



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص علوم سياسية فرع تنظيمات سياسية وإدارية
:

فعالية التوظيف في قطاع الشرطة الجزائرية

()

نوقشت و أجزت

يوم 01 /06/ 2015

:

. / حسين بن كادي ()
. / بوحنية قوي التعليم العالي ()
. / سمير بارة ()
رئيسا.....

تحت إشراف:

أ.د/ بوحنية قوي

إعداد الطالب:

هارون كانون

السنة الجامعية: 2015/2014

الصفحة	
	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة الأشكال
	الملخص
	مقدمة :
8	الفصل الأول: الشرطة الجزائرية من التأسيس إلى العصرية
9	تمهيد:
9	المبحث الأول: تاريخ الشرطة الجزائرية
9	المطلب الأول: أصول الشرطة الجزائرية
11	المطلب الثاني: الشرطة الجزائرية أثناء الثورة التحريرية
13	المطلب الثالث: المراحل الكبرى للشرطة الجزائرية بعد الاستقلال
18	المبحث الثاني: أفاق تطوير الشرطة الجزائرية
18	المطلب الأول: انجاز المنشآت الأمنية وتحسين مردود الجهاز
19	المطلب الثاني: إدماج العنصر النسوي وتقوية جهاز التكوين
20	المطلب الثالث: تحديد مواقع القوة والضعف بجهاز الشرطة
24	المبحث الثالث: الأحكام المطبقة على الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني
24	المطلب الأول: سلك الأعوان وحفاظ الشرطة
25	المطلب الثاني: سلك مفتشو وضباط الشرطة
26	المطلب الثالث: سلك محافظي ومراقبي الشرطة
31	الفصل الثاني: طرق التوظيف في قطاع الشرطة الجزائرية
33	المبحث الأول: الإجراءات الإدارية
33	المطلب الأول: الشروط القانونية للتوظيف الخارجي
34	المطلب الثاني: ملفات التوظيف
35	المطلب الثالث: سير عملية التوظيف والانتقاء في الأمن
39	المبحث الثاني: التوظيف الداخلي
39	المطلب الأول: سلك الأعوان والحفاظ

فهرس المحتويات

39	المطلب الثاني :سلك المفتشين والضباط
40	المطلب الثالث:سلك المحافظي والمراقبين
42	المبحث الثالث:التوظيف الخارجي
42	المطلب الأول:امتحانات الاختيار للتوظيف عبر التاريخ
43	المطلب الثاني:أنواع امتحانات الانتقاء للتوظيف
46	المطلب الثالث: مراحل التوظيف الخارجي في قطاع الشرطة
51	الخاتمة

مقدمة:

مند أن وجدت المجتمعات الإنسانية، وهي تبحث عن الطرق المثلى لتنظيم سلوك الفرد لما يضمن لها الاستقرار فكانت التربية أول ما يهتم بهذا التنظيم إبتداءً من الأسرة فالمدرسة إلى أنه لا تتحقق هذه الأهداف التربوية بعض الرغبات والتميزات الفردية فينتج عن ذلك بعض السلوكيات الانحرافية والإجرامية التي يجب ضبطها ومن بين هذه الأجهزة التي تحقق هذا الضبط نجد الأمن إذ يعتبر الأمن حاجة أساسية لأفراد كما هو ضرورة من ضروريات بناء المجتمع وصمام أمان لبقائه، ومرتكز أساسي من مرتكزات تشييد الحضارة فلا أمن ولا استقرار ولا حضارة بلا أمن ولا يتحقق الأمن إلا في حالة التي يكون فيها العقل الفردي والحس الجماعي خالي من أي شعور بتهديد السلامة والاستقرار فالإنسان يستشعر مند ولادته انه بحاجة للاستقرار بصورة غريزية ولا يهدأ باله إلا إذا شعر بالأمان، وعليه حفاظا على مسيرة الحياة البشرية بصورة آمنة كان لزاما على جميع المجتمعات بدل كل الجهود للقيام بالمسؤوليات المنوطة بها تجاه مواطنيها لتتحقق لهم اكبر قدر ممكن من الحماية من خلال إيجاد المؤسسات الأمنية وعلى رأسها الشرطة التي تحرص على رعاية قواعد السلوك العام والعمل على عدم الخروج عنها حتى أصبحت اليوم تشكل بحق عماد سلطة المجتمع.



أولاً: أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا للموضوع ليس صدفة، وإنما جاء نتيجة أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

• الأسباب الذاتية:-

- ° الميل الشخصي والرغبة في إثراء معارفنا .
- ° الارتباط المباشر لموضوع الدراسة بتخصصنا.
- ° فضول التقرب إلى قطاع الشرطة.

• الأسباب الموضوعية:-

- قابلية الموضوع للبحث العلمي ،
- أهمية الشرطة في تحقيق الأمن والاستقرار

ثانياً: أهمية وأهداف الدراسة:

أهمية الدراسة

يعتبر موضوع التوظيف في قطاع الشرطة على قدر كبير من الأهمية، لأن جوهر هذه الوظيفة خدمة المواطن كما أن الشعور بالمسؤولية والوعي بأهمية دور المواطن هي الخطوة الهامة المتصلة بالعمل الأمني لسلامة المجتمع و تعد الشرطة جزءاً من أجزاء النظام الوطني.

أهداف الدراسة

- التمرن على إعداد البحوث العلمية، وتطبيق أدواتها بشكل صحيح.
- الكشف عن طبيعة المجهودات التي تبذلها الشرطة في تحقيق راحة المواطنين.
- تغيير النظرة السلبية للمواطنين تجاه الشرطة.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

إن كل دراسة علمية أو ميدانية تقوم على مرتكزات، من بينها الدراسات السابقة التي تقوم على توجيه وتدعيم مسارات البحث العلمي، وعلى هذا الأساس قمنا بتفحص بعض المذكرات

1. بوعلي بديعة، تقويم تكوين أعوان الأمن للنظام العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، 2007\2008.
2. مختاري دليلة، التكوين في جهاز الأمن الوطني . مذكرة لنيل شهادة ضابط شرطة ،1999.



رابعاً: إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى تسهم أنماط التوظيف المطبقة في المديرية العامة للأمن الوطني في توفير الكفاءات اللازمة لتحقيق أهدافها؟

من خلال الإشكالية نطرح التساؤلات التالية :

- كيف تتم عملية التوظيف بقطاع الشرطة الجزائرية؟
- ما هي الشروط الواجب توفرها للانخراط في صفوف الشرطة الجزائرية؟
- ما هو واقع التوظيف في قطاع الشرطة الجزائرية؟

خامساً: فرضيات الدراسة:

- تخضع عملية التوظيف بالشرطة الجزائرية خضوعاً تاماً للإجراءات القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي للشرطة.
- هناك شروط قانونية لكل وظيفة من الوظائف يجب توفرها .
- السياسة المتبعة في عملية التوظيف بالشرطة جعلها تستفيد من طاقات العنصر البشري لتحقيق أهدافها.

سادساً: تقنيات الدراسة

منهج الدراسة: يختلف المنهج المستخدم في الدراسة باختلاف طبيعة الموضوع الذي يفرض ويحدد نوع منهج الدراسة، والذي يعرفه رشيد زرواتي بأنه "عبارة عن مجموعة من العمليات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه." (1)

- وقد اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي باعتباره يعتمد على استقصاء الظواهر، ومنها الظواهر الإدارية كما هي قائمة في واقع المنظمات. (2)

سابعاً: التعاريف الإجرائية:

- **التوظيف:** هو مجموعة من الأنشطة المتسلسلة والمتراصة التي يتم القيام بها من أجل استقطاب موارد بشرية تتوافق خصائصها مع المناصب الشاغرة والمعلن عنها واختيار انسبها ليتم قبولها وتعيينها في المنصب الشاغر.

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية . دار هومه لطباعة والنشر والتوزيع، 2002، 119.

² علي سليم، أساليب البحث العلمي في العلوم الإدارية . دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1996، 36.



- الشرطة: مؤسسة من مؤسسات التنفيذية في الدولة ، تتألف من هياكل محددة، يعمل بها أفراد مسلسلين ضمن هرم تنظيمي، يمارسون ضبطا اجتماعيا رسميا تحكمه القوانين واللوائح لغاية مكافحة الجريمة.

تاسعا:-صعوبات الدراسة

-قلة الدراسات في قطاع الشرطة

-نقص المراجع

-ضييق الوقت



عَلَّمَ اللَّهُ لِي الْقُرْآنَ وَالْحِكْمَةَ

إن تطور الجريمة في الجزائر استلزم نظاما دفاعيا اجتماعيا لمجابهتها، والمجتمع الجزائري يواجه الجريمة بمؤسسات وأجهزة أمنية وتحديدا جهاز الأمن الوطني الذي كلف في إطار مهامه بمكافحة الجريمة والبحث والتحري عن مقترفيها.

ولأداء هذه المهمة النبيلة على أكمل وجه لجأت المديرية العامة للأمن الوطني إلى الاحتراف والعصرية وذلك من خلال تطوير أسلوب الانتقاء والتكوين العلمي المناسب.

وعليه تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى التعرف على تاريخ الشرطة الجزائرية

واهم المراحل الكبرى التي عرفتھا، وما هي الإجراءات التي اتخذتها في إطار عصره قطاعها.

المبحث الأول: تاريخ الشرطة الجزائرية

المطلب الأول:أصول الشرطة الجزائرية

1) الشرطة الرستمية 160 - 296 هـ /776-908 م

شهدت الجزائر ظهور أول نموذج للشرطة الوطنية خلال القرون الوسطى بمدينة "تيهّرت" عاصمة الدولة الرستمية (160-296هـ/776-908م): الواقع بقاياها الأثرية اليوم على بعد نحو سبعة (07) كلم عن مقر مدينة تيارت الحالية. و قد كان ذلك في سنة (160هـ/776م) على يد الإمام و القاضي العادل عبد الرحمان بن رستم. مؤسس أول دولة وطنية تظهر على الأراضي الجزائرية بعد الفتح العربي الإسلامي لمنطقة شمال إفريقيا سنة (50 هـ/670م)، تاريخ تكريسه بشكل نهائي من طرف الصحابي الجليل "عقبة بن نافع." و قد أعزى عبد الرحمان بن رستم مهمة القيام بهذه المهنة النبيلة إلى نفر من فحول قبيلة نفوسة لما كانوا يتحلّون به من استقامة، و نزاهة، و صرامة تجاه كل من تسول له نفسه إيذاء غيره، و انتهاك حرّمات حدود الشرع الإسلامي الحنيف، طيلة حكمه المقدر بنحو إحدى عشرة (11) سنة (160-171هـ/776-787م

الشرطة الحمادية:398-547 هـ / 1007-1152 م: لقد استمر تقدم و ازدهار الشرطة الوطنية منذ تاريخ نشأتها سنة (160هـ/776م) من غير انقطاع إلى اليوم. و قد عرفت قفزة نوعية عملاقة في الدولة الحمادية (398-547هـ/1007-1152م)، ثاني دولة جزائرية خلال القرون الوسطى. حيث توسعت مهامها إلى حراسة الأسواق، و الأحياء، و شوارع المدن، و أبواب العاصمة و تأمين الطرقات الموصلة إليها، و مراقبة الموانئ، و السهر على راحة التجار، و المسافرين الأجانب، و توفير لهم الأمن و الطمأنينة على أرواحهم و متاعهم بداخل الفنادق التي يحلّون بها كما كانوا ينظمون دورياتهم الاستطلاعية ليلا مصحوبين بأسراب الكلاب لتحديد أماكن المتسكعين والمتسللين المشبوهين عقب الإعلان عن توقيف التجول بواسطة "البراح." نتيجة إلى كل هذه المهام، و التدابير الوقائية، المتخذة في سبيل حفظ النظام العام، و مداومة على استقراره، و استتباب الأمن و إحلال السلم بين أفراد الرعية، نالت الشرطة الحمادية مكانة مرموقة في هرم النظام الإداري للدولة وعاد صاحب الشرطة بداخل العاصمة يخضع إلى سلطة أمير الدولة مباشرة، فيما أصبح خلفاؤه على المدن و المقاطعات يخضعون بدورهم إلى سلطة حاكم المدينة، أو حاكم المقاطعة من غير واسطة إدارية أخرى تربط بينهما.¹ و في الختام لا يفوتنا التذكير

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني: 1975 ،

بفصل الشرطة الحمادية بين سجون الرجال، و سجون النساء التي أسندت مهام إدارتها إلى نساء أمينات من أهل الورع و الصّلاح¹.

