التراجع الطبقي الجيلي كمشكلة اجتماعية لدى موظفي بلديات ولاية الجزائر: وضعيتهم خلال المسار المهني واستراتيجيات إعادة التصنيف

Intragenerational overeducation as a social issue among municipalities' employees in Algiers: situation during career path and reclassification strategies

سعاد بلقاسمي[1]، مصطفى داسة [2]

[1] طالبة دكتوراه، مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2 ، souad.belkacemi@univ-alger2.dz

[2] أستاذ التعليم العالي، جامعة الجزائر 2 ، mustapha.dassa@univ-alger2.dz

الاستلام: 15- 01-2026 القبول: 22-04-2026

ملخص: تتناول ورقتنا بالدراسة موضوع التراجع الطبقي الجيلي لدى عينة قصدية من موظفي مكاتب عدد من بلديات ولاية الجزائر، حيث حاولنا ومن خلال تحليل محتوى المقابلات ومقارنة مستوى الشهادة بالمنصب المشغول تحديد وضعية هؤلاء الموظفين خلال ثلاث فترات من مسارهم المهني والاستراتيجيات التي يتبنونها للخروج من وضعية التراجع؛ وقد أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثين المتراجعين لا يزالون منذ توظيفهم يشغلون مناصب أدنى من شهاداتهم وأن أولئك الذين ارتقوا في وضعيتهم اعتمدوا على الترقية والمشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية وبناء علاقات مع المسؤولين بينما لا يتبنى الآخرون أي استراتيجية محددة للخروج من وضعيتهم.

كلمات مفتاحية: التراجع الطبقي الجيلي، الوظيف العمومي، إعادة التصنيف، المشكلات الاجتماعية

Abstract:

This paper aims to discuss the overeducation among municipalities' employees in Algiers. Using the analysis of interviews and comparing their studies' level and position, we tried to identify their situation during three different periods in their career path. Regarding their strategies for exiting the situation of downward mobility, some respondents adopt strategies of promotion by seniority, participation in recruitment competitions, and building relationships with officials, while others adopt no specific strategy, which keeps them in a state of permanent decline, the situation in which most members of our sample.

Keywords: Intragenerational Overeducation; Public Service; Reclassification; Social Issues

المؤلف المراسل: سعاد بلقاسمي، **الإيميل:** souad.belkacemi@univ-alger2.dz

1. مقدمة:

يعج الوظيف العمومي بعديد المشكلات الاجتماعية التي تظهر في أشكال متنوعة، ولعل أبرز هذه المشكلات والتي برزت بفعل ارتفاع خريجي الجامعات والمدارس العليا ومعاهد التكوين التراجع الطبقي وهو شغل أفراد مناصب أدنى ما تسمح به إذ شهدت المجتمعات منذ سبعينات القرن الماضي اختلالا في توزيع الفرص والموارد حيث ارتفع الفارق بين الشهادة والوظيفة في فرنسا بـ 6 نقاط خلال 9 سنوات لدى حاملي شهادة المدرسة العليا وانخفض تشغيل الشباب الأدنى شهادة، كما شهدت أمريكا الشمالية ارتفاعا في التكوين مقابل انخفاض في تشغيل المبتدئين وارتفاع في شروط التوظيف، ويعتبر ثوراو (Thurow) ذلك تسييرا عقلانيا يضمن أداء أفضل دون دفع تكاليف إضافية للتكوين. (Chabault, 2008, pp. 186-189) وقد أظهرت دراسة أوتول O'Toole سنة 1975 أن 80% من العمال الأمريكيين يفوق مستواهم التعليمي مناصب عملهم (Kokko & Guerrier, 1994, p. 376) وتبرز أهمية دراسة موضوع التراجع الطبقي من خلال تعدد الدراسات التي أنجزت في البلدان الأوربية والأمريكية وحتى الآسيوية سواء من الجانب المنهجي أي المقاربات والقياسات المعتمدة أو من حيث المتغيرات التي يتم ربطها به كالجنس والسن والتخصصات العلمية ونوع القطاع وتأثيره على الحراك الاجتماعي والأداء المهني والسياسات التربوية والاقتصاد كدراسات كل من فليب لومسيتر P. Lemistre سنة 2017، بيتر سلون P. Sloane 2014، فاهي Vahey سنة 2000، كوكو وغيريي Juuso Kokko and Yvonne Guerrier سنة 1994، وقبلها دراسات فريمان وبيرغ Freeman et Berg سنوات السبعينات، إلا أن هذا الاهتمام يتقلص كثيرا في البلدان العربية وخصوصا الجزائر حيث تكاد تنعدم الدراسات المستفيضة التي تتناول هذا الموضوع مع أن إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2014 تشير إلى أن 77.6% من البطالين مستعدون لقبول مناصب أدنى من مؤهلاتهم بنسبة 82.7% لدى الذكور و65.3% لدى الإناث (الديوان الوطني للإحصائيات) لكن الملاحظ أيضا في منشورات الديوان غياب نسب الأفراد المتواجدين فعليا في وضعية تراجع طبقي.

تعد الشهادة العلمية وسيلة الولوج إلى الوظيف العمومي حيث تفرض قوانينه معايير محددة تلائم بين متطلبات المنصب ومستوى الشهادة، لكن محدودية المناصب المتوفرة مقابل الأعداد الهائلة لخريجي المعاهد والجامعات أدت إلى وقوع حاملي الشهادات في حيرة ومفاضلة بين إيجاد منصب عمل وبين مستواهم الأكاديمي ليتفوق البحث عن المنصب أيا كان على المكانة حسب ما تشير إليه إحصائيات العديد من الدراسات. يحمل التراجع الطبقي

شكل الخيار الفردي إلا أنه في الحقيقة متعدد الأصول والأسباب وهو في بدايته استراتيجية يعتمدها أصحاب الشهادات لنيل أي منصب يكون أول درجة في سلم المسار المهني الذي سيسعون لاحقا للارتقاء فيه وبلوغ مراتب تناسب شهاداتهم وحتى أعلى منها حيث يرى سلون أن الأفراد الذين يحملون شهادات أعلى من مناصبهم يجدون سهولة في تغيير وظائفهم أكثر من أولئك الذين تتطابق شهاداتهم مع مناصبهم أو أولئك الذين يمتازون بكفاءات وقدرات أعلى من المهام الموكلة إليهم (Sloane, 2014, p. 1) ، في الاتجاه المعاكس تبرز دراسة دي باولا ومولي V. De Paola et S. Moullet سنة 2012 أن وضعية التراجع دائمة وليست مؤقتة حيث أن أغلبية الشباب المتراجعين في بداية مسارهم المهني ورغم اكتسابهم خبرة مهنية معينة لا يستفيدون من حركة تصاعدية تسمح لهم بتدارك وضعهم. (Di Paola & Moullet, 2012, p. 98) وفي دراسة سابقة سنة 2003 أوضحت الباحثتان أن **72%** من الشباب الجدد في الوظيف العمومي مصنفون على الأقل في واحد من أنواع التراجع الطبقي. (Di Paola & Moullet, 2003, p. 8)

