مجلة انساق
للنشر العلمى

مجلة انساق للنشر العلمى

الإصدار الثانى
المجلد (٢) العدد (٢)
(١- ١٧) ٢٠٢٦

سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية: بين التوظيف النظامي والأشكال الاستثنائية

كريمة السعيدي
(مختبر المجتمع المغربي: الديناميات والقيم _ كلية الآداب والعلوم الإنسانية _ جامعة شعيب الدكالي، الجديدة _المغرب)
تاريخ النشر: نُشر إلكترونياً بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠٢٦ م

الملخص :

يتناول هذا المقال شروط وأساليب التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية، ليس باعتبارها إجراءات قانونية وإدارية فقط، بل أيضا لكونها تعبير عن سياسة التوظيف بمغرب ما بعد الاستقلال إذ عملت الدولة على تنظيم عملية ولوج الأفراد إلى المرفق العام. ويتضح من خلال ثنايا هذا المقال أن المغرب اعتمد تاريخيا نظاما وظيفيا يقوم على أساس الاستقرار والأمن الوظيفين وهو الأمر الذي تم استلهامه من النظامي الوظيفي الفرنسي المغلق والذي نسعى من خلال هذا المقال إلى إبراز طبيعته. غير أن المغرب وبالنظر للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مر بها آنذاك، عمد إلى تبني صيغ استثنائية للتوظيف بالوظيفة العمومية وفي هذا السياق ميز المقال بين الشروط العامة والخاصة لولوج الوظائف العمومية من جهة وناقش مظاهر المرونة التي سمح بها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال اعتماد صيغ استثنائية في التوظيف من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية:

(الوظيفة العمومية المغربية، التوظيف العمومي، شروط التوظيف، أساليب التوظيف، التوظيف النظامي، التوظيف الاستثنائي)

Abstract:

This article examines the conditions and methods of recruitment in the Moroccan civil service, not only as legal and administrative procedures, but also as an expression of post-independence employment policy in Morocco, where the state has worked to regulate the process of individuals entering the public sector. It becomes clear throughout this article that Morocco historically adopted a civil service system based on job stability and security, inspired by the closed French civil service system, the nature of which we aim to highlight in this article. However, given the economic and social circumstances it faced at the time, Morocco resorted to adopting exceptional forms of recruitment in the civil service. In this context, the article distinguishes between the general and specific conditions for accessing civil service positions, and discusses the flexibility afforded by the general statute of the civil service through the adoption of exceptional recruitment methods.

Keywords:

(Moroccan civil service, public employment, conditions of recruitment, methods of recruitment, regular recruitment, exceptional recruitment)

تمهيد

كثيرة هي الرهانات والتحديات التي واجهها المغرب منذ فجر الاستقلال، خاصة في ميدان التوظيف. فمن جهة ظهرت مشكلة الفراغ الإداري الناجم عن مغادرة الأطر الفرنسية للمغرب وعودتها إلى ديارها، ومن جهة أخرى معضلة سيادة الأمية نتيجة السياسة التعليمية التي نهجتها سلطات الحماية الفرنسية، مما شكل لا محال معضلة النقص المهول في الكفاءات من الموارد البشرية. الأمر الذي جعل الدولة تتجه نحو التوظيف بطريقة عشوائية[1] في مرحلة أولية، غير أنها استدركت الأمر وعملت على إرساء نظام للوظيفة العمومية من خلال إصدار ظهير ٢٤ فبراير ١٩٥٨ بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كان مستوحى في جزء منه من النظام الفرنسي، حيث حدد الشروط العامة لتولي المناصب في الوظيفة العمومية آخذا بعين الاعتبار مبدأ المساواة، ومستهدفا توفير أجود الكفاءات لتقلد المناصب العامة.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من صدور النظام الأساسي للوظيفة العمومية، فقد عرف مسار سياسة التوظيف تحولات عميقة، كون هذه الأخيرة من الركائز الأساسية في بناء المشروع الوطني الهادف إلى تأسيس دولة وطنية حديثة. فلم تقتصر رهانات الدولة على استكمال سيادة البلاد فقط، بل تعدتها إلى إعادة هيكلة الجهاز الإداري الذي اتسم بالتعقيد بالنظر للإرث البيروقراطي ونقص الكفاءات المغربية.

وبناء على ما سلف، سنحاول رصد سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية المغربية من خلال تتبع أشكال التوظيف بالوظيفة العمومية، وشروط ولوجها وطبيعة النظام الأساسي المؤسس لها.

١. طبيعة النظام الأساسي العام لقانون الوظيفة العمومية بالمغرب

يعد النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الإطار القانوني والتنظيمي الذي تنصهر فيه مختلف المكونات والوضعيات القانونية والإدارية، بغية تأمين حسن سير المرفق العام. وترتبط طبيعة هذا النظام ارتباطا وثيقا بالأهداف التي تسعى الدول لتحقيقها، كتحقيق حاجيات المجتمع وإرضاء المواطنين من خلال مساهمة الموظفين الفعالة في تدبير الشأن العام، أو حماية النشاط المهني والموظفين أنفسهم من التعسف والاستبداد. ونتيجة لطبيعة هذه الأهداف انبثق توجهان أو تياران نظريان مختلفان يؤسسان الأسس العامة للنظرية الوظيفية، أحدهما نادت به معظم الدول الأنكلوسكسونية، ككندا وسويسرا وفنلندا ثم الولايات المتحدة الأمريكية التي تعتبر رائد النظام الوظيفي المفتوح، وآخر تبنته الدول الأوروبية الغربية مثل بلجيكا وألمانيا وإيطاليا وإسبانيا، ثم فرنسا ويسمى بالنظام الوظيفي المغلق. فما الخصائص النظرية العامة والقانونية التي يقوم عليها كل نظام؟ وأية بنية نظامية تبناها المغرب لتأطير القانون الأساسي العام في الوظيفة العمومية؟

[1] إبراهيم كركور الميعاد، الوظيفة العمومية بالمغرب: من النظامية إلى التعاقدية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول بوجدة كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢٢، ص ٢١.

