

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

التعاقد في الوظيفة العامة في الجزائر: هل تحول من رخصة استثنائية إلى نظام دائم؟

Contracting in the public sector in Algeria: Has it transformed from an exceptional license to a permanent system

بن الشيخ نوال Nawal Bencheikh

أستاذ محاضر قسم "ب"، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق،
مختبر دراسات وأبحاث حول النشاط العمومي المعاصر،

Professor, Department B , med lamin debaginne setif2 , faculty of law and Political Science,
Department of law , Laboratory for Studies and Research on Contemporary Public Activity
n.bencheikh1@univ-setif2.dz

تاريخ النشر: 2026/07/15

تاريخ القبول: 2026/06/27

تاريخ الاستلام: 2026/04/25

الملخص:

إن استحداث المشرع الجزائري للتعاقد في الوظيفة العامة أساسه المرونة في إجراءات التوظيف إلا إن لجوء الإدارة العامة لهذا النظام قد تزايد بشكل شكك في استثنائيته ، غير إن النصوص القانونية المنظمة للتعاقد واضحة و صريحة حتى وإن كانت تعطي سلطة تقديرية للإدارة في تحديد نوع العقد ، استهدفت دراستنا توضيح شروط و حدود اللجوء الى التعاقد للتوصل الى نتيجة مفادها إن التعاقد و إن شكل في مرحلة ما حلا للنجاة من بيروقراطية إجراءات التوظيف إلا إن الأمر اختلف الآن و الإجراءات أصبحت أسهل بوجود الرقمنة و جدوى نظام التعاقد أصبحت تتضاءل .
الكلمات المفتاحية: التعاقد ، الوظيفة العامة ، النظام التأديبي ، التعاقد الاستثنائي .

Abstract:

The Algerian legislator's introduction of the contracting in the public sector was based on the principle of flexibility in recruitment procedures. However, the public administration's reliance on this system has increased to the point of questioning its exceptional nature. Nevertheless, the legal texts regulating contracting are explicit, even if they grant the administration discretionary power in determining the type of contract. Our study aimed to clarify the limits of resorting to contracting, concluding that while contracting may have once offered a solution to escape the bureaucracy of recruitment procedures, the situation has changed. Procedures have become easier with the advent of digitalization, and the effectiveness of the contract system is diminishing.

Keywords: Contracting, public service, disciplinary system, exceptional contracting.

مقدمة:

للوظيفة العامة من دائمين و متعاقدين الاطلاع على المنظومة القانونية التي تنظم التعاقد في الوظيفة العامة .
للإجابة على الاشكالية تتبع المنهج التحليلي الوصفي
و نقسم الدراسة الى محورين اساسيين ، يعالج الاول منهما مفهوم التعاقد في الوظيفة العامة ، و يدرس الثاني تطبيق نظام التعاقد في الجزائر .

المحور الأول: مفهوم التعاقد في الوظيفة العامة

إن العلاقة بين الموظف و الادارة العامة اتسمت في مجملها بالثبات و الديمومة قبل صدور الامر 03/06 ، إلا إن المشرع الجزائري استحدث صيغة التعاقد التي تميز علاقات العمل في القانون الخاص بناء على تجارب دولية اثبتت فعاليتها ، و نتطرق في هذا المبحث لمفهوم التعاقد من خلال دراسة تعريف التعاقد و العون المتعاقد (أولا) ، و التطرق لدراسة طبيعة العلاقة بين الموظف المتعاقد و الادارة المستخدمة (ثانيا).

أولا- تعريف التعاقد و العون المتعاقد

كما ذكرنا سابقا فان عقود العمل بين العامل و الادارة هو صيغة ميزت علاقات العمل في القطاع الخاص ، و التعاقد في الوظيفة العامة انما هو نقل للتجربة لموظفي القطاع العام ، و نفصل في هذه الجزئية من الدراسة من خلال تفصيل تعريف التعاقد (الفرع الاول) ، و تعريف العون المتعاقد (الفرع الثاني).