في الجزائر وحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات ارتفعت نسبة البطالة من 10% سنة 2010 إلى 11.2% سنة 2015، وقد بلغت البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية سنة 2015 نسبة 14.1% مقابل 9.8% لدى من لا يحمل أي شهادة و13.4% لدى خريجي معاهد التكوين المهني، وبحساب النسب إلى مجموع البطالين تظهر الإحصائيات أن 55.7% من البطالين هم ممن لا يملكون أي شهادة، 23.3% من خريجي معاهد التكوين، 21% من خريجي الجامعات (الديوان الوطني للإحصائيات) ؛ قد تبرز هذه النسب من جهة السبب الرئيس الذي يدفع الجامعيين لتقلد مناصب أدنى مما تسمح به شهاداتهم وهو ارتفاع البطالة بينهم ومن جهة أخرى تقلص فرص الأفراد ذوي مستويات تعليمية أدنى في الحصول على منصب عمل –نقول وبتحفظ –بفعل قبول الجامعيين مناصب أدنى من شهاداتهم، فالتراجع الطبقي وإن كان في ظاهره يقلص نسبيا البطالة لدى الجامعيين إلا أنه يرفعها لدى الفئات الأخرى. إضافة إلى ذلك تستقطب الامتيازات التي يوفرها الوظيف العمومي من تأمين اجتماعي ورواتب ثابتة وخدمات اجتماعية الأفراد بما فيهم ذوي الشهادات العليا، في شق آخر ساهمت برامج التشغيل التي وضعتها الدولة الجزائرية لامتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات سنوات التسعينات ثم إدماجهم في غالب الأحيان في الجماعات المحلية وخصوصا البلديات في زيادة أعداد الأفراد المتراجعين طبقيا في هذه الأخيرة وبقاء العديد منهم في وضعيتهم الأولى ما يدفعنا لطرح التساؤلين التاليين:

1. ما هي وضعية التراجع الطبقي وإعادة التصنيف لموظفي بلديات ولاية الجزائر خلال مسارهم المهني؟

2. ما هي الاستراتيجيات التي يعتمدها موظفو المكاتب في بلديات ولاية الجزائر المتراجعين مهنيا لإعادة تصنيف أنفسهم؟

نهدف من خلال بحثنا إلى:

- التعرف على وضعية التراجع وإعادة التصنيف لموظفي المكاتب في بلديات ولاية الجزائر المتراجعين خلال ثلاث فترات مختلفة من مسارهم المهني
- تحديد الاستراتيجيات المعتمدة لإعادة التصنيف والخروج من وضعية التراجع المهني.

2. التراجع الطبقي وإعادة التصنيف:

يعتبر بيرغ وفريمان أول من اهتم بدراسة التراجع الطبقي في بداية سبعينات القرن العشرين وأول من استخدم المصطلح الإنجليزي « overeducation » والذي يعرفه فريمان بأنه عدم التوافق بين العرض والطلب لدى القوى العاملة خريجة المعاهد وأنه مشكلة ناجمة عن اللاتوازن المؤقت بين سوق العمل واليد العاملة المؤهلة (Kokko & Guerrier, 1994, pp. 375-376)، ويستعمل أيضا مصطلح « downgrading » للتعبير عن هبوط الفرد في الطبقة بفعل اختلاف مستواه الأكاديمي عن منصبه المهني أو عن مكانة أصوله وقد جاء في قاموس كامبرج أن الفعل downgrade يقصد به إنزال شخص أو شيء إلى رتبة أو مكانة أدنى أو التسبب لشيء في اعتباره أقل قيمة أو أهمية وضده الارتقاء والارتفاع (Cambridge Dictionary, s.d.) ، كما يستعمل البعض مصطلح underemployment والذي يشير إلى اللاتوافق الذاتي بين مؤهلات الفرد التي يشعر أنه يملكها وتلك التي يستعملها في وظيفة ما (Kokko & Guerrier, 1994, p. 375) وفي المقابل يستعمل الباحثون الفرنسيون أمثال لوميستر Lemistre و شابو Chabault وبورديو مصطلح "déclassement" وهو "أن يشغل الفرد وظيفة بكفاءة أدنى مما يفترض أن تطابق مستوى شهادته"(Lemistre, 2017, p. 1) وهو يتجاوز في معناه الفارق بين الشهادة والمنصب إلى آثاره الاجتماعية والنفسية بينما يستعمل غرين وآلي مصطلح « Suréducation » ذلك أن الأول والاقتصادية وحتى السياسية، ويرى بلاسار وتران Plassard et Tran أنه بينما يعبر مصطلح « suréducation » عن الاختلالات الوظيفية انطلاقا من عروض العمل، يعمد مصطلح « déclassement » على الإشارة إلى مسؤولية المؤسسات من خلال طلبات العمل (Plassard & Tran, 2009, p. 774).

يعتمد في قياس التراجع الطبقي ثلاث مناهج أساسية أولها **القياس المعياري أو الموضوعي** وهو قائم على تحديد المستوى التعليمي المشترط لكل منصب وفق معايير يحددها أخصائيون وتعد قائمة أفيشار Affichard من أهم المعايير التي يرجع إليها الباحثون عند اعتماد هذا النوع من القياس، ثانيها **القياس الإحصائي** الذي يرتكز على معايير إحصائية من خلال توزيع مستويات التكوين للوظائف والمهن أو أيضا حسب الأجور التي يتقاضاها العمال والموظفون في كل منصب، أما النوع الثالث فهو **القياس الذاتي** وهو يعتمد أساسا على التقييم الشخصي للأفراد لوضعيتهم، وتوضح الدراسات اختلافا بائنا بين نتائج القياس الذاتي والقياس المعياري ذلك أن هذا الأخير يرتبط ارتباطا مباشرا بالفئات المهنية ومعايير التوظيف بينما القياس الذاتي يتعلق بالمحيط المباشر للأفراد وآرائهم الشخصية، وتتحدث دي باولا ومولي عن الاستعداد لدفع ثمن التراجع كمقلص للشعور به وتريان أنه أكثر ارتفاعا لدى الإناث في القطاعين العام والخاص على حد السواء، كما يقلل الاستقرار المهني الشعور بالتراجع أيضا (Di Paola & Moullet, 2009, p. 56) ما يدفع الأفراد إلى قبوله وحتى البقاء فيه.

يبين تريستان بولاووك Tristan Poullaouec أن الشهادة تعتبر لدى الطبقات الشعبية السلاح الأنجع لولوج سوق العمل ويأملون به الترقية الاجتماعية لذلك – حين كانت الوظائف الوسيطة موجودة– كان بإمكان الفرد أن يبدأ من أدنى السلم ثم يتكون ليبلغ الوظائف العليا في نهاية المسار، الأمر الذي يمنح شعورا بإمكانية الارتقاء لكن حاليا أصبحت مسارات الارتقاء أكثر صعوبة، ومن هنا تبرز أهمية دراسة التراجع الطبقي فهو على حد تعبير بونيي وليبنز Peugny et Lippens ليس موضة ظهرت في علم الاجتماع إنما أمر ذو معنى لدى هؤلاء الأفراد الذين نجد فيهم من يعيشه وفق طابع الجيل وهم أبناء "إطارات بالترقية" وهم غالبا درسوا أكثر من آبائهم يشعرون باللاعدالة بين الأجيال، ومنهم من يعيشه كفشل فردي وهم أبناء "ورثة" أي أبناء إطارات أبا عن جد ويعتبرون مساراتهم بسيطة وحتى فاشلة. (Peungny, 2020)، ومنه تظهر مقاربتان لدراسة التراجع الطبقي: بين جيلين تقارن الكفاء المهنية للفرد بكفاءة سلفه وفي الجيل الواحد بمقارنة الفرد ذاته في فترتين مختلفتين لملاحظة حراكه.

