

Post-Bureaucracy as a Development Strategy for Public Sector Governance

Ikram MOUNA¹, Jaafar MARROUN², Asmae ELBEKRI³, Yousra ALLAL AL BAKHTI⁴,
Karima EL OUEZZANI TAYBI⁵

Faculty of Letters and Humanities, Abdelmalek Essaadi University,
Tetouan, Morocco

Science Step Journal / SSJ

September 2023 / Volume 1- Issue 2

DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.24135717>

To cite this article: Ikram, M., Jaafar, M., Asmae, E., Youssra, A. A., & TAYBI, K. E. (2023, September). Post-Bureaucracy as a Development Strategy for Public Sector Governance. Science Step Journal, 1(2), 148-162. ISSN: 3009-500X.

Abstract

This scientific article aims to study the transformations that the world has witnessed during the Covid-19 pandemic, as it turns out that the factor of technology in the public sector and other sectors has become urgent and inevitable, where imposed different strategies in the provision of services to citizens, which has been characterized by the reduction of this absolute hierarchical authority, as well as the number of employees within the ministries, in exchange for the increased use of digital technologies such as computers, electronics and other platforms. This required officials to have new and innovative skills and advanced mechanisms to cope with technological means.

The post-bureaucratic model has come to accompany these changes and create a unified model that takes into account all these modern technologies that have penetrated public administrations, and which has made governance this regulatory thread that controls all these new processes, but this is nothing but a development of the capacities and means available to the

¹PhD, Sociology: ikram.mouna@etu.uae.ac.ma

² PhD, Sociology: jaafar.marroun@etu.uae.ac.ma

³ PhD, Sociology: elbekri.asmae.1982@gmail.com

⁴ PhD, Sociology: yousraallalalbakhti@gmail.com

⁵ Professor researcher, Sociology, elouezzanitaybi@hotmail.com

management system. It has gone from the private sector to the public sector. since this governance cannot be realized and prove its existence under the classic model of bureaucracy based on hierarchical authority, formal rules, control as well as the division of labour, which makes it described as a "sacred ritual » that the worker exerts with force to maintain his position within the organization and to promote it, it is a « box » it restricts the individuals and makes them unable to develop their aptitudes and their professional skills.

Therefore, the activation of governance in public institutions will be done through the bridge of the post-bureaucratic model which is based on: learning, practice, independence, decentralization, participation, cooperation and finally networks as a way to break away from hierarchical authority and reduce hierarchy through total quality management (TQM) and business process reengineering.

This article is based on the description and analysis of the changes that have affected administrations in recent years, particularly during a pandemic, returning to sociological writings, in particular those concerning management and organization, as well as 'based on some pioneering experiences in this regard, decoding their codes and identifying the strengths that have made its prosperity.

Keywords

Post-bureaucracy, Governance, Public sector, digital development, Youth.

La post-bureaucratie comme une stratégie de développement de la gouvernance du secteur public

PhD. Ikram MOUNA, Jaafar MARROUN, Asmae Elbekri,
Yousra ALLAL AL BAKHTI, Dr. Karima EL OUEZZANI TAYBI

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines
Université Abdelmalek Essaadi, Tétouane-Maroc

Resumé

Cet article scientifique vise à étudier les transformations dont le monde a été témoin pendant la pandémie de Covid-19, car il s'avère que le facteur de la technologie dans le secteur public et des autres secteurs est devenu urgent et inévitable, où imposées des différentes stratégies dans la prestation de services aux citoyens, qui s'est caractérisée par la réduction de cette autorité hiérarchique absolue, ainsi que le nombre d'employés au sein des ministères, en échange de l'utilisation accrue des technologies numériques telles que les ordinateurs, les plateformes électroniques et autres. Cela exigeait que les fonctionnaires possèdent des compétences nouvelles et innovantes et des mécanismes avancés pour faire face aux moyens technologiques.