١,١. نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة نموذج الولايات المتحدة الأمريكية

يطلق أيضا على هذا النظام اسم، نظام الخدمة المدنية Civil service، لأنه يقوم على أساس المصلحة العامة، وهو نظام ليبرالي يعكس نظرة المجتمعات الديموقراطية الداعية للحرية والتي تمنع الاستحواذ والاستبداد أو أي شيء من شأنه أن يسيء إلى المبادئ الديموقراطية. وعلى هذا الأساس فهذا النظام ينظر للوظيفة العمومية على اعتبار أنها مهنة مؤقتة وغير دائمة، مثلها مثل باقي المهن الأخرى، ولا يمكن للموظف أن يمتهنها ويستمر فيها ويبقى مقيدا بأحكامها وإنما يرى أنها مجرد منصب شغل يلتحق به الموظف بناء على كفاءته وتخصصه ويغادرها لينتقل إلى عمل جديد. وعلى هذا فالموظف وفق هذا النظام يعامل معاملة الأجير في القطاع الخاص، بحيث يمكن الاستغناء عنه بكل سهولة في حالة الاخلال بالتعليمات لأن الالتحاق بالوظيفة العمومية هنا، لا يمنح أي امتياز للموظفين، بل يخضعون لنفس النظام القانوني الذي يخضع له كافة العاملين في الدولة، وليس لهم من الحقوق إلا ما يستمدونه من الدستور مباشرة[٢]. وعلى ذلك فالحياة المهنية للموظف وفق النظام المفتوح Structure over يطبعها عدم الاستقرار والثبات[٣]. ويقوم هذا النظام على الأسس التالية:

- **مبدأ الكفاءة المهنية**: حيث يقوم هذا المبدأ على أساس الاستحقاق، وهو ما نص عليه قانون إصلاح الخدمة المدنية بإقرار نظام جديد سنة ١٨٨٣ بمقتضى قانون" Pendelton Act " في الفصلين ٢٢ و٢٧ من القانون الاتحادي رقم ٤٠٣ لسنة ١٨٨٣ والذي أكد على مبدأ الجدارة[٤] في تولي الوظائف العمومية من خلال فحص مؤهلات المرشح للخدمة المدنية وكفاءته من طرف لجنة خاصة بالتوظيف لشغل مناصب الدولة، التي كانت حكرا على أعضاء ومنخرطي الحزب الفائز في الانتخابات. وإضافة إلى ذلك فقد أقر النظام الوظيفي الأمريكي مؤخرا مسألة غاية في الأهمية بِحَثِه على ضرورة اِعتماد الخبرة في التوظيف أكثر من الشواهد العلمية المحصلة. فبناء على قرار الرئيس الأمريكي رقم ١٣٩٣٢ بتاريخ ٢٦ يونيو ٢٠٢٠ فإن التوظيف يجب أن يتأسس على الكفاءة والمهارة أولا، ثم المستوى التعليمي ثانيا، بغية مسايرة القطاع الخاص[٥]. وهو الأمر الذي لا يتماشى والقانون العام للوظيفة العمومية بالمغرب الذي يتأسس على مبدأ المساواة ومنع التمييز السياسي، والمستوى التعليمي.
- **المرونة في التوظيف**: وهو المبدأ الذي يتحقق من خلال يُسر عملية ولوج الوظائف العمومية والخروج منها، مما يمنع انغلاق الموظفين على أنفسهم[٦]، على خلاف الوظيفة العمومية بالإدارة المغربية التي تتسم بالانغلاق والديمومة والاستقرار.
- **الاعتماد على مبدأ التعاقد**: على اعتبار أنه من شروط ولوج الوظيفة العامة، العمل لمدة معينة[٧]، حيث نص نفس النظام السالف الذكر على وجوب التعاقد، بمقتضى الفصل ٧ منه، مخالفا تماما الأحكام والشروط

---

[٢] إبراهيم كركور الميعاد، الوظيفة العمومية بالمغرب: من النظامية إلى التعاقدية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول بوجدة كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢٢، ص ١١٦.

[٣] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٣، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ص ١٣-١٤.

[4] Pendleton Civil Service Réforme Act An act to regulates and improve the civil service of the United States, signed into law by President Chester A. Arthur on 16 January 1883, publier sur le site. www.federalregister.gov

[5] Modernizing and reforming the assessment and hiring of federal job candidates, executive order 13932 of june 26,2020, federal register vol 85, n 127, Wednesday, july 1, 2020, presidential documents. 39457

[٦] عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العمومية في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، ص.١١٤

[٧] إبراهيم كركور الميعاد، الوظيفة العمومية بالمغرب: من النظامية إلى التعاقدية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول بوجدة كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢٢، ص ١٦٤

التي جاءت بها أنظمة الدول النامية ومن بينها النظام العام للوظيفة العمومية بالمغرب رقم ١,٥٨,٠٠٨ الصادر في ٢٤ فبراير ١٩٥٨.

- **غياب الترقية والتقاعد:** الترقية ليست حق مكتسب بل مبني على العطاء والمردودية، خلال ممارسة الموظف لنشاطه المهني، حيث يقرن النظام المفتوح الأجر بالأداء، يعني الأجر مقابل العمل ولا أجر مقابل عدم العمل، حتى وإن عجز رب الأسرة (الموظف) عن العمل، فلن يتقاضى أجرا أو تقاعدا لا هو ولا أسرته بعد وفاته. وهو الأمر الذي يصعب الأخذ به في المغرب باعتباره دولة نامية تعطي للوظيفة العمومية دورا اجتماعيا مهما باعتبارها مصدر رزق، وضمانا للاستقرار. لذلك نجد أن الترقية حق مكتسب قد تتم فقط بالأقدمية، والتقاعد مصدر أمان الموظف في حال عجزه، وأمان لأسرته في حال وفاته[٨].

٢,١. نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة نموذج فرنسا

يمتاز النظام الوظيفي بالوظيفة العمومية الفرنسية بالاستقلالية الذاتية من حيث علاقته بالقطاع الخاص، وذلك لأن الموظف يعامل معاملة مختلفة عن الأجير، لأنه يتمتع بحقوق وضمانات[٩] تجعله يمارس نشاطه المهني في إطار من الأمن والاستقرار الوظيفين، غير أنه تترتب عليه مجموعة من الواجبات اللازم أداؤها تحت طائلة الجزاء، مما يجعل الوظيفة العمومية وفق هذا النوع من الأنظمة تكليفا وتشريفا.

وبهذا نجد أن هناك اتفاقا كبيرا بين النظام الأساسي للوظيفة العمومية الفرنسية مع نظيره الخاص بالوظيفة العمومية المغربية لأن هذا الأخير استند في بناء قواعده على ما جاء في القانون الأساسي العام الفرنسي، خاصة قانون ١٩ أكتوبر ١٩٤٦.