يحمل مصطلح التراجع الطبقي في معناه معنى آخر هو إعادة التصنيف، أصل هذا المصطلح هو الكلمة الفرنسية reclassement من الفعل reclasser التي جاء في قاموس Larousse أنها "إعادة وضع الشيء في مكانه المناسب" (Dictionnaire Larousse, s.d.) وفي موقع المركز الوطني للموارد النصية والنحوية نجد أن reclassement تعني "استفادة فرد ما من تصنيف جديد" وهو أيضا " عودة الفرد إلى طبقة اجتماعية خسرها أو انخراطه في طبقة أعلى من تلك التي يتواجد فيها"(CNRTL, s.d.) ، ولم نجد في مختلف قراءاتنا تعريفا صريحا

لمصطلح إعادة التصنيف، إنما يفهم في سياق المعنى أنه خروج الفرد من وضعية التراجع الطبقي التي هو فيها وارتقاؤه إلى الطبقة التي كان يفترض أن يكون فيها، وتتحقق إعادة التصنيف من خلال استراتيجيات يعتمدها الفرد المتراجع طبقيا.

تعود جذور مصطلح استراتيجيات إلى الأصل الإغريقي strategia وتعني "فن الحرب" (بوابة علم الاجتماع، د ت)، وجاء في موقع مركز البحوث والدراسات متعدد التخصصات "تتضمن الاستراتيجية صياغة الهدف العام كأهداف عسكرية محددة والتنفيذ الناجح لهذه الأهداف، وبالتالي فهي تنطوي على تنظيم مجموعة كبيرة من الموارد المهمة ونشرها بطريقة تزيد من فعاليتها إلى أقصى حد" (مركز البحوث والدراسات متعدد التخصصات، د.ت) ويعرف قاموس Larousse الاستراتيجيات بأنها " فن تنسيق الأفعال والمناورة بمهارة لتحقيق هدف معين" (Dictionnaire Larousse, s.d.)وبذلك نعتبر استراتيجيات إعادة التصنيف مجموع المهارات التنظيمية والخطط التي يعتمدها موظفو مكاتب البلديات المتراجعون طبقيا بهدف الخروج من وضعيتهم والارتقاء إلى طبقة تساوي أو أعلى من التي يفترض أن تؤهله شهاداته وكفاءاته.

3. المنهج المتبع:

بغية التعرف على مواقف وآراء المبحوثين حول وضعيتهم كمتراجعين والاستراتيجيات التي اعتمدوها خلال مسارهم المهني للخروج منها، اعتمدنا على تحليل محتوى 23 مقابلة نصف موجهة أجريناها على عينة قصدية من موظفي المكاتب في 6 بلديات تابعة لولاية الجزائر العاصمة عاشوا أو لا يزالون يعيشون وضعية التراجع المهني، وضم دليل المقابلة 7 أسئلة، وقد امتد إجراء المقابلات من 15 جوان 2024 إلى 08 جانفي 2025 بما يعادل 30 إلى 45 دقيقة لكل مقابلة. عند التحليل جمعنا بين الشق الكمي والكيفي وتفيئة إجابات المبحوثين إلى: البيانات السوسيوديمغرافية، فئة شكل الاتصال؛ فئات المحتوى: وقد خدمت بحثنا كل من فئة الموضوع التي اعتمدناها في التعرف على استراتيجيات المبحوثين في إعادة تصنيف أنفسهم، واعتمدنا الجملة في إجابات المبحوثين كوحدة تسجيل، كما استخدمنا وحدة العد والقياس الحسابية لحساب ظهور معاني وحدات التسجيل.

من جهة أخرى استخدمنا مقاربة قياس التراجع في الجيل الواحد والتي تعتمد على مقارنة مستوى الشهادة التي يحوزها أفراد العينة بمنصب عملهم، حيث بحثنا عن مدى تطابق المناصب المهنية للمبحوثين –وفق تسميتها الرسمية– مع شهاداتهم الأكاديمية وفق شروط التوظيف كما جاءت في قوانين الوظيف العمومي وبشكل خاص

المرسوم التنفيذي رقم 08 – 04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير 2008، (الجريدة الرسميةللجمهورية الجزائرية، 2008) يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والمرسوم التنفيذي المعدل والمتمم له المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 (الجريدة الرسميةللجمهورية الجزائرية، 2016)؛ أجريت المقارنة بين ثلاث فترات زمنية من الحياة المهنية للموظفين: بداية الحياة المهنية، عند الإدماج، والفترة الحالية.

4. مناقشة وتحليل النتائج:

توزعت عينة البحث كما يلي: 86.4% إناث و13.6% ذكور، 77.3% متزوجون و22.7% عزاب؛ 59.1% حاصلون على شهادة ليسانس، 13.6% حاملون لشهادة ماستر وتتساوى نسبة كل من مهندس دولة وتقني سامي وثالثة ثانوي بـ 9.1%؛ أما حسب التخصص ففئة العلوم السياسية والقانونية قدرت نسبة أصحابها 34.8%، فئة العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب وبلغت نسبة المبحوثين فيها 30.4%؛ فئة العلوم الاقتصادية والمالية التي حددت نسبة أفرادها بـ 13%؛ فئة العلوم التقنية والهندسية التي قدر عدد أفرادها 17.4%

لدراسة وضعية تراجع الأفراد باعتماد مقاربة التراجع الطبقي المهني في الجيل نفسه، وبالاعتماد كمرجعية المرسوم التنفيذي رقم 08 – 04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 19 يناير 2008 والمرسوم التنفيذي المعدل والمتمم له المؤرخ بتاريخ في 2 نوفمبر 2016، قمنا بإجراء مقارنة بين شهادات المبحوثين ومناصبهم خلال ثلاث فترات من مساراتهم المهنية وهي:

- عند انخراطهم في عالم الشغل: بدأ أغلبية المبحوثين مسيرتهم المهنية من خلال برامج التشغيل (الجدول رقم 1) التي وضعتها الدولة الجزائرية منها:

- برنامج تشغيل الشباب: في إطار تعزيز إدماج الشباب غير المؤهلين مهنيا، بادرت الدولة الجزائرية إلى اعتماد صيغة ممولة من قبل صندوق إعانة تشغيل الشباب، تهدف إلى توفير مناصب شغل مؤقتة لهذه الفئة ضمن إطار الحد الوطني الأدنى للأجور، تشرف على تنفيذها الجماعات المحلية والمديريات الوزارية وقطاعات الفلاحة (حفوظة و غرداين، 2017، صفحة 113)
- عقود ما قبل التشغيل: بتمويل تام من وكالة التنمية الاجتماعية، وجهت هذه الصيغة لامتصاص البطالة ضمن خريجي الجامعات والتقنيين، كما مست البطالين الذين استفادوا سابقا من توظيف ضمن برامج العمل المؤقت،

وتتيح هذه الآلية التوظيف لمدة سنة قابل للتجديد لستة أشهر مرة واحدة، تمنح بعدها شهادة عمل تمكن صاحبها من تقديمها عند المشاركة في مسابقات التوظيف. (حفوظة و غرداين، 2017، صفحة 113)

الجدول 1: توزيع المبحوثين حسب صيغة توظيفهم عند انخراطهم في عالم الشغل

الصيغة	التكرار	النسبة المئوية
عقود ما قبل التشغيل	13	56.5
تشغيل الشباب	5	21.7
عقد مؤقت	3	13.0
مسابقة توظيف	2	8.7
المجموع	23	100

لجأ ما نسبته 56.5% من المبحوثين لصيغة عقود ما قبل التشغيل، مقابل 8.7% أتيحت لهم فرصة دخول عالم الشغل من خلال المشاركة في مسابقة توظيف، 21.7% من أفراد العينة انخرطوا في سوق العمل عبر برنامج تشغيل الشباب، بينما استفاد 13% من صيغة العقود المؤقتة في بداية مسارهم المهني. بالمقارنة مع مستوى تأهيل المبحوثين من خلال الجدول رقم 2، نلاحظ أن هذه النسب تعكس طبيعة آليات التشغيل إذ أن 56.5% من المبحوثين توجهوا نحو صيغة عقود ما قبل التشغيل بدعم من فئة خريجي الجامعات بنسبة 58.8%، وكانت فئة مَن تأهيلُهم أقل من جامعي هي الداعمة وبنسبة 50% للمبحوثين الذين استفادوا في بداية مسارهم المهني من عقود تشغيل الشباب والمقدرة نسبتهم بـ 21.7%؛ الحاصلون على منصب عن طريق المسابقة والذين بلغت نسبتهم 8.7% مدعمون من فئة التقنيين بنسبة 25%.

