

المشكلات الاجتماعية في التوظيف العمومي: التراجع الطبقي الجيلي دراسة ميدانية على عينة من موظفي بلديات الجزائر العاصمة

Social problems: intergenerational Overeducation in Algiers' local municipalities

تاريخ النشر: 2026/04/30

تاريخ القبول: 2026/04/12

تاريخ الإرسال: 2026 / 01/05

سعاد بلقاسي¹، مصطفى داسة²

¹ مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2، الجزائر،

EMAIL : souad.belkacemi@univ-alger2.dz

<https://orcid.org/0009-0008-8519-4153>

² جامعة الجزائر 2، الجزائر، EMAIL : mustapha.dassa@univ-alger2.dz

<https://orcid.org/0000-0003-2495-0492>

الملخص

تهدف دراستنا إلى تحديد أسباب التراجع الطبقي في الوظيفة العمومية والذي يعني وجود الفرد في منصب يتطلب كفاءات أدنى مما تسمح به شهادته، كما حاولنا التعرف على شعور الأفراد المتواجدين في هذه الوضعية. باعتماد المنهج الوصفي تم تحليل محتوى 23 مقابلة أجريت مع عينة قصدية من موظفي 6 بلديات في ولاية الجزائر.

خلصت دراستنا إلى أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأفراد والامتيازات التي تمنحها الوظيفة العمومية من دوافع قبول التراجع الطبقي، ويعيش المتراجعون وضعيتهم بعدد من المشاعر السلبية ومع ذلك بقي البعض دون إعادة تصنيف. الكلمات المفتاحية: التراجع الطبقي؛ المشكلات الاجتماعية؛ الوظيفة العمومية؛ البلدية.

المؤلف المرسل: سعاد بلقاسي، الإيميل: souad.belkacemi@univ-alger2.dz

Abstract:

This study aims to identify the causes of overeducation in the public sector, defined as the situation in which an employee occupies a position that requires competencies lower than those warranted by his academic qualifications. It also explores the feelings of individuals facing this condition. Adopting a descriptive approach, we analyzed the content of 23 interviews conducted with a purposive sample of employees working in six municipalities in the Wilaya of Algiers. The findings reveal that social and economic conditions, combined with the material and symbolic privileges associated with public sector employment, are key motivations for accepting that position. Regressive participants report negative affect, yet some remain without seeking reclassification.

Keywords: Overeducation , Social Problems, Public service, municipality.

1. مقدمة:

تتخذ المشكلات الاجتماعية في الوظيفة العمومية أشكالا متنوعة تتمايز من حيث انتشارها وحدتها وأسبابها ونتائجها، ومن ضمنها شغل أفراد مناصب أدنى مما تخولهم مؤهلاتهم الأكاديمية من شهادات جامعية وتكوينات مهنية؛ فمقابل ارتفاع عدد المدارس ومعاهد التكوين والجامعات وتزايد عدد خريجها شهد سوق العمل ارتفاعا في شروط التوظيف وانخفاضا في تشغيل المبتدئين فبعد أن كانت الشهادة العلمية في المجتمعات الحديثة وسيلة للولوج إلى سوق العمل -لا سيما في الوظيفة العمومية التي تفرض قوانينها معايير محددة تلائم بين مستوى الشهادة ومتطلبات الوظيفة- و أداة ليس للترقية المهنية

فحسب بل الاجتماعية أيضا أصبح حاملو الشهادات معرضين للبطالة ما أوقعهم في خيار الموازنة بين نيل منصب مهني و المكانة التي تمنحها إياهم شهاداتهم.

خلق هذا الخيار مشكلة التراجع الطبقي التي لا تعكس فقط خلا في العلاقة بين المؤهلات العلمية والمكانة المهنية بل تجسد أيضا تهميش الكفاءات ومحدودية الترقية وضعف الحراك الاجتماعي، مشكلة مست فئات عديدة من الموظفين والعمال في مختلف القطاعات، ومن خلال دراستنا هذه حيث نحاول البحث عن أسباب هذه المشكلة وبعض آثارها من خلال دراسة ميدانية وصفية أجريناها على مستوى 6 بلديات من ولاية الجزائر.

الإشكالية:

يعد التراجع الطبقي من المشكلات التي ظهرت في المجتمعات الحديثة إذ شهدت اختلالا في توزيع الفرص والموارد فقد عرفت ارتفاعا عاما في التفاوت بين الشهادة والوظيفة وانخفاضا في تشغيل الشباب وتغيير بنيته إذ أصبحت المناصب تُمنح للأفراد الأعلى شهادة وسقوط من هم أدنى أو دون كفاءة في البطالة ويرى ثوراو (Thurow) أنها طريقة عقلانية لتسيير العمال تقلل مصاريف التكوين وتضمن أداء أفضل. (Chabault, 1989, p189). ومع أن التراجع الطبقي في ظاهره خيار فردي إلا أنه يعكس خلا في تسيير الموارد البشرية وسياسات التوظيف وآليات معالجة البطالة وسياسات التعليم والتكوين، فهو مشكلة اجتماعية متعددة الأصول وذات أثر على جميع الأنساق، وحسب بورديو تظهر ضرورة استخدام مفهوم التراجع الطبقي بدل تقليل قيمة الشهادة، ذلك أن شهادة لم تفقد قيمتها يمكن أن تؤدي إلى التراجع الطبقي دون أن يؤدي هذا الأخير إلى فقدان الشهادة قيمتها ومن جهة أخرى فهذا المفهوم يحمل في معناه الخاصية الانعكاسية بمعنى إعادة التصنيف؛ ويرى Baudet و Establet أن تحديد المستوى لا يقتصر على كونه أداة لقياس المؤهلات والكفاءات بل أداة اجتماعية لمنح الامتيازات وتوزيعها على الأفراد (Lemistre, 2017, p4)

إن دراسة التراجع الطبقي تحقق فائدة ثلاثية على حد تعبير Chabault إذ تسمح اقتصاديا -على المستويين الميكرو والماكرو - بدراسة البطالة وتفسير الاختلافات في الأجور وتحديد سلوك المستخدمين (Chabault, 2008, p186) ، أما سوسيولوجيا فهي حسب Lemistre تُمكن من تتبع الحراك الاجتماعي على المستوى الفردي أو بين الأجيال، وتحديد استراتيجيات إعادة الإنتاج الاجتماعي؛ وممن اهتموا بدراسة الموضوع بيرغ Berg (1970)، فريمان Freeman (1976)، بوريس Buris (1983)، سيشرمان Sicherman (1991)، غوتي ونوز فيشي Gautier et Nauze-Fichet (2005-2000) وتحقيقات Génération لمركز الدراسات والبحوث حول الكفاءات Céreq .

