

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع:

دور المرأة المقاتلة في دعم التنمية المحلية

دراسة استطلاعية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ

منكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- تيشوش يمينة

- داود أمال

إشراف الأستاذ المحترم:

أ.د. النوري محمد

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا
ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين

* صدق الله العظيم *

الآية 19 سورة النمل

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه
وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله أولاً نشكر ربي على نعمه وفضله الذي من علينا بان وفقنا لإنجاز هذه المذكرة
بكل وفاء وصدق وعرفان وعظيم الامتنان نتقدم بإسمينا لآيات الشكر والتقدير لكل من
وقف

معنا وساندنا واحاطنا بكل رعاية وتوجيه.

كذلك أتقدم بالشكر و الإمتنان إلى كل الأساتذة الأفاضل و بالأخص الدكتور النوري
محمد على الجهد الذي قدمه لنا في سبيل إتمام هذا العمل و لا ننسى الدكتورة بدران دليلة
التي أخذنا منها الشخصية القوية و الكاريزما التي أفادتنا في الحياة.

فلهم منا كل التقدير والاحترام

إهداء



بسم الله ذي الشأن العظيم السلطان الذي تقدست له الأسماء وكان لي العون و

الرجاء

بسم من يطيب بذكره الإهداء وقرّة عيني ونور صدري سيدنا محمد عليه أزكى

السلام

إلى الذين قال الله تعالى في حقهما: "وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه وبالولدين

إحساناً" سورة الإسراء آية 23

إهداء خاص إلى التي كلما رأّت دمع عيني بكت وكلما رأّت ابتسامة وجهي سرت

إلى التي على بساط الأوجاع ولدنتي وبأيدي الآلام ربّتي وبعيون الأتعب راعنتي

إلى التي لو بقي لساني ينطق الدهر كله لما أوفيتها حقها إلى أمي

إلى كياني الذي لا يهتز ولا يتزعزع إلى رمز الكفاح والأمانة إلى أبي الغالي

أهدي ثمرة جهدي هذا

إلى من أبصرت عيني على وجودهم ، إلى من ترعرعت وأحببتهم بكل جوارحي

إخوتي وأخواتي

إلى جميع الزملاء وإلى أعز وأغلى الأصدقاء وإلى كل من ساعدني في انجاز هذه

المذكرة وأخص بالذكر صديقتي "تيشوش يمينة" والتي لم تبخل علي بشيء.

وإلى كل من نسيهم قلبي ولم ينساهم قلبي

داود أمال



إهداء

بسم الله الرحمن، علم القرآن، خلق الإنسان، علمه البيان، والحمد لله الذي ابتداء الخلق بالقلم وجعل العلماء ورثة للأنبياء والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد العلماء من كان أفصح الناس لسانا وأكثرهم بيانا أما بعد،
بادئا ذي بدء أول ما أبتدئ الشكر هو شكري لله، فالحمد لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا هديه وهاهي ذي مذكرتي، تشهد أنني على نهج (أقرأ سرت وإلى هذا صرت...).

ثم شكري لمن لهما الفضل من بعد الله، والذي حفظه الله، أبي الذي لطالما كان جابر كسوري، وكان سندي في مشواري وقدوتي في حياتي العامة وفي دراستي على وجه الخصوص.

وإلى والدتي الحبيبة والتي لو أهديت لها كل حرف تعلمته وكل علم نهلته لما وفي ذلك حقها.... أمي التي كانت ولا تزال معلمتي الأولى، مهما تدرجت في التعلم ثم أولادي .
و إخوتي اللذين لطالما شددت أزرهم بهم
والشكر موصول إلى جميع أفراد العائلة لو كان المقام يتسع لذكرتهم واحدا واحدا، لكنهم أدري بما في القلب لهم.

وإلى كل من علمني حرفا في مشواري الدراسي بارك الله في أساتذتي ودكاترة.
وأخيرا إهدائي يشمل كل الأصدقاء والأحباب، وإلى كل من مد يد العون ولو بالكلمة.
وأختم الكلام بالحمد لله، اللهم علمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني، وزدني اللهم علما.
والسلام عليكم.

تيسو ش يمينه

الْفهرس

| الصفحة | العنوان |
|--------|--|
| | شكر |
| | إهداءات |
| | الفهرس |
| | قائمة الجداول |
| | قائمة الأشكال |
| | ملخص الدراسة باللغة العربية |
| | ملخص الدراسة باللغة الأجنبية |
| أ-ب | المقدمة |
| | الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة |
| 04 | تمهيد |
| 05 | أسباب اختيار موضوع |
| 06 | أهمية الدراسة |
| 06 | أهداف الدراسة |
| 06 | إشكالية الدراسة |
| 08 | الفرضيات للدراسة |
| 09 | تحديد مفاهيم الدراسة |
| 14 | الدراسات السابقة |
| 14 | صعوبات الدراسة |
| 22 | خاتمة الفصل |
| | لفصل الثاني: المرأة والعمل |
| 24 | مقدمة الفصل |
| 25 | المبحث الأول: ماهية العمل بالنسبة للمرأة |
| 25 | المطلب الأول: تعريف العمل |

| | |
|----|---|
| 26 | المطلب الثاني: مكانة العمل بالنسبة للمرأة |
| 28 | المطلب الثالث: خروج المرأة للعمل |
| 34 | المبحث الثاني: العمل النسوي في الجزائر |
| 34 | المطلب الأول: مفهوم العمل النسوي في الجزائر |
| 36 | المطلب الثاني: تاريخ وتطور العمل النسوي في الجزائر |
| 38 | المطلب الثالث: بنية وخصائص العمل النسوي في الجزائر |
| 45 | خلاصة الفصل الثاني |
| | الفصل الثالث: المقاولاتية النسوية والتنمية المحلية |
| 47 | تمهيد |
| 48 | المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية النسوية |
| 48 | المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية النسوية |
| 51 | المطلب الثاني: التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية |
| 52 | المطلب الثالث: تحديات المقاولاتية النسوية ومعيقاتها |
| 53 | المبحث الثاني: التنمية المحلية |
| 53 | المطلب الأول: مفهوم التنمية المحلية |
| 66 | المطلب الثاني: التطور التنمية المحلية |
| 69 | المطلب الثالث: خصائص وركائز التنمية المحلية |
| 73 | المبحث الثالث: نظريات وأهداف التنمية المحلية |
| 73 | المطلب الأول: نظريات التنمية المحلية |
| 76 | المطلب الثاني: أهداف وأبعاد التنمية المحلية |
| 81 | المطلب الثالث: مساهمة المرأة المقاولاتية في دعم التنمية المحلية |
| 93 | خلاصة الفصل |
| | الفصل الرابع: دراسة ميدانية |
| 95 | تمهيد |

| | |
|-----|--|
| 96 | المبحث الأول: نظرة شاملة عن الوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEJ مديرية الأغواط |
| 96 | المطلب الأول: التعريف المديرية الولائية للوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEJ |
| 98 | المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة ووظائفها |
| 102 | المطلب الثالث: طالب التشغيل في الوكالة الوطنية لدعم الشباب |
| 105 | المبحث الثاني: منهجية الدراسة |
| 110 | المطلب الأول: منهج الدراسة |
| 110 | المطلب الثاني: عينة الدراسة |
| 111 | المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات |
| 112 | المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة |
| 113 | المطلب الأول: تحليل البيانات العامة للمبحوثين |
| 113 | المطلب الثاني: جداول تحليل البيانات |
| 123 | المطلب الثالث: الاستنتاج العام |
| 127 | خاتمة |
| | قائمة المراجع |
| | الملاحق |

قائمة الأشكال

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|--|-------|
| 33 | تمثيل بياني لفجوات الجنسية في معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب المناطق ما بين 1995 و 2015. | 01 |
| 41 | تمثيل بياني يمثل توزيع عمل المرأة حسب القطاعات الاقتصادية | 02 |
| 50 | شكل يمثل خصائص المرأة المقاتلة | 03 |
| 58 | تمثيل بياني لنسبة المشاريع التي تم تمويلها من طرف لنساج سنة 2015. | 04 |
| 59 | تمثيل بياني لتوزيع المشاريع النسوية الممولة عن طريق القرض المصغر | 05 |
| 85 | تمثيل بياني لنسبة المقاتلة النسوية في الجزائر خلال 2015 – 2018 | 06 |
| 110 | الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEG بالأغواط | 07 |

قائمة الجداول

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-------|
| 40 | توزيع السكان الفاعلين حسب معدل النشاط | 01 |
| 42 | توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس حتى نهاية فيفري 2017 | 02 |
| 44 | تطور مشاركة المرأة في الانتخابات | 03 |
| 84 | تطور نسبة المقاولات النسوية في الجزائر خلال 2015 – 2018 | 04 |
| 86 | توزيع المشاريع المقاولاتية حسب الجنس و الناشط لسنة 2017 | 05 |
| 113 | تحليل متغير السن للعينة النساء المقاولات | 06 |
| 114 | تحليل بيانات الحالة المدنية لعينة النساء المقاولات | 07 |
| 115 | تحليل بيانات المستوى التعليمي للمرأة المقاولات و لأسرتها | 08 |
| 116 | تحليل بيانات نوع النشاط | 09 |
| 117 | تحليل بيانات مصدر رأس مال المرأة المقاولات | 10 |
| 118 | تحليل بيانات متعلقة باختيار نشاط المرأة المقاولات | 11 |
| 120 | تحليل بيانات متعلقة بدور المرأة في دعم التنمية المحلية | 12 |
| 122 | تحليل بيانات متعلقة بالصعوبات التي تواجه المرأة المقاولاتية | 13 |

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة للكشف عن واقع المرأة المقاولة في المجتمع الجزائري ودورها في تحقيق التنمية المحلية في المجالات المختلفة اقتصادية كانت أو اجتماعية، والوقوف على أهم التحديات والمعوقات التي تقف عائقا أمام المرأة في ممارسة نشاطها المقاولات. وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل العام: كيف تساهم المرأة المقاولة في تدعيم التنمية المحلية بمدينة الأغواط؟

- هل تساهم المرأة المقاولة الأغواطية في تدعيم التنمية الاجتماعية؟

- هل تساهم المرأة المقاولة الأغواطية في تدعيم التنمية الاقتصادية؟

- ما طبيعة التحديات التي تواجهها المرأة المقاولة الأغواطية؟

وللإجابة عليها قمنا بإجراء دراسة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في الفترة الممتدة بين 21 مارس إلى غاية 20 ماي من سنة 2021 مستخدمين المنهج الوصفي، وباستعمال تقنية المقابلة التي وزعناها على 14 امرأة مقاولة للإجابة على أسئلة الاستمارة لنستخلص في الأخير النتائج التالية:

- اتضح لنا من خلال الدراسة أن معظم النساء المقاولات يطمحن إلى تطوير وتوسيع المشاريع الخاصة بهم، وذلك ما يساهم في زيادة الإنتاج وتحسين الخدمات، وبالتالي تحقيق إضافة نوعية للاقتصاد المحلي نسبيا، من خلال مجموعة من المعايير أهمها تلبية احتياجات المجتمع والتقليص من حدة البطالة، كما أن السعي إلى تطوير المشاريع وتوسيعها يجعل منها دافعا أساسيا للانفتاح على مختلف الأسواق سواء الداخلية منها وحتى العالمية، وبالتالي تزيد المنافسة لأجل السيطرة على الأسواق الخاصة المحلية منها والوطنية.

- أكدت الدراسة على أن للمرأة المقاولة دور في تحقيق التنمية الاجتماعية من خلال مجموعة من العوامل، بحيث أن مختلف المشاريع المنجزة ساهمت نسبيا في تحسين الوضعية الاجتماعية لأفراد العينة، حيث فتحت لهم المجال للاستثمار والإنتاج وبالتالي تحقيق أرباح نوعية لفائدتهم حيث فتحت هذه المؤسسات والمشاريع فرص عمل ولو نسبيا للكثير من البطالين، وعملت بدورها على التخفيف من حدة ونسبة البطالة.

- **الكلمات المفتاحية:** المرأة المقاولة، التنمية المحلية.

Study summary

This study aims to reveal the reality of women entrepreneurs in Algerian society and their role in achieving local development in various fields, whether economic or social. And to identify the most important challenges and obstacles that stand in the way of women in practicing their entrepreneurial activity. This is done by answering the following questions:

The general question: How do women entrepreneurs contribute to strengthening local development in the city of Laghouat?

Do the Laghouatian women entrepreneurs contribute to strengthening social development?

Do the Laghouatian women entrepreneurship contribute to the consolidation of economic development?

What is the nature of the challenges faced by the Laghouat women entrepreneurs?

To answer them, we conducted a study at the level of the National Agency for Youth Support and Employment (ANSEJ) from March 21 to May 20, 2021 using the descriptive approach, and using the interview form technique that we distributed to 14 women entrepreneurs to answer the questions of the form, to finally draw the following results:

- It became clear to us through the study that most women entrepreneurs aspire to develop and expand their own projects, which contributes to increasing production and improving services, and thus achieving a qualitative addition to the local economy relatively, through a set of criteria, the most important of which is meeting the needs of society and reducing unemployment, as well. Seeking to develop and expand projects makes them a key motive for opening up to various markets, both internal and even global, and thus increasing competition in order to dominate the local and national private markets.

- The study confirmed that women entrepreneurs have a role in achieving social development through a set of factors, so that the various completed projects contributed relatively to improving the social status of the sample members, as it opened the way for them to invest and produce and thus achieve qualitative profits for their benefit, as these institutions and projects opened job opportunities Even if it is relative to many of the unemployed, it worked, in turn, to reduce the severity and rate of unemployment.

Keywords: Entrepreneur women, local development.

مقدمه

لقد اهتمت الدولة الجزائرية بتنويع مصادر الاقتصاد الوطني ورفع من مستوى الصادرات وإسهام جميع القطاعات في ذلك ولقد بادرت برفع مستوى التنمية المحلية وجعلها كأداة ينخرط من خلالها الشباب لمشاركته في دفع عجلة الاقتصاد، ولكون النساء جزء هام من الشباب فقد انخرطت كثيرا منهن في مجال الأعمال الحرة بصفة عامة والمقاولات بصفة خاصة وأنشأت المرأة مؤسستها وبذلك ساهمت بشكل مباشر وغير مباشر في الاقتصاد الوطني الذي يحتاج إلى كل الطاقات الشابة التي من شأنها إصلاح العجلة الاقتصادية خاصة المرأة التي كان لها دور فعال في القضاء على البطالة وإنشاء عدة مشاريع جسدتها على أرض الواقع رغم التحديات والصعوبات والعراقيل البيروقراطية وهذا واضح من خلال الإحصائيات التي أجرتها عدة منظمات دولية ومحلية والتي نرسم من خلالها خريطة لتطور عمل ومساهمة المرأة المقاولَة عبر المراحل التاريخية والتضحيات التي قدمتها لتحقيق أهدافها في مسارها المهني وكتحصيل حاصل فإن اجتهاد المرأة المقاولَة مكنها من اكتساب خبرة مهنية على مستوى العمل المقاولاتي فأصبحت قدوة لغيرها من نساء الدول المجاورة اللاتي يهتمن بالعمل المقاولاتي ولاستغلال هذه الطاقات الشابة سطرت الدولة عدة صيغ واتخذت عدة قرارات مثل خفض الضرائب بنسبة عالية للمرأة المقاولَة والنساء صاحبات المشاريع وهذا لدعم المرأة ومرافقتها وتكوين النساء كإطارات في المؤسسات الاقتصادية وإبرام اتفاقيات مع مؤسسات التكوين المهني المختصة في هذا المجال للتكفل بهن كما ساعدت الدولة شريحة النساء المقاولات منح قروض خاصة بمبالغ جد عالية يقدر ثمنها حسب قيمة المشروع ورغم كل هذه التسهيلات المقدمة من طرف الدولة يبقى طبيعة عمل المرأة الذي يتعارض وعادات المجتمع الجزائري التي وقفت حجر عثرة في طريقها إلى أن المرأة الجزائرية والمعروفة بإرادتها وصمودها دخلت معترك العمل المقاولاتي ولم تستسلم بل بالعكس تحددت كل الصعاب فكانت ثمرة هذا التحدي المساهمة بشكل قوي في المشاريع الاقتصادية التي حققت مداخل مبالغ ضخمة وبذلك أصبحت ركن أساسي للمساهمة في التنمية المحلية.

وباعتبار المرأة عاملا مهما من عوامل إحداث التطور، لا يمكن الاستغناء عنه بأي حال من الأحوال، سواء في الريف أو الحضر، فقد استفادت هي الأخرى من انفتاح الدولة على اقتصاد

السوق، وبادرت بدورها إلى إنشاء مقاولات خاصة، تساهم في توفير مناصب الشغل والتنمية ودعم النظام الأسري، من حيث المدخول من جهة، وتخلق الثروات لصالح المجتمع من جهة أخرى، حيث يمكن تفسير هذا التوجه باجتماع عاملين أساسيين هما:

خروج المرأة للتعليم الذي مكنها من اكتساب الأمان، ونسج شبكة علاقات اجتماعية، إضافة إلى الخبرة الفنية والقدرات اللازمة لتسيير المقاولات، ومن جهة أخرى تصاعد نصيب القطاع الخاص من الاقتصاد الوطني، خاصة وأن معظم النظريات الصاعدة وقواعد النجاح للمقاولات النسوية تنبني على دراسات في البلدان المتقدمة، وتبرز دراسات المقاولات أن الثقافة هي متغير وضعي أساسي يشكل المقاولات عبر العالم، فهي تؤثر على طبيعة التحديات المواجهة والطريقة التي تتعامل معها المقاولات. وبذلك ارتأينا إلى تقسيم دراستنا إلى أربعة فصول وهي كالاتي:

الفصل الأول عبارة عن إطار منهجي للدراسة أين تطرقنا إلى أسباب وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى الإشكالية وفرضياتها وختم بالدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى المرأة والعمل وتضمن مكانة العمل بالنسبة للمرأة والدوافع التي أجبرتها على الخروج للعمل.

وفي الفصل الثالث فقد كان يتمحور حول مفهوم المقاولاتية النسوية والتنمية المحلية وخصائصها وأهم نظرياتها وأبعادها.

أما عن الفصل الرابع فقد كان عبارة عن دراسة ميدانية عن فئة معينة من النساء المقاولات في ولاية الأغواط بحيث قمنا بمقابلة وتم تحليل بياناتها واستنتاج دراستها والإجابة عن الفرضيات الدراسة، وفي الأخير عرضنا مجموعة من التوصيات حتى تكون حافزا للمرأة لدخول مضمار المقاولات.

الفصل الأول

الإطار المنهجي

تمهيد

لا يمكن لأي باحث الشروع في دراسة ظاهرة ما دون أن تكون تلك الظاهرة قد أثارت في نفسه جملة من التساؤلات والاستفسارات التي تستدعي البحث والتقصي عنها في إطار موضوعي، حيث يحدد الباحث الأبعاد والأهداف تحديدا واضحا ودقيقا، وعليه فقد خصص هذا الفصل لطرح الإطار العام للدراسة متضمنا الإشكالية ودواعي اختيار الموضوع، أهميته، الأهداف المرجوة منه، كما التعرض إلى أهم المفاهيم الأساسية الواردة في هذه الدراسة قصد ضبطها ضبطا دقيقا وإزالة أي لبس قد يكتنفها، كما تم التطرق أيضا في هذا الفصل إلى الدراسات السابقة لما تكتسبه من أهمية باعتبارها أحد الركائز التي تساعد الباحث في ضبط إشكالية بحثه وفرضياتها ناهيك عن كونها تشكل خلفية نظرية أساسية لأن المعرفة العلمية لا تنطلق من العدم.

1. أسباب اختيار الموضوع:

وراء كل ظاهرة أو دراسة محركات وأسباب ودوافع تؤدي إلى اختيار الموضوع وتبعث حب البحث فيه كلما كثرت الأسباب والدوافع زادت الرغبة في البحث والدوافع نوعان.

- الأسباب الذاتية:

- كوننا اننا نساء.
- حداثة الموضوع وارتباطه الوثيق بتخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن صدفة بقدر ما يعكس اهتمامنا خاصة بالمرأة لا سيما المقابلة التي أثارت فضولنا في علاقتها مع المحيط العائلي والاجتماعي، وكيفية فرض ذاتها في هذا المحيط السوسيو اقتصادي والمكانة التي أصبحت تتميز بها داخل المجتمع.
- الرغبة في معرفة قدرة النساء المقاولات في إنشاء مؤسساتهن والعمل على إرادتها وإنجاحها بشتى الطرق كل هذه الملاحظات جعلتنا نخوض تجربة علمية نحاول من خلالها الوصول الى بعض الحقائق التي تمكننا من تحليل الواقع في إطار سوسيولوجي.
- محاولة الوقوف على واقع المرأة داخل المجتمع العربي ممثلة في الأغواط كنموذج، وما يمكن أن تصادفه من معيقات في ظل هيمنة مجموعة العادات والتقاليد التي كثيرا ما تمنح سيطرة استغلالية ذكورية.

- أسباب الموضوعية:

تتجسد الأسباب الموضوعية في التالي :

- محاولة تسليط الضوء على دور المرأة المقابلة في إحداث التنمية الاجتماعية.
- محاولة تبيان الدور الفعال الذي تلعبه المرأة المقابلة في المجتمع من خلال إبراز دورها المحوري في عملية التنمية الاقتصادية.

- محاولة الوقوف على أهم الصعوبات التي تعيق نشاط المرأة المقاولات في المجتمع الأغواطي رغم الإجراءات القانونية التي تدعم حقوقها.

2. أهمية الدراسة:

- لكل بحث علمي أهمية بالغة سواء في القيمة العلمية أو العملية وذلك ما يخوله لأن يكون مجالا للدراسة والتحليل والتفسير.
- موضوع المرأة المقاولات يعد من المواضيع الهامة سواء في الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي كونه أحد العوامل الرئيسية في العملية التنموية، وبما أن البحث السوسيولوجي أو أي دراسة كانت تهدف لتحقيق مجموعة من الأهداف.
- تم السعي لدراسة هذا الموضوع لغرض بلوغ مجموعة من الأهداف.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف عن واقع المرأة المقاولات في المجتمع الجزائري ودورها في تحقيق التنمية المحلية في المجالات المختلفة اقتصادية كانت أو اجتماعية.
- الوقوف على أهم التحديات والمعوقات التي تقف عائقا أمام المرأة في ممارسة نشاطها المقاولات.
- محاولة الوصول إلى حلول من شأنها المساهمة في فتح المجال أمام المرأة المقاولات وتمكينها الفعلي في هذا المجال من أجل النهوض والرقى بالاقتصاد الوطني.

4. إشكالية الدراسة:

تعتبر الطاقات البشرية من أهم عوامل التنمية والتغير الاجتماعي والاقتصادي والمرأة هي نصف هذه الطاقات كونها تشكل احتياطا هاما من قوة العمل وما تعطيله إلا ضعفا في العملية التنموية، ففي ظل هذه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية العديدة التي طرأت على المجتمعات، وكان لا بد من انتهاج استراتيجيات جديدة للتنمية تتناسب مع هذه التطورات وذلك لما تنطوي عليه من مضمات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية هامة وأيضا لما ينتج عنها من نتائج حاسمة في حاضر هذه المجتمعات

ومستقبلها ومنهج فهم الحياة وفن قدرة الأنظمة على استيعاب الحاجات الحقيقية والضرورية للمجتمع وليس إقامة المباني الشائخة والمصانع العصرية والسدود الهائلة والمطارات الفخمة والمزارع الكبرى فحسب بل كذلك بالإنسان كحي، فأمام هذه التحديات التي تحتم تعبئة كافة الطاقات المادية والبشرية، يصبح موضوع المرأة أكثر إثارة لما شهدته الفترة من ظهور موجة عارمة من المشاركة النسوية في شتى المجالات، أصبح لزاماً أن يساهم في العملية التنموية¹

وعلى الصعيد الدولي تقر كل الهيئات الدولية والمنظمات الحقوقية بأهمية ودور المرأة في الجانب الاجتماعي الاقتصادي والسياسي والمشاركة الفعالة في العملية التنموية المحلية، حيث تعتبر المرأة أحد الركائز الأساسية في عملية الإبداع والإنتاج كونها تقوم بدور محوري وأساسي في تحقيق الأهداف السوسيو-اقتصادية في مختلف المشاريع وخطط الارتقاء والتطور عبر مختلف الدول والمجتمعات.

إذا حجم تواجد المرأة الجزائرية في قطاعات العمل المختلفة، سنلاحظ عند تتبع القراءات الكميّة انخفاض نسبة تواجدها في مختلف القطاعات وهذه المشكلة لا تعاني منها الجزائر فقط فهي تتقاسم هذا الوضع مع مختلف مجتمعات الانتماء الثقافي والاجتماعي الواحد، هذه المشكلة توضح من خلال انخفاض نسبة مساهمة المرأة في حجم القوى العاملة بشكل عام سواء القطاع الحكومي أو الخاص، هنالك مشكلة أخرى ترتبط بضالة حجم القوى العاملة النسائية وهو انحصارها في قطاعات معينة وخاصة التربوية والإدارية وهو ما يزيد من تعقد تلك الإشكالية كون أن عملية توسيع حجم اليد العاملة النسائية يتطلب توسيع تواجد المرأة خاصة في القطاعات التي لا يوجد لها فيها حضور كبير، وهنا قد تكمن إحدى أهم نقاط المشكلة وهي قطاعات العمل المرغوبة بالنسبة للمرأة فتواجدها في قطاعات معينة فقد يعكس رغبة نابغة من ذات المرأة وقيم المجتمع في تحديد مجالات عمل هي في

¹ رشاد أحمد عبد اللطيف، تنمية المجتمع المحلي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، ص19.

الأساس إعادة إنتاج الدور التقليدي للمرأة والمتمثل في دور الأم والمرية وقد تكون هذه التوجهات تمثل انعكاس للواقع الاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الجزائري¹.

و بما أن المرأة عامل مهم من عوامل التنمية أضحت معالم التوجه الرسمي والقانوني في الجزائر يؤكد على ضرورة ولوج النساء الجزائريات في الاقتصاد الحديث وهو اقتصاد الأعمال والمقاولة، وكذا تشجيع المرأة على إنشاء مؤسسات خاصة للمساهمة في تفعيل الاقتصاد الوطني وذلك بالاعتماد على ما أقرت به مختلف المواثيق الدولية المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية وحقوق المرأة حيث اعتمدت الجزائر على العديد منها كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1498 ، حيث تمت الموافقة في 1996/01/22 على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ومن خلال هذا الطرح وفي ظل ما تم التطرق إليه حول موضوع المرأة والدور المحوري الذي تقوم به داخل المجتمع سواء في الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي سيتم التركيز على واقع المرأة المقاولة الأغواطية ودورها في تدعيم التنمية المحلية، ذلك بغرض الارتقاء بالمرأة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرجوة، وفي هذا الصدد تندرج إشكالية هذه الدراسة ممثلة في التساؤلات التالية:

- التساؤل العام:

- كيف تساهم المرأة المقاولة في تدعيم التنمية المحلية بمدينة الأغواط؟

- الأسئلة الفرعية:

- هل تساهم المرأة المقاولة الأغواطية في تدعيم التنمية الاجتماعية؟

- هل تساهم المرأة المقاولة الأغواطية في تدعيم التنمية الاقتصادية؟

- ما طبيعة التحديات التي تواجهها المرأة المقاولة الأغواطية؟

¹ - سعداوي الزهرة، الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بولاية سيدي بلعباس حول الاتجاهات المهنية المستقبلية للطلبة الجامعية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، السنة الجامعة 2010-2011.

5. فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضية الخط الموجه للبحث حيث تساعد في توجيه الباحث نحو الوقائع، كما تمكن من تقديم تفسيرات مؤقتة تشير إلى طريقة التفكير في العالقة بين متغيرات موضوع الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل والمتغير التابع الخاص بالتنمية حيث تم الانطلاق من فرضية عامة تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات الجزئية التي تساهم في توجيه البحث العلمي، من هذا المنطلق ساهمت إشكالية الدراسة في بلورة مجموعة من القضايا صيغت على ضوءها الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

- تساهم المرأة المقاول في تدعيم التنمية المحلية من خلال دورها الفعال في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمدينة الأغواط.

6. تحديد مفاهيم:

- مفهوم المرأة:

لغة: مشتقة من فعل " مرأ " ومصدرها المروءة، وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان، والمرأة هي مؤنث الإنسان، فالفكر العربي الذي أبدع اللغة العربية لم يميز بين شقي الإنسانية، إلا في الصفات التشريحية التي فرقت إحداهما عن الآخر لتتابع الخلق، بل إن هذا الفكر نفسه أنث كلمة رجل فأطلق على المرأة اسم "رجلة"¹.

اصطلاحاً: إن المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الإنساني، وهي تشترك مع الرجل في خصائص مشتركة بينهما، فهما يكملان بعضهما البعض، فالمرأة هي نصف المجتمع فهي الزوجة والأم والبنت والصديقة... الخ².

تعريف إجرائي:

المرأة على أنها هي كيان إنساني مستقل لها حقوق وواجبات متساوية مع الرجل في مختلف مجالات الحياة.

¹ - حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص 312.

² - حسن عبد الحميد أحمد رشوان، نفس المرجع السابق، ص 313.

- مفهوم المرأة العاملة:

- هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة¹.
- كما عرفها احمد زكي بدوي " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات"².

تعريف إجرائي:

يمكن أن نعرف المرأة العاملة بأنها " هي المرأة التي تخرج إلى العمل لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عمال مأجور وبالتالي هي تقوم بدورين هامين هما : ربة بيت وموظفة.

- مفهوم المقابلة:

لغة: المقابلة مصدرها قاول، أي اتفاق بين طرفين على القيام معا بعمل مشترك كبناء أو تجارة. وهي تعهد ببناء أو شق طريق أو بتقديم ما يقتضيه العمل من آلات وعمال ومواد لقاء قيمة معينة من المال.³

- مفهوم المرأة المقابلة:

"كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة"⁴.

1 - أ حمد خليل، خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، بدط، بيروت: دار الطباعة الجديدة، 1982، ص 39.

2 - أحمد زكي، محمد معجم مصطلحات العلوم الإدارية، بدط، القاهرة: دار الكتاب 1986، ص 33.

3 - مسعود جبران، الرائد المعجم اللغوي الأحدث والأسهل، ط 8، دار العلم للملايين، 2001

4 - منيرة سلامي ويوسف قريشي، المقاولاتية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2014، ص 87.

كما عرفها احمد زكي بدوي " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات"¹.

تعريف إجرائي:

المرأة المقاوله هي تلك المرأة التي تبادر إلى إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة بها في منطقة ما بغض النظر عن الأصل الجغرافي لها، من خلال تهيئتها لمجمل المعدات والعناصر (المالية، البشرية، المادية...) اللازمة لهذا الغرض ومن ثم تعيد إنتاج العملية الإنتاجية وعرضها سواء في شكل سلع أو خدمات، وفي خضم كل ذلك تعترضها صعوبات كعراقيل من نوع خاص على أساس خصائصها البيولوجية كونها امرأة مسيرة لمؤسسة خاصة وتسعى لتخطي مجمل الصعوبات لتصل إلى أهدافها بشكل أفضل.

- مفهوم التنمية:

- "عملية ثورية تتضمن تحويلات شاملة في البناءات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية فضلا عن أساليب الحياة والقيم الثقافية"².
- التنمية تمثل الناتج الفوري الذي يعمل في داخل النظام عندما تكون العوامل الأخرى ثابتة وهي بذلك عبارة عن عملية متغيرة تحدث بصورة مخطط لها بفعل عوامل ثابتة.³

تعريف إجرائي للتنمية:

إن التنمية هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل، وما تصل إليه من استغلال للطاقات التي تتوفر لديها، وهي تحقيق زيادة سريعة ودائمة عبر فترات من الزمن في الخدمات باستخدام جهود علمية حديثة في الإدارة والتنظيم التكنولوجي.

- التنمية المحلية: أن التنمية المحلية تمثل مجموعة من المداخل والأساليب الفنية التي تعتمد على المجتمعات المحلية كوحدات للعمل وتحاول أن تجمع بين المساعدات الخارجية والجهود الذاتية المحلية

¹ أحمد زكي، محمد معجم مصطلحات العلوم الإدارية، بدط، القاهرة: دار الكتاب 1986، ص 33.

² - محمد شفيق، التنمية والمشكلات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص 14.

³ - فاروق احمد مصطفى، التنمية المستدامة والسياحة، دار المعرفة، مصر، 2004، ص 76.

المنظمة بشكل يوجه محليا لمحاولة استشارة المبادأة والقيادة في المجتمع المحلي باعتباره الأداة الرئيسية لإحداث التغيير.¹

تعريف إجرائي:

إن التنمية المحلية هي عملية التحولات الإدارية الشاملة لمظاهر الحياة بولاية الأغواط، والتي تشمل التربية والتعليم والتكوين، والإعلام والجماعات المحلية، وتشمل كذلك السكن والصحة والبيئة والنقل والمواصلات، وتوفير المياه للمواطن ومد قنوات الصرف الصحي، وتحسين القدرة الشرائية، وتحسين الأداء الصناعي والتسيير السياحي، ودعم الفلاحة وتشجيع الصناعات التقليدية، والتنمية المحلية تدخل ضمن الوظائف الرسمية التي تقوم بها الحكومة وتساهم فيها الهيئات المحلية لولاية الأغواط ويتطلع إلى آفاقها المواطن لتحقيق حياة أفضل له وحل مشكلات المجتمع، بتنمية وترقية قدرات ومؤهلات أبناء هذه الولاية والتركيز على الجانب الاجتماعي وإنساني ليساهم هذا الفرد بدوره في هذا المجتمع بترقية العلاقات والروابط مع بقية التجمعات السكانية المجاورة من بلديات الولاية، والبلديات المجاورة للولاية.

- **التنمية الاجتماعية:** لقد ذهب مؤتمر " كامبريدج " 1948 في تعريفه للتنمية الاجتماعية باعتبارها حركة مصممة لرفع مستوى الحياة في المجتمع المحلي ككل بمشاركة نشطة من جانب المجتمع المحلي في حين ترى " الأمم المتحدة " أن التنمية الاجتماعية تمثل مجموعة من المداخل والأساليب الفنية التي تعتمد على المجتمعات المحلية كوحدات للعمل وتحاول أن تجمع بين المساعدات الخارجية والجهود الذاتية المحلية المنظمة بشكل يوجه محلي المحاولة استشارة المبادأة والقيادة في المجتمع المحلي باعتباره الأداة الرئيسية لإحداث التغيير.

ويذهب " ريتشاردوورد " لاعتبار التنمية الاجتماعية منهجا علميا وواقعا لدراسة وتوجيه نمو المجتمع من النواحي المختلفة مع التركيز على الجانب الإنساني منها وذلك بهدف إحداث

¹ - محمود محمد محمود، احمد ناجي، التنمية في ظل عالم متغير، دار الزهراء الشرق، مصر، 2007، ص 14 -

التكامل والترابط بين مكونات المجتمع، كما يرى "روب" أن التنمية الاجتماعية تمثلت كيف يهدف لتغيير الظروف أو التكيف الهادف مع الظروف¹.