الجدول 2: علاقة مستوى التأهيل بصيغة التوظيف في بداية الحياة المهنية

صيغة التوظيف / مستوى التأهيل	عقود ما قبل التشغيل	تشغيل الشباب	عقد مؤقت	مسابقة توظيف	المجموع
جامعي	10 58.8%	4 23.5%	2 11.8%	1 5.9%	17 100%

أقل من جامعي	1 50.0%	1 50.0%			2 100%
تقني	2 50.0%		1 25.0%	1 25.0%	4 100%
المجموع	13 56.5%	5 21.7%	3 13.0%	2 8.7%	23 100%

- عند الإدماج في البلديات: تمت هذه العملية إثر صدور المرسوم التنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1441 الموافق 8 ديسمبر 2019، الذي يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، ووفق المادة الأولى منه فهو يهدف " إلى تحديد كيفيات الإدماج، بصفة استثنائية، للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات" (الجريدة الرسمية، 2019، صفحة 23). وتوضح المادة الثانية أن هؤلاء يدمجون بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم، ويرسمون ويعاد ترتيبهم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كما تشير المادة الرابعة إلى ضرورة استيفاء الشروط العامة للالتحاق بمنصب شغل عمومي وكذا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف في الرتبة أو منصب الشغل المعني، وأوضح المنشور أيضا في مادته الثالثة مدة هذه العملية والتي حددت بسنوات 2019، 2020، 2021 (الجريدة الرسمية، 2019، صفحة 23)
- الفترة الحالية: وهي الفترة التي أجرينا فيها الدراسة والتي امتدت من جوان 2024 إلى جانفي 2025.

وقد سمحت لنا المقارنة بإنجاز الجدول التالي:

الجدول 3: مقارنة الشهادة بالمنصب خلال الفترات الثلاث: بداية المسار المهني، الإدماج، الفترة الحالية

المبحوث	مقارنة الشهادة مع المنصب عند بداية المسار المهني	مقارنة الشهادة مع المنصب عند الإدماج	مقارنة الشهادة مع المنصب الحالي
1	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
2	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
3	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
4	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
5	يتوافق مع الشهادة	غير معني	أدنى من الشهادة
6	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
7	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
8	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
9	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
10	يتوافق مع الشهادة	غير معني	أدنى من الشهادة

11	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
12	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
13	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة
14	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
15	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
16	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
17	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
18	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
19	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
20	أدنى من الشهادة	يتوافق مع الشهادة	يتوافق مع الشهادة
21	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة	أدنى من الشهادة
22	أدنى من الشهادة	غير معني	أدنى من الشهادة
23	أدنى من الشهادة	غير معني	يتوافق مع الشهادة

مكننا الجدول رقم 3 من تحديد وضعية المبحوثين خلال مسارهم المهني منذ دخولهم سوق العمل إلى يومنا هذا عبر المحطات الثلاث المذكورة سابقا، نشير إلى أننا اعتبرنا:

- معاد التصنيف: كل مبحوث تحول من وضعية التراجع (أي يشغل منصبا أدنى من الشهادة) إلى وضعية أعلى (أي يشغل منصبا يوافق الشهادة)، وأسقطنا من حساباتنا خلال الفترة الثالثة عدم توافق المنصب مع الأقدمية.
- متراجعا خلال المسار: كل مبحوث عرف تراجعا طبقيا بين الفترات الثلاث بمعنى كان لامتراجعا (أي يشغل منصبا يوافق شهادته) في بداية مساره ثم أصبح متراجعا (أي يشغل منصبا أدنى من شهادته) خلال إحدى الفترتين الأخريين.
- متراجعا دائما: كل مبحوث لم تتغير وضعيته طيلة الفترات الثلاث أي بقي يشغل منصبا لا يوافق شهادته منذ دخوله عالم الشغل إلى يومنا هذا.

الجدول 4: وضعية التراجع الطبقي المهني وإعادة التصنيف للمبحوثين خلال الفترات الثلاث

المبحوث	مقارنة الشهادة مع المنصب عند بداية المسار	مقارنة الشهادة مع المنصب عند الإدماج	مقارنة الشهادة مع المنصب الحالي	وضعية التراجع الطبقي/إعادة التصنيف
1	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف
2	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف

3	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
4	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
5	لامتراجع	غير معني	متراجع	متراجع خلال المسار	
6	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
7	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
8	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
9	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
10	لامتراجع	غير معني	متراجع	متراجع خلال المسار	
11	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
12	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
13	متراجع	متراجع	صاعد	معاد التصنيف	
14	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
15	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
16	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
17	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
18	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
19	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
20	متراجع	صاعد	صاعد	معاد التصنيف	
21	متراجع	متراجع	متراجع	متراجع دائما	
22	متراجع	غير معني	متراجع	متراجع دائما	
23	متراجع	غير معني	صاعد	معاد التصنيف	
لامتراجع	8.70	34.78	43.48	**معاد التصنيف**	43.48
متراجع	91.30	47.83	56.52	**متراجع خلال المسار**	8.70
غير معني		17.39		**متراجع دائما**	47.83

❖ عند بداية المسار المهني:

تشير الإحصائيات إلى أن ما نسبته 91.30% من المبحوثين متراجعون مهنيا، مقابل 8.70% من أفراد العينة لامتراجعون مهنيا؛ على عكس أفراد العينة اللامتراجعين، المبحوثون المتراجعون مهنيا هم أولئك الذين استفادوا في بداية مشوارهم المهني من إحدى آليات التوظيف التي تبنتها الدولة للقضاء على البطالة أملا في إدماجهم بعد انتهاء عقودهم.

❖ عند الإدماج:

شهدت مرحلة الإدماج انخفاضا محسوسا لعدد المتراجعين إذ بلغت نسبتهم47.83% مقابل 34.83% من المبحوثين الذين تغيرت وضعيتهم وأصبح المنصب الذي يشغلونه موافقا لشهادتهم، أما نسبة 17.39% فتمثل أفراد العينة غير المعنيين بالفترة الثانية من المقارنة باعتبار أنهم لم يمسهم الإدماج كونهم نالوا مناصبهم في البلدية إثر مسابقة توظيف.

❖ خلال الفترة الحالية:

خلال فترة إجراء الدراسة أي بين نهاية 2024 وبداية 2025، بلغت نسبة المبحوثين المتراجعين 56.52% مقابل 43.48% من المبحوثين الذين عرفت وضعيتهم صعودا. عودة نسبة المتراجعين إلى الارتفاع مردها إلى احتساب المبحوثين غير المعنيين بالإدماج، فـ 75% منهم بقوا في وضعية التراجع.

