



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 02: أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت عنوان:

تأثير التغيير الاجتماعي في تكوين الهوية المقاولاتية

النسائية

بحث ميداني على نساء مقاولات من ولاية بجاية

من إعداد الطالبة:

شعلال فروجة

المشرف: الأستاذ اشبودان العربي

السنة الجامعية: 2018/2017



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجزائر 02: أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
تحت عنوان:

تأثير التغيير الاجتماعي في تكوين الهوية المقاولاتية

النسائية

بحث ميداني على نساء مقاولات من ولاية بجاية

من إعداد الطالبة:

شعلال فروجة

المشرف: الأستاذ اشبودان العربي

السنة الجامعية: 2018/2017

الشكر

Je remercie du fond du cœur toute ma famille de m'avoir soutenue tout au long de la réalisation de cette thèse.

Je remercie mon encadreur de thèse le professeur Larbi ICHEBOUDENE d'avoir accepté la direction de cette thèse.

Je remercie profondément toutes les femmes entrepreneures qui ont répondues à nos questions et à qui je dis : « Le seul moyen de changer sa vie, ce n'est pas d'appeler l'événement extraordinaire qui modifierait l'existence, c'est que notre existence ordinaire par la conscience intériorisée, cesse d'être vécue ordinairement ». Louis Pauwels.

Dédicaces

A celui qui délivre la sagesse ...

Et a mon mari Hakím

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
155	عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة في 2016/06/30	01
156	توزيع الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط	02
157	ملخص بيانات المشاريع الاستثمارية (2016 / S1)	03
160	المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط المتراكمة إلى غاية 2016/06/30	04
161	عرض المجاميع الرئيسية CNAC	05
161	القروض الممنوحة من L'ANGEM المتراكمة إلى غاية 2016/06/30 طرف حسب قطاع النشاط	06
163	المشاريع الممولة حسب الجنس وقطاع النشاط (التراكمي في 2016/06/30)	07
164	المشروعات الممولة حسب قطاع النشاط (تراكمية حتى 2016/06/30)	08
165	توزيع القروض الممنوحة حسب نوع التمويل في 2017/02/28	09
165	توزيع الاعتمادات الممنوحة حسب الجنس اعتبارًا من 2017/02/28	10
166	توزيع الاعتمادات الممنوحة من قبل ANGEM حسب قطاع النشاط في 2017/02/28	11
167	مشروعات الاستثمار حسب قطاع النشاط في ماي 2017 حسب قطاع النشاط	12
169	توزيع المشاريع الممولة للنساء حسب قطاع النشاط	13
170	توزيع المشاريع الممولة للنساء حسب مستوى التعليم	14
171	تنفيذ الوكالة ANGEM في بجاية لعام 2015 (حسب قطاع النشاط)	15
173	توزيع المؤسسات النسائية حسب سنة التأسيس من 2006/01/01 إلى 2016/04/30	16
174	جدول رقم 17: توزيع المنشآت العاملة (قيد التشغيل) حسب قطاع النشاط من 2014 إلى 2016. (وكالة CNAC سطيف وبجاية)	17
175	توزيع الشركات النسائية المسجلة لدى CASNOS من عام 2011 إلى عام 2016	18
190	جدول موجز حول النساء المقاولات اللواتي شملهن البحث	19
234	دوافع المقاولات للنساء اللواتي شملهن البحث	20

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
147	الشكل 02: تصنيف الهويات المقاوالاتية النسائية	01
333	الشكل 02: تأثير عملية التغيير الاجتماعي على بناء هوية مقاوالاتية نسائية.	02

قائمة الاختصارات:

الاحرف	المعنى
ADREG	رابطة لنشر البحوث حول المقاولاتية والتسيير
AFEM	جمعية النساء المقاولات في المغرب
ANDI	الوكالة الوطنية للتنمية و الاستثمار
ANGEM	الوكالة الوطنية لإدارة القروض المصغرة
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
BTP	البناء والأشغال العمومية
CASNOS	الصندوق الوطني للتأمين لغير الأجراء
CAWTER	مركز البحوث والتدريب للنساء العربيات
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة
CNAM	المعهد الوطني للفنون والحرف
CNRC	المركز الوطني لسجلات الأعمال التجارية
CRASC	مركز البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية
CREAD	مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية
CREDIF	مركز البحوث، دراسات التوثيق والمعلومات عن المرأة
DAIP	نظام دعم الانخراط المهني
DPAT	مديرية التخطيط والتخطيط وتهيئة الاقليم
ESCEM	المدرسة العليا للتجارة و المناجمنت فرنسا
ESSEC	المدرسة العليا في العلوم الاقتصادية و التجارية فرنسا
FCE	منتدى رؤساء الأعمال
FGAR	صندوق الائتمان على القروض للمؤسسات المصغرة
FMI	صندوق النقد الدولي
GEM	ريادة الأعمال العالمية
MINA	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
NTIC	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة
OIT	منظمة العمل الدولية
ONG	المنظمات غير الحكومية

الديوان الوطني للإحصاءات	ONS
الناتج القومي الإجمالي	PIB
شركة صغيرة ومتوسطة	PME
نظام الأسهم التاريخية	SAH
شركة التمويل الدولية	SFI
الحد الأدنى للأجر المضمون	SMIG
الحد الأدنى للمرتب الوطني المضمون	SNMG
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	TIC
الشركات الصغيرة جدا	TPE
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة	UNESCO
الاتحاد الوطني للمرأة الجزائرية	UNFA

فهرس المحتويات

الشكر

الإهداء

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الاختصارات

I المقدمة العامة.....

الجزء النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للبحث:

07 أسباب اختيار الموضوع.....	01
07 أهداف البحث.....	02
07 الإشكالية.....	03
12 الفرضيات.....	04
12 تحديد المفاهيم.....	05
26 منهجية البحث.....	06
26 تقنية جمع البيانات.....	07
27 مجتمع البحث.....	08
27 البحث المسبق.....	09
28 حالة الفن.....	10

الفصل الثاني: التغيير الاجتماعي وعمل المرأة في الجزائر:

46 المبحث 01: التغيير الاجتماعي: الجوانب السوسولوجية والنظرية.....	
46 تحليل التغيير الاجتماعي في علم الاجتماع الكلاسيكي.....	1-1
49 تحليل التغيير الاجتماعي في علم الاجتماع المعاصر.....	2-1
53 وجود نظرية التغيير الاجتماعي.....	3-1
54 عوامل التغيير الاجتماعي.....	4-1
55 تحليلات حول الجهات الفاعلة التغيير الاجتماعي.....	5-1

57 دور المرأة في التغيير الاجتماعي	6-1
58 المبحث 2: تطور عمل المرأة في الجزائر:	
58 تاريخ عمل المرأة:	1-2
59 التحليل السوسيولوجي لعمل المرأة:	2-2
61 عمل المرأة في الجزائر	3-2
61 العمل المنزلي للمرأة	1-3-2
63 عمل المرأة في القطاع غير الرسمي	2-3-2
65 المرأة والعمل بأجر	3-3-2
66 تطور عمل النساء المأجور في الجزائر :	4-3-2
69 المقاولاتية كشكل جديد من أشكال عمل المرأة في الجزائر	5-3-2
70 المبحث 03: المقاولاتية النسائية والتغيير الاجتماعي في الجزائر:	
71 مكانة المرأة في التغيير الاجتماعي في الجزائر	1-3
71 مجالات التغيير الاجتماعي في الجزائر	2-3
	الفصل الثالث: المقاولاتية، مجال بحث في تطور.	
79 المبحث 01: الأصول النظرية للمقاولاتية:	
79 نحو نظرية اقتصادية للمقاولاتية:	1-1
83 المقاربات النظرية المعاصرة في المقاولاتية	2-1
85 النماذج النظرية المعاصرة في المقاولاتية	3-1
90 نحو نظرية اجتماعية للمقاولاتية	4-1
93 المناهج الاجتماعية المعاصرة للمقاولاتية:	5-1
94 حالة البحوث حول المقاولاتية في الجزائر	6-1
96 المبحث 2: المقاولاتية النسائية ، البحوث والمفاهيم	
96 المقاولاتية النسائية ؛ نظرة تاريخية	1-2
99 المقاولاتية النسائية: الأهمية والدوافع	2-2
101 خصوصيات تسيير المؤسسة من قبل النساء	3-2
102 شبكات الأعمال مصدر لنجاح للنساء المقاولات	4-2
103 مكانة المقاولاتية النسائية في الجزائر	5-2
	الفصل 04: المقاولاتية بين النوع الاجتماعي والهوية	
113 المبحث 01: النوع الاجتماعي في دراسة المقاولاتية	
113 النوع الاجتماعي: التعريفات والبحوث	1-1

119تحليل الجندر أو النوع في المقاولاتية.....	2-1
120مقولة المرأة في الجزائر والقوالب النمطية الجنسانية.....	3-1
125النوع الاجتماعي والبحث عن الهوية في المجال المهني.....	4-1
127 المبحث 2: الهوية المقاولاتية النسائية:	
127أصل مفهوم الهوية.....	1-2
127الأعمال السوسولوجية على الهوية:	2-2
129تصنيف الهويات.....	3-2
129الهوية الفردية.....	1-3-2
130الهوية الاجتماعية.....	2-3-2
131الهوية المهنية.....	3-3-2
133الهوية المقاولاتية.....	4-3-2
140الهوية المقاولاتية النسائية.....	4-2
146تصنيف الهوية المقاولاتية النسائية.....	5-2

الجزء الميداني

الفصل 05: : التحليل الإحصائي للمقاولاتية النسائية في الجزائر

154 المبحث 1: نشاط المقاولاتية النسائية:	
155ديموغرافية المؤسسات في الجزائر.....	1-1
157توزيع الشركات الصغيرة والمتوسطة وفقاً لأنظمة دعم إنشاء المؤسسات:.....	2-1
162ديموغرافية المؤسسات النسائية في الجزائر:.....	3-1
163توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسائية وفقاً لمخططات الدعم لإنشاء المؤسسات:.....	4-1
168 المبحث 02: نشاط المقاولاتية النسائية في ولاية بجاية:	
168إنشاء الأعمال كجزء من خطط دعم إنشاء المؤسسات.....	1-2
175 المبحث 03: المقارنة مع بعض البلدان المغاربية:	
176المقاولاتية النسائية في المغرب.....	1-3
178النسائية في تونس: المقاولاتية.....	2-3
 الفصل 06: الجانب الميداني وخصائص مجتمع الدراسة:	
184 المبحث الأول: عرض البحث الميداني:	
184مسار البحث الميداني.....	1-1

185	تنظيم بيانات البحث الميداني.....	2-1
188	تقنية تحليل المحتوى.....	3-1
189	المبحث 02: تعريف المستجوبات:	
189	الخصائص الشخصية للنساء المقولات اللواتي شملهن البحث:.....	1-2
201	وصف النساء المقالات:.....	2-2
	الفصل 07: المرأة المقاوله كفاعلة في التغيير الاجتماعي	
218	المبحث 01: النساء: موضوع التغيير الاجتماعي.....	
218	هيمنة العمل المنزلي.....	1-1
219	هيمنة روح الجماعة.....	2-1
220	التضحية والإنجاب.....	3-1
221	وضع سياسات التعليم.....	4-1
222	السماح للمرأة بالعمل.....	5-1
222	التنظيم القانوني المؤيد للمرأة.....	6-1
223	المبحث 02: المرأة: فاعل في التغيير الاجتماعي:	
223	التعليم والحصول على الشهادة.....	1-2
224	الوصول إلى العمل في ميادين مختلفة:.....	2-2
225	الحصول على المساواة والتحرر.....	3-2
226	تأكيد الذات وتغيير في العقليات.....	4-2
226	الاستقلالية والاستجابة للحاجات الاقتصادية.....	5-2
227	ظهور المقاولاتية النسائية.....	6-2
229	المبحث 03: الظهور والابتكار التنظيمي:	
229	إنشاء المؤسسة.....	1-3
229	المسارات الشخصية والمقاولاتية للنساء.....	1-1-3
234	الدوافع والعوامل التي تحدد إنشاء مؤسسة.....	2-1-3
236	الدعم لإنشاء المؤسسة:.....	2-3
237	ردة فعل المحيط عند إنشاء المؤسسة.....	1-2-3
240	مسار إنشاء المؤسسة.....	2-2-3
243	تسيير المؤسسة.....	3-3
243	التسيير الشخصي للمؤسسة:.....	1-3-3
244	مشاركة المحيط الأسري في تسيير المؤسسة:.....	2-3-3

244	3-3-3	دعم الموظفين في تسيير المؤسسة:
245	4-3	العلاقات مع الرجال:
250		المبحث 04: نجاح المؤسسة النسائية وتحقيق الربح:
250	1-4	نجاح المؤسسة النسائية:
254	2-4	تحقيق الأرباح المتوقعة:
			الفصل 08: تكوين الهوية المقاولاتية النسائية
260		المبحث 01: المقاولاتية النسائية واكتساب مكانة اجتماعية جديدة:
260	1-1	عوامل اكتساب المكانة الاجتماعية:
260	1-1-1	تعزيز الذات واعتراف البيئة:
262	2-1-1	سمعة طيبة وشهرة:
262	3-1-1	الرفاهية الفردية وتحقيق الذات:
264	4-1-1	تحقيق مهمة اجتماعية اقتصادية:
265		المبحث 02: المخاطرة وتكوين الهوية المقاولاتية النسائية:
265	1-2	تصنيف العقبات أمام النساء المقاولات:
276	2-2	المرأة المقاولة و المخاطرة:
279		المبحث 03: تحديد الهوية المقاولاتية من خلال طبيعة الأنشطة المنجزة:
279	1-3	أسباب اختيار النشاط المقاولاتي:
283	2-3	تجنيس الأنشطة المقاولاتية:
287	3-3	علاقة المرأة المقاولة بالمؤسسات المالية:
289		المبحث 4: الهوية المقاولة النسائية المبنية برأسمال إداري محدد:
290	1-4	الرأسمال الإداري للمرأة المقاولة:
293	2-4	الأنوثة وإدارة المؤسسة:
297		المبحث 5: تكوين الهوية المقاولاتية للمرأة:
297	1-5	تكوين الهوية المقاولاتية النسائية من خلال التنشئة المقاولاتية:
302	2-5	تكوين الهوية المقاولاتية النسائية من خلال الممارسات المقاولاتية:
308	3-5	تكوين هوية المرأة المقاولاتية من خلال استيعاب الأدوار الاقتصادية والاجتماعية:
312	4-5	تصنيف الهويات المقاولاتية النساء النسائية:
312	1-4-5	الهوية المقاولاتية المشروطة:
313	2-4-5	الهوية المقاولاتية النسائية المشروعة:

313 الهوية المقاولاتية النسائية المثبتة.....	3-4-5
314 الهوية المقاولاتية التفاوضية.....	4-4-5
315 الهوية المقاولاتية النسائية المؤكدة أو المستوعبة.....	5-4-5
316 الهوية المقاولاتية النسائية الكامنة.....	6-4-5
317 الهوية المقاولاتية النسائية المبتكرة.....	7-4-5
318 الهوية المقاولاتية النسائية الريادية.....	8-4-5
319 الهوية المقاولاتية النسائية البارزة.....	9-4-5
322 خلاصة ومناقشة:	
336 الخاتمة:	

قائمة المراجع:

الملاحق:

المقدمة

لا يمكن الحديث عن المقاولاتية النسائية في الجزائر دون الإشارة إلى التحولات الكثيرة التي مرت بها البلاد منذ استقلالها في عام 1962. بعبارة أخرى ، نحن نحاول في هذا البحث دراسة ظهور ظاهرة المقاولاتية النسائية وتكوين هوياتهن وهذا كنتيجة للتغيير الاجتماعي.

يهدف المسار النظري لأطروحتنا إلى تتبع التغيير الاجتماعي في الجزائر (التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والثقافية خاصة) وتأثيرها على وضع المرأة بشكل عام وظهور المرأة المقاولاتية على وجه الخصوص. لذلك اضطررنا للتحدث عن التغيير الاجتماعي كموضوع للدراسة في علم الاجتماع. بدءاً بعلم الاجتماع الكلاسيكي الذي يربط التغيير الاجتماعي بعوامل معينة تؤدي إلى مقاطع من نمط اجتماعي إلى آخر ، نقتبس على سبيل المثال ماركس ، دوركهايم ، كونت ... الخ. التي تعتبر التغيير الاجتماعي بمثابة تطور للمجتمع بسبب عوامل مثل الصراع، والعمل، وتنمية الروح البشرية، والتي لا يمكن أن تكون بدون عواقب على طريقة حياة الأفراد. يتسم علم الاجتماع المعاصر من جانبه بتحليلات معمقة نسبياً للتغيير الاجتماعي الذي يعارض تلك الخاصة بعلم الاجتماع الكلاسيكي بمعنى أن بعض علماء الاجتماع (Parsons ،Boudon ،Touraine ،Rocher ، الخ) يرفضون هذه الرؤية الوحادية (univoque) لعوامل التغيير و يدافعون عن فكرة أن التغيير الاجتماعي يمكن أن يكون اتحاداً للعديد من العوامل.

لاحقاً، قمنا بتحليل دور المرأة في التغيير الاجتماعي لأنه يشكل الوحدة الأساسية لإعادة إنتاج المجتمعات. وقد جسدت العديد من الحركات النسائية جملة من المطالب منها (التمييز على أساس الجنس، والمساواة بين الجنسين، والحق في التصويت، الخ) الموجهة نحو تغيير مكانتهن في المجتمع. تمثلت هذه الحركات بثلاثة تيارات متميزة. التيار التحرري ، التيار المؤسساتي والتيار الراديكالي.

إن المسار النظري الذي ينتقل من العام إلى الخاص لا يمكن أن يكتمل إذا أهملنا مكانة المرأة في التغيير الاجتماعي في الجزائر التي تتجلى من خلال ولوجها في سوق العمل. من هذا المنظور ، قمنا بتتبع تطور عمل المرأة في العالم ومن ثم التركيز على أشكال عمل المرأة في الجزائر ؛ العمل

مقدمة عامة

المنزلي ، العمل غير الرسمي (informel) ، العمل المأجور و المقاولاتية التي تعتبر كشكل جديد من أشكال عمل المرأة.

خلال جزائر الستينيات ، كانت المرأة مظلومة ، وما زالت مشاركتها الاجتماعية مأمولة. فقد اقتصر تعليم الفتيات على فئة اجتماعية محدودة متواجدة في المناطق الحضرية ، عمل المرأة كان محكوما عليه سلبيا ، حتى سنوات 1970 ، كانت المرأة مدرسة و معلمة لا أكثر،المرضة في المستشفى يستخف بها والعاملة في المصنع اعتبرت متعدية على المعايير الاجتماعية ، أما بالنسبة للإطارات السامية فكانت شبه منعدمة. في الثمانينيات والتسعينيات ، كانت ميادين التغيير الاجتماعي في الجزائر متعددة بما في ذلك الميدان الاقتصادي والسياسي ، اللذان يعتبران على وجه الخصوص كنتاج فترة انتقالية من نظام اشتراكي، تكون دولته هي المقاول الوحيد إلى النظام الرأسمالي الذي يركز على أساس المبادرة الخاصة،كانت الجزائر في هذه الفترة بصدد إصلاح نفسها سياسيا واقتصاديا ، لذلك شهدنا ثورة ديمقراطية. في هذا السياق، المرأة بدأت في التحرر، على المستويين الاجتماعي والثقافي، بدأنا نلاحظ تعميم التعليم على كل الفئات منها الفتيات، والمدرسة في هذا الصدد كانت تعتبر كوسيلة للخروج من القيود الاجتماعية. إذن، المرأة تحرر نفسها ، وتلتحق بالدراسات العليا في الجامعات و المعاهد، تصبح بذلك إطارا وتتحارب قانون الأسرة.

وهنا ، بدأت إشكالية المرأة تطرح على وجه الخصوص، على المستوى المؤسسي ، و بدأ تعزيز مركزها دوليا، من خلال صندوق النقد الدولي، البنك العالمي ، المنظمات غير الحكومية وبقية المؤسسات الدولية. ونتيجة لذلك ،بدأنا نرى صيغ متعددة موجهة لتثمين عمل النساء وحوافز المقاولاتية. انطلاقا من هنا بدأ ينظر إلى المرأة المقاول كعامل نمو اقتصادي لا ينبغي إهماله.

إن الدراسات حول المقاولاتية تعود إلى القرن السادس عشر ، عبورا من المذهب التجاري (les mercantilistes) إلى الفيزيوقراطيين (les physiocrates) اللذين سلطوا الضوء على شخصية المقاول.تتطور هذا المفهوم بحيث تم تداوله من قبل الاقتصاديين الكلاسيكيين الذين كان Cantillon أولهم. مع مرور الوقت، ظهرت العديد من المقاربات المعاصرة لإيجاد تفسيرات أخرى لظاهرة المقاولاتية التي بدأت في غزو ميادين وتخصصات أخرى كما هو الحال في علم الاجتماع. بدءا بوبير وماركس وصولا إلى Crozier وفريدمان بالإضافة إلى مورو (moreau) ، فإن علماء الاجتماع عالجوا كل من

مقدمة عامة

المقاول، بصفته منشأ المؤسسة، وبيئته الاجتماعية مع الأخذ بعين الاعتبار le micro et le macrosocial.

إن التحليل الاجتماعي للمقاولاتية في الجزائر حديث ، ويعود تاريخه إلى العقد الأول من القرن الحالي ، ويتزامن مع وضع اقتصادي جديد هو الانتقال إلى اقتصاد السوق، حيث أصبحت المشاريع الخاصة محركاً للنمو الاقتصادي والاجتماعي. وفي هذا السياق ، كان البحث متقدماً جداً على الصاعدين الأكاديمي والجامعي متعددي التخصصات لدراسة الظاهرة وعواقبها على التطور الاجتماعي والاقتصادي. واحدة من أكثر الأبعاد المدروسة في هذا المجال هي ولوج المرأة في عالم الأعمال ، مما يعطيه بُعداً نسوياً أو جندياً (genrique, relatif au genre)، حيث طرحت العديد من المواضيع والإشكاليات، مثل توسع النساء في المقاولاتية ، البيانات الديموغرافية، قطاع النشاط ، ودوافع النساء لإنشاء المؤسسات ... الخ. وهكذا أصبحت دراسة النوع الاجتماعي (le genre) في مجال المقاولاتية من السمات البارزة التي سلطت الضوء على مجموعة من الأبعاد المختلفة مثل الصور النمطية الاجتماعية (stéréotypes sociaux)، والدور الاجتماعي للمرأة الذي أصبح ثانوياً لدورها الاقتصادي كمقاولة ... إلخ. ومع ذلك، فإن مسألة هوية المقاول، سواء كان رجلاً أو امرأة، غير موجودة في هذه التحليلات. الشيء الذي تتمركز حوله دراستنا هذه.

أولاً وقبل كل شيء، يجب التنويه لعدم وجود بحث أو دراسة جزائرية حول هوية المرأة المقاولة، مما يجعل دراستنا رائدة. كان علينا أن نجري تشخيصاً لأصول مفهوم الهوية ونماذج الهوية للحديث عن الهوية المقاولاتية التي تشير مراجعها فقط إلى ريجيس مورو واستنتاجات الباحث في المقاولاتية إليانور هاميلتون (Eleanor Hamilton) من معهد المقاولاتية وتطوير الأعمال في كلية الإدارة ، جامعة لانكستر ، إنجلترا.

ومن هذا المنظور ، أي الانتقال إلى الدراسات المسبقة في هذا الموضوع ، وجهنا اهتمامنا إلى المشاركة في إضافة مجموعة من المعطيات لإثرائه من خلال تحليل مدى تأثير التغيير الاجتماعي في الجزائر في بناء الهوية المقاولاتية النسائية . إن هدفنا هو وضع تصنيف لهذه الهويات المقاولاتية ، وبالتالي الوصول إلى نموذج للتحليل يعطي صورة عن بناء هوية مقاولاتية نسائية في بيئة تجارية مقاولاتية تنافسية والتي يتم الحكم عليها في معظم الحالات كبيئة ذكورية بحتة.

مقدمة عامة

بعد هذا التسلسل والتحليل النظري الذي توصلنا إليه للتو ، تنقسم دراستنا إلى قسمين متكاملين: جزء نظري يحتوي على أربعة فصول، الأول الذي يتحدث عن الإطار المنهجي والنظري للبحث ، والثاني يوضح التغيير الاجتماعي وعمل المرأة في الجزائر ، والذي يهدف إلى تمهيد و إظهار مفهوم المقاولاتية ك مجال للبحث في تطور مستمر من خلال الفصل الثالث. يركز الفصل الرابع في شرح مقولة المرأة بين مسألة النوع الاجتماعي ومسألة الهوية المقاولاتية.

جزء عملي ينقسم إلى أربعة فصول ، أولها مكرس للدراسة الإحصائية للمقاولاتية النسائية في العالم ، في المغرب العربي، الجزائر وبجاية على وجه الخصوص. الثاني يوضح سيرورة عملنا الميداني من خلال تقديم صور تعريفية للنساء المقاولات اللواتي شملهم الاستطلاع الميداني. خصص فصل آخر لتحليل الفرضية الأولى التي ذكرنا فيها المرأة المقاولات كفاعلة اجتماعية من خلال إنشاء وتسيير الشركات ، ومن ثم فهي مقدمة كفاعلة في التغيير الاجتماعي. يحل فصل أخير الفرضية الثانية التي صدقنا عليها واعتبرنا من خلالها التغيير الاجتماعي كسبب لبناء الهوية المقاولاتية النسائية.

نختتم بحثنا مع ملخص شامل لجميع النتائج التي تم الحصول عليها مع مناقشة موجزة. ثم يتم وضع استنتاج عام لكل الأطروحة كعنصر نهائي.

الجزء النظري

الفصل الأول:

الإطار المنهجي والنظري للبحث:

1. أسباب اختيار الموضوع:

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على النساء المقاولات اللواتي يمارسن في ولاية بجاية. ويبرر اختيار هذه الأخيرة أي بجاية 'إمكانية الوصول إلى العمل الميداني ولأن هذه الولاية هي محل إقامتنا، وعلاوة على ذلك، فإن ظاهرة المقاولاتية النسائية في بجاية أمر مهم، الأمر الذي يتطلب تفهما عميقا وتفسيرا سوسيوولوجيا لوصف خلفياتهن الشخصية والاجتماعية - المهنية، وللاطلاع على دوافعهن الأساسية، وخياراتهن في مجال المقاولاتية، ووضعهن الاجتماعي كمقاولات و من ثم تحديد هوياتهن.

2. أهداف البحث:

تعميق دراستنا في الماجيستر التي قدمت في نفس الموضوع. خلصنا خلال تلك الدراسة إلى أن العناصر الهامة لم تؤخذ بعين الاعتبار. وكشف العمل الميداني بأن النساء المقاولات هن عامل نمو لاقتصاد المنطقة واقتصاد البلد الذي يجب دراسته وتفسيره سوسيوولوجيا.

دراسة التغيير الاجتماعي الذي أدى إلى ظهور هذه الفئة من النساء. في الواقع، معرفة ما إذا كان التغيير الاجتماعي هو الذي ينتج هؤلاء النساء المقاولات. و على العكس من ذلك، يركز اهتمامنا على تشكيل نخبة اقتصادية نسائية ناتجة من سياسات الدولة المختلفة لتشجيع روح المبادرة و إنشاء المؤسسات المصغرة. و بهذا المعنى، نشهد تغييرا مؤسساتيا موجه نحو تغيير الأوضاع الاجتماعية للمرأة. و مع أخذ ذلك في الاعتبار، سنتحدث عن المرأة المقاولاتية بصفتها فاعلا اجتماعيا واقتصاديا، وهو مصدر للتغيير.

دراسة الرؤى المختلفة المتعلقة بالمقاولاتية النسائية، بما في ذلك المؤسسات التي تمثل الدولة (البنوك، ومشاريع المساندة من أجل إنشاء الأنشطة، وما إلى ذلك)، ورؤية هؤلاء النساء، التي يعبر عنها من خلال الدوافع 'الصعوبات، التكوين، ووضعهن الاجتماعي كنساء مقاولات.

رؤية توجه هؤلاء النساء المقاولات من حيث اختيار قطاع النشاط، المخاطرة بالنسبة للاستثمارات رأس المال، وكذلك استخدام المواهب النسائية في إدارة مؤسساتهن... الخ.

3. الإشكالية:

في الوقت الراهن، نشهد تحولات اجتماعية واقتصادية متعددة، منها ظهور القطاع الخاص، الذي هو نتيجة انتقال الجزائر من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق، وسياسة الانتعاش الاقتصادي المتبعة من قبل الدولة على أساس الاستراتيجيات التنموية التي بدأت منذ أوائل 1990، و الهدف الرئيسي منها هو تطوير قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى ذلك خلق اقتصاد متنوع. وقد ساهمت هذه السياسة في انتشار ظاهرة المقاوله وظهور جهات فاعلة اقتصادية جديدة، بما في ذلك النساء، اللواتي يشاركن بصورة متزايدة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلد، ويدخلن عالم الأعمال، عالم كان مقتصرًا على الرجال، من خلال إنشاء المؤسسات والأنشطة المدرة للدخل.

في الواقع، إن الحديث عن المقاولاتية النسائية في الجزائر يتطلب تحليل مسارين للتغيير، الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء. وفي حديثنا عن الاقتصاد، ف منذ عام 1989، يقوم اقتصاد السوق في الجزائر على إصلاح المؤسسات العامة، والإصلاحات الاقتصادية التي تهدف في البداية إلى المؤسسات العامة (تحويل مركزها القانوني، وتنظيمها، وطريقة عملها، وعلاقاتها مع الدولة وبيئتها). كان الهدف هو جعل النظام الاقتصادي فعالاً مع حركة هذه الخوصصة، وليس من أجل الانفتاح مباشرة على اقتصاد السوق. غير أن الوضع الراهن في الجزائر يتميز بتنمية اقتصاد السوق، والاستجابة لمنطق السوق، والتعايش مع الاقتصاد المركزي للمؤسسات العامة. وهذان النظامان الاقتصاديان موجودان حتى السنوات الأخيرة. و في ظل الظروف التنافسية، يتصدر القطاع الخاص القطاع العام أو القطاع الحكومي من حيث المكاسب في إنتاج السلع والخدمات. والمقاول هو شخصية رئيسية في هذه الإنشاءات والتطورات في شركات القطاع الخاص الجديدة¹. هذه قضية رئيسية بالنسبة للتنمية الاقتصادية الجزائرية. وهو تطور يجب أن يقوم على أساس اتحاد جميع الموارد البشرية في البلد دون استثناء. وهكذا تمثل المرأة رأس المال البشري وفاعل نمو كبير، الأمر الذي يقودنا إلى الحديث عن تغيير في وضع المرأة في المجتمع الجزائري.

إن وضع الأسس السوسيولوجية للمقاوله النسائية في الجزائر يتطلب منا أن نتحدث عن التغييرات المختلفة التي طرأت على وضع المرأة في المجتمع. أولاً، من خلال المجتمع التقليدي الذي

¹ GILLET Anne, *les femmes créatrices des petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existences*, CNAM, 2003.

يقتصر فيه دور المرأة في الإنجاب و الذي يتميز كذلك بعلاقتها المنطوية تجاه الرجل. من هذا المنظور، يشير لهواري عدي إلى أن "الثقافة الأبوية تحد من الحياة الاجتماعية للإناث إلى الفضاء المنزلي وتحظر على النساء الخروج والاختلاط مع الرجال. وقد أحبطت هذه الثقافة اليوم بوجود نساء يشاركن في الأنشطة الاقتصادية والإدارية، ولا سيما في المدن"².

كما ذكر في كتابه المعنون "المرأة، الأسرة والرابط الاجتماعي في الجزائر"³ أن التغيرات المورفولوجية التي ظهرت على الأسرة لا يمكن أن تكون دون عواقب على مركز وأدوار أعضائها الذين لا تكون مصالحهم دائما مشتركة. ويضيف أن المرأة قد أصبحت فاعلة اجتماعية وتحاول الدفاع عن مصالحها وتقويتها، لأن المرأة بطبيعتها فعالة بوضعها لاستراتيجيات تمكنها من فرض نفسها في بيتها، وذلك بفضل مجموعة من المكاسب الاجتماعية مثل التعليم، والتي يمكن أن تكون القوة الدافعة وراء هذا التغيير. وبالإضافة إلى ذلك، فإن السعي إلى تعريف المرأة كموضوع فردي كفاعل هو أيضا السعي إلى تحديد موقف المرأة في التغيير الاجتماعي.

وبالفعل ، و"كما أوضحت بعض المؤسسات الدولية في كثير من الأحيان ، فإن التعليم هو سبب و نتاج التنمية على حد سواء وهو عامل رئيسي في تحرير المرأة وإرساء الديمقراطية في المجتمعات ، لان درجة تدرس النساء لها آثار مباشرة على الصحة الجنسية والإنجابية ، المشاركة الاقتصادية والسياسية ، التنمية التشاركية للبلاد le développement participatif du pays ، والعلاقات القائمة على المساواة في المجالات الخاصة والعامة"⁴. بالفعل ، " أصبح التعليم أفضل ضامن للتغلب على قيم سلبية معينة ، لا تزال متجذرة في الحتمية الأبوية le déterminisme patriarcal لمجتمعاتنا المعاصرة"⁵.

²ADDI Lahouari, *les mutations de la société algérienne (famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, éd. la découverte, Paris, 1999, p 127.

³ ADDI Lahouari, *Femme, famille et lien social en Algérie*, In A. Thiebaut et M. Ladier, *Famille et mutations socio-politiques. L'approche culturaliste à l'épreuve*, Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris, 2005.

⁴ PEREZ BELTRAN Carmelo, *femmes changement social et identités au Maghreb*, professeur de sociologie du monde rabe contemporain, Universidad de Granada.

⁵ نفس المرجع

أما فيما يتعلق بمجال التعليم ، فقد حققت الجزائر خطوات عملاقة عن طريق التحاق الفتيات بالمدارس خلال الثمانينات من القرن الماضي ووضع سياسات للقضاء على الأمية ، لا سيما في المناطق الريفية. أدى إلى زيادات كبيرة مقارنة بعدد المتخرجات من التعليم العالي. في هذا الصدد ، أصبح إدراجهن في سوق العمل ضرورة. ونتيجة لذلك ، شاهدنا ارتفاع نسبة العمل النسوي المأجور بشكل خاص في قطاع الخدمات حيث أصبحت عملية تأنيث الوظائف الإدارية حقيقة يمكن ملاحظتها ، على الرغم من أن وصول المرأة إلى العمل المأجور وإلى المجال العام *sphère publique* كان ينظر إليهما كمصدر للاضطراب والنزاع داخل المجموعة الاجتماعية لأنها تفسد النمط الاجتماعي المعترف به ، بمعنى أن "المرأة تنشأ في سياق يكون فيه الجانب الجنسي، الأخلاقي، الديني والتقليدي كل لا ينفصل"⁶. على الرغم من هذه الظروف الاجتماعية غير المواتية ، فإن النساء أصبحن أكثر تصميمًا ، وتشبثًا بوظائفهن ، ويطمحن إلى انجاز مسيرة مهنية دائمة لتحقيق الاستقلالية والحد من عدم المساواة بينها وبين الرجل، ولهذه الأسباب اندمجت في عالم المقاولاتية.

بقفزتها من العمل المأجور إلى المقاولاتية، أصبحت المرأة الجزائرية فاعلا اجتماعيا واقتصاديا هاما يجب دراسة مساراتها وخصائصها ومشاكلها ودوافعها وتطلعاتها، هذا هو موضوع العديد من الدراسات التجريبية التي أجريت خلال السنوات العشر الماضية، لا سيما من قبل علماء الاجتماع والاقتصاديين، في أعقاب عدة مناهج ومقاربات مرتكزة غالبا على الفرد المقاول وعلى السيرورة المقاولاتية لإنشاء المؤسسة. في الجزائر ، تنتوع حالة البحث كـبيراً: "هناك الكثير من الدراسات التي درست المقاولاتية النسائية ، مع التركيز بشكل رئيسي على ثلاثة موضوعات رئيسية: صورة أو مؤهلات النساء المقاولات ، ومؤهلات الشركات التي تديرها النساء، وطريقتن في العمل. ومع ذلك ، تركز معظم البحوث على عملية إنشاء و / أو تطوير الأنشطة المقاولاتية. لقد تناول عدد قليل من المؤلفين موضوع إعادة إدارة النساء للمؤسسات ، لا سيما في سياق الأعمال التجارية العائلية"⁷. لم يتناول أي عمل مسألة الهويات في مجال المقاولاتية في الجزائر. تعتبر دراسة موروا Moreau رائدة في هذه

⁶ HACHLOUF Brahim, *la femme et le développement au Maghreb, une approche socioculturelle*, Afrika Focus, Vol.7, Nr.4, 1991, extrait de la page 330 à 354, P 343.

⁷ CONSTANTINIDIS Christina, *Les femmes entrepreneurs et la transmission d'entreprise, 1ères Journées George Doriot – 16 & 17 mars 2006 – Deauville*.

المسألة ، ولكنها تتعلق بهوية رجال الأعمال في المجتمع الفرنسي. حسب Régis Moreau "شرح والتفكير في المؤسسة باعتبارها بناء اجتماعي ، من الضروري النظر إلى الجهات الفاعلة وراء إنشاءها ، وبشكل أكثر تحديدا إلى المفاوض. أولا لأنه هو الذي شرع في عملية الإنشاء، ثم لأنه يعتبر كفاعل مركزي لا غنى عنه. هذا يطرح السؤال عن كيفية بناء الشخص لهويته المفاوضة"⁸. في نفس الفكرة ،مورو يقترح أنه من أجل دراسة بناء هويات المفاوضاتية ، من الضروري تسليط الضوء على عملية ظهور صاحب المشروع نفسه⁹. سيكون من الصعب للغاية بالنسبة لنا أن نحدد هذا الظهور للمرأة المفاوضة الجزائرية ونحلل بناء و تكوين هويتها المفاوضاتية بسبب الافتقار إلى المراجع النظرية ، ولكن أيضا لأننا نواجه بعدا ذاتيا للمرأة لان مسألة الهوية تدور حول تمثيلات ذهنية *représentations mentales* تسمح للمرأة بتوازنها النفسي. إنها صورة ذاتية للشخصية المفاوضاتية للمرأة المشكّلة اجتماعيا و القائمة على تمثيلات الآخرين. *Représentations des autres*.

واهتمامنا من خلال هذا التحليل ينصب في تسليط الضوء على العلاقة القائمة بين العملية الاجتماعية *processus social* لظهور المرأة المفاوضة كفاعل للتغيير الاجتماعي، والعملية المفاوضاتية *processus entrepreneurial* التي تؤدي لتشكيل هوية مفاوضاتية خاصة بالنساء. وسوف يركز هدفنا على مآل ونتيجة هاتين العمليتين ، أي محاولة التحدث ليس فقط عن الهوية المفاوضاتية القائمة والمعروفة (السن، نوع وحجم المؤسسة ، والتكوين المتبع ، ومصادر التمويل ، وما إلى ذلك). لكن الهوية التي تم بناؤها اجتماعيا من خلال اكتساب وضع جديد في المجتمع وكذلك على المستوى التنظيمي من خلال إنشاء وإدارة الأعمال والابتكار والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ... إلخ. غايتنا تكمن على وجه التحديد في الإجابة على السؤال التالي: ما هو تأثير التغيير الاجتماعي في الجزائر على بناء وتكوين الهوية المفاوضاتية النسائية؟

الأسئلة الثانوية:

- هل تستطيع المرأة المفاوضة أن تحول نفسها من موضوع *sujet* للتغيير الاجتماعي إلى شخصية فاعلة فيها؟

⁸ MOREAU Régis, *L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie*, thèse de doctorat, soutenu à l' université de Nantes en Octobre 2004, thèse dirigée par Monsieur Guy Minguet, p 121.

⁹ نفس المرجع، ص 232.

المرأة هي موضوع اجتماعي ، فمنذ ولادتها ، تواصل اكتساب، ادماج وإعادة تفعيل القيم ، والمعايير الاجتماعية و الثقافية والقواعد المؤسسية . في هذا المعنى تظهر نفسها بأنها موضوع يتم من خلاله تنفيذ جميع محاولات التنمية والتغيير الاجتماعي : الوصول إلى التمدرس ، والاندماج المهني وتحديث الأسرة. نسعى من خلال هذا السؤال إلى فهم ما إذا كانت المرأة من خلال المقاولاتية قادرة على تحويل نفسها إلى فاعل للتغيير الاجتماعي عن طريق إحداث تطورات في موقفها في المجتمع.

- هل تستطيع المرأة بناء هوية مقاولاتية بعيدة عن المعتقدات الاجتماعية والثقافية البالية التي ينسبها المجتمع إليها؟

لا تزال المقاولاتية تعتبر في المجتمع الجزائري كمسألة رجالية لأن الثقافة الأبوية تركز على تحديد نوعي و جنسي للفضاء العام والخاص. إن مكانة المرأة في عالم الأعمال ظاهرة جديدة ، ويعتمد نجاحها على مجموعة من التغييرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تساعدها في تأسيس هويتها المقاولاتية.

4. فرضيات البحث:

ترتكز هذه الأطروحة على فرضيتين أساسيتين:

1. انتقلت المرأة المقاولاتية من موضوع تغيير اجتماعي إلى فاعل في هذا التغيير، خاصة فيما يتعلق بالظهور التنظيمي *l'émergence organisationnelle* من خلال إنشاء وإدارة المؤسسات، الابتكار التنظيمي، النجاح في النشاط، و تحقيق الأرباح.

2. على المستوى الاجتماعي ، تستطيع المرأة المقاولاتية أن تكون هوية مقاولاتية من خلال اكتساب وضع اجتماعي جديد *nouveau statut social*، المغامرة ، طبيعة الأنشطة المنجزة ، علاقاتها بالرجل والمؤسسات المالية ، و تطوير الصفات الإدارية الخاصة بها. *Qualités managériales*.

5. تحديد المصطلحات الأساسية:

لعبت عملية تحديد المفاهيم دوراً رئيسياً في فهم وإتقان الموضوع أو موضوع الدراسة. "إن المفهوم عنصر لا غنى عنه في أي بحث ، فهو ليس مجرد مساعدة للإدراك ، بل طريقة للابتكار. ينظم الواقع من خلال الاحتفاظ بالخصائص المميزة للظواهر ويعتبر الفرز الأول في وسط الكم النوعي من الانطباعات التي تهاجم الباحث"¹⁰. من هذا المنطلق ولتسهيل فهم موضوعنا ، نحن ملزمون بتحديد المفاهيم الأساسية:

المقاولاتية:

في الوقت الراهن، تعتبر المقاولاتية عاملاً حاسماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وخلق الثروات والعمالة، فهي المفتاح لتقييم البلدان من بين البلدان المتقدمة أو النامية. حتى أن المقاولاتية تعد متغيراً تعليمياً هاماً ، لأنها مدمجة في المناهج الدراسية للمدارس والجامعات كمهارة مستعرضة. *compétence transversale* المقاولاتية هي مجال بحث الذي يمكن وصفه بأنه ما قبل النموذجية *préparadigmatique*. لقد تجاوز الظهور ولكن يبدو أنه يعرف الركود في سن المراهقة. ولزيادة تطويره بشكل أكبر ، قد يحتاج الأمر إلى المدارس الفكرية أو التيارات أو النماذج التي تواجه بعضها البعض حتى يتمكن من تحقيق توافق نسبي في الآراء، ليس من ناحية التحكم في برامج البحث ، ولكن توفير إطار أدنى للعمل على تراكم المعرفة"¹¹.

حقيقة ، بدأ البحث على المقاولاتية في التطور فقط منذ نهاية السبعينيات ، والذي يتزامن مع العولمة ، ولا سيما تميزها بتفاقم المنافسة الدولية ونشر مكثف للمعلومات .

على المستوى اللاتيمولوجي ف"مفهوم المقاولاتية يعود إلى وجود قديم نسبياً في البلدان الأنجلوسكسونية ، حيث تبقى ترجمته الفرنسية محدثة. تكوّن مفهوم المقاولاتية بشكل رمزي عن طريق إدخاله في قاموس بيتي لاروس *petit Larousse* في عام 2002 وفي بيتي روبر *le petit robert* في عام 2012 ، وهو مصطلح قد تضاعفت استخداماته على مدى الخمسة عشر عاماً

¹⁰ GRAWITZ Madeleine, *méthodes des sciences sociales*, édition Dalloz, n°11, 2001, P.384-385.

¹¹ VERSTRAETE Thierry, *quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat*, communication présentée en 7eme CIFEPME, 27, 28 et 29 Octobre 2004 à Montpellier.

الماضية ، في الوقت الذي شهد فيه استقرارًا تدريجيًا في تعريفه وكتابته: هكذا فرض المفهوم نفسه في جميع النصوص الفرنسية ...¹².

هناك العديد من التعريفات لهذا المفهوم ولكن معظمها يجتمع في واحد وهو تحديد نشاط المقاول . كما يستخدم مصطلح "المقاولاتية" بشكل أكثر ملائمة لتعيين موقف مهني ، أو موقف وجودي *attitude existentielle* ، بحيث يكون مصنوعًا من الإبداع ، المبادرة ، المخاطرة ، أو حتى القدرة على المواصلة مرة أخرى بعد الفشل¹³. بالمعنى الأوسع ، تُفهم المقاولاتية على أنها "موقف يحتوي مختلف المواقف المهنية مثل خلق و إنشاء المؤسسات ، ولكن أيضًا إعادة تسييرها *reprise des entreprises*، مكانة المقاولاتية الذاتية والمهن الحرة ، المقاولاتية الاجتماعية لا سيما في الهياكل الجموعية ، وكذلك في *l'intrapreneuriat* في المنظمات القائمة"¹⁴.

تعريف آخر من قبل الاقتصادي J.-L. FILION يعرف المقاولاتية بأنها "الحقل الذي يدرس ممارسات المقاولين : أنشطتهم ، خصائصهم ، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكهم بالإضافة إلى طرق الدعم التي يتم تقديمها لهم لتسهيل التعبير عن أنشطتهم المقاولاتية"¹⁵. من خلال تعريفات هؤلاء الاقتصاديين، نفهم البعد الوظيفي للمقاولاتية، أي أنها تمثل مقاربة تستند إلى ما يقوم به رائد الأعمال أو المقاول.

من وجهة نظر سوسيولوجية، يستند العمل في معظم الحالات على الجانب السلوكي ، وبعبارة أخرى ، "المقاول لديه الصفات والمهارات المطلوبة لأداء هذه الوظائف بفعالية. ومن هنا الحاجة إلى اللجوء إلى المنهج الوصفي أو السببي الذي يسعى إلى فهم أسباب السلوك بشكل أفضل ، وبعبارة أخرى ، الخصائص الأساسية الداخلية والخارجية للموضوع"¹⁶.

¹² CHAMBARD Olivia, *La promotion de l'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur. Les enjeux d'une création lexicale, Mots. Les langages du politique* [Online], 102 | 2013, P 4.

¹³ نفس المرجع، ص 14

¹⁴ نفس المرجع، ص 15

¹⁵ TOUNÉS Azzedine, *l'intention entrepreneuriale Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE*, Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Directeur de recherche : Monsieur ORANGE Gérald Professeur à l'Université de Rouen, 2003.

¹⁶ BENHABIB Abderrezak, *Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles?*, in. Revue « sciences humaines », n°14, décembre 2000, pp. 7-13.

المقاولاتية النسائية:

إن الاهتمام بالمقاولاتية النسائية هو أمر حديث النشأة. البيانات الإحصائية الجنسانية *sexuées* والدراسات حول هذا الموضوع تبقى نادرة ومجزأة. هذا النقص في الرؤية يؤدي إلى إهمال إمكانات النمو والتطور النسوية التي يجب تعزيزها ، خاصة في سياق التغيير الديموغرافي الذي يدعو إلى الأخذ بعين الاعتبار المشاركة والموهبة الأنثوية.

يمكننا الاعتقاد أن المؤسسات التابعة للنساء تلعب دوراً أكثر أهمية للاقتصاد في القرن الجديد. "تُعرّف المرأة المقاولاتية بأنها امرأة طبيعية ، قادمة من حالة من عدم النشاط، البطالة أو الوظيفية التابعة لصاحب عمل ، ... تنشئ شركة مستقلة جديدة ، تتولى المسؤوليات الإدارية والمخاطر المرتبطة بها. إنتاج الثروة المتوخاة"¹⁷. المرأة إذا تعتبر مقاولاتية لأنها تغير حالتها، مهنتها أو انتمائها التنظيمي لخلق ثروة جديدة.

"يؤكد B.I.T أن النساء المستقلات اللواتي يدرن مؤسسات صغيرة لحسابهن الخاص هن مقاولات بالمعنى الحقيقي للكلمة ، النساء اللواتي يتخذن القرارات والمخاطر. يأخذ هذا التعريف في الاعتبار جميع أنواع النشاط التي تم إعدادها وإدارتها من قبل النساء أنفسهن ، بغض النظر عن حجم المؤسسة ، سواء كان فردياً أو شراكة"¹⁸.

من ناحية أخرى ، "ووفقاً لمفهوم بعض علماء الاقتصاد وعلماء الاجتماع ، فإن المقاولاتية ، مثلها مثل الشخص الذي ، خارج المنزل ، من خلال الأنشطة العادية لجني الأرباح ، يزيح الموارد الاقتصادية بمستوى معين من الإنتاجية والمردودية إلى مستوى أعلى يسمح لها بالحفاظ على الأقل بنفسها ولكن بشكل خاص للتطور على المستوى الاقتصادي والاجتماعي"¹⁹. وبهذا المعنى، تكون المرأة سيدة أعمال أو مقاولاتية منذ اللحظة التي تخرج فيها نشاطها من السياق المنزلي إلى السوق الاقتصادية.

¹⁷ARASTI Zahra, *L'entrepreneuriat féminin en Iran : les structures socioculturelles*, in, revue libanaise de gestion et d'économie, vol.1, 2008.

¹⁸ BINETOU RASSOUL CORREA Fatoumata, *L'entrepreneuriat féminin: la logique économique dans le micro entreprises artisanales et commerciales dans la commune de Saint-Louis*, mémoire de maîtrise ès-lettres & sciences humaines (Sociologie), Sous la direction du Professeur GORA MBODJ, université Gaston BERGER de SAINT-LOUIS, Année 1998, P.21.

"وفقاً لتعريف AFEM ، فإننا نعني بمصطلح" مقاولة "امرأة تشغل إحدى المناصب التالية: الرئيس التنفيذي ، نائب الرئيس التنفيذي ، رئيس مجلس الإشراف ، رئيس أو عضو في المجلس التنفيذي ، المدير العام أو المدير العام أو نائب المدير العام أو المدير أو المالك المشارك"²⁰.

التغيير الاجتماعي:

أولاً وقبل كل شيء ، نقول أن التغيير الاجتماعي هو ظاهرة مجتمعية *sociétale*، "منذ ظهوره في القرن التاسع عشر ، لطالما تساءل علم الاجتماع في هذا المفهوم ، وهناك القليل من المجالات التي غدت النقاش النظري حوله. كانت هذه الأسئلة مبنية أساساً على الانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الصناعي. لقد سلّموا في كثير من الأحيان إلى فلسفة التاريخ وتفسير المراحل التي يمر بها تطور المجتمعات"²¹.

إذا سألنا أنفسنا عن ماهية التغيير الاجتماعي؟ الإجابة الأكثر وضوحاً على هذا السؤال هي أن التغيير الاجتماعي هو صدام بين عدة مجموعات اجتماعية، هذا يعني بالضرورة أنه ظاهرة جماعية أو إجراء جماعي من أجل تغيير توازن القوى ، لذلك يتطلب وجود سبب أو رهان ما. بعبارة أخرى ، فإن الأمر يتعلق بتغيير شيء موجود في المجتمع (القيم ، القواعد ، المواقف ... إلخ) بسبب ما يسمى صراعاً اجتماعياً. نتيجة رفض التغيير من جانب المجتمع أو الجماعات أو الأفراد ، "الصراع هو المحرك الرئيسي للتغيير الاجتماعي لأنه يهدف إلى إحداث تغيير في المجتمع ولأنه تطوير للعلاقات الاجتماعية وطرق الحياة"²². ونتيجة لذلك ، نفهم أن مفهومي التغيير الاجتماعي والصراع الاجتماعي مرتبطان سببياً.

في القرن التاسع عشر ، كان كارل ماركس من أوائل الذين استحضروا التغيير الاجتماعي الذي جاء نتيجة للنزاعات العمالية التي تدور حول مفهوم الرأسمال والنضال الطبقي: "يجب أن يؤدي الصراع بين البروليتاريا والبرجوازية إلى الثورة. وتحويل المجتمع: سوف يفسح الأسلوب الرأسمالي للإنتاج

²⁰ AFEM, *Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb*, ETUDE N°23 /Septembre 2010.

²¹ LAZAREV Grigori, *ruralité et changement social, études sociologiques*, éd, faculté des lettres et des sciences humaines de Rabat, Mars, 2014, pp 341-342.

²² [https : sesmassena.sharepoint.com](https://sesmassena.sharepoint.com), *les structures sociales influencent-elles les individus ?*, consulté le 21/06/2016 à 11h12.

الطريق أمام نمط الإنتاج الاشتراكي ، حيث يتم إضفاء الطابع الاجتماعي على وسائل الإنتاج ، وستنتهي المؤسسات إلى الجماعة ككل ، والدولة بدلاً من الدفاع عن المصالح الأنانية للبرجوازية تجسد المصلحة العامة. في النظام الاقتصادي الاشتراكي ، تختفي الطبقات الاجتماعية ونضال الطبقات الاجتماعية والاستغلال ، لم يعد العمل مصدراً للاغتراب لكن التحرر ، إنه يمكن الإنسان من تلبية احتياجاته ، لينسج التعاون مع الأفراد الآخرين وتحقيق الذات عن طريق تحويل الطبيعة²³.

لقد حاول علماء اجتماع العمل والمنظمات بدورهم تفسير مسألة التغيير الاجتماعي. خلال الستينيات والسبعينيات . تحدث آلان تورين Alain Touraine عن تنوع الصراعات الاجتماعية لأن ظواهر جديدة ظهرت في المجتمعات الحديثة ، ومن هذا المنطلق ، نشهد ظهور قضايا ورهانات جديدة أو ما يسميه تورين بالحركات الاجتماعية الجديدة. يقودها فاعلون جدد مثل الشباب والنساء والإطارات ، متبنية أساليب عمل جديدة حيث تستخدم وسائل الإعلام والإنترنت والشبكات الاجتماعية ، مسترشدة بسلوكيات جديدة مثل التحركات les mobilisations والتظاهرات في بعض الأحيان ما تكون متنوعة وشاملة. في الواقع، نحن نتحدث عن تغيير اجتماعي ناجم عن أعمال جماعية تتركز في غالبية الحالات في مواقف العمل. فالتاريخية l'historicité هي أساس التغيير الاجتماعي ، هذا الأخير يعني الإبداع التاريخي ، أي عمل المجتمع على نفسه أو قدرة المجتمعات على إعادة تكوين نفسها²⁴.

من ناحية أخرى ، ميز T. Parsons بين "تغيير التوازن changement d'équilibre" و"تغيير البنية changement de structure" ، الشكل الأول لا يقع تحت التغيير الاجتماعي. وفقاً لبارسونز ، في الحالة الأولى ، توازن جديد ، بعد الاضطرابات ، يحل محل التوازن القديم دون تعديل خصائص النظام الكلي ، بمعنى آخر ، يتم تعديل الوحدات أو الأجزاء فقط من المجموعة أو البنية دون أن يتأثر هيكلها. وبخلاف التحولات الهيكلية للمجموعة الاجتماعية التي تم دراستها ، فإن المؤلفين الذين يهتمون بتحديد التغيير الاجتماعي يميزونه بالأبعاد الثلاثة التالية: يمكن تحديد التغيير الاجتماعي بمرور الوقت ؛ أي ، يمكن تعيين ما تم تغييره بين لحظتين t0 و t1. ومن ثم يميل التغيير إلى أن يتم تحديده فيما يتعلق بالحالة المرجعية ؛ التغيير الاجتماعي مستدام وهذا يعني أن التحولات الهيكلية الملاحظة لديها بعض الاستقرار. لذلك سنتحدث عن التغيير الاجتماعي فقط بعد التأكد من متانة

²³ نفس المرجع، ص06 .

²⁴ DURAND Jean-Pierre, WEIL Hubert, *sociologie contemporaine*, éd Vigot, paris, 2006, p 264.

التعديلات التي تمت دراستها ؛ واضح أن التغيير الاجتماعي ظاهرة جماعية، فهي تتعلق بمجتمع، منظمة، جماعة أو أفراد يتم أخذهم جماعياً إذا كانت تتعلق ، على سبيل المثال ، بتغيير التمثيلات²⁵. كما يميز بارسونز المجتمعات من خلال عملية الانتقال من مرحلة بدائية إلى مرحلة الوسط بالوصول إلى المرحلة الحديثة ، من خلال النظر إلى اللغة كميّار للمرور من مجتمع إلى آخر.

في تحليله للفردية المنهجية ، يشرح بودون Boudon أن "الصراعات والتناقضات بين مصالح المجموعات الكبيرة (مثل ، الطبقات الاجتماعية) يمكن أن تلعب دوراً في التغيير الاجتماعي"²⁶. تجميع الإجراءات الفردية. *Agrégation des actions individuelle*

يشرح بودان التغيير الاجتماعي من خلال الآثار الضارة التي هي نتائج *Macrosociologique* غير المرغوب فيها من تصرفات الأفراد "بالنسبة للفردية المنهجية" هذا لهيكل الأساسية لتحليل التغيير الاجتماعي تعتبر نتيجة لمجموعة من الإجراءات الفردية"²⁷.

ويستند إلى تحليل عملي *analyse processuelle* لتفسير التغيير الذي يميزه ثلاثة أنواع: العملية المتكررة *le processus répétitif* والتراكمية *cumulatif* والتحويل *transformation*. إنه تستحضر أشكالها "إن عمليات التغيير الاجتماعي هي جزء من حالات مختلفة جداً: الصراعات بين المجموعات المتناحرة ، والابتكارات التقنية ، والتغيرات في أخلاقيات الجماعات ، وحالات "عدم التوازن" المولودة من بنية بعض الأنظمة الاجتماعية. الاعتماد المتبادل ، إلخ. ولكن لا يمكن اعتبار أي من هذه الآليات عامّاً أو حتى أكثر أهمية من الآخرين"²⁸. بالإضافة إلى ذلك ، فإنه يأخذ بعين الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية للتغيير الاجتماعي.

هناك تعريف آخر قدمه G. Rocher ، حيث يرى أنه "أي تحول ملحوظ في الوقت الذي يؤثر ، بطريقة ليست مؤقتة فقط أو سريعة الزوال ، على بنية أو عمل التنظيم الاجتماعي لمجتمع معين وتغيير مسار التاريخ"²⁹.

²⁵ نفس المرجع ، ص 392.

²⁶ نفس المرجع، ص 188.

²⁷ نفس المرجع، ص 188-189 .

²⁸ نفس المرجع، ص 190

²⁹ BEITONE Alain, DOLLO Christine et autres, *sciences sociales*, 2^{ème} édition Dalloz, paris, 2000, p 161.

وبشكل عام ، تصف التعاريف الموجودة في الكتب المدرسية المختلفة للعلوم الاجتماعية التغيير الاجتماعي بأنه "تحول دائم ، أكثر أو أقل سرعة ، في جزء أو كل نظام اجتماعي في عمله. (طريقة التنظيم) ، من هيكلها (التقسيم الطبقي ، العلاقات الاجتماعية) أو نماذجها الثقافية (السلوكيات ، الأعراف ، نظام القيم) "30.

موضوع وفاعل التغيير الاجتماعي:

ان مفهوم الفاعل هو في صميم تحليل Crozier ، "إنه يلعب دوراً أساسياً في نظرية التحليل الاستراتيجي. إن الفاعل هو أساس النظام ، فهو يدخل في تفاعل في نظام يساعده على تنظيم لعبة ، وبناء الأنظمة les régulations من أجل حل المشاكل الملموسة للعمل اليومي ... ان الفاعلون هم الذين ينشئون النظام و يعملون من خلال شبكة من العلاقات حيث يتفاوضون ويتبادلون ويتخذون القرارات. هذه العلاقات تعمل على حل المشاكل الملموسة في حياة المنظمة. يتم إنشاؤها وصيانتها وفقاً لمصالح الأفراد والقيود البيئية"31.

فيما يتعلق بالتغيير الاجتماعي، فإن الأفراد أو المجموعات هم الدافع للتغيير. يمكن تحفيزهم من خلال القضايا والقيم والأيديولوجيات والاهتمامات. كل هذا يحدد نوعية وشدة ودوام التغيير الاجتماعي.

فيما يتعلق بهذه الدراسة ، نود أن نوضح كيف يمكن للمقاول ، وخاصة المرأة المقاول ، أن تكون فاعلاً للتغيير من خلال الأنشطة المختلفة التي تقودها في بيئتها الاجتماعية و الاقتصادية.

الظهور التنظيمي أو المنظماتي: l'émergence organisationnelle

يثير هذا المفهوم مسألة الظهور أو البداية المطلقة لمنظمة جديدة. "لا تظهر منظمة جديدة من لا شيء ، ناهيك عن ذلك بفضل القوة" فوق الإنسانية surhumain "للفرد الذي يروج للوجود حقيقة لم تكن موجودة مسبقاً في أي مسألة. يعني استخدام مصطلح "ظهور émergence" يعني أن المؤسسة تتشكل مع مرور الوقت من خلال إجراءات أو أفعال بشرية متأسفة تقوم بتحويل وترتيب الموارد وفقاً

30 Grigori LAZAREV. مرجع سابق ، ص 342.

31 BERNOUX Philippe, *la sociologie des organisations*, Collection POINTS ESSAIS, Editions du SEUIL, 5e Edition, 1985, p 13.

لطريقة معينة³². ونتيجة لذلك ، نفهم أن الظهور التنظيمي هو "عملية عالمية تشمل جميع العوامل التي توجه وتؤثر على تطور المنظمة"³³. في مجال المقاولاتية مفهوم ظهور *émergence* ليست جديدة، فقد شهدت العديد من الأعمال مثل غارتنر (1985، 1993)، كاتز وغارتنر (1988)، Capiiez (1988)، 1992 و Capiiez and Hernandez. مرور في أطروحته حول هذا الموضوع يحاول أن يقدم لنا تعريفاً سوسبيولوجياً معتمداً على منهج عملية خلق المؤسسة *le processus de création institutionnelle*: "بناءً على هذا النموذج، فإننا نقول إن المؤسسات الجديدة هي نتيجة من مرحلة الظهور. تُعرّف هذه الأخيرة بأنها عملية اجتماعية ديناميكية يتفاعل فيها الفاعلون من أجل إنشاء منظمة جديدة بشكل جماعي. وبالتالي، فمن عند تقاطع المفرد (المقاول)، الجمع (الأفراد الداعمة)، والواقع *le contexte* (وهو ما يعبر عنه من خلال أشخاص من الوسط المحيط) التي تؤدي إلى تشكيل منظمات جديدة. بعبارة أخرى، نحن ندعم أن المؤسسة الناشئة هي نتيجة للعمل الإنتاجي، وهو عمل مجموعة من الأشخاص. هذه القوة الجماعية تعمل على إعادة تنظيم الموارد المتاحة له لتحقيق غرض ما. هكذا، فإن كل مؤسسة تتأقلم مع عملية إنشائها بحد ذاتها. إنها حقيقة متجذرة بعمق في التعبير الفريد عن هذا الجمع الذي يجعلها تتحقق *Elle est une réalité qui s'ancre profondément dans l'expression singulière de ce collectif qui la fait advenir*³⁴. وبعبارة أخرى ، يشمل الظهور التنظيمي عملاً كاملاً من الإدراك والتفكير ينفذه الفرد أو مجموعة من الأفراد مما يؤدي في النهاية إلى انطلاق منظمة جديدة. في هذا المعنى ، ووفقاً لنموذج البروز التنظيمي ، نحن مهتمون بعملية ظهور المنظمة وليس في المنظمة نفسها.

نشأة المؤسسة: *création d'entreprise*

يمكن القول أن خلق ونشأة المؤسسة مرادف للمقاولاتية. "إن خلق المؤسسة هو اليوم قضية اقتصادية وسياسية وفكرية رئيسية في البلدان المتقدمة والنامية. يمكن تقديم أسباب هذا الوضع في مجموعتين من المقترحات. من ناحية ، ينظر صانعو السياسة إلى نشأة المؤسسة باعتبارها الطريقة المفضلة لتحفيز الابتكار والتكنولوجيا. إنها علامة على ديناميكية اقتصادية تساهم في تعزيز القدرة

³² MOREAU Régis, Op cit, p 117.

³³ Ibid, p 117.

³⁴ نفس المرجع، ص 118.

التنافسية للنظام الإنتاجي والقدرة التنافسية الوطنية³⁵. بالإضافة إلى قدرتها على الإدماج الاجتماعي والمهني وتخفيض معدل البطالة، خاصةً بالنسبة للشباب.

يمكن لمنشئ المؤسسة إطلاق نشاطه المقاوالاتي الخاص به بنفسه أو الرجوع إلى l'incubateur التي تعتبر "موضع ترحيب ودعم لأصحاب المشاريع المبتكرة. ويوفر لهم الدعم في التكوين، النصح والتمويل، ويستضيفهم حتى يجدوا مكانهم في حاضنة أعمال"³⁶. هذه الأخيرة تمثل "موقع مؤقت لأصحاب المشاريع المقاوالاتية لإنشاء وظائف مختلفة. هذه الأخيرة مترابطة بقوة مع الأهداف التي تقررها الحاضنات"³⁷. تساعد هذه الحاضنات قائد المشروع على صياغة فكرته ووضعها موضع التنفيذ على شكل مؤسسة بالمعنى الواسع أو مؤسسة ناشئة start-up التي تتمثل في "شركة صغيرة أنشأها باحثون أو مهندسون من مختبرات عامة لتطوير بطريقة صناعية لابتكار ما"³⁸. تشترط هذه العملية الإبداعية (l'incubateur، الحاضنة أو la start-up) ذكر مسألة التمويل، التي يقدمها المنشئ نفسه، أو عن طريق هياكل الدعم مثل البنوك ومخططات الدعم لخلق النشاط. الإنشاء هو المرحلة الأولى من ظهور المؤسسة، تليها مرحلة الإدارة وهي السعي وراء الفرص المقاوالاتية، والابتكار، وإدارة الشركة من حيث الموظفين، التمويل، الضرائب والتسويق... إلخ. بهذا المعنى، يجب على المبدع أن يصبح مقاولاً أو مديراً، وأن يضمن تطوير مؤسسته واستدامتها في السوق.

الابتكار التنظيمي: l'innovation organisationnelle

بالمعنى العام، يعني الابتكار "تغييراً من خلال التطبيق الفعلي للاختراعات... أو الاكتشافات التي تكشف ما هو موجود ولكن لم تكن معروفة"³⁹. وفقاً لاقتصاديين وتحديداً Schumpeter، "هو إنشاء وظائف الإنتاج الجديدة التي يكون صاحب المشروع مسؤولاً عليها (تصنيع منتج جديد، غزو السوق conquête du marché، وتكوين شكل جديد من التنظيم)"⁴⁰.

³⁵ OUHEJOU Omar, SOSSI ALAOUI Fatima Zohra, *Pépinières d'entreprises et Développement local, Cas de l'incubateur de Technopark – Casablanca*, Institut des Études Africaines.

³⁶ ³⁶ MERIEAU Dominique, *L'incubateur Produit en Bretagne : essai de compréhension et de modélisation* Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, université Lyon 3, 2011, p : 23, in ZEROUTI Messaoud et FRAGA Rabah, *L'Apport des incubateurs sur la démarche de création des entreprises Cas de l'incubateur de Sidi Abdellah « Technobridge »*, université de Tizi Ouzou, Algérie.

³⁷ نفس المرجع، ص 07.

³⁸ MOREAU Régis, Op cit, p 141.

³⁹ GRAWITZ Madelaine, *lexique des sciences sociales*, éditions Dalloz, paris, 2000, p 230.

⁴⁰ نفس المرجع، ص 230

في علم الاجتماع ، وبحسب Reymond Boudon ، تتكون "نتائج الابتكار في معظم الأحيان من تجميع السلوكيات المنطقية للجهات الفاعلة الاجتماعية الموجودة في نظام اجتماعي معين"⁴¹ للتكيف مع واقع اجتماعي. يجب أن يمنح المبتكر في هذه الحالة عقلانية في الاختيارات التي تُفترض أن تكون مثالية.

يمكن أن يشمل الابتكار التنظيمي "تغييرات في طريقة الإدارة، وتغييرات هيكلية. الابتكار في الإدارة له فضائل جوهرية مرتبطة بعملية التغيير processus de changement، في خلق حركية فكرية، وهو ما يكفي لجعلها ضرورية حتى خارج محتوى الابتكارات التي يتم تقديمها"⁴². يختلف الابتكار من مقال إلى آخر وفقاً لمعايير متعددة مثل المستوى الفكري، التكوين وإتقان النشاط... إلخ. واعتماداً على نوع المؤسسة، تتمتع الشركات الصغيرة والمتوسطة PME بقدرة أكبر على الابتكار، وتتفهم احتياجات العملاء بشكل أفضل وتكون أكثر قدرة على الوفاء بها بسبب الاتصالات المباشرة والمتكررة بهم وتسخيرها الأكبر لهم"⁴³.

تحقيق الأرباح: la réalisation des profits

من بين دوافع المقال، نذكر "الدافع الرئيسي وراء ذلك هو تحقيق فوائد إضافية ناتجة عن المخاطر الناجمة عن الابتكار والنجاح المحقق. يمكننا تلخيص شخصية المقال بالقول أنه هو الشخص الذي يوافق على كسر الروتين إلى الابتكار وبالتالي تحقيق الأرباح فوق المتوسط. نرى أن مفهوم الربح الذي يدافع عنه Schumpeter هو الأصل. إنها ليست دخلاً، ولا مكسباً رأسمالياً، بل هي القيمة التي خلقها صاحب المشروع من خلال الابتكار"⁴⁴. بالإضافة إلى ذلك ، Schumpeter يقف بعيداً عن النهج الاقتصادي الكلاسيكي الذي يفسر الربح كـ "تظير للجهد الإنتاجي للمقال عندما يقوم

⁴¹ ASSOGBA Yao, *La sociologie de Raymond Boudon, Essai de synthèse et application de l'individualisme méthodologique*, les Presses de l'Université Laval-l'Harmattan, Quebec, 1999, P 230.

⁴² LECERF Marjorie, *Les petites et moyennes entreprises face à la mondialisation*, L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, Submitted on 14 Mar 2007.

⁴³ نفس المرجع، ص 179

⁴⁴ BAILLY Pascal, *la relation entre progrès technique et croissance chez Schumpeter*, Lycée A. Croizat – MOUTIERS (73).

هو بنفسه بجلب العمل والأموال اللازمة لتحقيق إنتاجه"⁴⁵. يشرح ماركس ، الذي هو جزء من هذا النهج ، الربح بأنه "استحواذ المقاول الرأسمالي على جزء من ثمار عمل الأجراء"⁴⁶. بمعنى آخر، يؤكد شومبيتر أن شخصية المقاول ليست مدفوعة فقط بكسب الربح *l'appât du gain* ، ولكن أيضا بمنطق العقلانية في القيمة التي تدفعه بالاستمرار لتجاوز نفسه وإعادة تأكيد صورته كمقاول ديناميكي. في الواقع ، يمكن أن يؤدي تباطؤ نجاحه إلى تشويه صورته داخل الشركة"⁴⁷. وبعبارة أخرى ، فإن تحقيق الأرباح هو عملية عقلانية تجسد ، المقاول، المؤسسة ومكانتهما في المجتمع.

الهوية المقاولاتية: *l'identité entrepreneuriale*

الهوية بالمعنى الواسع للكلمة هي حقيقة أن الأفراد لديهم شعور بالانتماء إلى نفس المجموعة ، يمكن أن تكون عائلة ، أمة ، قارة ، مجموعة اجتماعية ... هذا يؤكد أنه يمكن أن يكون لدينا هوية متعددة.