تعريف إجرائي:

التنمية الاجتماعية تمثل عملية، تهدف إلى تلبية احتياجات أفراد المجتمع الضرورية بالشكل الذي يسمح لهم باستثمار قدراتهم وتوظيف إبداعاتهم.

- **التنمية الاقتصادية:** لقد اتخذ مفهوم التنمية الاقتصادية مجموعة من الدلالات الاصطلاحية، حيث ذهب عالم الاجتماع "إيميل دوركايم" في تعريفه للتنمية الاقتصادية من منطلق أنها عملية يتم من خلالها التحول من العلاقات الاقتصادية المحدودة للمجتمع التقليدي إلى المؤسسات الاقتصادية التعديدية المعقدة للمجتمع الحديث وذلك بالاعتماد على تغير منسق منا لقيم والمواقف وأعراف الأفراد.

- وفي السياق ذاته يرى "باور" أن التنمية الاقتصادية تمثل عملية تعتمد على القدرات والمواقف البشرية وعلى المؤسسات والترتيبات الاجتماعية والسياسية المستمدة منها وعلى التجربة التاريخية وبدرجة أقل على الاتصال بالعالم الخارجي وعلى الموارد الطبيعية².

- في حين يذهب "كروث" في تعريفه للتنمية الاقتصادية بأنها عملية تقدم للمجتمع، من خلال استنباط أساليب إنتاجية جديدة ورفع مستويات الإنتاج وذلك عن طريق إنماء المهارات والطاقات البشرية وخلق التنظيمات³.

تعريف إجرائي:

التنمية الاقتصادية هي عملية يتم من خلالها التكامل بين مختلف القطاعات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية وحتى الثقافية، بهدف الوصول إلى وضع أفضل على كافة الأصعدة.

¹ أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم، التنمية وحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004، ص 14-21.

² سهير حامد، إشكالية التنمية في الوطن العربي، دار الشروق للنشر، الأردن، 2007، ص 25.

³ وسام درويش، استراتيجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار التعليم الجامعي، مصر، 2016، ص 205.

- صعوبات الدراسة:

- صعوبة جمع البيانات نظرا للوضع الصحي الحساس لسبب تفشي جائحة كورونا صعب علينا التقرب من العديد من المصالح الإدارية للحصول على المعلومات أكثر.
- عند ذهابنا المؤسسة الدعم وتنمية المقاولات لم يتم استقبالنا من طرف المدير ورفض اعطائنا المعلومات المطلوبة للبحث العلمي، بالرغم استلامه وثيقة جامعية لإجراء المقابلة وهذا لتخوفه من أننا من طرف الإعلام، وعند إصرارنا للمقابلة قدم لنا عدد محدود من المعلومات.
- نظرا لعدم وجود احصائيات رسمية حول عدد نساء المقاولات مدينة الأغواط صعب علينا ضبط مجتمع البحث ومنه ضبط العينة لذلك لجأنا الى العينة القصدية لمعرفة الشخصية.
- صعوبة الثالثة تخص بالمرأة المقاولات التي لم تتطابق معلومات المقاولات مع معلومات المؤسسة التي أعطيت لنا لإجراء المقابلة (رقم الهاتف، العنوان).
- لم يتم استقبالنا من طرف بعض المقاولات ولهذا لفتح محلات غير رسمية تخوف من الإجراءات الرسمية.

- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى¹:

هذه الدراسة قامت بها الباحثة سعداوي زهرة، بعنوان الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع، دراسة ميدانية ولاية سيدي بلعباس حول الاتجاهات المهنية المستقبلية للطالبة الجامعة أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، السنة الجامعة 2010 - 2011.

¹ سعداوي الزهرة، الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بولاية سيدي بلعباس حول الاتجاهات المهنية المستقبلية للطالبة الجامعية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، السنة الجامعة 2010-2011 .

وكانت عينتها تشمل طلاب في مختلف التخصصات الأدبية -العلمية، التقنية في جامعة سيدي بلعباس وقدرت ب 215 باحثة، وذلك قصد معرفة الاختلافات بين الجنسين (الذكر والأنثى) في مواجهة التغيرات الاجتماعية والاتجاهات المهنية المستقبلية. لدراسة اعتمدت على العينة القصدية، وكانت التقنية المختارة في البحث، الاستمارة، وفيما يخص المنهج اتبعت منهج تاريخي ووصفي تحليلي.

واعتمدت في بحثها على التساؤلات التالية:

- هل مازالت رغبات الفتاة تتجه نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل والمتمثل في الجانب التربوي والإداري وقطاعات الخدمات بشكل خاص؟
- إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي هل هنالك توجه إلى قطاعات عمل جديدة؟
- هل هنالك تأثير عائلي في توجهات المرأة نحو قطاعات العمل؟ وما هي العوامل المؤثرة فيه؟
- هل ضغوطات العمل المختلفة من صعوبات مهنية في الميدان ومشاكل أسرية في المنزل لها تأثير على اتجاه الفتاة نحو نشاط مهني معين؟

فرضيات الدراسة:

- مازالت العائلة بسلطتها التقليدية تؤثر في التوجهات التعليمية والمهنية للفتاة، ونوع هذا التأثير يحدده مؤثرات العائلة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
- إن نموذج العمل التقليدي للمرأة والمتمثل في القطاعات التربوية والإدارية مازال مؤثر بشكل واضح في ميل واتجاهات العمل لدى الفتاة.
- هنالك رغبة لدى الفتاة للعمل في قطاعات غير تقليدية في حالة قلّة فرص العمل.
- نتيجة ضغوطات العمل المختلفة والمتمثلة في الصعوبات المهنية من جهة والمشاكل الأسرية من جهة أخرى، فإن الفتاة لها اتجاه وميل نحو أنشطة مهنية معينة.

أهداف الدراسة:

- التغيير الاجتماعي الذي انعكس على تطور نظرة المجتمع للمرأة العاملة.
- معرفة الأسباب المتحركة في توجه المرأة مستقبلا لمهنة ما دون الأخرى رغم وجود مهن كثيرة يمكن التهمن بها، وبالتالي هل تتجه وفق رغبتها وقناعتها الشخصية؟ أو وفق اعتبارات أخرى؟

- اهتمامي الكبير بشؤون المرأة وما يتعلق بها خاصة وأن الدراسات في هذا الإطار قليلة.
- المواصلة دوما في البحث حول موضوع المرأة العاملة ولكن في أعمال ومجالات أخرى.
- أردنا معرفة الأسباب الخفية وراء اختيار مهنة عن الأخرى بالرغم من اتساع دائرة المهن والمجالات العملية بحكم التطور والتقدم فموضوع عمل المرأة أصبح مألوفا جدا ولا غرابة فيه ولكن الإشكال انتقل من عمل المرأة إلى نوع العمل.

نتائج الدراسة:

- المؤهل الأكاديمي وحده لم يصبح مقياس فعال في الحصول على مهنة بل هناك عوامل خفية تدخل في الاشتراك وأحيانا تكون أكثر قوة من العامل التأهيلي مثل الوساطة العلاقات الشخصية.
- الرشوة والمحسوبية.
- استغلال جنس الأنثى من خلال مقاييسها الشكلية والأنثوية... الخ.
- أن الضغوطات الأسرية الاجتماعية تلعب دورا في التأثير السلبي على المرأة العاملة خاصة تلك المتزوجة والتي لديها أسرة فزيادة على مسؤولياتها اتجاه عملها الخارجي لديها مسؤوليات وواجبات أخرى عليها تأديتها في المنزل وهو ما يؤثر سلبا على أدائها المهني.
- وجود علاقة بين المهنة المرغوب ممارستها مستقبلا وبين قطاعها التي تمارس فيها حيث سجل تفضيل للقطاع العام نظرا لما يربطه مباشرة بمجموعة من التشريعات والقوانين التي تقوي العلاقة

بين الموظف ومؤسسته من خلال ما يكفله القطاع من خدمات و ضمانات اجتماعية سواء على الصعيد الاجتماعي المهني أو على الصعيد القانوني.

الاستفادة من الدراسة:

استفدنا من الدراسة اختلاف في المنهج والتقنية البحث المتبع وتمثل في نوع العينة، ركزت هذه الدراسة على العمل المرأة بصفة عامة بينما دراستنا اختصرت على المرأة المقاولاتية.

الدراسة الثانية¹:

خاير غزالة، رسالة ماجستير بعنوان العمل السنوي في الجزائر بين الواقع والطموح، دراسة ميدانية لعينة من الموظفات في قطاع الوظيف العمومي، 2009 – 2010.

واعتمدت في دراستها على المنهج التحليلي الوصفي، واستمارة بالمقابلة الميدانية، واعتمدت والعينة القصدية تمثلت 102 عينة، وابتدأت دراستها بطرح الإشكالية الرئيسة والمتمثلة في تساؤلها عن العراقيل الاجتماعية الخارجة عن الإطار القانوني التي تواجهها المرأة الإطار في مسارها المهني التي تكبح ارتقاءها لهاته الوظائف؟

مرفوقة بالتساؤلات التالية:

- فهل لازالت بعض من خصائص النظام الاجتماعي القديم المتمثل في السلوكات السلبية نحو عمل المرأة والذهنية التقليدية لتقسيم العمل التي صورت المرأة في قالب جامد من حيث تحديد الأدوار والوظائف يؤثر على تكوينها للمسار المهني ومنه على ارتقاءها؟
- وإلى أي حد يؤثر الرأسمال الاجتماعي بما في ذلك الأصل الاجتماعي لها وشبكة العلاقات التي تملكها والتي تكونها المرأة في الدفع بها ودعمها للارتقاء لهاته الوظائف؟

¹ خاير غزالة، العمل السنوي في الجزائر بين الواقع والطموح، دراسة ميدانية لعينة من الموظفات في قطاع الوظيف العمومي تخصص حضري، 2009 – 2010.

- وهل توجد علاقة بين ارتقاءها إلى وظائف المسؤولية وبين الخصائص الثقافية والاجتماعية لأسرتها؟
- وهل تعاني المرأة في مواقع العمل من المضايقات والتحرشات؟
- والى حد يمكن أن تؤثر على طموحها المهني ومنه تكبحها للوصول إلى هاته الوظائف؟
- **أهداف الدراسة:**
- محاولة الدفع بالمرأة العاملة ذات الشهادة الجامعية للمزيد من العطاء وتشجيعها على دخول سوق العمل بكل إرادة وثقة وذلك بتحسيسها بقدراتها.
- تسليط الضوء على أهم العراقيل وذلك من خلال دراستها وتحليلها فتح المجال للمرأة للإطار الجزائرية باعتبارها لا تقل وزنا على المرأة الأجنبية في تحمل وظائف ذات مسؤولية.
- محاولة الكشف عن الخصائص الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للمرأة للإطار وعلاقتها بالارتقاء إلى الوظائف ذات مسؤولية من حيث قوة تأثير هاته الخصائص.
- محاولة معرفة ما إذا مازال بعض من خصائص النظام الاجتماعي التقليدي تؤثر على دور وإرادة وصورة التقليدية للمرأة.
- معرفة إلى أي حد يصطدم طموح المرأة بالواقع المعاش.

نتائج الدراسة:

- المرأة الجزائرية تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل، بدءا من محيطها الأسري وانتهاء إلى محيطها المهني.
- تعاني الكثير من هذه الخلفيات فتكوين المسار المهني للمرأة يتطلب سندا معنويا من طرف الأسرة كالوالدين أو الزوج لما له من دفع يخفف عنها ويدعم.
- المرأة اليوم لازالت تواجه ثقل الذهنيات المتوارثة عبر الأجيال من خلال الخيال الاجتماعي الذي أعطاهها صورة وقالب جامد لا تغيره بسهولة التطورات التي لحقت بالمرأة رضا طموحاتها وأهدافها.

- عمل المرأة وضعها أمام خيارات جديدة واهتمامات أرقى إلا انه في المقابل جعلها تتخبط في الواقع وذلك من خلال مواجهتها للنظام الأبوي بما فيه الخيال الاجتماعي وأشكال العنف الممارسة ضدها.
- النظام التقليدي مازال يؤثر على المرأة العاملة بالرغم من أنها حسنت وغيرت في وضعيتها الاجتماعية إلا أنها تراعي دائما قوانين النظام الاجتماعي السائد.
- المرأة تجد نفسها وحيدة من غير دعم وسند كالأسرة والزوج فإنها أيضا تفتقر لمثال اجتماعي نسوي قريب إليها من خلال الأقارب والأصدقاء يحفزها على العطاء المهني والوصول إلى مستويات عليا وبالتالي فهي لازالت حبيسة الحدود التي وضعها لها النظام القديم باعترافها.

الاستفادة من الدراسة:

استفدنا من الدراسة اختلاف في المنهج والتقنية البحث المتبع وتمائل في نوع العينة، ركزت هذه الدراسة على العمل النسوي بين الواقع والطموح بصفة عامة بينما دراستنا اختصرت على المرأة المقاولاتية.

الدراسة الثالثة¹:

هذه الدراسة قامت بها الباحثة عدمان رقية بعنوان "المرأة المقاولاتية وتحديات النسق الاجتماعي" دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل سنة 2008/2007.

وكانت عينتها تشمل النساء المقاولات في قطاعي الصناعة والخدمات وقدرت ب 120 امرأة مقاولات، وذلك قصد معرفة الدوافع التي حركت هؤلاء النسوة لدخول هذا الميدان الذي كان حكرا على الرجال فقط وماهي الظروف التي ساعدتهن على ذلك في ظل التغيرات الاجتماعية لدراسة اعتمدت على العينة المكانية القصدية، وكانت التقنية المختارة في البحث، الملاحظة المباشرة بالإضافة إلى الاستبيان وفيما يخص المنهج اتبعت منهج التحليل الوصفي.

¹عدمان رقية، المرأة المقاولاتية وتحديات النسق الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع 2008.2007

فقد انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية:

- ماهي العوامل الاجتماعية والذاتية التي تحدد استراتيجيات وسلوكات المرأة المقاتلة؟
- ماهي التغيرات المفسرة لهذا التحول في عالم الشغل؟
- كيف ستواجه تحديات العمل والتنظيم ومتطلبات الأسرة (العمل، المجتمع، الأسرة)؟

وطرحت الفرضيات التالية:

- بقدر ما تأخذ المقاتلة النسوية معنى الاستقلالية المادية والمعنوية بالنسبة للمرأة، بقدر ما تعد تحد لها.
- بقدر ما تساهم البيئة المباشرة وغير المباشرة في إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة، بقدر ما تعد تحد لها.
- بقدر ما تعكس المقاتلة النسوية المؤهلات المهنية للمرأة، بقدر ما تعكس مؤهلاتها الشخصية وطموحاتها.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أن تشجيع الأسرة والزوج يلعب دور هام في توفيق ونجاح المرأة المقاتلة.
- أن المجتمع رغم انه تقليدي فانه يحترم هاته المرأة المقاتلة لما تقدمه من منفعة لمجتمعها وإن هذا العمل لا يقلل من احترامها للأعراف والتقاليد.

الاستفادة من الدراسة:

- استفدنا من الدراسة اختلاف في المنهج والتقنية البحث وتمائل في العينة بينما اتفقنا بالمرأة المقاتلة كمتغير أولي واختلاف في المتغير الثاني بحيث ركزت الباحثة على النسق الاجتماعي وبينما دراستنا ربطت المرأة المقاتلة بالتنمية المحلية.

واستنتجا لما ذكرناه أن المرأة المقاتلة لم تستسلم للبطالة وظروف التشغيل للبلاد والعراقيل المهنية فقررت أن تحقق ذاتها من خلال تبني مشاريع كبرى وناجحة ، فالمرأة المقاتلة مشحونة بأحلام وطموحات وإرادة تريد تحقيقها والمشوار لا يزال طويلا أمامها، ورغم أن ميدان المقاتلة ميدان رجالي، إلا أنها أعطت لهذا النشاط الطابع النسوي والذي يلعب فيه التقسيم الجنسي للعمل دوره لتقلل من الانتقادات بالإضافة إلى أن التأهيل يلعب دورا هاما في النجاح في المهنة وذلك يكون أما عن طريق تخصص تم اختياره بنفسها أو تنتمي لعائلة تمارس هاته المهنة فتتعلمها كخبرة مهنية.

خلاصة الفصل:

من خلال الطرح المقدم في محتوى هذا الفصل، وتحديد الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة يمكن فتح المجال للبحث حول موضوع المرأة المقاتلة الجزائرية ودورها في تدعيم التنمية المحلية والتطرق أيضا لمختلف النظريات والاتجاهات الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، التي تعتبر فيها المرأة المقاتلة عاملا مهما وأساسيا لا يمكن الاستغناء عنه في مجال التنمية والتطور الاجتماعي والاقتصادي والمجالات الأخرى.

إن موضوع المقاتلة النسائية موضوعا مركبا اختلفت مقارنته من باحث إلى آخر، إلا أن هذا لم يمنع تجارب بحثية عدة من أن تكون ناجحة وتخرج بخلاصات من شأنها أن تزيد في خبرة النساء المقاتلات أو سيدات الأعمال وتمكنهن من تحقيق مزيد من النجاح .

وعليه فإننا نأمل أن يكون الاستئناس بورقة المفاهيم هذه مفيدا لكثير من باحثين القادمين على دراسة هذا الموضوع، على الأقل من شأنه أن يمكنهم من بعض عناصر التفكير التي تساعد على التحكم في مقارنة موضوع شديد التعقيد كهذا.

الفصل الثاني

المرأة والعمل

تمهيد:

ازداد الاهتمام بدراسة تأثير العولمة علي المشاركة الاقتصادية للمرأة، و إذا ما كانت ستقدم لها فرص جديدة لزيادة مشاركتها أم ستزيد من العوائق أمامها خاصة وأن المرأة تعتبر من أكثر الفئات تأثرا بالتغيرات الاقتصادية، كما أنّ عمل المرأة ليس ظاهرة اجتماعية جديدة ، فالمرأة منذ أزل التاريخ وهي تعمل في المزارع والحقول ، و هذا بالإضافة إلى مختلف التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي مرّت بها معظم المجتمعات البشريّة مكّنت المرأة من رفع مكانتها في المشاركة الاقتصادية ولقد كان لتعلمها الأثر الكبير في فسح فرص العمل أمامها فعملت في مختلف القطاعات الاقتصادية.

كما عرفت المرأة الجزائرية بعد الاستقلال، تطورا ملحوظا في وضعها التعليمي والقانوني وحتى الثقافي، كما توسعت مشاركتها في الحياة الاجتماعية والوطنية، وهو ما تعكسه الإحصائيات ومؤشرات الواقع، فقد شهد عمل المرأة تطورا كبيرا، وتعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي، وفي تقلد المسؤوليات واحتلال مراكز السلطة والقرار.

وبناء على ما سبق، يمكننا القول إن المرأة الجزائرية قد ولجت بقوة مختلف أوجه النشاط في المجتمع، فاتسعت بذلك مشاركتها في الحياة العامة وفي مراكز السلطة واتخاذ القرار. ومن هذا المنطلق سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على ما تم التطرق إليه في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية العمل بالنسبة للمرأة

المبحث الثاني: العمل النسوي في الجزائر

المبحث الأول: ماهية العمل بالنسبة للمرأة

المطلب الأول: تعريف العمل

ثمة تعريفات متعددة إلى العمل، فالبعض يراه واجبا على كل فرد قادر عليه دون تمييز بين الرجل والمرأة والبعض الآخر يراه حقا من حقوق الفرد، سواء أكان رجلا أم امرأة، فقد عرف بعضهم العمل بأنه: العمل هو المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجته، لكن هناك عوامل وظروف تحيط بهذا العمل تدفع بالباحثين إلى دراسة وتحليل العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة ومنه تلبية حاجات الفرد في الوقت نفسه.

تعرف دراسة العمل بأنها الدراسة العلمية التفصيلية الدقيقة الشاملة تهدف تحديد العمليات والواجبات، والظروف التي يؤدي بها العامل عمله، كما تشير دراسة العمل إلى مختلف التقنيات والأساليب التي تستخدم لتحليل عمل الإنسان من جميع نواحيه، والتي تؤدي إلى التحقق من جميع العوامل التي تؤثر على كفاءة الأداء في الحالة قيد الدراسة، من أجل عمل التحسينات اللازمة لزيادة إنتاجية العمل¹.

ذلك النشاط النوعي المميز للخصائص الإنسانية الرفيعة وهو مصدر كل إنتاج وثروة وحضارة، فهو الجهد العقلي أو العضلي الذي يقوم به الفرد بهدف تلبية حاجياته المادية والمعنوية في وقت واحد. وفيما يخص تعريف عمل المرأة فقد رأى البعض أنه حق طبيعي للمرأة وواجب مقدس وشرف تؤديه بشروط وفرص متكافئة².

فالعمل حاجة ضرورية لوجود الإنسان، تتعلق بجوانب مختلفة من حياته، شخصية واقتصادية واجتماعية وتنموية معا، وتتجلى أهمية عمل الإنسان في بناء المجتمعات وتطويرها بإضفاء البعد الحضاري والإنساني على عمل أفرادها، وبمشاركة المرأة التي تعد جزءا أساسيا من إنتاج المجتمع، عبر

¹ - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت 1994، ص43.

² - شمدين عفاف، واقع وعمل المرأة بين النظرية والتطبيق، الجامعة العربية، دمشق، 1998، ص 129.

إسهاماتها الهامة فيها، في مراحل تاريخية مختلفة، فالعمل قيمة إنسانية كبرى تنمي في الفرد جوانب مختلفة من شخصيته، فهي تنمي حواسه وإدراكه وقدراته الفكرية وعلاقاته الاجتماعية.¹

وباختصار فالعمل بالإضافة لكونه حاجة فهو يطور الشخصية الإنسانية التي تتطور المجتمعات بتطورها، وتأتي القوانين والتشريعات إلى العمل لتضفي عليه بعدا حقوقيا، فقد ساوى القانون الجزائري مثلا في مواده بين المرأة والرجل من حيث الحق في العمل والأجر المتساوي

المطلب الثاني: مكانة العمل بالنسبة للمرأة

وأما هو معروف الاقتصاد الجزائري ذو نظام اقتصادي ريفي، عائلي فمعظم أفراد المجتمع يعيشون على الفلاحة لأنّ المجتمع الجزائري هو مجتمع زراعي لذا كان محور العمل هو الأرض والزراعة المرتبطة مباشرة بالعائلة الممتدة فلهذا انحصر عمل المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي على العمل الزراعي، بالإضافة للتربية ورعاية شؤون البيت، وإذا عدنا مثلا إلى تاريخ العرب أما رأينا سابقا نجد زاجر بالشخصيات الإسلامية المتألقة من النساء فنجد في صور الإسلام نساء شهيرات قمن بدور رائع في الحياة العامة، منهنّ على سبيل المثال السيّدتين خديجة وعائشة كرم الله وجههما.²

ومن أبرز الأمثلة في هذا المجال في المجتمع الجزائري ما دمنا نتحدّث عن المرأة الجزائرية، نذكر الكاهنة التي خلدت تاريخ الجزائر فهي التي قال فيها ابن خلدون " وكان لها بنون ثلاثة ورثوا رئاسة قومهم، على سلفهم وربوا في حجرها، فاستبدّت عليهم وعلى قومهم، وبما أنّ لها من الكهانة المعرفة ما يغيب أصولهم وعواقب أمورهم، فانتهدت إليها رئاستهم وملكت عليهم خمسا وثلاثين سنة وعاشت 127 سنة"³

¹ - عجب بومدين، الآثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، رسالة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2016-2017، ص 16

² - سعداوي زهرة، الافاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص 61.

³ - بركات دزار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1998، ص

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دوراً مهماً في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل ، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان ، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل ، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ، ويطمح البعض للحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها ، وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء بالآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين ، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له أهمية كبيرة في هذا المجال ، وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريها.¹

"ويلعب التركيب السكاني أيضاً دوراً هاماً في تحديد أسس التوظيف والعمل، وكما تؤثر مرحلة التقدم والتخلف الحضاري، ففي المجتمعات الريفية ما زالت تملأ شواغر العمل وتكون حكراً على الرجال دون النساء، وفي هذه المجتمعات يعملون أعمالاً غير منتجة كالحراسة والتنظيف وتقديم الطعام والخدمات للموظفين".² "لقد أثبتت المرأة مكانتها بوصفها إنساناً مبدعاً يسهم في عملية التنمية واستطاعت بواسطة العمل أن تكافح ضد النظرة السلبية المتخلفة لعمل المرأة، وتساهم في الحياة العامة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية"³

"إن انخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة وتحريها من الأمية يعد عاملاً اجتماعياً حاسماً مساعداً لانخراط المرأة في سوق العمل، فالتعليم ووجود شهادة أو اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها، أو وظيفة في مؤسسة رسمية أو غير رسمية تدر عليها دخلاً لتعيل نفسها وتساعد أسرتها أو زوجها هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرتبط التعليم والعمل عند المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى من التعليم اللائق بهم".

تمكين المرأة من التعليم هو أحد الركائز الأساسية لتمكينها من العمل والمشاركة مع الرجل في التنمية

1 - فرحان أسيا كاظم، دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي، (د.م.ن)، بغداد 1980، ص 222.

2 - الكبيسي عامر، الوظيفة العامة ما لها وما عليها، معهد الإدارة العامة، عمان، 1984، ص 21

3 - عوفي مصطفى، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 07، جامعة بآنتة، 2002، ص 822.

الاجتماعية والاقتصادية، وتعد الجزائر خططا لمحو الأمية كليا بين النساء العاملات، وإعادة تأهيلهن علميا ومهنيا لرفع مستوى إدماجهن في عملية التنمية ومن الملاحظ أن الكثير من الأعمال اليوم تستلزم مستوى تعليمي مرتفع، إضافة إلى توافر الخبرات والمهارات في مجالات واختصاصات محددة ، ولذلك يختلف نوع العمل بين المتعلمات وغير المتعلمات اللواتي ينخرطن في أعمال أو مهن تقليدية كالزراعة أو حرفية أو خدمية بسيطة لا تحتاج إلى تعليم، وبين العمل في الاقتصاد الحديث ، ويوضح توزيع النساء في قوة العمل حسب مستوى التعليم أن % 12 من مجموع النساء العاملات يحملن شهادة جامعية وتنخفض هذه النسبة إلى % 29 عند النساء الحاصلات على الشهادة الثانوية¹.
ومما سبق نستخلص إلى أن واقع المرأة في العمل، يوضح أنها تبذل قصارى جهدها من اجل إثبات ومحاولة أن تقوم بدور فعال في الخطط التنموية بما يتناسب مع ظروفها الاجتماعية وقدراتها الأدائية، ومع أنها ما زالت تعاني من صعوبات بيئية نتيجة للثقافة الاجتماعية التي تجمع في معظم الدول العربية على عدم تمكن المرأة من الارتقاء إلى أعلى السلم الوظيفي الإداري، وحصريها في مجالات وظيفية محددة.

المطلب الثالث: خروج المرأة للعمل

باعتبار العمل واجب على الفرد ومن مسؤولياته كي يحقق جميع المتطلبات المعيشية البسيطة إن صح التعبير في أكثر الأوقات مع أننا نجد أن مجموعة من الأفراد يعملون فقط لتحقيق ذاتهم وائتمائهم إلى النسق الاجتماعي وبالتالي منذ القدم عمل الرجل والمرأة معا لتحقيق متطلبات الأسرة أو متطلبات المعيشة .

أنحصر دور المرأة في الماضي في إطار ضيق تجسد في وظيفتها التربوية والبيولوجية إلى جانب وظائف مختلفة خارج أسرتها كائنة بالقرب من مقر إقامتها كالزراعة، وتربية الحيوانات ... كما تقلدت وظيفة زوجها في غيابه ، وكانت قدرتها الإنتاجية معيار اختيار كزوجة، لأن عملها ضرورة ملحة لتلبية احتياجاتها الأسرية، في حين تساعد أسرتها في قيامها لمسؤوليتها التربوية، لذا وفقت إلى حد ما بين

¹ - عجب بومدين، نفس المرجع السابق، ص 42.

عملها وأسرتها، وانطلاقها من هاته النقطة، يمكننا القول أن المرأة حققت استقلالها الاقتصادي عن الرجل و قدرتها على تجاوز الصعاب منذ القدم.

"لا تزال المرأة تواجه طوال حياتها العملية عوائق هامة تحول دون وصولها إلى الوظائف اللائقة، ولم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015 ولا تزال حالة عدم المساواة بين المرأة والرجل مستمرة في أسواق العمل العالمية، فيما يخص الفرص والمعاملة والنتائج، وخلال العقود الأخيرة، لم يُترجم التقدم الهام الذي أحرزته المرأة في الإنجازات التعليمية إلى تحسن مماثل في وضعها في العمل، وفي العديد من مناطق العالم، يُرَّجَّح أكثر أن تصبح المرأة عاطلة عن العمل مقارنة بالرجل وأن تظل كذلك، وأن تكون حظوظها أقل للمشاركة في القوى العاملة، وعندما تشارك، غالبا ما تكون مرغمة على قبول وظائف أقل جودة."¹

هكذا فإن عمل المرأة يرتبط ارتباطا وثيقا بعمل زوجها أو بدخل أسرتها فالأسرة أ والعائلة في البلاد النامية وحدة لا تتجزأ، إذ يعتبر دخل الزوج أحد العوامل الأساسية المؤثرة على معدل نشاط الإناث، رغم أن الإناث ذوات المستوى التعليمي المرتفع، واللواتي لأزواجهن دخول مرتفعة، يمكن أن يعملن مجرد تحقيق الذات ولأسباب غير اقتصادية، وكقاعدة عامة، كلما كان دخل الزوج مرتفعا كلما انخفض احتمال وجود الزوجة في عداد قوة العمل لأن ضرورة بحثها عن مردود مادي ستنخفض.

"إن أساسيات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة، وبينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية وقوتها الملحة لكسب المال وحاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة."²

¹ - منظمة العمل الدولية، المرأة والعمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2016، ص 03.

² - عوفي مصطفى، نفس المرجع السابق، ص 142.

وما لبث الأمر أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجياً بازدياد فرص التعليم وبتوسع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة، وكما يمكن أن نلخص أهم الأسباب التي أجبرت المرأة على العمل الخارجي فيما يلي:¹

طبيعة المجتمع كونه زراعياً أو صناعياً واقتراجه من فكرة النظام الاقتصادي الرأسمالي أو الاشتراكي كل هذه المتغيرات تؤثر على جوهر طبيعة عمل المرأة في هذه المجتمعات.

سياسة الأجور والرواتب أيضاً لها تأثير على معنويات المرأة في العمل، إما أن تشدهم للعمل وتحفزهم على زيادة الإنتاج أو تضعف كفاءتهم وتخفض من أدائهم في العمل وهذا من أهم الأسباب التي قد تسمح للمرأة وتبرر خروجها للعمل.

ظروف العمل وساعات الاشتغال لها تأثير سلبي وإيجابي على طبيعة عمل المرأة مثل ظروف عمل مناسبة وساعات عمل مناسبة ومقبولة وفرص ترقية وتطور، تشد المرأة نحو العمل، وكذلك الظروف البيئية التي تخلو من الضمانات والأمن والاستقرار والتي تؤثر بدرجة سلبية في كفاءة المرأة العاملة وكثرة المخاطر وساعات العمل الطويلة ليلاً ونهاراً تقلل من ميل المرأة اتجاه العمل.

يعد الرضا الوظيفي من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين ويعد من مشاعر السعادة عن تصور الفرد عن الوظيفة ويعطيه قيمة مهمة تتمثل في رغبة الفرد في العمل، فهناك تباين في ميولهم واتجاهاتهم فمنهم من يعطي قيمة علياً للأجور قياساً بالعوامل الأخرى والبعض الآخر يعطي قيمة أعلى للاستقرار الوظيفي وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يحصل لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق له القيم المهمة بالنسبة له، فالرضا الوظيفي هو تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفصيلية.

هناك علاقة بين نمط القيادة والإشراف ورضا المرأة عن العمل، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة عماله لا يكسب ولاءهم مما يجعلهم يستأثرون منه، أما الرئيس الذي يعتمد على

¹ - حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، المكتبة الجامعية، الموصل، العراق، 2007، ص 33.

الأسلوب الديمقراطي والمشاركة في القيادة، فيجعل العمال يشاركون في اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم للعمل وهذا له تأثير إيجابي في دوافعهم ورضائهم عن العمل. أما بالنسبة لنا فإننا ارتأينا إلى أن أهم الدوافع لخروج المرأة عامة والمرأة المتزوجة خاصة للعمل هو الدافع الاقتصادي ورفع المستوى المعيشي للأسرة، كما يمكن القول إن هناك آثار اجتماعية لعمل الزوجة منها :

ما هو إيجابي، مثل أن العمل أثر إيجاباً على حياتها الأسرية وأكسبها القدرة على حل المشكلات الأسرية وتفهمها، وأثار سلبية تتمثل في الحد من الزيارات للأهل والأقارب بحكم الخروج المستمر للعمل، ويمكن الحديث عن الدوافع والأسباب في النقاط التالية:

- تحسين الدخل الفردي بسبب ارتفاع عدد أفراد الأسرة.
- عدم وجود معيل للأسرة في حالة بطالة أو توقف الزوج عن العمل أو في حالة الطلاق أو وفاة الزوج.
- ارتفاع تكاليف المعيشة وتغير أنماط السلوك الاستهلاكي.
- استقلال المرأة مادياً عن الزوج لتلبية الاحتياجات الخاصة بها.
- ارتفاع مستوى تعليم المرأة مع وجود وقت فراغ خاصة في غياب الأطفال.
- إثبات الذات وحب الظهور لتحقيق المنفعة الشخصية.
- العنوسة والسعي للحصول على زوج وهذا سبب نفسي أكثر منه اجتماعي أو اقتصادي:

في الفترة من عام 1995 إلى عام 2015 ، انخفض معدل مشاركة القوى العاملة الأنثوية في العالم من 52.4% إلى 49.6% وبلغت الأرقام المقابلة الخاصة بالرجال 79.9% و 76.1% على التوالي.

وعلى الصعيد العالمي، لا تزال حظوظ مشاركة المرأة في سوق العمل تقل عن حظوظ الرجال بما يناهز 27 نقطة مئوية، وبقيت الفجوات القائمة بين الجنسين في المشاركة مرتفعة في المناطق التي كانت فيها كذلك.