وضعية التراجع الطبقي المهني وإعادة التصنيف

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن 47.83% من المبحوثين متراجعون دائما أي أن وضعيتهم المهنية لم تتغير منذ دخولهم سوق العمل بمعنى أنهم بدؤوا حياتهم المهنية بمنصب أدنى مما تسمح به شهادتهم ولا يزالون كذلك إلى الآن. المبحوثون الموسومون بصفة المتراجعين خلال المسار بلغت نسبتهم 8.70% وهم أولئك الذين انطلقوا بمناصب توافق كفاءاتهم الأكاديمية ثم وفي فترة لاحقة تغيرت وضعيتهم إلى متراجعين بعد تخليهم عن مناصبهم الأولى بسبب ضغط العمل في القطاع الخاص والبعد عن مقر الإقامة، أما المعاد تصنيفهم فقد قدرت نسبتهم بـ 43.48%.

مع أن إدماج المستفيدين من برامج التشغيل في الوظائف الإدارية قلص وبشكل محسوس نسبة التراجع بـ 43 نقطة إلا أن نتائج الدراسة كشفت أن نسبة الأفراد المتراجعين دائما تظل معتبرة وهي إذا أضفنا إليها نسبة من هم متراجعون خلال المسار ترتفع إلى 56.53%، وبالتالي يمكن القول إن مشكلة التراجع لدى موظفي المكاتب في بلديات ولاية الجزائر محل الدراسة لا تزال قائمة.

الجدول 5: علاقة الجنس بوضعية التراجع وإعادة التصنيف

وضعية التراجع وإعادة التصنيف / الجنس	معاد التصنيف	متراجع خلال المسار	متراجع دائما	المجموع
ذكر	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	3 100%

أنثى	9 45.0%	1 5.0%	10 50.0%	20 100%
المجموع	10 43.5%	2 8.7%	11 47.8%	23 100%

يوضح الجدول رقم 5 أن أغلبية المبحوثين يصنفون كمتراجعين دائما بنسبة 47.8% بدعم من فئة الإناث بنسبة 50%، مقابل 8.7% منهم متراجعون خلال المسار بدعم من الذكور بنسبة 3.33%، وتعود الإناث كفئة داعمة لـ 43.5% من المبحوثين معاد تصنيفهم بنسبة 45%.

انخرطت أغلبية المبحوثات في عالم الشغل في إطار برامج التشغيل وهي الوضعية التي وإن تقبلنها في بداية مسارهن المهني إلا أنها من جهة لم تعد تلبي احتياجاتهن المادية خصوصا بعد زواجهن، وهذا ما نستشفه من قول إحداهن: "*كي تتزوجي يتبدلو عليك الظروف*" وتصريح أخرى: "*كي كنت براسي، كنت شوية*" وتعبير ثالثة: "*داك الوقت كي تبداي بيان لك salaire حاجة كبيرة، كي تكبري تفهمي بلي كنت تخدمي بوالو*"، ومن جهة أخرى لا تحقق طموحاتهن إذ تعبر إحدى المبحوثات عن ذلك قائلة: "*نحب نترقى...*" وقول أخرى: "*يحرثوا عليك، يقولو لك لازم تحرثي*" ثم تضيف "*تخليت عليها، لوكان استنيت الإدماج ياحسره..*"، عن الذكور ، نشير إلى أن المبحوث المتراجع خلال المسار وقع في وضعية التراجع هذه نتيجة جهله بقوانين الوظيف العمومي إذ يصرح: "*أنا ماكنتش نعرف هذي تاع الوظيف العمومي*" ويكرر لاحقا خلال المقابلة: "*بالصح وعلاه هاد القانون؟ داراتو الدولة؟*".

المتراجعون دائما هم مبحوثون لم تنصفهم الإدارة حسب تصريحاتهم حيث لم يتم تسوية وضعيتهم لا من خلال الإدماج ولا عبر الترقية بالأقدمية إذ سمعنا عبارات تشير إلى اللاعدالة مثل" "*يجيبوا البراوية*"، "*ما تسمعيش كامل كاين concours*"، "*كنا بزاف، طلعوا كامل غير حنا زوج*"، "الشهادة تاعي ما نترقاش بها، الواحد يبقى في بلاستو"، وأخرى تعبر عن الفساد الإداري: "*لي ترقاو بمعريفة*"، "*poste فيه دراهم ومعارف، ما تحوسيش عليه*"، ويلقي آخرون اللوم على قرارات الجهات الوصية: "*la faute تاع الدولة، هما لي جمدوا الحالة*".

الجدول 6: علاقة مستوى الشهادة بوضعية التراجع وإعادة التصنيف

التراجع وإعادة التصنيف / مستوى الشهادة	معاد التصنيف	متراجع خلال المسار	متراجع دائما	المجموع
جامعي	7 41.2%	2 11.8%	8 47.1%	17 100.0%
أقل من جامعي	2 100.0%			2 100.0%
تقني	1 25.0%		3 75.0%	4 100.0%
	10	2	11	23

المجموع	43.5%	8.7%	47.8%	100.0%

يوضح الجدول رقم 6 علاقة مستوى الشهادة بوضعية التراجع وإعادة التصنيف، إذ نلاحظ أن فئة المتراجعين دائما مدعمة من فئة التقنيين بنسبة مقدرة بـ75%، بينما يدعم الجامعيون فئة المتراجعين خلال المسار بنسبة 11.8%، المبحوثون ذوي مستوى أقل من جامعي هم الفئة الداعمة للمعاد تصنيفهم بـ100%.يعزز هذه الإحصائيات قول عدد من المبحوثين عن استغلال الكفاءات الجامعية في مناصب أدنى: "*قال لنا انتما أصحاب ليسانس وين ما نحطوكم تخدموا*"، إذ أعيد تصنيف كل المبحوثين الذين يحملون مستوى أقل من جامعي بينما بقي أغلبية الجامعيين متراجعين خلال المسار أو متراجعين دائما، تقول إحدى المبحوثات: "*يحولونا لكن المهام نفسها*" ويقول مبحوث: "*خدمة متصرف إداري يخدمها عساس*" تعبيرا عن التفاوت الشاسع بين المنصب الرسمي والمهام الموكلة للمتراجعين، وتشير إحدى المبحوثات إلى الصراع القائم بين حاملي الشهادات الجامعية وذوي مستوى تعليمي أدنى بقولها: "*يتحكم فيك واحد أقل شهادة منك*"، "*ما تقدريش تتفاهمي معهم... المشكل بين الجامعيين وغير الجامعيين يقول لك عندي خبرة 25 سنة*"؛ التخصصات التقنية تقل فيها المناصب لذلك يجد أصحابها أنفسهم أقل حظا في الترقية، إضافة إلى أن بعضهم يجهل شروط الترقية في هذه المناصب.

