

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE MANAGEMENT

ENSM. Pole universitaire de KOLEA



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES

Master en Management Des Ressources Humaines

**L'IMPACT DE LA PROMOTION SUR L'ENGAGEMENT
ORGANISATIONNEL DES EMPLOYES DANS LA
FONCTION PUBLIQUE**

Cas : LE CADASTRE DE LA WILAYA DE BEJAIA

Elaboré par : KAABACHE Assia

Encadré par : Dr CHEDRI Maamar Sara

Président : Dr LARRAS Chafika

Examineur : Dr MOHAMMED EL HADJ Leila

Année universitaire : 2021-2022

Résumé

Un processus de promotion équitable et une bonne gestion de carrière permettent à l'organisation de conserver et attirer les meilleurs collaborateurs, renforcer son image et assurer sa pérennité sociale et économique.

Notre travail expose les résultats d'une étude quantitative menée auprès d'un échantillon de 37 salariés, ayant répondu à un questionnaire distribué aux différentes catégories socioprofessionnelles. Ce travail a pour objectif d'étudier l'impact de la promotion sur l'engagement organisationnel des employés de la direction du CADASTRE de la wilaya de Bejaïa, ou nous sommes arrivés travers les résultats de cette étude, à dire que les bonnes et équitables pratiques liées au système de promotion ont un impact positif sur l'engagement organisationnel des employés.

Mots clés : Promotion, engagement organisationnel , gestion de carrière.

Abstract

A fair promotion process and good career management allow the organization to retain and attract the best employees, strengthen its image and ensure its social and economic sustainability.

Our work presents the results of a quantitative study carried out on a sample of 37 employees, who responded to a questionnaire distributed to the different socio-professional categories. The objective of this work is to study the impact of the promotion on the organizational commitment of the employees of the direction of the CADASTRE of Béjaïa, where we arrived through the results of this study, to say that good and fair practices related to the promotion system have a positive impact on the organizational commitment of employees.

Key words : Promotion, organizational commitment ,career management.

الملخص

تتيح عملية الترقية العادلة و الإدارة الجيدة للمسار المهني في المنظمة الاحتفاظ بأفضل العمال وجذبهم وتعزيز صورتها وضمان استدامتها الاجتماعية و الاقتصادية يعرض عملنا نتائج دراسة كمية أجريت على عينة من 37 موظفا أجابوا على استبيان وزع على الفئات المهنية المختلفة يهدف هذا العمل إلى دراسة تأثير الترقية على الالتزام الوظيفي لموظفي مديرية مسح الأراضي لولاية بجاية حيث توصلنا من خلال نتائج هذه الدراسة إلى القول بأن الممارسات الجيدة والعادلة المتعلقة بنظام الترقية لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين.

الكلمات المفتاحية: الترقية، الالتزام التنظيمي، إدارة المسار المهني

REMERCIEMENTS

Avant tout, je remercie **Allah**, le tout puissant, d'avoir guider mes pas vers les portes du savoir tout en illuminant mon chemin et de m'avoir accorder la foie et la force, secrets de l'achèvement ce travail dans de bonnes conditions.

Je tiens à remercier mes chers parents où sans leur soutien je n'aurais pas réussi, Je leur dis que je vous aime beaucoup et que Dieu vous bénisse.

Je tiens à remercier mon encadreur **Dr CHEDRI Maamar Sara** d'avoir bien voulu accepter de m'encadrer et pour tous les efforts qu'elle a fourni durant mon encadrement et mes années de formation à l'école.

Je remercie également ma promotrice au niveau de la direction du CADASTRE **Mme ALLAOUA Anissa** pour ses conseils et ses orientations.

Mes sincères reconnaissances à :

L'ensemble de mes enseignants qui m'ont accompagnés tout au long de mon cursus

En fin, je tiens à remercier "**Katia**" et toute personne ayant contribuer, de près ou de loin, à l'élaboration de ce mémoire .

LISTE DES TABLEAUX

N° de tableau	Intitulé	page
Tableau 2-1	les durées d'avancement d'échelons	17
Tableau 4-1	Les taux de retour	31
Tableau 4-2	Les caractéristiques de l'échantillon.	31
Tableau 4-3	Tableau représentatif des résultats de la question liée à l'obtention des promotions.	33
Tableau 4-4	Tableau représentatif des résultats des questions liées à la réalité du système de promotion adopté.	34
Tableau 4-5	Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement affectif	36
Tableau 4-6	Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement continuité	38
Tableau 4-7	Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement normatif	40
Tableau 4-8	Tableau représentatifs du coefficients de corrélation entre l'axe de promotion et les dimensions d'engagement organisationnel	42

LISTE DES FIGURES

N° de figure	Intitulé	page
Figure 1-1	Organigramme générale de l'organisation de l'année 2022	9

LISTE DES ABREVIATIONS

MRH : Management ressources humaines.

EA : Engagement affectif .

EN : Engagement normatif .

EC : Engagement de continuité.

ANC : Agence nationale du cadastre.

Table des matières

RESUME	I
REMERCIEMENTS	II
LISTE DES TABLEAUX.....	III
LISTE DES FIGURES.....	III
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	IV
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE.....	3
1. Contexte et objectifs de la recherche.....	4
1.1 Contexte de l'étude	4
1.2 Les raisons du choix du sujet de recherche	4
1.3 L'objectif de l'étude.....	5
2. Pertinence de la recherche.....	5
2.1 Pertinence scientifique.....	5
2.2 Pertinence managériale.....	5
3. Questions de la recherche	6
4. contexte organisationnel	7
4.1 Origine et réformes les plus importantes.....	7
4.2 Les missions de la Direction Générale du Domaine National.....	7
4.3 La structure organisationnelle du Direction Générale du Domaine National	8
4.4 Les missions de la direction du cadastre et de la conservation foncière	8
4.5 La structure organisationnelle du Cadastre et de la conservation foncière de la wilaya de Bejaia.....	9
4.6 Les missions du bureau du personnel	9
CHAPITRE II : REVUE DE LITTERATURE ET CADRE CONCEPTUEL.....	11
1. Revue de littérature.....	12
2. Le concept de promotion.....	15
2.1 Définitions	15
2.2 Qu'est qu'un Fonctionnaire	16
2.3 Les critères de promotion:.....	16
2.4 Les types de promotion :	17

2.5 Les finalités et les critères de l'évaluation du fonctionnaire.....	19
2.6 Problèmes liés au système de promotion	19
2.7 Les freins de la promotion	20
3. Le concept de l'engagement organisationnel	20
3.1 Définitions	20
3.2 Les dimensions d'engagement.....	21
3.3 Les facteurs affectant l'engagement organisationnel.....	22
3.4 Les niveaux d'engagement organisationnel.....	24
CHAPITRE III : CADRE METODOLOGIQUE.....	26
1. L'approche méthodologique.....	27
2. Les outils de collecte des données.....	27
2.1 Le questionnaire.....	28
2.2 La documentation utilisée.....	28
3.Echantillon de l'étude.....	28
4. La structure du questionnaire.....	29
5. L'analyse des données.....	29
CHAPITRE IV : PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....	30
1. la présentation et interprétation des résultats.....	31
2. Discussion des résultats et vérification des hypothèses	43
CONCLUSION GÉNÉRALE	45
BIBLIOGRAPHIE.....	49
ANNEXES01.....	53
ANNEXES 02.....	59

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Gérer la vie professionnelle de son employé depuis son recrutement jusqu'à son départ à la retraite ou à la rupture du contrat de travail est devenu indispensable pour toute organisation, quel que soit son secteur d'activité, où un processus de promotion équitable et une bonne gestion de carrière permettent à l'organisation de conserver et attirer les meilleurs collaborateurs, renforcer son image et assurer sa pérennité sociale et économique.

La bonne gestion de carrière qui reconnaît les compétences et les efforts fournis par les collaborateurs pourrait avoir une influence directe et positive sur ces derniers, qui à travers leurs comportements positifs réaliseront consciemment ou inconsciemment ce qui est attendu d'eux, à savoir de meilleurs rendements et de meilleures performances et s'attacheront d'avantage et s'identifieront aux valeurs et aux objectifs de leurs organisations.

C'est à partir de cette réflexion que nous avons jugé l'importance d'aborder l'impact de la promotion sur l'engagement organisationnel des employés dans les organisations publiques algériennes et plus précisément la direction du CADASTRE de la wilaya de Bejaïa .

Pour mener à bien cette recherche, nous avons donc privilégié l'enquête par questionnaire comme outil principal de collecte des données auprès des salariés de la direction du CADASTRE.

Afin d'apporter une réponse à notre problématique de recherche, que nous allons présenter dans le chapitre qui suit, nous avons scindé notre travail en quatre chapitres à savoir :

- Nous avons abordé, dans le premier chapitre, la problématique et la pertinence de l'étude ;
- Le deuxième chapitre a été consacré pour la revue de littérature et pour le cadre conceptuel et théorique de l'étude;
- Le troisième chapitre a été réservé à la méthodologie de la recherche;
- Le quatrième chapitre quant à lui a été dédié à la discussion des résultats.

Et enfin, nous avons conclu notre travail par une conclusion suivie par la liste bibliographique et les annexes.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

1. Contexte et objectifs de la recherche

Dans cette section nous allons présenter le contexte et l'objectif de l'étude.

1.1 Contexte de l'étude

Aujourd'hui, plus aucune entreprise ou organisme n'ignore l'importance de l'évolution de carrière ou des pratiques des systèmes de promotion. Dans un contexte où elles jouent un rôle important dans la détermination et l'amélioration de l'engagement des ressources humaines dans l'organisation, ce qui est considérée également comme garant de sa pérennité. comme le dit **Peter Drucker**, (1974) "*Sans engagement, il n'y a que des promesses et des espoirs... pas de projets.*".

La présente étude a été menée au sein d'une administration gouvernementale, qu'on va présenter et définir ci après, qui est la direction du CADASTRE de la wilaya de Bejaia. Notre choix s'est fait sur cet organisme pour les principales raisons suivantes :

- Le statut de fonctionnaire offre une carrière sécurisée et certain avantages qu'on ne trouve pas au privé ;
- Le système d'évolution de carrière est différent de celui du privé ;
- Le fonctionnaire travaille pour l'intérêt général ;
- Les diplômes universitaires sont pris en considération.

1.2 Les raisons du choix du sujet de recherche

Les raisons qui nous ont poussé à choisir la thématique de: «L'impact de la promotion sur l'engagement organisationnel des employés dans la fonction publique» sont les suivantes :

- Le sujet est compatible avec notre spécialité qui le management des ressources humaines ;
- Découvrir la promotion au sein de l'organisme public et son impact sur la l'engagement des salariés;
- Tenter de rapporter à l'administration publique algérienne une étude réaliste portant sur les problèmes particuliers liés aux niveaux de dégradation de l'engagement des employés au travail.

1.3 L'objectif de l'étude

Par définition, la recherche scientifique ne peut avoir lieu que si elle projette de réaliser des objectifs bien déterminés, ce qui nous conduit à résumer les objectifs de notre étude comme suit :

- Montrer le lien existant entre la promotion et l'engagement des employés ;
- Examiner dans quelle mesure le système de promotion du personnel a un impact sur l'engagement des employés ;
- Découvrir empiriquement le système de promotion appliqué ;
- Savoir si le système de promotion et d'évaluation adopté assurent l'équité entre les employés ;
- Découvrir la nature d'engagement organisationnel dominant dans la direction du cadastre.

2. Pertinence de la recherche

2.1 Pertinence scientifique

Notre travail peut ouvrir des voies et motiver d'autres chercheurs à effectuer des recherches complémentaires sur les systèmes de promotion appliqués au sein de l'organisme public et son impact avec d'autres variables et repérer les facteurs incitants l'individu à s'engager à faire une carrière dans le secteur public.

L'intérêt scientifique de notre travail vient suite à notre constat que la promotion a fait l'objet de plusieurs recherches qui ont démontré son impact et sa relation avec le niveau des comportements, de la performance, de la satisfaction et de l'engagement des individus au travail.

2.2 Pertinence managériale

Durant notre formation académique à l'École Nationale Supérieure de Management ainsi que notre exploration théorique à travers les différents ouvrages et les articles scientifiques, nous avons pu acquérir des connaissances théoriques relativement approfondies sur la gestion des

ressources humaines et bien évidemment des connaissances ayant trait à notre thématique de recherche.