من حيث الهويات المقاولاتية و "وفقا لتعريف (Piotet و Sainsaulieu 1994) ، فهي تمثيلات عقلية تسمح للأفراد بالتماسك ، والاستمرارية بين تجاربهم الحالية ، وتجارب الماضي والمستقبل. هي المنطق الاجتماعي الذي بني من قبل الناس، والتي هي مؤسسية لشخصية خاصة بهم"⁴⁸. في رسالته لنيل درجة الدكتوراه ، يوضح مورو أربعة أنواع من الهوية التي يمكن أن ينتمي إليها المقاول هي الهوية الحرة *l'identité affranchie*، المحفزة *stimulée*، غير المتوقعة *inespérée* والحكيمة *avisée*. "إن الإدخال النشط للهوية المقاولاتية لا ينفصل عن عملية السيرورة الذاتية التي تجمع بين التجارب السابقة مع توقع المستقبل المحتمل. إن الرهانات صعبة بالنسبة لمروج المشروع الذي يطمح إلى القيام به: فهو ليس أكثر أو أقل من أن يمنح نفسه "قوة أن يكون المرء نفسه"⁴⁹. في الواقع ، لا تستثني التعريفات التي قدمها Dubar و Sainsaulieu و Moreau وغيرهم الأبعاد والمنطق الذاتي ، سواء كانت فردية أو اجتماعية ، أي صور جديدة تمثيلات ذاتية اتجاه المجتمع.

⁴⁵ نفس المرجع، ص 03

⁴⁶ نفس المرجع، ص 03

⁴⁷ نفس المرجع، ص 03

⁴⁸ MOREAU Régis, op cit, p 256.

⁴⁹ نفس المرجع، ص 257.

المكانة الاجتماعية: le statut social

يمكن أن يوفر إنشاء وإدارة شركة للفرد وضعًا اجتماعيًا محددًا بشكل جيد من شأنه أن يبني هويته كـمقاول. "تم استخدام مصطلح المكانة statut في القرن التاسع عشر من قبل الكتاب الإنكليزيين Mine و Spencer بمعنى الرتبة، فهم على حد سواء كموضع اجتماعي ومكانة هيبية position sociale et position de prestige. ومع ذلك ، فإن عالم الأنثروبولوجيا رالف لينتون هو أول من اقترح نظرية صريحة في عام 1936. وهو يحدد المكانة كمجموعة من الحقوق والواجبات المرتبطة بالمركز الاجتماعي. (...) ونتيجة لذلك، يمكن احتلال نفس الوضع في وقت واحد أو على التوالي من قبل مختلف الأفراد"⁵⁰. الوضع الاجتماعي هو "مجموعة من السلوكيات التي يمكن أن يتوقعها الفاعل بشكل مشروع من الآخرين"⁵¹. يتم الحصول عليها من خلال عدة عوامل مثل العمل والزواج ... إلخ ، وتمثل عملية مستمرة في الزمان.

بهذا المعنى و "في المنظور الوظيفي، الشباب هو وقت الحصول على المكانة الاجتماعية، والوقت ما قبل الدخول في الحياة. إنه أيضًا وقت تكوين الشخصية من خلال استيعاب المعايير والقيم. وبشكل هذان البعدان عملية التنشئة الاجتماعية التي يكتسب بها الفرد في وقت واحد مكانة اجتماعية وشخصية بالغة ويضمن المجتمع من خلاله استقراره المعياري وتكامله"⁵².

تدمج المكانة الاجتماعية المكونات الرئيسية ، رأس المال الاقتصادي ، رأس المال الثقافي ، المسؤوليات الهرمية ، التي تحت على الحديث عن الأدوار ، حسب وجهة نظر المنهج الثقافي "يعين المجتمع للفرد مكانة معينة - مركز اجتماعي - يستحث مباشرة إلى مجموعة من الأدوار الاجتماعية (سواء من حيث أدوارها والطريقة التي يجب القيام بها ، هذه الطريقة نفسها مرتبطة بتوقعات الآخرين)"⁵³. نفس المنظور مشترك بين الوظيفيين بما في ذلك ميرتون وبارسونز الذين "يؤكدون أن الدور هو الوضع في العمل ، أو جانب العملية الخاصة به في حين أن الوضع هو الجانب الموضوعي للدور"⁵⁴ وهذا يعني أنه لا يمكننا أبدأ التفكير في مكانة دون دور.

⁵⁰ ETIENNE Jean, *dictionnaire de sociologie*, 3eme édition Hatier, paris, Aout 2004, p396.

⁵¹ LAPEYRONNIE Didier, *sociologie générale*, Université Victor Segalen Bordeaux 2 Faculté des Sciences de l'Homme Département de Sociologie, ANNÉE UNIVERSITAIRE : 2005-2006, p 54.

⁵² نفس المرجع، ص 127.

⁵³ COULBAUT Claude, *initiation à la sociologie*, Licence professionnelle de management des organisations, Paris 13, p 32.

⁵⁴ LAPEYRONNIE Didier, op cit, p 54.

والواقع أن المركز الاجتماعي الذي اكتسبه أو يسعى إليه المقاول سواء كان ذكراً أو أنثى هو نتيجة لجميع الأدوار التي لعبها في المؤسسة أو في المجتمع.

المخاطرة: la prise du risque

المقاولاتية نشاط صعب والعديد من الإنشاءات الجديدة للمؤسسات تبوء بالفشل. تتنوع أشكال المقاولاتية وفقاً لنوع المؤسسة التي يتم إنشاؤها. يمكن أن يكون نشاطاً يخلق العديد من الوظائف. في الواقع، يشرع المقاول في اتخاذ المخاطر التي يمكن أن تكون مالية، وظيفية، عائلية ونفسية. المخاطر في المقاولاتية محدودة نسبياً فيما يتعلق بالنساء أكثر من الرجال.

بالنسبة إلى (K. Knight (1967) و (Peter Drucker (1970)، فإن المقاولاتية تدور حول المخاطرة. حيث أن المقاول هو الشخص الذي يرغب في وضع حياته المهنية وأمنه المالي موضع خطر لتنفيذ فكرة، ووضع وقته ورأس ماله في مؤسسة محفوفة بالمخاطر.

المخاطرة هي قدرة المقاول على تكوين مجموعات جيدة *bonne combinaison* بين وسائل الإنتاج (الموظفين، العمل، رأس المال، المباني، إلخ) والخدمات أو السلع المقدمة للمستهلكين والعملاء. أن يدفع لأصحاب وسائل الإنتاج... وأن يدفع لنفسه (الربح) لعمله المنظم وللمخاطرة التي يتم اتخاذها لتنظيم الإنتاج".⁵⁵

الصفات أو الميزات الإدارية: *qualités managériales*

يمكننا أن نفكر أن الصفات الإدارية تمثل جميع المهارات التقنية التي لا غنى عنها لإدارة المؤسسة. القادة الجزائريون والأفارقة بشكل عام يفتقرون إلى المهارات الإدارية ويظهرون عدم الكفاءة على هذا المستوى. "إن المكان الذي تحتله عدم كفاءة المالك-المديرين ليست حديثة. قبل أكثر من عشر سنوات، صنفت في المرتبة الأولى كسبب للفشل. يتفق المؤلفون على تعريف هذا العجز من خلال اثنين من أبعاده: 1° عدم الكفاءة الإدارية بسبب نقص المعرفة بمبادئ الإدارة. بشكل عام، المديرين الذين يبدؤون الأعمال المقاولاتية دون تطوير المهارات الضرورية لهم، من جهة، أولئك الذين

⁵⁵ LAKHAL Mokhtar, *dictionnaire d'économie contemporaine et des principaux faits politiques et sociaux*, éd, librairie Vuibert paris 2000, p 276.

يعتقدون أنهم مدراء جيّدون ، لأنهم كانوا موظفين جيّدين للغاية من قبل ، ومن ناحية أخرى ، أولئك الذين يعتقدون أن لديهم فقط أفكار جيدة للنجاح في الأعمال المقاولاتية ؛ (2) عدم الكفاءة التقنية بسبب عدم معرفة المهنة أو القطاع. إن غياب أو ضعف خبرة المدير-المالك في مجال نشاطه هو أكثر ضرراً لأنه يؤدي إلى عدم المصادقية⁵⁶. هذا هو السبب في أن بعض المتخصصين يؤكدون على مخاطر البدء في مجال يتجاوز مجاله المهارات التي يمتلكها.

بالنسبة للنساء ، المندمجات حديثاً في مجال المقاولاتية ، فإنهن يفتقرن أيضاً إلى الجودة الإدارية وهذا ما تؤكدته دراسة تجريبية أجريت في بوركينا فاسو. "ترى النساء أنفسهن قادرات على التفاوض و ملكية الأفكار، وضعيفات في التمويل ومتوسطات في التسويق. هذه المخاوف تشرح على وجه الخصوص اختيار القطاعات، المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتجارب السابقة التي تحدث في كثير من الأحيان في مجال الإدارة، الأمانة والتعليم. لكن أوجه القصور المذكورة في هذا مجال الإدارة غالباً ما ترتبط بالعمر المبكر للمؤسسة.⁵⁷ "هذه العيوب ستشكل مشكلة تعرقل نمو مؤسساتهن.

6. منهجية البحث:

كل موضوع يتطلب إتباع طريقة وتقنية لاستخدامها من أجل تحقيق بحث موضوعي والحصول على نتائج موثوقة. لكي نكون قادرين على التحقق من فرضياتنا ، المتعلقة بموضوع بحثنا ، فقد اعتمدنا الطريقة والتقنية التي رأيناها مناسبة من أجل جمع المعلومات الضرورية لتحقيق نتائج موضوعية. "المنهج هو مجموعة من الممارسات والإجراءات التي يتم تنفيذها للحصول على نتائج علمية"⁵⁸.

⁵⁶NDJAMBOU Ruphin, Pierre - André JULIEN, *Les obstacles à l'entrepreneuriat en Afrique : le cas du GABON* Analyse et résultats préliminaires d'une enquête empirique, p 06.

⁵⁷ KIYANIHIB HIEN Florent, *l'entrepreneuriat féminin au Burkina-Faso, étude exploratoire*, septembre 2002, p 18.

⁵⁸ ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales et humaines*, Edition CHC, Québec, 1996, p.58.

تتطلب طبيعة موضوع بحثنا منهجاً نوعياً وصفيًا وتحليليًا يركز على فهم ظاهرة المقاولاتية النسائية. ستسمح لنا هذه الطريقة بوصف وضع النساء المقاولات في الجزائر بطريقة تفصيلية للغاية على أساس تحليل التغيير الاجتماعي.

7 . تقنية جمع البيانات:

"إن تقنية البحث هي مجموعة من الأساليب وأدوات التحقيق المستخدمة منهجياً"⁵⁹. لغرض جمع المعلومات المفيدة التي تلبي أهدافنا البحثية ، طبيعة موضوعنا ، وجمع البيانات القصوى في هذا المجال ، سوف نستخدم أداة البحث التالية:

لإجراء البحث، يبدو أن المقابلة هي أنسب طريقة لموضوع بحثنا. يتيح لنا التواصل مع النساء المقاولات. أيضا ، هذه التقنية تجعل من الممكن جمع الحد الأقصى من البيانات ، لأنه يعطي حرية معينة للجهة المقابلة للتعبير عن نفسها.

من الممكن استخدام المقابلة شبه التوجيهية *entretien semi directif*، التي تفترض أن الباحث قد أعلن للمستجوب موضوع المقابلة، ومع ذلك ، لا يتم احترام توحيد النموذج وترتيب الأسئلة شريطة أن يتعامل الباحث مع جميع المواد التي تم وضعها في البداية.

المقابلة هي التقنية الأكثر اعتمادًا في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، فهي تسمح بجمع المعلومات الشفهية وتضع المحقق والباحث في وضع وجهاً لوجه. في مقابلة شبه موجهة ، يتم فتح الخطاب بتدخلات عرضية لإعادة توجيه المحادثة والمحافظة على كفاية الإجابات مع الأسئلة المطروحة.

ستتبع تقنية المقابلة هذه تحليل محتوى متعمق للتعليقات التي تم جمعها من النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلاتهن. سيتم وضع دليل مقابلة مع أسئلة مفتوحة تركز على فرضيات التحقيق لدينا ، والتي سوف تبني المقابلات التي أجريناها ووضع إطار التحليل لدينا بعد ذلك.

8. مجتمع الدراسة:

لقد أظهرت لنا الدراسة الميدانية خلال انجاز مذكرة الماجستير أنه لدينا نقص في المعلومات الشخصية على النساء صاحبات المشاريع، وهي التي تتمثل في أرقام هواتفهن وعناوين البريد الإلكتروني، لذلك سنعتد على عينة كرة الثلج *échantillon boule de neige*. ومن بين المعايير التي سيتم استخدامها لتحديد عينة البحث لدينا ما يلي: أن تكون امرأة مقولة، امرأة مقولة نشطة، بمعنى، إنها تدير أعمالها المقاولاتية الخاصة بنفسها. أنها تمارس في أي قطاع اقتصادي. و إن تحمل المؤسسة اسم المرأة المقولة. سوف يشمل البحث منطقة بجاية. عدد المقاولات اللواتي سيشملهن البحث ليس واضحا بعد، هذا يعتمد على *leur disponibilité* وموافقتهم على الإجابة على الأسئلة والمشاركة في دراستنا. كما سنقوم بإيقاف المقابلات عندما نصل إلى عتبة التشبع *seuil de saturation*.

9. التحقيق المسبق: *pré-enquête*

لقد تمت هذه المرحلة من البحث مباشرة بعد أول تسجيل لدينا ، مع بحث مفصل عن موضوعنا ، وكانت الإنترنت مصدرنا الرئيسي للبحث الجغرافي ، لأن قلة البحوث قد تم نشرها بالفعل حول هذا الموضوع كانت لنا بمثابة عائق. ومكتباتنا فقيرة في هذا المجال. يتم إجراء هذه المرحلة من البحث أنجزت لتحقيق الأهداف التالية:

- لتعرف على الميدان ، ورؤية إمكانيات جدوى تحقيقنا. تم إجراء عدة زيارات للمنظمات المحلية (ANSEJ ، ANGEM ، DPAT ، مديرية الشركات الصغيرة والمتوسطة ، UNFA ، ANDI) ، الذين يمكنهم تزويدنا بالبيانات النوعية والكمية عن النساء المقاولات في بجاية.
- لجمع معلومات شخصية عن هؤلاء النساء، وتحديدًا عناوينهن، وتفاصيل الاتصال الخاصة بهن ، وأنشطتهن ، كان ذلك بهدف معرفة ما إذا كن مناسبات لأهداف عملنا ، وإبرام اتفاقيات للمساهمة في تحقيقها ، ثم تشكيل العينة النهائية التي سيتم إجراء هذا البحث بها.
- إجراء مقابلات مستقلة مع بعض النساء المقاولات. في الواقع، سمحت لنا هذه العملية بجلب بعض العناصر الدقيقة إلى توضح الإشكالية والفرضيات.
- الاستعداد على المستوى الشخصي، أي محاولة معرفة أي نوع من العقبات، أو الأوامر المادية أو غير المادية، التي يمكن أن تعيق تقدم تحقيقنا الميداني والاستعداد لمواجهةها.

- تحديد بعض المعلومات في تطوير دليل المقابلة التي سيتم استخدامها كوسيلة تقنية خلال الخطوة التالية.

10. حالة الفن: L'état de l'art

إن سعينا للحصول على مراجع بليوغرافية سمح لنا بالتركيز على عدد من المؤلفين الذين تناولوا موضوع المقاولاتية النسائية. ومع ذلك، يجب التأكيد على أنه من المستحيل وضع قائمة شاملة بالبحوث التي أجريت حول هذا الموضوع. ركزت الأبحاث التجريبية حول المقاولاتية بطريقة شاملة على المقاول الرجل، فيما تركت مجالاً بحثياً ضيقاً لمبادرات المرأة المقاوله وهذا بسبب حداثة هذه الظاهرة حتى لو كانت أعداده تنمو بشكل متسارع في أمريكا، كندا، أوروبا أو إفريقيا.

و قد أدت الدراسات التي أجريت في هذه المناطق إلى تحسين فهم هذه الظاهرة على وجهها الخصوص، و الخصائص الديموغرافية لصاحبات المؤسسات الناشئة، أسرهن، خبراتهن المهنية، تكوينهن الأكاديمي، دوافعهن المقاولاتية والمشاكل التي يواجهنها في كثير من الأحيان في ممارسة نشاطهن.

بالنسبة للعمل البحثي الذي نحن بصدد انجازه، فقد احتفظنا ببعض الأبحاث الامبريقية التي سنقدمها بترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث بدءاً من عام 2000 والتي ستهتم بالجزائر و المغرب العربي وبعض الدول من قارات أخرى.

8-1. الأبحاث المغاربية:

في بحث أجري عام 2001، بين Pierre-Noel DENIEUIL صوراً لأصحاب المشاريع في تونس. "هذا البحث هو جزء من مشروع CREDIF الذي يهدف إلى إعداد تقارير حول النساء كفاعلات اجتماعيا واقتصاديا في سياق المجتمع التونسي"⁶⁰. جاء هذا البحث بهدف تعريف النساء المقاولات واختيار وجهة نظر نوعية واجتماعية - أنثروبولوجية من شأنها أن تخالف طريقة التحليل الكمي التي

⁶⁰DENEUIL pierre-Noel, *les femmes entrepreneurs en Tunisie, paroles et portraits*, Ed. CREDIF, Tunisie, 2001, p 23.

تستند إلى جمع إحصاءات عشوائية نظرا لعدم استقرار القطاع و الافتقار إلى النشأة المستمرة للمؤسسات والاختفاء المبكر لها.

كان هدف الباحثين هو مقابلة نساء مقاولات لبناء مسارهن منذ تصميم المشروع؛ تحليل دوافعهن، البحث عن الدعم من البيئة الاجتماعية؛ العقبات المجتازة، كيفية إدارة أعمالهن، التوفيق بين الحياة المهنية و العائلية وأخيرا التمثيلات التي يمكن أن تحصل عليها هؤلاء النساء من دورهن في المجتمع كنساء مقاولات.

هذه الدراسة التي نشرت في شكل كتاب "أراد العودة في كتابة إلى" صور و" photographie من المرجح أن تمنح مقارنة" حالة état des lieux "المقاولاتية النسائية: من هن؟ ماذا يعتقدن؟ كيف يعشن؟ في النهاية، لمعرفة لماذا وكيف تختلف أم لا روح المقاولاتية لدى النساء عن الرجال" ⁶¹. أُجري الاستطلاع بمقابلات مع أربعين مديراً لوحداث الإنتاج الاقتصادي، ثلاثون منهم من النساء وعشرون من الأشخاص المرجعيين (personnes ressources) (المؤسسات، الاستشاريين، المديرين، المدرسين، وعلماء الاجتماع).

تصر هذه الدراسة على ظهور المرأة المقاولاتية باعتبارها فاعلاً اجتماعياً جديداً للمجتمع التونسي بين التقاليد والحداثة، مبادرة و تواكب تغيير المجتمع، ومروجا لمساحة جديدة من التمازج بين الجنسين nouveau espace de mixité.

في عام 2003، تم وضع مشروع بحث يشمل GRIOT وCREAD حول هدف إجراء تحليلات مقارنة للتحويلات في علاقات العمل في فرنسا و الجزائر في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. في هذا السياق، تناولت الدراسة النساء المبدعات للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: تم تنفيذ الحوافز و المسارات الاجتماعية و المهنية و استراتيجيات الحياة.

في هذا العمل، أعلنت Anne Gillet أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME / الصناعات الصغيرة والمتوسطة PMI في الجزائر يعرف مرحلة من التوسع، و يمثل حصة مهمة في التنمية الاقتصادية. من بين نتائج هذا التطور: تحويل العلاقات إلى أسواق العمل، وتطور التمثيلات الاجتماعية لمعنى العمل، وكذلك العلاقات في العمل، وظهور جهات فاعلة اقتصادية واجتماعية جديدة، خلق ديناميكية للمقاولاتية في الجزائر، والتغيير في مكانة المرأة في سوق العمل.

تقترح الدراسة عدة نقاط تحليل، بمعنى أنها تضع الأساس السوسيولوجية للمقاولاتية التي تتطور بين النساء في سياق اجتماعي وثقافي واقتصادي معين، وتحليل للخصائص الاجتماعية-المهنية لمنشآت المؤسسات الصغيرة. في محاولة لفهم ديناميكيات المقاولاتية وظروف التنمية. وكان الهدف هو تصور ظروف ظهور المرأة كجهة فاعلة اقتصاديا واجتماعيا، وتحديد مساراتها الشخصية والاجتماعية و المهنية وتحليل قدراتها الإبداعية وديناميكياتها للتطور والقيود التي تواجهها.

ولتحقيق هذه الأهداف، تم وضع ثلاث فرضيات، تتعلق الأولى بالوزن المميز للمنطق الاجتماعي، الثقافي و المحلي على النساء المقاولات، وتحدث الثانية عن خصوصية المرأة المقاولات مقارنة بالرجال المقاول. و الثالثة تتمحور حول مشاركة النساء المقاولات في تطوير و تغيير عمل المرأة في الجزائر.

تم إجراء البحث الميداني في عام 2003، باستخدام المقابلات المتعمقة شبه المنظمة، بالإضافة إلى الملاحظة. لمواصلة الدراسة، استخدم الباحثون تقنية تكملية أخرى وهي المقارنة مع الملامح الشخصية لرجال المقاولين.

وخلصت الدراسة إلى نتيجة عامة بالنظر إلى أن "النساء العاملات والنساء المقاولات يمكن أن يسمحوا ببدء ديناميكية مهنية واجتماعية تشكك في مكانتهن في المجتمع ومستقبله (... إن تحليل وضع المرأة من خلال قضية عمل المرأة أمر معقد، ويلمس أساسيات عمل المجتمع والعلاقات بين الجنسين"⁶².

المقاولاتية النسائية في المغرب: دراسة استطلاعية، نفذت من طرف فاطمة الزهراء راشدي في عام 2004 عند 579 من النساء المقاولات برعاية AFEM (رابطة النساء المقاولات في المغرب). تم إجراء هذا البحث بهدف رسم صورة للمقاولاتية النسائية في المغرب، من خلال طرح الصعوبات التي واجهتها في خطوات إنشاء وإدارة المؤسسات التي أنشأتها النساء.

ويستند هذا الملخص إلى مداخلة من طرف فاطمة الزهراء راشدي التي قدمت في مؤتمر حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظم في سويسرا (2006). تؤكد RACHDI فاطمة الزهراء أن المغرب في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تعمل على تعبئة جميع مواردها، أي النساء والرجال. ونتيجة

⁶²GILLET Anne,op cit.

لذلك، فإن المرأة المغربية هي أكثر حضوراً في الحياة الاقتصادية للبلد، في البداية من خلال العمل غير الرسمي أو الرسمي، ولكن اليوم، هناك المزيد من النساء اللواتي يطورن نشاطاً اقتصادياً مريحاً. تطرح أسئلة مختلفة تتعلق بطبيعة الفرص والعقبات التي تمثلها البيئة - بمعناها الواسع - والتي تشكل روحها المقاوالاتي. تمثل النساء المقاوالات في المغرب 10٪. هذه النسبة تخفي حقيقة ديناميكيات العمل المقاوالاتي، ويرجع ذلك إلى الأنشطة غير الرسمية التي تقوم بها المرأة المغربية. تقول الكاتبة إن "الحياة اليومية للمرأة المغربية هي نتيجة تفاعل دائم بين حياتها المهنية وحياة أسرتها... لا تتمتع المرأة بنفس الفرص مثل الرجل. وتظل المهمة المرتبطة بالإنجاب هي مسؤوليتها الرئيسية وتمثل عقبة رئيسية فيما يتعلق بوجودها في سوقا لعمل"⁶³. وعلى نفس المنوال، تشير راشدي إلى أن التنشئة الاجتماعية الفتيات لا تحبذها ولا تهيئها للمقاوالاتية (فهي تفتقر إلى الثقة بالنفس، الاستقلالية والشعور بالمخاطرة... إلخ) التي هي مهارات لازمة لإدارة المؤسسات الاقتصادية، ; وبالنسبة للمؤلفة، هناك عقبات اجتماعية وثقافية لا يمكن للمرأة التغلب عليها. تتعلق أسئلة هذا البحث بطبيعة الفرص والعقبات التي تمثلها البيئة والتي تشكل حاجزا لروح المقاوالاتية، إنا لدراسة هي وصف لوضع المرأة في المغرب.

دراسة كمية، أجريت من خلال استبيان تم توجيهه إلى 579 من النساء المالكات والمديرات للمؤسسات، تم تحليل البيانات باستخدام البرمجة. ضمنت الدراسة تغطية جغرافية وقطاعية كبيرة. وهي تشمل مدن الدار البيضاء والرباط وفاس / مكناس وأغادير / العيون وطنجة / تطوان ووجدة ومراكش، وقطاعات النشاط هي: الخدمات والتجارة والتوزيع والصناعة و التمويل وغيرها. يستند الاستبيان إلى أربعة متغيرات مستقلة هي: العمر، التعليم، الحالة العائلية، والخبرة. فيما يتعلق بالمؤسسات التي تم إنشاؤها، يتم دراستها فيما يتعلق بالحجم، العمر، الأشكال القانونية، قطاع النشاط، ومدى النشاط.

تصف راشدي ملامح المرأة المقاولة المغربية: فالالاتجاه السائد لهن من حيث السن يتراوح ما بين 35 إلى 44 سنة. تكمن أهمية متغير العمر في تأثيره على مسيرة المرأة المغربية في المقاوالاتية. أكثر من ثلثي المقاوالات المغريبات يحصلن على تعليم جامعي، لكن النساء ذوات الهياكل الصغيرة للغاية، خاصة في التجارة والحرف اليدوية، أقل تعليماً نسبياً.

⁶³RACHDI Fatimaezzahra, *L'entrepreneuriat féminin au Maroc : Une étude exploratoire*, le 8^{ème} CIFE/PME, 25, 26, 27 Octobre 2006, Fribourg, Suisse.

وفقا لنتائج الدراسة، فإن 71% من النساء المغربيات متزوجات. ويمكن تفسير ذلك بسياق اجتماعي ثقافي يشجع الزواج وإنجاب الأطفال في سن مبكرة. غالبية هؤلاء النساء لديهن خبرة سابقة في العمل (لا يوجد فاصل بين النشاط السابق والنشاط المقاوالاتي). بدأت نسبة كبيرة أعمالهن المقاوالاتية بعد انتهاء دراستهن. تعمل النساء المغربيات في جميع القطاعات، لكنهن يتركزن بشكل كبير في قطاع الخدمات بنسبة (37%) وقطاع التجارة والتوزيع بنسبة (31%).

كشفت الدراسة عن فئتين من العقبات التي تواجهها رائدات الأعمال: مشكلة التمويل والتكوين. في الختام، تظهر نتائج البحث أن النساء المقاوالات يعانين من نقص المهارات التقنية والمعرفة الإدارية، مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية والقدرة على المنافسة. بالإضافة إلى ذلك، تعوق القيود الثقافية نجاح المرأة.

في عام 2008، أجريت دراسة حول النساء المقاوالات في تونس كجزء من مشروع إقليمي ينسقه مركز البحوث والتدريب للمرأة العربية (CAWTAR) بالشراكة مع وبدعم مالي من مؤسسة التمويل الدولية (SFI). يغطي هذا المشروع خمسة بلدان في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط (MENA)، وهي البحرين، الإمارات العربية المتحدة، الأردن، لبنان وتونس. وكان الهدف هو تزويد مختلف الجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص، وكذلك الباحثين، بالبيانات الأساسية لفهم أفضل للنساء المقاوالات، خصائصهن، مساهماتهن الفعلية، وكذلك التحديات التي يواجهنها.

ينظر تقرير نهاية المشروع في خصوصيات النساء المقاوالات في تونس. أهداف هذه الدراسة

هي:

1. تطوير ملف خاص بربات المشاريع في تونس، على أساس المقارنة بين الملامح الخاصة بالنساء المقاوالات من الدول الأربعة الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي شاركت في هذه الدراسة الإقليمية.
2. التعرف على المشاكل والعقبات التي تواجهها هؤلاء النساء.
3. التعرف على الهياكل والوسائل التي يمكن أن تساعد النساء المقاوالات على إدارة أعمالهن بشكل أفضل، ومتابعتهن في تطوير أنشطتهن.

تم استكمال دراسة AFEM التي أجريت في عام 2004 بدراسة تجريبية أخرى في عام 2015، وهي عبارة عن "دراسة الغرض منها هو تأسيس حالة لوضع المرأة في المغرب باقتراح توصيات لترقيتها" ⁶⁴.

وقد أجريت الدراسة وفقا لعملية من ثلاث مراحل باستخدام مقارنتين منهجيتين تكامليتين ومميزتين: الدراسة الكمية في FCE، الدراسة النوعية في FCE ولجنة الخبراء.

الدراسة النوعية "مع مراعاة أهداف الدراسة، تقنية جمع المعلومات المستخدمة هي المقابلات الفردية النوعية والمعمقة معينة مسبقا من النساء بهدف استكمال المعلومات المتعلقة بمواضيع الدراسة، ذات الطبيعة النوعية (مثل تجربة المرأة المقاتلة، الفرص والقيود التي خضعت لها، العوامل التي سهلت الوصول إلى إنشاء المؤسسة، اقتراحات لتطوير وتعزيز روح المبادرة المؤنثة...). الهدف من هذه الدراسة هو سؤال 29 سيدة أعمال يتمتعن بمركز إداري أو مدير مؤسسة ⁶⁵.

ركزت النتائج الرئيسية للدراسة النوعية على ملامح المؤسسة le profil de l'entreprise، القيود والصعوبات، ملامح النساء المقاتلات والمسارات المقاولاتية والتي نلخص البعض منها فيما يلي:

- ملامح CFE أو الخصائص الاجتماعية الديموغرافية: 65 % من CFE اللواتي شملهن الاستطلاع تتراوح أعمارهن بين 35 و 54 في عام 2004. المتزوجات: 75% من سيدات الأعمال (مقارنة ب 71% في عام 2004) طفل واحد على الأقل: 86 % منهم (مقارنة ب 78 % قبل 10 سنوات).

- مسار التكوين والخبرة في العمل: مستوى جامعي: أغلبية النساء (CFE) أكملن التعليم العالي (92%)، أي بمقدار 25 نقطة مما كان عليها في عام 2004 في كثير من الأحيان، تتم هذه الدراسات بموجب ترخيص (30 %) أو ماجستير (23 %). هناك تنوع كبير في الدورات: الجامعة، المدرسة الثانوية أو التكوين المهني والتخصصات ذات الصلة أولا مع نشاط الشركة التي تم إنشاؤها أو توجيهاها.

- قبل دخول هذه الوظيفة، عملت الغالبية العظمى من النساء اللواتي شملهن البحث في شركة أخرى (73%) كمدير أو مدير أو موظف. (+24 نقطة مقارنة ب 2004). غالبية المسارات المهنية التي تمر عبر نظام الأجور. يعتبر ربح الأجور في بعض الأحيان بمثابة نقطة

⁶⁴AFEM, *évaluation du vivier entrepreneurial au Maroc, Etude quantitative et qualitative Synthèse & Recommandations*, 23 avril 2015, p 03.

⁶⁵ نفس المرجع، ص 06.

انطلاق، وسيلة لاستفادة منها كخبرة من البداية والغرض منها الاستقرار لحسابها الخاص. بالنسبة للأخريات، كان الريح في الأجور هو الهدف الأول، وظهر بعد ذلك خيار البدء في المقاولاتية.

- فيما يتعلق بمحفزات الشركات المبتدئة، فبالنسبة لغالبية النساء اللواتي بدأت حياتهن الوظيفية بأجر، لم تكن المقاولاتية هدفاً و لم تكن جزءاً من مشاريع مهنية. هناك عاملان يؤديان إلى بدء عمل مقاولاتي: الأول هو مسؤوليات الأمومة و تربية الأطفال، والثاني هو الصراع الناتج في آخر عمل مدفوع الأجر مارسته المرأة.
- الدوافع الرئيسية للنساء المقاولات هي الرغبة في أن تكون مستقلة عن لامتثال لرؤى المدير و القيود المفروضة على العاملين بأجر من حيث تنظيم الوقت. تذوق المخاطر و التحديات في مواجهة أنفسهن و المجتمع و الرغبة في تطوير فكرة أو رؤية لمهنة معينة.
- وفقاً لمعظم FCE، فقد تمكنت شركاتهن من الظهور بشكل أساسي و فوق كل شيء بفضل صفاتهن الشخصية خاصة: المهارات، الخبرة، والتصميم...

تشتمل الدراسة المكتملة على توصيات و حلول، أهمها:

- تسهيل الوصول إلى التمويل
 - تعزيز التشريعات المتعلقة بحقوق المرأة (الأقلية)
 - إنشاء وزارة للمساواة
 - تسهيل الوصول إلى الأسواق العامة
 - تطبيق القوانين على التفضيل الوطني و 20 % على الشركات الصغيرة والمتوسطة (يود بعض المستجيبين رؤية تفضيل إقليمي، خاصة خارج الدار البيضاء / الرباط)
 - التفكير في تسمية للشركات التي تتقب الموردون الجدد
 - إنشاء حصة لمقدمي العطاءات الإناث les soumissionnaires
 - إبرام اتفاقيات مع المانحين الدوليين لتقديمها لرجال أعمال مغاربة في السوق الأوروبية.
 - تنظيم المؤتمرات والندوات حول الموضوعات المتعلقة بالإدارة (التنقيب التجاري، التسويق، عملية المشاركة في الأسواق العامة...)، أو النزوح إلى مناطق النشاط ذات الإمكانيات العالية.
- في رأينا المتواضع، نقول إن هذه الدراسة مهمة جداً، بمعنى أنها تعطي لنا صورة شاملة إلى حد ما على هذه الظاهرة في المغرب، استناداً إلى التقنيات الكمية والنوعية، و تؤكد على دور التعليم في

تعزيز روح المبادرة لدى النساء لهذا فمن الضروري حشد طائفة من الجهات الفاعلة بما في ذلك الأسر والمدارس والمؤسسات المالية، والإعلام ... الخ لتدعيم النساء للمقاولاتية.

8-2. الدراسات الأوروبية:

تم إجراء العديد من الدراسات في أوروبا حول المقاولاتية النسائية بشكل رئيسي من خلال الشبكات الجامعية والحكومية، والتي تقدم بعضاً منها والتي تعتبر قريبة من موضوع بحثنا. في عام 2004، تم إنجاز بحث من قبل كورنيتانيو Constantinidis Christina بعنوان *entreprendre au féminin, Une réalité multiple et des attentes différenciées*. يهدف من خلال هذه الدراسة إلى "مراعاة واقعهن لاجتماعي الاقتصادي والثقافي، وتأثير مساراتهن الاجتماعية التي بنيت حول التفريق بين الأدوار الاجتماعية والنوع الاجتماعي ومعرفة إلى أي مدى تعتمد النساء أنفسهن قيام نشاطهن المقاولاتي على أساسا الفروق بين الجنسين"⁶⁶. تم تطبيق المنهجية المعتمدة على عينة متكونة من "31% من النساء في العينة في قطاع التجارة، و23% في قطاع الخدمات، و24% تحت وضع المهن الليبرالية. لدينا 10% فقط من النساء لقطاع الصناعة والبناء والتشييد والزراعة. 37% تحتسن 40، 30% أكثر من 50"⁶⁷.

وشملت أساليب البحث: تحليل للإحصاءات الوطنية القائمة، ومسح استقصاء لعينة من سيدات الأعمال (288 استمارة استبيان تم استكمالها لبلجيكا ككل)، ومقابلات مع 40 امرأة. ويستند تحليل النتائج إلى صورة المؤسسة النسائية، وصورة المقاول، وطريقة إدارة أعمالهن. نتائج هذه الدراسة هي كمايلي:

- لا تنفصل النساء المقاولات من طبيعة الفتاة أو الأم أو الزوجة، ويواصل تقسيم واجبات الأسرة ومهام الوالدين داخلها تعكس بعض خياراتهن وتأثير فيها
- يؤثر نوع الجنس على اختيار قطاع النشاط، وبالتالي، فإنهن يستثمرن بشكل رئيسي في قطاعات نسائية تقليدية.

⁶⁶CORNET Annie et CONSTANTINIDIS Christina, *entreprendre au féminin, une réalité multiple et des attentes différenciées*, Revue française de gestion, 2004/4 no 151, p 03.

⁶⁷ نفس المرجع، ص 04.

- على مستوى التمويل، يعود البعد الجندي من ناحية *la dimension sexuée*، من خلال عدم اهتمام المستثمرين بقطاعات نشاطهم ومن ناحية أخرى، على التفسير المعطى لحقيقة أنهن يقترضن بشكل عام بكميات صغيرة.

- الشبكات *le réseautage* مهمة للغاية للحصول على المعلومات والوصول إلى السوق.
- أهمية دعم المقاولاتية النسائية (والرجالية)، للحصول على دورات أساسية في إدارة الأعمال في مناهجهم الدراسية وهذا لكل من الأكاديميين، لاسيما في العلوم، كما هو الحال بالنسبة للشهادات المهنية.

في عام 2005، أجريت دراسة عن العقبات التي تعترض المقاولاتية النسائية "في إطار المشروع الأقاليم III-A الذي يربط بين والونيا، لورين ولكسمبورغ والذي يدور حول" وضع شبكة تجارب على مستوى المناطق الثلاث لتشجيع إشراك المرأة في المجال الاجتماعي - المهني، وخاصة المقاولاتية⁶⁸. الهدف هو فهم الحواجز والقوى الدافعة للمقاولاتية لدى النساء، وتقييم ممارساتهن واحتياجاتهن للشبكات والأسواق العابرة للحدود *transfrontaliers. marchés*. الدراسة تتمحور حول "إشكالية مفصلية وتجب على الأسئلة التالية:

من هن المنشآت للمؤسسات في لورين؟ كيف يخلق المؤسسات؟ ما هي العقبات التي يجب التغلب عليها؟ هل فكرة الشبكة منطقية؟ هل التسويق عبر الحدود بالنسبة لهن عامل للتطور؟ وبالنظر إلى تنوع المواضيع التي سيتم تناولها، تم تصميم استبيان طويل نسبياً (15 صفحة)⁶⁹ "موجه إلى 210 امرأة مقولة.

يركز تحليل النتائج على الخصائص الاجتماعية والديموغرافية للنساء المقاولات، محددات مشروع إنشاء المؤسسة، تمويل وتجميع المشروع، العقبات أمام إنشاء المؤسسة، خصائص المؤسسات التي تم إنشاؤها من قبل النساء، بيئة المؤسسة، NTIC والمؤسسات النسائية، نوعية حياة المنشآت للمؤسسات والمقبلات على الإنشاء في المستقبل، التمثيلات المتعلقة بمكانة المرأة المقولة.

وتختتم الدراسة بفكرة أن "المقاولات المقبلات على المقولة اللواتي شملهن الاستطلاع غالبا ما يربطن المقولة بقيم مثل النجاح والرفاهية. مشروعهن المهني هو قبل كل شيء مشروع الحياة الذي

⁶⁸ BONNETIER Carole, *Freins et moteurs de l'entrepreneuriat féminin*, avec le soutien de l'Union Européenne, Octobre, 2005, p 4.

⁶⁹ نفس المرجع، ص 05 .

يجمع بين مجالات مختلفة من حياتهن اليومية. لذلك "النجاح" يعني العلاقة الجيدة بين وقت الفراغ و وقت العائلة و وقت العمل. مثل الرجال، فهن يؤكدن على رغبتهن في الاستقلالية والاستقلال، لكنهن يتميزن بالأهمية التي يعلقونها على الاعتراف بعملهن⁷⁰.

في عام 2006، أجريت دراسة من طرف صوفي بوتيلير Sophie Boutillier بشأن "68 من رواد الأعمال من منطقة دونكيرك الحضرية في منطقة نور / بادوكاليه ...تم اختيارها بطريقتين مختلفتين، من ناحية 15 ملفات غرفة التجارة والصناعة في دونكيرك تم اختيار الآخرين بشكل عشوائي عن طريق البحث المباشر"⁷¹. تم إجراء هذا البحث كجزء من برنامج البحث حول المقاولاتية في مختبر للبحوث حول الصناعة والابتكار / université du littoral c te d'Opale.

من حيث الطريقة، تم إجراء البحث باستخدام استبيان تم إنشاؤه من مفهوم إمكانات المقاول، والذي تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء: المعرفة الرأسمالية، رأسمال المالي، و رأسمال الاجتماعي⁷². يتم عرض نتائج البحث في ثلاثة أجزاء: عرض المقاول (العمر، مستوى التعليم، الخبرة العملية، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، إلخ)، عرض المؤسسة وطرق إنشائها (منشأ رأسمال، والشبكات المؤسسية وغير الرسمية المعبأة لتوحيد رأسمال اللازم لإنشاء المؤسسة، وما إلى ذلك)؛ وتحليل المقاول لوضع المؤسسة و آفاق المستقبل. النتائج موضحة في النقاط التالية:

- تبدو النساء بمفردهن في عملية إنشاء المؤسسة (عدد قليل من النساء قد أنشأن بالتعاون مع شريك). ومن المسلم به أنها تؤكد على دور زوجها (عندما يكون ذلك إيجابياً)، وبيئتها بشكل عام، ودور مؤسسات الدعم لإنشاء المشاريع التي لجأن إليها.

-النساء ينتقدن بشكل معتدل دور مؤسسات دعم إنشاء المؤسسات.

- معظم النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلتهن أنشأن مؤسساتهن، على ما يبدو، حبا للمقاولاتية

وأقل تحت قيود التوظيف. من المسلم به أنا لاعتبارات الاقتصادية والمالية ليست غائبة.

- لم يتم اختيار قطاع النشاط عشوائياً، ولكنه جزء من المشروع المهني الخاص بالمقاول. وقد

أسست عملها في قطاع الأعمال بما يتوافق مع شهادتها و / أو لديها خبرة مهنية.

⁷⁰ نفس المرجع، ص 60.

⁷¹BOUTILLIER Sophie, femmes entrepreneurs : motivations et mobilisation des réseaux sociaux, A.A.E.L.S.H.U.P | Humanisme et Entreprise, 2008/5 n  290, p 03.

⁷² نفس المرجع، ص 05.

- قامت النساء المقاولات اللواتي شملهن الاستطلاع (و خاصة الأصغر منهن) بالتماس الدعم من الكثير من رابطات المساعدة لخلق المؤسسات وقمن بنزع أنفسهن إلى حد ما من أسرهن *désolidarisées de leurs familles*، من أجل تمويل إنشاء مؤسساتهن.
- بدأت الممارسة المقاولاتية في قطاع الخدمات (إلى حد كبير من أجل الاستحواذ على العملاء من القطاع الخاص). هي أساسا أنشطة ذات قيمة مضافة منخفضة حيث تعطي الأهمية للعلاقات الاجتماعية (وخاصة فيما يتعلق بالعميل أو الزبون) أمر ضروري.

في عام 2011، تم نشر بيان صحفي حول الأطروحة الأولى في فرنسا حول المقاولاتية النسائية. هذه الدراسة التي أجراها Typhaine Lebègue، دكتوراه في علوم الإدارة، أستاذ تنظيم المشاريع وإدارة الموارد البشرية في ESCEM لمعرفة كيفية دخول النساء للمقولة، ذهب Typhaine Lebègue لمقابلة مائة امرأة في فرنسا وكندا وبلجيكا. لقد تابع مسار أكثر من اثني عشر امرأة مقولة في فرنسا.

استلهمت الدراسة من السياق السياسي والاقتصادي الفرنسي الذي يشجع النساء على الالتزام بالتغلب على "الفجوات بين فرنسا والدول الصناعية الأخرى مثل كندا والمملكة المتحدة أو الولايات المتحدة حيث" 48% من قادة الأعمال هم من النساء ... في فرنسا، تشكل النساء 46% من السكان النشطين، في حين أنهن يمثلن 28% فقط من المقاولين في TPE/PME⁷³

في الميدان، تبعت Typhaine Lebègue عملية إنشاء المقاولات للمؤسسات من خلال اتباع، لمدة أربع سنوات، مائة منهن في فرنسا وكندا وبلجيكا. ركزت على المعايير التي تستخدمها لقياس نجاحها. كما أجرت مقابلات مع منظمات دعم وممثلين سياسيين. في فرنسا، تابعت بشكل خاص اثنتي عشرة سيدة أعمال (خمسة في مرحلة الممارسة وخمسة في بداية الانشاء) على مساراتهن المهنية، وصعوباتهن، تحدياتهن، شكوكهن، مواقفهن المهنية، منظماتهن، أهدافهن ... والنتيجة من الدوافع الفريدة للمقاولاتية: الرغبة في التطور شخصيا، "للاستفادة" من الإقالة للانتعاش مهنيا، وترك بيئة غير مجزية، لإنشاء نشاط يلائمهن، ليكن قدرات على تحسين التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.

⁷³ESCEM, *Ière thèse française sur les femmes et l'entrepreneuriat*, communiqué de presse, décembre, 2011.

كما أنها أبرزت العقبات والصعوبات التي تواجه النساء عندما يقررن البدء في إنشاء المؤسسة، مثل الحاجة إلى تطوير الأعمال، واكتساب الشرعية، والتواصل مع البنوك. ⁷⁴.

هذه الأطروحة "Typhaine Lebègue" تثير اهتمام كل من أولئك الذين، في قلب الأزمة الحالية، يرون روح المبادرة النسائية كراعٍ اقتصادي أساسي، والأكثر تشككا من الذين مازالوا يشكون في أن روح المبادرة النسائية يمكن أن تكون لها خصائص محددة. هذا الموضوع الساخن هو أيضا أساس لتقدير أفضل للدور الاقتصادي للمرأة ⁷⁵.

إنشاء المؤسسات النسائية في أوروبا 2011 - العناصر المقارنة، هو عنوان دراسة أجرتها - Viviane de Beaufort أستاذة في قسم قانون الأعمال والبيئة في ESSEC بهدف "العمل على إبراز الأبعاد المختلفة لظاهرة خلق المؤسسات من قبل النساء: المساهمة الاقتصادية الكلية، الدوافع المتبعة، الخصائص المحتملة لنماذج المؤسسات "الأنثوية"، تصنيفا للقطاعات المختارة، العقبات المحتملة أو الصعوبات المحددة، وتدابير الدعم العام أو المبادرات الخاصة" ⁷⁶.

تعرض الدراسة دلائل على ديناميكيات خلق المؤسسات في أوروبا. ووفقا لدراسة استقصائية للقوى العاملة، "في ألمانيا، تبلغ نسبة عمالة الإناث 64٪، وفقا لميكروزسوس 2007 Mikrozensus، فإن 31٪ من النساء يعملن في مجال المقاولاتية". 33٪ من الشركات والأعمال التجارية الصغيرة ترأسها النساء. بلغ مؤشر GEM الألماني لعام 2006 نسبة 4.21٪. ولكن مع وجود فارق قوي بين الرجال والنساء: 5.79٪ / 2.58٪ ⁷⁷. إحصاءات "النساء في عام 2008، تم إنشاء 33.9٪ من الشركات من قبل النساء و 32.5٪ من المؤسسات تديرها النساء" ⁷⁸.

⁷⁴ نفس المرجع

⁷⁵ نفس المرجع

⁷⁶ DE BEAUFORT Viviane, *La création d'entreprise au féminin en Europe 2011- Eléments comparatifs*, ESSEC Business school, Mai, 2011, p 03.

⁷⁷ نفس المرجع، ص 10.

⁷⁸ نفس المرجع، ص 10.

في حالة فرنسا "36 ٪ من الشركات والمؤسسات الصغيرة تديرها النساء. فيما يتعلق بالمقاولات النسائية، حوالي 30 ٪ من المؤسسات التي تم إنشاؤها من قبل النساء ومعدل استدامة هذه المؤسسات في 3 سنوات هو 67 ٪ (مقارنة مع 70 ٪ لتلك التي أنشأها الرجال) هذه الأرقام لم تتغير كثيرا في السنوات الأخيرة".⁷⁹

في لوكسمبورغ "تحتل النساء 22٪ من رائدات الأعمال في عام 2010. لا توجد إحصاءات دقيقة حول إنشاء المؤسسات من قبل النساء. معدل توظيف النساء هو 56 ٪. في المملكة المتحدة في عام 2010، تتأسس 34 ٪ من الشركات من قبل النساء. ازدادت الأعمال التجارية للنساء بشكل حاد، وذلك بفضل "النهج الطموح والفيديرالي" الذي تم إجراؤه منذ عام 2000. وفي عام 2004، نفذت النساء 29٪ من الإنشاءات المؤسسية"⁸⁰. بلجيكا و إيطاليا لديهما أدنى معدلات الشركات المبتدئة.

تقوم هذه الدراسة على مقارنات بين مختلف دول الاتحاد الأوروبي على أساس عدة معايير بما في ذلك حجما لشركات، عدد الموظفين، قطاعات النشاط، التمويل، صورة سيدات الأعمال، أداء الشركات، ومخططات الدعم.

أجريت أحدث دراسة في أوروبا بالتحديد في فرنسا في عام 2013 من قبل كلير برنار وكارولين لوموين و جانبول نيكولا بعنوان: المقاولاتية النسائية. الهدف من الدراسة هو الإجابة على ثلاث فرضيات:

- النساء يقدرن المقاولاتية مثل الرجال، ومع ذلك فإنهن أقل عرضة للشروع في المغامرة.
- تظهر العديد من المصادر والشهادات صعوبة في الحصول على التمويل للنساء المقاولات، إلا أنها لا تشدد أكثر من الرجال على مثل هذه الصعوبات في التحقيقات.
- تمثل البحوث الحالية الشركات التي أنشأتها النساء أقل متانة، في حين أنها، بعد حجم معين، على العكس ستكون أكثر كفاءة.

تعتمد طريقة البحث على بيانات فردية من استطلاعات GEM ومسح التراث ونتائج مماثلة مثل نظام معلومات حول المؤسسات الجديدة. ففي الإجابة على الفرضية الأولى المتغيرات الاجتماعية الديموغرافية (العمر، حالة العمل، الوضع العائلي، الدخل، الشهادات، الشبكة) وتشرح بشكل جيد احتمال بدء عمل مقاولاتي. "ومع ذلك، يبدو أن" عامل المرأة "يُنقل بشكل كبير على احتمال الشروع في

⁷⁹ نفس المرجع، ص 10.

⁸⁰ نفس المرجع، ص 10.

المقاولاتية. ويبين التحليل أن مراعاة المحددات الاجتماعية والديموغرافية والسياقية لا تحدد الاحتمال بشكل سلبي بالنسبة للمرأة لبدء المغامرة المقاولاتية كما تم قياسها في البداية: فستكون هناك خصوصية محددة جنسانياً، والتي ستكون مستقلة عن هذه المحددات "الموضوعية" التقليدية.⁸¹ .

بالنسبة للافتراض الثاني، تظهر النتائج اختلافات في التمويل بين النساء والرجال، المشاريع النسائية هي موضع ترحيب من الأجهزة. لا يشكل نقص التمويل عائقاً أمام الانشاء المقاولاتي. ومع ذلك، فإن اعتمادات النساء أقل أهمية من تلك الخاصة بالرجال.

توضح الإجابة على الفرضية الثالثة أن "المؤسسات التي تديرها النساء تعمل بشكل جيد. بعض هذه النتائج معتدلة من خلال تسليط الضوء على التنوع بين الجنسين باعتباره عاملاً لنجاح وليس حقيقة القيادة النسائية، ولكن الأرقام واضحة تماماً ولا تعتبر، على أقل تقدير، على أنها حالة "ضعفاً لأداء"⁸². يبقى أن نقول إن هذه المؤسسات هي أقل متانة من تلك الخاصة بالرجال.

لذلك، تُظهر هذه الدراسة أنه يوجد بالفعل "عامل نسائي"، و"كل الأمور الأخرى متساوية"، وهي مقاومة للنظر في العناصر الاجتماعية والديموغرافية والسياقية. هذا العامل بشكل واضح هو نتيجة استيعاب الحواجز التي تحول دون الولوج في المقاولاتية و التي من شأنها أن تبعد النساء عن مثل هذه المشاريع. ومع ذلك، حتى مع مراعاة هذه الجوانب الشخصية، لا يزال هناك "عامل المرأة" في فرنسا. من أجل تفسير هذه الفجوة المتبقية بين الرجال والنساء، يتم استكشاف بعضا السبل، لاسيما الاختلافات في السلوك تجاه المخاطر والرغبة الأقل في جني المال منها، على الرغم من الدوافع المشابهة عالمياً لتلك الخاصة بالرجال.⁸³ .

⁸¹BERNARD Claire, LE MOIGN Caroline - NICOLAÏ Jean-Paul, *L'entrepreneuriat féminin*, document d'étape,N°2013-06, CAS, Avril,2013, p 10.

⁸² نفس المرجع، ص 11.

⁸³ نفس المرجع، ص 07.

8-3- الدراسات في بقية العالم:

وقد أجريت العديد من الدراسات على مدى السنوات العشرين الماضية في جميع أنحاء العالم. فيما يلي سنأخذ مثالاً على البنى الاجتماعية والثقافية المقاولاتية النسائية في إيران. في هذه الدراسة تبدأ أراستي زهرة بإعطاء العموميات حول المقاولاتية النسائية، مما يشير إلى أنها ظاهر تفتحو الآن بشكل كبير. ومن المسلم به كأحد مصادر النمو وخلق الوظائف والابتكار والثروة. تدعي الكاتبة أنه في إيران هناك القليل من المعلومات حول النساء المقاولات والعوامل التي تؤثر على عملية إنشاء أعمالهم. هذه الدراسة هي الأولى، وتبدأ من السؤال التالي: كيف تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على خلق المؤسسات من قبل خريجات إيرانيات؟

أراستي زهرة تشير في هذه الدراسة إلى وضع المرأة الإيرانية، حيث تقول إن 11% فقط منهن يساهمن رسمياً في الحياة الاقتصادية. يمثل العدد المتزايد من خريجات الجامعات (أكثر من 60% من طلاب الجامعات من الفتيات) مشكلة كبيرة تواجه إيران، وذلك بسبب عدم قدرة القطاع العام على الترحيب بهن من خلال خلق فرص عمل لهن. بالنسبة إلى المقاولاتية النسائية في إيران، بدأت تثير اهتمام المجتمع الوطني.

تركز أهداف هذا البحث على الحصول على معلومات مباشرة عن النساء المقاولات الإيرانيات ومؤسساتهن. المعرفة بالعوامل الاجتماعية والثقافية المختلفة التي تؤثر على خلق المؤسسات من قبل الخريجات من النساء في السياق الإيراني. تحديد الحوافز وإيجاد حلول لتعزيز ثقافة المقاولاتية في إيران.

منهجية البحث: تتم عملية جمع البيانات من استبيانين، الأول تم إعداده للاستعانة بنصائح الخبراء، والثاني يحتوي على أسئلة ضرورية لمشكلة البحث، ويتضمن أسئلة تتعلق بالشركة. التي تم إنشاؤها، والطريقة التي استندت بها المرأة إلى أعمالها وملفاً لنساء صاحبات المشاريع. كانت أساليب التوزيع متنوعة (وجهاً لوجه، عن طريق البريد، والهاتف...) نفذت مع 125 امرأة، من بين هذه الاستبيانات 105 كانت قابلة للاستغلال. تم اختيار معالجة الكمبيوتر باستخدام برنامج SPSS. يتم عرض النتائج في النقاط التالية:

-تتعلق النتيجة الأولى لهذه الدراسة بمميزات المقاولات الإيرانيات: متوسط أعمارهن 34 سنة، والغالبية العظمى منهن (76%) متزوجات، وقد تبعن التدريب في الإدارة.

- تستشهد المؤلفة بخمسة عوامل اجتماعية وثقافية تحدد قيام خريجات إيرانيات بإنشاء مؤسسات (تقاؤل العائلة المحيطة والمعتقدات التقليدية و وجود نموذج يحتذى به في المجتمع والتوازن بين الأسرة والمجتمع العمل، والحوافز الاجتماعية) ولكن فقط العامل الأول من له تأثير مهم على هذه العينة.

في الختام، تدعي المؤلفة أن هذا البحث "يعطي لأول مرة صورة حقيقية لما تمثله روح المبادرة لفئة معينة من النساء في إيران. ويمكن أن يكون التأثير و التدابير التي تهدف إلى تطويره على الصعيد العالمي أحد الحلول لحل مشكلة البطالة في البلد، وسيكون له أيضا آثار هامة على التطور الثقافي والاجتماعي والاقتصادي"⁸⁴. وتضيف في نهاية البحث أن دراسة المقاولاتية النسائية هي عمل ضد القيم السلبية المرتبطة بالجنس الأنثوي الذي تم تخصيصه لرعاية الأطفال، وللأعمال المنزلية ولحياة الأسرة.

مناقشة و خلاصة:

وفي الختام، فإن جميع البحوث التي أجريت بشأن النساء المقاولات تقوم على انتشار ثقافة المقاولاتية في البلدان النامية، في حين تقدم المرأة المقاولات باعتبارها فاعلاً اقتصادياً واجتماعياً فعالاً.

كما أنها تُظهر بروز روح المبادرة النسائية، التي تتطور حتى في أكثر الثقافات تحفظاً، وتعتبر دراسة السياق الإيراني خير مثال على ذلك. ووفقاً لنتائج هذه الدراسات، نلاحظ أن النساء المقاولات موجودات في جميع قطاعات النشاط، حتى تلك المخصصة للرجال مثل الصناعة و الزراعة.

ما هو مهم أيضاً أن نلاحظ أن غالبية النساء اللاتي شملهن الاستطلاع لديهن مستوى عال جداً من التعليم، أي الجامعيات، مما يثبت توجهات جديدة للنساء في نهاية دراستهن.

كما نلاحظ، في معظم الحالات، أن البيئة الأسرية تشجع النساء المقاولات أثناء إنشاء أنشطتهن أو خلال مسيرتهن المهنية والمقاولاتية.

⁸⁴ARASTI Zahra, op cit.

الفصل الثاني:

التغيير الاجتماعي وعمل المرأة في

الجزائر

مقدمة:

الغرض الأول من دراستنا هو تحديد أثر التغيير الاجتماعي على دخول المرأة الجزائرية في المقاوالتية. هذه هي العلاقة السببية التي سنحاول تسليط الضوء عليها. ومع ذلك، فمن المهم إعطاء لمحة نظرية عن التغيير الاجتماعي، ومن ثم الانتقال إلى الميادين المعنية من جراء ذلك في السياق الجزائري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وسيتم تخصيص مبحث ثالث للتطور عمل المرأة في الجزائر.

المبحث الأول: التغيير الاجتماعي: الجوانب النظرية و السوسولوجية:

في هذا المبحث الأول، سوف نعود مع مزيد من التفاصيل حول التغيير الاجتماعي في الأدب السوسولوجي، وهو عنصر سبق ذكره في تعريف المفاهيم ولكن ليس كما هو موضح. "يمكننا أن نقول أن علم الاجتماع ولد، إجمالاً، من سؤال حول التغيير الاجتماعي. حتى ذلك الحين الفلاسفة (هوبز، لوك، روسو، ...) طرحوا مشكلة مؤسسية المجتمع، وبالتالي فإن إمكانية التغيير الاجتماعي، هو نتيجة للعمل التطوعي للإخضاع إلى السيادة (هوبز) أو مثل عقد اجتماعي منعقد بين متساويين (لوك ، روسو) «¹ هذا يجعلنا أمام مناظرة قديمة وواسعة. سيتم إجراء تحليلنا من خلال تحليل أعمال كتاب و رواد العلوم الاجتماعية الكلاسيكية وأولئك المعاصرين حسب الترتيب الزمني.

1.1. تحليل التغيير الاجتماعي في علم الاجتماع الكلاسيكي:

حاول علماء الاجتماع الكلاسيكيون ، مؤسسو علم الاجتماع ، شرح وتحليل التغيير الاجتماعي من خلال التركيز على عوامل معينة ، مثل ماركس الذي يربطها بالصراع أو دوركهايم الذي يربطها بالكثافة السكانية. القضية ليست هي نفسها بالنسبة لعلماء الاجتماع المعاصرين الذين يرفضون هذا التحليل غير المحدد للعوامل ، و يصرون على تحليل العلاقات بين مختلف العوامل التي تثير التغيير الاجتماعي.

بدأت التأملات حول التغيير الاجتماعي من تحولات المجتمع الصناعي التي تطورت من القرن التاسع عشر. "الثورة الفرنسية والثورة الصناعية تخلق شعوراً بالانفصال يتم تحليل أسبابه من قبل

¹ ROGEL Thierry, *la matrice de Louis Dirn : une approche du changement social à « moyenne portée »*, Décembre, 2007.

مفكرين اجتماعيين. معظم أعمال هذه الفترة هي جزء من رؤية التطور والغائية *téléologique* للتاريخ وتؤدي إلى بناء نماذج تستند إلى مراحل متتالية. على سبيل المثال ، نجد في سان سيمون (1760-1828) ، والمعارضة بين النظام الزراعي الإقطاعي والنظام الصناعي ؛ و A. de Tocqueville (1805-1859) بين مجتمع أرستقراطي ومجتمع ديمقراطي ؛ في F. Tönnies 855-1936 ، بين المجتمع والمجتمعية ؛ في E. Durkheim (1858-1917) ، بين مجتمع مع التضامن الميكانيكي ومجتمع مع التضامن العضوي². ان عمل الآباء و الرواد المؤسسين هو بداية التفكير في التغيير الاجتماعي. لم يتوقف التفكير في التغيير الاجتماعي منذ ما يقرب من قرنين. في ما يلي ، سوف نقلها بشكل منفصل.

- أوغست كونت:

يقترح دراسة تقدم الروح البشرية التي يمر بها من خلال ثلاث مراحل من التطور (قوانين المراحل الثلاث) وفي كل مرحلة من مراحل تطور الروح البشرية يتوافق مع مرحلة التطور التاريخي للمجتمع بشكل عام. إنه تطور من مجتمع عسكري وترتيبي (لاهوتي) ، يمر بمجتمع صناعي (ميتافيزيقي) ، إلى مجتمع يعتمد على المعرفة العلمية (الإيجابية). بهذا المعنى ، فهو يفضل علم الاجتماع الديناميكي لصالح علم الاجتماع الساكن.

- ألكسيس د طوكفيل :

وفقا له ، "التغيير الاجتماعي ينتج من التطلع إلى المساواة بين الرجال. بالنسبة له ، إذا كان على الإنسانية أن تختار بين الحرية والمساواة ، فإنها ستقرر دائما لصالح الثانية ... القضية التي ما زالت صالحة ، هي الكفاية بين هذا الطلب المزدوج من أجل الحرية والمساواة. بالنسبة إلى توكفيل ، فإن المجتمع الديمقراطي الذي يتميز بالمساواة في الظروف هو ذروة التغيير الاجتماعي³ يأتي هذا الأخير من بحث الإنسان للمساواة التي ستضمن له الحرية.

² BEITONE Alain, DOLLO Christine et les autres, Op cit, p 161.

³ نفس المرجع. ص163.

- عند هيرت سبنسر:

من ناحية أخرى ، " سبنسر يرتكز " قانونه العام للتطور " الشهير على عملية التناسلية المستعارة من علم الأحياء. المجتمع ، الذي يعتبر حقيقة "فوق العضوية" ، يتطور من المرحلة البدائية (التجانس والبساطة للبنية) إلى مراحل أكثر تقدماً (زيادة عدم التجانس للأجزاء وطرق أكثر أو أقل تطوراً للتكامل بينها). باستخدام استعارة الكائن الحي ، يؤكد سبنسر على أن تفاضل الأجزاء وتخصص الوظائف يزيد من فرص البقاء ، وبأي طريقة يقومون ، كما في البيولوجيا ، بمبادئ التطور البشري⁴. يتأثر نهجه بشدة بالفلسفة التاريخية والتطور في علم الأحياء (وخاصة داروين ولامارك) ، يقارن تطور الإنسانية بتطور الجسم الحي.

- عند كارل ماركس وإنجلز:

يؤسسان مجموعة قوية بين الصراع والتغيير الاجتماعي. بالنسبة لهما ، الصراع هو محرك التاريخ. ينظر ماركس إلى الصراع ، الذي يدور حول رأس المال ووسائل الإنتاج ، على أنه الطابع المتناقض لعلاقة الإنتاج وتطور القوى الإنتاجية التي تدعم التغيير الاجتماعي. بالنسبة لهم ، يحدث التغيير الاجتماعي من خلال الانتقال من نمط إنتاج إلى آخر (نمط العبودية والإقطاعية ثم الرأسمالية) وظهور ظروف إنتاجية اجتماعية وتقنية جديدة. إن تفسير عمل ماركس وإنجلز "يجعل ديناميكية القوى المنتجة السبب الأساسي لتغيير علاقات الإنتاج والبنية الفوقية"⁵. وهكذا نستنتج وجود علاقة قوية بين البنية التحتية والبنية الفوقية التي تؤثر على مجموعة من الصراعات التاريخية.

- عند Emile Durkheim's:

وفقا لدوركايم ، "العامل التفسري للتغيير الاجتماعي هو الزيادة في الكثافة السكانية. هذا الأخير، الذي يتطلب تقسيماً أقوى للعمل، يحدد بدوره شكلاً جديداً للتضامن (الانتقال من التضامن الميكانيكي إلى التضامن العضوي). ويبين دوركايم أنه في منطقة معينة ، يمكن لسكان صغار ومعزولين البقاء دون اللجوء إلى تقسيم معقد للعمل لأن الأسر أو مجموعات الأسر لا تضر بعضها بعضاً وبصورة اقتصادية. عندما تزداد الكثافة السكانية ، فإن صون السلم الاجتماعي يمر عبر تقسيم المهام ، وتخصص وتكامل

⁴ DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, op cit, p 390.

⁵ BEITON Alain, DOLLO Christine, et les autres, op cit, p 164.

للوظائف «⁶. في الواقع ، هذه الكثافة الديموغرافية تؤدي إلى "الكثافة الأخلاقية" التي تعرف بأنها كثافة intensité العلاقات بين الأفراد. بالنسبة إلى دوركايم ، فهي مصدر المرور نحو "الحضارة".

- عند ماكس ويبر:

ماكس ويبر من جانبه يسلط الضوء على مجموعتين ، تلك العلاقة بين القيم والتغيير الاجتماعي. وذكر أن "القيم ذات أهمية قصوى في التغيير الاجتماعي. على الرغم من أن ويبر تعرض لانتقادات لتجاهله ميزان القوى وعدم المساواة ، إلا أن نهجه يكمل في الواقع نهج ماركس وليس معارضا له. مثل ماركس ، يرفض ويبر فكرة تحديد سببي من جانب واحد للتغيير الاجتماعي. لا القوى الاقتصادية ولا القوى الدينية وحدها هي الأسباب الكامنة وراء التغيير"⁷.

قبل الانتقال إلى المقاربات المعاصرة للتغيير الاجتماعي ، يجدر التأكيد على أن مفهوم التقدم هو سمة من سمات تفكير المفكرين في القرن التاسع عشر حول التغيير الاجتماعي. ووفقاً لهذه الفكرة ، هناك نوعان من أشكال التغيير الاجتماعي:

تغيير اجتماعي داخلي: ناتج عن توترات داخلية في المجتمع. **والتغيير الاجتماعي الخارجي:** الذي ينتج عن إدخال المتغيرات الفنية أو الثقافية الجديدة والتي تكون غريبة على المجتمع المعني ، فإن أعمال مندراس تدخل في تفسير هذا النوع الثاني. يجب أن نستنتج أن أي تغيير اجتماعي لا يمكن اعتباره داخلياً أو خارجياً بحد ذاته ، بل يعتمد على تباين المجتمعات التي نهتم بها.

1-2- تحليل التغيير الاجتماعي في علم الاجتماع المعاصر:

إن تحليل مفهوم التغيير الاجتماعي من قبل علماء الاجتماع المعاصرين غني جداً ، ولا سيما بالفرنسيين. وقد استندت في المقام الأول إلى البحث في أصول التغيير ومحركات التغيير الاجتماعي ، وبالتالي رفض المفهوم الواضح للعوامل ، وبعبارة أخرى ، فإنها تصر على أن التغيير الاجتماعي يمكن أن يحدث من خلال مجموعة من العوامل التي تختلف من سياق لآخر. هو التحليل الذي ينادي به بعض علماء الاجتماع والتيارات التحليلية :

⁶ نفس المرجع، ص، 164،

⁷ نفس المرجع، ص 165.

- عند آلان تورين:

بالنسبة لهذا المؤلف actionnaliste، التغيير الاجتماعي هو نتيجة لأفعال الحركات الاجتماعية. إنه يدعو إلى فكرة أن كل مجتمع لديه القدرة على إعادة إنتاج نفسه ويمكنه القيام بعمل على نفسه. هذا ما يسميه Touraine "التاريخية". من ناحية أخرى، فهو يميز بين التغيير الاجتماعي، والحركة الاجتماعية والصراع الاجتماعي، وبالتالي فإننا نلاحظ أن "التغيير الاجتماعي يجب أن يُنشأ من التوترات والتأخرات (لا سيما من الناحية الزمنية) الموجودة بين ميدان التاريخ (SAH و العلاقات الطبقية) والنظام السياسي والمؤسسي والتنظيم الاجتماعي. ومع ذلك، لا يمكن لهذا أن ينشئ علاقة سببية بين الصراعات الاجتماعية والتغيير، حتى إذا كانت مرتبطة بالضرورة. يهدف التغيير الاجتماعي إلى تغيير مجال التاريخ (لا سيما اتجاهات SAH)؛ ومع ذلك، هناك صراعات اجتماعية (مطالب المرتبات، والتحسينات في بيئة المعيشة، وما إلى ذلك) لا تتناسب مع تجاوز المجتمع المعني وعلاقاته الطبقية. لذا يجب أن نميز بوضوح بين الصراعات الاجتماعية والحركات الاجتماعية: الأولى لا تهدف إلى تغيير حقل التاريخ، بينما هو الهدف من هذه الأخيرة"⁸. ويستند في هذا المنظور على علم اجتماع الصراع لشرح التغيير الاجتماعي.

يتأثر بعلم اجتماع العمل، يقترح ثلاث مراحل للتطور التاريخي للصناعة الحديثة. كما كان مهتمًا بالانتقال من المجتمع الصناعي إلى مجتمع ما بعد الصناعة أو مجتمع "مبرمج" حيث تكون الحركة العمالية في قلب التغيير الاجتماعي. بالنسبة له، يعتمد التغيير الاجتماعي على شكلين من السلوك الجماعي: السلوكيات التخريبية، التي تشكل في النظام الاجتماعي العالمي. وسلوكيات التحول الداخلي هنا هي العلاقات الطبقية التي تؤدي إلى تحول في نظام تاريخي للعمل وتنتج التنمية الاجتماعية.

- ريموند بودون:

رؤية Boudon هي فردية إلى حد ما، لأنها تتناسب مع نموذج الفردية المنهجية. "حتى لو كان التغيير الاجتماعي على المستوى الماكروسوسيال، فإنه يمكن فهمه فقط إذا كان التحليل يشير إلى المنطق الفردي"⁹. علاوة على ذلك، "إنها دائماً مسألة محاسبية لمستوى الماكرووسكولوجيا مع الإشارة إلى المستوى الميكروسكولوجي:" ينظر عالم الاجتماع الحديث بشكل عام - حتى لو بقيت هذه الفرضية

⁸ DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, op cit, p 254.

⁹ BEITON Alain, DOLLO Christine, et les autres, op cit, p 167

أحيانا ضمنية - أن التغيير الاجتماعي ، حتى على المستوى الماكروسكولوجي ، يكون مفهوما فقط. إذا كان التحليل ينخفض إلى أكثر العناصر الأساسية أو الجهات الفاعلة الاجتماعية التي تشكل أنظمة الاعتماد المتبادل التي يهتم بها «¹⁰.

في عنصر آخر "R. Boudon يتحدى بشدة المؤلفين. تصور التغيير باعتباره أساسا من الناحية الذاتية (يقترض هنا أساسا هيغل ، ماركس والوظيفيين). وبالمثل ، فإنه يرفض آراء ر. نيسبت (1984) التي تنسب التغيير الاجتماعي إلى العوامل الخارجية وحدها. يمكن أن تأتي من واحدة أو أخرى ، أو كليهما في نفس الوقت «¹¹. يميز بين ثلاثة أنواع من التغيير الاجتماعي: التغيير المتكرر والتغيير التراكمي وعملية التحول.