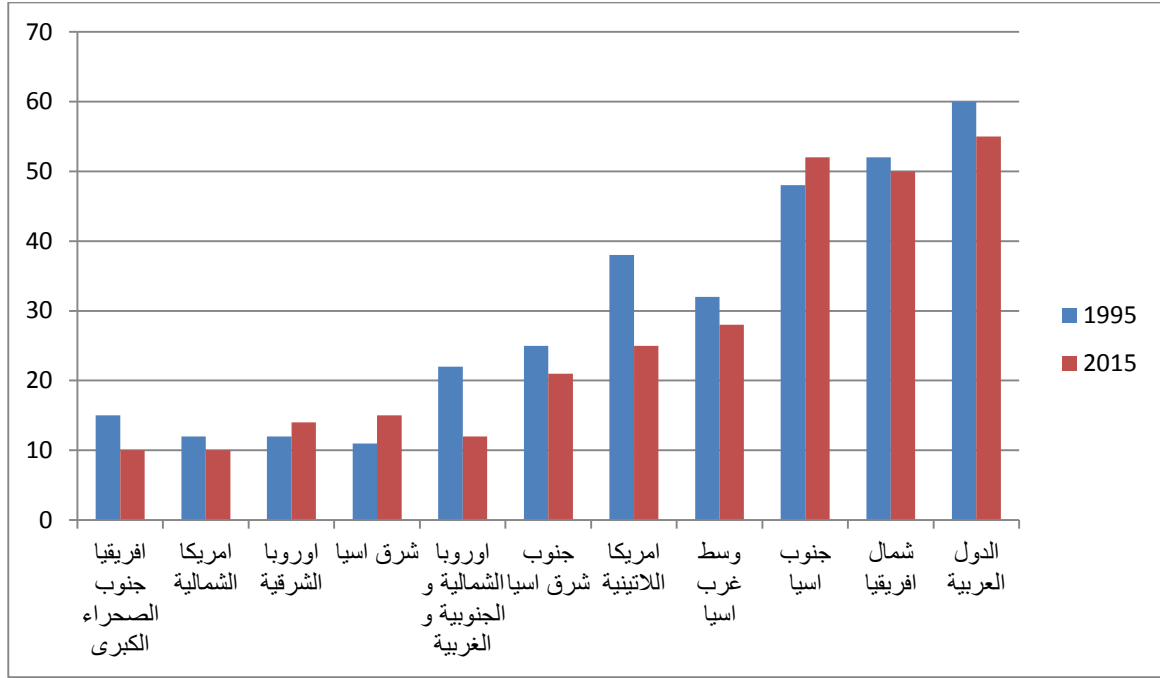
وفي جنوب آسيا وشرق آسيا، زادت الفجوة اتساعاً، وينتج عن انخفاض معدلات مشاركة المرأة انخفاض في فرص العمالة، ولا يحدث سوى تغير طفيف مع مرور الوقت، مما يؤثر سلباً على قدرة المرأة على كسب رزقها وعلى أمنها الاقتصادي.

وفي عام 2015، بلغت الفجوة الجنسية في معدل العمالة 25.5 نقطة مئوية في غير صالح المرأة، وذلك أقل بنسبة 0.6% نقطة فقط مما كانت عليه في عام 1995.

ولم تتقلص الفجوات في العمالة إلا في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية تقلصاً طفيفاً إذ لا تزال المرأة تدخل سوق العمل بأعداد كبيرة في تلك المنطقة، ولكن أيضاً نتيجة انخفاض معدلات عمالة الرجال نظراً للركود الاقتصادي، وبالإضافة إلى ذلك، أدت الأزمة المالية العالمية إلى انخفاض مؤقت في الفجوات الجنسية في العمالة في أمريكا الشمالية، وهذا ما سنوضحه في التمثيل البياني الموالي الذي يبين الفجوات الجنسية في معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب المناطق ما بين 1995 و2015.¹

¹ منظمة العمل الدولية، نفس المرجع السابق، ص 3.

الشكل رقم (1): تمثيل بياني لفجوات الجنسية في معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب المناطق ما بين 1995 و 2015.



المرجع: منظمة العمل الدولية، نفس المرجع السابق، ص 4

ومن خلال ما سبق يمكن القول إنه لتحقيق مساواة جوهرية بين الجنسين في العمل، من الضروري أن تعترف المجتمعات بأن للمرأة والرجل كليهما حق ومسؤولية في العمل والرعاية، ولهذا السبب، ينبغي أن تقدم الحكومات مجموعة من التدابير السياسية المتكاملة، مسترشدة بمعايير العمل الدولية، للاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه بين النساء والرجال، وكذلك بين الأسر والمجتمعات. وينبغي أيضا إعطاء قيمة لعمل الرعاية مدفوع الأجر ودفع أجر عليه وفقا لدوره الأساسي في الحفاظ على المجتمع وازدهاره ورفاهيته، ويمثل تحقيق المساواة بين الجنسين، تمشيا مع خطة التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: العمل النسوي في الجزائر

المطلب الأول: مفهوم العمل النسوي في الجزائر

"يرجع مفهوم عمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع، خوفا من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك، ويرى بعض الكتاب العرب أن دخول المرأة لميدان العمل ما هو إلا نتيجة لخطط مدروسة من قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود وهذا لغرض إنشاء مجتمع مالي بدون دين ولا أخلاق وكانت الوسيلة الوحيدة للوصول إلى غايتهم الخبيثة و هو تحرير المرأة"¹.

"لم تخلف وضعية المرأة الجزائرية عن قريناتها من نساء البلدان العربية، حيث أنها تأثرت بسلسلة التغيرات التي طرأت على المجتمع وخاصة في المرحلة الاستعمارية، حيث أنها وجدت نفسها وحيدة في البيت لمغادرة كل الرجال للمشاركة في الثورة التحريرية، فألقت مسؤولية إدارة وتسيير شؤون الأسرة على عاتق المرأة ومن ثم خرجت المرأة إلى ميادين العمل في المؤسسات الاستعمارية، وبعد الاستقلال شاركت المرأة الجزائرية في عملية التنمية الشاملة التي عرفتها البلاد باقتحامها جميع الميادين، ولم تكن ظاهرة خروج المرأة للعمل جديدة في المجتمع و إنما امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن"².

إن وضعية المرأة العاملة الجزائرية أضفى لها أدوار جديدة اكتسبتها نتيجة التحاقها بمجالات التعليم والعمل، وأدت هذه الأدوار المكتسبة إلى إحداث التغيرات في مجال قيم وعادات المجتمع من أدوار تقليدية، إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية، لكن بالرغم من تطور وضع المرأة الجزائرية إلا أنه مازال هناك من يعارض خروجها للعمل وحتى إلى التعليم ويمكن تلخيص نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة لثلاثة اتجاهات وهي كالآتي:

¹ - ابن محمد الرماني، اضطراب العمال... السبب في عمل المرأة، مقالة استراتيجية عمل المرأة، ص 12.

² - عجب بومدين، نفس المرجع السابق، ص 21 - 22.

الاتجاه الأول: وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما وعقلا والذي يحصر وظيفة المرأة في تأدية غرض أساسي واحد ألا وهو الزوجية بمفردها الخضوعي والأمومة بمفهومها التوالدي، إذ يرى المحافظون أنها ربهم هذا يرجع إلى تعاليم ديننا السمح ، ويرون في اختلاط المرأة بالرجال وعملها خارج المنزل يسبب فساد أخلاقي وانحلال للقيم والمعايير السائدة في المجتمع، لكن في المقابل نجدهم لا يعارضون عمل المرأة في الزراعة وتربية الحيوانات رغم قسوة هذه الأعمال، مما يؤكد أن موقفهم هذا لا يمت لتعاليم ديننا الحنيف بالصلة، إنما يرجع إلى تمسكهم بالقيم والعادات البالية التي تريد السيطرة على عمل المرأة وجعلها في المرتبة الثانية بعد الرجل.¹

الاتجاه الثاني: وهو يمثل الغالبية العظمى من الجنسين، ويتسم هذا الاتجاه بنوع من التحرر، فهو لا يعارض عمل المرأة خارج المنزل مادام هذا العمل لا يكون منافيا للتقاليد والأعراف، وبهذا فهو يقر بتبعية المرأة للرجال مهما كانت صلة القرابة بينهما أبا، أخا، زوجا إذ يعترفون بعمل المرأة في وظائف محددة ومعينة تنسجم وتناسب مع أنوثتها ليكون طبيعة عملها مقبولا ومرغوبا فيه، لأنه يساعد على زيادة دخل الأسرة ويجر المرأة كاملا ويساويها مع الرجل.²

الاتجاه الثالث: وهذا الاتجاه المتحرر المتفتح، والذي يساوي بين الحقوق والواجبات لكل من المرأة والرجل في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية حتى منها السياسية إذ يعتبر المرأة إنسان قادر على العمل والإبداع، وتحمل المسؤوليات دون اعتبار هذه المساواة تهديدا للرجل، كما يرجع هذه الاتجاه أن تخلف المجتمع راجع لعدم اطمئنان المرأة بالعمل على مستقبلها، وتخوفها من هذا المستقبل المجهول، لأنه ليست عضوا فاعلا فيه، ويطالبون بالتحاق المرأة بالعمل على اختلاف أنواعه وتخصصاته.³

¹ - شلق محمد وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، بحوث ومناقشات، ط 1، مراكز الدراسات الوحدة العربية، 1987، ص 270.

² - عاجب بومدين، نفس المرجع السابق، ص 23.

³ - شلق محمد وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 273.

المطلب الثاني: تاريخ وتطور العمل النسوي في الجزائر

إن وضع عمل المرأة التاريخي يرتبط و يتأثر بالظروف و الدوافع الحضارية و الثقافية و النظم الاقتصادية وهذا حسب خصوصية كل مجتمع، حيث أن عمل المرأة كان يرتبط ارتباطا وثيقا بوضعها ومكانتها ونظرة المجتمع إليها، "كما أننا نجد أن المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحيانا يكون سلبيا وأحيانا يكون إيجابيا نشيطا، وهذا الاختلاف وضع المرأة كنتيجة لتلك الظروف والأوضاع الحضارية، حيث كانت وضعيتها تختلف من مرحلة تاريخية لأخرى ففي فترة اكتشاف الزراعة، حيث كانت ملكية الأرض مقصورة على الرجال بما في ذلك المرأة والعبيد، حيث كانت تعمل في قصور الأسياد، في مرحلة الإقطاعية إلى مرحلة الرأسمالية، لم يحل مشكلة المرأة، إذ ما زالت تعاني حتى الآن في بعض البلدان من مشكلة التمييز بينها وبين الرجل سواء كان ذلك في ميدان العمل أو الأجر"¹.

إلا أنه في الدول الاشتراكية أعطت حق المساواة بين الرجل والمرأة في معظم دساتيرها فأصبحت المرأة تعيش مع الرجل وتخوض غمار التجربة وتحاول النجاح في جميع مجالات العمل واثبات قدرتها ومهارتها وكفاءتها في أداء مختلف المهن، واثبات أيضا أنّ النجاح في العمل يعود إلى الشخص نفسه وطموحه ومهارته وخبراته، وليس لتحديد الجنس الذكري أو الأنثوي دور في هذا الموضوع، مما سمح لها بإثبات قدرتها وكفاءتها في مجال العمل الإنتاجي.

"وهناك اتجاه عالمي يتزايد نحو إعطاء المرأة حرية أكثر وأنه ليس هناك فروق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالذكاء والقدرات وفي حالة وجود فروق تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة ويعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى المرأة حرية أكثر وذلك إعطائها حق العمل مستقلة عن زوجها بفتح مجالات شتى للعمل في مختلف الأنشطة، بحيث أصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل

¹ - احسان محمد حسن، العائلة والقرباة والزواج دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص، 19

وبالتالي أن العمل ليس منافسة بين الرجل والمرأة بقدر ما هو مشاركة من جانب المرأة للرجل بزيادة الدخل والنهوض بالمجتمع.¹

إن الإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من القيود الجاهلية فمن حقها مساواتها التامة مع الرجل، وإعطائها حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية. وفسح لها المجال لطلب العلم والعمل خارج إطار أسرتها إذ اخترتها الظروف لذلك.

"فقد عملت المرأة في عهد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم لربها ولنفسها ولبيتها وللمجتمع في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن شيئاً من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية، فبالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة، إلا انه حمل الرجل مسؤولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيئية ورعاية شؤون أطفالها المادية والأدبية في حين لا نرى مانع في عمل المرأة لأجل تغطية حاجاتها المعيشية أو لتسعف ذويها، أو تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها وتؤهلها كفايتها وكفاءتها ومواهبها الفطرية كالتدريس والزراعة.... الخ، أو أي عمل ترى فيه نفسها قادرة عليه ومؤهلة له ونافعة له على شرط أنه لا يتنافى مع أنوثتها أو عمل ترى نفسها قادرة عليه ومؤهلة له"².

"انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النهج الاشتراكي، فجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح أبواب مؤسساتها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، وكان لدخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة مما لا يضطر المرأة للخروج للعمل، ومن بين العوامل التي جعلت المرأة الجزائرية لا تفكر في الخروج للعمل قلة المرافق التي تعني بالأطفال" فحب في المساواة والعدالة الاجتماعية قررت الجزائر المستقلة إلغائها بموجب قرار وزاري مؤرخ في 23/1995 لأنها كانت غير كافية لاستقبال العديد من الأطفال الجزائريين الراغبين فيها واستعملت مجالاً لا ستعاب من هم في سن الإلزام والحتمية داخل المدرسة الابتدائية.³

¹ - عجب بومدين، نفس المرجع السابق، ص 18.

² - عبد الفتاح محمد دويدار، علم النفس الاجتماعي، أصول ومبادئ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 8.

³ - الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص

ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينيات والتي نتج عنها التسريح المكثف للعمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطا اقتصادية، اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته أو أخته أو ابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن العمل والخوض في غماره، وقد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية وتوجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة لما يذر من فائدة للأسرة وللمجتمع والاقتصاد الوطني.

المطلب الثالث: بنية وخصائص العمل النسوي في الجزائر

ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962، تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت بعض الإمكانيات، ففتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة فأصبحت متواجدة في قطاعات التعليم، الصحة، الإعلام، والقضاء.... بل بعد كل ذلك لتخوض المرأة معترك السياسة وأصبحت تتنافس الرجل على أعلى منصب في الدولة وحسب الإحصاءات الواردة لسنة 2002 والتي قدرت وجود مليون و 321 ألف امرأة عاملة، بنسبة 14.20% من مجموع الفئات العاملة في البلاد.¹

فالجزائر تعتبر من بين الدول القليلة عالميا التي تتميز بمشاركة نسوية ضعيفة في سوق العمل فبالرغم من أن بعض الدول تشترك معها في الثقافة والدين والتقاليد، إلا أنها لم تصل لنسبتهم وهذا راجع لعوامل مختلفة كالثقافة والتقاليد... المسيطرة على المجتمع، ولا تعتبر المرأة العاملة بنية متجانسة حيث تحكمها متغيرات مختلفة كالجنس في اختيار نوع النشاط والمستوى التعليمي.

زيادة يعد معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في الجزائر، من بين أدنى المعدلات في الوطن العربي والعالم. وهذا يرجع إلى عدة عوامل متداخلة التأثير من بينها:

- ضعف مستوى القراءة والكتابة.

¹ - عبد الحق عباس، حواء ضحية قمع ثقافي واجتماعي وآخر سياسي في الجزائر، 2006، www.middle-east.online.com، ص 35.

- وضعف المستوى التعليمي بين السكان الإناث.
 - وزواج المرأة، والقيود الثقافية المفروضة على أنماط معينة من عمل المرأة مثال التجارة وضعف تنمية البيئة الأساسية في المناطق الريفية، وغياب تطبيق سياسة خاصة بعمل المرأة كعامل لنهوض الاقتصادي.
- "إن الوضعية الاجتماعية فنسبها لدى النساء العاملات والمتأرجحة بين الارتفاع والانخفاض مشبعة بالقيم الاجتماعية كالمحافظة والتعاون والتصدق والرفض إلى غيرها من الأحكام المسبقة ... هذه الوضعية الاجتماعية في علاقاتها بعمل المرأة الجزائرية تعد مؤشر لتغيرات اجتماعية واقتصادية التي تعرفها الجزائر من جهة، ومن جهة أخرى لثبات استقرار نظام قيم المجتمع، الذي لم يواكب تلك التغيرات ليكون العمل
- بالنسبة للمرأة الجزائرية مصدر صراع وتوتر وضغط وتوازن واستمرار وتماسك واستقرار".¹
- كما يمثل عمل النساء % 18.4 من مجموع السكان الفاعلين منها % 15.8 في الحضر، و %7.5 في الريف . كما أن معظم النساء الناشطات تتركزن في الفئة العمرية 20 – 29 سنة كما هو موضح في الجدول الموالي والذي هو عبارة عن إحصائيات 2003:

¹ - حمداش نوال، الإجهاد المهني لد الزوجة العاملة الجزائرية و استراتيجيات التعامل معه ، جامعة، منتوري قسنطينة، 2003، ص 30.

الجدول رقم (1): توزيع السكان الفاعلين حسب معدل النشاط

| السنوات | 1966 | 1977 | 1987 | 1998 | 2003 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| السكان الفاعلين | 2.564.663 | 3.049.952 | 5.314.100 | 8.326.600 | 9.540.000 |
| معدل النشاط العام % | 21.2 | 19.5 | 23.7 | 28.4 | 30.0 |
| نسبة الذكور % | 40.4 | 36.6 | 41.8 | 50.4 | 50.8 |
| نسبة الإناث % | 1.8 | 2.6 | 4.5 | 6.0 | 8.7 |
| المعدل الصافي للنشاط % | 45.8 | 42.1 | 49.8 | 49.8 | 48.1 |
| نسبة الذكور % | 89.06 | 81.5 | 84.0 | 88.3 | 81.7 |
| نسبة الإناث % | 3.9 | 5.4 | 8.7 | 10.5 | 13.9 |

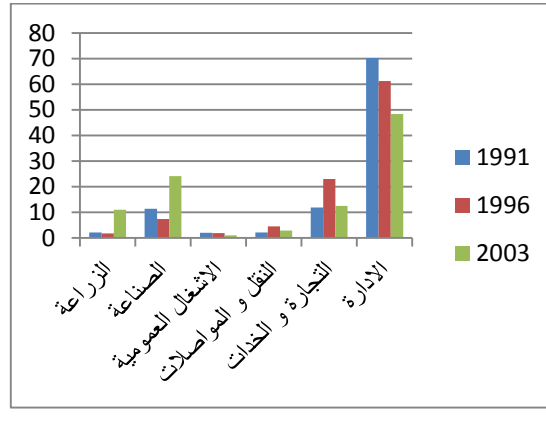
المرجع: حمداش، نفس المرجع السابق، ص 31.

فالجدول يبين مدى ضعف نسبة النساء العاملات أمام نسبة الرجال بحيث غالبا ما يتم وضع تحفظات اجتماعية وأخرى إدارية أمام عمل المرأة خارج المنزل، ورغم ذلك إلا أن نسبة النشاط عند النساء توزعت بين مختلف النشاطات حيث تتركز معظمها أي حوالي 98 % في قطاع الإدارة والخدمات منها 61% في الإدارة و23% في الخدمات. كما تختلف نسبة عمل النساء حسب مستواهن التعليمي، حيث بلغت نسبة العاملات بدون تعليم 14.6% وهي 2.2% لدى عديمات المستوى التعليمي، و10.6% عند ذوات المستوى الابتدائي مقابل 8.2% عند المستوى المتوسط و30.3% عند المستوى الثانوي و24.1% عند الجامعيات.¹

كما سنوضح في الشكل الموالي نسبة عمل المرأة وقد توزعت أيضا حسب القطاعات الاقتصادية كالآتي:

¹ - عاشور، فضيلة، مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية المجتمعية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى دور المرأة في التنمية، جامعة دمشق، 2007، ص 384.

الشكل رقم (2): تمثيل بياني يمثل توزيع عمل المرأة حسب القطاعات الاقتصادية



المرجع: من اجتهاد الطالبين الاعتماد على المرجع السابق، ص 32.

لم يبق عمل المرأة في الجزائر محصور في مجال محدد عن آخر بل تجاوز ذلك، فأصبحت المرأة تشغل مناصب هامة منذ مطلع التسعينيات نتيجة التحسن في التحاق الفتيات بالتعليم العالي، لذلك تمكنت المرأة من اقتحام بعض الوظائف التي كانت وقفا على الرجال، فبالرغم من أن القانون يساوي في الحقوق بالنسبة للجنسين إلا أن التواجد النسوي في الوظائف السياسية يبقى محتشما، فبالنسبة لمجلس الأمة هناك ثلاث نساء عضوات في مكاتب بعض اللجان. كما أن واقع المرأة الجزائرية في الإدارة، يوضح أنها تبذل قصارى جهدها من اجل إثبات وجودها والقيم بمحاولة فعالة في الخطط التنموية بما يتناسب مع ظروفها الاجتماعية وقدراتها الأدائية، بالرغم من معاناتها من صعوبات بيئية نتيجة للثقافة الاجتماعية التي تجمع في معظم الدول العربية عامة وفي مجتمعنا الجزائري خاصة على عدم تمكن المرأة من الارتقاء إلى أعلى السلم الوظيفي الإداري، وحصصها في مجالات وظيفية محددة إلا أنها استطاعت كسر هذه القاعدة.

إن المشاركة في القوة العاملة تشمل الأشخاص الذين يقومون بأي شكل من أشكال النشاط الاقتصادي، بما في ذلك العمل الحر، والعمل بدون أجر في مزرعة أو شركة الأسرة، والعمالة بأجر في القطاعات الرسمية وغير الرسمية والعاطلين الذين يبحثون عن عمل. وهذا هو تعريف واسع جدا يتضمن أي نوع من المشاركة في الاقتصاد الإنتاجي، وهناك فجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم في

المشاركة في قوة العمل، ولكنها تظهر بشكل أوضح في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تدخل المرأة بنسبة أقل بكثير من الرجل في القوة العاملة في المنطقة في حين تتقارب نسبة مشاركة المرأة إلى نسبة مشاركة الرجل في منظمة التعاون والتبادل الاقتصادي.

إن حالة التمييز التي تعاني منها النساء في سوق العمل لا تختلف عن حالة التمييز التي يواجهها الشباب، إلا أنه لا تزال للرجال لهم أفضلية الاستفادة من تدني معدل البطالة مقارنة مع النساء، فقد أدى التحسن في النمو الاقتصادي إلى تقليص معدل البطالة الذكورية بشكل كبير بمعدل 1.67 في حين لم يكن التأثير نفسه بالنسبة للبطالة النسوية التي انخفضت فقط بمعدل 0.181 يعني ذلك أن البطالة بين الرجال تمثل حوالي 9 مرات البطالة بين النساء.

فبعد ما كان الفارق بين الجنسين ضعيفا عام 2004، إذ بلغت معدل البطالة النسوية % 22.3 في حين بلغت البطالة الذكورية % 19.7 حيث الفارق بينهما % 2.6، لم يتوان هذا الفارق في الارتفاع ليبلغ عام 2014 نسبة % 8.8 ليقى المستفيد من ذلك هم الرجال رغم تواصل تدني المعدل الوطني للبطالة.

وفي الجدول الموالي نوضح عدد المستفيدين من قروض وكالة angem حتى نهاية فيفري 2017
الجدول رقم (02) توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس حتى نهاية فيفري 2017

| الجنس | العدد | النسبة |
|---------|--------|--------|
| النساء | 491089 | 62.31 |
| الرجال | 297073 | 37.69 |
| المجموع | 788162 | 100 |

المصدر: الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر angem على الموقع الرابط www.angem.dz

تشير هذه الأرقام إلى أن الفئة النسوية هي المستفيدة الأساسية من قروض الوكالة وهذا لتماشي هذا النوع من القروض مع احتياجات التمويل الضعيفة التي تتطلبها طبيعة المشاريع التي تتوجه إليها المرأة . حيث نلاحظ من إحصائيات الوكالة أن 90% من القروض التي منحها الوكالة أي ما يعادل 711095 قرض، هي قروض بدون فوائد لشراء مواد أولية . كما أن اغلب القروض التي منحها الوكالة تتعلق بمشاريع في الصناعات الصغيرة، الخدمات والصناعة التقليدية . وان الفئة العمرية لأغلب

المستفيدين رجال ونساء تقع بين 18 و 39 سنة بنسبة 69%، وأن اغلب المستفيدين لديهم مستوى تعليمي متوسط 49%، كما سمحت هذه المشاريع بتوفير 1182246 منصب شغل خلال الفترة 2005 – 2017 أي ثلاثة مناصب شغل لكل مشروعين. وقد استفاد من خدمات التكوين التي توفرها الوكالة % 20 من أصحاب المشاريع¹.

لقد حققت المرأة الجزائرية عددا من المكتسبات على الصعيد السياسي، حيث تكرست مشاركتها في المجالس المنتخبة المحلية والتشريعية، ومنذ مجيء الرئيس بوتفليقة إلى سدة الحكم أحدثت تعديلات جهورية في القوانين المتعلقة بالأسرة والمرأة والطفولة، ففي عام 2008 أقر في التعديل الدستوري مبدأ ترقية المشاركة السياسية للمرأة، وتم بموجب هذا المبدأ تعديل قانون الانتخابات، الذي أقر تمثيلا نسبيا للمرأة في المجالس المنتخبة ب 30% وسمح ذلك ببلوغ عدد كبير من النساء مقاعد البرلمان، حيث تشغل النساء 145 مقعدا في البرلمان من أصل 462 مقعدا، بنسبة 31.6% وهي نسبة كبيرة مقارنة مع نسبة 07% في البرلمان السابق، وبذلك أصبحت الجزائر تتصدر تصنيف الدول العربية في تمثيل النساء في البرلمان، قبل تونس التي تحتل المرتبة 34 عالميا بنسبة 26.7 بالمائة، ثم العراق في المرتبة 38 بنسبة 25.2 بالمائة والسودان في المرتبة 41 بنسبة 24.6 بالمائة، ثم موريتانيا في المرتبة 55 بنسبة 22.1 بالمائة. كما سمح التصنيف الجديد باحتلال الجزائر مراتب متقدمة مقارنة بعدد من الدول الغربية، مثل فرنسا التي تحتل المرتبة 69.²

¹ - حمدي باشا نادية، محاببية نصيرة، المرأة وريادة الأعمال في الجزائر التحديات وآليات التطوير، جامعة على لونيبي البلدية 2، 2017، ص 116.

² - حسين طلافحة، حول معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة الخبراء، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 45، يناير، 2012، ص 10.

الجدول رقم (03) تطور مشاركة المرأة في الانتخابات

| 2017 – 2012 | 2012 – 2007 | 2002 – 1997 | |
|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| 145 | 30 | 13 | عدد النساء النواب |
| 462 | 389 | 389 | إجمالي المقاعد |
| 31.38 | 7.71 | 3.43 | نسبة المقاعد |

المصدر: الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية، تحديات وحلول، 2017، ص 372.

ومما سبق يمكن القول إن المرأة تعد شريكا أساسيا في تحقيق أهداف التنمية وتطوير المجتمع، فلا يمكن أن نحقق أي تقدم فعلي دون إشراك المرأة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، كيف لا والمرأة تشكل نصف سكان الجزائر، وهو ما شكل أحد أهم الدوافع التي جعلت من انخراطها داخل المجتمع بشكل فعلي أمرا ملحا، حيث تكتسب مشاركة المرأة في سوق العمل أهمية بالغة من المنظورين الاقتصادي والاجتماعي.

خلاصة الفصل:

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات وينسب متفاوتة.

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج وأثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازاتها وعطائها، ومنها ما هو سلبي ترك آثاره السلبية على هذه المرأة العاملة، والذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها وتكاثف واجباتها وتنوع مسؤولياتها، فبعد ما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها، وتكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها ووظيفتها في المؤسسة فأصبحت مسؤولة عن مجموعة من المهام في العمل.

وتعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة وسيلة لمكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان، كما تكمن أهمية عمل المرأة في الفرص التي قد يتيحها العمل لتوسيع أفاقها وتحقيق ذاتها وصقل مواهبها، وفي الأخير يمكن لنا تقديم الاقتراحات التالية:

- دعم الدور الاقتصادي للمرأة في سوق العمل وإعطاء الأهمية للتدريب وتأهيل المرأة باستخدام تقنيات التعليم.
- توسيع دائرة الاهتمام بالمرأة والنهوض بالصناعات التقليدية وحمايتها وإزالة معوقات التسويق.

الفصل الثالث

المقاولاتية النسوية والتنمية المحلية

تمهيد:

أخذ مفهوم المقاولاتية حيزا لا يستهان به من اهتمامات الباحثين والحكومات ويعود ذلك للدور الهام الذي تلعبه هذه الأخيرة في تدعيم التنمية الاقتصادية للدول حيث تشير الدراسات أن مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في دفع قاطرة التشغيل وتقليص البطالة تتجه نحو التوسع والنمو من سنة لأخرى.

وعلى غرار باقي الدول تولى الجزائر اهتماما بارزا بالمقاولاتية وتشجيع القطاع الخاص من منظور أن هذا النوع من المؤسسات يمثل البديل الأحسن للبترو، لذلك تصب جل السياسات نحو تشجيع الشباب على ولوج عالم المقاولاتية وإنشاء مؤسساتهم الخاصة فقدمت كل الدعم المالي والتسهيلات القانونية من أجل ذلك، في هذا السياق تمثل المقاولاتية النسوية أحد أبرز أنواع المقاولات التي تسعى الدولة إلى تطويرها وذلك بتشجيع التوجه المقاولاتي لدى المرأة، الذي وبالرغم من الجهود المبذولة إلا أنه لم يرق بعد لمستوى التطلعات وذلك بالمقارنة مع دول أخرى، وفي هذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني والذي قسم إلى ثلاث مباحث وهي كالآتي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيم للمقاولاتية النسوية

المبحث الثاني: التنمية المحلية

المبحث الثالث: نظريات وأهداف التنمية المحلية

المبحث الأول: الإطار المفاهيم للمقاولاتية النسوية

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية النسوية

يعتبر مفهوم المقاول من المفاهيم التي تناولتها وجهات نظر متنوعة ودراسات موسعة أفرزت مقاربات متعددة ترتبط أساسا بالمقاول، العنصر الأهم في المقاولاتية ولهذا فإن تحديد مفهوم هذه الأخيرة متعلق بدرجة كبيرة بتحديد مفهوم المقاول انطلاقا من عدة مقاربات أولاها المقاربة الاقتصادية بالنظر إلى وظائف المقاول الاقتصادية حيث يعرف على أنه: "الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة". ثم ومع التطور الذي عرفه الاقتصاد العالمي والمخاطر التي أصبحت تحيط به، تم إدخال عنصر عدم اليقين في تعريف المقاول، ليصبح "الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد".¹

"ويلحق بما سبق دراسات Schumpeter في الموضوع لسنة 1935، والتي اعتبرت المقاول شخصا مبدعا يسعى للتغيير واقتناص الفرص واستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة تبرز قدرته على الإبداع والابتكار".²

"أما المقاربة السلوكية فركزت على دراسة خصائص المقاول التي تدعوه للجوء إلى المقاولاتية فهي مقاربة نفسية وديموغرافية حاولت التمييز بين خصائص ومميزات سلوك المقاول مقارنة ببقية الأعوان الاقتصاديين والتي تخلق عنده الحاجة إلى الإنجاز والتميز وكذا تأثيرات الوسط الاجتماعي والمسار المهني الذي يكسبه جملة من الصفات تدفعه إلى اتخاذ قرار دخول عالم المقاولاتية.

والمقاربة الثالثة هي المقاربة المرحلية التي تأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن في تحليل مختلف المتغيرات التي تسمح بنشوء المقاولاتية وسير نشاطها أي الاهتمام بما يقوم به المقاول لإنشاء مقاولته ضمن محيط متغير ومتعطف للتغيير والإبداع باستمرار بدلا من الاهتمام بدوافع المقاول لدخول هذا

¹ - سنوسي علي، أهمية التمويل الأصغر في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016، ص 05.

² - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص 15-17.

المجال دون إهمال أهمية هذا الجانب في اختيار مزاولة المقاول، وبالتالي فهذه المقاربة تتجاوز محدودية المقاربات السابقة من خلال الإلمام بجوانب عدة متعلقة بالمقاول مجتمعة بدل حصر الدراسة والتضييق عليها من خلال تناول بعد واحد فقط منفصل بشكل تام عن بقية الأبعاد الأخرى.¹

إن تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم المقاول أدى بدوره إلى تعدد مفاهيم المقاول؛ فيعرفها FAYOL على أنها: "حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم الأكادة أي تواجد الخطر والتي تدمج فيها أفرادا ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة متخصصة بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي".²

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار التوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة"³

خلال السنوات الأخيرة أصبح اهتمام متزايد حول المقاولاتية النسوية لما تلعبه من دور مهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وهذا باعتبارها عنصرا فعال لتحقيق التنمية المستدامة وزيادة النمو الاقتصادي وتظهر أهمية المقاولاتية النسوية في:⁴

- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة.
- المساهمة في ترقية المرأة وزيادة النمو الاقتصادي.
- خلق فرص عمل والتقليل من البطالة.
- إظهار إمكانيات المرأة في مجال ريادة الأعمال.

¹ - سنوسي علي، نفس المرجع السابق، ص 05 - 06.

² - بن الطاهر حسين، خذري توفيق، المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013، ص 05.

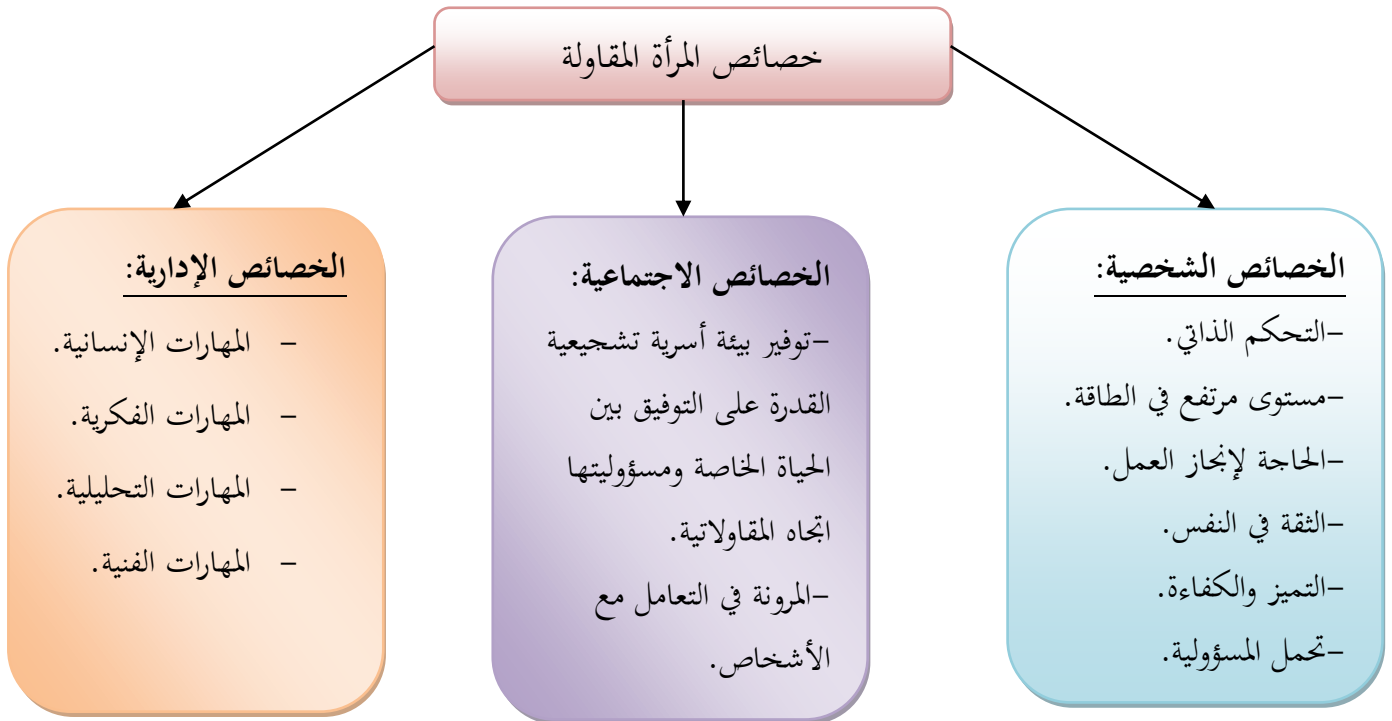
³ - قريشي يوسف، سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح-ورقلة، العدد 08، 2010، ص 60.