إن استمرارية المرفق العام في اداء مهامه يستلزم حتما الاعتماد على موظفين عموميين يتمتعون بالاستقرار في الوظيفة و يشغلون مناصبا دائما ، إلا إن المشرع الجزائري اضاف الية اخرى الى جانب التوظيف الدائم و هي التعاقد و خصها بأحكام خاصة لا تطبق سوى على الموظفين المتعاقدين ، لكن اللجوء المتزايد و المستمر من قبل الادارات العامة لهذه الصيغة قد جعل منها تفقد طابعها الاستثنائي ، الأمر الذي دعانا الى طرح الاشكالية التالية :

الى اي مدى يمكن اعتبار التعاقد في الوظيفة العامة رخصة استثنائية و ليس نظاما موازيا للوظيفة الدائمة ؟
تهدف دراستنا الى توضيح و تحليل نظام التعاقد في الوظيفة العامة ، و بيان موقف المشرع الجزائري من تنظيم هذا التعاقد ، كما نستهدف من خلال دراستنا بيان المركز القانوني الذي يتمتع به الموظف المتعاقد و مدى مساواته مع الموظف الدائم.

تحمل دراستنا اهمية بالغة من الجانبين العلمي و العملي ، فالأول يكمن في كم النصوص المنظمة لموضوع الدراسة و التي تشكل قسما كبيرا من الدراسات القانونية ، و كذا جانب عملي ثاني يتيح للباحثين و الموظفين الممارسين

1-تعريف التعاقد

إذا كان التعاقد هو توافق ارادتين على احدث اثر قانوني ، فان التعاقد في الوظيفة العامة هو اتفاق بين الادارة العامة و احد الاشخاص الطبيعيين على إن يؤدي هذا الأخير مهام محددة تحت اشراف و رقابة السلطة السلمية لرؤسائه الاداريين مقابل اجر محددة مسبق .

و باعتماد المعيار العضوي فان عقد التوظيف هو عقد اداري كون احد اطرافه ادارة عامة ، و حتى موضوعيا فان الهدف من العقد هو ضمان استمرار المرفق العام من خلال تقديم العون المتعاقد للخدمات العامة .

وقد نص المشرع الجزائري على التعاقد في الفصل الرابع من الباب الاول تحت مسمى الأنظمة القانونية الاخرى للعمل، في احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، و تضمن هذا الفصل في هذا القانون قد يعتبر اعتراف غير مباشر لصفة الموظف العام للعون المتعاقد ، غير إن المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة صرح و بشكل واضح عدم اعطاء صفة الموظف العام لهؤلاء الاعوان المتعاقدين .

رغم إن المشرع لم يقدم تعريفا للتعاقد و كل ما نص عليه هو كيفية توظيف الاعوان المتعاقدين ، و شروط توظيفهم و اجراءات التوظيف ، الا انه يمكن تعريف التعاقد في الوظيفة العامة على انه صيغة تلجأ اليها الادارة لتوظيف اعوان تمنحهم بموجبها صفة الموظف دون حق التثبيت و دوام العلاقة بهم ، وهذا ضمن شروط معينة .

2-تعريف العون المتعاقد

انتهج المشرع الجزائري نفس النهج في عدم وضع تعريف للعون المتعاقد ، و انما اعطاه صفة الموظف العام في قانون مكافحة الفساد 01/06 في المادة بقوله " يعتبر كل موظف عمومي عون متعاقد الخ " .

ومن خلال نصوص الامر 03/06 و المرسوم الرئاسي 308/07 فانه يمكن تعريف العون المتعاقد على انه ذلك العون الذي تربطه بالادارة العامة عقد عمل محدد او غير محدد المدة لانجاز مهام محددة و ضمن اصناف معينة حددها المرسوم الرئاسي 308/07 و في شروط و حالات عامة حددتها احكام المادتين 20 و 21 من الامر 03/06 .