في المقابل، لم تحظ مشكلة التراجع الطبقي بالاهتمام ذاته على مستوى العالم العربي وبالأخص الجزائر مع أن واقع الشغل لا يخلو منها، إذ تبرز نتائج مسح الشغل لستمبر 2014 المنشورة على الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات أن 77,6% من البطالين مستعدون لقبول مناصب أدنى من مؤهلاتهم (onec.dz)؛ ولعل من أهم مؤسسات الوظيفة العمومية الجزائرية التي تبرز فيها مشكلة التراجع الطبقي البلديات خصوصا إثر إدماج العديد من المستفيدين من برامج التشغيل فيها؛ ومن خلال ورقتنا البحثية هذه نحاول التعرف على جانب من المشكلة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع التراجع الطبقي لدى موظفي بلديات ولاية الجزائر؟

التساؤلات الفرعية:

- (1) ما هي الأسباب التي دفعت موظفي بلديات ولاية الجزائر لقبول التراجع الطبقي؟
 - (2) كيف يعيش موظفو مكاتب في بلديات ولاية الجزائر وضعيتهم كمراجعين طبقيا؟
- أهداف الدراسة:**

بغية توجيه دراستنا الوصفية صغنا الأهداف التالية:



- التعرف على واقع التراجع الطبقي في بلديات ولاية الجزائر كنموذج عن المؤسسات التابعة للتوظيفة العمومية.
- تحديد أهم الأسباب التي جعلت موظفي المكاتب في ولاية الجزائر يقبلون التوظيف في مناصب تتطلب كفاءات أدنى من شهاداتهم.
- التعرف على شعور الموظفين المتراجعين طبقا إزاء وضعيتهم وكيف يعيشونها.

2. تحديد المفاهيم:

التوظيفة العمومية:

جاء في الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية أنه: "يقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي" (الجريدة الرسمية، 2006)

إجرائيا يمكننا تعريف التوظيفة العمومية بأنها مجموع الخدمات الإدارية والمهنية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تقدمها مؤسسات تابعة للدولة ومن ضمنها البلدية، ويُوظَّف فيها الفرد وفق شروط محددة توافق مؤهلاته مع متطلبات ومهام منصبه، ويمارس فيها مهامه ويتمتع بحقوق تضمنها له التشريعات بمجرد تعيينه.

المشكلات الاجتماعية:

قدم إميل دوركايم إطارا نظريا يسمح بفهم المشكلات الاجتماعية دون استعمال هذا المصطلح بالتحديد؛ وهو يفرق بين نوعين من الظواهر: السليمة والمعتلة أو المرضية وهذه الأخيرة هي تلك التي لا توجد بالشكل الذي ينبغي أن تكون عليه (القريشي،



2012، ص 332-336). من جهته "يرى لامرت (Lamart) أن المشكلة الاجتماعية هي إحباطات وظيفية لعناصر البناء الاجتماعي" (داسة، 2015، ص 185). ومنطلقا من منظور التفاعلية الرمزية، يعتبر بلومر (Blumer) المشكلة الاجتماعية نتاج سلسلة من التفاعلات الرمزية المعبرة عن إدراك جماعي لوجود خلل ينبغي إصلاحه مشددا على كون المعاني التي تنسب للظواهر هي ما تمنحها صفة المشكلة أو لا (Blumer, 2004, pp189-191)

وعليه يمكننا القول إن المشكلات الاجتماعية في الوظيفة العمومية هي وضعيات تحمل اختلالات تمس أفرادا أو جماعات ينتمون للمؤسسات والإدارات العمومية وهي مرتبطة بظواهر اجتماعية أخرى، ومخالفة لما يجب أن تكون عليه وفق ما تفرضه القواعد التي تحكم هذه المؤسسات وتشكل عائقا في الحياة المهنية للموظف.

التراجع الطبقي:

يعود أصل المصطلح إلى الكلمة الإنجليزية "overeducation" أي "تعليم أعلى" وهو يشير إلى ارتفاع مستوى تعليم الفرد وقد ظهر كمفهوم بداية في الولايات المتحدة الأمريكية بداية سبعينات القرن العشرين، ويعبر Berg و Freeman بهذا المفهوم عن الاختلاف بين مستوى شهادة الفرد ومتطلبات سوق العمل (Plassard, 2015, p50)، أما باللغة الفرنسية فإن الأغلبية يستعملون مصطلح "déclassement" المشتق من الفعل « déclasser » بمعنى "أن يحتل الفرد مكانة أدنى من مكانته الأصلية أو تلك التي كان يفترض أن تسمح بها قيمته (Larousse, s.d.). في لغة الضاد كلمة "تراجع" مشتقة من الفعل المجرد "رجع" بمعنى "عدل عن شيء، تخلى عنه" والتراجع هو الانكفاء والتقهر والانسحاب (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، 2000، ص 570)

