

د/ لعقابي سميحة- جمعة سطيف 02

د/ شمس الدين بشير- جامعة سطيف 02

عنوان المقال

نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر

ملخص:

جعل المشرع الجزائري نظام المسابقة الطريقة الأصلية للالتحاق بالوظائف العمومية، لما يتيح من كفالة مبدئي المساواة والجدارة في التوظيف، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى معاناة مدى كفاية الضوابط القانونية التي أحاطها المشرع بهذا النظام في تحقيق الأهداف المرجوة منه.

وقد تم الركون من خلال هذه الدراسة إلى نتيجة أساسية، مؤداها أن آلية المسابقة في التشريع الجزائري، ورغم دورها في تحقيق مبدأي المساواة والاستحقاق في التوظيف، إلا أنها تعترضها بعض أوجه القصور المتعلقة سواء بأنواع المسابقات المقررة أو بضماناتها وإجراءاتها، والتي قد تحد من كفايتها في تحقيق هدف ترشيد عملية التوظيف في الإدارة العمومية. الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، مبدأ المساواة، مبدأ الجدارة، المسابقة، الموارد البشرية.

Abstract:

The algerian legislator has made the competition system the original method of joining public office, because it guarantees the principles of equality and merit in recruitment. This study aims at examining the efficiency of the legal controls that the legislator has surrounded in order to achieve its objectives.

The study concluded that the mechanism of competition in algerian legislation, despite its role in achieving the principles of equality and merit in employment, has some Deficiencies related to the types of competitions and their guarantees and procedures, which may limit their efficiency in achieving the goal of rationalizing the recruitment in public administration.

Keywords: Public function, the principle of equality, the principle of merit, competition, human resources.

مقدمة:

تعتبر كفاءة العنصر البشري من أهم أسباب نجاح الإدارة العمومية في تحقيق أهدافها، حيث تمثل الموارد البشرية الشريان الحيوي للإدارة العمومية، ولا يستطيع أي مرفق أن يحقق الأهداف المرسومة له في خدمة المواطنين ما لم يحسن اختيار موظفيه.

ولأن هناك فروقا كبيرة بين الأفراد من حيث استعداداتهم وقدراتهم، فإن صلاحيتهم لتولي الوظائف العمومية تختلف من شخص إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى، وهو ما يقتضي الأخذ بأساليب فعالة للكشف عن تلك الكفاءات للاستفادة منها في تحقيق إدارة رشيدة، ذلك أن الاختيار غير السليم يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء في الإدارة، وبالتالي التقليل من فاعليتها.

ويعد التوظيف عن طريق المسابقة أكثر طرق التعيين ديمقراطية، وذلك لما يحققه من مساواة وتكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية من جهة، ولقيامه على أسس موضوعية قوامها الكفاءة والصلاحية من جهة أخرى، الأمر الذي يجعل من المسابقة مقياسا حقيقيا للكشف عن قدرات ومواهب المترشح

لتولي مسؤوليات وواجبات الوظيفة المترشح إليها وضمان سيرها، حيث أصبح من المؤكد أن أحد أهم الأسباب الرئيسية المؤدية إلى انخفاض مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية في الإدارة العمومية هو سوء الاختيار للموارد البشرية الذي لا تراعى فيه الأسس والطرق العلمية.

وتطبيقا لذلك، أقر المشرع الجزائري نظام المسابقة في التوظيف للإفادة من مزاياه المشار إليها أعلاه. لذلك، تتمثل إشكالية هذه الدراسة في الوقوف على مدى كفاية النظام القانوني للمسابقة في تحقيق مسعى ترشيد الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر؟

للإجابة عن هذه الإشكالية، نقسم الدراسة وفق الخطة الآتية:

أولاً: مفهوم المسابقة:

يقتضي الأمر لتحديد مفهوم المسابقة، التطرق إلى تعريفها (أ)، أنواع المسابقات (ب) والأسس التي تقوم عليها (ج).

01- تعريف المسابقة

يقصد بالمسابقة: اختيار الموظفين، عن طريق إجراء اختبارات تنافسية لهم لانتقاء أفضلهم من حيث الصلاحية لشغل ما لدى الإدارة من وظائف شاغرة¹. كما عرفت أيضا بأنها: الكشف عن مدى صلاحية الشخص للنجاح في أداء العمل، مما يرفع من مستوى الخدمة العمومية²، وهي عملية مركبة تركز على أن تسند إلى لجنة مستقلة مهمة اختيار عدد معين من الأفراد تبعاً لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة، ثم تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب استحقاقهم وجدارتهم³.

وجاء في تحديد لمفهوم المسابقة، تقدمت به لجنة الخدمة المدنية بالولايات المتحدة الأمريكية، بأنها تقوم على الضوابط الآتية⁴:

- الإعلان الكافي عن الوظائف ومتطلباتها، بحيث تكون البيانات بشأنها في متناول من يعينهم الأمر من كافة المواطنين، الأمر الذي يمكنهم من تفهم محتوياتها قبل وقت كاف من إجراءاتها.
- منح فرصة التعبير عن الرغبة في التقدم بطلب التوظيف لكل مواطن يرغب في الالتحاق بالخدمة العامة، ويجب أن تلقى رغبته كل اعتبار طالما أنه يستوفي الشروط المتطلبة قانوناً.
- واقعية المستويات، بحيث يجب أن يكون مستوى المؤهلات المطلوبة معقولاً مقارنة بالوظيفة المعلن عنها، كما يتعين أيضاً تطبيق هذه المستويات دون تحيز لأي من الراغبين في العمل الحكومي.
- انعدام التفرقة، من خلال وجوب أن تكون المعايير والأسس المستخدمة محتوية على العوامل ذات الصلة فقط بالمقدرة والصلاحية للخدمة.
- الترتيب على أساس المقدرة، انطلاقاً من أن المضمون الحقيقي للمسابقة، يعني ترتيب المترشحين على أساس تقويم نسبي لقدراتهم وصلاحيتهم.

وإن كان هذا المفهوم قد عرف المسابقة بضمانات إجراءاتها، أي من الإعلان عنها حتى الإعلان عن قائمة الناجحين، إلا أنه أكد على ضرورة احترام هذه الإجراءات، حتى تحقق المسابقة الهدف المرجو منها، وهو الكشف عن متطلب الصلاحية في المترشحين للوظيفة العمومية.

واضح إذن مما سبق، تعدد التعاريف المتعلقة بنظام المسابقة، إلا أنها تدور حول مقومين أساسيين، أولهما، تقليص حرية الإدارة في الاختيار للوظائف العمومية، من خلال إقصاء معايير المحاسبة والمحسوبية في التوظيف، وثانئهما، تحقيق مبدأ الجدارة في تقلد وظائف الدولة⁵، من خلال ضرورة التثبت من مدى صلاحية الشخص وقدرته على تحمل أعباء الوظيفة العمومية.

02- أنواع المسابقات

تتخذ المسابقات صوراً متعددة، وهذا تبعاً للمعيار المعتمد في تصنيفها. ومن أهم هذه المعايير، معيار الوقت اللازم لأدائها⁽¹⁾، معيار نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها⁽²⁾ ومعيار شكلها⁽³⁾.

أ - أنواع المسابقات من حيث الوقت اللازم لأدائها: تنقسم المسابقة وفقاً لهذا المعيار إلى مسابقات محدودة الوقت ومسابقات غير محدودة الوقت.

- المسابقات محدودة الوقت

هي المسابقات التي يعتبر فيها عنصر الزمن حاسماً في تقدير درجة النجاح. قد تكون هذه الصورة مقبولة في حالة ما إذا كان عدد المتسابقين قليلاً، بحيث يمكن مراقبة كل متسابق في أثناء تأدية الامتحان وتسجيل الوقت الذي استغرقه في أداء العملية مع الاعتداد بعنصر الوقت كعامل أفضلية.

- المسابقات غير المحدودة الوقت

هي المسابقات التي لا يحدد فيها للمرشح للوظيفة وقت معين للإجابة على الأسئلة، فمعيار الصلاحية هنا هو الإجابة ذاتها وليس الوقت المستغرق فيها. غير أن هذا لا يعني أن المرشح يتحرر من كل قيد زمني، بل يكون أمامه فقط متسع من الوقت، يسمح له بإعداد البحوث، والتي تقتضي منه الرجوع إلى المراجع العلمية اللازمة⁶. إن هذه الطريقة، وإن كانت تصلح في بعض الأحيان كمعيار لاختيار الأصلاح للوظيفة العمومية، إلا أن الأغلب أنها ليست معياراً دقيقاً، فالوقت ليس دليلاً على كفاءة الشخص دائماً.

ب - أنواع المسابقات من حيث نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها: تنقسم المسابقة وفقاً لهذا المعيار إلى مسابقات مغلقة ومسابقات مفتوحة.

