جديدة . فيما لا نص فيه ويتميز القانون الاداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة .وتقوم الأحكام والقرارات القضائية بدور هام في إنشاء وصياغة قواعد قانون الوظيفة العمومية وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول اما بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه أو تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية ويعود دور القضاء في أداء هذه المهمة الأساسية إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده ،وبالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام بين المصادر الرسمية .باعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يحول المحاكم صلاحية التشريع إلا أن هناك شبه إجماع بين الفقهاء على تصنيف هذه الأحكام ضمن المصادر الرسمية للقانون ،وهذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب وهو بذلك ملزم بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول القضايا المعروضة عليه حتى ولو لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي يستند إليه بالنسبة للعلاقة موضوع النزاع وإلا اعتبر ناكرا للعدالة ... " 1

1 عثمان بن شاوي ، أهمية المهنية في عملية التوظيف ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة الجلفة ، 2016-2017 ص 32

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

### 5-1 قانون العمل :

حيث يتم الرجوع الى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية .

### 2- القانون الدولي العام :

إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سيادة الدولة ،لهذا لا تتدخل قواعد القانون الدولي العام احكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الا قليلا وبطريقة غير مباشرة .ففي البداية لابد من الإشارة إلى أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن نظام الداخلي في الجزائر ينبثق من آليات مقررة في الدستور حيث تنص المادة 132 من دستور 1996 على أن : " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية ،حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور أسامة على القانون ...<sup>1</sup>فكل المعاهدات الدولية المبرمة من

قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على تشريع عادي .وبهذا تعتبر مصدرا للقواعد القانونية والتنظيمية فإذا بحثنا عن القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية، لوجدنا

بعض منها التي أبرمتها الجزائر في الإنسان وفي مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والمعاهدات المتعلقة بالحقوق الاقتصادية السياسية، والاجتماعية والثقافية ،حيث تؤكد هذه القواعد القانونية في مجملها مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية وممارستها ،كما تؤكد على الحرية النقابية والسياسية ويؤكد على أن هذين الحين يتولى تشريع كل دولة سن القيود التي ترد عليهما ،ويجب أن تكون تلك القيود في حدود الاتفاقية الدولية رقم 71 المتعلقة بحرية النقابة وحمايتها الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1948 . ...<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المرسوم الرئاسي رقم 96-483 ن مرجع سابق ، ص207

<sup>2</sup>عثمان بن شتوي ، مرجع سابق ، ص33

## الفصل الثاني ..... الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومي

### خلاصة الفصل :

لقد تمحور هذا الفصل من هذه الدراسة حول الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومية ، ومن خلاله تطرقنا إلى مفهوم التوظيف وأهميته وكذلك تناولنا الوظيفة العمومية ، طبيعتها ومبادئها ثم مصادرها . وقد توصلنا إلى استخلاص النقاط التالية :

- التوظيف هو نشاط يتم من خلاله تلبية احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية التي تمكنها من أداء الهدف لما له دور فعال في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية .
- تقوم الوظيفة العمومية على مبدئين أساسيين هما مبدأي المساواة والجدارة في عملية التوظيف، وذلك التعادل عن المحسوبية والغش والخداع .
- تقوم الوظيفة العمومية في الجزائر على مصادر نابعة من القواعد العامة ، فيتميز قانون الوظيفة العمومية بخصوصية نصوصها . فهو اسلوب ديمقراطي يعتمد أساسا على المسار المهني الذي يحققه الاستقرار الوظيفي .
- ولتحقيق مبدأي المساواة والجدارة ، أحاط المشرع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة من الإجراءات والعمليات المحددة قانونا ، وهي تطبيق نظام المسابقات في التوظيف . وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثالث .



# الفصل الثالث:

## نظام المسابقات المهنية

### تمهيد

لقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة في التوظيف ، وتم الاعتماد عليه كوسيلة أساسية للالتحاق بالوظائف العمومية. وتعتبر أكثر شيوعا ذلك في مدى الزاميتها في تحقيق المساواة والجدارة ، بل ووضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب توفرها فيمن يرغب في شغلة الوظيفة . حفاظا على المصلحة العامة ، تكمن أهداف نظام المسابقة إذا تم الالتزام بالدقة والأمانة في القيام بهذه المسابقة ، كما يؤدي كذلك إلى تزويد الادارة العمومية بأفضل الموظفين واكفأهم .

وفي هذا الجزء سوف نتناول مائة نظام المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وشروطها وكذلك كيفية تنظيمها .

المبحث الأول: نظام المسابقة في الالتحاق بالوظيفة العمومية (توظيف خارجي) .

المطلب الأول : نظام المسابقة .

التوظيف الخارجي هو تلك العملية التي يتم من خلالها استقدام موظفين لشغل مناصب شاغرة للعمل لدى المؤسسات والإدارات العمومية ، ويخضع عملية التوظيف إلى نظام المسابقة بحيث تعتبر هي الأساس لذلك .

ويعتبر نظام المسابقات ومن أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية يتطلب الالتزام والنزاهة والأمانة ، لأنه سيؤدي إلى تحقيق مبدأ الجدارة ، كما يؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وكفأهم ، ولهذه الطريقة مزايا نذكر منها : . . .<sup>1</sup>

- يتم التعيين في الوظيفة العمومية على أساس الاستحقاق بما يضمن أفضل

العناصر الصالحة للوظيفة

- فتح المسابقة علنا يؤدي إلى احترام أو تجسيد مبدأ المساواة

وقد أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ، وهذا ما تجسد بنص المادة 80 من الأمر رقم 6-3 في المادة 80 حيث ورد فيها : " إذ يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق

• المسابقة على أساس الاختبارات

• المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين

وعليه جاء المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25-4-2012 الذي يحدد كيفية تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية واجرائها حيث جاء في المادة من 6 إلى 31 بكل ما يتعلق بعمليات التوظيف بداية من تبليغ مدونة ميزانية السنة المعينة

<sup>1</sup> بن فيلال هوارية ، اليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، جامعة ادرار ، 2019- ، 2020

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

إلى غاية الاعلان عن نتائج المسابقات والفحوص المهنية...<sup>1</sup> " إذ عرفت المسابقة على أن تقوم الهيئة المركزية أو الجهة المعنية بإجراء التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة المترشحين ....."

### 1- المسابقة على أساس الاختبار :

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية والادارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين ، لشغل الوظائف على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة<sup>2</sup>.

يتم اختيار وانتقاء افضل المترشحين على أساس مسابقة الاختبار من خلال إجراء اختبار مسبق ، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية . فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة ، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين ، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها ، وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها .....<sup>3</sup> ونجد هناك نوعين ودمت المسابقة على أساس الاختبار وهي :

- **الاختبارات الكتابية :** وهي تختلف من مواضيعها وطريقة حساب معدلاتها ، باختلاف الأسلاك والرتب ويكون مكان إجرائها في أماكن متخصصة للتكوين حسب القوانين المنصوص عليها...<sup>4</sup> وتستهدف الاختبارات الكتابية الكشف عن المعلومات الفنية المتعلقة بمباشرة الوظيفة ، ويتبين بالتالي مدى الكفاءة الذهنية والعقلية للمتسابق

1 المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 / 04 / 2019 يحدد كليات تنظيم مسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 26 بتاريخ 03 ماي 2012

2 عديلة عبد الكريم ، مرجع سابق ص 18

3 عبد الفتاح جعلاب ، مرجع سابق ، ص31

4 القرار المؤرخ في 13 / 08 / 1997 ، المتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم و إجراء الامتحانات و المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة المؤسسات و الإدارات العمومية

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

ويجب أن تتسم الأسئلة بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة المطلوب الالتحاق بها. ونجد كذلك أن شرط الالتحاق أو الانتقال الى المرحلة التالية يجب الحصول على علامة تعادل أو تفوق 20/10 ، وبعد الانتهاء من العملية تعد اللجنة المختصة الامتحانات اعداد محضر أوليا للمترشحين الناجحين ... "

• **الاختبارات الشفهية:** هي عبارة عن مناقشة حول موضوع ما مع لجنة أعضاء التقييم . تحدد قائمة النجاح النهائي حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المطلوبة شغلها من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل على 10 من طرف لجنة تتكون من -ممثل عن اللجنة التي لها صلاحية التعيين ( السلطة الوصية والمدير )  
-ممثل المديرية العامة للوظيفة العامة ( أحد مفتش أو موقف المفتشية للوظيفة العمومية للولاية المعنية )

-ممثل لجنة المستخدمين أو تعيينه للسلم أو الرتبة المعنية  
وهنا يكون لممثل الوظيفة العمومية ( مفتشية ) الرقابة البعدية الأولية التي تمت عليها المسابقة كأوراق الامتحان المضحكة مثلا ، وكذا قوائم النجاح في اختبارات القبول والسجلات التي تسجل فيها ملفات الترشح .<sup>1</sup>..