ولإبراز هذا التوافق والوقوف عليه أكثر، يمكن الانطلاق من تعريف الموظف العمومي في النظام الأساسي الفرنسي، خصوصا في المادة ٢ من القانون ٨٤/١٦ الصادر بتاريخ ١١ يناير ١٩٨٤ كما يلي: " ينطبق هذا المجال على الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة دائمة بدوام كامل ومنتظم، والمرتبين في التسلسل الهرمي للإدارات الحكومية المركزية أو الخدمات الخارجية أو المؤسسات العامة للدولة"[١٠]. وهو تقريبا ذات الشيء الذي أكده الفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بالمغرب، والذي عرف الموظف العمومي بأنه " يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة"[١١]، وبناء على هذا الأساس يتبين أن النظامين الوظيفي يتفقان تماما في مجموعة من السمات كالاستمرارية، والثبات، والانتظام والترقية. وبهذا يمكن القول إن الموظف العمومي وفق النظام المغلق سمي كذلك لانغلاق النشاط المهني العمومي على ذاته وعلى موظفيه، وكذلك لانغلاق الموظفين العموميين على أنفسهم، حيث أن الموظف يوظف في وظيفة معينة وبصفة دائمة ومستمرة منذ حداثة سنه، ويحتفظ بوظيفته إلى غاية تقاعده، لأن المهنة في هذا النظام تمثل جزءا لا يتجزأ من حياة الموظف.

ولفهم هذا النظام أكثر سنحاول إبراز أهم الخصائص والمقومات التي يقوم عليها التوظيف في الوظيفة العمومية.

فالمهنة إذن في الوظيفة العمومية وفق هذا النظام تقوم على مجموعة من الأسس أهمها:

---

[٨] تقارير البنك الدولي بالموقع: www.albankadawli.org/ar/country/morocco

[٩] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث ص١٤.

[10] Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, JO du 12/01/1984, p.271

[١١] الظهير الشريف رقم ١,٥٨,٠٠٨ الصادر بتاريخ ٤ شعبان ١٣٧٧ (٢٤ فبراير ١٩٥٨)، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

- **الاعتماد على الشهادات:** على خلاف النظام المفتوح الذي يقوم على أساس الكفاءة والخبرة المهنية، نجد أن النظام المغلق يقوم على أساس المستوى الدراسي والشهادات المحصل عليها، حيث من شروط التوظيف أن يتوفر المترشح على شهادة بعينها، وكل شهادة توافق سلم إداري معين.
- **خاصية الترسيم:** هذه الخاصية هي صفة أساسية تمنح للموظف في الوظيفة العمومية، حيث يرسم مباشرة بعد التعيين أو بعد قضاء فترة التدريب، طبقا لمقتضيات الفصل الثاني من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، الذي يؤكد على الترسيم كحق مكتسب للموظف العمومي.
- **اعتماد مبدأ الاستمرارية والاستقرار الوظيفي**: بمعنى أن الموظف في الوظيفة العمومية، بناء على هذا النظام، يعين في وظيفة معينة ويرسم فيها ليستمر في ممارستها طيلة مسيرته المهنية، أو تتم ترقيته مع الأخذ بعين الاعتبار سنوات أقدميته، وهو ما يتنافى مع النظام الوظيفي المفتوح الذي يقوم على أساس أداء خدمة معينة لمدة محددة لا تتجاوز في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا أربع سنوات.

وتجدر الإشارة إلى أن كلا من النظامين الفرنسي والمغربي، وبالرغم من أن طبيعتهما التي تحيل على الأنظمة المغلقة، إلا أنهما يمتازان بنوع من السلاسة، حيث قد تلجأ الدولة، وبناء على مقتضيات نفس النظام للتوظيف بموجب عقود محددة المدة أو طويلة المدة، وفقا لمعيار التقييم الذي يخضع له الأعوان العموميون، طبقا لمقتضيات المنشور الفرنسي عدد ٣٤٧-٢٠١٢، الصادر بتاريخ ٢٦ يوليوز ٢٠١٢، الذي بين الحالات المسموح فيها بتوظيف أعوان العقود، حيث يسمى الشخص المتعاقد عونا وليس موظفا. وهو ذات الشيء الذي نجده في القانون الأساسي المغربي، حيث ينص الفصل السادس منه على التالي:" يمكن للإدارات العمومية عند الاقتضاء أن تشغل أعوانا بموجب عقود، وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم" كما نص نفس الفصل على أنه: " لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة".

انطلاقا مما سبق نخلص إلى أن طبيعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بالمغرب تندرج تحت لواء الأنظمة المغلقة التي تؤسس للوظيفة النظامية القارة المتسمة بالاستقرار، "وتعتبر الوظيفة بموجب هذا النظام مهنة يخضع المنتمي إليها لقانون خاص له طبيعته الخاصة التي تختلف عن قانون العمل[١٢]".

ويبقى هذا النوع من الأنظمة هو السائد عموما في معظم الدول النامية، ويسمى بالسلك الوظيفي (le système de carrière)، حيث يقيد الموظف بمجموعة من القيود والضوابط القانونية، على خلاف النظام الوظيفي ذو البنية المفتوحة الذي يسود عموما جل الدول المتقدمة، حيث يكون فيه امتهان المهن مؤقتا ولمدة محددة، كما يخضع الموظف لنفس القانون الذي يخضع له عمال وأجراء القطاع الخاص بما يكفله لهم الدستور من حقوق وواجبات على حد السواء.

غير أن النظام الأساسي للوظيفة العمومية بالمملكة المغربية احتفظ بين طياته ببعض المرونة من خلال بعض الاستثناءات التي خصت فئات بعينها نظرا لطبيعتها وخصوصية نشاطها المهني من جهة، كما استقطب بعض بقايا وآثار النظرية التعاقدية من جهة أخرى، وذلك راجع بالأساس لعدة عوامل داخلية وخارجية، اقتصادية، واجتماعية وسياسية. فما هي إذن شروط وأساليب التوظيف بالوظيفة العمومية التي اعتمدها المغرب لتجاوز صعوباته الاقتصادية والاجتماعية؟

[١٢] بوعلام السنوسي، قانون الوظيفة العمومية التابعة للدولة للجماعات للبرلمان والوظيفة العمومية المؤقتة، مطبعة دار النشر المغربية، عين السبع، الدار البيضاء، طبعة ٢٠١٠، ص ٥.