3. الشرطة الزيانية 633 - 962 هـ / 1235 - 1554 م

اتخذت الدولة الزيانية، أو عبد الوادية، كما يحلو لبعض المؤرخين تسميتها بذلك، ثالث و آخر دولة جزائرية خلال القرون الوسطى، شرطة خاصة بها على غرار الدولتين المحليتين السابقتين. و قد كان يسمى قائدها عندهم بالحاكم بدل صاحب الشرطة، كما كان متعارف عليه من قبل. و قد رسم لنا أحد أبرز أمراء هذه الدولة على الإطلاق ألا و هو: أبو حمو الثاني موسى بن أبي يعقوب يوسف بن عبد الرحمان بن يحيى بن يغمراسن بن زيان (723-791 هـ/1323-1388م) شروط انتقاء هذه الشخصية في كتابه المعنون ب: واسطة السلوك في سياسة الملوك الذي نشر لأول مرة بتونس عام (279 هـ/1862م) و هو الكتاب الذي ألفه في حدود سنة (765 هـ/1363م) و الذي أجمل فيه وصاياه السياسية و الإدارية و العسكرية لوليّ عهده ولده "أبا تاشفين"، حيث قال مخاطبا إياه " يا بني لك أن تتخير صاحب الشرطة، لأنها عند الملوك أكبر خطة، فتقدم لها من يكون صاحب ديانة، وعفة، و صيانة، و همة، و مكانة، و سياسة و رأي، و فراسة."

ذلك الكتاب الذي ما تزال المكتبة الوطنية الجزائرية بالحامة تحتفظ له بنسخة مخطوطة، محفوظة تحت رقم الفيد 1374.

4 - الشرطة الجزائرية أثناء الفترة العثمانية 919 - 1230 هـ / 1519 - 1830 م

إنّ أهم ما كان يميّز التواجد العثماني بالجزائر هو الأمن و الاستقرار، بحيث أجمع المعاصرون من الأوروبيين أن المواطن الجزائري عرف نوعا من الأمن و فرتته له الشرطة العاملة بمختلف بايليك الجزائر و الجدير بالإشارة أن الشرطة كانت مقسمة إلى فرعين:

شرطة خاصة بالأتراك و الكراغلة¹ وشرطة خاصة بالأهالي. و لتشدد و صرامة الشرطة العثمانية بالجزائر، أصبحت بعض الجرائم كجريمة القتل مثلاً شبه منعدمة. و على العموم فإن الشواش² كانوا غير مسلحين و يستعملون القوة البدنية في القبض على المجرمين. و خير دليل على شدة الجهاز و شمول رقابة الشرطة شهادة القنصل الأمريكي بالجزائر و ليام تشالز (1816/1824) الذي كتب في مذكراته "...أنا أعتقد أنه لا توجد مدينة أخرى في العالم يبدي فيها البوليس نشاطاً أكبر مما تبديه الشرطة الجزائرية التي لا تكاد تقلت من رقابتها جريمة ، كما أنه لا يوجد بلد آخر يتمتع فيه المواطن و ممتلكاته بأمن

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني: ، 1975.

أكبر". و هذه الشهادة خير دليل لما عرفته الأيالة³ في تلك الفترة من أمن إلى درجة أنها وصفت "بالبلد الأمين"¹.

1الكراغلة: جزائريون مندحرون من أب تركي بالجيش التركي و أم جزائرية.

2الشاوش: هيئة من جهاز الشرطة التابعة مباشرة لسلطة الداوي و التي من صلاحيتها توقيف أي باي بتعدي عن القانون.

3الأيالة: الجزائر وبيالكها من الفترة الممتدة من 1830/1519.

المطلب الثاني: الشرطة الجزائرية أثناء الثورة التحريرية

شرطة دولة الأمير عبد القادر 1230 - 1247هـ / 1830-1847م:

تمت مبايعة الأمير عبد القادر (1808-1883م)، مؤسس الدولة الجزائرية الحديثة من طرف مشايخ و أعيان قبائل البلاد في 13 رجب 1284 هـ، الموافق ليوم 28 نوفمبر 1832 م، و تلقب منذ ذلك الحين بأمرير المؤمنين، و شرع في إرساء دعائم حكومة دولته الفتية على نمط نظم الدول الغربية المعاصرة له. حيث أنشأ على الصعيد المركزي هيئة تنفيذية، قوامها سبع نظارات، أو وزارات بتعبيرنا الحالي، كان من جملتها نظارة، أو وزارة الداخلية التي أسند مهام تسييرها إلى السيد "أبي محمد الحاج المولود بن عراش". وهيئة استشارية سامية، سماها "بالمجلس الشورى الأميري العالي". قوامها أحد عشر عضواً من كبار العلماء و أخلص أعيان البلاد.

هذا على الصعيد المركزي للدولة، أما على الصعيد المحلي فقد عمد إلى تقسيم التراب الوطني إلى جملة من المقاطعات الإدارية، سماها كما هو الحال عليه اليوم بالولايات. حيث كان يحكمها نيابة عليه، حاكم بلقب "الخليفة"، أي خليفة الأمير في تدبر مختلف شؤون الإقليم بما فيها حفظ النظام العام، و توفير الأمن و الطمأنينة للرعية و أملاكها.

و الحقيقة لم يقتصر دور الأمير في مجال حفظ النظام العام، و توفير الأمن لمواطنيه عند هذا الحد فحسب، و إنما تعداه إلى تشكيل شرطة خاصة. موزعة على مختلف شوارع و أحياء المدن، بل و حتى معسكرات جيشه المتنقلة. حيث كان يسمى أفرادها بالشواش، و قد كان سلاحهم العصي لا غير.

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني: ، 1998.

يستخدمونها متى استدعت الحاجة إلى تأديب المنحرفين، و تصويب سلوكات المخطئين و المجنحين في حق الآخرين، أو المخللين بضوابط النظام العام¹.

و على الرغم من بساطة عدتهم و عتادهم، إلا أنهم عرفوا كيف يؤدون واجبهم المهني في صورة مثالية عالية، أثارت استحسان، و إعجاب من تلقى بهم من الأجانب. حيث يقول في حقهم "الكولونيل سكوت" الإنجليزي مَادِحًا : « و التصريح الذي أدلى به الأمير في سنة 1838م، و الذي جاء فيه أن من الممكن للإنسان أن يسافر في أية منطقة في مملكته، و على ظهره كيس من الذهب دون أن يتعرض للسرقة، أو السطو عليه، تصريح صادق، و صحيح تمامًا، و الفرق بين كفاءة حكومة الأمير عبد القادر، و كفاءة الحكومة المغربية في قمع الجرائم، وإقرار الأمن فرق كبير جداً» عقب الإعلان عن الكفاح المسلح في الفاتح من نوفمبر 1954. برز من أولويات المنظمة ضمان أمن السكان و كذلك أمن جبهة التحرير الوطني و جيش التحرير الوطني، و قد أوكلت هذه المهمة لفرع من المنظمة الثورية، من مهامه جمع المعلومات و كذا متابعة تحركات العدو. و قد تمخض عن انعقاد مؤتمر الصومام في 1956/08/20، تقسيم الإقليم إلى ولايات التي قسمت بدورها إلى مناطق و جهات و قطاعات. مما سمح للثورة بالتكفل جدياً بالجوانب الإدارية و بذلك استطاعت الثورة أن تتكفل بإدارة السكان بخلقها المصالح التالية:

- الحالة المدنية.
- العدالة.
- المالية (الإسهامات، التبرعات و المخالفات).
- حراس الغابات.
- الشرطة.
- و إن إسهامات الشرطة خلال الثورة التحريرية سمح بحل الكثير من مشاكل السكان، كما كان لها دورا فعالا في مجال لاستعلامات: .
- السهر على الأمن العام على مختلف المستويات للدرجات المشكلة للولاية (مناطق، نواحي و قطاعات).
- مراقبة تحركات جيش العدو.
- مراقبة تنقل الأشخاص عبر الدوار.
- المساعدة في تسليم رخص المرور.
- إجراء تحقيقات بطلب من اللجنة القضائية.
- ضمان مهام حول "تحركات القوافل العسكرية للعدو" (بهدف القيام بكمين).

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 1975، 23.

- استرجاع مناشير العدو. كما تجدر الإشارة أن جميع المعلومات المستقاة من طرف رجال الشرطة تدون في الرسالة الأسبوعية . متضمنة في الرسالة الأسبوعية للاستعلامات. و باختصار فإن مهمة رجال الشرطة كانت "ضمان السير الحسن للثورة".¹

المطلب الثالث: المراحل الكبرى للشرطة الجزائرية بعد الاستقلال:

أهم المراحل التي مرت بها الشرطة الجزائرية بعد الاستقلال

أ-الفترة ما بين 1962-1965 :تأسست المديرية العامة للأمن الوطني، بمرسوم في الثاني و العشرين جويلية من سنة1962، وسلمت المهام لأول مدير عام للأمن الوطني من طرف مندوب النظام العمومي في الهيئة المؤقتة، المنشأة وفقا لاتفاقيات إفيان و المنصبة غداة وقف إطلاق النار في 19 مارس 1962 بالمنطقة المسماة بالصخرة السوداء (بيومرداس).

ومن أولويات المهام المنوطة بالمديرية الجديدة، هي ملء الفراغ المتروك عقب الرحيل الجماعي لجميع موظفي الشرطة الفرنسية، الذين كانوا يمثلون الأغلبية الساحقة للمكونة للشرطة آنذاك.وقد شكلت العناصر الجزائرية المتبقية من هذه الشرطة النواة الأولى للشرطة الجزائرية، بعد أن انضم إليهم في تلك الفترة إطارات قدموا من تونس و المغرب وكان عددهم لا يتجاوز المئة، كما التحقت بهم مجموعة أخرى من الشبان برتبة محافظ شرطة عددهم ثلاثين بعثت بهم جبهة التحرير الوطني إلى أكاديمية الشرطة بالقاهرة خلال السنتين الأخيرتين للثورة التحريرية، و كانت مساهمتهم حاسمة في التكوين آنذاك.

وفي هذا الصدد تم تدشين العديد من مدارس الشرطة كمدرسة حسين داي لتكوين الإطارات سنة 1962، و مدرستي قسنطينة و تلمسان سنة 1963 و كذا مدرسة سيدي بلعباس في سنة 1964.

و كانت المديرية العامة للأمن الوطني آنذاك تابعة لوزارة الداخلية متخذة مقرها بقصر الحكومة، ومن أبرز المهام التي كانت منوطة بها نذكر:

- حماية الأشخاص و الممتلكات الخاصة و العامة.
- السهر على احترام القوانين و النظم التي تنظم الحياة الاجتماعية عامة. -السهر على حماية المجتمع من كل ما يخل بالنظام العام أو الاعتداء على الحريات الخاصة و العامة.
- السهر على الوقاية و كذا ردع كل المخالفات و الجنح و الجرائم المرتكبة بجمع كل الدلائل و القرائن الضرورية لتطبيق العدالة الجنائية بالتعاون مع الهيئات القضائية و سلطات البلاد.

- إعلام السلطات العليا بالوضع السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي و كذا الثقافي السائد في البلد عن طريق تقارير و تحاليل عن الرأي العام.
- المساهمة في حماية المؤسسات الوطنية من كل محاولات المساس باستقرارها وسيرها العادي.
- مراقبة الحركة عبر الحدود سواء فيما يتعلق بالمواطنين أو الأجانب بتطبيق التنظيم المعمول به.
- فرض احترام القوانين المتعلقة بدخول و إقامة الأجانب بالتراب الوطني.

ترأس المديرية العامة للأمن الوطني، خلال هذه الفترة المحامي محمد مجاد، ليتوالى على رئاستها بعد ذلك كل من السادة: يوسف محمد، طايبي محمد العربي و يادي محمد¹.

و في 1 جوان 1965، تم استخلاف السيد محمد يادي بالسيد أحمد دراية الذي كان يشغل منصب قائد الهيئة الوطنية للأمن التي تأسست عام 1963، لتولي مهمة كتائب الأمن الفرنسية.

وقد شكلت هذه الهيئة من 3000 عنصر.

ب- الفترة ما بين 1965 و 1970: و في تلك الفترة اتخذت الهيئة الوطنية للأمن التي كان يقودها السيد أحمد درايا، من المدرسة العليا بشاطوناف الحالية مقرا لها، و كانت تتبعها مدارس للتكوين خاصة بها في كل من: وهران، بود واور، واد السمار و حسين داي كذلك.

وفي أوت من سنة 1965، انضمت هذه الهيئة إلى الأمن الوطني وأصبحت كاحتياطي لحفظ النظام العمومي، علاوة على مهامها المتمثلة في حماية المرافق العمومية و النقاط الحساسة و البعثات الدبلوماسية و المواكبة الرسمية.

و خلال هذه الفترة دائما انطلقت عدة عمليات توظيف و تكوين، و اتسمت هذه الأخيرة بإنجاز العديد من المنشآت الأمنية على مستوى التراب الوطني، وفي هذا السياق، عرفت عملية التوظيف تطورا كميا خاصة مع فتح المدرسة التطبيقية بالصومعة بالبلدية في الفاتح أوت من سنة 1969 و كذا المدرسة العليا للشرطة بشاطوناف في الخامس جانفي سنة 1970، فيما واصلت الهياكل الموروثة عن الاستعمار العمل وفق نفس النظام و التنظيم من سنة 1965 إلى سنة 1969.