وما يمكننا قوله هو أن المسابقة على أساس الاختبار تكون بنوعين أما كتابي أو شفهي أو الاثنان معا فهما متكاملان معا .

---

<sup>1</sup> خياط فتحي ، مرجع سابق ص103.

## 2 - المسابقة على أساس الشهادة :

يعتبر هذا النوع من المسابقة أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة ، حيث لا يخالف هذا النوع من التوظيف عن طريق المسابقة عن طريق الاختبار ...<sup>1</sup>

في هذا النوع من المسابقات يكون المؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين ، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة والطريقة الأولى ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة والإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة ....<sup>2</sup>

من أجل العمل على ترسيم الأعوان المتعاقدين والأعوان الذين يمارسون مهامهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المساواة الشروط الأساسية المطلوبة ، عمدت السلطات العمومية المختصة في هذا الشأن إلى أن اعتماد المسابقة على أساس الشهادات من أجل الالتحاق بكل الأسلاك والرتب التابعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويتم فتح المسابقة بناء على قرار من قبل رئيس المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة وترسل نسخة من قرار إلى المديرية للوظيفة العمومية للإعلام وهذا قبل اسبوع من انعقاد اللجنة التقنية .....<sup>3</sup>

---

عبد الفتاح جعلاب ، مرجع سابق ص 32  
تيشات سلوى ، مرجع سابق ، ص 82  
خياط فتحي ، مرجع سابق ص 104

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

ونجد كذلك ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 والمتعلق بكيفيات إجراء المسابقات والامتحان المهنية إجبارية النشر اي إلزامية ، وذلك بالطبع في الصحف الوطنية والأسلاك المصنفة من 13 فما فوق .....<sup>1</sup>

وهناك معايير يجب القيد بها وتمثل في ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها ، وترتب تخصصات حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية . كما يؤخذ بعين الاعتبار مسار الدراسة والتكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة ، كما يؤخذ معيار زيادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الاعتبار، وينقط التكوين المكمل وهو التكوين الذي يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية و، كما تنقط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية . أما الخبرة المهنية حسب الحالة فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية المنظمة المسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في أو إدارة عمومية أخرى ، وكذا عن الخبرة المهنة المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية . والنتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء دور في المسابقة على أساس الشهادة ، لمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء ، القدرة على التفكير ، الإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية . ثم تقييم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح وترتب النتائج طبقا للترتيب التنازلي ، فيعين الحاصل على أعلى درجة ثم يليه ، فيليه ، مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذه التراتيل عند اجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة....."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>التعليم الوزارية المشتركة رقم المؤرخة في 23 /3/ 2000 المتعلقة بطرق وكيفيات التوظيف المعدلة والمنظمة التعليمية الوزارية المشتركة و 1 المؤرخة في 21/3/1990

<sup>2</sup> بو عكاز يسرى ، مرجع سابق ص 63

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

وما نستخلصه في الأخير انا المسابقة على أساس الشهادة، هي دراسة للملف الخاص بالترشح ، ومنح نقطة لكل من الشهادة التي يملكها. وهي كذلك التوظيف للأشخاص الحائزين على شهادات مثلا شهادة ليسانس ، وتكون عن طريق المقابلة والإجابة على أسئلة اللجنة سواء كانت ثقافية اجتماعية أو غير ذلك .

### المطلب الثاني : الفحوص المهنية

إن ما نص عليه الأمر رقم 3-6 المؤرخ في 2006/7/15 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية في المادة 80 على أنه نمط من أنماط التوظيف في التشريع الجزائري، والتي جاء فيها أنه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات .
  - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين.
  - الفحص المهني
  - التوظيف المباشر بين المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة "...
  - تجرى الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني
  - يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 3 اشهر .
- يتم الاشهار عن الفحوص عن طريق إصاق الاعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الامتحان<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> الأمر رقم 3-6 المؤرخ في 2006 / 7 / 15 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 بتاريخ 2006 / 7 / 16



## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

يتم الفحص على أساس المواد التالية :

أ- بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

• اختبار تطبيقيه على عدة فحوص ترمي إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني ، مدته ساعتين بمعاملة 03 ، النقطة الإقصائية أقل من 20/6

• اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعامل 1

ب- بالنسبة لرتبة حاجب :

• اختبار كتابي في الثقافة العامة، ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح بعد ساعتين ، وبمعامل اثنين (2) .

ج- بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

تتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي ويتضمن :

• اختبار شفوي في الثقافة العامة. معامل (2)

• اختبار شفوي في الثقافة العامة. معامل. (2)

• اختبار شفوي في قانون المرور. معامل (3)

• اختبار تطبيقي في مادة السياقة المعنية معامل. (4)<sup>1</sup>

وما توصلنا إليه في الأخير أن المسابقة على أساس الفحوص المهنية ، لا تختلف المسابقة على أساس الإختبار إلا من حيث الإنتقاء

---

<sup>1</sup>عديلة عبد الكريم ، مرجع سابق ص 79

المبحث الثاني: شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري ( توظيف خارجي ) .

المطلب الاول: شروط تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي .

سنحاول التطرق من خلال هذا المبحث على أهم الشروط المساواة لمسابقات التوظيف وكيفية تنظيمها في عملية التوظيف .

### 1 - شروط تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي .

تتمثل شروط تنظيم المسابقات في مجموعة من الإجراءات القانونية اللازمة والتي تتم قبل واثناء وبعد إجراء مسابقات التوظيف ، فهذه الإجراءات لا يمكن الاستغناء عنها لما قد تساهم في ضمان وإنجاح العملية ، ومن هذه الشروط هي :

#### <sup>1</sup>/الشروط المسبقة :

على المكلف بتسيير الموارد البشرية عند التفكير بالقيام بعملية توظيف جديد أن لا يراجع الإجراءات المسبقة والتأكد من وجودها الا وهي :

أ- **مخطط تسيير الموارد البشرية** : يجب أن يكون مخطط تسيير الموارد البشرية للإدارة الراغبة في فتح المسابقة مصادقا عليه من قبل الأطراف المعنية ، اي مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ب- **تسجيل العملية في مخطط التسيير الموارد البشرية**: إلزامية تسجيل العملية بوجود منصب أو مناصبهم شاغرة في الخانة الخاصة بنمط التوظيف المقصود في الجدول رقم (4) المتضمن التسيير التوقييع للموارد البشرية الخاصة بالإدارة المعنية .

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

ج- وجود فترة زمنية كافية : إن آخر أجل الاعلان نتائج المسابقة من طرف اللجنة المكلفة بذلك هو تاريخ 30 نوفمبر من كل سنة معينة ، وبالتالي يجب مراعاة تاريخ افتتاح المسابقة للتأكد من مدى إمكانية احترام المراحل الزمنية المسابقة القيادة قانونا .

د-القرار الوزاري الذي يضبط الإطار التنظيمي للمسابقات على أساس الشهادات والامتحانات المهنية : يحد هذا القرار في محتواه بدقة الرتب والأسلاك المعنية بالمسابقة ، وأنماط التوظيف المخصص لها والمواد ومعامل الاختبار الشفوي للنجاح .

هـ - القرار الوزاري المشترك الذي يضبط قائمة المنظمات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية : حسب الرتب والاختصاص بالنسبة لكل قطاع، حيث لا يمكن لأي منظمة تكوينية لن تقوم بتنظيم مسابقة ما لم يدركها هذا القطاع.

و- القرار الوزاري المشترك المتضمن برامج المسابقات والاختبارات المهنية للالتحاق بالراتب الخاصة بكل إدارة عمومية أو قطاع عمومي معين : يهدف هذا القرار إلى ضبط البرامج المخصصة لكل مادة ولكل رتبة من أجل تمكين المترشحين من المراجعة قبل إجراء الاختبارات الكتابية أو الشفوية . . . . . " 1

### 2/الشروط الواجب توفرها لقبول المسابقة :

أ- القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة: من الواجب على السلطة الي لها صلاحية التعيين والتي ترغب في إجراء عملية التوظيف المبادرة بأخذ مقرر أو قرار بفتح مسابقة التوظيف مع اشتراط توفر الشروط المتبقية .

---

1 - تيشات سلوى ، مرجع سابق ص 75-76

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

ب- **تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بالقرار** : من الواجب على المسير أن يقوم بتبليغ مصالح الوظيفة العمومية بقرار التوظيف وذلك في أجل 10 ايام من تاريخ التوقيع ، وعدم تبليغ هذا القرار في الأجيال المحددة يجعل من الإجراءات اللاحقة المتخذة في هذا المجال غير ملزمة لمصالح الوظيفة العمومية وهذا ما قد يؤدي إلى عدم قبول المسابقة أو رفضها لمخالفة الإجراءات القانونية .