٢. شروط التوظيف بالوظيفة العمومية

تقتضي سياسة التوظيف، خاصة ما يتعلق بولوج الوظيفة العمومية، تحديدا أوليا للأشخاص الذين يحق لهم الترشح لتولي وظائفها العامة. ولن يتأتى ذلك إلا بعد التنصيص على مجموعة من الشروط التي ارتأى المشرع أنها من شأنها خدمة الوظيفة العمومية، ومن خلالها ضمان خدمة الصالح العام.

وفي هذا السياق، يتم التمييز بين نوعين من الشروط اللازم توفرها في المرشح لتولي الوظائف العمومية بالمغرب، فمنها الشروط العامة التي جاء بها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الشروط المشتركة التي تمثل أوجه التشابه بين مختلف الموظفين وتمثل هويتهم المشتركة كموظفين عموميين لدى الدولة، ثم الشروط الخاصة التي تفرضها القوانين والأنظمة الأساسية الخاصة، كل حسب مقتضياتها وبناء على ما يتلاءم وخصوصياتها.

فيما يتعلق بالشروط العامة فقد حددها الفصل ٢١ من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالمغرب لسنة ١٩٥٨، حيث نص على الاتي: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في إحدى الوظائف العمومية إن لم تتوفر فيه الشروط التالية:

١- أن تكون له الجنسية المغربية.
٢- أن يكون متمتعا بالحقوق الوطنية، وذا مروءة.
٣- أن يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة.
٤- إذا لم يكن في وضعية تتفق ومقتضيات قانون الخدمة العسكرية"[١٣].

يقصد بالشرط الأول تحقق تلك الرابطة القانونية التي تنظم علاقة الفرد بالدولة، وذلك لأن أبناء البلد هم الأجدر بخدمتها من الأجانب، والأكثر إخلاصا وولاء لها وغيرة عليها، فهم الأكثر تفهما لشؤونها والأحق بالاستفادة من مزياها انسجاما مع جاء به الدستور المغربي[١٤].

أما فيما يخص الشرط الثاني، المتعلق بالتمتع بالحقوق الوطنية والمروءة، فيقصد بالأولى، تلك الحقوق الوطنية التي يقرها القانون للفرد، باعتباره مواطنا مغربيا ينتمي إلى أحد أقاليم الدولة المغربية، وتربطه بها روابط الدم والروح. إذ يتم منح هذه الحقوق بهدف تمكين المواطن من المساهمة في إدارة شؤون بلاده، كالحق في التصويت والانتخاب وتولي

[١٣] الظهير الشريف رقم ١,٥٨,٠٠٨ الصادر بتاريخ ٤ شعبان ١٣٧٧ (٢٤ فبراير ١٩٥٨)، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
[١٤] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ٩٧.

الوظائف العامة[١٥]، على خلاف الحقوق المدنية التي تمنح للفرد، على اعتبار أنه ذات إنسانية يجب أن تتمتع بكل مقومات الإنسانية، كالحق في الحرية، والحق في الحياة، والحق في الملكية.

أما فيما يتعلق بشرط المروءة، فيبقى شرطا جوهريا وأساسيا يتحتم توفره فيمن يرغب في ولوج الوظائف العامة. غير أنه من العسير تحديد المقصود من الأفعال المنافية لهذا الشرط، وبالتالي تبقى السلطة التقديرية في تحديدها لرئيس الإدارة، ومع ذلك، نجد أن هناك من يحصرها في حسن السيرة والخلق، أي الآداب السيكولوجية التي تحمل الكائن البشري على الوقوف عند محاسن الأخلاق وجميل العادات[١٦] وهو ما يتم التحقق منه عادة بطلب وثائق إدارية تؤكد ذلك كوثيقة السجل العدلي التي تسلم من المحكمة الابتدائية أو شهادة حسن السيرة التي تسلم من طرف مديرية الأمن الوطني، أو عن طريق بحث إداري.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط يكتسي أهمية بالغة ليس لكونه شرطا لولوج الوظائف العامة فقط، وإنما لكونه شرطا أساسيا للبقاء والاستمرار في مزاولتها، لأن أي إخلال بشرط المروءة يعرض الموظف إلى الفصل من وظيفته[١٧].

أما الشرط الثالث المتعلق بالقدرة البدنية، فقد فرضه المشرع المغربي على اعتبار أن المرشح لمنصب الوظيفة العمومية يجب أن يكون سليما من الأمراض المعدية والأمراض الخطيرة، والعاهات البدنية والعقلية، لما يتطلبه المنصب من تحمل للمسؤولية، دون أن يشكل الموظف عبئا على الإدارة الموظِفة[١٨].

وتعود مسألة الإقرار بالقدرة البدنية أو نفيها إلى وزارة الصحة ممثلة في الطبيب العمومي الذي يسلم شهادة طبية تثبت صحة وسلامة المرشح للوظيفة العمومية من عدمها[١٩]. غير أن صرامة الالتزام بهذا الشرط تختلف من وظيفة لأخرى، بحسب طبيعة الوظيفة ذاتها، فهناك وظائف تستوجب قدرة بدنية خاصة تتناسب مع طبيعة الوظيفة المراد التقدم لها[٢٠]، ومنها تلك التي تتطلب لياقة بدنية عالية، في حين أن هناك بعض الوظائف الأخرى التي تتسم بنوع من المرونة، خاصة الوظائف المكتبية، والتي قد تسمح بتوظيف نسب قليلة جدا من ذوي الاحتياجات الخاصة من الناحية البدنية.

---

[١٥] عتيقة باروكي، فوزية الحمزاوي، التوظيف في ظل النظام الأساسي للوظيفة العمومية بالمغرب، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، تحت إشراف عزيز الفتح، الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة بالشؤون الإدارية، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، السنة ١٩٩٣-١٩٩٤، ص ٦٨.

[١٦] عبد الله ركانة، موحى وخويا، أحمد جناتي، نظام التوظيف بالمغرب: أسسه النظرية-مؤشراته-شروطه-أساليبه، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، تحت إشراف محمد الشيبه، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، السنة الجامعية١٩٨٨-١٩٨٩، ص ٧٥.

[١٧] محمد البوخاري، محمد الخلفي، الوظيفة العمومية المغربية، وكالة الصحافة والاعلام، الطبعة الأولى، ١٩٩٢، ص ٤٢.