و في محاولة لتحسين مردود الجهاز الأمني و تقوية التماسك بين مختلف مصالح الشرطة (الشرطة القضائية، الأمن العمومي و الاستعلامات العامة)، تم تعديل النظام المعمول به، و الذي نتج عنه إنشاء

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني، تاريخ الشرطة الجزائرية www.algeriepolice.dz 23 2015 08:13.

أمن الولايات عام 1971 بموجب المرسوم رقم 71 - 150 المؤرخ في 03 جوان 1971 الذي تم فيه تجميع مختلف المصالح كالأمن العمومي، الشرطة القضائية و الاستعلامات العامة.

و كان ممثل القيادة، هو المسئول و الممثل الوحيد لدى السلطات المحلية و القائم بعملية التنسيق بين هذه المصالح، كما كانت كل من أمن الدوائر و الأمن الحضري امتدادا لأمن الولايات، أما فيما يخص شرطة الجو و الحدود، فكانت هي الأخرى منظمة على شكل مجموعات جهوية و أقسام و فرق، و نفس الشيء بالنسبة لمصالح العتاد و المالية و المواصلات السلكية و اللاسلكية التي كانت مشكلة من مصالح جهوية، من جهتها بقيت المدارس تابعة لقطاع التوظيف و التكوين المهني.

ج-الفترة ما بين 1970 - 1988: تميزت هذه المرحلة بسياسة عصرية أعطت أهمية لتقوية جهاز التكوين، و رسكلة واسعة للإطارات العاملة المقبولين في المدرسة العليا للشرطة، لإجراء تربيصات مطولة و كذا باقتناء الأجهزة اللازمة¹.

أما في سنة 1973، فقد تم إدماج العنصر النسوي في لصفوف الأمن الوطني، المتمثل في دفعتين متتاليتين متكونتين من خمسين مفتشة أجرت تربيصها مدة عامين لكل دفعة في المدرسة العليا للشرطة، وفي سنة 1974، تم إيفاد فريق من المتربصات إلى فرنسا لإجراء تربيص ليشكلوا الأسس الأولى لوحدات التدخل السريع، و قد تم نشر هذه الوحدات ابتداء من عام 1978 استجابة للمقتضيات الأمنية المستعجلة، سميت هذه الفرق الجديدة في بادئ الأمر بوحدة التعليمات و التدخلات "U11"، و باشرت عملها للمرة الأولى سنة 1979 بالجزائر العاصمة، لتتغير بعد ذلك تسميتها إلى وحدة التدريب و حفظ النظام العمومي "U10" و أخيرا تستقر تسميتها في الوحدات الجمهورية للأمن "URS".

عرفت هذه الفترة أيضا إنشاء مدرسة أشبال الشرطة بالصومعة عام 1974 تخرج منها مئات الإطارات إلى أن أغلقت سنة 1988، كما عرفت الشرطة العلمية هي الأخرى في تلك الفترة انطلاقة كبيرة تميزت بإنشاء مخبر علمي و الطب الشرعي بالمدرسة العليا للشرطة، يتبعه ملحقان إقليميان بوهران و قسنطينة. و في نفس الامتداد، تميزت هذه المرحلة بوضع النواة الأولى المكلفة بتطوير التقنيات المعلوماتية الخاصة بمختلف ميادين الشرطة.

و في سنة 1977، عين السيد "الهادي خديري" مديرا عاما للأمن الوطني خلفا للسيد "محمد درايا" الذي عين كوزير للنقل. اتبع "السيد الهادي خديري" سياسة تقارب جديدة بين المؤسسة و المواطنين تجسدت

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني، _____ 2005 36.

في إنشاء مصلحة الرياضات الجوارية و مصلحة العلاقات العامة، كما اتخذت عمليات شراكة مع الدول الإفريقية تجسدت في تكوين آلاف الإطارات الأجنبية.

و في المجال الأمني، و استثناء لبعض الأفعال التي جرت في العاصمة(الجامعة المركزية) في 1975 و 1979، سطيف، قسنطينة، تيزي وزو في 1980، الأغواط في 1982، و في 1985 مرت مصالح الشرطة بمحنة قاسية جراء الهجوم الذي استهدف مدرسة الشرطة بالصومعة من قبل مجموعة إرهابية قادها بويعلي في 1985/08/27، و للتذكير قضى على هذه المجموعة بعد ثمانية أشهر.

وعلى إثر الاضطرابات الخطيرة التي مست نتيجة الاضطراب الخطير الذي مس النظام العمومي سنة 1988، فوجئ المسؤولون من سياسيين و رجال أمن بضخامة الأحداث التي اتخذت حالة انفجار شعبي داخلي، و في شهادة للسيد الهادي خديري في كتاباته على هذه الأحداث يقول: كانت الشرطة الجزائرية ملزمة بحفظ النظام، الأمن العمومي و القيام بالتحقيقات الإدارية... لم تكن مكونة و مجهزة بعتاد خاص بالمظاهرات اليومية¹.

د-الفترة الممتدة من 1988 إلى يومنا هذا:

ثلاثة أشهر بعد أحداث أكتوبر، اتبعت خطة جديدة لاستخلاص العبر الممتثلة في مجموعة التدابير التالية:

- إعادة تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للأمن الوطني، كي تصبح أكثر مرونة و فعالية.
- تخصص مصالح الشرطة.
- إصلاح منظومة التكوين.

تخطيط علمي و تحضير الحاجيات التقديرية من إمكانيات مادية و بشرية.

استعمال عقلاني للوسائل. تعزيز الوسائل التقنية و العلمية.

إدخال طرق تقديرية و تقويمية جديدة لموظفي الأمن الوطني.

و في سنة 1990 تزامن تطبيق برنامج العمل الجديد، باستخلاف المدير العام للأمن الوطني عبد "المجيد بوزيد" بالعقيد المتقاعد" بشير لحرش" الملقب بكمال، ليستخلف هو الآخر بعد مرور سنة على رأس المديرية، بالرئيس السابق لأمن ولاية الجزائر و قنصل عام سابق للجزائر في ليون بفرنسا محمد طولبة، و

¹ - بوعلي بديعة، تقويم تكوين أعوان الأمن للنظام العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، 2008\2007.18

خلال هذه الفترة، دخلت الجزائر في مرحلة اضطرابات و عنف إرهابي لم يسبق و أن شاهدهه الجزائري من قبل.

و في تلك الفترة، لم تكن مصالح الشرطة محضرة على المستوى المادي و البشري لمواجهة هذه الظاهرة، لذلك بات من الضروري إشراك الجيش الوطني الشعبي في عمليات مكافحة الإرهاب مع إقامة حالة الطوارئ.

و في ماي 1994 أين وصلت الأعمال الإرهابية الوحشية إلى ذروتها، استخلف السيد "أحمد طولية"، بالعميد الأول للشرطة السيد "محمد واضح"، الذي أدخل بعض التغييرات على بعض الهياكل و قام بإجراء حركة بين الإطارات، و علاوة على ذلك شرع في إجراءات تطويرية لظرف العمل و تقوية التضامن و التماسك في عقر المؤسسة، و في 20 مارس 95 عين العقيد "علي تونسي" الملقب بالغوي

على رأس المديرية العامة، الذي قام بعدة عمليات ترجمت من خلال الاحترافية و التفتح على العالم التقني و العلمي و التقارب بين الشرطة و المواطنين و تجسدت هذه الأعمال في المبادئ الرئيسية التالية: التكوين، التنظيم، التفتيشات، و الجزاءات الإيجابية و السلبية.¹

ملخص مستلهم من كتاب السيد قاسمي تحت عنوان "الشرطة الجزائرية، مؤسسة ليست كالمؤسسات الأخرى".

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني ، مجلة الشرطة، 2003 ، 45.

المبحث الثاني: آفاق تطوير الشرطة الجزائرية

المطلب الأول: إنجاز المنشآت الأمنية وتحسين مردود الجهاز

تأسست المديرية العامة للأمن الوطني بمرسوم في الثاني والعشرين جويلية من سنة 1962، وسلمت المهام لأول مدير عام للأمن الوطني من طرف مندوب النظام العمومي في الهيئة المؤقتة، المنشأة وفقا لاتفاقيات إفيان والمنصبة غداة وقف إطلاق النار في 19 مارس 1962 بالمنطقة المسماة بالصخرة السوداء ببومرداس.

ومن أولويات المهام المنوطة بها، ملء الفراغ المتروك عقب الرحيل الجماعي لموظفي الشرطة الفرنسية، الذين كانوا يمثلون الأغلبية الساحقة المكونة للشرطة آنذاك، وقد شكلت العناصر الجزائرية المتبقية من هذه الشرطة النواة الأولى للشرطة الجزائرية، بعد أن انضم إليهم في تلك الفترة إطارات قدموا من تونس والمغرب وكان عددهم لا يتجاوز المئة، كما التحقت بهم مجموعة أخرى من الشبان برتبة محافظ شرطة عددهم ثلاثين بعثت بهم جبهة التحرير الوطني إلى أكاديمية الشرطة بالقاهرة خلال السنتين الأخيرتين للثورة التحريرية، وكانت مساهمتهم حاسمة في التكوين آنذاك. وفي هذا الصدد تم تدشين العديد من مدارس الشرطة كمدرسة حسين داي لتكوين الإطارات سنة 1962، ومدرستي قسنطينة وتلمسان سنة 1963 وكذا مدرسة سيدي بلعباس سنة 1964.

وخلال الفترة ما بين 1965 و 1970، اتخذت الهيئة الوطنية للأمن التي كان يقودها أحمد دراية، من المدرسة العليا بشاطوناف الحالية مقرا لها، وكانت تتبعها مدارس للتكوين خاصة بها في كل من وهران، بود واور، واد السمار وحسين داي كذلك.¹

وخلال هذه الفترة ترأس المحامي محمد مجاد المديرية العامة للأمن الوطني، ليتوالى على رئاستها بعد ذلك كل من السادة: يوسف محمد، طايبي محمد العربي ويادي محمد. وفي 1 جوان 1965، تم استخلاف محمد بادي بأحمد دراية الذي كان يشغل منصب قائد الهيئة الوطنية للأمن التي تأسست عام 1963، لتولي مهمة كتائب الأمن الفرنسية، وقد شكلت هذه الهيئة من 3000 عنصر.

وفي أوت من سنة 1965، انضمت هذه الهيئة إلى الأمن الوطني وأصبحت كاحتياطي لحفظ النظام العمومي، علاوة على مهامها المتمثلة في حماية المرافق العمومية والنقاط الحساسة والبعثات الدبلوماسية

والمواكب الرسمية، حيث انطلقت خلال هذه المرحلة عدة عمليات توظيف وتكوين، واتسمت هذه الأخيرة بإنجاز العديد من المنشآت الأمنية على مستوى التراب الوطني.

وعرفت عملية التوظيف تطورا كليا خاصة مع فتح المدرسة التطبيقية بالصومعة بالبلدية في الفاتح أوت من سنة 1969 وكذا المدرسة العليا للشرطة بشاطوناف في الخامس جانفي 1970، فيما واصلت الهياكل الموروثة عن الاستعمار العمل وفق نفس النظام والتنظيم من سنة 1965 إلى سنة 1969.

وفي محاولة لتحسين مردود الجهاز الأمني و تقوية التماسك بين مختلف مصالح الشرطة القضائية، الأمن العمومي والاستعلامات العامة، تم تعديل النظام المعمول به، والذي نتج عنه إنشاء أمن الولايات عام 1971 بموجب المرسوم رقم 71 - 150 المؤرخ في 3 جوان 1971 الذي تم فيه تجميع مختلف المصالح كالأمن العمومي، الشرطة القضائية والاستعلامات العامة. وكان ممثل القيادة، هو المسئول والممثل الوحيد لدى السلطات المحلية والقائم بعملية التنسيق بين هذه المصالح، كما كانت كل من أمن الدوائر والأمن الحضري امتدادا لأمن الولايات، أما فيما يخص شرطة الجو والحدود، فكانت هي الأخرى منظمة على شكل مجموعات جهوية وأقسام وفرق، والمواصلات السلكية واللاسلكية التي كانت مشكلة من مصالح جهوية، من جهتها بقيت المدارس تابعة لقطاع التوظيف والتكوين المهني.