ويقدم أبسط تعريف للتراجع الطبقي بـ "أن يشغل الفرد وظيفة بكفاءة أدنى مما يفترض أن تطابق مستوى شهادته" (Lemistre, 2017, p1) ويستعمل غرين وآلي (Green

et Alii) مصطلح suréducation و "يشير إلى الوضعية التي تميز فردا مستواه التعليمي يتجاوز ذلك المطلوب في المنصب المشغول، إذن فمستوى الكفاءة الذي يمتلكه الفرد أعلى مما تتطلبه الكفاءات الضرورية لممارسة الوظيفة" (Plassard & Tran, 2009, p754)

ويصنف التراجع الطبقي وفق المقاربات المتبناة إلى:

—تراجع طبقي بين الأجيال (déclassement intergénérationnel) حيث تقارن هذه المقاربة الكفاءة المهنية للفرد بمكانة أسلافه (الأب، الأم، الأجداد)

—تراجع طبقي في الجيل نفسه: (déclassement intragénérationnel) تعتمد هذه المقاربة على مقارنة الفرد نفسه في فترتين مختلفتين من حياته المهنية بهدف ملاحظة حراكه الاجتماعي إن كان صاعدا أو نازلا

أما من حيث القياس فتستعمل ثلاثة مناهج

- المنهج المعياري: يعتمد على تحديد المستوى التعليمي المطلوب لنيل مهنة أو وظيفة ما
- المنهج الإحصائي: تحدد فيه عتبة التراجع الطبقي بمعايير إحصائية فقط لتوزيع مستويات التكوين لفئة معينة من المهن والوظائف أو كذلك انطلاقا من الرواتب والأجور.
- المنهج الذاتي: يعتمد على آراء الأفراد وتقييم وضعيتهم بأنفسهم (Di Paola & Moullet, 2009, 50)

ولما كانت دراستنا تعنى بالتراجع الطبقي كمشكلة اجتماعية في الوظيفة العمومية وبالتحديد لدى موظفي البلديات يمكننا القول إنه خلل في التلاؤم بين المستوى التعليمي لموظف البلدية ومستوى المنصب الذي يشغله، ويجد فيه الفرد نفسه في مرتبة أدنى مما تسمح به شهادته أو طموحاته أو مستوى أصوله.

3. الدراسات السابقة:

دراسة ميشال بلاسار (Michel Plassard)



La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation, Overeducation and its impact on training policies, 2015

تتطرق هذه الدراسة إلى ما يطلق عليه « la suréducation » والذي يقصد به ارتفاع مستوى تعليم الفرد مقارنة بمتطلبات منصب عمله، وكيف تؤثر على السياسات العامة للتكوين والتعليم، ويبرز من خلال عمله هذا أسباب الظاهرة والمتمثلة في: تعميم التعليم العالي الذي نتج عنه ارتفاع كبير في عدد الحاصلين على شهادات جامعية لم يرافقه توسيع في الوظائف وفرص الحصول على منصب، التحول في سوق العمل حيث تغيرت طبيعة المهن والوظائف وأصبح العديد منها يتطلب مهارات أعلى، وعدم التوازن بين التكوين المهني وطلبات العمل. ويشير بلاسار في مقاله إلى أن هذه الظاهرة ذات تأثيرات سياسية واجتماعية كشعور الأفراد بالإحباط وفقدانهم الثقة في الشهادة كأداة للترقية الاجتماعية، كما أنها تصبح أداة ضغط على الحكومات لإدخال تغييرات على المنظومة التعليمية والجامعية والتكوينية من حيث أهدافها وتوازنها مع متطلبات سوق العمل؛ ويعرض الباحث عددا من المقترحات التي من شأنها أن تقلص حدة وأثر ظاهرة ارتفاع مستوى تعليم الأفراد على أربعة مستويات: التنظيم المالي من خلال تمويل تدفق الطلبة نحو التخصصات التي تتماشى ومتطلبات سوق العمل، التوجيه المهني عبر توجيه أفضل للطلاب نحو مسارات تكوين تضمن فرص أكبر للعمل، تحسين جودة مخرجات نظام التعليم بكل مستوياته لتناسب مهارات الواقع المهني، التنظيم الكمي بالعمل على الموازنة بين عدد خريجي الجامعات ومعاهد التكوين مع احتياجات سوق العمل.

دراسة Vanessa Di Paola, Stephanie Moullet سنة 2009:

Femme et Fonction publique, un risque calculé de déclassement ?

خصصت الباحثتان دراستهما للتراجع الطبقي عند الإناث في الوظيفة العمومية باعتماد المقاربة الذاتية عند مساءلة المبحوثين عن آرائهم وشعورهم حول العلاقة بين



المنصب ومهامه من جهة ومستوى قدرات الفرد والراتب من جهة أخرى، حيث طلب من المبحوثين تقييم ذاتي عما إذا كانت مناصبهم المهنية توافق مستواهم التعليمي ورواتبهم، وكذا اعتماد القياس المعياري الذي يمكن تحديده بالمقارنة مع مستوى أكبر عدد من الموظفين الشاغلين لمنصب ما. وتركز الباحثان على "الاستعداد لدفع ثمن التراجع" وهو الفارق بين الوضعية الموضوعية والوضعية الذاتية للفرد المتراجع؛ وخلصت نتائج الدراسة إلى أن علاقة خاصة تتولد لدى النساء بالوظيفة العمومية تُقَلِّصُ لديهن الشعور بالتراجع ليس فقط بسبب طبيعة الإناث في الميل لتقليل الوضعية السيئة إنما أيضا بفعل الميل للامتيازات التي توفرها الوظيفة العمومية وظروف العمل وقلة التمييز وفرص الحصول على عمل بدل البطالة والأمن، وهذا ما يعزز لديهن الاستعداد لدفع الثمن سواء تعلق بالراتب أو المستوى التعليمي والذي أوضحت الدراسة أنه أعلى لديهن مقارنة بالذكور العاملين في القطاع العام والخاص وبالإناث العاملات في القطاع الخاص، كما يرفع هذا الاستعداد لدى الإناث الحصول على وظيفة مدى الحياة، لكن رتبة موظف تظهر تأثيرا أكبر من الجنس والقطاع، الاستقرار المهني أيضا يقلص الشعور بالتراجع لدى الموظفين ذكورا وإناثا على عكس المتعاقدين.