A travers notre travail de recherche, nous souhaitons dégager des propositions et des suggestions qui pourront répondre aux préoccupations des managers sur le terrain et aussi des résultats qui pourront servir comme solutions opérationnelles pour l'organisme.

3. Questions de recherche :

Pour assurer la réalisation des objectifs identifiés préalablement, nous avons orienté notre problématique de recherche sur la question principale suivante :

- Quel est l'impact du système de promotion sur l'engagement organisationnel des salariés du CADASTRE de Béjaia ?

Pour cerner notre champ d'étude, nous avons subdivisé notre problématique en trois questions secondaires :

Q1 : Quelle est la réalité du système de promotion adopté dans le CADASTRE de Béjaia ?

Q2 : Quel est le niveau d'engagement organisationnelle dominant au sein de l'organisme ?

Q3 : Quel est la nature du lien existant entre la promotion et l'engagement des employés ?

Les éléments de réponse à ces interrogations seront vérifiées par les hypothèses ci-dessous qui permettront de conduire et d'orienter notre travail de recherche.

De ce fait, nous avons élaboré les hypothèses suivantes :

H01: Le système de promotion adopté dans le CADASTRE de Béjaia est bon, il assure la justice et l'équité entre les employés ;

H02: : Le niveaux d'engagement organisationnel des employés est moyen.

H03:Il existe un lien positif entre le système de promotion est l'engagement des salariés.

Pour répondre précisément a cette hypothèse nous l'avons divisée en trois sous-hypothèses

H_01 : Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement affectif des employés du Cadastre

H_02 : Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement de continuité des employés du Cadastre .

H_03 : Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement normatif des employés du Cadastre .

4. contexte organisationnel :

4.1 Origine et réformes les plus importantes

- Afin de gérer les biens immobilier du domaine national. l'état Algérien a promulgué un décret exécutif en 1989 portant la création d'une agence nationale du cadastre, sous la dénomination d'agence nationale du cadastre, par abréviation « A.N.C » à Alger , qui est placée sous la tutelle du ministre de l'économie.

- L'Agence nationale du cadastre a été dissoute en vertu d'un nouveau décret exécutif publié au journal officiel n 47, il s'agit du décret n 21-251 du 25 Chaoual 1442 correspondant au 6 juin 2021 portant dissolution de l'agence nationale du cadastre et transfert de ses biens, droits, obligations et personnels au ministère des Finances.

Il a été souligné également que les dispositions du décret exécutif n 89-234 du 19 décembre 1989, modifié et complété, portant création de l'agence nationale du cadastre, sont abrogées.

Avant de continuer la présentation de l'organisme d'accueil il faut définir le mot Cadastre, d'après Larousse c'est " *l'administration qui a la charge de l'ensemble des documents établis à la suite de relevés topographiques et d'opérations administratives, et destinés à permettre la détermination des propriétés foncières d'un territoire, la constatation de la nature de leurs produits et l'évaluation de leur revenu*".

4.2 Les missions de la Direction Générale du Domaine National:

L'Etat à l'instar des collectivités publiques possède des biens immobiliers qui forment le domaine de l'Etat et qui se divise en deux masses : le domaine public et le domaine privé.

La gestion des biens formant le domaine public de l'Etat est confiée à des services ou organismes affectataires; les biens relevant du domaine privé de l'Etat sont gérés par l'Administration des Domaines.

L'Administration Domaniale et Foncière joue un rôle majeur sur le plan socio-économique dans notre pays du fait qu'elle agit en tant qu'expert et notaire de l'Etat en matière d'opérations foncières et immobilières. Elle a pour missions essentielles ,(site du ministère des finances,2022):

- *d'organiser la gestion des patrimoines publics et de veiller à toute atteinte physique ou juridique aux biens de l'Etat;*
- *de contrôler les conditions de fond et de forme des documents portant sur la propriété immobilière publique ou privée et sur les autres droits réels immobiliers.*

4.3 La structure organisationnelle du Direction Générale du Domaine National:

Les services extérieurs des domaines, du cadastre et de la conservation foncière relevant de la direction générale du domaine national, sont organisés comme suit :(journal officiel n°80)

a. Au niveau régional :

une direction régionale du domaine national ;qui à Sétif concernant le cadastre de la wilaya de Bejaia.

b. Au niveau de la wilaya :

1- une direction des domaines de wilaya ;

2- une direction du cadastre et de la conservation foncière de wilaya.

c. Au niveau communal et/ou intercommunal :

1- une administration des domaines appelée inspection des domaines ;

2-une administration du cadastre et de la conservation foncière appelée conservation foncière.

Il peut être créé plus d'une inspection des domaines et plus d'une conservation foncière au niveau d'une seule commune.

4.4 Les missions de la direction du cadastre et de la conservation foncière :

D'après le décret exécutif n° 21-394 du 11 Rabie El Aouel 1443 correspondant au 18 octobre 2021 qui stipule que :

La direction du cadastre et de la conservation foncière assure l'autorité hiérarchique et veille au respect de la réglementation et de la législation, au suivi, au contrôle de l'action de ses services et à la réalisation des objectifs fixés.

elle est chargée, notamment :

- *D'effectuer les procédures d'établissement, de dépôt et de remise des documents cadastraux et d'assurer leur mise à jour et leur concordance avec le livre foncier ;*

- *D'assurer la réalisation des travaux de topographie, les opérations d'enquêtes foncières, de délimitation, de bornage et de partage des propriétés ;*

- *D'organiser la mise en œuvre des opérations relatives à l'institution du livre foncier et à sa tenue à jour régulière ;*

- *De suivre les affaires contentieuses se rapportant au cadastre et à la conservation foncière devant les instances judiciaires compétentes ;*

- *De procéder à la constatation du droit de propriété immobilière et de délivrance de titres de propriété, par voie d'enquête foncière, sur la base d'une demande d'ouverture d'enquête pour chaque immeuble non soumis aux opérations de cadastre général quelle qu'en soit la nature juridique ;*

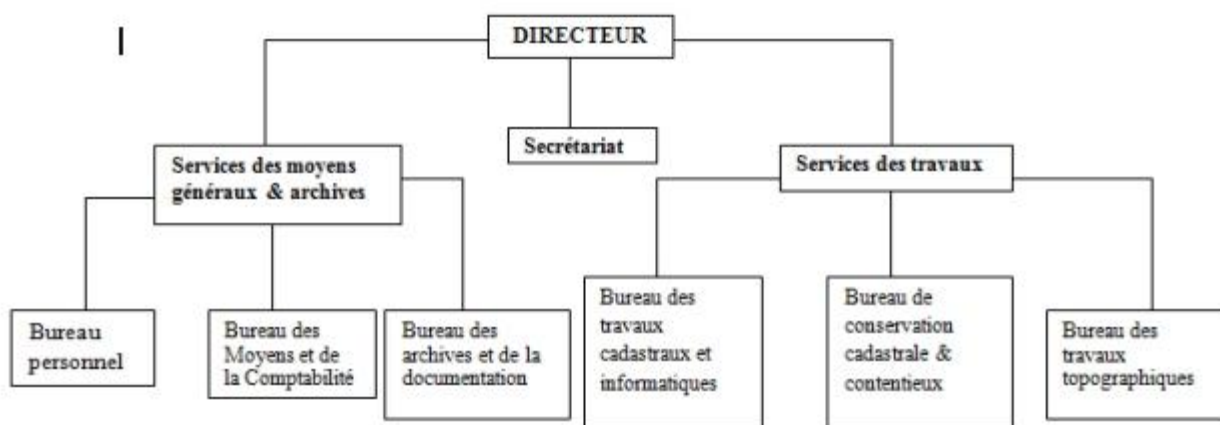
- De faire assurer la conservation et la sécurité des actes, plans et tous documents déposés dans les conservations foncières ;

4.5 La structure organisationnelle du Cadastre et de la conservation foncière de la wilaya de Bejaia:

La direction du cadastre et de la conservation foncière de wilaya de Béjaia est organisée en services et chaque service est organisé en bureaux, dans le cadre de l'accomplissement de ses missions , elle comprend des brigades opérationnelles comme le montre l'organigramme ci après .

- Elle est dirigée par un directeur nommé par décret. Elle comporte 73 fonctionnaires répartie selon des différent fonction et grade comme nous pouvons le voir en annexe .

Figure 1-1 : Organigramme générale de l'organisation



Source : document interne à l'organisation 2022

4.6 Les missions du bureau du personnel :

Elle ne recouvre que les champs d'actions relative à l'administration du personnel extraites du (site de manger go)ci après ,on a pris que celles qui correspond à la réalité de l'organisme, la gestion de carrière du recrutement à la retraite se fait à la direction régionale du domaine national à Sétif :

Gestion des dossiers individuels et contractuels de chaque salarié : réalisation, suivi et archivage de toutes les obligations administratives et juridiques, de l'entrée à la sortie de chaque salarié (contrat de travail , bulletins de salaire, attestations de formation, changements de situation...)

Gestion des temps de travail et des absences :(congés payés, maladie..).

Gestion des salaires, des cotisations sociales et de la paie : (recueil des données, calcul, paiement, édition des documents obligatoires...)

Gestion des déclarations périodiques administratives obligatoires et relation avec les administrations publiques, assurances maladies.

CHAPITRE II : REVUE DE LITTERATURE ET CADRE CONCEPTUEL

1. Revue de littérature :

1.1 Aperçu sur la promotion

Plusieurs théories ont été élaborés pour décrire comment la récompense sur les performances des employés est un outil essentiel, le contexte théorique de ce concept est basé sur la théorie de la hiérarchie des besoins de Maslow, la théorie de l'espérance de Vroom et la théorie du contrat psychologique.

Selon Kreitner (2004), la promotion doit avoir pour but de reconnaître les meilleurs talents de l'entreprise ; ou ces employés doivent être promus à des postes supérieurs en fonction des opportunités disponibles et des capacités des employés (Catherine Kathina et al,2021)

D'après (Anitha, 2014) l'opportunité de promotion des employés est l'une des principales préoccupations des employés pour s'engager dans leur travail. Des politiques de promotion étendues et équitables encouragent les employés à s'engager dans l'organisation

De plus, il est évident que les possibilités de promotion dans le cadre organisationnel génèrent un haut niveau d'engagement des employés dans leur travail (Ling Suan Choo *et al.*, 2013). En fait, aucun employé ne souhaite rester au même poste pendant une longue période, il s'attend plutôt à occuper le poste suivant. Par conséquent, lorsque les employés constatent que leur lieu de travail leur offre la possibilité d'être promus sans obstacle, ils s'attachent à l'organisation.

1. 2 Aperçu sur l'engagement organisationnel

L'engagement des employés dans les organisations a retenu l'attention des chercheurs depuis plus de 25 ans. Depuis les travaux pionniers de Porter et ses collègues, la recherche a apporté de multiples éclairages novateurs sur le concept , au point que l'engagement est devenu aujourd'hui un champ de recherche dominant en comportement organisationnel.(Jacque Rajot et al.,2017).

Au cours des années, différents modèles d'engagement ont été suggérés. Nous exposons ci-dessous trois importants modèles multidimensionnels, en nous focalisant sur le dernier, qui a été le plus étudié et validé ces dernières années. (Rajot,2017,p278-279).

1.2.1 Model d' O'Reilly et Chatman, 1986:

D'après eux, l'engagement organisationnel est "*un lien psychologique unissant l'individu et l'organisation*", un lien qui se base sur les différentes composantes ci-après

- **L'identification** où l'individu intègre certains traits ou caractéristiques mobiles de l'organisation qui se traduisent par un désir d'affiliation à celle-ci ;
- **L'internalisation** qui traduit une convergence des valeurs de l'individu avec celles de l'organisation ;
- **L'acquiescement** c'est lorsqu'un individu adopte certains comportements et attitudes afin d'obtenir un avantage particulier ; il s'agit d'une implication instrumentale.

1.2.2 Model de Mayer et Schoorman, 1992, 1998 :

Pour Mayer et Schoorman, l'engagement organisationnel comporte deux dimensions :

- **l'engagement de continuité**, qui exprime le désir de rester au sein de l'organisation ;
- **l'engagement fondé sur les valeurs**, qui reflète la volonté de fournir des efforts au profit de l'organisation.