⁴ - Froncoisfacchini, **l'entrepreneur comme un homme prudentin, les revues de science gestion**, p 29.

وعليه فإن المقاوله هي إنشاء مؤسسة جديدة غير نمطية تبحث عن استغلال الفرص والموارد غير المستغلة أو غير المثمّنة تتميز بالإبداع والبحث عن التغيير والعمل على تقديم منتج أو خدمة مختلفة مبتكرة وجديدة اعتماداً على المبادرة الفردية للمقاول ورغبته في تجسيد أفكاره وجعلها واقعا ملموسا مع التأكيد على محيط تميزه حالة من عدم اليقين والتأكد.

المرأة التي تختار إنشاء مؤسسة لحسابها الخاص وتحمل المخاطر المالية وإدارة مواردها الخاصة على أمل كسب الربح، وتميزت المرأة المقاوله بمجموعة من الخصائص تمثلت فيما يلي:

الشكل رقم (03): شكل يمثل خصائص المرأة المقاوله



المصدر: لعلمي فاطمة، دور النسوية في تطوير وتنويع الاقتصاد المحلي، اشارة لتجربة بعض الدول العربية، مداخلة بجامعة مستغانم، (د.ت)، ص 03.

المطلب الثاني: التطور التاريخي للمقاوالاتية النسوية

رغم أن العمل كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية والمجهودات الفكرية البسيطة، أصبح اليوم يتميز بالتعقيد بالنظر لتغير ظروف وأهداف الإنسان خاصة بعد انتشار أفكار جديدة تعدت معنى العمل، إلى ما هو عليه اليوم وليصبح للشخص اليوم مقالة أو مشروع يقوم بإدارة شؤون عمله بكل حرية، ناهيك عن تواجد المرأة كفاعل بارز ونشيط بعد أن كان العمل حكرا على الرجال فقط في القرون القديمة.

ففي الحضارات القديمة ملل الصين، الهند ومصر القديمة، كان ينظر للعمل على أنه نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية، وكانوا يقومون باختيار الأشخاص وتدريبهم على العمل بعد معرفة إمكانياتهم وكفاءاتهم.¹

كما أن المهن والأعمال لم تكن مدروسة ومحددة. وفي حضارات البحر المتوسط قام معاصرو هذه الفترة أمثال "أفلاطون" و"أرسطو" بوضع تحليلات اجتماعية غير علمية كاعتبار العمل مذلا، وأن جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعى ركودها، وفي نظرهم لم يكن العمل الفكري والحرب والسياسة يتعلق بالعمل.

أما في القرن 18 فقد أكد مقياس العمل الآلي من خلال تجربة "غاليلي"، وأصبح العمل الإنساني من خلال تنفيذه العضلي والحركي محل العمل الآلي، وأصبح البحث العلمي في مجال العمل ونشأت تدريجيا فيزيولوجيا العمل بدراسة مجهود العامل، وشملت الأبحاث الجوانب المادية والوظيفية إضافة إلى الجوانب النفسية والاجتماعية والأخلاقية منذ القرن 19م، وظهرت في القرن نفسه المشاكل المتعلقة بالعامل والعمل.

ومع تقدم الصناعة والتصنيع في العصر الحديث، ظهر معه اهتمام واضح بدراسة التخصص وتقسيم العمل فخلال الفترة (1780-1850) تحول المجتمع الزراعي إلى صناعي، واحتلت الثورة الصناعية

¹ - أحمد زايد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية 2002، ص 48.

مكائنها في إنجلترا وساد القارة الأوروبية الرأسمالي الصناعي، وحل محل النظام الإقطاعي النظام الجديد في ظل الجمهورية عقب ثورة فرنسا.¹

وتميّز المجتمع بسيادة النظام الرأسمالي وانتشار الآلات الحديثة في الصناعة وظهور المدن الجديدة، ما شجع المرأة على العمل والتوجه للنشاط المقاولاتي، لذلك كان خروج المرأة للعمل أمراً حتمياً بعد الانقلاب الصناعي الذي ساد جميع المجتمعات والتي اتجهت نحو التصنيع، أين تزايدت نسبة النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة، وبرزت نساء ينشطن في المجال الاقتصادي، حيث أن هذه الظاهرة أصبحت ضرورة حتمية أحتتها الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية .

كما ساعدت التكنولوجيا الحديثة والتطور العلمي في تغيير القيم اتجاه نشاط المرأة الاقتصادي ولعب العامل الاقتصادي دوراً كبيراً في خروج المرأة للعمل وولوجها النشاط الاقتصادي إضافة إلى ارتفاع مستوى المعيشة وزيادة متطلباتها، والعامل الأكبر الذي ساعد على ظهور النساء المقاولات بمفهومه العام هو فترة الحربين العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع وتوزيع الأدوار، فمع ذهاب الرجال للحرب وتركهم أماكن عملهم، اضطر رجال الأعمال للبحث عن العمالة النسائية، وهذا ما جعل المرأة تتخذ فكرة وتوعية حول مجال الأعمال ساعدها على ولوجه لاحقاً.²

المطلب الثالث: تحديات المقاولاتية النسوية ومعوقاتها

-تحديات المقاولاتية النسوية:

أوضحت دراسة بعنوان "Les français et la création d'entreprendre" نشرت في تقرير Baromètre لسنة 2009 أن 34 % من الرجال الذين خضعوا للاستجواب أظهروا رغبة في إنشاء مؤسسات و 17 % منهم لهم إرادة فعلية لتجسيد ذلك، في المقابل 27 % من النساء لهم رغبة في إنشاء مؤسسات و 11 % منهن يقدمن على تحقيق ذلك في أقرب الآجال، وهي نسب

¹ - أحمد زايد وآخرون، المرجع سابق، ص 48 .

² - نفس المرجع السابق، ص 49.

- تحسنت مقارنة بالإحصائيات التي نشرها ذات التقرير حول نفس الموضوع سنة 2007، والتي أظهرت نسبة 15% من النساء راغبات في إنشاء مؤسسات و 6% منهن يحققن ذلك في وقت قريب.¹
- وعليه فإن الدوافع التي تدعو النساء إلى الدخول إلى عالم المقاولاتية مقارنة بالرجال تتمثل في:²
- حاجة المرأة إلى الإقرار بقدرتها على تحقيق نتائج إيجابية قد تشكل نقطة تحول في مجتمعها بشكل يضاهاهي قدرة الرجل على فعل ذلك.
 - الرغبة في الاستقلالية.
 - البحث عن امتلاك القوة والسلطة والقدرة على صنع واتخاذ القرار.
 - التصميم المستمر على تحقيق التقدم وإثبات قدرتها على الإبداع والمبادرة.
 - الرغبة في تفعيل مساهمتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في خلق فرص عمل تؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية، وتجاوز مرحلة سد وتغطية بعض الحاجيات من خلال عملها غير الرسمي المنزلي.
 - الرغبة في تحقيق مركز اجتماعي مرموق يتناسب مع التطور التعليمي والمهني للمرأة.
- فالمرأة التي اكتسبت ثقة كبيرة بالنفس خصوصا التي شهدت فيها اهتماما كبيرا وإدراكا بدورها في تقديم قيمة مضافة للمجتمعات لا تقل أهمية عن الإضافة التي يقدمها الرجل.
- يهدف إنشاء المقاولاتية إلى تحقيق عدة أهداف اقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية، ونذكر منها:
- المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولاتية من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.
 - المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي.

¹ - Geneviève BEL, **L'entrepreneuriat au féminin**, avis et rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, France, 2009, p 43.

² - سنوسي علي، المرجع سبق ذكره، ص 04.

- المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولات.
- المساهمة في نمو الاقتصاد إذ أصبحت المقاولات تلعب دورا هاما في تقدم الاقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها.
- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة.
- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن والتي تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها، ولهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات وأجواء مختلفة.¹
- الجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية إنشاء المؤسسات وترقية النسيج المؤسساتي وتسعى جاهدة لتشجيع الاستثمار فيها، وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، حيث قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات وألها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تم إعادة هيكلتها وتحولت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لآليات أخرى من بينها:
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) : والذي أسس 16 في 06 جويلية 1994 م، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.²

¹ - سنوسي علي، نفس المرجع السابق، ص 05.

² - منيرة سلامي، يوسف قرشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الانشاء وتحديات مناخ الاعمال، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، ورقة 2014، ص 92.

-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم:96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وتقوم بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات.

-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها.

-صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR PME : الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 ويهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المحدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

-المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/ 80 المؤرخ في 25/02/2003 يعمل هذا الجهاز الاستشاري الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، على الاضطلاع بجملة من المهام منها ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع، تشجيع و ترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية¹.

-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والتي تشكل هذه الوكالة 22 أداة لتجسيد سياسة الحكومة

¹منيرة سلامي، يوسف قريشي، مرجع سابق، ص92.

فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة¹.

كما يمكن ان نذكر بعض الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية وهي كالاتي:

-جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE): تأسست هذه الجمعية سنة

1993 والتي تعني المعرفة وإرادة البدء في نشاط مقاولاتي، تهدف إلى:

- تحديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط.
 - دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح.
 - تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات.
 - تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف منحي القروض على المستوى الوطني والخارجي.
 - تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.²
- جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME):** أنشئت في العام 2005 ، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة . كما تهدف الجمعية إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف . إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد، كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية، التي عقدت بكل من

¹ - منيرة سلامي، يوسف قريشي، المرجع السابق، ص 92-93.

² - SEVE: abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre.

غرداية، وهران مؤخرا، كما يزعم عقد المزيد من اللقاءات قصد توعية المرأة المقاول، ودعم نموها وترقيتها. وفي الأخير نود الإشارة إلى أن مثل هذه الجمعيات تعد بمثابة شبكات أعمال تساعد النساء المقاولات على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكونها خاصة بالنساء، فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات الأعمال المختلطة التي ذكرناها سابقا¹.

إن اهتمام الجزائر بالمقاولاتية دفع واضعي السياسات لإرساء العديد من الآليات كما رأينا ذلك، مما أدى إلى توسع في النسيج المؤسساتي النسوي كما سنوضحه فيما يلي، من خلال عرض نتائج مختلف الآليات:

- عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري: حسب آخر الإحصائيات الصادرة عن مركز السجل التجاري الوطني، وصل عدد المتعاملين الاقتصاديين الطبيعيين إلى غاية نهاية سنة 2010 ما نسبته % 91,4 رجال، مقابل % 8,6 بالنسبة للنساء يتمركز معظمهن في العاصمة وهران بما يقابل 110790 تاجرة.

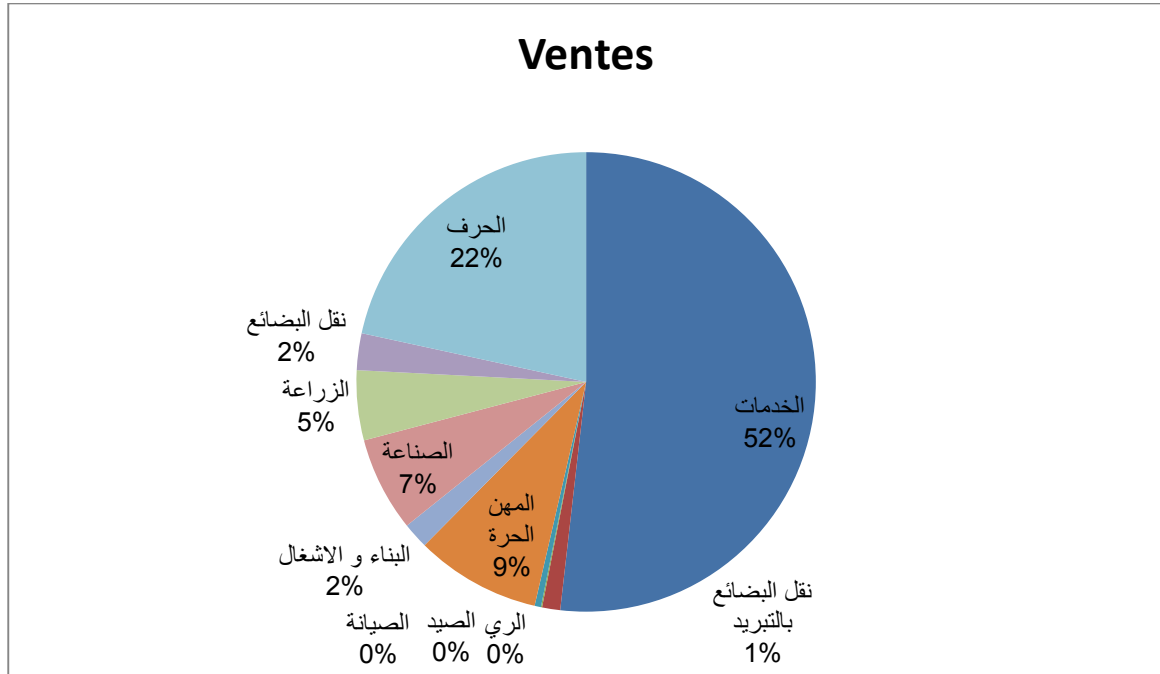
أما فيما يخص النساء صاحبات المؤسسات المسجلات ضمن مركز السجل التجاري فيتوزعن عبر الولايات بنسب متفاوتة، حيث نجد أعلى نسبة مسجلة بالعاصمة بما يعادل 1516 مؤسسة، ومن ثم تأتي وهران بـ 478 مؤسسة وقسنطينة بأكثر من 300 مؤسسة، أما في ولاية ورقلة فنلاحظ فقط 105 مؤسسة نسوية مصرح بها لدى مركز السجل التجاري من مجموع 2732 مؤسسة في الولاية، بمعدل ولائي قدر بـ % 3,84 من إجمالي المؤسسات المنشأة في الولاية.

- عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب وكالة لونساج: حسب آخر إحصائيات صادرة عن الوكالة، فيما يخص عدد المشاريع الممولة حسب جنس صاحب المؤسسة، فيصل كما يظهر ذلك الشكل البياني أدناه:

¹ – Le site officiel de l'association des femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant:

<http://www.sevedz.com/#!presentation/c1pfe> , consulté le 27/03/2021

الشكل رقم (04) تمثيل بياني لنسبة المشاريع التي تم تمويلها من طرف لنساج سنة 2015.



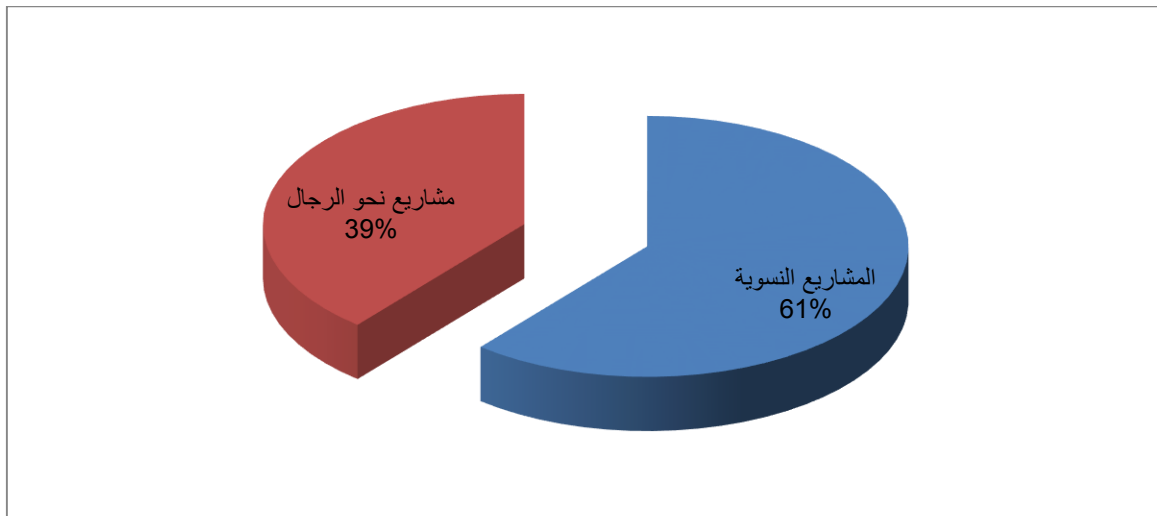
المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على التقرير الإحصائي الخاص بالوكالة، رقم، 45، ص 41.

نلاحظ أن تمويل 27532 مشروع لصالح المرأة من إجمالي 270288 مشروع تم تمويله من طرف وكالة لنساج بنسبة تقدر بـ 10%، كما ان غالبية المشاريع تتركز في قطاع الخدمات بمجموع 14013 مشروع من إجمالي 80096، وبالمقارنة مع إجمالي المشاريع النسوية الممولة عن طريق الوكالة فنجدها تقابل نسبة 50,89% مما يؤكد تركيز مختلف المشاريع النسوية الممولة من طرف الوكالة في قطاع الخدمات وهو نفس الحال بالنسبة للمشاريع الخاصة بالرجال.

ويأتي في المرتبة الثانية قطاع الحرف التقليدية وهو ما يعكس وجود العديد من النساء اللواتي يتقن الحرف التقليدية وأبدن رغبتهم في توسيع نشاطهن بشكل صريح وتسويقه بصفة مباشرة؛ ثم في المرتبة الموالية تأتي المهن الحرة وهي المتعلقة أكثر بالجامعيات اللواتي تابعن تكوين في تخصصات تتيح لهن الفرصة لتجسيدها على أرض الواقع كأعمال حرة مثال ذلك الطب والحمامة والصيدلة.. الخ، وتأتي بقية القطاعات في مراكز متأخرة تعكس قلة الاهتمام بالأنشطة أو صعوبة الوصول لها لربطها أحيانا بتخصصات رجالية أكثر، وأحيانا أخرى ترجع لأسباب شخصية أو مجتمعية.

- عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب آلية القرض المصغر (ANGEM): وهنا تجدر الإشارة إلى هذه الآلية هي الأكثر لفئة النساء، وحسب آخر إحصائيات منشورة على موقع الوكالة إلى غاية ديسمبر من سنة 2015 فتشير أن غالبية المشاريع الممولة من طرف الوكالة لفئة النساء وذلك بنسبة 60.68% مقابل 39.32% من فئة الرجال ويبلغ عدد القروض الممنوحة لفئة النساء بـ 306401 قرض مقابل 198561 مشروع لفئة الرجال، كما يظهر في الشكل الموالي:

الشكل رقم (05) تمثيل بياني لتوزيع المشاريع النسوية الممولة عن طريق القرض المصغر



المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على على بيانات الموقع الرسمي لوكالة ANGEM إحصائيات منشورة لسنة 2015 تاريخ الاطلاع على الموقع: 2021/03/23.

http://www.angem.dz/ar/index.php?option=com_content&view=article&id=193&Itemid=191

من الجيد أن تجد النساء وظائف تثبت نجاحها من خلالها، لكن الأفضل أن وجود أفكار مشاريع صغيرة ناجحة لنساء من المنزل حيث تستطيع من خلال مشروع بسيط ومريح للنساء أن تحقق أي سيدة لديها طموح قوي أرباحا طائلة من خلال مشروعها لكن يجب أن تتوفر لديها الرغبة في النجاح والشغف تجاه المجال الذي تختار العمل به لتحصل في النهاية على مشروع مريح ومن بين

المشاريع التي عرفت نجاحا خلال الخمس السنوات الأخيرة في الجزائر وفي ولاية الأغواط بالأخص هي كالأتي:¹

- استئجار فساتين الحفلات: وهي قطع باهظة الثمن كثيرا، وتستخدمها النساء عادة مرة أو مرتين فقط، ولهذا السبب هناك بديل آخر متاح اليوم وهو استئجار فساتين الحفلات، وإذا كانت المرأة المقاوله تحب الموضة وليها مهارات جيدة في التجارة يمكن أن يكون هذا الخيار مريح لها ويعود بالفائدة على المجتمع المحلي وهذا هو الهدف لدى كل امرأة مقاوله الربح والتنمية المحلية.

- أطعمة من اجل الأطفال: وهي إحدى أفضل المشاريع المقاولاتية للمرأة لأنها مجال حديث وهام، ويلفت الانتباه الكثير من الناس، وخصوصا الآباء والأمهات، استنادا إلى منظمة الصحة العالمية (WHO) عدد الأطفال دون سن خمس سنوات الذين يعانون من بدانة مفرطة، وهذا ما يفسر أن أعدادا متزايدة من الآباء والأمهات يبحثون عن الخيارات الصحية لأولادهم.

نادي نسائي للياقة البدنية: وهي إحدى أفضل الأفكار لأعمال المقاولاتية للمرأة في هذه الفترة الأخيرة ولاقت إقبالا من النساء الماكثات في البيت وفتحت مناصب شغل للمرأة الطموحة والمثابرة وهذا ما رفع بالتنمية المحلية في الولاية.

- صالون التجميل: هي فكرة مستهلكة ولكن هي المشاريع والأفكار التي يتزايد عليها الطلب يوميا وجميع النساء تحتاج إلى هذه الخدمة لهذا فهي مشروع مريح للمرأة المقاوله وإن لم تكن متحصلة على دبلوم الحلاقة، وهي قادرة على فتح محل لصالون التجميل وتوظف فيه عدة حلاقات وهكذا تنقص من نسبة البطالة على فئة النساء.

¹ - التقرير السنوي للوكالة الوطنية لدعم الشباب فرع الأغواط، أفضل مشاريع صغيرة ناجحة للنساء خلال 2017-

2021، egyprojects.org تاريخ الاطلاع، 2021/04/19.

-التسويق والتجارة الالكترونية:

إن الانترنت وفرت أفكار مشاريع صغيرة للنساء متنوعة، إذ أنها تستطيع تسويق منتجاتها عن طريق التجارة الالكترونية والتي لاقت نجاحا كبيرا خاصة في الآونة الأخيرة والتي عاصرت جائحة كورونا.

-تربية الحمام والدواجن والأرانب:

إن المشروع يحتاج إلى خبرة كبيرة مع تخصيص مكان معين لتربية هذه الدواجن وهي أيضا متعبة النسبة للمرأة إلا أن هذه الأخيرة لم ترعها هذه المصاعب بل أخذت المشروع وأشرفت عليه ونجحت فيه وكسبت أرباح من خلاله بالإضافة إلى تشغيل نساء كانوا بحاجة ملحة لمثل هكذا مشاريع.

-بيع المعجنات والحلويات: لقد عرف هذا المشروع إقبالا كبيرا من طرف النساء الماكثات البيت وكان مشروعنا ناجحا بنسبة كبيرة مع مقاولات اللواتي أقدمن عليه.

-الرسم على الزجاج وتزيين الفخار: انها مهنة تحتاج الى موهبة وذوق راقى، لذلك الفئة المقبله عليه قليلة.

-إنتاج الأعمال اليدوية البسيطة مثل الدمى والإكسسوارات...: فهي مهنة تحتاج إلى الإبداع أيضا لذلك فهي ذات إقبال قليل عليها.

اعتبرت المرأة في الجزائر كعامل أساسي في دفع عجلة التنمية، ومن خلال وضع حوافز لتشجيع المقاولاتية النسوية وتعزيز الأدوار التي يمكن أن تقوم بها النساء، يبرز لنا الدور الذي يمكن أن يلعبه التمويل الأصغر بصفة خاصة في تحقيق وفورات مالية للنهوض بالمجتمع النسوي وتمكينه من أداء دوره، وتجسيد مشاركتها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية رغم الصعوبات المعيقة الشخصية والمالية. وهذا يعتمد بالأساس على مدى توفر بيئة مناسبة ومناخ ملائم للاستثمار ووجود سياسات تحفز هذا النوع من المبادرة وتدعم دور المرأة المقاولاتية.

تواجه المقاولات العديد من الصعوبات والتحديات التي تعيق مشاركتهم في النشاط الاقتصادي، يمكن إجمال هذه الصعوبات كآتي:¹

- صعوبات تمويلية يمكن حصرها فيما يلي:
- تعتمد النساء المقاولات في أغلب الأحيان على التمويل الذاتي أو اللجوء إلى القروض البنكية ولأجهزة فيبقى ضعيفا.
- تردد بعض البنوك التجارية في منح هاته المقاولات قروض ائتمانية قصيرة أو طويلة الأجل، ما لم تكن تلك المؤسسات تتمتع بشهره واسعة أو بضمان مؤسسة أو شخصية معروفة في الوسط التجاري.
- صعوبات تسويقية وإدارية تتمثل فيما يلي:
- انخفاض الإمكانيات المالية لمشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين.
- مشاكل ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية.
- كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف، وخاصة من لجأ إلى صناديق الدعم، فقد واجهن الكثير من العراقيل الإدارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه.
- صعوبات فنية تتمثل فيما يلي:
- تعتمد مشاريع المرأة الاقتصادية عادة على قدرات وخبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية، كما أنها تلجأ عادة إلى استخدام أجهزة ومعدات قد تكون بدائية أو أقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، أو لا تتبع أساليب الصيانة أو الأساليب الإنتاجية المتطورة التي تساعد على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالمية في الأسواق الدولية.

¹ الملتقى العلمي الوطني، حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية- تحديات وحلول -المنعقد يوم 10

- كما أن اختيار المواد الخام ومستلزمات الإنتاج اللازمة لأعمال هذه المؤسسات قد لا يخضع لمعايير فنية وهندسية مدروسة ولكنها تعتمد في أغلب الأحوال على خبرة أصحاب هذه المؤسسات التي قد تكون محدودة في بعض المجالات الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها في بعض الأحيان، مما يحد من قدراتها على التصدير إلى الأسواق الخارجية خاصة إلى أسواق الدول الصناعية المتقدمة¹.

نظرا لدور المرأة المقاولة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، نتيجة لما تتوفر من قدرات علمية، وقدرتها على التفكير الجيد والإبداع والابتكار الذي أصبح يشكل الرأسمال الأساسي للنمو الاقتصادي في الوقت الحاضر إذا توفر لها الجو الملائم، سواء اجتماعيا، أو إداريا، أو تمويليا. فالمرأة المقاولة لازالت تبحث عن مكان في الاقتصاد الوطني، رغم التقدم المضطرد الذي تحققه في البلاد، لكن تبقى بنسبة محتشمة، لذا لا بد من تحسين اندماجها في سوق العمل من خلال مساعدتها ماليا ومعنويا، ودعمها في المشاريع الاقتصادية، وإداريا بتعزيز وتدعيم كفاءاتها المهنية.

المبحث الثاني: التنمية المحلية

المطلب الأول: مفهوم التنمية المحلية

تعتبر المفاهيم أو المصطلحات تصورات وتجريد ذهني يضعها العلماء للتعبير عن أفكارهم حول الواقع ومظاهره، ومفهوم التنمية كغيره من المفاهيم لا يخرج عن هذا الإطار أو المضمون، حيث تغيرت وتعددت أبعاده ومستوياته، وذلك تبعا لمستجدات الواقع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وقد بدأت التنمية كمفهوم نظري وتطبيق عملي يظهر على مسرح الفكر العالمي بوصفه إدارة أو كوسيلة من خلالها تستطيع الدول النامية مواجهة عوامل التخلف والسعي إلى تبني بعض خصائص المجتمعات المتقدمة.

"إن التنمية من خلال قواميس اللغة العربية تعني التغيير المرتبط بالزيادة في شيء ما في وقت معين، و هناك عدة مصطلحات لصيقة بالتنمية يجب التفريق بينهما مثل التفرقة بين النمو والتنمية، فان النمو

¹ - الملتقى العلمي الوطني، نفس المرجع السابق، ص 136.

يعرف بالزيادة النسبية الحقيقية في الناتج القومي في سنة معينة مقارنة بالنسبة السابقة و يتحقق النمو بتضافر عوامل الإنتاج و تفاعلها في نطاق العملية الإنتاجية فنمو الشيء يعني زيادته، أما تنمية الشيء تعني وجود فعل يؤدي إلى النمو أي أن فيه عنصر التعدد و الفعالية إذا فالتنمية هي العمليات المقصودة التي تسعى إلى إحداث النمو بصورة سريعة في إطار خطط مدروسة و في حدود فترة زمنية معينة و بالتالي فان عملية التنمية تشتمل على النمو و التغيير".¹

"إن التنمية هي عملية تعبئة وتنظيم جهود أفراد المجتمع وجماعاته، وتوجيهها للعمل المشترك مع الهيئات الحكومية بأساليب ديمقراطية لحل مشاكل المجتمع وتحسين مستوى المعيشة لأبنائه اجتماعيا واقتصاديا، صحيا وثقافيا، ومقابلة احتياجاته بالانتفاع الكامل لكافة الموارد الطبيعية والبشرية والفنية والمالية المتاحة".²

"إن التنمية عبارة عن حركة وعملية، حركة باعتبارها مجموعة من الخطوات المتتالية والمتعاقبة والمتداخلة والتي تؤدي إلى تحقيق غايات محددة، وهي تسيير في اتجاه واحد، أما النظر إلى التنمية بوصفها أداة فهذا يرجع إلى اعتبار خطة التنمية ليست هدفا في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق الأهداف التي تحقق طموحات المجتمع وتؤدي إلى رفع مستوى الحياة في المجتمع"³

"تصنع السياسات العامة التنموية إما عن طريق الدراسة الميدانية المعمقة للإقليم المراد تنميته، حيث يتم جمع المعطيات ثم تحديد الاحتياجات ثم وضع مخطط مرحلي لينصب على معالجة العوائق التي تعترض المسار التنموي في الإقليم، ثم الانطلاق في المشاريع التنموية في مختلف المجالات، وبالمقابل تكون السياسات العامة التنموية في العديد من الحالات وفقاً لرؤية أحادية تحملها نخبة حاكمة، أو وزير قطاع معين، ليتم تنفيذها على كل أقاليم الوطن، وفي الجزائر ومنذ المرحلة الاشتراكية إلى غاية

¹ - عصام فوزي، عدنان سليمان، التنمية الاقتصادية، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1995، ص 142.

² - إبراهيم حسين العسل، التنمية في الفكر الإسلامي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2006، ص 25.

³ - بن نملة صليحة، الامن مفتاح التنمية، مداخلة في الملتقى الوطني حول تحولات الامن العمومي بوحي، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، يوم 06 - 07 / ماي 2015، ص 03.

اليوم لازالت تعتمد السلطة السياسية على مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ، وعليه يتم التعميم غير المدروس لمشاريع التنمية على مختلف الأقاليم الإدارية للدولة، وهذا بدوره يعكس الطابع التكنوقراطي لهذه السياسات، حيث أنه يفتقد إلى الخصوصية المكانية للإقليم والتي تعتبر متغير جوهري في العملية التنموية، خاصة وأن لكل إقليم ميزاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ينبغي مراعاتها في عملية التنمية والتطوير"¹.

"تشكل التنمية المحلية ركيزة من الركائز الأساسية للتنمية إذ تستهدف تحقيق التوازن التنموي بين مختلف المناطق وفي مقدمة مهامها تنفيذ مشروعات البنى الأساسية ضمن النطاق المحلي، إلى جانب دورها المؤثر في تفعيل الاستثمارات المحلية وخلق فرص العمل والمشروعات الصغيرة المدرة للدخل، وتتعدد تعريفاتها، وذلك وفق مقاربات متنوعة ترتبط بأسلوب العمل التنموي، أو الأهداف التنموية، واللامركزية الإدارية... الخ"².

وإذا كانت جهود الدولة تمثل عاملا مهما لتحقيق التنمية المحلية فإن الجهود الذاتية من خلال المنتخبين المحليين والمشاركة للمواطنين لا تقل أهمية عن ذلك، فعرفت التنمية المحلية بأنها العملية التي بواسطتها يمكن تحقيق التعاون بين جهود المواطنين وجهود السلطات العمومية (الدولة) ، للارتقاء بمستويات التجمعات المحلية والوحدات المحلية اقتصاديا، اجتماعيا، ثقافيا وحضاريا من منظور تحسين نوعية الحياة في منظومة شاملة ومتكاملة.

نستخلص أن التنمية المحلية هي تحقيق التوافق الاجتماعي لدى أفراد المجتمع، بما يعنيه هذا التوافق بين إشباع بيولوجي، نفسي واجتماعي وهي لدى المعنيين تعني الوصول بالإنسان إلى حد أدنى لمستوى المعيشة لا ينبغي أن ينزل عنه باعتباره حقا لكل مواطن تلتزم به الدولة، وتعززه الجهود لتحقيق كفاءة

¹ - فضيل إبراهيم مزارى، إشكالية التنمية المحلية في الجزائر، قراءة للتحديات والمتطلبات، جامعة حسبية بن بوعلي، شلف، 2018، ص 04.

² - شبيب دياب، التنمية الحلية في لبنان، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل حول التنمية المحلية والسياسات الاجتماعية، جامعة الدول العربية، مديرية التنمية والسياسات الاجتماعية، الخرطوم، 30 أكتوبر 01-نوفمبر، 2007.

استخدام الإمكانيات المتاحة، وباللجوء الذاتية لسد الثغرات التي تبدو على مستوى هذا الحد مما لا تسعفها موارد الدولة، كما يمكن استخلاص بعض المؤشرات المتعلقة بالتنمية المحلية والتي تتمثل في:

- تعتمد على الجهود الشعبية المحلية.
- أنها تتطلب الجهد المستمر لتحسين أوضاع غير مرضي عنها إلى أوضاع أخرى جيدة.
- التغيير من وضع معين إلى وضع أحسن.
- الاهتمام بجميع الفئات وكافة القطاعات وكل المجالات.