Le modèle post-bureaucratique est venu accompagner ces changements et créer un modèle unifié qui prend en compte toutes ces technologies modernes qui ont pénétré les administrations publiques, et qui a fait de la gouvernance ce fil régulateur qui contrôle tous ces nouveaux processus, mais ce n'est rien mais un développement des capacités et des moyens dont dispose le système de gestion Il est parti du secteur privé vers le secteur public. étant donné que cette gouvernance ne peut être réalisée et prouver son existence sous le modèle classique de la bureaucratie basée sur l'autorité hiérarchique, les règles formelles, le contrôle ainsi que la division du travail, ce qui la fait décrire comme un « rituel sacré » que le travailleur exerce avec force pour maintenir sa position au sein de l'organisation et pour la promouvoir, c'est une « boîte » elle restreint les individus et les rend incapables de développer leurs aptitudes et leurs compétences professionnelles.

Par conséquent, l'activation de la gouvernance dans les institutions publiques se fera par la passerelle du modèle post-bureaucratique qui s'appuie sur : l'apprentissage, la pratique, l'indépendance, la décentralisation, la participation, la coopération et enfin les réseaux en tant que moyen de rompre avec l'autorité hiérarchique et de réduire la hiérarchie à travers la gestion de la qualité totale (TQM) et la réingénierie des processus métier.

Cet article s'est appuyé sur la description et l'analyse des changements qui ont touché les administrations ces dernières années, notamment en période de pandémie, en revenant aux écrits sociologiques, notamment ceux qui concernent la gestion, et l'organisation, ainsi qu'en s'appuyant sur quelques expériences pionnières en à cet égard, décodant leurs codes et identifiant les atouts qui ont fait sa prospérité.

Les mots-clés

Post-bureaucratie, La Gouvernance, Secteur public, développement numérique, Jeunesse.

Introduction

La réforme du secteur public est une exigence inévitable et universelle à notre époque, à la lumière des changements que le monde a connus grâce aux développements technologiques modernes qui ont reflété et imposé un changement radical du système administratif. Si autrefois la gestion était basée sur les documents, les archives, les connaissances, l'expert, les procédures, les règles et les lois, et tout ce qui concernait les rituels bureaucratiques et les méthodes traditionnelles simples, nous parlons aujourd'hui de la post-bureaucratie comme d'un nouveau paradigme qui cherche à changer radicalement les modes et la manière dont le secteur public est géré. Ce dernier devient flexible, décentralisé, absent de la hiérarchie, fonctionne sur la base de réseaux horizontaux et verticaux, s'appuie sur la communication mutuelle et utilise des visions et des valeurs partagées au lieu du leadership et de l'autorité, et l'absence de dimension humaine dans la gestion du secteur public. Ce qui a amené ce nouveau paradigme à considérer que la bureaucratie, dans son sens traditionnel, n'est rien d'autre qu'une « boîte » fermée qui ne peut être adaptée ou développée avec les exigences et les besoins de l'époque actuelle. En effet, cela restreint les individus et les rend piégés dans cette boîte (organisation) (Alvesson, et al., 2004), et ils sont incapables de développer leurs aptitudes et compétences professionnelles. Par conséquent, nous retrouvons ce paradigme basé sur des concepts actuels qui sont alternatifs aux concepts précédents.

Par conséquent, pour que ce paradigme soit plus efficace dans la réforme du secteur public, les jeunes doivent être inclus car ils sont plus utilisateurs, réactifs et adaptables aux changements de l'ère actuelle. Afin d'atteindre cet objectif, ils doivent être soumis à une éducation organisationnelle, qui se caractérise par l'acquisition par les jeunes des connaissances et des compétences sociales nécessaires pour remplir les rôles qui leur sont assignés dans l'organisation administrative (Ahjeej, 2017) de manière efficace et efficiente, ce qui se traduit par des représentations et des pratiques positives des jeunes sur la gestion électronique.