المطلب الثاني: إدماج العنصر النسوي وتقوية جهاز التكوين

تميزت هذه المرحلة بسياسة عصرنة أعطت أهمية لتقوية جهاز التكوين، ورسكلة واسعة للإطارات العاملة المقبولين في المدرسة العليا للشرطة، لإجراء تربيصات مطولة وكذا باقتناء الأجهزة اللازمة. أما في سنة 1973، فقد تم إدماج العنصر النسوي في صفوف الأمن الوطني، المتمثل في دفعتين متتاليتين متكونتين من خمسين مفتشة أجرت تربيصها مدة عامين لكل دفعة في المدرسة العليا للشرطة، وفي 1974، تم إيفاد فريق من المتربصات إلى فرنسا لإجراء تربيص ليشكلوا الأسس الأولى لوحدة التدخل السريع، و قد تم نشر هذه الوحدات ابتداء من عام 1978 استجابة للمقتضيات الأمنية المستعجلة، سميت هذه الفرق الجديدة في بادئ الأمر بوحدة التعليمات و التدخلات، وباشرت عملها للمرة الأولى سنة 1979 بالجزائر العاصمة، لتتغير بعد ذلك تسميتها إلى وحدات التدريب وحفظ النظام العمومي وأخيرا تستقر تسميتها في الوحدات الجمهورية للأمن.¹

¹ - www.sawt-alahrar.net

عرفت هذه الفترة أيضا إنشاء مدرسة أشبال الشرطة بالصومعة عام 1974 تخرج منها مئات الإطارات إلى أن أغلقت سنة 1988، كما عرفت الشرطة العلمية هي الأخرى في تلك الفترة انطلاقة كبيرة تميزت بإنشاء مخبر علمي والطب الشرعي بالمدرسة العليا للشرطة، يتبعه ملحقان إقليميان بوهران وقسنطينة.

وفي سنة 1977، عين الهادي خديري مديرا عاما للأمن خلفا لمحمد دراية الذي عين كوزير للنقل.

اتبع الهادي خديري سياسة تقارب جديدة بين المؤسسة والمواطنين تجسدت في إنشاء مصلحة الرياضات الجوية ومصلحة العلاقات العامة، كما اتخذت عمليات شراكة مع الدول الإفريقية تجسدت في تكوين آلاف الإطارات الأجنبية.

وفي المجال الأمني، واستثناء لبعض الأفعال التي جرت في العاصمة (الجامعة المركزية) في 1975 و 1979، سطيف، قسنطينة، تيزي وزو في 1980، الأغواط في 1982، وفي 1985 مرت مصالح الشرطة بمحنة قاسية جراء الهجوم الذي استهدف مدرسة الشرطة بالصومعة من قبل مجموعة إرهابية قادها المدعو بوبعلي في 27 أوت 1985 وقد تم القضاء على هذه المجموعة بعد 8 أشهر.¹

المطلب الثالث: تحديد مواقع القوة والضعف بجهاز الشرطة

فور تعيين اللواء عبد الغني هامل على رأس المديرية العامة للأمن الوطني، تبنى مقاربة منهجية سمحت بتحديد مواقع القوة والضعف على مستوى جهاز الشرطة، وكذا النقائص المسجلة في مجال التسيير بشكل عام وبالخصوص فيما يتعلق بالتنظيم وتسيير الموارد البشرية والدعم اللوجستيكي، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات في هذا الشأن تمثلت في إنشاء خمس لجان تفكير على مستوى المديرية العامة للأمن لتصحيح الجوانب التنظيمية، الوظيفية اللوجستيكية، الموارد البشرية وكذا أخلاقيات المهنة.

ففي ما يتعلق بالإجراءات المتخذة لتنظيم المديرية العامة للأمن، تقرر تحديد وبشكل واضح الجوانب التنظيمية في جميع مستويات التسيير، لامركزية المهام المخولة للمصالح مع تفضيل المرونة في عمل الأجهزة، الأخذ بعين الاعتبار المشاريع التي تخص التدعيم على المستوى الجهوي، مع توجيه نشاطات مصالح الدعم لفائدة الوحدات العملياتية لكي يسمح لها وبصفة تدريجية السير نحو العصرنة.²

¹ - الجمهورية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 13-309 02 09 فبراير 2008 "المتضمن إحداهن مصلحة مركزية لشرطة للمصالح العسكرية للأمن التابعة لوزارة الدفاع الوطني ويحدد مهامها، الجريدة الرسمية، 07.18.45
² - سهيلة الهاشمي، البداية بتحديد مواقع القوة و الضعف بجهاز الشرطة www.dgsn 22 2015 19:16

أما فيما يتعلق بالموارد البشرية، فقد تقرر مراجعة المشروع الخاص بالقانون الأساسي لموظفي الأمن وكذا إصلاح البرامج التكوينية وإدراج مواد جديدة تتعلق بالأشكال المستحدثة للإجرام والاعتماد على المناهج البيداغوجية المتطورة في مجال التكوين وإتمام عملية تكوين الطلبة الضباط على مستوى الأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة بشرشال.

القانون الأساسي للشرطة .. سابقة أولى في تاريخ الجهاز

إيماننا منها بأهمية العنصر البشري في تفعيل نشاط المؤسسة قصد بلوغ مستوى الاحترافية وتحسين أداء المنتسبين للجهاز، انصب اهتمام القيادة العامة للأمن الوطني حول التعجيل بالتكفل بالجانب الاجتماعي والمهني لموظفيها، حيث بادرت بوضع قانون أساسي ساهم في إعداده منتسبو الجهاز مستكملة إياه بجملة من الإجراءات الرامية إلى تثمين كفاءات العنصر البشري، وقد تضمنت أحكامه أرضية تنظيمية شاملة توضح بدقة واجبات وحقوق الموظف، مثلما تحدد معالم مساره المهني، والتكفل بانشغالاته وتحسين ظروف معيشته، ضمانا لحمايته من كل أشكال الابتزاز التي قد يكون عرضة لها أثناء تأدية مهامه. ومن بين مكتسبات هذا القانون نجد إتاحة الفرصة لجميع الموظفين التدرج في سلم الرتب، حيث حرصت المديرية العامة للأمن على الرفع من مستويات تصنيف الرتب بمختلف أسلاكها، مما كان له الأثر الملموس على الرواتب الشهرية، إضافة إلى تثمين النظام التعويضي وبأثر رجعي من تاريخ الأول جانفي 2008. ترقية 31184 عون شرطة و760 مفتش شرطة من ضمن المزايا التي حظي بها رجال الشرطة في ظل التدابير المتخذة وفق القانون الأساسي، نجد الأحكام الانتقالية والتي أتاحت الفرصة لترقية 31184 عون شرطة إلى رتبة حافظ الشرطة من ذوي الأقدمية التي تفوق عشر سنوات، إلى جانب ترقية 760 مفتش شرطة إلى رتبة مفتش رئيسي للشرطة، كما خصت العملية الموظفين القدامى في الرتبة، لاسيما أولئك الذين يجمعون أكثر من 15 سنة أقدمية في نفس الرتبة والمقدر عددهم بـ 20525 موظف ما يعادل 12 بالمائة من التعداد الإجمالي للمؤسسة.

ولم تستثن فئة ضحايا الواجب الوطني من هذه الامتيازات، الذين أعيد تصنيفهم وفق الأحكام التنظيمية الجديدة بأثر رجعي، مكن ذوي حقوقهم من الحصول على مخلفات الزيادة المستحقة.¹

51 من التأسيس: إشادة بمستوى الاحترافية الشرطة

¹ - وزير الداخلية، الشرطة الجزائرية 5 عقود من الانجازات والتحديات " الجزائرية، www.almaoud.com.

وتطلبت عملية الإدماج في إطار القانون الأساسي الجديد إعداد 162140 قرارا إداريا تمت المصادقة عليه من طرف أجهزة المراقبة، كما شملت هذه العملية الأعوان الشبهيين، بالإضافة إلى جميع الموظفين المتمتعين بالحق المعاشي، كما استفاد 512 موظف من مختلف الرتب من بين الذين يحوزون على الاقدمية المطلوبة للارتقاء إلى الدرجة 12، ما استفاد 6590 موظف بعنوان السنة المالية 2011 من الترقية عن طريق الاختيار، واهتماما من القيادة بمواصلة تسوية الضعيات الإدارية للموظفين المهضومة حقوقهم في الترقية، لاسيما أولئك الذين ظلوا مدة طويلة في نفس الرتبة لأسباب مبهمه، تم القيام بمساعي قصد استرجاع المناصب المالية غير المستغلة والمقدرة بـ1487 منصبا ماليا.

وحفاظا على حق الترقية في الدرجة لفائدة الموظف، حرصت الإدارة على تخفيض وتيرة الترقية إلى مدتين عوضا عن ثلاث، مما سمح باستفادة 120490 موظفا من ترقية إلى درجات أعلى، 58099 برسم السنة المالية 2011 و62392 سنة 2012، موازاة مع عملية الترسيم في الرتبة التي شملت 20184 موظفا بمختلف الرتب.

ومن بين الإجراءات المتخذة نجد نقل الموظفين وفق معايير تراعي الجانب الاجتماعي والمهني للموظف، حيث تم في هذا الإطار تقريب ما يربو عن 21897 موظفا من مختلف الرتب، مراعاة الجانب الإنساني في معالجة الحالات التأديبية مع الاعتماد على الدقة في تكييف الأخطاء المرتكبة من قبل رجال الشرطة، حيث تم إلغاء ما كان يسمى بعقوبة النقل الإجمالي بالإضافة إلى التخفيف من شدة العقوبات المقترحة على المستوى المحلي.

في مجال التكوين باعتباره حجر الزاوية فقد أصبح يكتسي أولوية قصوى في إطار منظم ومهيكل قصد تحقيق الأهداف المرجوة، حيث استفاد 29710 فردا من العملية، كما تم تمديد فترات التكوين المتخصص وتكريس ضرورة إخضاع إطارات الشرطة المرشحين لتولي مناصب المسؤولية والقيادية إلى دورات تدريبية.

وفي سياق آخ، ونظرا لطبيعة عمل رجال الشرطة واحتكاكهم اليومي بالمواطنين التي تجعلهم في بعض الأحيان عرضة لاعتداءات جسدية ومتابعات قضائية، بادرت المديرية العامة للأمن بإرساء تدابير تنظيمية توفر لهم الحماية القضائية المجانية أمام الجهات القضائية.¹

وتشير الأرقام إلى تعيين محامين للدفاع عن حقوق موظفي الشرطة في 3157 قضية مطروحة أمام العدالة، في حين استفاد 11466 موظفا ضحية حوادث جسدية مختلفة من نسب تعويض عن العجز، يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مع إعطاء الأولوية دوما لضحايا الاعتداءات الإرهابية، إذ تم خلال سنة 2011 تصفية 19 ملفا خاصا بالمنحة المزدوجة لهذه الفئة من بينها ثلاث ملفات عالقة منذ أكثر من 15 سنة.²

¹ - احمد لعلاوي، الشرطة الجزائرية في المرتبة الخامسة عالميا ، www.djairess.com، جزايرس، 22- 07- 2013 17:10

² -

المبحث الثالث: الأحكام المطبقة على الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

المطلب الأول: سلك الأعوان وحفاظ الشرطة

- سلك الأعوان: يضم سلك الأعوان رتبة وحيدة يكلف أعوان الشرطة تحت إشراف مسئولهم السلميين لاسيما بتأدية مهام حفظ واستتباب النظام العام وأمن الأشخاص وممتلكات .

ويتولون لهذا الغرض، نشاطات الوقاية والتدخل والمساعدة ويمكن أن يستعان بهم، زيادة على ذلك لتأدية مهام الدعم الإداري والتقني.

شروط التوظيف: يوظف بصفة عون شرطة على أساس الشهادة المرشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين.

- سلك الحفظ : يضم سلك حفاظ الشرطة رتبتين

- رتبة حافظ شرطة

- رتبة حافظ أول للشرطة

زيادة على المهام الموكلة لأعوان الشرطة يتولى حفاظ الشرطة تحت إشراف مسئولهم السلميين توزيع المهام والإشراف المباشر على نشاطات أعوان الشرطة الموضوعين تحت سلطتهم.

ويكلفون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي

- إيصال التعليمات العامة والخاصة

- الحرص على تطبيق توجيهات وتعليمات السلطة السليمة.

- ضمان انضباط المجموعة .

زيادة على المهام الموكلة لحفاظ الشرطة يقوم الحفاظ الأوائل للشرطة تحت إشراف مسؤوليهم بمهام التأطير والتنسيق والمراقبة.

- ويكافون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي: القيام بالبحث وجمع المعلومات والتحقق منها.¹
- الحرص على تطبيق توجهات وتعليمات السلطة السلمية
- المشاركة في نشاطات التكوين.

المطلب الثاني: سلك مفتشو وظباط الشرطة

1- سلك مفتشو الشرطة: يضم سلك المفتشين رتبتين: رتبة مفتش شرطة و رتبة مفتش رئيسي للشرطة

يتولى مفتشو الشرطة تحت إشراف مسؤوليتهم السلميين, مهام حفظ واستتباب النظام العام وامن الأشخاص والممتلكات. ويمارسون التأطير والتنشيط والتوجيه والتنسيق والمراقبة.