المطلب الثاني: تطور التنمية المحلية

تؤكد مختلف الموثائق الوطنية للجزائر على أنه يتم التعويل على الجماعات المحلية في قيادة التنمية، حيث يؤكد ميثاق الولاية الصادر سنة 1969 على أن الجماعات المحلية فاعل رئيسي في المشاركة في عمليتي التخطيط والتنفيذ للمخططات التنموية¹ والخطاب نفسه يأتي في قانون الجماعات الاقليمية لسنة 2012.² وكذا مخطط تهيئة الإقليم لسنة³. وكذا مخطط التجديد الفلاحي والريفي⁴.

في السنوات الثماني الأخيرة، إذن فالخطاب السياسي والموثائق الرسمية تؤكد على دور الجماعات المحلية في رسم وتنفيذ السياسات التنموية، ولكن الواقع يؤكد على شمولية المخططات التنموية دون مراعاة الخصوصية المكانية للإقليم المراد تنميته، وهذا يعكس أحد أوجه أزمة التنمية المحلية في الجزائر. فإذا كانت عملية التنمية على عموميتها تنطلق من مسلمة أن التنمية عملية جذرية معقدة وشاملة ومستمرة تتطلب مشاركة كافة الجهود الوطنية وتشمل جميع المجالات السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، فإن التنمية المحلية على خصوصيتها تنطلق من نفس المبدأ إلا أنها تتطلب

¹ - الامانة العامة للحكومة، قانون الولاية، امر رقم 69 - 38 مؤرخ في 08 ربيع الاول 1389 الموافق ل 22 ماي 1969، ص 07.

² - الامانة العامة للحكومة، قانون الجماعات الاقليمية، قانون رقم 11 - 10، المؤرخ في 20 رجب 1432، الموافق ل 22 جوان، 2011، ص 04.

³ - الامانة العامة، المصادقة على المخطط الوطني لتهيئة الاقليم، قانون رقم 10 - 02، المؤرخ في 16 رجب 1431 الموافق ل 29 جوان 2010، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 32 اكتوبر 2010، ص 106.

⁴ - وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، مسار التجديد الفلاحي والريفي، عرض وافاق، ماي 2012، ص 05.

مراعاة الميزات التفاضلية التي يتمتع بها الإقليم المراد تنميته، وهذا كله يحتاج إلى تنمية القدرات البشرية وتوفير مستلزمات التنمية وكذا الإطار التنظيمي الذي تتم فيه العملية التنموية حتى يتم النهوض بأعباء المجتمع المحلي.

فالجزائر في المرحلة الاشتراكية عملت على تجذير العملية التنموية في مختلف الأقاليم الوطنية بالاعتماد على بيروقراطية الدولة محلياً ومركزياً، وهذا بدوره أدى إلى تضخيم الدولة بمفهوم¹ وعليه نتج جهاز إداري غير اقتصادي زاد من تكاليف الدولة ومتاعبها وأصبح يعاني الترهل ولا يملك قدرة الاستجابة للمطالب الجماهيرية، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع المطالب بالتقليص من دور هذه الجهاز، والذي أدى في النهاية إلى ضرورة تحول نهج الدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وعليه أصبحت الدولة تتعامل مع معضلة التنمية من منطلق دولة الحد الأدنى الذي تركز فيه التنمية على دور القطاع الخاص والمجتمع المدني، وهذا ما لم يتلاءم والنسق السوسيو اقتصادي في الجزائر، بما يجعل ثاني أوجه التنمية المحلية في الجزائر هي ضعف دور القطاع الخاص والمجتمع المدني.²

"منذ ستينيات القرن الماضي بدأت تظهر البوادر الأولى لاهتمام بالتنمية المحلية من خلال تنامي اهتمام الدول بالتسيير على المستوى المحلي كبديل وكرفض لنظام التسيير الموحد على المستوى المركزي الذي كان يسيطر على اغلب اقتصاديات دول العالم.³

¹ - نزيه الدين اليوبي، تضخيم الدولة في الوكن العربي، تر: أمجد حسين، السياسة والمجتمع في الشرق الأوسط، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2010، ص 35.

² - فضيل إبراهيم مزارى، نفس المرجع السابق، ص 05.

³ - Jean Yves Gouttebel, Stratégie de développement Teirtonial , Edition Economica ,paris ,2003 , p 91

"وقد مر مصطلح التنمية المحلية بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة النضال ثم مرحلة الاعتراف المتعدد الأشكال، حيث عرفت فترة العشرينات العديد من المشاريع التي اهتمت بتطوير المناطق الريفية فظهر مصطلح تنمية المجتمع ثم التنمية الريفية فالتنمية الريفية متكاملة".¹

"وعرفت التنمية الريفية بأنها "مفهوم معنوي يعبر عن عملية ديناميكية تهدف إلى إحداث مجموعة من المتغيرات الوظيفية والهيكلية لإعداد الطاقات البشرية الريفية بالشكل والحجم الذي يمكن المجتمع من زيادة حجم الموارد المتاحة والاستفادة منها إلى أقصى الدرجات المختلفة وذلك عن طريق استيعاب الأساليب اللازمة لإحداث هذا التغيير".²

وعرف مفهوم التنمية المحلية تطورا كبيرا وسريعا بعد الحرب العالمية الثانية حيث انتقل من المفهوم الضيق الهادف إلى رفع وتيرة النمو الاقتصادي إلى مفهوم أوسع وهادف إلى الرفع من المستوى المعيشي للأفراد وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لهم.

"و كان أول ظهور فعلي لمصطلح التنمية المحلية في بداية الستينيات القرن الماضي، تحديدا في فرنسا كرد فعلي على قرارات الدولة التي أرادت أن تجعل من إعداد التراب أولوية وطنية، و كان الهدف من هذه القرارات هو القضاء على الفوارق الجهوية بين العاصمة و الضواحي حتى داخل العاصمة بحد ذاتها، و هذا عن طريق سياسة إدارية تعيد تنظيم الأنظمة الاقتصادية من فوق حسب منطق قطاعي للمصالح، لقد كان الأمر مرفوض في بدايته فلم يحض بالقبول لأنه بني على بعد سياسي يطالب بجهوية خاصة للإقليم ثم استقر على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وبداية من الثمانينات اخذ مصطلح التنمية المحلية يحوز القبول وكسب تدريجيا اعترافا من طرف مختلف الهيئات الحكومية

¹ - سيلوي يوسف، مفهوم التنمية المحلية في القانون الجزائري، اطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر، 2017 - 2018، ص 16.

² - منال طلعت محمود، الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص 2.

والمؤسسات والجمعيات ومنها مندوبية مراقبة التراب والعمل الجهوي الفرنسية التي أقرت في مخطط 1984 – 1988 التنمية المحلية كنمط من أنماط التنمية.¹

وبهذا بدأ مفهوم تنمية المجتمع كأسلوب للتحرير والنهوض بأحوال المناطق الريفية في الدول النامية التي كانت على وطأة الاستعمار، وذلك عن طريق حشد وتعبئة جهود الناس والسكان في هذه المناطق ونشر روح الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية للنهوض بالمجتمعات المحلية.

المطلب الثالث: خصائص وركائز التنمية المحلية

1. خصائص التنمية المحلية: تتسم عملية التنمية الجيدة بالخصائص التالية:²

- **هادفة:** ويعني ذلك أنها تنطلق من هدف أو مجموعة أهداف تسعى إلى تحقيقها وتتوقف أهداف عملية التنمية على المدخلات والإمكانات المتاحة للقيام بتلك العملية، حيث لا ينبغي تحديد أهداف تفوق هذه المدخلات، وتلك الإمكانيات وإلا فإن هذه الأهداف لن تتحقق.
- **علمية:** التنمية ليست عشوائية بل تقوم على أسس علمية مدروسة وعمليات تخطيط فائقة الدقة، ودراسات وبحوث جدوى متقنة يتحدد على ضوءها مدخلات وعمليات التنمية، ومن ثم المخرجات أو النواتج المتوقع بلوغها.
- **نظامية:** لا تتم عمليات التنمية عرضا بل تتم بشكل نظامي دقيق في جهات ومؤسسات متخصصة فكل عملية تنمية تكون بمثابة منظومة مكونة من ثلاث محاور: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، وتضم المدخلات كافة متطلبات التنمية من الموارد الطبيعية، والموارد البشرية والتمويل... وغيرها، وتشمل العمليات كافة الإجراءات المرتبطة بتنفيذ خطط التنمية أما المخرجات فتضم النواتج والأهداف التي أمكن بلوغها أو تحقيقها.

¹ - سيلوي يوسف، نفس المرجع السابق، ص 17.

² - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التنمية (اجتماعيا ثقافيا اقتصاديا سياسيا إداريا بشريا)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009، ص 73

- ايجابية: ينبغي أن تكون التنمية ايجابية، فهي بمثابة تحسين وتطوير للشيء ينتقل به من طور أقل إلى طور أرقى، أو من جيد إلى أجود، وليس من المنطق أن تكون التنمية سلبية، فعمليات التنمية الصناعية التي تتجاهل مبدأ توازن عناصر البيئة، وتقوم على الاستخدام الجائر لبعض موارد البيئة الطبيعية، تكون نتائجها بالضرورة سلبية على بيئة الفرد الطبيعية والاجتماعية.
- مستمرة: ومن أهم خصائص عمليات التنمية الديمومة والاستمرارية فمدخلات التنمية متغيرة ومن ثم فإن ذلك يستلزم استمرار مراحل تلك التنمية لمواكبة تلك المتغيرات، كما أن احتياجات ومتطلبات أفراد المجتمع في تغير مستمر، مما ينعكس على تغير وأهداف التنمية، ومن ثم استمرارية مراحل التنمية لمواكبة ذلك، ومن أهم دواعي استمرارية التنمية رغبة الإنسان الدائمة في بلوغ ما هو أفضل فكلما ارتقى درجة تطلع إلى درجات أعلى.
- الشمول و التكامل: ويعني ذلك تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فلا يمكن- مثلا -الاهتمام بقضية التعليم دون الاهتمام بقضايا الصحة أو الزراعة أو السكن أو المشروعات الإنتاجية الأخرى، ويقصد بالشمولية كذلك شمول التنمية على كل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية، بحيث تحقق العدالة، وتكافؤ الفرص، و إرضاء لكل المواطنين فلا يصح أن تستفيد فئة من المجتمع بعائد برامج التنمية، بينما يحرم الآخرون وقد يكونون من الفئات الفقيرة الأقل قوة وتأثيرا في المجتمع وهم أصحاب الحق في التنمية، ويعني التكامل كذلك التكافل بين الجهود الأهلية والحكومية ومشاركة جميع فئات المواطنين رجالا ونساء وأغنياء وفقراء، ومتعلمين وغير متعلمين، والعمل بروح الفريق بين جميع العاملين في حقل التنمية سواء أكانوا رسميين أم شعبيين.
- مراعاة أن تكون برامج التنمية: قائمة على أساس إشباع مطالب وحاجات الإنسان الأساسية، والتي وتتمثل في حاجاته البيولوجية، وحاجاته النفسية، وحاجاته الاجتماعية والاقتصادية ويتم ذلك من خلال النظم والمؤسسات الاجتماعية التي تقوم في المجتمع وما يصاحبها من قيم ومعايير تحدد نوع العلاقات التي تسود بين أفراد المجتمع.

- مبدأ تحديد الاحتياجات: توضع الخطة العامة للدولة على أساس المعرفة التامة باحتياجات المجتمع عامة أما المجتمعات المحلية فتختلف فيما بينها في احتياجاتها حيث يكون لكل منها خصوصياته الثقافية، ولا بد أن توضع هذه البرامج والمشروعات في ضوء هذه الخصوصيات، ويعلم كل مجتمع من المجتمعات احتياجاته الملحة والأكثر إلحاحا، حيث يقوم التخطيط والتنمية على المستوى المحلي على أساس هذه المعرفة.
- التوازن و التنسيق: ينبغي مراعاة توازن مشروعات برامج التنمية المختلفة، ويعني ذلك الاهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع، فلكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا خاصا لكل جانب منها، فمثلا المجتمعات الفقيرة تمثل قضايا التنمية الاقتصادية فيها وزنا أكبر على ما عداها، مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس، والقضايا الأخرى تعد فروعاً منها، وفي مجتمعات أخرى غنية مثل دول البترول، حيث يحقق الدخل فائضا يكون للخدمات الصحية والإسكانية والاجتماعية شأن أكبر، و ينبغي مراعاة التنسيق بين مشروعات و برامج التنمية المختلفة، ويهدف التنسيق إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع، وتضافر جهودها، بحيث لا تصبح مشروعات و برامج التنمية، متكررة أو متناقضة أو متداخلة مما يبعثر الجهود، ويزيد من تكاليف الخدمات، ويعمل على تشتيت ولاءات المواطنين في المجتمع الواحد، مما يقلل الحماس للعمل الجمعي، مما يكون له اثر على فشل جهود التنمية.
- المبدأ الديمقراطي: يعتبر المبدأ الديمقراطي جوهر أي برنامج للتنمية أو مشروع من المشروعات، بمعنى ألا تفرض مشروعات التنمية فرضا على أفراد المجتمع المحلي وإنما لابد وأن تنبع من داخله، وبتعبير آخر نتبع من القاعدة متجهة إلى القمة وهو أمر ضروري حتى يمكن أن يشارك فيها أعضاء المجتمع بإرادتهم وباختيارهم.
- اكتشاف وتدريب القيادة الشعبية المحلية وتشجيعها: وذلك لان التنمية لا يمكن أن تتحقق من خلال القيادات المهنية المأجورة وحدها، وكذا تفعيل دور النساء والشباب في برامج التنمية، وذلك

عن طريق برامج التربية الأساسية وتعليم الكبار ونوادي الشباب وأجهزة رعاية الأمومة والطفولة والجمعيات والأندية النسائية.

- مبدأ الاعتماد على الموارد المحلية: يجب الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع مادية كانت أو بشرية فاستعمال الموارد المألوفة في صورة جديدة أسهل على المجتمع من استعمال مواد جديدة أو من خارج المجتمع، وينطبق هذا أيضا على الموارد البشرية.
- يجب أن تدعم الجهود الذاتية بجهود حكومية فعالة والتوصل إلى أحسن استخدام ممكن للتنظيمات التطوعية على مستوى المجتمعات المحلية، أو المجتمعات الوسيطة وتوظيفها في خدمة أهداف خطة التنمية.
- لا تستطيع المجتمعات المحلية وحدها مواجهة كل مشكلاتها، الأمر الذي يقتضي وجود خطة للتنمية المتوازنة على المستوى القومي، مما ييسر التقدم الاقتصادي والاجتماعي على المستوى المحلي.

2. ركائز التنمية المحلية: تتلخص ركائز التنمية في الآتي:

- المشاركة الشعبية: وهي إسهام أفراد المجتمع المحلي تطوعا واختيارا في أعمال التنمية حيث تعبر عن احتياجاتها الفعلية وتوجيه الجهود الحكومية نحو المشروعات التنموية الضرورية وذلك باعتبار التنمية المحلية العملية التي تتضافر فيها جهود الأهالي مع جهود السلطات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية والعمل على تكامل هذه المجتمعات في حياة الأمم وتمكينها من الإسهام إسهاما كاملا في التقدم القومي. وتعرف المشاركة الشعبية بأنها العملية التي من خلالها يلعب الفرد دورا في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق وإنجاز الأهداف.¹
- تكامل مشروعات الخدمات والتنسيق بين أعمالها بحيث لا تصبح متكررة أو في حالة تضاد، وأيضا إحداث هذا التكامل بين المشروعات التي أقيمت أساسا لحل وعلاج مشكلات المجتمع

¹ عباس علي، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص20.

- الإسراع بالوصول إلى النتائج المادية الملموسة للمجتمع ويرى بعض العاملين في ميدان التنمية الاجتماعية أن يكون المدخل إلى هذا الميدان ممثلاً في برامج تتضمن خدمات سريعة النتائج كالخدمات الطبية والإسكان وإذا حدث والمخطط بوضع مشروعات إنتاجية في خطته الإنمائية، فيجب اختبار تلك المشروعات ذات العائد السريع، وقليلة التكاليف ما أمكن، والتي تسدد في الوقت نفسه حاجة اجتماعية قائمة، وترجع هذه القاعدة إلى عامل جوهري وهام في العمل الاجتماعي وهو كسب ثقة أبناء المجتمع.
- الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع سواء كانت مادية أو بشرية، ويؤدي ذلك إلى نفع اقتصادي من حيث التقليل من تكلفة المشروعات ويعطيها مجالات وظيفية أوسع، وتعتبر عملية الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع من أساليب التغيير الحضاري المقصود باعتبار أن ذلك يتم عن طريق إدخال الأنماط الحضارية الجديدة من خلال الأنماط القديمة وذلك باستخدام الموارد المتاحة في المجتمع.¹

المبحث الثالث: نظريات وأهداف التنمية المحلية

المطلب الأول: نظريات التنمية المحلية

تتمثل نظريات التنمية المحلية فيما يلي:²

1. **نظرية أقطاب النمو:** ويعرف "فيليب ايدلو" هذه النظرية: "بأنها نظرية للنمو القطاعي غير المتوازن، وفي آن واحد كنظرية نمو جهوية غير متوازنة...، إنها بالنسبة لنا تمثل نظرية تنمية المناطق، والنظرية التي تأخذ في بعين الاعتبار عدم التساوي بين الفضاءات." إذن فالفكرة الأساسية لهذه النظرية هي تقسيم الفضاء إلى أقطاب كبيرة غير متجانسة، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى البحث عن كيفية تطوير كل قطب أو جزء حسب خصوصيته، ما يؤدي إلى تنمية الفضاء أو الدولة ككل.
2. **نظرية القاعدة الاقتصادية:** تعتمد هذه النظرية على فكرة الصادرات كأساس لتنمية المناطق، وحسب هذه النظرية أن مستوى الإنتاج والتشغيل لأي منطقة يعتمد على مدى قدرتها على التصدير والذي

¹ أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية الاتجاهات المعاصرة الاستراتيجيات بحوث العمل وتشخيص المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 47

² خنفرى خيضر، "تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وأفاق، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2011، ص 13 - 14.

- يتحدد بدوره بحسب الطلب الخارجي، وفي هذا المجال يقول "كلود ليكور": "النمو الحضري يتحدد بإنشاء مناطق شغل والذي يخلق مداخيل، هذه المداخيل تأتي من خلال النشاطات المتميزة، هذه النشاطات تؤدي للتصدير الذي يؤمن مداخيل من الخارج، هذه المداخيل تسمح بتوفير مختلف الحاجات المحلية وكذا توسع النمو" وتقسم هذه النظرية الأنشطة الاقتصادية داخل المنطقة إلى:
- النشاطات القاعدية: هي النشاطات التي تغطي القطاعات المصدرة والتي تساهم في خلق مناصب شغل وجلب مداخيل من الخارج مثل: قطاع السياحة. الخ.
 - النشاطات الداخلية: هي الأنشطة الموجهة لتلبية الحاجيات الداخلية للمنطقة وبالتالي فالتكامل بين هذه الأنشطة يساهم في تطوير المنطقة وبالتالي تطوير البلد بأكمله.
3. **نظرية التنمية من تحت:** الفكرة الأساسية التي تقوم عليها هذه النظرية هي فكرة تنظيم الاقتصاد من طرف أعضاء المجموعات المحلية لصالحها، فقد ظهرت هذه النظرية في بداية السبعينات، بحيث تميزت هذه الفترة بعدة تحولات مست الاقتصاد العالمي أهمها ارتفاع أسعار الطاقة وتكاليف النقل وانخفاض المالية العمومية، مما طرح أفكار جديدة وبدائل تمثلت في البحث عن تنمية تنطلق من الأسفل نحو العلى خصوصا بعد التحولات التي مست المجتمعات واهتمامها أكثر بالجوانب الاجتماعية والبيئية ومطالبة المجتمعات المحلية بمساهمة أكبر في القرارات التي تمس حياتهم.
- حيث يقول "جون لويس قويقو": "حسب هذه النظرية" تعبير عن تضامن محلي، هذا التضامن يخلق علاقات اجتماعية جديدة ويظهر إرادة سكان منطقة معينة لتثمين الثروات المحلية والذي يخلق بدوره تنمية اقتصادية"
- ونجد أن هذا التعريف يشتمل على مكونات التنمية المحلية حسب هذه النظرية، وهي:
- الجانب الثقافي:** الذي يظهر من خلال التضامن بين مختلف أعضاء المنطقة والذي يقوم أمام التحديات التي تواجهها المنطقة.
- الجانب الاقتصادي:** المتمثل في استغلال الثروات المحلية للمنطقة من طرف أبنائها. فقيام مثل هذه التجمعات سيسمح بتبادل المعلومات نظرا للتقارب في مكان ومنطقة واحدة.

وهناك نظريات أخرى للتنمية المحلية وهي¹:

4. **نظرية الكفاءة الديناميكية:** تتمثل الكفاءة الديناميكية في الأثر الذي يولده المكان أو المنطقة المحلية من خلال تنامي القدرة الإبداعية للمنشآت أو المؤسسات التي تنشط في مجال معين في المنطقة المحلية، ومن أجل أن تكون هذه المنطقة ذات كفاءة ديناميكية لا بد من توفر الشروط التالية:

- أنشطة البحث والتطوير.

- توفر الخدمات المقدمة.

- قوة العمل.

- رأس المال الاجتماعي المتمثل في القدرة على العمل المشترك بروح التعاون وتبادل المعارف والخبرات.

5. **نظرية الانتشار الجغرافي (الحيزي) للابتكار:** وضع الاقتصادي السويدي "هاغرشتاند" نموذج يقوم

على أن الابتكارات تنبع من خارج المناطق المحلية لتصب داخلها عبر وسائل أو قنوات للانتقال والانتشار بين المناطق ويرجع ذلك إلى تفاوت الأقاليم من حيث القدرة على النمو، والاختلاف بينها في مستوى الابتكار، ولذلك تنتقل الابتكارات من المناطق ذات القدرة الأعلى إلى المناطق ذات القدرة الأدنى ومن هنا فالابتكار ينتقل وينتشر تلقائياً.

6. **نظرية التعلم الجماعي:** وتنقسم هذه النظرية إلى تيارين:

- **الوسط الابتكاري:** يتعلق هذا التيار بالمنشآت الصغيرة، حيث ترتفع قدرتها الابتكارية من واقع تركيزها في منطقة محلية مشتركة، وتجمعها في المكان، مما يزيد من إمكانية العمل الجماعي، عبر كثافة التفاعل الاجتماعي والتلاحم الشخصي.

- **القرب المؤسسي:** حيث تقوم القدرة الابتكارية المحلية على تعلم تقاليد الممارسة المؤسسية، للمنطقة المحلية من حيث قواعد العمل الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، نجد هذه النظرية في شقها الأول أو تركز على ضرورة العمل الجماعي داخل منطقة محلية معينة، ومدى مساهمة ذلك في تحقيق التقدم

¹ - محمد عبد الشفيق عيسى، مفهوم ومضمون التنمية المحلية ودورها العام في التنمية الاجتماعية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 44، 2006، ص 165.

والابتكار، أما في شقها الثاني فنجد مدى أهمية القرب المؤسسي داخل المنطقة المحلية وإمكانية العمل بقواعد مشتركة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، مما يحقق الابتكار، ولذلك سميت بنظرية التعلم الجماعي.

7. نظرية المقاطعة الصناعية: ظهرت هذه النظرية من خلال الأعمال التي قدمها "الفريد مارشال" 1840 الذي كان أول من تحدث عن التجمعات التي تنشأ من تركز مجموعة من المؤسسات تنشط في نفس المجال في منطقة واحدة والتي أطلق عليها اسم (مقاطعة صناعية) ، وقد طورت هذه الأفكار من طرف الاقتصادي الإيطالي "بيكاتيني" خصوصا على مستوى ايطاليا وتحديدا في منطقة الوسط الشمالي، تقوم هذه النظرية على فكرة تركز مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة واحدة سوف يعود عليها بالنفع من خلال:

- تخفيض تكلفة النقل سواء عند الشراء أو البيع.
- الاستفادة من يد عاملة مؤهلة وقريبة.

- تسهيل التعاون بين المؤسسات من خلال تبادل المعارف والمعلومات.

المطلب الثاني: أهداف وأبعاد التنمية المحلية

1. أهداف التنمية المحلية:

- إن الهدف الرئيسي الذي تسعى وراءه التنمية المحلية يتمثل في تحسين الحياة في كافة المجالات وتطوير المجتمع المحلي حتى ينعم بالحياة الكريمة، ويمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي¹:
- تحسين حياة أفراد المجتمع حتى يمكن العيش داخل محيط صحي وجميل.
- إحداث سلسلة من المتغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع وذلك بزيادة قدرة أفراد على استغلال الطاقة المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية بأسرع من معدل النمو الطبيعي.

¹ - كمال بودانة شعباني، أثر الرقابة الادارية على التنمية المحلية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر، سكرة، 2013 - 2014، ص 81.

- إعادة الثقة إلى المنطقة المحلية وخاصة الريف الذي طبع عليه شعور الدونية أمام المدينة والتي طغى عليها الشعور بالتفوق، الشيء الذي جعل أهالي الريف يفقدون ثقتهم في عاداتهم وتقاليدهم ساعين إلى النزوح من الريف وتقليد سكان المدينة.
- سد احتياجات السكان المحليين من السلع والخدمات.
- تحقيق الضبط الاجتماعي المناسب بإيجاد مناخ مناسب لعملية التنمية مثل معرفة الفرد لواجباته ودوره في عملية التنمية.
- التخطيط لعملية التغيير الحضاري وتقدير التكاليف والوسائل والنتائج اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا.
- تحقيق المزيد من التكامل والتماسك الاجتماعي وتطوير أساليب أكثر فاعلية وكفاءة في المجالات السياسية.
- صهر المجتمعات المحلية وتحويلها إلى حالة من التماسك والترابط من أجل تحقيق نمو متوازنا، مما يجنب المجتمع الكثير من الهزات والانتكاسات من خلال ترابط المشاريع وتكاملها وحتى يكون إحساس دائم بالوحدة الوطنية.

2. أبعاد التنمية المحلية:

- **البعد الاقتصادي:** يهدف إلى استعمال مجموعة أنشطة الإنتاج وبيع المنفعة والخدمات، كما تراعي التنمية المحلية البعد الاقتصادي من أجل تنمية الإقليم المحلي اقتصاديا، وذلك عن طريق البحث عن القطاع أو القطاعات الاقتصادية، التي يمكن أن تتميز بها المنطقة، سواء عن طريق النشاط الزراعي أو الصناعي أو الحرفي، ولهذا نجد أن المنطقة التي تُحدد مميزاتا مسبقا تكون قادرة على النهوض بالنشاط الاقتصادي المناسب لها، من أجل توفير فائض القيمة عن طريق المنتجات المحققة، بالإضافة إلى ذلك يمكن لها أن تدمج أفراد المجتمع الباحثين عن فرص العمل في النشاط الاقتصادي، ولهذا تصبح التنمية المحلية تحقق البعد الاقتصادي عن طريق امتصاص البطالة من جهة، وعن طريق توفير المنتجات الاقتصادية التي تتميز بها المنطقة من جهة أخرى، سواء للاستهلاك المحلي أو للتوزيع إلى الأقاليم

الأخرى، وكذلك تعتمد التنمية المحلية على بناء الهياكل القاعدية المحلية، من الطرقات والمستشفيات والمدارس ... الخ، وهذه الهياكل بالإضافة إلى كونها تسمح بدمج طالبي العمل، فإنها تمهد الطريق نحو الجو المناسب لأفراد المجتمع القاطنين بذلك الإقليم وتستقطب أصحاب رؤوس الأموال المتواجدين في الأقاليم الأخرى من أجل الاستثمار بهذه المنطقة.¹

3. البعد الاجتماعي: يكون المجتمع هو مركز التدخل أما بالنسبة للتنمية الاجتماعية هي مرجعية لوجود الشروط المؤدية من جهة إلى تطور المجتمع ثقافيا اقتصاديا، ومن جهة أخرى إلى كل أعضاء هذا المجتمع للمشاركة في التطور والازدهار، وفي هذا الاتجاه فان التنمية الاجتماعية وثيقة الارتباط بالتنمية الاقتصادية والثقافية.² بحيث يركز البعد الاجتماعي للتنمية المحلية على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي، من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية، ومكافحة الفقر، وتوفير الخدمات الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع، بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار بكل شفافية، ولهذا نجد أن البعد الاجتماعي للتنمية المحلية يمثل حجر الزاوية، لأن توفير الحياة الاجتماعية المتطورة، من شأنه أن يدمج كل طاقات المجتمع لتطوير الثروة وزيادة القيمة المضافة، وعليه نجد أن تسخير التنمية المحلية خدمة للمجتمع، يمكنها أن تقدم لنا مجتمعا يتصف بالنبل وينبذ الجريمة ومحبا لوطنه ومنطقته.

4. البعد البيئي: أدى التدهور في الوضع البيئي على المستوى العالمي ممثلا في الاحتباس الحراري وفقدان طبقة الأوزون ونقص المساحات الخضراء والأمطار الحمضية، وفقدان التنوع البيولوجي، واتساع نطاق التصحر، وما إلى ذلك من مشاكل بيئية تتعدى الحدود الجغرافية للدول، إلى الدعوة إلى دمج البعد البيئي في التخطيط الإنمائي لدول العالم، وعلى اثر ذلك عقدت الأمم المتحدة مؤتمرا حول البيئية والتنمية " مؤتمر الأرض " في ريودي جانيرو، بالبرازيل سنة 1992 ، ومن الأهداف الرئيسية للمؤتمر

¹ - احمد غريبي، أبعاد التنمية المحلية وتحدياتها في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، عدد04 ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المدية، أكتوبر، 2010، ص43

² - Louis et Benoit LEVESQUE, **developpement economique cummunautaire, économie sociale et intervention**, SainteFoy, PUQ, 1996,p 19

كانت الدعوة إلى دمج الاهتمامات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على المستوى الدولي، وقد كانت إحدى أهم المسائل الرئيسية التي تطرق إليها المؤتمر هي وضع وتقييد استراتيجيات وإجراءات لتحقيق التنمية المستدامة.

ويركز البعد البيئي للتنمية المحلية على مراعاة الحدود البيئية بحيث تكون لكل نظام بيئي حدودا معينة، لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف، أما حالة تجاوز تلك الحدود فإنه يؤدي إلى تدهور النظام البيئي، وعلى هذا الأساس يجب وضع حدود أمام الاستهلاك، والنمو السكاني والتلوث وأنماط الإنتاج البيئية واستنزاف المياه وقطع الغابات وانجراف التربة¹.

5. البعد السياسي: تهدف إلى تحقيق استقرار النظام السياسي، وهذا بالأخذ بالمشاركة الشعبية الجماهيرية والمتمثلة في حق المواطنين في اختيار من يمثلونهم لتولي السلطة كاختيار النخب الحاكمة أو اختيار أعضاء البرلمان أو المجالس التشريعية أو المحلية، ومن خلال المشاركة السياسية يلعب المواطن دورا كبيرا في دعم مسيرة التنمية السياسية، وتعرف بأنها عملية سوسيو تاريخية متعددة الأبعاد والزوايا تستهدف تطوير أو استحداث نظام سياسي عصري يستمد أصوله الفكرية من نسق إيديولوجي تقدمي ملائم يتسق مع الواقع الاجتماعي والثقافي للمجتمع، ويشكل أساسا مناسباً لعملية التعبئة الاجتماعية، ويتألف بناء هذا النظام من مجموعة من المؤسسات السياسية الرسمية والطوعية التي تتميز عن بعضها بنائيا، وتتبادل التأثير فيما بينها جدليا، وتتكامل مع بعضها وظيفيا، وتمثل الغالبية العظمى من الجماهير وتعكس مصالحها، وتهيئ المناخ الملائم لمشاركتها في الحياة السياسية بشكل إيجابي وفعال يساعد على تعميق وترسيخ حقائق وإمكانات التكامل الاجتماعي والسياسي و يتيح الفرصة لتوفير أوضاع مواتية لتحقيق الاستقرار داخل المجتمع بوجه عام.²

6. البعد البشري: يعتبر الإنسان المحور الرئيسي في عملية التنمية حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج التنموية لأي مجتمع، كما أنه الهدف من التنمية، هذا يعني أن التنمية تتحقق بفضل الإنسان ومن أجله أيضا،

¹ - احمد غريبي، نفس المرجع السابق، ص 45.

² - عبد القادر حسين، الحكم الراشد في الجزائر وإشكالية التنمية المحلية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012، ص 65.

وذلك لن يكون إلا بالاهتمام بالعنصر البشري من خلال التعليم، التدريب والتأهيل الذي يضمن تغييرا وتحولا في بعض متغيرات الحياة مثل التكنولوجيا بالإضافة إلى الاهتمام بالصحة العامة للمجتمع، وتنطلق التنمية البشرية من شعار "الإنسان أولا" وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها عملية نمو رأس المال البشري واستثماره بكفاءة في التنمية الاقتصادية، وهي تعني تلك الجهود الوطنية التي يتبعها النظام السائد في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية الواعية، بهدف الوفاء بحاجات الأفراد فيها، وهي عملية متكاملة تمكن الإنسان من تحقيق ذاته والاعتماد على تنمية مجتمعه،

وحسب تقرير هيئة الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 1990 فإن الأغلبية ترى بتوسيع خيارات الناس، وتكمن هذه الخيارات الأساسية في جميع مستويات التنمية، وهي أنه على الإنسان أن يحي حياة جيدة وصحية، وأن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم، فإذا لم تكن هذه الخيارات متاحة فستظل هناك فرص أخرى كثيرة يتعذر الحصول عليها كما يشير تقرير التنمية البشرية عام 1993، إلا أن التنمية البشرية هي تنمية الناس، وتنمية الناس تعني استثمار قدرات البشر سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخلاق.¹

7. البعد الإداري: هي عملية تغيير مخطط تستخدم فيها طرق علمية تمكن الجهاز الإداري من تحديث

الأنماط التنظيمية والسلوكية وإتباع الهياكل الإدارية الملائمة، وتكييفها في ضوء المتغيرات البيئية وتدعيمها بالمهارات البشرية الضرورية، وفتح مجالات رحبة للتدريب بما ينمي قدرات القوة العاملة، وتحديث القوانين والتشريعات المعمول بها، وتطوير وتنمية معلومات ومهارات واتجاهات وسلوكيات أفراد المنظمة، وتحسين بيئة العمل الإداري، وذلك من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية التنمية البشرية بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية.