ج- **احترام المواد المخصصة للمسابقة ومعاملاتها** : يجب على السلطة المخول لها ، إجراء المسابقة لن تحترم المواد المحددة قانونا حسب الرتب ، وكذا احترام المعامل الخاص لهذه المواد والزمن المحدد لإجراء الاختبار فيها واحترام البرنامج المحدد للمسابقة

**احترام الفترة الزمنية المحددة لتنظيم المسابقة** : تختلف المدة الزمنية قانونا لتنظيم المسابقة من أسلوب إلى آخر حيث حددت الفقرة بالنسبة للتوظيف بالمسابقة على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الفحوص المهنية بثلاثة أشهر ، وذلك ابتداء من تاريخ الاعلان عنها للتوظيف بالمسابقة على أساس الاختبارات ، فلم يتم تقييدها بفترة محددة لما يجب أن يكون الاعلان على الناجحين وعن النتائج النهائية للمسابقة قبل 30 نوفمبر من كل سنة

هـ- **احترام الفترة ما بين الاختبارات الكتابية والاختبارات الشفوية** : يجب على المؤسسة التي تعني بتنظيم المسابقة احترام الفترة الزمنية المحددة قانونا بين الاختبارات الكتابية والاختبار الشفوي للنجاح . حيث يكون الاختبار الشفوي بعد 15 يوم من إجراء الاختبارات الكتابية على الأقل وان لا يتجاوز الشهرين على الأكثر .

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

1- اجتماع اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية : أن النتائج المعلنة من طرف اللجنة يمكن اعتمادها في حالة غياب أحد أعضائها والذين هم محدودون قانونيا ، كما يجب أن يكون اجتماع هذه اللجنة خلال المدة التي حددها القانون ، أما بالنسبة المحضر المعد من طرف اللجنة والمتعلق بالتحقق من كافة الإجراءات المتبعة خلال المسابقة من البداية إلى النهاية ....<sup>1</sup>

د- دفتر الشروط : أن دفتر الشروط يخص بالتحديد المنظمات المخول لها قانونا بتنظيم المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية والفحوص المهنية ، ورغم أن المنظمات المختصة بتنظيم هذه المسابقات تم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك ، إلا أنه لا يمكن لها تنظيم هذه المسابقات لفائدة الإدارات والمؤسسات العمومية ما لم توقع على دفتر الشروط مع مصالح الوظيفة العمومية، ولهذا طبقا لما نصت عليه التعليمية رقم 5<sup>2</sup> الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمؤرخة بتاريخ 10 أبريل 2006 والمتضمنة دفتر الشروط والامتحانات المهنية .....<sup>2</sup>

- ويتضمن دفتر الشروط الذي أقرته هذه التعليمية تحديد كفايات العملية للتكفل بعملية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات من طرف رئيس مركز الامتحان ، وهذا حتى يصبح هذا المركز مؤهلا لتنظيم مثل هذه المسابقات كما يبين دفتر الشروط المراحل التي تسوى فيها مسؤولية رئيس المركز . أن دفتر الشروط الذي أقرته التعليمية رقم 5 المؤرخة في 10 أبريل 2006 السماح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بأي

<sup>1</sup> عبد الفتاح جعلاب ، مرجع سابق ص 39

<sup>2</sup> التعليمية رقم 5 ك / خ / م ع و ع / المؤرخة في 10 ابريل 2006 المتضمنة دفتر الشروط المسابقات والامتحانات المهنية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

عملية رقابة تخص المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية، وفي مختلف مراحلها ، وعلى كل الوثائق التي لها علاقة بالمسابقة لا سيما تلك التي حددها دفتر الشروط كما يسمح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بعمليات مراقبة فجائية لدى المراكز المعنية بتنظيم المسابقات ، وذلك للتأكد من مدى احترام القواعد المنصوص عليها قدي دفتر الشروط وبذلك يكون الهدف من وضع هذا الدفتر هو إضفاء فعالية اكبر على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية .....<sup>1</sup>.

• وما يمكننا قوله في الأخير هو أن هذه الشروط لا بد من توفرها والتقيد بها ، وذلك من أجل الابتعاد عن المحاباة والمحسوبية في مجال التوظيف في الجزائر.

### المطلب الثاني: كفاءات تنظيم مسابقات التوظيف .

بعد التأكد من توافر الشروط المسبقة سالفة الذكر ، يتوجب على الإدارة المعنية أن تبادر بقرار فتح المسابقة ، الذي يشترط تبليغه لمصالح الوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام من توقيعه ، إذن أول خطوة من كفاءات تنظيم المسابقة هو :

#### اولا - فتح المسابقة والاعلان عنها :

##### 1 - فتح المسابقة :

إن الإعلان عن فتح المسابقة يساهم في ضمان تحقيق المساواة في التوظيف نظرا لما يتيمه من العلم الواسع بجميع المترشحين ، فيجب أن تكون موضوعية وشمولية وذات وضوح لكافة العناصر الضرورية التي يجب معرفتها من طرف المتقدمين لتولي الوظائف العامة ، ويوضح المقرر أو القرار المنصوص عليهما في المرسوم رقم 12 -194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 من المادة 12 وذلك بإشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في

<sup>1</sup> تيشات سلوى، مرجع سابق ص77.

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

مختلف الاسلام والرتب والموظفين في أجل أقصاه سبعة أيام (7) ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة (11).....<sup>1</sup> "

وحسب ما جاءت به المادة 10 من المرسوم رقم 12 -194 السابق الذكر ، يتم فتح المسابقات المهنية حسب الحالة ، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ويوضح القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه على الخصوص التالية :

-السلك والأسلاك والرتب التي من اجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية .

- نمط التوظيف أو الترقية لمسابقة على أساس الشهادات أو الاختبارات أو امتحان أو فحص مهني .

- عدد المناصب المالية المفتوحة أو المخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية

- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وعند الاقتضاء النقاط.

-<sup>2</sup> الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات ، زيادة على ذلك

يجب تحديد تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها ، ولا بد من تشكيل لجنة الانتقاء على

---

<sup>1</sup>المادة 12 ، من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 مرجع سابق ص 12

<sup>2</sup>المادة 10 المرجع نفسه ص 12

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

أساس الشهادات كما جاءت به المادة 18 ، وعلاوة على ذلك تشكيلة لجنة القبول و/ أو النجاح النهائي وهذا ما حدظفي المواد 24 ، 26 و27؛ من المرسوم أعلاه ..<sup>2</sup> لقد نصت التعليم رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 -194؛ نماذج لهذه القرارات أو المقررات ....<sup>1</sup> " في ظل القانون الجديد رقم 6 -3 وتطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر أنه يتعين على المصالح المركزية تبليغ نسخة من القرار أو المقرر إليها أو آلى المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه خمسة أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها ويجب على المصالح تابعة للسلطة المكلفة أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر المنصوص أعلاه للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها. وبانقضاء هذا الأجل يعتبر الرأي المطابق مكتسبا.

### 2- الاعلان عن المسابقة :

كما ذكرنا سابقا فإن ما جاءت به أو نصت عليه المادة 12 من المرسوم 12-194:على وجوب اشهار المسابقات والفحوص المهنية ويكون ذلك من خلال :

- على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- عن طريق الاعلان في الصحافة المكتوبة، وذلك عن طريق الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة ، علاوة على ذلك فإنه لما يخص الامتحانات والفحوص المهنية المخصصة بترقية الموظفين فإنه يجرى إصاق واسع لها في مكان العمل...<sup>2</sup> "

<sup>1</sup> تعليمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 / 194  
<sup>2</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12 / 194 مرجع سابق ص 12



## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

وعليه يجب أن يتضمن اعلان الصحافة المكتوبة أو الالتصاق المذكور في الفقرة

الأولى ، المعلومات الواردة في المادة ١٠ من المرسوم أعلاه على :

- تكوين ملف الترشيح .
  - مكان ايداع ملفات الترشيح وعنوانه وكيفية ذلك .
  - مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية
  - معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات المحددة في المادة (9) . واخيرا تأتي طريقة الطعون التي يقوم بها المترشحون الذين لم يتم قبولهم المشاركة في المسابقات الامتحانات والفحوص المهنية ... " 1 "
- وفي ظل المرسوم 194/12 الذي جاءت به تطبيقا له التعليم رقم (1) المؤرخة في 20 فيفري 2013! فقد أوجبت أن تتضمن ملفات الترشيح المسابقات والفحوص المهنية ما يلي :

- بالنسبة المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية يتكون الملف من :
  - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب .
  - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.
  - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطني.
  - شهادة السوابق العدلية رقم "3" سارية المفعول
  - صورة شمسيان

---

<sup>1</sup>تعليم رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2014 ، المرجع السابق .