Cet article scientifique s'est attaché à étudier dans quelle mesure le modèle post-bureaucratique contribue à la gouvernance du secteur public, en s'appuyant sur les deux composantes de la gestion électronique et de la jeunesse de l'administration publique, ce qui nous a incités à utiliser certains modèles et études en cours sur ce sujet, afin d'aboutir à des alternatives. Le processus qui peut sortir le secteur public de la monotonie et de l'enlèvement dans lequel il vit, le faire suivre la dynamique actuelle et s'intégrer dans le processus de transformations en témoigne la gestion moderne à l'échelle mondiale, en particulier au niveau de l'utilisation de la numérisation au sein de l'administration, en tant que mécanisme efficace pour contrôler le bon fonctionnement démocratique des services publics et permettre aux utilisateurs d'obtenir facilement des informations. Et en communication continue avec l'administration via des plateformes électroniques, qui a créé la transparence et l'égalité d'accès aux services, sans barrière ni intermédiaire. Donc, *dans quelle mesure le modèle post-bureaucratique contribue au*

développement de la gouvernance du secteur public, en s'appuyant sur des stratégies efficaces comme la gestion électronique et de la jeunesse de l'administration publique?

1- Introduction conceptuelle

- *Le modèle post-bureaucratique*: est celui qui a brisé les règles formelles et strictes imposées par la bureaucratie classique avec Max Weber. Le modèle post-bureaucratique reconnaît qu'il n'existe pas de procédures administratives ou organisationnelles spécifiques adaptées à toutes les situations et décisions organisationnelles. Cette question dépend plutôt de la situation et des circonstances dans lesquelles l'organisation existe, du système en vigueur et qui assure sa survie (Alvesson, M., et autres, 2004).

Ce modèle accordait de l'importance à l'élément culturel en tant qu'élément vital au sein de l'organisation, et le transcendait même en un élément plus flexible, représenté dans les émotions et les sentiments au sein de l'organisation, une proposition venue de la sociologue américaine Arlie Russell Hochschild.

Ce modèle s'est développé avec le développement de la société de la connaissance, qui constitue le principal facteur de rupture de la bureaucratie traditionnelle, comme l'ont clairement démontré les dernières années de propagation de l'épidémie de Covid-19, où les organisations ont été contraintes d'adopter des stratégies de prestation de services aux citoyens. Ces stratégies se caractérisaient par la réduction de cette autorité hiérarchique absolue et par une approche de la stratégie de réduction du nombre de travailleurs au sein de l'organisation, en échange d'une utilisation accrue des technologies numériques qui rapprochent les citoyens des organisations sans contact direct avec elles, comme les ordinateurs, plateformes électroniques, et autres.

- *Développement technologique*: Il fait référence à la révolution de l'information qui a balayé le monde au cours des dernières décennies et a dominé tous les domaines de la vie, en particulier le domaine du travail, qui ciblait tout ce qui est technique et intellectuel.
- *Gouvernance*: C'est une stratégie de gestion rationnelle et bonne des ressources (en particulier dans le secteur public) et pilier de base pour parvenir à un développement humain durable. Elle repose principalement sur un certain nombre de principes de base. Tel que: le principe de participation, de transparence, de responsabilité, de démocratie...etc.

2 - La gouvernance du secteur public entre conception bureaucratique classique et développement numérique

La tentative de comprendre la perception bureaucratique et son efficacité à réussir et à suivre les changements qui s'opèrent dans le domaine de la gestion et de son développement, nous conduit à cet égard à la proposition de Morgan⁶ * « La bureaucratie mécaniste et sa structure divisée sont presque inefficaces, surtout face à de nouvelles conditions changeantes. » Maintenant, à la lumière de ces changements, nous parlons d'une nouvelle forme de bureaucratie qu'il appelle la bureaucratie professionnelle. Il change les principes de la gestion centrale et donne plus d'autonomie aux salariés. Ils ont tendance à être horizontaux et les hiérarchies verticales sont remplacées par un système d'autorité décentralisé. Aussi, il y a un fort besoin de communication horizontale décentralisée, et comme de nombreuses études l'ont noté, l'émergence d'un nouveau modèle d'organisation plus strict et flexible.

Il convient ici de parler des réseaux internes et des systèmes d'information comme des variables affectant principalement les racines du management classique, selon Christine Jaeger, après une étude de celle-ci basée sur la veille d'entreprises françaises et nord-américaines, et l'analyse de sites et de leurs usages. Elle dit que les réseaux informatiques connectent des parties de l'organisation avec une nouvelle rigueur et cohésion. L'incohérence survient lorsque l'ensemble du système d'information n'est pas suffisamment intégré (Essoh, 2003), et dans ce nouveau contexte, les collaborateurs ne sont plus satisfaits de la mise en place, la collaboration s'instaure et le partage des connaissances est indispensable.