وعليه فإن التنمية هي تعبير عن حيوية السياسة العامة وتطورها في كافة نواحي الحياة، ومنها النواحي الإدارية، وحتى في المجال الإداري فهي تمثل مجموعة من العمليات والإجراءات المخططة سلفا تستعمل

¹ - عبد القادر حسين، نفس المرجع السابق، ص 67

فيها بعض الأساليب الفنية كالتدريب والتوجيه، وتقديم المساعدات المادية كالأموال، والمعنوية كالاستثمارات من أجل رفع مردودية العمل الإداري، وجعله مؤهلا لإدارة التنمية¹.
وعليه فإن تحقيق التنمية الإدارية الفعلية مرهون بتواجد قيادة إدارية فعالة لها القدرة على بث روح النشاط الحيوي في جوانب التنظيم ومستوياته كما يغرس في الأفراد العاملين بالمؤسسة روح التكامل والإحساس بأنهم جماعة واحدة و مترابطة تسعى إلى تحقيق الأهداف والتطلع إلى المزيد من العطاء والإنجازات.

كما أن مفهوم التنمية الإدارية مرتبط أكثر بتنمية وتطوير القدرات البشرية في الإدارة لتحقيق عنصر الكفاءة والفعالية في المؤسسات الإدارية العلمية، وزيادة مهاراتها وقدراتها على استخدام هذه الطرق في حل ما يوجهها من مشاكل، ورفع مستوى أدائها وتطوير سلوكها بما يحقق أقصى ما في التنمية الاقتصادية.

المطلب الثالث: مساهمة المرأة المقاولة في دعم التنمية المحلية

انتهج النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال إستراتيجية تنموية، كان الهدف من ورائها هدم البنى الاجتماعية والاقتصادية القديمة وإقامة بنى حديثة اعتبرها القائمون على هذه الإستراتيجية أكثر رشادة عقلانية²، وعلى اثر ذلك سعت الدولة لترقية المرأة وتحسين وضعها وإزالة كل العقبات التي حالت دون وصولها إلى المراتب التي تستحقها في مختلف المجالات، وهذا انطلاقا من أن الاهتمام بوضعية المرأة يشكل إحدى مؤشرات الحداثة في أي مجتمع، فلا يمكن الحديث عن مجتمع حديث أو عصري، ما لم تتمتع فيه المرأة بمكانتها الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية، وتتحقق فيه مكانتها الإنسانية، فمجتمع في اتجاه التحديث هو مجتمع يولي أهمية كبرى لوضعية المرأة من أجل إدماجها في

¹ - كمال بودانة شعباني، نفس المرجع السابق، ص 86.

² - Pierre Colin: Sous-développement, identité et réalité, édition Gallimard, Paris, 1998, P228.

عملية التنمية، من حيث التعليم وتوفير سبل الرعاية الاجتماعية ودعم مشاركتها في المجتمع على كافة المستويات¹.

وكنتيحة لذلك، شهد عمل المرأة تطورا كبيرا، وهذا يشكل انعكاسا طبيعيا لتطور وضعها التعليمي، فقد تعزز وجود المرأة في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي، وفي تقلد المسؤوليات واحتلال مراكز السلطة والقرار، وهو ما تعكسه المعطيات الإحصائية والمؤشرات التالية:

- **الوظائف العمومي:** بلغ عدد النساء العاملات في الوظيف العمومي 160 607 امرأة أي بنسبة 31,8% من العدد الإجمالي.

- **التربية والتعليم:** يعتبر قطاع التربية والتعليم إلى جانب قطاع الصحة والقضاء من أكبر المجالات التي إستقطبت المرأة الجزائرية، حيث بلغت نسبة المعلمات والأستاذات 53% من مجموع هيئة التدريس، إضافة إلى ذلك يمثل تدرس الفتيات نسبة 49,27% (في الابتدائي والمتوسط والثانوي)، ويمثل التأطير في قطاع التربية تقريبا 62% من النساء.

- **قطاع الصحة:** يمثل التأطير النسوي في قطاع الصحة 65% حيث بلغت نسبة النساء (54%) من مجموع الموظفين في مجال الطب التخصصي و73% في الصيدلة.

- **قطاع القضاء:** بلغ عدد النساء القاضيات 957 من مجموع 2897 قاضيا سنة 2004، أما حاليا فقد عدد النساء القضاة 2064 قاضية بنسبة 41,41% من العدد الإجمالي، أما مناصب المسؤولية فقد تقلدت المرأة منصب رئيس مجلس الدولة (01)، ورئاسة مجلس قضائي (02) إضافة إلى 29 منصب رئيسة محكمة، كما دخلت المرأة مجالات كانت حكرا على الرجال دون غيرهم، فحسب

¹ - فتحي بالحاج، المرأة رهان للحدثاء العربية، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، على الموقع، بتاريخ: 27

إحصائيات 1999 بلغ عدد النساء في منصب محضر قضائي 84 امرأة بنسبة 9 %، في منصب محافظ بيع بالمزاد العلني 11 امرأة وفي منصب ترجمان رسمي 82 امرأة بنسبة 54 %¹.

-المجال العسكري: إنخرط في المجال العسكري عدد كبير من النساء، خاصة في المجال الصحة العسكرية، الإدارة والدرك الوطني. وتقلدت رتبا عليا في المؤسسة العسكرية كان أعلاها رتبة جنرال وهي سابقة في تاريخ الجزائر المستقلة.

-مجال الأمن الوطني: لقد تعزز عدد النساء في مجال الأمن الوطني، فبعد توقف توظيف النساء لفترة طويلة بعدما إنطلق في بداية السبعينات، تم من جديد فتح المجال لهن، من خلال توظيف سنوي في مختلف الرتب، وقد بلغ عدد الشرطيات 9700 شرطية سنة 2011 من بينهن 7300 عونات للأمن العمومي و369 حافظة للأمن العمومي، فيما بلغ عدد مفتشات الشرطة 1086 مفتشة وعدد الضابطات 634، و129 محافظة شرطة و22 عميدة شرطة، كما توجد 5 نساء في رتبة عميد أول للشرطة.²

-المجال السياسي: لقد حققت المرأة الجزائرية عددا من المكتسبات على الصعيد السياسي، حيث تركزت مشاركتها في المجالس المنتخبة المحلية والتشريعية، ومنذ مجيء الرئيس بوتفليقة إلى سدة الحكم أحدثت تعديلات جوهرية في القوانين المتعلقة بالأسرة والمرأة والطفولة، ففي عام 2008 أقر في التعديل الدستوري مبدأ ترقية المشاركة السياسية للمرأة، وتم بموجب هذا المبدأ تعديل قانون الانتخابات، الذي أقر تمثيلا نسبيا للمرأة في المجالس المنتخبة بـ 30%.

كما ترشحت المرأة لأول مرة في الانتخابات الرئاسية لسنة 2004 ممثلة في رئيسة حزب العمال "لويزة حنون".

أما فيما يتعلق بالمسؤوليات السياسية: يوجد حاليا نساء في منصب وزير في الحكومة، في منصب والي، أمينات عامات للولايات، مفتشات عامات للولايات، رئيسة دائرة ...

¹ - السعيد عواشريّة: الأسرة الجزائرية إلى أين، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة باتنة، العدد 12، جوان 2005، ص 28.

² - الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة: المرأة الجزائرية ... واقع ومعطيات، ص 41.

المجال الاقتصادي: حسب مؤشرات إحصائية: (وبلغت نسبة المساهمة الفعلية في النشاط الاقتصادي للنساء المشتغلات 1.904.000 بـ 17,6 % من العدد الإجمالي للسكان المشتغلين الذين يقدرون بـ 10.788.000، (وكانت تقدر هذه النسبة بـ 5 % سنة 1977 و 8,1 % سنة 1987)¹.

من خلال ما تقدم، يتضح لنا جليا أن المرأة الجزائرية اقتحمت بقوة مختلف أوجه النشاط في المجتمع، فاتسعت بذلك مشاركتها في الحياة العامة وفي مراكز السلطة واتخاذ القرار، وهو ما يعكس تطور مكانتها الاجتماعية وتحسن ملحوظ في وضعها الاجتماعي، ونستنتج من خلال التغيرات التي تم رصدها في عالم المرأة في مجال التعليم والعمل وكذا المنظومة القانونية، أن الفعل التحديثي للدولة استطاع أن يحقق المساواة النسبية بين الرجل والمرأة في المجتمع الجزائري خارج المنزل بفعل ديمقراطية التعليم وإلزاميته، قوانين العمل، الانتخابات، الجنسية... وكذا داخل المنزل بفعل قوانين الأحوال الشخصية، وكل ذلك له انعكاسات على التغير القيم لجهة المساواة.

سنحاول من خلال الجدول التالي تتبع تطور معدل المقاولاتية النسوية نسبة لأجمالي المشاريع المقاولاتية بالاعتماد على تقارير الديوان الوطني للإحصاء للسنوات الأخيرة كما يلي:

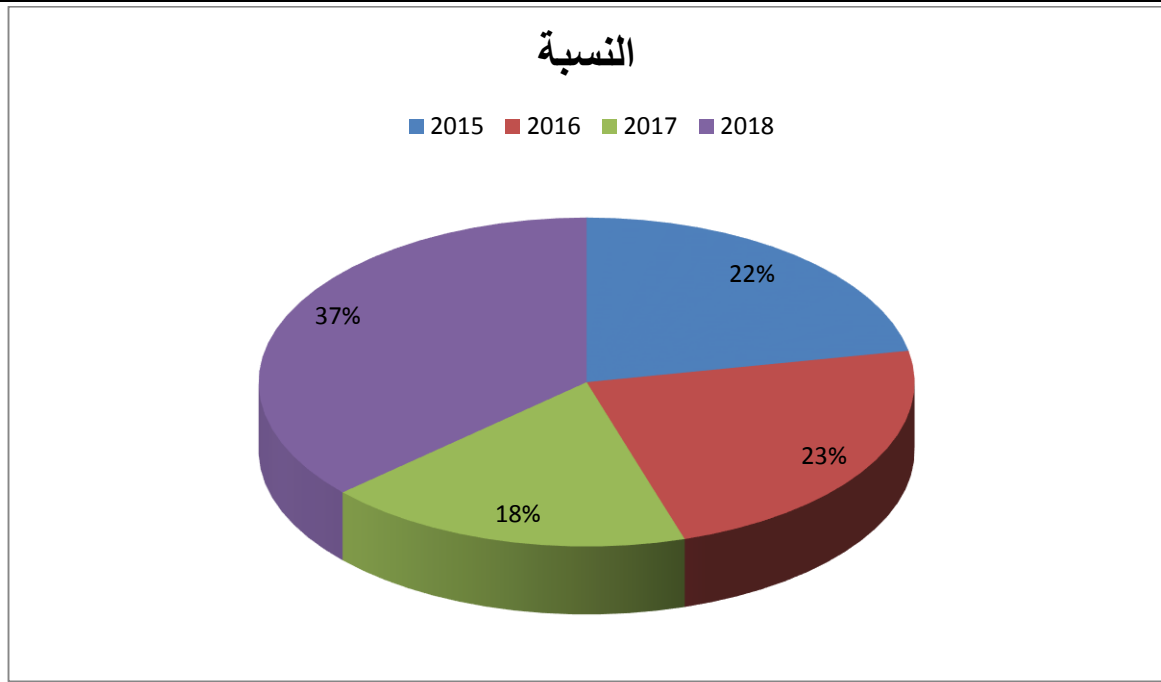
الجدول رقم (04): تطور نسبة المقاولاتية النسوية في الجزائر خلال 2015 – 2018

| السنوات | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------|-------|-------|-------|------|
| النسبة | 12.09 | 12.80 | 10.01 | 20.2 |

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير الديوان الوطني للإحصاء

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، نشره الثلاثي الرابع 2013.

الشكل رقم (06): تمثيل بياني لنسبة المقاولات النسوية في الجزائر خلال 2015 – 2018



المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير الديوان الوطني للإحصاء

الملاحظ من الجدول أن نسب المشاريع النسوية خلال السنوات 5 المعتمدة، في انخفاض على الرغم من وجود إطار مؤسسي وتشريعي يعطيها نفس الحقوق من حيث الوصول إلى سوق العمل، فإن حضور المرأة لا يزال ضعيفا في النشاط الاقتصادي، مما انعكس على ارتفاع معدلات البطالة في أوساط النساء مقارنة بمعدلات البطالة لدى الرجال، فيما يتعلق بمعيار شغل مناصب العمل بالمؤسسات الخاصة.

وسعيا منا لتحليل واقع المقاولاتية النسوية لسنة 2017 .

"و خلال ملتقى حول تطور نشاط النساء رئيسات المؤسسات في منطقة شمال إفريقيا و الشرق الأوسط "مينا" من تنظيم جمعية النساء رئيسات المؤسسات، صرح السيد وزير الصناعة الجزائري "يوسف" بمنح الفرصة للنساء المقاولات في مواجهة الصعوبات التي تعترضهن، حيث التزمت الحكومة بدعم النساء مثلا هو الشأن بالنسبة لرؤساء المؤسسات الرجال، و هذا في إطار مساعهن المقاولاتية بهدف رفع عددهن و بالتالي المساهمة في النمو الاقتصادي و استحداث مناصب عمل و خاصة اعتبار المرأة محركا حاسما لتحديد نسيجنا الصناعي، و التي اقتحمت سوق الشغل بنسبة 20.2% . وقد ذكر سيد الوزير عن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والذي وصل غالى 1.1 مليون

وحدة الى غاية يونيو 2018، وهذا ما جعله يضع عدد من الإجراءات من اجل الإسراع وتدعيم النمو والتنمية الاقتصادية والتي تكون في متناول جميع الجزائريين رجال ونساء دون تمييز.¹

الجدول رقم (05): توزيع المشاريع المقاولاتية حسب الجنس والناشط لسنة 2017

| النسبة المئوية | الإجمالي | النسبة المئوية | المرأة | النسبة المئوية | الرجل | |
|----------------|----------|----------------|--------|----------------|---------|------------|
| 51.9 | 1743353 | 4.0 | 134239 | 47.9 | 1609114 | شخص طبيعي |
| 5.3 | 178161 | 0.3 | 10646 | 5.0 | 167515 | شخص قانوني |
| 11.2 | 377727 | 4.1 | 138349 | 7.1 | 238978 | الحرف |
| 31.6 | 1060698 | 1.7 | 55677 | 29.9 | 1005021 | الزراعة |
| 100 | 3359939 | 10.1 | 338911 | 89.9 | 3020628 | المجموع |

المصدر: Organisation internationale du Travail, 2017, p 11

نلاحظ من الجدول أعلاه أنه أغلبية النساء المقاولات يتجهن نحو قطاع الخدمات والحرف بصورة خاصة فهن يركزن في الأنشطة التي تشكل امتداد لدورهن التقليدي في المجتمع ويمكننا عرض أسباب هذا التوجه إلى:

- أثر الجانب المالي: حيث لا تواجه النساء المقاولات عقبة التمويل بصورة كبيرة عند الخراطهن في مثل هذه الأنشطة.
- تمكن ممارسة النشاط الحرفي المرأة من الجمع بين واجبها ومسؤوليتها العائلية والمهنية، من منطلق أن أغلب الأنشطة المدرجة تحت اللواء الحرفي والخدمي يمكن ممارستها بالمنزل.
- سيطرة المنطق الذي تحكمه النظرة الضيقة لعمل المرأة خاصة بالأرياف، إلا أننا يجب أن ننوه هنا أن كل ما سبق لا يمنعنا من الإقرار بأن المرأة أخذت بعدا مغايرا وتحديا بارزا بولوجها إلى بعض الأنشطة الصعبة بقطاعات أخرى تمتاز بحواجز دخول عالية، إلا أن هناك من المقاولات من استطعن فرض أنفسهن من خلال النشاط ببعض المشاريع الرائدة.
- و قد أعلن الديوان الوطني للإحصائيات، عن آخر البيانات التي تخص نسبة العاملين سواء بالقطاع الخاص أو بالقطاع العام، ناهيك عن مدى انتشار العنصر النسوي في كل القطاعين، حيث بلغت

¹ منتدى رؤساء المؤسسات، اتخاذ إجراءات جديدة لتطوير المقاولاتية النسائية، لمنطقة شمال إفريقيا والشرق الأوسط، مينا، مصر، 2019.

نسبة العاملين في القطاع الخاص بالجزائر 63% أي ما يعادل 6.95 مليون عامل، أما بالنسبة في القطاع العمومي فتقدر بـ 37% أي ما يعادل 4.9 مليون عامل، كما يتميز العامل النسوي بتمركزه الكبير في القطاع العام، و الذي يمتص 57.4% من مجموع القوى العاملة النسائية مقارنة بنسبة 42.6% في القطاع الخاص، حيث أوضحت بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، انه من بين 1.97 مليون امرأة في قطاع الصحة و النشاط الاجتماعي 43.2% من مجموع الساكنات المشتغلات، مقابل 705 ألف رجل.¹

لم تسجل مؤشرات المنطقة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أي تقدم منذ عام 2018 ووفقاً للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2020 ، لا تزال الفجوة بين الجنسين في المنطقة العربية عند 40.05 في المائة، وهي أعلى نسبة على الصعيد العالمي مقارنة بالمناطق الأخرى، وهناك مخاوف من أن تؤدي الأزمة الصحية الحالية إلى اتساع الفجوة بين الجنسين، فتؤدي إلى خسارة ما أحرز من تقدم، ويقسم التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2020 الفجوة إلى أربعة أبعاد موضوعية هي : الصحة والبقاء على قيد الحياة، والتحصيل العلمي، والمشاركة الاقتصادية والفرص الاقتصادية، والتمكين السياسي .

وقد صنفت منظمة العمل الدولية آثار الجائحة في الناتج الاقتصادي من حيث القطاعات على الصعيد العالمي والقطاعات الأكثر تضرراً، التي تنطوي على أعلى المخاطر الاقتصادية للعمال، هي : تجارة الجملة والتجزئة، والتصنيع، والعقارات والأنشطة التجارية، وخدمات الإقامة والأغذية، تشمل هذه القطاعات معظم المؤسسات المعرضة للخطر في المنطقة، ولا سيما قطاع تجارة الجملة والتجزئة . وتتركز نسبة 31.4 في المائة تقريباً من عمالة المنطقة في هذه القطاعات التي تستخدم ملايين العمال ذوي المهارات المتدنية والأجور المنخفضة، وتشكل النساء ما متوسطة 12.58 في المائة من العاملين في هذه القطاعات، إلا أن النساء يشكلن ما نسبته 47.7 في المائة من العاملين في أنشطة الصحة

¹ - مجلة الأخبار المصدر DZ، النساء يسيطرون على سوق العمل في الجزائر، الموقع www.almasdar.dz.com ، بتاريخ 30/جويلية/2020.

والعمل الاجتماعي في المنطقة العربية، ما يعني أنهن على خط المواجهة في التصدي لجائحة كوفيد 19.

في المنطقة العربية أدنى نسبة مشاركة في القوى العاملة في العالم، ويُعزى ذلك بالدرجة الأولى إلى تدني مستوى مشاركة النساء في سوق العمل، ومشاركة المرأة في العمل في المنطقة العربية هي أدنى نسبة في العالم، وتقدر بنسبة 20.53 في المائة، أي أقل بكثير عن المتوسط العالمي البالغ 47.66 في المائة. وبالمقابل، يبلغ المشاركة في القوى العاملة البطالة متوسط معدل مشاركة الذكور 73.67 في المائة، ما يشير إلى فجوة كبيرة بين الجنسين في المشاركة.

وتشمل التحديات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة والحصول على وظائف أفضل: القيود على الحصول على الخدمات المالية، وانخفاض المرتبات، ومحدودية التنقل، والتحرش في الأماكن العامة، وفي بعض أقل البلدان العربية نمواً، تبلغ معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة خمسة أضعاف معدل الإناث.

والنساء خارج القوى العاملة هنّ في الغالب ربات منازل، وفي حين أن معظم الرجال خارج القوى العاملة طلاب، ولم يؤدّ التناقص الكبير في فجوة التعليم بين الجنسين إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل.

وفي بعض البلدان، أدى ارتفاع مستويات التعليم العالي بين النساء إلى زيادة البطالة بسبب عدم توفر الفرص أمام النساء المتعلمات. وهذه المفارقة هي نتيجة للعوامل الثقافية والمسؤوليات الأسرية، والتمييز، وعدم توفر الفرص للمرأة في سوق العمل، وتبين منها أهمية تطبيق نهج ينطلق من الأعلى إلى القاعدة لمكافحة عدم المساواة بين الجنسين، ولكن لا يقل عنه أهمية نشر نهج ينطلق من القاعدة إلى الأعلى، يتحدى السلوكيات الاجتماعية والثقافية السائدة. فالحوجز الاجتماعية في المنطقة عامل

أساسي في تكريس أوضاع النساء كاحتياطي بشري غير مستغل ولا حتى مُعترف به، والنساء اللواتي لا يلتفتن إلى هذه الحواجز هن الأرجح لأن يشاركن في القوى العاملة.¹

كما أن هناك مجموعة من المشاكل والعقبات التي تحول دون تحقيق مشاركة فعلية وفعالة للمرأة الجزائرية في التنمية يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- إن مشاركة المرأة الجزائرية في عملية التنمية، بقيت ضعيفة، نتيجة تجذر بعض التقاليد والأفكار داخل المجتمع الجزائري، والتي تحصر عمل المرأة داخل البيت، وكذا سيادة نظرة الشك والريبة والحرمان تجاه المرأة.
- باعتبارها حاملة للشرف ومسؤولة على المحافظة عليه. فمن جهة التقاليد والأعراف الاجتماعية واستجابة لنظرة محافظة، يتم التحكم في حريتها وكيانها والتضييق عليها، حفاظا على شرف العائلة.
- إضافة إلى ذلك تشكل قيم الذكورة موروثا ثقافيا كامنا داخل نسيج البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري، "حيث ظلت الأنوثة في البيئة الجزائرية عنوانا على الضعف، إذ أضحي مفهوم "الولية" يوحي إلى تلك الأنثى التي لها على الرجال حق الرعاية والأخذ باليد. كما بقيت كلمة الرجل في البيئة الجزائرية إلى الآن كلمة فوقية، ومازال الجزائري يجد في مفهوم الرحلة دغدغة مثيرة في نفسه"². وفي هذا الإطار تحاول الأفكار الذكورية التقليدية إبعاد المرأة والتقليل من دورها في المجتمع.
- إن سعي السلطة لترقية المرأة وتوسيع مشاركتها في الحياة العامة، ليس الهدف منه تحقيق مشاركة فعالة في التنمية، بقدر ما هو تنفيذا لالتزاماتها الدولية التي تقتضي تطبيق الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- وإرضاء للحركة الجمعوية النسائية والمجتمع الدولي، فبالرغم من انضمام الجزائر للعديد من الاتفاقيات الدولية ومصادقتها على العديد من التوصيات والاتفاقيات العالمية المتعلقة بتمكين المرأة، إلا أنه لم

¹ - الملتقى العالمي حول مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية وديناميات قضايا الجنسين، المملكة الامارات العربية المتحدة، 2019 - 2020، ص 67...69.

² - عشراتي سليمان: الشخصية الجزائرية، الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص 248-250.

يتم تفعيل كل البنود على ارض الواقع، فالبرامج الرامية لإدماج المرأة في عملية التنمية لم تؤدي إلى إشراكها فعليا وعلى نطاق واسع في جميع مجالات التنمية الاقتصادية الاجتماعية، وبذلك أصبح حضور المرأة أقرب منه للزينة و الديكور.

- وبالتالي تم إفراغ حرية المرأة من مضمونها التحرري التقدمي، وتحويلها إلى مجرد شعارات توظف لتحميل السلطة، وإضفاء ملامح حداثة- شكلية- فالدعوات لتمكين النساء من ممارسة "حقوقهن" في المشاركة السياسية، ليست إلا مجرد دعوات شكلية، فالنساء اللاتي يتم إيصالهن إلى المؤسسات سياسية أو تشريعية لا يتعدى الجانب الصوري، فلا يساهمن بشكل فعلي في عمليات صناعة القرار وتوجيهه، وعليه فإن دور المرأة "كفاعل" للتحديث وكقوة مشاركة في التغيير هو شبه منعدم، بالرغم من أن التنمية الحقيقية وعملية تحديث للبنى الاجتماعية والسياسية لا تتحقق إلا بمشاركة المرأة، التي تشكل 50% من المجتمع¹.

- أصبحت قضايا المرأة في الجزائر من المسائل التي تطرح نفسها بقوة، لتتحول مع الوقت إلى مسألة حساسة وشائكة نتيجة بروز صراع سياسي قوي بين الاتجاه المحافظ والتقليدي والاتجاه العلماني التحرري حول إشكالية تحرير المرأة ومساواتها مع الرجل، حيث احتل هذا الموضوع حيزا هاما من النقاش والجدال، وأدى إلى ظهور استقطاب سياسي حاد متمركز حول قضايا المرأة التي تدخل في صلب المشروع الحضاري المجتمع، فالتوظيف السياسي للمسائل المتعلقة بالمرأة حال دون وجود طرح سليم ومعالجة رصينة لها بعيدا عن روح التعصب والتحزب والاختلافات الإيديولوجية.

- ازداد عدد النساء العاملات في الجزائر في السنوات الأخيرة إلا أن الكثير منهن بتن عرضة للتحرش المالي من قبل أزواجهن ويجدن أنفسهن مضطرات إلى الاختيار بين التنازل عن راتبهن او الانفصال عنهم، والتحرش المالي هو ظاهرة خطيرة ظلت طويلا في طي الكتمان، ولقد سجل المرصد الجزائري

¹ - فتحي بالحاج: المرأة رهان للحداثة العربية، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، على الموقع، بتاريخ

للمرأة ارتفاع حالات الطلاق خلال السنوات الخمس الأخيرة حيث تجاوزت حدود 70 ألف حالة طلاق، والخلافات المالية تعد السبب الأول للطلاق.¹

تشكل المرأة نصف سكان الجزائر، وهو ما شكل أحد أهم الدوافع التي جعلت من انخراطها داخل المجتمع بشكل فعلي أمراً ملحاً، على اعتبار أنه لا يمكن لهذا المجتمع أن يحقق قفزة نوعية في مجال التنمية ونصفه مشلول.

و نظراً لأهمية إقرار حقوق المرأة في دفع عجلة التنمية، وجب العمل الدؤوب على حماية هذه الحقوق وتفعيلها، و يجب أن تكون جميع أجهزة الدولة ابتداءً من صانعي القرار وجميع المؤسسات التشريعية والقانونية والتنفيذية والجهات القائمة على دعم ورعاية الأسرة والمرأة ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية والخاصة، جميعها تعمل بتعاون وتنسيق كامل وفق منظومة واضحة ومحددة تجاه هدف واحد هو توفير الوقاية والحماية والرعاية للمرأة بضمان كامل حقوقها وحمايتها، و لتحقيق أفضل فاعلية لضمان حماية حقوق المرأة سيكون ناتجاً عن طريق حرص صانعي القرار والسياسيين والمشرعين والمجالس الوطنية التشريعية " البرلمان " والحكومة والتنفيذ بين والجهات والمؤسسات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بالعمل على:²

- تعزيز الالتزام والعمل على المستوى الدولي والوطني والمحلي نحو تعزيز حقوق المرأة.
- الحرص على وضع إطار قانوني لحماية حقوق المرأة وضمان المساءلة وعدم الإفلات من العقاب.
- حظر جميع أنواع العنف ضد المرأة والتصدي للبعد الجسماني في العنف ضدها.
- تعزيز قيم اللاعنف ورفع مستوى الوعي في تمتع بأهمية المرأة وحماية حقوقها.
- إيجاد نظم وخدمات إبلاغ يمكن الوصول إليها وتراعي مصالح المرأة.

¹ - آمال المرأة العاملة في الجزائر أحد أسباب طلاقها، في الموقع: www.alarab.co.uk، تاريخ الاطلاع 27 مارس 2017.

² - لعراي حمزة، لكل نزهة، جاري نبيلة، أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية، تحديات وحلول، جامعة لونيبي بلبليدة 02، 10 افريل 2017، ص 89.

- توفير خدمات التعافي وإعادة الإدماج الاجتماعي وتقديم الدعم الاجتماعي والمادي المطلوب.
- ضمان مشاركة المرأة فيما يخصها من قرارات واستراتيجيات.
- إعداد وتنفيذ خطوات منهجية لجمع البيانات وإعداد الإحصائيات وإجراء البحوث على المستوى الوطني لتقييم وضع المرأة ودراسة حالتها والوقوف على المعوقات التي تعرقل تمكين المرأة في مجالات التنمية المختلفة، مع التحديث الدوري للبيانات.
- وضع الاستراتيجيات الوطنية اللازمة لحماية حقوق المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة وتمكينها في جميع مجالات التنمية، مع المراجعة الدورية الإستراتيجيات لتقييمها وتحديثها وتطويرها.

خلاصة الفصل:

وما سبق يمكن القول أن تشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في النشاط الاقتصادي والنمو لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ما لا يعكس الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة والفرص التي يمكن أن تفتحها في سبيل تحقيق التنمية والرفاهية، و رغم ما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، فلا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس، ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين لا تزال تسير بخطى متثاقلة، فمشاركة الإناث في سوق العمل هي أدنى من الذكور، ومعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، كما يلاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر. أظهرت الدراسات، أن التمكين الاقتصادي للمرأة يؤدي إلى تخفيف مستوى الفقر، ومع نمو الناتج الوطني للبلدان النامية، تتوسع مجموعة الخيارات المتوفرة أمام النساء للمساهمة في الاقتصاد والتنمية.

الفصل الرابع

دراسة ميدانية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث بحيث يمكن للباحث من خلالها جمع البيانات والمعلومات حول مجال بحثه، ثم يقوم بعد ذلك بتفريغ تلك البيانات والمعلومات وتفسيرها وتحليلها وفقا لأساليب منهجية للحصول على نتائج تكون بمثابة تكملة للجانب النظري.

إن موضوع دراستنا هذه يتمحور حول دور المرأة المقاتلة في دعم التنمية المحلية، وعليه ارتأينا في هذا الفصل، بتقديم للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد المنهج المتبع، إضافة إلى ذكر خصائص عينة الدراسة ومكان إجرائها والأدوات المستخدمة وخصائصها، كما قمنا بإجراءات تطبيق الدراسة الميدانية وفي الأخير تحليل وتفسير ومناقشة النتائج للتحقق من صدق أو نفي الفرضيات.

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات المصغرة، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها، وأهمها تخفيض معدلات البطالة، وسوف نتطرق في هذا المبحث لمختلف الجوانب القانونية التي تتعلق بالوكالة، من المهام المسطرة لها وكذا الهيكل التنظيمي للوكالة، وكذا الأجهزة المكملة لعملها.

المطلب الأول: نشأة ومهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

أولا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب: أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ المؤرخ- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296 في 08 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 98/231 المؤرخ في 24 جوان 1996، طبقا لهذا المرسوم هيئة ذات طابع خاص بما تعرف بالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.¹

وتعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي، ولقد تم تغيير اسم المؤسسة الدعم وتشغيل الشباب إلى مؤسسة إلى دعم وتنمية المقاولاتية.

مهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

لقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 96/296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة القيام بها وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 -وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتمم المرسوم رقم 296/96.²

وقد أسندت للوكالة عند نشأتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 / 296 المهام التالية:³

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر، المادة 01 من

المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296، 1996، ص 12.

² - نفس المرجع السابق، المادة 02، ص 12.

³ - نفس المرجع السابق، المادة 06، ص 13.

- التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمار.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج
- التكوين والتوظيف الأولى.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاول أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل.
- كذلك يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يأتي:
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هيكل متخصصة.
- تنظم تدابير لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.
- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.
- تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق لتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

أما التعديلات التي طرأت على مهام الوكالة والتي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 03/ 288 فتمثلت أساسا في تعديل البند الذي ينص على تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم وعوضت بتشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى إحداث الأنشطة وتوسيعها.¹ حيث كان يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة إلى مرة واحدة وهي في حالة إنشاء المؤسسة المصغرة، ومع صدور المرسوم التنفيذي الجديد أصبح أصحاب المؤسسات المصغرة يستفيدون من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة سواء عند عملية إنشاء المؤسسات المصغرة أو عند أي عملية توسيع القدرة الإنتاجية للمؤسسات المصغرة، وهذا ما سوف نلاحظه بشيء من التفصيل في عملية تمويل الوكالة للمؤسسات المصغرة والمزايا والإعانات التي تقدمها لهم. وقد كلف الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع أنشطة الوكالة، وتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.²

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

1. **تسيير وتنظيم الوكالة:** يسير الوكالة مجلس توجيهي، ويديرها مدير عام الذي يقترح تنظيم الوكالة ويصادق عليه المجلس التوجيهي، كما تزود الوكالة بمجلس للمراقبة.³
2. **المجلس التوجيهي:** أما المجلس التوجيهي فكان منذ نشأت الوكالة إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 03/ 288 كان يتكون من الأعضاء الآتين:⁴

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والبيئة.
- ممثلان عن الوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري.
- ممثل الوزير المكلف بالشباب.

¹ - الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر، المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03/ 288، 2003، ص 06.

² - الجريدة الرسمية، نفس مرجع سابق، المادة 04، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296، ص 12.

³ - نفس المرجع السابق، المادة 07، 08، ص 13.

⁴ - نفس المرجع السابق، المادة 09، ص 13 - 14.

- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط.
 - ممثل المجلس الأعلى للشباب.
 - رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة أو ممثله.
 - المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها أو ممثله.
 - رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله.
 - رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله.
 - مسؤول صندوق ضمانات النشاطات الصناعية والتجارية الحرفية المشتركة أو ممثله.
- ممثلان عن الجمعيات الشبانية ذات الطابع الوطني ولتي يشبه هدفها هدف الوكالة
أما التعديلات التي طرأت على أعضاء المجلس التوجيهي فكانت كالآتي:
- استبدال ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري بممثل للوزير المكلف بالفلاحة والتنمية الريفية وممثل للوزير المكلف بالصيد البحري والموارد البحرية، وهذا راجع لانقسام الوزارة المكلفة بالفلاحة والصيد البحري لوزارتين.
- استبدال المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها أو ممثله بالمدير العام للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار أو ممثلهم وهذا راجع لتوقف عمل وكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها سنة 2000 واستبدالها بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار سنة 2001 .
- استبدال مسؤول صندوق ضمانات النشاطات الصناعية والتجارية الحرفية المشتركة أو ممثله برئيس صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض وهذا راجع لنشأت هذا الأخير سنة 1998 كجهاز مكمل لعمل الوكالة وهذا ما سوف نراه بشيء من التفصيل في المباحث التالية.
- وتمثلت بالإضافة في أعضاء المجلس التوجيهي في ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.¹

كذلك المدير العام للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية أو ممثله وأعضاء المجلس التوجيهي يعينون بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها

¹ - الجريدة الرسمية، نفس المرجع السابق، المادة 03، المرسوم التنفيذي رقم 288/03، ص 06.