Leur modèle est basé sur la distinction motivationnelle, proposée par March et Simon (1958), entre les deux décisions suivantes:

- **la décision de participer**, qui se fonde sur un échange entre le collaborateur et l'organisation, où le collaborateur compare ce que l'organisation lui offre pour les efforts qu'il doit fournir pour rester membre.
- **la décision de performer**, qui se base principalement sur la force de l'identification de l'employé avec les objectifs et les valeurs de l'organisation.

Ces deux dimensions de l'engagement se différencient et se distinguent du modèle ci-dessous par leurs conséquences comportementales, dont l'état d'esprit qui amène l'employé à adopter un comportement particulier.

1.2.3 Model d'Allen et Meyer, 1990; Meyer et Allen, 1991, 1997 :

Suivant leur modèle, qui a été abondamment validé sur le plan empirique l'engagement organisationnel comprend trois dimensions :

- a. **l'engagement affectif (EA)**, qui reflète une identification, une implication et un attachement émotif à l'organisation;
- b. **l'engagement normatif (EN)**, qui représente une loyauté dérivée d'une obligation perçue envers l'organisation;
- c. **l'engagement de continuité (EC)**, qui repose sur les coûts perçus à quitter l'organisation.

Ces trois formes d'engagement peuvent coexister, à différents degrés, chez un même individu.

1.3. La relation entre la promotion et l'engagement organisationnel

De même, dans ces dernières années de nombreuses études ont été menées sur la relation entre les possibilités de promotion des employés et leur niveau d'engagement. Par exemple, Sarder *et al.* (2011) affirment que des possibilités limitées d'avancement rendent les employés désengagés de leur travail dans l'organisation.

Selon Joshi et Sodhi (2011), les salariés de l'organisation seraient engagés dans leur travail s'il existait une politique de promotion équitable et transparente qui offre de plus grandes possibilités de promotion.

En accord avec l'étude de Ahmed *et al.* (2017), celle-ci a empiriquement prouvé que l'opportunité de promotion professionnelle influence sur l'engagement des employés vis-à-vis de leur travail dans l'organisation, lorsque ils trouvent des possibilités d'avancement ils se sentent encouragés à faire plus de travail pour l'organisation.

D'autre part, conformément aux recherches empiriques de Hadjadj Mestapha *et al.* (2019), sur l'impact de la promotion d'emploi sur l'engagement organisationnel dans la direction régionale du budget à Ouragla et sa commune, cette recherche a prouvé l'existence d'une relation moyenne positive entre ces deux variables ce qui est logique, que la promotion professionnelle s'accompagne d'un engagement, car ce dernier est affecté par

la promotion d'emploi, donc à chaque fois que nous trouvons une promotion d'emploi, il y a un engagement émotionnel et un désir par l'employé de continuer à travailler au sein de cet établissement.

2. Le concept de la promotion

La pratique de la gestion des carrières dans la fonction publique, du moment du recrutement au départ à la retraite ou à la rupture du contrat de travail, est soumise à un ensemble de lois, qui forment le cadre juridique qui gère toute cette fonction au sein des organisations publiques. Dans cette partie, nous nous intéresserons uniquement à la promotion que nous présenterons dans les éléments suivants.

2.1 Définitions :

Étymologiquement, le mot carrière signifie « chemin pour les courses de chars ». l'idée de chemin ou de trajectoire est plutôt positive. La carrière est souvent associée à d'autres notions positives comme celles de (Jean-Luc,2000,p25) :

- progression ;
- avancement ;
- promotion ;
- développement.

D'après cette définition que le développement de carrière, l'avancement ont le même sens avec la promotion, de ce fait nous allons cité ci-après quelques définitions de ce concept .

Selon Scott et Clothier,(Oswaal,2021,p55): *"Une promotion est le transfert d'un employé à un emploi qui rapporte plus d'argent ou qui comporte un certain statut privilégié"*.

Comme le confirment aussi Edwin B. Flippo ,(Oswaal,2021,p55): *"Une promotion implique le passage d'un emploi à un autre emploi qui est meilleur en termes de statut et de responsabilités"*.

Il ressort de ces définitions que la promotion signifie l'élévation à un poste supérieur accompagné d'une augmentation de la rémunération et des privilèges. et qui peut impliquer des responsabilités plus importantes et un meilleur environnement de travail.

2.2 Qu'est qu'un fonctionnaire

Avant de parler sur les critères de promotion dans la fonction publique il faut d'abord définir qu'est ce qu'un fonctionnaire .

Etre fonctionnaire c'est être nommé dans un emploi public, et être titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative.

La titularisation est l'acte par lequel le fonctionnaire est confirmé dans son grade. .(l'ordonnance n°06-03,article 4).

2.3 Les critères de promotion:

La promotion est fondés sur trois critères (Saila,2022), comme suit :

-Promotion fondée sur l'ancienneté

La promotion en fonction de l'ancienneté est un système qui rend l'employé admissible à la promotion après une certaine période de temps, Déterminé par différentes lois et réglementations, dans laquelle l'ancienneté est définie comme la période passée par le salarié dans son emploi actuel en particulier, ou la durée du service au sein de l'établissement en général.

- Promotion fondée sur l'efficacité:

Ce critère aide à inciter les employés à améliorer leur rendement et leur performance dans leur travail actuel, Cette approche est fondée sur le mérite et la compétence de l'employé, et ses réalisations dans le passé, et sa volonté de répondre aux exigences pour une promotion à des postes supérieurs avec des responsabilités plus importantes.

Ce système permet à l'établissement de sélectionner les meilleurs éléments mais l'efficacité de l'employé dans son emploi actuel ne signifie pas nécessairement sa capacité à occuper le poste supérieur auquel il est promu.

- Promotion fondée sur l'ancienneté et l'efficacité :

Aujourd'hui les organisations ont fini par harmonisé les critères d'ancienneté et d'efficacité, car chacun des critères complète l'autre et cache ses lacunes.

Il existe des mécanismes permettant de concilier les deux critères, et cela en fonction du niveau organisationnel. la promotion est fondée sur une ancienneté absolue au niveau de la direction opérationnelle, et au niveaux de la direction intermédiaire on combine entre les deux critères et on s'appuie sur l'ancienneté lorsque les compétences de deux employés sont égales, quant au niveau de la haute direction, il est basé sur le critère d'efficacité absolue.

2.4 Les types de promotion :

2.4.1 L'avancement d'échelon :

Il consiste en un cheminement. d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur et il est menée de manière continue conformément aux rythmes et aux procédures prévus par la réglementation.(l'ordonnance n°06-03,article 106)

A travers le texte de l'article, il est entendu que la promotion d'échelon est une progression automatique d'un échelon à un échelon directement supérieur au même grade après avoir rempli les conditions d'ancienneté requises .

Donc ce n'est qu'une augmentation du salaire, ce qui signifie que l'employé continue à exercer le même travail et les mêmes responsabilités qu'il exerçait avant cette promotion .

La promotion d'échelon se fait selon trois niveaux: la durée minimale, la durée moyenne et la durée maximale Ces niveaux sont réparties en 12 degrés selon le tableau suivant :

tableau 2-1 les durées d'avancement d'échelons

la durée maximale	la durée moyenne	la durée minimale	Avancement
3 ans et six mois	3 ans	2 ans et six mois	D'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur
42 ans	36 ans	30 ans	Total 12 échelons

source: journal officiel de la république Algérienne n° 61 p 10

2.4.1.1 Conditions de l'avancement d'échelon :

Les conditions de l'avancement d'échelon peuvent être résumées dans les points suivants: (Denden,2022)

- **Ancienneté** : Toutes les années requises selon le tableau ci-dessus, comprises entre deux ans et six mois au minimum, et trois ans et six mois au maximum pour passer d'un échelon à un autre .

Ces années d'ancienneté sont divisées en trois tranches, la période minimale, la période moyenne, la période maximale.

Sur dix employés, quatre sont promus sur une base de durée minimale, quatre employés sur une base de durée moyenne et deux employés sur une base de durée maximale.

Précisons également que dans le cas où les lois fondamentales particulières n'établissent que deux taux de promotion dans l'échelon, on aura sur dix salariés six salariés qui sont promu sur la base de la durée minimale, et quatre salariés sur la base de la durée maximale.

Les conditions mentionnées ci-dessus sont des conditions générales applicables dans des circonstances normales, et il existe d'autres conditions lorsque :

- Un salarié exerce son travail dans certaines zones du territoire national, il bénéficie d'une réduction d'ancienneté (Bonification du sud).
- Un salarié en arrêt maladie de longue durée, il est promu sur la base de la durée moyenne hors calendrier de promotion.
- Un employé qui occupe un poste supérieur dans l'état, est promu légalement sur la base de la période minimale.

- **Notation** : C'est-à-dire l'obtention d'une évaluation par l'organisme, cette notation annuelle qui est accordé au salarié comporte deux volets, un point numérique et une observation générale révélant la valeur professionnelle du salarié. celle-ci détermine le rythme de la promotion.

- **Inscription au barème de promotion :**

le salarié ne peut être promu que s'il est inscrit dans le calendrier annuel de promotion auquel l'administration prépare chaque année.

- **La promotion doit être d'un seul échelon à celui qui précède immédiatement**, car la loi interdit le saut d'échelon

2.4.2 L'avancement de grade

C'est est la progression, d'un grade à un autre, relevant du même corps ou du corps immédiatement supérieur, selon les modalités ci-après. (l'ordonnance n°06-03, article 107)

- *Sur titre, parmi les fonctionnaires qui ont obtenu au cours de leur carrière les titres et diplômes requis;*

- *Après une formation spécialisée;*

- *Par voie d'examen ou test professionnels;*

- Au choix, par voie d'inscription sur liste d'aptitude, après l'avis de la commission paritaire, parmi les fonctionnaires justifiant de l'ancienneté requise.

A travers le texte de l'article ci-dessus, on comprend que la promotion de grade est une progression d'un poste d'un certain niveau, d'un certain régime juridique, et de certains droits et devoirs, à un autre poste de rang supérieur avec de responsabilités plus importantes. Donc c'est à la fois une augmentation de salaire et une promotion à des grades supérieurs.

2.5 Les finalités et les critères de l'évaluation du fonctionnaire

L'Ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant le statut général de la fonction publique stipule que, *tout fonctionnaire est soumis, au cours de sa carrière, à une évaluation continue et périodique destinée à apprécier, selon des méthodes appropriées, ses aptitudes professionnelles.*

L'évaluation du fonctionnaire a pour finalité :

- la promotion;*
- l'octroi d'avantages liés au rendement et à la performance;*
- l'octroi de distinctions honorifiques et récompenses.*

L'évaluation du fonctionnaire est fondée sur des critères objectifs destinés à apprécier notamment :

- le respect des obligations générales et statutaires;*
- la compétence professionnelle;*
- l'efficacité et le rendement;*
- la manière de servir.*

2.6 Problèmes liés au système de promotion :

La promotion est confrontée à plusieurs difficultés (Saila,2022), notamment:

- Le refus des supérieurs de proposer des promotions aux employés par crainte de perdre leur expérience et de ne pas pouvoir les remplacer par d'autres ;
- La démotivation et la dégradation de la performance et de la productivité chez les employés qui n'ont pas obtenu de promotion en raison du manque d'emplois disponibles ;

- Possibilités de promotion inégales découlant d'une notation injuste et subjective des rapports d'évaluation des subordonnés de la part de certains superviseurs.

2.7 Les freins de la promotion :

Dans certains cas, même si les conditions de promotion sont requises, l'employé est privé momentanément ou définitivement à la promotion en raison de certaines raisons et circonstances qui l'empêchent. tel que : (Denden,2022)

- les sanctions disciplinaires;
- les congés et les absences;
- les états des rapports annuels négatifs.

3. Le concept de l'engagement organisationnel .

Nous tenterons à travers cette élément, de passer en revue les principales définitions de l'engagement organisationnel, puis nous présenterons les plus importants modèles multidimensionnels de l'engagement. Nous verrons ensuite plus en détail les différentes dimensions d'engagement issues du modèle le plus répandu et le plus validé de nos jours celui de Meyer et Allen.

Enfin, nous allons aborder les facteurs affectant l'engagement organisationnel et ses niveaux.

3.1 Définition de l'engagement organisationnel .

Plusieurs définitions à vision unidimensionnel et multidimensionnel, ont été données dans le but de clarifier le concept de l'engagement organisationnel.