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الجولات والبلديات البعيدة

أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة فينبغي زيادة على الوثائق السابقة إضافة الوثائق الآتية :

- شهادة العمل الي تحدد الخبرة المهنية للترشح مؤشر عليها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة الخبرة المهنية المكتسبة في القطاع الخاص.
- شهادة تثبت مدة العمل المؤدية فعليا من طرف المترشح في إطار جهاز الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي شهادات ، توضح المنصب المشغول .
- كل وثيقة تثبت متابعة تكويننا أعلى من الشهادة المطلوبة في التخصص .
- كل وثيقة تثبت الاشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص
- <sup>1</sup> شهادة طبية تؤكد قدرة المترشح على ممارسة المهام الموكلة بالراتب المطلوبة ويتعين على المترشحين الناجحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بشهادة الجنسية ونسخة من شهادة الميلاد وشهادة عائلية .....<sup>1</sup> " .

وما توصلنا إليه في الأخير ، هو أنه ما جاءت به المرسوم التنفيذي رقم 12 / 194 والمؤرخ في ابريل 2012 بتحديد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، وكذلك التعليم (1) المؤرخة في 20 فيفري المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194 فإنه لابد من فتح المسابقة والاعلان عنها وفق شروط ، ابتعادا عن الشفافية والمصادقية في المسابقة وذلك بأعلام

---

1 - بوعكاز يسرى ، مرجع سابق ص 88 .

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

المواطنين للترشح حتى لا تكون هناك نوع من المحلاة والمحسوبية ، وقصد ضمان المتابعة الجيدة للتسجيلات .

ثانيا : دراسة ملفات الترشح وإعلان النتائج :

### 1 - دراسة ملفات الترشح :

تدرس ملفات الترشح فور استلامها من طرف لجنة الاختيار ، وترتب عن هذه الدراسة اعداد محضر تدون فيه :

- القائمة الاسمية للمتشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني ، وذلك متى توفرت فيهم الشروط المطلوبة .

- القائمة الاسمية للمتشحين غير المقبولين الذين رفضت ملفاتهم ، مع تبيان أسباب الرفض والتي قد تعود مثلا إلى نقص بعض الوثائق ، وعدم مطابقة التخصص لشهادة أو مؤهل للمنصب المطلوب

- وعلى الإدارة المعنية تبليغ هذا المحضر مرفقا بنسخة من اول اعلان عن المسابقة إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى ٨ ايام طبقا لما جاء في التعليم رقم "1" المؤرخة في 20 فيفري 2013 .... "1"

-<sup>1</sup> وعلى الإدارة إعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات بكل الوسائل الممكنة في أجل أدناه أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة طبقا لما نصت عليه التعليم (1) السالفة الذكر

---

<sup>1</sup>بوعكاز يسرى ، المرجع سابق ،ص91

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

- تلتزم الإدارة كذلك بأعلام المترشحين الغير المقبولين في المسابقة وكذا أسباب الرفض وفق نفس الآجال الخاصة بالمترشحين المقبولين ، ويكون لهؤلاء تقديم طعونهم في أجل لا يتعدى خمسة أيام (5) من التاريخ المقرر لإجراء الامتحانات ، وذلك لنص المادة 16؛ من المرسوم 194/12 وتتص نفس المادة على أن الطعون تقدم لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين .
- ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- ممثلين منتخبين عن اللجنة المتساوية الأعضاء أو الرتب المعنية .
- ويتم اعلام المترشحين الذين اعتبرت دعوتهم غير مؤسسة بواسطة رسالة فردية ، وبعد دراسة الطعون تعد الإدارة محضرا إضافيا للمترشحين المؤسسة طعونهم وقائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا وتبليغها للمصالح المكلفة بالوظيفة العمومية....<sup>1</sup> "

### 2- اعلان النتائج :

- 1-2 اعلان نتائج القبول : إن ما نصت عليه (المادة 32) من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 ابريل 2013 الممثل أعلاه ، أنه يعتبر الناجحون في اختبارات القبول المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، فقط المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20؛ على الأقل دون الحصول على ونقطة إقصائية تقل عن 5؛ من 20؛
- تحدد قائمة المترشحين المعنيين ، طبقا لأحكام المادة 24؛ من المرسوم التنفيذي رقم 194/ 12 من قبل لجنة تتكون من :

<sup>1</sup>عبد الفتاح جعلاب ، مرجع سابق ص 45

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

- مسؤول مركز الامتحان ،أو ممثله رئيسا .
  - ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ، حسب الحالة عضوا
  - مصححين اثنين (2) لاختبارات المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني عضويين
- عندما تتضمن المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية ، اختبارا شفويا يتم استدعاء المترشحين المذكورين أعلاه ، من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإجراء هذه الاختبارات بواسطة رسالة فردية ( موقع إنترنت ، بريد الكتروني ، رسالة قصيرة ... ) في أجل لا يقل عن عشرة أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراءها .....<sup>1</sup> "

### 2-2- إعلان النتائج النهائية:

طبقا لأحكام المادة 26؛ من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 ، يعتبر ناجحا في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية فقط ، المترشحون الذين حصلوا على معدل يساوي على الأقل 10 من 20؛ دون الحصول على علامة إقصائية ، تحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة .....<sup>2</sup> " . أما فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة ، فطبقا لما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 ، قاعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة ، من طرف لجنة تتكون من :

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

---

<sup>1</sup>المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 ،مرجع سابق .

<sup>2</sup>المادة 26 ، المرجع نفسه .

<sup>3</sup>المادة 27 ،مرجع نفسه .

## الفصل الثالث ..... نظام المسابقات المهنية

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

- موظف عضو لجنة المقابلة... "3"

وعليه أوجبت المادة 27 من المرسوم رقم 194/12: السابق الذكر على أن لجان القبول النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق .

ومن جهة أخرى وبغية الاستقلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة وتلبية الاحتياجات الضرورية للمؤسسات والإدارات العمومية للمستخدمين ،بفاعلية تبقى قوائم الاحتياط صالحة إلى غاية فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني للسنة الموالية وكاقصى حد إلى ما قبل غلق السنة الموالية المعنية . ويمكن اللجوء إلى هذه القوائم بصفة استثنائية ، لشغل المناصب المالية المحررة ، خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو امتحاني أو فحصين لأحد

الأسباب التالية :

- الإحالة عن التقاعد
- الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية
- السريح
- العزل
- الاستقالة
- الوفاة

يتم نشر قوائم القبول والنجاح النهائي طبقا للمادة رقم 29؛ من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 ، عن طريق الاثاث على مستوى مقرات الادارة المعنية ومركز الامتحان وبكل وسيلة أخرى ملائمة . كما يجب من جهة أخرى تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة .

### خلاصة الفصل الثالث :

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين ، كان المبحث الاول معنون بنظام المسابقات في الالتحاق بالوظيفة العمومية وقد خذ المشرع الجزائري بهذا النظام ، بحيث تناولنا فيه انواع المسابقات في التوظيف الخارجي ( مسابقة على أساس الاختبار، على أساس الشهادة، والفحص المهني ) ، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا ، إلى شروط المسابقة والتي كانت نحو الشروط المسبقة والشروط التي يجب توفرها من أجل الترشح للمسابقة وكذلك تطرقنا في هذا المبحث الى كفيات تنظيم هذه المسابقة (فتح المسابقة والاعلان عنها ) ، ومن خلال هذا توصلنا إلى النقاط كالتالي :

- إن نظام المسابقات يعتبر من أهم الأنظمة الالتحاق بالوظيفة العمومية .
- يخضع نظام المسابقة إلى مجموعة من الشروط والأخلاق فيها يؤدي إلى عدم مشروعية المسابقة مما يضمن تحقيق ديمقراطية التوظيف والرفع من مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.
- يركز نظام المسابقات على انتقاء افضل المترشحين الذين تتوفر لديهم الإمكانيات المطلوبة لممارسة الوظيفة .

## تمهيد

بعد تطرقنا إلى الفصول السابقة ، بحث كان الفصل الأول حول الاطار المنهجي للدراسة ، ثم الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومية في الفصل الثاني ، وصولا إلى نظام المسابقات المهنية في الفصل الثالث . سنسعى في هذا الفصل إلى التعرف على مدى مصداقية وواقع سياسة التوظيف بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم باعتبارها الجزء من الكل من المؤسسات الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية ، وكذا الوقوف على مدى صحة الفرضيات الموضوعة في مجال الدراسة .



### 1 - المنهج المستخدم في الدراسة:

من المسلم به أنه لدراسة موضوع ما لا بد من اعتماد طريقة أو منهجية للوصول إلى النتائج بدقة ، ويكون هذا الاختبار على أساس ما يتطلبه البحث وطبيعة المواضيع التي يعالجها لذلك .

يعرفه موريس انجرس على أنه : " مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ينص على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما " .... "1"  
ويعرف كذلك : " على أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكارالعديدة أما من أجل الكشف عن الحقيقة، حيث نكون بها جاهلين ، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين ، حيث نكون بها عارفين . "..... "2".

ومن أجل البرهنة على فرضيات بحثنا وإثباتها ميدانيا، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب في مثل هذه الدراسات ، لكونه يعتمد ذلك على جمع المعلومات والبيانات الدقيقة للكشف عن ما هو غامض والسماح بوصف عملية التوظيف .

