

## أنماط التوظيف العمومي:

بناءً على القانون الأساسي 06-03 فإن أنماط التوظيف في قطاع الوظيفة العامة بالجزائر ينقسم إلى نوعين هما: التوظيف الداخلي والتوظيف الخارجي.

### أولاً: التوظيف الخارجي

وهو عندما تلجأ الإدارة العامة للتوظيف العمومي إلى توظيف أعوانها في مختلف الأسلاك والرتب (Les grades) من بين المترشحين خارج الموظفين التابعين للتوظيف العمومي، وقد نظم قانون التوظيف العمومي مسألة التوظيف الخارجي تنظيمًا دقيقًا وذلك حتى لا يكون هناك إخلال بمبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور والمادة 74 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي وقد جاء منصوص على التوظيف الخارجي للقانون الأساسي للتوظيف العمومي في المادة 80 والتي نصت على ما يلي: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

**الفقرة 01:** المسابقة على أساس الاختبارات.

**الفقرة 02:** المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

**الفقرة 03:** الفحص المهني.

**الفقرة 04:** التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصصًا منصوص عليه في

القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

من خلال تحليل المادة السابقة الذكر أنّ نمط التوظيف الخارجي ينقسم إلى أربعة أنواع:

1. التوظيف على أساس الاختبارات.
2. التوظيف على أساس الشهادات.
3. التوظيف على أساس الفحص المهني.
4. التوظيف المباشر.

**(1) التوظيف على أساس الاختبارات: Recrutement sur concours**

تقوم هذه الطريقة على فكرة إجراء اختبارات كتابية أو شفاهية لاختيار النّاجحين لشغل المناصب الشّاغرة من بين المترشحين الذين ترشّحوا للمسابقة والذين تتوفر فيهم شروط الدخول في المسابقة وفي الأجل القانونية.

يجب أن تنظم المسابقة وفق الشروط المنصوص عليها في القانون وكذلك المناشير والتّعليمات الصّادرة من المديرية العامة للتوظيف العمومي من حيث طريقة إعداد قائمة المترشحين للمسابقة والتّصحيح وإعلان النّتائج.

## (2) التّوظيف على أساس الشّهادات Recrutement sur titre

هذا النوع يتم على أساس اختيار المترشحين الحاصلين على الشّهادة أو الشّهادات المطلوبة لاختيار الفائزين بالمناصب الشّاغرة (الفارغة) بما أنّ هذه الطريقة أصبحت تطرح إشكالا كبيرا للإدارة وذلك لكثرة الحاصلين على الشّهادات المطلوبة، بحيث أنّه كلّما أعلنت الإدارة عن توظيف على أساس الشّهادة يترشح لعشرات الحاصلين، ثم تدخلت المديرية العامة بتعليمية تسمح بالفصل ما بين المترشحين على أساس الشّهادة وتأخذ عدّة معايير من أجل ذلك، منها: الأقدمية، والبحوث التي يكون قد قام بها المترشح، معدل الشّهادة.

## (3) التّوظيف على أساس الفحص المهني recrutement sur test professionnelle

هذه الطريقة في التّوظيف تخص المناصب الدّنيا (السّفلى) في سلم ترتيب الوظائف من بين العمال المتخصصين، مثل: سائق سيارة، كهربائي، حاجب (Réceptionniste) حيث لتوظيف هذه الفئة من الموظفين يخضعون لفحص مهني ميداني.

## (4) التّوظيف المباشر Recrutement Directe

هناك من المعاهد والدارس المختصة في تكوين الإطارات المختلفة التي يحتاج لها قطاع التوظيف العمومي، مثل: مدارس الشبه طبية، معهد تكوين المعلمين والأساتذة، المدرسة الوطنية للإدارة ENA. فإنّ المترشحين في هذه المدارس المتخصصة يوظفون مباشرة بعد انتهاء فترة التّكوين في الإدارة التي ينتمي إليها تخصصه، مثلا: الأعوان شبه طبيين يوظفون مباشرة في المستشفيات بعد فترة التّكوين.