Dont celle de Porter et al(1994), qui avaient une vision unidimensionnel du construit qui le considèrent comme étant *«la force relative de l'identification d'un individu à une organisation et de son implication au sein de cette organisation »*. (Rajot,2017,p276)

De leur côté, et dans une approche multidimensionnel Meyer et Allen affirment que le l'engagement organisationnel est un *« lien psychologique caractérisant la relation d'un*

employé avec son organisations et ayant des implications sur la décision de rester ou non membre de l'organisation».(Rajot,2017,p277)

Quant à John Gibbons (2006),l'engagement organisationnel est « *l'intense connexion émotionnelle et intellectuelle qu'un collaborateur éprouve envers son travail, son organisation. son manager ou ses collègues, et qui le pousse à son tour à fournir de lui-même des efforts supplémentaires dans son travail* » (Bernard.2018, p30)

Il ressort de ces définitions que le l'engagement organisationnel est le résultat des perceptions de la relation que maintient l'individu avec son organisation et ses différentes composantes et unités et de l'influence que celles-ci peuvent avoir sur eux et sur leur comportements vis à vis leur organisation.et leur décision de demeurer ou non au sein de cette dernière.

3.2 Les dimensions d'engagement

On distingue trois dimensions d'engagement que nous exposerons ci après avec plus de détail. (Rajot,2017,p279-281).

3.2.1 Engagement affectif

Conformément à la théorie de l'échange social et à la norme de réciprocité, l'employé est impliqué dans une série d'interactions qui engendrent des obligations ; en fonction des ressources qu'il perçoit recevoir de son organisation (reconnaissance, soutien, autonomie, sécurité etc.) et de la valeur qu'il attribue à ces ressources, il manifestera en contrepartie une attitude d'engagement plus ou moins prononcée.

En d'autres termes, l'EA peut donc être conçu comme une réponse à des expériences de travail agréables, perçues comme étant offertes par l'organisation.

3.2.2 Engagement normatif

Cette dimension d'engagement s'appuie sur les travaux de Wiener (1982), selon lesquels l'EN est généré par des pressions normatives internalisées qui dépendent de la personnalité et des besoins de chaque individu, ainsi que des facteurs antérieurs à la relation d'emploi.

Ou les expériences de travail positives, perçues par l'employé, peuvent également générer, par le biais de la réciprocité (Gouldner, 1960), un sentiment d'obligation chez ce dernier à l'égard de son organisation en se traduisant par un EN.

3.2.3 Engagement de continuité: sacrifice perçu et manque perçu d'alternatives

Cette dimension est ancrée dans la théorie des investissements (en anglais, side-bets) de Becker (1960), suivant laquelle l'employé engagé par cette dimension perçoit la nécessité de demeurer au sein de l'organisation, où il est influencé d'une part, par les investissements réalisés volontairement ou obtenus involontairement dans l'organisation d'autre part, par la perception d'un manque d'alternatives d'emploi et la perception du sacrifice lié aux coûts d'un départ.

3.3 Les facteurs affectant l'engagement organisationnel

Selon les chercheurs, Stephen A et al (2018), il existe une variété de facteurs qui façonnent l'engagement organisationnel comme :

3.3.1 Les caractéristiques personnelles : Ce sont des facteurs importants dans le développement du niveau d'engagement organisationnel d'un individu. Mathieu et Zajac (1990) ont identifié plusieurs caractéristiques personnelles tel que :

- **Âge :** les employés âgés ont tendance à être plus engagés que les jeunes, pour l'une des raisons suivantes:
 - Ils pourront avoir moins d'alternatives professionnelles et risqueraient de perdre leurs avantages s'ils quitteraient l'organisation.
 - Les plus âgés sont plus satisfaits de leur travail et ont de meilleurs emplois.

- **Genre** : Les hommes ont tendance à être un peu moins engagés dans les organisations que les femmes.

- **Niveau d'instruction**: Les employés les plus instruits ont tendance à être moins engagés. C'est peut-être en raison de leurs attentes plus élevées à l'égard de l'organisation, qui ne peuvent pas toujours être satisfaites.

- **Compétence perçue** : Les employés qui estiment avoir des niveaux de compétence plus élevés sont plus engagés envers l'organisation, car ils peuvent utiliser cette dernière pour satisfaire leurs besoins de croissance et de réalisation.

- **L'éthique de travail** : Les employés qui croient en la valeur intrinsèque et de la nécessité du travail croient également que l'organisation est le lieu où leur besoin de travailler peut être satisfait.

3.3.2 Les attitudes professionnelles: celles-ci contribuent également au niveau d'engagement organisationnel d'un individu comme:

- **La satisfaction au travail**; La relation de cause à effet entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel a fait l'objet de nombreux débats.

Des études suggèrent que les individus doivent être satisfaits de leur emploi avant de pouvoir s'engager envers l'organisation, et d'autres font état d'une relation inverse, à savoir que la satisfaction au travail est un résultat du niveau d'engagement organisationnel.

- **Le comportement de citoyenneté organisationnelle**: Les résultats des recherches indiquent qu'il existe un lien clair entre l'engagement organisationnel et la comportement de citoyenneté organisationnelle .

3.3.3 Les caractéristiques du travail influencent également sur le développement de l'engagement organisationnel où :

Ceux dont **le niveau d'emploi** est élevé ont tendance à faire preuve d'un plus grand engagement organisationnel.

Les employés qui peuvent appliquer une **variété de compétences professionnelles** et ont une plus grande **autonomie** et **défis** dans leur travail ,tendent vers un plus grand engagement organisationnel .

Les employés subissant un **stress** et une **surcharge** lié à leur rôle au travail, souffrant des **conflits** et du **manque de clarté** du rôle professionnel (**ambiguïté** du rôle), contribuent tous à un faible engagement organisationnel.

3.3.4 Les relations avec les collègues et les superviseurs: celles-ci semblent également être liées à l'engagement organisationnel tel que:

- **La cohésion** du groupe, qui fait référence aux forces qui maintiennent l'unité d'un groupe de collègues. Pour qu'il y ait cohésion de groupe, les membres du groupe doivent être engagés envers le groupe et s'identifier à l'organisation. Ainsi, la cohésion du groupe peut être une condition préalable à l'engagement organisationnel.
- **Le style de direction** : Une gestion réussite est celle qui peut obtenir un soutien collectif en développant les compétences de gestion des individus à l'aide de systèmes d'incitation appropriés. On peut dire qu'un dirigeant performant est capable d'augmenter les niveaux d'engagement des employés.

3.4 Les niveaux d'engagement organisationnel

Il existe différents niveaux d'engagement organisationnel qui sont liés au développement de l'engagement organisationnel chez l'individu (Reichers, 1985).

- **Un niveau élevé d'engagement organisationnel** : qui se caractérise par une forte acceptation des valeurs de l'organisation et une volonté de faire des efforts pour rester dans l'organisation La "volonté de rester" suggère que les tendances comportementales à ce niveau sont étroitement liées à la dimension affective de l'engagement, où les individus restent parce qu'ils le veulent.
- **Un niveau modéré d'engagement organisationnel** : il se caractérise par une acceptation raisonnable des objectifs et des valeurs de l'organisation ainsi que par la volonté de faire des efforts pour rester dans l'organisation ce qui implique un engagement partiel. La volonté de

rester est une attribution d'un engagement moral associé à la dimension normative de l'engagement où les individus restent dans l'organisation parce qu'ils devraient le faire.

- Un niveau inférieur d'engagement organisationnel :

Ce faible niveau d'engagement organisationnel se caractérise par un manque d'acceptation des objectifs et des valeurs de l'organisation, ainsi que par la volonté de faire des efforts pour rester dans l'organisation .

L'employé qui opère à ce niveau doit être désillusionné par rapport à l'organisation ; un tel employé peut rester parce qu'il ou elle a besoin de rester, ce qui est associé à la dimension de continuité .et s'il a le choix, il quittera l'organisation.

CHAPITRE III: CADRE METHODOLOGIQUE

Dans le présent chapitre, Nous allons exposer tout d'abord l'approche méthodologique que nous avons adoptée dans notre recherche, ensuite nous allons présenter le choix d'outil de collecte des données, La structure du questionnaire, la Population et l'échantillonnage, et enfin l'outil d'analyse utilisé dans la recherche..

1. Approche méthodologique

Chaque recherche comprend l'utilisation d'une approche scientifique qui permettra d'atteindre ses objectifs. Les méthodes de recherche diffèrent et l'utilisation compatible d'une des méthodes est une nécessité fondamentale.

Afin de pouvoir bien mener notre travail d'investigation complémentaire au travail théorique sur le terrain, et de vérifier les hypothèses émises et de répondre à la question de départ et d'aboutir au résultat final du projet de recherche relative à l'impact de la promotion au sein de la fonction publique sur l'engagement organisationnel des salariés.

Nous avons utilisé une approche méthodologique quantitative, basée sur le questionnaire et l'analyse documentaire appelée « Desk research » en anglais, qui consiste à « *réexploiter dans le cadre d'une problématique spécifiée des informations créées ou collectées à d'autres fins ou pour d'autres circonstances que celles qui président à l'étude visée. Les objectifs de l'étude permettent d'identifier la nature d'informations à exploiter et les documents à rechercher* » (DE KETELE J.M, 2009, p. 28).

2. Les outils de collecte des données

Pour connaître l'impact de la promotion sur l'engagement organisationnel du personnel de la direction du Cadastre de Bejaïa, qui est le terrain de recherche de notre étude, nous avons opté pour le questionnaire comme outil principal de collecte de données, accompagnée avec la recherche documentaire pour collecter un maximum d'informations sur les différents éléments de l'étude au sein de l'organisme.

2.1 Le questionnaire

Du fait que « *La détermination de la technique utilisée dépend de la méthode effectuée*» (MAURICE A, 1997, p. 66), on constate que la technique la plus appropriée à l'étude quantitative est le questionnaire qui constitue un outil fondamental et un mode d'investigation plus pratique pour ce type d'étude.

D'après (MAURICE A, 1997, p. 146): « *le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un à un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population* ».

2.2 La documentation utilisée

Dans notre étude, les principales sources documentaires qui ont été exploitées sont :

- Les ouvrages et la bibliothèque que l'Ecole nationale supérieure de management a mis à notre disposition ;
- Le système national de la documentation en ligne (SNDL) ;
- Les études et les articles portant sur la promotion, le comportement organisationnel et sur l'engagement et la gestion des ressources humaines en général.
- Le journal officiel et les différents sites et articles scientifiques sur internet.

3. Echantillon de l'étude

L'organisation est composée d'une population de 73 employés, pour notre étude, nous avons pris un échantillon de 50 salariés de toutes les catégories socioprofessionnelles existantes, pour répondre au questionnaire, où a eu un retour de 37 employés qui représente 50.68% de la population.

4. La structure du questionnaire.

Afin d'être fiable et d'avoir une étude qui se rapproche le plus possible de nos attentes, nous avons interrogé un maximum de personnes dans le but que le questionnaire soit pertinent et représentatif des informations recherchées.

Notre questionnaire est réparti en trois sections comme suit :

- La première partie renvoie aux données personnelles et aux nombre de promotion acquis;
- La deuxième partie est consacré pour la promotion ;
- La troisième partie porte sur l'engagement organisationnel des salariés tirer des travaux de Allen et Meyer, (1990).

Le questionnaire est constitué d'un ensemble de questions de type échelles d'attitudes (Likert) de fréquence de 5 points. Ces questions nous ont servi pour déterminer la perception des employés et leur avis concernant les éléments qu'on a voulu tester.

5. L'analyse des données:

C'est la dernière étape de notre enquête, elle consiste à traiter les données recueillis par le logiciel SPSS (statistical package for the social sciences), la version 24, suivie d'une explication des résultats obtenus..

CHAPITRE IV: PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

1. Interprétation des résultats :

Ce chapitre a pour objectif de présenter en premier lieu l'analyse des résultats de l'enquête collectés, par le biais d'un questionnaire distribué auprès de 50 employés, et en second lieu la discussion des résultats et la validation des hypothèses ainsi les recommandations.

1.1 Les taux de retour.

D'après le tableau ci-dessous on remarque que sur les 50 questionnaires distribués on a reçu 40 copies dont 37 sont exploitables (74%) accompagné de 3 copies exclues.

Tableau 4-1 :Les taux de retour.

	Nombre de questionnaires distribués	Nombre de questionnaires retournés	Nombre de questionnaires exclus	Nombre de questionnaires exploitables	Taux de Questionnaire exploitables
Total	50	40	3	37	74 %

gnalétique

Source : synthèse personnelle

1.2
fich
e si

Tableau4-2 :Les caractéristiques de l'échantillon.