- ر. إنجلهارت: Inglehart

يدعى أيضا نموذج إنجلهارت ، في عام 1977 في كتاب بعنوان "الثورة الصامتة" ، يقترح نموذجا يستند إلى تفسير ثقافي للتغيير. "مستوحاة من أعمال A. ماسلو ... ل INGLEHART ، التنمية ، تلبي الاحتياجات الأساسية وتقدر قيمة الاحتياجات الثانوية. ولذلك ، فإن النزاعات أقل صراعات طبقية من المطالب على قيم "ما بعد المادية" التي هي نوعية الحياة ، وحماية البيئة ، والحرية الجنسية ، ودور المرأة في الحياة العملية ، العدالة والملذات الثقافية من خلال تحقيق الذات والحاجة إلى تقدير «¹². وبهذه الرؤية ، يؤيد فكرة أن البعد المادي أبعد وأبعد عن العمل الجماعي ، وبالتالي من التغيير.

- تالكوت بارسونز و الوظيفية:

بالإضافة إلى البنود المذكورة في تعريف المفاهيم وبارسونز يقترح فكرة التغيير التطوري، "بناء على وجهة النظر التطورية إلى أن مقدم البلاغ يركز على" عامل الاتجاه >>، تقدم القدرة على التكيف عامة. إنه يميز ثلاثة مستويات من التطور يصفها بأنها متوسطة وحديثة بدائية لتوصيف تطور النظم الاجتماعية. يحدث الانتقال من المرحلة الأولى إلى المرحلة الثانية بالكتابة مما يسمح بانتشار ثقافي أوسع من اللغة الشفهية الوحيدة. يمكن أن يكون للأنظمة الاجتماعية مع الكتابة قصة. ويستند هذا

¹⁰ LANNEAU Gaston, *R. BOUDON et l'individualisme méthodologique*, In Dynamiques sociales et Changements personnels, Sous la direction de Philippe Malrieu, 81-110. Paris, Éditions du C.N.R.S., 1989.

¹¹ DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, op cit, p 190

¹² BEITON Alain, DOLLO Christine, et les autres, op cit, p 170.

الانتقال من الثانية إلى المرحلة الثالثة على مؤسسة معينة من القانون، قادرة على تحديد المبادئ العالمية: هذا هو مستوى العموميات (أن يبرر يشير إلى العقلانية رسمية) وأولية الإجراءات العامة على المصلحة التفاصيل التي تميز المجتمعات الحديثة عن المؤسسات الوسيطة¹³. بالإضافة إلى ذلك، يحدث التغيير التطوري لبارسونز من خلال العمليات الأربعة المقابلة للوظائف الرئيسية الأربعة. وهي تعميم القيم والشمول والتمايز والتحسين التكيفي.

هنري مندراس و فورسي:

في كتاب بعنوان "التغيير الاجتماعي" في عام 1983، اقترح نموذج نظري أو ما يسمونه "على النموذج الوبائي" تؤكد على تغيير خارجي. أنها تعطي المثال لإدخال منتج جديد في مجتمع معين يؤدي إلى سلسلة من التغييرات لا رجعة فيها في آخر تتبع شكل من أشكال الخدمات اللوجستية منصة "S". في عمل آخر بعنوان "الحرب الفرنسية الثانية" Mendras يدرس تحولات المجتمع الفرنسي خلال فترة الازدهار و الحرب. بالنسبة له، فهي أكثر أهمية من تلك التي نتجت عن ثورة 1789.

- مصفوفة لويس ديرن:

اسم لويس Dirn "هو اسم مستعار اختاره مجموعة من علماء الاجتماع لقاء كل مساء الاثنين (لويس Dirn كونه الجنس الناقص من ليلة الاثنين): H. Mendras السيد Forsé، -J. J.-H، L. Duboys Fresney، D. Stoclet، J.-L. Parodi، Y. Lemel، P. Jaslin الكرملية. هدفهم هو فهم "آليات" للتغيير الاجتماعي وليس من النماذج الرئيسية (التي Mendras Forsé وقد قضى العمل السابق) ولكن من التحليل التجريبي للاتجاهات في المجتمع الفرنسي¹⁴ تقوم الدراسة على تحليل الاتجاهات والعلاقات فيما بينها والتي تشكل نوعاً من المصفوفة. الاتجاهات على سبيل المثال: سوق العمل، والعلاقة بين الآباء والأطفال، وتنظيم النزاعات... إلخ.

-جي روشيه:

مثل بارسونز، فإنه يسلط الضوء على البعد الزمني للتغيير الاجتماعي. إنه يقوم على التطور بالإضافة إلى التحولات التقدمية لفترة طويلة في مجتمع معين. وبالتالي فهو يشرح تصنيفاً يشير

¹³ DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, op cit, pp 141-142.

¹⁴ ROGEL Thierry, op cit.

إلى نوع من المعيار لمظاهر التغيير. هذا واحد "ينطوي على لوائح جديدة (البصريات الإنشائية) ؛ يمكن تحديدها في الوقت المناسب: فيما يتعلق بوضع البداية ، ولكن أيضا في فترة قصيرة أو متوسطة ؛ إنه دائم ؛ هو جماعي»¹⁵.

في النهاية، يمكن القول أنه من الصعب تقديم صورة شاملة لجميع البحوث الاجتماعية في التغيير الاجتماعي، لأن عالم الاجتماع على حد سواء الفاعل والموضوع في المجتمع، وهو مطالب لدراسة البيئة و يجب أن يمر بالضرورة من خلال التحولات التي تؤدي إليه.

1-3 وجود نظرية حول التغيير الاجتماعي:

أولاً وقبل كل شيء ، يشكك العديد من علماء الاجتماع في وجود نظرية التغيير الاجتماعي. السؤال مهم هنا ، ولكن هناك العديد من الصعوبات التي تحول دون إجابة موثوقة لهذا السؤال. أولاً ، يفتح النقاش حول العوامل الداخلية والخارجية. سوف نعطي هنا تصور بارسونز لأنه من وجهة نظرنا ، فهو الوسيط.

يقول بارسونز ان "النظام معين اتخاذها كنقطة مرجعية، ويجب علينا أيضا النظر في عوامل التغييرات الخارجية التي تحدث في الأنظمة الأخرى التي تشكل البيئة. على سبيل المثال، على المستوى الجزئي، والتغييرات التي قد تحدث في شخصية نفسية من المرجح أن تؤثر على النظام الاجتماعي. أو تعديلات في الكون الثقافي للقيم أو رموز يمكن أن تؤثر على المؤسسة، حتى لو كانت هذه التغييرات في النظام الثقافي ليس لديها مصدر في هذه المؤسسة"¹⁶. وبالتالي فإن النظام الاجتماعي عرضة للتغييرات الخارجية التي يمكن أن تغير البنية.

من ناحية أخرى ، يرى بارسونز أن "العوامل الداخلية تكون أكثر صعوبة في تحديد ومضاهاة العوامل الخارجية. من بين العوامل الداخلية ، يركز بارسونز بشكل خاص على الدور الذي تلعبه الضغوط في المجتمع. التوترات هي الصعوبات الداخلية ، التناقضات ، الاحتكاك ، الاختلافات

¹⁵ FERRIOL Gilles, CAUCHE Philippe, et les autres, *dictionnaire de sociologie*, 3^{ème} édition Armond Colin, paris, 2004, p 12.

¹⁶ ROCHER Guy, *Talcott Parsons et la sociologie américaine*, les Presses universitaires de France, 1972, 238 pp. Collection SUP le sociologue, n° 29, 1988.

التي تجعل عمل النظام أكثر صعوبة ، وأقل فعالية في بعض الأحيان. هناك دائماً توتر في أي مجتمع وله قيمة إيجابية كمصدر للعمل والإبداع¹⁷.

بالنسبة له ، يميل النظام الاجتماعي دائماً إلى الحفاظ على توازن بنيته ، ولهذا السبب ، فإن العوامل الخارجية والداخلية في بعض الأحيان لا تؤدي إلى التغيير بحد ذاتها. بهذا المعنى ، يحدث أنهم موجودون بدون إنتاج أي تغيير.

بالإضافة إلى ذلك ، تنشأ صعوبة أخرى في تحديد نظرية التغيير الاجتماعي. وذكر هذا من قبل Ferriol وغيره في قاموس علم الاجتماع: "إن الصعوبة الثانية التي واجها بارسونز أيضاً روستو سوروكين يكمن في صياغة نظرية عامة للمجتمع: social système هو الكل الاجتماعي الذي يتطور وفقاً لتكيف أفضل. هناك بعض مجالات التنمية: يمكن أن تكون اقتصادية (روستو) ، فهي ليست بالضرورة خطية (سوروكين) ولكنها تقود المجتمعات إلى إيجابية أكبر. الشك في القوانين الشرطية والهيكلية يجعل وجود مثل هذه النظريات غير محتمل¹⁸. كل هذه الصعوبات تجعل من الصعب فهم التغيير الاجتماعي ، لأن القضية هي في المقام الأول معرفية.

1-4- عوامل التغيير الاجتماعي:

المسألة هنا تكمن في الإجابة على السؤال: ما هي العوامل المؤاتية أو غير المؤاتية التي تشجع على التغيير الاجتماعي أو توقفه؟ روبرت ويل ودورانت ، في كتاب " sociologie contemporaine"¹⁹ يوضحان العوامل الرئيسية للتغيير الاجتماعي ، وهي:

- العامل الديموغرافي: (النزوح الريفي ، التحضر البري ، معدل المواليد المرتفع ، سوء التغذية ... إلخ).
- التقدم الفني: اختراع المحركات البخارية ، الساعة ، الطباعة ، استخدام الزجاج في الصناعة ... إلخ.
- القيم الثقافية: هي مكان العادات والتقاليد ، إما في مقاومة التغيير أو في تحولات المجتمعات التقليدية.
- تأثير الأيديولوجيات: الأساطير ، الأديان ، الروح الدينية ، إلخ. الإيديولوجيات السياسية ... إلخ.

¹⁷ نفس المرجع

¹⁸ FERRIOL Gilles, CAUCHE Philippe, op cit. p 16.

¹⁹ DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, op cit, pp 393-396.

بمعنى آخر ، "يثير تفكك وعوامل التغيير الاجتماعي بعض الصعوبات عندما يكون المرء مهتمًا بالصراعات أو التناقضات الاجتماعية. في الواقع ، يبدو من المستحيل فصل الصراعات وعوامل التغيير ، الجهات الفاعلة في ذلك (النخب والحركات الاجتماعية ، وما إلى ذلك) ²⁰. قد يواجه مجتمع ما صراعاً بين جميع هذه العوامل ، وقد تكون عواقبه إيجابية أو سلبية. لذلك يجب على المجتمعات أن تجهز نفسها بآليات مواجهة لتوجيه التغيير الاجتماعي.

1-5- تحليلات حول الجهات الفاعلة في التغيير الاجتماعي:

الحديث عن الجهات الفاعلة في التغيير يعني تحديد الجهات الفاعلة و المشاركة في عملية التغيير أو أولئك الذين يتأثرون بها. إن تعقيد الفاعلين ودرجة التفاعل المكثف بين الأفراد ، يحث على درجة التعقيد وتنوع عمليات التغيير.

لتحديد الجهات الفاعلة في التغيير الاجتماعي ، يقترح DE REVIERS Bruno عدة أنواع من التحليلات: ملاحظة بشكل أساسي:

أ. تحليل القطاع: L'analyse sectorielle

تم اقتراحه من قبل After Kahane في عام 2006. "هذا التحليل مفيد في الحالات التي نركز فيها على مجموعات من الفاعلين الذين يمثلون ، على مستواهم الخاص ، جميع الأطراف الاجتماعية المتأثرة بعملية التغيير. الفكرة هي العمل مع مجموعة من الفاعلين للمجتمع الذي يأتي منه ، معتقداً أن هذا سيسمح لنا بفهم أفضل للعمل في المجال الاجتماعي برمته الذي نريد تغييره. يبدأ تحديد الجهات الفاعلة وتحليلها بشكل عام بثلاثة قطاعات أساسية على الأقل في أي مجتمع: القطاع العام / الحكومي ؛ القطاع الخاص / الاقتصادي وقطاع المجتمع المدني. ويمكن استكمالها ، على سبيل المثال ، من جانب قطاع الأحزاب السياسية وقطاع التعاون الدولي ، اعتماداً على الأهمية المعطاة لها ²¹. وبالتالي فإن نقطة الاهتمام في هذه الحالة هي نقطة الالتقاء والتقاطع بين مختلف الجهات الفاعلة أو ما يسميه المؤلف "الفاعلين - الجسر". « acteurs-pont »

²⁰ نفس المرجع ص، 393.

²¹ DE REVIERS Bruno, *Repères sur les théories du changement*, Synthèse bibliographique réalisée dans le cadre du groupe de travail F3E – COTA « Agir pour le changement », document de travail - mai 2012.

²¹ نفس المرجع

ويمكن أن يشمل التحليل أيضاً عناصر إضافية (متغير النطاق الإقليمي) للماكرو (الوطني) ، والميسو (الإقليمي) ، والجزئي (المحلي).

ب. تحليل التأثير: l'analyse d'influence

مقترح من Keystone، 2008: "يركز هذا التحليل على قدرة الجهات الفاعلة للتأثير على عملية التغيير الآن أو في المستقبل. يمكن دمجها مع سابقتها: من خلال تحديد الجهات الفاعلة وفقاً لقطاعها ، ثم عن طريق وضعها في أرباع مصفوفة النفوذ²². تحتوي هذه المصفوفة المكونة من أربعة أجزاء على تأثيرات إيجابية وتأثيرات سلبية.

ج. تحليل قدرة التعبير: la capacité d'articulation.

دعا إليها جون بول ليديرخ في عام 2008. "يركز هذا التحليل على قدرة الفاعلين على التعبير والتواصل والتوسط والتعاون والتواصل مع الجهات الفاعلة الأخرى. يتعلق شكلين من التعبير: الرأسي والأفقي"²³.

د. تحليل الموقف من حيث الاهتمام: la position en termes d'intérêt

"في هذه الحالة ، الهدف هو تحديد موقف صاحب المصلحة بناءً على اهتمامهم بالتغيير المأمول. يتم تحديد الجهات الفاعلة وتحليلها على أساس ثلاث فئات: المحركات ، والعدادات المترددة / العائمة وحاصرات"²⁴.

يعتمد استخدام أحد تحليلات تحديد هوية الجهات الفاعلة في التغيير الاجتماعي على الفئة التي يرغب الباحث في دراستها.

²² نفس المرجع

²³ نفس المرجع

²⁴ نفس المرجع

1-6 - دور المرأة في التغيير الاجتماعي:

لقد أصبحت النساء جهات فاعلة اجتماعية ، فهي من بين القوى المحركة للتغيير الاجتماعي "هذا ليس فقط نتيجة مطالبات حقوق الملكية ، ولكن أيضا اليوم ينتج من التحليلات التي تشير إلى أنه بدون النساء ، والنمو ، يتم تخفيض التنمية الاقتصادية".²⁵ عرفت المجتمعات ، ولا سيما المعاصرة منها ، حركات مختلفة ، تدعى النسوية ، هدفها تحويل التمثيلات الاجتماعية نحو المرأة. يمكننا تصنيف هذه الحركات إلى ثلاث فئات: تيار التحرر ، والتيار المؤسسي ، والتيار الراديكالي. أولاً ، "إن التيار التحرري ، الأكثر أهمية بكثير ، يمكن تقسيمه إلى ثلاثة عناصر: المنظمات النسائية التي تجعل الحصول على المساواة الصحيحة المحور الأساسي لممارستها ؛ المنظمات المختلطة والمستوحاة من الماركسية ، التي تربط قضية مساواة المرأة بتلك التي ترتقي بالسلطة السياسية والاقتصادية لطبقة اجتماعية جديدة ، الطبقة العاملة ؛ جميع النساء اللواتي يحاولن ، في كل منزل خاص به ، فرض توازن قوى جديد في العلاقات التي لا تزال تعتبر خاصة"²⁶. ذلك ، يمكننا أن نفهم أنه تيار يعمل على إيديولوجية تحرير المرأة من جميع حالات الانصياع والهيمنة. إنه صراع يؤدي إلى المساواة.

ثم دعونا نلاحظ التيار المؤسسي الذي "يستمد وجوده من التيار التحرري بمعنى أنه يفعل عمله ويضفي الطابع الرسمي على عمل التيار التحرري في ممارسة مجموعة الضغط بالسلطة. في الواقع ، يحدد هذا التيار طريقة جديدة للعلاقة بين الرجل والمرأة ، بما أن البنية الأسرية التقليدية تشقّ على جميع الجوانب ، مع تجنب طرح السؤال عن طبيعة اضطهاد المرأة. وتتمثل المشكلة الرئيسية لهذا الاتجاه في أنها تستمد شرعيتها ووسائل تدخلها من علاقتها بالدولة وأنها تعمل كوسيط بين جهاز الدولة وثورة النساء".²⁷ هنا يمكن للمرء أن يستنتج أن السعي للمرأة من أجل التغيير الاجتماعي قد ارتفع من مجرد حركة الموضة مفيدة تدعي أكثر مؤسسية وأكثر تنظيماً. حتى تطلعات المرأة تغيرت وتجديد، ويذهبون إلى مستوى أعلى وهو أن الوعي من خلال وسائل الدولة.

وأخيراً و"على عكس التيارات التحررية والمؤسسية، والراديكالية الحالية يفترض أن العداء الأول بين الرجل والمرأة، فإنه ليس كثيرا لكسب الحق في تحديد نوع جديد من السلوك الاجتماعي

²⁵ HAINARD François, VERSCHUUR Christine, *relations de genre et mouvements urbains de base*, Revue internationale des sciences sociales, 2003/3 n° 177, p. 529-544.

²⁶ LAMOUREUX Diane, *mouvement social et lutes des femmes*. Un article publié dans la revue Sociologie et sociétés, vol. 13, no 2, octobre 1981, pp. 131-138. Montréal

²⁷ نفس المرجع

حيث المخططات لن يتم تحديد التكامل من قبل الرجال بمفردهم ولكن من قبل جميع الأفراد الذين يؤلفون المجتمع. في هذا المعنى، الحركة النسائية الراديكالية تعمل على حد سواء باعتبارها نقد المجتمع الذكوري، في حين أخذ ميزة تجريبية العلاقات الاجتماعية الجديدة التي تذهب من خلال تطوير التضامن بين النساء²⁸ هذا الاتجاه جذري بمعنى أنه يتحدى هذه المعارضة القائمة على أساس الجنس بين الرجل والمرأة. يحاول تطوير علاقات اجتماعية جديدة بين الجنسين حيث يجب أن يكون التضامن بين النساء هو الأكثر حظاً.

من ناحية أخرى ، كانت أهمية دور المرأة في التغيير الاجتماعي غنية جداً بالاهتمام الأكاديمي. هذا يترجم إلى البحوث والدراسات الأكاديمية في مختلف التخصصات. يمكننا أن نرى حتى تشكيل مجموعات متعددة التخصصات من الدراسات والبحوث التجريبية حول وضع المرأة وجميع المجالات التي شهدت المرأة ظهورها ، مثال على العمل المأجور ، من المقاولاتية ، وحتى في إدخال المرأة في السلطة.

المبحث 2: تطور عمل المرأة في الجزائر:

للتحدث عن تطور عمل المرأة في الجزائر ، يجب أن نعطي لمحة تاريخية موجزة عن مكانة المرأة في العمل وتطورها خاصة في أوروبا ، وأن نعرض كيف أصبح عمل المرأة عنصراً جديداً في المجال العلمي وعلوم الاجتماعية على وجه الخصوص.

2-1- تاريخ عمل المرأة:

إذا أردنا العودة إلى تاريخ إدخال النساء في سوق العمل ، يجب علينا العودة إلى القرن التاسع عشر. "في الواقع ، تؤكد الثورة الصناعية على الفصل بين المنزل والعمل ، وقد أوضح أرباب العمل تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بقدرات العمل ، وبالتالي رأوا في النساء وسيلة لتحقيق مدخرات في القوى العاملة والعمل؛ من خلال توظيف النساء ، كانت مسألة الحصول على "قوة عاملة رخيصة وغير منظمة". ويدعو المصنع النساء للعمل ، بينما يبدأ أرباب العمل في الوقت نفسه في إضفاء طابع جنسي على الوظائف ، على سبيل المثال في الخمسينيات والستينيات. هذا التقسيم للمهام سيخرج تدريجياً بمفهوم عمل النساء: المؤهلات التي تتطلب أصابع دقيقة وصبر مؤهلة كمؤنثة ، بينما القوة والسرعة مرادفتان للذكورة. أدى هذا

²⁸ نفس المرجع

التصميم على توظيف النساء في مواقف قليلة فقط إلى إنشاء فئة "عمل النساء"²⁹. ولذلك نشهد إدخال نوع الجنس في إجراءات التوظيف ، لا سيما في القطاع الصناعي ، الذي يجب أن تلبي وظيفته المرأة مهاراته البدنية. وهذا سيولد التقسيم الجنسي للعمل حيث توضع النساء في وظائف تتناسب مع طبيعتها الأنثوية ، وبالتالي يتم تسجيل الفروق في الأجور.

شهدت الحرب العالمية الأولى دخول النساء إلى سوق العمل ، خاصة في الزراعة والصناعة ، لأن الرجال كانوا منخرطين في الجيش وانشغلوا بالحرب. "تم توظيفهن في مصانع مختلفة للأسلحة ، وقدموا لهن وظائف في قطاع كان في السابق ذكوريا ، ويطلق عليهن عادة "الذخيرة" . كن يرتدين ملابس مثل الرجال ، ويقومن بإيماءات الرجال ويعملن مثل الرجال"³⁰ على الرغم من ظروف العمل الصعبة ، تبقى هذه الفترة بداية لتحرر النساء لأنهن تركن المنزل للعمل جنباً إلى جنب مع الرجال ، مما سيغير علاقتهن الاجتماعية بشكل جذري.

خلال الثلاثينيات ، مع نمو السلع والخدمات ، كانت النساء أكثر عرضة لدخول سوق العمل. يوافق التعليم وتغيير العقليات على الطلب على عمل المرأة ، وبالتالي يفضل تغيير أسلوب حياتهن على الرغم من العديد من القيود الاجتماعية والمهنية (ساعات العمل المزدحمة ، والأجور غير المتساوية ، والنفقات العائلية بما في ذلك الأمومة التي تعتبر عائقاً ...). كانت هذه القيود موضوع العديد من النزاعات بعد الحرب العالمية الثانية المعروفة في شكل "الحركات النسائية". وهكذا تحاول المرأة أن تحصل على حقوقها وأن تكون مواطنة كاملة وتطالب بالمساواة مع الرجل.

2.2. التحليل السوسيولوجي لعمل المرأة:

احتلت أعمال المرأة مكاناً مهماً نسبياً في المجال العلمي. إذا استخدمنا المصطلحين "COMMAILLE J" ، فسيتم تناوله في شكل "تكوين مسألة اجتماعية" والذي يتضمن عدة أفكار ؛ فكرة تمكين المرأة ، والابتعاد عن وظيفتها الإنجابية الصارمة ، والنشكيك في وظيفتها التقليدية داخل الأسرة في نفس الوقت مع خطر تفاقم حالتها ("اليوم المزدوج"). ثم يظهر العمل إما كتهديد ضد الأسرة ، أو كمضاعفة العبودية. إنه ينطوي على الفصل الجسدي والنفسي للمرأة ، بين مسؤوليتها كزوجة وأم ،

²⁹ CAPDORDY Nicolas, DELMAS Marty et all, *Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique*, colloque sur la place de la femme dans le travail, institut d'étude politique de Toulouse

³⁰ نفس المرجع

والتزاماتها كعامل... لكن الظاهرة الاجتماعية المعنية تعني ، بالمقابل ، فكرة المرأة كشخص-شخص موضوع القانون ولم يعد مجرد عضو "مهمش" في المؤسسة العائلية³¹. والاجتماعية.

يفترض عمل المرأة من وجهة النظر الماركسية ، وهو الفكر السائد في العلوم الاجتماعية ، أن "النساء يشكلن طبقة اجتماعية اقتصادية مستغلة و متضامنة، وفي هذا الصدد ، تنوي الحركة النسائية الراديكالية أن تسجل بالتناقض في المجال النظري. والسياسة الماركسية³². ترى الماركسية أن نضال الجنسين يشبه الكفاح الطبقي. بعد ذلك نشهد تفكيراً ثنائياً جديداً للماركسية والنسائية ، يتخطى الادعاءات الكلاسيكية "بالظروف الأنثوية لتحليل العلاقات بين الجنسين.

من جانبها ، تطرح سوسيولوجيا الأسرة مشكلة نشاط المرأة من المفهوم التقليدي للأدوار الأسرية التي طورتها T. Parsons في كتاب نشر في عام 1955 بعنوان "الأسرة والتواصل الاجتماعي والتفاعل". يشرح هذا المفهوم الكلي أن نشاط المرأة كسلوك فردي لا يمكن تفسيره إلا إذا قمنا بتحليل البنية الاجتماعية العامة. وينظر إلى المرأة هنا كفاعل قادر على أن يكون له اهتمامات مختلفة عن اهتمامات المجموعة ، وبالتالي تطور علاقات القوة.

حاولت COMMAILLE تحليل مسألة عمل المرأة فيما يتعلق بعلم اجتماع العمل حيث يكون الفاعل مشروطاً بنظام لا يتجاهل تماماً وجود استراتيجيات فردية. وهو ينظر إلى عمل المرأة على أنه "إستراتيجية" (وهو مفهوم طوره بورديو) يقتصر على المنصب الذي يشغله في النظام ، أي أن يكون هناك إجراء معقول غير منظم حول أهداف موضوعية. يضيف COMMAILLE أنه "في علم الاجتماع الآخر للفاعل داخل أرخبيل علم الاجتماع ، من المثير للاهتمام أن نلاحظ فيما يتعلق بمسألة النشاط الأنثوي (...). أن استقلالية الفرد قد أصبحت حصة الحركات الاجتماعية والتي تسعى لتحديد الفاعل هو أيضا السعي لتحديد موقفه في التغيير الاجتماعي"³³.

بمعنى آخر ، "تحليل ظاهرة النشاط النسائي هو تحليل جزء خاص من" النظام "، من المحددات الهيكلية ، العلاقات الاجتماعية والفاعلة واستراتيجياتها في التعبير عن الحركات وحتمية التغيير الاجتماعي. في هذا ، فإن عمل المرأة ليس فقط نتيجة للآليات في العمل في الإنتاج والتكاثر (الاجتماعي والبيولوجي) ،

³¹ COMMAILLE Jacques, *les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, éd. La découverte, paris, 1993, p 08.

³² نفس المرجع ص، 08-09

³³ نفس المرجع ص 12.

ولكن تطلع المرأة إلى تحقيق ذلك ، "لتأكيد هذا جزء من النفس الذي ، لاستخدام تعبير هابرماس الجميل ، يقاوم "استعمار العالم المعاش". إنها مهمة شخصية لبناء علاقة أخرى مع المرأة والعمل³⁴.

أولاً وقبل كل شيء ، وما تم توضيحه من قبل ، فإن عمل المرأة يشكل ولا يزال يشكل هدفاً للمعرفة الاجتماعية الناشئة. هذه علامة على الاعتراف بهذه القضية الاجتماعية الحاسمة للتغيير الاجتماعي. وهو أيضا دليل على الطلب الاجتماعي لعمل المرأة. لذا ، فإن مسألة عمل المرأة هي جزء من الحركة العالمية للمعرفة الاجتماعية ، ولا تتوقف على مجرد "تاريخ الأيديولوجيات" عن الجنس ، والتقسيم الجنسي للعمل ونظم القيم.

2-3- عمل المرأة في الجزائر:

المرأة هي دعامة كل مجتمع. إنها القوة الدافعة لكل الإنتاج الاجتماعي بمعنى أنه يشارك في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية. إذا حاولنا أن نتحدث عن عمل المرأة في الجزائر ، يجب علينا أن نعطي أهمية للبعد الأنثروبولوجي والاجتماعي-التاريخي. يجب تقديمه على أنه "تاريخ اجتماعي" يسمح "بفهم كيف يمكن أن يكون الوصول إلى هوية" العامل "في الجزائر ما بعد الاستقلال تعبيراً عن اعتراف اجتماعي إيجابي ، تغييرات كبيرة مسجلة في حالة المرأة³⁵ « حتى لو كانت هذه الحالة "عامل" موجودة قبل الاستقلال. ولذلك من الضروري رسم صورة وصفية لأشكال عمل المرأة من العمل المنزلي إلى المقاولاتية.

2-3-1- العمل المنزلي للمرأة:

كمجتمع تقليدي ، كان المجتمع الجزائري يقوم على "اقتصاد منزلي" يعتمد على إنتاج السلع في محيط عائلي. هذا الأخير يتكون من عالمين منفصلين ، عالمين ذكور وإناث. فصل بمعنى أنها تقوم على تقسيم العمل الجنسي. كان ينظر إلى المرأة كونها ربة البيت كأساس للعائلة لأنها هي التي تبقى في المنزل ، لذا فإن كل الإدارة المنزلية والقرارات المهمة تعود إليها. كانت تمسك المنزل وتربي الأطفال. الطهي من خلال تجهيز الأغذية النيئة (القمح والشعير المصنعة من السميد ... الخ) اعتنت بالحيوانات للحصول على الموارد المالية والغذائية مثل المال والصوف واللحوم والحليب ... الخ ، وهي

³⁴ نفس المرجع ص12.

³⁵ CHERIFATI-MERABTINE Doria, *femmes et travail, identités sociales et représentations de soi*, thèse pour le doctorat d'état en psychologie sociale, université d'Alger, 2004.

ضرورية لبقاء جميع أفراد العائلة. صنعت الفخار والنسيج وبعض العمل في الحقول. كانت أيضا مسؤولة عن جمع المياه وجمع الأخشاب. عندما كان لديهن وقت فراغ ، استقبلت النساء بعضهن في المنزل لمشاركة نمط اجتماعي ثقافي معين (قصص ، قصص شخصية ، مشاركة التقاليد ، المساعدة للمنتجات الحرفية ... إلخ). من جانبه ، عمل الرجل في الشؤون الخارجية: العمل الشاق للحقول والسوق وإدارة أموال العائلة. من النقاط الشائعة للتأكيد على أن عمل المرأة قد تم احترامه بقدر احترام الرجال ، على الرغم من أن بعض التمثيلات الاجتماعية تعتبر أن عمل المرأة المنزلي ليس إلا مهام رتيبة ومتكررة و«عديمة الفائدة لا تقدم مساهمة مالية».

ونتيجة لذلك ، كان الاقتصاد الجزائري عائلًا محضًا ومنزليًا بسبب العلاقات الاجتماعية وروابط الدم التي تحيط به ، والتي تدور حول تضامن الرجل والمرأة. في هذا السياق ، وفقا لبورديو ، نتحدث عن اقتصاد تقليدي وفلاحي حيث النشاط أو العمل المنجز هو نوع من المشاريع التي تهدف إلى إعادة إنتاج الأسرة والنظام الاجتماعي وليس الربح المناسب. "كان عمل الفلاح هو تدبيره الخاص وكذلك نهايته"³⁶.

بعبارة أخرى ، كان العمل يدور حول تلبية احتياجات العائلة وليس حول الأهداف المربحة. المرأة في مكانتها كسيدة البيت ، يجب أن تلعب دور حامي الملكية وجميع الموارد التي حصل عليها العمل. ولذلك يُنظر إليها بعناية مع المنتجات الموسمية (التين وزيت الزيتون ومنتجات الألبان والبقول وغيرها). نحن نتحدث هنا عن المحافظة وليس عن تسويق السلع والثروة ، بهذا المعنى لم ترتق روح المرأة بعد إلى الرأسمالية ، أي أن تنفيذ عملها.

ينعكس هذا المنطق مع مرور الجزائر إلى نمط الإنتاج الاشتراكي بحركات ضخمة للنزوح الريفي ، حيث يتم إدخال الكثير من الجزائريين في مصانع الإنتاج. على الرغم من أن أشكال الحياة التقليدية لا تزال موجودة في بعض عائلات ومناطق البلد ، فإننا نشهد تحول طريقة حياة الأسر من خلال الحاجة إلى تلبية متطلبات الحياة المدنية المتزايدة النسب من خلال زيادة القوة الشرائية. وبالتالي فإن إدخال المرأة في سوق العمل هو نتيجة لهذا الانتقال إلى *citadinité*. في هذه الظروف الصعبة ، يظل النظام غير الرسمي بديلاً.

³⁶ BOURDIEU Pierre, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, éd. Minuit. Paris, 1977, p 38.

2-3-2- عمل المرأة في القطاع غير الرسمي:

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية ، فإن العمل غير الرسمي هو أي عمل متقطع وغير مستقر ، ضعيف الأجر ، دون مؤهلات الموظفين ، دون توقعات التطور ؛ هي وظيفة مؤقتة أو مؤقتة أو موسمية ضد رغبتهم ؛ تمارس بشكل عام في ظروف سيئة وغير مستقرة³⁷. إنه شكل من أشكال العمالة الناقصة التي تواجهها اقتصاديات البلدان ، لا سيما تلك التي تمر بعملية التنمية.

في الجزائر ، هناك القليل من المعلومات عن القطاع غير الرسمي وظروف العمل للفئات المشاركة في هذا النوع من العمل ، تشير دراسة CRASC إلى واحدة من النساء العاملات في القطاع الخاص في عام 2006 ، أكثر من نصف هم في القطاع الخاص غير الرسمي. في هذا المسح ، تعمل 21.5% من جميع النساء العاملات في القطاع غير الرسمي. معظمهم منفردين ، شباب ومتدني المستوى³⁸. علاوة على ذلك ، و "وفقاً لمكتب الإحصاءات الوطني (ONS) ، فقد زاد وزن الاقتصاد غير الرسمي في الناتج المحلي الإجمالي الجزائري من 20% في عام 1975 إلى 33.5% في عام 2001 ، إلى 45 ، 6% في عام 2012 ، أحدث الإحصاءات. من بين قطاعات النشاط الأكثر اهتماماً بالسوق غير الرسمي في الجزائر ، الخدمات (45%) ، الإنشاءات والأشغال العامة (37.4%) وأخيراً الصناعة (17.3%)".³⁹ غير الرسمي هو النقطة المظلمة للاقتصاد الجزائري لأنه لا توجد معلومات موثوق بها حول هذا النوع من العمل والأجور وساعات العمل وظروف العمل والحماية والضمان الاجتماعي الحقوق المهنية المختلفة.

تحتل النساء مكانة هامة في هذا القطاع ، بل إنهن يمتلكن حيزاً متميزاً لأنه لا يخضع للمعايير الحديثة للإنتاج الاقتصادي (الضرائب ، الضمان الاجتماعي ، احترام جداول المرتبات ... إلخ). وهو يستجيب في بعض الأحيان لمنطق العيش الفردي أو الجماعي وليس إلى منطق إثراء اقتصاد السوق. يتم ترجمتها من خلال الأنشطة المحلية والدراية التي تسمح للمرأة بالدخول إلى منطقة المشي. وفقاً لـ

³⁷ Organisation internationale du Travail, *guide pratique pour les organisations d'employeurs*, Centre international de formation de l'OIT, Turin, 2012.

³⁸ GRANGAUD Marie-France, *secteur porteur à investir par les femmes en Algérie*, étude pour le CIDDIF, Septembre, 2011.

³⁹ OULD KHETTAB *Djamila, Les Algériens peuvent-ils vivre sans leur économie informelle?*, <http://www.algerie-focus.com/2015/02/algerie-leconomie-informelle>, consulté le 07/12/2016 à 13h40.

CHAFFAI ، فإن هذا الأخير يشكل نوعاً من "النظام الانتقالي"⁴⁰. من مساحات داخلية مسيجة إلى مساحة أكثر إلحاحاً من حيث تبادل السلع والخدمات للحصول على تعويض مالي.

إن الدراسات الاجتماعية التي أجريت على مكانة المرأة في القطاع غير الرسمي ليست كثيرة وكافية لتحديد عواقب هذا "الشر الضروري" وفقاً لمفردات بعض الاقتصاديين. "Lakjaa (1997) درس العمل غير الرسمي في حالة النساء العاملات في المنازل ، استناداً إلى مساحات القوى العاملة في الفترة 1990-1991. تظهر نتائجها أن من بين الأسباب الرئيسية لغلبة الفروض المنزلية بين النساء ، يفضل البحث عن دخل حي ، ثم قيود المعارضة العائلية للعمل في الخارج والفوائد التي تشكلها هذه يوفر النشاط مثل رعاية الأطفال"⁴¹ على الجانب الآخر ، يصل Musette إلى تصنيف للأنشطة غير الرسمية من خلال دراسة استطلاعية أجريت في 2004 في منطقة الجزائر. يتم توزيعها على "أولئك الذين يقومون بأنشطة محلية (المربيات ، نساء الأسر ، ...) ؛ أولئك الذين يقومون بأنشطة التجهيز (طهاة المعجنات ، الخياطة ، مصففي الشعر ، إلخ) وأولئك الذين يشاركون في التجارة غير الرسمية (التراباندو ، بائعو المجوهرات ، إلخ)"⁴². في الواقع ، يكشف هذا التقسيم نوعين من نشاط السوق يتم تنفيذه في مجالين مختلفين. وبعبارة أخرى ، لا يكون الفضاء الداخلي مواتياً دائماً لممارسة أنشطة معينة ، بما في ذلك الالتزام بالخروج إلى السوق للحصول على زبائن أكبر.

بالإضافة إلى ذلك ، قد يكشف تحليل لهيكلية توظيف المرأة في الجزائر في السنوات الأخيرة عن أشكال أخرى من العمل غير الرسمي. نشير أولاً إلى توظيف النساء في الإدارات العامة ، لا سيما خريجات التعليم العالي أو التدريب المهني ، حيث يتم توظيف 70٪ منهن من خلال نظام الدعم للتكامل. الباحثين عن عمل الشباب (DIAP) ، مقارنة بـ 21 ٪ فقط للرجال (ONS ، 2012). هذا هو 75 ٪ من الخدمات الإدارية غير السوقية ... الراتب المقدم من هذه الوظائف لا يصل إلى الحد الأدنى الوطني للأجر المضمون (SNMG) ؛ إنها ، في الواقع ، مجرد منحة البطالة لساعات طويلة من العمل ؛ خلق

⁴⁰ CHAFFAI Amri hala, *les activités informelles des femmes micro-entrepreneuses dans la ceinture périurbaine de Tunis*, actes du colloque, *genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb*, Tunis, octobre 2009.

⁴¹ LAKJAA Abdelkader, *Le travailleur informel : figure sociale à géométrie variable (le travail à domicile)*, *Insaniyat*, n°1, Oran, 20-42, 1997, in GHERBI Hassiba, *caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. le cas de la wilaya de Bejaia*, *Mondes en développement*, 2014/2 n° 166, p. 45-58.

⁴² MUSETTE Mohamed Saïb, *les pratiques informelles des femmes en milieu urbain : le cas d'Alger*, communication au colloque international, *La question de l'emploi en Afrique du Nord, tendances récentes et perspectives 2020*, CREAD, Alger

شكل جديد من الهشاشة والحوسبة للعمل بأجر يؤثر على النساء وخاصة الشباب⁴³ منهم. ثانياً ، هناك "توظيف ذاتي": 91.7% من النساء العاملات لحسابهن لا ينتسبن إلى نظام الضمان الاجتماعي ، 82% منهن يعملن في المنزل (ONS، 2012). هذه الأنشطة غير مستقرة ، والتي تتطلب القليل من رأس المال المبدئي والمعرفة ، مثل الأنشطة الحرفية ... غالباً ما تكون الفتيات مستبعدات بشكل عام من النظام المدرسي ويتم تدريبهن في مراكز التكوين المهني.⁴⁴

ونتيجة لذلك ، فإن هذه الأنشطة وجميع النساء المعنيات على هامش الريحية الوطنية ، حيث يهين من اللوائح التجارية والاجتماعية والمالية والاقتصادية.

3.3.3. المرأة والعمل بأجر:

على عكس النظام المجتمعي ، اليوم ، تتحرك الأسرة الجزائرية نحو نظام حياة يتزايد إضفاء طابع فردي عليه ، مما يشجع على ظهور مطالب جديدة من حيث الجودة والكمية ، يجب الوفاء بها. يتم طلب مساهمة مالية من المرأة في هذه الحالة بشدة. وبالإضافة إلى الضرورة الاقتصادية ، تهدف المرأة ، من خلال العمل المأجور ، إلى تحقيق تأكيدها الذاتي تجاه الرجل على وجه الخصوص ، والأسرة والمجتمع بمفهوم عالمي. تحقيقاً لهذه الغاية، ودور ومكانة المرأة في الأسرة يرى التغيير والمواقف الاجتماعية والمهنية الجديدة قد تم تعيينه، ويؤكد فاروق بن عطية ويجسد دور العمل المأجور في الدستور علم النفس المرأة. "إن التطور النفسي سوف ينبع من العمل المرتب من المرأة التي ترغب في تأكيد نفسها ، إلا إذا كان مظهرها الخارجي. هذا التطور النفسي هو المستحيل، على الأقل كما تبقى البنى العقلية العامة مرتبطة الأسرة التقليدية - داخل الجماعة المحلية، فمن الواضح أن التقليل من قيمة الرجل للمرأة هو في جوهره قضية المجموعة المحلية ، والتقاليد المحلية ، والجمارك فرضها على الدين ، وعقلية ما قبل الإسلام. ومن أجل التحول النفسي ، يجب على المرأة مغادرة المنزل والاختلاط مع المجتمع. لا يزال من الضروري تبرير هذا الخروج من المنزل: يمكن أن يكون العمل المدفوع هو هذا التبرير.⁴⁵

تم تحليل عمل المرأة في الجزائر خلال الثمانينات من القرن الماضي من خلال سلسلة من الدراسات الاجتماعية ، عمل الراحل م. بوظنوش ، ف. بطايا ، دهبية أبروس وسعاد خوجة ، الرواد

⁴³ GHERBI Hassiba, op cit.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ BENATIA Farouk, *Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie*, in revue internationales des sciences sociales, Revue trimestrielle publiée par l'Unesco, Paris Vol. X X X I I (1980), n° 3, p 498.

"سلطوا الضوء على جوانب معينة من نشاط تشغيل المرأة في الجزائر بالإضافة إلى التطورات التي لوحظت خلال الستينيات والثمانينيات من الظروف الأولية مع الأخذ في الاعتبار الوضع الاستعماري ووضع المرأة في المجتمع الجزائري. وقد أظهرت هذه الدراسات أنه إلى جانب معدلات المشاركة المنخفضة بشكل استثنائي - بما في ذلك بالمقارنة مع تلك التي لوحظت في بلدان أخرى في المنطقة - كانت هذه الوظيفة في المقام الأول في الميادين الحضرية ، مأجور ، وغير مؤهل نسبياً وتمركزه في القطاع العام ، يمكن تفسير هذه الخصائص من خلال الجمع بين عدة عوامل ، بما في ذلك نموذج التنمية الذي لا يولد الوظائف بشكل جيد ، والدور الذي تلعبه عائدات الهيدروكربون في الاقتصاد الجزائري ، والطبيعة التي يديرها الاقتصاد. الاقتصاد ومكان الدولة في خلق فرص العمل ، وانخفاض السكان في الريف وتدهور الزراعة ، وانخفاض معدل تعليم الفتيات⁴⁶ تمت دراسة النشاط الأجير للمرأة في وقت لاحق بأشكال مختلفة وتحت تأثير العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك التعليم الهائل للفتيات والإصلاح الاقتصادي والانفتاح الخارجي واقتصاد السوق ... الخ.

2-3-4 تطور عمل النساء المأجور في الجزائر :

في الميدان ، كان لتطور عمل المرأة المدفوع الأجر فترات مختلفة نسبياً: بدءاً من فترة ما قبل الاستقلال أو كانت القوى العاملة النسائية ممثلة تمثيلاً ناقصاً. النساء النشيطات صغيرات للغاية ، خاصة في الأنشطة غير الزراعية. ووفقاً لإحصاء عام 1954 ، فإنه من بين الإناث البالغ عددهم 4024,778 نسمة ، هناك فقط 11,400 امرأة نشطة⁴⁷. إنه فقط "في مارس 1956 ، فتح مرسوم دخول الخدمة المدنية للمسلمين: هكذا بدأت النساء في دخول التدريس ، في المكاتب كطابسات أو موظفين ، ليصبحوا ممرض أو أخصائي اجتماعي «⁴⁸.

وبعد الاستقلال ، تحسن الوضع من خلال تطور واضح يتبين من خلال أرقام التعداد السكاني لعام 1966. ومن أصل مجموع عدد النساء البالغ عددهم 6 022 100 نسمة ، كانت هناك حوالي 73 000 امرأة نشطة ، وأكثر من نصفهن في التعليم. أكثر من ربع العاملين في المجال الطبي ، 20%.

⁴⁶ TALAHIT Fatiha, *Algérie, L'emploi féminin en transition*, communication in 8th méditerranéen meeting, européen université Institute, 21-25 Mai 2007.

⁴⁷ VANDEVELDE Hélène, *la femme et la vie politique et sociale en Algérie depuis l'indépendance*, mémoire en vu de l'obtention du diplôme d'étude supérieures de sciences politiques, université d'Alger, Juin, 1968, pp 69-70.

⁴⁸ نفس المرجع ص69.

منهم يعملون في المهن الحرة ، عاملة مكتب ، و 12.300 امرأة يعملن يدويًا ، معظمهن في مجال المنسوجات (80%) ، و 25000 امرأة في الخدمات شخصية (مدبرة المنزل بما في ذلك عمال النظافة ، ومدبرات المنزل بدوام كامل وبدوام جزئي⁴⁹ . خلال الستينات والسبعينات ، غالبية النساء العاملات في الفئة العمرية من 15 إلى 24 سنة ، هذا الشاب من النساء في العمل له ما يبرره لأسباب اقتصادية حقيقة أن السياسة الاشتراكية تليها الجزائر من هذا الوقت يتطلب تعبئة جميع القوى العاملة الوطنية التي يجب أن تشارك في التأسيس والتنمية في البلاد. نحن نشهد إدماج المرأة في الإدارة ، على سبيل المثال فاطمة ولد علي ، التي كانت أول امرأة رئيسة للجنة إدارية في عام 1966. ولهذا السبب ، ظهر النساء مدير الإناث الذي سيلعب دور الأيديولوجيات تغيير ، للنظر في تعبئة النساء ليس فقط ضرورة اجتماعية ولكن أيضا واجب وطني ينتج عنه تغيير في معنى أنها لم تعد تريد أن تكون موضوعا للخطاب السياسي والأيديولوجي ولكن الفاعلة الفعالة في الجزائر للبناء.

خلال التسعينيات ، شهدت الجزائر التوقف مع صناعة التصنيع وانتقلت إلى سياسة تعديل هيكلية أدت إلى انخفاض في التوظيف. ومع ذلك ، فإن معدلات التحاق الفتيات آخذة في الارتفاع ، وبتزايد عمر المرأة في القوى العاملة بشكل جيد نسبيا بين الأعمار 25 و 34 بسبب تمديد فترة الدراسة. يعتبر عمل النساء المدفوع الأجر مصدرا للتحرر وخطة كبيرة نحو الحداثة. ومن ثم تتميز بتخصص هام ، ومستوى عالٍ جداً من التعليم ، وزيادة في تأنيث قطاع التعليم العالي.

بين عامي 1990 و 2000 ، والتي تميزت باعتماد اقتصاد السوق وسياسة تعزيز القطاع الخاص ، تتضاعف جهود الدولة لمكافحة الأمية وبطالة الشباب والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتعزيز وضع المرأة. وبالتالي ، يتم تسجيل تنوع في المعروض من العمالة ، مما يولد العديد من فرص العمل للنساء ، ليس فقط في القطاع العام ولكن أيضا في القطاع الخاص. يتم تسجيل انخفاض في عمالة النساء المدفوعة الأجر في قطاع الصناعة ؛ ومع ذلك ، فإن عمل المرأة في الخدمات ينمو أكثر وأكثر ويرجع إلى إنشاء الإدارات ، وإصلاحات قطاع التعليم ، والصحة العامة والخاصة التي تعتبر الأكثر جاذبية القوى العاملة النسائية.

⁴⁹ نفس المرجع ص73.

عدد النساء في سوق العمل قد زاد بشكل كبير من 20 عاما الماضية منذ أكثر من ثلاثة أضعاف بين عامي 1990 و 2010. "إن التحقيقات تشير إلى أن ... حصة النساء في مجموع العمالة ما زالت منخفضة (15%) و التقدم ببطء فقط. كما أنها تبين أن النساء الجامعيات يعملن بشكل رئيسي ، وأن غالبيةهن من النساء غير المتزوجات ، وأن وظائف النساء تبقى محصورة إلى حد كبير في مجالات معينة: إن أكبر حصة من الوظائف في الجزائر هي القطاع الثالث (التجارة والخدمات بما في ذلك الإدارة) ، أكثر من خمسة ملايين وظيفة ، أو 55 ٪ من إجمالي العمالة. هذا صحيح بالنسبة للنساء أكثر من 64 ٪ من وظائف الإناث في هذا القطاع. إنها الصناعة التي تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 28 ٪ من وظائف النساء. تغيب النساء بشكل كامل تقريباً عن القطاع الزراعي بل وأكثر من البناء. ووفقاً لدراسة استقصائية أجراها في عام 2006 مركز دراسة عن عينة تمثيلية من النساء ، فإن نسبة صغيرة من الموظفات هن مديرات تنفيذية ومسؤولة: حوالي 5 في المائة ، والنسبة المئوية هي نفسها تقريباً في القطاعين العام والخاص.⁵⁰

على مدى السنوات الخمس الماضية ، استمر نمو عمل النساء المدفوع الأجر "وفقاً لأحدث الأرقام الصادرة عن المكتب الوطني للإحصاء ، من مسح التوظيف الذي أجري خلال الربع الرابع من عام 2013 ، بلغ عدد القوى العاملة 1.0788.000 في سبتمبر 2013 ، منها 1.904.000 امرأة (أو 17.6 ٪). كذلك ، يتناقص معدل البطالة بين النساء بشكل مطرد من 19.2 ٪ في عام 2010 إلى 16.3 ٪ في عام 2013. كما أظهر المسح أن العمل المدفوع الأجر هو أكثر أشكال العمل شيوعاً ويشمل العمال (2) من أصل ثلاثة (69 ٪). في 2013/12/31: 57.9 ٪ من النساء يستفدن من بدل التضامن. 75.7 ٪ من النساء يحصلن على بدل التخرج. 50.5 ٪ من النساء المستفيدات من خطة الإدماج الاجتماعي⁵¹ ولكن ينبغي التأكيد على أن جميع هذه التدابير تعزز العمالة غير المستقرة للمرأة لأنها محددة المدة والأجور لم تصل إلى SMIG.

لأن الحكومة قد أدركت أهمية إمكانات المرأة ، يتم اتخاذ حوافز توظيف "من أجل تعزيز حقوق المرأة في مكان العمل ، تمت الموافقة على ميثاق المرأة العاملة في فبراير 2014 ، بعد مؤتمر وطني حول المرأة في العمل والحوار الاجتماعي ، والذي يتضمن برنامجاً لتمكين المرأة من خلال التوظيف.

⁵⁰ GRANGAUD Marie-France, op cit.

⁵¹ Ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, rapport national de la république algérienne démocratique populaire Beijing +20, 2013, P 25-26.

تحدد هذه الوثيقة ، التي أعدها ممثلو مختلف الوزارات والنقابات والجمعيات ، التزامات جميع الأطراف المعنية بتشجيع توظيف النساء. وقد حددت الأهداف الرئيسية للميثاق على النحو التالي: تيسير وصول المرأة إلى عالم العمل ؛ اعتماد نظام حصص للنساء للوصول إلى مناصب المسؤولية (الهيئات الإدارية للشركات والنقابات ...) ؛ خلق بيئة مناسبة للنساء لتمكينهن من التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية»⁵².

2-3-5- المقاولاتية كشكل جديد من أشكال عمل المرأة في الجزائر:

تطوير بلد يمر بالضرورة من خلال سياسة العمالة. في الجزائر ، تمت الموافقة على خطة العمل لتشجيع التوظيف ومكافحة البطالة في عام 2008 وتهدف إلى خلق اقتصاد تنافسي يخلق الثروة ووظائف جديدة من ناحية و لغرس ثقافة المقاولاتية كمفهوم سوف يحل تدريجيا محل عقلية العمل المأجور⁵³.

علاوة على ذلك، تسعى المرأة الجزائرية ليس فقط للمشاركة في الدعم الاقتصادي لأسرتها من خلال العمل المأجور، ولكنها تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال الاستثمار في السوق التوظيف وخلق أعمالها الخاصة و تحاول أن تكون عنصرا اقتصاديا فعالاً. تعتبر المرأة الفاعل الاجتماعي والاقتصادي، وتتطلع دائما لاختبار أدائها وقدرتها على إدارة الأعمال، وهذا قد يسمح لها بالحصول على المسؤولية الذاتية والخبرة التقنية والدراية من جهة، و استقلال معين فيما يتعلق بالرجال من حولها (الأب ، الأخ ، الزوج ، الموظف ، الشريك ... الخ) من ناحية أخرى.

أصبحت المرأة الجزائرية متواجدة أكثر فأكثر في قطاع الأعمال. "على الرغم من أن المقاولاتية نشاط اقتصادي قديم مفتوح لكلا الجنسين ، لإن غالبية رجال الأعمال هم من الذكور. ارتبطت المقاولاتية بالأشغال العامة والتجارة والبناء ، التي تتطلب القوة البدنية ، لذلك لم تنجذب النساء إلى هذه التجارة. أدى إرساء الديمقراطية في التعليم وتوجهها نحو المجالات العلمية والتقنية إلى زيادة اهتمام النساء بالمهن المرتبطة بالتخصصات التدريبية الخاصة بهن. دفع تشجيع الدولة للشباب إلى المقاولاتية النساء إلى الاهتمام بهذه المهنة ، المخصصة تقليديا للرجال. إذا كان الرجال في مجتمع يتسم بالثقافة الذكورية، يواجه صعوبات لا يمكن التغلب عليها خلال عملية إنشاء وإدارة الأعمال التجارية، القضية هي أكثر

⁵² Ibid, pp 27-28.

⁵³ Ibid, p 12.

تقيدا بالنسبة للنساء، في بيئة تقليدية ومعادية لعمل المرأة خارج منزلها، ودخولها إلى عالم العمل «⁵⁴. ولهذا الغاية ، هناك تحول في علاقة الهيمنة وأيضاً "انتقال مهني" من نظام عمل منزلي رتيب وغير رسمي إلى أنشطة تنظيمية مريحة اقتصادياً واجتماعياً ، تمنح النساء مسؤوليات الإدارة والمبادرة الفردية وسلطة صنع القرار .

على الرغم من أن تطور معدلات البدء بطيء ، ويساء فهمه بشكل معتدل اجتماعياً وكمياً ، فإن مسألة المقاولاتية النسائية في الجزائر ينظر إليها على أنها حقيقة ناشئة ، وتُدعى سيدات الأعمال إلى "إدارة العديد من الذهنيات ، وأحياناً معادية بين التقليد والحداثة ، بين المنطق المجتمعي والمنطق الفردي. يجب أن يخلق تعبيراً أصلياً ومحددًا بين عدة عوالم اجتماعية. بالإضافة إلى ذلك ، فإن هؤلاء النساء الرائدات يؤكدن على مكان جديد في المجتمع"⁵⁵. لذلك من الضروري دراسة محددات هذا التوجه المهني والمقاولاتي للمرأة الجزائرية ، وكشف هذه الصورة الجديدة للنساء المشاركات في عملية التنمية الذاتية والمجتمع.

المبحث 03: المقاولاتية النسائية والتغيير الاجتماعي في الجزائر:

يهدف هذا العمل الى تحديد تأثير التغيير الاجتماعي على ظهور هوية تنظيمية نسائية ، لذا من الضروري التحدث عن مكان المرأة في هذا التغيير وأيضاً لمعرفة ما إذا كان هي فاعلة أو موضوع لها. لن نكون قادرين على الإجابة على الفور ، يجب علينا أولاً فحص كل العمل الذي حلل هذه المسألة ثم تأكيدها مع العمل التجريبي.

سنستمر في هذا المبحث في توضيح التغيير الاجتماعي ، ولكن بطريقة خاصة ، سنركز على السياق الجزائري من خلال تسليط الضوء على مكانة المقاولات في جميع التحولات التي مرت بها الجزائر في الماضي في مجالات مختلفة.

⁵⁴ BOUFELDJA Ghiaï, *Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie*, éd. Publibook, paris, 2015, p 90.

⁵⁵ NABLI Rabah, *regard sur l'entrepreneuriat féminin tunisien*, in. DENIEUIL Pierre-Noel et MADOUÏ Mohamed, *entrepreneurs maghrébins, terrains en développement*, éd. IRMC, Karthala, Tunisie, France, 2011.sp.

3-1- مكانة المرأة في التغيير الاجتماعي في الجزائر:

إن الأدبيات المتعلقة بمسألة مكانة المرأة الجزائرية تسير في اتجاه إيجابي ، بل "منذ الاستقلال ، أصبحت المرأة الجزائرية عنصراً نشطاً في التنمية الوطنية. هذه المرأة ، في الماضي القريب ، عاشت حياة تتسم بالبؤس والأمية ، والتي لم تسمح لها بالوفاء. لقد أعطت التنمية والتحديث للمرأة فرصاً وأدوار جديدة ، ولكنها قوضت أيضاً مواردها التقليدية. وهكذا ، وجدت المرأة الجزائرية ، بفضل السياق الاجتماعي-الاقتصادي والاجتماعي-السياسي والاجتماعي-النفسي الذي أوجده وضع الاستقلال الوطني ، نفسها تعمل في مسار التطور الذي كان عليها أن تقتضيه فقط.⁵⁶ « نرى تطوراً واضحاً في مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. يعد الوصول إلى التعليم والتعليم أحد العوامل في إثارة الرغبة في مغادرة المنطقة المسيجة للأسرة الأبوية. من أجل فهم هذا المكان للمرأة الجزائرية بشكل كامل في التنمية ، سوف نمضي بشكل منفصل في المجالات والقطاعات.

3-2- مجالات التغيير الاجتماعي في الجزائر:

حسب كتاب بولفلجة غياط "منذ ستينيات القرن العشرين ، شهدت الجزائر تغييرات كبيرة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الثقافية". مرت الجزائر بفترة اشتراكية (1962-1988) ، تلاها الانفتاح على اقتصاد السوق نتيجة للعولمة. لقد أثرت التغييرات على الثقافات العملية والتنظيمية وخاصة عمل المرأة ، التي انتقلت من العمل في المنزل ، إلى العمل الزراعي في الرقعة ، إلى العمل الحرفي ، إلى العمل الإداري والتنظيمي ، والمقاولاتية⁵⁷ «.

إن المقاولاتية النسائية في الجزائر هي نتاج عملية التغيير التي ميزت المجتمع الجزائري ووضع المرأة. وبالفعل ، وبحسب مبتول أ. "يجب طرح مسألة تنظيم المشاريع لدى النساء في سياق مشكلة التنمية والتحول العام للمجتمع"⁵⁸. هذا الأخير "التقليدي والمحافظ جدا حيث يجب أن يستمر في العيش والتكاثر ، ليكون عملياً ناقلاً للتغيير. يمكن الحفاظ على هذا التغيير فقط من خلال اختراق مهيمن لمجتمع الهيمنة ، الذي يحاول فرض نموده الاقتصادي والثقافي ، كما يجب التفاوض عليه. التحدي المتمثل في هذه

⁵⁶ MARGOUMA M., *Le local: étude anthropologique d'un cas (Medrissa ouest algérien)*, Colloques du Groupement des Anthropologues de Langue Française (GALF), 2004.

⁵⁷ BOUFELDJA Ghiat, op cit, p 83.

⁵⁸ MEBTOUL Abderrahmane, Op cit.

المفاوضات التي من شأنها أن تتيح للجهات الفاعلة الاجتماعية فرصة تعريف نفسها ليس فقط فيما يتعلق بالمجموعة بل كفرد معين⁵⁹.

حتى ذلك الحين ، تلعب المرأة الجزائرية دوراً مهماً فيما يتعلق بالمجموعة الاجتماعية التي هي جزء منها ، وهي في الأساس دور للتكاثر والديناميات الاجتماعية التي تحدد الانتقال من شكل واحد إلى آخر. لذلك ، "يمكننا بعد ذلك الافتراض بأنها لن تخضع للتغيير ، ولكنها ستكون واحدة من العوامل الرئيسية ، وتحاول بهذه الطريقة" تعريف الذات "، تفصيل فردي المؤنث⁶⁰. هذا البحث عن هوية نسائية يطرح تساؤلات حول علاقاته مع المجتمع التقليدي أو بناء هويته يتم تعريفه حسب المجموعة بشكل عام والرجل بشكل خاص. يجب أن يركز تعريف عملية التغيير الاجتماعي على المجالات التالية:

- ميدان السياسة:

يمكننا تتبع عملية التغيير الاجتماعي بعد الاستقلال مباشرة عن طريق تحركات النزوح إلى المدن ، وبالتالي كسر طريقة الإنتاج الزراعي واقتصاد الأسرة والانتقال إلى طريقة أخرى للاقتصاد والعمل الصناعي تستند أساساً على العمل بأجر وعلاقات العمل غير الرسمية في سياق اشتراكي بحت يتميز بتخصيص حالة جميع وسائل الإنتاج. لكن "بعد التغييرات السياسية على المستوى العالمي ، مثل سقوط جدار برلين وحل الاتحاد السوفياتي والكتلة الشيوعية بشكل عام ، بالإضافة إلى تنفس رياح العولمة ، تحولت الجزائر للنموذج الرأسمالي واقتصاد السوق⁶¹. سياسياً دائماً، أحداث عام 1988 كانت بمثابة انتفاضة شعبية ضد الحزب الواحد الذي قاد الجزائر للعودة إلى النظام الليبرالي الذي هو التعددية الحزبية، وبالتالي يتم إنشاء التغيير الاقتصادي من قبل التوجه نحو اقتصاد السوق ، ومصدر خصخصة المؤسسات وتشجيع المبادرة الخاصة ، وخاصة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن هذا المنطلق ظهرت الحوافز الدولة والذي يؤدي إلى المساعدة في خلق المؤسسات القائمة على أنظمة التمويل والدعم لمؤسسي المشروع الشباب بهدف الحد من البطالة وخلق اقتصاد متنوع بعيداً عن الاعتماد الاقتصادي للموارد الهيدروكربونية.

⁵⁹ GADANT Monique, KASRIEL Michel, *femmes du Maghreb au présent, la dot, le travail, l'identité*, éd. CNRS, Paris, 1990, p 175.

⁶⁰ نفس المرجع ص175.

⁶¹ BOUFELDJA Ghia, op cit, p 18.

المجال الثقافي والتربوي:

"وقد حققت المؤسسة الجزائرية أيضا التغيير الاجتماعي والثقافي العظيم الذي هو نتيجة لتعميم التعليم على جميع المستويات والمساواة دون تمييز بين الذكور والإناث في مجال التعليم والانضمام إلى العمل . هذا شجع الفتيات على الدراسة. لقد أصبحوا أغلبية في التعليم العالي ، وجميع التخصصات مجتمعة ، بما في ذلك في التخصصات المخصصة للأولاد⁶². يمكنهم الوصول على سبيل المثال إلى المدرسة الوطنية للإدارة ، ومدرسة الحراش الهندسية التي ستسمح لهم بالحصول على الدبلومات نفسها التي يحصل عليها نظرائهم الذكور. "ينطوي دخول الفتيات إلى الجامعة على دخولهم الشامل إلى عالم العمل ، واحتلال مواقع المسؤولية في مؤسسات القطاعين العام والخاص"⁶³.

وبالتالي فإن هناك تغيير في ثقافة العمل في الجزائر وتأتي هائل من فرص العمل خاصة في مجال التدريس والإدارة والمهن الحرة والقطاع الصحي. وبالنسبة لأولئك الذين لم ينجحوا في العثور على وظيفة في القطاع العام، وتنظيم المشاريع يبقى الحل الوحيد. وهذا يؤدي إلى تغيير في العلاقات بين الجنسين والخارجي الأنشطة المحلية الإناث من السوق التجاري. في هذا المعنى وفي DENEUIL الحجر "ويمثل امرأة كلاعب الناشئة ومروج للشركة مختلطة: ممارسة العمل من قبل النساء يضعف تدريجيا بياناتهم الفصل بين الجنسين، ويخلق في المجتمع مساحات جديدة من التنوع ... المقاولاتية النسائية يساهم في خلق وترسيخ مشهد المواجهة، ومساحات مرة المختلطة للاجتماعات والتفاهم المتبادل"⁶⁴.

ونتيجة لذلك ، انتقلت المرأة صاحبة المشروع من بيئة اجتماعية متناهية الصغر ، وهي العائلة التي تمتلك فيها هوية خاصة بسياق اجتماعي كلي هو العالم الاجتماعي-الاقتصادي حيث تسعى باستمرار للحصول على هويتها. هذا العالم الذي لا يتم قبوله بالضرورة والذي يحتفظ بالكثير من العقيات المرتبطة بشكل رئيسي بنوع الجنس.

⁶² نفس المرجع ص18.

⁶³ نفس المرجع ص13-14.

⁶⁴ DENEUIL pierre, *L'entrepreneuriat féminin en Tunisie*, 2005, in LAROUCSI Houa, « *femme et micro-crédit en Tunisie le micro-crédit, outil de valorisation de la femme au sein de la famille ?* », Revue Tiers Monde, 2009/3n° 199, p. 501-516. DOI : 10.3917/rtm.199.0501.

- المجال الاجتماعي:

إن عملية التنشئة الاجتماعية للمرأة الجزائرية معقدة ، في البداية في الأسرة والمدرسة والمهنية ، وتكتسب المرأة مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي لا ينبغي تجاوزها لأنها ترتبط مباشرة مباشرة بنوعها. أي أنها ليست طبيعية ، فهي نتاج المجتمع كله. هذه هي عملية التنشئة الاجتماعية العامة التي ترسي الفرق المنتظم بين النساء والرجال. في الواقع ، "العلاقات الاجتماعية للجنس تعبر عن نفسها من خلال تقسيم العمل. يأخذ هذا التقسيم شكلين: الانفصال وترتيب الأولويات. في الواقع ، بينما يبدو عمل المرأة والرجل منفصلاً في جميع المجتمعات ، فهو ليس كذلك في كل مكان. من ناحية أخرى ، أشارت عالمة الأنثروبولوجيا مارغريت ميد في عام 1948: أياً كانت هذه الأعمال ، يتم تقييم الأعمال الذكورية فقط. العمل المنزلي ، غير المرئي غالباً ، هو أحد أشكال هذا التقسيم الجنسي للعمل ، ولكنه يواجه أيضاً في العالم المهني⁶⁵ . «

تتأثر المرأة صاحبة المشاريع في الجزائر في مشروعها الريادي من خلال الإطار الاجتماعي والثقافي الذي تنشط فيه. في كثير من الأحيان يجب أن يكون المشروع متوافقاً مع الطبيعة النفسية والجسدية للمرأة لهذا ينظر إليها على الاستثمار في الغالب في قطاع الخدمات. إنهم يبتعدون عن المشاريع المكلفة والمؤلمة. وبالإضافة إلى ذلك ، فإن تقسيم المهام الأسرية والمسؤوليات الأسرية يشكل إلى حد كبير اختيار المشروع ونشاط تنظيم المشاريع. وبالتالي "المشروع الاجتماعي الفكري لخلق الأعمال هو في الوقت نفسه انعكاس وينتج منطق الحياة الاجتماعية" خارج العمل⁶⁶.

مجال الوسائط:

لقد تطورت صورة المرأة الجزائرية بفضل جهودها أولاً وبفضل وسائل الإعلام سواء كانت تلفزيونية أو صحف. "من نهاية الثمانينيات ، ظهرت صورة المرأة" المحررة "حصراً من أوروبا ، وأظهر التلفزيون النساء الأخريات ، من مصر ، "قوي في الصوت ، رواة القصص العالية ، واللعب مع "سخيفة ووحشية بعض الشيء". في وقت لاحق ، خلال التسعينات ، ستمثل قنوات تلفزيونية أخرى تبثها الأقمار الصناعية صوراً أخرى لنساء متحركات ، مسيّسة وغالباً محجبة. يشير هذا التعدد لنماذج النساء إلى بيئة

⁶⁵ UNESCO avec le soutien financier de L'Union Européenne, *théorie du genre*, support des cours universitaire, France, p 04.

⁶⁶ DENIEUIL Pierre Noel, *la PME tunisienne. émergence et pérennité, le sahel et Sfax*, travaux sociologiques du L.S.C.I n° 39, éd. CNRS, GRET, paris, 1994, p 10.

متغيرة بشكل أساسي ، لا سيما بسبب عولمة وسائل الاتصال ، وتنوعها إلى حد تتطور فيه السلوكيات وأنماط الموضة التي يمكن أن تبدو متناقضة ويصعب تصورها في نفس المكان»⁶⁷ . أحياناً عن طريق التقليد ، أحياناً بالضمير ورغبة النجاح ، تواجه المرأة الجزائرية واقعاً يتغير ويتعين عليها التكيف معه.

تظهر دراسة أجرتها غانية موفل ، عن الطريقة التي تقدم بها وسائل الإعلام الجزائرية تقارير عن النساء في الصحف والأفلام ، تغييراً عميقاً في المجتمع. "هؤلاء النساء اللواتي تم إلقاء خطبتهن والمفوضات هم أولاً وقبل كل شيء أولئك الذين "نجحوا" ، أولئك الذين درسوا ، حصلوا على شهادات وحققوا مستوى من المساواة مع الرجال في سوق العمل⁶⁸ « .

أي على وجه التحديد، لا تزال صورة رجل الأعمال مرأة أن تكون قيمتها من قبل وسائل الإعلام، في 2000s، وتقارير من النساء الناجحات رجال الأعمال الذين لديهم لاقامة مشاريعهم، وتنشر إحصاءات النشاط المؤنت دورياً في وتخصص الصحف والاجتماعات والعروض لكعب الأنتي. إن تأثير الإعلام مهم جدا في نشر التغييرات في وضع المرأة التي حدثت في المجتمع الجزائري.

- المجال الإداري:

منذ الثمانينات ، شهدنا تغييراً في ثقافة العمل ، من النمط التقليدي والزراعي إلى النمط الصناعي. أدى هذا التحول إلى ظهور طريقة إدارية وإدارية وتنظيمية للعمل. هذا الأخير لديه أيضاً نساء يتحركون أكثر فأكثر نحو تنظيم المشاريع وإدارة الأعمال. أي وقت " ، وعدم وجود إدارة التدريب ونقص الخبرة من سيدات الأعمال في الجزائر وأجبروهم على استغلال خصائصها النفسية والإبداع في الممارسات الإدارية، لمواجهة تحديات بيئة ملزمة وغير مستقرة⁶⁹. وهكذا طورت النساء مهارات القيادة والإدارة لتسهيل مهامهن الإدارية.

⁶⁷ MOHCEN-Finan Khadidja, *L'image de la femme au Maghreb*, actes du colloque sud/MMSH/Barzakh, France, 2008, p 12

⁶⁸ نفس المرجع ص14.

⁶⁹ BOUFELDJA Ghat, op cit, p 103.

- المجال التقني والتكنولوجي:

التقدم التكنولوجي والتكنولوجي هو أيضا عنصر أساسي في التغيير الاجتماعي. إنه يتطلب الابتكار في أساليب العمل والقوى العاملة الماهرة على نحو متزايد. من ناحية أخرى ، فإنه يعزز تطوير وإنشاء الأعمال التجارية. في الواقع ، "التكنولوجيات الجديدة توفر فرصا جيدة لخلق الأعمال التجارية وتطوير منتجات وخدمات جديدة. بالإضافة إلى ذلك ، فإن تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة تمكن المؤسسات من الاستمتاع بتكاليف أقل للمعاملة ومزايا تنافسية إضافية."⁷⁰

في الجزائر ، أتاح إدخال تكنولوجيات جديدة ووسائل فنية جديدة للعديد من النساء إنشاء شركات ، لا سيما في المجال التكنولوجي (صناديق الاتصالات ، والمقهى السيبراني ، وتركيب المواد ، وما إلى ذلك) ، وكذلك الابتكار. في أساليب العمل للشركات النسائية القائمة (الترقية).

