



البشرية الضرورية من جهة أخرى، وذلك على المستويين الكمي، من حيث أعداد الموظفين، والكيفي، من حيث الكفاءات، كما أنها تحتوي على بعدين أساسيين:

**البعد الأول:** إدماج الموارد البشرية كمتغير إستراتيجي يهدف إلى تقليص الفجوة بين حاجيات القطاع من جهة، والموارد البشرية الضرورية لسد الخصاص من جهة أخرى، لتصبح المقاربة أحد مكونات إستراتيجية القطاع وليس نتيجة لها، لأنها ليست مبادرة معزولة من قبل مديرية الموارد البشرية، ولكنها نابعة من أعلى هرم إداري لهذا القطاع.

**البعد الثاني:** وهو البعد الفردي في تدبير الموظفين والدفع بهم للانخراط في تفعيل مشاريع تطورهم المهني.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن بطاقات الوظائف النوعية المتضمنة في هذه المرجعية والتي تتكون من وصف دقيق للمهمة والمسؤوليات والأنشطة والكفاءات والعلاقات الداخلية والخارجية والإكراهات والشروط النظامية لكل وظيفة نوعية على حدة، ستكون موضوع برمجة دورات تكوينية ستظم لفائدة جميع المسؤولين على المستوى المركزي واللامركز والمحاكم بمجرد حصولهم على نسخ منها.

وقد قررت وزارة العدل إخراج مرجعية الوظائف والكفاءات الخاصة بها لتسهيل عمل المديرين وتمكينهم من أداة تدبيرية تهم تكوين وتطوير كفاءات مساعديهم وتقييمهم، وتمكين الإدارة المركزية من توظيف عقلاني يمكن من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، كما أنها ستتمكن جميع الموظفين من معرفة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وتطوير كفاءاتهم وبرمجة مشاريعهم المهنية الفردية التي ستمكنهم من تحسين مساراتهم المهنية.

لذا نهيب بجميع المسؤولين الإداريين بالإدارة المركزية والمديرين الإقليميين للعدل ورؤساء المصالح التابعين لهم على المستوى اللامركزي ورؤساء كتابات الضبط وكتابات النيابة العامة على مستوى المحاكم على تفعيلها، واعتماد بطاقات مواقع العمل الفعلية المبنية على مواقع العمل النوعية المرتبطة بالوظائف النوعية، كأساس للتعاقد بين الرئيس والموظفين العاملين تحت إشرافه، والانخراط الفعال في تطوير كفاءاتهم لتسهيل مساراتهم المهنية، والعمل على تعميم فحوى هذه الدورية وتسخير كافة الوسائل لتنزيلها وتطبيقها تطبيقا ناجعا، والسلام.

وزير العدل  
عبد الحفيظ وقيحي