دراسة Jean-François Giret et Philippe Lemistre سنة 2004

Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ?

لمناقشة ظاهرة التراجع المهني لدى الشباب الفرنسي عند التوظيف، أنجز الباحثان دراستهما بالاعتماد على بيانات تحقيقي Céreq حول الشباب المنخرطين في عالم الشغل سنتي 1992 و1998، متسائلين كيف يمكن تفسير رضا جيل متراجع معياريا إذا كان محتوى التوظيف لم يعرف تطورا كبيرا؟، ويفترض جيرى ولوميستر Giret وLemistre

أن انخفاض الشعور بالتراجع المهني لدى الشباب راجع إلى إدخال التغير الذي مس المعايير في تصورهم الذاتي ومقارنة أنفسهم بأبناء جيلهم لا بالأجيال السابقة.

امتدت الدراسة على مدى ثلاث سنوات (1995 و2001)، وبلغ حجم العينة 29996 فردا (17331 من مجموعة 1992 و31185 من مجموعة 1998)، وقد اعتمد الباحثان على طريقتين للقياس: القياس الذاتي حيث تم استجواب المبحوثين حول تقييمهم لأول منصب شغلوه بعد إتمام الدراسة، والقياس المعياري بالاستناد إلى شبكة التوافق بين الشهادة والفئات المهنية التي وضعتها أفيشار (Affichard) سنة 1981؛ كما اهتم الباحثان بدراسة تأثير التراجع على الأجور.

تُبرز نتائج الدراسة انخفاض الشعور بالتراجع لدى الشباب بين 1992 و1998 مقابل ارتفاع تراجعهم معياريا على عكس العلاقة تراجع/أجور إذ لا تتغير معياريا كثيرا إذ ارتفعت من 12% إلى 14% بينما ارتفعت ذاتيا من 8% إلى 37%، ويعزى هذا التباين إلى أن القياس المعياري يرتبط بالفئات المهنية التي يشغلها الشباب بينما يرتبط القياس الذاتي بمحيطهم المباشر.

4. المنهج المتبع:

بغية التعرف على مواقف وآراء المبحوثين حول وضعيتهم كمتراجعين وتحديد الظروف التي أدت بهم إليها، اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال تحليل محتوى 23 مقابلة نصف موجهة ، ولقد تبيننا المقابلة كأداة بحث كونها تقود حسب تعبير جيبير وجوميل Guibert et Jumel للتساؤل حول مظهرين متلازمين للقاء وجهها لوجه وهما المعلومة والعلاقة حيث يتعزز جمع المعلومة بوضعية اتصال معقدة تتداخل فيها المشافهة والإشارات والمشاعر (Guibert & Jumel, 1997, p100) ويرى لايوف وفانشيل Labov et Fanshel أن المقابلة تتميز بأنها استقاء معلومة كانت ضمن تجربة فرد معين فهي جزء من سيرته الذاتية فهو قد عاشها فعلا واستوعبها وهضمها ولم يكن

مجرد شاهد عليها فهي بالتالي ستسترجع بتأويلات واتجاهات ذات معنى مرتبطة بتجربة هذا الفرد (Blanchet, 1987 , p82) وعليه اخترنا عينة قصدية ضمن معاينة لاحتمالية بلغ حجمها 23 مبحوثا من موظفي مكاتب 6 بلديات في ولاية الجزائر تنوعت بين الحضرية والريفية، وبين الكبيرة والصغيرة من حيث عدد الموظفين وحتى عدد السكان المقيمين بها، وتمكنا من الوصول إلى أفراد العينة بمساعدة مسؤولي المستخدمين والموارد البشرية وقد قبل أغلب من طلبنا مقابلتهم الإجابة على أسئلتنا، وعليه ضمت العينة من عاشوا أو لا يزالون يعيشون وضعية التراجع المهني. حاولنا عند تحليل المعطيات الجمع بين الشق الكمي والكيفي للتحليل حيث فيننا إجابات المبحوثين على أساس النموذج الذي وضعه برلسون (سبعون، 2012، ص 232) إلى: البيانات السوسيوديمغرافية وقد شملت تاريخ المقابلة، الجنس، الحالة المدنية، الشهادة، المنصب، الأقدمية المهنية والمصلحة أو المكتب الذي يعمل فيه المبحوث، وقد قمنا بالتفريغ السطحي لهذه البيانات لتوضيح خصائص العينة ؛ فئة شكل الاتصال: والمتمثلة في مقابلات نصف موجهة؛ فئات المحتوى: وقد خدمت بحثنا كل من فئة الموضوع التي اعتمدناها في التعرف على الأسباب التي دفعت المستجوبين إلى قبول مناصب لا تتطلب سوى كفاءات أدنى مما تمكنهم منه شهاداتهم الأكاديمية وفئة القيم والتي بحثنا من خلالها عن مواقف أفراد العينة وشعورهم من وضعيتهم كمتراجعين طبقيا. إضافة إلى البيانات السوسيوديمغرافية، اقتصرنا أسئلة المقابلة على 7 أسئلة رئيسية، من ضمنها أسباب قبول منصب يتطلب كفاءات أدنى من شهادة المبحوث، موقف المبحوثين نحو هذه الوضعية والاستراتيجيات المعتمدة للخروج منها؛ فئة المرجع: والتي توضح المرجعية الزمانية والمكانية للمقابلات التي أجريت خلال الفترة الممتدة بين 15 جوان 2024 و 08 جانفي 2025 وقد استغرقت كل مقابلة ما بين 30 إلى 45 دقيقة، وأغلبها تمت في مكاتب المبحوثين (86,4%)، 9,1% من المقابلات تمت في قاعة الاجتماعات خلال فترة استراحة

الموظفين، بينما 4,5% منها كانت في مكتب مسؤول المصلحة أو المكتب. أما عن وحدات التحليل، فقد اعتمدنا إجابة المبحوث عن كل سؤال كوحدة سياق والتي قطعت على أساس الجمل وبالتالي فإن وحدة التسجيل هي الجملة؛ بالنسبة لوحدة العد والقياس التي من شأنها أن تضفي الطابع الكمي على تحليل المحتوى لجأنا إلى الحسابية منها والتي مكنتنا من حساب ظهور معاني وحدات التسجيل.