Et à travers les caractéristiques liées aux deux modèles, le chercheur Muhammad Ahmad Baba a conclu au sujet de la bureaucratie numérique qu'il est difficile d'intégrer le modèle bureaucratique dans ce soulèvement numérique féroce (Baba, 2017), d'autant plus que ce soulèvement a inclus la plupart des activités économiques et sociales, où l'extraction et l'enregistrement de la carte sont devenus automatiques (Brada, Chaabouni, 2016). Dans les universités nationales et internationales via Internet, même l'achat et la vente sont devenus déterminés Électroniquement par le biais de réseaux spécialisés, et on peut donc parler d'une autorité numérique qui a largement dépassé le sens inhérent de la bureaucratie quand quelqu'un vous dit que ce n'est pas entre ses mains, c'est entre les mains du système, c'est-à-dire du système informatique et des logiciels appliqués, non seulement cela, mais vous ne pouvez pas contourner l'ensemble du système en entrant simplement le mot de passe.

Cette réalité communicative, différente de ce que présente le modèle teylorien, nous présente une nouvelle ère dite de l'informatique du travail en équipe, car l'informatisation de l'information

⁶ David Morgan est un sociologue britannique qui faisait partie de la faculté de l'Université norvégienne des sciences et technologies et a étudié les relations sociales et la vie personnelle.

supprime la distance entre les salariés et augmente les possibilités d'échange et renforce ainsi l'intensité des communications dans l'organisation, et peut-être que ces systèmes fourniront un environnement de travail plus simple qui élimine les disciplines individuelles, encourage la participation collective et rend l'information disponible à tous les niveaux.

Sous un autre aspect, et au regard des effets et répercussions produits par le développement numérique, le nouveau modèle recommande de travailler à l'amélioration de l'interaction au poste de travail, que ce soit entre l'homme et l'homme ou entre l'homme et la machine, étant donné que l'homme est un être social qui interagit dans son environnement à travers sa culture et l'éthique de son environnement au final Dans quelle mesure le travail avec des machines et des systèmes d'information affecte-t-il l'humanisation de l'environnement de travail ?

3 - Homme et machine, quels enjeux?

L'acte organisationnel est un acte humain en premier lieu parce qu'il consiste en des interactions et des manifestations sociales liées au comportement humain dans la forme et le contenu. Ces actions ont plutôt un caractère social et culturel, qui se construit au sein et à travers l'organisation, ainsi qu'à partir de représentations antérieures dans le temps et dans l'espace. Comme chaque individu, selon ses objectifs et en fonction de sa position, qu'elle soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation, ou il commence à s'adapter à cette organisation et à ses composantes (Al-Maamari, 2010).

Ainsi, quelle que soit leur complexité ou leur rôle, chaque organisation crée son propre environnement culturel selon l'individu et le social, l'entrée dans la numérisation dans plusieurs secteurs publics constitue un choc culturel, en particulier l'entrée dans les mécanismes et la technologie, qui menace le rôle humain, tant au sein de l'administration que dans la société à laquelle elle appartient, comme elle a remplacé les actions et les processus qui étaient dominés et dirigés par l'humaine. Pour l'individu/acteur, ce rôle est crucial, dit Pierre Bordeaux. Depuis, la technologie est devenue un capital technique qui concurrence fortement le savoir ou le capital matériel des individus au sein de l'administration. D'autant plus qu'elle constituait une abolition de certains rôles et hiérarchie, cette dernière a connu des résistances et des tentatives d'ignorance, qui ont vite échoué. La meilleure solution est de ne pas résister, car nous allons faire face à d'autres problèmes, dont le retard organisationnel. Par conséquent, le changement technique qui s'est produit doit être accepté et accompagné de la diligence de l'élément humain, et considérant que ce développement est venu comme un changement qualitatif addition qui sert son intérêt et l'intérêt de tous les compagnons. Il est donc devenu nécessaire d'exiger la conciliation et l'équilibre entre ses besoins de développement et d'accompagnement des mutations en cours, ainsi que la satisfaction des besoins des acteurs et de la société en termes d'interaction selon le type culturel (Orton-Johnson, et al, 2013).