باختصار ، يمكننا القول إنه ليس من السهل تحديد التغيير الاجتماعي في الجزائر ودور المرأة فيه. نقطة البداية في هذا التغيير في حالة المرأة المقاتلة هي في المقام الأول النفسية ؛ في الواقع ، "يفسر وجود سيدات أعمال أن هناك تغيير في نفسية المرأة الجزائرية الحديثة ، ويشرح دخول المرأة في أنشطة مهنية مختلفة ، بما في ذلك المقاولاتية. حقيقة أن النساء يختارن أن يكونوا رواد أعمال في هذه السياقات الاجتماعية والثقافية ، ويطمحون إلى مهنة ذكورية تقليدية ، يشكل تحديًا ، لأن هناك عدم توافق بين شخصيات المرأة التي تطورت من خلال التنشئة الاجتماعية والتعليم الأسري التقليدي ومطالب من مهنة رجل الأعمال"⁷¹. ويشهد هذا على حدوث تغيير اجتماعي ثقافي لصالح المرأة الجزائرية بشكل عام والمرأة على وجه الخصوص.

على الرغم من أن إنشاء الأعمال التجارية من قبل النساء لا يزال خجولاً نظراً لعدد الصعوبات ، إلا أن المؤسسات النسائية القائمة والناجحة في مختلف المجالات هي دليل على انتشار ثقافة معينة للنساء في المجتمع الجزائري.

⁷⁰ HIMRANE Mohammed, Abdelaziz BELAIDI, et autres, *L'entreprenariat féminin dans le Maghreb. L'influence des déterminants du genre*, 13e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME/ CIFEPME2016

⁷¹ BOUFELDJA Ghat, op cit, p 81.

الخلاصة:

نختتم بالقول إن التغيير الاجتماعي هو موضوع يشغل تفكير علماء الاجتماع منذ كلاسكيات العلوم الاجتماعية. شدد الكثير منهم على دور المرأة في التطور الاجتماعي وتطور أشكال التقدم. وبالتالي فإن تحليل نشاط المرأة وخلق الأعمال في الجزائر لا يمكن أن يفلتوا من التحليل ودور التغيير الاجتماعي.

نشاط المرأة في الجزائر هو حقيقة واقعة "الهيكليّة" التي بنيت من حقيقة أنه من خلال تطورها، وتوصيله إلى "قرارات هيكليّة" أولا الاجتماعية، في علاقة صريحة أو ضمنية مع الأسرة "على واقع يبقيه أم لا، لتحقيق التوازن بين هذه الدور الاجتماعي باستثمار الأسرة (وخاصة في سياق حيث سعى "التوفيق" الشهير مع المجال المهني الذي يتجاهل مجال الأسرة والعائلة الذين يخشى الالتزام المهني)⁷². ثم تأتي الهياكل الاقتصادية والسياسية في اتجاه استخدام القوة العاملة النسائية وتشرك مجموعة من إجراءات الدولة لتقويتها ؛ وأخيراً ، يتم فرض وزن البنى الثقافية من خلال جميع التمثيلات الاجتماعية والرؤية الذاتية للمرأة والتزامها المهني.

لطالما خضع عمل المرأة في الجزائر لمنطق فضاء: "الداخل" بالنسبة لدائرة الأسرة الخاصة هو مجموعة الترتيبات والاستراتيجيات التي طورتها المرأة للنجاح. في عمله ومساحة أوسع "الخارج" نسبة إلى الحاشية العامة التي تجسدها الرغبة السياسية والاقتصادية لإشراك المرأة في التنمية. هاتان المسألتان المتعارضتان تماماً هما مصدر الصراع الاجتماعي - خاصة مع الذكور (الأب والأخوة والأزواج ... الخ) أو (الشباب العاطل عن العمل الذين يرون عمل المرأة كمنافسة في سوق العمل ، خاصة في أزمة زيادة البطالة) - والتي ستزيل منطق الحق في عمل المرأة. هذا بالضبط هو حق العمل في النضال الذي يدفع النساء ليصبحن فاعلين من أجل إحداث تغيير اجتماعي في التخفيضات المتعددة.

تعتبر المقاولاتية النسائية في الجزائر نتيجة لسلسلة من التغييرات التي أزعجت هياكل المجتمع. في نفس الوقت ، التغيير السياسي أو الاقتصادي أو الثقافي أو الاجتماعي ، فإن التغيير الاجتماعي في الجزائر هو مصدر لانتشار ثقافة تنظيم المشاريع النسائية التي سيتم دراستها بالتفصيل في الفصل التالي.

⁷² COMMAILLE Jacques, Op cit. , pp 14-15.

الفصل الثالث:

المقاولاتية، مجال بحث في تطور

تمهيد:

تعرض المقاولاتية كنهج جديد للتنمية الاقتصادية والاندماج الاجتماعي والمهني التي تحاول البلدان، ولا سيما البلدان النامية منها، اعتمادها من أجل تنويع الموارد الاقتصادية، ومكافحة البطالة، وخلق المزيد من الثروة.

الدراسة العلمية للمقاولاتية حديثة نسبياً. يقود هذا المجال كل من خبراء الاقتصاد وعلماء الاجتماع والمؤرخين وعلماء النفس والمتخصصين في الإدارة، لا يزال هذا المجال مزدهراً والبحوث فيه هي في مرحلة الشباب. ومن أجل تطويره، يجب أن يقوم على التنظير وبناء مادة محددة جداً من الدراسة. "تطور مجال المقاولاتية على نطاق واسع وبشكل متقطع من قبل الأنجلوسكسونية والباحثين الناطقين بالفرنسية حول مواضيع واعدة مثل: المقاولاتية الفردية، المقاولاتية الجماعية؛ والمقاولاتية الأسرية؛ روح المبادرة التعاونية؛ المقاولاتية النسائية؛ المقاولاتية الاجتماعية؛ المقاولاتية والمهاجرين ...¹. في ما يلي، سوف نقوم بطرح المواضيع التي تمت معالجتها لحد الآن في هذا المجال النامي.

المبحث 01: الأصول النظرية للمقاولاتية:

لتجنب الوقوع في التكرار، يتم تناول عنصر تعريف المقاولاتية إلى حد كبير في تعريف المفاهيم الأساسية لهذا البحث. وسوف نستمر في توضيح المواقف النظرية والجوانب المختلفة التي نوقشت وتحليلها في المقاولاتية، هذا يتطلب المرور من خلال الاستخدامات الأولى للكلمة "مقاول" في القرن 16 للوصول إلى الكتاب المعاصرين في النهج الاقتصادي ودراسات سوسيولوجية في المقاولاتية وسوف نوضح ما تم تطويره في هذا المجال من الدراسة.

1.1. نحو نظرية اقتصادية للمقاولاتية:

إن إظهار الطبيعة المتعددة التخصصات لظاهرة المقاولاتية هو هدفنا في هذا العنصر، الذي سنتبع فيه عملية تصميم مفهوم المقاول. أولاً، التفكير الاقتصادي، بدءاً من القرن السادس عشر والسابع عشر للوصول إلى الوقت الحاضر. ثم نقدم التحليل السوسيولوجي لمفهوم المقاول.

¹ JAZIRI Raouf, *Une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat : Ver une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat*, Entrepreneuriat et Entreprise: nouveaux enjeux et nouveaux défis, Apr 2009, Gafsa, Tunisie. 2009.

1.1.1. خلال القرن السادس عشر والسابع عشر:

إذا عدنا إلى أصول المفهوم "يبدو أن كلمة" مقال "، وكذلك كلمة" مدير "، ولدت في فرنسا في نهاية القرن السادس عشر. مفهوم مقال لديه أصل قديم. سافاري، في القرن السادس عشر، يساوي بين المقال إلى "التاجر المثالي". في عام 1755، تعرف موسوعة ألمبرت و ديديروت بأنه "الشخص الذي يتولى مسؤولية العمل، نقول عامة مقال في التصنيع، مقال في المباني"².

بدايات التفكير العلمي على المقال تظهر مع أفكار ميركانتيليست و من الفسيوقراطيين، ولكن بسبب الاعتبارات الأخلاقية والسياسية أو الدينية وأحيانا الاجتماعية، فإنها لم تتجح لتمتد إلى نظرية حقيقية على المقال. أولا وقبل كل شيء، "فكر ميركانتيليست وضعت في القرنين السادس عشر والسابع عشر في بيئة اقتصادية شهدت ظهور المشاريع الخاصة الزراعية والصناعية والتجارية. وبالنسبة للمركنتليست، فإن المؤسسة التجارية هي قاعدة الزيادة في الثروات، لأن المصالح المجمعدة للتجار تتزامن مع مصالح الأمة. ومن ثم يصبح المقال التجاري واحدا من الشخصيات الرئيسية في المملكة، التي يفضلها ظهور الفردانية على المستوى الفلسفي"³. وخلال هذه الفترة، ارتبط المقال مع الشخص الذي يقوم بعمل محفوف بالمخاطر. في البداية، عين المقال كمورد للجيش، في وقت لاحق كان تعاقديا مع الحكومة الملكية لجميع الأعمال العامة مثل بناء الطرق والجسور والتحصينات.

1-1-2 الاقتصاديون الكلاسيكيون:

مساهمة الاقتصاديين الكلاسيكيين في تطوير مفهوم "المقال" جديرة بالذكر هنا لأن لديهم كل الاعتراف من إدخال هذا المفهوم إلى النظرية الاقتصادية. وهكذا، "يعتبر المؤلف الأول المهم ريتشارد كانتيلون. حوالي 1726، "التفكير في طبيعة التجارة". أعطى الصورة الأولى للمقال ... وقال انه

² TOUNES Azzedine, *L'entrepreneur : l'odyssée d'un concept*, Centre de Recherche et d'Etudes en Gestion des Organisations) Faculté de Droit, de Sciences Economiques et de Gestion, ROUEN.

³ BENI RASOLONOROMALAZA Zafindravanoela, *le rôle de l'entrepreneur dans les pays en développement. Le cas des zones franches textiles malgaches*, thèse pour l'obtention du grade de Docteur en Aménagement de l'Espace et Urbanisme, Economies et finances. Université de la Réunion, 2011, p 18.

يعرف مقاولا من قبل مواجهة الخطر. والمقاول هو الذي يلتزم التزاما ثابتا تجاه طرف ثالث، دون ضمان لما يمكن أن يتوقعه.⁴

رؤية جان باتيست ساي في وقت لاحق مهمة جدا. نهج فردي بعمق، بمعنى أن المقاول يعمل من أجل تحقيق استقلاله الاقتصادي وثروته الشخصية من خلال الجمع بين أفضل الصيغ الممكنة لعوامل الإنتاج وفقا لحالة السوق التي يحددها على النحو التالي: "المقاول الصناعي هو الذي يتعهد لإنشاء لحسابه، الربح والمخاطر، أي منتج مهما كان"⁵. وبالإضافة إلى ذلك، ينظر إلى مقاول الأعمال على أنه عامل ينتج وينتج عملا منتجا تبرر فوائده المخاطر التي ينطوي عليها. بالنسبة له يجب أن يكون المقاول مع نوعية الابتكار، اغتنام الفرص التجارية ويجب أن لا يعتمد على رأس المال الأولي.

وفي نفس المنظور للابتكار والربح، يمكن استحضار نهج ميل وستيوارت. بالنسبة لهم، أي نشاط جديد ومبتكر من المقاول، فإنه بالضرورة يولد مصادر الأرباح والثروة. من جانبه ريكاردو، تلميذ ميل وستيوارت، "هو امتلاك رأس المال الذي يسمح بممارسة الدور. وبالتالي فإن المقاول هو الذي يملك رأس المال. لأنه يقبل ويتحمل المخاطر، فهو من له أن الحق في اتخاذ القرارات الأساسية ومن ثم يتم الخلط بين مفهومي الخطر والإدارة"⁶.

ومن بين التحليلات الأخرى للكلاسيكيين تتمحور حول المقاول باعتباره الشخصية الرئيسية للاقتصاد، نقتبس من آدم سميث. وهو يعين للمقاول وظيفة تراكم رأس المال، وسلسلة أعماله وتحقيق أهدافه الخاصة. وفقا لسميث "في حالة النشاط الجديد، مهما كانت طبيعة الجدة والمجال المعني، المقاول لديه الفرصة لتحقيق أرباح كبيرة جدا، هو "المضارب" le spéculateur بمعنى سميث، ومصطلحه الخاصة قد تعارض حتى المصلحة العامة. فالأرباح الشخصية هي وحدها التي توجه استخدام رأس المال في نشاط معين."⁷

ويظهر البعد السوسيولوجي للمقاولاتية لأول مرة مع إميل تشيسون في عام 1897، حسب "المقاول يستثمر ليس فقط القوة الاقتصادية ولكن أيضا وظيفة اجتماعية. ويجب أن نعطي الأهمية

⁴ HERNANDEZ Émile-Michel, *L'entrepreneuriat approche théorique*, éd. L'Harmattan, France, Hongrie, Italie, 2001, p 14.

⁵ نفس المرجع، ص 14.

⁶ TOUNES Azzedine, op cit.

⁷ نفس المرجع

لممتلكات المؤسسة رفاهية العمال⁸. ويتبع على نطاق واسع هذا النهج تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات بعض المعاصرين، ولا سيما صوفي بوتلييه وديميتري أوزونيديس.

قائمة التحليلات لمفهوم المقاول من قبل الكلاسيكية ليست أبداً شاملة، ولكن سننتهي مع كارل ماركس. "ماركس، يثبت أن القيام بأعمال تجارية هو ضرورة لرأسمالية، أي صاحب رأس المال، من أجل استخراج القيمة المضافة اللازمة لتراكمها. المقاول هو "الرجل مع إيكوس l'homme aux ecus"، في حين أن وظيفة التنظيمية تصبح ثانوية⁹. ومن ثم يعتبر المقاول صاحب مصلحة في رأس المال.

1-1-3 من الكلاسيكية الجديدة إلى المدرسة النمساوية:

مع الكلاسيكية الجديدة الصورة مقاول تغيرت، يتم إخفاء دوره ووظيفته في مواجهة مع سوق تنظيمية. وفقاً لوالراس، دور المقاول هو وكيل بسيط لتنفيذ السوق، يتم تخفيض دوره إلى أداة لتحقيق التوازن بين عوامل الإنتاج. وبالتالي فإنه تحت تأثير السوق وتضارب الأسعار، الذي تمحي حجمه. وفي وقت لاحق، نشهد ظهور المدرسة النمساوية التي ركزت أساساً على التشكيك في العقلانية المطلقة للفرد، الذي يقود واضعياً إلى مثال المناجير (1871)، فون هايك وغيرهم، لإيجاد نهج جديد لدور المقاول.

في منطق المفكرين في هذه المدرسة، "العمل من المقاول يسبب التغيير ويقوض المزايا التنافسية: صاحب المبادرة هو الدافع لتحقيق الأرباح ويخاطر من خلال الاستثمار في استغلال فرصة. وبهذه الطريقة، فإنه يعمل عن طريق تقويض حالة المناصب التنافسية والمساعدة على تحسين التنسيق في السوق. وباختصار، هناك فرص للتنسيق يكتشفها المقاول طالما أن المعلومات مشتتة. أيضاً، بالنسبة للمدرسة النمساوية، فإن استمرار المعلومات المشتتة يخلق فرصاً استراتيجية وبالتالي المنافسة التي لا يمكن أبداً أن تكون صفراً. ليس هيكل السوق الذي يحدد المنافسة ولكن الاستراتيجيات المحتملة للجهات الفاعلة - الحالية أو المستقبلية - من هذا السوق"¹⁰.

⁸ HERNANDEZ Émile-Michel, op cit p 15.

⁹ BENI RASOLONOROMALAZA Zafindravanoela, op cit, p 20

¹⁰ نفس المرجع، ص22.

إذا قمنا بتحليل هذا الاختلاف في المفاهيم، وتنوع الصفات والأدوار، وثروة من الدوافع والمساهمات، ويعزى التعريف المرجعي المقاول إلى شومبيتر، والذي يرجعه للابتكار والذي يتجلى في واحدة من خمسة أشكال جديدة: عمليات إنتاج جديدة، أسواق جديدة، عوامل جديدة للإنتاج أو إعادة تنظيم قطاع من النشاط. المقاول في المفهوم شومبيترين يدفع الاضطرابات في السوق، من خلال عملية "تدمير الإبداعية". شومبيتر يكشف النقاب عن نوع جديد من مقاول، على أساس روح الابتكار، لاكتشاف أسواق جديدة، وأساليب جديدة للتنظيم، وعمليات التصنيع الجديدة. من الناحية المثالية هو الخالق يبحث عن تركيبات إنتاجية جديدة، ولكن البيئة الرأسمالية التي يندمج فيها لا تزال تحول وظيفته¹¹. ونحن نفهم هنا البعد البطولي للمقاول شومبيترين بمعنى رغبته في خلق شكل جديد، بدافع من الرغبة في الابتكار ولكن ليس من المغامرة.

1-2 - المقاربات النظرية المعاصرة في المقاولاتية:

وباعتبارها تخصصا أكاديميا ، فإن المقاولاتية *entrepreneuriat* هي في مرحلتها الهيكلية النظرية. وقد طور الباحثون الشباب العديد من المناهج التي تشكل الآن بداية نموذج بحثي جديد. وهي في الوقت نفسه فردية أو جماعية أو عملية. " لقد كان نموذج بحوث المقاولاتية موضوع نقاش مثار للجدل بين عدة مسارات. بالفعل، يفترض كاسون أن مفهوم المقاولاتية لا يزال غير واضح وأنه لا توجد نظرية واضحة للمقاول. فيليبون يذهب في نفس الاتجاه، بحجة أنه من الصعب رسم "لمحة علم النفس العلمي المطلق من المقاول". وفي خضم هذا التوسع المفاهيمي¹² ، تظهر عدة مقاربات:

• النهج الذي تتبعه الصفات: النهج الذي تم النظر فيه حتى عام 1980، وهو يتألف من تقديم المقاول من خلال خصائصه الخاصة بشخصيته. فإنها توافق على الإجابة على السؤال "من؟". إن استخدام هذا النهج محدود. يحاول هذا النهج تحديد "الخصائص الشخصية (الديموغرافية، والأصل الاجتماعي، والمهنية المهنية، والمهارات، والدوافع، والتاريخ، والأسرة...)" من المقاول مع تسليط الضوء على بعض الصفات المتكررة لأصحاب المشاريع الناجحة. بمعنى هذا النموذج، يبدو أنه غالبا ما يأتي المقاولون من الأسر التي يكون فيها الآباء أو أقاربهم الآخرون في أعمال تجارية. ولذلك، فإنها تعتبرها كنماذج

¹¹ نفس المرجع، ص15.

¹² BENHABIB Abderrezak, *Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles ?*, in revue sciences humaines n° 14, décembre 2000.

للتقليد¹³ « . وفقا ل باتوريل (2007) يستخدم هذا النهج " لوصف المقاول فيما يتعلق بتغيير شديد أو أقل قليلا أن دخوله في الأعمال التجارية يجعله يخضع أو يستفيد، مع قوة من هذا التغيير تتعلق أكثر أو أقل مع مكانته، وظيفته، وظيفته جنبا إلى جنب مع التغيير التنظيمي النهائي - خلق أو استئناف - التنقل الجغرافي، الخ «¹⁴ .

• **النهج الواقعي؛** هذا النهج يسعى للإجابة على السؤال "ماذا؟" انه مهتم بسلوك المقاول. هو نهج وظيفي "عزیز على الاقتصاديين، تفضل العمل، هذا هو ما يفعله مقاول. على رأس الاقتصاديين، شومبيتر له ميزة البحث في مجال المقاولاتية من خلال ربطه مع الابتكار. آخرون، مثل فارس، ربطه مع المخاطر. حايك إلى وضع السوق. ليبنستين إلى الكفاءة؛ أندرو وبينروس الى المؤسسة. ويليامسون الى الوكالة وكويس الى تكاليف المعاملات¹⁵.

• **نهج العملية:** غارتر هو الأول من انتقد نهج السمات في مقال نشر في عام 1988. يقترح التركيز على ما يفعله المقاولون، وليس ما هم عليه. "في منتصف 1980، غارتر تحدث عن مفهوم العملية في مجال المقاولاتية، عندما اقترح إطارا مفاهيميا لوصف ظاهرة إنشاء المؤسسة¹⁶. ويحدد ستة سلوكيات في المقاولاتية والتي يمكن أن تفهم على أنها عملية: اغتنام الفرص التجارية، يراكم الموارد، يتبع إجراء تسويق السلع والخدمات، ينتج المنتج، يخلق ثم يصبح مسؤولا في المجتمع.

• **النهج السلوكي:** هو النهج النفسي يركز على تحديد ظهور شخصية المقاول من خلال مقارنتها مع غيرالمقاول. مؤلفو هذه المدرسة الفكرية مثل مكلياند، 1961؛ بروخهوس، 1980؛ هيرش أند O'Brien، 1981؛ غويوت وفان رومي 2002، "تعيين القيم الفريدة والاحتياجات والمواقف النفسية للمقاول. ومن المفترض أن تميزه هذه الخصائص عن غير المقاولين (...)، ولا سيما فيما يتعلق بالأخلاقيات والمسؤولية، والحاجة إلى الاستقلال والاعتراف، أو المواقف من حيث تحمل المخاطر أو

¹³ JAZIRI Raouf, op cit.

¹⁴ نفس المرجع

¹⁵ BENHABIB Abderrezak, op cit.

¹⁶ FAYOLLE Alain, *introduction à l'entrepreneuriat*, éd. Dunod, paris, 2005, p 14.

المبادرة أو الحكم الذاتي¹⁷. يحاول هذا النهج التعرف على مجموعة من سمات وخصائص المقاول مثل الثقة بالنفس، والنمذجة، والتفاوض، والمثابرة، والمرونة، والتسامح من الغموض وعدم اليقين. "هذه الخصائص النفسية تسمح للمقاول بتنظيم عملية خلق الثروة (غويوت وفان رومي، 2002). ولذلك، يبدو أنه قائد فريق، بهدف تحقيق الكفاءة من خلال حفز التطور الشخصي لمتعاونيه والعمل من خلال دوافعهم (كونينغهام أند ليشيرون، 1991) "¹⁸.

• **النهج البيئي:** وهو يقابل العوامل التي تؤثر على قدرة الأفراد على القيام بنشاط مقاولاتي. وقد حدد واضعو هذا النهج، مثل برونو و تاييجي (1982) و سبيشت (1993) و غنيوالي و فوجل (1994) أربعة بيئات "اقتصادية" رئيسية (الظروف الاقتصادية وهياكل المساعدات). والبيئة (الأنظمة والتشريعات السارية)؛ البيئة الثقافية (مواقف السكان المحليين)؛ والبيئة الاجتماعية (أدوار الشبكات المحلية ودعم النخب الاجتماعية والسياسية - نجد مفهوم رأس المال العلائقي)¹⁹. إضافة إلى ذلك، البيئة الأكاديمية التي تحسب البيئة الأكاديمية التي تمثل الثقافة والسياسات والهياكل الأكاديمية.

1-3 النماذج النظرية المعاصرة في المقاولاتية:

بعد عرض النهج الرئيسية المقاولاتية، سوف نناقش بإيجاز بعض النماذج النظرية التي حللت هذا المجال من البحوث. ويقترح هذا النموذج من قبل بعض المؤلفين ويهدف إلى جعل هذا المجال واضح في البناء النظري.

¹⁷ BENI RASOLONOROMALAZA Zafindravanoela, op cit, p 32

¹⁸ نفس المرجع، ص33.

¹⁹ EMIN Sandrine, *L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics. le cas français*, thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre MENDES, France, 2003, p 290.

1.3.1. نموذج Schapero (1975):

هو نموذج للنوايا المقاولاتية التي تحدد سلوك الأفراد للمقاولاتية والمسار التعليمي والخبرة الشخصية والمهنية. ويوضح نموذجه من خلال أربعة مفاهيم رئيسية: "الرغبة في" الفعل: هذا المتغير يقيس درجة الجذب التي قد تكون الفرد للمقاولاتية. في الواقع، شابيرو (1975) ينص على أن المقاولون لديهم العطش للاستقلال ورغبة كبيرة للسيطرة على البيئة. جدوى الفعل: يتمثل هذا في التشكيك في تحقيق المشروع وقدرة الفرد على إكماله وجمع الموارد اللازمة. مصداقية الفعل: يجب على المقاول في المستقبل أن يؤمن في قدراته على المقاولاتية ويجب أن يتصور نفسه في مستقبل المؤسسة. وترتبط المصداقية أيضا بالمراجع الاجتماعية للفرد والتي تعطي له صورة إيجابية أو سلبية للمقاولاتية. محفز الفعل: إنه حدث يمكن أن يحفز الفرد بالقيام به. على سبيل المثال: الكشف عن فرصة عمل. التفاعل بين هذه العوامل المذكورة أدناه يؤدي إلى ظهور نية المبادرة التي يمكن أن تتحول إلى العمل المقاولاتي²⁰.

1-3-2 . نموذج غارتنر (1985):

"هذا النموذج من المقاولاتية هو جزء من نظرية الطوارئ. في الواقع، المقاولون ومؤسساتهم مختلفان، فضلا عن البيئة التي ينشؤون فيها. الجميع فريد من نوعه. وفيما يتعلق ببدء في المقاولاتية، نفذت شركة غارتنر (1985) نموذجا متعدد الأبعاد يتضمن 53 متغيرا: 08 متغيرا فرديا، و 22 متغيرا بيئيا، و 06 متغيرا للعملية، و 17 متغيرا تنظيميا²¹ . ويرى المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد.

1-3-3 . نموذج كوفين و سليفين (1991):

وهم ينظرون إلى روح المبادرة على أنها سلوك تنظيمي. ويركز هذا النموذج على أصول ونتائج الموقف المقاولاتي، فضلا عن المتغيرات التي تؤثر على العلاقة بين موقف المبادرة وأداء المؤسسة. هذا النموذج الذي يعرض روح المبادرة كسلوك تنظيمي له عدة عواقب²² لهذا الغرض يجب على المرء أن يأخذ في الهيكل التنظيمي، وثقافة المؤسسة، ومواردها، ومهاراتها التي تشجع بشكل غير مباشر أو تعوق بطريقة أخرى السلوك المقاولاتي للمؤسسة.

²⁰ MILIANI Mosbah Nesrine, *Structure, fonctionnement et évolution des Equipes entrepreneuriales: une modélisation systémique dans une perspective d'accompagnement à la création d'entreprises*, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Bretagne occidentale, décembre 2015, p 14.

²¹ BENATA Mohamed, *influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie*, thèse de doctorat En Sciences Economiques, université d'Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, 2015, p 68.

²² نفس المرجع، ص71.

1-3-4. نموذج برويات (1993):

في هذا النموذج ، يتتبع برويات مسار إنشاء المؤسسة. يعطي شكلا عاما من عملية إنشاء المؤسسة. بداية من مرحلة التصميم (PR) ، والانتقال إلى مرحلة فشل المؤسسة: إما الرجوع إلى الخطوات السابقة والتعلم من هذا الفشل أو التخلي عن تجربة إبداعية جديدة. ثم يقترح عملية تعداد (0) فيما يتعلق بخلق جديد غير محصلة حتى الخطوة (5) وهي المرحلة التي تنفذ فيها المؤسسة. كنتيجة للإجراء: إما أن تعود إلى الخطوات السابقة وتتعلم من هذا الفشل أو أن تتخلى عن تجربة إبداعية جديدة.

1-3-5. نموذج موريس (1998):

يعتمد النموذج على تحديد المقاولاتية كعملية لتحويل الموارد القابلة للاستغلال المختلفة ، والتي يتم استغلالها وتحويلها بطرق مختلفة ، وبالتالي إنتاج كثافة مقاولاتية. من هذه العملية من التحول "يمكننا أن نشهد نمو المؤسسات ، وخلق القيم ، وبالتالي تطوير منتجات أو خدمات جديدة ، والتقدم التكنولوجي ، وتوليد الأرباح. وأخيراً ، نمو العمالة والدخل"²³. من ناحية أخرى ، يعرف موريس "أن كثافة المقاولاتية في إقليم ما تتحدد من خلال الجمع والترابط بين عدد كبير من العوامل البيئية على مختلف المستويات. يتم تجميع هذه الأنواع في ثلاثة أنواع من المتغيرات ، وهي البنى التحتية البيئية التي تميز المجتمع (مستوى التعليم ، الوضع الاقتصادي ، القدرات المالية المتاحة ، البيئة القانونية ، الوضع السياسي ، البنية التحتية المادية) ، درجة الاضطراب البيئي الموجودة في المجتمع. المجتمع (ديناميكية ، مهددة أو غير معقدة) وتجربة الحياة الشخصية للأفراد الذين يشكلون المجتمع (الأسرة ، والتعليم التجاري ، والنماذج الاجتماعية وخبرة العمل)"²⁴

1-3-6. نموذج (verstraete) 1999:

فهو يجمع بين المقاولاتية وحافز مقاوله جديدة. هو إجراء مفاجئ يظهر ديناميكية معينة. ويوضح أنه "إذا أردنا أن نفهم ظاهرة المقاولاتية (ph e) في مجملها ، فإننا مدعوون لأن نتصورها كمجموع ، ولكن أيضاً التفاعلات المتبادلة ، من ثلاثة أبعاد أو مستوى : المعرفي (الذي يشير إلى المقاول وعملياته العقلية: الرؤية ، الانعكاسية ، التعلم) ؛ الهيكلي: (الذي يستحضر بيئات مختلفة حيث سيجري المقاول

²³ ANDRE JULIEN Pierre- et CADIEUX Louise Cadieux, *la mesure de l'entrepreneuriat*, rapport d'étude du Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2010, p 31.

²⁴ نفس المرجع، ص 32.

والمؤسسة التي يمارسها) ؛ البراكسيكس *praxéologique* ، وهو الرابط بين الاثنيين السابقين ، لأنه يصف تصرفات المقاول لوضع نفسه فيما يتعلق بالأطراف المعنية وتكوين مقاولته بطريقة متسقة مع الاختيارات السابقة²⁵. الفرد هو مقاول من اللحظة التي يحشد فيها الأبعاد الثلاثة المذكورة أعلاه.

7-3-1. نموذج هيرنانديز (1999) :

ويوصف نموذجه بأنه استراتيجي وسلوكي يربط بين الخصائص الاجتماعية والنفسية لمبدع المؤسسة. هو "يعتبر الفرصة كقوة دافعة للقرار المبدع. أن الإستراتيجية تلعب دوراً حيوياً في نجاح المؤسسة مستقبلاً يسلط الضوء على الأداء كشرط للاستدامة ؛ تكشف عن الطبيعة التاريخية للخلق مع تعديلات طويلة أو أكثر لفرص وتهديدات البيئة"²⁶. إن البدء ، والنضج ، والقرار ، والانتهاه هي مراحل الإبداع الأربعة التي يتأثر بها المقاول من البيئة الأسرية ، وخصائصه النفسية ، وتاريخه الشخصي.

8-3-1. نموذج Hayton ، George و Zahra 2002:

يؤكد هذا النموذج على تأثير القيم الثقافية في العمل المقاولاتي. "وفقاً لهذا النموذج ، سيتم التعبير عن الثقافة الوطنية في أربعة أشكال من مظاهر التظاهر: احتياجات ودافع المقاول ، معتقداته ومهاراته ، إدراكه وقيمه الثقافية (الفردية والجماعية). الثقافة ستكون متغير معتدل للعلاقة بين العوامل السياقية (المؤسسات الاقتصادية) و المقاولاتية"²⁷. وبهذا المعنى ، فإن السلوك المقاولاتي هو مزيج من السياق الوطني والقيم الثقافية للفرد.

9-3-1. نموذج Thurik و Wenekers و Uihlaner (2002) :

ويستند نموذج هذا النموذج إلى العوامل البيئية (التكنولوجية والاقتصادية والديموغرافية والثقافية والمؤسسية) التي تعزز وتطور معدل المقاولاتية من حيث الولادة وبدء المؤسسات ، وكذلك عدد الملاك والمديرين ، الذين يؤدي إلى الأداء الاقتصادي (الثروة الشخصية ، والربحية التنظيمية والنمو

²⁵ VERSTRAETE Thierry, SAPORTA Bertrand, *création d'entreprise et entrepreneuriat*, les éditions de l'ADREG, Janvier, 2006, p 96.

²⁶ BENATA Mohamed, op cit. p 46.

²⁷ نفس المرجع، ص72.

الاقتصادي). يعتمد هذا النموذج على بُعد سببي يبدأ ببيئة مواتية للعمل الفردي لتحقيق الأداء المقاولاتي من خلال زيادة معدل المقاولاتية.

1-3-10. نموذج جوليان (2005):

ويستند إلى نظرية الاتفاقيات التي يضعها فيما يتعلق بالثقافة في إنشاء المؤسسات. يقترح جوليان رؤية عملية تشمل العلاقة بين البيئة الديناميكية ورأس المال الاجتماعي والشبكات الغنية وعملية التعلم الجماعي والمقاولاتية والتنمية الإقليمية. للوهلة الأولى ، من المفهوم أن الوسط الثقافي يلعب دوراً مهماً في تكاثر المؤسسات ، وبالتالي زيادة خلق فرص العمل وتعزيز الابتكار. هذا النموذج يسلط الضوء على تأثير الشبكات في النقاط فرص الأعمال والابتكار في مجال المقاولاتية.

1-3-11. نموذج كاري و Thurik 2005:

يسلط الضوء على دور البيئة في نجاح العمل المقاولاتي الذي يكون فردياً في البداية ثم يترجم في مقولة. "وبالتالي يحتاج المقاول إلى بيئة عمل محفزة (كمركبة) تسمح له بتحويل صفاته الشخصية وطموحاته (خصائصه النفسية ، ولا سيما مواقفه ومهاراته) إلى عمل. إن المقاولات الصغيرة جداً أو الصغيرة أو المتوسطة ، التي يمارس فيها المقاول الإدارة الاستراتيجية ويفرض رؤيته ، هي أماكن مثالية لتحقيق مثل هذه الطموحات. ترتبط نتائج هذه النشاطات التجارية على المستوى التنظيمي عموماً بالابتكار أو الإبداع أو في نهاية المطاف بالابتكار. هذا الابتكار له تأثير على مستوى الإنجاز الشخصي والأداء التنظيمي والتنمية الاقتصادية".²⁸

1-3-12. نموذج Patuerel، 3^E 2007:

هذا نموذج يعتمد على تقييم مدى ملاءمة المشروع ، حيث تلعب طبيعة المشروع دوراً هاماً في نجاح المقاول. "من المرجح أن ينجح المشروع إذا كان في منطقة التماسك" E 3 "... تتعامل الفئة E1 مع طموحات المبدعين ، والتي يتم ترجمتها من خلال الإطلاق في إنشاء المؤسسة. و E2 هو مجموعة من الموارد والمهارات التي تسمح للمبدع اتخاذ إجراءات الخلق. يميز E3 بيئة مواتية تسمح

²⁸ ANDRE JULIEN Pierre- et CADIEUX Louise Cadieux, op cit. p 35.

للمبدع بالبداية في إنشاء الأعمال بهدوء²⁹. إذا كان المشروع لا ينتمي إلى منطقة التماسك ، يجب على المقاول تعبئة مجموعة من الموارد من أجل التشغيل السليم للمشروع.

1-3-13. نموذج هوفمان وأحمد (2007) أو مقولة التعاون الاقتصادي والتنمية:

إنه نموذج بيئي حيث "يقسم الباحثون عملية المقاولاتية إلى ثلاث مجموعات رئيسية من العوامل إما في المنبع أو أسفل العملية. هذه هي المحددات ، وأداء المقاولاتية وتأثير هذا الأخير على الاقتصاد. وبالطبع ، فإن العوامل "المحددة" تعتبر في طور العمل المقاولاتي ، بينما تلك الخاصة بقياس "الأثر" هي التابعة en aval. ومن بين هؤلاء ، نحفظ بالوظائف وخلق الدخل ، وفي النهاية ، نمو وتطور الاقتصاد. تؤثر هذه المحددات على القواعد الإدارية بقدر ما تؤثر على جميع العوامل البيئية الأخرى ، مثل التقدم أو توافر التكنولوجيات الجديدة ، وقدرات المقاولين الحاليين أو الجدد ، والقيم المنقولة من حيث الأفراد. البيئة التي تعمل فيها ، والوصول إلى التمويل وظروف السوق عبر قطاعات الاقتصاد³⁰. لكن هذا النموذج له حدود بمعنى أن المجالات غير متطابقة. لا تمثل كل منهم عناصر إيجابية لإنشاء الأعمال و المقاولاتية.

1-4. نحو نظرية اجتماعية للمقاولاتية:

اهتمام علم الاجتماع لمفهوم المقاول هو أيضا إلزامية لتسليط الضوء عليه. ومع ذلك ، لا بد من الإشارة إلى أن علم الاجتماع لم يهتم إلا في وقت متأخر للمقاولاتية والمشاريع في شكل تراكم خطي ومنتظم للمعرفة ، ولكن بدلا من ذلك في بين سلسلة من الأعمال مجزأة وغير منظمة تركز على المؤسسة في ظروف اجتماعية واقتصادية وثقافية جيدة. أولاً إذا اضطررنا للعودة في الوقت المناسب ، يجب أن نعود إلى أعمال ويبر (1920) ، حسبه المقاولون مهتمون بالهيكل الداخلية للمشروع: شرعية ممارسة السلطة ، الهيمنة عبر البيروقراطية والتكنوقراطية ، إلخ. وهكذا ، فإن النموذج العقلاني الموروث من المبادئ البيروقراطية يفسر التمثيل النظري الاجتماعي الأول للمشروع ، وهو هدف المقاول من خلال قواعد وضعت بداهاة. العقلانية تتعش النظام بأكمله ، من تعريف الوظائف إلى التحكم في التنفيذ بواسطة التسلسل الهرمي³¹ ، بالإضافة إلى أهميته في تقليل الوسائل وتعظيم الأرباح.

²⁹ MILIANI Mosbah Nesrine, op cit. p 13.

³⁰ ANDRE JULIEN Pierre- et CADIEUX Louise Cadieux, op cit. pp 41-42

³¹ BENI RASOLONOROMALAZA Zafindravanoela, op cit, p 38.

في وقت لاحق ، تم التأكيد على عمل ويبر مع البعد الاجتماعي والثقافى للمقاول. "في كتابه" الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" الذي نشر في عام 1964 ، كان مهتمًا بتأثير الثقافة والوسط الاجتماعي على المقاولاتية. من خلال هذا الكتاب ، يقدم مثالا على تأثير الثقافة (من خلال الدين) على النشاط المقاولاتي وتنمية المؤسسة. يجادل بأن الصعود الأول للرأسمالية مرتبط بشكل أساسي بمبادئ الكالفينية calvinisme... ولهذا يركز المؤلف على الجوانب الثقافية المقاولاتية. وبالتالي ، فإن الظروف الثقافية هي القالب الذي تزرع فيه مهارات المقاولاتية ، والثقافة هي الدافع والمقاول هو العامل المساعد. وبالتالي ، فإن المقاولاتية ليست مجرد سمة فردية ، كما يميل Mc Clelland إلى فعلها ، بل إنها ستشكلها البيئة الثقافية³². تم تطوير هذا النهج في وقت لاحق من قبل علماء الاجتماع في المقولة لتعيين ثقافة المؤسسات.

منذ عام 1950 ، هناك مجال علمي مخصص للدراسة الاجتماعية للمؤسسة. خاصة في فرنسا ، " مثل أعمال بيير نافيل وجورجس فريدمان ، ميشيل كروزير ، دينيس سيغريستين أو رينو سينسوليو يمكن اعتبارهم من المؤسسات التي تعيد دراسة التطورات في المجتمع الصناعي³³ التي تميل إلى تأسيس علم اجتماع المؤسسة.

وفقا ل Moreau ، يمكن تلخيص مساهمة علم الاجتماع في مجال المقاولاتية في اتجاهين. الأول مهتم بالشخص الذي أسس المؤسسة: "من هو المقاول؟ ما هي المحددات الاجتماعية التي دفعته إلى إنشاء أعماله؟ ما هي أنواع الأفراد الأكثر احتمالا للقيام بها؟ تدرس الاستطلاعات سماتها الثقافية أو انتمائها إلى الطبقات الاجتماعية. الافتراض هو أن المقاولون هم أشخاص يختلفون عن مواطنيهم من خلال سمات مختلفة. إذا تمكنا من تحديدها ، فمن الممكن عندئذ التنبؤ بأي المجموعات التي من المرجح أن تبدأ أعمالها الخاصة أو حتى لتشجيع السلوك المقاولاتي.³⁴ في حين يركز الثاني على العنصر السياقي أو بيئة المقاولاتية ، إلا أنه يركز ينطلق من اجتماعي جزئي إلى اجتماعي شامل ويشير إلى تأثير الآليات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية على انشاء المؤسسة. هذا الأخير يعتمد على الوضع الاقتصادي واللوائح المعمول بها ودور المؤسسات ومع ذلك ، فقد تم تجاوز هذه الرؤيتين من

³² DIALLA Basga Emile, *les fondements de l'entrepreneuriat au Burkina Faso*, centre d'analyse des politiques économiques et sociales, Décembre, 2004.

³³ ZALIO Pierre-Paul, *l'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues*, Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie Ecole Normale Supérieure de Cachan, Éditions ESKA, 2004.

³⁴ MOREAU Régis, *L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie*, op cit, p 10.

خلال "نهج متجدد للدراسة الاجتماعية المقاولاتية... وقد ظهرت طريقة ثالثة ، وهذا يتجاوز هذا التناقض الكلاسيكي لجميع المناقشات في علم الاجتماع. وتقتصر أن انشاء المؤسسة هو فعل اجتماعي ، والذي يجمع العديد من الشخصيات الرئيسية ، وأن إنشاء شركة يتم في طريقة العملية. ويبين تحليل شبكات المقاولاتية أنه يجب التفكير في إنشاء شركة من حيث المدة والتعددية. في الإجابة على هذه الأسئلة ، فإن طموح هذا المنظور هو شرح مساهمة المقاولاتية في تجديد وتنمية المجتمع. كما أنها توفر نظرية موحدة لظاهرة انشاء المؤسسة ، قادرة على الجمع بين الفرد ، والمشروع الجديد ، وبيئته³⁵ . وعلاوة على ذلك ، فإن الجانب البطولي من المقاول ، الدافع المفاجئ لشركة ما ، ليس مناسباً هنا لإعطاء مكان للحالة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤدي طبيعتها المؤاتية أو غير المؤاتية إلى تكثيف أو عدم عملية المقاولاتية.

في الآونة الأخيرة ، و "لمدة عشرين عاما ، ومع ذلك ، في الولايات المتحدة أولاً ثم في فرنسا ، أعطيت العمل الاجتماعي التجريبي المقاولون أغراضاً محددة ، مما يجعل مجالات للأبحاث أو تحقيقات مختلفة ضد المقاولون ، والمبتكرين ، والاستقلالية المهنية ، والمقاولون المهاجرين أو المديرين التنفيذيين الذين يشاركون في أنشطة تكاملية داخلية"³⁶. تعكس هذه الرقمنة تنوع الجهات الفاعلة الاجتماعية ، وثروة من الأشياء التي نوقشت ، ومراعاة فئة المقاولون. ويستند العمل الاجتماعي للمقاولين إلى أربع نقاط رئيسية: أولاً ، تركز عمل الجهات الفاعلة الاجتماعية على البحث عن الربح والابتكار في اقتصاد السوق. ثانياً ، يبدأ فهم طبيعة الأنشطة بدراسة متغيرات المقاولاتية. ثالثاً ، لا يستند فهم الأنشطة هذا إلى الخصائص de l'étude de la psychologie des fondateurs. رابعاً ، دراسة التضمين الاجتماعي لمقاول الأعمال في حيز وتنظيمي. l'encastrement social de l'entrepreneur dans un espace relationnel et organisationnel.

وفقاً لـ ZALIO ، من أجل أن تكون قادرة على العثور على علم اجتماع اقتصادي للمقاول ، يجب أن "يتم تطويرها وفقاً لوجهات النظر الأوسع: لدراسة البناء الاجتماعي للمقاولات الإنتاجية الجديدة ، لتحليل السياقات المؤسسية والاجتماعية التي تفسر احترام بلد ما للعالم. غيرها من العاملين لحسابهم الخاص في القوى العاملة ، ودراسة آثار انتشار المقاولاتية (واقع وتمثيل) على عدم المساواة والحراك

³⁵ نفس المرجع، ص 11.

³⁶ ZALIO Pierre Paul, *sociologie économique des entrepreneurs*, in STEINER Philippe, VATIN François, *traité de sociologie économique*, éd. CNRS/Quadrige/PUF, Paris, 2009, p 574.

الاجتماعي³⁷. من ناحية أخرى ، ينبغي أن تستبعد هذه المجموعة من وجهات النظر دراسة شخصية المقاول في Schumpeterian ، الذي يجب أن يرجع إلى Aldrich إلى العلوم المعرفية وعلم النفس.

1-5. المناهج الاجتماعية المعاصرة للمقاولاتية:

بالإضافة إلى علم الاجتماع الاقتصادي والمقاولاتية ، تطورت العديد من الأساليب الاجتماعية الحديثة في هذا المجال. تم تطوير النهج القائم على المهارات في عملية المقاولاتية بشكل كبير ومحاولات للإجابة على السؤال لماذا ينجح بعض المقاولين أكثر من غيرهم. ووفقاً لهذه الرؤية ، "يجب على المقاول أن يكون له صورة متعددة الأبعاد حتى يتمكن من الجمع بين مختلف المهارات الشخصية والتقنية والاجتماعية والتنموية بشكل متساو. هذا يعيدنا إلى مفهوم مهارات المقاولاتية التي اقترحها بارون (2002) ، الذي يسلط الضوء على ثلاث مجموعات من المهارات: المتغيرات الفردية المتعلقة بحافز المقاول ، وخبراته ، وخصائصه النفسية وخصائصه الشخصية ، والمتغيرات الشخصية بما في ذلك العلاقات المباشرة أو غير المباشرة التي يحافظ عليها المقاول. مقال مع الآخرين ، المتغيرات التنظيمية المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يعمل فيها المقاول³⁸ ». الهوية المقاولاتية هي واحدة من أكثر المواضيع العصرية في مجال المقاولاتية. بدأ العمل من قبل ريجيس ماورو في أطروحة الدكتوراه التي توضح الظهور التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك ، فإن الموضوعات البحثية مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات ، والمقاولاتية الذاتية ، والنوع الاجتماعي والربط الشبكي هي قضايا تناولها العديد من الباحثين على أساس الدراسات التجريبية.

1-6. حالة البحوث حول المقاولاتية في الجزائر:

المقاولاتية في الجزائر هي نتيجة الانفتاح الاقتصادي في التسعينيات ، وجميع الإصلاحات التي مرت بها المؤسسة العامة. "لقد نمت المقاولاتية الخاصة بشكل ملحوظ منذ عام 1995. وهو تاريخ اعتماد برنامج التكيف الهيكلي وأول حل للمؤسسات العامة الكبيرة. وقد كان هذا التطور مفضلاً باعتماد قانون الاستثمار الجديد في عام 1993. وهكذا ، تم إنشاء ما يقرب من 70٪ من

³⁷ نفس المرجع ، ص 602.

³⁸ FAYOLLE Alain, OMRANE Amina, et les autres, *Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique*, Dynamiques des Processus Entrepreneuriaux, EM Lyon Business School.

المؤسسات الخاصة بعد عام 1995³⁹ من هذه الديناميكية ، تؤثر التغييرات العميقة على الاقتصاد الجزائري و هناك اتجاه جديد واضح يلائم متطلبات العولمة وتحضير النسيج الصناعي بحيث يكون ملائما مع السياق الدولي. من هذا المنظور ، يتضاعف البحث الأكاديمي والأكاديمي المتعدد التخصصات لدراسة وتحليل روح المبادرة والمقاولاتية.

في عام 1997 ، أشار البروفيسور بلعطاف إلى أنه في ظل ظروف تنافسية ، تفوق أداء القطاع الخاص على القطاع العام أو الحكومي من حيث المكاسب في إنتاج السلع والخدمات. المقاول هو شخصية رئيسية في هذه الإبداعات والتطورات لشركات القطاع الخاص الجديدة. "هناك القليل من الأبحاث حول المقاولين الجزائريين في الاقتصاد الجزائري. عمل بورديو ، الذي نشر في عام 1964 ، بشكل عام على العمل والعمال ، أطروحة ليايبس (1984) ، عمل بينيف (1981) ومنشورات هيني (1984) هي بالفعل أعمال قديمة ، بشكل مباشر أو غير مباشر على هذا العنصر البحثي. وفي الآونة الأخيرة ، أجرى باحثون من مركز البحوث في مجال الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية ، في التسعينات ، بحثاً عن مقاولين جزائريين في المناطق الريفية، على سبيل المثال ، بأعمال بدراني ، 1997 ، وبوأعقوب في مناطق حضرية ، 1997⁴⁰.

يبدو اهتمام الباحثين بروح المبادرة والمقاولون متردداً. وهكذا ، فإن "المقاول الجزائري ضد نظيره الغربي كان موضوع بحث حقيقي في أواخر التسعينيات في عام 1997 ، أ. بويعقوب ، يجري دراسة استقصائية لأصحاب مشاريع جدد في مرحلة انتقالية. وهو يحاول من خلال استبيان أن يسلط الضوء على التشكيلات المختلفة والمسارات الشخصية والخصائص المميزة للمقاولاتية الخاصة بالجزائريين. ظلت الأبحاث تجريبية في هذا المجال حتى بداية عام 2000 ، عندما اقترحت مراكز البحوث دراسات حول شخص المقاول. وهكذا يتم تنظيم الحلقات الدراسية والندوات في جميع أنحاء الإقليم الوطني كل عام. لدراسة المقاول الجزائري سيكون وضعه في سياق ، جزءا لا يتجزأ من العلاقات الاجتماعية كعناصر للبيئة حيث العائلة والدين والثقافة تلعب دورا قياديا⁴¹.

³⁹ CHERIET Fouad, *Analyse des alliances stratégiques entre FMN et PME, cas de l'accord Danone en Algérie*, thèse requise pour l'obtention d'un master de science, institut agronomique méditerranéen de Montpellier, 2006.

⁴⁰ GILLET Anne, *les femmes créatrices des petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existences*, CNAM, 2003.

⁴¹ LACHACHI Tabet et AOUL Wassila, *L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe*, communication dans le cadre du (الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية. يومي) ، le 17 et le 18 Avril, 2006.

في عام 1984 ، حاول Boukhobza و Heni في عام 1993 ، إبراز المعايير الاجتماعية والاقتصادية للمقاولون من حيث فهم المؤسسة الجزائرية. يمكننا أيضا أن نذكر عمل محمد مادوي الذي حاول تحديد نوع من المقاولون الجزائريين والبحث عن الهوية من خلال إنشاء شركة من قبل المقاولون المهاجرين من شمال أفريقيا دون نسيان ترقية المؤسسات. وفي نفس السياق ، اقتبس من الدراسة التي أجراها الأستاذ بلعطف ، والتي حاول فيها وضع تصنيف للمقاولين الجزائريين بعد 50 سنة من الاستقلال. وبهذا المعنى ، قام بتصنيف إلى ست فئات. ويشير إلى أن "أكثر من 40% من المقاولون الذين شملهم البحث كانوا موظفين قبل بدء أعمالهم التجارية ، و 29% من العاطلين عن العمل ، و 10% من المهاجرين ، و 9% من الطلاب ، و 7% التجار وأخيرا 4% من الحرفيين"⁴². وبضيف أن دوافع إنشاء المؤسسة من قبل المقاولون الجزائريين متعددة "دوافع رجل أعمال إلى إنشاء شركته مختلفة. قد تكون هذه فرصة تقدم نفسها ، وستحصل على معرفة جيدة بالسوق ، وتوافر رأس المال والخبرة في هذا المجال ، كما يمكن أن تكون الرغبة في الفرار من البطالة أو الراتب ، بحثاً عن حياة أفضل."⁴³

بصرف النظر عن المقاول ، تم إجراء الكثير من الأبحاث على المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة. "في ضوء بعض البحوث (Gillet 2003 ، Hamed 2003 ، Melbouci 2004)؛ تمكّن خليل (أ) (2006) من إبراز بعض خصائص وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

- تتركز المشاريع الصغيرة والمتوسطة أكثر في مناطق أو مختلف من القطاع العام الذي تركه ، مما يوفر لهم مواقف احتكار مريحة. لذا فهم مستأجرون ومولدات صغيرة من الابتكار والتوظيف حتى ذلك الحين.
- المؤسسات أكثر توجهها نحو الأسرة وأقل ميلا إلى فتح رأس المال للأجانب.
- لا يتم التحكم في تقنيات النمو (البيع ، الإندماج ، التجميع ، إلخ) ولا يتم استخدامها.
- لم تستغل المؤسسات الجزائرية الصغيرة الحجم الموارد الكافية لعدم وجود بيئة صديقة للمقاولاتية
- يتم تنفيذ جزء من أنشطة المؤسسة في القطاع غير الرسمي (التمويل ، الإنتاج ، التسويق ، التوريد).

⁴² MOULOU D Abdenour, BELATTAF Matouk, *L'entrepreneur algérien, cinquante ans après l'indépendance : Comportement, profil & trajectoire socioéconomique*, 4ème Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « L'Entrepreneuriat des jeunes : Variété des contextes, des acteurs et des circonstances », les 23, 24 et 25 Avril 2013, Université Mohamed Khider – Biskra.

⁴³ نفس المرجع

• سوق العمل بشكل رئيسي محلي ووطني نادرا جدا دولي. «⁴⁴

من بين أمور أخرى ، تم دعم العديد من الأطروحات وتم نشر الأعمال الأكاديمية التي تتعامل مع الخصائص الديموغرافية لأصحاب المشاريع ، نوايا المقاوالاتية ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات العائلية ، والعقبات أمام المقاوالاتية ، والمقاوالاتية النسائية ... إلخ. من ناحية أخرى ، ما يجب التأكيد عليه هو أن غالبية هذا العمل يقوم به الاقتصاديون ، ولا يزال التحليل السوسيولوجي للمقاوالاتية في الجزائر في بدايته.

المبحث2: المقاوالاتية النسائية ، البحوث والمفاهيم:

سنحاول في هذا المبحث إعداد مراجعة للأدبيات التي ستحدد تاريخ ظاهرة المقاوالاتية النسائية ، والدراسات التي أجريت ، والقضايا المختلفة التي تم تناولها. نبدأ مع السياق العالمي وننتهي بالسياقين المغربي والجزائري.

2.1. المقاوالاتية النسائية ؛ نظرة تاريخية:

سيتيح لنا تقديم لمحة تاريخية عن حالة البحوث في مجال المقاوالاتية فهم المعارف والأبحاث التي تم إجراؤها ، وفهم تطور هذه الظاهرة عبر الزمن والسياق. يعكس الاهتمام بروح المبادرة لدى النساء حجم وأهمية الظاهرة المتنامية في جميع أنحاء العالم.

تُظهر مراجعة الكتابات حول المقاوالاتية النسائية وجود فئتين من المؤلفين. "من ناحية ، مؤيدو الحركة النسوية الليبرالية أو المساواة التي تحاول دراساتهم فهم ظهور المقاوالاتية النسائية وإبراز التفرد (شوارتز ، 1976 ، هيسريش وفرش ، 1983). من ناحية أخرى ، فإن مؤيدو الحركة النسوية الراديكالية أو الاجتماعية التي تستند فطنتهم على وجود اختلافات طبيعية أو فطرية بين كائنات من شأنها أن تفسر بشكل مختلف طرق المعرفة المختلفة (Descarries، 1990، Chaganti، 1986).⁴⁵ «

⁴⁴ BERBAR née BERRACHED Wafaa, HADJ SLIMANE Hind, Maitre assistante université Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, *la création d'entreprise en Algérie, quelle réalité?*.

⁴⁵ NICOLE Catherine, FOU DA Biloa, *dynamisme entrepreneurial des femmes camerounaises, études de cas de développement d'entreprise*, thèse présentée pour obtenir le grade de docteur de l'université de bordeaux, juillet 2014.

من هذا المنظور ، ذكر العديد من المؤلفين ، الذين وضعوا مقاربة تاريخية ، أنه " قبل سبعينيات القرن العشرين ، كانت روح المبادرة تدرس فقط كسلوك للذكور. منذ ذلك الحين ، تتضاعف الدراسات لإظهار خصوصيات المقاومة. اليوم ، تركز الأبحاث على مسارات النساء المقاولات «⁴⁶ .

من الناحية التاريخية ، "قبل القرن العشرين ، عملت النساء من أجل استكمال دخلهن. ومع ذلك ، أصبحت المرأة أكثر انخراطا في عالم الأعمال فقط عندما أصبحت فكرة "المرأة في مجال الأعمال" مقبولة لعامة الناس. ومع ذلك ، هذا لا يعني أنه لم تكن هناك أي سيدة أعمال حتى هذا الوقت. في القرن السابع عشر ، عاش المستوطنون الهولنديون الذين جاءوا إلى نيويورك في مجتمع ، حيث ورثت الكثير من النساء المال والأرض ، وأصبحت هذه المؤسسات ، وأصحاب الأعمال واحدة من أنجح النساء كانت مارغريت هاردنبروك فيليبس⁴⁷ ، مالكة سفينة والتي كانت معروفة في تجارة البضائع»⁴⁸ .

الوضع أكثر موثقة في الولايات المتحدة. "في منتصف القرن الثامن عشر ، كان من الطبيعي أن تملك النساء بعض الأعمال مثل بيوت الدعارة ، مصانع الجعة ، الحانات ومحلات البيع بالتجزئة. رفض المجتمع من النساء المنخرطات في مثل هذه الأنشطة لأنه قلل من طبيعة النساء المقترضة. على الرغم من عدم موافقة المجتمع ، طورت النساء مثل ريببكا لوكينز⁴⁹ أعمالهن. لقد أنشأت شركة الصلب المملوكة لعائلتها وحصدت أرباحًا كبيرة منها"⁵⁰ .

تراجعت تنمية المقاولاتية النسائية خلال الحربين العالميتين بسبب استعبادهما من خلال العمل في صناعة الأسلحة ، في الواقع ، "خلال الحرب العالمية الثانية ، أصبحت العديد من النساء تعمل في المصانع ، لتحل محل الرجال المنشغلين بالذهاب إلى الحرب.

⁴⁶ NOTAIS Amélie, TIXIER Julie, *6 femmes l'entrepreneuriat social des femmes dans les quartiers : la triple revanche ?*, Université Paris-Sud et Université Paris-Est Marne, document consulté le 02/02/2017 à 12h45.

⁴⁷ Margaret Hardenbroeck (c 1637 -C 1690) était un marchand dans la coloniale Province de New York , et la femme de Frederick Philipse , seigneur de Philipse Manor . Elle était la fille d'Adolph Hardenbruk, un Allemand émigré qui a vécu dans le New Jersey en face de la colonie hollandaise de New Amsterdam

⁴⁸ **La Marie-Louise :** <http://www.lamarielouise.fr/pages/nos-decouvertes/les-concepts/l-entrepreneuriat-au-feminin.html>, consulté le 13/02/2017 à 12h26..

⁴⁹ Rebecca Lukens (1794-1854) né Rebecca Webb Pennock était une femme d'affaires américaine. Elle était propriétaire et directeur de l'usine de fer et de l'acier qui est devenu la Steel Company Lukens de Coates ville, Pennsylvanie . Fortune Magazine a appelé sa «première femme PDG de l'Amérique d'une entreprise industrielle» et de son comité de rédaction a nommé au Temple de la renommée National Business en 1994.

⁵⁰ La Marie-Louise, op cit.

لقد أخذت بعض النساء وظيفتهن كواجب وطني بينما تعمل الآخريات على تطوير أعمالهن. كانت إستي لودر⁵¹ واحدة من هؤلاء النساء اللواتي كنّ يعملن على فكرة منتجات التجميل التي أطلقتها رسمياً في عام 1946. وفي هذه الأثناء ، اضطرت النساء إلى التوفيق بين مسؤولياتهن المنزلية ومهنتهن المهنية⁵² لكن على الرغم من مسؤولياتهن المنزلية ، وحتى في المنزل ، تمكنت النساء من خلق أنشطة لحل المشكلات الاقتصادية. مثل ليليان فيرنون⁵³.

بعد ذلك بقليل في الثمانينيات والتسعينيات ، كان وقت جني ثمار عمل المرأة الشاق. كانت مارثا ستيوارت⁵⁴ وفيرا برادلي⁵⁵ من بين 20٪ من النساء اللاتي يمتلكن قطاع الأعمال. كما أصبح المجتمع أكثر تقبلاً وشجع هؤلاء النساء المقاولات ، معترفين بإسهامهن في خلق القيمة. وساعدت الرابطة الوطنية للنساء المقاولات في دفع الكونغرس إلى تمرير قانون ملكية الأعمال الخاص بالمرأة في عام 1988 ، مما يؤدي إلى إنهاء التمييز في القرض وإلغاء القوانين التي تتطلب زواج المرأة للحصول على توقيع أزواجهن لجميع القروض. بالإضافة إلى ذلك ، سمح القانون لهؤلاء النساء بالتنافس على العقود الحكومية⁵⁶.

وفي الآونة الأخيرة ، وفي منتصف التسعينيات ، جلبت زيادة إمكانية الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر والإنترنت فوائد كثيرة للنساء. وقد سمحت لهن هذه التكنولوجيا بأن تكون أكثر انتشاراً في عالم الأعمال وأن تعرض مهارتهن أمام منافسيهن. من ناحية أخرى ، منذ العقد الأول من القرن الحالي ،

⁵¹ La compagnie Estée Lauder est fondée en 1946. Estée Lauder devient la première femme dans l'histoire des compagnies de cosmétiques à introduire une deuxième ligne de produits pour hommes lorsqu'en 1976, la compagnie commence à séparer la ligne de produits pour la peau en deux divisions distinctes. En 1981, la compagnie repousse encore les limites de l'industrie des cosmétiques et du marché mondial en distribuant ses produits en Union soviétique

⁵² La Marie-Louise, op cit.

⁵³ Lillian Vernon, enceinte de son premier enfant, a développé sa propre société traitant de catalogue permettant d'investir l'argent des cadeaux de noce et a commencé à remplir des ordres (commandes) directement à sa table de cuisine.

⁵⁴ Martha Stewart née Martha Helena Kostyra (née le 3 août 1941 à Jersey City, New Jersey) est une personnalité de la télévision et une femme d'affaires américaine, fondatrice du magazine Martha Stewart Living. Elle a construit un empire en vantant un ensemble de techniques qui permettent de bien vivre chez soi : disposition des meubles, arrangements floraux, jardinage, recettes de cuisine, etc.

⁵⁵ Vera Bradley est le nom d'une Amérique société de bagages et la conception de sacs à main, fondée par Barbara Bradley Baekgaard et Patricia Miller en 1982. Entreprise produit une variété de produits, y compris les sacs à main, bagages et accessoires. Il est le plus reconnu pour ses sacs à motifs

⁵⁶ La Marie-Louise, op cit.

كانت هناك زيادة في المشاريع الصغيرة والكبيرة التي تديرها النساء "، سواء في السياق الأمريكي أو الكندي أو الأوروبي أو المغربي.

هذا الاتجاه المتزايد بشكل ملحوظ في مصلحة المرأة في الدخول في عملية المقاولاتية هو دليل على تصميمها ، وتحريرها ورغبتها في الخروج من "الهيمنة المهنية" وخلق وظائفها الخاصة. وقد أظهرت الأمثلة المذكورة في الاستمرارية و القدرة على التحمل في سياق زمني غير مواتٍ للمقاولاتية. في ما يلي ، من الضروري التركيز على دوافعها وأهميتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخصائصها في إدارة المؤسسات.

2.2. المقاولاتية النسائية: الأهمية والدوافع:

يكن الأساس المنطقي للاهتمام للمقاولاتية النسائية في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لخلق المرأة وتطوير أعمالها. على مدى السنوات العشر الماضية ، تم إجراء العديد من الدراسات في العديد من البلدان لجذب الانتباه إلى هذا الدور الهام وتشجيع الجهات الفاعلة الاقتصادية على أخذها في الاعتبار في توجهاتهم وقراراتهم الاستراتيجية. تظهر نتائج هذا العمل أن معظم البلدان تظهر وجود علاقة قوية بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو.

وعلى وجه التحديد ، فإن النساء اللاتي يبرزن أن مشاركتهن في المقاولاتية أمر إيجابي للغاية ، وهو ما يفسر فجوة النمو بين مختلف البلدان. فالبلدان التي لا تشجع النساء على الانخراط في إنشاء وتطوير أعمال جديدة قد لا تحقق إمكاناتهن الكاملة في مجال المقاولاتية وبالتالي ، في إمكاناتهن الكاملة للنمو. وبالفعل ، فإن قدرات المرأة ، ورغبتها في تأكيد نفسها في عالم العمل ، وقدرتها على التكيف مع بيئة متغيرة ، تضعها في مقدمة قوى التقدم.

غالباً ما تكون دوافع المرأة للمقاولاتية متعددة ؛ كما اقترح ليتي-تادجين وزويتين (2005) ، "غالباً ما تُعتبر روح المبادرة النسائية منفرداً لأن النساء غالباً ما يقاولن بسبب الفقر أو من الضرورة الاقتصادية (HISRICH، BRUSH، 1991) وبأنهن يربطن البعد العاطفي والإيثار لمغامراتهن المقاولاتية. وبعبارة

أخرى ، فإن دافع الربح ليس دافعهم الوحيد للمقاولاتية. يمكن تبريره بمنطق الفعالية والقدرة على التأثير أكثر من منطق الكفاءة أو الفعالية⁵⁷ .

وفي دراسة أجرتها آن مونييه حول مقارنة بين النساء المقاولات في فرنسا وكندا ، تقول إن موقف المقاولاتية ينعكس أيضا في أسباب إنشاء المؤسسة. في هذا المعنى ، فإن الإدراك الشخصي ، وعدم وجود آفاق في المهنة السابقة ، وإدراك فرصة السوق يدل على استباقية المقاول. تؤكد هذه الملاحظة الدراسات التي أجريت على النساء اللواتي يسلطن الضوء على أهمية أن يدركن أنفسهن كشخص ، وهذا يعني تحقيق التوازن بين الأبعاد المهنية والعائلية لحياتهن.

من ناحية أخرى ، تظهر (Duchéneaut و Orhan (2000) أن أهم الدوافع التي واجهتها النساء الفرنسيات هي: الرغبة في الاستقلال والحاجة إلى تحقيقها. ثم تأتي الرغبة في المقولة ، التوجيه ، والقيادة أو قدرة الفرد على قيادة وإقناع الآخرين ، والسيطرة على السلطة التي هي التي تمكن الفرد أن تكون على بيئته ، وأخيرا أخذ المخاطر (المالية والمهنية والعائلية والنفسية) التي هي محدودة نسبيا في النساء أكثر من الرجال. ثم يأتي السعي إلى الاستقلال المالي ، والرغبة في تحقيق مهمة اجتماعية وتعزيز صورة المرأة على قدم المساواة مع الرجل. في الموقف الأخير ، وراء الدوافع الأولى ، يتم البحث عن وضع اجتماعي وقوة.

إلى كل هذه الدوافع تضاف إلى أهمية الثقافة الأسرية ، يمكن أن ينتقل الذوق المقاولاتي أكثر من جيل إلى آخر. الآباء التواصل لأطفالهم هذا الحماس للمقولة. وفقا ل⁵⁸ A. MIONE ، فإن الدراسة تسلط الضوء على أهمية هذه الثقافة المقاولاتية وأكثر حساسية قليلا في فرنسا: (43 %) المرأة الفرنسية لديها الأب مقاول (37 %) في كندا و (37 %) من النساء لديهم الأم مقولة ، مقارنة مع (23 %) في كندا.

⁵⁷ ADJINE Thierry Lévy-, TOKATLIOGLU Sibel, ZOUTEN Jihene, *L'entrepreneuse et le temps entrepreneurial féminin, Accompagnement et conflits de temporalité dans les contextes français et turcs*, CIFEPME , 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.

⁵⁸ MIONE Anne, *Comparaison des femmes entrepreneurs France – Canada*, 6° Congrès international francophone sur la PME - - HEC – Montréal. Octobre 2002

2-3. خصوصيات تسيير المؤسسة من قبل النساء:

يتم طرح السؤال هنا حول إدارة المرأة لمؤسستها. نجد الإجابة في العديد من الأبحاث التي تشير إلى أنه "بطريقة عامة ، فإن طريقة الإدارة المؤنثة تعتمد على دعم الفرق وخاصة الحدسية. على العكس ، يتبنى الرجال منهجاً أكثر تنظيماً وعقلانية" ⁵⁹. كما امرأة ، تميل المقاولاتية إلى إدارة المتعاونين معها من خلال التفاعل معهم بانتظام ومرافقتهم بشكل يومي ، فهي أكثر توافقاً من نظيرها الذكر. تكون المرأة أكثر فاعلية في جمع الفرق حولها واتحادها دون إثارة نزاعات ، حيث أن عضويتها جميعاً تعد مهمة في إدارة شركتها بل هو طريقة للإدارة التشاورية والتشاركية. بهذا المعنى ، تُمنح المرأة "القدرة على فعل الأشياء واتخاذ القرارات كفريق". يشير هذا إلى عدة صفات: (1) عدم لعب دور مالك المؤسسة بل اللعب على مهاراتها العلائقية لجعل موظفيها يلتزمون بمشروعها ؛ (2) تشجيع التعاون والتفكير مع الآخرين بدلاً من فرض أفكارها كفرد. (3) دمج شبكتها المهنية والشخصية في تفكيرها ومشاركتها مع موظفيها ⁶⁰.

في الواقع ، تعتبر المرأة إنشاء وإدارة شركة مثل إدارة عائلتها. لديها تكتيك يأتي من طبيعتها الأنثوية لإدارة الآخرين ، هو بالضبط دورها في عائلتها أين يتم استدعاؤها للقيام بأدوار منفصلة تجاه أطفالها أو زوجها أو على نطاق أوسع بيئتها الأسرة.

Boussetta ، في دراسة أجريت في المغرب على النساء المقاولات يعد بعض خصوصيات إدارة المرأة للمؤسسات. ها هم ⁶¹.

• أولاً ، موقف التواصلية ومهارات الاستماع العظيمة. وبالتالي فإن أحد الجوانب الأساسية لقيمة المرأة المضافة هو ميلها إلى تنمية العلاقات الشخصية والتواجد على الشبكات باستخدام مهاراتها الاجتماعية والتواصلية. هذا العامل الإنساني والثقافي هو رصيذا حقيقيا للنساء المقاولات اللواتي غالبا ما يجلبن مشاعرهن تجاه إدارة أعمالهن اليومية وخصائصهن الأنثوية.

⁵⁹ LE LOARNEL-LEMAIRE Séverine, CUPILLARD Virginie, *femme et entrepreneur, c'est possible !* Éd, PEARSON, France, 2012, p 249.

⁶⁰ نفس المرجع، ص 249.

⁶¹ BOUSSETTA Mohamed, *Entrepreneuriat Féminin au Maroc : Environnement et Contribution au Développement Economique et Social*, ICBE-RF Research Report N°. 10/11, Investment Climate and Business Environment Research Fund (ICBE-RF), Dakar, Juillet 2011.

- إذن ، أسلوب مستقل من الإدارة مستوحى من نموذج الاقتصاد المنزلي الذي تكون إدارته سرية وخفية. النساء هن رؤساء كبيرات يعملن خلف الكواليس ، غير مهتمات بالمهرجان l'apparat ولديهن الخبرة في التعامل مع المال. عموماً ، هم أكثر جدية ، والتأكيد على الجوانب الكمال و الاهتمام بالتفاصيل والكفاءة.
- أخيراً السيطرة الجيدة على الوقت التي تكون على المدى الطويل. في الواقع ، غالباً ما تعرف النساء كيف يحسبن ويديرن وقتهن ، ويستخدمن فعالية إمكاناتهن ويعتمدن سياسة الخطوات والصبر. لذلك ، يتميز نهجهن بالتحمل والمثابرة في تنفيذ مشروعهن. في بعض الأحيان يمكن أن تكون هذه الصفات إعاقة في وظيفة المقاول. على سبيل المثال ، الجانب العاطفي للمرأة هو نقطة ضعف من حيث العمل وصنع القرار. المقاولون الناجحون ليسوا هم الذين يبذلون مشاعرهم في كثير من الأحيان ، ولكن أولئك الذين يقررون ، الذين يحددون مواقعهم ، يحدون مواقفهم ...