ولفترة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وينتخب رئيس مجلس التوجيه نظرائه لمدة سنة واحدة، ويساعده نائب رئيس ينتخب حسب نفس الأشكال ولنفس المدة.¹

كما يجتمع مجلس التوجيه كل ثلاثة أشهر على الأقل، بدعوة من رئيسه ويمكن أن يجتمع زيادة على ذلك في دورة غير عادية بدعوة من رئيسه أو باقتراح من ثلثي (3/2) أعضائه، أو بطلب الوزير المكلف بالتشغيل إذا ادعت الحاجة إلى ذلك.²

ومن خلال ملاحظتنا لأعضاء المجلس التوجيهي للوكالة نلاحظ أنه يتكون بالأخص من ممثلي الهيآت أو الوزارات التي تهتم بفئة الشباب خاصة، بالإضافة إلى ممثل الوزارة المكلفة بالصناعات الصغيرة والمتوسطة، ذلك أن الوكالة تهدف أساسا إلى إنشاء المؤسسات المصغرة، كذلك نلاحظ ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل ذلك أن الوكالة تابعة لوزارة التشغيل وكما رأينا حتى أعضاء المجلس التوجيهي يعينون بقرار من وزير التشغيل، بالإضافة أن أحد أهداف الرئيسية لعمل الوكالة هي توفير مناصب شغل جديدة للفئة البطالة.

والمجلس التوجيهي يداول ويصادق وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها على ما يأتي:³

- برنامج نشاط الوكالة.
- نفقات تسيير الوكالة وتجهيزها.
- تنظيم الوكالة ونظامها الداخليان.
- المخطط السنوي لتمويل نشاط الوكالة.
- القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة.
- إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة.
- قبول الهبات والوصايا.
- اقتناء البنايات واستئجارها ونقل حقوق ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها.
- **المدير العام:** يعين المدير العام للوكالة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل وتنتهي مهامه بالأشكال نفسها، ويضطلع المدير القيام بالمهام التالية:⁴

¹ - نفس المرجع السابق، المادة رقم 10، المرسوم التنفيذي رقم 296/96، ص 14.

² - نفس المرجع السابق، المادة 12، ص 14.

³ - الجريدة الرسمية، نفس المرجع السابق، المادة 18، من المرسوم التنفيذي رقم 296/96، ص 14-15.

⁴ - نفس المرجع السابق، المادة 22، ص 15.

- يمثل الوكالة تجاه الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة.
- يحرص على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة، ويتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه.
- يضمن سير المصالح ويمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة، ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- يقاضي أمام العدالة ويقوم بكل إجراء تخفضي.
- يعد البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يعد الحصيلة وحسابات النتائج ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
- يأمر بصرف نفقات الوكالة.
- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات، مرفقاً بالحصائل وحسابات النتائج ويرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه.
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، ويحرص على احترام تطبيقه.
- **لجنة المراقبة:** تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء، يعينهم مجلس التوجيه، وتعين لجنة المراقبة رئيسها من ضمن أعضائها للمدة التي تستغرقها مهمتها.
- تجتمع لجنة المراقبة بحضور المدير العام في نهاية كل ثلاثة أشهر، وعند الاقتضاء بطلب من المدير العام أو عضوين اثنين من أعضائها، وتضطلع بالقيام بالمهام التالية:¹
- تقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة.
- تدلي برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام، تقدم للمجلس، ملاحظاتها وتوصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرامج نشاطها، وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.
- تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات عن استعمال أموال الوكالة وتشرف عليهما إلى نهايتهما بمبادرة منها أو بناء على قرار من مجلس التوجيه.

¹ - الجريدة الرسمية، مرجع سابق، المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296، ص 15-16.

- يترتب على اجتماعات لجنة المراقبة إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل وتحفظ وفقا للأعراف.
 - يحدد مجلس التوجيه في نظامه الداخلي مبلغ تعويض فصلي لصالح أعضاء لجنة المراقبة ويحدد التكفل بالمصاريف المرتبطة مباشرة بممارسة مهامهم أو تسديدها.
 - **موارد ونفقات الوكالة.**
 - **الموارد:** تستمد الوكالة مواردها في إطار ما نص عليه قانون المالية التكميلي لسنة 1996 في مادته 16 من¹:
 - تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
 - حاصل استثمار الأموال المحتملة.
 - الهبات والوصايا.
 - المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيئات الوطنية والدولية، بعد ترخيص من السلطات المعنية.
 - كل حاصل آخر يرتبط بنشاطاتها.
 - **نفقات الوكالة:** وهي كالاتي²:
 - نفقات التثبيت.
 - نفقات التسيير والصيانة.
 - النفقات الضرورية المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها.
- وفي ظل هذه التنظيمات تتيح الوكالة لشباب فرصة تجسيد فكرة وتحويلها إلى مشروع مؤسسة مصغرة لكن ذلك في ظل قيود والتزام بالإجراءات المنصوص عليها.
- المطلب الثالث: صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض ودوره كجهاز مكمل لعمل الوكالة**

ترافق إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إنشاء صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض، كجهاز مكمل لعمل الوكالة، وهذا بهدف تذليل العقبات التمويلية التي تقف وراء حصول أصحاب المؤسسات المصغرة على تمويل ألزم سواء لإنشاء أو نشاط مؤسساتهم، حيث كما ذكرنا

¹ - الجريدة الرسمية، مرجع سابق، المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296، ص 16.

² - نفس المرجع السابق، المادة 28، ص 16.

سابقا فإن إشكالية عدم توفير الضامات من طرف المؤسسات المصغرة تعتبر أهم عقبة تمويلية في سبيل تقديم البنوك والمؤسسات المالية القروض.

1. التعريف بالصندوق ومهامه:

الصادر في 09 جوان 1998 الذي يتضمن- وأنشئ الصندوق وفق المرسوم التنفيذي رقم 98 / 200 إحداث صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض الممنوح إليها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، حيث جاء في المادة الأولى منه ما يلي: " يحدث هذا المرسوم صندوقا للكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إلى الشباب ذوي المشاريع ويدعى في صلب النص الصندوق".¹

وقد وضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل أما مقره فيكون لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.²

وقد خول لصندوق القيام بالمهام التالية:³

- يضمن الصندوق القروض الممنوح إلى الشباب ذوي المشاريع باختلاف طبيعتها، بعد حصولهم على موافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .حسب النسب والكيفيات التي يحددها هذا المرسوم.
- يكمل ضمان الصندوق الضمان الذي يمنحه المنخرط، عند الاقتضاء مؤسسة القرض في شكل ضمانات عينية أو شخصية.
- لا يغطي الصندوق إلا باقي الديون المستحقة من الأصول في حدود 70 % من مبالغها، بناء على تعجيل مؤسسات القرض المعنية وبعد استنفاد التماس الضمانات العينية أو الشخصية.
- يحل الصندوق في إطار تنفيذ الضمان محل مؤسسات القرض في حقوقها اعتبارا عند الاحتمال لاستحقاقات المسددة وفي حدود تغطية الخطر.
- وقد طرأ بعض التعديلات على مهام الصندوق وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/ 289 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 98/ 200.

¹ - الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42 الصادرة في 14 جوان 1998، المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 98/ 200، ص 08.

² - نفس المرجع السابق، المادة 02، ص 08.

³ - نفس المرجع السابق، المادة 03، 04، 05، ص 08.

- والمهام التي أسندت لصندوق وفق المرسوم رقم 289/ 03 جاءت كما يلي:¹
- يضمن الصندوق القروض الممنوح إلى الشباب ذوي المشاريع باختلاف طبيعتها، بعد حصولهم على موافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .حسب النسب والكيفيات التي يحددها هذا المرسوم.
 - ويكمل ضمان الصندوق الضمان الذي يقدمه المنخرط، إلى البنك أو المؤسسة المالية في شكل تأمينات عينية أو شخصية.
 - يغطي الصندوق بناء على تعجيل البنوك والمؤسسات المالية المعنية باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح بالنكبة وفي حدود % 70 من مبالغها.
 - يجل الصندوق في إطار تنفيذ الضمان محل البنوك والمؤسسات المالية في حقوقها اعتبارا عند الاحتمال للاستحقاقات المسددة وفي حدود تغطية الخطر كما هو موضح أعلاه.
 - يكون عائد استعمال التأمينات العينية أو الشخصية بعد أن تحققها البنوك والمؤسسات المالية، موضوع تسوية بالصندوق وفي حدود المبالغ التي يتم تعويضها.
 - يحدد مجلس إدارة الصندوق كيفيات تنفيذ الضمان.
- والملاحظ أن أهم التعديلات والإضافات التي جاء بها المرسوم رقم 289/ 03 فهي تتمثل أساسا في أن الصندوق كان منذ نشأته إلى غاية صدور المرسوم الجديد لا يغطي إلى باقي الديون المستحقة من الأصول ومع صدور المرسوم الجديد أصبح يغطي باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد بنفس النسبة أي 70%.
- أما المؤسسات التي يمكن أن تنخرط في الصندوق هي كل بنك أو مؤسسة مالية تقوم بتمويل مشاريع اعتمدها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.²
- ومن هذا نستخلص أن صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض، أنشأ أساسا لتكملة عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث نلاحظ أن مقر عمل الصندوق يكون داخل الوكالة، ويسير من طرف مدير الوكالة، كذلك فإن الصندوق لا يضمن إلا القروض للمشاريع التي تمت المصادقة

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر 2003، المادة

04، 03، 02 من المرسوم التنفيذي رقم 289/ 03، ص 08.

² - نفس المرجع السابق، المادة 05، ص 08.

عليها من طرف الوكالة، حيث أن مساهمة أصحاب المشاريع في الصندوق تعتبر أحد الشروط الأساسية للحصول على دعم والمزايا التي تقدمها الوكالة.

2. موارد الصندوق:

تأتي موارد الصندوق من المصادر التالية¹:

- تخصيص أولي من أموال خاصة:

- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- مساهمة الخزينة العمومية.
- مساهمة مؤسسات القرض المنخرطة برأسمال.

- الاشتراكات المدفوعة للصندوق من:

- الشباب ذوي المشاريع.
- مؤسسات القرض المنخرطة.
- عائد التوظيفات المالية من أموال الصندوق الخاصة والاشتراكات المحصلة.
- الهبات والوصايا المخصصة لصندوق.
- كما يمكن لصندوق أن يلجأ إلى تسهيلات المصرفية لتغطية حاجته المالية ويقوم بكل عمليات التوظيف التي يراها مفيدة طبقاً للتنظيم المعمول به.

المطلب الرابع: طالب التشغيل في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

حتى يتمكن الشباب المستثمر من إنشاء مؤسسة مصغرة يجب أن يقوم بمجموعة من الإجراءات، ونظراً لتعدد هذه الإجراءات فإن فرع الوكالة والوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية بسكرة وفي سبيل تسهيل وتوضيح هذه الإجراءات يضع تحت تصرف الشباب الذين يرغبون إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة، مخطط يشرح مختلف الخطوات الواجب إتباعها لإنشاء مؤسسة مصغرة وسوف نقوم بشرح هذه الخطوات بتفصيل:

¹ - الجريدة الرسمية، نفس المرجع السابق، المادة 10، 11، من المرسوم التنفيذي رقم 200/98، ص 09.

-المرحلة الأولى :إيداع ملف طلب إنشاء المؤسسة لدى فرع الوكالة

إن أول خطوة يتبعها الشاب في سبيل إنشائه مؤسسة مصغرة هي تحضير مجموعة من الوثائق، لتكوين ملفين الأول إداري والثاني مالي، ويتم إيداعهما لدى فرع الوكالة الأقرب لمحل أقامته وهذين الملفين يتكونان من ما يلي:

1. الملف الإداري:

- طلب خطي للحصول على الامتيازات يوجه للمدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- شهادة ميلاد أصلية.
- صورة طبق الأصل لبطاقة التعريف الوطنية.
- وثائق تثبت المؤهلات المهنية لصاحب المشروع (شهادة التعليم، شهادة عمل).
- شهادة إقامة لصاحب أو أصحاب المشروع.
- تعهد بخلق ثلاث مناصب شغل دائمة، بما في ذلك صاحب أو أصحاب المشروع إذا كان عمر المسير يتراوح ما بين 35 و 40 سنة.
- شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية للمسير الذي يتراوح عمره ما بين 19 و 20 سنة كاملة ولا تشترط.
- هذه الشهادة عند سن من 20 إلى 40 سنة.
- إثبات أن الشاب عاطل على العمل عن طريق وثيقتين: CNAS شهادة عدم الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء، و CASNOS شهادة عدم الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

__وهاتين الوثيقتين تسحب من طرف مدير الفرع لدى الإدارة المعنية بعد تقديم الوثائق التالية¹:

- نسختين من شهادة ميلاد أصلية.
- جدول المستحقات (شهادة عدم فرض الضرائب).
- تصريح شرقي (وثيقة مرفقة).

2. الملف المالي:

- الفواتير الشكلية للعتاد معفية من الرسوم.

¹الجريدة الرسمية، نفس المرجع السابق، المادة 10، 11، من المرسوم التنفيذي رقم 200/98، ص 09.

- فاتورة شكلية لتأمينات متعددة المخاطر.
- كشف التهيئة معفية من الرسوم.
- دراسة تقنوا اقتصادية ملحقمة بالميزانيات وجدول حسابات النتائج التقديري لمدة خمس سنوات.

-المرحلة الثانية: دراسة الملف

بعد تقدم الملفين لفرع الوكالة يتولى المكلف بالدراسة فحص الطلب المقدم إليه من حيث استيفائه للشروط المنصوص عليها، وبعدها يقوم بدراسة الملف، حيث يركز على الجوانب التالية:

- طبيعة المشروع المراد إقامته.
- الموقع المختار لإقامة المشروع.
- الوقت الذي يتطلبه بداية تشغيل المشروع.
- طبيعة المساعدات المراد الحصول عليها.
- تأثير المشروع من الناحية الاقتصادية.
- تأثير المشروع على البيئة المتواجد به.
- عدد مناصب العمل التي يوفرها المشروع.

-المرحلة الثالثة: إيداع الملف على مستوى الوكالة البنكية

يتوجه الشاب للبنك الذي اختاره والذي يرغب في تمويله وهذا بهدف طلب قرض من البنك حيث يجب أن يكون البنك إحدى البنوك التي تتعامل معها الوكالة وهي:

- البنك الوطني الجزائري BNA.
- القرض الشعبي الجزائري CPA.
- البنك الخارجي الجزائري BEA.
- بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR.
- بنك التنمية المحلية BDL.

ويجب على الشاب عند التوجه إلى البنك أن يرفق بالوثائق التالية:

- شهادة التأهيل.
- الدراسة التقنو-اقتصادية.
- طلب قرض من البنك.

- الفواتير والكشوف.
- ومن أهم الشروط التي يطلبها البنك من صاحب المؤسسة المصغرة لمنح القروض:
- تحقيق المساهمة الشخصية: لشاب أو الشباب أصحاب المشاريع.
- تسوية الوضعية الإدارية وكذا دراسة ما يحيط بالمشروع من كل الجوانب مع التأكد من قيامه بكل الإجراءات الإدارية.
- تقديم الضمانات.

-المرحلة الرابعة: الموافقة البنكية

تتمثل هذه المرحلة في الحصول على الموافقة البنكية لمنح القرض ولإشارة فإن إن اتخاذ القرار بمنح القرض أو رفض يتم على مستوى الوكالات البنكية التي يودع بها الشخص ملفه، أي لامركزية قرار منح القرض، بعكس ما كان يحدث في السابق والتي كانت تعد من صلاحيات المديرية الجهوية وأحيانا لجنة القرض في المديرية العامة وبعد أن يتحصل الشاب على الموافقة البنكية لمنح القرض يمر الشاب للمرحلة الموالية.

-المرحلة السادسة: العودة إلى فرع الوكالة

بعد الحصول على الموافقة البنكية يرجع الشاب إلى فرع الوكالة مرفقا بالوثائق التالية:

- رقم شهادة التأهيل.
- الموافقة البنكية (التمويل الثلاثي).
- وصل دفع المساهمة الشخصية.
- فاتورة شكلية للعتاد.
- فاتورة شكلية لتأمين عل العتاد.
- سجل التجاري أو بطاقة حرفي أو بطاقة فلاح أو ترخيص بالاستغلال.
- عقد كراء أو عقد ملكية.
- القانون الأساسي للمؤسسة (شخصية معنوية).
- الخصائص التمويلية التي تضعها الوكالة هي:
- شركة التضامن SNC.
- شركة الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة EURL.

● شركة ذات مسؤولية محدودة SARL.

● شخص طبيعي.

-المرحلة السابعة والثامنة: قرار منح الامتيازات

حيث يتحصل من خلالها صاحب المشروع على قرار منح الامتيازات من طرف الفرع بالإضافة إلى قائمة التجهيزات، فيتم توقيع شروط بينه وبين الفرع مع الإمضاء على سندات لأمر بقيمة مبلغ القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الفرع، والملاحظ أن المستثمر يمكن أن يقع في مشكل ارتفاع سعر العتاد المراد شرائه نظرا لطول إجراءات المرحلة الأولى ويتحمل المستثمر دفع فارق السعر الذي يؤدي به إلى عدم استكمال الإجراءات.

-المرحلة التاسعة: تحويل القرض بدون فائدة من الوكالة

في هذه المرحلة يتوجه بعدها إلى مصلحة المحاسبة والتمويل لتحويل مبلغ القرض لحساب المؤسسة المصغرة، بعد دفع مساهمته الشخصية وتسليمه الأمر باستلام صك المورد لجلب العتاد.

-المرحلة العاشرة: اقتناء العتاد بواسطة صك بنكي

حيث يقوم البنك بدفع مساهمته وتسليم صك المورد لصاحب المشروع الذي يقوم بدوره بجلب العتاد وتهيئة مكان إقامة المشروع والدخول في مرحلة الاستغلال.

-المرحلة الحادية عشر: العودة من جديد إلى فرع الوكالة

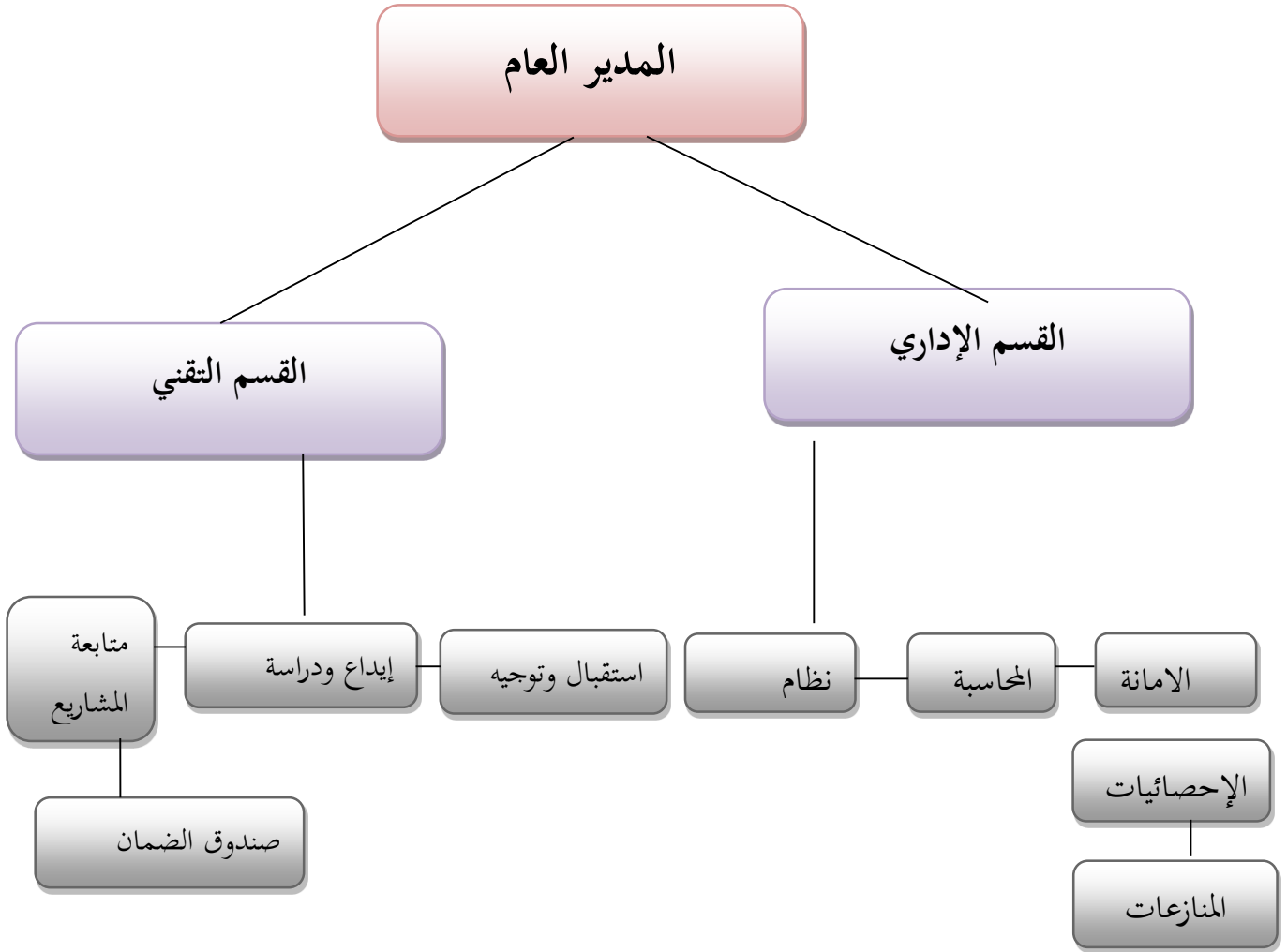
يعود مرة أخرى الشاب للفرع ليأتي دور مصلحة المتابعة لمعاينة انطلاق المشروع وإجراء الرهن الحيازي للتجهيزات والسيارات لفائدة البنك بالدرجة الأولى، والفرع بالدرجة الثانية، وهذا في حالة تعسره على سداد القرض.

-المرحلة الثانية عشر: تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف فرع الوكالة

وهنا تتم إجراءات تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف الفرع لتقديمها إلى مصلحة الضرائب لاستفادته من الإعفاءات الضريبية.

الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم الشباب بالأغواط

الشكل رقم (07): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEG بالأغواط



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على موقع الوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEG

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

لقد قمنا باستخدام منهج في دراستنا المنهج الوصفي بحيث أن المنهج الوصفي ينهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد ويثري بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة موضوع الدراسة، فقد اعتمدنا في المنهج الوصفي تحليل الإحصائيات والمعطيات الخاصة بوكالة دعم تشغيل وتنمية المقاولات ومعرفة واقع المرأة المقاولات في الجزائر عامة وفي ولاية الأغواط خاصة ودورها في التنمية المحلية، عن طريق تحليل المقابلات التي قمنا بها مع 14 امرأة مقاولات مختلفة المشاريع.

المطلب الثاني: عينة الدراسة

بالنسبة لمكان إجراء المقابلات فقد تبين مكان العمل بالنسبة للمرأة المقاولات وبين مقر إقامتها أحيانا أخرى، حيث تكررت الزيارات لعدة مرات فجاءت عبر مراحل وغالبا ما تضمنت كل من الزيارة الأولى كالثانية بهدف التعرف والتقرب من النساء المقاولات ما سمح لنا بتكوين علاقات معهن لنسجم معهن حتى نستطيع تفهم انشغالهم والأخذ منهم ما نحتاجه من معلومات تفيدنا في دراستنا. تلعب الدراسة الاستطلاعية دورا هاما في مسار البحث، فتسمح بقرب الباحث من موضوع بحثه أكثر بالإضافة إلى المجال الذي ستجرى فيه الدراسة، ومنه يتمكن الباحث من ضبط متغيرات ومفاهيم الدراسة الأكثر ملائمة لذلك، وكذا تحديده بشكل صحيح لكيفية اختيار نوع المعاينة، كأداة البحث المناسبة؛ بالإضافة إلى أن الدراسة الاستطلاعية تبين لنا إمكانيات التي تسهل كل ما تعيق سير البحث.

تمت الدراسة الميدانية للموضوع مع عدد من النساء المقاولات في ولاية الأغواط، اللاتي قمن بإنشاء مؤسسات لحسابهن الخاص مع اختلاف النشاطات التي يقمن بها وتوزعهن عبر مختلف أحياء الولاية بإجراء مقابلات ولقاءات متكررة معهن لجمع ما يمكن من المعلومات عنهن من أجل الدراسة. وبالنسبة للعينة هناك أكثر من أسلوب لاختيارها، ويتم الحصول على العينة عندما يطلب الباحث من شخص أو عدة أشخاص أن يدلوه أو يرشدوه نحو أشخاص آخرين من معارفهم ويملكون نفس المميزات والتي على أساسها تم اختيارهم من طرف الباحثين لينتموا إلى العينة، وقد تمت الاجراءات كما يلي:

- تم الاتصال بـ 14 من النساء المقاولات في ولاية الأغواط عن طريق مساعدة الوكالة الوطنية لدعم الشباب في الفترة ما بين 19 مارس 2021 إلى غاية 26 مارس 2021.
- تم التواصل بينهن وتحصلنا على موافقتهن على المقابلة الميدانية ابتداء من تاريخ 2021/04/12 إلى غاية 2021/05/20.
- كانت مقابلات متكررة مع تسجيل مضمون المقابلة، مع توزيع الاستمارات عليهن حتى يتمكن من ملئها دون الشعور بالإحراج.
- تمت جمع الاستمارات مع تقديم الشكر لهن لتعاونهن معنا في دراستنا.

المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات

في هذه الدراسة تمت الاستعانة بتقنية شبكة الملاحظة و المقابلة كأداة أساسية لجمع المعطيات، باعتبار أنها تسمح بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال كالتفاعل الإنساني و تُتيح لنا كباحثين أن نستخرج من مقابلات معلومات و عناصر فكرية غنية جدا و دقيقة ، فهذه التقنية تُمكن من معرفة جوانب خفية من خلال الغوص في الحالة المدروسة من مفردات العينة نظرا لعمق البيانات التي تحتاجها الدراسة، بالإضافة إلى المميزات و الأهمية التي تتمتع بها، كما أن المقابلة تتميز بأن نسبة عدد الاستجابة من قبل النساء المقاولات تكون أقل بكثير مقارنة بتقنيات أخرى إضافة إلى إمكانية الباحثين من توضيح أسئلة أو إعادة طرحها بصيغة أخرى ، ما يعنى ذلك توفر هذه التقنية على المرونة التي تسمح بالتكيف مع الظروف و مجريات المقابلة و كذا الموضوع المراد دراسته؛ قصد الوصول للهدف المرغوب فيه في أحسن أحوال مع الأخذ في الحسبان أنه يجب علينا معرفة إجابات النساء المقاولات دون التأثير فيهن، بإعادة توجيه الاستجابات دون تغيير دفة الأسئلة.

وعلى اعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمق الظروف والخلفية التي تنشط فيها المرأة المقاولات في ولاية الأغواط ودورهن في التنمية المحلية للمنطقة، فكانت المقابلات مع النساء المقاولات اعتمادا على دليل المقابلة المعد لهذا الغرض، وهو عبارة عن استمارة مملوءة بأسئلة شخصية عن المرأة المقاولات، واسئلة تتمحور حول موضوع الدراسة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
المطلب الأول: تحليل البيانات العامة للنساء المقاولات
1. السن:

الجدول رقم (06): تحليل متغير السن للعينة النساء المقاولات

| النسبة | التكرار | السن |
|--------|---------|------------------------|
| 14.3% | 02 | 35-26 سنة |
| 64.3% | 09 | 35-50 سنة |
| 21.4% | 03 | من 50 سنة - إلى ما فوق |
| 100% | 14 | المجموع |

تشير بيانات الجدول رقم (06) الى ان اغلب مفردات العينة للنساء المقاولات في ولاية الأغواط يرتكزن في الفئة العمرية بين (36 - 50) بنسبة 64.3% و هي الفترة العمرية التي تتميز بالحماسة و حب العمل في سبيل تحقيق الربح و الاستقلالية في الحياة ، و هذا عن طريق تبني مشاريع تنموية تعود عليهم و على منطقتهم بالربح و المردودية، ثم تليها الفئة العمرية بين (50 سنة إلى ما فوق) بنسبة 21.4% و هي فئة معروفة بالاتزان و الثبات و لكنها تتميز ايضا بالتريث و قلة الطموح، و أما عن الفئة الأخيرة فهي فئة ما بين (26 - 35) بنسبة 14.3% و تغلب على هذه الفئة سمات التروي و المغامرة في نفس الوقت، فهي فئة قليلة الخبرة الميدانية في المشاريع هذا ما يجعلها تتروى في اتخاذ القرارات أو المغامرة في المشاريع بعيدة عن التمعن و دراسة الجوانب.

2. الحالة المدنية:

الجدول رقم (07): تحليل بيانات الحالة المدنية لعينة النساء المقاولات

| النسبة | التكرار | الحالة المدنية |
|--------|---------|----------------|
| 21.5% | 03 | عزباء |
| 71.4% | 10 | متزوجة |
| 07.1% | 01 | مطلقة |
| 100% | 14 | المجموع |

يتبين من الجدول رقم (07) و المتمثل في الحالة العائلية لعينة النساء المقاولات لمنطقة الأغواط أن نسبة النساء المتزوجات طغت على الفئات الأخرى بنسبة 71.4% و يمكن تفسير ذلك بإرجاع المسألة لشعور المرأة بالمسؤولية اتجاه أسرتها ، فالعامل المادي هو ما يجبر المرأة المتزوجة على العمل بغض النظر عن العوامل الأخرى، و لنقص فرص التوظيف فإنها تلجأ إلى المقاولات لتلبية رغباتها و رغبات أسرتها ، و تليها فئة المرأة العزباء بنسبة 21.5% ، فبينما نحن في المقابلة حاولنا معرفة سبب عزوفهن عن الزواج فكان الرد هو الخوف من عدم التوفيق بين عملهن المقاولاتي و بين البيت الزوجي لان طبيعة العمل المقاولاتي لا ينافس عمل آخر بالنسبة لهن ، فبعضهن اخترن التضحية بالزواج في سبيل مشروعهم المقاولاتي، أما بالنسبة للمرأة المطلقة فهي بنسبة ضئيلة و تكاد تنعدم بنسبة 07.1% و هذا راجع لنفسية المرأة عندما تخرج من الحياة الزوجية و ينهار حلمها مع أسرتها الصغيرة تنصدم بواقعها المرير مع مجتمع لا يرحم المرأة المطلقة ما يجعلها منطوية على نفسها تبعدها عن مجتمع ظالم، و هذا راجع لضعف شخصيتها.

3. المستوى التعليمي

الجدول رقم (08): تحليل بيانات المستوى التعليمي للمرأة المقاتلة و لأسرتها

| للمرأة المقاتلة | | للوالدين | | للزوج | | المستوى التعليمي |
|-----------------|---------|----------|---------|----------|---------|------------------|
| النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | |
| 35.71 | 05 | 7.14 | 01 | 50 | 05 | جامعي |
| 42.8 | 06 | 14.3 | 02 | 30 | 03 | ثانوي |
| 14.3 | 02 | 21.4 | 03 | 10 | 01 | دون الثانوي |
| 7.2 | 01 | 57.2 | 08 | 10 | 01 | أمي |
| 100 | 14 | 100 | 14 | 100 | 10 | المجموع |

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن المستوى الجامعي لدى المرأة المقاتلة هو الذي يطغى بنسبة 35.71% ما يبين أن المستوى الدراسي عامل مهم بالنسبة لنجاح المرأة المقاتلة واستمرارها في نشاطها، وأيضا يشير إلى تمركز أصحاب المستوى الجامعي في المجال المقاوالاتي، ولعدم توفر مناصب الشغل يلجأ أصحاب المستوى الجامعي إلى نشاط مقاوالاتي بدلا عن وظيفة مستقرة بمثابة الحل المناسب عوضا عن البطالة.

وتليها أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 42.8%، وتفكيرهم مع أصحاب المستوى الجامعي متقارب، أما المستوى دون الثانوي وأميين فقد كانت نسبتهم على التوالي 14.3%، 7.2%، فهي نسب ضعيفة جدا وهذا ما يبين عزوف النساء اللواتي بدون مستوى عن النشاط المقاوالاتي لقلّة وعي الثقافي. أما عن المستوى الدراسي للوالدين فقد طغت نسبة الأمية والتي قدرت بـ 57.2% وهذا ما يثبت أن ضعف المستوى الثقافي للوالدين لا يعيق نشاط المرأة المقاوالاتي، وأما عن المستوى التعليمي لزوج المرأة المقاتلة فقد طغى المستوى الجامعي بنسبة 50% وتليها نسبة المستوى الثانوي بقيمة 30%، وهذا ما يثبت أن المستوى الثقافي والدراسي للزوج له دور كبير لنجاح المرأة المقاتلة.

4. نوع النشاط

الجدول رقم (09): تحليل بيانات نوع النشاط

| النسبة % | التكرار | نوع النشاط |
|----------|---------|-------------------------|
| 14.28 | 02 | خياطة |
| 7.14 | 01 | تربية المواشي |
| 7.14 | 01 | التصوير |
| 21.42 | 03 | حلاقة |
| 14.28 | 02 | النسيج |
| 7.14 | 01 | بيع العسل |
| 7.14 | 01 | بيع الألبسة التقليدية |
| 7.14 | 01 | إعداد المذكرات |
| 7.14 | 01 | صنع الحلويات |
| 7.14 | 01 | الرسم والفنون التشكيلية |
| 100 | 14 | المجموع |

من خلال الجدول رقم (09) المتمثل في تحليل بيانات نوع نشاط المرأة المقاتلة يظهر لنا أن نشاط الحلاقة نسبتها عالية والتي تقدر بـ 21.42% وتليها مهنتي الخياطة والنسيج بنسبة 14.28% ثم تأتي بعدها باقي المهن ونشاطات بنسبة 7.14% وهي المهن التي تتميز بها المرأة والتي تقدر على مزاولتها وتوفق بينها وبين بيتها، ولكن هذه المهن بصفة عامة تستوجب الدعم الكبير حتى تتطور وتحقق التنمية في المنطقة.

5. مصدر رأس المال:

الجدول رقم (10): تحليل بيانات مصدر رأس مال المرأة المقاوله

| النسبة % | التكرار | مصدر رأس المال |
|----------|---------|--------------------|
| 14.3 | 02 | تمويل لونساج ANSAJ |
| 35.7 | 03 | تمويل لونجام ANGAM |
| 50 | 07 | تمويل خاص |
| 100 | 14 | المجموع |

من خلال الجدول رقم (10) و الذي يمثل تحليل بيانات مصدر رأس المال للمرأة المقاوله و قد تبين أن التمويل الخاص هو الذي طغى على الفئات الأخرى بنسبة 50% ، و خلال المقابلة التي جرت مع النساء المقاولات ذكرن لنا المصدر بالتحديد و التي كانت عبارة عن دعم من أهل و الزوج، و هذا ما يبين لنا اتحاد الأسرة مع المرأة المقاوله و مساعدتها في شق طريق المقاولاتية، أما عن تمويل لونجام و تمويل لونساج فقد كان بنسبتين على التوالي 35.7%، 14.3، فهو عبارة عن قرض مصغر يدعم الشباب في تأسيس مشاريع، و كما نعرف عن الإدارة فهي العائق الأول في وجه طموحات المرأة، و لهذا تجد أكثر النساء المقاولات يدعمن من طرف أفراد عاديين و لا يدعمن من طرف السلطات المحلية، و عامل البيروقراطية السبب المباشر لعدم تعامل المرأة المقاوله مع إدارة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و هذه من الصعوبات التي تواجه جميع الشباب بصفة عامة و النساء المقاولات بصفة خاصة.