Ces facteurs que j'ai mentionnés ci-dessus ont rendu nécessaire l'adoption de nouvelles stratégies sur lesquelles s'appuyer pour développer la performance des administrations publiques de manière non unilatérale, c'est-à-dire que le développement n'affectera pas seulement l'aspect technologique, mais aussi plusieurs autres aspects, tels que le modèle de travail dont la qualité peut être améliorée par la polarisation stratégique de l'élément humain, tel qu'il est considéré. Le capital humain est un élément essentiel pour la réussite du processus de développement administratif dans le but de renforcer la protection sociale et de consolider la culture du service public (Al-Ghassani, 2019) Parce que les concepts qui ont été acceptés changeront, et il deviendra l'autorité la plus puissante qui possède la connaissance des médias, il peut être décrit ici comme une force externe qui force un changement de comportement pour les individus et la structure organisationnelle et de gestion dans son ensemble.

Sur cette base, les mécanismes de gouvernance et d'organisation devraient être développés sur la base de nouveaux principes et concepts dignes de ce changement, et aussi de mettre ce développement au service de l'administration et du citoyen à travers un bon accueil qui tienne compte principalement de la dimension culturelle et les aspects sociaux de l'administration.

4 - Jeunesse et e-gouvernance : Vers la gouvernance du secteur public au Maroc

À cet égard, nous nous concentrons sur la manière d'appliquer le modèle post-bureaucratique, car il représente un modèle dynamique qui vise à réaliser le développement et l'amélioration du secteur public grâce à une bonne gouvernance. Peut-être que les raisons qui ont entravé l'émergence de ce modèle au sein des institutions publiques au Maroc sont dues à l'absence de rupture avec les structures héritées du passé, qui se reflète dans le système administratif hiérarchique, qui a constitué l'échec, l'incapacité et les lacunes de la réforme du secteur public, accompagné d'un ensemble de programmes de réforme soutenus à la fois par la Banque mondiale et les Nations Unies, notamment (Ahjeej, 2017) :

- Le Programme National de Gouvernance, qui proposait de mettre l'accent sur la modernisation administrative, la rationalisation des structures administratives et la valorisation des ressources humaines à travers le système de formation. Enfin, l'amélioration des relations entre l'administration et les citoyens.

- Le programme de charte de bonne gestion, qui s'appuie sur deux facteurs principaux : Premièrement, la dimension organisationnelle, qui se manifeste dans la rationalisation de la gestion publique. Deuxièmement, la dimension humaine, qui est représentée dans la transparence, la clarté et l'ouverture à la société civile.

- Le programme d'élaboration du Livre Blanc en vue de la réforme administrative, défini en l'an 2000, qui a été parrainé par le Ministère de la Tutelle de la Fonction Publique. Dans ce

programme un ensemble de recommandations en vue d'une réforme administrative a été proposé, nous citons par exemple : la lutte contre la complexité avec l'importance d'une bonne relation entre l'administration et les citoyens.

- Le programme du plan de développement économique et social qui est intervenu dans la période 2000-2004. Lequel a jeté son dévolu sur l'élaboration d'un programme national de bonne gouvernance, qui se traduit par : le rapprochement de l'administration avec les citoyens, et la rationalisation de la gestion des ressources humaines ; l'amélioration et le développement des compétences managériales par l'accompagnement et la modernisation des méthodes de management.

- Et le dernier, le programme de réformes représenté dans les lois de finances par le ministère chargé du secteur, qui visait à créer une administration moderne et efficace capable de répondre aux services des citoyens, et aux exigences du développement social et économique.

Les programmes susmentionnés ont tenté de présenter des suggestions de réforme administrative au sein du secteur public, mais ils n'ont pas atteint les objectifs souhaités qu'ils proposaient, et cela est dû à notre avis à plusieurs raisons, dont les plus importantes sont :

Premièrement, son incapacité à se débarrasser des rituels bureaucratiques qui s'incarnent dans le strict respect de règles et de procédures écrites, qui ne laissent pas aux employés du secteur public la possibilité de porter des jugements, de prendre des décisions ou de rechercher des solutions et des réponses innovantes pour résoudre les problèmes au sein du secteur.