يرتبط أسلوب إدارة وتنظيم النساء المقاولات بقوة بصفاتهن الشخصية وأنوثتهن وتجربتهن العاطفية. ومع ذلك ، لا يتم تعلم مفاهيم الإدارة في الكتب ، بل هي نتاج لممارسة النشاط اليومي والتوجه التدريجي للتواصل والتفاوض.

2-4. شبكات الأعمال مصدر لنجاح للنساء المقاولات: *réseau d'affaires* :

يتم فهم هذا المصطلح هنا كإدخال في شبكة اجتماعية أو مهنية. تنشئ شبكة اجتماعية روابط بين أشخاص من قطاعات مختلفة من النشاط. تُعرّف الشبكات بأنها مجموعات منتظمة من العلاقات الاجتماعية بين الأفراد أو مجموعات الأفراد. في الواقع ، لقد تم تحديد شبكة العلاقات المقاولاتية من قبل بعض الباحثين (هيلز 1997 ، سينغ 1999) باعتبارها واحدة من أهم العوامل لتحديد الفرص التجارية. توفر الشبكة العلائقية معلومات وموارد للمقاولون. تستند هذه المطالبات على العمل الرائد لـ (Granovetter 1973) على قوة الروابط الضعيفة. يتم تعريف قوة الروابط بواسطة Granovetter على أنها مزيج (يفترض أنه غير خطي) من الوقت المتراكم ، والكثافة العاطفية (الثقة في كلا الجانبين) والخدمات التبادلية التي تميز الارتباط. وبعبارة أخرى ، إنه نوع من كثافة الروابط التي توحد أعضاء الشبكة»⁶² .

⁶² CHELLY Amine, *L'impact du réseau relationnel de l'entrepreneur dans l'identification d'opportunités d'affaires : une étude exploratoire, Enseignant chercheur*, Ecole des dirigeants et Créateurs d'entreprise de Paris, Observatoire et Centre de Recherche en Entrepreneuriat.

في (1985، 1992، Granovetter) ، يعني مفهوم التضمين encastrement أن السلوك والعمل الاقتصادي يتم بناؤهما اجتماعياً من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية الحالية التي يتم فيها إدخال الجهات الفاعلة. ثم يتم تناول التضمين في إطار جانبيين: الجانب العلائقي يركز على العلاقات الشخصية الديناميكية والجانب البنيوي على الهيكل العام لشبكة هذه العلاقات.

يؤكد جان فيليب بيرو وكثير غوندارد-ديلكرسي على أهمية العلاقات الأسرية ، التي هي عامل الأمان والضعف بسبب روابط التبعية التي يمكن أن تؤدي إليها. في مرحلة التراكم وفي بداية النشاط ، يمكنهم أن يلعبوا دوراً مركزياً ، وليس من غير المألوف أن يكون قريباً نسبياً للمساعدة في تمويل النشاط الناشئ. وبنفس الطريقة ، نلاحظ أهمية العلاقات الأسرية في حالة حدوث أزمة في النشاط. تعتبر الشبكات الاجتماعية ذات أهمية قصوى ، خاصة بالنسبة إلى النساء المقاولات ، بالنسبة لأولئك الأقل انخراطاً في الشبكات ، فإن الوصول إلى المعلومات ليس سهلاً دائماً. هذه العزلة هي واحدة من العقبات التي تحول دون تطوير المقاولاتية النسائية. ومن هذا المنظور ، يؤكد Boussetta أن "إنشاء وتنمية شبكات النساء المقاولات أمر ضروري في هذا المجال لتعزيز مهارتهن من حيث الإنتاجية الاقتصادية من خلال تبادل الخدمات وإنشاء سلسلة. كما ستساهم الشبكات في تطوير قوة الضغط لديهن على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية وحتى الدولية. من شأن هذه الشبكات أن تعزز هذه المبادرة ، والدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تلعبه مع هيئات صنع القرار والمجتمع. وبالمثل ، من المهم للغاية إنشاء شبكات وضمان التنسيق المناسب بين الجهات العاملة في مجالات تعزيز وتطوير هذا النوع من المقاولاتية (الائتمان والتكوين التقني والإدارة واختيار التكنولوجيا وتوفيرها المدخلات ، المعلومات ، المشورة القانونية ، التسويق ، الإدارة ، إلخ).⁶³ » .

2-5- مكانة المقاولاتية النسائية في الجزائر:

لا تزال مسألة مقاولاتية المرأة مرتبطة بارتفاع ظاهرة انشاء المؤسسة وكذلك مع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تضطلع بها البلدان المتقدمة والنامية. صحيح أن ظاهرة النساء المقاولات في الجزائر تعود إلى التسعينيات ، لكنها تواصل اكتساب الزخم والأهمية من جانب السلطات والمؤسسات المالية العامة. ووفقاً للدراسة التي أجرتها Metaiche Fatima حول صفات النساء المقاولات في الجزائر ، فهي تشهد على أن "محاولة تعريفها في سياق جزائري يثبت أنها أكثر صعوبة لأسباب مختلفة: أولاً ،

⁶³ BOUSSETTA Mohamed, op cit.

الأرقام الرسمية عن عدد النساء المقاولاتيات غير دقيق. ثم ، الارتباك المفاهيمي بين المقاول والأطراف الاقتصادية الأخرى. وأخيراً ، فإن المؤلفات الأكاديمية الجزائرية حول النساء المقاولات فقيرة جداً. وعلاوة على ذلك ، فإن ندرة الدراسات التي لاحظتها GILLET 2007 ، تبرز ، علاوة على ذلك ، الضرورة ، ولكن أيضا الحكمة من اعتماد تعريف ذي صلة للمرأة المقاول في سياق وطني لقيادة بحث حقيقي حول هذا الموضوع إلى الحد الذي يبقى فيه الموضوع قيد الدراسة.⁶⁴

فيما يتعلق بالبحث الأكاديمي والجامعي ، "حاول الباحثون الذين ناقشوا المقاول أن يظهروا أن تطور نشاط المقاولاتية كان مدفوعاً بموقف جديد يتسم بأزمة الأجور وارتفاع معدلات البطالة للانتقال إلى التوظيف الذاتي عن طريق إنشاء أعمالهم الخاصة. في الأدبيات التي تم إنتاجها ، أيد الباحثون فكرة أن المقاولاتية ليست حقيقة ذكورية كما تم إعادة إنتاجها حتى الآن ، لكن النساء يحملن أيضاً هذه الروح القائمة على أخذ المخاطر. وتستند الحجج المقدمة إلى حقائق من مجتمعات جديدة مثل ارتفاع مستوى تعليم المرأة ، والقدوم الجماعي لسكان عاملين مدربين ، وتراكم الخبرة المهنية ، وما إلى ذلك. ركزت الأدبيات المتعلقة بالمقاولاتية لدى النساء التحليل على ثلاثة أبعاد لهذه الظاهرة. أولاً ، أدبيات كثيفة عن خصائص الفاعل ، والبيانات الاجتماعية الديموغرافية ، ونوايا الجهات الفاعلة لاستثمار هذا النشاط ، وما إلى ذلك. وقد ركزت فئة أخرى من الأدبيات حول مقاولاتية المرأة على الاهتمام بنوع العمل الذي تم إنشاؤه ، ونوع التنظيم ، وأساليب إدارة المرأة ، إلخ. أخيراً ، ركزت المؤلفات على البيئة بشكل عام وعلى المؤسسات التي تدعم النشاط المقاولاتي بطريقة خاصة.⁶⁵»

2-5-1- النساء المقاولات في الجزائر: ثروة من المؤهلات:

دراسة استكشافية أجراها الرائد Boufeldja غيات في عام 2015 على الصفات الشخصية للنساء المقاولات في الجزائر أنجزت مع نتائج مهمة جداً. أعلن هذا الباحث أن "وفقاً لنتائج هذه الدراسة الاستكشافية، نجد أن النساء المقاولات تتميز بمستواهن التعليمي الذي عادة ما يكون الثانوي أو الجامعي. وقد اتبع عدد قليل منهن فترة من التكوين المهني ، أو عملون في شركة ذات نشاط مماثل لنشاطهن في المقاولاتية. تم إنشاء غالبية المؤسسات النسائية حديثاً ، وعادة ما تستخدم الفتيات ، وتجنب توظيف

⁶⁴ TAHIR METAICHE Fatima, *Le profil de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : une étude exploratoire*, étude menée en collaboration avec le Réseau SEVE, université d'Ain Timouchant.

⁶⁵ ABEDOU Abderrahmane, HAMMACHE Elkaina, *thématiques et résultats de la recherche en Algérie sur l'entrepreneuriat féminin*, la revue électronique REPÈRES du CREAD, N° 04, Janvier 2017, p 28.

الرجال لتجنب سوء الفهم الثقافي ، وخاصة بالنسبة للنساء المتزوجات. تبقى أغلبية مؤسسات النساء في أنشطة الخدمات ، لكن تغلغلها ينمو في مجالات الصناعة والأشغال العامة المخصصة تقليدياً للرجال⁶⁶ .

وفي نفس السياق ، توجه النساء نحو أنشطة أنثوية محضة مثل الحلاقة وصنع الخبز والحلويات والحرف اليدوية الحديثة والتقليدية. قليل منهم في التجارة. كما أن هناك أنشطة ليبرالية لخريجي الجامعات: الطب والهندسة المعمارية.

ويضيف أن المؤسسات النسائية شابة ، أقل من خمس سنوات ، صغيرة الحجم وتوظف قوة عاملة صغيرة نسبياً ، معظمها من النساء. هن مؤسسات عائلية والعديد منهن يعملن في القطاع غير الرسمي.

ووفقاً للمؤلف نفسه ، فإن عمر النساء المقاولات في الجزائر شاب ، دون خبرة مقاولاتية أو إدارية. يتعهدن بالخروج من البطالة. ويمكن اعتبارهن في هذه الحالة بمثابة مقاولاتية ضرورية ، على عكس العمل التطوعي ، الذي يستجيب لحالات الحاجة الاقتصادية والمالية. نادراً ما يقومون بتحفيز شخصي. وبهذا المعنى ، يتحدث جياكومين ، 2010 ، عن تأثير أقل أهمية على الاقتصاد لهذا النوع من المقاولاتية الضرورية ، فهو يشارك فقط في تلبية الاحتياجات الأساسية للمقاول.

2.5.2. التحديات والعقبات التي تعترض مقابلة المرأة في الجزائر:

تكشف المؤلفات العقبات التي تعترض المقاولاتية لدى المرأة في الجزائر والمغرب العربي أو بقية العالم عن نوع من العقبات المماثلة تقريباً. "كونها مقابلة في الجزائر ، هو مرادف لعدد كبير من العقبات ، يصعب التغلب عليها. يتأثر المقاولون وأساليب إدارة الموارد البشرية بالثقافة البيئية. ومن بين الجوانب الثقافية عمل النساء خارج منازلهن ، وعمل الرجال تحت إشراف النساء المدرات أو المقاولات ، والرجال / النساء في العمل ، والعلاقات الرسمية / غير الرسمية ..."⁶⁷.

بالإضافة إلى الحواجز الجنسانية والبيئية الاجتماعية الثقافية ، التي سيتم تطويرها في العناصر الأخرى من هذا العمل ، تواجه النساء المقاولات في الجزائر عقبات اقتصادية ومالية وإدارية يومية. ووفقاً لدراسة

⁶⁶ BOUFELDJA Ghat, op cit, p 98.

⁶⁷ نفس المرجع، ص 113.

أجراها فريق بحثي بالتعاون مع مقاوله العمل الدولية ، يمكن تلخيص العقبات التي تواجه النساء المقاولات على النحو التالي:

(1) التأخيرات الإدارية والبيروقراطية في معالجة الحالات ؛ (2) عدم استقرار الإطار التنظيمي الذي يحكم الأنشطة ؛ (3) المنافسة غير المشروعة والتمييز في منح العقود ؛ (4) سوق تأجير غير مقبول وغير المنضبط ؛ وفي النهاية (5) نظام مالي لا يتماشى مع واقع المؤسسات الصغيرة جدا والتي لا تتضمن بعد الأبعاد الثقافية للمجتمع في عملها.

من جهة أخرى ، تشير دراسة أجراها كل من ن. رمعون بن غبريت و ي. راحو⁶⁸ ، بعد إجراء دراسة استقصائية لثمانية وستين من المقاولات في ولاية وهران ، إلى أن الصعوبات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات في وهران هي كما يلي: : صعوبة التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية ، يجب على المرأة أن تكون ملتزمة لمطابقة المهام المنزلية ومهام المؤسسة. ثم تأتي الأعباء المهنية والضريبية التي تستنزف أموال النساء المقاولات. . البيئة المعرضة للخطر ، تعتبر النساء المقاولات في هذه الدراسة أن بيئة الأعمال في الجزائر معادية لمبادرة المرأة. صعوبة الوصول إلى السوق: سوق المناقصات غير مقبول بشكل كاف (المعلومات ، شفافية قواعد اللعبة). أخيراً ، الصعوبات المتعلقة بإدارة المؤسسة: يعتقد أكثر من ثلث النساء المقاولات أن النساء يتعرضن للصعوبات أكثر من الرجال.

من أجل التغلب على هذه العقبات اليومية والدورية ، يجب على النساء اكتساب خصائص نفسية قوية وإرادة من الحديد والذكاء والمهارات والكثير من الصبر. يجب تكييف أساليب إدارة الموارد البشرية مع البيئة الاجتماعية الثقافية. التكوين من حيث الإدارة والقيادة التي من شأنها تعزيز التزاماتها في مجال الاستثمار ، وضمان استدامة أعمالهم في بيئة تنافسية متغيرة.

2-5-3. الحاجة للدعم المالي والمرافقة: l'accompagnement

من أجل إخراج النساء من البطالة ، إلى أوضاع غير مستقرة ، وفي العمل غير الرسمي ، أتاحت السلطات العامة للنساء والشباب مجموعة من تدابير الدعم لأنشطة إنشاء الأعمال التجارية والمقاولاتية. وهي مجموعة من التدابير الحكومية المناسبة التي تهدف إلى تحسين إنشاء المؤسسة التجارية ، والاندماج الاقتصادي لجميع الجهات الفاعلة ، وتشجيع خلق وظائف وثررة مستدامة.

⁶⁸ BENGHARBIT-REMAOUN Nouria, RAHOU Yamina, *Itinéraire de femmes entrepreneurs en Algérie : cas d'Oran*, colloque international création d'entreprise et territoire, Tamanrasset, 03 et 04, décembre 2006.

من بين هذه الآليات والهياكل لتمويل ودعم إنشاء الأعمال ما يلي:

- الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (1994 - CNAC): يستهدف الصندوق العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة ، والذين يستثمرون في الأنشطة الصناعية و / أو الخدمات.
 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (1996 - ANSEJ)، ولعب دور الوسيط بين البنوك ومختلف الوكالات والمؤسسات المالية والمستثمرين أصحاب المشاريع.
 - الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2001 - ANDI): الدور مدير هذه الوكالة هو: تعزيز وتطوير ومراقبة الاستثمارات المحلية والأجنبية.
 - قروض خلفية الضمان للشركات الصغيرة والمتوسطة (2002 - FGAR): الخلفية هي ذات أهمية خاصة لأن مهمته الأساسية هي تسهيل الحصول على القروض المصرفية متوسطة الأجل كضمان.
 - الوكالة الوطنية لإدارة القروض الصغرى (2004 - ANGEM): منح الوكالة قروض بدون فوائد لشراء المواد الخام للمشاريع التي لا تتجاوز تكلفتها 30000 دينار.
- سواء كانت ANSEJ أو ANGEM أو ANDI أو CNAC أو AFGAR ، فإنها تركز جميعها على مجموعة من الأهداف تقوم على تعزيز مقولة المرأة في الجزائر:
- إنشاء إطار تنظيمي ومؤسسي موات يلبي توقعات المرأة من خلال تسجيل المشاريع الصغيرة غير الرسمية وتخفيف الإجراءات الإدارية الخلاقة.
 - إعلام النساء المقاولات عن الإجراءات الضريبية النافذة ونظام الضمان الاجتماعي والمساعدة الفنية بما يتماشى مع نوع الأعمال التي تم إنشاؤها.
 - تسهيل الوصول إلى التمويل. بالإضافة إلى التمويل المصرفي ، تم تبني أنظمة تمويل بديلة تتلاءم مع خصوصيات المؤسسات الصغرى. ولهذه الغاية ، كان هناك إنشاء مؤسسات للتمويل الأصغر (MFIs) ، والتي لا تساعد فقط في تمويل الوحدات غير الرسمية ، والمشروعات الجديدة والمؤسسات القائمة ، ولكنها تسهم أيضًا في تدريب المقاولون الصغار. (الدور المرافق).

- تسهيل الوصول إلى الأراضي والعقارات. وبهذا المعنى ، حاولت الأجهزة مضاعفة الجهود وجمعها من جميع (المجالات ، البلديات ، وكالات الأراضي ... إلخ) لمساعدة النساء على العثور على أماكن لممارسة المشروع.
- تسهيل الوصول إلى الأسواق والمواد الخام ، من خلال تسهيل إجراءات المناقصة ، وخاصة على المستوى المحلي ، وتطوير الاستعانة بمصادر خارجية.
- تسهيل وصول النساء المقاولات إلى التكوين والمعلومات لتحسين كفاءة الأعمال وزيادة ربحيتهن الاقتصادية والاجتماعية.
- دعم النساء المقاولات في أعمالهن المقاولاتية التي ستسمح باستدامة ونمو المؤسسات.

2-5-4. دور الحاضنات والمشاتل المقاولاتية:

في العقد الأول من القرن الحالي ، أصبحت روح المبادرة أو انشاء المؤسسة قضية استراتيجية اقتصادية وسياسية واجتماعية وفكرية تهدف إلى تحفيز مهارات الابتكار وأيضاً لتحقيق ديناميكيات اقتصادية واجتماعية. في وقت لاحق ، تأسس نظام إنتاجي قوي وتنافسي ، سواء على المستوى الوطني أو الدولي ، من ناحية ، ومن ناحية أخرى لمكافحة البطالة بين الشباب والنساء. ولتحقيق كل هذه الأهداف يجب علينا جمع كل الأدوات اللازمة حاضنات والحاضنات. إن هذا المقطع على أصول هذه المفاهيم إلزامي هنا: "ظهر مفهوم حاضنة الأعمال للمرة الأولى في الولايات المتحدة ، استلهمه مفهوم "حاضنة بوسنس" ، التي اخترعها L. MANCUSO جوزيف في عام 1952. وهكذا ، أشار مؤلفو "ألبرت ، فايول ، ماريون (1994) إلى أن مفهوم حاضنة الأعمال ظهر في وقت متأخر من أوروبا ، في أوائل الثمانينات ، عندما كانت موجودة بالفعل في الولايات المتحدة ، في وقت مبكر 60. وكان لديه فترة الطرح بين عامي 1960 و 1997 ومرحلة توسع منذ عام 1998. في الولايات المتحدة، فإن مصطلح "حاضنة" تعني المشاتل. يتم ترجمة مفهوم الحاضنة أحياناً من قبل "مركز الابتكار" ، ولكن بشكل عام ، يغطي هذا المصطلح "الحاضنة" كلاً من هياكل الدعم قبل وبعد الخلق"⁶⁹. يمكن استنتاج أن دور الحضانة والحاضنات هي الوسائل وورش العمل والأدوات التي تساعد في انشاء المؤسسة.

⁶⁹ OUHEJOU Omar, SOSSI ALAOUI Fatima Zohra, *Pépinières d'entreprises et Développement local cas de l'incubateur de Technopark* – Casablanca, Institut des Études Africaines.

يعرّف AFNOR (الرابطة الفرنسية للتوحيد القياسي) حاضنة أعمال على النحو التالي: A الاستقبال ، والإقامة ، والدعم ، ودعم مروجين المشروع والمقاولون. الحضانة هي أداة للتنمية الاقتصادية المحلية. وهو يقدم الدعم إلى قائد المشروع والمبدع المؤسسة حتى تطوير المؤسسة ، وإدخالها في النسيج الاقتصادية⁷⁰.

والجزائر ، شأنها في ذلك شأن البلدان الأخرى ، تدرك أهمية هذه الهياكل في تطوير الأعمال ، ولهذا السبب هناك العديد من المشاتل المنتشرة في جميع أنحاء البلاد. ومن بين الأهم ، فإن حاضنة سيدي عبد الله هي "هيكل دعم للابتكار يركز على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT). تم إنشاؤه في عام 2009 للعمل تحت إشراف وزارة البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. بدأت حاضنة سيدي عبد الله المسماة "Technobridge" عملها في يناير 2010 ، وهو تاريخ إطلاق أول دعوة للمشاريع⁷¹. حاضنة أخرى تقع في جنوب الجزائر هي "ورغلة" التي تأسست في عام 2012 ، "كأول تكنوبارك إقليمي في ولاية ورقلة (Incubateur Ouargla) ، حيث أعطى الوزير الأولوية لمشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المبتكرة الاستفادة من الدعم والتوجيهات المقدمة من المنتزهات التكنولوجية⁷².

في حالة المرأة ، من الصعب رسم صورة واضحة لأولئك الذين يذهبون إلى هذه الحاضنات لإطلاق مشاريعهن. من ناحية أخرى ، يجب الإشارة إلى أن إنشاء حاضنات للنساء في الجزائر هو مطلب ، لأنهن يشاركن "على وجه التحديد بدعم النساء اللواتي لديهن مشاريع ذات إمكانات اقتصادية وخلق وظائف مستدامة. . تنظم هذه الحاضنات ودور الحضانة علاقتها بالشبكات المفيدة لكون انشاء المؤسسة. وبذلك تساهم في ظهور إمكانات قيمة وتحسين معدل نجاح إنشاء المؤسسات النسائية⁷³.

إن تركيب هذه الحاضنات وحاضنات المشاريع النسائية على المستوى المحلي (بداية من كل بلدية) أو على مستوى مراكز التدريب المهني ، سيساعد المرأة على إعلام نفسها وتوجيه نفسها. ميزة نحو إنشاء المؤسسات ، وسوف تشكل دعما لوجستيا في نجاح مشاريعها.

⁷⁰ نفس المرجع.

⁷¹ ZEROUTI Messaoud, FRAGA Rabah, Enseignant chercheur à l'université de Mouloud Mâamri de Tizi Ouzou, communication sur *L'apport des incubateurs sur la démarche de création des entreprises Cas de l'incubateur de Sidi Abdellah « Technobridge »*.

⁷² MEKHELFI Amina, *les obstacles qu'affronte l'Incubateur de Ouargla dans le lancement des futurs porteurs de projets*, Séminaire sur L'Entrepreneuriat des Jeunes, les 23/24/25 Avril 2013– Université de Biskra.

⁷³ Fédération nationale de la caisse d'épargne, *baromètre des femmes entrepreneures*, France, édition 2012.

2-5-5. الحركة والشبكة الجموعية: شرط لتطوير المقاولاتية النسائية:

يمكننا القول أن المرأة المقاولاتية الجزائرية تتجاهل أهمية الانتساب إلى الشبكات الاجتماعية، سواء من خلال جمعيات أو اجتماعات المشاريع على الرغم من وجود العديد من الجمعيات الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تشجيع النساء لدخول مجال المقاولاتية. "SEVE" وهي جمعية النساء المقاولات الجزائريات. تأسست في عام 1993، وتعتمد SEVE على ثلاثة أهداف أساسية: التكوين والمعلومات والتشجيع لخلق عمل نسائي. عندما يتعلق الأمر بمهمتها الرئيسية، فإن SEVE يعزز التزام المرأة بتنمية الاقتصاد الوطني. يمكننا أيضا ذكر جمعية AME (الرابطة الوطنية للمدراء والمقاولات الجزائريات). إنه تجمع للنساء اللاتي لديهن: مسؤولية القيادة، والقدرة على اتخاذ القرار، والإرادة للتطور فيما بينها وبينهن حول التآزر لزيادة فعالية أعمالهن. وتساهم في التنمية الاقتصادية لتعزيز إدماج المرأة في سوق العمل. AME يجمع قادة المؤسسات الالتزام المحدودة، SPA، CNS، أو EURL ووطنيا المتفوقين في مجال تخصصه لكل منهما، مع المهارات التكميلية وميزة يفرقهم.

تتسجم مع شبكة المجتمع أو الأعمال التجارية (مثل FCE، على سبيل المثال) قد تسمح بتبادل امرأة مقاول للمعلومات والأفكار، ويمكن أن تساعد على وضع أنفسهم وإقامة في مجال نشاطهم.

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل، حاولنا تقديم نظرة عامة حول نظرية المقاولاتية بشكل عام. لقد تتبعنا مسار مفهوم المقاولاتية من الاقتصاديين الكلاسيكيين، الكلاسيكية الحديثة للوصول إلى الأساليب المعاصرة المختلفة للمقاولاتية من خلال تقديم جميع النماذج التحليلية التي تم تطويرها.

ينصب اهتمامنا أيضا على البعد الاجتماعي والسوسيولوجي للمقاولاتية، من خلال دراسة مختلف النهج الاجتماعية المعاصرة التي أنشئت من أجل توضيح المقاولاتية. بدءا من النهج Weberian مروراً بعلماء الاجتماع المنظمات (فريدمان، Crozier، Naville... الخ) والمؤسسات (Sainsaulieu، موريو... الخ) و الإنهاء مع النهج التي تركز على الفاعل وعلى الهوية.

قمنا بجرد للمقاولاتية بشكل عام والمقاولاتية النسائية في الجزائر. قدمنا حالة البحث وبعض نتائج الدراسات التجريبية التي حققها الاقتصاديون أو علماء الاجتماع. لا تزال البحوث في مجال

المقاولاتية في الجزائر عذراء ، ويتوقع كثيرون أن يحدد الباحثون المجال الفكري والعلمي لمفهوم المقاولاتية هذا.

النساء الريفيات من جانبهن فئة تحليلية مجزية ونقية تتطلب قدراً كبيراً من الاهتمام العلمي. مهمة الباحثين والسلطات العامة هي تعزيز مبادرة المرأة من خلال إجراءات ملموسة وإجراءات تيسير في الانشاء.

تمثل المقاولاتية النسائية في الجزائر أبعاداً عديدة يجب إبرازها ؛ بعدها الاجتماعي هو الأصعب في التعريف. تتبع هذه الصعوبة من القوالب النمطية ، الوزن ، الأنماط الاجتماعية التي تعيق تطور مشروع المرأة.

بهذا المعنى ، لا يزال النوع أو le genre في المقاولاتية في الجزائر يدرسه الباحثون قليلاً. هذا شيء سنحاول شرحه في الفصل التالي.

الفصل 04: المقاولاتية بين النوع والهوية

مقدمة:

لا يمكن لدراسة المقاوالاتية النسائية أن تفلت من تحليل النوع. أولاً ، لأن المقاوالاتية تُعتبر في مجتمعات مختلفة مهمة رجالية ، وأيضاً لأنها تسلط الضوء على العلاقات الاجتماعية للجنس ، وبالتالي بناء هوية أنثوية. سنحاول في هذا الفصل تحليل نظرية الجندر في جانبها التاريخي والنظري ، ثم نتحدث عن الهوية المقاوالاتية النسائية كنتيجة للتغيير الاجتماعي وتغيير التمثيل الفردي والجماعي على الجنس الأنثوي. .

المبحث 1: النوع الاجتماعي في دراسة المقاوالاتية النسائية: genre

دراسة النوع الاجتماعي genre في المقاوالاتية هي مجال حديث. من الصعب بشكل متزايد تحديده لأنه يشير إلى هياكل ومكونات المجتمع المختلفة ويغرق في العقلية ، البناء الاجتماعي والثقافي وتمثيل الأفراد والجماعات. نقترح في هذا المبحث الأول تحديد النظرية الجنسانية ومتابعة العمل المنجز في هذا المجال للإنتهاء بالعلاقة بين الجندر أو النوع و المقاوالاتية النسائية.

1.1. النوع الاجتماعي: التعريفات والبحوث:

مفهوم "الجنس" له معانٍ متعددة ويشير إلى عدة أبعاد. "عندما نتحدث عن" دراسات النوع الاجتماعي "أو" القوالب النمطية الجنسانية "، ينبغي فهم كلمة" نوع الجنس "بمعنى البناء الاجتماعي والثقافي لهوية الذكر والهوية النسائية. إنها ترجمة الكلمة الإنجليزية gender "الجنس" التي تستخدم في الولايات المتحدة لتسمية الطابع الاجتماعي ، وبالتالي غير الطبيعي ، للتمييز على أساس الجنس. على عكس الجندر ، الذي يشير إلى الاختلافات البيولوجية التي لا يمكن إنكارها بين الرجال والنساء ، يشير الجندر إلى الاختلافات الاجتماعية والثقافية بين الرجال والنساء التي من المحتمل أن تتغير في ضوء العلاقات الاجتماعية المتغيرة¹ . ومن ثم ، فإن الجندر هو التفسير الاجتماعي للجنس ، وبعبارة أخرى ، فإن الجنس يمثل الطبيعية والبيولوجية ، في حين أن الجنس هو سمات اجتماعية ثقافية تشرح الهويات الاجتماعية وتحدد العلاقات والأدوار الاجتماعية بين النساء و الرجال في المجتمع.

ثم نفهم الفرق بين الجنس والجنس الذي هو على مستوى التمثيل الموضوعي والذاتي للجنس. "الجنس هو المعدات التي تسمح ، عند الولادة ، بالتسمية ، وإدخال الفرد في المجتمع ... قبل الجنس

¹ CEFA asbl 2009 – Analyse N° 9 : qu'est-ce qu'un stéréotype appliqué au genre ?.

الموضوعي ، والجنس هو الذاتية ، والداخلية ، والشعور الشخصي ، المقرر ، من الفرد في العالم الخارجي² . هنا توجد معضلة ثلاثية: الهوية البيولوجية ، والهوية الاجتماعية ، وتحديد الهوية التشريحية والوعي الفردي للذات.

ووفقاً لهولمستروم نانسي ، فإن الجندر "يتشكل من خلال هذه الجوانب المختلفة للعملية التي يصبح فيها المرء في نفس الوقت امرأة في مجتمع معين وهي: المعايير ، والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ، والسمات النفسية التي يحددها الاختلاف الجنسي³ . وقد تجاوز هذا المفهوم الأسرة والقرباة إلى مجالات جديدة مثل العمل والتعليم والمقاولاتية والبطالة والتوظيف ... إلخ. إنه يمثل متغيراً مهماً في مختلف مجالات علم الاجتماع.

أولاً ، عندما نتحدث عن النوع ، نتحدث عن "تمثيلات اجتماعية" لنوع الجنس ، وبالتالي عن القوالب النمطية الجنسانية. "تعرف مديرية تكافؤ الفرص في الجماعة الفرنسية الصورة النمطية بأنها" مجموعة من المعتقدات الاجتماعية المشتركة حول السمات المميزة لأفراد الفئة الاجتماعية ". وبعبارة أخرى ، تركز الصورة النمطية على السمات المميزة لفئة اجتماعية ، على عناصر مميزة يمكن تمييزها. تجمع الصورة النمطية العموميات الخاصة بمجموعة اجتماعية من أجل إنشاء رابطة ثابتة من العناصر ، وحدة منهجية مرتبطة بهذه المجموعة الاجتماعية نفسها⁴. القوالب النمطية للجنسين هي سمات وعقليات فيما يتعلق ببعض الحرف والمهام والحالات ... الخ التي تملي السلوكيات والمواقف لتبني عندما تكون امرأة أو رجل. في بعض الحالات ، ينطوي هذا على استيعاب فئة اجتماعية من زاوية الانتماء الجنسي البحث. وهكذا ، فإن القوالب النمطية الجنسانية هي منشآت عقلية واجتماعية وثقافية ضرورية لتصنيف الأفراد ودورهم وسلوكهم.

فيما يتعلق بالبحث ، فإن "التاريخ الحديث للجنس لديه أربع مراحل رئيسية: صنع المفهوم و ظهوره الأول في عام 1950 ؛ صياغته وترشيده "النظرية" في الأوساط الأكاديمية الفرنسية الأمريكية في

² CORNELOUP Anne, FRIMAT François, et autres, *Genre et sexe*, éd. Cité, PUF, paris, Revue N° 44/2010, p 10.

³ HOLMSTROM Nancy, Karl Marx : *en quoi peut-il contribuer à comprendre le genre ? la grande absence des questions de reproduction*, in VERSCHUUR Christine, CATARINO Christine, *genre, migrations et globalisation de la production sociale*, cahiers genre et développement, N° 09/2013, éd. l'Harmattan, France, 2013, p 40.

⁴ CEFA asbl 2009, op cit.

السنوات 1960-1970 ؛ تحويل المفهوم إلى معيار ثقافي وسياسي عالمي في التسعينات ؛ وأخيراً الظهور الصامت لثقافة عالمية للجنس⁵. في هذا التطور من تكوين المفهوم ، يمكننا التمييز بين ثلاثة أنماط رئيسية من نهج هذه المسألة في التحليل الاجتماعي: إشكالية الاختلافات ، عدم المساواة و العلاقات الاجتماعية للجنس. وفيما يتعلق بالاختلافات ، فقد تحول النهج الثقافي إلى دراسة وجود اختلافات بين الجنسين في المجتمعات ، وعمل د ميد رائدة هنا. وهو تؤكد "عالمية التمايز بين الرجال والنساء في الحضارات على أنها تختلف عن قبائل غينيا الجديدة والمجتمع الأمريكي في عصرها. لا توجد ثقافة معروفة أعلنت صراحة عدم وجود اختلاف بين الرجل والمرأة بغض النظر عن نصيبها في إنجاب الجيل القادم⁶. « . كانت "ميد" أول من استخدم مفهوم النوع الاجتماعي في ثلاثينيات القرن العشرين في عملها حول "مورس" و "الجنسانية في أوقيانوسيا". تتحدث بالتالي عن مفهوم "المزاج" الذي لا يختلف باختلاف الجنس البيولوجي بل حسب اختلافات المجتمعات.

النهج القائم على عدم المساواة هو الأكثر استخداماً اليوم. وبالفعل ، فإن "تمو نشاط المرأة يميل إلى الجمع بين أنماط الحياة للذكور والإناث ، التي تتميز بالأنشطة اليومية والأسرية اليومية العالية. ومع ذلك ، لا تزال أوجه عدم المساواة بين الجنسين ، سواء في مجال العمل أو في المجال الداخلي ، كبيرة⁷ « .

النهج الثالث هو أن العلاقات الجنسية الاجتماعية تؤكد على تقسيم العمل الاجتماعي. ويهدف إلى دراسة التقسيم الاجتماعي الكامل للعمل (العمل المهني والعمل المنزلي) ومكان الرجال والنساء في جميع الهياكل الاجتماعية.

نشر العمل "الجنس الثاني" من قبل سيمون دي بوفوار في عام 1949 ، يشكل بالفعل نقطة تحول في التمييز بين الجنسين ، وخاصة المؤنث والذكور (on ne « naît » femelle et on « devient » femme . تعود أعمال معاصرة أخرى إلى عام 1960 "يصر علماء الجنس جون موني و أنكه إهرهاردت على الحاجة إلى التمييز بين الجنس بشكل صارم علمياً وفسولوجياً محدد ، ونوع الجنس ، والذي يشير إلى تجربة طارئة من النفس كرجل أو امرأة. علاوة على ذلك ، تعتبر Money و Ehrhardt أن "دور

⁵ Actes du colloque « *la théorie du Gender* » vers une *identité sexuelle* ? Organisé les 17 et 18 Septembre 2011, éd. Lethielleux parole des sciences, paris, 2011, p 25.

⁶ FERRIOL Gilles, CAUCHE Philippe, op cit, pp 172-173.

⁷ نفس المرجع، ص173.

الجندر (genderrole) - الذي يشير إلى السلوك "العام" لشخص ما - يجب تمييزه عن "الجنسانية" التي تشير إلى تجربة "خاصة". يقترح عمل ستولر ، مثله مثل Money و Ehrhardt ، التعريف الأول للجنس "دور الجنس" أو "الجنس الاجتماعي" ، وفي مثل هؤلاء المحللون النفسيين وعلماء الاجتماع ، كان هذا التمييز بين النوع والجنس مقصودًا بشكل أساسي⁸.

على المستوى الاجتماعي ، يمكننا ذكر البعد الجنساني في عمل ماركس ، الذي يرى المجتمع كمجموعة معقدة ومتشابكة من العلاقات. وفقا لماركس ، يمكن فهم الجندر فقط من خلال العلاقات الاجتماعية ، وأدوار الأفراد ليست من قبيل الصدفة ، ويقول "هذه الأدوار بعيدة كل البعد عن كونها عرضية" للأفراد ، ويمكن فهمها فقط عندما "من خلال مقياس علاقات القوى الاجتماعية ، إذا كانت اختيارات الرجال والنساء جزءًا من عملية الحفاظ على هيكل النوع الاجتماعي ، يجب فهم هذه الخيارات في سياق علاقات القوة هذه"⁹. بهذا المعنى يشير إلى معيار القيد الاجتماعي فيما يتعلق باختيارات الأفراد. يدافع ماركس عن فكرة أن العلاقات بين الجنسين تختلف باختلاف النساء لأن لكل امرأة علاقات ومصالح مختلفة عن النساء الأخريات فيما يتعلق بالرجال في فصولهم الاجتماعية.

مبادرة بورديو في دراسة النوع الاجتماعي أيضا ثمينة جدا. في الواقع ، "اهتمام بورديو بالاختلافات في الجنس يعرف سوى عدد قليل من الملابس" ويظهر "وضوحًا اجتماعيًا" معينًا على أهمية تقسيم العمل بين الجنسين في النظام الاجتماعي¹⁰ . وهو يصنف النوع الاجتماعي من جهة كمصدر للتكاثر الاجتماعي للمواقف والطبقات الاجتماعية ، وهي نتيجة تم التوصل إليها في هذه الدراسات عن النظام المدرسي. وفي أعمال أخرى مثل هيمنة الذكور ، "P. Bourdieu تعتمد إلى حد كبير على العنف الرمزي والهيمنة كما في العلاقات بين الجنسين"¹¹. وفي هذا الصدد ، يؤكد أن السلطة الرمزية (أي هيمنة الذكور) لا يمكن ممارستها إذا لم يكن هناك قبول لأولئك الذين يعانون (النساء). من خلال هيمنة الذكور ، يتفهم المرء استبعاد المرأة من العلاقات الجنسية للجنس ، وبهذا المعنى فهي ليست ممثلات ولا يمكنها العمل من أجل تغيير النظام القائم. وبعبارة أخرى ، "فيما يتعلق بالعلاقات بين

⁸ UNESCO, *théorie du genre*, cours universitaire, <http://www.unesco.org> » BSP » GENDER » PDF.

⁹ HOLMSTROM Nancy, op cit. p 41.

¹⁰ DEVREUX anne-Marie, *Pierre Bourdieu et les rapports entre les sexes : une lucidité aveuglée*, in CHABAUD Danielle, et les autres, *sous les sciences sociales, le genre*, éd. La découverte, Paris, 2010, pp 80-81

¹¹ نفس المرجع، ص 87.

الجنسين ، فإن نظرية العمل في بورديو هي بالتالي نظرية عدم اتخاذ إجراء للنساء. وهي أيضا ، بشكل منهجي ، نظرية الإمساك الكلي للتاريخ الاجتماعي والتاريخي من قبل الرجال ¹². هناك وجهة نظر مختلفة اقترحها علم الاجتماع البريطاني ، لا سيما مع عمل آن أوكلي (1972) الذي هو جزء من النهج النسوي ، "تؤكد أوكلي وتشرح قسم الجنس / النوع الاجتماعي. يشير الجنس إلى التمييز البيولوجي بين الذكور والإناث ، بينما يشير "النوع" إلى التمييز الثقافي بين الأدوار الاجتماعية والخصائص النفسية وهويات الرجال والنساء. الأول هو مسند ثابت ، والثاني هو وحدة ويمكن تعديله من خلال العمل السياسي ¹³. وبهذا المعنى ، فإنه يستحضر البعد الثابت والثابت للجنس والبعد الديناميكي المتغير للجنس وفقاً للتصورات والتمثيلات النابعة من العوامل الثقافية والسياسية والإيكولوجية والاقتصادية والاجتماعية والدينية ، وكذلك العادات والقوانين ، الطبقة الاجتماعية والعرقية والأفكار الفردية أو المؤسسية.

يتم تحليل قضية النوع أيضا من قبل أنتوني جيدنز وأولريش بيك. يشككون في النهج النسوي لفصل الفضاء العام والخاص. تعتقد جيدنز أن التقسيم بين الحياة العامة (الذكور) والحياة الخاصة (حياة الأثني) لا معنى له وأنه لا يوجد أي قيمة بين العمل المنزلي الحر والعمالة المأجورة.

من جانبه ، قدم Crozier جزءاً كبيراً لمسألة النوع الاجتماعي في أعماله التي تنتمي إلى علم اجتماع المنظمات. يناقش الاختلافات الجنسية في تحليل سلوك العمال أو الموظفين أو العمال. وينعكس هذا الاختلاف بين الجنسين في العلاقة مع سلوك العمل والعلاقة مع الفريق وتصور علاقات السلطة.

من ناحية أخرى ، كان علم اجتماع العمل مبكراً جداً في تحليل الجندر ووجود النساء في العمل. "منذ بداية الستينيات ، وبفضل عمل الرواد مثل مادلين غيلبرت (1966) ، يبدو أن النساء والرجال لم يكونوا متساوين في الحصول على الوظائف فحسب ، بل كذلك على الطرق الرسمية. تميل عمل المرأة لجعلها غير مرئية ومحدودة اعترافها ¹⁴ وبهذا المعنى ، يمكن أن يفهم المرء أن الجندر كان يُنظر إليه دائماً على أنه أداة للتفكير في العمل ، ومن ثم يتم تضمينه في جميع التمثيل الاجتماعي حول عمل المرأة. بهذا المعنى ، "الجنس قد وسع الاستجاب ، لتحقيق ، على سبيل المثال ، أن فهم الممارسات والمهام والأدوار التي تقوم بها المرأة ، وكذلك من الرجال في العالم. العمل ، ووضع الخبرة في العمل في

¹² نفس المرجع، ص 91.

¹³ UNESCO, Op cit.

¹⁴ BUSCATTO Marie, *sociologie du genre*, éd. Armond Colin, Cursus sociologie, paris, 2014, p 79.

إطار أكثر عمومية ليس فقط من الناحية الاقتصادية ولكن أيضا الديموغرافية والقانونية والسياسية والثقافية .¹⁵

وفي الآونة الأخيرة ، اتخذت قضية النوع الاجتماعي مكاناً هاماً وتتجه نحو تأسيس نظرية حول النوع الاجتماعي. وهكذا ، ظهرت العديد من الإنتاجات العلمية والمنشورات. تحت إشراف دومينيك Claude و Michele Riot-Sarcey ، Christine Planté ، Fougeyrollas-Schwebel Zaidman ، تم نشر كتاب بعنوان "النوع الاجتماعي كقناة من التحليل وعلم الاجتماع والتاريخ والأدب"¹⁶ في عام 2003. يستحضر المشاكل المتعلقة باستخدام هذا المفهوم في السياق الفرنسي. يستعرض هذا الكتاب استخدامات هذه الفكرة وأهميتها وقيودها في علم الاجتماع والتاريخ والأدب. Levet Bérénice هو مؤلف كتاب بعنوان "نظرية الجنس أو حلم عالم الملائكة"¹⁷ ، إنها على مسافة متساوية من أنصار النوع الاجتماعي ومن هؤلاء المعارضين: إنها تطمح إلى عالم حيث لن يكون له رجال ولا نساء ولكن الكائنات تعود إلى الحياد الأصلي المزعوم. في عام 2014 ، تم تناول قضية "الطفولة والجنس"¹⁸ في كتاب من تأليف سابرينا سينيجاليا - أماديو. يحلل البناء الاجتماعي للعلاقات بين الجنسين وعواقبه. لقد حاولت أن تفهم الآليات والقضايا الاجتماعية التي تعود أصولها في فضاءات الطفولة إلى تسجيل الأفراد الذكور والإناث بشكل دائم في العوالم الجندرية التي غالباً ما تكون فيها التجاوزات الجندرية محدودة ومقبولة اجتماعياً دائماً ومن تترجم بممارسات مثل الاحتقار والسخرية والعنف ... إلخ.

باختصار ، في السنوات الأخيرة ، طُرحت نُهج جديدة تتناول البعد الجنساني ، لا سيما في مجال العمل ، وتوفر فهماً أفضل لمكان المرأة في سوق العمل. ماذا عن تحليل النوع الاجتماعي في مجال المقاولاتية؟.

¹⁵ GROPPi Angela, *le genre comme outil pour penser le travail : quelques remarques en marge du cas italien*, in LAUFER Jacqueline, MARUANI Margaret, et les autres, *le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, éd. La Découverte/Mage, Paris, 2003, p 105.

¹⁶ FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique, PLANTE Christine, *le genre comme catégorie d'analyse, sociologie, histoire, littérature*, éd. L'Harmattan, France, 2003.

¹⁷ LEVET Bérénice, *la théorie du genre ou le monde rêvé des anges*, éd. Grasset et Fasquelle, France, 2016

¹⁸ SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina, *enfance et le genre, de la construction sociale des rapports de genre et ses conséquences*, éd. Editions universitaires de Nancy, Lorraine, 2014.

1-2- تحليل الجندر أو النوع في المقاولاتية:

أما فيما يتعلق بالبحوث في مجال المقاولاتية ، فإن الجندر هو محور العمل الفكري الذي يستفيد من النشر الواسع في مختلف العلوم الاجتماعية والإنسانية وخاصة في مجال المقاولاتية. ونتيجة لذلك ، هناك سبب للتساؤل حول مسألة المساواة بين الجنسين في المقاولاتية ، لا سيما المقاولاتية النسائية. إن دراسة النوع الاجتماعي في المقاولاتية تجعل من الممكن تحليل ، دراسة ودعم طريقة مختلفة (نهج النوع الاجتماعي) قادة المؤسسة او المشروع ، رجال ونساء ، وتسمح برؤية الحقائق المخبأة عن طريق التحليلات المحايدة نوعياً وكمياً (نقص البيانات الجنسانية). في الواقع "معرفة وضع الرجال والنساء في مجال إنشاء المؤسسات ، وتحديد موازين الاختلافات بين الرجال والنساء ، وفهم النتائج ، وتعزيز مهارات ومعرفة المرأة الاعتراف بمكانها الاجتماعي والاقتصادي لتشجيع النساء والرجال على بدء عمل تجاري والعمل بشكل ملموس لصالح المساواة"¹⁹. وهذا يعني أنه لا ينبغي أبداً أن تكون مسألة تخفيض المرأة إلى مجرد منشأة مؤسسة ، بل على العكس من ذلك ، أن نعطي لها صفة المرأة المقولة بكل هذه الخصائص هو شرط ، لأن المرأة هي رأس مال بشري تأخذ بعين الاعتبار.

بدء بدراسة الروابط المحتملة بين الجنس والنوع ، وهو النهج الذي طوره علماء الأنثروبولوجيا (ماتيو ، 1991) الذي حدد ثلاثة طرق للتفكير في العلاقة بين الجنس والجنس والتي هي: الهوية الجنسية والهوية الجنسانية وهوية النوع. من ناحية أخرى ، يعزى التمييز بين الجنس البيولوجي والجنساني الاجتماعي عموماً إلى علماء النفس الأمريكيين في 1950 و 1960 الذين يرغبون في الشهادة إلى الحيود الملحوظ في بعض المرضى بين الجسد والهوية (Thebaud 2005 ، Meijas 2005).²⁰ تستخدم هذه العلوم الاجتماعية للإشارة إلى "الجنس الاجتماعي" الذي يعني الاختلافات الاجتماعية والثقافية بين النساء والرجال.

في مجال المقاولاتية ، توجد فكرة النوع في بعض أعمال علماء الطبيعة مثل كتاب وايت (2006) ؛ سبيكتور (2008) الذي يثبت أن إنشاء المؤسسات يمكن تفسيره من خلال تبرير بيولوجي أو وراثي. يوضح Versteate (2005) و Fayolle (2005) ذلك من حيث الفرص باعتبارها جوهر المقاولاتية. أي

¹⁹ CHABBERT Delphine, DEYRIS, ELIXIR Martine, *égalité hommes et femmes création d'entreprises accompagner autrement*, ELEXIER, Marseille

²⁰ CHASSERIO S. et PAILLOT PH., *genre en entrepreneuriat, élément d'analyse théorique fondée autour d'une approche par la socialisation entrepreneuriale*, 10eme CIFEPME, AIREPME, université de Montesquieu, Bourdeaux IV.

أن تحديد الفرص يتأثر بالإدراك الذاتي. وعلى نفس المنوال ، تُظهر لاغويتز ومينتي (2007) أن مواقف النساء المقاوالات توفر حساسية أقوى من الرجال للبارامترات الذاتية (إدراك المهارات ، وما إلى ذلك) ²¹.

حاول آخرون شرح الجندر من خلال التنشئة الاجتماعية ، لأن "التنشئة الاجتماعية تلعب دوراً مركزياً في البناء الاجتماعي-النفسي للصفات والهويات الجنسية (Dafflon Nouvelle 2006)، (Reviillard 2008). يوضح غوبتا ، (2009) (Truban Wastiet Skidar) أن القوالب النمطية للجنسين التي يمكن أن تؤثر على بناء نية المقاوالاتية تجد تداعياتها في عملية التنشئة الاجتماعية الأولية والثانوية للأفراد ²² .

تناولت نظرية دوبار عن التنشئة الاجتماعية قضية النوع الاجتماعي في المقاوالاتية ، وحاولت أن ترى كيف "البنى الاجتماعية الجندرية ، أو ثقل القوالب النمطية الجنسانية أو ببساطة الجنس تؤثر على كيفية وضع النساء المقاوالات في المجالات المؤسسية التي تقوم بتنظيم أنشطتهن (الربط الشبكي ، العلاقات مع أصحاب المصلحة ... الخ) تسهيل أو تعقيد العمليات التي يديرون بها أو لا يعترف بها الشركاء لأنشطتهم المهنية ، ويفهمون دورهن ورؤاهن للمؤسسة ²³ . بعبارة أخرى ، يتعلق الأمر بفهم كيف تقوم النساء المقاوالات ببناء هوية تنظيمية تسمح لهن بالتواصل مع محيطهن.

يجب أن يقال أنه من الصعب معالجة جميع الأبحاث حول الجنس بشكل شامل ، بما في ذلك النوع الاجتماعي في المقاوالاتية ، لكن من المهم القول إنهم جميعاً يتلاقون حول هذا التمييز بين الجنسين بيولوجياً واجتماعياً. تجدر الإشارة إلى أن الجنس هو فئة خصبة للغاية من التحليل لتحديد خصائص المقاوالاتية النسائية.

1-3- مقالة المرأة في الجزائر والقوالب النمطية الجنسانية: stéréotype du genre

تظهر الإحصائيات المحدودة المتاحة في الجزائر حول المقاوالاتية بشكل عام والمقاوالاتية النسائية على وجه الخصوص فجوة واسعة في خلق الأعمال بين الرجال والنساء. في هذا العنصر ، سنحاول شرح العقبات التي تعترض مقالة المرأة ، وخاصة تلك المتعلقة بالقوالب النمطية الجنسانية.

²¹ نفس المرجع

²² نفس المرجع

²³ نفس المرجع

ولتسهيل الأمر علينا ، ندعم تحليلنا على ثلاثة مستويات: أولاً ، على المستوى الفردي (يتعلق بشخصية المرأة) ، الاجتماعي والاقتصادي.

1.3.1. القوالب النمطية للجنس وشخصية المرأة:

يمكن لعلم النفس النسائي أن يكون عامل حجب خفي في كثير من الأحيان. الهياكل التي يطبعونها تجعلهم عرضة الانصياع وغالبا ما يعتمدون على والديهم وفيما بعد على أزواجهم. بالإضافة إلى ذلك ، فإن فكرة الفردانية غير موجودة تقريبا ، إلا أنها نوعية لا غنى عنها في مجال المقاولاتية. وكما أشارت نيكول أميلين ، فإن "أصعب العقبات التي يجب التغلب عليها هي العوائق غير المرئية ذات الطبيعة النفسية. ستكون المرأة أكثر احتمالا من الرجل أن تعتقد أنها غير قادرة على مواجهة هذا التحدي أو ذاك"²⁴. في نفس المنظور ، تظهر الدراسات في علم النفس وعلم النفس العصبي أن النساء أقل تسلحا ضد ضغوط العمل أكثر من الرجال. يتأثر الإجهاد عند النساء ، الذي يتأثر بالهرمونات ، شكل الصداع ومشاكل أمراض النساء والقلق والاكتئاب بمعدل يزيد مرتين عن الرجال ... في مجال العمل ، النساء أكثر يتأثر بالإجهاد كسبب أول للإرهاق المتقدم لأن العديد منهم يتحمل 80% من المهام المتعلقة بالأسرة²⁵ . في كثير من الأحيان ، تنمي القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس علم النفس بصفاتها مقابلة من خلال وصفها بأنها ضعيفة وغير قادرة على تحمل المخاطر ، وتفتقر إلى المثابرة والتحمل.

بالنسبة للحالة الجزائرية ، تظهر إحصائيات مكتب الإحصاءات الوطنية أن النساء خريجات التعليم العالي يمثلن 40% ، وهذا الرقم مهم إذا قارناه بالسنوات التي تلي الاستقلال. حالياً ، على الرغم من أن الجامعة الجزائرية توفر نفس فرص التكوين وتشابه الشهادات الممنوحة للنساء والرجال ، فإن النية في المقاولاتية وخلق الأعمال تعتبر حصراً كرجال لأن النساء المقاولات فقط معدل 06%. في هذه الحالة ، لا تكفي الشهادة لإثبات مصداقيتها. وتجدر الإشارة أيضا إلى أن تقل القوالب النمطية الجنسانية ينعكس في الصعوبات التي تواجهها المرأة عند بدء أو استئناف الأنشطة في القطاعات غير المنتمية إلى نوع الجنس. في الواقع ، يعلن بوفلجا غياط بهذا المعنى أن "ثقافة المقاولاتية في الجزائر مرتبطة بالجنس ، كما تتأثر بالخصائص النفسية للجنس". إذا لم يتم تشجيع النساء ثقافياً على المشاركة في أنشطة المقاولاتية ، فذلك بسبب تشريحها وخصائصها النفسية ، مثل الخجل والعاطفة والحساسية والجوانب

²⁴ BEL Geneviève, *L'entrepreneuriat au féminin*, conseil économique, social et environnemental, 2009

²⁵ LE LOARNEL-LEMAIRE Séverine, CUPILLARD Virginie, op cit, pp 79-80.

الأخرى للجنس. المقاول²⁶. وبهذا المعنى ، تتبع الصعوبات التي لا يمكن التغلب عليها على المرأة من صفاته العاطفية. نفس المفهوم تم تطويره من خلال دراسة أني كورنت وكريستينا كونستانديديس من كلية الإدارة في جامعة لياج يذكران "حالة العديد من المقاولات في المناطق التي يشهد فيها الرجال في الغالب أنه لم يكن دائماً من السهل العثور على مكانهن ، وهذا يكفي ، بشكل منهجي مهارتهن ، تم استجوابهن من قبل الموظفين ، ولكن أيضاً وبشكل خاص من قبل العملاء والموردين وشركاء الأعمال²⁷."

هذا الوجود الخجول للمرأة الجزائرية في مجال المقاولاتية يتم تفسيره من خلال معايير النوع الاجتماعي التي تم تأسيسها في المجتمع والتي تعزز بعض الأنشطة المرتبطة بالرجل والمرأة. وبعبارة أخرى ، فإن مهنة المقاول هي عادة سمة الرجل ، حيث يتم الحكم عليها في الغالب كحقل قابل للفساد يجب تحقيق نجاح المؤسسة على حساب المبادئ الشخصية. إضافة إلى ذلك ، فإن كره المخاطرة من قبل النساء بسبب نقص التمويل أو قلة الدعم من المحيط.

1.3.2. القوالب النمطية للجنسين والدور الاجتماعي للمرأة:

يمكن أيضاً أن تكون القوالب النمطية للجنسين موجودة اجتماعياً. المرأة هي كائن وموضوع اجتماعي ، وحياتها مليئة بالصور التي تصورها بنفسها وتلك التي يحملها المجتمع عليها. الأسطورة المرتبطة بالمرأة "هي المرأة التي تحافظ على التقاليد والقيم الأخلاقية ، فهي تحمل القيم وتضع في حدها القيمة في حد ذاتها. تعيش في نظام مجتمعي حيث تتولى الدور الأساسي ، في المؤسسة الاجتماعية وفي نظام القيم ، لنقل القيم.²⁸ من وجهة نظر أخرى ، "تدرس فاتو سار أيضاً العديد من العقبات التي تميز مسار المرأة المقاول. على وجه الخصوص ، فإنه يحدد القيود الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية القائمة على أساس الجنس التي تضر المرأة: الاغتراب الثقافي وقوة الزوج ، وعلاقات الرجال والنساء في عالم الأعمال والممارسات التمييزية وأخيراً المسؤوليات الأسرية والاجتماعية التي تتحملها النساء المعرضة لخطر تعريض أعمالهن للخطر²⁹."

²⁶ BOUFELDJA Ghiaï, op cit, p 78.

²⁷ BEL Geneviève, op cit.

²⁸ BINETOU Rassoul CORREA Fatoumata, *L'entrepreneuriat féminin: la logique économique dans les micros entreprises artisanales et commerciales dans la commune de Saint-Louis*, mémoire de maîtrise en lettre et sciences humaines (sociologie), 2008.

²⁹ Fatou Sarr, *L'entrepreneuriat féminin au Sénégal. Les transformations des rapports de pouvoirs*, par Hélène Marchand Recherches féministes, vol. 12, n° 2, 1999, p. 205-208.

وبهذا المعنى ، هناك صور نمطية ومخططات تُعيّن للمرأة دورًا اجتماعيًا محددًا بشكل جيد ، هو دور الأم والزوجة فوق كل شيء آخر. كونها مقاوله المرأة ، يمكن أن تكون في معركة دائمة ضد التقاليد ، لأول مرة هذه الصور النمطية ، ثم ضد المجتمع المرافق لها. في الواقع ، يجب أن يمر فعل إنشاء المؤسسة باتفاق الأسرة بأكملها ، أي الرجال (الأب ، الأخ أو الزوج ...) وهو ما لا ينطبق على الأخير في نفس المنظور. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للعائلة أن تكون ميزة للبعض (المشاركة في التمويل ، الدعم في حالة الأزمات ...) وضرر للآخرين (معارضة في الانشاء ، مصاريف عائلية لا يمكن تجاوزها ...).

يمكن للحالة الزوجية للمرأة أن تلعب دورا مركزيا ، والمرأة المتزوجة لديها فرصة أقل بكثير للبحث عن فرص الاستثمار أو اغتنامها. من ناحية أخرى ، تشعر النساء العازبات بالأريحية لأنهن لا يحملن أية نفقات عائلية أو زوجية. كما وجد العديد من المؤلفين أن "وظيفة الأمهات ستسبب صعوبات معينة في ممارسة المقاولاتية ، وأقل استثمارًا في الوقت المخصص للمؤسسة ... الرجال الذين ينتمون إلى المجال العام والنساء في المجال المنزلي ، يوجهون واحد إلى الفضاء والآخرين إلى اللغة ونقل المعرفة. وهذا يؤثر على تقدير الذات ، وغالبا ما يكون أقل بالنسبة للمرأة ، والانتعاش المتكامل³⁰. في الواقع ، يشير هذا المفهوم إلى أن المقاولاتية هي في حد ذاتها تجربة وممارسة ذكورية وأن الأنوثة هي عكس روح المقاولاتية بسبب المكابح المتعلقة بأدوارها ومكانتها في المجال المنزلي الثابت في عقليات الأفراد.

Viviane de BEAUFORT في دراستها حول "مقاولاتية المرأة في العالم الغربي" ، فيما يتعلق بالمشاريع ، "بشكل عام ، مسألة وصول المرأة إلى المسؤوليات ، السياق الاجتماعي الثقافي والطريقة التي يتم قبول المساواة بين الجنسين اعتمادا على لعب البلد دورا هاما. وأضافت أنه في البلدان التي توجد فيها نساء يشغلن مناصب قيادية و / أو قيادية ، فإن رغبتهم في أن يصبحن رائدات أعمال سوف يتم تحفيزهن بشكل أكبر³¹. ومن ناحية أخرى ، فإن حقيقة أن المرأة تنتمي إلى بيئة اجتماعية وثقافية محددة جيدا يجب عليها أن تعرفها بنفسها تجعلها تستوعب قواعدها. هذه الأخيرة داخلية لدرجة أنها تستنسخ نفس

³⁰ PARADAS Agnès, DEBRAY Caroline et al, *Femmes dirigeantes de Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) : une étude exploratoire*, XI° CIFEPME – Brest – 24/26 octobre 2012.

³¹ BEL Geneviève, op cit.

الصور النمطية دون أن ندرك. وبعبارة أخرى ، هناك قبول ضمنى للصور النمطية المتعلقة بنوع الجنس من جانب المرأة التي تسمح لنا بأن نقول إن النظام الاجتماعي هو مجرد انعكاس لنظام بيولوجي.

يمكننا أن نشير هنا إلى الدور الذي يجب أن تلعبه المؤسسة الاجتماعية من خلال عملية التنشئة الاجتماعية في تنمية نوايا المقاولاتية بين النساء ؛ الصمت النظري بهذا المعنى صحيح. وبالفعل يمكننا القول إن مهنة المقاولاتية النسائية لا يجب أن تتم عن طريق الصدفة ، بل يجب أن تكون متجذرة في عملية التنشئة الاجتماعية التي ستهيئ المرأة لبناء خصائص امرأة مقولة جيدة.

تجدر الإشارة إلى أنه في مجال المقاولاتية ، نشهد هويات نسائية يتم مسحها لسبب بسيط هو أن القيود الاجتماعية تؤثر بشكل أكبر على النساء أكثر من الرجال.

1-3-3 القوالب النمطية للجنسين والأدوار الاقتصادية للمرأة:

يكن الأساس المنطقي للاهتمام بالمقاولاتية النسائية في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي توليها المرأة لخلق وتطوير المؤسسات. لا يستبعد التحليل الجندي كقوة مكملة للمقاولاتية لدى النساء أي تفسير اقتصادي عميق. النشاط المقاولاتي هو جزء من إطار مؤسسي تشتهر به قيود متعددة. وبهذا المعنى ، في الجزائر وفي البلدان النامية بشكل عام ، فإن التمييز بين النساء والرجال واضح نسبياً.

على مستوى هياكل تمويل المؤسسات ، لديهم العديد من القيود عندما يتعلق الأمر بامرأة. على سبيل المثال ، "النساء المقاولات في تونس والمغرب والجزائر يعشن تقريبا في نفس النمط مع صعوبات في الوصول إلى التمويل المصرفي وكذلك الائتمان المورد. من ناحية أخرى ، تُستخدم القروض والإعانات المالية القليل جداً ؛ مما يفسر جاذبيتهم للتمويل الذاتي. في الجزائر ، يعد الوصول إلى التمويل مشكلة من حيث الضمانات والمتطلبات والإجراءات الإدارية التي تبقى طويلة ومعقدة. في الواقع ، يُطلب من النساء الحصول على ضمانات أكثر من الرجال ، الأمر الذي يعيق النساء المستثمرات عن تحقيق مشاريعهن الاقتصادية³². عجز تمويل المرأة الجزائرية عن العمل من أجل إقامة مشروعها أو توسيع المؤسسات القائمة بالفعل. يقتصر على استثمارات محدودة وأقل تكلفة. وهي تعتمد بشكل أقل على برامج الدعم والارتقاء بسبب نقص المعلومات ومشاركة المرأة في الشؤون الاقتصادية للبلاد.

³² AFEM, *Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb*, Etude N° 23
Septembre 2010.

نفس السيناريو مسجل دوليا ، والجنس هو عائق frein على مؤسسات التمويل. وبالتالي فإن النساء يصعب عليها جمع المال أكثر من الرجال. وتظهر الدراسات التمييز من حيث التمويل ، على سبيل المثال ، في الولايات المتحدة وحتى في كندا ، "كشفت دراسة أجرتها جمعية المصرفيين الكنديين أن النساء محرومات لأنهن يسجلن ، معدل رفض قدره 23 ٪ قرصًا مقابل 14٪ للرجال" ³³ .

وفيما يتعلق بالنشاط المختار لمشروع المقاولاتية ، فإن النساء المقاولات هن الأغلبية في الأنشطة التي تعتبر أنثوية (الحرف اليدوية ، والخياطة ، وتقديم الخدمات ، وما إلى ذلك) لأن "العديد من المؤلفين يظهرون وجود اختلافات صارخة ومستمرة بين أنشطة المقاولاتية للنساء والرجال الذين يبدو أنهم لا ينفصلون عن فئات الجنس المعيارية وبناء الاختلافات بين الجنسين. ³⁴ من هذا المنظور ، تؤثر القواعد التي تحكم النوع الاجتماعي على مفهوم نجاح المقاولاتية ، أو نية المقاولاتية ، أو تحديد فرص العمل ، أو تمويل المؤسسات ، أو دوافع المقاولاتية. فيما يتعلق بممارسة نشاط المقاولاتية ، فإن النساء يعيدن عن وعي الفروق العامة الداخلة في سياق الاجتماعية. وبالتالي فهي موجهة إلى الميادين حيث من السهل إظهار الصفات الأنثوية.

1-4- النوع الاجتماعي والبحث عن الهوية في المجال المهني:

هذا العنصر سيكون محاولة لإدخال المبحث الثاني من هذا الفصل الذي سيتم تكريسه للهوية المقاولاتية. نريد أن نفهم العلاقة بين الجنس والبحث عن الهويات في مجال انشاء المؤسسات ، هو الانتقال من الهوية الاجتماعية و / أو الفردية إلى الهوية المهنية.

ومع ذلك ، في السنوات الأخيرة ، كان تحليل النوع الاجتماعي في المجال المهني موضوعًا للعديد من الدراسات التي "أظهرت أن تنظيم المهن organisation des métiers هو عنصر واحد فقط من بين العديد من منظمات المؤسسات التي ، في مجتمع النظام القديم ، تحدد هوية الفرد ... وبالتالي ، من وجهة نظر تجربته ، كل فرد يفكر بنفسه ، يفكر بعلاقاته الاجتماعية ، يبني شبكات علاقاته الخاصة ، بينما يتصرف ويحافظ في نفس الوقت على سلسلة متعددة وأحيانًا متناقضة من مكان الانتماء" ³⁵ .

³³ LE LOARNEL-LEMAIRE Séverine, CUPILLARD Virginie, op cit, p 47

³⁴ CHASSERIO S. et PAILLOT PH., *genre en entrepreneuriat, élément d'analyse théorique fondée autour d'une approche par la socialisation entrepreneuriale*, 10eme CIFEPME, AIREPME, université de Montesquieu, Bourdeaux IV.

³⁵ GROPPi Angela, op cit, p 107.

للوهلة الأولى ، تطرح الدراسات السوسيولوجية حول النوع الاجتماعي مسألة النوع الاجتماعي والجنس وهوية الأفراد وعلاقتهم بالمجتمع ، وبالتالي فإن مسألة الهوية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع النوع الاجتماعي. عمل إيزابيل كلير "علم اجتماع النوع الاجتماعي ، 2012" رائع جداً هنا. وهي تؤكد على أهمية دور الجندر في الخطابات اليومية ، بمعنى أن "الجميع مهتم بنوع جنسهم وهويتهم وجاذبيتهم الجنسية (أو الافتقار إليها). إن وجود قضايا الجندر في النقاش العام أمر لا شك فيه.

في مكان العمل ، يتم بناء الهوية وتعتمد على الصفات النفسية الشخصية والبيئة الاجتماعية بشكل عام ، لذلك فهي عملية مستمرة من التفاعل مع الآخرين. إنها فكرة طورها Sainsaulieu الذي يؤكد أن "الهوية هي عملية بناء المعنى من علاقات متعددة ، قوية إلى حد ما أو دائمة. بنيت هذه الهوية في مكان المجموعة حيث يعيش الأفراد الذين يعرفهم بنفسه³⁶ . في الواقع ، يجب أن يراعي تعريف المرأة ببيئتها الاجتماعية معايير معينة لا ينبغي تجاوزها ، مثل فصل الفضاء ، وتقسيم المهام ، وطريقة ارتداء الملابس ، والوقوف في الأماكن العامة ، وما إلى ذلك. مما يسمح للمجتمع بالتمييز بين الأنوثة والذكورة أو ما يسمى بالهوية الجنسية التي تمثل "مجموعة من العمليات النفسية التي تميل إلى ترتيب البيئة من حيث الفئات: مجموعات من الناس ، الأشياء ، والأحداث كما هي متشابهة ، هي مكافئة لبعضها البعض للعمل ، والنوايا ، ومواقف الأفراد"³⁷. لذلك نرى هذا التصنيف ، ينتقل هذا التمييز العام من المجال الاجتماعي إلى المجال الاقتصادي والمهني حيث لا تزال المرأة تحاول فرض نفسها كامرأة. سعيها للهوية المهنية دائم. ونتيجة لذلك ، فإن عملية بناء الهوية الجنسية لا تكتمل أبداً. تواجه المرأة لتتفق مع المعايير ، والأدوار ، إلى العلاقات الاجتماعية الداخلة تقليدياً.

أخيراً ، يمكننا أن نستنتج أن الجنس كان دائماً أداة للتنظيم الاجتماعي ، إنه مبدأ يقوم على بناء المجتمع ، يجعل من الممكن إقامة علاقات اجتماعية مبنية على الاختلاف. واليوم ، يلعب الجنس دوراً هاماً في المجال الاقتصادي والمهني ، ولا سيما في تصنيف الحرف ، وفي علاقات السوق ، وتحديد القطاعات والأنشطة الهادفة للربح ، وفي إنشاء المؤسسات. يسمح النوع الاجتماعي بتنظيم وهيكل البيئة

³⁶ BERNOUX Philippe, *sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, points, essais, nouvelle édition, édition du seuil, 2004, 193

³⁷ BEN ALAYA Dorra, *Genre, représentations et interactions sociales*, thèse de doctorat en psychologie sociale, université Aix Marseille I, Décembre 2000, p68.

الاقتصادية. ويمكن أن يكون البحث عن هوية مقاولاتية عند المرأة ، في هذا السياق ، هذا هو الموضوع المطروح للنقاش و المراد إثرائه في المبحث التالي.

المبحث 2: الهوية المقاولاتية النسائية:

سيخصص المبحث الثاني من هذا الفصل لتحليل مفهوم هوية المقاولاتية ، خاصة الأنثوية. يبدو تحليل هذا المفهوم حساساً لنا بسبب نقص الأبحاث التي عالجه. من ناحية أخرى ، سنحاول عمل قراءة سوسيولوجية للمراجع المتاحة.

2-1- أصل مفهوم الهوية:

على الرغم من أن مفهوم الهوية كان موجوداً منذ الفلاسفة ما قبل سقراط ، فذلك لأنه في عام 1933 وضع عالم النفس إريك إريكسون هذا المصطلح في التداول في العلوم الإنسانية ، أصبح إريكسون الآن أباً للهوية بمعنى الكلمة. الحديثة. وقد تم ذكر و نشر المصطلح في علوم أخرى منذ عام 1950 ، وخاصة في علم الاجتماع مع نيلسون ن. فوت ، الذي يتحدث عن الهوية كعملية لفهم سبب تسعى للعب أدوار معينة. ساهم روبرت K. Merton أيضاً في تعميم مصطلحات الهوية في نظرية المجموعة المرجعية. "ولكن من خلال التفاعلات الرمزية. بشكل خاص ، فإن مفهوم الهوية يأخذ مكاناً حاسماً في مفردات علم الاجتماع. تعمل هذه المدرسة تحديداً على الطريقة التي تعمل بها التفاعلات الاجتماعية ، من خلال أنظمة رمزية مشتركة ، على تشكيل الوعي لدى الفرد نفسه فقط. هذا هو جوهر قضية الهوية" ³⁸. في عام 1963 ، استبدل les interactionnistes المفهوم "الذات" بالحديث عن الهوية ، وفي أعمال إرفنج جوفمان Erving Goffman وبيتر بيرغر Peter Berger . بدأ مصطلح الهوية في الازدهار في العلوم الاجتماعية من السبعينيات إلى التسعينيات ، حيث حلل القضايا المتعلقة بالهوية العرقية ، ومطالب الهوية ، ونظم الانتماء ، وما إلى ذلك.

2.2. الأعمال السوسيولوجية على الهوية:

إن تحليل الهوية موجود منذ علماء الاجتماع الكلاسيكيين ، لا سيما مع دوركهايم ، لأن "الهوية موروثية ، تنتقل من جيل إلى آخر ، خلال عملية التنشئة الاجتماعية. أحد أدوار علم الاجتماع هو دراسة هذا الكائن الاجتماعي ، ذلك الجزء من الفرد الذي يشير إلى طرق الوجود ، والتفكير ، والقيام ،

³⁸ HALPERN Catherine, *identité(s) l'individu, le groupe, la société*. éd. Sciences humaines, Belgique, 2016, p 8.

والشعور الذي يأتي من المجموعة أو المؤسسة التي ينتمي إليها. في هذا المنظور الفكري ، تتجم الهوية الاجتماعية عن انتقال منهجي بين الأجيال ، من الاعتراف المؤسسي واستيعاب الظروف الاجتماعية³⁹. وبهذا المعنى نفهم أن بناء هوية الفرد يمر عبر الخضوع إلى "قيد اجتماعي" معين أو أنه لا يملك حرية الاختيار للعناصر للاندماج في شخصيته ، وبعبارة أخرى ، المجتمع الذي ينسب الهوية إلى الفرد ، نتحدث هنا عن "هوية منسوبة".

في الآونة الأخيرة ، يمكننا القول أن الولايات المتحدة هي مهد مفهوم الهوية خلال ستينات القرن الماضي. حول الكتاب البناء الاجتماعي للواقع بيتر بيرغر وتوماس لوكرمان (1966) وأعمال إرفينج جوفمان (1963). يتم تحليل استخدام مفهوم الهوية بين الاستخدام الشائع والاستخدام العلمي من قبل روجرز برويكر منذ سنوات، بالنسبة له ، يعارض بين الاستخدامات العامة والعلمية ، ويخترق في عوالم العلماء ، ومعنى مصطلح الهوية غامضاً للغاية أيضاً من أجل تلبية متطلبات التحليل العلمي.

بعد ذلك ، ردّ بيير بورديو في عام 1980 على مفهوم أساسي معين للحركات الإقليمية لإعطاء فهمه للهوية. بالنسبة له ، "يجب أن تُفهم الهويات في صراع على السلطة ، تكون حصته ، من خلال التحكم في لغة أكثر تأثيراً بتحدث رئيسه في موقع السلطة ، هو تعريف الحدود و مجموعات اجتماعية. المؤسسات والوكلاء الذين ، بفضل وضعهم في بنية اجتماعية ، ينجحون في فرض أنفسهم في هذا النوع الخاص من صراع التصنيف ، لديهم القدرة على صنع وكسر المجموعات"⁴⁰.

عمل آن ماري نيس (1991 ، 1997 ، 1999) على الهويات الإقليمية والوطنية هو تطور لاستخدام هذا المفهوم. "العمل على استراتيجيات الجهات الفاعلة ، على إنتاج الخطابات في المنطقة والأمة ، والتظاهر تاريخ نموذج القرن التاسع عشر من البناء الثقافي للأمة ، أنتجت في المقام الأول في العوالم المتعلمة ("قائمة التحقق من الهوية" تتألف من لغة ، وعلم ، وفولكلور ، وموسيقى ، وفن طهي ...) ، مؤكدة من خلال دراسة مقارنة واسعة تأخرت في الانتشار في أوروبا من هذا النموذج"⁴¹. إنه يعرض الأمة والمنطقة كحقائق خالدة. بمعنى عالمي ، اعتمدت أول أعمال علم الاجتماع على الهوية

³⁹ MOREAU Régis, *l'identité entrepreneuriale de soi : le cas de 45 fondateurs d'entreprise de nouvelle technologie*, in Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 17, n° 2, 2004, p. 11-42

⁴⁰ AVANZA Martina, LAFERTE Gilles, *dépasser la «construction des identités»? Identification, image sociale, appartenance*, point critique, pp. 134-152.

Aucune source spécifiée dans le document actif.

⁴¹ نفس المرجع

مفهوماً بنائياً للمفهوم بمعنى أن الهوية هي مصدر مبني ، فنحن نتحدث عن البناء الاجتماعي للهويات. ويذهب البعض ، مثل كلود ليفي ستروس (1977) إلى أبعد من ذلك ، فقال إن "الهوية ستكون نوعاً من المنزل الافتراضي *foyer virtuel* الذي يجب أن يشير إليه المرء لشرح أشياء معينة ، ولكن ليس لها وجود حقيقي"⁴².

منذ 1970 تركزت التحليلات الاجتماعية للهوية في عالم المؤسسات من مجموعة من الدراسات التي أجريت في علم اجتماع العمل ، وعلم اجتماع المنظمات ومن عام 1990 في علم الاجتماع المؤسسة. أدلى Segrestin ، Sainsaulieu ، دوبر الشخصيات الأكثر أهمية. هذا التوجه ، كما يقول Moraux Régis ، يقوم على الملاحظة بأن القيم التي طورتها المؤسسات أصبحت قيماً مرجعية للمجتمع. يتم تمثيل المؤسسة كهيئة قادرة على خلق أنماط السلوك لإدامتها ونشرها.

في الآونة الأخيرة ، في 2000 ، ظهر اتجاه جديد مع أطروحة الدكتوراه من Régis Moreaux التي تتحدث عن هوية المقاولاتية التي كان قد شكل فيها التصنيف الذي سيتم ذكره أدناه. يبدأ تحليله من الهوية المقاولاتية الرجالية بتجاهل الهوية المقاولاتية النسائية التي هي موضوع عملنا الحالي.

2-3 تصنيف الهويات:

تظهر المنشورات التي تمت مراجعتها حول موضوع الهوية أربعة أنواع أساسية. نحن نتحدث عن الهوية الشخصية أو الفردية ، والهوية الاجتماعية أو الجماعية ، والهوية المهنية وأخيراً الهوية المقاولاتية. سنوضحها فيما يلي:

2-3-1- الهوية الفردية:

نعرف الهوية الفردية ك"مجموعة من التمثيلات والمشاعر والذكريات والمشاريع المتعلقة بالذات"⁴³. الهوية الفردية هي نقاش قديم في الفلسفة وعلم النفس. رؤية علماء الاجتماع في هذا المعنى يختلف تماماً لأنه يتحدث عن بناء هوية الفرد من عملية التنشئة الاجتماعية. "إن بناء هوية الأفراد هو أحد مكونات التنشئة الاجتماعية. يتشكل الهوية الفردية ضمن قيود المجتمع وثقافته، ونظام للقيم والمعايير، ولكن أيضاً في إطار ملزم بالتساوي لمجموعات مختلفة من الانتماء والمرجعية. هناك أيضاً

⁴² نفس المرجع

⁴³ TOUALBI Noureddine, *L'identité au Maghreb*, Casbah édition, Alger, 2000, p 22.

التفسير والتفضيلات والاختيار حتى لو كانوا تحت الإكراه. توفر العائلة ، المدرسة ، خبرات جماعية يتم فيها بناء الهوية الفردية. كلما كبر الفرد ، كلما واجهه مع الآخرين في مواقف متنوعة وأكثر فأكثر. كل يساهم في بناء الهوية من خلال مساعدة كل من الامتثال لديها نماذج وتمييز أنفسهم قبل أن تصبح بالتناوب "مثل الآخرين" و "آخر" << متسقة بما فيه الكفاية لتكون مقبولة ومختلفة بما فيه الكفاية لتكون معترف بها تماما "44.

وهكذا يمكننا القول أن بناء الهوية الفردية هي عملية يقوم خلالها الفرد ببناء صورة ذاتية ، وإطار نفسي ، ونظام تمثلي اجتماعي وعقلي ، و *habitus* اجتماعي وثقافي ، وينتج عنه تصرفات فردية.

2-3-2- الهوية الاجتماعية:

يتفق علماء الاجتماع بشكل عام على تعريف الهوية الاجتماعية بأنها "الوعي بالانتماء إلى مجموعات اجتماعية معينة"⁴⁵. ومع ذلك ، لا يمكننا فصل الهوية الاجتماعية عن الهوية الفردية ، لذلك "القبول (E. Erikson (1972) لمفهوم الهوية أكثر أهمية لأنه ينطوي على ترابط للهوية الفردية و الهوية الاجتماعية في نفس الحركة لبناء هوية فعلية. وهذا يجمع بين السمات الاجتماعية الفئوية (العمر ونوع الجنس ، والموقف الاجتماعي ، وما إلى ذلك) ذات الخصائص النفسية الفردية.⁴⁶ بهذا المعنى ، نفهم ديناميكية معينة تستند إلى التفاعلات ، في الوقت المناسب ، بين المسارات الفردية والانتماءات الجماعية.

بالتالي هناك مزيج من الهوية الفردية والهوية الجماعية. تشير هذه الفكرة إلى نظرية الهوية الاجتماعية التي طورتها Tajfel. ويبدأ من "فرضية أننا جميعا بحاجة إلى هوية شخصية إيجابية وأن وضع *statut* المجموعات التي ننتمي إليها يساعدنا على تحقيق مثل هذه الهوية الشخصية الإيجابية"⁴⁷. وفي السياق ذاته ، يضع TAJFEL "تأكيداً على تعريف" نحن - الآخرين "الذين يقدمهم أعضاء المجموعة من حيث" نحن ننتمي إلى مجموعة ". من خلال هذه العمليات ، يرى الأفراد أنفسهم كأعضاء في مجموعة ، ويعرفون أنفسهم على هذا النحو ، ويميزون مجموعاتهم عن المجموعات الأخرى. هذه

⁴⁴ BARBUSSE Béatrice, GLAYMANN Dominique, *la sociologie en fiche*, éd. Ellipses, Paris, 2005, p 338.

⁴⁵ TOUALBI Noureddine, op cit. p 22.

⁴⁶ نفس المرجع، ص 22.

⁴⁷ DESCHAMPS Jean-Claude, WORCHEL Stephen et les autres, *L'identité sociale, la construction de l'individu dans les relations entre groupes*, éd. Presses universitaires de Grenoble, 1999, p25.

العملية الأولية - ذات الطبيعة المعرفية التحفيزية - تشكل الهوية الاجتماعية للأفراد»⁴⁸. ونتيجة لذلك ، يبني الفرد هوية بين ما يشكل الفرق الفردي والتشابه مع الآخرين أو مجموعة المظهر .

الهوية الاجتماعية يمكن بناؤها من انتماء الفرد الى العديد من الأوساط الاجتماعية كما هو مبين، على سبيل المثال، "Dubar" الوضع الاجتماعي والمهني هو عنصر أساسي من عناصر هذه الهوية الاجتماعية، الذي كان، لا يزال الوضع الرئيسي ويضمن انتماء الفرد إلى مجموعات مهنية مستقرة زمنياً. يرى دوبار (2000) أن الهوية الاجتماعية اليوم ، كما هو الحال في فرنسا بالأمس ، هي في المقام الأول مرادف لفئة الانتماء ؛ في أغلب الأحيان ، هذه الفئة هي CSP ، أي الفئة الاجتماعية-المهنية. يتم استخدام المتعلقات الأخرى للفئات المؤسسية (الجنس ، العمر ، مكان الإقامة ، إلخ) ، وهذا يعني أن بعض الباحثين بما في ذلك علماء الاجتماع والعمل ومنظمات يرون أن الهوية الاجتماعية هي مفهوم أكثر تعقيداً وتشمل عدة أوساط اجتماعية، وهذا هو الوضع الذي يتعارض مع انتماء واحد.

2-3-3- الهوية المهنية:

خلال السبعينيات ، تطور منهج جديد ، وهو منهج فكري يقدم المؤسسة كمنتجة للهوية المهنية. "بالنسبة إلى ر. ساينسوليو ، يتم تعريف الهوية المهنية على أنها الطريقة التي تتعرف بها المجموعات المختلفة في العمل مع الأقران والقادة والمجموعات الأخرى ، والهوية في العمل تستند إلى تمثيلات جماعية متميزة"⁵⁰.

في الحياة العملية ، يتم بناء الهوية في مواقف العمل حيث يتم إنشاء العلاقات التي تتأثر بعلاقات القوة والآفاق المستقبلية. أظهر Sainsaulieu في علاقات العمل في المصنع (1972) أنه ، في ممارسة التجارة أو التعامل مع تقنية ، يتم إنشاء الهوية من خلال قواعد العلاقة مع الآخرين ، الرؤساء ، المرؤوسين وعلى قدم المساواة ، وكذلك في منظور مشروع مهني. تعد معايير علاقات العمل والمشاريع المهنية عنصرين أساسيين في حياة العمل. إنهم يولدون نماذج ثقافية. على سبيل المثال ، وفقاً ل Sainsaulieu ، فإن نموذج الانسحاب أو الإجماع يسيطر على العمال غير المهرة ، والى التكامل بين المشرفين ، واستراتيجية الإدارة ، وما إلى ذلك. وترتبط هذه النماذج العلائقية التي شكلتها علاقات

⁴⁸ نفس المرجع ، ص 43.

⁴⁹ MOREAU Régis, op cit.

⁵⁰ LATEYRIE Cécile, *construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages-femmes*, mémoire pour le diplôme d'état de sage-femme université de limoges, 2013.

العمل والسلطة اليومية ، أو تفسير القواعد أو التحكم في المعلومات بالمشروع المهني أو غيابه. هذا هو السبب في أن Sainsaulieu ، بعد أن درس الهوية في العمل ، قد قاد إلى تحليل النماذج الثقافية القائمة على الهويات ، وعوالم الأعمال الاجتماعية ، وأساس هذه العوالم على أساس علاقات القوة والاعتراف بها من قبل الأقران.

حاول Sainsaulieu شرح الهوية المهنية من علاقة العمل ، فهو يشير إلى ثلاثة مؤشرات للبعد الهوية: أولاً ، مجال الاستثمار الفاعل أو وصوله إلى السلطة ، وثانياً ، قاعدة السلوك العلائقي (الفردية ، الانفصالية والتنافس ، الانصياع) وأخيراً ، القيم المستمدة من العمل. من هذا التحليل ، يقوم بتطوير تصنيف الهوية الذي يتلخص في: الهوية الاندماجية ، هوية الانسحاب ، وهوية الألفة⁵¹.

قام دوبار بتحليل الهوية المهنية ، والذي "يعمم تحليل R. SAINSAULIEU مع مفهوم الهوية الاجتماعية: الهوية المهنية تعتمد على الانتماء الاجتماعي للمنشأ وتطورات البيئة الاقتصادية. يقوم بتطوير مفهوم هوية الشبكة: هو تمييز الاستقلالية ، وبناء مهنة من الحراك الاجتماعي (مرور فرد أو مجموعة من فئة اجتماعية لآخر) التي تتطور مع مرونة العمل وهياكل المؤسسة. من هذا المنظور ، يعد العمل محددًا أساسيًا للهوية الاجتماعية. في حين يفضل SAANSAULIEU بناء الهوية المهنية من خلال تجارب علاقات القوة ، تؤمن DUBAR بأنها مبنية في العمل ، ولكن أيضا خارج العمل. وهكذا يمكن أن يكون شركاء هذا البناء عديدين: عالم التكوين ، و العائلة ، وزملاء العمل ، والتسلسل الهرمي ، وممثلي النقابات ، إلخ.⁵² ومن ثم ، تختلف طريقة دوبار من حيث أنها لا تقتصر على إطار المؤسسة ، بل إنها تمتد إلى البنية الاجتماعية.

لا يزال نهج Sainsaulieu منحصراً في عالم المؤسسات. "تحليل الهويات هو ، في حالة (Sainsaulieu 1977) وفرانكفورت وآخرون. (1995) ، الناتج عن علاقة بالسلطة الاستبدادية الموجودة في عالم من القيد: قوة متفوقة أو خبيثة. ويبقى مرتبطاً بكون المؤسسة أو ورشة العمل التي توفر الوظائف والأجور. إنه ضمن النشاط المهني الذي يحدد المهام المطلوب تنفيذها. المؤسسة هي مكان تشكيل الهويات "من قبل" و "في" العمل⁵³.

⁵¹ Voir PETITJEAN Nadia, *Claude Dubar la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Éd. ARMAND COLIN, 2ème édition revue, 3ème tirage, 1998.

⁵² LATEYRIE Cécile, op cit.

⁵³ Moreau Régis, op cit, p 121.

إن النهج الرائدة في علم الاجتماع في مجال الهوية المهنية ، لا سيما تلك الخاصة بـ Sainsaulieu وتلك التي يُعترف بها الآن في Dubar ، مبنية من مجموعات الموظفين والعاملين والمديرين الذين يعملون في سياق محدد. العمل مع السلطة والعلاقات الهرمية. ولذلك فإن الشعور بالانتماء إلى هذا الفضاء المجتمعي المنظم هو شرط لبناء الهوية المهنية ، وبالتالي يتم تجاهل المقاول. علاوة على ذلك ، لم تركز هذه التحليلات على البعد الجنساني ، فكانت دراساتهم تتمحور حول الجنس الذكري دون جنس المؤنث. لا تملك النساء والرجال نفس العلاقات في العمل. لا تبني النساء الهويات المهنية نفسها. هذا ما سنوضحه في بقية هذا الفصل.

2-3-4- الهوية المقاولاتية:

في علم الاجتماع ، تعاني دراسة هوية المقاول من أوجه القصور والصعوبات ، سواء كانت نظرية أو منهجية ، لفهم هذا المنشأ المقاولاتي لأنه يتنافى مع المعايير التقليدية للعمل المأجور ، في البعد الزمني والمكاني والمرجعية. هذا يؤدي إلى عدم وجود الأعمال التي تتعامل مع هوية المقاولاتية. بالإضافة إلى ذلك ، فإن الهوية المقاولاتية هي أحدث لدويار. يتعلق الأمر بالمديرين التنفيذيين ، ومديري الدراسات العليا ، الذين لديهم علاقة وثيقة مع بيئة المؤسسات. ونتيجة لذلك ، فإن هويتهم في العمل تتطور خاصة في سياق المنافسة القوية بين المؤسسات.

2-3-4-1- الهوية المقاولاتية لموريس ريجيس:

يسلط عمل الرائد مورو الضوء على طريقة التعامل مع هذا الموضوع ، حيث يقترح "تسليط الضوء على المقاول من خلال ما يجعل جوهره هو ظهور شركته. لا يمكن الفصل بين العمليتين ، أي إنشاء مؤسسة جديدة وأخرى لبناء هوية مقاولاتية. وبعبارة أخرى ، لا توجد طريقة أخرى للأفراد ليدركوا أنفسهم وينظر إليهم على أنهم مقاولون إذا لم يكن هناك في الوقت ذاته خلق للمؤسسات. ولا يمكن ظهور منظمة جديدة إلا إذا تم الاعتراف بكون الشخص مقاولاً من قبل الجهات الفاعلة الأخرى التي ستقدم له الدعم"⁵⁴. وفقاً لتحليل مورو ، فإن الهوية المقاولاتية مبنية على الشعور الفردي والرؤية التي يمنحها المجتمع. ومن هذا المنطلق ، وضع الفرضية القائلة بأن هويات المقاول مبنية على تقاطع المسارات الماضية والمستقبلية لمروجي المشروع ، والاعتراف الذي يحصلون عليه من المؤسسات الاجتماعية

⁵⁴ Moreau Régis, *L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie*, op cit, p 122

والمهنية. وهو يسלט الضوء على أنه "مع الأخذ بعين الاعتبار تحليل المسارات المهنية السابقة للناس وتوقعاتهم في أعمالهم المستقبلية ، فإنه يؤدي إلى " هويات المقاول في الأعمال الحرة ". فهي تتخذ اتساقاً اجتماعياً بمجرد الاعتراف بها ، أو ، على العكس ، تبطلها الهيئات العامة أو الخاصة التي توزع الموارد⁵⁵. لذلك يجب أن يكون هناك تماسك بين هذين البعدين ، مما يولد رؤية ذات طبيعة ذاتية: هوية المقاول هي تمثيل أو صورة لنفسه يجب أن تكون ذات قيمة اجتماعية. بهذا المعنى ، يشرح مورو أربعة أنواع من هويات المقاولاتية:

أ. الهوية المقاولاتية "affranchie" :

هذا النوع الأول ينبثق من حالة العمالة السابقة. "هؤلاء هم الأشخاص الذين توقف مساهمهم السابق بشكل غير مقصود. إنهم موظفون مهددون بالخطط الاجتماعية أو يواجهون الافتقار إلى الفرص أو الترقيات. يعينون لمؤسسة معنيين اثنين. إنه حل يسمح بالبقاء في اللعبة الاحترافية ، وكذلك الرغبة في أن تكون في بيئة إنسانية من التكامل والاعتراف تساعد في الحفاظ على صورة الذات⁵⁶ « .

ب. الهوية المقاولاتية «stimulée» :

في هذا النوع الثاني ، يتم تصور الهوية في حالة من الطموح المهني لتحقيق الذات. المقاولون "يخططون ليقوا مالكين لشركتهم ، لكن دون الاحتفاظ بالضرورة بخصوصية إدارة المؤسسة أو الأعمال. هم متميزون في نظام التعليم الذين يتوقون لإثبات أنفسهم. وجدوا في إنشاء مؤسسة الإجابة على رغباتهم وإحباطاتهم كطلاب أو كموظفين"⁵⁷.

ج. الهوية المقاولاتية "مستوحاة" «inspirée» :

النوع الثالث من الهوية المقاولاتية يأخذ مصادر إرادته للابتكار في أي مجال. "نظراً لمستوى أكاديمي عالٍ جداً ومسار تعلم مؤسسي ، فقد تطور مؤسسو الهويات "المستوحاة" باستمرار في بيئات حيث كانت هناك أبحاث جديدة. يقرر هؤلاء الأشخاص بدء أعمالهم الخاصة بعد اكتشاف فكرة مبتكرة ،

⁵⁵ نفس المرجع، ص 122.

⁵⁶ نفس المرجع، ص 256.

⁵⁷ نفس المرجع، ص 257.

يعتقدون أنها تتطوي على إمكانات علمية أو صناعية كبيرة. من مصدر الإلهام هكذا قرروا محاولة إنشاء أعمالهم»⁵⁸ .

د. الهوية المقاولاتية "الحكيمة" «avisée»:

يأتي هذا النوع الأخير من الهوية من تطور مهني كبير أو خبرة طويلة في مجال إنشاء الأعمال. "هؤلاء الناس يريدون أن يكونوا قادرين على تطوير أعمالهم وفقا لمعاييرهم الشخصية. بمجرد أن يتم إنشاء المؤسسة وتنظيمها ، فإنها ستبقي بعضها أو جميعها ، وبالتالي تفقد أغلبية أسهمها ، إن لم يكن كلها. هؤلاء الناس لديهم خبرة طويلة في مجال الأعمال. لقد عايشوا حالات مهنية مختلفة. وقد شارك البعض بالفعل في إنشاء المؤسسات. ولذلك فهم يدركون الصعوبات الكامنة في العملية ، ولديهم قيادة جيدة لبعض أعمال البروز. إنهم أناس حكيمن في المغامرة التي تنتظرهم"⁵⁹ .

بالنسبة لمفهوم مورو ، يمكن اعتبار الهوية المقاولاتية بوصفها صفة موروثية من تاريخ مهني معين. إنها نتيجة لمسار شخصي ومهني يؤدي إلى "الظهور التنظيمي".

2-3-4-2- التنشئة الاجتماعية والهوية المقاولاتية ستار وفوداس:

نحن نقدم فيما يلي وجهة نظر أخرى حول الهوية المقاولاتية مع ستار و Fodas أنها تربط عملية المقاولاتية الاجتماعية أنها "لديها نموذج للتنشئة الاجتماعية المبادرة على مرحلتين لإنشاء مؤسسة. تشير المرحلة الأولى إلى الاستعدادات والخبرات المتعددة التي تسبق قرار أن تصبح مقاول. المرحلة الثانية هي عملية التنشئة الاجتماعية المقاولاتية التي تتضافر فيها ثلاثة عوامل أساسية للتأثير على الانتقال من قرار أن تصبح مقاول إلى الإنشاء الفعلي لمؤسسة ما: العوامل الاجتماعية ، وهيكل السياق الذي تعمل فيه المنظمة، الدوافع الأساسية للفرد أو العوامل المعرفية مما دفعه إلى إنشاء مؤسسة"⁶⁰ .

بالنسبة لـ Starr و Fondas ، لا تعتبر الهوية المقاولاتية عملية فردية ، بل تحتاج إلى ما يطلقون عليه "وكلاء التنشئة الاجتماعية" agent socialisants الذين "يعينون العائلة والأصدقاء والمصرفيين وغيرهم". في الواقع جميع العوامل التي يتفاعل معها الفاعل في بناء دوره في المجتمع ، والوكلاء الذين

⁵⁸ نفس المرجع، ص 257.

⁵⁹ نفس المرجع، ص 259.

⁶⁰ VERSTREATE Thierry, *ENTREPRENEURIAT, Connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*, éd. L'Harmattan, paris, canada, 1999, pp 159-160.

يشاركون بالتالي في تعريف دور المقاول. وطبقاً لستار وفوندا ، فإن هذا التأثير يعتمد على تواتر الاتصالات ، وقوة المكافأة للوكيل ، وشرعيته وخبرته ، والتطابق بين توقعات الأخصائي الاجتماعي وتلك الاجتماعية. على هذا الأساس ، من السهل إدراك أن الإحصائيات تُظهر أن العديد من منشئي المؤسسات ينتمون إلى عائلة مقاول⁶¹ . في الواقع ، التنشئة الاجتماعية هي عملية معقدة ومستدامة سياقية تغرق الفرد في شبكة اجتماعية يسعى فيها إلى وضع نفسه ، وبناء هويته ودوره.

2-3-4-3- هوية رواد التكنولوجيا جونز إيفانز:

حاولت العديد من الدراسات التي أجريت في العلوم الاقتصادية والإدارية إنشاء تصنيفات للمقاولون من الهويات الواضحة المتعلقة بها. أولاً ، الدراسة التي أجراها جونز إيفانز (1995) ، جامعة دبلن. ويستند هذا المؤلف على التحليل النوعي 38 المقابلة أجريت. وتقتصر لتحديد هوية المقاولون التكنولوجيين على أساس معيار واحد: العلاقة مع الابتكار خلال مهنتهم السابقة. وهكذا يصنف أربعة أنواع من المقاولين التكنولوجيين:

- "الباحث" ، الذي يأتي من مجتمع البحث والذي كان عليه تطوير ابتكارات ، نظرياً أو تطبيقياً.
- "المنتج" الذي شارك خلال نشاطه المهني السابق في إنتاج أو تطوير منتج أو عملية مبتكرة
- "المستخدم" ، الذي لعب في السابق دوراً هامشياً في تطوير التكنولوجيا.
- "الانتهازي" ، الذي حدد فرصة تكنولوجية ولكن لديه خبرة تقنية ضئيلة أو معدومة.

2-4-4-3- تصنيف المقاول في التكنولوجيا العالية برناسكوني:

من جانبه برناسكوني (2000) يؤسس، من تلقاء نفسه من خلال الملاحظة تصنيف للمقاولين على أساس المهنة القديمة، الذي يضيف عدد من المؤسسين والتكامل بين مهارات فريق الانطلاق. يحدد خمسة أنواع من المقاولون في التكنولوجيا العالية:

- "رجل الأوركسترا" ، الذي كان مهندساً أو عالماً قبل بدء عمله. غالباً ما يكون وحيداً في البداية.

⁶¹ نفس المرجع، ص160.

• "الباحثين"، وهذا يعني ان العديد من الباحثين أن تتضافر لتعزيز عملهم، نفذت كجزء من المختبرات الخاصة بهم. تشير كلمة "احتشدوا للمهنيين" L'essaimage de chercheurs إلى فريق كان يدير نشاطاً سابقاً في مؤسسة وقرر بدء نشاطه التجاري الخاص.

• "أوركسترا المحترفين" هو فريق من العلماء والمديرين السابقين الذين شكلوا مشروعاً مبتكراً.

• "الشباب المغامرون" هم الشباب الذين يبدؤون العمل على الفور أو بعد بضع سنوات من التخرج ؛ انهم يفضلون قطاعات التكنولوجيات الجديدة ، وعلى وجه الخصوص ، الإنترنت.

2-3-4-5- رأس المال الاجتماعي والهوية المقاولاتية لصوفي بوتيلير وديميتري أوزيميديس:

هذا النهج يعزز أيضا البعد الاجتماعي لبناء الهوية المقاولاتية، وهذا هو قانون إنشاء مؤسسة لا يأتي من لا شيء، المقاول دائما مع ما هو موجود في بيئته الاجتماعية. مع هذا في الاعتبار بيني صوفي بوتيلير وديميتري Uzunidis "تصنيف من المقاولون المعاصرة على أساس رأسمال، والتي تتكون من الجانب المالي (ثروة أو موارد محتملة يمكن الوصول إليها)، والجانب المعرفي (المعرفة المقاول) والجانب العلائقي (الشخصية والعائلية و الخدمات المهنية "62". وهم يعتبرون المقاول كوكيل لديه وظيفة في نوعين من الأسواق ، هما الاقتصاد والعمل.

يتحدث الكتاب أيضا عن التنشئة الاجتماعية المقاولاتية، بمعنى أن السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي حاسمة على طريق الانتقال إلى عمل المؤسسات. هذا لا يتجاهل الاستراتيجيات الفردية التي يمكن أن تصاحب المقاول لتحقيق النجاح الاجتماعي.

هذا التصنيف للهوية المقاولاتية ورواد المقاولون يحيي المفهوم الكلاسيكي للهوية المدركة في ترتيب اجتماعي. "طرق القيام وكون الناس الذين أصبحوا رواد أعمال هم نتائج الأنماط الداخلية للأفراد أثناء مهنتهم القديمة. وبصورة مختلفة ، فإن الطريقة التي يتصرف بها المقاول هي مورثة من مهنته السابقة. بعد عقد هذه المهمة يعطي الناس هوية الأعمال التي تعكس فقط التصرفات التي

⁶² VERSTRAETE Thierry, *L'entrepreneuriat, un phénomène aux multiples formes d'expression*, in *histoire d'entreprendre, les réalités de l'entrepreneuriat*, éd. EMS, Paris 2000, p 15.

استوعبتها في ممارساتها السابقة⁶³. ولذلك نشهد ، من خلال ما ذكرناه ، أولوية "الهوية المنسوبة" فيما يتعلق "بالهوية المقاولاتية".

2-3-4-6- تشكيل الهوية في المقاولاتية وفقاً لريتشارد هاريسون وكليير ليتش 2016:

اهتم عدد من مؤلفي الأنجلو ساكسونيين في الآونة الأخيرة بمسألة الهوية المقاولاتية ، التي ينبع عملها من الدراسات التجريبية البحتة. التكوين على الهوية في مجال المقاولاتية هو موضوع يتناوله ريتشارد ت. هاريسون من جامعة كوينز بلفاست / QUB • كلية إدارة الملكة وكليير ليتش من جامعة لانكستر / جامعة LU • قسم إدارة التعلم والقيادة. نُشر جميع أعمالهم في شكل مقالة رقمية نُشرت في أبريل 2016 بعنوان: الهوية ، وتشكيل الهوية ، وهوية العمل في المقاولاتية: التطورات المفاهيمية والتطبيقات التجريبية ، والتي يقدمون فيها مراجعة تدل هذه الدراسات على الهوية المقاولاتية وتؤكد أن "الهويات - الفردية والتنظيمية - يمكن أن تخدم كعناصر قوية على حد سواء تقودها وتشكلها أعمال المقاولاتية. الهوية هي ، بطبيعة الحال ، بنية معقدة ذات جذور متعددة التخصصات ، وبالتالي مجموعة من المعاني المفاهيمية والأدوار النظرية المرتبطة بها⁶⁴ ». يقترحون الانتقال إلى مرحلة أخرى من الأبحاث حول الهوية المقاولاتية من خلال اعتبارها عملية اجتماعية ، ومن هذا المنطلق ، يشددون على "الحاجة إلى المزيد من الدراسات النقدية للهوية المقاولاتية التي تعترف أولاً هوية المقاولاتية ديناميكية وسائلة بدلاً من (ثابتة نسبياً) ثابتة وغير قابلة للتغيير. ، ينبغي أن ينتقل انتباه البحث من تحليل الهوية في حد ذاتها (موقع الهوية ككيان) إلى عمليات عمل الهوية التي يتم من خلالها تشكيل هويات المقاولاتية وتشكيلها (الموضع القائم على الهوية). عملية⁶⁵. ولذلك يقترحون الأخذ بعين الاعتبار الطابع العملي والبناء للهوية المقاولاتية في دراسة المقاول. لا ينبغي أن تؤخذ هوية وجهة نظر المقاولاتية ككيان مستقر محدد مسبقاً ، ولكن يجب دراستها كمكون تم تشكيله وبناءه في إطار منظم يتطور بمرور الوقت.

2-3-4-7- هوية المقاولاتية المخصصة للدور:

بعض الأعمال تتعامل مع مسألة هوية المقاولاتية وربطها بمسألة الدور الاجتماعي. وبعبارة أخرى ، الهوية هي إدراك الذات وفقاً للدور الذي يلعبه المقاول في السياق الاجتماعي. ويستشهد مثال

⁶³ MOREAU Régis, *L'identité entrepreneuriale de soi*, op cit.

⁶⁴ https://www.researchgate.net/publication/301570196_Identity_identity_formation_and_identity_work_in_entrepreneurship_conceptual_developments_and_empirical_applications consulté le 16/12/2017 à 21h.

⁶⁵ نفس المرجع.

(Stets and Burke (2000). Luhtanen and Crocker 1992) اللذان يصفان الهوية الذاتية على أنها "تصنيف ذاتي" كأنهما يشغلان دورًا ويندمجان في الذات المعاني والتوقعات المرتبطة بهذا الدور وأدائه.⁶⁶ يمكن تكيف هذه الفكرة مع Giddens الذي يدعو إلى بناء هوية المقاول في ضوء كيفية إدراك دورهم في السياق الاجتماعي (Giddens, 1991). يعزز واتسون في عام 2009 هذه النظرة القائلة بأن يمكن أن يدركوا هويات أدوارهم كجزء من "مفهومهم الذاتي"، الذي يتم بناؤه ذاتيًا وديناميكيًا حول إدراك من المقاول الذي يتم تشكيله من قبل الأعراف الثقافية.

تصف أعمال عديدة بالتفصيل وجود واحد أو أكثر من الهويات المقاولاتية: "يتمتع المقاولون بهوية فريدة ومميزة تتميز بخصائص تشمل الابتكار، والمخاطرة، والتوجه نحو العمل، فضلا عن ميزات المحيطية مثل كونه منظم، الميسر والاتصالات (Shepherd, Mitchell, Haynie و 1997). تؤثر هويات أدوار المقاولاتية على الطرق التي يعترف بها المقاولون بالفرص الجديدة (Mathias and Williams 2014). إن إدراك هوية دور المقاول في الأعمال يؤثر على كيفية سعي المقاولون للحصول على فرص جديدة. المقاولون يحملون هويات متعددة (Pratt and Foreman 2000، 2009). تحتوي هوية المقاولاتية على قصتين أو أكثر من القصص المختلفة التي تعكس كلا من العمليات الاستباقية والفاعلة للمقاول (Bjursell and Melin 2011). المقاولون لديهم هويات متناقضة: التشابه، مثل الآخرين، كونهم مختلفين عن الآخرين (أندرسون ووارن 2011). وبالمثل، وصف شيفارد وهايني (2009) المقاولون على أنهم بحاجة متناقضة: (1) الانتماء والحاجة إلى الشمولية. أي أن يكون لديك هوية اجتماعية من خلال كونك جزءًا من مجموعة اجتماعية معينة و (2) شخصية مميزة، والحاجة إلى التفريق بين الهوية الشخصية للمرء. يمكن أن تتضارب المكونات المختلفة للهويات الريادية (أندرسون ووارن، 2011). عندما ترتبط الهويات بقوة، هناك تآزر قوي للهوية (Pratt and Foreman 2000). إن التآزر بين الهويات الصغيرة يخلق هوية شاملة تعزز رفاهيات شيبيرد وهايني (2009). يمكن للهويات الدقيقة المتطابقة أن تؤثر على السلوك الناشئ للمؤسسات (المزارع، ياو وكونغ-ماكنتاير 2011).⁶⁷ نلاحظ أن هوية الأدوار مبنية على مجموعة من العروض الاجتماعية حول الدور الذي يلعبه المقاول. يمكن أن تكون هذه الهوية فريدة أو

⁶⁶ YITSHAKI Ronit and KROPP Fredric, *Entrepreneurial passions and identities in different contexts: a comparison between high-tech and social entrepreneurs*, Entrepreneurship & regional Development, April, 2016.

⁶⁷ نفس المرجع

مرتبطة بهويات ثانوية تم تشكيلها تماشياً مع الفرص المقاولاتية ، المخاطرة ، والحاجة إلى الانتماء ... إلخ.

2-3-4-8- الهوية المقاولاتية المرتبطة بالعاطفة:

من بين المواضيع التي تم تناولها فيما يتعلق بالهوية المقاولاتية، نقتبس من العلاقة القائمة بين هذه الأخيرة والعاطفة. هذا هو موضوع دراسة مشهورة أجراها YITSHAKI Ronit و KROPP Fredric ، يشيرون إلى نظرية الدعوة المهنية التي تقدم تفسيراً للصلة بين العاطفة والهوية. من الناحية المألوفة ، تصف الدعوة المهنية ما تتجذب إلى القيام به كوظيفة حياتك. يمكن أن يكون لها دلالة روحية أو لمعان. ينطوي الدافع على الاستئناف الوظيفي على مزيد من الوضوح والوعي وأن الفرد الذي لديه إحساس واضح بالهوية لديه وضوح بشأن قيمه وغرضه وقدراته.

يذكرون أن المؤلفات الموجودة حول شغف المقالة يفترض أن الشغف هو سمة مشتركة بين المقاولون. ومع ذلك ، لم يتم فحص العديد من العلاقات تجريبياً. على عكس الأبحاث الأخرى حول كيفية إدراك المقاولون لهويتهم الاجتماعية والتصرف بناءً عليها ، فإنهم يدرسون كيفية إدارة المقاولون لمفهومهم الذاتي في هوية دورهم. إنهم مهتمون بكيفية ارتباط العاطفة ، كأنها بنية تحفيزية ، بالطريقة التي ينظر بها المقاولون بأنفسهم بشكل شخصي.

يقول YITSHAKI Ronit و KROPP Fredric أن المقاولون الذين يعملون في مجالات مختلفة يمكنهم إدراك هوياتهم بشكل مختلف. هم يحللون العلاقات بين العاطفة والهويات بين المقاولين الاجتماعيين والمقاولين الفنيين. فهم يستخدمون التحليل السردى لفهم كيفية قيام المقاولون ببناء هويات تمكنهم من التفكير المنطقي عن طريق التعبير عن أفكارهم ومعتقداتهم. هذه الهويات متعددة ومتعددة الأوجه ومبنية ثقافياً. ويخلصون إلى أن المقاولون ينظمون هويتهم الصغرى بطريقة مختلفة. على الرغم من أن الهويات ذاتية ، قد تكون هناك أوجه تشابه في الطريقة التي ينظم بها المقاولون هوياتهم الصغرى في سياق ثقافي معين. يلعب الشغف دوراً في تحديد هوية المقاولاتية.

2-3- الهوية المقاولاتية النسائية:

قبل التحدث عن الهوية المقاولاتية للنساء ، سنقوم أولاً بتذكيرنا بالعمل الذي تم إنجازه حول هوية المرأة ليس من حيث الهويات أو النوع الاجتماعي ، وهو موضوع عزيز على علماء النفس (S).

فرويد ، و J. Lacan ... الخ) ، ولكن هوية المرأة في العمل ، من هذه الحقيقة ، وخارج الهوية الجنسية والاجتماعية والنفسية التي يتم إنشاؤها بواسطة العلاقة مع الآخرين والبيئة - التي هي بالفعل درست على نطاق واسع ، هو هوية المرأة في مجال إنشاء الأعمال التي سنحاول تسليط الضوء عليها وتقديم التفسيرات.

كتعريف من المؤلفات التي تمت استشارتها ، نفهم الهوية الأنثوية جميع الشخصيات المورفولوجية والنفسية والسلوكية المحددة أو ينظر إليها على أنها محددة للنساء. وترتبط بقوة بالجنس البيولوجي والجنس الاجتماعي المتأثر أو المشروط بالبيئة الاجتماعية والثقافية ، ويساهم الأخير في بناء الهوية الأنثوية من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. الهوية الأنثوية هي أيضا مجموعة من السلوكيات والمواقف وطرق العمل التي تعطي المؤنث أو تتجلى فقط من قبل النساء.

من ناحية أخرى ، يمكننا تحديد هوية المرأة على أنها احترام الذات والشعور بقيمة الذات التي نشأت في مرحلة الطفولة وتنمية احترام الذات. شخصية المرأة وتظهر في المواقف الاجتماعية والمهنية وغيرها من خلال السلوكيات والمواقف التي تشهد الاختلافات في الهويات. وبعبارة أخرى ، فإن مجموعة المكونات التي تهيكّل شخصية المرأة وتولد طرقاً للتأثير ، وطرق تحديد الأحكام الخاصة بها.

ومع ذلك، من مؤسسات مختلفة في كثير من الأحيان لحد من الأنوثة إلى أنه في وسائل الإعلام والسوق الاستهلاكية، على أساس سليم "ما يسمى المؤنث" ويخضع لجميع القوانين الخارجية للإغواء. لا تقتصر الأنوثة على هذا وتتطلب تعبيراً حقيقياً ، كما يقول فاليري كولين سيمارد ، "إن تجرؤ المؤنث هو أن تجرؤ على أن تكون نفسك". في هذا المعنى Dubar، يرتبط بمسألة الهوية ثلاثة عناصر أساسية هي: التجربة الأولى في عالم العمل (بشكل موضوعي وذاتي)، ثم علاقات العمل (العلاقات الشخصية والشعور بالانتماء) وتنتهي في المسار الوظيفي وإدراك المستقبل (التنقل والترويج ، إلخ).

من الصعب للغاية تحديد هذا المفهوم بسبب الافتقار إلى المراجع البيولوجرافية والأعمال السابقة ، حيث أن مجمل الأعمال التي تناولت الهوية المقاولاتية لم تذكر البعد الجنساني. لكن لكي نبدأ ، سنقتبس من أوليفيير جيرمان وتافين لوبيج اللذين يقولان "لا يولد مقال ولا يصرح صاحب مشروع في يوم واحد. إنها الأنشطة الملموسة التي تتم على أساس يومي والتي تجعلنا نصبح مقاولون. وفقا لممارسات التكوين

لدينا ، يشير إنشاء مؤسسة إلى عملية تطوير هوية مقاولاتية⁶⁸ . هذه الكلمات تسلط الضوء على جانب العملي من الهوية ، أي أن هوية المقاول مبنية على مر الزمن من خلال علاقته بنشاطه التجاري وحياته اليومية ، الهوية المؤسسية ليست متطورة بشكل جيد ، إنها في الواقع مبنية ، تتدخل عدة عوامل منها التكوين والدعم والخبرة.

2-4-1- الهوية المقاولاتية النسائية والتنشئة الاجتماعية:

بالمقارنة مع النساء ، كما أظهرت إيلانور هاميلتون ، أستاذة المقاولاتية في معهد المقاولاتية وتطوير الأعمال في كلية الإدارة في جامعة لانكستر ، بإنجلترا ، لمعالجة قضايا الهوية التي ينشئها المقاولون للمؤسسات. ويجب على هؤلاء أن يؤلفوا في مساهم مجموعة من القوالب النمطية ذات الجذور العميقة التي تحدد ضمناً ما هو المقاول⁶⁹. وهذا يعني أن هوية المقاولاتية النسائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمسألة المخططات والتمثيلات والقوالب النمطية الاجتماعية التي استوعبتها المرأة أثناء تأديتها الاجتماعية ، وهي مصدر الهوية الاجتماعية الأنثوية التي تربط هوية المرأة في العمل المنزلي ومجموعة الأسرة ، لا تحدد مكاناً معترفاً للنساء في ممارسة نشاط المقاولاتية أو إنشاء مؤسسة ، هذا المكان مرتبط إلى حد كبير مع الرجل. وهكذا "يتم تعريف المقاول دائماً من الأسطورة البطولية والمهيمنة للمقاول من حوالي ثلاثين عاماً ، كادراً سابقاً والمبدع إن أمكن. ونتيجة لذلك ، فإن النساء اللواتي يؤسسن المؤسسات يجربن هذا المعيار الضمني. دعونا لا ننسى أنهم هم أنفسهم قد صممن ليقتربن من واقعهن القائم على القيم والسلوك الجنسي"⁷⁰. من الضروري أن نقول أن هذا التمثيل لا يقتصر على المقاولاتية ، بل على عالم العمل بشكل عام ، فالنساء "لا ينبغي أن يعملن على إفساد الهوية الأنثوية ولا تقويض الهوية الذكورية". وظيفتها الاقتصادية والقوة التي تمنحها للإنسان⁷¹. ولذلك في علاقاتها العدوانية مع البيئة الاجتماعية وتمثيلاتها ، تحاول المرأة المقاولاتية بناء هويتها المقاولاتية. نحن نتحدث عن هنا "هوية مشروطة".

⁶⁸ GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine *Affirmer son identité de «femme d'affaires»* Offert par Les Affaires Édition du 06 Décembre 2014, in <http://www.lesaffaires.com/dossier/entreprendre-au-feminin/affirmer-son-identite-de-femme-d-affaires/574580/3>, vu le 14/04/2017.

⁶⁹ نفس المرجع.

⁷⁰ نفس المرجع

⁷¹ CHERIFATI-MERABTINE Doria, op cit, p 262

2.4.2. الهوية المقاولاتية النسائية واختيار النشاط:

تقليديا ، التقسيم الجنسي للعمل قد رسخت تصورات أنشطة الذكور والإناث. يجب أيضا تحديد هوية المرأة في عالم المقاولاتية من خلال ممارسة النشاط. وهذا يعني أن اختيار النشاط الريادي يجب أن يكون بعناية لوضع نفسه في وضع المقاول. ففي البرازيل واليابان ، على سبيل المثال ، لا تشرع سوى قلة من النساء في مشروع مقاولاتي بسبب الافتقار إلى الطموح أو التعليم. "بالنسبة لنا، يتم تدريب النساء ليصبحن مصففي الشعر أو التجميل، ولكن عدد قليل جدا لمواجهة المقاولاتية، يدل على مؤسس البرازيلي ديب كزافييه جوجو من دمشق، وهي مؤسسة استشارات والتكوين مخصص لتحرر المرأة متواجدة في بورتو أليغري. الثقافة الشعبية وخاصة التلفزيون تميل إلى تضخيم الجسم وتقليل المرأة إلى رتبة potiche. لكن المقاول المرأة هو موضوع في حد ذاته: وهي في العمل ، على العكس فهي كائن كامل!

72»

ومن المؤكد أن "النساء اللاتي يخلقن مؤسسات خياطة ، على سبيل المثال ، سيؤكدن الصور النمطية ، لكنهن سيجدن صعوبة في التعرف على أنفسهن كمقاولات. أما بالنسبة للنساء اللاتي يخلقن في مجال تكنولوجيا النانو ، فإن البيئة هذه المرة ستصارع من أجل منحها الشرعية. لقد أظهرت الأبحاث في ألمانيا كيف من المرجح أن تجد النساء من خلفيات الأقليات صعوبة في التعرف عليهن كمقاولات شرعيتين لأنهن يواجهن يوميا صورة المتفائل للمقاول الجيد" 73 .

في هذه الحالة، مجال المقاولات الذي تقرر فيه المرأة الاستثمار هو الذي يضيف الشرعية على أو تبرير مركزها كمقاول ، وعمومًا ، المجتمع هو الذي يربط هذه الحالة ببعض الأنشطة دون غيرها ، ومن ثم يمكن التحدث عن "الهوية المشروعة".

2-4-3- هوية المرأة المقاولة والممارسات المقاولاتية:

كما أن الممارسات التي طورتها المرأة في عمليتها التجارية يمكن أن يمنحها هوية مقاولاتية نسائية. يمكن لهذه الأخيرة من خلال الممارسات اليومية والختبارات التي تكون شخصية المقاول. وهكذا ، "من أجل تصور هويتها خطوة بخطوة باعتبارها مقاولة هي التي تساهم في تطوير

72 DERVILLE Claire, *les femmes entrepreneurs, le premier marché émergent du monde*, sixième édition du forum DWEN (Dell Women's Entrepreneur Network), Berlin, 2015.

73 GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine, op cit.

الممارسات التي تتكون في اللعب مع الصور النمطية ، في محاولة لتبنيها وفي تفكيكها ، بمناسبة ما يمكن أن يسمى اختبارات الهوية. هذه الاختبارات اليومية هي من جميع الأنواع: على سبيل المثال للمشاركة في مسابقة مبتكرة للمقاولون ، لدمج شبكة أعمال ، لتقديم طلب للحصول على قرض من مؤسسة مالية ، للتفاوض مع عميل ... كل اختبار هو خطوة في تشكيل الهوية وحتى أكثر في تأكيد الذات المقاولاتية⁷⁴. ثم تعتمد هذه الهوية على عزم المقاول على أن يصبح موضوعاً له وللمجتمع بشكل عام. إذن ، هنا هو الجهد الذي تبذله المرأة على نفسها وتحدد مكانتها كمقولة.

وبالفعل ، فإن جميع هذه "الممارسات" تساعد على إعادة تشكيل أبعاد الهوية الجماعية للمرأة والدور الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في المجتمعات. وهكذا ، (...) تتغير أدوار النساء تحت تأثير العلاقة التنموية (...) تتكون هذه العلاقة التنموية من ناحية في تطوير فئة اجتماعية ، (...) ومن ناحية أخرى ، إلى الإدراج (...) لهذه الفئة الاجتماعية في علاقة العمل / الدخل / رأسمال⁷⁵.

مع أخذ هذا في الاعتبار ، تشارك النساء بشكل خاص في نظام التنمية (مكافحة الفقر والبطالة والمشاركة في مشروع التنمية المحلية ... الخ) ، هذه الديناميكية تساهم بالفعل في تغيير موقفها في المجتمع . عند مواجهة هذه التحديات اليومية وتحسين "ريادتها الذاتية" ، تخلق النساء المقاولات ذخيرة من الممارسات والتمثيلات الإيجابية ، أولاً وقبل كل شيء مع أنفسهن ثم مع الآخرين. في هذا المنظور يمكننا التحدث عن "هوية مثبتة". éprouvée.

2-4-4- الهوية المقاولاتية وشبكات الأعمال:

يعتمد النجاح في مجال إنشاء الأعمال بشكل كبير على شبكة الأعمال التي يتم فيها إدخال المرأة. "بعض الممارسات تتكون من الاستجابة لتوقعات البيئة من خلال" محاكاة "تمثيلات المشاريع التي تواجهها النساء ، والتي يمكن أن تولد عدم راحة خطيرة. وبالتالي ، سيكون عليهن أن يكتسبن ثقافة رموز شبكات الأعمال التجارية ، التي هي إلى حد كبير ذكورية⁷⁶". وبهذا المعنى ، يجب أن يكون جزءاً من شبكات الأعمال لتحسين مهاراتهم في التفاوض. "إن مسألة هذا التفاوض هي شكل من أشكال التكيف

⁷⁴ نفس المرجع

⁷⁵ SALL Aminata, *Les stratégies et initiatives des femmes dans le secteur de la microfinance. Le cas du Sénégal*, thèse de doctorat, SORBONNE PARIS CITE UNIVERSITE PARIS DESCARTES, Faculté des Sciences, Humaines et Sociales – Sorbonne Ecole Doctorale 180 « Sciences humaines et sociales : cultures, individus, sociétés », Novembre, 2012, p 216.

⁷⁶ GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine, op cit.

الذي من شأنه أن يمنح اللاعبين الاجتماعيين فرصة لتعريف أنفسهن فيما يتعلق بالمجموعة ولكن كفرد معين⁷⁷. تسمح هذه المفاوضات للمقاولات بالتعبير بين الأدوار والوضع الاجتماعي الذي تحتله بشكل ملحوظ في إدارة شركتها.

وكما تشير إليانور هاميلتون ، تبرز حالة المفاوضات التجارية أيضا ترتيبات النساء المقاولات. في أحد أبحاثنا ، أحجمن عن إرضاء هذه المرحلة من التسويق التي تضعهن بوجه خاص على التمثيل الذي لديهم من أنفسهن. ويدعو التفاوض إلى الدخول في "لعبة إغراء" و "روح الانفتاح" أمام العملاء ، وهما بعدان ذكوريان. باختصار، وفقا لهن، فإن إرضاء هذه الالتزامات التجارية يجبرهن على تبني دور غامض والعمل على هويتهم كنساء مقاولات "وبالتالي يحاول هذا التحديد الذاتي تحديد هوية أنثوية وفردية ، يمكننا تأهيل هذه الصورة كـ "هوية مقاولاتية تفاوضية"⁷⁸.

2-4-5- الهوية المقاولاتية النسائية والتحرر المقاولاتي:

كما يتطلب الحصول على هوية مقاولاتية نسائية مقاومة لبعض الصراعات اليومية المتعلقة بممارسة وإدارة المؤسسة. إنه نضال ضد الكليشيهات والصور النمطية المقاولاتية التي تربط هذا المجال بالبطولة والذكورة ، من خلال مجموعة من الممارسات النفسية. "وبالتالي ، سوف تتعلم النساء المقاولات تبني موقف عادل تجاه أصحاب المصلحة. أو مراجعة تمثيلهم للمال ، ولكن أيضا للثقة والشعور بالشرعية. سوف يتعلمن قبول بعضهن البعض كـ "سيدة أعمال" ، وخاصة لعرض قيمهن وتصوراتهن الخاصة عن النجاح⁷⁹ .

أن تكون المرأة مقاولة femme entrepreneure هو أيضا لتطوير علاقة تفضيلية للمال ورأس المال ، وتجاوز التصور الدائم على أنه مسألة رجالية. تبدو مسألة المال حاسمة في سياقات مختلفة من الحياة بين الرجال والنساء. المال هو عمل الرجل. وبهذه الطريقة ، يؤكد سلطته داخل البيت ، ولكن أيضا على صورته وقوته ومكانته الاجتماعية. ونتيجة لذلك ، فإن المال جزء من الهوية الذكورية وتعريفها ، لا سيما في مواجهة الهوية النسائية. إذا اكتسبت المرأة أهمية بالمال ، فإنها تهز الرجل. تتحدث النساء المقاولات عن المال كما يفعل الرجال: بكل فخر باعتبارات وقائية ومشاريع استثمارية. في هذا ، المال

⁷⁷ GADANT Monique, KASRIEL Michel, *Femmes du Maghreb au présent, la dot, le travail, l'identité*, éd. CNRS, Paris, 1990, p 175.

⁷⁸ GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine, op cit.

⁷⁹ نفس المرجع

ليس مجرد ثمرة للعمل في خدمة الأسرة⁸⁰ « . نحن هنا في إعادة تشكيل الذكر والمؤنث والعلاقات الاجتماعية التي يولدونها.

إن استجواب بعض الكليشيات المقاوالاتية يتألف أيضا من استيعاب قدرته على النجاح من خلال أمثلة على النساء المقاوالات "يفكرن في غابرييل" كوكو "شانيل التي أحدثت ثورة في صناعة الأزياء من خلال رفض الاتفاقيات. أقرب إلينا ، لا يمكننا أن نعتبر النجاح غير المتوقع لكارولين نيبيرون أكبر محاولة للتخلص من الكليشيات المقاوالاتية⁸¹ « . وبعبارة أخرى ، فإن الأمر يتعلق بتأكيد هوية تنظيمية نسائية ، ومحاولة المطالبة بها وعدم انتظار أن ينسبها المجتمع. بهذا المعنى ، نتحدث عن "هوية مقاوالاتية المؤكدة أو الاستعابية".

2-5- تصنيف الهوية المقاوالاتية النسائية:

بعد هذا التحليل للهوية المقاوالاتية ، سنحاول في ما يلي تلخيصها وتعريفها.

أ. الهوية المقاوالاتية النسائية المشروطة:

إنها محاولة من النساء لتبني هوية مقاوالاتية من خلال قبول التمثيل والقوالب النمطية الاجتماعية التي تربط بين المقاوالاتية بالذكورة. إن الهوية هنا مشروطة بعملية التنشئة الاجتماعية التي تستوعبها المرأة ويعيدها المجتمع بشكل عام.

ب. الهوية المقاوالاتية النسائية المشروعة:

لنتعرف على نفسها كمقاولة ، يجب أن تمارس المرأة في مجالات غير أنثوية. تأتي حالة المرأة صاحبة المشروع من الشرعية التي يمنحها المجتمع لأنشطة معينة تعتبر أم لا كمجالات للمقاوالاتية.

ج. الهوية المقاوالاتية المثبتة:

إنها مجموعة الممارسات التي تشعر المرأة من خلالها بقدرتها على الانتماء إلى وضع المقاوالاتية. وبعبارة أخرى ، فإن مجموعة التحديات التي يجب على المرأة أن تفعلها لتحسين تمثيلها الذاتي وكذلك تجاه المجتمع.

⁸⁰ EL KHOURY Paula, « *Je me responsabilise, donc je suis* » : *Récits et parcours des femmes entrepreneurs dans le Liban de l'après-guerre*. Sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2009.

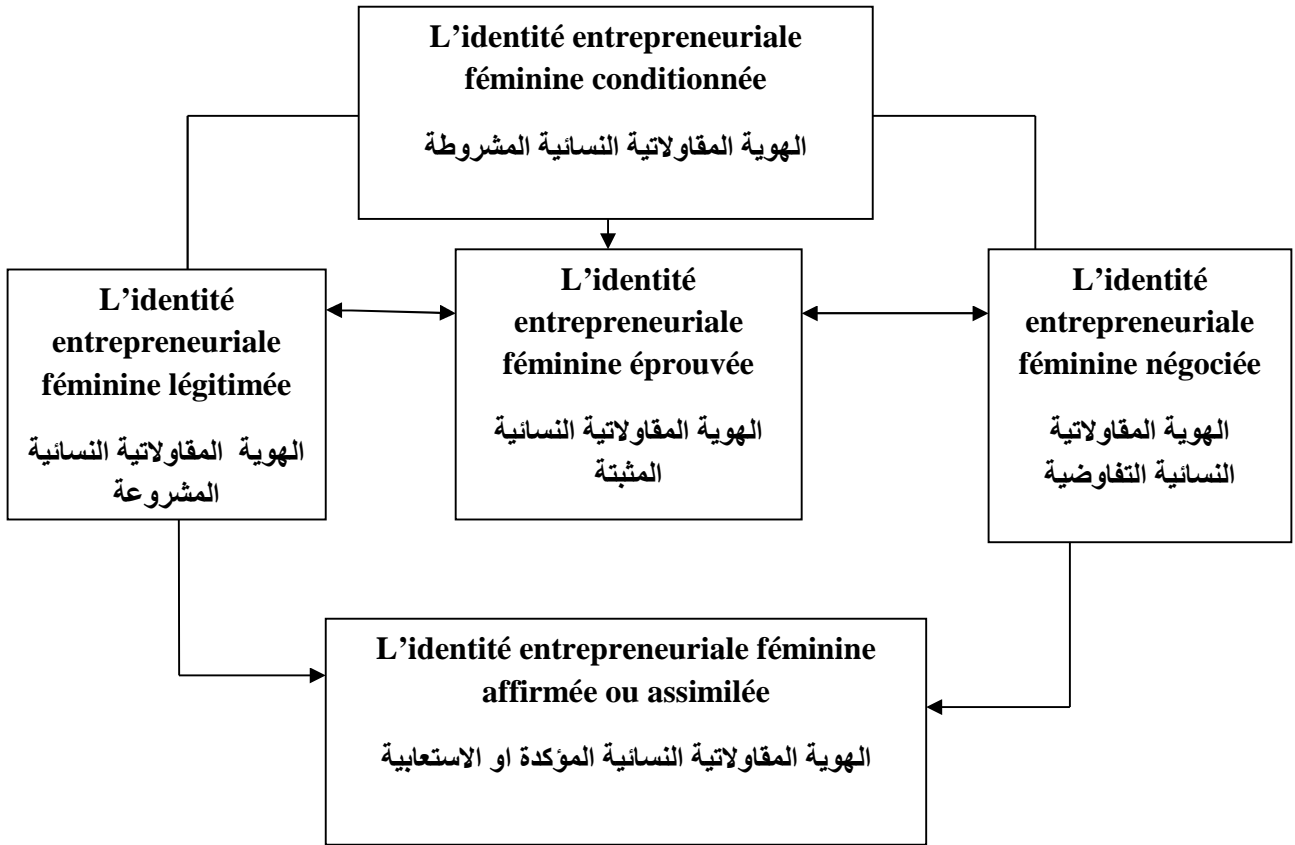
⁸¹ GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine, op cit.

د. الهوية المقاولاتية التفاوضية:

إنها القدرة على إدخال المقاول في شبكات الأعمال ولأن تكون في وضع جيد في مجال المقاولاتية. إنه التمكن من جميع الرموز المتعلقة بشبكات الأعمال لتحسين مهارات التفاوض الخاصة بها.

هـ. الهوية المقاولاتية المؤكدة أو الاستيعابية:

إنها مجموعة من الأجهزة الاجتماعية والنفسية التي تمكن المقاول من تأكيد واستيعاب موقفها . إنها مسألة الذهاب إلى أبعد من الكليشيهات المقاولاتية وقبول الذات في مجال الأعمال كموضوع عامل وليس موضوع يخضع للقيود المتعلقة بأوضاع الأعمال الحرة.



الشكل 02: تصنيف الهويات المقاولاتية النسائية (المصدر: منجز من طرفنا)

يتتبع هذا الرسم البياني مسار المرأة المقاتلة من أجل تكوين هويتها المقاولاتية. أولاً ، تتطور المرأة المقاتلة في بيئة تعمد إلى تجسيد التصورات والقوالب النمطية بحيث يكون فعل المقاولاتية عملاً بطولياً خاص بالرجل ، وفي هذا السياق ، تكون هويتها المشروطة بكل هذه الكليشيات. تحاول من خلال تصميمها على التغلب عليها وتجاوزها. توجهها نحو المجالات النسائية قد لا يؤهلها لمستوى المقاتل، ما يبرر هذه الهوية في هذه الحالة هو المجتمع الذي يوفر تأهيل بعض الأنشطة أنها لا تنتمي إلى المقاولاتية.

تأتي الهوية المثبتة من الممارسات والاختبارات التي يجب أن تخضع لها لتأكيد وضعها كمقاتلة. ولهذا ، يجب على المرأة المقاتلة أن تزود نفسها بمهارات التفاوض في شبكات الأعمال لتشكيل هويتها التفاوضية. هذه العملية برمتها تقود المرأة المقاتلة إلى بناء هويتها المؤكدة والمثبتة ، أي أنها ستقبل بانتمائها إلى عالم المقاولاتية ، وستكون نموذجاً لنجاحها كامرأة . التخلص من كل الكليشيات المقاولاتية السيئة.

الخلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل تحليل المقاولاتية بين الإناث بين عمليتين ، وهما نوع الجنس وهوية المقاتلة. في الوقت الحالي ، يعد الجنس نوعاً متقدماً جداً من التحليل في جميع المجالات ، خاصة في مجال المقاولاتية ، حيث لا تتساوى النساء والرجال عندما يتعلق الأمر بإنشاء الأعمال.

إن الصورة النمطية للجنسين هي سمة تمييزية وعقبة في المقاولاتية النسائية ، لأنها تستند إلى معايير وقواعد اجتماعية وثقافية. إنه تمثيل عقلي واجتماعي يربط المقاولاتية بالرجل بامتياز.

وبالفعل ، فالنساء أقل مقاتلة من الرجال بسبب المحددات الفردية لنفسية المرأة ، الاجتماعية: مثل الحالة الزوجية ، والمسؤوليات الأسرية ، والدور المزدوج داخل وخارج المجال المنزلي ... إلخ. المتعلقة بالنشاط: التمييز فيما يتعلق بالتمويل والترقية. كل هذه العوامل تحدد مشروع المقاولاتية للنساء.

بالنسبة لأولئك اللواتي أقامن بنجاح أعمالهن ، فإنهن يعيدن إنتاج نفس القوالب النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي المتعلقة بالنساء. وهي تتركز بشكل عام في الاستثمار في الميادين الأقل صعوبة من حيث الإدارة والتمويل. ويرجع هذا التوجه إلى الأنماط التي وضعت في المرأة خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تؤدي إلى وجود هوية مشروطة.

الهوية المقاوالاتية هي موضوع أقل درساً في علم الاجتماع ، حتى لو كان هناك ارتباط وثيق بين خلق المؤسسة والهوية المقاوالاتية. وبالإضافة إلى ذلك ، فإن الدراسات القليلة التي أجريت لم تتناول البعد الجنساني.

الهوية المقاوالاتية النسائية هي عملية معقدة بنيت على مر الزمن ، بدءاً من التنشئة الاجتماعية للمرأة ، واختيار النشاط ، والممارسات التجارية لتحرير وتأكيد هويتها. هذه العملية تقودنا إلى الحديث عن تصنيف الهوية المقاوالاتية النسائية وخاصة هوية مقاوالاتية المشروطة، والشرعية، والمنتبهة، والتفاوضية، وأكد سيتم التحقق من هذا النوع فيما يتعلق بالسياق الجزائري في الميدان وفي الجزء العملي التالي.

الجزء الميداني

الفصل 05:

التحليل الإحصائي للمقاولاتية النسائية في الجزائر

مقدمة:

لا تزال مشاركة النساء المقاولات في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمم موضوعا ساخنا وواحد من اهتمامات الدول. حاليا ، في العديد من البلدان حول العالم ، تزدهر المقاولات النسائية. يقول تريش كوستيلو ، الرئيس التنفيذي لمؤسسة بورتفوليا ، وهو صندوق استثماري مخصص للنساء: "لقد تم إحراز تقدم كبير منذ فترة غير بعيدة عندما اعتمدت النساء بالكامل تقريبا على أزواجهن من أجل كسب رزقهن". واليوم ، تخلق النساء ضعف عدد المؤسسات التي يعمل بها الرجال في جميع أنحاء العالم ، وتمثل 51% من الثروة العالمية وتتحكم في 70% من الإنفاق الأسري. ينظر إليها من قبل المنظمات غير الحكومية باعتبارها أول محرك للتنمية في البلدان الناشئة¹. إن إمكاناتها الاقتصادية هائلة في الواقع ، إذا كانت المؤسسات التي أسسوها تنمو بنفس سرعة نمو المؤسسات ، فإن العدد الصافي للوظائف التي تم إنشاؤها سيكون 15 مليون في الولايات المتحدة ، و 74 مليون في الصين ، واثنين مليون في غانا أو 1.9 مليون في فرنسا وفقا ل Scorecard ، دراسة جامعية أجريت بمناسبة المنتدى.

في الواقع ، مع وجود أكثر من 200 مليون سيدة أعمال في جميع أنحاء العالم وحقيقة أنهن يستثمرن 90% من أرباحهن في التعليم والصحة والتغذية ، فإنهن موضع اهتمام كثير لجميع مراقبي الحياة الاقتصادية. ومع ذلك ، تستمر العوائق الاجتماعية والثقافية أمام مقولة المرأة ، مما يحد من إمكانية الوصول إلى الموارد البشرية والاجتماعية والمالية اللازمة لإنشاء الأعمال والمؤسسات وتطويرها. لذلك يجب على النساء المقاولات تطوير استراتيجيات محددة ومكيفة².

توزيع النساء المقاولات في جميع أنحاء العالم هو متغير تماما. "كنتذكير ، فقد مثلن، على سبيل المثال 47.7 % من جميع المؤسسات التي تم إنشاؤها في عام 2005 في الولايات المتحدة (مركز أبحاث المرأة التجارية). في كندا ، ارتفع عدد المقاولون بنسبة 28 % بين النساء و فقط 38 % بين نظرائهم من الذكور (كارينغتون ، 2006). في فرنسا ، كان هذا المعدل 29% من النساء المقاولات في عام

¹ DERVILLE Claire, *les femmes entrepreneurs, le premier marché émergent du monde*, sixième édition du forum DWEN (Dell Women's Entrepreneur Network), Berlin, 2015.

² JANSSEN Frank, *entreprendre, introduction à l'entrepreneuriat*, 2eme édition revue augmentée, De Boeck Supérieur s.a., 2016, p 26.

2006 ويتغير كل عام بسبب الارتفاع الحاد في عدد المؤسسات الناشئة على المستوى الوطني ، وفقاً لوكالة إنشاء المشروعات (2007).³ .

ومن نفس المنظور ، هناك عدم مساواة وتفاوت ملفت للانتباه في ما يتعلق بتفضيل البلدان للمقاولاتية النسائية ، "من أجل تحديد هذه التباينات بشكل أفضل ومحاولة علاجها ، درست دراسة Scorecard وضع المرأة في مجال المقاولاتية في 31 دولة قبل تعيين درجة لكل منهم. تقوم هذه المذكرة بتقييم مستوى تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بمعايير متنوعة مثل التشريعات ، ومستوى الفساد ، والوصول إلى التعليم ، والتكافؤ في المؤسسات أو إمكانيات التمويل"⁴.

أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الأرقام التالية: "في 70% من البلدان التي خضعت للدراسة ، فإن المرأة لديها فرصة أقل من 50% مقارنة بالرجال في بدء مشاريعها ، مما يجعلها تزدهر وتخلق فرص عمل. وبنسبة 71 من أصل 100 ، فإن الولايات المتحدة هي في صدارة التصنيف ، ويرجع ذلك أساساً إلى بيئة اقتصادية مواتية والتشريع. ومع ذلك ، حتى هناك ، تواجه النساء المقاولات صعوبات حقيقية ، كما يتضح من هذا الرقم التنظيمي: في عام 2014 ، من بين جميع المؤسسات المبتدئة التي تلقت أموال رأس المال الاستثماري ، كانت نسبة 2.7% فقط ترأسها امرأة. تكشف عن دراسة لمشروع ديانا. تتبع كندا (69 نقطة) ، أستراليا (69) ، السويد (68) والمملكة المتحدة (65) حجم الدول الأكثر ملائمة للمقاولاتية النسائية. وتأتي فرنسا ، برصيد 62 نقطة ، في المركز السادس ، ويمكن أن تفخر بأنها الدولة الوحيدة في الترتيب لتشمل 30% من النساء في مجالس إدارة المؤسسات المدرجة ، بسبب قانون Cope-Zimmermann التي تفرض نظام الحصص"⁵. في أسفل الترتيب هي بنغلادش ، الهند ، مصر أو باكستان. "في البلد الأخير ، 3% فقط من النساء لديهن حساب مصرفي ، 19% منهن حاصلن على تعليم ثانوي و 10% يستخدمن الإنترنت. من الصعب ، في ظل هذه الظروف ، أن تصبح مقولة"⁶.

³ NICOLE Catherine, FOU DA Biloa, op cit.