[١٨] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ٩٩.

[١٩] نفس المرجع، ص ٩٩.

[٢٠] الفرد عبد العالي، التوظيف بالإدارات العمومية، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، السنة الجامعية ١٩٨٤-١٩٨٥، ص ٢١-٢٦.

وبالنسبة للشرط الرابع والأخير، يشير إلى أنه يتوجب على المرشح أن يكون في وضعية تتفق ومقتضيات قانون الخدمة العسكرية الإجبارية التي تم فرضها سنة ١٩٦٦، بموجب مرسوم ملكي صادر في ٩ يناير من نفس السنة، والذي تم تعديله بظهير شريف[٢١].

وعليه، يتبين أن الولوج للوظائف العمومية يقتضي بالضرورة التوفر على عدة شروط عامة وأساسية ينبغي توفرها في كل مرشح، مهما كان مجال الوظيفة. إلى جانب الشروط العامة المنصوص عليها في النظام الأساسي العام لقانون الوظيفة العمومية، هناك الشروط الخاصة المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الدولة[٢٢]، وهي الشروط التي تختلف وتتعدد باختلاف وتعدد الوظائف وطبيعتها كشرط السن الذي يتغير بحسب خصوصية كل منصب، غير أنه يحدد عادة في ١٨ سنة كحد أدنى وفي ٤٠ سنة كحد أقصى، ويمكن أن يصل إلى ٤٥ سنة بصفة استثنائية.

أما الشرط الثاني الخاص، فهو شرط المستوى الثقافي أو الكفاءة العلمية الذي يتغير من منصب لأخر، والذي يستوجب إثباته بتقديم الشهادات المطلوبة أو ما يعادلها. وصفوة القول، هي أن كل الشروط السالفة الذكر تم تشريعها لهدف واحد يتمثل في ضمان حسن سير المؤسسات العمومية التابعة للدولة.

٣. أشكال التوظيف بالوظيفة العمومية

تكتسي سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية أهمية بالغة، لكونها أحد أهم أعمدة البناء الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، باعتبارها آلية للترقي الاجتماعي، وأداة فعالة لتقليص الفوارق الطبقية، والمفروض فيها أنها تعمل على ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين مختلف الفئات، كما أنها وسيلة للتحفيز على الابتكار وتنشيط الاستثمار. وبذلك، يمكن القول إنه كلما كانت آليات التوظيف شفافة وعادلة، كلما زادت الثقة في الدولة ومؤسساتها، وبالتالي يمكننا القول إنها عامل أساسي للحد من الاحتقان الاجتماعي وتأمين السلم المجتمعي.

ومن المسلم به أن ولوج الوظيفة العمومية بالمغرب يستدعي بالضرورة توافر جملة من الشروط العامة والخاصة التي سبق وأشرنا إليها أعلاه، كما يتطلب كشف الإدارة الموظفة عن الأسلوب المراد تطبيقه لاختيار المرشح الأنسب لتقلد الوظيفة.

---

[٢١] ظهير شريف منشور بالجريدة الرسمية عدد ٣٢١٥ بتاريخ ١٩٧٢/٦/١٢ ص٩٥٥.

[٢٢] يمكن العودة في هذا السياق إلى الفقرة المتعلقة بمجال تطبيق النظام الأساسي حيث تطرقنا بالتفصيل إلى الاستثناءات التي تعرض لها الفصل الرابع من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي اعتبر بأن الهيئات المذكور في ذات الفصل يحق لها أن تقوم بتأسيس أنظمة أساسية خاصة تتلاءم وطبيعة وظائفها، وحاجياتها.

ومن هذا المنطلق، فإن الأساليب المعتمدة لتولي الوظائف العامة تخضع لما جاء به النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وللأنظمة الأساسية الخاصة المتفرعة عنه من جهة، ولمجموعة من المراسيم والنصوص التشريعية والتنظيمية من جهة أخرى.

وعليه، فإن أساليب التوظيف بالمغرب تتسم بالتنوع والتعدد من الناحيتين النظرية والعملية، وذلك بالنظر لعدة أسباب وعوامل ساهمت في خلق سياقات ومسارات في سياسة التوظيف، بناء على الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة للبلاد. وبذلك فقد لجأت الإدارة المغربية على العموم إلى أسلوبين في التوظيف، وهما الأسلوب المطلق حيث تبقى للسلطة العمومية الحرية المطلقة في اختيار أعوانها دون مراعاة لأي قيود، واعتمادا على سلطتها التقديرية، والأسلوب المشروط، المحددة شروطه سلفا من طرف المشرع، كشرط السن والأقدمية والشواهد العلمية المحصل عليها[٢٣].

وبعودتنا إلى التحولات التي شهدتها سياسة التوظيف بقطاع الوظيفة العمومية المغربية كما أشرنا إلى ذلك في ثنايا هذا الفصل، يتبين لنا بالملموس أن التوظيف العمومي اعتمد أسلوب التوظيف المطلق، حيث كان للإدارة السلطة التقديرية في اختيار الموظف، بالنظر لعدة أسباب، أبرزها الفراغ الإداري الذي سببته هجرة الأطر الأجنبية بعد الاستقلال، وهي الأطر التي كانت تعمل في المناصب العليا ومناصب اتخاذ القرار. حيث لجأت الحكومة المغربية آنذاك إلى التعاقد مع الأطر الأجنبية، الفرنسية وغيرها، للاستعانة بالخبراء، إلى حين تكوين أطر مغربية قادرة على تحمل المسؤولية الإدارية والتنظيمية والتدبيرية.

وبالتالي، فقد تم اللجوء إلى التوظيف بطرق استثنائية لسد الفراغ الحاصل على مستوى المناصب الشاغرة، بالنظر لتطبيق مبدأ المغربة، حيث عملت الإدارة على توظيف المغاربة رغم عدم استيفائهم للشروط الضرورية واللازمة لذلك٢٤. وقد تم ذلك من خلال آليات توظيف استثنائية كالاعتماد على التوظيف المباشر والتعيين المباشر، والخدمة المدنية والتوظيف التعاقدي. ولعل ما يؤكد تعدد وتنوع أنماط التوظيف، هو ما جاء به النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل ٢٢، حيث ينص بالحرف على ما يلي: " يقع التوظيف في كل منصب من المناصب إما عن طريق مباريات تجري بواسطة الاختبارات أو نظرا للشهادات، وإما بواسطة امتحان الأهلية والقيام بتمرين لإثبات الكفاءة، وذلك مع مراعاة المقتضيات المؤقتة المقررة في التشريع الجاري به العمل".