ثانيا- طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد و الادارة

المستخدمة

إن العلاقة التي تربط الموظف الدائم تعتبر علاقة تنظيمية تحكمها و تنظمها مجموعة النصوص القانونية و القرارات التنظيمية المخصصة للموظفين العموميين ، و لكن العلاقة التي تجمع العون المتعاقد بالإدارة العامة المستخدمة له تختلف عنها فهي تتسم بسمتين علاقة تعاقدية في ظاهرها و تسميتها القانونية ، و علاقة تنظيمية تحكمها نصوص قانونية موضوعية مسبقا ممثلة في المرسوم الرئاسي 308/07 .

1- علاقة تعاقدية بموجب عقد عمل

إن النص على صفة المتعاقد في النصوص القانونية الواردة في الامر 03/06 من المادة 19 الى المادة 25 ، يعطي انطباعا بان العلاقة تعاقدية تشبه تلك القائمة في عقود العمل في القانون الخاص .

غير أنه و بتتبع النصوص القانونية المنظمة للتعاقد في الوظيفة العامة يتضح لنا الطبيعة المميزة لعقد العمل في الوظيفة العامة .

توضح المادة 03 من المرسوم الرئاسي 308/07 مكونات العقد المبرم بين العون المتعاقد و الادارة العامة و هي كالتالي:

-تسمية منصب العمل

-طبيعة و مدة عقد العمل

-تاريخ بداية السريان

-الحجم الساعي

-الفترة التجريبية عند الاقتضاء

-تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب

-مكان التعيين

-الواجبات التي ترتبط بمنصب الشغل .

غير إن النص القانوني لا يوضح اي جزء على تخلف عنصر من عناصر العقد .

كما صنف المرسوم السابق الذكر عقود العمل الى نوعين هما :

- عقود محددة المدة : و قد حدد مدته بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة على الاكثر ، و هذا في حالة شغل منصب مؤقت ، و لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل ، و في انتظار تنظيم مسابقة ، و لانجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا .

عقود غير محددة المدة : و هذا فقط في حالة المناصب الشاغرة بشكل دائم حسب طبيعة النشاط و ضرورة الخدمة ،

وقد نصت المواد سابقة الذكر على نمطين للتوظيف أحدهما دائم يخص نشاطات معينة و هو القاعدة العامة في التعاقد (أولاً)، و نمط آخر استثنائي يشمل جميع الرتب و الاسلاك بشروط و حالات خاصة (ثانياً).

أولاً- القاعدة العامة في التعاقد في الوظيفة العامة
نصت المادة 19 على إن للإدارة العامة الحق في توظيف عمال متعاقدين في مجال محدد لا يشمل بقية الرتب في الوظيفة العامة (الفرع الأول)، و تضمنت هذه القاعدة نوعين من العقود مع منح الإدارة سلطة تقديرية في اللجوء لهذا التعاقد (الفرع الثاني)

1- تحديد نطاق التعاقد في نشاطات محددة

تضمنت المادة 19 من الأمر 03/06 على إن التعاقد في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات لا يحدد باجل معين او بشرط محدد و انما هو امكانية التعاقد طيلة السنة و لا يمكن إن يخضع ها النوع من النشاطات الى طريقة اخرى للتوظيف سوى التعاقد .

واحالت المادة 19 الى التنظيم و هو ما ورد في المرسوم 308/07، تشمل نشاطات الحفظ و الصيانة كما نص عليها المرسوم الرئاسي في مادته 09 الرتب التالية :
-العمال المهنيون
-اعوان الخدمة
-سائقو السيارات و رؤساء المخافر
-اعوان الوقاية و الحراس

إن هذا النوع من الخدمات تحتاجها معظم الادارات العمومية طيلة السنة ، و لا تحتاج الى نص قانوني خاص و كان في الامكان تركها ضمن صنف الموظفين العموميين ، الا إن الامر الذي جعل من المشرع يخصص لها صيغة التعاقد هو تجنب الادارة للإجراءات المطولة للتوظيف و ترشيد النفقات¹ الا انه و بالنظر للواقع العملي فان الوقت الذي تستهلكه اختبارات نفسه الذي تستهلكه مسابقات التوظيف اذ اصبح لا معنى للتمييز بينهما .