ولما كان التوظيف في البلديات محكوما بقوانين الوظيفة العمومية فقد اعتمدنا كمرجعية لمقارنة مستوى شهادات الموظفين برتبهم على الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرسوم التنفيذي رقم 04-08 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير 2008 يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والمرسوم التنفيذي المعدل والمتمم له المؤرخ في 2 نوفمبر 2016، والتي تُحدّد بموجبها الأسلاك والرتب وشروط التوظيف والترقية فيها بتفصيل الشهادات الموافقة لكل رتبة. تم تحليل المعطيات بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبرنامج EXCEL.

5. مناقشة وتحليل النتائج:

1.5 خصائص عينة البحث

شملت عينة البحث 23 فردا من موظفي المكاتب في 6 بلديات من ولاية الجزائر، 86,4% منهم إناث مقابل 13,6% ذكور، وقدرت نسبة المبحوثين المتزوجين بـ 77,3% مقابل 22,7% عزاب؛ بينما يتوزعون حسب مستواهم التعليمي على النحو التالي: 59,1% حاملون لشهادة ليسانس، 13,6% حائزون على شهادة ماستر وتساوى نسبة كل من مهندس دولة وتقني سامي وثالثة ثانوي بـ 9,1%؛ وتفاديا لتشتت المعطيات قمنا بتفئة التخصصات العلمية للمبحوثين إلى: فئة العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب: علم

الاجتماع، علم النفس، اللغات والأدب العربي؛ فئة العلوم السياسية والقانونية: العلوم السياسية، العلاقات الدولية، الحقوق؛ فئة العلوم الاقتصادية والمالية: العلوم التجارية والمالية، الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المحاسبة؛ فئة العلوم التقنية والهندسية: الهندسة المدنية، التهيئة الحضرية، الإعلام الآلي؛ فكان توزيع المبحوثين على النحو التالي: أغلبية المبحوثين حاصلون على شهادة جامعية في العلوم السياسية والقانونية بنسبة 34,8% مقابل 4,3% منهم حاصلون على السنة الثالثة ثانوي، أفراد العينة الحائزون على شهادة جامعية في تخصص علوم اجتماعية وإنسانية وآداب تقدر نسبتهم 30,4%، أما تخصص العلوم التقنية والهندسية فقد بلغ نسبة 17,4%، بينما الأفراد الذين درسوا تخصص العلوم الاقتصادية والمالية فقد قدرت نسبتهم بـ 13%؛ هذه النسب تعكس توافق التخصصات التي يتمتع بها أفراد العينة مع الكفاءات التي تتطلبها المناصب الإدارية في الوظيفة العمومية الجزائرية خصوصا في الجماعات الإقليمية إلا أن ما يهمننا في دراستنا هذه هو مدى توافق مستوى الشهادة مع المنصب والغرض من عرض التخصصات هنا هو معرفة ما إذا كان لهذه الأخيرة تأثير على التراجع الطبقي لأفراد العينة، وهذا ما نحاول الكشف عنه من خلال مقارنة التراجع في الجيل نفسه المعتمدة في بحثنا.

2.5 . أسباب التراجع الطبقي:

الجدول رقم 1: أسباب التراجع الطبقي

فئة الموضوع: أسباب قبول منصب أدنى من الشهادة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	اعتبار الوضعية حلا مؤقتا	8	6,67
2	شح المناصب المفتوحة	14	11,67
3	الامتيازات	22	18,33

4	الاستقلالية المالية	7	5,83
5	اكتساب الخبرة	17	14,17
6	تصديق الوعود والجهل بالقوانين	18	15,00
7	ظروف ومسؤوليات اجتماعية	34	28,33
المجموع		120	100

المصدر: إنجاز الباحثة من مخرجات المقابلات باستعمال EXCEL

ما نسبته 28,33% من إجابات المبحوثين تدور حول قبلوهم منصبا مهنيا في الوظيفة العمومية يتطلب كفاءات أدنى من شهاداتهم بسبب الظروف والمسؤوليات الاجتماعية مقابل 5,83% من الإجابات التي تعبر عن الرضا بهذه الوضعية كونها تحقق لهم الاستقلالية المالية وإن كانت نسبية. يأتي في المرتبة الثانية كسبب للرضا بالتراجع الامتيازات بنسبة 18,33% وهي من ضمن الأسباب التي تؤسس لعلاقة خاصة بين الإناث والوظيفة العمومية وفق ما خلصت إليها دراسة DiPaola & Moullet؛ يليها تصديق الوعود والجهل بالقوانين بنسبة 15%، وفي المرتبة الرابعة البحث عن اكتساب الخبرة والمقدر بـ 14,17%، في حين يصنف شح المناصب المفتوحة بفعل ارتفاع عدد خريجي الجامعات الذي لم يرافقه توسيع الوظائف حسب Plassard في المرتبة الخامسة بنسبة 11,67% لتأتي بعد ذلك اعتبار الوضعية حلا مؤقتا للحصول بعدها على منصب يوافق الشهادة بنسبة مقدرة بـ 6,67%.

