

Les manifestations de la corruption administrative et financière:

La corruption administrative et financière peut prendre plusieurs formes et peut être difficile à détecter. Toutes ces formes de corruption peuvent avoir des effets néfastes sur l'économie et la société, notamment en détournant des ressources importantes des projets publics et en sapant la confiance des citoyens dans les institutions gouvernementales.



Voici quelques exemples courants de manifestations de la corruption administrative et financière :

Le népotisme (محسوبية) est une pratique consistant à accorder des emplois, des postes ou des avantages à des membres de sa famille ou à des amis proches, plutôt qu'à des personnes en fonction de leur mérite ou de leurs compétences. Donc, elle favorise les relations personnelles plutôt que les compétences ou les qualifications.

Le népotisme peut avoir des effets négatifs sur une organisation, car cela peut conduire à l'embauche de personnes qui ne sont pas qualifiées pour le poste, à des conflits d'intérêts et à un manque de diversité dans le personnel. Cela peut également réduire la motivation et la confiance des employés envers leur employeur.

Les raisons courantes qui peuvent mener à la pratique du népotisme :

- La préférence pour les relations personnelles et donner des avantages à ses proches.
- La peur de l'inconnu : embaucher des personnes que l'on connaît personnellement peut rassurer les employeurs, car ils ont une idée de la personnalité et des compétences des candidats.
- Le manque de confiance dans les processus d'embauche
- Les avantages à court terme : tels que la satisfaction de rendre service à sa famille ou à ses amis.
- Le manque de réglementation ou de contrôle : dans certains endroits, il peut être difficile ou coûteux de mettre en place des processus d'embauche transparents et équitables, ce qui peut favoriser les pratiques de népotisme.

Le favoritisme (تحيز) est une pratique consistant à favoriser certaines personnes ou groupes au détriment d'autres personnes, souvent pour des raisons personnelles ou autres que celles liées au mérite ou aux compétences. Le favoritisme peut prendre différentes formes, telles que l'embauche, la promotion, l'attribution de projets, l'accès à des ressources ou des informations, ou encore la prise de décisions.

La médiation (وساطة), quant à elle, est un processus de résolution ou destruction de conflit dans lequel une tierce partie neutre et impartiale aide ou pas les parties en conflit à trouver ou pas une solution mutuellement acceptable.

Le favoritisme peut parfois mener à des conflits entre les personnes favorisées et celles qui sont lésées par cette pratique.

Il est important de noter que la médiation ne doit pas être utilisée pour couvrir ou légitimer des pratiques de favoritisme ou d'autres formes de corruption.

L'extorsion (الابتزاز) est une pratique illégale qui consiste à obtenir quelque chose de valeur (argent, biens, services, etc.) par la force, la menace ou l'intimidation.

L'extorsion peut prendre plusieurs formes, telles que la menace de violence physique, la menace de causer des dommages à la propriété, la menace de nuire à la réputation d'une personne ou d'une entreprise, ou la menace de révéler des informations confidentielles.

L'extorsion peut également être commise par des personnes qui ont une position de pouvoir ou d'autorité, telles que des fonctionnaires ou des dirigeants d'entreprise.

Les conséquences de l'extorsion peuvent être graves pour les victimes, qui peuvent subir des dommages physiques, psychologiques ou financiers.

Pour lutter contre l'extorsion, il est important de promouvoir l'état de droit, la transparence et la responsabilité, et de mettre en place des mécanismes pour enquêter sur les cas d'extorsion et poursuivre les auteurs en justice.

La fraude (الاحتيال) est une pratique délibérée et trompeuse visant à obtenir un avantage financier ou autre en utilisant des moyens illégaux, malhonnêtes ou contraires à l'éthique.

La fraude peut prendre différentes formes, telles que la falsification de documents, la manipulation de comptes, l'appropriation d'identité, la corruption, l'arnaque ou la contrefaçon.

Les conséquences de la fraude peuvent être graves, non seulement pour les victimes directes, mais aussi pour la société dans son ensemble. La fraude peut causer des pertes financières importantes, nuire à la réputation des entreprises ou des institutions, et miner la confiance du public dans les systèmes et les institutions en général.