Deuxièmement, ne pas revoir les programmes antérieurs afin de combler leurs lacunes. De plus, les propositions sont similaires à celles proposées dans les programmes de réforme administrative.

Afin de surmonter les obstacles et les lacunes dont ont été témoins les programmes de réforme de l'administration publique marocaine depuis l'indépendance jusqu'à nos jours, nous devons nous appuyer dans notre perspective sur l'éducation organisationnelle en tant que processus par lequel l'employé acquiert les connaissances sociales, les compétences et les techniques nécessaires. Afin de remplir pleinement son rôle au sein de l'organisation (Ahjeej, 2017).

A la lumière de ce qui précède, nous proposons un modèle qui nous semble le plus efficace des évolutions de la société marocaine, qui est le modèle post-bureaucratique en gestion électronique, qui vise à lutter contre la corruption sous toutes ses formes et types ; Tels que la corruption et le clientélisme...etc. Comme la gestion électronique comprend les services électroniques fournis par le service public et le secteur privé, cela signifie l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, en particulier Internet, afin d'améliorer la gestion des services publics (OCDE, 2004).

Lorsque le gouvernement électronique est pleinement effectif, il crée un changement radical au niveau de la relation entre les pouvoirs publics et les citoyens, car il leur garantit un accès plus rapide à l'information. L'administration électronique en général, qu'elle soit dans le secteur public ou privé, a réduit les déplacements du citoyen pour obtenir les documents, il peut désormais, en appuyant simplement sur un bouton, obtenir les documents souhaités, créant ainsi plus de transparence ; Car aujourd'hui le citoyen est mieux informé et peut suivre le processus décisionnel des pouvoirs publics.

Le modèle traditionnel de management n'est plus envisageable à la lumière des développements et des changements actuels, notamment dans la hiérarchie structurelle stricte qui rend les employés incapables d'être créatifs. Les jeunes d'aujourd'hui au sein des administrations sont plus enclins à des formes souples de commerce et de travail, puisque l'on retrouve aussi bien Alexandre des Isnards que Thomas Zuber affirme que le modèle administratif actuel « repose sur une tendance naturelle des jeunes à jouer, faire semblant, tromper et rechercher des émotions fortes et toujours de plus." Cette nouvelle génération se caractérise également par l'emploi d'un certain nombre de compétences de vie au travail, telles que : Travail participatif, entrepreneuriat, travail actif, digitalisation...etc. Travailler dans une atmosphère de plaisir et de suspense et dans l'espace ouvert est le modèle approprié et facile pour produire des services de qualité par les jeunes, car la pression négative se transforme en positif, et les jeunes employés expriment leur réponse positive aux aspects de divertissement fournis par l'administration pour la rendre non ennuyeux, l'ambiance enthousiaste au travail augmente la productivité et la qualité des services (Linhart, D. 2015).

Laurent reconnaît également que la conception managériale du bien-être au travail s'adresse principalement aux jeunes, car il y a une forte volonté des entreprises et des administrations en général de faire travailler mieux et plus les salariés.

Ce modèle de gestion ne se retrouve que dans certaines institutions privées au Maroc, alors qu'on le trouve quasiment inexistant dans le secteur public. Tout comme la gouvernance a commencé dans le secteur privé puis s'est déplacée vers le secteur public, il doit en être de même pour l'administration nouvellement créée qui adopte la jeunesse comme stratégie pour créer un changement radical dans ses méthodes de travail.

Cependant, il faut reconnaître qu'un grand nombre de jeunes ne possèdent pas ces compétences qui en font des employés dynamiques et efficaces dans les institutions publiques. Car élargir le cercle de cette catégorie nécessite, d'une part, une formation approfondie qui aille directement aux besoins du marché du travail, et qu'il s'agisse d'une formation appliquée à la mesure de la nature de la spécialisation. En termes d'institutions, et d'autre part il faut aussi développer des outils et les stratégies de travail, sortir des stéréotypes et des routines et aborder des manières qui peuvent briser la hiérarchie et l'autorité traditionnelles.