وعليه، فليس هناك أسلوب واحد للانخراط في الوظيفة العمومية، لتستقر بعد ذلك الإدارة المغربية في أسلوب التوظيف المشروط كالتوظيف النظامي بناء على المباراة منذ سنة ١٩٦٧[٢٥].

---

[٢٣] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١١٧.

[٢٤] محمد بن التهامي، الوظيفة العمومية بين الوحدة والدور والهدف وتعدد الأنظمة، أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة محمد الخامس، أكدال، ٢٠٠٠ ص ٨٠.

[٢٥] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١١٧

وبناء على كل ما سبق يمكن تصنيف أساليب التوظيف بالوظيفة العمومية المغربية إلى أسلوبين، وهما: التوظيف الاستثنائي والتوظيف العادي.

أولا: التوظيف الاستثنائي

تعددت وتنوعت أشكال التوظيف الاستثنائي بتعدد وتنوع السياقات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، باعتباره آلية لسد الثغرات والحفاظ على التوازن السوسيو-اقتصادي، حيث تلجأ إليه الدولة كلما ضاق عليها الأمر، سعيا منها إلى انقاذ ما يمكن إنقاذه. غير أن هذا التعدد يساهم بشكل أو باخر في تنوع المسارات المهنية والوضعيات الإدارية للموظفين العموميين، مما يكون له أثر على الحالة الاجتماعية والاقتصادية للموظف. وفيما يلي أبرز أنماط التوظيف الاستثنائية التي يعتمدها المغرب بحقل الوظيفة العمومية، وهي كالاتي:

- **التعيين المباشر**

ينطبق هذا الأسلوب من التوظيف على فئة بعينها دون غيرها، وهي فئة الموظفين السامين، ويتعلق الأمر بمناصب الولاة والعمال، والمديرين العامين، ومديري الإدارة المركزية، والمفتشين العاملين لوزارة المالية، والمفتشين والمراقبين العامين للمؤسسات العمومية، ورجال السلطة، والسفراء، والقناصل، والكتاب العامين للوزارات، ومتقلدي المناصب العليا في القوات المسلحة الملكية، وغيرها من المناصب السامية كرجال الهيئة القضائية، من قضاة ووكلاء ملك. ٢٦ حيث يتم تعيينهم من لدن الملك بناء على ظهير شريف، كما نص على ذلك الفصل السادس من قانون الوظيفة العمومية. ولفهم السياق أكثر، يمكن العودة إلى الفقرة أعلاه المتعلقة بـ (مجال تطبيق النظام العام للوظيفة العمومية)، كما أن الدستور في كل نسخه ينص على أن هذا النوع من التوظيف هو حق للملك مع إمكانية تفويضه لغيره، والمبرر في اعتماد هذا النوع من التوظيف راجع بالأساس إلى سعي السلطة العليا للبلاد إلى ضمان استقلالية الوظائف السالفة الذكر، وإبعادها عن ضغوط السلطة التنفيذية، وجعلها بمنأى عن التأثيرات المحتمل حصولها، حتى لا تُخِل الهيئات بأخلاقيات المهنة[٢٧]. غير أنه لا ينتج عن هذا النوع من التوظيف في أي حال من الأحوال حق الترسيم[٢٨].

- **التوظيف التعاقدي**

لقد عملت الحكومة المغربية منذ استقلالها على إدراج نظام التوظيف التعاقدي أو التوظيف بموجب عقد، بهدف تمكين الإدارات العمومية من استقطاب موارد بشرية جد مؤهلة وذات خبرة عالية، لإنجاز مشاريع تقنية وتفعيل رؤى

---

[٢٦] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١١٨.
[٢٧] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١١٩.
[٢٨] لظهير الشريف رقم ١,٥٨,٠٠٨ الصادر بتاريخ ٤ شعبان ١٣٧٧ (٢٤ فبراير ١٩٥٨)، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الفصل السادس ص ٣.

استراتيجية كبرى، وتعزيز مستوى الفعالية والكفاءة داخل الإدارات العمومية[٢٩]، خاصة في ظل ضعف تكوين الموارد البشرية المغربية آنذاك، غير أن هذا الأسلوب انطبق على جميع الموظفين، سواء كانوا أطرا عليا أو صغرى، أجانب أو مغاربة، بحيث يتم التوظيف بمقتضى عقد يحدد حقوق وواجبات المتعاقدين.

و" يعتبر متعاقدا مع الإدارة كل شخص تربطه بالإدارة عقدة معينة تنص على تعيينه بإدارة ما، ويخضع المتعاقدون بصفة أساسية لمقتضيات العقود نفسها والقوانين الخاصة التي تنظم وضعياتهم أو لمقتضيات القوانين التي تنص عليها العقود"[٣٠]. غير أن هذا النوع من التوظيف بالرغم من اختلافه التام مع التعيين المباشر من حيث طبيعته إلا أنه يطابقه في مسألة الترسيم على اعتبار أن النمطين معا لا يخولان للموظف حق الترسيم في الوظيفة العمومية.

وقد لجأ المغرب إلى هذا النوع من التوظيف أول مرة، للاستعانة بالأطر الأجنبية لضمان السير العام للمؤسسات الإدارية العمومية بعد هجرة الأطر العليا الفرنسية بعد الاستقلال من جهة، وبغية توظيف بعض الأشخاص بدون مراعاة للقيود التي يحددها قانون الوظيفة العمومية فيما يتعلق بشروط التوظيف من جهة أخرى[٣١].

غير أن استخدام هذا الأسلوب في التوظيف أدى إلى انحرافات جعلت الدولة تعود عنه شيئا فشيئا، وتجعله حكرا على فئات بعينها، كالنخب السياسية والخبراء ذوي الكفاءة العالية الذين لا تجذبهم مرتبات وحوافز الوظيفة العمومية. هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن المغرب يلجأ لهذا الشكل من التوظيف كلما تعلق الأمر بظروف استثنائية كمحاولة سد الخصاص، مثل ما وقع في قطاع التربية والتعليم، الذي عرف عدة أنواع من التوظيف، أبرزها التوظيف التعاقدي الذي ظهر جليا منذ سنة ٢٠١٦، وهو ما سنتطرق إليه باستفاضة في الفصل الموالي، كشكل من أشكال التوظيف الذي قد يؤثر على تشكل الهوية المهنية للأساتذة بالنظر لتأثيره على وضعياتهم المهنية داخل نفس الجماعة المهنية.