ويكافون لاسيما بما يأتي: ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباط للشرطة القضائية عند حصولهم على هذه الصفة

- مساعدة ضباط الشرطة القضائية في إطار التحقيقات والتحريات بالنسبة لأعوان الشرطة القضائية.
- القيام بالبحث عن المعلومة وجمعها ومعالجتها.
- التأكد من وضع التشكيلات الأمنية في إطار صلاحياتهم.
- السهر على تطبيق توجهات وتعليمات السلطة السلمية.
- المشاركة في نشاطات التكوين.

زيادة إلى المهام الموكلة لمفتشي الشرطة , يكلف المفتشون الرئيسيون للشرطة تحت إشراف مسؤوليتهم السلميين لاسيما بما يأتي: ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباطا للشرطة القضائية عند حصولهم على هذه الصفة.

- قيادة فرق التحقيق والتحري والتدخل.
- التحقق من المطابقة تشكيلات الأمن والأمان والمراقبة.

¹ - أحمد لعلاوي، المرجع السابق.

- اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين مناخ العمل.

سلك الضباط: يضم سلك الضباط الشرطة رتبة وحيدة: رتبة ملازم أول للشرطة ويمارس الملازمون الأوائل للشرطة تحت إشراف مسؤوليتهم السلميين مهام حفظ و استتباب النظام العام وأمن الأشخاص والممتلكات.¹

وتوكل إليهم مهام القيادة والتنسيق والمراقبة ويكلفون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي:

- ممارسة الصلاحيات بصفتهم ضباطا للشرطة
- إدارة فرق التحقيق والتدخل.
- معالجة المعلومات وتحليلها.
- إدارة النشاطات المتعلقة بالشرطة الجوارية .
- المشاركة في نشاطات التكوين.

ويوظف بصفة ملازم أول للشرطة على أساس الشهادة المترشحون الذين تابعو تكويننا بنجاح متخصصا لمدة سنتين.

يتم الإلتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر والمتحصلين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لهما.

يحدد مضمون التكوين المتخصص وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تحدد قائمة التخصصات المطلوبة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المطلب الثالث: سلك محافظو ومراقبو الشرطة

1- سلك المحافظين للشرطة: يضم سلك المحافظين ثلاثة رتب

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 10- 322، المرجع السابق، ص 14.

- رتبة محافظ شرطة، رتبة عميد شرطة ،رتبة عميد أول للشرطة

يمارس محافظو الشرطة تحت إشراف السلميين مهام حفظ واستتباب النظام العام وأمن الأشخاص والممتلكات. ويتولون بهذه الصفة مهام القيادة والتنسيق وتنشيط ومراقبة المصالح والوحدات الموضوعة تحت سلطتهم.¹

ويكلفون لاسيما بما يأتي:

- المشاركة في إعداد وتقدير التشكيلات الخاصة بمخططات النشاط ووضعها حيز التنفيذ.
- ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفقتهم ضباط للشرطة القضائية.
- نشر وتعميم توجيهات وتعليمات السلطة السليمة وضمان متابعتها.
- إعداد تقارير تلمحيية دورية أو منتظمة متصلة بنشاطهم.
- اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين التسيير في ميدان تدخلهم.
- المساهمة في تحديد احتياجات التكوين.
- المشاركة في نشاطات التكوين.

زيادة على المهام الموكلة لمحافظي الشرطة يكلف عمداء الشرطة تحت إشراف مسؤوليتهم السلميين بمهام تصميم المخططات والتشكيلات الأمنية وتخطيط النشاطات وتحديد الوسائل والموارد الضرورية.

ويكلفون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي:

- إجراء تحاليل لإطار ممارسة العمل.
- تفتيش مصالح الشرطة ومراقبتها وتقييمها.
- تحديد النقائص وتصحيح الاختلالات.
- وضع مخطط الاتصال الداخلي والخارجي حيز التنفيذ.
- الإشراف على صياغة التقارير المتعلقة بالنشاطات والحالات واعتمادها.
- المساهمة في إعداد برامج التكوين
- المشاركة في نشاطات التكوين.

¹ - الجمهورية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 92-72 المؤرخ في 31 أكتوبر 1992 "المتضمن مهام وتنظيم المديرية العامة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 89، الصادرة بتاريخ 2 نوفمبر 1992، ص67.

زيادة على المهام الموكلة لعمداء الشرطة يتولى العمداء الأوائل للشرطة مهام القيادة والدراسة والتحليل والمراقبة والتفتيش.

ويكلفون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي:

- ضمان تنسيق ومتابعة ومراقبة كل المستويات العملياتية المكلفة بتأدية مهام الأمن الوطني.
- المساهمة في تطوير منظومة التكوين.¹
- ضبط الإشكاليات الأمنية عن طريق الكشف عن الرهانات والمخاطر.
- تحديد الأهداف العملياتية وترتيب الأولويات.
- دفع مسار المساعدة على اتخاذ القرار بإعداد الدراسات والتقارير.
- القيام بدراسات ترمي إلى تحسين تنظيم المصالح وسيرها وحسن أداءها.
- المشاركة في التكوين.

(2)- سلك مراقبي الشرطة: يضم يلك مراقبي الشرطة رتبتين:

- رتبة مراقب شرطة

- رتبة مراقب عام للشرطة.

يمارس مراقبو الشرطة مهام المراقبة والتفتيش والدراسة والاستشارة و إدارة مشاريع الأمن الوطني.

ويكلفون بهذه الصفة لاسيما بما يأتي:

- تقديم الاستشارة للسلطة العليا في تحضير القرار واتخاذها.
- المشاركة في تحديد الموارد والوسائل الضرورية لتأدية المهام الموكلة للأمن الوطني.
- اقتراح كل إجراء يرمي إلى تحسين أداء مصالح الأمن الوطني وسيرها.
- إدارة وتوجيه مشاريع تطوير الأمن الوطني .
- تحليل واقتراح التدابير الكفيلة بتحسين نظام الاتصال الداخلي والخارجي.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 92-72، المرجع السابق، ص 68.

- المشاركة في وضع أنظمة التقييم والرقابة.

زيادة على المهام الموكلة لمراقبي الشرطة يتولى مراقبون العامون للشرطة مهام التدقيق والاستشراف وتسيير الأزمات.

- ويكلفون بهذه الصفة لا سيما بما يأتي: القيام بعمليات تدقيق التسيير.¹
- دراسة الحوادث وتحليلها وتقييمها.
- إدارة الدراسات الإستراتيجية المتعلقة بالأمن الوطني وإعدادها.
- تصميم المناهج الضرورية لتحسين التنسيق بين المصالح واقتراحها.
- القيام بأحكام أنظمة التقييم والرقابة.
- إنجاز الدراسات الاستشرافية.
- اقتراح أنظمة المراقبة وتسيير الأزمات.²

¹ - قانون رقم 15 بشأن هيئة الشرطة " المتضمن تنظيم الخدمة في هيئة الشرطة وتحديد صلاحياتها واختصاصاتها " الجريدة الرسمية، العدد 12 | 02، 2000، ص 387.

² - قانون رقم 15 بشأن هيئة الشرطة، مرجع سابق، ص 388.

خلاصة واستنتاجات:

بفضل التطورات التي شهدتها الشرطة الجزائرية تقدمت بالقدر الذي يسمح لها بمواجهة كل أشكال الجريمة من حولها، مجتهدة في تحقيق سبق في صراعها الدائم و المستمر مع الجريمة والمجرم وبات واضحا لدى خبراء ورجال الأمن في كل دول العالم أن ظاهرة الجريمة من المستحيل مواجهتها بالجهود الأمنية منفردة مهما كانت قوتها وعددها وأن إجراءات الوقاية منها يجب أن لا تقف عند حد الاجراءات التقليدية بل أن الأمر يقتضي استحداث أساليب أخرى مدعمة وفعالة، هذا ويؤكد انه لموظفي الشرطة دور في الحفاظ على الحالة الأمنية، و المجتمع هو الآخر له دور في استكمال مهام الشرطة ومن ثم أصبحت الدعوة إلى مشاركة أفراد المجتمع بصفقتهم موظفين ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هو كيف ؟

العملية الوطنية في قطاع الشرطة

لقد اضطلعت الأجهزة الأمنية في إطار صلاحياتها والخدمات الأمنية التي تقدمها، بمهام الحفاظ على النظام العام، الصحة العامة، السكنية و الطمأنينة، ومع تنوع الإجراء، تزايدت الخدمات الأمنية، فبعد أن كانت وقائية (شرطة إدارية) أو خدمات جنائية (الشرطة القضائية) أصبحت الآن تقدم خدمات إنسانية و أخرى مجتمعاتي لأفراد المجتمع.

ولأداء هذه المهمة على أكمل وجه، لجأت المديرية العامة للأمن الوطني بصفتها فاعل و شريك في المعضلة الأمنية إلى انتهاج درب الاحتراف و العصرية من خلال تطوير أساليب الانتقاء وإرساء أسس تكويننا علميا مناسباً يتماشى مع مستجدات المرحلة.

و عليه سنتطرق خلال هذا الفصل إلى طرق التوظيف والانتقاء

المبحث الأول: الإجراءات الإدارية

المطلب الأول: الشروط القانونية لتوظيف الخارجي

لاشك أن اختيار الأفراد لتعيينهم في الأمن الوطني هو مسؤولية على جاب كبير من الأهمية، وتتطلب قدرا كبيرا من الاهتمام والجدية والدقة، ولذلك يجب وضع شروط تضبط اختيار الأفراد وما هي إلا نتيجة لتحليل الوظيفة وتحديد ما تتطلبه من واجبات ومسؤوليات وبما أن الاختبار يعني أسلاك معينة هي أعوان الشرطة وضباط الشرطة وسوف يتم تحديد الشروط عموما ثم تفصيل هذه الشروط وتوزيعها بالنسبة لكل سلك.

أولاً: الشروط العامة: إن الشروط القانونية الخاصة بسلك الأمن الوطني محددة في أحكام المرسوم رقم 91-524 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المتضمن القانون الخاص بموظفي الأمن الوطني.

- الجنسية الجزائرية الأصلية.
- التمتع بالحقوق المدنية.
- ألا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تنتافى وممارسة العمل في الأسلاك الأمن الوطني.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه التزامات الخدمة الوطنية أو معفى لأسباب طبية.
- القامة 1.70 سنتمتر للمرشحين الذكور و 1.65 سنتمتر بالنسبة للإناث.
- ألا تقل قدرة الإبصار عن 07 \ 10 للعين الواحدة و 15 \ 10 للعينين معا بدون نظارات طبية أو عدسات لاصقة.
- أن يجتاز بنجاح الفحص الطبي والنفساني المقرر.

ثانيا: شروط التوظيف بمختلف المناصب: أولا: الملازمين الأوائل للشرطة حسب المادتين 71 و 72 من المرسوم السابق الذكر فإن النظام العمومي يوظف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة و أن يتراوح سن المترشح عند تاريخ إجراء المسابقة بين 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر.¹

شهادة ليسانس أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة

ثانيا: أعوان الشرطة : يوظف أعوان النظام العمومي

من المرشحين البالغين عند تاريخ إجراء المسابقة 18 سنة على الأقل و 30 سنة على الأكثر

و أن يثبت مستوى السنة الثالثة ثانوي كاملة.

المطلب الثاني:ملفات التوظيف

يتكون ملف الترشيح الخاص بالانتقاء على أساس الاختبار من الوثائق التالية:

1. نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب
2. نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية
3. نسخة طبق الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطنية
4. شهادة السوابق العدلية رقم 3 سارية المفعول
5. صورتان شمسيتان
6. بطاقة المعلومات تملئ من طرف المترشح

يتكون ملف الترشيح الخاص بالانتقاء على أساس الشهادة من الوثائق التالية:

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب
- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية
- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطنية
- شهادة السوابق العدلية رقم 3 سارية المفعول
- صورتان شمسيتان

الجمهورية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 91. 524 المؤرخ في 18 جمادة الثاني 1412 الموافق لـ 25 ديسمبر 1991¹ -
" المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني"، الجريدة الرسمية. العدد 69، الصادر بتاريخ 28 ديسمبر، ص85.