ويوضح الجدول الموالي ترتيب الظروف والمسؤوليات الاجتماعية التي دفعت المبحوثين للتراجع الطبقي حسب إجابات المبحوثين:

الجدول رقم 2: الظروف والمسؤوليات الاجتماعية المؤثرة على قبول التراجع الطبقي

رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	القرب من مقر الإقامة	20	52,63



2	القرب من مدارس الأبناء	3	8,82
3	قلة الموارد المالية للمعيل	9	26,47
5	العزوبية	6	17,65
	المجموع	34	100

المصدر: إنجاز الباحثة من مخرجات المقابلات باستعمال EXCEL

يحتل القرب من مقر الإقامة الصدارة في التأثير على قبول المبحوثين التراجع الطبقي بنسبة 52,63% ولا يستثنى الذكور في ذلك حيث نجد 3/2 من المبحوثين الذكور رضوا بمناصب أقل من شهاداتهم كونها قريبة من مقر سكنهم وعائلاتهم إذ نجد أحدهم يستعمل عبارة "مغرّب" عن وضعيته أي مغترب حين كان موظفا في ولاية أخرى بعيدا عن عائلته ثم يقول "قلت نقرب للدار، مادام salaire واحد"، بمعنى طالما الأجر نفسه فالأفضل أن أكون أقرب إلى المنزل، فهو بذلك وازن بين الراتب وبعد المسافة وأسقط من حساباته شهادته الجامعية والمكانة الاجتماعية التي تمنحه إياها وهو ما ذهبت إليه نتائج دراسة Di Paola & Moullet حيث يساهم الاستقرار في تقليص الشعور بالتراجع لدى الموظفين؛ تأتي في المرتبة الثانية قلة الموارد المالية للمعيل بنسبة 26,47%، ونشير هنا إلى أن أغلبية المبحوثين ينحدرون من طبقات اجتماعية متوسطة فتقول إحدى المبحوثات أن زوجها لم يكن ذا منصب قار: "راجلي ماشي خدام دائم، مرة خدام، مرة لالا"، أما العزوبية فتحل المرتبة الثالثة بنسبة مقدرة بـ 17,65% حيث تقول إحداهن: "كي تكوني célibataire تقبلي تخدمي" أي أن الفتاة العزباء تقبل أي منصب متاح، وتعلل أخرى "ما كنتش متزوجة، كنت خايدتها مصيرفة" ومعنى ذلك لم أكن متزوجة واعتبرت هذا العمل مصدرا للقليل من المال أعتمد عليه في حاجاتي الشخصية، وتعتمد أخرى على والديها الذين يعطيها المال "mes parents يعطوني دراهم" وتدعم مبحوثة أخرى موقفها قائلة "قريتي تبريكولي مادامك في داركم" بمعنى طالما أنت متعلمة ولست متزوجة

عليك العمل، وترى عديد المبحوثات أن الراتب كان يناسب متطلبات فتاة عزباء « 15000 pour une jeune fille ! » خمسة عشر ألف دينار لفتاة عزباء! . نلاحظ من خلال هذه القراءة ارتباط التراجع الذاتي بمحيط المبحوثين وهو ما أوضحه Giret & Lemistre من جهة وما يوفره التراجع من فرص عمل بدل البطالة حسب Di Paola & Moullet ما يعزز لدى الإناث خصوصا ما أطلقت عليه الباحثتان الاستعداد لدفع الثمن. أما عن الامتيازات التي كانت من دوافع قبول التراجع الطبقي فيوضحها الجدول رقم 3:

الجدول رقم 3: الامتيازات المستقطبة لقبول التراجع الطبقي

رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	الدوام الجزئي	5	22,73
2	الضمان الاجتماعي	4	18,18
3	قلة ضغط العمل	10	45,45
5	العطل	3	13,64
	المجموع	22	100

المصدر: إنجاز الباحثة من مخرجات المقابلات باستعمال EXCEL

تشكل قلة ضغط العمل النسبة الأعلى ضمن الامتيازات المستقطبة لقبول التراجع الطبقي بنسبة مقدرة بـ 45,45%، مقابل 13,64% للعطل، في حين تبلغ نسبة كل من الدوام الجزئي والضمان الاجتماعي 22,73% و 18,18% على الترتيب. تستعمل إحدى المبحوثات التي تخلت عن العمل في القطاع الخاص بسبب ضغط العمل عبارات "قطاع خاص عييت" تعبت في القطاع الخاص " des fois سبت وجمعة يعيط لك، وكي ما تروحش يدير لك interrogatoire ولا mise à pied " أحيانا كنا نعمل أيام السبت والجمعة وعند الغياب نتعرض للعقوبات، وتقول أخرى عن العمل أثناء عقود ما قبل التشغيل "ماكاش بزاف ضغط" لم يكن هناك ضغط كبير ؛ أما العمل بنظام الدوام الجزئي فقد وفر لأفراد العينة

فرصة البحث عن مناصب أخرى والمشاركة في مسابقات التوظيف "نص نهار نجوز les concours". والاهتمام بقضاء حوائجهم "نص نهار تفري أمورك فيه".

الجدول رقم 4: أسباب التراجع الطبقي المهني

رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	الرضوخ للواقع	8	38,10
2	الإيمان بالقضاء والقدر	1	4,76
3	حب المهنة	4	19,05
4	الرغبة في الإفلات مما هو أسوأ	8	38,10
	المجموع	21	100

المصدر: إنجاز الباحثة من مخرجات المقابلات باستعمال EXCEL

تمكنا من خلال تحليل السؤال المتعلق بأسباب قبول التراجع الطبقي المهني من استخراج مجموعة من القيم تعبر عن الشعور نحو اتخاذ هذه الخطوة وتمثلت في الرضوخ للواقع والرغبة في الإفلات مما هو أسوأ بنسبة مقدرة بـ 38,10% لكل منهما، ثم يليهما حب المهنة 19,05% بينما بلغت نسبة الإيمان بالقضاء والقدر 4,76%.