Critères	Modalités	Pourcentage
Sexe	Homme	54,1 %
	Femme	45,9 %
Age] 20-30] ans	5,4 %
] 30-40] ans	40,5 %
] 40-50] ans	27,0 %
	Plus de 50 ans	27,0 %
Situation familiale	Célibataire	16,2 %
	Marié (e)	83,8 %
	Divorcé (e)	-
	Veuf (Ve)	-
Niveau d'instruction	Bac	29,7 %
	Licence	29,7 %
	Master	13,5 %
	Autres	27,0 %
Ancienneté	Moins de 5ans	16,2 %
] 5-10] ans	24,3 %
] 10-15] ans	29,7 %
	Plus de 15 ans	29,7 %

Source : synthèse personnelle

Le but de cette analyse est d'étudier les données démographiques de l'échantillon selon les critères mentionnés dans le tableau ci-dessus.

Sur les 37 enquêtés qui constituent notre échantillon, 54,1 % parmi eux sont des hommes et le reste sont des femmes. Cela reflète la réalité de l'effectif global qui est plus masculin, chose qui a été justifiée par la nature d'activité qui est dédiée beaucoup plus aux hommes que les femmes.

Pour la catégorie d'âge, nous avons remarqué d'après le tableau que le taux le plus élevé est celui de la tranche qui se situe entre [30-40[avec un taux de 40,5 %, suivi par les catégories qui se situent entre [40-50[et plus de 50 ans qui représentent 27,0%, contre 5,4% pour la catégorie âgée entre [20-30[. On remarque que la plupart des répondants représentent une population jeune, d'où 83,8% sont mariés.

Pour le niveau académique on remarque que la catégorie dominante renvoie aux enquêtés du niveau universitaire avec un pourcentage de 29,7% pour les licenciés et 13,5 % pour le master, contre 29,7% du niveau bac suivie par la catégorie d'autre niveau avec un pourcentage de 27,0 %. Cela peut indiquer que l'établissement préfère recruter des employés diplômés, ayant des niveaux de qualifications satisfaisants, afin d'assurer une meilleure efficacité au travail ce qui est une chose considérée fortement dans le secteur public qui prend en considération les diplômes acquis.

Pour l'expérience professionnelle; on a constaté que 59,4 % des enquêtés ont une expérience de plus de 10 ans, contre 24,3% qui ont une expérience entre 5 ans à 10 ans, et 16,2 % pour la catégorie qui ont une ancienneté de moins de cinq ans.

Concernant la catégorie socioprofessionnelle, la diversité des nominations, des grades et fonctions au sein du secteur public en général et spécialement à la direction du CADASTRE comme le présente l'état du personnel de l'établissement mentionné en annexe.

Cela nous a conduit à laisser le champ de réponse à cette question ouvert mais la plupart des répondants aux questionnaires ne l'ont pas tout rempli, ce qui nous a mené à reclasser les réponses en deux catégories, "Cadre" et "Non Cadre". On a constaté que 89,2 % des enquêtés sont des "Non Cadre", contre 10,8% qui sont dans la catégorie "Cadre" ce qui est expliqué par l'organigramme de l'établissement présenté auparavant.

1.3 La promotion:

Tableau4-3 :Tableau représentatif des résultats de la question liée à l'obtention des promotions.

Question	Réponse	Réponse	Réponse	Réponse
Avez vous déjà obtenus une promotion?	OUI(59,45%)		NON(40,54%)	
Si c'est OUI sur quel base?	Ancienneté (31,81%)	Compétence(22,72%)	Ancienneté et compétence(45,45%)	
Combien de fois?	Une fois (72,72%)	Deux fois (9,09%)	Trois fois (4,54%)	Quatre fois et plus (13,63%)

Se
lon
le
ta
bl
eau
ci-
des
sus

Source : élaboré par nos soins

la plupart des employés ont obtenu des promotion avec un taux

de 59,54% dont 72,72 % d'entre eux ont bénéficié d'une promotion pour une fois contre 9,09% pour la deuxième fois et 5,54% pour la troisième fois enfin pour quatre promotions et plus on a eu 13,63% qui ont bénéficié de ce nombre de promotions.

Et d'après 45,45% d'entre eux jugent qu'il on eu leur promotions sur la base de l'ancienneté et de la compétence contre 22,72% qui trouve que la promotion est basé sur la compétence et 31,81% qui disent que la promotion s'appuie seulement sur l'ancienneté.

D'après le tableau ci-dessus et les réponses collectées on remarque que les employés représentés par un taux de 40,54% n'ont pas été promus à cause des raisons suivantes:

- "Il ya un manque des postes de promotions dans l'informatique";
- "Je suis intégré récemment malgré que j'ai beaucoup d'années d'expériences";
- " Je suis une nouvelle employé";
- "Je travaille avec un contrat de prés-emplois";
- " Je n'ai pas encore l'ancienneté requise".

On peut dire que la plupart des enquêtés confirment qui ils été promu par mérite sur la base des compétences et de l'ancienneté , ce qui peut les motivé pour être plus performant et restent plus longtemps dans l'établissement.

1.4 La réalité du système de promotion adopté au sein de la direction du CADASTRE :

Ces questions vont nous permettre de clarifier la réalité du système de promotion adopté travers les points de vue des salariés interrogés, le tableau ci-après récapitule les réponses des salariés sur leur vision vis à vis le système de promotion appliqué .

Tableau :4-4 :Tableau représentatif des résultats des questions liées à la réalité du système de promotion adopté.

Dimensions	le degré d'approbation					Tendance	Classement	Pourcentage	Moyenne	Ecarttype
	tout à fait d'accord	d'accord	sans opinion	pas d'accord	pas du tout d'accord					
1.1 Votre travail correspond à votre spécialité académique.	13,5%	51,4%	21,6%	8,1%	5,4%	Élevé	1	71,89	3,59	1,01
1.2 Vous connaissez la façon dont la promotion est faite.	13,5%	21,6%	45,9%	18,9%	0,0%	Moyen	2	65,94	3,29	0,93
1.3 Vous êtes satisfait des critères applicables à promotion.	5,4%	37,8%	35,1%	13,5%	8,1%	Moyen	5	63,78	3,18	1,02
1.4 Vous êtes satisfait de votre carrière dans l'organisation grâce au système de promotion.	5,4%	21,6%	37,8%	29,7%	5,4%	Moyen	10	58,37	2,91	0,98
1.5 Le système d'évaluation s'effectue selon des critères et des procédure qui apprécient le rendement et les efforts faits par l'employé	5,4%	27,0%	48,6%	16,2%	2,7%	Moyen	6	63,24	3,16	0,86
1.6 La promotion basée sur l'ancienneté est une procédure équitable	5,4%	32,4%	27,0%	29,7%	5,4%	Moyen	7	60,54	3,02	1,04
1.7 J'ai été promu à mon grade par le biais de concours et de tests.	2,7%	18,9%	51,4%	21,6%	5,4%	Moyen	10	58,37	2,91	0,86
1.8 Il y a des promotions basées sur le favoritisme	2,7%	24,3%	70,3%	2,7%	0,0%	Moyen	3	65,40	3,27	0,56
1.9 Je pense que les mécanismes de promotion au sein de l'institution sont équitables.	2,7%	5,4%	56,8%	32,4%	2,7%	Moyen	13	54,59	2,72	0,73
1.10 La majorité des promotions de carrière sont accordées en fonction du mérite et de la persévérance au travail.	2,7%	24,3%	43,2%	24,3%	5,4%	Moyen	9	58,91	2,94	0,91
1.11 Je pense que la plupart des responsables ont été promus par mérite.	0,0%	16,2%	54,1%	21,6%	8,1%	Moyen	12	55,67	2,78	0,82
1.12 À mon avis, la plupart des promotions exceptionnelles étaient basées sur le rendement	0,0%	21,6%	59,5%	13,5%	5,4%	Moyen	8	59,45	2,97	0,76
1.13 Il y a une adéquation entre mes qualifications académiques et mon expérience et mon grade.	5,4%	27,0%	54,1%	10,8%	2,7%	Moyen	4	64,32	3,21	0,82
1.14 Je pense que les rapports d'évaluation sont fondés sur l'objectivité.	2,7%	13,5%	64,9%	8,1%	10,8%	Moyen	11	57,83	2,89	0,87
Total général						Moyen		59,24	2,96	0,83

Source : établi par nous-mêmes à l'aide du logiciel SPSS.

En se référant au tableau précédent, on peut conclure ce qui suit :

La rubrique « **Votre travail correspond à votre spécialité académique** », est classé première parmi l'ensemble des rubriques avec un écart-type de (1,01), qui est relativement élevé car il est supérieur à (1), et une moyenne arithmétique de (3,59) avec un degré élevé, c'est-à-dire qu'il y a une dispersion dans les réponses des répondants à propos de cette rubrique. Selon les réponses des répondants on constate que le Cadastre recrute généralement en fonction des diplômes acquis .

De plus, le poids relatif des réponses des membres de l'échantillon était de (71,89%), ce qui est un pourcentage élevé indiquant le consensus des répondants à approuvé que leur travail correspond à leur spécialité académique..

Dans ce qui suit sur le tableau précédant une présentation des rubriques de cette dimension, classés par ordre décroissant selon la moyenne arithmétique.

Dans le reste des rubriques le degré d'approbation était moyen où les poids relatifs des réponses variaient entre 55,67% à 65,94%, ce qui peut être expliqué par l'insatisfaction d'un nombre important d'employés vis à vis les mécanismes de promotion appliqués, car lorsque nous avons interrogé les travailleurs sur ce point, nous avons constaté que le mécanisme dont parlait la loi dans la méthode de promotion, qui est la promotion selon l'ancienneté dans la période minimale, la période moyenne et la période maximale n'était vraiment appliqué où un nombre important d'employés ont passés beaucoup d'années à travailler dans l'établissement avec des contrats de prés-emplois sans être pris en considération ces années ni pour la retraite ni pour la promotion ,lorsque le gouvernement a décidé de l'est intégrée et de le nommé récemment

1.5 Le niveau d'engagement organisationnel

Afin de mesuré l'engagement organisationnel nous avons utilisé la moyenne arithmétique où chaque rubrique a sa moyenne et son écart type et afin de d'atteindre ce but , nous l'avons diviser en plusieurs dimensions, l'engagement affectif, puis l'engagement continuité, puis l'engagement normatif comme suit :

1.5.1 Le niveau d'engagement affectif

Tableau :4-5 :Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement affectif.

Dimensions	le degré d'approbation					Tendance	Classement	Pourcentage	Moyenne	Ecartype
	tout à fait d'accord	d'accord	sans opinion	pas d'accord	pas du tout d'accord					
1.1 Je serais très heureux de passer le reste de ma carrière dans cette organisation.		18,9%	40,5%	24,3%	16,2%	Moyen	7	52,43	2,62	0,98
1.2 J'aime discuter de mon organisation avec des personnes extérieures	2,70%	21,6%	24,3%	43,2%	8,1%	Moyen	6	53,51	2,68	1,00
1.3 J'ai vraiment l'impression que les problèmes de cette organisation sont les miens...	2,7%	32,4%	32,4%	21,6%	10,8%	Moyen	3	58,92	2,95	1,05
1.4 Je pense que je pourrais facilement devenir aussi attaché à une autre organisation que je le suis à celle-ci .	10,8%	32,4%	29,7%	18,9%	8,1%	Moyen	1	63,78	3,19	1,13
1.5 Je n'ai pas l'impression de "faire partie de la famille" dans mon organisation	5,4%	18,9%	35,1%	37,8%	2,7%	Moyen	4	57,30	2,86	0,95
1-6Je ne me sens pas "émotionnellement attaché" à cette organisation	8,1%	21,6%	32,4%	35,1%	2,7%	Moyen	2	59,46	2,97	1,01
1-7 Cette organisation a une grande signification personnelle pour moi	2,7%	21,6%	56,8%	8,1%	10,8%	Moyen	2	59,46	2,97	0,93
1-8 .Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à mon organisation	5,4%	10,8%	43,2%	37,8%	2,7%	Moyen	5	55,68	2,78	0,89
Total général						Moyen		59,24	2,96	0,83

Source : établi par nous-mêmes à l'aide du logiciel SPSS.

En se référant au tableau précédent, on peut conclure ce qui suit :

La rubrique n° 1.4 " **Je pense que je pourrais devenir aussi attaché à une autre organisation que le suis à celle-ci.**", est classé première avec un écart-type de (1.13), ce qui est relativement élevé car il est supérieur à (1), avec une moyenne arithmétique de (3,19) qui est modérément élevée, ce qui signifie qu'il y a une dispersion dans les réponses des répondants à propos de cette rubrique ,où le poids relatif des réponses des membres de l'échantillon s'élevait à (63,78%), ce qui est un pourcentage élevé indiquant l'accord des répondants à accepter ce rubrique ce qui signifie le manque d'attachement à l'établissement

Dans ce qui suit sur le tableau précédant une présentation des rubriques de cette dimension, classés par ordre décroissant selon la moyenne arithmétique.

Il ressort du tableau que toutes les rubriques indiquent un degré moyen d'engagement affectifs, avec une moyenne arithmétique de (2,96) et un écart type de 0,83 ou le poids relatif des réponses était de (59,24%).

Cela nous amène à dire que le niveau d'engagement affectif des employées envers leur organisation est moyen cela peut être expliqué par les facteurs d'insatisfaction d'Herzberg tel que :

- *Politique salariale;*
- *Conditions de travail*
- *Salaire;*
- *Système de supervision;*
- *Statut.*

1.5.2 Le niveau d'engagement continuité.

Dans le tableau qui suit les questions visent à mesuré l'engagement de continuité des salariés autrement dit cette dimension perçoit la nécessité de demeurer au sein de l'organisation .

Tableau :4-6 :Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement continuité

Dimensions	le degré d'approbation					Tendance	Classement	Pourcentage	Moyenne	Ecarttype
	tout à fait d'accord	d'accord	sans opinion	pas d'accord	pas du tout d'accord					
2-1 Je n'ai pas peur de ce qui pourrait arriver si je quittais mon emploi sans en avoir trouvé un autre.	16,2%	18,9%	29,7%	32,4%	2,7%	Moyen	3	62,70	3,14	1,13
2-2 Il me serait très difficile de quitter mon organisation en ce moment, même si je le voulais.	8,1%	29,7%	27%	24,3%	10,8%	Moyen	7	60,00	3,00	1,15
2-3Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter mon organisation maintenant.	2,7%	37,8%	21,6%	24,3%	13,5%	Moyen	8	58,38	2,92	1,14
2-4 Il ne serait pas trop coûteux pour moi de quitter mon organisation maintenant. .	5,4%	27%	32,4%	35,1%	0,0%	Moyen	6	60,54	3,03	0,93
2-5Pour l'instant, rester dans mon organisation est une question de nécessité autant que de désir.	8,1%	45,9%	18,9%	16,2%	10,8%	Moyen	1	64,86	3,24	1,16
2-6 J'estime que j'ai trop peu d'options pour envisager de quitter cette organisation.	8,1%	27%	40,5%	13,5%	10,8%	Moyen	4	61,62	3,08	1,09
2-7 L'une des rares conséquences graves du départ de cette organisation serait la rareté des alternatives disponibles.	10,8%	29,7%	35,1%	13,5%	10,8%	Moyen	2	63,24	3,16	1,14
2-8 L'une des principales raisons pour lesquelles je continue à travailler pour cette organisation est qu'un départ exigerait un sacrifice personnel considérable - une autre organisation pourrait ne pas offrir les mêmes avantages que moi.	5,4%	29,7%	40,5%	13,5%	10,8%	Moyen	5	61,08	3,05	1,05
Total général						Moyen		61,55	3,07	1,1

Source : établi par nous-mêmes à l'aide du logiciel SPSS.

En se référant au tableau précédent, on peut conclure ce qui suit :

La rubrique suivante est classée première : **"Pour l'instant, rester dans mon organisation est une question de nécessité autant que de désir."** Avec un écart-type de (1,16), ce qui est relativement élevé car supérieur à (1), et une moyenne arithmétique (3,24) de degré moyen, c'est-à-dire qu'il y a une dispersion dans les réponses des répondants à propos de cette rubrique dont le poids relatif des réponses des membres de l'échantillon était de (64,86%), ce qui indique l'accord des répondants à accepter cette rubrique.

Dans le restant des rubriques il ressort du tableau que toutes les rubriques indiquent un degré moyen d'engagement de continuité, avec une moyenne arithmétique de (3,07) et un écart type de 1,1 ce qui est relativement élevé car supérieur à (1), le poids relatif des réponses était de (61,55%).

Cela indique que les employées restent dans l'établissement par le manque d'alternative meilleurs ou par leurs perception du sacrifice lié aux couts de leur départ où les années de service avant l'intégration de la plupart d'entre eux ne sont pas encore comptabilisés par la loi.

1.5.3 Le niveau d'engagement normatif

Afin de connaître les attitudes des employés interrogés vis-à-vis de la dimension d'engagement normative les réponses des enquêtés ont été organisées et coordonnées dans le tableau suivant.

Tableau :4-7 :Tableau représentatif des résultats du niveau d'engagement normatif

Dimensions	le degré d'approbation					Tendance	Classement	Pourcentage	Moyenne	Ecartype
	tout à fait d'accord	d'accord	sans opinion	pas d'accord	pas du tout d'accord					
3-1 Je pense que de nos jours, les gens passent trop souvent d'une entreprise à l'autre.	0,0%	27%	29,7%	37,8%	5,4%	Moyen	5	55,68	2,78	0,92
3-2 Je ne crois pas qu'une personne doive toujours être loyale envers son organisation.	8,1%	35,1%	18,9%	27%	10,8%	Moyen	3	60,54	3,03	1,19
3-3 Sauter d'une organisation à l'autre ne me semble pas du tout contraire à l'éthique.	18,9%	37,8%	27%	8,1%	8,1%	Élevé	1	70,27	3,51	1,15
3-4 L'une des principales raisons pour lesquelles je continue à travailler pour cette organisation est que je crois que la loyauté est importante et que je ressens donc un sentiment d'obligation morale à rester.	0,0%	35,1%	32,4%	21,6%	10,8%	Moyen	4	58,38	2,92	1,01
3-5 Si je recevais une autre offre pour un meilleur emploi ailleurs, je ne penserais pas qu'il soit juste de quitter mon organisation.	10,8%	10,8%	21,6%	40,5%	16,2%	Bas	7	51,89	2,59	1,21
3-6 On m'a appris à croire en la valeur de la loyauté envers une organisation.	2,7%	32,4%	35,1%	24,3%	5,4%	Moyen	3	60,54	3,03	0,96
3-7 Les choses étaient meilleures à l'époque où les gens restaient dans la même organisation pendant la majeure partie de leur carrière.	0,0%	16,2%	40,5%	35,1%	8,1%	Moyen	6	52,97	2,65	0,86
3-8 Je ne pense pas que le fait de vouloir être un "homme d'entreprise" ou une "femme d'entreprise" ait encore du sens.	0,0%	18,9%	73%	5,4%	2,7%	Moyen	2	61,62	3,08	0,60
Total général						Moyen		58,99	2,95	0,99

Source : établi par nous-mêmes à l'aide du logiciel SPSS.

En se référant au tableau précédent, on peut conclure ce qui suit :

La rubrique qui stipule : "**Sauter d'une organisation à l'autre ne me semble pas du tout contraire à l'éthique**" est classée première avec un écart-type de (1,15) qui est relativement élevé car supérieur à (1), et une moyenne arithmétique (3,51) ce qui est un degré élevé, c'est-à-dire qu'il y a une dispersion dans les réponses des répondants à propos de cet énoncé. avec un degré d'approbation de (70,27%).

Cela indique que les employés n'ont pas de problème de quitter leur organisation si l'occasion se présente.

Commentant le restant des rubriques avec la même observation qui a été enregistrée dans les autres dimensions, où il ressort du tableau précédent que les rubriques indiquent un degré moyen d'engagement de normatif, avec une moyenne arithmétique de (2,95) et un écart type de 0,99 avec un degré d'approbation des réponses de (58,99%).

Cela indique que le niveau d'engagement normatif des employés envers leur organisation est moyen.

Cela indique que les employés ne ressentent pas fortement l'obligation de rester dans l'établissement dans le cas de présence d'alternative, cela est peut-être due à cause des:

- avantages que le salarié voit à l'extérieur de son organisation en termes de salaire et en termes d'avantages sociaux comme les logements de fonction, les services sociaux et autres.
- conditions de travail comme le manque de moyens et le volume de travail ;
- conflits et le manque du travail en équipe.

1.6 La relation entre la promotion et l'engagement organisationnel

Nous avons vérifié la relation qui existe entre la promotion et les dimensions de l'engagement organisationnel à l'aide du calcul du coefficient de corrélation, ce qui nous permettra par la suite d'apprécier la relation existante entre ces deux variables, les résultats sont résumés au tableau ci-après

Tableau n 4-8 : Coefficients de corrélation entre l'axe de promotion et les dimensions d'engagement organisationnel

Correlations					
		La promotion	Items de l'échelle d'engagement affectif	Items de l'échelle d'engagement de continuité	Items de l'échelle d'engagement normatif
La promotion	Pearson Correlation	1	0.620	0.745	.348*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.035
	N	37	37	37	37

Source : établi par nous-mêmes à l'aide du logiciel SPSS.

En se référant au tableau ci-dessus, il apparaît que le coefficient de corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement affectif est de (0,62) et ce coefficient est statistiquement significatif considérant que la valeur probabiliste du coefficient de corrélation (Sig = 0,00) est inférieure à la valeur critique valeur (0,05), ce qui signifie que ce coefficient est statistiquement significatif. Par conséquent, la corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement affectif est forte et positive.

Le même constat a été fait pour la relation entre la promotion et l'engagement de continuité, où la même remarque a été retenue pour la force de la corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement de continuité, qui s'élève à (0,74). Ce coefficient est également statistiquement significatif car la valeur (Sig = 0,00) est inférieure à la valeur critique, c'est-à-dire que la corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement de continuité est également forte et positive.

Quant à la corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement normatif, elle était faible et positive puisqu'elle atteignait (0,34) ce qui est inférieur à (0,6), donc la corrélation entre l'axe de promotion et l'engagement normatif est faible.

2. Discussion des résultats et vérification des hypothèses :

À la lumière de l'étude que nous avons réalisée, on peut maintenant vérifier de manière plus précise les hypothèses que nous avons évoquées précédemment.

La réalité du système de promotion appliqué :

La première hypothèse énonce que " **Le système de promotion adopté dans le CADASTRE de Béjaia est bon . il assure la justice et l'équité entre les employés**" .

Afin de tester cette hypothèse, on a consacré dans le questionnaire une partie de 14 rubriques où nous avons utilisé la moyenne arithmétique et l'écart type pour chacune d'elles où la classification est basée sur la moyenne arithmétique mentionnée dans le tableau n°4-4.

On note que tous les rubriques de cet axe et réfèrent à un niveau moyen dans le système de promotion, avec une moyenne de (2,96) et à un écart type (0,81) et un degré d'approbation de 59,24%

Par conséquent, nous disons que le niveau du processus de promotion est moyen donc, cela nous amène à infirmer la première hypothèse.

Le niveau de l'engagement organisationnel :

Afin de tester également la deuxième hypothèse, qui stipule : " **Le niveau d'engagement organisationnel des employés est moyen**", nous avons jugé ses dimensions une par une l'engagement affectif, puis l'engagement de continuité, puis l'engagement normatif, où ces jugements

sont basés sur l'écart-type et la moyenne arithmétique ainsi le degré d'approbation de chaque dimension qui ont tous reflété un niveau moyen d'engagement .

Cela nous amène à dire que le niveau d'engagement organisationnel des employés est moyen donc on confirme la deuxième hypothèse.

La relation entre la promotion et l'engagement organisationnel :

Afin de tester également la troisième hypothèse, qui stipule " **il existe un lien positif entre le système de promotion et l'engagement organisationnel des salariés**."

Pour répondre précisément à cette hypothèse nous l'avons divisée en trois sous-hypothèses

H_01 : "Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement affectif des employés du Cadastre "

H_02 : "Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement de continuité des employés du Cadastre" .

H_03 : "Il existe une relation positive et statistiquement significative entre la variable de promotion et l'engagement normatif des employés du Cadastre" .