الجدول 7: علاقة الشهادة الجامعية بوضعية التراجع وإعادة التصنيف

التراجع وإعادة التصنيف / الشهادة	معاد التصنيف	متراجع خلال المسار	متراجع دائما	المجموع
ليسانس	7 50.0%	1 7.1%	6 42.9%	14 100.0%
ماستر	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%
مهندس دولة	1 50.0%		1 50.0%	2 100.0%
تقني سامي			2 100.0%	2 100.0%
المجموع	8 38.1%	2 9.5%	11 52.4%	21 100.0%

للتعمق في وضعية التراجع الطبقي المهني وإعادة التصنيف بحثنا في العلاقة بينها وبين الشهادة الجامعية (الجدول 7) وتخصصها (الجدول 8) بإسقاط المبحوثين الذين لا يحملون شهادات. فاتضح أن 52.4% من المبحوثين الحاصلين على شهادة جامعية أو تقنية هم متراجعون دائما بدعم من فئة الحائزين على شهادة تقني سامي بنسبة 100% مقابل 9.5% من المبحوثين خريجي الجامعات متراجعين خلال المسار بدعم من فئة الحائزين على

شهادة الماستر، بينما فئة المعاد تصنيفهم والمقدرة بـ 38.1% فهي مدعمة من كل من فئتي حاملي شهادة الليسانس ومهندسي الدولة بنسبة 50% بالتساوي.

تسمح شهادة الليسانس لأغلبية أصحابها بإعادة تصنيف أنفسهم كونها توافق رتبة أكثر توفرا في الوظيف العمومي خصوصا في البلديات وهي رتبة متصرف إقليمي، بينما تتقلص حظوظ الحاصلين على شهادة ماستر في الخروج من وضعية التراجع كون عدد المناصب في الرتبة الموافقة لها (متصرف إقليمي رئيسي) أقل في مسابقات التوظيف أو امتحانات الترقية، في حين تنعدم فرص الترقية للحاصلين على شهادة تقني سامي باعتبار المناصب الموافقة لها قليلة جدا في البلديات باعتبار هذه الأخيرة مؤسسة إدارية خدماتية. وبالتالي يظهر تأثير الشهادة الجامعية على وضعية التراجع وإعادة التصنيف لدى المبحوثين.

الجدول 8: علاقة تخصص الشهادة بوضعية التراجع الطبقي المهني وإعادة التصنيف

التراجع وإعادة التصنيف / التخصص	معاد التصنيف	متراجع خلال المسار	متراجع دائم	المجموع
علوم اجتماعية وإنسانية وآداب	4 57.1%	0 0.0%	3 42.9%	7 100.0%
علوم سياسية وقانونية	3 37.5%	0 0.0%	5 62.5%	8 100.0%
علوم اقتصادية ومالية	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%
علوم تقنية وهندسة	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	3 100.0%
المجموع	8 38.1%	2 9.5%	11 52.4%	21 100.0%

يدعم فئة المتراجعين دائما المبحوثون الحاصلون على شهادة جامعية في تخصص العلوم الاقتصادية والمالية بنسبة 66.7% وبنسبة مقاربة (62.5%) أي بفارق 4.2 نقطة الحائزون على شهادة في العلوم السياسية والقانونية، وفي المقابل جاءت فئة المتراجعين خلال المسار مدعومة وبنسبة متساوية (33.3%) من فئتي المبحوثين أصحاب شهادة في العلوم الاقتصادية والمالية والعلوم التقنية والهندسية، في حين نلاحظ أن فئة المعاد تصنيفهم أي المتمكنين من الخروج من وضعية التراجع مدعمة من فئة ذوي شهادة في العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب بنسبة 57.1%.

وعند إدخال متغير تخصص الشهادة كمتغير رائز على العلاقة بين مستوى الشهادة ووضعية التراجع الطبقي وإعادة التصنيف ظهرت النتائج التالية:

- 66.7% من الحاصلين على شهادة ليسانس في العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب هم أفراد تمكنوا من إعادة تصنيف أنفسهم والخروج من وضعية التراجع.
- 57.1% من الحاصلين على ليسانس في العلوم السياسية والقانونية متراجعون دائما.
- كل الحاصلين على ليسانس في العلوم الاقتصادية والمالية متراجعون خلال المسار.
- كل الحاصلين على شهادة الماستر إما متراجعون خلال المسار أو متراجعون دائما أيا كان تخصصهم.
- كل الحاصلين على شهادة مهندس دولة في العلوم الاقتصادية والمالية متراجعون دائما.
- كل الحائزين على شهادة مهندس دولة في العلوم التقنية والهندسة معاد تصنيفهم.
- كل الحائزين على شهادة تقني سامي متراجعون دائما سواء كان تخصصهم العلوم الاقتصادية والمالية أو العلوم التقنية والهندسة.

يعزز تخصص العلوم التقنية والهندسة إعادة تصنيف المبحوثين الحاصلين على شهادة مهندس دولة باعتباره تخصصا يتجنب العديد من خريجيه التوظيف في البلديات فهو يسمح بالحصول على مناصب في مؤسسات اقتصادية أهم وبامتيازات أفضل أو العمل الحر فيه، الأمر الذي يفتح مجالا أكبر لنيله في البلديات لمن لم يسعفه الحظ في مؤسسات أخرى. العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب تدعم أيضا إعادة تصنيف المتراجعين الحاصلين على شهادة الليسانس خصوصا بعد استحداث منصب مستشار الشؤون الاجتماعية والثقافية في الجماعات المحلية الأولوية فيه لتخصص علم الاجتماع وعلم النفس.

أما شهادة الماستر وشهادة تقني سامي فتُقَلِّص أمام أصحابها فرصة إعادة التصنيف والخروج من وضعية التراجع حيث تقل المناصب الموافقة لها من جهة ومن جهة أخرى فهي تعد نسبيا سقف السلك الذي تنتمي إليه فرتبة متصرف رئيسي الموافقة لشهادة الماستر تسمح بالترقية بعد امتحان مهني بـ 30% من المناصب المفتوحة متاحة لهم وبإثبات 7 سنوات فعلية بهذه الصفة على عكس الرتب الأخرى التي تشترط 5 سنوات خبرة فعلية إلى رتبة متصرف مستشار ، أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها وبإثبات 10 سنوات من الخدمة الفعلية بصفة متصرف مستشار؛ أما شهادة تقني سامي فهي الرتبة الأعلى في سلك التقنيين وتمكن صاحبها من الترقية بعد إثبات 5 سنوات من الخدمة الفعلية بصفة تقني سامي إثر امتحان مهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في

حدود 10% من المناصب المفتوحة مع إثبات 10 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة أو حيازة شهادة الدراسات التطبيقية المتوجة لـ 3 سنوات من التعليم العالي ويرتبط هذا الشرط بالحصول على الشهادة بعد التوظيف وهذا ما يجهله عدد من المتراجعين، إذ يعتقد البعض منهم أن مجرد حيازة شهادة أعلى من المنصب الذي ناله تخوله لاحقا للترقية إلى منصب يوافق شهادته، يشير أحد المبحوثين إلى هذا قائلا: "*أنا كنت حاسب كما كنت في الشركة، يفرغ poste، لي تحت يطلع*" و "*ماكنتش نعرف هاد القانون، كي سقسيت قالوا لي تقدر تتوظف بليسانس*" ويسترسل متحسرا " *من بعد باش عرفت فهمتني RH*"، وحتى أن إحدى المبحوثات لم تكن على اطلاع بالأمر إلا حين إجراء المقابلات.

قبل البحث في الاستراتيجيات المعتمدة من قبل المبحوثين لإعادة تصنيف أنفسهم، نشير إلى أن 65.2% منهم قضوا أقل من أو يساوي 5 سنوات في مناصب ضمن برامج التشغيل (عقود ما قبل التشغيل أو تشغيل الشباب) أو في وظائف خارج البلدية مقابل 34.8% منهم قضوا فيها أكثر من 5 سنوات، أما بعد إدماجهم أو توظيفهم في البلديات فقد بلغت أقدمية 52.2% منهم أقل من أو يساوي 5 سنوات مقابل 17.4% منهم بلغت أقدميتهم أكثر من 15 سنة، بينما 30.4% من المبحوثين خدموا فعليا كموظفين مرسمين في البلدية ما بين 6 إلى 10 سنوات. قد تشير هذه النسب إلى الاستقرار المهني للمبحوثين لكن هذا الاستقرار كان على حساب المكانة.