عبر المبحوثون عن رضوخهم للواقع أمام تحول سوق العمل باستعمال عبارات مثل "واش نديرو" ما العمل؟، "ماكاش كيفاه تدير" ما من حل آخر، "راني هايلة كي دخلت" بمعنى أعتبر محظوظة أنني نلت منصبا، "ماشي أنا خيرتها، جات هكدا" أي لم يكن خياره هكدا كان الأمر، بينما يصرحون أن قبول التراجع أفضل من الوقوع في البطالة "خير من البطالة ماكاش فاع" أو البقاء في المنزل للإناث "تجي تقعد في الدار ما تقدرش"، وهذا يوافق ما أظهرته نتائج Di Paola & Moullet، أما عن حب المهنة فقد اقتصر على المبحوثات اللواتي اشتغلن خلال عقود ما قبل التشغيل في قطاع التعليم حيث كن أكثر

ميلا للتعامل مع التلاميذ من العمل الإداري الذي وجدن أنفسهن فيه بعد الإدماج، إذ تقول إحداهن أنها أحبت التلاميذ "حيث التلاميذ" وتقول أخرى أنها لم تهتم للأجر لأنها تحب التلاميذ "salaire ما كانش يهمني، كنت نحب التلاميذ" وأعربت إحداهن عن صدمتها حين تم إدماجها في البلدية بدل قطاع التعليم قائلة "صدمة نهار دمجونا في البلدية".

3.5 موقف أفراد العينة من وضعيتهم

الجدول رقم 5: الشعور نحو وضعية التراجع الطبقي المهني

فئة القيم: الشعور نحو وضعية التراجع الطبقي المهني			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	الحسرة على سنوات ضائعة	36	12,95
2	الاستغلال واللاعدالة	64	23,02
3	القناعة	30	10,79
4	المقاومة والصراع	38	13,67
5	الاستكانة والتأقلم	32	11,51
6	العطاء والتضحية	36	12,95
7	الدعم من المحيط الاجتماعي	11	3,96
8	الإهانة	24	8,63
9	الأمل	7	2,52
المجموع		278	100

المصدر: إنجاز الباحثة من مخرجات المقابلات باستعمال EXCEL

يوضح الجدول رقم 5 أن أغلبية العبارات في إجابات المبحوثين عن شعورهم المهني وكيف يعيشون وضعيتهم كمتراجعين تندرج ضمن الشعور بالاستغلال واللاعدالة بنسبة 23,02% من مجموع 278 عبارة، 13,67% من الإجابات تعبر عن المقاومة والصراع الذي يعيشه المتراجعون، وتتساوى كل من قيمتي الحسرة على السنوات الضائعة والعطاء

والتضحية بقيمة 12,95% لكل منهما، قيمة الاستكانة والتأقلم ظهرت في الإجابات بنسبة 11,51%، بينما تبين تصريحات أفراد العينة قيمة القناعة بنسبة 10,79%، لتتخلف نسب العبارات المعربة عن كل من قيم الإهانة، الدعم من المحيط الاجتماعي والأمل إلى 8,63%، 3,96%، 2,52% على الترتيب.

يتضح مما سبق ارتفاع الشعور بالتراجع الطبقي لدى المبحوثين بعد سنوات من الالتحاق بمناصبهم وعدم تسوية وضعياتهم فبعد أن كان وسيلة لتفادي البطالة وضمان الاستقرار المهني أصبح مصدرا للشعور بالاستغلال و مولدا للصراع والمقاومة سواء على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على مستويات أعلى باعتباره أداة للضغط على الحكومات على حد تعبير Plassard.

الاستنتاج:

من خلال المعطيات التي تمكنا من جمعها نخلص إلى النتائج التالية:

- إن قبول خريجي الجامعات مناصب تتطلب كفاءات أدنى من شهاداتهم لم يكن خيارا حرا كليا، إنما لعبت فيه الظروف والمسؤوليات الاجتماعية المتمثلة بالخصوص في: القرب من مقر الإقامة، والحالة الاقتصادية دورا هاما في وقوعهم في هذه الوضعية.
- تظهر الامتيازات التي تمنحها الوظيفة العمومية (قلة ضغط العمل، الدوام الجزئي، الضمان الاجتماعي...) كدافع مهم لقبول وضعية التراجع في بداية المسار المهني.
- يظهر لدى العزاب استعداد أكبر لقبول التراجع الطبقي.
- الجهل بالقوانين المنظمة للوظيفة العمومية أدى بأفراد العينة إلى الانخراط في عالم الشغل في طبقة أدنى وجدوا أنفسهم حبيسين فيها لسنوات.
- المفاضلة بين المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تمنحها الشهادة وتلبية حاجيات آنية ضرورية تميل إلى قبول التراجع الطبقي مقابل منصب عمل في المؤسسات العمومية.

- يمكن القول إن قبول وضعية التراجع الطبقي كانت -أمام شح المناصب المفتوحة - استراتيجية تبناها أفراد العينة في بداية مسارهم المهني لنيل مناصب رسمية وتوافق مستوياتهم وشهاداتهم الأكاديمية لاحقا، إلا أنها لم تؤت نتائجها لدى بعضهم إلا بعد سنوات استنفذوا فيها طاقاتهم وجهودهم وبقيت لدى البعض الآخر دون نتيجة.
- في بداية حياتهم المهنية، اعتبر المبحوثون الوقوع في البطالة والبقاء دون دخل مادي أسوأ من التراجع الطبقي، إلا أنه وبمرور السنوات تحول الوضع إلى الشعور بالاستغلال واللامعالة وحتى الشعور بالإهانة، والحسرة على سنوات خدمتهم الضائعة من أعمارهم في إطار برامج التشغيل التي لا يعتد بها في احتساب التقاعد.
- عاش المتراجعون طبقيا أشكالاً مختلفة من المقاومة والصراع من خلافات مع مسؤولين وموظفين أدنى منهم شهادة وأقل كفاءة، والسعي من أجل تسوية وضعيتهم من خلال الإضرابات والمطالبات بحقوقهم.