ثانيا: التّوظيف الدّخلي

هو عندما تلجأ الإدارة العمومية إلى شغل المناصب الشاغرة عن طريق ترقية Proposition الموظفين التابعين لها وذلك في إطار إعطاء الفرصة للموظف لشغل مناصب عليا في سلم الوظيف العمومي، وهو يعتبر حق من حقوق الموظف وهذا كما نصت عليه المادة 98 من القانون الأساسي للوظيف العمومي: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

وعلى هذا الأساس فإن من حق الموظفين في إطار التوظيف الداخلي الترشح لشغل مناصب التي يملكون شروط الترشح لها وهذا مثلما نصت عليه المادة 98 من قانون الوظيف العمومي بقولها: "يهدف تقييم الموظف إلى:

1. الترقية في الدرجات.
2. الترقية في الرتب.
3. منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الآراء.
4. منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

وعلى هذا الأساس جاء التوظيف الداخلي لترقية الموظفين في مختلف المناصب الشاغرة المفتوحة داخل إدارته. وينقسم التوظيف الداخلي بدوره إلى أنواع هي:

التوظيف على أساس الشهادة يعدّ تكوين متخصص على أساس مهني، الترقية إلى المنصب الأعلى لتسجيل في قائمة التأهيل.

### 1. التوظيف الداخلي على أساس تكوين متخصص:

هناك بعض المناصب في السلم الإداري لا يمكن شغلها أو الترقية إليها بعد مرور على التكوين المتخصص.

مثال: موظف عون إدارة يتلقى تكوين في الإعلام الآلي يستطيع أن يرقى إلى رتبة تقني سامي، فلولا ذلك التكوين المتخصص لما حصل هذا الموظف على تلك الوظيفة.

### 2. التوظيف على أساس امتحان مهني:

تفتح الإدارة لموظفيها فرصة المشاركة في امتحان مهني وذلك لشغل مناصب شاغرة بشرط أن تتوفر في الموظف شروط المشاركة في ذلك الامتحان المهني.

### 3. الترقية إلى المنصب الأعلى بالتسجيل في قائمة التأهيل:

يمكن للموظف بناءً على القانون الأساسي للتوظيف العمومي أن يرقى إلى منصب أعلى شاغر بالتسجيل في قائمة التأهيل على أساس النقطة السنوية وملاحظة السلطة السلمية.

### 4. الترسيم:

كل موظف يخضع إلى فترة تجريبية لمعرفة مدى قدراته للقيام بالمهام المنوطة به، فإذا أظهر جدية في وظيفته يرسم في منصبه بعد المدّة القانونية لفترة التجربة وهذا ما نصت عليه المادة 83 المتعلقة بالترسيم: "يعين على كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للتوظيف العمومية بصفة متربص.

غير أنّه تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة".

نستنتج من المادة السابقة بصفة عامة أنّ كل موظف يخضع لفترة تربص، إلا أنّه استثناءً قد يعفى من هذه الفترة ويرسم مباشرة في منصبه وهذا الاستثناء يمسّ فقط بعض المهن.

وبصفة عامة فإنّ فترة التربص هي 12 شهراً (سنة) وبناءً على القانون يمكن خلال هذه الفترة أن يخضع الموظف لفترة تكوينية مثلما نصت المادة 84 في قولها: "يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته".

مع الإشارة أنّ الموظف إذا أثبت جدارته يرسم بقرار من طرف السلطة السلمية بعد إطلاع اللجنة متساوية الأعضاء على ذلك وفي حالة أنّ فترة التربص لم تكن مجدبة، فإنّ تلك الفترة تمّدد إلى فترة تجريبية أخرى، وفي حالة أنّ الفترة التجريبية الثانية لم تكن مجدبة يسرح الموظف كما نصت على ذلك المادة 85. وفيما يتعلق بإجراءات التربص وطريقة تثبيت الموظف في منصبه وحقوقه وواجباته فقد فصل فيها القانون الأساسي للتوظيف العمومية من المواد 86-90 الرجوع إلى قانون التوظيف العمومي.

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

المادة 90: فترة التربص فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسابات عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد.