



جامعة 8 ماي 1945 - قالمة

كلية الحقوق و العلوم السياسية



قسم الحقوق

تخصص: قانون عام

مشروع أطروحة الدكتوراه في القانون العام

بغنوان :

النظام القانوني للخبرة المهنية في الوظيفة العامة

من إعداد الطالب

زعيمن رزيق

السنة الجامعية: 2026/2025

مقدمة:

تعد الوظيفة العمومية احد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة الحديثة، إذ تشكل الأداة التنفيذية التي تعتمد عليها السلطات العمومية في تنفيذ سياساتها، وبرامجها التنموية، ومع تطور وتوسع مهام الدولة ازدادت الحاجة إلى الوظيفة العمومية كجهاز إداري يساعد على تحقيق الاستقرار ويضمن استمرارية المرافق العامة، بفضل مواردها البشرية والإدارية التي تعمل على ترجمة البرامج الحكومية إلى مشاريع واقعية في مختلف الميادين كالصحة والتربية والعدالة والأمن وغيرها، فهي تضمن استمرار تقديم الخدمات للمواطنين في مختلف القطاعات الحيوية، بعيدا عن المناكفات والتقلبات السياسية التي تعرفها الدولة، كما تساهم في تحقيق الكفاءة الإدارية من خلال تنظيم الموارد البشرية، ووضع قواعد دقيقة للتوظيف والترقية، مما يرفع من مستوى الأداء ويحسن جودة الخدمات المقدمة للأفراد والمؤسسات، إلى جانب ذلك تعزز الوظيفة العمومية مبادئ الشفافية والمساءلة عبر خضوعها للرقابة القانونية.

ويعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة، إذ تمثل كفاءته ورضاه الوظيفي أحد أهم عوامل نجاح الإدارة العمومية، واستمرارية تقديم الخدمات للفرد بحيث يستفيد هذا الأخير من الجهد والالتزام في سبيل تحقيق الأهداف الإدارية مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، التقاعد، التكوين، المشاركة في اتخاذ القرارات، ولعل أبرزها التحفيزات المادية والترقية حسب الأقدمية أو الكفاءة.

ومع التطور الذي عرفه قانون الوظيفة العمومية، لم يعد المسار المهني للموظف قائما على الجمود أو الاستقرار داخل نفس الرتبة أو نفس الهيئة المستخدمة، فبعد أن كانت إعادة الالتحاق بالوظيفة العمومية بالنسبة لبعض الفئات المقصودة بالاستقالة أو ترك المنصب مقيدة بقيود زمنية وإجرائية تحد من سرعة العودة إلى المسار الوظيفي، أصبح التنظيم أكثر مرونة من خلال تكريس حق الاستقالة والسماح للمستقلين، والموظفين الذين هم قيد الخدمة بالمشاركة مجددا في مسابقات التوظيف الخارجية، التي تنظمها المؤسسات والإدارات العمومية.

وكذلك سعي بعض المنتمين إلى قطاع النشاطات الأخرى إلى الالتحاق بقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، لما يوفره من استقرار وظيفي وضمانات مهنية واجتماعية، الأمر الذي أفرز وضعيات متكررة يلتحق فيها الموظف برتبة جديدة أو بإدارات أخرى وهو محمل بخبرة مهنية

سابقة اكتسبها خلال مساره المهني الأول، وقد أدى هذا التحول إلى بروز الحاجة بصورة أوضح إلى وضع نظام قانوني دقيق يضمن تثمين هذه الخبرات وعدم ضياع آثارها المهنية والمالية.

ومن ثم أصبحت الخبرة المهنية في الوظيفة العمومية تثير جملة من الإشكالات القانونية والتنظيمية، سواء من حيث تحديد مفهومها القانوني، أو من حيث شروط وإجراءات اعتمادها، أو من حيث الأنظمة المعتمدة في احتسابها وأثارها الإدارية والمالية، لاسيما في ظل تعدد النصوص التنظيمية المؤطرة لها وتفاوت التطبيقات العملية بين الإدارات العمومية.

أهمية الموضوع :

تكتسي دراسة موضوع الخبرة المهنية في الوظيفة العمومية أهمية بالغة، بالنظر إلى ما تمثله هذه الآلية من صلة مباشرة بالمسار المهني للموظف العام، فالخبرة المهنية ليست مجرد عنصر زمني يقاس بعدد سنوات الخدمة، وإنما هي كذلك معيار قانوني تعتد به الإدارة في تثمين الفترات العمل السابقة، فتحدد نتيجة لذلك الوضعية الإدارية للموظف، كما أن الإحاطة بالنظام القانوني المنظم لها، يسمح لنا فهم الكيفية التي تعامل بها المشرع مع مختلف فترات النشاط أو العمل السابقة، وما يترتب على ذلك من آثار مادية ومعنوية للموظف.

وتبرز كذلك أهمية الموضوع في التباين الكبير المسجل بين مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في كيفية معالجة ملفات الخبرة، وهو تباين ناشئ أساسا عن سوء فهم قواعد تثمين الخبرة المهنية، أو عدم حسن تطبيقها، الأمر الذي أفرز ممارسات إدارية غير موحدة وأحيانا متعارضة، ومن جهة أخرى فإن الخبرة المهنية تكشف عن مدى سعي المشرع إلى الاعتراف بالمجهودات المبذولة من قبل الموظف سابقا، والخبرات المتراكمة قبل توظيفه، مما يمنح بعد توظيفه الموظف شعورا بالتقدير، وتشجيعا على العطاء، وتزيد من الولاء للمؤسسة، أو الإدارة العمومية.

الإطار الموضوعي للبحث:

ينحصر الإطار الموضوعي لهذه الدراسة في تناول الخبرة المهنية المكتسبة قبل التوظيف في مجال الوظيفة العامة، وذلك من خلال معالجة القواعد القانونية والتنظيمية التي تؤثر عملية اعتمادها وتثمينها في المسار المهني للموظف العام بعد التوظيف وأثناء مرحلة التوظيف أو عند

تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، في المؤسسات والإدارات العمومية، باعتبار أن هذه المسائل تخضع لاعتبارات قانونية وإجرائية مختلفة ترتبط بشروط ومعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

• فلا يشمل نطاق الدراسة الخبرة المهنية المكتسبة قبل التوظيف، لاعتمادها وتثمينها في القطاع الاقتصادي، أو في قطاع النشاطات الأخرى الخاضعة لتشريعات مغايرة كقانون العمل.

حيث يقتصر البحث على الخبرة المهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية الخاضعة لقواعد الوظيفة العامة، ومن ثم فإن المقصود بالإطار الموضوعي هنا هو دراسة في تحليل النصوص التي نظمت الاعتراف بفترات العمل السابقة كخبرة مهنية قابلة للتثمين، والشروط الواجب توفرها، والآثار القانونية، والحقوق المالية، المترتبة عن ذلك سواء قبل التوظيف أو بعد التوظيف، وفي القطاع العام أو الخاص

أسباب اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع وأسباب اختيار موضوع "النظام القانوني للخبرة المهنية في الوظيفة العامة" في جملة من الأسباب الموضوعية والذاتية.

من الناحية الموضوعية، يكتسي الموضوع أهمية بالغة بالنظر إلى الحاجة الملحة لإيجاد آلية قانونية موحدة لاعتماد الخبرة المهنية، نظرا للنقص والحاجة الملحة إلى دراسات معمقة تمكن من تقديم مدى إدراج تثمين الخبرة المهنية ضمن سياسات التوظيف والترقية، وكذلك تقديم مقترحات علمية لتعزيز دورها في تحقيق الكفاءة و الفعالية الإدارية، وبما يضمن تكريس مبدأ المساواة بين الموظفين والعمال وفق معايير موحدة وواضحة، ويسمح في الوقت ذاته لهيئات الرقابة الميزانية بممارسة مهامها على أسس قانونية دقيقة ومنسجمة، خاصة في ظل تعدد النصوص التنظيمية، والمراسلات التفسيرية، واختلاف تطبيقها بين المؤسسات والإدارات العمومية.

من الناحية الذاتية، فيعود اختيار الموضوع إلى الصلة المباشرة للباحث بمجال تسيير الموارد البشرية، باعتباره يشغل منصب رئيس مكتب تسيير المستخدمين، الأمر الذي أتاح له الاحتكاك اليومي بملفات وطلبات اعتماد الخبرة المهنية الخاصة بالموظفين والأعوان المتعاقدين، ومعاينة

التباين المسجل في الإجراءات والآليات المعتمدة من إدارة إلى أخرى، من هذا المنطلق، برزت الرغبة في الإسهام في إثراء هذا الموضوع من خلال دراسة علمية تسعى إلى توضيح الإطار القانوني المنظم لاعتماد الخبرة المهنية، بما يكفل حماية حقوق الموظفين، ويساعد المؤسسات والإدارات العمومية على توحيد معالجة طلبات اعتماد الخبرة المهنية وفق أسس قانونية سليمة .

الدراسات السابقة:

تظهر مراجعة المكتبة القانونية المتوفرة شحا ملحوظا في الدراسات التي تتناول تثمين الخبرة المهنية السابقة قبل التوظيف في إطار سياسات الموارد البشرية، على الرغم من الأهمية البالغة لهذا الموضوع لدى مسيري الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية، فاعتماد معايير واضحة لتقدير الخبرة المهنية السابقة يعد احد الركائز الأساسية في تنمية الولاء المؤسسي ومع ذلك مازالت الأبحاث الأكاديمية تعاني نقصا في تحليل آليات دمج هذا التوجه ضمن السياسات و الاستراتيجيات المعتمدة في إدارة الموارد البشرية بالقطاع العام، ورغم الشح أمكن الاهتداء إلى بعض الدراسات المحدودة ذات الصلة في العالم العربي، والتي عالجت بصورة جزئية بعض الجوانب التي يتناولها بحثنا وهي :

لدكتور سامح احمد عبد الرسول، "أحكام ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية في الوظيفة العامة بين التشريع والقضاء (دراسة تحليلية تأصيلية لأحكام المادة 44 من قانون الخدمة العسكرية في ضوء التعديلات الجديدة الصادرة بالقانون رقم 152 لسنة 2009)"، مجلة مصر المعاصرة، مجلد112، العدد542، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، 2021، التي استعرضت جانب من الأحكام والتطبيقات القضائية الصادرة بشأن تطبيق المادة 44 من نظام العاملين المدنيين بالدولة بعد تعديلها بالقانون رقم 152 لسنة 2009

الإشكالية

يعد تثمين الخبرة المهنية قبل التوظيف احد الركائز الأساسية في تسيير الموارد البشرية داخل الوظيفة العمومية لما له من تأثير مباشر على تحسين الأداء الإداري وضمان حقوق الموظف، إذ أن الاعتراف بسنوات الخبرة السابقة و اعتمادها في الترقية أو تحديد الدرجة يسهم في تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم، ويرفع من مستوى الكفاءة داخل الهياكل الإدارية، كما

يتيح هذا التثمين تطبيق معايير العدالة و الشفافية في التسيير بالنسبة للموظفين و العمال المهنيين، في المؤسسات و الإدارات العمومية، ويضمن للموظف حقه في الراتب و الترقية في الدرجة وما يترتب عنها من زيادة في الراتب، بما يتناسب مع رصيده المهني، ويعزز شعوره بالاستقرار الوظيفي، و يقوي روح الانتماء إلى المؤسسة والإدارة العمومية، ومن ثم فإن تثمين الخبرة المهنية السابقة لا يقتصر على كونه إجراء إداريا فحسب، بل يمثل إستراتيجية لرفع جودة الخدمة العمومية، وهي آلية لتحقيق التوازن بين متطلبات الرقابة الميزانية، وحماية الحقوق المكتسبة للموظفين والعمال في المؤسسات و الإدارات العمومية.

غير أن تعدد النصوص التشريعية والتنظيمية، وتباين طرق فهمها وتطبيقها من قبل المسيرين يثير إشكالات تتعلق بتحديد الآليات الدقيقة و المعايير المعتمدة لاحتساب هذه الخبرة في التشريع الجزائري، سواء تعلق الأمر بالخبرة المكتسبة داخل قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، أو في قطاع النشاط الأخرى، ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى نجح النظام القانوني في ضبط مفهوم الخبرة المهنية، وتكريس قواعد واضحة وعادلة لاعتمادها وتثمينها في الوظيفة العمومية ؟

حيث تنبثق على هذه الإشكالية عدة إشكاليات فرعية

أولا: إشكاليات تتعلق بالمفهوم والتأصيل القانوني

1- ما المقصود بالخبرة المهنية قانونا ؟ هل يوجد تعريف تشريعي موحد لها أم أن مفهومها

متروك للاجتهاد الإداري والفقهي؟

2- إلى أي مدى يختلف ضبط مفهوم الخبرة المهنية بين النصوص التشريعية والتنظيمية؟

وهل هذا الاختلاف يؤثر على وحدة التطبيق؟

3- هل يفرق المشرع بين الخبرة المهنية والاقدمية والكفاءة؟ وماهي المعايير الفاصلة بينهما؟

ثانيا: إشكاليات تتعلق باليات الاعتماد والاعتراف

1_ ما مدى موضوعية المعايير المعتمدة حاليا للاعتراف بالخبرة المهنية المكتسبة قبل

التوظيف؟

2_ هل تتوفر ضمانات إجرائية كافية للموظف للطعن في قرارات الإدارة المتعلقة برفض اعتماد خبرته المهنية؟

3_ كيف يتعامل النظام القانون مع إشكالات إثبات الخبرة المهنية؟ وهل وسائل الإثبات كافية ومواكبة لتطور سوق العمل؟

ثالثا : إشكاليات تتعلق بالتأمين والأثر المالي والوظيفي

1_ هل قواعد تثمين الخبرة المهنية تحقق المساواة بين الموظفين؟ خاصة بمن اكتسب خبرته في القطاع العام والخاص؟

2_ مامدى انسجام تثمين الخبرة المهنية مع مبدأ الاستحقاق والجدارة في شغل الوظائف العامة؟

3_ هل يؤدي النظام الحالي لتثمين الخبرة المهنية إلى خلق تمييز غير مبرر بين حاملي الشهادات وأصحاب الخبرة الطويلة؟

رابعا : إشكاليات تتعلق بالرقابة القضائية والحماية

1_ ماهو نطاق رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة في تقييم واعتماد الخبرة المهنية؟

2_ هل استقر الاجتهاد القضائي على مبادئ واضحة لضبط مفهوم الخبرة المهنية وحماية حقوق الموظف؟

3_ إلى أي مدى يوفر النظام القانوني الحالي حماية فعالة للموظف ضد التعسف الإداري في تقييم خبرته؟

المنهج المتبع :

تقتضي دراسة موضوع الخبرة المهنية السابقة اعتماد مقاربة منهجية متعددة الأدوات، تجمع بين الوصف والتحليل والمقارنة، وذلك لضمان الإحاطة النظرية والتطبيقية بمختلف جوانب الموضوع.



ففي المرحلة الأولى، يتم الاعتماد على المنهج الوصفي بغرض ضبط المفهوم القانوني للخبرة المهنية السابقة، وبيان أبعادها وتمييزها عن المفاهيم المتقاربة معها، كالخبرة والأقدمية من جهة، والخبرة والتجربة من جهة أخرى، ويسمح هذا المنهج بتأطير المفهوم ضمن سياقه التشريعي والقضائي والفقهية.

وفي مرحلة ثانية، يتم توظيف المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة، ولاسيما الأحكام القانونية المنظمة لاحتساب الخبرة المهنية السابقة، وآثارها على المركز القانوني للموظف، وقد انصب التحليل على تفكيك البنية القانونية للنصوص واستخلاص شروط الاحتساب و ضوابطه، و بيان الطبيعة القانونية للخبرة الناتجة عنها.

كما تم الاستعانة بالمنهج المقارن من خلال دراسة بعض الجوانب المتعلقة باحتساب الخبرة المهنية السابقة كما هو معمول به في بعض التشريعات العربية بهدف إبراز أوجه التشابه والاختلاف بما يثري و يدعم النتائج المتوصل إليها.

وعليه فإن الجمع بين هذه المناهج الثلاثة، يمكن الباحث من معالجة الموضوع معالجة متكاملة، تجمع بين التأهيل النظري والتحليل القانوني والمقارنة التشريعية.

التصريح بالخطوة :

للإجابة على الإشكالية المطروحة يتم تقسيم الدراسة إلى 02 بابين :

الباب الأول: يتمثل في الإطار النظري العام للخبرة المهنية: يشمل 02 فصلان

الفصل الأول تأصيل الخبرة المهنية في التشريع والفقه والقضاء .

وكل فصل يشمل ثلاث مباحث

المبحث الأول موقف المشرع الجزائري من الخبرة المهنية

المبحث الثاني الخبرة المهنية في التشريعات المقارنة

المبحث الثالث التعريف الفقهي والقضائي للخبرة المهنية

الفصل الثاني الطبيعة المميزة للخبرة المهنية وأبعادها

المبحث الأول تمييز الخبرة المهنية عن المصطلحات المتشابهة

المبحث الثاني علاقة الخبرة المهنية بالمصطلحات المرتبطة بها

المبحث الثالث أبعاد الخبرة المهنية

الباب الثاني: يتمثل في الإطار لقانوني لتثمين الخبرة المهنية في مجال الوظيفة العمومية:

بحيث يشمل هو كذلك 02 فصلان

الفصل الأول الفترات القابلة للاعتماد كخبرة مهنية وكيفية احتسابها : ويشمل ثلاث مباحث

المبحث الأول : فترات العمل المؤداة في المؤسسات والإدارات العمومية

المبحث الثاني : فترات العمل في قطاعات النشاط أخرى خارج قطاع الوظيفة العمومية

المبحث الثالث : فترات العمل ذات الطبيعة الخاصة بالنسبة للمنتسبين لوزارة الدفاع الوطني

الفصل الثاني إجراءات اعتماد الخبرة المهنية وفترات العمل غير القابلة للاعتماد ويتمثل في

الإطار الإجرائي والتنظيمي لاعتماد الخبرة المهنية بحيث يشمل 02 مبحثين

المبحث الأول : فترات العمل غير المعتمدة كخبرة مهنية

المبحث الثاني : الإطار الإجرائي و التنظيمي لاعتماد الخبرة المهنية

البرمجة الزمنية المقترحة للبحث على مدى السنوات المقرر

المراحل	مدة الانجاز
السنة الأولى	جمع المراجع -المكتبات الوطنية و الأجنبية ، دور النشر الوطنية و الأجنبية-البحث عن المقررات القضائية،القوانين والمراسيم التنظيمية وكذا المراسلات التفسيرية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
	البدء في قراءة المراجع و تصنيفها بالنظر إلى طابعها، والحديث هنا حول المراجع الرسمية، الفقهية، ثم المراجع المتخصصة، وأيضا المقالات و التعليقات، وبالتوازي مع هذه العملية سنقوم بانجاز التصميم النهائي الذي سنعتمده في دراسة الموضوع تحت رقابة الأستاذ المشرف.
	تسليم الأستاذ المشرف التقرير الكامل عن أعمال السنة الأولى و التقدم في البحث.
السنة الثانية	إعادة قراءة الأجزاء الهامة من المراجع و المرتبطة ارتباطا وثيقا بالموضوع، و البدء في تحضير بطاقات الكتابة والتوثيق تبعا للتصميم الذي يمكن إعادة النظر فيه إذا تطلب الأمر ذلك.
	الشروع في كتابة القسم الأول من الأطروحة بالاعتماد على البطاقات التي تم انجازها.
	مراجعة القسم الأول من طرف الأستاذ المشرف على الأطروحة والانتظار حتى يتم تصحيحه إذا ارتأى في ذلك فائدة.
السنة الثالثة	الشروع في كتابة القسم الثاني مع الأخذ بالاعتبار الملاحظات التي وجهها لنا الأستاذ المشرف بخصوص القسم الأول، مع كتابة المقدمة و الخاتمة و البيلوجرافيا.
	مراجعة البحث و مراجعة عملية التوثيق، ثم عرض الأطروحة على الأستاذ المشرف و تعديلها، تصحيح الأخطاء (المطبعة/الإملائية/النحوية)، ثم الصياغة النهائية للأطروحة.
	تسليم الأطروحة بشكل نهائي