On retrouve dans le secteur public, malgré son approche des modes modernes de gestion de ses affaires, mais en même temps il est toujours à la recherche d'une possibilité spécifique pour contrôler ses usagers et les y soumettre. Stabilité, et danger permanent, ils sont inévitablement soumis à des procédures et à des règles standard, que l'on retrouve également dans le secteur public.

Il peut sembler à première vue que cette stratégie ne sert ni l'utilisateur ni l'employé, mais Peter Kruse voit que "l'auto-atténuation par le changement continu les attaques contre la profession, les connaissances et l'expérience, fait partie d'une gestion intelligente", et justifie cette proposition par le fait que le changement nécessite la création effective d'une situation L'instabilité, représentée par la rupture et la violation des règles du travail qui se traduit par la capacité d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences L'instabilité est indispensable à la réorganisation. et pour Acquérir la compétence d'une communication efficace au travail nécessite de créer de l'instabilité puis de s'engager et de se répéter... L'utilisateur/salarié reste toujours en cas d'instabilité et à la recherche d'une solution (Linhart, 2015).

Par conséquent, nous constatons que l'évaluation des emplois ne dépend plus en grande partie de tests axés sur les diplômes et l'expérience acquise, mais plutôt sur la capacité à s'adapter au système en vigueur et à chercher à acquérir de nouvelles méthodes et normes pour faire face au travail. Il semble qu'au niveau de l'évaluation aussi, elle soit devenue sujette à flexibilité, et se concentre sur le côté compétences plutôt que sur le côté purement cognitif.

Ce type d'évolution et de changement des modes de gestion ne peut être pleinement réalisé, notamment dans le secteur public, que par l'intégration des technologies de l'information et de la communication, et l'adoption de la gestion électronique et de l'administration en ligne, afin de répondre de manière efficace et effective aux attentes des usagers, améliorer la qualité des services, et assurer un développement plus fort vers une plus grande coopération et une meilleure interaction de l'administration avec les compagnons et le reste des partenaires. L'administration électronique permet le respect des principes de transparence et d'égalité, en réduisant les coûts et les désagréments pour les utilisateurs, et en leur faisant obtenir des informations et des services rapidement, de manière indépendante et démocratique, et la proportion de contact direct entre les deux parties est réduite ; Cela permet de diminuer de plus en plus les risques de corruption, de clientélisme et de discrimination, d'unifier les procédures administratives entre toutes, de les rendre plus claires et cohérentes (conseil économique social et environnemental 2013).

Ainsi, la numérisation de l'administration dans le secteur public contribue à garantir les droits de l'utilisateur et à s'accrocher aux valeurs et principes généraux régissant les services publics tels que l'égalité d'accès, l'impartialité, la confiance et la transparence...etc (conseil économique social et environnemental 2013).

Ainsi, la gouvernance du secteur public doit évoquer deux éléments indispensables et efficaces pour atteindre la transparence, la continuité et la qualité, à savoir : la gestion électronique et la jeunesse, en coupant avec le système traditionnel basé sur la hiérarchie horizontale et le remplaçant par une interaction verticale entre citoyens et employés grâce à la technologie et ça ne peut être atteint qu'en formant une nouvelle génération. Des nouveaux groupes de jeunes employés dotés de compétences et d'aptitudes technologiques et de vie, vers une phase du dynamisme auquel le monde assiste, pour rendre le Maroc plus intégré dans ce processus en évolution de la numérisation administrative.

Conclusion

Au final, nous remarquons que le secteur public a connu une série de changements, car nous sommes confrontés à des administrations numériques qui conduisent à la suppression de certains emplois et à l'introduction de nouvelles compétences. Ainsi les innovations des individus au niveau de la gestion numérique sont devenues largement dépendantes de l'élément technologique.