وقد اعتمدنا الحساب بخمس سنوات على أساس أن إمكانية الترقية وفق قانون الوظيف العمومي تبدأ بعد 5 سنوات من الخدمة الفعلية (الجريدة الرسمية، 2016) وهي أيضا فترة تتيح للموظف بناء استراتيجيات تسمح له بالترقية وتغيير وضعيته المهنية ورفع مكانته والارتقاء إلى طبقة أعلى.

الجدول 9: ***استراتيجيات إعادة التصنيف***

فئة الموضوع: استراتيجيات المبحوثين لإعادة التصنيف			
رقم الوحدة	**وحدات التحليل**	**التكرار**	**النسبة المئوية**
1	**المشاركة في مسابقات توظيف قبل الإدماج**	24	21.24
2	**المشاركة في مسابقات توظيف خارجية في البلدية**	16	14.16
3	**بناء علاقات مع المسؤولين**	11	9.73
4	**المطالبة بالتسوية**	14	12.39
5	**الدراسة لتلبية شروط التوظيف من جديد**	4	3.54
6	**انتظار تحقيق الوعود**	10	8.85

7	لا وجود لأي استراتيجية	34	30.09
المجموع		113	100

يوضح الجدول رقم 9 مجمل الاستراتيجيات التي يوظفها المبحوثون من أجل إعادة تصنيف أنفسهم أي الخروج من وضعية التراجع الطبقي المهني بشغل مناصب تتوافق مع شهاداتهم، حيث نجد أن عدم وجود أي استراتيجية تحتل المرتبة الأولى بنسبة 26.55% مقابل 3.54% تمثل استراتيجية الدراسة لتلبية شروط التوظيف من جديد، تحتل وحدة التحليل رقم 1 المعبرة عن استراتيجية المشاركة في مسابقات توظيف قبل الإدماج المرتبة الثانية بنسبة 21.24% ، تليها استراتيجية المشاركة في مسابقات توظيف خارجية منظمة من طرف البلدية بنسبة 14.16% ، ونجد المطالبة بالتسوية ضمن وحدة التحليل رقم 4 تقدر نسبتها بـ 12.39%، بينما يمثل بناء علاقات مع المسؤولين بنسبة 9.73%، ليحتل الاكتفاء بانتظار تحقيق الوعود المرتبة السادسة بنسبة 8.85% .

بالجمع بين وحدات التحليل التي تعبر عن وجود استراتيجيات محددة وفعالة (الوحدات 1، 2، 3، 5) من جهة ووحدات التحليل التي تبين انعدام استراتيجيات أو تلك الأقل فعالية (الوحدات 4، 6، 7) من جهة أخرى، نفصل بين تخطيط الموظفين لإعادة تصنيف أنفسهم من عدمه، ونستخلص منه أن وجود استراتيجيات محددة وذات فعالية يشكل نسبة 48.67% مقابل 51.33% من غياب استراتيجيات إعادة التصنيف، وما ينتج عن غياب استراتيجيات واضحة وفعالة لإعادة التصنيف هو بقاء المبحوثين في وضعية التراجع لسنوات طويلة كما يوضح الجدول رقم 15، إذ أن 57.1% ممن تتراوح أقدميتهم من 6 إلى 10 سنوات و 50% ممن تزيد أقدميتهم عن 15 سنة يصنفون ضمن المتراجعين دائما.

الجدول 10: علاقة الأقدمية المهنية بعد الإدماج أو التوظيف في البلدية بوضعية التراجع الطبقي وإعادة التصنيف

التراجع الطبقي وإعادة التصنيف / الأقدمية المهنية	متراجع خلال المسار	متراجع دائما	معاد التصنيف	المجموع
أقل من أو يساوي 5 سنوات	2 16.7%	5 41.7%	5 41.7%	12 100.0%
من 6 إلى 10 سنوات		4 57.1%	3 42.9%	7 100.0%
أكثر من 15 سنة		2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
المجموع	2 8.7%	11 47.8%	10 43.5%	23 100.0%

ما يثير انتباهنا من خلال تحليل السؤال المتعلق باستراتيجيات إعادة التصنيف هو غياب تام للبحث عن منصب عمل خارج البلدية سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص حيث صرح بعض المبحوثين: "*كي فات جيت هنا، ما حوستش كامل في بلاسة أخرى*"، "*في جهة أخرى ما حوستش*"، "*في le privé لالا ما حوستش*"، وتقول مبحوثتان بعد تجربة مهنية في القطاع الخاص: "*من داك الوقت خرجت، ما حوستش عند privé*"، "*الواحد يحوس ما هو أفضل لكن ماشي في القطاع الخاص*"، وهنا نتساءل هل هذا مرده إلى تصورات المبحوثين حول القطاع الخاص؟ بقول بعضهم "*le privé يحرث عليك*" فهل هم يفاضلون بين المكانة الاجتماعية التي يمنحها لهم منصب في القطاع الخاص بما يوافق شهاداتهم وبين العمل براحة في القطاع العمومي وما يتيحه من مرونة وليونة على حد قول أحدهم: "*هنا نقدر نخرج نجيب بنتي ونديها*"؟ أم أن امتيازات الوظيف العمومي من تأمين اجتماعي ومنصب مدى الحياة تُميل الكفة لصالح البقاء في البلدية دون تردد؟ إذا كان الأمر يتعلق بالامتيازات، فالمؤسسات العمومية تمنح الامتيازات نفسها فلِمَاذا يغيب البحث عن مناصب أخرى فيها تناسب كفاءاتهم وشهاداتهم؟ أم أن هناك أسبابا أخرى؟ تفتح هذه التساؤلات مجالا لدراسات سوسيولوجية أخرى.

5. الاستنتاج:

توصلنا من خلال تحليل المعطيات ومقارنة وضعية أفراد العينة خلال الفترات الثلاث إلى ما يلي:

- غالبية المبحوثين 91.30% متراجعون طبقيا في بداية مسارهم المهني وبقي ما يقارب نصفهم 47.83% في هذه الوضعية وأغلب هذه الفئة من الإناث، بينما تتقلص فئة المتراجعين طبقيا خلال المسار إلى 8.70% وغالبيتهم من الذكور.
- يؤثر مستوى الشهادة على الخروج من وضعية التراجع الطبقي إذ بقي جميع الحاصلين على شهادة تقني سامي متراجعين دائما وجميع الحاصلين على شهادة الماستر تتراوح وضعيتهم بين المتراجع خلال المسار والمتراجعين دائما.
- تخصص الشهادة يعزز فرص إعادة التصنيف، حيث تتيح شهادة دولة في العلوم التقنية والهندسة وشهادة الليسانس في العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب لأصحابها الخروج من وضعية التراجع، بينما تنعدم أو تكاد فرص إعادة التنصيف لدى الحاصلين على شهادة في العلوم الاقتصادية والمالية وكذا في العلوم السياسية والحقوق؛ ولا يظهر هذا الأثر لدى حاملي شهادة الماستر أيا كان تخصصهم. فالتخصص إذن يظهر أثره لدى حاملي شهادة الليسانس ومهندس دولة ويختفي في الماستر.