Pour lutter contre la fraude, il est important de promouvoir la transparence, l'intégrité et la responsabilité dans tous les domaines de la vie professionnelle et publique.

Il est important de vérifier l'identité des personnes avec lesquelles on traite, de surveiller régulièrement ses comptes et de signaler tout comportement frauduleux aux autorités compétentes.

Le pillage (سلب و النهب) est une pratique illégale qui consiste à voler des biens, des ressources ou des richesses d'une zone géographique ou d'une communauté, généralement en période de conflit, de crise ou d'instabilité politique.

Le pillage peut prendre plusieurs formes, telles que la destruction de biens, l'appropriation de ressources naturelles, l'expropriation de biens immobiliers ou la saisie de biens personnels.

Le pillage peut avoir des conséquences graves pour les communautés et les populations touchées, notamment la perte de biens et de moyens de subsistance, la destruction de l'infrastructure et de l'environnement, ainsi que la violence et la déstabilisation politique.

Pour lutter contre le pillage, il est important de promouvoir la paix, la stabilité et la sécurité, ainsi que de mettre en place des mécanismes pour protéger les populations civiles et prévenir les conflits.

Le manque de respect des heures de travail se réfère à une situation où les employeurs ou les employés ne respectent pas les horaires de travail convenus ou ne paient pas les heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur. Cela peut inclure des pratiques telles que le travail non rémunéré, la sous-déclaration des heures travaillées, le non-respect des pauses légales ou le non-respect des accords collectifs ou individuels sur les horaires de travail.

Le manque de respect des heures de travail peut avoir des conséquences négatives pour les employés, tels que la fatigue, le stress et l'épuisement, ainsi que la perte de revenus pour les heures supplémentaires non payées. Cela peut également affecter la productivité et la qualité du travail, ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour lutter contre le manque de respect des heures de travail, les employeurs doivent être tenus de respecter les horaires de travail convenus et de payer les heures supplémentaires selon les taux appropriés. Les employés peuvent également être encouragés à signaler les cas de manque de respect des heures de travail et à faire valoir leurs droits en matière de travail.

Manque de respect des heures de travail = suivi de = prendre le temps de lire les journaux = recevoir des visiteurs = de s'abstenir d'effectuer des travaux = le manque de responsabilité.

Les violations commises par les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions peuvent inclure un large éventail de comportements inappropriés ou illégaux, tels que:

- Abus de pouvoir (استغلال سلطة) : cela peut inclure l'utilisation de la position de fonctionnaire pour obtenir des avantages personnels, l'utilisation de la force ou de la violence pour intimider ou contrôler les personnes.
- Discrimination (التمييز): cela peut inclure la discrimination raciale, sexuelle ou de toute autre forme, ainsi que le harcèlement de divers types.

- Violation de la confidentialité (خرق السرية): cela peut inclure la révélation de renseignements confidentiels ou privés, ou l'utilisation abusive d'informations confidentielles à des fins personnelles ou politiques.

Ces violations peuvent causer des dommages importants aux intérêts publics et aux droits des citoyens.

Les fonctionnaires doivent également être formés et sensibilisés aux normes éthiques et à l'importance de respecter les droits des citoyens dans l'exercice de leurs fonctions.

Les écarts administratifs, fonctionnels ou organisationnels entre un employé et son responsable peuvent être à l'origine de conflits ou de problèmes de performance au sein d'une organisation. Ces écarts peuvent être dus à plusieurs facteurs, notamment:

- Manque de communication: entraîner des malentendus et des erreurs de compréhension des attentes et des objectifs.
- Mauvaise définition des rôles et des responsabilités: entraîner des conflits de compétences et des chevauchements de tâches.
- Manque de formation ou de soutien: entraîner des erreurs ou des retards dans l'exécution des tâches.
- Objectifs contradictoires: entraîner des conflits d'intérêts et une confusion quant aux priorités.
- Styles de gestion différents: entraîner des conflits sur la manière de gérer les tâches et les personnes.

Pour résoudre ces écarts, il est important d'établir une communication ouverte et transparente entre l'employé et son responsable, de définir clairement les rôles et les responsabilités, de fournir une formation et un soutien adéquats, de définir des objectifs clairs et de trouver des moyens de les harmoniser, et de reconnaître et de respecter les différents styles de gestion.