À la lumière de cette situation, on peut dire que la bureaucratie wébérienne traverse une véritable crise, car plusieurs modèles théoriques qui lui ont succédé la critiquaient sous plusieurs aspects, mais ce qu'il ne faut pas oublier, c'est qu'elle est partie d'elle. Au sein de l'État en général, il peut donc être difficile de le déraciner de ces racines. Il est très facile de changer plusieurs choses en lui avec d'autres qui suivent le rythme de son époque, mais il peut être difficile de s'en débarrasser complètement en raison de cet enracinement.

À travers cette évolution a apparu la nécessité de créer ou de prévoir un nouveau modèle appelé "post-bureaucratie", qui prendrait en compte ces changements qui ont affecté la société à plusieurs niveaux, dont les plus importants sont : le niveau technologique et technique , l'émergence de la société de la connaissance et de l'information, accordant une importance à l'aspect humain et culturel...etc., afin de parvenir à une bonne gouvernance dans la gestion des affaires de l'État, fondée sur l'égalité, l'équité, l'égalité des chances, la transparence et la responsabilité, et s'appuie sur la catégorie des jeunes en tant que groupe vital et dynamique capable de suivre le rythme de ces changements, et de créer un nouveau modèle de gestion organisationnelle au sein des administrations publiques, basé sur la flexibilité, l'organisation verticale au lieu d'horizontale, le partage, la coopération et le travail d'équipe, créant une concurrence basée sur la qualité du service et pas seulement sur le nombre de services.

Malgré toutes les transformations en cours, il n'est pas possible de rompre définitivement avec le modèle bureaucratique traditionnel, car toutes les interprétations qui ont suivi ce modèle en ont été lancées, que ce soit pour le critiquer ou pour ajouter quelques nouveaux concepts et critères que le dernier ne contenait pas.

Par conséquent, parler de la gestion électronique comme l'une des formes développées qui s'inscrit dans la période encadrée par l'émergence du «paradigme post-bureaucratique» n'est que parler d'un jeune modèle qui tente encore de se consolider et de s'imposer au sein des organisations en général. , et des administrations publiques en particulier, et cela signifie que ce paradigme Il reste ouvert aux efforts des chercheurs et des théoriciens d'une part, et aux efforts des employeurs pour introduire des changements nouveaux et radicaux qui seraient une véritable révolution par rapport au modèle traditionnel.

La bibliographie:

- Ahjeej, h. (2017). La nouvelle mesure publique des entreprises d'Etat entre les valeurs de service public et les valeurs d'entreprise. 1er étage, Casablanca: Mada Centre d'Etudes et de Recherches Humaines. (AR)
- AL-GHASSANI, E. (2019). Gestion électronique au Maroc obstacles et paris de développement, Revue Al-Mamaris d'études juridiques et judiciaires (AR)
- Al-Maamari, H. (2010). l'entreprise et la culture, Publications du Laboratoire de recherche et d'études psychologiques et sociales, Fès: le Publications postmodernes. (AR)
- Alvesson, M., et al (2004). Post-bureaucracy? In The Oxford handbook of work and organization Oxford University Press. p. 485-507.
- Baba, M. (2017). La bureaucratie numérique. Aljazeera.net (AR)
- BRADA, W., CHAABOUNI, J. (2016). Changement organisationnel et Intranet. Tunisie: faculté des sciences économique et de gestion de Sfax.
- Conseil économique, social et environnemental (2013), Gouvernement des services publics, voir <https://www.cese.ma/en/docs/>
- Essoh, A. (2003). L'impact de la mise en oeuvre d'un système d'information sur la communication organisationnelle: le cas de l'Intranet du gouvernement du Québec. National Library of Canada= Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa
- Habib Al-Maamari, l'entreprise et la culture, Publications du Laboratoire de recherche et d'études psychologiques et sociales. (AR)
- Linhart, D. (2015). La comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation. Paris: Le seuil.
- OCDE, (2004), L'administration électronique: une impérative principale conclusion, Edition OCDE, Paris.
- Orton-Johnson, K., et al (2013). Digital sociology: Critical perspectives. Springer.
- Alvesson, M., Thompson, P., Ackroyd, S., Batt, R., & Tolbert, P. S. (2004). Post-bureaucracy?. In The Oxford handbook of work and organization Oxford University Press. p. 485-507.