- المسابقات المغلقة

هي التي يقتصر التنافس فيها على الموظفين داخل الإدارة المعنية، وتجري عادة بغرض ترقيتهم إلى وظائف أعلى. إن قصر المسابقة في هذه الحالة على عدد قليل من المترشحين، يحرم فئات أخرى ذات كفاءة من مزاحمتهم.

- المسابقات المفتوحة

هي التي تفتح أمام الجميع، سواء من داخل الإدارة⁷ أو خارجها، مما يحقق المساواة بين المترشحين.

ج- أنواع المسابقات من حيث الشكل: تنقسم المسابقة وفقاً لهذا المعيار إلى مسابقات تحريرية، مسابقات شخصية ومسابقات عملية.

- المسابقات التحريرية

يدون المترشح فيها إجاباته على نموذج يعد لهذا الغرض، وبناء على تصحيح هذه النماذج يمكن قياس مدى صلاحية الشخص لشغل الوظيفة العمومية. وتنقسم إلى نوعين هما: الامتحانات المقالية، وفيها توضع الأسئلة في

شكل عام، ويكون للمرشح الحرية في الإجابة عنها بكتابة موضوع من إنشائه، و امتحانات موضوعية تتكون من عدد من الأسئلة القصيرة التي تحتاج إلى أقل قدر ممكن من الكتابة في إجابتها.

- الامتحانات الشخصية

يهدف هذا النوع من الامتحانات أو كما يعرف بالمقابلات، إلى معرفة الحقائق اللازمة عن خبرة المترشح، صفاته الشخصية ومدى صلاحيته للقيام بالوظيفة التي تقدم إليها، كما أنه يتيح التعرف الواقعي على تصرفات المتقدم وسلوكياته واتجاهاته ومدى ما يتمتع به من ذكاء ولباقة وقدرة على التصرف، وتنقسم هذه الامتحانات إلى ثلاث أنواع من المقابلات هي: المقابلة المباشرة، المقابلة غير المباشرة والمقابلة المقننة⁸.

ويتوقف نجاح المقابلة على مهارة القائمين عليها وقدرتهم على ملاحظة المميزات المطلوب توافرها في المترشح، ومن أجل تحقيق ذلك، يجب أن تتكون لجنة المقابلة من متخصصين في الوظيفة المراد شغلها، فقيمة المقابلة التي تجري والأهداف التي تجنى منها تعتمد على الموقف الذي تجري فيه المقابلة؛ لأن الشكل الذي تتم فيه واختيار العوامل والصفات الشخصية التي يمكن للمقابلة أن تقيسها قياسا حقيقيا ونوعية أعضاء لجنة المقابلة ومدى خبرتهم العملية في إجراء المقابلات، كلها عوامل أساسية في نجاحها في اختيار الأفضل للوظيفة العمومية.

- المسابقات العملية

تتميز هذه الامتحانات بأنها تقيس كفاءة المترشح بالنسبة للأعمال التي يقوم بها وضمان جودة أدائه لمتطلباتها المختلفة، إلا أنها لا تصلح إلا لنوع معين من الوظائف هي الوظائف ذات الصبغة العملية⁹.

والاختبارات العملية، هي اختبارات غالبا ما تكون مكملية للاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية¹⁰، حيث يظهر الجمع بين هذه الأنواع الثلاثة للامتحانات (تحريرية، شخصية وعملية) ذا فائدة عملية، حيث لو تكشف عدم صلاحية المترشح لشغل وظيفة معينة على أساس الامتحان العملي، فإنه يمكن أن يوجه إلى وظيفة أخرى تلائم قدراته، وفي هذه الحالة تستبعد الدرجة المخصصة للامتحان العملي، وتكون العلامة القصوى هي مجموع الدرجات المخصصة للامتحان التحريري والمقابلة الشخصية ويرتب الناجحون فيها ترتيبا تنازليا.

خلاصة القول، أنه لا يمكن الأخذ بإحدى الصور السابقة للمسابقات على إطلاقه، لأن لكل نوع من الوظائف ما يناسبه من امتحانات، وهذا ما يؤكد ضرورة تحديد طبيعة الوظيفة وما تحتاجه من مواصفات خاصة بها وطبيعة اختصاصاتها، وهو أمر لا يتحقق إلا عن طريق نظام تصنيف الوظائف، الذي يتم من خلاله اختيار ما يصلح للوظيفة من امتحان أو أكثر أو الجمع بينها من أجل الكشف عن أفضل المتقدمين لشغلها.

03- أسس المسابقة

تقوم المسابقة على اعتبارات موضوعية، قوامها مبادئ استقر التشريع، القضاء والفقه على أنها مبادئ مترابطة ومتكاملة هي: مبدأ المساواة⁽¹⁾، والذي يكمله مبدأ آخر هو مبدأ الجدارة⁽²⁾.

أ- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية

يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الدستورية الهامة، لذلك حرصت الدول المختلفة على النص عليه صراحة في دساتيرها¹¹، كما أصبح يتصدر جميع إعلانات الحقوق العالمية والمواثيق الدولية. ويعني هذا المبدأ، أن يكون

التقدم لشغل الوظائف حقا لجميع الأفراد على السواء متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة، وذلك دون تمييز اجتماعي أو مادي¹².

ويتطلب تحقيق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، أن تكون شروط التعيين عامة ومجردة وتتسم بالموضوعية بالنسبة لكافة الأفراد، كما يقتضي أن يتم الإعلان عنها بالنشر حتى يتسنى للجميع العلم بها والتقدم لها دون تمييز طبقي أو اجتماعي¹³.

وللمبدأ مفهومين أساسيين في نطاق الوظيفة العمومية، أولهما قانوني، وهو يعني السماح لكل شخص تتوافر فيه الشروط القانونية المقررة للتوظيف بالالتحاق بالوظيفة، ولا يجوز حرمانه منها، إلا إذا وجد مبرر قانوني لذلك، وثانيهما فعلي، وهو يعني في تطبيقه إتاحة فرص التعليم لجميع المواطنين للحصول على المؤهل العلمي والفني اللازمين كحد أدنى لشغل الوظائف العمومية¹⁴.

ولابد أن نشير إلى أن المساواة أيا كانت صورتها أو معناها، هي أسمى المبادئ الدستورية التي يتوجب على الإدارة العمومية مراعاتها في إطار إشرافها على هذه المسابقات، التي وجدت من أجل هدف واحد هو إتاحة الفرصة للإدارة من أجل الاستفادة من مختلف الكفاءات.

ب- مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية

يعرف مبدأ الجدارة، بأنه ذلك النظام الذي يكفل التحاق المواطنين بالوظائف العمومية والاحتفاظ بهم فيها على أساس معايير الكفاءة والصلاحية دون غيرها من المعايير كالمحابة والمحسوبية. والجدارة باعتبارها أساسا للاختيار للوظائف العمومية، ما هي إلا مجموعة من الصفات، تتكون من عناصر متعددة، منها ما يتصل بالكفاءة التقنية وحسن الاستعداد للعمل، ومنها ما يتصل بالكفاءة الإدارية في الوظائف القيادية¹⁵. إن المبادئ التي تقوم عليها المسابقة، هي مبادئ متكاملة ومتراصة، ويترتب على انتفاء أحدها إفراغ المسابقة من محتواها، بوصفها أساسا لاختيار الأصلح للوظيفة العمومية، ومتطلبا لترشيد استخدام الموظفين العموميين في الإدارات العمومية.

فالمساواة في تقلد الوظائف العمومية، لا تعني المساواة الحسائية أو المطلقة بين جميع المواطنين في الدولة، وإنما تعني المساواة النسبية القائمة على عدم التمييز بين من تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغل الوظائف العمومية، دون أولئك الذين لا يستوفون مثل هذه الشروط. ولا يتحقق مثل هذا الفرز أو التمييز المبرر، إلا من خلال إعمال مبدأ الجدارة في التوظيف، بمعنى يظهر هذا المبدأ الأخير، بمثابة الحد الفاصل أو المعيار الذي يسمح بتجاوز التعارض بين المساواة القانونية النسبية في التوظيف والمساواة المطلقة¹⁶.

وعليه، يبرز التوظيف عن طريق المسابقة كنقطة الالتقاء الجوهرية بين المبدئين، فالمسابقة وإن كانت تكشف عن مدى جدارة وصلاحية الشخص لتولي الوظيفة العمومية، فهي تتيح في نفس الوقت لكل المواطنين الالتحاق بها على قدم من المساواة وتكافؤ في الفرص.

ثانيا: تنظيم المسابقة في التشريع الجزائري

أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة في التوظيف بالنظر إلى أهميتها والمبادئ التي تقوم عليها، وهذا في مختلف النصوص المنظمة للوظيفة العمومية (أ)، كما قسمها إلى نوعين أساسيين (ب)، وأحاطها بضمانات إجرائية غرضها تحقيق الهدف المرجو منها (ج).

01- الإطار القانوني للمسابقة في الجزائر

تبني المشرع الجزائري طريقة المسابقة في التوظيف بمقتضى المادة 80 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق: -المسابقات على أساس الاختبارات،

-المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين (...)".

أما عن كيفية إجراء المسابقات، فقد نصت المادة 82 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "تحدد كليات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه عن طريق التنظيم"، وهو ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات العمومية وإجرائها¹⁷. نصت المادة 36 من هذا المرسوم على أنه: "توضح كليات تطبيق هذا المرسوم عند الحاجة بتعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

إعمالا لهذا النص التنظيمي، صدرت عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليمات الوزارية رقم 01 المؤرخة في 2013/02/20 والمتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابق الذكر.

02- أنواع المسابقات في التشريع الجزائري

استنادا إلى نص المادة 82 من الأمر رقم 03/06 المشار إليه أعلاه، تنقسم المسابقات إلى نوعين أساسيين هما: المسابقات على أساس الاختبارات والمسابقات على أساس الشهادات.

أ- المسابقات على أساس الاختبارات

هي المسابقات التي يكون النجاح في الاختبارات المقررة فيها هو معيار النجاح النهائي، وذلك حسب قائمة ترتيب الناجحين. وهي تعتبر استنادا لنص المادة 82 سائلة الذكر بمثابة الأصل أو القاعدة العامة في مجال التوظيف، ومن ثم، لا يجوز الخروج عنها إلا في الأحوال التي يجيزها القانون صراحة.

وإذا كان هذا النوع من المسابقات يقدم بعض المزايا، أخصها السماح لأكثر قدر ممكن من المترشحين بالالتحاق بها، ومن ثم كفالة مبدأ المساواة في التوظيف، إلا أنه يثير العديد من المساوئ، أهمها، أن الاختبارات التي تتضمنها غالبا ما تكون ذات طبيعة نظرية وأكاديمية، ومن ثم، لا تكشف من حيث الأصل إلا عن كفاءة نظرية افتراضية، قد تتحقق في الواقع وقد لا تتحقق.

ب- المسابقات على أساس الشهادات

ترتكز معايير الانتقاء في هذا النوع من المسابقات بالدرجة الأولى على محصلات المترشح العلمية ورصيد ملفه الإداري. ومن المؤكد أن عدد المترشحين في هذه الحالة يفترض فيه أن يكون محدودا، على عكس المسابقات على أساس الاختبارات، أين يفترض عدد لا بأس به من المترشحين¹⁸.

وبشكل هذا النوع من المسابقات وفقا لنص المادة 82 من الأمر رقم 03/06 المذكورة سابقا، الاستثناء في مجال تقلد الوظائف العمومية، حيث قصرته فقط على بعض أسلاك الموظفين، وهي غالبا الأسلاك التي تتطلب كفاءة عالية للالتحاق بها، وتفترض عددا محدودا من المترشحين كسلك الأساتذة الجامعيين مثلا.

غير أن المنظم قد خرج عن هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 194/12، عندما أعطت المادة 3 منه السلطة التقديرية للإدارة في اختيار نوع المسابقة الذي تريده، وهو ما أدى إلى توجه أغلب الإدارات إلى إعمال نظام المسابقة على أساس الشهادة، هذه الأخيرة، وإن كانت تصلح في بعض الوظائف لخصوصيتها، فإنه لا يمكن إعمالها بالنسبة لأغلب الوظائف بسبب العدد الهائل من المترشحين الذي تستقطبه. كما أن اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين وإجراء المقابلة هي غالبا لجنة علمية وليست فنية، مما ينعكس على طبيعة الأسئلة التي تطرحها على المترشحين، والتي غالبا ما تكون ذات طبيعة نظرية ونمطية، غير مؤهلة للكشف عن المهارات السلوكية والعملية للمترشح، وهو أمر لا يخدم سياسة ترشيد عملية الالتحاق بالوظيفة العمومية.

03- الضمانات الإجرائية للمسابقة في التشريع الجزائري

أحاط المشرع نظام المسابقة بإجراءات قانونية سابقة ولاحقة على إجراءاتها، يمكن إجمالها فيما يلي:

— إصدار قرار أو مقرر فتح مسابقة التوظيف من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية¹⁹، شريطة توافر الشروط المسبقة، من حيث كون مخطط تسيير الموارد البشرية مصادقا عليه من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ومصالح الإدارة المعنية²⁰، مع إلزامية تسجيل العملية بوجود منصب شاغر أو مناصب شاغرة في الخانة الخاصة بنمط التوظيف المقصود في الجدول رقم 04 المتضمن تسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية²¹.

يرجع الهدف من عرض المخطط السنوي على مصالح الوظيفة العمومية من أجل المصادقة عليه، إلى إحاطة المسابقة بطابع المشروع وضبط عدد المناصب الشاغرة بصفة مسبقة، تفاديا لكل التلاعبات ومحاولات التوظيف المستتر على حساب الخزينة العمومية. ويتعين تبليغ نسخة من المقرر المتضمن فتح المسابقة للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه²². والعلة من هذا التبليغ هو تمكين مصالح الوظيفة العمومية من مراقبة مدى مشروعية العملية.

- ضرورة إشهار المسابقة أو الإعلان عنها، وهذا بغرض توسيع دائرة العلم بها، ومن ثم الحصول على أصلح العناصر لشغل الوظائف العمومية الشاغرة، حيث يؤدي الإعلان إلى إعطاء فكرة عامة عن الوظيفة المراد شغلها²³. وقد أحاط المشرع هذا الإجراء بضوابط صارمة، يترتب على تخلفها عدم مشروعية المسابقة وإمكانية إلغائها من طرف القاضي الإداري²⁴، حيث نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، على ضرورة إشهار قرار أو مقرر إجراء المسابقة في أجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق من مصالح الوظيفة العمومية²⁵.

ومما يجب الإشارة إليه، أن الإعلان وبعدما كان يتم في يوميتين باللغة العربية ويوميتين باللغة الفرنسية أي بمعدل 4 إشهارات، على أن تكون المدة بين الإشهار الأول والرابع 15 يوما على الأكثر، قلص المرسوم التنفيذي رقم 194/12 في عدد الجرائد اليومية المخصصة للإعلان إلى جريدتين فقط، مع استحداثه للإعلان عن الوظائف بكل وسيلة أخرى ملائمة ومنها شبكة الانترنت. وبالرغم من فائدة هذه الوسيلة الأخيرة، إلا أنه كان على المشرع الإبقاء على الوسائل السابقة مع الإضافة، لأن المطلوب هو التوسع وليس التقليل في ظل حاجة الإدارة إلى الحصول على طاقات بشرية أحسن.

- تخصيص هيئة محايدة عن جهة الإدارة، تتولى الإشراف على المسابقة على أساس الاختبار، حيث نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 على إسناد إجراء المسابقات على أساس الاختبارات إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها.

أما بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادات، فيسند إجراء المقابلة فيها إلى لجنة انتقاء، تتكون زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا، من عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة (المادة 18 من المرسوم رقم 194/12).

- بعد الانتهاء من الاختبار، تحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المتوفرة من طرف لجنة تتكون من مسؤول مركز الامتحان أو ممثله رئيسا، ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة، عضوا، ومصححين للاختبارات باعتبارهما عضوين، وهذا بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات (المادة 24 من المرسوم رقم 194/12). أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات، فتتكون اللجنة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل أحدهما رئيسا، ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا وعضو من لجنة الانتقاء²⁶.

وتنشر قوائم القبول والنجاح النهائي، طبقا لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، عن طريق الإلصاق والصحافة المكتوبة وموقع الانترنت. كما يجب تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها²⁷.

ثالثا: تقدير نظام المسابقة كآلية لترشيد استخدام الموارد البشرية.

إن لنظام المسابقة مزايا عديدة (أ)، كما له عيوب قد تحد من دورها في ترشيد عملية التوظيف (ب)، وهو ما يتطلب البحث عن آليات تعمل على ترشيد هذه الآلية (ج).

01- مزايا نظام المسابقة

تظهر محاسن نظام المسابقة في التوظيف في النقاط الآتية:

- تعمل المسابقة، كونها تقوم على أسس يفترض فيها الموضوعية، على الموازنة بين إمكانيات وقدرات المترشحين للوظيفة، مما يجعلها تحقق مبدأ تكافؤ الفرض بين المتقدمين المتمثلين في الإمكانيات والقدرات.
- تعمل المسابقة، بفعل إقصائها لعوامل المحاباة والمحسوبية، على انتقاء أفضل الكوادر البشرية لتولي الوظائف العمومية، من خلال قياس كفاءة المترشح وتحديد مدى صلاحيته للهوض بأعباء الوظيفة المراد شغلها، مما يجعلها تحقق المبدأ الثاني الحاكم للتوظيف وهو الجدارة.
- إن المسابقة، على ضوء ما سبق بيانه، تعتبر ضمانا أساسية وفعالة من ضمانات اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب، حيث تضمن تزويد الإدارة بأفضل العناصر البشرية من حيث العلم والخبرة والذكاء، مما ينعكس بدوره على كفاءة وفعالية الجهاز الوظيفي من حيث مستوى أداء الخدمات، وهو ما يدفع بعجلة تحديث أساليب العمل الإداري وتطويرها من الناحية الفنية.

2- عيوب نظام المسابقة

يمكن إجمال مساوئ أو عيوب نظام المسابقة فيما يلي:

- تشكل المسابقة على أساس الاختبارات في الواقع صورة متكررة من الاختبارات المدرسية أو الجامعية، ومن ثم تعجز في كثير من الأحيان عن الكشف عن أجدر المترشحين لشغل الوظائف العمومية، فأكثرهم تحصيلًا للمعلومات، ليس بالضرورة هو الأصلح لتولي الوظيفة العمومية.
- أما بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادات، وكونها تقررت في بداية الأمر كوسيلة للتوظيف بالنسبة لبعض فئات الموظفين فقط وتبعًا لنوعية الوظيفة المراد شغلها، فإنها أدت دورا محمودا في إطار سياسة ترشيد التوظيف، حيث قلصت من صلاحيات لجنة الانتقاء لينحصر دورها فقط في الترتيب بين ملفات المترشحين، بالإضافة إلى منحهم نقطة المحادثة²⁸. إلا أن توجه الإدارات حاليا إلى جعل التوظيف يتم غالبا عن طريق

المسابقات على أساس الشهادة بعدما فتح لها المنظم السلطة التقديرية في هذا الشأن، يحدد بإفراغ هذا النوع من المسابقات من محتواه وبإعدام العلة من إقراره، وهي قصره فقط على بعض فئات الموظفين والوظائف لخصوصيتها.

3- مقترحات لترشيد نظام المسابقة

رغم الانتقادات الموجهة لنظام المسابقة، إلا أنه لا يمكن أن نقلل من دورها وأهميتها في تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموارد، والتقليل من المحسوبية والفساد وتقييد حرية الإدارة في اختيار من تشاء. أما العيوب المثارة أعلاه، فيمكن تفاديها بوسائل وضمانات أخرى، لعل أهمها من وجهة نظرنا:

- تخليص الامتحانات الكتابية من الطابع الأكاديمي وإضفاء نوع من المرونة عليها، عبر تطبيق قواعد تحليل وتوصيف الوظائف واستخدامها استخداما أمثل، وهذا لن يتأتى إلا من خلال الاستعانة بالمختصين في إدارة الموارد البشرية، حتى تؤدي هذه الامتحانات دورها في الكشف عن أصلح وأكفأ المترشحين لشغل الوظائف العمومية.

- إن الامتحان الشفوي أو المقابلة، ورغم سلبياته العديدة، إلا أنه يمكن أن نجعل منه امتحانا ذا فائدة كبيرة، من خلال استغلاله في الكشف عن الجوانب السلوكية لشخصية المترشح، وهو ما يمكن تحقيقه عبر تطعيم لجان الانتقاء بعناصر ذات خبرة في هذا المجال.

- تعديل نصوص المرسوم التنفيذي رقم 194/12 بما يسمح بإلزامية حضور ممثل عن مصالح الوظيفة العمومية في المقابلات التي تتضمنها المسابقات على أساس الشهادات، وهذا بغرض إضفاء طابع الشفافية والنزاهة على المسابقة.

- لضمان شفافية ونزاهة المسابقة، نقترح تسجيل المقابلات سواء في الامتحان الشفوي أو المسابقات على أساس الشهادات من أجل الاحتكام إليها عند حدوث أية تجاوزات.

الخاتمة:

جعل المشرع الجزائري المسابقة هي الأصل أو الوسيلة الرئيسية للاختيار للوظائف العمومية، لما تتيحه من تحقيق للمساواة بين المترشحين، من جهة، وتزويد الإدارة بأكفأ العناصر، من جهة أخرى. وتأخذ المسابقة في التشريع الجزائري صورتين رئيسيتين، تتمتع الإدارة في ظل التنظيم الحالي بوسع السلطة التقديرية في الاختيار بينهما هما المسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادات. وقد أحاط المشرع نظام المسابقة بجملة من الضوابط والإجراءات، تبدأ من إصدار قرار أو مقرر فتح المسابقة من السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى غاية الإعلان عن النتائج النهائية ونشرها، كما رتب على تخلصها عدم مشروعية المسابقة.

إن النظام القانوني للمسابقة في التشريع الجزائري، ورغم كفايته النسبية في تحقيق مبدأي المساواة والجدارة في عملية التوظيف، إلا أنه تعثره بعض أوجه القصور التي قد تحد من هذه الكفاية، منها ما يتصل بأنواع المسابقات المقررة، ومنها ما يتصل بالإجراءات الضابطة لها. لذلك، نرى أنه ينبغي العمل على تطوير هذا النظام وتكييفه مع متطلبات عصرنة قطاع الوظيفة العمومية، عن طريق الاستعانة بالمختصين في إدارة الموارد البشرية، لأن هذا كفيل بتحسين الاستفادة من المسابقة والحصول على نتائج قريبة إلى الضمان والموضوعية.

قائمة الهوامش:

- ¹- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص. 296.
- ²- محمد السيد الدماصي، "الاتجاهات الحديثة في شغل الوظائف العامة عن طريق امتحانات التسابق"، مجلة العلوم الإدارية، مصر، العدد 1، سنة 29، 1987، ص. 45.
- ³- 36.. KHARCHI Djamel, «la fonction publique algérienne bilan et perspectives», revue de conseil d'état, n°2, 2002, p-
- ⁴- ذكره: إبراهيم عبد الحليم وقاسم محمد ضرار، "سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة"، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، العدد 7، سنة 24، أكتوبر 1985، ص. 4.
- ⁵- اقترن ظهور نظام الجدارة بالمسابقات، على اعتبار أنها الأنسب للكشف عن مدى صلاحية الشخص، حتى يتسنى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أنظر: حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1966.
- ⁶- يعمل بهذه الطريقة إذا كان الامتحان عبارة عن أسئلة يراد الإجابة عنها ببحوث تقتضي التعمق.
- ⁷- يقصد هنا الأعوان المتعاقدين مع الإدارة الذين ينتظرون الإدماج في الوظيفة العمومية.
- ⁸- لتفصيل أكثر بخصوص هذه الأنواع، أنظر: أحمد إبراهيم أبوسن، "دور المقابلة في اختيار العاملين، دراسة تحليلية"، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مسقط، عمان، السنة 12، العدد 42، 1990، ص. 184.
- ⁹- كالوظائف الميكانيكية ووظائف الآلة الكاتبة ووظائف المذيعين، وغير ذلك من الوظائف التي تتطلب إجراء هذا النوع من الامتحانات للكشف عن مدى جدارة الشخص بها.
- ¹⁰- محمد السيد الدماصي، "الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي، حق المساواة في شغل الوظائف العامة"، مجلة العلوم الإدارية، مصر، العدد 2، 1973، ص. 70.
- ¹¹- نص المشرع الجزائري على مبدأ المساواة في التوظيف في المادة 63 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، (ج.ر، عدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016).
- ¹²- شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001، ص. 255 و ما بعدها.
- ¹³- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دارالجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1990، ص. 139.
- ¹⁴- محمد السيد الدماصي، "الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي، حق المساواة في شغل الوظائف العامة"، المرجع السابق، ص. 97.
- ¹⁵- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1999، ص. 1 و ما بعدها.

- ¹⁶ Marseille, Tome Frédéric COLIN, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, bibliothèque de droit publique, Aix-
P. 211, 2000, 61.
- ¹⁷ ج. ر، عدد 26 المؤرخة في 3 ماي 2012.
- ¹⁸ Hocine CHERHABIL, « le recrutement dans la fonction publique Algérienne », *revue IDARA*, n° 2, 1998, p. 123.
- ¹⁹ - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.
- ²⁰ - بخصوص مضمون قرار إجراء المسابقة، أنظر نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.
- ²¹ - التعليمة رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 والمتضمنة تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية
- ²² - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.
- ²³ Hocine CHERHABIL, op.cit, p. 123.
- ²⁴ Jean François LA CHAUME, la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, Paris, 1998, p. 54.
- ²⁵ - حددت النقطة 05 من التعليمة رقم 01 السابقة الذكر كيفية هذا الإشهار.
- ²⁶ - النقطة 13 من التعليمة رقم 01 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12. تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات السابق، أوجد ضمانات هامة للمترشحين بأن لا يكون لأعضاء اللجنة المكلفة باختيار مواضيع المسابقات أي صلة بأحد المترشحين وهو ما نلاحظ غيابه في المرسوم التنفيذي رقم 194/12.
- ²⁷ - النقطة 5-13 من التعليمة رقم 01 الموضحة للمادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.
- ²⁸ - يلاحظ أن نقطة المحادثة كانت أربع نقاط ثم قلصت إلى نقطتين، وعاد المنظم ورفعها من جديد لتصبح أربع نقاط.