Dont on a utilisé les coefficients de corrélation entre l'axe de promotion et les dimensions d'engagement organisationnel pour examiner la relation existantes entre eux où on a confirmé les deux premières et infirmé la dernière .

Par conséquent on confirme la troisième hypothèse et on déduit que les possibilités de promotion dans l'organisation génèrent un haut niveau d'engagement des employés dans leur travail et envers leur organisation.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Un processus de promotion équitable et une bonne gestion de carrière permettent à l'organisation de conserver et attirer les meilleurs collaborateurs, renforcer son image et assurer sa pérennité sociale et économique.

En effet, pour tirer profit de ce levier créateur de valeur, les organisations sont de plus en plus poussées à prévenir et à soigner les problèmes pouvant entraver une gestion de carrière et un système de promotion défavorable, causant des coûts considérables soient : les coûts des conflits, de désengagement exprimé par l'absentéisme et les démissions et de la baisse de productivité et de la qualité, et de l'image générale de l'organisation.

En ce qui concerne les concepts théoriques, notre thème a passé brièvement en revue la littérature de : la promotion dans le secteur public algérien et l'engagement organisationnel. Cette recherche avait pour ambition de déterminer l'effet et d'identifier la relation existante entre la promotion et l'engagement des employés du CADASTRE de la wilaya de Bejaïa

Pour ce faire on a pris les trois dimensions constituantes de l'engagement organisationnel mentionnées par ALLEN & MAYER comme des paramètres contribuant à la mesure de l'engagement des salariés en analysant la relation existante entre ce dernier et le processus de promotion adopté au sein du terrain de notre étude .

Nous avons dégagé une série de sous questions permettant d'affiner d'avantage notre problématique de recherche qui s'interroge sur l'objectif principal de notre enquête mentionnée juste ci-dessus.

Pour orienter notre travail de recherche, et de répondre à notre problématique, nous avons émis trois principales hypothèses : La première soutient que «Le système de promotion adopté dans le CADASTRE de Béjaïa est bon ,il assure la justice et l'équité entre les employés» ;la deuxième hypothèse soutient que « Le niveaux d'engagement organisationnel des employés est moyen ». La dernière stipule que : «Il existe un lien positif entre le système de promotion est l'engagement des salariés ».

Pour tenter d'apporter des éléments de réponse aux questionnements posés, nous avons fait le choix d'adopter une approche quantitative.

L'outil de collècte des données était un questionnaire anonyme qui permet d'assurer la confidentialité des enquêtés donnée avec le logiciel SPSS comme instrument d'analyse de ces données.

Après avoir analysé les résultats collectés nous avons pu confirmer toutes nos hypothèses de recherche, et de répondre à la problématique liée à l'impact de la promotion sur l'engagement organisationnel des employés, qui a révélé que la plupart des employés de notre terrain d'étude estiment que les bonnes et équitables pratiques liées au système de promotion sont indispensables pour améliorer leur engagement envers l'organisation.

Il ressort également de cette analyse que les niveaux de promotion et de l'engagement organisationnel sont moyens, où on repère une insatisfaction vis à vis le système de promotion appliqué.

En se référant aux résultats exposés précédemment, il ressort que la direction du CADASTRE de la wilaya de Bejaïa devrait :

- Faire preuve d'observation et d'écoute active des préoccupations des employés ;
- Prendre en considération et reconnaître les années de services des employés avant l'intégration.
- Création d'un service de gestion de ressources humaines, et le dissocier de celui de Sétif .
- Opter pour une évaluation de compétence plus objective et plus précise d'une simple fiche de notation ;
- Former les responsables et les employés sur les procédures de promotion;
- Former d'avantage ses employés pour améliorer leur niveaux afin de faciliter leur promotion ce qui va contribuer de façon positive sur l'amélioration de leur engagement .

Comme tout travail de recherche, notre travail présente quelques limites, la première étant la concentration sur les catégories socioprofessionnelles qui travaillent à temps plein au bureau où on a pas pris beaucoup d'ingénieur vu qu'ils travaillent souvent dehors. La deuxième, le manque des documents interne et les instruments d'évaluation de compétence car la direction du CADASTRE de la wilaya de Béjaïa est affiliée à la direction régionale à Sétif.

Ce modeste travail ouvre quelques pistes de recherches pour les étudiants, notamment en MRH. En effet, il serait plus intéressant de s'intéresser à :

- L'impact du management participatif sur l'engagement organisationnel des employées;
- La promotion et son impact sur la performance des ressources humaines ;
- L'effet de la formation sur l'engagement organisationnel ;
- L'effet de la formation sur promotion des employés .

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

Ouvrages :

Bernard Coulaty,(2018),Engagement 4.0,Ems Mangement & Société.

DE KETELE (J.M) & ROGERIERS, X (2009). *Méthodologie du recueil d'information*. Bruxelles-Paris: 4ème édition, éditions De Boeck.

Jacque Rajot ,Patrice Roussel et Christian Vandenberghe ,(2017) ,Comportement organisationnel, Boeck,Bruxelle.

Jean- Luc.C,(2000),Gérer les carrières, Ems Mangement & Société.

MAURICE, A. (1997). « *Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales* ». Alger: Edition Casbah.

Articles & sites internet :

Hadjadj,M, Qadash,S,Qurira,.(2019),L'effet de la promotion professionnelle sur l'engagement organisationnel, Journal Afaq pour la recherche et les études ,161-183.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465 –476.,consulté le 16/04/2022 à 10h sur <https://doi.org/10.2307/258128>

Stephen A. Truhon, Becky J. Starnes, A primer on organizational commitment, *The human development & leadership division*,2018.p5-8 consulté le 16/04/2022 à 16h sur <https://my.asq.org/communities/files/120/1183>

Saila Al mesassaoud,avril 2022,la promotion dans la fonction publique, *La revue des concepts pour les études philosophiques et humaines approfondies*, n°11,93-110,consulté le 10/05/2022 à 16h sur <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/184838>.

Catherine Kathina and Hannah Bula,*European Journal of Business and Management*,Vol.13, No.8, 2021,consulté le 15/04/2022 à 8h sur <https://www.researchgate.net/profile/Catherine-Kathina>

Denden Djameleddine, 2022-03-31 , Le régime juridique de la promotion du fonctionnaire dans les administrations et institutions publiques, *Revue académique de recherche juridique et politique*, vol 6 ,n°1,2125- 2137, consulté le 14/05/2022 à 9h sur <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/184193>.

Oswaal ISC MCQs Chapterwise Question Bank Class 12 Account(2021), *Businnes studies*, p 55, consulté le 16/05/2022 à 11h sur <https://books.google.com/?hl=fr>

Anitha, J., (2014). Déterminants de l'engagement des employés et leur impact sur la performance des employés, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.

Allen, N. et Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. consulté le 3/04/2022 à 9h sur
<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>.

Suan, C.L., Mat, N. et Al-Omari, M., (2013). Pratiques organisationnelles et engagement des employés : A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firm, *Business Strategy Series*, 14(1).

Sardar, S., Rehman, C.A., Yousaf, U., & Aijaz, A., (2011). Impact of HR Practices on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 378-389.

Joshi, R.J., & Sodhi, J.S., (2011). Drivers of employee engagement in Indian organizations, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 162-182.

Shaheen Ahmed, Dr. Fais Bin Ahmad and Dr. Abdul Rahman Jaaffar (2017). Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique (*Transylvanian Review*: Vol XXV, No. 17, 4327-4340).

Ordonnance n°06-03 du 19 Jomada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique.

Journal officiel de la république Algérienne, 30/09/2007, n° 61.

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/cadastre/12011>, consulté le 20/05/2022 à 19h.

<https://www.mf.gov.dz/index.php/fr/services-2/domaine-national/31-direction-generale-du-domaine-national-missions-et-organisation>, consulté le 22/05/2022 à 16h

Journal officiel de la république Algérienne, 20 octobre 2021, n°80.

<https://www.manager-go.com/ressources-humaines/administration-du-personnel.htm>, consulté le 1/05/2022 à 11 h.

ANNEXES

Annexe n° 1

**Objet : Etude universitaire**

Chers répondants,

Je suis étudiante en master 2 option : Management Des Ressources Humaines à l'Ecole Nationale Supérieure de Management, « Kolea ». Actuellement, nous nous intéressons à l'impact de la promotion sur l'engagement organisationnelle des salariés. A travers votre participation, nous espérons éventuellement mieux comprendre ses effets sur votre engagement vis à vis votre organisation .

Le questionnaire ci-joint à la présente lettre, comprend des questions liées à vos opinions ou perceptions par apport aux différents volets concernés par l'étude. Pour cette raison, nous venons par la présente occasion solliciter votre participation dans l'étude en répondant au questionnaire, de ce fait, nous vous prions de consacrer un petit peu de votre temps afin d'y répondre, la qualité de l'étude dépend amplement de l'attention que vous y portez.

Par ailleurs, par respect à la déontologie scientifique, nous nous engageons envers vous à respecter l'obligation d'anonymat et de confidentialité où les informations recueillies ont un objectif strictement pédagogique et ne figureront que dans le mémoire à cet effet, nous vous invitons de ne pas mentionner votre nom & prénom. Aussi, en aucun cas, votre emploi actuel ne peut être influencé de quelconque façon par votre participation à la présente étude.

Si vous avez des questions sur la façon de remplir le questionnaire, les finalités de l'étude ou toutes autres questions relatives au présent travail, nous mettons à votre disposition, une adresse mail à laquelle vous pouvez nous envoyer vos mails : etd_kaabache@esc-alger.dz merci pour votre coopération.

Respectueusement.

KAABACHE ASSIA

Partie 01 : Les données personnelles :**1. Age**

[20-30 [ans	<input type="checkbox"/>	[30-40 [ans	<input type="checkbox"/>
[40-50 [ans	<input type="checkbox"/>	Plus De 50 ans	<input type="checkbox"/>

2. Genre

Homme	<input type="checkbox"/>
Femme	<input type="checkbox"/>

3. Niveau académique

BAC	<input type="checkbox"/>	Licence	<input type="checkbox"/>
Master	<input type="checkbox"/>	Autres.....	<input type="checkbox"/>

4.Situation familiale

Célibataire	<input type="checkbox"/>	Divorcé (e)	<input type="checkbox"/>
Marié (e)	<input type="checkbox"/>	Veuf (Ve)	<input type="checkbox"/>

5. Année d'expérience dans le poste actuelle (ancienneté) et catégorie socioprofessionnelle.**A/ Ancienneté :**

Moins de 5 ans	<input type="checkbox"/>	[5-10[ans	<input type="checkbox"/>
[10 à 15[ans	<input type="checkbox"/>	15 ans et plus	<input type="checkbox"/>

B/ Catégorie socioprofessionnelle

5.Quel est votre grade.....

6. Avez vous déjà obtenus une promotion

OUI

NON

Si c'est OUI sur quel base?

Ancienneté

Compétence

Ancienneté et compétence

et combien de fois?

Une fois

Deux fois

Trois fois

Quatre fois et plus

Si c'est NON Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Partie 02: la promotion :

Dimensions	Tout à fait d'accord	D'accord	Sans opinion	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
1. Quelle est la réalité du système de promotion adopté ?					
1.1 Votre travail correspond à votre spécialité académique.					
1.2 Vous connaissez la façon dont la promotion est faite.					
1.3 Vous êtes satisfait des critères applicables à promotion.					
1.4 Vous êtes satisfait de votre carrière dans l'organisation grâce au système de promotion.					
1.5 Le système d'évaluation s'effectue selon des critères et des procédure qui apprécient le rendement et les efforts faits par l'employé					
1.6 La promotion basée sur l'ancienneté est une procédure équitable					
1.7 J'ai été promu à mon grade par le biais de concours et de tests.					
1.8 Il y a des promotions basées sur le favoritisme					
1.9 Je pense que les mécanismes de promotion au sein de l'institution sont équitables.					
1.10 La majorité des promotions de carrière sont accordées en fonction du mérite et de la persévérance au travail.					
1.11 Je pense que la plupart des responsables ont été promus par mérite.					
1.12 À mon avis, la plupart des promotions exceptionnelles étaient basées sur le rendement					
1.13 Il y a une adéquation entre mes qualifications académiques et mon expérience et mon grade.					
1.14 Je pense que les rapports d'évaluation sont fondés sur l'objectivité.					