خاتمة:

يسجل التراجع الطبقي في الوظيفة العمومية التحولات العميقة في العلاقة القائمة بين التعليم والعمل فهو يكشف اللامعالة المهنية وتقليل قيمة الشهادة وتقليص دورها في تحقيق الترقية الاجتماعية، ولا تتوقف أهمية دراسة التراجع الطبقي عند رصد الاختلافات بين النسقين المهني والتعليمي بل يمتد إلى مشكلات اجتماعية أخرى ترتبط به ارتباطا وثيقا كالبطالة والتمهيش والهوية المهنية والاعترا ب المهني وغيرها، وهو ما دفعنا إلى إلقاء الضوء عليه في ظل انعدام الدراسات السوسولوجية الجزائرية التي تتطرق إليه ، فدراستنا هذه نافذة تُفَتِّحُ أمام مجالات بحثية واسعة وقد خلصنا من خلالها إلى أن - دون تعميم النتائج كون المعاييرة للاحتمالية- العديد من الموظفين اعتبروا التنازل عن الشهادة مقابل منصب وضعية مؤقتة فرضتها ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية واستراتيجية سمحت لهم بدخول عالم الشغل وبالخصوص الوظيفة العمومية إلا أنه أصبح وضعية طويلة المدى

وحتى دائمة أدت بهم إلى خوض صراعات مهنية واجتماعية وحتى سياسية وحمل مشاعر
سلبية تراوحت بين الندم والشعور بالاستغلال والإهانة والاستكانة؛ وعليه يمكن تقديم
الاقتراحات والتوصيات التالية:

- العمل على إنجاز دراسات في عديد التخصصات العلمية تتناول موضوع التراجع
الطبقي لدى الموظفين بمختلف أبعاده وعلى مستويات أكبر في الوظيفة العمومية
والقطاعات الاقتصادية وحتى القطاع الخاص وتخصيص تحقيقات مسحية كبرى.

- إنجاز دراسات سوسيولوجية حول الحراك الاجتماعي في الجزائر من خلال دراسة
التراجع الطبقي بين الأجيال وربطه بمختلف المتغيرات السوسيوديمغرافية (الجنس،
السن، الأصل الاجتماعي، التخصصات العلمية...)

- ضرورة تسليط الضوء على وضعية الموظفين والعمال المتواجدين في وضعية
التراجع الطبقي وإبراز أثرها على كل من الأداء المهني والصراع الوظيفي.

- ضرورة الاهتمام بمخرجات المؤسسات الجامعية والمعاهد والمدارس العليا
ومؤسسات التكوين المهني بشكل يناسب احتياجات سوق العمل كمًّا وكيفًا دون اضطرار
الأفراد لقبول التراجع الطبقي.

- مشكلة التراجع الطبقي لدى الموظفين وما ينتج عنها من آثار سلبية على مختلف
المستويات تشير إلى عدم نجاعة سياسات التشغيل المتبعة لامتصاص البطالة لدى
خريجي الجامعات، ما يستوجب إعادة النظر فيها وإيجاد حلول أخرى.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

— الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. العدد 46. 20 جمادى
الثانية 1427 هـ - 16 يوليو 2006.

- داسة، مصطفى. (2015) واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- سبعون، سعيد. (2012) الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر- الجزائر: دار القصبة للنشر.
- القريشي طالب عبد الكريم كاظم. 2012. الظاهرة الاجتماعية عند إميل دوركايم (تحليل اجتماعي)، مجلة دراسات إسلامية معاصرة، العدد 6. 328-349. تم الاسترجاع من/ <https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1628>
- المنجد في اللغة العربية المعاصرة، (2000). (ط1). بيروت- لبنان: دار المشرق.
- الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات، <https://www.ons.dz/spip.php?rubrique56> (consulté le 08/05/2025)
- المراجع باللغة الأجنبية
- Blanchet Alain. (1987) Interviewer in Blanchet Alain & all. *Les techniques d'enquêtes en sciences sociales*. Paris- France : Dunod.
- Blumer Herbert. 2004. Les problèmes sociaux comme comportements collectifs, *Politix Revue des sciences sociales du politique* , Vol 17 N°67 , 185-199. https://www.persee.fr/doc/polix_0295-2319_2004_num_17_67_1630.
- Chabault Vincent. 2008. Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises, *Revue des sciences de l'éducation*, Vol 34 N°1, 185-202. <https://hal.science/hal-00637118v1>
- Di Paola Vanessa, Moulllet Stephanie. 2009. Femmes et fonction publique, un risque calculé de déclassement ?. *Travail et emploi* N°120, 47-61. <http://journals.openedition.org/travailemploi/1655>
- Dictionnaire Larousse. <https://www.larousse.fr>. (consulté le 10/08/2025)
- Gamel Claude. 2000. Et si l'université n'était qu'un « filtre » ? Actualité du modèle d'Arrow , *Economie publique*, Vol 2 N°6, 41-69. <http://journals.openedition.org/economiepublique/1625>

- Giret Jean-François, Lemistre Philippe.(2005), Le déclassement à l'embauche des jeunes :vers un changement de la valeur des diplômes ?. Brussels Economic Review, Special Issue: "Economics of Education and Human Resources",vol.43. https://www.researchgate.net/publication/4998821_Le_declassement_a_l'embauche_des_jeunes_vers_un_changement_de_la_valeur_des_diplomes (consulté le 15/02/2024)
- Guibert Joël, Jumel Guy. (1997) *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*. Paris- France : Armand Colin.
- Lemistre Philippe. 2017. Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale, Working Paper, N°4. <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/7c666a7d70b0a14d8faf9cd8d40af0d6.pdf>
- Plassard Jean-Michel. 2015. La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation Overeducation and its impact on training policies, Revue Française de pédagogie, Recherches en éducation, N°192, 49-60. <https://journals.openedition.org/rfp/4830>
- Plassard Jean-Michel, Nhu Tran thi Thanh. 2009. L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur [Ecclésiaste18] Il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire (Proverbe populaire), Revue d'Economie Politique, Vol 119 N°5, 751 – 793. <https://shs.cairn.info/revue-d-economie-politique-2009-5-page-751?lang=fr>