- مع أن غالبية المبحوثين تزيد أقدميتهم بعد الإدماج في البلديات أو توظيفهم فيها عن 10 سنوات، إلا أننا لمسنا في إجابات المبحوثين غياب استراتيجيات محددة وواضحة بهدف إعادة تصنيف أنفسهم، في حين ظهرت بشكل أقل استراتيجيات مثل المشاركة في مسابقات التوظيف قبل الإدماج، وفي مسابقات خارجية في البلدية، بينما غابت تماما استراتيجية البحث عن منصب آخر خارج البلدية سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص.

6. خاتمة:

يعد التراجع الطبقي الذي يقصد به الفارق بين مستوى التأهيل ومنصب العمل أو الوظيفة التي يشغلها من المشكلات الاجتماعية المتشعبة التي لا يتوقف اتصالها بالظواهر الاجتماعية كالارتقاء الاجتماعي والاعتراف المهني والاجتماعي والهوية والبطالة والفقر وغيرها بل يمتد إلى النسق السياسي والتربوي والاقتصادي وحتى القانوني؛ وهو موضوع يحتل مكانة هامة في النقاش السوسيولوجي في العالم الغربي، لكنه ليس كذلك على مستوى الدراسات العربية والجزائرية، وعملنا هذا يحاول الإشارة إلى ضرورة الاهتمام بهذه المشكلة وذلك من خلال عرض حال وضعية موظفي مكاتب في عدد من بلديات ولاية الجزائر انخرطوا في عالم الوظيف العمومي بمناصب أدنى مما تخوله لهم شهاداتهم، وقد حاولنا من خلال مقارنة وضعيتهم في ثلاث فترات مختلفة من مسارهم المهني تحديد ما إذا تمكنوا من إعادة تصنيف أنفسهم أم بقوا حبيسي التراجع الطبقي، كما حاولنا التعرف على استراتيجياتهم المتبناة للخروج من وضعية التراجع الطبقي؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة أن بعض المبحوثين يتبنون استراتيجيات الترقية بالأقدمية والمشاركة في مسابقات التوظيف وبناء علاقات مع المسؤولين بينما لا يتبنى البعض الآخر أي استراتيجية محددة ما يبقيهم في حالة تراجع دائم، وهي الوضعية التي يتواجد فيها أغلب أفراد عينتنا باعتماد القياس المعياري، أي أن عددا لا يستهان به من أفراد العينة لا يزالون منذ توظيفهم الأول في وضعية تراجع طبقي أي يشغلون مناصب أدنى من شهاداتهم، كما ظهر تأثير كل من مستوى الشهادة والتخصص العلمي في إعادة التصنيف. ما كشفته نتائج دراستنا ما هو إلا نافذة تفتح مجالا لبحوث أخرى حول موضوع التراجع الطبقي سواء في الجيل الواحد أو بين الأجيال وهي تدفعنا إلى تقديم توصيات في الجانبين المهني والتربوي وكذا البحث العلمي:

– ضرورة الاهتمام بالموظفين المتراجعين طبقيا في البلديات وتسوية وضعياتهم لما له من أثر على عديد الجوانب المهنية: تحسين الأداء، تقليل الصراعات، منح الاعتراف، رد الاعتبار للكفاءات المهمشة.

- الأخذ بعين الاعتبار أن نيل ذوي الشهادات الأعلى لمناصب أدنى يقلص البطالة عند هذه الفئة بقدر ما يرفعها لدى الفئات الحاملة لشهادات أدنى والفئات من دون شهادات.
- العمل على الموازنة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل وإعادة هيكلة الأنظمة التربوية والجامعية والتكوين المهني بما يناسب التطورات والمنافسة الاقتصادية والتكنولوجية في سوق العمل.
- تغيير مفهوم العمل لدى الفرد الجزائري وفتح آفاق مهنية توفر امتيازات تغني عن الوظيف العمومي.
- إنجاز بحوث ودراسات علمية في مختلف التخصصات ذات الصلة بالموضوع حول التراجع الطبقي سواء في الجيل الواحد أو بين الأجيال بتنويع المقاربات وربطه بمختلف المتغيرات: الجنس، التخصصات العلمية، القطاع العام والخاص، المؤسسات الاقتصادية وغيرها ودراسة تأثيره على الظواهر الأخرى.

7. قائمة المراجع:

1. الأمير عبد القادر حفوظة، و حسام غرداين. (جوان, 2017). آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية). مجلة نور للدراسات الاقتصادية، 3(4)، الصفحات 106-122. *https://asjp.cerist.dz/en/article/28374 (consulté le 11/08/2025)*
2. الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات، *https://www.ons.dz/spip.php?rubrique56 (consulté le 08/05/2025)*
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 3، 12 محرم عام 1429 هـ - 20 يناير سنة 2008، المرسوم التنفيذي رقم 08 – 04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429/ 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 66، 9 صفر عام 1438 الموافق 9 نوفمبر سنة 2016، المرسوم التنفيذي رقم 16-280 مؤرخ في 2 صفر عام 1438 / 2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08 – 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 76، 13 ربيع الثاني عام 1441هـ / 10 ديسمبر 2019، مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 / 8 ديسمبر 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.
6. فريق التحرير، (2021) مفهوم الاستراتيجية، بوابة علم الاجتماع، *https://www.b-sociology.com/2021/02/What-is-the%20strategy.html (consulté le 25/08/2025)*
7. Cambridge Dictionary, *https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/downgrading (consulté le 13/12/2025)*
8. 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,34 (1), pp 202-185.
9. CNRTL. *https://www.cnrtl.fr/definition/reclassement (consulté le 12/07/2025)*
10. Di Paola Vanessa , Moullet Stephanie. (2003). Le déclassement dans a fonction publique d'Etat et Territoriale: une mesure à partir de la logique floue, 15th Annual meeting on Socio-Economics Aix-en-Provence: Society for the advancement of socio-economics, *halshs-00010265 (consulté le 25/03/2023)*
11. Di Paola Vanessa, Moullet Stéphanie. (2009). Femmes et fonction publique, un risque calculé de déclassement ? Travail et emploi (120), pp 47-61, *http://journals.openedition.org/travailemploi/1655 (consulté le 10/05/2023)*

12. Di Paola Vanessa, Moullet Stéphanie. (2012), Peut-on en finir avec le déclassement?: Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière. Formation emploi (118). *http://journal.openedition.org/formationemploi/3610 (consulté le 20/10/2023)*
13. Dictionnaire Larousse. *https://www.larousse.fr. (consulté le 10/08/2025)*
14. Kokko Juuso, Guerrier Yvonne. (1994). Overeducation, underemployment and job satisfaction: a study of Finnish hotel receptionists, Int. J. Hospitality Management,13 (4), pp 386-375
15. Lemistre Phillipe. (2017), Déclassement et reclassement selon le diplôme et l'origine sociale, Working Paper, *https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/7c666a7d70b0a14d8faf9cd8d40af0d6.pdf (consulté le 08/05/2025)*
16. Peungny Camille. (2020). Camille Peugny: analyse de la mobilité du déclassement à la reproduction, (interviewé par Benjamin Lippens) Millénaire 3, *https://millenaire3.grandlyon.com/Interview/2020/camille-peugny-analyse-de-la-mobilite-sociale-du-declassement-a-la-reproduction-sociale (consulté le 25/06/ 2023)*
17. Plassard J-M , T T N Tran. (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, 119(5), pp 751-793 *https://shs.cairn.info/revue-d-economie-politique-2009-5-page-751?lang=fr. (consulté le 25/10/2024)*
18. Sloane Peter J. (2014), Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates, I Z A World of Labor.