Partie 03 : l'engagement organisationnel :

Dimensions	Tout à fait d'accord	D'accord	Sans opinion	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
3. Quel est la nature d'engagement organisationnelle dominant au sein de l'organisme ?					
1. Items de l'échelle d'engagement affectif					
1.1 Je serais très heureux de passer le reste de ma carrière dans cette organisation.					
1.2 J'aime discuter de mon organisation avec des personnes extérieures .					
1.3 J'ai vraiment l'impression que les problèmes de cette organisation sont les miens..					
1.4 Je pense que je pourrais facilement devenir aussi attaché à une autre organisation que je le suis à celle-ci .					
1.5 Je n'ai pas l'impression de "faire partie de la famille" dans mon organisation					
1-6 Je ne me sens pas "émotionnellement attaché" à cette organisation					
1-7 Cette organisation a une grande signification personnelle pour moi.					
1-8 .Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à mon organisation.					
2. Items de l'échelle d'engagement de continuité					
2-1 Je n'ai pas peur de ce qui pourrait arriver si je quittais mon emploi sans en avoir trouvé un autre.					
2-2 Il me serait très difficile de quitter mon organisation en ce moment, même si je le voulais.					
2-3 Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter mon organisation maintenant.					
2-4 Il ne serait pas trop coûteux pour moi de quitter mon organisation maintenant. .					
2-5 Pour l'instant, rester dans mon organisation est une question de nécessité autant que de désir.					
2-6 J'estime que j'ai trop peu d'options pour envisager de quitter cette organisation.					
2-7 L'une des rares conséquences graves du départ de cette organisation serait la rareté des alternatives disponibles.					
2-8 L'une des principales raisons pour lesquelles je continue à travailler pour cette organisation est qu'un départ exigerait un					

sacrifice personnel considérable - une autre organisation pourrait ne pas offrir les mêmes avantages que moi.					
3. Items de l'échelle d'engagement normatif					
3-1 Je pense que de nos jours, les gens passent trop souvent d'une entreprise à l'autre.					
3-2 Je ne crois pas qu'une personne doive toujours être loyale envers son organisation.					
3-3 Sauter d'une organisation à l'autre ne me semble pas du tout contraire à l'éthique.					
3-4 L'une des principales raisons pour lesquelles je continue à travailler pour cette organisation est que je crois que la loyauté est importante et que je ressens donc un sentiment d'obligation morale à rester.					
3-5 Si je recevais une autre offre pour un meilleur emploi ailleurs, je ne penserais pas qu'il soit juste de quitter mon organisation.					
3-6 On m'a appris à croire en la valeur de la loyauté envers une organisation.					
3-7 Les choses étaient meilleures à l'époque où les gens restaient dans la même organisation pendant la majeure partie de leur carrière.					
3-8 Je ne pense pas que le fait de vouloir être un "homme d'entreprise" ou une "femme d'entreprise" ait encore du sens.					

Annexes n°2

Annexe n°2
MINISTERE DE FINANCE
AGENCE NATIONALE DU CADASTRE
DIRECTION REGIONALE DU CADASTRE / SETIF
DIRECTION DU CADASTRE DE LA WILAYA DE BEJAIA

وزارة المالية
الوكالة الوطنية لمسح الأراضي
المديرية الجهوية لمسح الأراضي / سطيف
مديرية مسح الأراضي لولاية بجاية

FICHE DE NOTATION

ANNEE : 2021*

NOM :
Prénom :
Date de naissance :
Situation de famille : **Célibataire**
Total des congés de maladie obtenus : **Néant**
Congé de maternité : /
Dans l'année : **2021**

GRADE : **Administrateur**
Catégorie : **12**
Échelon : **Stagiaire** Indice : **537**
Résidence administrative : **Bejaia**

Date d'entrée dans l'Administration :
Date de nomination au grade actuel :

Notes obtenues les deux années précédente

2019	2020
- / 20	- / 20

NOTE DEFINITIVE :

18 / 20

Emplacement réservé aux observations de l'agent noté :

soussigné déclare avoir pris connaissance de sa note
.....,le.....

Signature,

FEUILLE DE SINGNALEMENT

CAPACITES	Observations (X)					Notes chiffrées	Note Moyenne proposée par le supérieur Hiérarchique Direct 18 / 20 <u>Signature 1</u>
	EX	TB	BO	MO	ME		
1- Serviabilité	x					18	
2- Soins d'Exécution du travail		X				18	
3- Connaissances Professionnelles		X				18	
4- Esprit d'initiatives		X				18	
5- Organisation		X				18	
6- Rendement			X			18	
7- Ponctualité		X				18	
8- Discipline Générale			X			18	
9- Contrôle			X			18	

NOTA : Exceptionnel : 19 à 20
 Très bon : 17 à 18
 Bon : 14 à 16
 Moyen : 10 à 13
 Médiocre : 00 à 09

Dans le cas où la note est inférieure à 10, il convient de joindre à la présente un rapport circonstancié expliquant la note arrête.

Appréciations générales : elles ne sont pas un simple résumé des éléments chiffres, mais doivent compléter ceux – ci en mettant l'accent sur les qualités ou les insuffisances de l'Agent.

de l'Agent : ca
Grade / Fonction : Administrateur

Prénom :

APPRECIATIONS GENERALES DES NOTATEURS
(A ne pas porter à la connaissance des agents)

1 - SUPERIEUR HIERARCHIQUE DIRECT

Nom :
Grade : **Ingénieur**

Prénom :
Fonction :

Appréciation

-Très bon agent, mérite un avancement.

2 - Le Directeur /I

Nom :

Prénom :

Grade :

Appréciation

-Bon agent.

NOTE DEFINITIVE

SIGNATURE DE DIRECTEUR

18 / 20

AVIS DE LA COMMISSION PARITAIRE

AVANCE DU P.V.N

Pas d'observation :
Demande la révision de la note pour les motifs suivants :

REPONSE DU NOTATEUR

AVIS DEFINITIF DE LA COMMISSION

AVANCEMENT

Numéro de ligne.....

Durée : Minimum – Moyenne – Maximum.

Tempsansmois

Echelonindice.....

Reliquat conservé au 31 Décembre 20.....

..... Ans Moisjours

Date d'effet

ETAT NUMERIQUE DES EFFECTIFS

POSTE DE TRAVAIL OU GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE	ACTIF	SERVICE NATIONAL	DISPONIBILITE	MALADIE LONGUE DUREE	ABANDON	STAGE	DETACH EMENT	POSTE VACANTS	OBSERVATION
DIRECTEUR	01	01	00	00	00	00	00	00	00	Ingenieur principal
CHEF DE SERVICE DES MOYENS GENERAUX	01	01	00	00	00	00	00	00	00	Administrateur
CHEF DE SERVICE DES TRAVAUX	00	01	00	00	00	00	00	00	01	Ingenieur
CHEF DE BUREAU DES MOYENS ET COMPTABILITE	01	00	00	00	00	00	00	00	00	Ingenieur
CHEF DE BUREAU TX CAD	01	01	00	00	00	00	00	00	00	Inspecteur
CHEF DE BUREAU C CAD	01	00	00	00	00	00	00	00	00	Ingenieur
CHEF DE BUREAU TX TOPO	01	01	00	00	00	00	00	00	00	Ingenieur
CHEF DE BUREAU DES ARCHIVES	00	01	00	00	00	00	00	00	00	
CHEF DE BUREAU EN CHEF	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
INGENIEUR EN CHEF	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
INGENIEUR DETAT	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
INGENIEUR DETAT INF	04	04	00	00	00	00	00	00	00	
INGENIEUR	02	02	00	00	00	00	00	00	00	
CHEF DE BRIGADE	03	03	00	01	00	00	00	00	00	
TECHNICIEN SUPERIEUR INF+TECHNICIEN INF	03	03	00	00	00	00	00	00	00	
TECHNICIEN (INSPECTEUR)	06	06	00	00	00	00	00	00	00	
ADJOINT TECH (CONTROLEUR)	05	05	00	00	00	00	00	00	00	
CALCULATEUR(AGT CONST)	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
ATACHE D'ADMINISTRATION (Ass / Adminis)	07	07	00	00	00	00	00	00	00	
ADMINISTRATEUR(ASST ADMIN PRINCIPAL)	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
SECRETAIRES D'ADMINISTRATION	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
AGENT D'ADMINISTRATION	02	02	00	00	00	00	00	00	00	
COMPTABLE ADMINISTRATIF PRINCIPAL	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
AIDE COMPTABLE	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
COMPTABLE ADMINISTRATIF	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
AGENT TECHNIQUE EN INFORMATIQUE	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
DACTYLOGRAPHIE/conservation des archives	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
AGENT DE REPROGRAPHIE	01	01	00	00	00	00	00	00	00	
CHEF DE PARC	08	08	00	00	00	00	00	00	00	
CONDUCTEUR AUTOMOBILE	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
AGENT DE SERVICE	03	03	00	00	00	00	00	00	00	
OUVRIER PROFESSIONNEL	05	05	00	00	00	00	00	00	00	Contractuel
GARDIEN DE NUITS	03	03	00	00	01	00	00	00	00	
AGENT DE SECURITE	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
FEMMES DE PEINES	63	63	00	01	01	00	00	00	02	
TOTAUX	63	63	00	01	01	00	00	00	02	

73

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

17 OCT. 2016

حرف في

وزارة المالية
الوكالة الوطنية لمسح الأراضي
المديرية الجهوية لسطيف
مديرية مسح الأراضي لبجاية
الرقم : 4690 / م.و.م.أ.

طلب تسجيل في قائمة الاختيار

(I) - الترقية الاختيارية في سلك المفتشين لمسح الأراضي

اللقب :	الإسم :	المكان :	ولاية بويرة
تاريخ الميلاد :	الاسم :	المكان :	شرفة
الوضعية العائلية :	متزوج		
مهنة الزوج (ة) :	/		
عدد الأولاد المكفنين :	02		
العنوان الشخصي :	تتبع		

←

تاريخ الدخول للإدارة :	2005/10/08
الصفة :	مراقب مسح الأراضي
العلاك الحالي :	مراقب مسح الأراضي
الرتبة :	مراقب مسح الأراضي
الوظيفة الحالية :	مراقب مسح الأراضي
مقر الإدارة الحالي :	مديرية مسح الأراضي لبجاية
إبتداء من :	2005/05/08
السنف :	09 الرقم الإستدلالي : 418
إبتداء من :	2005/10/08

←

لإقامة المتتالية لخمس سنوات السابقة : مديرية مسح الأراضي لولاية بجاية

إطار خاص بالادارة

الكشف الخاص بالحياة المهنية للموظف مستوحات من ملفه الإداري خلال (10) سنوات الماضية

ملاحظات إضافية	الغيابات		العقوبات المسلطة	النقطة السنوية	السنة
	غير شرعية	مرضية			
	/	/	/	18,00	2006
	/	/	/	18,10	2007
	/	/	/	18,50	2008
	/	/	/	18,75	2009
	/	/	/	19,20	2010
	/	/	/	19,50	2011
	/	/	/	19,50	2012
	/	/	/	19,50	2013
	/	/	/	19,60	2014
	/	/	/	20,00	2015

تقويم من طرف المسؤول المباشر

رئيس مكتب الأشغال المسحية
وتطبيقات الإعلام الآلي
بمديرية

يستحق الترقية

تقويم ورأى المدير

يستحق الترقية



(Handwritten signature)

Bejaia le : 13/10/2016

A
Monsieur le directeur régional du cadastre Setif
s/c de la voie hiérarchique.

**Objet : Demande d'inscription dans le tableau
d'avancement de grade au choix.**

Monsieur,

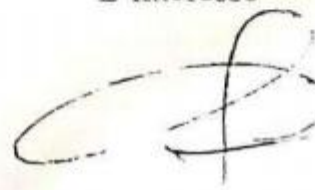
J'ai l'honneur de solliciter votre haute bienveillance de bien vouloir m'inscrire sur le tableau d'avancement au choix dans le grade d'inspecteur du cadastre.

Etant recruté à la direction du cadastre de la wilaya de Bejaïa à la date du **08/10/2005**, cela fait maintenant plus de 10 ans que je suis contrôleur du cadastre diplômé de l'institut.

J'espère que ma demande trouvera auprès de vous un écho favorable et, dans l'attente d'une réponse, je vous prie, Monsieur le Directeur, de recevoir mes respectueuses salutations.

PJ : Arrêté de nomination.

L'intéressé



Setif
13 OCT. 2016