المطلب الثاني: البيانات المتعلقة بنشاط المرأة المقاتلة ودوره في التنمية المحلية

1. بيانات متعلقة باختيار نشاط المرأة المقاتلة:

الجدول رقم (11): تحليل بيانات متعلقة باختيار نشاط المرأة المقاتلة

| الرقم | العبارة | نعم | | لا | |
|-------|--|----------|---------|----------|---------|
| | | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار |
| 01 | هل في المحيطك مقاولين | 71.4 | 10 | 28.6 | 04 |
| 02 | اخترت مقاولتك حبا بها | 85.7 | 12 | 14.28 | 02 |
| 03 | هل مارست نشاطا آخر غير نشاطك | 78.5 | 11 | 21.4 | 03 |
| 04 | هل تزاولين نشاطك في محلك الخاص | 64.3 | 09 | 35.7 | 05 |
| 05 | هل بدأت مزاوله عملك منذ زمن | 71.4 | 10 | 28.6 | 04 |
| 06 | هل تملكين مشاريع مقاولاتية أخرى | 28.6 | 04 | 71.4 | 10 |
| 07 | هل تفكرين في تطوير أو تحويل مقاولتك | 92.8 | 13 | 7.2 | 01 |
| 08 | هل تعتمدين على وسائل الإشهار في التسويق لمنتجاتك | 50 | 07 | 50 | 07 |
| 09 | هل تعتمدين على أشخاص آخرين في تسيير عملك | 57.14 | 08 | 42.9 | 06 |

حسب ما نلاحظه في الجدول رقم (11) المتمثل في تحليل بيانات متعلقة بالنشاط الخاص بالمرأة المقاتلة فالوحدة الأولى هي وجود المقاولين في محيط المرأة المقاتلة فكانت ايجابية بنسبة 71.4% و التي عبرت على تأثير المحيط على المرأة بحيث دفعها محيطها و المتمثل الوالدين و الزوج، باقي الأسرة إلى اعتناق الميدان المقاولاتي، أما الوحدة الثاني و المتمثلة في اختيار المرأة لمهنتها حبا بها فكانت هي أيضا ايجابية

بنسبة عالية و قدرت بـ 85.7% و هذا ما يعطيها دافعا لتطوير مهنتها و دخول مضمار المقاوله بقوة، و في الوحدة الثالثة و هي ما إذا كانت المرأة المقاوله قد مارست نشاطا غير نشاطها الحالي و كانت نتيجتها هي الأخرى ايجابية بنسبة عالية و قدرت بـ 78.5% و هذا ما يعني أن الخبرة المهنية لها دور كبير في نجاح المرأة المقاوله و تطور مشروعها للأفضل، و الوحدة الرابعة هي مزاوله المرأة العاملة في محلها الخاص و كانت نتائجها هي الأخرى ايجابية بنسبة 64.3%، و هذا ما يدفع بالمرأة إلى الاستمرار في مشوارها و يشعرها بالاستقلالية،

أما عن الوحدة الخامسة فتمثلت في مدة مزاوله المرأة لنشاطها فكانت نسبتها ايجابية و قدرت بـ 71.4% و هذا دليل على نجاح هذه المرأة المقاوله و نشاطها في تطور دائم، و في الوحدة السادسة و التي كانت ما إذا هناك مشاريع إضافية للمرأة المقاوله و كانت نسبتها سلبية لدرجة عالية بنسبة 71.4% و هذا ما يبين عدم قدرة المرأة على تسيير مشروعين و هذا راجع لنقص الدعم سواء من الأفراد أو من السلطات المحلية، و في العبارة السابعة وهي تفكير المرأة في تطوير مقاولاتها، فكانت بنسبة ايجابية عالية جدا و قدرت بـ 92.8% و هذا ما بين نسبة الطموح العالية لدى المرأة المقاوله فرغم العقبات و الصعوبات مستعدة لتطوير مشروعها و لكن كما ذكرنا من قبل الدعم المادي من قبل السلطات يكاد ينعدم، و في الوحدة الثامنة فقد ذكرنا ما إذا تعتمد على الإشهار في تسويق سلعها فكانت نسبتها متساوية بـ 50% و هذا بين أن المرأة تعتمد على الإشهار في المواقع التواصل الاجتماعي بكثرة و في المعارض و غيرها، كما أنها تعتمد على محلها الخاص في عرض منتوجاتها و هذا حسب الحاجة، و في الوحدة الأخيرة فقد تمثلت في اعتمادها على أشخاص آخرين في تسيير نشاطها فكانت نسبتها ايجابية بنسبة 57.14% و هذا ما يبين ثقتها بمحيطها الخاص و بعمالها .

2. بيانات متعلقة بدور المرأة المقاوله في دعم التنمية المحلية:

الجدول رقم (12): تحليل بيانات متعلقة بدور المرأة في دعم التنمية المحلية

| الرقم | العبارة | نعم | | لا | |
|-------|---|---------|----------|---------|----------|
| | | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % |
| 01 | هل يساهم مشروعك في تحسين أوضاع العاملين | 09 | 64.3 | 05 | 35.7 |
| 02 | هل ساهم مشروعك في خلق مناصب الشغل | 08 | 57.14 | 06 | 42.9 |
| 03 | هل ساهم مشروعك في توظيف خرجي الجامعات | 02 | 14.8 | 12 | 85.7 |
| 04 | هل ترن أن مؤسستك كفيلة بتخفيف المشاكل الاجتماعية | 08 | 57.14 | 06 | 42.0 |
| 05 | هل ترى أن الأجور التي تدفعها تماشي مع متطلبات عمالك | 05 | 35.7 | 09 | 64.3 |
| 06 | هل ساهم مشروعك في تكوين بعض الأفراد | 13 | 92.8 | 01 | 7.2 |

فمن خلال الجدول رقم (12) الذي يمثل تحليل بيانات متعلقة بدور المرأة في دعم التنمية المحلية و هو عبارة عن ستة وحدات مبنية على معرفة دورة هذه المرأة في التنمية المحلية في منطقة الأغواط ، فبالنسبة للوحدة الأولى تتمثل في ما إذا يساهم المشروع في تحسين أوضاع العاملين و كانت نسبته ايجابية بقيمة 64.3% و هذا يعني أن كل مشروع منظم و مقنن يستطيع أن يتطور و ينجح في كسب ثقة عماله و يشعرهم بالراحة و الاستقرار، أما عن الوحدة الثانية فهي عبارة عن مساهمة المشروع في خلق مناصب الشغل و كانت نسبته هو أيضا ايجابية بنسبة 57.14% ما يبين أيضا أن المشاريع المنظمة و المقننة أيضا تستطيع أن تخلق مناصب شغل و لو بعدد قليل، فهذا يساهم في نقص من نسبة البطالة و بالتالي تحسين الوضع الاجتماعي ، و بالنسبة عن الوحدة الثالثة فقد كانت عن مساهمة المشروع في توظيف

خرجي الجامعات، فكانت نسبته سلبية بقيمة 85.7% و هذه نسبة عالية جدا ما يبين عزوف خريجي الجامعات عن التواصل مع المقاولين و هذا راجع لقلة الثقة بهم من جهة ، و من جهة أخرى بحثهم عن وظائف إدارية أو أكاديمية تكسبهم دخل أفضل ، و في الوحدة الرابعة هل هذه المؤسسة المقاولاتية كفيلة بتخفيف المشاكل الاجتماعية؟ فكانت نسبتها ايجابية بنسبة 57.14% و هذا أيضا يبين أن المشاريع لها دور في خلق تنمية في المنطقة فهي تخفف من حدة البطالة و التسول و نقص الآفات الاجتماعية و غيرها، أما الوحدة الخامسة فكانت في ما إذا أن الأجور تتماشى مع متطلبات العاملين، فوجدنا نسبة سلبية بنسبة 64.3% و هذا يعني انه بالرغم من الجهود المبذولة من خلق للمؤسسات المقاولاتية بهدف القضاء على البطالة و التنمية المحلية و المساهمة في رفع الاقتصاد الوطني إلا انه يبقى هذا الجهد ضئيلا مقارنة بما حققه من إرضاء للعاملين، أما عن الوحدة السادسة و الأخيرة فتمثلت في تكوين بعض الأفراد، فكانت نسبتها ايجابية جدا بقيمة 92.8% ، إن من الصعب تشغيل أفراد في مؤسسة المقاولاتية خاصة و إرضائهم و الأصعب منه تكوين أفراد ذوي كفاءة و دعم بهم القاعدة البشرية لعالم الشغل، وخاصة إذا وصلت النسبة إلى ما ذكرناه سابقا فهذا يدل على أن المرأة المقاولاتية بذلت مجهودات جبارة في التأطير و التكوين قد لا تبذلها الدولة وتصل بها نسبة التكوين إلى ما وصلت إليه المؤسسة.

3. بيانات متعلقة بالصعوبات التي تواجه المرأة المقاتلة:

الجدول رقم (13): تحليل بيانات متعلقة بالصعوبات التي تواجه المرأة المقاتلة

| الرقم | العبرة | نعم | | لا | |
|-------|---|----------|---------|----------|---------|
| | | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار |
| 01 | هل تستطيعين التوفيق بين ازدواجية الدور في البيت ومكان العمل | 100 | 14 | 00 | 00 |
| 02 | هل تواجهك صعوبات كثيرة في حياتك العملية | 71.4 | 10 | 28.6 | 04 |
| 03 | هل تحتاجين دعم من السلطات المحلية | 78.57 | 11 | 21.4 | 03 |

من خلال الجدول رقم (13) والمتمثل في بيانات متعلقة بالصعوبات التي تواجه المرأة المقاتلة تم استنتاج ما يلي:

أكدت الفئة المختارة و التي تم اختيارها لأسئلة المقابلة أن جميع النساء المقاتلات هن قادرات على التوفيق بين ازدواجية الدور في البيت و مكان العمل و هذا ظاهر من خلال النسبة الايجابية التي وصلت إلى 100% ، مما يدل على أن الإشكالية ليست على مستوى فئة النساء المقاتلات و أن لهن دور عظيم في التنسيق بين عمل البيت و مكان العمل خارج البيت، إلا أن هذه الفئة أكدت في نفس الصياغ على تلقيها صعوبات جمة على مستوى العمل خارج البيت التي بلغت نسبته الايجابية 71.4% و من خلال هذه النسبة التي تؤكد ما صرحن بها النساء المقاتلات و أن الصعوبات التي تلقينها خارج البيت كانت كثيرة و جمة ، و بذلك تبقى المرأة المقاتلة في صراع مع الصعوبات في العمل خارج البيت و العمل داخل البيت، إلا أن المرأة المقاتلة و حسب الوحدة الأخيرة التي تمت على أساس هل المرأة المقاتلة في حاجة إلى دعم فكانت نسبتها ايجابية بـ 78.57% و هذا يعني أن المرأة المقاتلة رغم الدعم الذي تتلقاه من طرف الزوج و الأقارب إلا أن المرأة المقاتلة تحتاج إلى دعم مادي و معنوي من طرف السلطات المعنية و التي لها دور في مرافقة المرأة المقاتلة و الإشراف عليها لتحقيق نسب أعلى من التي ذكرت سالفا.

المطلب الثالث: الاستنتاج العام

- من خلال الجداول بينت لنا الفئة المختارة أن أغلبية النساء المقاولات استطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية والعائلية، كما أن النساء الموفقات هن مزيج بين المقاولات العازبات والمتزوجات، وفي هذا الصدد نسجل أن معظم المتزوجات يشرن إلى أنهن موفقات في أداء التزاماتهن.
- بينت الدراسة أن الجانب الثقافي والاجتماعي للمرأة يؤثر في توجهها المقاولاتي، وهذا ما يدعم توجهه النظري.
- الذي اعتمدنا عليه عند الدراسة النظرية للموضوع.
- كما بينت الدراسة أن الهدف الأول من إقبال النساء على المقاولات هو هدف اقتصادي، حيث أن دور المرأة يتحدد في التنمية الاقتصادية من خلال ما تؤديه من أعمال في مرحلة تاريخية معينة ضمن نظام اقتصادي محدد.
- وبينت الدراسة أن النساء المقاولات في مدينة الأغواط هن مقاولات من الجذور، أي أنهن محاطات بظروف.
- المقاولات منذ الصغر، سواء في العائلة أو في المحيط الاجتماعي.
- ومنهم من كان الدعم المادي والمعنوي للعائلة السبب الرئيسي لبروزها في عالم المال والأعمال حيث كانت العائلة دعائمها الرئيسية، ومنهن من وجدت المساعدة من طرف الأب ومنهن من كان الزوج أكبر دعما لها.
- كما بينت الدراسة أن النساء المقاولات يستثمرن في قطاعات يمتلكن فيها الخبرة والتكوين، بالإضافة إلى مخزون مهم من التراث العائلي والاجتماعي.
- إضافة إلى أن أقلية من النساء المقاولات استفدن من قروض الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، (ANSEJ).
- واستفدن من الدعم المالي والمعنوي للعائلة باعتبارها رأس مال اجتماعي، كما أن معظم عائلات النساء المقاولات لديهن تجربة في المقاولات.
- اتضح لنا من خلال الدراسة أن معظم النساء المقاولات يطمحن إلى تطوير وتوسيع المشاريع الخاصة بهم، وذلك ما يساهم في زيادة الإنتاج وتحسين الخدمات، وبالتالي تحقيق إضافة نوعية للاقتصاد المحلي

نسبيا، من خلال مجموعة من المعايير أهمها تلبية احتياجات المجتمع والتقليص من حدة البطالة، كما أن السعي إلى تطوير المشاريع وتوسيعها يجعل منها دافعا أساسيا للانفتاح على مختلف الأسواق سواء الداخلية منها وحتى العالمية، وبالتالي تزيد المنافسة لأجل السيطرة على الأسواق الخاصة المحلية منها والوطنية.

- أكدت الدراسة على أن للمرأة المقاتلة دور في تحقيق التنمية الاجتماعية من خلال مجموعة من العوامل، بحيث أن مختلف المشاريع المنجزة ساهمت نسبيا في تحسين الوضعية الاجتماعية لأفراد العينة، حيث فتحت لهم المجال.
- للاستثمار والإنتاج وبالتالي تحقيق أرباح نوعية لفائدتهم حيث فتحت هذه المؤسسات والمشاريع فرص عمل ولو نسبية للكثير من البطالين، وعملت بدورها على التخفيف من حدة ونسبة البطالة.
- تبقى مشاركة المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية منخفضة نسبيا وذلك يعود الى نوعية المشاريع المنجزة ونوعية نشاطاتها المقدمة.
- من خلال الدراسة تبين لنا أن المرأة المقاتلة يمكن أن تلعب دورا رائدا في مسلسل التنمية، نظرا لما تتوفر عليه من قدرات علمية، وخصوبة الفكر، والابتكار، والإبداع الذي أصبح يشكل الرأسمال الأساسي للنمو الاقتصادي في الوقت الحاضر إذا توفر لها الجو الملائم، سواء اجتماعيا، أو إداريا، أو تمويليا.
- أظهرت لنا الدراسة على أن المرأة المقاتلة تعاني من مشاكل مادية ومالية، تتمثل في مشكل التمويل، ومشكل غلاء المواد الأولية، وكذا مشكل العقار، ومشكل العتاد.
- بينت الدراسة أن المرأة المقاتلة تتحكم نوعا ما في إشكالية التوفيق بين دورها كربة بيت وصاحبة مقاول.
- بينت الدراسة أن المرأة المقاتلة تعاني من مشاكل اجتماعية تتمثل أساسا في التركيبة الذهنية للمجتمع الذكوري الذي تنتمي إليه، وعدم تقبل الاستقلالية المادية للمرأة المقاتلة، ورفض تواجدها في أنشطة ذكورية، كما أنها تعاني من إشكالات ضعف التوجيه والاستشارة.
- إن غياب الدعم سواء المادي أو المعنوي من قبل الهيئات الوصية والرسمية يؤثر سلبا على نجاح المقاتلة النسوية.
- تعد البيروقراطية والمشاكل الإدارية إضافة إلى قلة الخبرة في النشاط وصعوبة التسويق من أبرز التحديات التي تواجه المرأة المقاتلة الجزائرية، بحيث أنه من خلال المقابلات التي قمنا بها و الملاحظات التي

سجلناها، فإن المرأة المقاتلة تعاني من معوقات و صعوبات، تتوزع بين المشاكل الأساسية التي تتمثل في العوائق الإدارية، كتفشي البيروقراطية المرضية، و الفساد الإداري ، الرشوة، المحسوبية، وعوائق اجتماعية، حيث أن الواقع الاجتماعي لا زال غير مهياً لدعم هذا التوجه النسوي للمقاتلة، ومن جهة أخرى سيطرت الأعراف و التقاليد على بعض العقول، خاصة في الريف.

خاتمه

في الأخير نستطيع القول إن المرأة أثبتت وجودها في الحياة الاقتصادية وأكدت على دورها المهم، والذي لا يمكن تجاهله إذا أردنا الوصول إلى التنمية المحلية، فالنساء وباعتبارهن يشكلن نصف المجتمع فلا بد لدورهن أن يكون بارزا، وهذا ما أثبتته الدراسات التي تحاول رصد تأثير المرأة على التنمية الاقتصادية المحلية، خاصة من خلال قيامها بتأسيس مشاريعها الخاصة، حيث استطاعت توفير مناصب شغل دائمة نسبيا من خلال عدم اكتفاءها بتجسيد فكرة المشروع فقط وتحقيق الأرباح بل هدفها هو تحقيق استدامة المشروع واستمراريته.

تبين من خلال الدراسة أن الذي ساهم في ظهور النساء المقاولات هو عديد المبادرات والأجهزة المختلفة التي وضعتها الدولة من أجل إبراز المقاولين والمقاولات كطبقة جديدة في المجتمع، مغيرة بذلك البنية الطبقية للمجتمع الجزائري من جهة، والحد من المقاولات غير الرسمية من أجل تنظيم السوق التجارية والتوزيع العادل للثروات بين أفراد المجتمع من جهة أخرى.

اعتبرت المرأة في الجزائر كعامل أساسي في دفع عجلة التنمية، ومن خلال وضع حوافز لتشجيع المقاولاتية النسوية وتعزيز الأدوار التي يمكن أن تقوم بها النساء، يبرز لنا الدور الذي يمكن أن يلعبه التمويل الأصغر بصفة خاصة في تحقيق الفتورة مالية للنهوض بالمجتمع النسوي وتمكينه من أداء دوره، وتجسيد مشاركتها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية رغم الصعوبات المعيقة الشخصية والمالية، وهذا يعتمد بالأساس على مدى توفر بيئة مناسبة ومناخ ملائم للاستثمار ووجود سياسات تحفز هذا النوع من المبادرة وتدعم دور المرأة المقاولاتية.

إن القانون الجزائري يساوي بين الرجال والنساء في ميدان العمل، وبما أن مشروع التنمية الاقتصادية مس في مخططه كل من الجنسين، فإن المرأة أخذت المبادرة بالدخول لهذا الميدان بكل ما يحمل من صعوبات ومخاطر وذلك كإستراتيجية من أجل تغيير واقعها وواقع الأفراد المقربين منها، فتكون بذلك قد خطت خطوة نحو المخاطرة والتحدي، مستعملتا مختلف المعارف النظرية والتقنية التي تملكها من جهة ومخزونها الشخصي المكون من صفاتها وهواياتها وميولاتها وطموحاتها المكتسبة منذ الطفولة من جهة أخرى، و هذا من أجل تحقيق الرقي الاجتماعي، فتكون بذلك هذه الخطوة في ميدان المقاولاتية

والتي كانت في الإطار الرسمي لا تبرز مستوى المجتمع فقط، بل حتى على مستوى الهيئات الرسمية، خطوة من أجل تحسين الأوضاع.

بناء على هذه النتائج، يمكن تقديم جملة من التوصيات التي تكون مكملة للدراسة وتحفيز المرأة على التوجه نحو المقاولات والعمل الشخصي، ويمكن إجمال أهم هذه التوصيات فيما يلي:

- إجراء دراسات وأبحاث حول وضعية المرأة المقاول في كل القطاعات والقطاعات الفرعية الاقتصادية الاجتماعية، مع إبراز الممارسات الجيدة وتثمينها.
- تشجيع التقارب بين منظمات النساء المقاولات والجامعات، وإدخال وحدات تدريبية حول المقاول ومقاربة النوع.
- تعميق الدراسات حول المقاولات حسب نوعها من أجل الإحاطة باحتياجاتها الخاصة.
- إحداث بنك معطيات وطني حول المقاولات بشكل عام، ومتابعة المقاولات النسوية بشكل خاص.
- تعزيز السياسات الاجتماعية والخدمات الاجتماعية التي تمكن المرأة من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية.
- التحسيس من خلال النظام التربوي بالروح المقاولاتية بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء، والتأثير على أفكار الطلبة بعدم اعتبار الوظيفة المخرج والحل الوحيد للنجاح اجتماعيا، وإقناعهم بأن إنشاء مؤسسة هو حل أيضا ولا يمكن تجاهله.
- تخصيص تكوين متخصص في المقاول يأخذ النقائص المدركة وأن يركز أساسا على تطوير القدرات الشخصية الخاصة بالمقاول مثل الإبداع، روح المبادرة، المخاطرة وروح المسؤولية وتلقين القدرات التقنية والتجارية اللازمة لانطلاق مؤسسة.
- الترويج لإقامة المشاريع الصناعية التي تتماشى وإمكانيات المرأة والتزاماتها العائلية.
- دعم وتشجيع صاحبات المشاريع غير المصرح بأعمالهن للدخول إلى عالم الاقتصاد بشكل رسمي وقانوني.
- تنشيط حملات توعية وأبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية للتعريف بالامتيازات التي يمكن أن تستفيد منها المرأة المقاول في حالة تسجيل نشاطها غير المصرح بشكل رسمي.

ويبقى مجال البحث فيما يتعلق بالمقاولاتية النسوية في الجزائر مفتوحا بالنظر لمكتسبات المرأة العلمية والقانونية والاجتماعية... الخ، وتدعيم السياسات العمومية لهذا التوجه، وكما يمكن أن نفتح المجال للزملاء في البحث عن ما هو الدور الجديد للمرأة المقاولات في الاقتصاد الوطني؟

قائمة المراجع

أولا-المصادر:

القرآن الكريم:

- سورة الإسراء أية 23.

- سورة النمل أية 19.

ثانيا-المعاجم والقواميس:

- أحمد زكي، محمد معجم مصطلحات العلوم الإدارية، بدط، القاهرة: دار الكتاب 1986.

-مسعود جبران، الرائد المعجم اللغوي الأحدث والأسهل، ط 8، دار العلم للملايين، 2001.

ثالثا-الكتب باللغة العربية:

- الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية،

الجزائر، 1994.

- رشاد أحمد عبد اللطيف، تنمية المجتمع المحلي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط 1

- سهير حامد، إشكالية التنمية في الوطن العربي، دار الشروق للنشر، الأردن، 2007.

-إبراهيم حسين العسل، التنمية في الفكر الإسلامي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،

بيروت، 2006.

-أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم، التنمية وحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث،

مصر، 2004.

-احسان محمد حسن، العائلة والقرابة والزواج دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1981.

- أحمد خليل، خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، بدط، بيروت: دار الطباعة الجديدة، 1982.
- أحمد زايد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002.
- أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية الاتجاهات المعاصرة الاستراتيجية بحوث العمل وتشخيص المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
- الكبيسي عامر، الوظيفة العامة ما لها وما عليها، معهد الإدارة العامة، عمان، 1984.
- بركات دزّار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1998.
- حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التنمية (اجتماعيا ثقافيا اقتصاديا سياسيا إداريا بشريا) ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009 .
- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، المكتبة الجامعية، الموصل، العراق، 2007،
- شلق محمد وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، بحوث ومناقشات، ط 1، مراكز الدراسات الوحدة العربية، 1987.
- شمدين عفاف، واقع وعمل المرأة بين النظرية والتطبيق، الجامعة العربية، دمشق، 1998.
- عباس علي، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط 1 ، عمان، الأردن، 2008.

- عبد الفتاح محمد دويدار، علم النفس الاجتماعي - أصول ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- عشراقي سليمان: الشخصية الجزائرية، الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007
- عصام فوزي، عدنان سليمان، التنمية الاقتصادية، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1995
- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، ط 1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت 1994.
- فاروق احمد مصطفى، التنمية المستدامة والسياحة، دار المعرفة، مصر، 2004.
- فرحان أسيا كاظم، دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي، (د.م.ن)، بغداد 1980.
- محمد شفيق، التنمية والمشكلات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، 1999.
- محمود محمد محمود، احمد ناجي، التنمية في ظل عالم متغير، دار الزهراء الشرق، مصر، 2007.
- منال طلعت محمود، الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003.
- نزيه الدين اليوبي، تضخيم الدولة في الوكن العربي، تر: أجد حسين، السياسة والمجتمع في الشرق الأوسط، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2010.
- وسام درويش، إستراتيجية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار التعليم الجامعي، مصر، 2016.

رابعا-المجلات العلمية والدوريات

- التقرير السنوي للوكالة الوطنية لدعم الشباب فرع الأغواط، أفضل مشاريع صغيرة ناجحة تاريخ الاطلاع، 2021/04/19. egyprojects.org للنساء خلال 2017-2021،
- سنوسي علي، اهمية التمويل الاصغر في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016.
- احمد غريبي، أبعاد التنمية المحلية وتحدياتها في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، عدد 04، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المدية، أكتوبر، 2010 .
- الامانة العامة للحكومة، قانون الجماعات الاقليمية، قانون رقم 11 - 10، المؤرخ في 20 رجب 1432، الموافق ل 22 جوان، 2011.
- الامانة العامة للحكومة، قانون الولاية، امر رقم 69 - 38 مؤرخ في 08 ربيع الاول 1389 الموافق ل 22 ماي 1969.
- الامانة العامة، المصادقة على المخطط الوطني لتهئة الاقليم، قانون رقم 10 - 02، المؤرخ في 16 رجب 1431 الموافق ل 29 جوان 2010، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 32 أكتوبر 2010.
- الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42 الصادرة في 14 جوان 1998، المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 98/ 200.
- الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر، المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03/ 288، 2003.

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية **الجريدة الرسمية**، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر، المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96/ 296، 1996.

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية**، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر 2003، المادة 04 ، 03 ، 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03/ 289.

-السعيد عواشرية: **الأسرة الجزائرية إلى أين**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة باتنة، العدد 12، جوان 2005.

-الملتقى العالمي حول مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية وديناميكيات قضايا الجنسين، المملكة الإمارات العربية المتحدة، 2019 – 2020.

-الملتقى العلمي الوطني، **حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية** - تحديات وحلول - المنعقد يوم 10 افريل 2017.

-بن الطاهر حسين، خذري توفيق، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات**، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013.

-بن نملة صليحة، **الامن مفتاح التنمية**، مداخلة في الملتقى الوطني حول تحولات الامن العمومي بوعي، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، يوم 06 – 07 / ماي 2015.

-حسين طلافحة، حول معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة الخبراء، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 45، يناير، 2012.

-حمداش نوال، الإجهاد المهني لد الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه، جامعة، منتوري قسنطينة، 2003.

-حمدي باشا نادية، محاجبية نصيرة، المرأة وريادة الأعمال في الجزائر التحديات وآليات التطوير، جامعة علي لونيبي البلدية 2، 2017.

خامسا-القوانين والمراسيم:

- ابن محمد الرماني، اضطراب العمال... السبب في عمل المرأة، مقالة إستراتيجية عمل المرأة.

-آمال المرأة العاملة في الجزائر أحد أسباب طلاقها، في الموقع www.alarab.co.uk ، تاريخ الاطلاع 27 مارس 2017.

الديوان الوطني للإحصاء، نشرة الثلاثي الرابع 2013.

-شبيب دياب، التنمية المحلية في لبنان، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل حول التنمية المحلية و

السياسات الاجتماعية، جامعة الدول العربية، مديرية التنمية والسياسات الاجتماعية، الخرطوم، 30 أكتوبر 01 -نوفمبر، 2007.

-عاشور، فضيلة، مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية المجتمعية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى دور

المرأة في التنمية، جامعة دمشق، 2007.

- عبد الحق عباس، حواء ضحية قمع ثقافي واجتماعي وآخر سياسي في الجزائر، 2006،

www.middle-east.online.com ،

- عوفي مصطفى، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الإنسانية و

الاجتماعية، العدد 07، جامعة باتنة، 2002.

- فتحي بالحاج: المرأة رهان للحدثة العربية، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، على

الموقع، بتاريخ: 27 - 04 - 2018

<http://www.mokarabat.com/s6656.htm>:

- فتحي بالحاج: المرأة رهان للحدثة العربية، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، على

الموقع، بتاريخ 29 - 09 - 2015.

- فضيل إبراهيم مزاري، إشكالية التنمية المحلية في الجزائر، قراءة للتحديات والمتطلبات، جامعة حسبية

بن بوعلي، شلف، 2018.

- قريشي يوسف، سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 08، 2010.

- لعراي حمزة، لكحل نزهة، جاري نبيلة، أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، الملتقى

العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية، تحديات وحلول، جامعة

لونيسي بالبليدة 02، 10 افريل 2017.

- مجلة الأخبار المصدر DZ، النساء يسيطرون على سوق العمل في الجزائر،
الموقع www.almasdar.dz.com ، بتاريخ 30/جويلية/2020.
- محمد عبد الشفيق عيسى، مفهوم ومضمون التنمية المحلية ودورها العام في التنمية الاجتماعية، مجلة
بحوث اقتصادية عربية، العدد 44، 2006 .
- منتدى رؤساء المؤسسات، اتخاذ إجراءات جديدة لتطوير المقاولاتية النسائية، لمنطقة شمال إفريقيا
والشرق الأوسط، مينا، مصر، 2019.
- منظمة العمل الدولية، المرأة والعمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2016.
- منيرة سلامي ويوسف قريشي، المقاولتية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء
المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2014.
- وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، مسار التجديد الفلاحي والريفي، عرض وفاق، ماي 2012الوزارة
المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة: المرأة الجزائرية ... واقع ومعطيات.
- سادسا- الأطروحات والمذكرات:
- كمال بودانة شعباني، أثر الرقابة الادارية على التنمية المحلية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع،
تخصص التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- حنفري خيضر، " تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وأفاق، "رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية،
جامعة الجزائر، 2011.

- رابح خوني، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2002 – 2003.

- سعداوي الزهرة، الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بولاية سيدي بلعباس حول الإتجاهات المهنية المستقبلية للطلبة الجامعية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، السنة الجامعة 2010-2011.

- سيلاوي يوسف، مفهوم التنمية المحلية في القانون الجزائري، اطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر، 2017 – 2018.

- عاجب بومدين، الآثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، رسالة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2016-2017.

- عبد القادر حسين، الحكم الراشد في الجزائر وإشكالية التنمية المحلية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012.

سابعا- مواقع الانترنت

<http://www.mokarabat.com/s6656.htm>

<http://www.sevedz.com/#!prsentation/c1pfe> , consulté le

27/03/2021

ثامنا- المراجع باللغة الأجنبية

- Froncoisfacchini, **l'entrepreneur comme un homme prudentin**, la revue de science gestion
- **SEVE**: abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre.
- . - Jean Yves Gouttebel, Stratégie de développement Territorial, Edition Economica, Paris, 2003

Geneviève BEL, **L'entrepreneuriat au féminin**, avis et rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, France, 2009.

Le site officiel de l'association des femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant :

Louis et Benoit LEVESQUE, **developpement economique cummunautaire**, économie sociale et intervention, SainteFoy, PUQ, 1996

Pierre Colin: Sous-développement, identité et réalité, édition Gallimard, Paris, 1998.

الملاحق

جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

دليل المقابلة الميدانية في مؤسسة ANSEJ بمدينة الاغواط

المحور الأول: بيانات متعلقة بالجانب الشخصي والمحيط الاجتماعي والثقافي للمرأة المقاتلة

1. السن:
2. الحالة المدنية:
3. المستوى التعليمي:
4. مكان الإقامة: سكن فردي سكن مع العائلة
5. نوع النشاط:
6. ما هي الصفات التي يجب أن تتوفر في المرأة حتى تتمكن من تسيير مقاولتها؟
7. هل مارست عملا في السابق، وما نوعه؟

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالمحيط الاجتماعي للمرأة المقاتلة

8. ما هو المستوى التعليمي لوالديك؟
9. ما هو المستوى التعليمي للزوج في حالة الزواج؟
10. هل يوجد في محيطك العائلي والاجتماعي مقاولين؟
11. هل تلقيت الدعم من جهات معينة، وما نوعه؟
12. كيف هي علاقتك بعمال المقاول؟

المحور الثالث :بيانات متعلقة باختيار النشاط الاجتماعي.

13. كيف جاءتك فكرة إنشاء مقاولتك الخاصة؟.....
14. أين تزاولين هذا النشاط؟.....
15. في أي سنة بدأ مشروعك؟.....
16. ما هو مصدر رأس المال الذي اعتمدت عليه في إنشاء مقاولتك؟.....
17. هل تملكين مشاريع مقاولاتية أخرى؟.....
18. هل تفكرين في تطوير أو تحويل مقاولتك؟.....
19. هل تعتمدين على وسائل الإشهار في تسويق منتوجك؟ حديها؟.....
20. هل تقومين بتسيير مقاولتك وحدك أم تعتمدين على أطراف أخرى؟.....

المحور الرابع: دور المرأة المقاولة في دعم التنمية المحلية

21. هل ساهم مشروعك في تحسين أوضاع العاملين داخل مؤسستك؟.....
22. هل ساهم مشروعك في خلق مناصب عمل جديدة؟.....
23. هل ساهم مشروعك في توظيف خريجي الجامعات؟.....
24. هل ترين إن مؤسستك كفيلة بتخفيف المشاكل الاجتماعية؟.....
25. هل ترين أن الأجور التي تدفع للعمال تتماشى ومتطلباتهم المعيشية؟.....
26. هل ساهم مشروعك في تكوين بعض الأفراد وتعليمهم؟.....
27. إذا كانت الإجابة بلا ما طبيعة المشكلات المتعلقة باليد العاملة.....

المحور الخامس :المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة المقاولة.

28. هل تستطيعين التوفيق بين ازدواجية الدور في البيت والمقاولة؟.....
29. ما هي أهم المعوقات والصعوبات التي تواجهك؟.....
30. هل هناك نداء خاص توجهينه للسلطات المحلية؟.....