---

[29] Mekkaoui Karim 2021, le système de recrutement dans le secteur public marocain, étude exploratoire au sein des départements ministériels , Africain Scientific Journal, Volume 3, No 4, p ٨

[٣٠] الفرد عبد العالي، التوظيف بالإدارات العمومية، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، السنة الجامعية ١٩٨٤-١٩٨٥، ص ٢٩.

[٣١] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١١٩.

- **الامتحان المهني**

هذا النمط من التوظيف محتفظ به في الأصل للموظف المزاول للمهنة، حيث يسمح للموظفين المنتمين للإدارة العمومية بالترقي لولوج إطار أعلى من الإطار الذي يشتغلون به من حيث التسلسل الإداري، وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التوظيف استعمل بشكل كبير جدا في إطار إعادة إدماج الموظفين أثناء تطبيق الإصلاح الإداري لسنة ١٩٦٧[٣٢].

- **تتميم تدريب**

يُقام هذا النوع من التوظيف على أساس قبول الإدارة الموظِفة، المرشح ليعمل في منصب من مناصب الوظيفة العمومية كمتدرب لمدة محددة، ينمي فيها مهاراته وكفاءته على صعيد الممارسة المهنية، لتقرر فيما بعد الإدارة توظيفه في أسلاك الوظيفة العمومية بصفة نهائية.

- **التوظيف المباشر**

يعد هذا النمط من التوظيف من الأنماط الاستثنائية التي قد تلجأ إليها الدولة في ظروف معينة، كونه آلية رئيسية لامتصاص بطالة حاملي الشهادات العليا، حيث أباح المشرع المغربي لحملة الشهادات العليا استثناء، ولوج الوظيفة العمومية مباشرة وبدون إجراء المباراة، بل يتم التوظيف بناء على معيار واحد وأوحد، وهو الشهادة العليا التي يحملها المترشح. وقد ساد هذا النمط منذ استقلال المغرب وبشكل خاص في الفترة الممتدة بين ١٩٩٩ و٢٠١٢.

وبالنظر لمساوئه الكثيرة، ولكونه يخالف مبدأ تكافؤ الفرص الذي نص عليه النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا الدستور المغربي، كما سبق وأشرنا إلى ذلك سلفا، اتجهت الحكومة نحو التراجع عنه، بل وإلغائه، من خلال العمل على صياغة قانون منذ سنة ٢٠٠٦، ينص على ضرورة اجتياز جميع المترشحين للوظيفة العمومية مباراة توظيف. وقد دخل هذا القانون حيز التطبيق في فبراير ٢٠١١، ولكن بعد انفجار موجة احتجاجات الربيع العربي في نفس السنة، تراجعت الدولة عن تطبيقه بمرسوم استثنائي رقم ٢,١١,١٠٠، صدر في ٨ أبريل من نفس السنة، يخول للحكومة اعتماد الادماج المباشر لحاملي الشهادات العليا في أسلاك الوظيفة العمومية إلى غاية ٣١ دجنبر من سنة ٢٠١١ دائما. وذلك قبل صدور القانون رقم ٥٠,٠٥ المتعلق بتغيير وتتميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة ١٩٥٨، حيث تم في هذا الإطار إدماج ٤٣٠٤ معطلا من حاملي الشهادات العليا، بناء على محضر وقعته الحكومة مع مجموعة من المعطلين في ٢٠ يوليوز ٢٠١١، يخول لهم الادماج المباشر في أسلاك الوظيفة العمومية[٣٣].

---

[٣٢] الفرد عبد العالي، التوظيف بالإدارات العمومية، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، السنة الجامعية ١٩٨٤-١٩٨٥، ص ٣٠.

[٣٣] نادية البعون، احتجاجات المعطلين وإرهاصات تجدد دورة الاحتجاج، المعهد المغربي لتحليل السياسات، أبريل ٢٠١٩، ص ٥.
انظر https://mipa.institute/?p=6687&utm_source=chatgpt.com&lang=ar

وكانت سنة ٢٠١١ هي آخر سنة اعتمد فيها المغرب التوظيف المباشر، حيث تراجعت حكومة السيد عبد الإله بنكيران عن هذا النمط من التوظيف بشكل حاسم ولا رجعة فيه، ليحل محله التوظيف العادي أي النظامي القائم على اجتياز المباراة، فأضحت هذه الأخيرة هي السبيل الوحيد لولوج أسلاك الوظيفة العمومية. وهو الأمر الذي نص عليه الإصلاح الإداري في ميدان التوظيف منذ ١٩٦٧، وهو الإصلاح الذي فرض تطبيق أسلوب المباراة كإطار عادل يضمن الكفاءة، ويحقق النزاهة ويكفل مبدأ المساواة، وهو الأسلوب الثاني الذي اعتمدته الإدارة المغربية في سياسة التوظيف والذي سنتطرق إليه فيما يلي.

ثانيا: الأسلوب العادي للتوظيف: المباراة

لقد تعددت وتنوعت أساليب التوظيف في الوظيفة العمومية على مر الزمن وفي مختلف القطاعات، غير أنها كانت في كل مرة تخلف مساوئ عدة على مستوى الموظف والوظيفة نفسها، لأنه" إذا كان اختيار الموظفين لتقلد المناصب العمومية يعد شأنا إداريا بالدرجة الأولى، فإنه لا يقف عند هذا الحد بل يتعداه إلى أبعد من ذلك حيث يمتد إشعاع هذا الاختيار إلى مجال الاقتصاد الوطني والسياسة العامة والتنظيم الاجتماعي للدولة"[٣٤]. ولهذا عملت الدولة المغربية على اللجوء إلى أسلوب المباراة كتعبير عن نضجها، منذ إصلاح ١٩٦٧، باعتباره أفضل أسلوب لإصلاح الإدارة العمومية، وهوما جاء في المرسوم الملكي الصادر في السنة نفسها، الخاص بنظام المباراة لولوج أسلاك ومناصب الإدارات العمومية، والذي تم تغييره وتتميمه بالمرسوم الصادر بتاريخ ٨ شتنبر ١٩٩٣[٣٥].