- بطاقة المعلومات تملئ من طرف المترشح
- الشهادات الطبية (طب عام و صدرية)، شهادة الجنسية، شهادة الميلاد رقم 1.12¹
-
- شهادات العمل التي تحدد الخبرة المهنية المكتسبة، كشف النقاط للمسار الدراسي
- شهادة تثبت مدة العمل المؤداة من طرف المترشح في إطار جهازي الادمج المهني أو الاجتماعي
- وثيقة تثبت متابعة المترشح تكوين أعلى من الشهادة المطلوبة
- وثيقة تثبت الأشغال و الدراسات المنجزة من طرف المترشح

المطلب الثالث: سير عملية التوظيف والانتقاء في الأمن

تختلف مراحل التوظيف من مؤسسة إلى أخرى فقد تبدأ مثلا الوطني حين يرغب الفرد في التوظيف انطلاقا من طلب التوظيف من المؤسسة وقد تبدأ بإعلان مسابقة التوظيف من طرف المؤسسة ولكن في كل الحالات لا مناص من المرور بمرحلة هامة ألا وهي عملية الاختيار والتي بواسطتها تستطيع المؤسسة من تحقيق التجانس بين متطلبات المنصب واستعدادات المترشح وقدراته وتتم هذه العملية بدورها بعدة مراحل حيث يخضع فيها المترشح لعدة الاختبارات يعرف من خلالها مدى صلاحيته لشغل المنصب.²

وقد حددت شروط الواجب توفرها في كل مواطن جزائري يرغب في الانضمام إلى المؤسسة وهذا يؤدي بنا إلى الحديث عن سيرورة اختيار الأفراد من الأمن الوطني بدءا بالحديث عن الامتحانات الاختيار

- تعريف امتحان الاختيار للتوظيف:

لغة: هو الاختيار وامتحنه : اختبره وابتلاه، وامتحن القول نظر فيه وتديره.

اصطلاحا: إجراء منظم، هدفه معاينة سلوك أو اتجاهات وأداء شخصين أو أكثر ويعتبر 896 امتحان الاختيار للتوظيف بمثابة م سابقة.³

¹ المدرية العامة للأمن الوطني: مجلة الشرطة، 2005.

² مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار الشروق، ص168، 2004.

³ مصطفى الشريف، أعوان الدولة. الجزائر، 1981، ص123.

وظيف في قطاع الشرطة

- شروط وأهداف امتحان الاختيار للتوظيف:

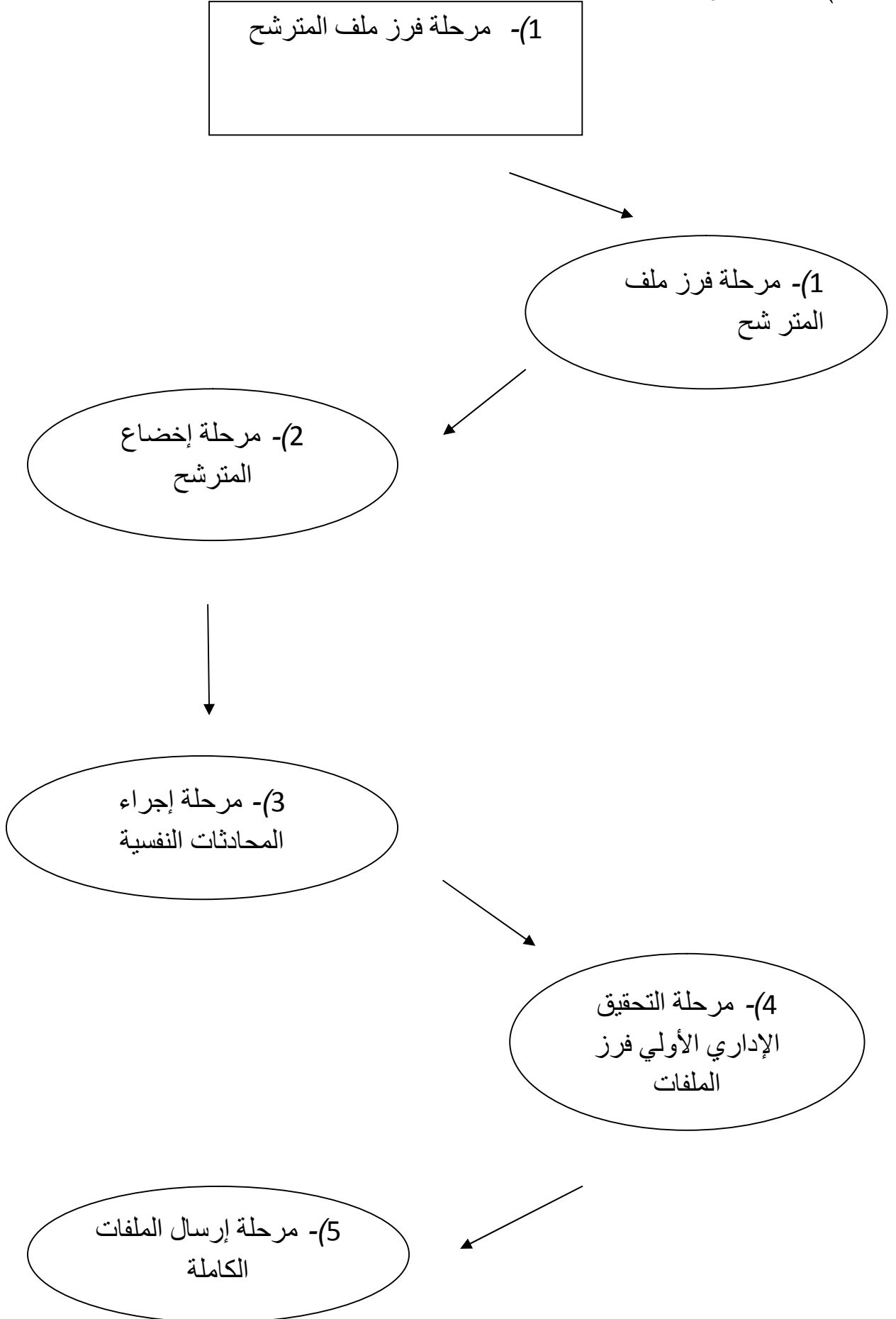
تهدف هذه الامتحانات عموماً إلى:

- اختيار المترشح الذي تتوفر فيه الشروط الوظيفية وتنحية غيره.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، أي أن أي شخص إذا توفرت فيه الشروط له الحق في شغل الوظيفة الشاغرة.
- ومن خلال امتحان الاختيار للتوظيف تستطيع المؤسسة انتقاء الأفراد الأكثر فعالية في أداء الوظيفة، هذا ويمكن أن تكون الامتحانات أكثر وسيلة لاجتذاب اللاموضوعية في الاختيار، خاصة إذا تم تدقيق الأساليب الاختيارية، واحترام عدة شروط في الامتحان حتى يمكن الاعتماد عليه كأسلوب للإختيار والإطمئنان لنتائجه ومن هذه الشروط

الموضوعية، الثبات ، الاعتدال.¹

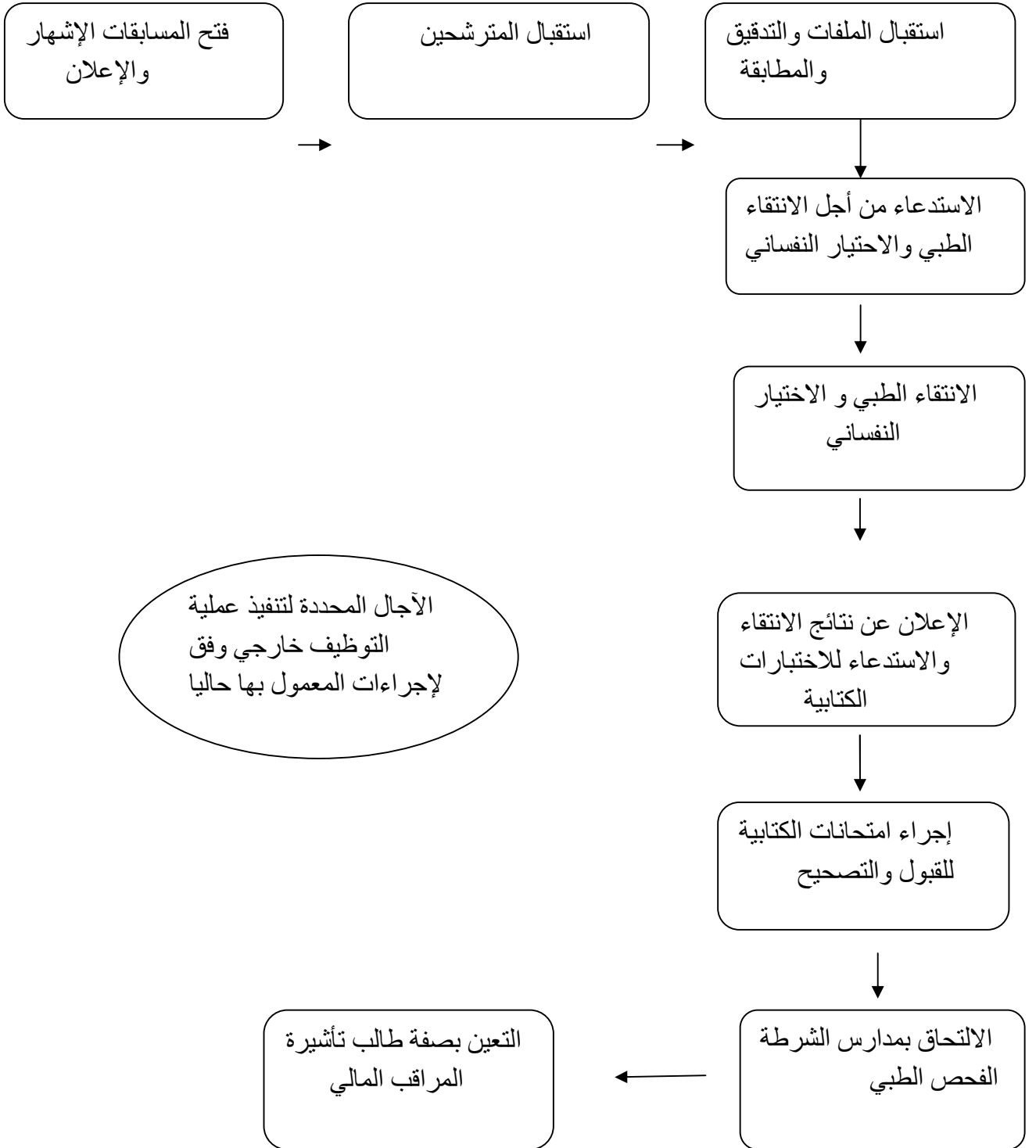
¹ - المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 2013.

(1) - مخطط سير عملية التوظيف:



وظيف في قطاع الشرطة

(2)- مخطط سير عملية التوظيف في



المبحث الثاني: التوظيف الداخلي

المطلب الأول: سلك الأعوان والحفاظ

يرقى بصفة حافظ شرطة:

- عن طريق الإمتحان المهني أعوان الشرطة الذين يثبتون خمسة سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .
- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها، من بين أعوان الشرطة الذين يثبتون عشر سنوات (10) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. يخضع الموظفون المقبولون طبقا للحالتين 1 و 2 أعلاه، قبل ترقيتهم لمتابعة تكوين بنجاح تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- يرقى بصفة حافظ أول للشرطة: عن طريق الامتحان المهني، حافظ للشرطة الذين يثبتون (5) خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها، من بين حفاظ الشرطة الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المطلب الثاني: سلك المفتشين والضباط

يرقى بصفة مفتش شرطة:

- عن طريق الامتحان المهني، الحفاظ الأوائل الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها، الحفاظ الأوائل للشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.¹

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 10- 322 ، مرجع سابق ، ص78.

وظيف في قطاع الشرطة

يخضع الموظفون المقبولون للحالتين 1 و2 أعلاه قبل ترقيتهم لمتابعة تكوين بنجاح تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يرقي بصفة مفتش رئيسي للشرطة:

- عن طريق الامتحان المهني مفتشو الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها الملازمون الأوائل لشرطة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المطلب الثالث: سلك المحافظي والمراقبين

- عن طريق الامتحان المهني الملازمين الأوائل للشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها مفتشو الشرطة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- تتوقف المشاركة في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة محافظ شرطة على اجتياز بنجاح الدورة التكوينية خاصة بالإتقان تحدد مدتها ومضمونها وكيفيات تنظيمها بقرار مكلف من الوزير الداخلية.

يرقى بصفة عميد شرطة:

- عن طريق الامتحان المهني من بين محافظي الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- تتوقف المشاركة في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة عميد شرطة على اجتياز بنجاح الدورة التكوينية عال للشرطة درجة أولى تحدد مدتها ومضمونها وكيفيات تنظيمها بقرار مكلف من الوزير الداخلية.¹
- على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها محافظو الشرطة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

¹ - المرسوم تنفيذي رقم 10- 322 المرعج السابق، ص 78.

يرقى بصفة عميد أول للشرطة:

- عن طريق الامتحان المهني من بين عمداء للشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها، عمداء الشرطة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- تتوقف المشاركة في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة عميد أول شرطة على اجتياز بنجاح لدورة تكوين عال للشرطة درجة ثانية، تحدد مدتها ومضمونها وكيفيات تنظيمها بقرار مكلف من الوزير الداخلية.¹

¹ - المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 2004، ص30.