2- سلطة الادارة في اللجوء الى التعاقد

إن تمييز المشرع الجزائري لنوعي العقود في الوظيفة العامة بين عقود محددة المدة و عقود غير محددة المدة ، لم يربطه باي شرط او وضع معين و انما منح سلطة تحديد نوع العقد الى الادارة العامة الممثلة في الوزير المعني و رئيس الوظيفة العامة كما اشارت اليه المادة من المرسوم الرئاسي 308/07.

وهو مجال فضفاض يمنح الادارة مجالا واسعا لابرار هذا النوع من العقود .

2- علاقة تعاقدية تحكمها نصوص تنظيمية :

رغم إن العلاقة يوضح ملامحها و تبني على اساس عقد عمل يوقعه كل من مسؤول الادارة العامة و العون المتعاقد ، الا إن المسار المهني و التأديبي للأعوان المتعاقدين محدد مسبقا بموجب احكام المرسوم الرئاسي 308/07 كنص خاص و الامر 03/06 كنص عام ، على خلاف الامر في عقود العمل الذي يعتمد على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

إن المساواة بين الموظف الدائم و العون المتعاقد في الحقوق و الواجبات و رغم انها نسبية ، الا انها تبقى خاضعة لأحكام محددة تتضح معالمها فيما يلي :

* **مسار مهني للمتعاقد أقل استقرارا :** اضافة الى تحديد مدة العقد فان المسار المهني للمتعاقد يتميز بمحدودية مدة العمل في العقود المحددة المدة ، اضافة الى حقوق اقل من نظيره الموظف العمومي كحق النقل و حق الترشح ضمن اللجان التأديبية و لجان الخدمات الاجتماعية .

* **مسار تأديبي للمتعاقد ذو ضمانات اقل :** إن النظام التأديبي للعون المتعاقد يختلف عن ذلك الذي ينظم المسار التأديبي للموظف العام .

فالأخطاء المهنية التي يمكن إن يرتكبها لعون المتعاقد غير محددة بنص صريح و انما جاءت بتعبير عام شمل كل مساس بالالتزامات التعاقدية و التنظيمية ، و ما يمنح الادارة مجالا واسعا لتقدير الخطأ ، كما إن العقوبات التي حدتها احكام المادتين تؤثر بشكل كبير في علاقة العمل اذ قد تصل الى فسخ العقد دون اشعار مسبق او تعويض الامر الذي يشكل مساسا بحق العون في الدفاع عن النفس.

إن عدم تحديد الاخطاء المهنية و العقوبات المتناسبة معها يجعل من النظام التأديبي للعون المتعاقد نظاما عقابيا لا يوازن بين حق العون في الدفاع عن نفسه و بين حق الادارة في تسليط العقوبات ، الامر الذي يؤدي الى رفض الكثير من الاشخاص لهذه الصيغة في التوظيف .

المحور الثاني: تطبيق نظام التعاقد في الوظيفة العامة في الجزائر

تضمن تعديل القانون الاساسي للوظيفة العامة سنة 2006 استحداث التعاقد في الوظيفة العامة ، و هذا بموجب المواد من 19 الى 25 من الامر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة

عرف قطاعي التربية الوطنية و التعليم العالي اعتمادا غير مسبق على نظام التعاقد في السنوات الاخيرة خاصة في قطاع التربية الذي عرف توظيف عدد معتبر عن طريق عقود العمل في اطار التعاقد الاستثنائي في انتظار تنظيم مسابقة التوظيف لشغل مناصب اساتذة التعليم .