⁴ DERVILLE Claire, op cit

⁵ نفس المرجع

⁶ نفس المرجع

الزيادة في معدلات المقاولاتية النسائية في مختلف البلدان تعتمد في المقام الأول على الفائدة التي تحمل التشجيع من النساء، أي "الدول التي هي ديناميكية للغاية على مستوى المشاريع يمكن أن تساعد في خلق المؤسسات وفرص العمل من خلال تشجيع المقاولاتية النسائية. عندما توجد سياسات وبرامج محددة للنساء تكون هناك زيادة في خلق الأعمال التجارية، مما يساهم في إعطاء تأثير إيجابي على النمو."⁷ ففي أفريقيا على سبيل المثال ، لا تخشى النساء من الدخول في الأعمال التجارية "ففي نيجيريا وغانا وأوغندا ، على وجه الخصوص ، تخلق النساء المزيد من المؤسسات أكثر من الرجال. وهذا أمر إيجابي للغاية ، كما تقول روتا أيديس ، التي قادت دراسة منذ جامعة جورج ماسون ، حيث تعمل كباحثة. المشكلة هي أن هياكلهم لا تنمو. لا يزالون عالقين في العمل من شخص واحد دون الحاجة إلى خلق وظائف"⁸

تقودنا هذه النظرة الإحصائية حول روح المبادرة النسائية حول العالم إلى دراسة حالة الجزائر. فيما يلي سوف ندرس النشاط الأنثوي في الجزائر ووجودها في سوق العمل كمقولة.

المبحث 1: نشاط المقاولاتية النسائية:

إن عمل المرأة وإدماجها في عملية التنمية هو نقاش طويل وقديم. ومع ذلك ، فإن تحليل النظم الإحصائية الوطنية لم يجعل من الممكن استرداد معلومات كمية كافية عن مشاركة المرأة ومساهمتها في الأنشطة الاقتصادية للبلد ، ولا سيما في مجال المقاولاتية، البيانات المتاحة من ONS ، تقتصر على العمل بأجر والواجبات المنزلية.

في هذا الفصل ، لا يمكننا المطالبة بتحليل إحصائي تفصيلي حول روح المبادرة النسائية في الجزائر ، ولكن فقط بعض التفاصيل حول مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي للبلد. تقتصر القراءة الإحصائية على السنوات العشر الأخيرة. وتقدم هذه الفترة الكثير من المعلومات حول موضوع البحث الخاص بنا.

⁷ LONESCU Dina, *Women Entrepreneurship: a Second Best Solution?*, Finance & Bien Commun, 2004/3 No 2, <http://www.cairn.info/revue-finance-et-bien-commun-2004-3-page-79.htm>, consulté le 03/02/2017 à 10h29.

⁸ DERVILLE Claire, op cit

1.1. ديموغرافية المؤسسات في الجزائر:

يمكن لكثرة البيانات الإحصائية أن تلعب دوراً هاماً في تنمية الاقتصاد ، بمعنى أنها سوف تستخدم في معرفة مشاكل البيئة الاقتصادية بما في ذلك الأعمال التجارية ومن ثم مساعدة صانعي القرار على وضع إستراتيجية جيدة للتنمية و تمكنهم من اتخاذ قرارات جيدة حول النشاط الاقتصادي.

تتمثل التركيبة السكانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على المستوى الوطني المسجلة

في الربع الأول من عام 2016 فيما يلي:

جدول رقم 01: عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 2016/06/30

Population totale des PME (tous statuts et branches confondus)		1 014 075
dont PME publiques		438
PME créées en 1er semestre 2016		84 214
Cessations d'activités (PME privées)		12 650
PME Industrielles (privées)		99 275
Densité des PME (Nombre de PME pour 1000 Habitants)	Toutes formes confondues / moyenne internationale	23 / 45
	Personnes morales / moyenne internationale	17 / 45
Emplois (agents)		2 487 914
Importations (Millions de \$)		23 509
Exportations (Millions de \$)		12 678

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، صفحة 08

يبين الجدول أنه في نهاية النصف الأول من عام 2016 ، بلغ إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1 014 075 وحدة ، تشكل حوالي 57٪ منها أشخاصاً اعتباريين ، من بينها 438 مؤسسة اقتصادية عامة (EPE). والبقية تتكون من أشخاص طبيعيين (43 ٪) ، منهم 20 ٪ من المهنيين و 23 ٪ من الحرفيين⁹. عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي تم إنشاؤها في النصف الأول من عام 2016 و 842014 مؤسسة. العاملون في القطاع الصناعي (الخاص) هو 99275 مؤسسة.

⁹ Ministère de l'industrie et des mines, *Bulletin d'information statistique n°29*, édition novembre 2016, p 09.

يشير توزيع حجم المؤسسات إلى أن إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو 97% من المشاريع الصغيرة جداً (قوة عاملة أقل من 10 موظفين) والتي لا تزال مهيمنة بقوة في النسيج الاقتصادي ، يليها Small Business PE مع 57،2% و Medium Enterprise ME بنسبة 0.31%¹⁰ وقد بلغ العدد الإجمالي للأشخاص الطبيعيين 436،251 مؤسسة صغيرة ومتوسطة ، من بينها 202،953 من المهن الحرة ، و 233 2929 من الأنشطة الحرفية. ووفقاً لنفس المصدر ، تشمل فئة المهن الحرة الليبرالية ، من بين أمور أخرى ، كتاب العدل والمحامون والأطباء والمهندسون المعماريون والمزارعون. والمهن الحرة التي يبلغ عددها 202،953 ، هي 68.08% في الزراعة ، و 20.68% في قطاع الصحة و 11،23% في نظام العدالة.

جدول رقم 02: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط:

	Secteur d'activité	Nombre	Part en %
I	Agriculture	7 094	0,70%
II	Hydrocarbures, Energie, Mines et services liés	3 201	0,32%
III	BTPH	169 124	16,68%
IV	Industries manufacturières	99 275	9,79%
V	Services y compris les professions libérales	501 645	49,49%
VI	Artisanat	233 298	23,02%
	Total Général	1 013637	100

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، صفحة 12.

إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نهاية النصف الأول من عام 2016 هو 1،013،637. وهي تتركز في قطاع الخدمات (النقل على وجه الخصوص) مع 501،645 مؤسسة. الحرف مع 233298 مؤسسة و BTPH (البناء على وجه الخصوص) مع 124 169 وحدة.

سجلت أدنى المعدلات في الزراعة والهيدروكربونات والطاقة والتعدين والخدمات ذات الصلة ، بنسبة 0.70% و 0.32% على التوالي. تقع معظم هذه المؤسسات في شمال البلاد وفي المرتفعات. يرحب الجنوب والجنوب بنحو 9% من جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹⁰نفس المرجع، ص 10.

من ناحية أخرى ، هناك حركة كبيرة في التركيبة السكانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ؛ حيث أن عدد الإنشآت خلال النصف الأول من عام 2016 هو 84,214 مؤسسة صغيرة ومتوسطة. في نهاية النصف الأول من عام 2016 ، أثرت عمليات إعادة التنشيط على 4035 مؤسسة صغيرة ومتوسطة خاصة. وخلال الفترة نفسها ، تم شطب 12650 مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم ، 3338 منها أشخاص قانونيون و 9312 من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الأشخاص الطبيعيين. وقف النشاط أو الوفيات المعنية 12650 مؤسسة ، أكثر القطاعات تضرراً هو قطاع الصناعة التحويلية حيث مسحت 1,165 مؤسسة في أوائل عام 2016.¹¹ يمكن تبرير هذه الحركة من خلال الحوافز وتسهيل الإجراءات الإدارية من قبل السلطات العامة.

1-2- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقاً لأنظمة دعم إنشاء المؤسسات:

تم تسجيل تطور كبير في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لا سيما مع وضع خطط الدعم لإنشاء الأنشطة الاقتصادية. هدف الحكومة هو خلق زخم في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيساعد على تنويع الاقتصاد الوطني.

1- الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI):

يتم تلخيص بيانات عام 2016 في الجدول أدناه:

الجدول 3: ملخص بيانات المشاريع الاستثمارية (S1 / 2016)

	secteur d'activité	Transport	BTPH	Industries	Services	Tourisme	Santé	Agriculture	Total
Projets déclarés	S1/2015	1672	987	1126	674	113	69	132	4773
	S1/2016	991	479	1288	544	167	63	121	3653
	Part S1/2016 %	27,13	13,11	35,26	14,89	4,57	1,72	3,31	100,00
	Evolu-tion %	-40,73	- 51,47	14,39	-19,29	47,79	-8,70	-8,33	-23,47

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، صفحة 16 .

¹¹نفس المرجع، ص 16.

في عام 2016 سجلت ANDI ما مجموعه 3653 المشاريع الممولة، مع انخفاض (-23.47%) مقارنة مع عام 2015. والقطاع الصناعي سجل أعلى عدد مع 1288 مشروعا وذلك بنسبة 35.26%. القطاع نفسه يعرف العدد الأكثر أهمية من حيث خلق فرص العمل مع 45243 وظيفة من أصل ما مجموعه 81004 فرص العمل.

يجذب هذا القطاع العديد من المستثمرين في قطاع النقل. سجلت عام 2016 عددا من المشاريع 991 بمعدل 27.13%. مراقبة الخدمة، BTPH، السياحة، وأخيرا الصحة.

ووفقا للبيانات الصادرة عن اندي وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عدد من المشاريع الاستثمارية المعلنة من قبل الأجانب مع ANDI من بين 85 مشروعا، وهو ما يمثل فقط 2.33% من الحجم الكلي.

2. تقرير نشاط حاضنات الأعمال:

لقد تم إنشاء العديد من حاضنات المؤسسات منذ عام 2009، والتي يتمثل دورها في دعم مروجي المشاريع. أنشئت في ولايات مختلفة (عنابة، وهران، برج بوعريبيج، غرداية، بسكرة، خنشلة، ميلة، سيدي بلعباس، ورقلة، باتنة، أدرار، مؤسسة البيض، أم البواقي، البويرة، تيارت وبيشار)، لأنها توفر استضافة المشروع. "إن مؤشر الأداء الرئيسي لحاضنات الأعمال هو عدد المشروعات المستضافة. الإحصائيات في الجدول أدناه تتعلق بمشاريع استضافتها في حاضنات خلال النصف السداسي الأول من عام 2016. وتجدر الإشارة إلى أن الفترة التي تستضيف تتراوح ما بين 24 و 36 شهرا قابلة للتجديد وفقا لنضج المشاريع وكذلك احتياجات الدعم التي يطلبها قادة المشروع. ووفقا للبيانات التي تم جمعها من دور الحضانة في عام 2016، بلغ عدد المشاريع استضافت ضمن ثلاثة عشر دور الحضانة 93 بما في ذلك تم إنشاء 37 مؤسسة وذلك بنسبة 39.78%".¹²

إن توزيع المشاريع التي تستضيفها القطاعات يشير إلى أن "أنشطة الخدمات تمثل 37.6% من الأنشطة استضافتها في دور الحضانة تلاه مؤشر قطاع الصناعي الذي يمثل 20.43%، تكنولوجيا

¹² نفس المرجع، ص 21-22.

المعلومات والاتصالات بمعدل 10.75 % ، والنشاط الزراعي بمعدل 8.60 % والطاقة بنسبة 7.52 % . وعدد المشاريع في مجال السياحة والزراعة لا يزال منخفضاً¹³ .

3- أنشطة صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR):

يتم إنشاء هذه الآلية بهدف رئيسي هو تسهيل الحصول على تمويل مصرفي متوسط الأجل من خلال تقديم ضمانات لمروحي المشروع عندما يتم إنشاء أو توسيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. و"خلال النصف الأول من عام 2016 ، منح FGAR ضمانات تصل إلى 4031.86 مليار DAS من القروض إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فيما يتعلق بشهادات الضمان ، منح FGAR ما يعادل 1219.76 مليار DA إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تمثل هذه المبالغ ، في المتوسط ، 20.22 مليون DA لكل عرض ضمان و 32.54 مليون DA لكل شهادة ضمان. متوسط معدل التمويل الممنوح من FGAR يمثل 44 % من المشاريع الجديدة. وهكذا دعمت FGAR إنشاء 49 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بقيمة 31.64 مليار دينار ، وسمحت بتمديد 74 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بقيمة 33.53 مليار دينار. خلال النصف الأول من عام 2016 ، زادت الالتزامات المتراكمة من FGAR بنسبة 74 % في عروض الضمان و 75 % في شهادات الضمان".¹⁴ وبالتالي ، فإن FGAR هو أحد الأدوات التي تهدف إلى خلق مناخ ملائم لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4. جهاز ANSEJ:

يلخص الجدول أدناه نشاط ANSEJ منذ إنشائه في 2016/06/30. هذه هي واحدة من أكثر الميزات جاذبية من حيث إنشاء الأعمال التجارية. "الولايات المهيمنة من حيث عدد المشاريع الممولة من قبل ANSEJ هي: بجاية ، تلمسان ، وهران ، تيبازة ، وتيزي أوزو".¹⁵

¹³نفس المرجع، ص23.

¹⁴نفس المرجع، ص 25.

¹⁵ Ministère de l'Industrie et des Mines Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, *Bulletin d'information statistiques*, édition N° 28 de Mai 2016 qui concerne les données de 2015, pp 23-24.

جدول رقم 04: المشروعات الممولة حسب قطاع النشاط (التراكمي في 2016/06/30)

Secteur d'Activité	Projets financés	%	Impact emplois
Agriculture	52 367	14,4%	124 133
Artisanat	42 513	11,7%	125 318
BTPH	31 864	8,7%	93 386
Hydraulique	541	0,1%	2 010
Industrie	23 915	6,6%	70 007
Maintenance	9 081	2,5%	21 152
Pêche	1 119	0,3%	5 501
Professions Libérales	9 198	2,5%	20 809
Services	104 947	28,8%	244 253
Transport Frigorifique	13 385	3,7%	24 132
Transport de Marchandises	56 530	15,5%	96 237
Transport de Voyageurs	18 985	5,2%	43 679
Total	364 445	100%	870 617

المصدر: ANSEJ و وزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، صفحة 29 بتصرف.

وفقا للجدول أعلاه ، يعتبر قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر جاذبية لمشجعي المشاريع المدعومة من قبل ANSEJ منذ إطلاق هذا المخطط (مع 104,947 مشروع) ، وهو ما يمثل نسبة 28.8%. مراقبة قطاع نقل البضائع مع 56,530 مشروعًا بما يعادل 15.5% ، يليه قطاع الزراعة حيث تم تمويل 52367 مشروعًا بمعدل 14.4%.

تعتبر الحرف اليدوية و BTPH من القطاعات الإبداعية المهمة أيضًا على عكس الصيد والمهن الحرة والقطاع الهيدروليكي الذي تكون أرقامه صغيرة جدًا. ويظهر أثر ذلك على قطاع العمل بشكل ملحوظ في قطاع الخدمات ، حيث تم إنشاء 244,253 فرصة عمل من إجمالي 870,671 فرصة عمل.

5. جهاز CNAC:

إن مساهمة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهمة أيضاً في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما يمكن رؤيته بوضوح في الجدول أدناه:

الجدول 05: عرض المجاميع الرئيسية (CNAC):

Principaux agrégats	1er semestre 2016	Bilan cumulé global (au 30-06-2016)
Nombre dossiers déposés	2 227	379 243
Attestations d'éligibilités et de financement délivrées	1 882	248 829
Nombre d'accords bancaires	4 617	156 310
Nombre de rejets bancaires	60	8 511
Nombre de projets financés	5 559	135 373
Impact Emploi	13 655	280 526

المصدر: CNAC ووزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، صفحة 31.

يبين الجدول النشاط التراكمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الى 2016/06/30. وبلغ العدد التراكمي للمشاريع الممولة 135 373 مشروعاً مع تأثير توظيف قدره 280.526 وظيفة. وهذا يعكس قدرة هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استيعاب البطالة. وانخفض عدد الملفات المرفوضة من البنوك إلى 60 في النصف الأول من عام 2016. ويبين التحليل حسب قطاع النشاط أن قطاع النقل هو الذي يفوز بـ 45831 مشروعاً ممولاً.

6. جهاز ANGEM:

تم تصميم ANGEM ، الذي تم تصميمه لتمويل المشاريع الصغيرة ، فرصة للمروجين الشباب الذين يرغبون في الخروج من حالة البطالة.

جدول رقم 06: القروض الممنوحة من قبل ANGEM حسب قطاع النشاط (تراكم في 2016/06/30)

Secteur d'activités	Nombre de prêts octroyés	Part en %
Agriculture	109 779	14.26
TPI	295 703	38.42
BTP	65 146	08.46
Services	161 382	20.97
Artisanat	134 195	17.44
Commerce	2 741	0.36
Pêche	702	0.09
Total	769 648	100

المصدر: ANGEM ، ووزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، الصفحة 31. بتصرف

حسب قطاع النشاط ، فإن TPI (الصناعات الصغيرة جداً) والخدمات والحرف والزراعة هي القطاعات التي استفادت من غالبية القروض الممنوحة بنسبة 91.10% من الإجمالي. التجارة وسجل الصيد أقل الأرقام مسجلة.

1-3- ديموغرافية المؤسسات النسائية في الجزائر:

هناك عدد قليل من الأرقام الحقيقية التي تمثل خلق المؤسسات من قبل النساء. المرأة تستثمر في سوق بطيء لكن آمن "حوالي 130,416 امرأة مقولة ، 8163 منهن يديرن مؤسسات ، وفقاً لإحصائيات السجل الوطني للتجارة (NRC) ، الذي أنشئ في 2014 لا تزال وتيرة نمو المرأة في المقاولاتية بطيئة ، على الرغم من الاتجاه الإيجابي في السنوات الأخيرة. لا تمثل النساء سوى 7.4 % من إجمالي عدد المشغلين المسجلين في السجل التجاري. خلال 9 سنوات ، ارتفع عدد العائلات الاقتصادية بنسبة 33% فقط. لقد كان 98,117 ، عام 2006 ، قبل أن يصل إلى 115,741 في عام 2011 ، ثم 123,157 في عام 2013 ، ليصبح أخيراً في عام 2014 ، حيث وصل إلى 414,116 عامًا. وبلغ عدد المشغلين الاقتصاديين الجدد 7,259 عامًا. ، بزيادة قدرها 5.8 % عن عام 2013 ، وفقاً لتقرير CNRC¹⁶ لا يمثل هذا التقييم بالضرورة الواقع لأن العديد من النساء يديرن أنشطة مريحة للغاية دون الإعلان عنها ، وبعبارة أخرى ، يظل القطاع غير المقنن في الجزائر نقطة غامضة اقتصادياً لأنه غير مدرج في الربحية الوطنية. .

وعلاوة على ذلك ، فإن "الأنشطة الاقتصادية الأكثر انتشاراً للنساء هي تجارة التجزئة بنسبة 48% ، والخدمات بنسبة 38.5% ، والإنتاج الصناعي و BTPH بنسبة 25.1% ، وأخيراً التصدير والاستيراد بنسبة 18.7 بالمئة. وبالطبع ، فإن الجزائر العاصمة تأتي في المرتبة الأولى مع 13,615 مشغل اقتصادي ، أو 10.43% من الإجمالي الوطني ، تليها ولاية وهران مع 8,374 أو 6.42% ، تلمسان ب 5,211 ، أو 4% و قسنطينة مع 4962 ، أو 3.8%. وللتذكير سجل CNR عام 2014 ، 1606878 فرداً ، أي 91.1% و 157122 وحدة قانونية ، أو 8.9%¹⁷»

¹⁶ ALLOUCHE Naima, Femmes d'affaires en Algérie, <http://voixdefemmesdz.com/fr/femmes-daffaires-en-algerie/> consulté le 13/07/2016 à 21h 04.

¹⁷ نفس المرجع

1-4- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسائية وفقا لمخططات الدعم لإنشاء المؤسسات:

تثير خطط إنشاء المؤسسات اهتمام النساء والرجال على حد سواء ، حيث تستخدمها العديد من النساء لتمويل مشاريعهن الخاصة. في ما يلي نقدم البيانات المتاحة ، والتي تمثل كامل التراب الوطني.

1. جهاز ANSEJ:

منذ أن تم تطبيق نظام ANSEJ في نهاية النصف الأول من عام 2016 ، تم تمويل 327,802 من رجال الأعمال من الذكور مقابل 36,643 من النساء ، أي بمعدل أنثوي عام يبلغ 10 %.

جدول رقم 07: المشاريع الممولة حسب الجنس وقطاع النشاط (التراكمي في 2016/06/30)

Secteur d'Activité	Projets financés	Femmes	Taux de Féminité (%)
Agriculture	52 367	2 416	5%
Artisanat	42 513	7 255	17%
Bâtiment et travaux publics	31 864	692	2%
Hydraulique	541	24	4%
Industrie	23 915	3 387	14%
Maintenance	9 081	153	2%
Pêche	1 119	16	1%
Professions Libérales	9 198	4 063	44%
Services	104 947	17 058	16%
Transport frigorifique	13 385	389	3%
Transport de Marchandises	56 530	709	1%
Transport de Voyageurs	18 985	481	3%
Total	364 445	36 643	10%

المصدر: ANSEJ ، وزارة الصناعة والمناجم ، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29 ، الصفحة 30. بتصرف

بين الجدول أعلاه أن المؤسسات النسائية تحتل مكانة مهمة في الأنشطة الليبرالية بنسبة 44%. تليها الحرف والخدمات بنسبة 17 % و 16 % على التوالي. يتم نشر أدنى معدلات الأنوثة من قبل قطاع الزراعة (5 %) ، و (02 BTPH %) ، الهيدروليكية (4 %) ، والنقل بمجموعه (07 %). يمكن تفسير ذلك من خلال النظر في هذه القطاعات على أنها ذكورية بامتياز.

2. جهاز CNAC:

يتم تلخيص حصة النساء في نشاط اللجنة الوطنية للضمان الاجتماعي في الربع الثاني من عام 2016 مع عدد المشروعات الممولة وتأثير التوظيف ومبالغ التمويل في الجدول التالي.

الجدول 08: المشروعات الممولة حسب قطاع النشاط (تراكمية حتى 2016/06/30)

Secteurs d'activité	Nombre de projets financés	Part de la femme	Impact emploi	Total financement (en DA
Agriculture	16 166	11,77%	39 199	62 422,67
Artisanat	11 130	22,09%	29 328	34 215,77
Bâtiment et travaux publics	7 909	2,28%	25 502	31 294
Hydraulique	316	4,75%	1 097	2 226,47
Industrie	10 379	21,72%	30 250	45 816,77
Maintenance	768	2,34%	1 852	2 144,97
Pêche	382	0,52%	1 389	2 611,50
Professions Libérales	778	43,19%	1 693	2 727,15
Services	29 526	17,05%	62 091	104 233,35
Transport de Marchandises	45 831	1,52%	69 646	118 311,79
Transport de Voyageurs	12 188	1,23%	18 479	28 828,33
Total	135 373	9,64%	280 526	434 832,77

المصدر: CNAC، ووزارة الصناعة والمناجم، نشرة المعلومات الإحصائية رقم 2016/29، الصفحة 31. بتصرف

يوضح الجدول السابق نشاط الصنوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) في 2016/06/30. يعتبر نقل البضائع هو القطاع الأكثر تمويلاً حيث يوجد 45,831 مشروعاً. من ناحية أخرى، سجلت أعلى نسبة من النساء في قطاع المهن الحرة بمعدل 43.19%. وتمثل نفس القطاعات من النشاط أقل الأرقام من حيث استثمارات المرأة، وهي الزراعة، و BTPH، والري، وصيد الأسماك. تعتبر مشاركة المرأة في خلق العمالة كبيرة جداً، حيث أنها تؤثر على جميع قطاعات النشاط. تم إنشاء 280526 وظيفة من قبل النساء منذ إطلاق المخطط. ويبلغ إجمالي الاستثمار النسائي 4332327 مليون دينار.

3. جهاز ANGEM:

توضح الحالة الإحصائية ل ANGEM حتى فبراير 2017 الأرقام التالية:

جدول رقم 09: توزيع القروض الممنوحة حسب نوع التمويل في 2017/02/28

Type de financement	Nombre des crédits	Part des programmes
Financement achat de la matière première	711 095	90.22%
Financement triangulaire, Angem, banque, promoteur.	77 067	09.78%
Total	788 162	100%

المصدر/ www.angem.dz/article/chiffres-cles/ : site web de l'Angem :

تقدم ANGEM للنساء الفرصة لبدء الأعمال والمؤسسات الصغيرة مع نوعين من التمويل. ويبين هذا الجدول أن تمويل شراء المواد الخام التي لا يزيد حجمها عن 40 مليون هو أكثر الأنواع المطلوبة حيث تم تمويل 711.095 مشروعًا في فبراير 2017 من إجمالي 788.162 مشروعًا بمعدل 90.22%.

بالنسبة للتمويل المثلث ، يبلغ عدد المؤسسات الممولة 77,067 مساهمة بمعدل 09.78%. هنا ، تكون دائرة التمويل أكبر وتشمل البنك أيضًا ، والذي لا يجتذب الكثير من المرشحين خوفًا من عدم القدرة على سداد القروض. سيتم توضيح التفاصيل حسب النوع في الجدول التالي:

الجدول 10: توزيع الاعتمادات الممنوحة حسب الجنس اعتبارًا من 2017/02/28

Genre	Nombre	Part %
Femmes	491 089	62.31%
Hommes	297 073	37.69%
Total	788 162	100%

المصدر/ www.angem.dz/article/chiffres-cles/ : site web de l'Angem :

ويظهر توزيع المشاريع من قبل Angem وفقا لنوع الجنس هيمنة النساء مقارنة بالرجال مع 491.089 مشروعًا للنساء ، بمعدل 62.31% و 297,073 مشروعًا للرجال ، بمعدل 37.69%. في فبراير 2017 ، ما مجموعه 788162 مشروعًا. وتتجذب النساء أكثر لهذا البرنامج بسبب الفوائد المقدمة مثل عدم الاهتمام بسداد القروض.

جدول رقم 11: توزيع الاعتمادات الممنوحة من قبل ANGEM حسب قطاع النشاط في
2017/02/28

Secteurs d'activités	Nombre de prêts octroyés	Part (%)
Agriculture	111 564	14,15%
TPI	303 880	38,56%
BTP	67 179	8,52%
Services	164 532	20,88%
Artisanat	137 193	17,41%
Commerce	3 031	0,38%
Pêche	783	0,10%
TOTAL	788 162	100,00%

المصدر: www.angem.dz/article/chiffres-cles/ : site web de l'Angem

القطاع الأكثر تمويلا في إطار مؤسسة ANGEM هو القطاع الخاص بالمؤسسات الصغيرة جدا حيث بلغ عدد مشاريعها 303.880 مشروع بنسبة 38.56%. الأنشطة الأكثر شيوعا في هذا القطاع هي صناعة الأغذية: الكعك والمعكرونة والمربى وما إلى ذلك. . صنع الملابس، ملابس العمل، البلوزات، إلخ. تغليف البضائع الموجهة نحو التصدير أو السوق المحلية مثل التمر والعصائر وما إلى ذلك.

قطاع الخدمات مع 164.532 مشروع، بمعدل 20.88% والحرف مع 137.193 مشروعا بنسبة 17.41%. قطاعات التجارة والصيد والبناء هي أدنى معدلات التمويل.

وتمثل معظم المعدلات الضعيفة قطاعات النشاط التي يحكم بها الذكور، أو تقل فرص وصول المرأة بسبب عدم وجود مجموعة من الشروط الاجتماعية التي تفصل بين قطاعي الذكور والإناث.

4- جهاز ANDI.

للأسف ، لم نتمكن من الحصول على بيانات إحصائية عن نشاط النساء المقاولات في إطار مبادرة أندي على الصعيد الوطني. البيانات الوحيدة المتاحة على موقع ANDI تتعلق بالمشاريع الاستثمارية حسب قطاع النشاط في مايو 2017 حسب قطاع النشاط.

جدول رقم 12: مشروعات الاستثمار حسب قطاع النشاط في ماي 2017 حسب قطاع النشاط

SECTEUR D'ACTIVITE	NOMBRE DE PROJETS	%	MONTANT en Millions DA	%	NOMBRE D'EMPLOIS	%
AGRICULTURE	1 316	2,06%	222 790	1,74%	53 445	4,69%
BTPH	11 389	17,85%	1 310 896	10,24%	246 138	21,62%
INDUSTRIE	11 256	17,64%	7 411 469	57,90%	466 382	40,97%
SANTE	935	1,47%	171 948	1,34%	22 478	1,97%
TRANSPORT	31 097	48,74%	1 095 948	8,56%	162 976	14,32%
TOURISME	1 018	1,60%	974 396	7,61%	62 069	5,45%
SERVICES	6 786	10,64%	1 169 895	9,14%	116 476	10,23%
COMMERCE	2	0,00%	10 914	0,09%	4 100	0,36%
TELECOMM	5	0,01%	432 578	3,38%	4 348	0,38%
TOTAL	63 804	100%	12 800 834	100%	1 138 412	100%

المصدر : www.andi.dz/index.php/statistique le site web de l'ANDI :

وبالمقارنة مع "أندي" ، فإن القطاع الأكثر تمويلا هو النقل بـ 31,097 مشروعًا من إجمالي 63,804 مشروعًا ، بنسبة 48,74%. رصد BTPH وقطاع الصناعة بنسبة 17.85 % و 17.64 % على التوالي. تم تسجيل أعلى مبلغ للتمويل في هذه الصناعة مع 7,411,469 د. نفس القطاع له أكبر تأثير على التوظيف حيث تم إنشاء 466,382 وظيفة ، بمعدل 40.97 %.

هذا الجهاز هو أيضا نشط جدا في مجالات الصحة والسياحة والاتصالات ولكن مع معدلات أقل. ولكن ما يجب الإشارة إليه هو أهمية هذا الجهاز من حيث خلق فرص العمل المستدامة ، حيث يبلغ إجمالي عدد الوظائف 1,138,412 فرصة عمل حتى مايو 2017 ، وهو مبلغ كبير.

المبحث 02: نشاط المقاولات النسائية في ولاية بجاية:

يظهر بحثنا عن أرقام حول نشاط النساء في ولاية بجاية أن النساء المقاولات موجودات وهن كثيرات نسبياً. يتم إنشاء شركاتهن إما عن طريق تمويل شخصي أو مدمج بواسطة أداة مساعدة حكومية مع إنشاء النشاط. ونتيجة لذلك ، تمكنت العديد من النساء من الخروج من حالة البطالة والمساهمة في خلق الوظائف والثروة.

2-1- إنشاء الأعمال كجزء من خطط دعم إنشاء المؤسسات:

سنركز في هذا التحليل على أربعة خطط لإنشاء المؤسسات ، وهي ANSEJ¹⁸ و ANSEM و ANGEM و CNAC و ANDI. سنقوم بتحليل إحصاءات CASNOS.

2-1-1 جهاز ANSEJ:

حتى ديسمبر 2015 ، يوجد في بجاية 17,761 مشروعاً تم تمويلها من قبل ANSEJ. يتم تقسيم الإحصائيات التي يتم جمعها من وكالة بجاية حسب الجنس وفقاً لمعايير أساسية: المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط ومستوى التعليم من 2012 إلى 2015.

لقد اخترنا اتخاذ إطار من السنوات الخمس الماضية حيث سنقدم تطور التمويل وإنشاء المشاريع الصغيرة من قبل النساء. يجادل هذا الخيار ضد العدد الكبير من النساء اللواتي تناولن هذا الجهاز مقارنة ببداية إنشائه.

¹⁸ نفس المرجع، ص 56.

الجدول 13: توزيع المشاريع الممولة للنساء حسب قطاع النشاط

Secteur d'activité	Nombre de micro entreprise financées aux femmes				
	Années				
	2012	2013	2014	2015	Total
Agriculture et pêche	05	05	05	02	17
Artisanat	26	17	11	09	63
BTPH	04	03	09	06	22
Industrie et maintenance	30	24	27	20	101
Profession libérale	26	27	36	16	105
Services	183	50	32	27	292
Total	274	126	120	80	600

المصدر: أنشأناه من بيانات Ansej

ويبين تفصيل المشاريع الممولة حسب خط الأعمال أن قطاع الخدمات يسيطر بأعداد كبيرة نسبيا. 183 مؤسسة صغيرة في عام 2012 ، انخفض هذا الرقم إلى 27 مؤسسة في عام 2015. كما تم تمثيل القطاعات الأخرى بما في ذلك الصناعة والصيانة مع 101 مؤسسة في المجموع ، والمهن والحرف مع 105 و 63 مؤسسة على التوالي.

نتيح لنا القراءة الشاملة لهذا الجدول أن نقول إن النساء موجودات في جميع قطاعات النشاط ، حتى تلك التي تعتبر ذكورية ، مثل BTPH وصيد الأسماك والزراعة.

يبقى أن نقول أن 600 مؤسسة ممولة لمدة خمس سنوات تبقى رقمًا صغيرًا يمكن تبريره من خلال المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية مثل توجه النساء نحو القرض الصغير الذي يمكن تسديده بسهولة والأزمة المالية التي تمر بها الجزائر. يزيد من صعوبة منح قروض كبيرة لمروجي المشروع ، وخاصة النساء.

جدول رقم 14: توزيع المشاريع الممولة للنساء حسب مستوى التعليم:

Niveau d'instruction	Nombre de micros entreprises financées aux femmes				
	A n n é e s				
	2012	2013	2014	2015	Total
Universitaire	65	39	54	36	194
Formation professionnelle	50	43	34	32	159
Moyen	85	26	14	06	131
Primaire	10	01	02	01	14
Secondaire	68	19	16	05	108
Total	278	128	120	80	606*

* اختلافات في 6 مشاريع قامت النساء بسحبها قبل التمويل. المصدر: أنشأناه من بيانات Ansej.

ويظهر توزيع المشاريع الصغيرة الممولة من مستوى التعليم أن المستوى الجامعي أعلى مقارنة بالمستويات الأخرى مع ما مجموعه 194 مؤسسة ، خاصة في عام 2015 مع 36 مؤسسة. ويلعب التكوين المهني من جانبه دوراً في إدماج المرأة في المقاولاتية من خلال التدريب المهني للصفقات الصغيرة التي تسمح لها بإنشاء ورشات صغيرة مثل الخياطة وتصفيف الشعر وصناعات الكعك والمجوهرات التقليدية.

نلاحظ أن النساء يتجهن نحو المقاولاتية حتى مع انخفاض مستويات التعليم، فأصحاب المستوى المتوسط 85 مؤسسة في عام 2012 والابتدائي مع 14 مؤسسة في المجموع من عام 2012 إلى عام 2015. وهذا ما يفسر انتشار ثقافة المقاولاتية بين النساء.

2-1-2- جهاز ANGEM:

هناك جهاز آخر لا يقل أهمية ، والذي تم إيقافه منذ عام 2004 ، وهو عبارة عن ائتمانات صغيرة ، بدعم من وكالة وطنية لإدارة الائتمان الصغير (ANGEM) ، استجابة لثلاثة أنواع من التمويل: مختلطة (Promoter-ANGEM ، Promoter -Bank) ، ومثلث ، يلتحم فيها صاحب المشروع و البنك و ANGEM.

عدد الاعتمادات الممنوحة حسب نوع التمويل المتراكم في 2015/12/31 على المستوى الوطني هو 954,954 ساعة معتمدة ، مع تأثير توظيف قدره 935,143.1.

حسب قطاع النشاط ، TPI (الصناعات الصغيرة جدا) ، الخدمات ، الحرف اليدوية والزراعة هي القطاعات التي استفادت من غالبية القروض الممنوحة بنسبة 91.15% من الإجمالي¹⁹. يمكن تلخيص نشاط المقاولات النسائي في ولاية بجاية على النحو التالي:

جدول رقم 15: تنفيذ الوكالة ANGEM في بجاية لعام 2015 (حسب قطاع النشاط)

Secteurs d'activité	AMP (achat de la matière première)		Projets (achat de la matière première et équipements 1000 000 DA)		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Agriculture	200	136	25	06	367
Artisanat	09	73	00	06	88
BTP	15	00	49	00	64
Industrie	14	1399	14	29	1456
Commerce	00	00	71	12	83
Pêche	20	00	01	00	21
Services	14	53	87	12	166
Total	272	1661	247	65	2245
Totaux	1933		312		2245
Total général	2245				

المصدر: وكالة ANGEM بجاية

الإحصاءات التي تم جمعها في ANGEM يقتصر على عام 2015 والرابع الأول من عام 2016. ويعود الفضل صغير يجتذب النساء أكثر من الرجال وخاصة بالنسبة للنوع AMP التمويل أو الائتمان أقل من 100 000 DA . في عام 2015 ، سجلت وكالة بجاية ما مجموعه 1661 مشروعًا ممولًا حيث تحتل الصناعة المرتبة الأولى في 1399 مشروعًا. النوع الثاني من التمويل أو الائتمان يتجاوز المليون دينار والنساء أقل تمثيلاً من الرجال مع شركات فقط 65، والصناعة تتسلم مع 29 مؤسسة تمويلها.

¹⁹ Ministère de l'Industrie et des Mines Direction Générale de la Veille Stratégique , op cit, p 44.

المخاطرة مقابل الطلب على الائتمان هو أقل لدى النساء، لذلك فهم يتحركون نحو القروض الصغيرة أين السداد لا يمثل عقبة. انسحب عدد من 11 امرأة في عام 2015 حتى قبل تمويل المشروع لأسباب عدم السداد للقروض يوضح إحصاءات ANGEM.

بالنسبة إلى نفس الجهاز ، يظهر الوضع في 2016/04/12 أن عملية التمويل قد انخفضت (28 مشروعاً مقارنة بالرجال و 07 مشروعاً مقارنةً بالنساء). إن الأزمة الاقتصادية والمالية التي تمر بها البلاد هي السبب الرئيسي وفقاً لموظف إحصائي في الوكالة المذكورة "سياسة" التقشف "أن الدولة لا تقدم لنا ميزانيات كبيرة لتمويل مروجي المشروع".

2-1-3- جهاز ANDI:

في إطار هذا المخطط ، تم تسجيل 7950 مشروع استثماري خلال عام 2015 بمبلغ 1,447,414 ديناراً ، وهو ما أدى إلى خلق 143.330 فرصة عمل²⁰. لقد زودتنا الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار بمركزها في بجاية بإحصائيات مفصلة إلى حد ما عن نشاط المرأة المقاولاتي منذ تأسيسها عام 2006.

خصوصية ANDI هو دعمها لمروجي المشروع وليس التمويل ، وبعبارة أخرى ، فإن الوكالة توفر الدعم لأصحاب رأس المال للاستثمار في ظروف جيدة.

²⁰نفس المرجع، ص 18.

الجدول 16: توزيع المؤسسات النسائية حسب سنة التأسيس من 2006/01/01 إلى 2016/04/30

Année	Nombre de projets déclarés	Nombre d'emplois déclarés	Montant déclaré en DA
2006	02	06	11 702
2007	15	65	131 088
2008	49	180	722 114
2009	72	126	604 639
2010	29	41	196 412
2011	12	34	184 837
2012	30	146	373 964
2013	30	184	1 590 977
2014	26	70	238 277
2015	16	81	151 893
2016	06	62	458 673
Total	287	995	4 664 575

المصدر: إحصائيات ANDI بجاية من 2016/05/25.

سجل عام 2009 المزيد من المشاريع التي قامت بها النساء ، وهي من بين 72 مشروعاً التي تم إنشاؤها و 126 وظيفة ، تليها سنتي 2012 و 2013 مع بدء 30 مشروعاً. تجذب ANDI مقاولين أقل بسبب عدم تمويل المشروعات ، وهذا ما يؤكد عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها في الفضاء لمدة 11 عاماً مع 287 مؤسسة فقط ، حيث تنتشر القطاعات الواسعة الانتشار مع 186 مؤسسة وخدمات 66 مؤسسة و 19 BTPH مؤسسة وصناعة 14 مؤسسة و 02 مؤسسة صحة.

2-1-4-جهاز CNAC:

اعتباراً من 31 ديسمبر 2015 بلغ العدد التراكمي للمشروعات التي تم تمويلها من قبل اللجنة الوطنية للتأمين عن البطالة على المستوى الوطني 129814 مشروعاً. حصة المرأة هي 12,186 مشروعاً ، تتركز بشكل عام في قطاع الخدمات ، أي 4805 مشروعاً ذات "تأثير توظيف 266

871²¹. وفي عام 2015 ، تم تمويل 449 15 مشروعًا ، وتمثل حصة النساء 2 397 مشروعًا ممولة على المستوى الوطني.

كما تضم وكالة CNAC في سطيف الوكالة الإقليمية للشرق التي تضم ثلاثة ولايات هي: سطيف وبجاية وبرج بوعريريج. قدم لنا السيد بنسليم منير ، المسؤول عن الإحصاءات ، بيانات حول النشاط المقاولاتي لنساء بجاية وسطيف.

جدول رقم 17: توزيع المنشآت العاملة (قيد التشغيل) حسب قطاع النشاط من 2014 إلى 2016. (وكالة (CNAC Sétif and Bejaia)

Secteurs d'activité	Années			
	2014	2015	2016	Total
agriculture et pêche	08	08	02	18
bâtiments et travaux publics	/	/	/	/
établissements financiers	/	02	/	02
hôtels, restaurants & cafés	05	/	01	06
Hydraulique	/	01	/	01
industries agro-alimentaires, tabacs & allumettes	01	06	/	07
industries de transformation	08	/	01	09
services fournis aux entreprises	/	/	/	/
services non marchands fournis à la collectivité	43	37	08	88
services non marchands fournis aux ménages	03	05	01	09
transports et auxiliaires de transports, communications, PTT	04	/	/	04
total général	72	59	13	144

المصادر: الجدول وضعناه بأنفسنا من إحصائيات CNAC من سطيف

الإحصائيات التي أجريناها في كناك ولاية سطيف، و تشمل أيضاً وكالة بجاية. العدد الإجمالي للولايتين هو 144 مؤسسة تم إنشاؤها في عام 2014 في الربع الأول من عام 2016 ، على أن عام 2014 هو الأكثر في الإنشاء مع عدد من 72 مؤسسة.

²¹نفس المرجع ص 25.

يتركز إنشاء الأعمال التجارية للمرأة في إطار هذا البرنامج في قطاع الخدمات غير السوقية المقدمة للمجتمع مع ما مجموعه 88 مؤسسة في السنوات الثلاث المذكورة أعلاه. هناك قطاعات يكون فيها الإنشاء قليلاً جداً حيث يوجد في الإنشاء مستوى الصفر مثل قطاع البناء.

2-1-5-ASNOS:

لا يوجد لدى وكالة بجاية إحصائيات مفصلة عن النساء المقاولات في الولاية ، حيث يضعن ميزانيات عامة وغير مرتبطة بجنس أصحاب الأعمال ، والمعلومات الوحيدة التي يمكن أن نحصل عليها هي العدد الإجمالي للنساء المقاولات في النشاط.

جدول رقم 18: توزيع المؤسسات النسائية المسجلة لدى CASNOS من عام 2011 إلى عام 2016

Qualité	Nombre
Gérante	58
Associées	175
Total	233

المصدر: وكالة CASNOS بجاية

خلال الفترة من 2011 إلى الربع الأول من عام 2016 ، سجلت CASNOS de Bejaia عدداً من 233 رائدة أعمال من بينهم 58 مديرة و 175 شريكاً. حجم القطاع غير الرسمي كبير في مجال إنشاء الأعمال لأن العديد من الأنشطة النسائية الهامة لا يتم الإبلاغ عنها على مستوى CASNOS.

ملاحظة: استجابت إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل غير ملائم لطلبنا للحصول على إحصاءات بحجة عدم توافر البيانات غير المنطقية. وقد تم تسجيل نفس الحالة مع CNRC في بجاية التي رفضت تزويدنا بالإحصاءات تحت ذريعة مركزية بياناتهم.

المبحث الثالث: المقارنة مع بعض البلدان المغاربية.

الحديث عن روح المبادرة النسائية في المغرب الكبير ، يقودنا إلى الحديث عن الأرقام التي تمثل حصة المرأة في خلق الأعمال في المغرب وتونس كمثال لتحديد مكاننا على هذه المجال وتحديد مكان المرأة الجزائرية في مجال خلق الأعمال مقارنة بما هو موجود على المستوى المغاربي.

3-1- المقاولاتية النسائية في المغرب:

يرى اختصاصيون في الاقتصاد المغربي إن رجال الأعمال المغاربة يكافحون من أجل الإقلاع بعجلة الإقتصاد ، فهم يحسبون أن "10% فقط من المؤسسات تقودها نساء في المغرب. 90 % من هذه الهياكل صغيرة وتعمل بشكل رئيسي في قطاع الخدمات. إن الحاجة إلى الاستقلال والرغبة في تطوير فكرة أو ابتكار هي الدوافع الرئيسية للمقاولات"²².

وهذا يعني أن 10% ليس رقمًا بعيدًا عن النسبة في الجزائر التي تقدر بـ 08%. يجب أن يقال أن "النساء أكثر حضورا في عالم الأعمال. وهم على رأس المؤسسات الوطنية الخاصة الكبيرة ، ووكالات التنمية العامة ، والاتحادات ... هناك كل الأسباب التي تدعونا للاعتقاد بأن المرأة في المغرب انتفضت أخيرًا وأقامت لنفسها مكانًا في عالم الأعمال. ومع ذلك ، "بين الإنطباع الذي يشكل حول حصة المرأة والإحصاءات ، هناك فرق كبير" ، تقول أسماء موزي عزوزي ، رئيسة جمعية سيدات الأعمال المغربية (AFEM). وفقا لها ، لا تزال مشاركة المرأة في الاقتصاد المغربي ضعيفة للغاية. والوضع لم يتغير في 15 عاما. والدليل هو أن 10% فقط من المؤسسات يتم إنشاؤها وإدارتها من قبل النساء ، وفقاً لإحصائيات البنك الدولي الصادرة في يونيو 2016. وتبدو هذه النسبة أقل حتى بالمقارنة مع تلك الخاصة بدول الشرق الأوسط. معدل 25 % إلى 30 % ، أو إلى ذلك في فرنسا حيث يقترب من 40 %

" 23 .

²²<http://lavieeco.com/news/economie/lentrepreneuriat-feminin-a-du-mal-a-decoller.html#IbKtshrXfOPELJYh.99> consulté le 12/10/2017 a 1437.

²³نفس المرجع.

ووفقاً لرئيس الاتحاد ، فإن التوزيع الجغرافي للشركات التي أنشأتها النساء وتديرها ليس عدلاً. "في المغرب ، يختلف عجز المقاولاتية لدى النساء من منطقة إلى أخرى. تقدر نسبة الأعمال التي أنشأتها أو تديرها النساء بـ 14% على محور الدار البيضاء-الرباط. من ناحية أخرى ، فإنه لا يتجاوز 4 % في مناطق الشرق والجنوب. هذه المؤسسات هي أكثر من 90 % من المؤسسات الصغيرة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة. "يعمل أكثر من 70 % من هذه الهياكل في قطاع الخدمات و 3 % في القطاع الصناعي".²⁴ فيما يتعلق بأسباب هذا التأخير ، تكشف دراسة أجرتها مؤسسة AFEM أنه في معظم الحالات ، تذهب النساء إلى المقاولاتية وليس بالطموح ، ولكن فقط للحفاظ على النشاط ، مع الحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. والدليل على ذلك هو أن غالبية رائدات الأعمال اللواتي تناولن كجزء من الدراسة يؤكدن أنهن بدأت حياتهن المهنية كموظفات بأجر.

وبالتالي ، لم تكن روح المبادرة تمثل هدفاً بالنسبة لهم ولم تكن جزءاً من مشاريعهم المهنية ، حيث كان طموحهم الرئيسي هو التطور في مجالهم من خلال الوصول إلى مناصب عالية المسؤولية. فقط أقلية من النساء ، عموماً اللواتي لم يخضن سوق العمل ، قلن إنهن كان لديهن هدف تأسيس عمل ما بمجرد إنهاء دراستهن. ويأتي وصولهم إلى عالم الأعمال في معظم الحالات بعد التوقف المهني بسبب الأمومة أو الصراع مع صاحب العمل الأخير.

من ناحية أخرى ، فيما يتعلق بالقضايا المالية ، تبقى المرأة حذرة ولا تتحمل المخاطر. في معظم المؤسسات الخدماتية ، خاصة تلك المؤسسات ، فإن الاستثمار الأولي محدود للغاية. تعتمد أغلبية النساء على التمويل الشخصي المحدود لإنشاء عمل تجاري (مدخرات ، نقل أسهم مؤسسة سابقة ، مكافأة نهاية الخدمة من الوظيفة السابقة ، الميراث ...). يتم قياسها للغاية في إدارة وتطوير نشاطها.

يحدث أن يتم وقف تنمية المؤسسات من قبل بعض النساء المقاولات لتجنب الانشغال الشديد بنشاطهن المهني. وتفضل النساء في معظم الحالات ، في نهجهن لتوظيف عملاء جدد ، تعبئة شبكة

²⁴نفس المرجع.

الأصدقاء والعائلة والزملاء السابقين. وأخيراً ، فيما يتعلق بالدعم الجمعي ، لا ترى النساء المقاولات اهتماماً مسبقاً باستعمال الجمعيات والمساعدة التي يمكن لهذا النوع من الهياكل تقديمها.²⁵

في البداية ، تشبه روح المبادرة النسائية في المغرب ما هو في الجزائر ، بمعنى أن إنشاء مؤسسة يتم نقله بمجموعة من المعايير الاجتماعية والثقافية والعائلية والدينية في بعض الأحيان مما يترك النساء البائعات في قبضة النساء خطر في العمل.

3-2- المقاولاتية النسائية في تونس:

إن سعينا للحصول على إحصاءات حول مقولة المرأة في تونس لا يظهر الكثير ، فالأرقام المتاحة ذات طبيعة عامة حول وضع المرأة بشكل خاص. في الواقع ، تونس تتمتع بوضع خاص في العالم العربي في مجال حقوق المرأة. وضع قانون الأحوال الشخصية (CSP) لعام 1956 تونس في طليعة العالم العربي فيما يتعلق بوضع المرأة في المجتمع. في عام 2016 ، حصلت تونس على جائزة أفضل مؤشر للاتحاد الإفريقي للحقوق الاجتماعية للمرأة من أجل جهود تونس لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين وضع حقوق المرأة. وع ذلك فإن المرأة في المجتمع التونسي لا تزال تعاني من بعض التفاوتات في القانون (على سبيل المثال الحفاظ على عدم المساواة في الميراث على الرغم من وجود نقاش) أو في العادة. بشكل عام ، توضح مؤشرات تعليم المرأة بشكل عام حصول المرأة على التعليم بشكل جيد. معدلات الإكمال لدورات التدريب المختلفة للنساء أعلى من تلك الخاصة بالرجال ، وتشكل النساء 40.4 في المائة فقط من السكان المعنيين بالتخلي عن المدرسة. ومع ذلك ، فهم لا يزالون أكثر تأثراً بالأمية بنسبة 25% مقابل 12.4% للرجال.²⁶ ونتيجة لذلك ، فإن تونس لديها نفس المعايير مثل الجزائر والمغرب فيما يتعلق بحقوق المرأة والحصول على التعليم ، حيث تظهر جميع البلدان الثلاثة إرادة حديدية في تعليم المرأة ، إلا أن هؤلاء النساء الأكاديميون يجدون صعوبات من حيث قابلية التوظيف كما هو موضح في الأرقام أدناه.

في سوق العمل، تونس لديها نسبة عالية في العمل تمثل النساء سوى 25.8% من السكان القادرين على العمل ومعدل البطالة من 22.2% مقابل 12.4% للرجال و زيادة النسبة إلى 38.4%

²⁵ نفس المرجع.

²⁶ TRAPE Philippe, Tunisie 2017, PERSPECTIVES ECONOMIQUES EN AFRIQUE © BAFD, OCDE, PNUD 2017.

للخريجات من أعلى (19.9% للرجال) ²⁷. يقول المتخصصون أن من بين الأكاديميين واحد في اثنين من النساء عاطلة عن العمل.

ومن الناحية الاقتصادية، اتخذت تونس خطوات مهمة خاصة بعد ثورة 2011، وذلك بهدف تعزيز المؤسسات الصناعية القائمة وتشجيع القطاع الخاص. في الواقع، "تنشيط النسيج الصناعي والمقاولاتية من تونس في قلب نموذج جديد للتنمية وردت في خطة التنمية الاستراتيجية (2014-SDP) 20. ضرورة وتنمية القطاع الخاص على حد سواء لتولي القطاع العام، والتي كانت المحرك الرئيسي للنمو منذ عام 2011، ولكن أيضا لخلق فرص عمل كما في القطاع العام (الإدارة والمؤسسات العامة) ليست قادرة على توليد. منذ عام 2011، اتخذت الحكومة تدابير طارئة. ولكن هذه قد تهتم في المقام الأول على استخدام وتطوير أقل من المشاريع ²⁸. نقطة أخرى مماثلة بين الجزائر وتونس. كلا البلدين أصبحنا ندرك أهمية تنويع اقتصاداتها، والذي ينطوي بالضرورة على القطاع الخاص.

ومع ذلك، فإن المبادرة الخاصة ليست جيدة لأن "المقاولاتية غير شائع نسبياً في تونس مقارنة بالبلدان التي تمر بمرحلة تطور مماثلة. وفقاً لأحدث دراسة أجريت على النظام البيئي التونسي لرواد الأعمال من قبل رولاند بيرغر (2016) لمؤسسة BIAT، يتم إنشاء خلق المشاريع بشكل رئيسي من قبل قطاع الخدمات، ولا سيما التجارة والنقل والتخزين. من بين 62,619 مؤسسة تم إنشاؤها في عام 2013، كان 81% في قطاع الخدمات و 10% فقط في التصنيع. وعلاوة على ذلك، فإن المؤسسات في تونس هي، إلى حد كبير، غير شخصية إلى حد كبير ويغلب عليها الذكور. من بين 654,520 مؤسسة مسجلة، 13% فقط من المؤسسات لديها أكثر من خمسة موظفين. لذلك فإن تأثير الرفع المالي من حيث الوظائف، وخاصة الوظائف الماهرة، محدود. ينعكس التقليد الفردي في تونس في وزن العمالة الذاتية في الناتج المحلي الإجمالي (24.7% من الناتج المحلي الإجمالي و 29% من إجمالي العمالة في 2013). بالإضافة إلى ذلك، 71% من المشتغلين في تونس كانوا موظفين عام 2013، مما يسلط الضوء على الانتقال إلى المقاولاتية. يمكن تفسير ذلك بالخوف من الفشل ومخاطر الإفلاس. ومن بين المؤسسات التي تم إنشاؤها في عام 2000، ما زالت أقل من 50% في عملية في عام 2013. ومعدل

²⁷ نفس المرجع.

²⁸ نفس المرجع

البقاء على قيد الحياة أقل أيضا في المحافظات داخل المؤسسات، التي غالبا ما تكون صغيرة جدا. تعتمد على الطلب²⁹.

يبقى التأكيد على أن الصعوبات الرئيسية الخمسة التي تعوق تنمية روح المبادرة في تونس تشمل: عدم وجود ثقافة المقاولاتية؛ الحصول على التمويل عدم وجود مؤسسات دعم مخصصة ؛ وأخيرا عدم وجود المهارات والمشورة في تطوير الأعمال (التدريب).

تدعم مبادرة المشاريع الخاصة بالنساء في تونس سياسة حكومية تقوم على سياسة المساعدة والمرافقة التي تهدف إلى تحفيز ودعم المروج الجديد من النساء. ومع ذلك ، "فيما يتعلق بمناصب صنع القرار ، في القطاع الخاص ، يمكن ملاحظة أنه من بين 30 مؤسسة تونسية كبيرة ، هناك 4 نساء فقط لديهن نساء في مجلس أعمالهن. ويقدر عدد المقاولات في تونس بين 14,000 و 15,000 ، أو 6.5 ٪ من جميع رواد الأعمال³⁰.

يمكن تبرير انخفاض معدل إنشاء الأعمال من قبل النساء من حيث انخفاض الدعم والتمويل المصرفي. وبهذا المعنى ، "هناك عدد قليل جدا من البرامج التي تلبي احتياجات النساء اللواتي يرغبن في الذهاب إلى أبعد من ذلك وتوسيع أعمالهن. وتمثل النساء الريفيات 26 في المائة من المستفيدين من الائتمانات البالغة الصغر (45). و، وفقا ل "مؤسسة التمويل الدولية"، وطلب 75٪ من النساء صاحبات الأعمال في تونس، في عام 2011، القروض المصرفية، لكنها لم تتلق سوى 47٪ منها تمويل من مؤسسة رسمية، وغالبا ما بشروط أقل مواتة بكثير من تلك الممنوحة للرجل. بعد عام 2011، والمشاريع الجديدة التي تقدم بشروط أفضل من المساعدة التقنية والمالية لسيدات الأعمال، وخاصة التي وضعها المجتمع الدولي يبدو، ولكن لا تزال هناك مبادرات معزولة، والسائقين، وغالبا ما لا يمكن تحملها³¹.

يمكن تبرير عدم وجود مبادرة نسائية من حيث المقاولاتية أيضا من خلال الطابع الريفي للمناطق في تونس. وبالتالي ، تشكل النساء قوة عاملة ماهرة في المزارع الأسرية دون الحق في الملكية الزراعية.

²⁹ نفس المرجع

³⁰ Rapport de l'Union européenne, *Profil Genre de la Tunisie 2014*, Document rédigé dans le cadre de la « mission d'identification d'un programme de promotion de l'égalité homme-femme en Tunisie », Juin 2014.

³¹ نفس المرجع

ونتيجة لذلك، "المرأة الريفية تمثل في الواقع 57.9٪ من المساعدات العائلية الدائمة والتي تتكون من القوى العاملة في الزراعة المحلية الصغيرة أجر سيئة. % فقط من السكان 4.07 من مؤسسي المشروع الزراعي هم من النساء، بنسبة 6.4٪ الزراعية والاستغلالية 4٪ فقط بين أصحاب المشاريع الزراعية عقد ملكية الأرض. القوانين المعمول بها في الأرض تعطي المرأة الريفية المساواة في الحصول على الأرض، ولكن في الواقع فإنها غالبا ما توافق على إعطاء ميراثهم لإخوانهم مقابل تعويض مالي أو في إطار الزواج، الملكية، في 85٪ من الحالات، الرجل". وهذا يثير مسألة السياسات الجنسانية من حيث البرنامج والاستراتيجيات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط المقاولاتية. إضافة إلى هذه العمليات التحررية للمرأة التونسية وهي: تنمية الموارد البشرية النسائية للتعليم والتدريب على المهارات، ومحو الأمية والصحة الإنجابية والثقافة والترفيه. تحسين ظروف معيشة النساء في المناطق الريفية؛ تعزيز مساهمة المرأة الريفية في دخل الأسرة؛ توحيد مكان ودور المرأة النشطة في القطاع الزراعي؛ تحسين مستوى التكامل والإشراف وتقديم الخدمات الاجتماعية للمرأة الريفية وتعزيز مشاركة المرأة الريفية في ديناميكيات التنمية المجتمعية.

الخلاصة:

في الختام، فإن إدراج المرأة الجزائرية في العالم المهني، سواء من خلال العمل بأجر أو المقاولاتية، يميل إلى أن يكون ضرورةً بسبب عدة عوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية وقبل كل شيء ثقافية، وهي مذكورة أدناه:

- زيادة مستوى تعليم المرأة.
- تطوير القطاع الثالث (tertiatisation) من الاقتصاد بسبب العولمة)، أكبر رب عمل للنساء.
- خصخصة جميع الأنشطة الاقتصادية.
- تغيير المواقف تجاه عمل المرأة.
- أهمية دعم الأسرة في بدء نشاط نسائي.
- اختفاء العائلة الممتدة، لفائدة الأسرة النووية.
- انهيار الأسرة، أي أن المرأة لا تستطيع حاليا الاعتماد على والدها أو أخيها لرعايتها.
- إطلاق العديد من الأجهزة، وتشجيع النساء على تطوير أنشطتهن الخاصة.

- انخفاض القوة الشرائية للأسر الجزائرية ، مما يستدعي تعزيز ميزانية الأسرة.
 - الاتجاه نحو تحقيق الربح من خلال المقاولة.
 - دعم الدولة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مقارنة بالبلدان الأوروبية والمغربية ، تظل الجزائر أرضاً خصبة للاستثمار وخلق فرص العمل والأعمال، وأمامها طريق طويل لكي تكون في نفس المستوى أو تقترب أكثر من الدول المتقدمة.

الفصل 06:

الجانب الميداني وخصائص مجتمع الدراسة

تمهيد:

لا يمكن الربط بين المعلومات النظرية والنتائج العملية إلا من خلال بحث ميداني يسمح بتجسيد التفكير النظري حول الموضوع، وتكون نتيجة هذه العملية هي التوصل إلى إجابات ملموسة على الأسئلة المطروحة. في البداية والنتائج العامة المتعمقة.

في هذا الفصل سنكرس أنفسنا لعرض المجال الميداني للدراسة الذي سنصف من خلاله مسار التحقيق في الميدان من خلال تقنية المقابلة. سيخصص عنصر واحد لطريقة تحليل نتائج البحث وهو تحليل المحتوى. في النهاية سوف نبدأ في تقديم خصائص عينة الدراسة مع تحليل نوعي وسوسيولوجي.

المبحث الأول: عرض البحث الميداني:

سيكون هذا الفصل مقدمة لتحليل النتائج التي تم جمعها في الميدان، والتي سنصف بها جميع الخطوات المتبعة في تحقيق المقابلات، وكذلك مراحل تنظيم المعلومات المقدمة، ثم نصل إلى وصف عينة البحث لدينا.

1-1- مسار البحث الميداني:

تم إجراء البحث الميداني خلال شهر يوليو 2017، شهر ديسمبر 2017 وشهر يناير 2018. حيث أجرينا مقابلات مع النساء المقاولات الناشطة في ولاية بجاية. تبدو هذه الفترة طويلة نسبياً ، لكن العمل التجريبي في الميدان كان صعباً لأسباب متعددة:

- صعوبة الحصول على معلومات اتصالية عن هؤلاء النساء ، لهذا الغرض ، تابعنا شبكة معارفنا ومن ثم شبكة النساء أنفسهن. لذلك شرعنا في طريقة عينة كرة الثلج.
- الانشغال الدائم للنساء المقاولات لذلك صعب علينا الحصول على مواعيد لإجراء المقابلة. لقد اتصلنا بهؤلاء النساء عدة مرات للوصول، في النهاية، لإقناعهن بإعطائنا نصف ساعة من وقتهن.
- بعض النساء لم يفوا بوعدهن للمشاركة في دراستنا، حاولنا عدة مرات الحصول على موعد ، ولكن بدون نتيجة.

• تم إجراء غالبية المقابلات في نهاية اليوم. لم نتمكن من إجراء إلا مقابلة واحدة في اليوم ، حتى نتمكن من تقديم ملخص كامل لتعليقات النساء.

• رفضت بعض النساء المقابلات بشكل قاطع استقبلنا بسبب انشغالهن و كذا قلقهن بشأن الأسئلة المطروحة.

• بالنسبة لللاواتي التقينا بهن ، رفضن تسجيل المقابلة الشيء الذي شكل صعوبة في النسخ الوفي للخطاب الذي تم الحصول عليه.

• يتم تسمية بعض المؤسسات باسم امرأة ولكن عندما ننتقل إليها يتضح أنها مسيرة من طرف رجل.

في هذه الظروف الصعبة للغاية ، كان علينا اعتماد استراتيجيات أخرى للحصول على مواعيد وإجراء مقابلات ، يتم تلخيصها في:

• استخدام الشبكات الشخصية: الأصدقاء والمعارف الذين أوصوا بنا ببعض النساء.

• استخدمنا شبكة النساء المقابلات أنفسهن: هناك من وجد البحث مهماً جداً لمساعدتنا في العثور على نساء أخريات.

• استخدام الشبكات الاجتماعية مثل الفيسبوك للبحث عن اتصالات معينة للنساء المقابلات.

• اتجهنا إلى مفتشية العمل في ولاية بجاية للحصول على اتصالات هؤلاء النساء.

• تم تسجيل بعض المقابلات سراً لأن النساء المقابلات رفضن بشكل قاطع أن يتم تسجيل الخطاب أو تصويره.

من المهم أن نذكر أن المرأة المقابلة كانت حساسة ومهتمة بدراستنا ولهذا حاولن مساعدتنا قدر الإمكان بإجاباتهن المخلصة والموضوعية.

عند الانتهاء من المقابلة العشرين قررنا وقف العمل الميداني، لأنه كان هناك تكرار في الردود ، كنا نخشى الوقوع في التكرار ، ثم وجدنا أن جميع العناصر حول أسئلتنا وفرضياتنا قد تم جمعها . لهذا الغرض قمنا بالنقيد بمجتمع مكون من 20 امرأة ، يتم جمع البيانات التي تم جمعها في جدول موجز.(جدول رقم 19).

2-1- تنظيم بيانات البحث الميداني:

تم تنظيم المعلومات التي تم جمعها في الميدان في ثلاث خطوات تكميلية من شأنها تسهيل الخطوة التالية وهي تحليل المحتوى. هذه الخطوات الثلاث هي:

(أ) نسخ المقابلات: la retranscription des entretiens

تم تنظيم البيانات المجمعة من النساء المقاولات في جدولين موجزين. يتعلق الأول بالإجابات المقدمة على المحور الأول من دليل المقابلة والتي تركز على بيانات تعريفية للمرأة المشاركة في البحث. هناك جدول ملخص آخر يتعلق بالمحورين الآخرين من دليل المقابلة، والذي يهدف إلى الإجابة مباشرة على الفرضيتين اللتين طرحتا في الأصل. تم نسخ جميع الإجابات بإخلاص ومصادقية. ما يجب ذكره هو أن الإجابات لا تقتصر على الأسئلة الواردة في هذا الأخير لأن التقنية المستخدمة هي المقابلات شبه التوجيهية.

(ب) ترميز و تشفير المقابلات: le codages des entretiens

بمجرد نسخ المقابلات، انتقلنا إلى الترميز أو التشفير. تتكون هذه الخطوة من إعادة تسمية المقابلات من خلال منحهم أسماء جديدة. يسمح لنا هذا الترميز باحترام هوية النساء المقاولات. الأسماء الممنوحة هي:

• مقابلة 01: كريمة

• مقابلة 02: سلمى

• مقابلة 03: فاطمة

• مقابلة 04: نعيمة

• مقابلة 05: يمينة

• مقابلة 06: صليحة

• مقابلة 07: أمينة

• مقابلة 08: فيروز

- مقابلة 09: نهال
- مقابلة 10: أمال
- مقابلة 11: وردة
- مقابلة 12: كهينة
- مقابلة 13: صبرينة
- مقابلة 14: مليكة
- مقابلة 15: سهام
- مقابلة 16: فريدة
- مقابلة 17: مريم.
- مقابلة 18: زهرة
- مقابلة 19: نسرين
- مقابلة 20: نادية

آخر خطوة من الترميز هي التأكيد بألوان مختلفة على جميع الإجابات الهامة، والكلمات الرئيسية وأهم الإجابات. يتم تنفيذ هذه الخطوة لتسهيل عمل تصنيف المقابلات.

(ج) تصنيف الإجابات: la catégorisation des réponses

بعد انجاز ملخص عام لجميع المقابلات التي أجريت وتفسير المقابلات ، صنفنا الإجابات التي تم الحصول عليها في شكل شبكة تحليل (انظر العنصر أدناه). يتكون هذا التصنيف من:

- قراءة متأنية لجميع الإجابات المقدمة من طرف النساء المقاولات.
- تلخيص الملاحظات الأساسية التي تهم بحثنا.
- تجميعها في فئات تحليلية مع احترام هدفنا البحثي.
- تنظيم هذه الفئات وفقا لمباحث وعناصر بإتباع تسلسل منطقي.

• التحليل الموضوعي لهذه الفئات من خلال إدخال علامات اقتباس ذات حرف مائل في البيانات التي تم جمعها من النساء.

(د) تشكيل شبكة تحليل المقابلة:

بما أن المقابلة تعتمد على دليل، فإن التحليل يتطلب شبكة "يجب أن يتم التسلسل إلى أقصى حد ممكن في الموضوعات الرئيسية والمواضيع الثانوية (المواصفات)، وذلك لتحليل المعلومات قدر المستطاع، عناصر واقعية منفصلة و عناصر المعنى، وبالتالي تقليل التفسيرات غير المنضبطة"¹. في الواقع، فإن شبكة التحليل هي أداة توضيحية تهدف إلى إنتاج النتائج، وتحديد الرؤى والبنود والمواضيع الأساسية. في هذه المرحلة، يمكن للباحث أن ينتقل إلى التصنيف في نماذج التقييم ووحدات المعنى التي تم الحصول عليها.

1-3- تقنية تحليل المحتوى:

من أجل تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها في الميدان، يعتمد تحليلنا على تحليل المحتوى وتحديداً على تحليل موضوعي، ويتم تحديد هذا الاختيار من خلال الطريقة المعتمدة وهي الطريقة النوعية. نتيجة لذلك ، اخترنا تحليل المحتوى ، وفقا لورانس باردين ، يبدو "كأسلوب البحث الذي يسمح بوصف موضوعي ومنهجي لمحتوى الجوهر الذي يتم تحليله"². يعتمد هذا الوصف على إدخال ما ذكره المستجوب في تحليل موضوعي. ثم تفسير سوسيولوجي وموضوعي لهذه الملاحظات. يظهر التحليل الموضوعي هنا أنه الأنسب للمعالجة النوعية فيما يتعلق بموضوعنا. ومن ثم فهو يتألف من "التحديد المنهجي والتجميع والفحص الاستكشافي للموضوعات المشمولة في مجموعة"³.

¹ BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes l'entretien*, éd, NATHAN université, paris, 1992, p 99.

² BARDIN Laurence, *analyse de contenu*, Ed PUF, paris, 2013, p21.

³ PAILLE Pierre et MUCCHIELLI Alex, *L'analyse qualitative en science humain est social*, Ed Armand colin, paris 2008, p16

من وجهة نظر أخرى، لا يبرز التحليل الموضوعي كل مقابلة منفصلة ، بل العلاقة القائمة بين المقابلات للوصول إلى درجة معينة من الموضوعية ، بهذا المعنى ووفقاً لما ذكره ألان بلانشيت وأن غوتمان في التحليل الموضوعي. يهزم تفرد الخطاب ، وبالتالي يتجاهل التماسك الفريد للمقابلة ، ويسعى إلى التماسك الموضوعي بين المقابلات. وهكذا ، فإن التلاعب الموضوعي يتألف من ابعاد جميع العناصر التي تشير إلى نوع من الحقيبة الموضوعية التي تدمر الهندسة المعمارية المعرفية والعاطفية للأشخاص المفردين بشكل نهائي⁴.

لقد أتاح لنا هذا التحليل تسليط الضوء على الموضوعات الرئيسية ، والمواضيع الفرعية والموضوعات الفرعية ذات الصلة المقدمة في شبكة التحليل ، والتي سنتمكن من خلالها في المقام الأخير من تفسير ما يقال من قبل المجيبين لدينا لتكون قادرة على الإجابة على فرضيات دراستنا بطريقة سوسولوجية.

المبحث 02: تعريف المستجوبات: identification des enquêtées

هذا المبحث مخصص لوصف مجتمع الدراسة. أولاً ، سنقدم مجتمع البحث الذي شمله الاستطلاع في جدول يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالنساء المقاولات ، أي العمر ، الحالة الاجتماعية ، مجال الدراسة ، تاريخ التخرج ، الوظائف السابقة قبل إنشاء المؤسسة ، تاريخ إنشاء المؤسسة ، قطاع النشاط ، مصادر التمويل وأخيراً توزيع عدد الموظفين بين الرجال والنساء. ثانياً ، سيكون هذا الجدول أساساً لبناء صور نوعية تشرح بشكل أكبر النساء المقاولات.

1-2 الخصائص الشخصية للنساء المقاولات اللواتي شملهن البحث:

يظهر في الجدول التالي المحور الأول من دليل المقابلة للتعرف على مجتمع الدراسة:

جدول رقم 19: جدول موجز حول النساء المقاولات اللواتي شملهن البحث:

⁴ BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, op cit, p98.