المبحث الثالث: التوظيف الخارجي

يتم التوظيف الخارجي في جهاز الأمن الوطني عن طريق المسابقات يجريها المترشح على أساس الاختبارات.

إن التوظيف الخارجي يخص أسلاك معينة من الأمن الوطني وهي:

- أعوان الأمن العمومي
- ضباط الشرطة وضباط الشرطة للأمن العمومي

المطلب الأول: امتحانات الاختيار للتوظيف عبر التاريخ

لقد اختلفت هذه الامتحانات من حضارة إلى أخرى باعتبارها أهم الأساليب التي يمكن عن طريقها التحقق من توفر الشروط المطلوبة في المترشح، ولقد وجدت الامتحانات عبر العصور في عدة أشكال: شفوية، تطبيقية ومقابلات شخصية.

وتعتبر هذه الامتحانات قديمة قدم الحضارات، حيث يمكن إرجاعها إلى الحضارة الصينية القديمة كما تدل نصوص التاريخية، إذ أن الإدارة الصينية آنذاك عرفت نظام امتحانات التوظيف، واستخدمته طيلة ألفي سنة، وكان الإمبراطور "شن" يستخدم هذا الأسلوب لامتحان كبار الموظفين بطريقة دورية كل ثلاثة سنوات، ويقف على ضوء هذه الامتحانات ترقيتهم أو عزلهم، وكان الصينيون يستخدمون امتحانات التوظيف على شكلين: أحدهما تقليدي بغرض معرفة كفاية المترشح الفنية والثاني نظري وهو الأهم عندهم بهدف إلقاء الضوء على معارف المترشح العلمية والأدبية.¹

وفي الحضارة اليونانية، ثبت وجود امتحانات التوظيف، حيث أن مكافئة المجتمع للناس عند الفلاسفة الإغريق لا تكون أساس مركزهم الاجتماعي ولا على أساس ثروتهم، وإنما على أساس كفاءتهم، و المحدد الوحيد لقبول المترشح هو الجدارة والوظيفة عندهم لا تباع وإنما يتولاها الفرد الذي تؤهله كفاءته لها والفاصل في ذلك هو امتحانات وهي:

¹ - مختاري دليلة، التكوين في جهاز الأمن الوطني . مذكرة لنيل شهادة ضابط شرطة، 1999، ص62.

(1) - الامتحانات غير مباشرة:

وذلك أن المجتمع آنذاك كان صغير وكانت العلاقات بين الأفراد ميسرة ووطيدة، لا حواجز فيها، مما يسمح بالمعرفة الممتعة للفرد والتعرف على صفاته وخصائصه.

(2) - الامتحانات الشفوية:

وهي الامتحانات الأكثر شيوعاً، وذلك لسهولة تنفيذها وتعدد منافعها حيث استخدم الرسول "عليه الصلاة والسلام" مع معاذ بن جبل قبل أن يسلمه القضاء.

(3) - الامتحانات العلمية:

وقد ظهرت في العهد العباسي وسميت بالامتحانات المهنية أو التطبيقية، وذلك لما استدعته الوظائف الجديدة في ذلك العصر من تدقيق في الاختبار حيث لم تكن المعرفة المسبقة ولا الامتحانات الشفوية بالتالي تكشف عن قدرات الفرد في أدائه لتلك الوظائف مثل: الطب، التعليم..... والتي لا بد فيها من اختبار علمي، تطبيقي تتبين فيه مهارات الفرد وكفائته لأن الخطأ فيها يؤدي بحياة الفرد ولا مجال لتصحيحه.

(4) - الامتحانات الظرفية الموقفية:

وهي الامتحانات الغير مقصودة، وإنما تفرضها الظروف والمواقف من ذلك ما روي عن عمر بن خطاب أنه أراد شراء فرس فركبها ليختبر قوتها فأصيبت فردها للبايع فرفض البائع ذلك فاقترح عليه عمر أن يحكم بينهما فحكم رجل يدعى "شريح" فقال لعمر: "يا أمير المؤمنين خذ ما ابتعت أو رد كما أخذت فقال عمر: وهل القضاء إلا هكذا! سر إلى الكوفة، فبعته قاضياً عليها.¹

وليس شرطاً أن يمر الفرد بجميع هذه الإختبارات بل إن طبيعة العمل ومتطلباته هما اللذان يحددان نوع الإختبار الذي يمر به الفرد تحديداً لقدرته على القيام بمتطلبات ذلك العمل فالشروط المطلوبة في المترشح كضابط شرطة ليست هي الشروط المطلوبة فيمن ترشح لمنصب مدير مدرسة وبالمثل فإن الرتب والتدرج الهرمي في أية مؤسسة له خصائص ومتطلبات، فالشروط المطلوبة في ضابط الشرطة ليست نفسها في عون النظام العمومي.

¹ - أحمد ماهر، الإختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية لنشر، ص 196، الإسكندرية، 1997.

المطلب الثاني: أنواع امتحانات الانتقاء للتوظيف

تتعدد الوسائل الاختبارية وتتنوع تبعاً لاختلاف الخصائص المراد الكشف عنها في المترشح. فقد تحتاج المؤسسة إلى تقييم استعداد الفرد أو إلى تقييم مهارته أو معرفة سلوكه أو قدرته البدنية. وهذا لما تستلزمه طبيعة المنصب وترتيبه في السلم الهرمي مما يتطلب وجود أنواع عديدة من الاختبارات نذكر منها:

- اختبارات شخصية:

تهدف على التعرف على الخصائص النفسية والشخصية للمترشح والتي تعكس في سلوكه، وتجديد أي نوع هي شخصيته: إنطوائية إجتماعية أو عدوانية كما تبين من خلال الاختبارات ثقة الفرد بنفسه، أخلاقه، طباعه حساسيته وتكون عادة مجموعة من الأسئلة تطرح على المترشح ويطلب منه الإجابة عليها وعلى أساس الإجابات تكوم النتيجة وتحدد ملامح شخصيته، وتنطوي تحت هذا النوع من الاختبارات اختبارات مساعدة لمعرفة تكامل الشخصية وطموحاتها وتسمى "اختبارات الميول والاتجاهات" والتي تهدف أساساً إلى قياس رغبة المترشح في أداء العمل والولاء له وتفانيه في أدائه، وقد انتشرت هذه الاختبارات لتأكيد الفكرة التي تقول بأن الفرد الذي يميل إلى العمل ما سوف يؤديه بإتقان وبتفاني في الابتكار و التجديد فيه والاحلاص له، مما يعود بفوائد عديدة على أصحاب العمل حكومة وأفراد والعامل حيث يجد ارتياحاً نفسياً حين

يؤدي عملاً يفضله ويميل إليه وكلما كان هناك تشابه بين الميول والاهتمامات الوظيفة للفرد معين مع الوظيفة التي يقوم بها فعلاً، كلما كان هذا المؤشر عالياً لأنه سيكون راضياً ومنتجاً في هذه الوظيفة.¹

وتستخدم هذه الاختبارات في إختيار أفراد الشرطة تحت إسم المقابلة البسيكولوجية.

- اختبارات اللياقة البدنية:

تهتم هذه الاختبارات بالناحية الصحية للمترشح، وتهدف لتحديد إمكانية إصابته بأي مرض مستقبلاً، ذلك أن العديد من الوظائف تحتاج إلى قدر عال من اللياقة البدنية، والاستمرارية في هذه اللياقة طيلة

¹ - أحمد ماهر، المرجع السابق، ص197.

الحياة الوظيفية، ومن بينها عمل الشرطي الذي يشترط فيه القوة البدنية، الوزن، الطول، القدرة على أداء المهام الصعبة والتحمل ويتم إجراء هذه الاختبارات على إحدى عشر قوة طبيعية في الجسم هي: " التوازن، المرونة، القوة الساكنة للجزء السفلي للجسم، القوة الساكنة للجزء العلوي للجسم، القوة الحركية للجزء السفلي للجسم، القوة الدافعة للجزء العلوي للجسم، القوة الدافعة للجزء السفلي للجسم، قوة الجذع، التحمل، الرشاقة والتنسيق".¹

هذا، ويمكن اعتبار هذه الاختبارات بمكانة الكشف الطبي الذي يطبق على أفراد الشرطة حين اختيارهم " إلا أنه لا يتم بهذه الطريقة " والذي يهدف للتأكد من سلامتهم من الأمراض التي تعوقهم من أداء المهام، ويندرج تحن هذه الاختبارات اختبارات الأداء وهي التي تقيس قدرة الفرد على أداء العمل المطلوب منه وهي اختبارات تطبيقية لزوما حيث يطلب من المترشح القيام ببعض المهام التي تطلبها الوظيفة ومن خلال أدائه يتم قياس مدى صلاحيته لها، ومثال ذلك قياس قدرة التحمل لدى المترشح لمهمة الشرطة بالعدو لمسافة طويلة أو الوقوف لمدة طويلة وقيامه بأعباء الوظيفة.

ومن ايجابيات هذه الاختبارات قدرتها على رسم صورة لنجاح المترشحين الذين تم اختبارهم والتنبؤ بأدائهم المستقبلي والفض المبرر للذين لم يكن أدائهم إيجابيا، إضافة إلى التخلص من تبعات عمليتي التدريب والتأمين الصحي مستقبلا.

- اختبارات الذكاء

تسمح الاختبارات بمعرفة القدرة الذهنية للفرد على التفكير والتذكر والفهم والاستيعاب. وهي الاختبارات الأكثر استخداما رغم مأخذها حيث أنه والاختلاف مفهوم الذكاء من باحث لآخر، فإنه من العسير إيجاد العناصر التي يمكن تحديدها كمؤشرات للذكاء، وبالتالي صعوبة قياس الذكاء والأخذ بالمؤشرات التالية: قوة الذاكرة، سرعة البديهة، تفسير الأسباب الكامنة وراء الظواهر، القدرة على التعبير عن الأفكار.

- I اختبارات الاستعداد:

تهدف إلى قياس قدرة المترشح على التعلم واستخلاص دروس التجارب والاستفادة منها، مثل قياس قدرات اللغوية التي اكتسبها الفرد بعد حصص تدريبية، قياس قدرته على حسن التعامل مع الآخرين....

¹ - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 240، 241.

- اختبارات الصدق و الأمانة:

تهدف كما هو واضح من اسمها إلى الكشف عن صدق وأمانة المترشح، أي التعرف على مدى تحليه بالأخلاق الحسنة

- اختبار كاشف الكذب:

وهو جهاز يقيس ويحسب التنفس وضغط الدم وعرق الجسم أثناء خضوع المتقدم لجملة من الأسئلة.¹ و يقوم هذا الأخير على فكرة قياس التغيرات الفسيولوجية التي تحدث في الجسم كزيادة إفراز العرق نتيجة للضغوط الانفعالية والوجدانية التي تصاحب الكذب.²

إلا أن هذه الطريقة ضعيفة المصدقية، حيث أن بعض الأفراد الصادقين قد يجرمون من شغل وظائفهم مؤهلون لها بسبب اضطراب الدورة الدموية وتسارع دقات القلب تحت ضغط الحرج أو الخوف، لذلك تم اللجوء إلى الطريقة أخرى.

- اختبار القلم والورقة: وهو اختبار تطرح فيه أسئلة على الفرد للكشف عن سلوكه وتصرفاته غير الصادقة، ومن أمثلة هذه الأسئلة: هل تعتبر نفسك صادقا مقارنة بغيرك؟ هل توافق على طرد موظف في حالة سرقة لبعض ممتلكات المؤسسة؟.

- اختبار الإدمان على المخدرات:

نظرا لانتشار هذه الظاهر وما سببته من خسائر مادية وبشرية لجأت مؤسسات لتأكد من سلامة مترشحيها وحتى عمالها من تعاطي هذه الآفة، وتأخذ هذه الاختبارات شكل الكشف الطبي، حيث تتم عن طريق تحليل دم وبول المترشح وقد تطورت حتى أصبحت تتم عن طريق تحليل إشعاع الشعر حيث يمكن من خلال هذا التحليل الحصول على معلومات مدى تعاطي الفرد للمخدرات خلال ستة أشهر مضت.

¹ - حسن إبراهيم البلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. دار النهضة، العربية، بيروت، 2002 ، ص 227.

² - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 252.

المطلب الثالث: مراحل التوظيف الخارجي في قطاع الشرطة

تمر عملية التوظيف الخارجي بجهاز الأمن الوطني بعدة مراحل و هي:

المرحلة الأولى: تتم على مستوى 48 مكتب التكوين التابعة لأمن الولاية لمدة أقصاها شهران مارس و

أفريل يتم خلالها :

- إيداع ملفات الترشيح.
- التأكد من الوثائق للملف و تسليم وصل للمتريش يثبت ايداع الملف .
- إخضاع المترشح إلى مقابلة نفسانية مع أخصائي نفساني و رئيس مكتب التوظيف حيث تدون إستمارة معلومات بهدف القيام بإنتقاء أولى لإبعاد المترشحين اللذين لا تتوفر فيهم الشروط الأولية للتوظيف.
- - تبليغ المترشحين الغير مقبولين بأسباب إقصائهم من طرف المصالح الولائية للموارد البشرية بأمن الولايات.¹

دراسة ملفات الترشيح من طرف المصالح الولائية للموارد البشرية مع حجزها على مستوى تطبيقية الإعلام الآلي.