### - تعريف المنهج الوصفي :

يعرف المنهج الوصفي على أنه : " يقوم على تفسير الوضع للظاهرة ومن خلال تحديد ظروفها وأبعادها ، وتوضيح العلاقات بينهما بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة ، يقوم على الحقائق المرتبطة بها "....<sup>3</sup>

---

1 - موريس انجرس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، تدريبات عملية ، الطبعة الثانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004 -2006ص98 .

2 - عبد الرحمن بدوي ، مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثالثة ، وكالة المطبوعات والنشر والتوزيع شارع فهد السالم ، الكويت 1977،ص4

3 - مصطفى محمود أبو بكر ، احمد عبد الله ، مناهج البحث العلمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007ص51.

2 - التقنية المستخدمة :

- المقابلة:

وقد استندت في بحثي على تقنية المقابلة من أجل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة الاسقاط بما جاء به الاطار القانوني والاجرائي لعملية التوظيف التي تقوم بها جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

تعتبر المقابلة من الوسائل الهامة المستعملة في جمع البيانات والمعلومات عن عينة<sup>1</sup> الدراسة والمقابلة في البحث العلمي هي عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة تكون بين الباحث عادة من جهة وشخص أو مجموعة من الأشخاص من جهة أخرى وذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو موافقة محددة يحتاج الباحث التوصل إليها في ضوء اهداف بحثه....<sup>1</sup> "

وبالنظر إلى موضوع بحثنا والمتعلق بالتوظيف على أساس المسابقة في بلادنا قمنا بإجراء مقابلة مع عينة مجموعة من الدكاترة البطالين بجامعة عبد الحميد بن باديس . لمعرفة مختلف الإجراءات وكيفية تنظيم عملية التوظيف ومدى تطبيق سياسة التوظيف ومعرفة ما إذا كانت هناك ممارسات بيروقراطية وذات جهوية ، وعلاقتها بفاعلية الأجهزة الإدارية باعتبار الجامعة إدارة خاضعة لقانون الوظيفة العمومية .

بحيث قسمت محتوى المقابلة إلى 4 محاور وهي:

- المحور الاول ، كان بعنوان البيانات الشخصية.
- المحور الثاني ، بعنوان " تخضع المسابقات المهنية المراسيم المنصوص عليها قانونا.
- المحور الثالث ، تخضع المسابقات المهنية لمبدأ الكفاءة( الجدارة والاستحقاق )

1 - عامر قنديلجي ، البحث الاعلامي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية،(أسسه ، أساليبه ، مفاهيمه ، أدواته ) ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 ، ص174.

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

- المحور الرابع ، بعنوان تقوم المسابقات المهنية على أساس المحسوبة ( المعرف والجهوية) .

وقد أسهم كل محور الاندراج على مجموعة من الأسئلة .

### 3 - مجتمع البحث وعينة الدراسة :

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي تشمل العينة هي مرحلة جد مهمة ولهذا على ضوء الدراسة لموضوعنا فإنه يجب تحديد المجتمع المستهدف

#### - مجتمع البحث :

" هو مجموعة من العناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث...."<sup>1</sup>

- <sup>1</sup> إذ يعتبر تحديد مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في البحث وتمثل مجتمع بحثنا لأساتذة يسعون الالتحاق بمنصب الدكتوراه في مجال الوظيفة العمومية وفق مسابقات بجامعة عبد الحميد بن باديس .

-ان مجتمع البحث يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة ..<sup>2</sup> ونظرا لكبر حجم البحث وتنوع مفرداته فقد لجأت إلى اسلوب المعاينة ( الاعتماد على العينة ) .

#### - تعريف العينة :

هي " مجموعة جزئية من مجتمع البحث ، وممثلة لعناصر المجتمع افضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع ...."<sup>3</sup>

<sup>1</sup>موريس انجرس ، مرجع سابق ،ص298

<sup>2</sup>محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل والتطبيقات ، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والطباعة ، عمان ، 1999، ص84

<sup>3</sup>النبهان موسى ، اساسيات الاحصاء في التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، الطبعة الأولى ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت ،ص85

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

تختار العينة على نوع الدراسة وأهدافها وبالتالي المناسبة لهذه الدراسة من بين انواع العينات هي العينة "القصدية". ونظرا لاقتصار موضوعنا على مجموعة من الدكاترة بجامعة عبد الحميد بن باديس بمختلف الكليات كون الجامعة خاضعة لعملية التوظيف .

### - تعريف العينة القصدية:

وهي العينة الي يستخدم فيها الباحث الحكم الشخصي على أساس أنها هي الافضل لتحقيق أهداف الدراسة ..... "1".

### - طريقة الاختيار العينة :

لقد تمت عن طريق اختيار الباحث لمجموعة من الأفراد تلائم الغرض من البحث،<sup>1</sup> تكون قد عاشت هذه العينة ظاهرة معينة ، بحيث تم إجراء المقابلة عن قصد بجامعة عبد الحميد بن باديس. لما يخدم الدراسة وتم تقسيم العينة إلى اناث وذكور تتكون من 10 مفردات من المجتمع الاصلي.

### 4-مجالات الدراسة :

#### أ- المجال البشري :

يتمثل المجال البشري للدراسة على أساتذة الذين لم يحالفهم في شغل منصبهم بالتوظيف على أساس المسابقة ، بجامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم ، ثم الاعتماد على اسلوب المعاينة وأخذ الجزء ليكون المجتمع السهل المنال الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية حيث اشتمل على كلا المفردات لكلا الجنسين

#### ب- المجال الزمني :

ويقصد به الفترة التي استغرقت ها الدراسة بمختلف المراحل ، وقد انطلقت الدراسة الا في الآونة الأخيرة ، ومن ثم تم جمع المعطيات وتطبيق الموضوع في مجال الدراسة ، ومن ثمة محاولة صياغة الأسئلة للقيام بتقنية المقابلة ومن ثم تحليلها وصولا إلى النتائج النهائية .

#### ج- المجال المكاني :

1 - د. محمد عباس ود. محمد نوفل وآخرون ، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، الطبعة التاسعة ، 88

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

وهو المكان الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية، اي المجتمع المحلي المستهدف الذي تم اخذ عينة الدراسة منه وتمثل ذلك في جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم بمختلف الكليات .

### عرض وتحليل النتائج :

#### 1 - المحور الاول : خضوع المسابقة المراسيم القانونية.

تختلف الآراء حول مسابقة التوظيف من مترشح إلى آخر، حول خضوع المسابقة إلى القانون المنصوص عليه وجاءت تصريحات المبحوثين حول ما هو الاساس الذي يضمن قسط اكبر من المصدقية في مسابقات التوظيف ،حيث صرح المبحوث رقم "1" [ذكر ، 30سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطال] بأن الشهادة هي أكثر مصداقية . "لأنه اثر ضمان ويعطوك حقلك من خلال شهادتك المعترف بها ."

وصرحت المبحوثة رقم "2" [ انثى ، 26 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] . بأن الأساس الذي يأخذ اكبر قسط من المصدقية هو الاختبار . " وذلك لتكافئ الفرص شرط أن تكون هناك حراسة مشددة وتطبيق الرقمنة "

ضف إلى ذلك فقد صرحت المبحوثة رقم "4" [ انثى ، 26 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، قطاع خاص "إن اكبر قسط للمصدقية هي الشهادة وطبعاً ذلك للاعتراف بها وتكون هناك تنقيط حسب ما قدمته بقدراتك "

أما ما صرح به كلا من المبحوثين رقم "3" و"6" فإنه المبحوث رقم"3" [ ذكر ، 30سنة متحصل على شهادة الدكتوراه، قطاع خاص ] والمبحوثة رقم "6" [ انثى ، 29 سنة ،متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] ، بحيث صرح المبحوث رقم "3" إن المسابقة على أساس الاختبار هو الذي يمنح اكبر قسط من المصدقية لأن التوظيف على أساس الاختبار هو المليح من ناحية الشفافية لأنه لو تحدثنا عن المعريغة فهي موجودة وان كانت على أساس الشهادة وهي الأكبر تعرض للملاعبات لذلك الافضل على أساس الاختبار ولكن بصرامة ورقابة " ضف إلى ذلك صرحت المبحوثة رقم "6" أيضا على أنه المسابقة

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

على أساس الاختبار هي الأكثر مصداقية . \* اظن أنه لا يوجد تلاعب في التقيط ويكون الامتحان هو بمثابة إثبات قدرات المترشح وإبراز إمكانياته \*

وجاء في تصريح المبحوثة رقم "5" [30سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] . الشهادة هي أكثر مصداقية . \* وذلك في ظل انعدام ضمير المترشحين واعتمادهم على الغس في الامتحان الكتابي ، ولذلك افضل الشهادة \*

وقد صرحت المبحوثة رقم "7" [ انثى ، 28 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، قطاع خاص ] على أساس الشهادة . \* في نظري الاكبر قسط من المصداقية هو الشهادة لأنها طريقة شفافة وأكثر انصاف \*