إن اللجوء الى هذا النوع من التعاقد دون وجود تنظيم لمسابقة لشغل مناصب المتعاقدين خلق ازمة داخل القطاع خاصة في ظل تمتع هذه الفئة بحق الاضراب الامر الذي ينعكس على ديمومة و استمرارية مرافق التعليم ذات الاهمية البالغة و الحساسية العالية .

و عرفت سنة 2026 الحالتين معا اذ تم فتح منصة لتوظيف الاساتذة المتعاقدين ، و في نفس السنة تم تنظيم مسابقة لتوظيف الاساتذة بعدد لا يتوافق مع المناصب المفتوحة للتعاقد فهل لا يكفي عدد المتعاقدين ام انه يتم اللجوء الى التعاقد مرة اخرى في حالة وجود مناصب شاغرة؟؟. اما بالنسبة لقطاع التعليم العالي فقد صدر المرسوم 428/24 المحدد لكيفيات توظيف حملة الدكتوراه كباحثين متعاقدين ، و تضمن هذا المرسوم امكانية فتح مناصب مالية للتعاقد كاستاذ باحث لدى مراكز البحث و تم اعتماد منصة رقمية للتسجيل و ايداع طلبات التعاقد ، و حدد المرسوم السابق الذكر مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الاستاذ الباحث المتعاقد وهي الاجر الثابت المقدّر ب 40.000.00 دج اضافة الى حوافز مع اشتراط ملكية نتائج البحث لمركز البحث و كذا استمرارية حضور الباحث المتعاقد لمركز البحث .

إن عقد الاستاذ الباحث يمنح المتعاقد اضافة الى المزايا المالية (التي لا تعتبر مساوية لتلك التي يتلقاها الاستاذ الباحث الدائم) خبرة تحتسب في مسابقات التوظيف ، الا انها تخضع عمل الاستاذ الباحث للسلطة التقديرية لمركز البحث حيث ربط المرسوم امكانية تجديد عقد العمل بمدى تحقيق نسبة تقدم في اشغال البحث بعد انقضاء فترة 3 سنوات .

خاتمة:

مما سبق من دراسة لموضوع التعاقد في الوظيفة العامة فانه يمكن ان نصل لمجموعة النتائج التالية :

✓ إن التعاقد صيغة استثنائية في ظاهرها اذ يمكن ان تلجأ الادارة فقط في مجال محدد يخص النشاطات ذات الطابع المؤقت ، الا ان التطبيق الواقعي عكس ذلك اذ تم

وهذه السلطة التقديرية التي اطلقت يد الادارة العامة في التعاقد دون قيد من المشرع ، حيث وصل عدد المتعاقدين الى حوالي 700 ألف اي بنسبة 25% من اجمالي عدد الموظفين و هو عدد كبير مقارنة بنظام استثنائي و ليس الية اساسية في التوظيف في الوظيفة العامة²

ثانيا- التعاقد الاستثنائي

اضافة الى المجال المحدد في المادة 19 من قانون الوظيفة العامة المحدد بنشاطات الحفظ و الصيانة ، منح المشرع الجزائري الادارة العامة حق التعاقد في جميع الرتب و الاسلاك دون تخصيص و هذا في حالات محددة و ضمن شروط معينة (الفرع الاول) ، و قد حدد المشرع حقوق المتعاقد في هذه الحالة (الفرع الثاني) .

1- حالات التعاقد الاستثنائي

اذا كان التعاقد في نشاطات الحفظ و الصيانة يتم بشكل مستمر طيلة السنة ، فان التعاقد الاستثنائي يشمل كل الرتب و الاسلاك و هذا في حالات اشترطتها المادة 20 من الامر 03/06 و هي كالتالي :

*في انتظار تنظيم مسابقة توظيف او انشاء سلك جديد : باعتبار ان اجراءات التوظيف عبر المسابقة قد تأخذ وقتا طويلا لا يمكن ابقاء المنصب شاغرا .
*لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل : قد تقع ان يبقى المنصب الذي يشغله الموظف العام شاغرا دون وجود بديل ، فتلجأ الادارة الى التعاقد لمدة محددة .