المرحلة الثانية: تتم على مستوى نيابة مديرية التوظيف والانتقاء بمديرية الموارد البشرية وكذا مدارس

الشرطة والوحدات الجمهورية للأمن حيث يتم :

استدعاء المرشحين المقبولين لإجراء الفحص الطبي و الامتحان النفساني على مستوى مدارس الشرطة و الوحدات الجمهورية للأمن عن طريق مصالح الشرطة بواسطة برقيات رسمية .

¹ - المنشور رقم 12621 أو الديوان المؤرخ في 14\12\1999.

- إجراء الفحوصات الطبية للتأهيل (من طرف اللجنة الطبية للتوظيف و الانتقاء)

تسلم لكم مترشح يتم استبعاده بسبب عدم التأهيل البدني شهادة يقيد عليها بسبب لإقصاء ويتم إعلامه بحقه في الطعن في عين المكان وفي نفس اليوم إجبارية إجراء الامتحانات النفسانية لتحديد حاصل الذكاء عند المترشح بعد إجراء الفحص الطبي

المرحلة الثالثة : ويتم على مستوى نيابة مديرية التوظيف والانتقاء بمديرية الموارد البشرية

ويتم فيها استدعاء المرشحين المقبولين لإجراء الامتحانات الكتابية والرياضة للقبول بحيث يجتاز المترشح اختبارات في المواد التالية : ثقافة عامة ، تاريخ وجغرافيا ، اختبار في اللغة الوطنية خاص بالمرشحين الذين اجابو بلغة أجنبية ، اختبار في الرياضة وهذا يخص رتبة عون شرطة.¹

أما بالنسبة لرتبة ملازم أول للشرطة فيتم اختباره في المواد التالية:

. مادة الثقافة العامة

. اختبار في موضوع تقني

. اختبار في المواد المهنية

. اختبار في الرياضة

تجدر الإشارة إلى المشروع أعلى سلطة تقديرية للهيئة المنظمة للمسابقات و الاختبارات والفحوص المهنية في اعتماد نمط التوظيف على أساس الشهادة وهو المبدأ المكرس في جهاز الأمن الوطني في السنوات الأخيرة بالنسبة للملازمين الأوائل للشرطة.

¹ - بوعلي بديعة، مرجع سابق، ص 47.

المرحلة الرابعة :

و تكون على مستوى نيابة مديرية التوظيف و الإنتقاء ويتم فيها :

*إستلام القائمة النهائية للمتشحين المقبولين و التأكد من صحتها .

*تحديد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقة من طرف اللجنة .

*مباشرة التحقيقات الإدارية المعمقة كما تقوم نيابة مديرية التوظيف و الإنتقاء بالتحقيق على مستوى

المحفوظات الوطنية و التأكد من صحة الشهادات المدرسية المقدمة في ملف المترشح .

*إستدعاء المترشحين المقبولين لمباشرة الدورات التكوينية.

المرحلة الخامسة :

وهي مرحلة التجنيد ،وتكون على مستوى مدارس الشرطة ، ومراكز التدريب للوحدات حفظ النظام

، ويتم فيها إجراء الفحوصات الطبية للمتشحين للتأكد من مدى تأهيلهم الصحي وقدراتهم البدنية

بعد ذلك يتم إعداد قرارات تعين هؤلاء المترشحين كطلبة مؤشر عليها من طرف المراقب المالي

للاستفادة من منح التريص¹

¹ - مجلة الشرطة ، 2004 ، ص34.

خلاصة واستنتاجات

إن المتطلع إلى سير عملية التوظيف الخاصة بالأمن الوطني لاسيما تلك المتعلقة بالالتحاق بالوظائف عن طريق التوظيف الخارجي، يشد انتباهه طول مدة هذه العملية و مرورها بمراحل عديدة و تنوع طرق الانتقاء وإدراج أسلوب الانتقاء النفسي السلوكي في أنظمة القبول و الترشيح.

إن الانتقاء النفسي أكدت عليه المديرية العامة للأمن الوطني في أكثر من مناسبة من خلال الإلحاح على أهمية ومدى ارتباط الاختبارات النفسانية السلوكية و الذكائية بطرق القبول و التوظيف العصرية التي من شأنها توفير العنصر البشري الذي تعتمد عليه المؤسسة في تنفيذ النظم و القوانين و اللوائح.

لهذا الغرض يصبح اختيار العنصر البشري الملائم و المناسب من مكونات النجاح أو الفشل في أداء المهام، نظرا لخصوصية و طبيعة مأموريات رجال الشرطة الذين يواجهون يوميا ظروفًا طارئة ومستجدات تفرض تأقلا و تكيفا لمجابهتها و قدرة على الإبداع و التقنن في مجال عملهم الشرطي.

أخيرا، و بهدف تكريس اللامركزية في التسيير لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف تم إنشاء المصالح الولائية للموارد البشرية تضم في هياكلها مكتب الانتقاء و التوظيف يهتم بعملية الانتقاء الأولية لمفاتي المترشحين قبل وصولها إلى مديرية الموارد البشرية، لتسهيل عملية التوظيف و التقليل من الضغوطات التي تعرقل سير هذه العملية.

:

إن فعالية مؤسسات بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كالإشكالية للبحث، واختبار فرضياته، فتمثلت أهم النتائج البحث فيما يلي:

الأمن الوطني لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءات عالية في القيام بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وإن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب، فعملية التوظيف في مؤسسات الأمن الوطني تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

شروط التوظيف في قطاع الشرطة مبنية على أسس علمية حيث يتم اختيار الموظفين وفق الإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي للشرطة ، وكذا التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للأمن الوطني، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

السياسة المتبعة في عملية التوظيف بالشرطة جعلها تستفيد من طاقات العنصر البشري لتحقيق أهدافها ولكن من خلال بعض المقابلات التي قمنا بها مع مسؤولين التوظيف بقطاع الشرطة توصلت إلى نتيجة مفادها أن عدم فعالية التوظيف لا تكمن في مضمون القانون الخاص بالشرطة وإنما تكمن المشكلة في الأداة المطبقة لهذا القانون والتي لا تتمتع بالاحترافية ولا تبالي بمصير الشرطة الجزائرية عند تلاعبها بالقوانين واختيار شخص لا يحمل مؤهلات ولا يتمتع بقدرات تسمح له بأن يكون في مستوى وحجم وأهمية الأعباء والمسؤوليات التي سيتحملها، هذا ما يفند صحة الفرضية الثالثة.

الاقتراحات:

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالية:

إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الشرطة الجزائرية.

ضرورة تفعيل وتنمية أجهزة الرقابة.

إحاطة الاختبارات الشفهية بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من ممارسات الفساد في التوظيف لانتقاء أحسن الكفاءات.

الكتب:

3. أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية.الدار الجامعية لنشر،الإسكندرية،1997.
4. رشيد زرواتي،تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.الجزائر:دار هومه لطباعة والنشر والتوزيع،2002.
5. علي سليم،العلاونة،أساليب البحث العلمي في العلوم الإدارية. عمان:دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع،1996 .
6. حسن إبراهيم البلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. دار النهضة، العربية، بيروت،2002.
7. مصطفى الشريف، أعوان الدولة. الجزائر، 1981.
8. مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة.دار الشروق،2004.

القوانين والتشريعات:

9. الجمهورية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 92-72 المؤرخ في 31 أكتوبر 1992 "المتضمن مهام وتنظيم المديرية العامة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 89، الصادرة بتاريخ 2 نوفمبر 1992.
- 10.الجمهورية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 91- 524 المؤرخ في 18 جماديه الثاني 1412 الموافق لـ 25 ديسمبر 1991 "المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني"، الجريدة الرسمية. العدد 69، الصادر بتاريخ 28 ديسمبر.
- 11.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 10- 322 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر 2010 "المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، العدد 78،الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر.
- 12.قانون رقم 15 بشأن هيئة الشرطة " المتضمن تنظيم الخدمة في هيئة الشرطة وتحديد صلاحياتها واختصاصاتها " الجريدة الرسمية، العدد 02\12، 2000.

المذكرات:

13. بوعلي بديعة، تقويم تكوين أعوان الأمن للنظام العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، 2007\2008.
14. مختاري دليلة، التكوين في جهاز الأمن الوطني . مذكرة لنيل شهادة ضابط شرطة ،1999.

المجلات:

15. المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 1975
16. المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة المستقبل، 1998.
17. المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 2003.
18. المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 2005.
19. المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، 2013.

المواقع الالكترونية:

20. المديرية العامة للأمن الوطني، تاريخ الشرطة الجزائرية، www.algeriepolice.dz، 23ماي 2015 على الساعة 08:13
21. لمياء ب، الشرطة الجزائرية تشق طريقها نحو الاحترافية، www.sawt-alahrar.net، الأحرار، 22ماي 2015، على الساعة 20:12
22. محاضرة بتيزي وزو، تاريخ الشرطة الجزائرية، www.djawairess.com ، المساء، 22-07-2008، على الساعة 00:45
23. وزير الداخلية، الشرطة الجزائرية 5 عقود من الانجازات والتحديات "في الذكرى 51 من التأسيس: اشادة بمستوى الاحترافية الشرطة الجزائرية"، www.almaoud.com، الموعد،
24. احمد لعلاوي، الشرطة الجزائرية في المرتبة الخامسة عالميا ، www.djairess.com ، جزائريس ، 22-07-2013، على 17:10 مساء.
25. سهلية الهاشمي، البداية بتحديد مواقع القوة و الضعف بجهاز الشرطة، www.dgsn، 22ماي 2015 على الساعة 19:16.
26. المنشور رقم 12621 أو الديوان المؤرخ في 14\12\1999.

تهدف السياسة التوظيفية الجديدة، في قطاع الأمن إلى توفير الكم اللازم من العنصر البشري الذي من شأنه تحقيق التغطية الأمنية الشاملة لجميع الإقليم الوطني، من خلال تحقيق المعادلة الكيف يساير الكم.

حاولنا من خلال هذا البحث أن نقوم بعملية مقارنة بين ما تحقق من أهداف وبين ما هو كائن لنذكر ونفسر الفارق ونصدر الحكم وبالتالي نتخذ القرار المناسب إما بالتعديل أو بالتغيير أو بالمواصلة فقد توصلنا من خلال الدراسة التي قمنا بها:

✓ أن عملية التوظيف في قطاع الشرطة الجزائرية تلعب دورا حساسا وهو لا يقل عن الدور الذي تلعبه في المنظمات الأخرى ما دام أن الهدف من وراء القيام بهذه العملية "التوظيف" واحد.

✓ تتجسد أهمية التوظيف في قطاع الشرطة الجزائرية من خلال إحاطته بمجموعة من الإجراءات والقواعد القانونية التي تسعى إلى تحقيق مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف.

✓ Summary:

The new recruitment policy is aimed, in the security sector to provide the critical mass of the human element that would achieve universal for all the national territory security coverage, through the achievement of the equation qualitatively kept pace with the quantum. We have tried through this research that we compared the process between what has been achieved and the objectives of what is an object to recognize and explain the difference and the issue of governance and thus take the appropriate decision either amendment or change or a continuation

We have come through our study

* that employment in the sector Algerian police operation plays a critical role which is not less than the role it plays in other Almandmat as long as the purpose behind doing this exercise "Employment" one.

* embodied the importance of employment in the Algerian police sector through his set of legal procedures and rules that seek to achieve the principle of equality and merit in recruitment.

✓ Résumé:

La nouvelle politique de recrutement vise, dans le secteur de la sécurité à fournir la masse critique de l'élément humain qui permettrait d'atteindre universel pour toute la couverture nationale de sécurité du territoire, à travers la réalisation de l'équation qualitativement suivi le rythme avec le quantum.

Nous avons essayé à travers cette recherche que nous avons comparé le processus entre ce qui a été accompli et les objectifs de ce qui est un objet de reconnaître et expliquer la différence et de la question de la

gouvernance et de prendre ainsi la décision soit amendement approprié
ou de modifier ou d'une poursuite
Nous avons traversé notre étude

* que l'emploi dans l'opération de police du secteur algérienne joue un rôle critique qui est au moins le rôle qu'elle joue dans l'autre Almandmat aussi longtemps que le but derrière cet exercice «emploi» un
* incarné l'importance de l'emploi dans le secteur de la police algérienne à travers sa série de procédures juridiques et de règles qui cherchent à atteindre le principe d'égalité et le mérite dans le recrutement.