أما ما صرح به المبحوث رقم 10 [33سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطال ] يفضل المسابقة على أساس الاختبار . \* وذلك حسب رأبي المسابقة على أساس الشهادة لا تخدم ابدا طالب العمل لأن معاييرها غير محددة وغير قابلة للطعن ، لذلك يمكن للإدارة التحكم في نتائجها بسهولة \*

وما صرح به كذلك كلا من المبحوثين رقم (9) و (8) حول الاكثر مصداقية في المسابقة ، فوجدنا المبحوثة رقم (9) [32سنة ، انثى ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] ، تفضل التوظيف على أساس الشهادة . \* الشهادة هي دليل لإثبات قدراتك ما قمت به في مشوارك الدراسي \* ، أما المبحوث رقم (8) [ ذكر ، 34 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطال ] . يقترح كذلك التوظيف على أساس الشهادة ، \* وذلك لضمان اكبر اخلاص ومصداقية من حيث تملك وما تقدمه من حيث الكفاءة \*

ومن خلال هذه التصريحات ، نستخلص أن معظم الاجابات كانت حول أنه الشهادة هي من تمنح أكثر قسط من المصداقية في مسابقات التوظيف مقارنة مع المسابقة على أساس الاختبار ، وهذا ابتعادا عن المحسوبة والتلاعبات في التوظيف .

لابد لكل طالب دكتوراه متخرج راي ووجهة نظر حول ما جاءت به النصوص التنظيمية من القوانين ، بحيث صرح المبحوثين حول ما تقييمك المراسيم المنصوص عليها قانونا. بحيث

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

صرح المبحوث رقم (2) [ ذكر , 30 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ،بطل ] . جيد

ولكن تطبيقها أصبح عائلي ، \* مليحة بصح التطبيق تاها حتى أصبح عائلي وصاي \*

وصرح المبحوث رقم (2) [26 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] جيدة . \*

سليمة من حيث المضمون فقط \*

وجاء في تصريح المبحوثة رقم (5) [انثى ، 30 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ،

بطالة ] ،متوسطة على العموم . \* صراحة ساكت لحد الان في مسابقتين بالجامعة كانت

جيدة من حيث التنظيم والمعاملة \*

ونجد كذلك ما صرحت به المبحوثة رقم (7) [ انثى ، 28 سنة ، متحصلة على شهادة

الدكتوراه ، القطاع الخاص ] ضعيفة من حيث الخضوع . \* هي قوانين غير موضوعية إلى

حد ما ويجب إعادة النظر فيها وتجنيدتها . \*

علاوة على ذلك نجد ما صرح به المبحوث رقم (8) [ ذكر ، 34 سنة متحصل على شهادة

الدكتوراه ، بطل ] ،انها ضعيفة الخضوع ، \* هي شكلية فقط لتمير المسابقات وفق

المصلحة الشخصية \*

وفي مقابل ذلك نجد المبحوثة رقم (4) [ انثى ، 26 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ،

بطالة ] قد صرحت بأنه المراسيم التنفيذية جيدة . \* المراسيم التنظيمية هي السبيل الوحيد

لتحقيق المصادقية في المسابقات \*

وجاء في تصريح المبحوثة رقم (6) [ انثى ، 29 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ،

بطالة ] أنها جيدة الخضوع نوعا ما . \* إن المراسيم التنظيمية في المسابقات جيدة من حيث

المضمون لكن أصبحت لا تطبق على أكمل وجه . \*

ومن خلال التصريحات المقدمة من طرف المبحوثين أن الاجابات كانت متفاوتة حسب

رأي كل مبحوث حول نظرته المراسيم التنظيمية ما بين ضعيفة إلى جيدة وتحت على أنها

غامضة نوعا ما وليست محققة وصادقة لدى البعض من المبحوثين ، عكس ما صرح به

الآخرون في مصادقتها من حيث المضمون ومدى تطبيقها.

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

### المحور الثاني : مبدأ الكفاءة في المسابقات المهنية

تتباين آراء متحصلي على شهادة الدكتوراه البطالين من رأي إلى آخر ، فهناك من يؤيد فكرة وجود قواعد تنظيمية ومقاييس عقلانية في تنظيم مسابقات التوظيف مع مبدأ الكفاءة وهناك من ينكر ذلك ، وهذا ما صرح به المبحوثين حول هل هناك قواعد موضوعية ومقاييس عقلانية تنظم مسابقات التوظيف. بحيث صرح المبحوث رقم (1) [ ذكر ، 39 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطال ] بأنه لا يوجد قواعد موضوعية ومقاييس عقلانية تنظم مسابقات التوظيف . \* مكانش منها هاذي تاع القواعد والمقاييس ، لأنو كل شيمخطط له من قبل \* .

وصرح المبحوثين رقم (9) و(10) ، بحيث المبحوثة رقم (9) [ انثى ، 32 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] أنه هناك قواعد منظمة المسابقة ، \* بالطبع هناك قواعد المسابقة وذات مقاييس عقلانية كذلك ، ولا كيف تتم المسابقات \*

أما المبحوث رقم (10) [38 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطال ] هناك قواعد ومقاييس عقلانية تنظم مسابقات التوظيف ، \* bien sûr كايين قواعد وذلك وفق عدة خطوات والعقلانية ثاني ، تقوم بذلك تطبيقاً للنصوص والسلطات الوصية لذلك \* .

وجاء في تصريح المبحوثة رقم (10)؛ [ ذكر ، 34 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطال ] نفي وجود القواعد والمقاييس العقلانية ، \* لا يوجد ما يسمى بالموضوعية في القواعد ولا عقلانية تنظم المسابقة ، وإنما كل شيء رآه مدبر وتم طريق المحسوبة كذلك \* .

ونجد في تصريح المبحوثة رقم (6) [ انثى ، 29 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] بحيث افادت أنه \* هناك مقاييس موضوعية ولكن العقلانية من حيث تفاقم عدد البطالين \* .

ومن خلال التصريحات نستخلص أن أغلبية الدكاترة البطالين المبحوثين ينكرون وجود قواعد موضوعية ومقاييس عقلانية تنظم مسابقات التوظيف، وذلك بسبب وتجاربهم لرؤيتهم لواقعهم المعاش .



## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

يعتبر مبدأ الكفاءة والاستحقاق من بين المبادئ التي تخضع لها مسابقات التوظيف ، فهذا ما يراه البعض الآخر يرى عكس ذلك ، وهذا من خلال ما صرح به المبحوثين حول، ما تقييمك لمبدأ الكفاءة في مسابقات التوظيف ، حيث صرحت المبحوثة رقم (2) [ انثى ، 26سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] مبدأ الكفاءة له مكانة في ايجاد المنصب ، \* تجد أن مبدأ الكفاءة والخبرة مكانة معنى ذلك الواحد كي تكون عندو خبرة في العمل والوظيفة له الحظ في نجاحه ونجاح المؤسسة \*

وقد كان تصريح المبحوثة رقم (7) [ انثى ، 28 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، القطاع الخاص ] إنكار لوجود الكفاءة في مجال التوظيف "حاليا تعتبر البيروقراطية والمحسوبة هي الكفاءة المعتمدة عليها \*

وفد صرح المبحوث رقم (8) [ ذكر ، 34 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطل ] وجود مبدأ الكفاءة في التوظيف جيد \* من ناحية تطوير وتوسيع المؤسسة جيدة ومطالبة أيضا ، لكن يجب اعطاء الفرص لمن لم يتذوق معنى التوظيف \* . ومن خلال تصريحات المبحوثين حول مكانة الكفاءة والاستحقاق، وجدنا أن معظم اجاباتهم لها نظرة إيجابية ومؤيدة لمبدأ الكفاءة.

إن مسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق والوسائل المساعدة على الكشف عن الكفاءات البشرية ، فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف ، فهناك من يرى أن الكفاءة خاضعة لمسابقات التوظيف وهناك من يرى عكس ذلك وهذا ما صرح به المبحوثين ، هل ترى أن مبدأ الكفاءة من المبادئ التي تخضع لها مسابقات التوظيف .

بحيث صرحت المبحوثة رقم (7) [ انثى 28 سنة متحصلة على شهادة الدكتوراه ، قطاع خاص ] لا رأى أن مبدأ الكفاءة من المبادئ التي تخضع لها مسابقات التوظيف. \* إذا كانت هناك كفاءة من اين له بها وهو ما خدمش قاع \* .

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

وقد صرحت المبحوثة رقم (6) [ انثى ، 29 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] بأنه لا بد من وجود مبدأ الكفاءة . \* حسب رأبي يجب أن يكون هناك كفاءة وخبرة لشغل المنصب بجدية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب \* .

وجاء في تصريح المبحوث رقم (10) [ ذكر ، 38 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه ، بطل ] يرى أن مبدأ الكفاءة من بين المبادئ التي تخضع لها مسابقات التوظيف ، \* أجد أن الكفاءة والخبرة المنبع الوحيد في تولي المنصب بجدارة واستحقاق \* .

وقد صرحت المبحوثة رقم (5) [ انثى ، 30 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه ، بطالة ] إن الكفاءة من المبادئ التي تخضع لها المسابقة . \* اكيد أرى أن مبدأ الكفاءة من مبادئ المسابقة وذلك باعتماد سلم التنقيط الذي يعتمد على المسار الدراسي وشهادة الخبرة ، \* إن من خلال التصريحات التي قدمها المبحوثين نجد أن معظمهم مؤيد لمبدأ الكفاءة في الخضوع للمسابقة ، ومع تبرير إجابياتها لدى البعض .

### المحور الثالث : تقوم المسابقة على أساس المعرفة

هناك بعض الدكاترة البطالين يجدون أنفسهم في وسط مجتمع يملأه التلاعبات والجهوية ، وهناك من يرى عكس ذلك يرون أن كل شيء يسير وفق منظومة قانونية وانعدام البيروقراطية. وهذا ما أفاد به المبحوثين ، كيف تقيم حضور العلاقات الشخصية في مسابقة التوظيف، حيث صرح المبحوث رقم (3) [ ذكر، 36 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطل ] موجود لكن بدرجة ضعيفة ، \* أرى أنه لا يمكن التلاعب بما جاءت به المنظومة القانونية فإن سير المسابقات تقوم على النصوص التنظيمية ولا وجود العلاقات الشخصية \* وما صرحت به المبحوثة رقم (6)؛ [ انثى ، 29 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] أنه حضور العلاقات الشخصية جيد \* \* أرى أن حضور العلاقات الشخصية منشورة جدا اما ما صرحت به المبحوثة رقم (5) [ انثى ، 30 سنة متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة] نفي وجود علاقات شخصية ، \* صراحة لم أرها لحد الساعة \*

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

زيادة على ذلك فإن ما صرح به المبحوث رقم (10) [ ذكر ،38 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطل ] حضور العلاقات الشخصية جيد \*أصبحت المسابقة تقام على أساس العلاقات الشخصية ومستوى وجودها عال جدا \* .

ومن خلال ما توصلنا إليه من تصريحات المبحوثين استنتجنا أن البعض يشير إلى وجود وحضور العلاقات وهناك من ينفي ذلك ويؤكد على وجود صرامة ومنظومة تسيير المسابقة ولا وجود العلاقات الشخصية .

لقد تمحورت تصريحات المبحوثين حول ما تقيمك لاساس المحسوبة في مسابقة التوظيف كالتالي ، بحيث صرح المبحوث رقم (1) [ ذكر ،30 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطل ] أنه فاشل \* إن المحسوبة وممارسة الجهوية في مسابقة التوظيف جد فاشل ، لأن تطور المؤسسات ينطوي على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب\*

أما ما أفادت به المبحوثة رقم (2)[ انثى ، 26 سنة، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] وجود المحسوبة نادر وضعيف . \* نادرا ما تكون هناك محسوبة ورشوة لأن التوظيف يقوم على أساس قواعد تنظيمية وقانونية.\*

وجاء في تصريح المبحوث رقم (7) [ ذكر ، 34 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطل] وجود المحسوبة جيد جدا ،\*يمثل الأساس الوحيد التي تحتكم إليه المسابقة \*

ونجد كذلك في تصريح المبحوثة رقم (8) [ انثى ، 28 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ،قطاع. خاص ] جيد بقوة \*حاليا عليك تمتين علاقاتك أكثر وأكثر لأجل توظيفك ، فلا وجود الكفاءة ولا للشهادة في هذا الوقتو، لازم يكون عندك الأكتاف بالمعنى الجزائري \*

ضف إلى ذلك نجد ما صرحت به المبحوثة رقم (5) [30 سنة انثى ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة] ضعيف ،\*ضعيف ولا يمكن له أن يكون لأن المسابقة تقوم على أساس احتياجات المؤسسة\*

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

أما ما أفادت به المبحوثة رقم (6) [انثى ، 29 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة] ج جدا ،\*هي جيدة جدا وموجودة بكثرة ، لأن عصابات الجامعة في ممارساتهم اللامسؤولية بتوظيف معارفهم وتكون أما في تطابق التخصص أو في نقطة المقابلة \* .

وما نستنتج في الأخير أن أغلبية المبحوثين في تصريحاتهم كانت حول وجود ممارسة التلاعبات والجهوية في مسابقة التوظيف .

و تمثلت تصريحات المبحوثين حول ، في نظرك لاي أساس تخضع مسابقات التوظيف ، فكانت كالتالي ، بحيث صرح المبحوث رقم (9) [ انثى ، 32 سنة ، متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] على أساس المحسوبة،\* في نظري تقام على أساس الرشوة والمعروفة\* .

وأما ما صرحت به المبحوثة رقم (5) [ انثى ، 30 سنة ،متحصلة على شهادة الدكتوراه، بطالة ] على أساس المراسيم والقوانين التنظيمية،\*لا يمكن أن تقام المسابقة على أساس المحسوبة وانما على مراسيم وقوانين منظمة لها\*

وقد صرح المبحوثين(7)؛[ انثى ، 28 سن . ،متحصلة على شهادة الدكتوراه، قطاع خاص ] ، و المبحوث رقم (8) [ ذكر ، 34 سنة ، متحصل على شهادة الدكتوراه، بطال ]،والمبحوثة رقم (6) [ انثى ، 29 سنة متحصلة على شهادة الدكتوراه، قطاع خاص] انه \* المسابقة تقام على أساس المحسوبة والجهوية\* .

ومن خلال تصريحات المبحوثين المقدمة نجد ، أن أغلبية الدكاترة البطالين يؤكدون على الممارسة البيروقراطية والمحسوبة وأنه على أساسها تقام المسابقة.

## الفصل الرابع..... الجانب التطبيقي

### نتائج الدراسة:

تناولنا في هذا الفصل الدراسة التطبيقية لعملية التوظيف على أساس المسابقة في أحد المنظمات ، وهي جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم ، وهذا بغية واسقاط ما تم التعرض عليه في الجانب النظري ، من أجل معرفة مدى مصداقية المسابقات المهنية في عملية التوظيف، ومن خلال الدراسة التي أجريناها توصلنا إلى النقاط التالية :

- ان مجموعة الدكاترة التي قمنا بالمقابلة معهم أكد البعض على أن هناك نصوص تنظيمية وقانونية تقوم على إجراءات المسابقة ولا يمكن التلاعب بها، وأغلب الاجابات كانت كذلك حول تفضيل المسابقة على أساس الشهادة، ابتعادا عن المحسوبية .وهنا يمكن القبول بالفرضية إذن هي صحيحة
- توصلنا كذلك أنه لمبدأ الكفاءة والاستحقاق مكانة عالية في مجال التوظيف و التأكيد على أهميتها .وبالتالي يمكن القول بأن الفرضية صحيحة وبالتالي نقبل الفرضية.
- ضف ال ذلك هناك الأغلبية اقروا واحدة على انا المسابقات تمارس على أساس الغش والمحسوبية والجهوية .وهذا ما يرجح أن الفرضية صحيحة وبالتالي نقبل الفرضية .

### خلاصة الفصل :

لقد تمحور هذا الفصل من هذه الدراسة ، على الاطار التطبيقي للموضوع ومن خلاله تطرقنا إلى تحديد مجتمع البحث والعينية والإدارة المستخدمة ، مروراً إلى مجالات الدراسة وصولاً إلى تحليل نتائج المقابلات التي قمنا بها ، ومن بين الاستخلاص الذي توصلنا إليه هو :

- إن التوظيف يقوم على قواعد ونصوص ثانية تنظيمية ، وان أغلب اجابات المبحوثين يفضلون المسابقة على أساس الشهادة ابتعاداً عن المحسوبية والتلاعبات في عملية التوظيف.
- يعتبر مبدأ الكفاءة من بين المبادئ الأساسية المعتمدة عليها ، حيث أقر الأغلبية على أهميتها ، مع إنكار وجودها لدى البعض .
- ومن جهة أخرى يؤكد الأغلبية على أن المسابقة تقوم على أساس المحسوبية والجهوية ولا وجود لمعنى التقيد بالقوانين والأنظمة المعمول بها وانا تقام وفق تخطيط مسبق ،

خاتمة

## خاتمة

في ختام هذه الدراسة ومن خلال ما تطرقنا إليه في البحث ، إلى أن الوظيفة العمومية قد حظيت بمكانة عالية ، منها ما أقر عليه المشرع الجزائري من خلال خضوعه إلى جملة من المراسيم والنصوص التنظيمية، دون أن ننسى ان مبدأي المساواة والجدارة في تولي الوظائف العمومية.

ونحن في دراستنا لموضوع مصادقية المسابقات المهنية في عملية التوظيف .في المنظمات العمومية بالتحديد بجامعة عبد الحميد بن باديس باعتبارها إطار ذات الطابع الإداري . استهلناه في بداية البحث بالاطار المنهجي من خلال طرح الاشكال العام للدراسة ومن ثم أسباب اختياره ، أهميته وأهدافه وصولاً إلى المفاهيم والمصطلحات ثم إلى الدراسات السابقة لهذا الموضوع

أما الفصل الثاني ، فتطرقنا إلى دراسة ماهية التوظيف ، أهميته ، ثم طبيعة الوظيفة العمومية ومبادئها ( مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة) وصولاً إلى مصادر الوظيفة العمومية الفصل الثالث ، كان بعنوان نظام المسابقات المهنية في عملية التوظيف، بحيث تطرقنا إلى ظاهرة المسابقات المهنية ، انواعها وكذلك شروطها ومن ثم كيفية تنظيمها من حيث الاعلان عنها ودراسة الملفات والاعلان عن النتائج

واخيرا الفصل الرابع فقد تناولنا فيه الجانب التطبيقي للدراسة ، والذي قمنا به في جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم ، من خلال الوقوف بإجراء تقنية المقابلة مع مجموعة من الدكاترة البطالين لمعرفة سياسة ومدى تطبيق المؤسسة لاجراءات التوظيف المحددة قانونا .



# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

### • المصادر :

١- المنجد في اللغة والإعلام ، الطبعة 24 ، دار الشروق ، لبنان ، 1973.

### • المراسيم والنصوص التشريعية:

1 - المرسوم التنفيذي رقم 96-348 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 ، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ، الجريدة الرسمية ، العدد 76

2 - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، المؤرخ في 25 ابريل 2012 ، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها ، الجريدة الرسمية ، العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012.

3 - التعليم الوزاري المشتركة رقم 1 المؤرخة في 23 مارس 2000 المتعلقة بطرق وكفاءات التوظيف المعدلة والمنظمة التعليمية الوزاري المشتركة 1 المؤرخة في 21 مارس 1990 .

4 - التعليم رقم 1 المؤرخة في 20 فبراير 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 ، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

5 - التعليم رقم ٥ ك خ / م ع و ع / المؤرخة في 10 ابريل 2006 المتضمنة دفتر الشروط للمسابقات والامتحانات المهنية الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

6 - القرار المؤرخ في 13 أوت 1997 ، المتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم وإجراء الامتحانات والمسابقات.

7 - القانون رقم 8-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور ، الجريدة الرسمية ، العدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008 .

8 - الامر رقم 6-3 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للوذيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006

• الكتب

1 - رفعة عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية

الإدارية، القاهرة، 2005

2 - منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة

المطبوعات ، الكويت، 1975

3 - رحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر

والتوزيع ، عمان ، 2007.

4 - عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ، الطبعة

الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2005 .

5 - اسماعيل قيرة وآخرون ، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة ،

. 2007

6 - سامي جمال الدين ، اصول القانون الاداري، دون طبعة ، منشأ المعارف ،

الإسكندرية ، مصر، 2004 .

7 - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 1989.

8 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع)

، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، دون سنة

9 - الاستاذ ذبيح دكان عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام

الأمر الرئاسي 6-3 المؤرخ في 15-7-2006، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،

عين مائلة ، الجزائر ، الطبعة 2010 .

- 10 - ابو زيد فهمي وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 1994
- 11 - حمود حمبلي ، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين والشريعة الإسلامية، دار الامل للطباعة والنشر والتوزيع، دونطبعة ، الجزائر، 2000.
- 12 - حمدي امين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفين الدولة (اصولها،اساليبها ،إصلاحها )، الطبعة الثالثة، دار الفكر ، القاهرة ، 1996.
- 13 - مصطفى محمود أبو بكر، احمد عبد الله، مناهج البحث العلمي، الإسكندرية ، الدار الجامعية، 2007.
- 14 - موريس انجرس ،منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، تدريبات عملية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة ،الجزائر ، 2006.
- 15 - عبد الرحمن بدوي ، مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثالثة ، وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع ،(شارع فهد السالم) ،الكوست ، 1977.
- 16 - عامر قنديلجي ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية (أسسه ، أساليبها ،مفاهيمه ،ادواته ) ، دار المسيرة ، عمان ، 2008.
- 17 - مصطفى محمود أبو بكر، احمد عبد الله، مناهج البحث العلمي، الدار الجامعية النشر والتوزيع ،الاسكندرية ، 2007.
- 18 - محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل والتطبيقات ،الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والطباعة ، عمان ، 1990.
- 19 - النبهان موسى ،اساسيات الاحصاء في التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، الطبعة الأولى ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت .

## • المذكرات

- 1 - بوراس شافية ، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)،مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ،2008 .
- 2 - تيشات سلوى ، اثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،تخصص تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس 2009- 2010،
- 3 - بوغالم ايمان ، واقع سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية .دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي ، مذكرة ماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية ، أم البواقي ،2011/2012.
- 4 - عبد الفتاح جعلاب، النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري، جامعة المسيلة ، 2018-2019
- 5 - بن فيلال هوارية ، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري، جامعة أدار، 2019-2020
- 6 - خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية ( دراسة حالة لسياسة التوظيف بمديرية أملاك الدولة لولاية تلمسان) ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة أعمال بمراد بشرية ،جامعة تلمسان ، 2015-2016
- 7 - عديلة عبد الكريم ، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، بسكرة، 2013- 2014
- 8 - بوعكازيسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر -1- 2015 - 2016

9 - لعقابي سميحة ، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مذكرة

ماجستير في القانون العام ، جامعة أم البواقي، 2009- 2010

10 - بوجلال الهاشمي ، مبدأ المساواة في التوظيف في التشريع الجزائري مذكرة

ماستر في الحقوق، جامعة سعيدة ، 2016- 2017

11 - زميت عبد السلام و زروق محمد ، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد

الوظائف العامة ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، جامعة المسيلة 2016-

2017.

12 - قدوري لزهاري ، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة ماستر،

تخصص قانون اداري، جامعة بسكرة ، 2013-2014

13 - عثمان بن شاوي ، اهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف ، مذكرة

ماستر ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة الجلفة ، 2016.- 2017.

• بالفرنسية :

1 - Pierre Morin , pratique gestion prévisionnelle (Paris : la edition

d'organisation, 1982.

2 - Essaid laib , droit de la fonction publique , Edition distribution

Houma. Alger , 2003 .

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

كلمة شكر

اهداء

مقدمة .....أ.ب

### الفصل الاول: الإطار المنهجي للدراسة

اشكالية .....04

اسباب اختيار الموضوع .....05

اهمية الموضوع .....05

اهداف الموضوع .....05

الدراسات السابقة .....05

مفاهيم الدراسة.....06

صعوبات الدراسة .....07

### الفصل الثاني : الاطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومية

تمهيد.....09

المبحث الاول : ماهية التوظيف و الوظيفة العمومية .....10

المطلب الأول : ماهية التوظيف و أهميته .....10

المطلب الثاني : ماهي الوظيفة العمومية .....14

المبحث الثاني : المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية و مصادرها

.....17

المطلب الأول : المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية .....17



..... فهرس المحتويات

المطلب الثاني : المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر.....23

30..... خلاصة الفصل

### الفصل الثالث :نظام المسابقات المهنية

تمهيد .....32

المبحث الأول : نظام المسابقة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ( توظيف خارجي ) ...33

المطلب الأول : نظام المسابقة (المسابقة على اساس الاختبار -المسابقة على اساس

الشهادة).....33

المطلب الثاني : الفحوص المهنية .....38

المبحث الثاني : شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري (توظيف

خارجي ) .....40

المطلب الأول : شروط تنظيم مسابقات التوظيف.....40

المطلب الثاني : كيفيات تنظيم مسابقات التوظيف .....44

53..... خلاصة الفصل

### الفصل الرابع : الإطار التطبيقي لدراسة

تمهيد.....54

- منهج الدراسة

- التقنية المستخدمة

..... فهرس المحتويات

- مجتمع البحث و عينة البحث
- مجالات الدراسة
- عرض و تحليل المقابلات
- نتائج الدراسة
- 68..... خلاصة الفصل
- 70..... خاتمة
- 72..... قائمة المصادر و المراجع

## المخلص

لقد حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها معالجة موضوع \* مصداقية المسابقات المهنية في عملية التوظيف\*. وذلك لمعرفة مدى مراعاة وتطبيق القوانين والنصوص التنظيمية للتوظيف، وقد تطرقت في الموضوع الى جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مما يشكل التوظيف مكانة بالغة في مجال الوظيفة العمومية والمجتمع على حد سواء .

وتكمن أهمية التوظيف في المنظمات العمومية من خلال احاطته بمجموعة من القواعد القانونية، البعيدة عن التلاعبات والمحسوبية إلى تحقيق مبدأي المساواة والجدارة وإخضاع هذه الأخيرة إلى رقابة صارمة.

## الكلمات المفتاحية :

المسابقات المهنية-التوظيف-الوظيفة العمومية