إن نظام المباراة يكتسي أهمية قصوى، على خلاف باقي الأنماط الأخرى من التوظيف، وذلك لعدة أسباب أهمها أنها تعد عاملا فعالا للحد من سلطة الإدارة وانزلاقاتها وراء تحقيق المصالح الشخصية أثناء اختيار موظفيها بكل حرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فهي أداة فعالة أيضا للتحقق من كفاءة المترشحين لشغل المناصب المُتبارى بشأنها[٣٦].

وخلاصة القول إن كل الأساليب السالفة الذكر باختلاف أنماطها، سعت الدولة من خلالها إلى سد حاجياتها من الموارد البشرية تحت وطأة ظروف سياسية تارة واجتماعية تارة أخرى واقتصادية كذلك، غير أنها ساهمت في خلق نوع من التعددية في الوضعيات الإدارية التي لم تكن عادلة ومنصفة للجميع كما ينص على ذلك الدستور المغربي والنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، اللذان يؤسسان لتوظيف عادل، نزيه وشفاف، يقوم على مبدأ المساواة في حقوق وواجبات جميع الموظفين وضمانها.

---

[٣٤] رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث، ص ١٢١.

[٣٥] المرسوم الملكي رقم ٦٧-٤٠١ بتاريخ ٢٢ يونيو ١٩٦٧ الذي تم تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم ٢,٩٢,٩٢٤ الصادر بتاريخ ٨ شتنبر ١٩٩٣.

[٣٦] الفرد عبد العالي، التوظيف بالإدارات العمومية، بحث لنيل دبلوم السلك العادي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، السنة الجامعية ١٩٨٤-١٩٨٥، ص ٣١.

خاتمة:

انطلاقا مما سبق يتبن أن سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية تشكلت تحت ضغط الخصاص في الأطر الأجنبية، وإكراهات المغربة، والحاجة إلى ضمان استمرارية المرفق العام، وهو ما أفضى إلى التدرج القائم على مبدأ الاستثناء والتعدد في أشكال التوظيف من صيغ مرنة واستثنائية لسد الفراغ الحاصل إلى محاولة إرساء إطار قانوني منتظم مع صدور النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي انتسب في جوهره إلى نموذج الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، بما يحمله من دلالات الاستقرار الوظيفي القائم على الترسيم واستمرارية المسار المهني. غير أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المغربية ظل يحتفظ بهامش من المرونة التي سمحت بتعدد أشكال التوظيف حتى بعد صدوره. وبذلك فقد زاوجت سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية المغربية بين التدبير القانوني القائم على مبدأ المساواة من خلال محاولة توحيد شروط الولوج العامة، واكراهات التدبير العملي لتحقيق الاستجابة السريعة للتحولات الاقتصادية والاجتماعية من خلال اعتماد الشروط الخاصة واعتماد تعدد صيغ التوظيف.

لائحة المراجع

➢ المراجع العربية

- باروكي، عتيقة، والحمزاوي، فوزية .التوظيف في ظل النظام الأساسي للوظيفة العمومية بالمغرب .بحث لنيل دبلوم السلك العادي، تحت إشراف عزيز الفتح، الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة بالشؤون الإدارية، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، السنة الجامعية ١٩٩٣-١٩٩٤ .
- البعون، نادية .احتجاجات المعطلين وإرهاصات تجدد دورة الاحتجاج .المعهد المغربي لتحليل السياسات، أبريل ٢٠١٩ .
- بن التهامي، محمد .الوظيفة العمومية بين الوحدة والدور والهدف وتعدد الأنظمة .أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة محمد الخامس، أكدال، ٢٠٠٠ .
- بوجمعة، رضوان .الوظيفة العمومية على درب التحديث .الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ٢٠٠٣ .
- البوخاري، محمد، والخلفي، محمد .الوظيفة العمومية المغربية .وكالة الصحافة والإعلام، الطبعة الأولى، ١٩٩٢ .
- حشيش، عبد الحميد .دراسات في الوظيفة العمومية في النظام الفرنسي .القاهرة، دار النهضة العربية .
- ركانة، عبد الله، وخويا، موحى، وجناتي، أحمد .نظام التوظيف بالمغرب: أسسه النظرية، مؤشراته، شروطه، أساليبه .بحث لنيل دبلوم السلك العادي، تحت إشراف محمد الشيبه، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، السنة الجامعية ١٩٨٨-١٩٨٩ .
- السنوسي، بوعلام .قانون الوظيفة العمومية التابعة للدولة للجماعات للبرلمان والوظيفة العمومية المؤقتة . مطبعة دار النشر المغربية، عين السبع، الدار البيضاء، ٢٠١٠ .
- عبد العالي، الفرد .التوظيف بالإدارات العمومية .بحث لنيل دبلوم السلك العادي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، السنة الجامعية ١٩٨٤-١٩٨٥ .
- كركور الميعاد، إبراهيم .الوظيفة العمومية بالمغرب: من النظامية إلى التعاقدية .أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول بوجدة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢٢ .

➢ **المراجع الأجنبية**

- Mekkaoui, Karim. *Le système de recrutement dans le secteur public marocain: étude exploratoire au sein des départements ministériels*. *Africain Scientific Journal*, vol. 3, no. 4, 2021.
- *Modernizing and Reforming the Assessment and Hiring of Federal Job Candidates*. Executive Order 13932 of June 26, 2020. *Federal Register*, vol. 85, no. 127, Wednesday, July 1, 2020, Presidential Documents, p. 39457.
- *Pendleton Civil Service Reform Act*. *An Act to Regulate and Improve the Civil Service of the United States*, signed into law by President Chester A. Arthur on January 16, 1883, published on the Federal Register website.
-

➢ **النصوص القانونية والتنظيمية**

١. الظهير الشريف رقم ١,٥٨,٠٠٨ الصادر بتاريخ ٤ شعبان ١٣٧٧ (٢٤ فبراير ١٩٥٨)، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .
٢. المرسوم الملكي رقم ٦٧-٤٠١ بتاريخ ٢٢ يونيو ١٩٦٧، كما تم تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم ٢,٩٢,٩٢٤ الصادر بتاريخ ٨ شتنبر ١٩٩٣ .
٣. ظهير شريف منشور بالجريدة الرسمية، عدد ٣٢١٥، بتاريخ ١٩٧٢/٦/١٢ .

4. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, J.O. du 12/01/1984.