و هاتين الحالتين تفسران طبيعة العقد المحدد المدة ، و هي شغور منصب العمل لمدة محددة الى غاية تنظيم و اعلان نتائج المسابقة او عودة الموظف العام الى منصبه الشاغر .

2- حقوق المتعاقد في التعاقد الاستثنائي

إن العون المتعاقد في التعاقد الاستثنائي يتمتع بنفس حقوق العون المتعاقد العادي ، الا فيما يتعلق بطبيعة العقد وهو العقد محدد المدة .

كما ان التعاقد لانجاز الاشغال المؤقتة يعتبر تعاقد استثنائيا لم يحدد فيها المشرع اي شروط تتعلق بهذا النوع من الخدمات ، و هي هنا الاقرب الى العقود الادارية المتعلقة بالصفقة العمومية مع عدم وجود الحد المالي المخصص للصفقة العمومية

3- التعاقد في قطاعي التربية و التعليم العالي إلى أين ؟

الامر 01/06 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته .

الامر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم .

المرسوم التنفيذي 124/24 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1446 الموافق ل 30 ديسمبر 2024 يحدد كفايات ممارسة حاملي شهادة الدكتوراه غير الاجراء انشطة البحث في كيانات البحث بعقود عمل .

* المقالات:

-بشير الشريف شمس الدين : نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على المهنة او اجابة براغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023.

* مواقع الانترنت :

<https://ultraalgeria.ultrasawt.com/2026/04/24/>

14:30

* الهوامش:

-بشير الشريف شمس الدين : نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على المهنة او اجابة براغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023. ص 2060.

مقال في موقع <https://ultraalgeria.ultrasawt.com/>

14:30، 2026/04/24.

الاعتماد كلية على التعاقد حتى في ظل استمرار هذا النوع من النشاطات.

✓ إن ربط العمال المهنيين صفة العون المتعاقد قد منحهم حقوق اقل من نظرائهم الموظفين العموميون مع وضعهم في مسار تأديبي عقابي مشدد ، في حين إن حاجة الادارة العامة لهم تساوي حاجتها للموظفين العموميون .

✓ إن التعاقد الاستثنائي و إن بررته مرونة اجراءاته بالمقارنة مع اجراءات التوظيف العادية ، الا إن اخضاعها لرقابة المراقب المالي و التوظيف العمومي يعيدها الى اشكالية الوقت و المال العام نفسها .

✓ إن موجة التعاقد المتلاحقة التي عرفها قطاع التربية و التعليم و إن وجدت ما يبررها بضرورة سد الفراغ في المؤسسات التعليمية و ضمان استمرار مرافق التعليم في تقديم خدماتها الا انها خلقت ازمة داخل القطاع مازال يتخبط فيها منذ سنوات .

✓ إن التجربة الحديثة للتعاقد في التعليم العالي و إن فتحت المجال لحملة الدكتوراه للعمل كاساتذ باحثين في مراكز البحث اضافة الى ساعات التدريس الامر الذي يمكنهم من اكتساب خبرة للتوظيف مستقبلا ، الا انها تبقى صيغة قد تعرف رفضا من قبل هذه الفئة كونها تحمل امتيازات للادارة المتعاقدة اكثر منها للعون المتعاقد .

و تبعا للنتائج المذكورة اعلاه نقدم الاقتراحات التالية :

✓ ضرورة تحيين النصوص المتعلقة بنظام التعاقد خاصة المتعلقة بالاجور.

✓ تعزيز الحماية الاجتماعية للاعوان المتعاقدين لتشجيع الالتحاق بهذه الصيغة في ظل عزوف العديد من المواطنين عنها..

. قائمة المراجع:

• القوانين :

¹ بشير الشريف شمس الدين : نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على المهنة او اجابة براغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023. ص 2060.

² مقال في موقع <https://ultraalgeria.ultrasawt.com/2026/04/24/>، 14:30.