الاسم	السن	الحالة العائلية	المستوى التعليمي	التخصص	سنة الحصول على الشهادة	المناصب السابقة	سنة انشاء المؤسسة	قطاع النشاط	مصدر التمويل	عدد المشغلين
مقابلة 01: كريمة مختبر في تحليل طبي علم الأمراض .	56	متزوجة.	باك +12	طبيبة أخصائية في علم الأمراض	1992	طبيبة في مستشفى في F. Fanon بجاية من 2003 إلى 2011	2013	الخدمات: الصحة	بمساعدة ANDI	03
مقابلة 02: سلمى مربية نحل : apiculturiste وبائعة المنتجات الزراعية	40	عازبة	فني بيطري	رعاية الحيوان معهد بابا علي الجزائر	2001	10 سنوات في عيادة بيطرية مع (طبيب)	2009	الفلاحة	تمويل ذاتي	01
مقابلة 03: السيدة فاطمة ، ضابط عام في التأمين صندوق CAAR	60	متزوجة	جامعية	التأمينات	/	إطار سامي في CAAR	2002	الخدمات	التمويل الذاتي ، البنك	10

05	تمويل ذاتي	الخدمات	2017	موظفة في مؤسسة خاصة ثم مسيرة مطعم	2016	تكوين في المحاسبة/الإعلام الآلي التجميل و الطبخ	ثانوي	مطلقة	41	مقابلة 04: السيدة نعيمة ، مديرة معهد التجميل والتكوين
05	تمويل ذاتي	الخدمات	2017	صالون حلاقة خاص	2013	08 شهادات في التجميل و العناية بالجسم	ثانوي	متزوجة	26	مقابلة 05: السيدة يمينة ، معهد التجميل والعناية بالجسم
08	تمويل ذاتي	التجارة	1998	أنشطة في التجارة	1982	الحلاقة والتجميل	درجة مهنية تصفيف الشعر يعادل البكالوريا +02(دبلوم فرنسي	متزوجة	59	مقابلة 06: السيدة صليحة ، مديرة شركة استيراد لمعدات تصفيف الشعر والتجميل "coiffure d'Algérie" الشعر

07	تمويل ذاتي	الخدمات	2008	مدرسة في متوسطة	1996	ليسانس في علم الآثار	جامعية	متزوجة	43	مقابلة 07: السيدة أمينة ، مديرة لروضة أطفال. (حضانة ومرحلة التحظيري)
00	تمويل ذاتي	التجارة	2001	///	1998	شهادة في تنسيق زهور وعلم النبات	ثانوي	متزوجة	42	المقابلة 08: السيدة فيروز: مسيرة محل لبيع الزهور.
18	ANSEJ	الخدمات	2017	معلمة في العام والخاص	2012	ماستير 02 اللغة الإنجليزية	جامعية	متزوجة	29	مقابلة 09: السيدة نيهال: مديرة مدرسة تكوين في اللغة الأجنبية
01	تمويل ذاتي	الخدمات	2009	معلمة رياضيات و عون جمركي	2006	CAPP monitrice d'auto école	ثانوي	متزوجة	53	مقابلة 10: السيدة أمال ، مديرة مدرسة لتعليم السياقة

02	تمويل ذاتي بالإضافة مع الائتمان للموردين	التجارة	2006	الخطاظة	////	////	ثانوي	متزوجة	46	مقابلة 11: السيدة وردة مسيرة متجر لبيع الملابس ، معلمة للأمينين 2006
05	التمويل الذاتي	خدمات	2006	////	2010	ليسانس في علم الاجتماع التربوي	جامعية	متزوجة	34	مقابلة 12: السيدة كهينة ، مديرة لروضة أطفال وحضانة.
04	الأسرة	وظيفة ليبرالية	2006	موظفة	2004	باك + 5 في الطب	جامعية	متزوجة	36	مقابلة 13: السيدة صبرينة: مسيرة صيدلية
25	تمويل ذاتي	الخدمات	2012	5 سنوات أستاذة جامعية و 4 سنوات في مدرسة خاصة	2008/2007	في Capa الحقوق لسانس لغات	جامعية	متزوجة	34	مقابلة 14: السيدة مليكة ، مديرة مدرسة تكوين.
05	قرض بنكي	وظيفة ليبرالية	2007	مندوب طبي	2004	دكتوراه في الصيدلة	جامعية	متزوجة	37	مقابلة 15: السيدة سهام:

										مسيرة صيدلية
01	تمويل ذاتي	وظيفة ليبرالية	1984	أستاذة جامعية في القانون	2015	دكتوراه في القانون	جامعية	أرملة	60	مقابلة 16: السيدة فريدة ، مديرة مكتب محاماة
04	التمويل الذاتي	الصناعة	2011	/الألبان. bijoutier	1994	فني في الهندسة الزراعية	ثانوي	متزوجة	48	مقابلة 17: السيدة مريم. مديرة مؤسسة منتجات الألبان
02	التمويل الذاتي	التجارة	2016	قيادة شركة بناء مكتب تجاري	1995	Biologie Pilotage d'avion Etudiante en langue	جامعية	متزوجة	44	مقابلة 18: السيدة زهرة ، مديرة محل المكملات الغذائية
02	التمويل الذاتي	الحرف	2000	لا شيء	1994	شهادة في تصفيف الشعر و الجمال	ثانوي	عزباء	49	مقابلة 19: السيدة نسرين: مسيرة صالون تصفيف الشعر التمويل

04	التمويل الذاتي	الخدمات	2000	لا شيء	1994	طبيبة بيطرية	جامعية	متزوجة	50	مقابلة 20: نادبة ، مديرة شركة توريد المكاتب.
----	-------------------	---------	------	--------	------	--------------	--------	--------	----	--

يمثل الجدول أعلاه الخصائص الشخصية للنساء المقاولات اللواتي شملهن الاستطلاع. سنحاول وصف مجتمع البحث وفقاً للبيانات التي تم الحصول عليها من الميدان والتي هي كما يلي:

السن:

السن هو متغير مهم جداً في التحليل الاجتماعي لأنه ليس فقط مسنداً بيولوجياً وموضوعياً ، كالجنس ، بل أيضاً مسنداً يتتبع البناء الاجتماعي. لذا يمكن أن يكون السن معياراً ملائماً لشرح الحقائق الاجتماعية، وإذا أخذناها في جانبها الديناميكي، فإن العمر يمثل التغيير الكلي الاجتماعي بالانتقال من جيل إلى آخر أو من نمط واحد أي حياة إلى أخرى.

في الواقع ، نحن مهتمون بسن النساء المقاولات ، من ناحية أنه يلعب دوراً في إنشاء المؤسسة أو الاستيلاء على فرصة مقاولاتية ، على سبيل المثال ؛ تحد برامج توظيف الشباب من عمر معين للسماح لهم بالحصول على ائتمان. وهذا هو السبب في أن إنشاء المؤسسة محدود بالنسبة للنساء اللواتي تزيد أعمارهن عن 45 سنة ، باستثناء أولئك اللواتي بدأن أعمالهم بوسائلهم الخاصة.

أجرينا مقابلات مع نساء مقاولات من مختلف الفئات العمرية ، تتراوح أعمارهن بين 26 و 60 سنة. ما لاحظناه هو أن ارتفاع تركيز النساء المقاولات هو في الفئة العمرية 35 إلى 55 سنة. ويمكن تبرير ذلك من خلال وضع الأسرة والحالة المهنية ، أي أنه تم انطلاق النساء المقاولات في إنشاء أعمالهن المقاولاتية عندما زواجهن ، وتخلصن من مهمة تربية أطفالهن واكتسبن بعض الخبرة في سوق العمل.

المهم قوله هو أن النساء المقاولات الأكبر سناً (بين 45 و 60 سنة) هن اللواتي يعرّفن أنفسهن على أنهن أكثر مقاولات من النساء المقاولات الأصغر سناً. وتنعكس خطاباتهم تفهما وإدراكاً أكثر ملائمة لوضعهم كمقاولات. ومن ثم ، فإنهن نساء أعمال ناضجات ، حيث أنهن عملن في القطاع العام ويستثمرن من خلال شبكات علاقاتهن.

الحالة الاجتماعية:

من أصل 20 امرأة مقابلة اللواتي شملهن الاستطلاع ، 16 منهن متزوجات. إنهن لا يعتبرن الزواج كعقبة، فهن يعترفن بأن المرأة الجزائرية يمكن أن توفق بين عائلتها وحياتها المهنية. غالباً ما يتم مساعدتها وتشجيعها من قبل زوجها إما في عملية إنشاء و الإدارة اليومية للمؤسسة. وهي مدعومة من قبل زوجها على المستوى المعنوي والمادي، حيث تقول هؤلاء النساء إنهن قد مولن مشاريعهن بمساعدة أزواجهن. يمكن تفسير ذلك أولاً بتحول في العلاقات بين الجنسين حيث لم يعد الرجل هو الرجل الاستبدادي الذي يمارس الضغط السلبي على المرأة، بل على العكس فقد أصبح رفيقها ومصدر دعمها المعنوي والمالي. في المقام الثاني، يمكن تفسير هذا الوضع من خلال ارتفاع تكاليف المعيشة والاحتياجات الاقتصادية للأسرة، الأمر الذي يتطلب موارد مادية بالإضافة إلى الأجور التي يجنيها الرجل. هذا الأخير لا يتمكن من أن يستجيب وحده لاحتياجات عائلته.

التقينا امرأة واحدة مطلقة وأخرى أرملة. مقاولتهن مرتبطة بالضرورة الاقتصادية ، لا سيما وأن لديهن أطفالاً يستوجبون الإعالة. هذا يعني أن المرأة التي تنشئ أو تدير مشروعاً مقاولتياً بسبب الضرورة الاقتصادية تهدف بذلك إلى أن لا تشكل عبئاً ثقيلاً على عائلتها أو عائلة زوجها. وبهذا المعنى ، تنتقل المرأة من مرحلة يتغير فيها دورها في العائلة وتتغاضى عن دور الفاعلة و يصبح دورها ومكانتها أكثر قيمة. نحن نشهد اضطرابات وإعادة بناء الأسرة الجزائرية على أساس علاقات جديدة بين الجنسين وتحول لأدوار ومكانة الرجال والنساء.

مستوى التعليم:

يتزايد المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية متعلمة حيث أن نجاحها الأكاديمي جد ملحوظ. لقد أخذنا هذا المتغير في الاعتبار لمعرفة ما إذا كانت المرأة الجامعية هي فقط التي تتجه نحو خلق المؤسسات أو أن هناك نساء أخريات يتمتعن بمستوى أدنى من التعليم.

بالفعل، كشف بحثنا أن مستوى تعليم النساء المقاولات يختلف بين الجامعي والمستوى الثانوي النهائي. 11 امرأة شملهن الاستطلاع جامعيات و 09 نساء لديها مستوى الثالثة ثانوي. بعض النساء يعترفن بأن التعليم عامل مهم في إنشاء وإدارة المؤسسات. الفشل في الحصول على شهادة البكالوريا هو

أيضا عامل حاسم في الاندماج المهني للمرأة وإنشاء بعض المشاريع الحرفية. عادة ما تكون هذه الأنشطة مدرة للدخل رغم صغر حجمها بشكل أو بآخر.

شعبة الدراسة:

تم تعيين هذا المتغير لتحليل المطابقة بين الدرجة الدراسية التي تم الحصول عليها والنشاط الذي تقوم المقاولات بإنشائه. ومن بين النساء المقاولات اللاتي شملهن الاستقصاء ، تقوم 17 منهن بأنشطة تتماشى مع تكوينهن والدبلوم الذي حصلن عليه (انظر الجدول رقم 19) وثلاث نساء مقاولات فقط اللاتي لا يتلاءم نشاطهن المقاولاتي مع شعبة تكوينهن الدراسي. مثال على أمينة الحاصلة على شهادة في علم الآثار وتدير روضة للأطفال ، وكذلك نعيمة الحاصلة على شهادة في التأمين والمحاسبة وتدير صالون تجميل. هناك أيضا مثال السيدة نادية ، وهي طبيبة بيطرية وتدير مؤسسة للمستلزمات المكتبية. على العكس، التقينا بوردة التي هي صاحبة متجر للألبسة الجاهزة ولكن ليس لديها أي شهادة دراسية أو مهنية.

هذا يعني أن الشهادة مهمة في إدارة المؤسسة ولكن معيار التكافؤ بين مجال الدراسة ومجال النشاط ليس له تأثير دائم. لأنه في مجال المقاولاتية، السمة الغالبة هي استغلال الفرصة المقاولاتية والوضع الاقتصادي. ويجب أن يقال إن النساء المقاولات يعتمدن أكثر على معرفتهن savoir faire أكثر من اعتمادهن على التعليم في مزاولتهن نشاطاتهن المقاولاتية.

تاريخ الحصول على الشهادة:

إن تاريخ التخرج مهم بالنسبة لنا ، بمعنى أننا مهتمون ببطالة المرأة المقاولاتية. وهذا يعني ، أننا نريد قياس الفترة الممتدة بين التخرج وتاريخ إنشاء المؤسسة وأيضا لمعرفة ما إذا كانت المرأة مرت بفترة بطالة وإذا كانت هذه الأخيرة مؤشرا لخلق المؤسسة.

كان لدى النساء اللواتي تمت مقابلتهن ما لا يقل عن خمس سنوات فجوة بين تاريخ التخرج وتاريخ إنشاء المؤسسة. ويختلف هذا الفترة من امرأة إلى أخرى ، ولكن يبرر ذلك حقيقة أن المرأة كانت في هذه الفترة تعمل كموظفة أو أمضت فترة أمتها أو كانت تبحث عن فرصة مقاولاتية.

الوظائف السابقة:

نحن مهتمون بهذا المتغير لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين النشاط الذي تقوم به المرأة ووظائفها السابقة. أسفر استقصاءنا عن 09 نساء عملن سابقاً كموظفات بأجر شهري في القطاع العام، و 05 نساء عملن في مختلف الأنشطة المتعلقة بالتجارة، و 02 فقط عملن سابقاً في مهنة ليبرالية، و 03 فقط لم يقمن بأي عمل قبل إنشاء المؤسسة.

يمكننا القول أن إنشاء المؤسسة من قبل المرأة لا ينتج بالضرورة عن الوظائف التي كانت تمارس سابقاً. واصلت 8 فقط من النساء المقاولات من بين المجيبات العمل في نفس مجال وظيفتهن السابقة. هن عادة الجامعيات. ونتيجة لذلك ، يمكن أن يكون العمل السابق للنساء المقاولات تجربة مهنية ، مسار إثراء فكري ومستوى تكوين مؤهل، جد مفيد من حيث العلاقات المهنية، ولكنه لا يحدد بأي حال من الأحوال توجه المرأة المقاولاتي.

تاريخ إنشاء المؤسسة:

لا يمكن التحقق من متانة المؤسسة في الزمان والمكان إلا بتفقد تاريخ إنشاء المؤسسة. الاستدامة هي مفهوم جديد وهي جزء من البعد الزمني للمؤسسة. كلما طالت فترة العمل وقامت الاضطرابات كلما كانت أكثر نجاحاً. يقوم بعض الاقتصاديين بتطوير مفهوم الاستدامة التنظيمية الذي يعرف بأنه قدرة المؤسسة على بدء أو مواجهة في مسار تاريخها لاضطرابات خارجية أو داخلية مع الحفاظ على جوهر هويتها. يجب على المؤسسة المستديمة التعايش مع تناقض كبير: ألا وهو الحاجة إلى التطور والاحتفاظ بنفسها ، والقدرة على مواجهة تحدٍ قوي مع احترام القيم الأساسية ، والقدرة على ابتكار كل شيء. استغلال المهارات الموجودة. هذا التناقض متأصل في تعريف الاستدامة التنظيمية ، فيما يتعلق بالمشكلة الحساسة الخاصة بهوية المؤسسة. إنها، من باب أولى، موجودة بين العمليات التوضيحية لهذه الاستدامة⁵. ومع ذلك ، فإن العنصر المفقود في هذا التعريف هو المدة التي يمكن فيها اعتبار المؤسسة مؤسسة دائمة أو مستدامة. في حين أن العديد من العوامل تدخل إلى المؤسسة وتؤثر عليها وفقاً للظروف التي نجت فيها ،

⁵ MIGNON Sophie, *la pérennité organisationnelle, un cadre d'analyse*, Revue française de gestion 2009/2 (n° 192), p. 73-89, CREGOR/COST, université Montpellier 2. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2009-2-page-73.htm>.

إلا أن نسبة الاستدامة التنظيمية موجودة هنا نظراً لأنها تختلف ، من حالة اجتماعية اقتصادية إلى أخرى ، من منطقة إلى أخرى ، نوعية قائدها وموظفيه ، حتى في قطاع النشاط وكذلك في ثقافة المؤسسات.

فيما يتعلق بمجتمع بحثنا ، الأقدم أنشئت في عام 1984 ؛ إنها مؤسسة قانونية تعمل منذ 34 عاماً. وأحدثها يعود إلى عام 2017 ، وهي مدرسة لتعليم اللغات. تتطور المؤسسة النسائية في بجاية بإيقاع طويل ، لكنه أكد بما أن هناك مؤسسات تعمل منذ عشر سنوات حتى الآن. تحاول النساء بطرق عديدة الحفاظ على أعمالهن في بيئة تنافسية ومتغيرة ، مما يؤدي إلى عدم الاستقرار المالي والتجاري. سوف نعود إلى هذا العنصر بالتفصيل في الفصل التالي ، لكن يجب التأكيد على أن المناخ الاقتصادي والجغرافي ، والإمكانات في الموارد البشرية هي أساس لاستدامة المؤسسات النسائية في بجاية.

قطاعات النشاط:

يمكن أن يكشف توجه المرأة المقاتلة في قطاع معين عن أبعاد اجتماعية وثقافية مختلفة ، بمعنى أن المقاولاتية في حد ذاتها مؤهلة في الجزائر على أنها مجال للرجال بامتياز. وتركز الاهتمام على هذا المتغير من أجل تحديد القطاعات الأكثر جاذبية لأنشطة النساء المقاولات.

من بين 20 امرأة مقاتلة، تسعة منهن ينشطن في قطاع الخدمات (التعليم، الصحة، الجمال... إلخ) ؛ خمس نساء ينشطن في الأعمال التجارية (بيع الملابس والمعدات المكتبية ، وما إلى ذلك) ؛ ثلاثة في المهن الليبرالية (المحاماة والصيدلية) ؛ امرأة في الصناعة (صناعة الجبن) ، واحدة في الزراعة وأخيراً واحدة في صناعة الحرف اليدوية.

تتجه معظم النساء المقاولات إلى قطاع الخدمات وتتركز عادة في الأنشطة التعليمية (الحضانة وروضة الأطفال) ؛ مختبرات طبية إلخ. في الواقع ، هناك وجهة نظر متحيزة ضد المرأة تجاه بعض القطاعات التي تعتبر أنثوية بحتة ، ويجب التأكيد على أن النساء من خلال اختياراتهن لأنشطتهن يستنبطن نفس الرؤية بمعنى أنهن يتجنن نحو أنشطة المنجزة من قبل المرأة في الإطار المنزلي (صناعة الحلويات ، الحلاقة ، التنظيف ، التعليم ، وما إلى ذلك). روح المبادرة في هذا المعنى هو شكل من أشكال إضفاء الطابع الخارجي (أو إخراج) على الأنشطة المنزلية المجانية نحو سوق اقتصادي حيث يتم التركيز على الربح مقدماً. L'entrepreneuriat dans ce sens est une forme

d'exteriorisation des activités domestiques gratuites vers un marché économique ou le profit est mis en avance

في هذا الإطار ، قالت لنا السيدة نادية ، ممثلة جمعية seve : "خلال لقائنا الأخير مع وزير الصناعة والمناجم ، قمنا بالتطرق لهذا الجانب أي اختيار النشاط من قبل النساء المقاولات وطلب منا ضرورة توعية المرأة بالاهتمام بالأنشطة الإنتاجية (الصناعة والزراعة) ؛ تحتاج النساء إلى الابتعاد عن ما يسمى أنشطة النساء والابتكار في مجالات جديدة مثل التكنولوجيا ."

بالنسبة إلى النساء المقاولات ، يقدم القطاع الثالث تسهيلات معينة في إنشاء المؤسسة ، والحصول على ائتمان بنكي. يبدأ بأعمال مقاولاتية صغيرة ، حيث من السهل تسديد الائتمان أو القرض ، فهن لا يملكن روح المقاولاتية التي تتيح لهن المغامرة في مشاريع استثمارية كبيرة. فيما يتعلق بدراستنا ، حاولنا الوصول إلى جميع قطاعات النشاط، لإثبات أن منظم المؤسسات النسائية تنشط في جميع مجالات الحياة الاقتصادية دون استثناء.

ويستند إنشاء اقتصاد متنوع إلى إنشاء المؤسسات وإشراك المرأة في عملية التنمية ، ولكن يجب أيضا مراعاة معيار الابتكار.

مصادر التمويل:

يمكن أن يكون تمويل المشروع المقاولاتي من أصعب الخطوات للمرأة المقاولاتية. من أجل تمويل مشروع تجاري خلال مرحلة الإنشاء أو التمديد ، يجب على المرأة أن تستخدم مصدري رأس المال: الأول هو الرأسمال الخاص بالمرأة أو الأسرة ، والمصدر الثاني هو التوجه نحو مؤسسات التمويل ، أو البنوك ، أو أحد خطط الدعم لإنشاء الأنشطة.

وأظهر لنا السؤال عن مصادر التمويل أن معظم النساء اللاتي شملهن الاستطلاع مولن أعمالهن بأنفسهن. من بين 20 امرأة مقاولاتية، سنجد 16 امرأة مولت إنشاء مؤسستها ذاتياً autofinancement. هذه عادة الموارد المالية للعائلة المقربة ، مثل الوالدين والزوج. من ناحية أخرى، تحصلت 04 منهن على مساعدة من Andi ، البنك و ANSEJ.

باختصار ، يمكن للمرء تفسير هذا الخيار نحو التمويل الذاتي للمؤسسة من خلال التمثيلات الاجتماعية المحففة للاقتراض في المجتمع الجزائري. شيء واحد تم تأكيده بكلمات النساء المقاولات اللواتي يقولن إن عائلاتهن تمول مشروعاتهن لتفادي الديون، لأن الأسرة تقلل من قدرة المرأة على النجاح وهي قلقة بشأن مستقبل المؤسسة أن تقع في عجز مالي. يجب أن لا تكون المرأة في مديونة.

بالإضافة إلى ذلك ، لا تأخذ المرأة الكثير من المخاطر المقاولاتية ، ولا تغامر في مشاريع كبيرة تتطلب مبالغ كبيرة من المال أو اللجوء إلى استخدام المؤسسات المالية.

عدد الموظفين:

يتمثل التوجه الاقتصادي الحالي للجزائر في تعزيز القطاع الخاص من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم. تشارك العديد منها في خلق فرص عمل مستدامة وخلق الثروة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن إنشاء المؤسسات هو أداة اقتصادية واجتماعية تحارب البطالة وعدم الاستقرار في العمل ؛ يمكن اعتباره بديلاً لاستيعاب عيوب سوق العمل.

تشغل النساء المقاولات اللواتي التقينا بهن من 1 إلى 25 موظفا بما في ذلك الرجال والنساء. إنهم يعملون في ظروف جيدة حيث يتم الاستفادة من الراتب والتأمين. من هنا ، يمكننا أن نستنتج أن المقاولاتية النسائية في بجاية هي مؤسسات صغيرة بشكل عام ، كما أن طبيعة المؤسسة المتوسطة الحجم موجودة ، لكن هذه حالات نادرة للغاية.

ما لاحظناه خلال مسحنا الميداني للنساء المقاولات هو أن التوظيف تكون في البداية عائلية ، وبعبارة أخرى ، تقوم أولاً بتوظيف أفراد الأسرة وإذا لم تكن المهارات المطلوبة موجودة في الأسرة والمحيط العائلي ، يبحث عن المؤهلات المطلوبة خارج شبكة العائلة والمحيط القريب.

وكموجز ، ساعدتنا كل هذه المتغيرات في تحديد الخصائص المحددة للنساء المقاولات في بجاية. وأيضا تحديد نوع معين من النساء المقاولات une typologie de femmes entrepreneures الذي سنقدمه في الخاتمة.

2-2 وصف النساء المقاولات: Portraits des femmes entrepreneures :

سيتم عرض خصائص مجتمع البحث في شكل صور شخصية تتضمن البيانات الديموغرافية بالإضافة إلى المسارات الشخصية والمهنية.

المقابلة 1: كريمة

هي طبيبة مديرة مختبر للتحاليل الطبية في علم الأمراض، عمرها 56 سنة، متزوجة، لديها BAC +12 حتى أنها طبيبة متخصصة في علم الأمراض منذ عام 1992. كانت طبيبة في مستشفى بجاية من عام 2003 إلى عام 2011 ، وبسبب عدد من الصعوبات ، غادرت المستشفى للعمل من تلقاء نفسها ، وبمساعدة ANDI ، أنشأت مختبرها في عام 2013 و توظفت ثلاثة أشخاص.

كانت مسيرتها الشخصية والمهنية في مجال الطب ، وحيث أخبرتنا بتفاصيلها: "بعد 12 سنة من البطالة ، تم تجنيدي في عام 2003 في مستشفى بجاية. كنت أيضا رئيسة مختبر المستشفى حتى عام 2011. قررت المغادرة بسبب المشاكل الإدارية ونقص المعدات وحسن النية. في عام 2013 ، شجعتني زوجي على فتح هذا المختبر بفضل مساعدة من Andi الذي ساعدني كثيرا في مرحلة الخلق وحتى الاستغلال ، لذا فقد مرت خمس سنوات ؛ أنا أنشط وأشعر أن مشروعنا ناجح. "

النسبة إلى كريمة ، فإن كونها موظفة حكومية لم يحقق أهدافها ، لذلك شرعت في المقاولاتية لمنح إبداعها فرصة جديدة.

المقابلة 02: سلمى

متحصله على شهادة تقنية بيطرية من معهد بابا علي الجزائر في عام 2001. وهي تعمل في مجال تربية النحل وتدير متجر مبيعات للمنتجات الزراعية ، وهي امرأة عزباء تبلغ من العمر 40 عامًا ، وعملت 10 سنوات في عيادة بيطرية (عند طبيب) قبل أن تبدأ عملها الخاص في مجال الزراعة باستخدام وسائلها المالية الخاصة وهي نشطة منذ عام 2009.

وقالت لنا عن حياتها المهنية والشخصية: "لقد بدأت بدراسة باكالوريا UFC [جامعة التكوين المتواصل] بعدها توجهت إلى التكوين في مجال الكمبيوتر. قمت كذلك بتكوين في مجال المحاسبة لكنني عرفت أنه لن ينفعني في الحصول على عمل لذا ذهبت إلى معهد التكوين الزراعي ببابا علي حيث مكثت 18 شهراً وفي نفس الوقت عملت في عيادة بيطرية. وأخيراً ، عندما غادرت المركز، كان هذا التكوين الأفيدي لي. قمت بتكوين آخر على تربية النحل في حسناوة في تيزي أوزو ، وقمت برحلات إلى تيزي وزو أين أقضي يومين إلى ثلاثة أيام في ظروف صعبة. لكن كان علي أن أدرس وسمحت لي هذه التجربة بمعرفة معلمين عظماء في الجامعة وهم الذين يساعدونني حتى الآن ، و بفضل نصائحهم بدأت في هذا المجال أي تربية النحل وأنا أستشيرهم حتى الآن ."

بالنسبة لها ، فإن حب الوظيفة أمر ضروري في كل مجال وهو مصدر للابتكار والدافع للأمام ، وهو واضح في ملاحظاتها: "بدأت أبحث عن سلالات جيدة من النحل وقد تمكنت من الحصول على خلايا خاصة بي. لذا فأنا نشطة في Adekar حيث أنا وحدي في إدارة خلايا النحل و أعمل مع شخص في laghwat. وهو يعمل الآن بشكل جيد للغاية، يمكنني إنتاج العسل الخاص بي ولدي أنواع نادرة للغاية لأنني أحب البحث في هذا المجال واكتشاف سلالات أخرى من النحل. لهذا السبب أعتمد على مساعدة مختبر تحليل ذراع بن خدة لكل ما هو علاج ولقاحات ."

المقابلة 3: فاطمة

تبلغ من العمر 60 عاماً وهي متزوجة وذات مستوى جامعي ، وتعمل السيدة فاطمة عاملة تأمين عام Agent Général d'assurance، وتدير وكالة تأمين CAAR، تخرجت في مجال التمويل والتأمين في عام 1972 ، وبدأت مهنتها كموظفة ، وكانت من كبار الموظفين في CAAR ، ثم في عام 2002 ، أنشأت الوكالة الخاصة بها بمساعدة مالية من البنك. الآن في سن الستين ، تقرر تدريب ابنها في نفس المجال لتولي المسؤولية. كما يعمل بها أكثر من عشرة موظفين، غالبيتهم من الشباب.

تشير إجاباتها إلى تجربة رائعة في المجال، تقول لنا: "انتهيت من دراستي، وعملت كإطار تقني في CAAR، وتم تعييني في منصب مدير وكالة، ولكن دائماً كموظف (لدي راتبي ومكافأتي). ثم قررت أن أعمل لنفسني ، لأن الراتب لم يكن يهمني ، وعلاوة على ذلك في التأمين ، عندما تكون مديراً من

ذوي الخبرة ، يمكنك أن تصبح وكيلة عاما ، لذلك أنا خلقت هذه الوكالة ، وكنت مستقلة منذ عام 2002. لقد لجأت إلى البنك ، وهو مصرف BDL الذي ساعدني في البداية ، وقدموا لي قرضين ، الأول هو ضريبة يجب إيداعها ، والثاني كان للعقارات".

المقابلة 4: نعيمة

تحدثنا أيضا مع السيدة نعيمة ، مديرة معهد الجمال والتكوين بالإضافة إلى صالة ألعاب رياضية. بعد أن انفصلت عن عمر يناهز 41 عاما ، مع مستوى ثانوي ، قررت القيام بتكوين متعدد في المجالات المختلفة التي حصلت فيها على درجات في المحاسبة المالية / الطبخ / التدليك ... الخ. سمح لها هذا العمل كمحاسب في شركة خاصة لمدة 12 عامًا ، ثم فتحت مطعمًا لكنها لم تتجح. فالتجارة مع شقيقها لاستقرارها أخيرًا في هذا المعهد في عام 2017 مع شريكة لها ، توظف لحد الآن 05 موظفين.

بدافعية وتصميم كبيرين ، فإنها تنوي تحقيق عدة أهداف بما في ذلك توسيع معهدها في أجزاء أخرى من البلاد بما في ذلك الصحراء. وقد بدأت المفاوضات مع الشركاء والأجانب لاستيراد وتصدير مستحضرات التجميل وكذلك لإنشاء معاهد الطب البديل.

المقابلة 05: ياسمينة

السيدة ياسمينة، مديرة مركز للتجميل والعناية بالجسم بالإضافة إلى صالة ألعاب رياضية، تبلغ من العمر 26 عامًا، متزوجة، لديها مستوى ثانوي، تقرر ترك المدرسة والعمل كرياضية للعمل لنفسها و حسابها الخاص. حصلت على ثماني شهادات مهنية دولية في مجال الجمال مما سمح لها بفتح صالونات تصفيف الشعر كبدائية. هي تعمل حاليًا لمدة عام مع شريكها في مؤسسة للتجميل متخصصة في تصفيف الشعر والعناية بالجسم بالإضافة إلى صالة ألعاب رياضية توظف فيها 5 أشخاص.

وهي تفكر في الازدهار في مجال عالم الجمال، وتقول: "أولا بدأت في الحصول على دبلومات ، ولدي 8 شهادات دولية في مجال الجمال والجماليات ، بدأت في عام 2013 وحتى الآن ما زلت أتدرب في تونس العاصمة إلخ ... قبل أن أعمل لمدة 4 سنوات وعندما التقيت بشريكتي ، وافقنا على

الاستمرار في هذا المجال والوصول إلى أهداف أخرى. أنا أيضا رياضية دولية في كرة الطائرة، ولهذا أرى نفسي في الميدان، لأنني سابقا كنت رياضية ومدربة ثم بعدها قررت التكوين أتررب في مجال الجمال لأجد نفسي في عملي الخاص .

المقابلة 05: صليحة

صليحة هي مديرة مؤسسة استيراد أدوات تصفيف الشعر ومستلزمات التجميل " coiffure d'Algérie". تبلغ من العمر 59 عامًا ، وهي حاصلة على شهادة مهنية في تصفيف الشعر تعادل البكالوريا +02 (دبلوم فرنسي منذ عام 1982). وقد نشطت في قطاع التجارة منذ عام 1998 ، وهي توظف 8 أشخاص في الوقت الحالي ، لكنها تجند عمالا وفقا لحجم العمل.

وأظهرت لنا شخصية حازمة وشخصية قوية ونبرة صوت عالية عند التحدث. تشارك معنا خبرتها المهنية الطويلة بقولها: "حصلت على شهادة تصفيف الشعر الخاصة بي في عام 1982 في Educatel International France تعادل شهادة البكالوريا +02. وكان النشاط الأول لدي لتصفيف الشعر بأنني خلقت صالون للتجميل في عام 1988، ثم فتحت مدرسة خاصة لتعليم تصفيف الشعر والتجميل في عام 1994. ثم مع أختي،المقيمة في فرنسا تمكنت أن أنشأ في عام 1998 شركة استيراد معدات تصفيف الشعر والتجميل "coiffure d'Algerie" التي أسيرها مع زوجي. أنا أول امرأة ا خلقت تسمية منتجات التجميل في السجل التجاري على مستوى الولاية وأنا فخورة، والهدف من ذلك هو تطوير صناعة الجمال في الجزائر، وشكرا الله، ذهبت من الاستيراد إلى الصناعة والإنتاج المحلي لهذه المستلزمات، والآن هناك مواد يمكن تقديمها هنا في ورش العمل لدينا. كان ذلك بفضل زوجي وأختي وأمي حتى تمكنت من المقابلة.

مقابلة 07: أمينة

كانت مقابلتنا السابعة مع السيدة أمينة، البالغة من العمر 43 سنة، متزوجة ولديها أطفال. مستواها جامعي ، وهي حاصلة على شهادة علمية في علم الآثار حصلت عليها في عام 1996. بعد فترة من العمل في قطاع التعليم، قررت مع أختها إنشاء مدرسة تحضيرية في عام 1998 تتشبط منذ

عشر سنوات. بدأت عملها المقاوالاتي من خلال وسائلها المالية الخاصة (ذاتية التمويل) وتوظف حالياً 7 نساء.

تتمتع السيدة أمينة بشخصية قوية وصفات متممة بالتصميم والحزم. ونظراً لعدم وجود علاقة بين تعليمها الجامعي ومجال النشاط الذي اختارته، فقد اضطرت إلى مواصلة تكوين إضافي كمساعد الأمومة" من أجل الموافقة على مشروعها. تخبرنا عن أسبابها الشخصية لإنشاء هذا الروضة: "في مرحلة ما ، كنت أعمل موظفة ، متزوجة ولدي ابنة عمرها 3 سنوات كان لزاما علي الاعتناء بها .شعرت أن ابنتي بحاجة إلى بيئة جماعية حيث يمكنها المشاركة والتبادل. بحثت حول دور الحضانة في المدينة ولم أجد زاوية من الثقة يمكنني التأكد من أن ابنتي في أيد أمينة. لذلك قررت ترك مناصبي التدريسي وإنشاء هذا النشاط لضمان تعليم بناتي وتقديم خدماتي لأولياء أمور الأطفال وحاليا تمكنت من تحقيق أهدافي التي ليست كلها ذي غاية مربحة " .

المقابلة 08: السيدة فيروز

فيروز مقاولة تنشط في مجال التجارة ، وتدير متجر لبيع الزهور وجميع أنواع النباتات التزينية. تبلغ من العمر 42 عاماً مع مستوى تعليمي نهائي. بالأحرى امرأة محافظة ومصممة ، لها شخصية راكزة. امرأة لا تتحدث كثيراً ولكن نشاطها يعبر عن انتقام اجتماعي معين *revanche sociale*. بدأت عملها في عام 2001 بفضل مواردها المالية الخاصة بعد أن درست في الخارج في مجال الأزهار وعلم النبات. تخرجت في هذا المجال في عام 1998 ونشطت لمدة 7 سنوات. هذه المرأة ليس لديها موظفين وعندما سئلت لماذا قالت "أنا وحدي، ليس لدي ثقة في غيري"، وهذا يعني أنها تريد إدارة أعمالها وحدها. جاءت فكرة مشروعها عندما كانت في الخارج خاصة في فرنسا ، وأعجبت بالأهمية التي يوليها الفرنسيون لبائعي الأزهار والنباتات ، لذا قررت القيام بتكوين لتأهيل كل ما لديها من خبرات واستثمارها في بجاية.

وفيما يتعلق بمسارها ، تقول لنا: "بالنسبة لمساري ، هو مليء بالبؤس ، فبعد البكالوريا ، غادرت إلى الخارج ، بعدها أحببت هذا المجال ، اتصلت ببائع زهور الذي قبلني كمتدربة لديه وأخيراً أقنعت به مهاراتي لأنني كنت الأكثر نشاطاً. لقد ساعدني العمر أيضاً لأنني كنت صغيرة جداً ، وبعدها أحببت القيام بذلك في بلدي ، ولكن في النهاية لم نمنح القيمة التي نستحقها ، ما زلنا بعيدين عن

اعتبار هذا المجال. تظل هذه المهمة مهمشة ولكن مع هذا الجيل الجديد تعمل بشكل أفضل على عكس الأجيال القديمة. سابقا بائع الزهور لا ينجح ولكن اليوم بدأت هذه المهنة في التطور وخاصة مع الشباب والعشاق وأولئك الذين يحبون الطبيعة والنباتات". ومع ذلك ، فإن روح المبادرة متاحة للنساء وهي موجهة نحو أنشطة نادرة وغير عادية. في رأينا، لأن المرأة تملك الصفات الأنثوية المتعلقة بالوداعة، الكمال، الصيانة... الخ، هي حاسمة من خلال الأنشطة التي تتطلب إلى هذه الصفات والأعمال التي تتطلب خفة ورقة.

مقابلة 09: نهال

أتيت لنا الفرصة للتحدث مع السيدة نهال ، مديرة مدرسة لتعليم اللغة الأجنبية ، وهي مدرّسة للغة الإنجليزية في الأساس. إنها امرأة منفتحة ومصممة ، وذات طابع راسخ. امرأة تتحدث كثيرا ولكن بدقة تامة. تبلغ من العمر 29 عامًا ، حصلت على درجة الماجستير في اللغة الأجنبية عام 2012. وبمساعدة من ANSEJ ، قررت إنشاء مدرسة خاصة ، وهي تمارس عملها منذ شهرين. وينتمي نشاطها بالتالي إلى قطاع الخدمات وتوظف حتى الآن 18 شخصًا بينهم 4 رجال و 14 امرأة. وبالنسبة للموظفين ، فإنها تخبرنا: "الذي بالفعل المؤمنين لأن لديهم بالفعل مواقعهم في القطاع العام ولديّ أشخاص آخرون يعتمدون كلياً عليّ ، لكن كلتا الفئتين يعملن بأجر شهري و بطريقة نظامية " .

وتقول إنها مارست بالفعل في التعليم العام والخاص ولكنها لم تكن مهمة جدا بالنسبة لها. وتقول لنا إن لديها مسار شخصي ومهني ثريين: "كنت أدرس وفي نفس الوقت كنت رياضية، لعبت الشطرنج. كنت عضوا في الفريق الوطني في هذا التخصص. في موازاة ذلك كنت أقوم بدراستي وحمد الله كنت دائماً من بين الأوائل. حينما تم الحصول على شهادتي الجامعية ، بدأت العمل ، لذلك لم أشعر بالبطالة. قمت بتدريس اللغة الإنجليزية، عملت كثيراً في كل مكان في المدارس العامة وفي المدارس الخاصة، في مرحلة ما قررت وقف كل هذا وإنشاء مدرستي الخاصة " .

المقابلة 10: آمال

تبلغ من العمر 53 سنة، آمال امرأة قوية ذات طابع جدي، منفتحة جداً، امرأة تتحدث كثيراً، خطابها عام جداً، مشغولة جداً، يجب إيقاف المقابلة عدة مرات بسبب وجود الزبائن. متزوجة، بمستوى ثانوي، وكانت في البداية معلمة في الرياضيات ولأسباب عائلية اضطرت للتوقف. وفي وقت لاحق ، قررت القيام بتكوين مهني في التفصيل والخياطة، ثم تكوين كعون جمركي ، TS في علوم الكمبيوتر ، ودبلومها الأخير كان مدرب CAPP في مدرسة تم الحصول عليها في عام 2006 أطلقت شركتها في عام 2009، كان التمويل شخصياً ، في هذه المرحلة ، تقول لنا: "لتمويلها تعاونت أنا وزوجي ، بالطبع ، بما أنني عملت سابقاً وفرت نفوداً لشراء سيارتي والمعدات اللازمة لتطوير مكتبي" .

هي تنشط في قطاع الخدمات منذ عشر سنوات، وهي توظف امرأة واحدة. كانت آمال تشغل العديد من الوظائف قبل أن تبدأ عملها ، بما في ذلك موظف جمارك لمدة عامين ، ومنتدبة كمدرس في مدرسة لتعليم السياقة لمدة 3 سنوات. ثم تقدمت بطلب للحصول على ترخيص لفتح مدرستها الخاصة. وقالت: "لذلك قمت بالتكوين الخاص بي في عام 2006 وبدأت التدريب منذ عام 2009 كمدير مدرسة لتعليم القيادة. أنا مديرة ومعلمة في نفس الوقت. في البداية بدأت بمفردتي. بعدها وظفت امرأة لمساعدتي وإدارة مسار المرشحين".

المقابلة 11: وردة.

وردة امرأة مقابلة في قطاع التجارة، وهي تدير متجرًا كبيرًا لملابس الأعراس خاص بالسيدات. 46 سنة ، ومستواها ثانوي، بدون أي دبلوم أو شهادة مهنية، لقد عبرت العديد من المجالات مثل الخياطة وتصفيف الشعر وبيع الأفرشة. إنها امرأة خجولة جداً. امرأة تتحدث بشكل خجول بصوت منخفض للغاية، ويظهر خطابها بعض القيود العائلية والانتقام للنجاح لأن والدها لم يسمح لها بإعادة شهادة BAC، أجريت المقابلة في الهدوء التام.

كان نشاطها الأول في المنزل حيث تتلقى الطلبات من الزبائن، لأن والدها لم يسمح لها بالخروج للعمل خارج البيت، لذلك كان عليها ممارسة خبرتها في المنزل. تخبرنا عن هذه النقطة: "بعد فشلي في BAC لم أستطع إعادته، لأنه في وقتي لم يكن الأمر سهلاً. كان الوضع صعباً في المنزل ، وأخبرني

والذي أنه مضيعة للوقت. بعد ها عملت كخياطة في المنزل ، قمت بالتطريز فساتين robes kabyles والكروشيه والملاءات وأغطية المائدة ... إلخ. عملت مع ورشة للخياطة وفي نفس الوقت كان لدي زبائن في المنزل. تعلمت أن أفعل كل هذا منذ سن مبكرة ، وفي السنة الثامنة ، كنت أقوم بالتطريز وقليلًا قليلًا أتقنت المهنة. بعدها بدأت العمل في منزل كخياطة. بعد ها توقفت عن الخياطة لأتعلم تصفيف الشعر بقصد امتلاك صالون تصفيف الشعر الخاص بي، عملت 6 أشهر مع سيدة، وبما أنها لم تقم بتنظيم وضعي القانوني، توقفت. بعد ذلك قررت أن أذهب إلى العمل كبائعة، ثم فكرت في امتلاك متجر خاص بي وبسرعة بدأت في العمل في هذا المجال".

لقد أنشأت أعمالها في عام 2006 مع تقديم ائتمانات للموردين وهي نشطة منذ 13 عامًا "لقد بدأت بالقروض مع الموردين ، حيث أحضروا لي السلع ، ومن ثم بمجرد أن يتم بيعها ، أدفع لهم. وشيئًا فشيئًا صنعت اسمًا لنفسي والتجار اتصلوا بي لبيعهم لأنهم يعرفون أنني جادة بشأن التسديد، والسمعة مهمة جدًا في هذا المجال « . توظف فتاتان ، بما في ذلك طالبة جامعية. تساعد بعض الفتيات على الحصول على دخل من خلال العمل الموسمي (العطلات ، إلخ).

المقابلة 12: كهينة

كهينة امرأة متزوجة تبلغ من العمر 34 عامًا ولديها ابنتان. إنها بالأحرى امرأة اجتماعية sociable ومصممة للغاية. امرأة تتحدث بخفة ، وهي جادة وتحب عملها ، أنيقة للغاية وتعطي صورة لامرأة واثقة من نفسها. وهي حاصلة على شهادة جامعية في علم اجتماع التعليم الذي تم الحصول عليه في عام 2010. وفي نهاية دراستها الجامعية، تم تعيينها مباشرة في دار حضانة ثم أبحث شريكة لمالكة هذه الأخيرة.

تم إنشاء هذه الشركة في عام 2006 من قبل طبيبة نفسانية، وهي متخصصة في رياض الأطفال ورعاية الأطفال. كما تقدم خدمات إعادة الإدماج الاجتماعي للأطفال المصابين بالتوحد. أصبحت كهينة شريكة في عام 2012 وتدير العمل منذ ثلاث سنوات لأن شريكها تقيم في خارج الوطن. وهي توظف خمس نساء وتشرف على حوالي أربعين طفلًا. وبما أن هذه هي وظيفتها الأولى، تعترف كهينة بأنها قد حققت أهدافها لأنها استطاعت القيام بنشاط يتوافق مع مجال دراستها.

المقابلة 13: صبرينة

صبرينة صيدلية ، عمرها 36 سنة ، متزوجة ولديها أطفال. تخرجت من الجامعة في الطب تخصص صيدلة *diplômée universitaire en médecine spécialité pharmacie* والتي تم الحصول عليها في عام 2004. بدأت حياتها المهنية كموظفة في صيدلية أخرى، بعد عامين قررت فتح صيدلية خاصة بها وهي نشطة منذ عام 2006، أي 13 سنوات نشاط. لم تشجع الأسرة قرارها، لكن بمرور الوقت أفنعتهم بذلك. واعتمدت على وسائلها الخاصة في مرحلة النشأة ويعمل فيها أربعة أشخاص بينهم امرأتان ورجلين. وهي تعترف بأنها لم تتعرض للبطالة "لقد تم تجنيدني مباشرة بعد دراستي الجامعية لأنه في ذلك الوقت لم يكن هناك العديد من الخريجين في هذا المجال ، خاصة بالنسبة للنساء ، لذا أتحت لي الفرصة للعمل صيدلي آخر لمدة عامين ثم فتحت صيدليتي لحسابي الخاص ."

المقابلة 14: مليكة

مليكة شابة ، تبلغ من العمر 34 عاما ، مصممة جدا ، ديناميكية ، امرأة تتحدث كثيرا مع ثقة بالنفس. صوتها مرتفع وكانت المقابلة التي أجريت معها جيدة للغاية. متزوجة لديها ابنة. تدير مدرسة لتعليم اللغات، وعلوم الكمبيوتر، بائع الصيدلة، مضيفات الطيران... إلخ. وكان اهتمامها بالتكوين قد بدأ بالفعل عندما كانت طالبة في اللغة الأجنبية ، تخصص اللغة الإنجليزية ، وكذلك دراساتهما في القانون ، حصلت على شهادتها الجامعية بين عامي 2007 و 2008. عملت لمدة خمس سنوات كأستاذة في جامعة مولود Mammeri وأربع سنوات في مدرسة خاصة قبل بدء أعمالها في عام 2012.

بمساعدة من والدها وهو مدير CEM في تمويل مشروعها ، تمكنت من فتح مدرستها في تيزي وزو ، ثم ملحق بالجزائر العاصمة ومدرسة أخرى في بجاية ، حيث يعمل بها 25 موظفا دائما وعشرات من الموظفين المؤقتين. وهي تعترف بأن بدء أعمالها كان صعبا للغاية لأن القوانين المتعلقة بهذا المجال صعبة جداً. من هذا المنطلق ، قالت: "كان لديّ عدة أشهر للحصول على الموافقة ، وكان علينا أن نرى العديد من الخدمات مثل الخدمات التقنية ، والحماية المدنية ، وكل ذلك للحصول على شهادة المطابقة ، ولكن في النهاية تمكنت من البدء في تيزي ثم الجزائر العاصمة وأخيرا بجاية بما انني أعيش في بجاية بمجرد أن تزوجت ."

المقابلة 15: سهام

امرأة متزوجة تبلغ من العمر 37 عاماً ولديها أطفال. بعد دراسة جامعية طويلة استغرقت أكثر من خمس سنوات ، تخرجت كطبيبة صيدلية في عام 2004. وللبداء حياتها المهنية، عملت كمندوبة طبية لمدة ثلاث سنوات. وفي النهاية، قررت العمل لنفسها وحسابها الخاص، لذا فهي اختارت فتح صيدلية بمساعدة قرض بنكي. تعمل في مجال المقاولاتية منذ عام 2007 ولديها خمسة موظفين ، من بينهم ثلاث نساء ورجلين. كانت تدير العمل بنفسها لمدة أحد عشر عاماً وتشهد على أن استدامة نشاطها المقاولاتي يرجع إلى دعم عائلتها.

المقابلة 16: فريدة

فريدة هي امرأة موظفة كونها أستاذة دائمة في جامعة بجاية ، كلية الحقوق ، وفي الوقت نفسه امرأة مقاولة تدير مكتب محاماة مع ابنتها من نفس المجال. وهي تبلغ من العمر 60 عاماً أرملة مع ثلاثة أطفال، وهي طيبة للغاية، وسخية للغاية ومرحبة، هادئة وتتحدث بحكمة. يعكس مظهرها تجربة مهنية واجتماعية حقيقية.

في الواقع ، تخرجت من جامعة الجزائر في الثمانينات ، وفي عام 1984 افتتحت مكتبها القانوني بمساعدة زوجها الذي هو جراح أسنان. وفي نفس الوقت ، كانت تدرس في جامعة بن عكنون. لم تمنعها إدارة شركتها من مواصلة دراستها الجامعية ، وهي حاصلة على شهادة في القانون ثم حصلت على درجة الدكتوراه في عام 2015 ، بالإضافة إلى تأهيل جامعي قيد الانجاز. توظف امرأة كسكرتيرة وتستقبل طلابها كمتدربين.

عن مسارها، تقول لنا: "بالنسبة للجامعة، كان ذلك في عام 2000، ولكن قبل أن أعمل في مكنتي كمحامية، شاركت المهمات مع زوجي الراحل لمدة 10 سنوات، وكان لي ثلاثة أطفال معه. شاركنا المهام لأنه يعمل نصف الوقت. عندما يكون لدي عبء العمل والدعوات وكل ما يتعلق بالأطفال وتعليمهم. لذا، بعد وفاته أصبح الوضع أكثر صعوبة، أجبرت على جلب امرأة جيدة لتحررني في العمل. مع حمولة الأطفال لا أستطيع أن أقوم بعمل في المنزل ، وعندما أقوم بذلك ، أستيقظ حتى الساعة

الثانية صباحاً ، وعلى أن أستيقظ في اليوم التالي عند الساعة السادسة. لذا فإن حياتي المهنية وحياة عائلتي مرتبطة فعلاً وبفضل مساعدة زوجي تمكنت من الخروج من الصعوبات".

المقابلة 17: مريم

مريم امرأة خجولة محافظة. مشغولة جداً. خلال المقابلة أجاب زوجها على الأسئلة وكررت ما قاله. عمرها 48 سنة، لديها ستة أطفال. حاصلة على دبلوم في الهندسة الزراعية تم الحصول عليه عام 1994. عملت مع زوجها كصائغة ثم مديرة لمنتجات الألبان قبل افتتاح مصنع إنتاج الجبن وخاصة في إنتاج الكمبير في عام 2011. تمويل مشروعها كان مكلفاً للغاية خاصة وأنها لم تتوجه نحو مؤسسات التمويل لعدم معرفتها بالخطوات المتبعة للحصول على القروض.

توظف أربعة أشخاص لكنها تعترف بأن مصنعها في أزمة بسبب ارتفاع سعر مسحوق الحليب. من هذا المنطلق ، قالت: "أود أن تتدخل الدولة لإعطائي إعانة لشراء الأبقار أو شراء الأراضي الزراعية أين يمكنني القيام بتربية الحيوانات الحلوب ، يجب أن أخرج من هذه الأزمة لتحسين إنتاجي و تزويدنا بالواد الخامة". هي امرأة شجاعة وناشطة للغاية ، لأنها بالتوازي مع عملها في منتجات الألبان ، تساعد زوجها في زراعة وإنتاج الثمار ، وخاصة البرتقال. هي تشهد: "أنا أساعد زوجي في الزراعة وقطف البرتقال ، أقوم بقطع وقطع أشجار البرتقال لدينا. انظري إلى يدي ، كلهم متسخين وجافين وذهبت أظفاري. لكني أحب الزراعة وهي مجالي المفضل ."

المقابلة 18: زهرة

إنها امرأة متعددة المواهب، شجاعة بروح مقاولاتية كبيرة. تتحدث بثقة وتستخدم الكثير من الدين في كلمتها. حياتها المهنية غنية جداً لأنها عملت في العديد من المجالات. عمرها 44 سنة ، متزوجة ولديها ثلاثة أطفال ، استطاعت جمع مجموعة من الشهادات الجامعية ، الأولى في البيولوجيا ، ثم حصلت على شهادة في الطيران ، وهي الآن طالبة في اللغة الإنجليزية في UFC. من هذا المنطلق ، تقول لنا: "بالنسبة لمساري جامعتي ، بدأت في علم الأحياء والبيولوجيا الذي تركته بعد ذلك. بعدها

أصبحت قائدة طائرة في عام 1995 ، عملت لفترة ثم توقفت لأسباب عائلية والآن أقوم بتكوين في اللغة ، وجميع المجالات التي درست فيها خدمتي ، من حيث الشهادات ومن حيث الخبرة اكتسبت الكثير. "

قبل أن تبدأ عملها الحالي ، عملت في المجالات المختلفة التي أنشأت فيها مؤسسات ، بما في ذلك إعادة تفعيل أعمال والدها ، و بفضل هذا النشاط ، أسست شركة بناء التي كان لديها عدة مواقع حيث وضعت الرخام والبلاط في عدة مباني حكومية. كما نشطت في العقارات ، وكان لديها مكتب تجاري ، ثم مدرسة للإسعافات الأولية. بعد ذلك ، أنشأت شركة في الصحراء في مجال تكوين SHE حيث كانت برفقة زوجها لأنه كان يعمل هناك. لكن كل هذه الشركات كانت مؤقتة.

في الوقت الحالي تدير مؤسسة مبيعات المكملات الغذائية وفي نفس الوقت هي مستشار التغذية. تم إنشاؤها في عام 2016 وهي توظف مساعدين. وتحدث لنا عن هذا العمل بإتقان تام، وتوضح لنا أسباب اتجاهها لهذا المجال: "ثم غيرت من الإسعافات الأولية إلى مجال المكملات الغذائية لأنه لم تؤخذ التغذية بعين الاعتبار في مجال الإسعافات الأولية. دائما ما يكون لدينا عادة الذهاب إلى الطبيب عندما نشعر بالألم ، وحتى في شركتنا يعاني العمال بسبب عدم وجود الطب المهني الحقيقي. وبما أن شركتنا الوطنية تتم إدارتها من قبل القادة وليس رياديين **gérées par des chefs et non pas des leaders**، لذا فإن العامل يذهب إلى البيت مريضا دون عناية. لذلك يجب أن نعطي أهمية لصحة العمال وهذا هو السبب في أنني استثمرت في المكملات الغذائية واعمل بالتعاون مع الدكتور جميل القدسي، لذلك أنا ممثلة في بجاية. وأحاول أن أخبر الناس أنه إذا كنا في حالة ألم ، فإن نظامنا الغذائي هو السبب ، وأنا أقدم نصائح أكثر مما أبيع. لذا أردت أن أحسس أكثر للأشخاص من حولي في مجال الصحة والتغذية الجيدة « .

المقابلة 19: نسرين

نسرين هي امرأة مقاولة من أقبو ، ولاية بجاية ، تدير صالون تصفيف الشعر والتجميل منذ عام 2000. وهي في سن التاسعة والأربعين ، تساعد في رعاية والديها المسنين وأختها الصغيرة. بدأت مسيرتها المهنية فقط مع البكالوريا ولم تكن لديها الفرصة للحصول عليها. وقررت الانتقال إلى الحياة

العملية من خلال التكوين على تصنيف الشعر وعالم التجميل الذي تخرجت منه في عام 1994. وقد بدأت نشاطها الخاص وهي تعمل منذ 18 عامًا. شجاعته وعزيمتها، سمعتها الطيبة، وإتقان مجاله هي مفاتيح لاستدامة نشاطها. وهي توظف امرأتين دائمتين وتتلقى المتدربات في إطار التكوين المهني.

المقابلة 20:نادية

المقابلة الأخيرة كانت مع السيدة نادية. هي مديرة مؤسسة للمستلزمات المكتبية. تبلغ من العمر 50 سنة، متزوجة ولديها طفل، تدير أعمالها في بيع لوازم المكاتب وأجهزة الكمبيوتر التي بدأت في عام 2000.

وهي حاصلة على دبلوم طبيب بيطري تم الحصول عليه في عام 1994 وفتحت به عيادة لمدة عامين ، ولكن هذه الوظيفة لم تجلب لها الكثير ، لذا قررت أن تشرع في المقاولاتية. بالنسبة لمسيرتها المهنية و المقاولاتية فهي تتحدث إلينا: "بعد أن تخرجت ، فتحت عيادة طبيّة، وعملت لمدة عامين ، ثم توقفت. وكما لديّ والديّ يعملان في مجال لوازم المكاتب منذ عام 1975 ، فتح لي هذه المؤسسة ، وأنا أديرها منذ عام 2000. أعمل فيها منذ 18 عامًا. لم أستمّر في مهنة الطب البيطري لأنها لا تجلب لي الكثير من الأشياء. كنت أرغب في أن أكون مستقلة، كنت المرأة الوحيدة في هذا الميدان، في وسط مليء بالرجال و بالمنافسة، واجهت صعوبات في البداية لكنني فرضت نفسي ". اليوم توظف 4 أشخاص بينهم ثلاثة رجال وامرأة واحدة.

وبالإضافة إلى إدارة شركتها ، فهي عضو ناشط للغاية في جمعية النساء المقاولات seve التي تشغل قضية المقاولاتية النسائية في الجزائر ضمن أولوياتها.

الخلاصة:

هذا الفصل هو خطوة تمهيدية لتحليل وتفسير النتائج التي تم الحصول عليها في هذا الميدان. بدأنا تحليل نتائجنا من خلال الوصف النوعي لمجتمع البحث لدينا بناء على المتغيرات المستقلة المعروضة أعلاه والمفصلة.

بعد ذلك ، قدمنا كل من النساء رائدات في مجال المقاولاتية على شكل صور شخصية تجمع بيانات شخصية ومهنية مقاولاتية.

الهدف الرئيسي لهذا العمل من العرض والوصف هو الوصول إلى إنشاء تصنيف للنساء المقاولات في ولاية بجاية. سيتم تقديم هذا التصنيف في الجزء الأخير فيما يتعلق بنتائج البحث. أيضا ، إنها خطوة جلبت عناصر من الإجابة على الفرضيتين المكونة في البداية والتي سيتم تحليلها في الفصل التالي.

الفصل 07:

المرأة المقاومة كفاعلة في التغيير
الاجتماعي

مقدمة:

في نهاية البحث الميداني ، قمنا بتنظيم المقابلات. من خلال نسخها ، وتشفيرها وتجميعها إلى فئات تحليلية ، وهذا الأخير أدى إلى إنشاء شبكة من شأنها أن تسهل مهمة التحليل الموضوعي للنتائج التي تم الحصول عليها خلال التحقيق الميداني.

في ما يلي سنبدأ في تحليل فرضيتنا الأولى ، التي تقترض أن المرأة المقاومة قد انتقلت من موضوع التغيير الاجتماعي إلى أحد عناصر هذا التغيير أو كفاعل للتغيير *acteur du changement* ، خاصة فيما يتعلق بالظهور التنظيمي من خلال إنشاء و تسيير المؤسسات ، الابتكار التنظيمي، النجاح في النشاط، وتحقيق الأرباح. فيما يلي المواضيع المختلفة والبنود المحتملة المتعلقة بالتحليل والتفسير السوسيولوجي.

تحليل الفرضية الأولى: المرأة المقاومة بين الموضوع وممثلة التغيير الاجتماعي:

نبدأ هذا الفصل بتحليل الفرضية الأولى، وهو اعتبار النساء ليس فقط كموضوع أُدخلت عليه مجموعة من التغييرات، لكنها أيضاً تعتبر كفاعل لهذا التغيير. سوف نبين أن وصول المرأة الجزائرية إلى المقاومة هو نتويع لتغيير اجتماعي-اقتصادي وفي نفس الوقت يمثل جهداً للمرأة لتكون فاعلة اجتماعية.

المبحث 01: النساء: موضوع التغيير الاجتماعي: *Sujet de changement social*

سيتعامل هذا المبحث مع وضع المرأة بعد الاستقلال مباشرة وإجراءات الدولة المختلفة التي تم تقديمها لصالحها. خلال هذه الفترة، اعتبرت المرأة موضوعاً اجتماعياً يجب أن نعمل عليه لجعله فعالاً في المجال الاجتماعي. التغيير يطرح حسب النقاط التالية:

1-1 - هيمنة العمل المنزلي: *prédominance du travail domestique*

خلال الستينات، كانت غالبية الأنشطة النسائية منزلية. تخضع لنمط الحياة التقليدية، تعيش في الأسر الممتدة التي تتميز بالتقسيم الجنسي للعمل، وكانت المرأة الجزائرية عاملة في بيئة منزلي، تدير الأنشطة اليومية والموسمية، متكررة، *monotones* وغير مدفوعة الأجر. وكما تؤكد لنا السيدة نعيمة: "كانت المرأة ربة منزل فقط ، وكانت مسؤولة عن العمل المنزلي دون أي منظور مهني. سابقا كانت لا تواجه المرأة الكثير من المتاعب، كانت تعني بمنزلها وهذا كل شيء". ومع ذلك ، فإن هيمنة العمل

المنزلي وفصل الفضاءات *séparation de l'espace* من حيث العمل بين الرجال والنساء لم يضع المرأة خارج الحياة الاجتماعية ، بل هو في الحقيقة النواة المركزية للاقتصاد الأسري ، واستند هذا الأخير على استنساخ الأسرة والنظام الاجتماعي *reproduction de l'ordre familial et social*. في هذا السياق ، لا يمكن تصور آفاق العمل المأجور ، بسبب عدم وجود طلب على القوى العاملة ، ونقص التكوين ، ولكن هذا المنطق قد تغير مع اعتماد الاشتراكية.

1-2- هيمنة روح الجماعة: *Prédominance de l'esprit communautaire*

بعد الاستقلال مباشرة، كانت الجزائر في طور البناء السياسي، الاقتصادي والاجتماعي. لطالما كانت طريقة الحياة المجتمعية موجودة ، تعتمد أساساً على الأنشطة الزراعية الموسمية وصناعة ليست مزدهرة. في هذا الجو ، كان للمرأة مكانة مهمة ولكن ليس بقدر ما لدى الرجل. خلال هذه الحقبة تميزت الحياة الاجتماعية بفصل الفضاء، والخارجي مخصص للرجل والخاص أو الداخلي مخصص للمرأة. لذلك تؤكد السيدة كهينة "بعد الاستقلال ، بالفعل لن نذهب إلى أبعد من أمهاتنا ، فهناك تغيير ، كانت المرأة تعمل في المنزل وتعمل أيضاً في الحقول إلى غير ذلك وعندما تعود إلى المنزل لا يمنحن أنفسهن الحق في الراحة أو المطالبة بالتعب ، لقد عملن دون توقف. لقد سئمت النساء الأكبر سناً منا الآن لأنهن يقمن بوظائف صعبة للغاية. " العائلة الجزائرية في ذلك الوقت كانت واسعة وكان يحكمها رجل بصفته رئيساً لأسرة أو رئيس الجماعة والقبيلة الذي يحرص على توزيع الأعمال المنزلية اليومية التي كان جزءاً مهماً منها مخصص للنساء ، وبالتالي أصبحت المرأة موضوعاً لاستغلال الاجتماعي.

بدأت طريقة الحياة هذه بالتغير في الثمانينيات ، وتبدأ المرأة بالتعلم وتقطع عتبة المنزل للذهاب للعمل في المدينة. تتحدث زهرة إلينا بهذا المعنى: "بعد الاستقلال خلال السبعينيات والثمانينيات ، أعتقد أنه لا يزال هناك آثار قليلة لهذا الرجل المثالي ، وهذا يعني أن المرأة لم تشعر بالأمان ، وكانت المرأة تحمي نفسها بفضل جيرانها وعائلتها، لذلك كانت روح الجماعة هي التي سادت. لذلك خلال الثمانينيات كان الشباب هم الذين مثلوا الرجل المثالي ، والدليل هو أن الثورات والحركات التي حدثت كان الشباب قادتها. **je pense qu'il restait que des traces de cet homme viril ça veut dire la femme ne se sentait pas en sécurité, la femme se protégeait grâce à ses voisins et sa belle famille, donc c'est l'esprit communautaire qui régnait. Alors durant les années 1980 c'était les jeunes qui**

représentaient l'homme et sa virilité, la preuve c'est que les révolutions et les mouvements qui se sont produits c'était les jeunes qu'ils les ont menés". خلال التسعينيات، شعرت المرأة أن هناك خطراً، فالرجل لذي يمثل سلامتها غائب، ولم يعد الأب أو الزوج يلعبان أدوارهما. كان الزوج في ذلك الوقت سوى حقيبة يد، وخاتم في أصبع، بدلة وفستان أبيض، أذا بالنسبة لامرأة، جعل الرجل فقط للزواج والإنجاب. وبعدها نرى في العائلات مظهراً جديداً، فإن الغالبية هي النساء اللواتي يسيطرن على الأمور ، لأنهن وجدن الأرضية فارغة. أعتقد أن المرأة مسيطرة ومتحكمة في منزلها على نحو رديء بسبب أنها ليست مصنوعة لتصبح قائدة، وأعتقد أن العائلة بحاجة لزعيم و ليس لقائد. الرجل يحكم بطريقة مختلفة لأنه هو الذكر، يعطي أوامر الخ بينما تحكم المرأة بطريقة أخرى. دور المرأة كقائدة أسرة هو دور كان لزاماً عليها القيام به، بشكل صحيح أو خاطئ لأن الرجل كان غائبا، كيان الوالد رئيس العائلة ،رئيس القبيلة، الحامي قد اختفى ". من هذا المنظور ، تغيرت أدوار الرجال والنساء. انتقلت المرأة إلى التحكم في منزلها ، نحن اذا بصدد الانتقال من نمط حياة الجماعة communautaire إلى طريقة أخرى للحياة حيث تصبح أدوار المرأة تكتسب قيمة خاصة على المستوى المالي من خلال حصولها على التعليم والعمل المأجور.

1-3- التضحية والإنجاب:

لعبت المرأة دوراً حاسماً جداً خلال حرب التحرير، حيث شاركت بنشاط في تحرير البلاد. بعد الاستقلال، تم استبعاد دورها من بناء الأمة. دورها الأساسي هو الإنجاب لتعويض السكان الذين فقدوا خلال الحرب. وبالتالي استثنيت المرأة من طرف الحزب الواحد من مناصب المسؤولية. وهكذا تؤكد السيدة نهال: "خلال الحرب كان دورها بالغ الأهمية لأن الهدف كان انتزاع الاستقلال ، وبعد الاستقلال ، كان الهدف هو بناء البلاد. بالطبع خلال السنوات الأولى من الاستقلال، تم تقليص الدور إلى الإنجاب، كان من الضروري إعطاء المزيد من الأطفال لاستعادة السكان الذين فقدوا خلال الحرب. في وقت لاحق ، كان عليها أن تناضل من أجل حقوقها ، أولاً الحق في التعليم وثانياً العمل. منذ تسعينات القرن الماضي ، تغيرت الأمور من حقيقة أن المرأة كانت تبحث عن قوانين ، وضع سياسي ، لذلك نحن نفهم أنه لم يتم تقديم أي شيء إلى المرأة ، يجب عليها أن تفتك كل شيء بنفسها و hamdoulah الآن وصلت النساء إلى كل مكان وكل مناصب: وزيرات ، و لديها مسؤوليات كبرى في الدولة ، ومقاولات ، إلخ. لذلك نحن نشهد تطوراً رهيباً ."

وهكذا انتقلت المرأة من مكانة اجتماعية إلى أخرى بفضل تضحيتها والتزامها لانتزاع استقلاليتها.

1-4- وضع سياسات التعليم:

تشهد النساء اللاتي شملهن البحث على حقيقة مفادها أن هناك فرقا بين حالة المرأة بعد الاستقلال وحالتها اليوم، وأنه تم إدخال تغييرات هائلة لتحسين حالة المرأة. للوهلة الأولى، يعد تعليم البنات مشكلة اجتماعية مباشرة بعد الاستقلال، بمعنى أن التعليم يقتصر على الذكور فقط دون الإناث، وإذا تسنى للفتاة أن تدرس، فعليها التوقف عند المستويات الأولى للبدء في حياة منزلية أخرى (إعداد الفتاة للزواج). هذا ما تؤكدته المقابلة رقم 01 مع السيدة كريمة ، تقول لنا: "بالطبع هناك فرق في وضعية المرأة، بالفعل مقارنة بواقعنا المعاش هناك فرق. كانت هناك أشياء أفضل في الماضي. بالنسبة للمرأة هناك فرق الآن لديها مستوى فكري أعلى، بالمقارنة مع آباءنا الذين ليسوا متعلمين، في الاستقلال من النادر أن تجد النساء المتعلّمات في حين أن الآن الغالبية هن جامعات ". وينظر إلى مرحلة ما بعد الاستقلال على أنها فترة إعادة إعمار سياسي واقتصادي للبلد ، لذا فقد تم تهميش المرأة ولم تعتبر من الأولويات.

قد تغيرت حالة الهشاشة *précarité* فيما يتعلق بالمدرسة والتعليم بعد وصول الاشتراكية خلال السبعينيات ، ولذلك هناك تغييرات جذرية بسبب التعليم المجاني والمساواة في التعليم المدرسي بين الذكور والبنات. بهذا المعنى ، تحدثت كريمة إلينا: "في محيط عام 1971 ، كانت هناك سياسة الراحل رحمه الله بومدين الذي قام بتدعيم التعليم المدرسي. كان الجميع له الحق في التمدرس. لم يكن هناك أطفال لم يذهبوا إلى المدرسة حتى في الجبال البعيدة والمناطق المعزولة، يجب أن نعترف بها. ومع وجود القليل من الوسائل من قبل، ذهبت النساء إلى المدرسة وكان المستوى مرتفعاً للغاية مقارنة بالآن. وفي نفس السياق، تضيف السيدة فاطمة: "وبالنسبة للدراسة، كان الأمر هو نفسه، وبالنسبة للرجال والنساء، كانت هناك مساواة بين الجنسين من حيث التعليم". وبمجرد أن تجاوزت الجزائر مرحلة إعادة إعمارها السياسي والاقتصادي ، أدركت الحكومة الحاجة إلى إعادة البناء الاجتماعي وبالتحفيز والحث على التعليم. وبالفعل ، فإن تعبئة جميع الموارد البشرية في البلد ، بما في ذلك النساء ، أمر إلزامي للتطور السريع.

1-5- السماح للمرأة بالعمل:

لقد أتاح الوصول إلى التعليم الفرصة للنساء لدخول سوق العمل. وهي الآن مسموح لها من قبل عائلتها (الأب ، الأخ والزوج) بالعمل. وهكذا ، في بداية الاستقلال وحتى الثمانينات ، لم يكن قرار العمل مرتبطاً بالمرأة ، فهي تعمل إذا كان العنصر الذكري l'élément masculin في عائلتها يعطيها الإذن بذلك. بالإضافة إلى ذلك، كان العمل يقتصر على العمل المأجور في قطاعي الصحة أو التعليم. تؤكد إحدى النساء اللواتي تمت مقابلتهن ، سلمى ، "التغيير يتعلق باحترام الرجل تجاه المرأة التي تعمل. الرجل هو الذي يعطي قرار العمل للمرأة، لكنها تبقى تحت سلطة الرجل وتحت إشرافه". امرأة أخرى، السيدة فاطمة، تثير نقطة مهمة أخرى، وهي تأنيث قطاعات معينة مثل الإدارة. وتقول: "بعد الاستقلال، حررت النساء أنفسهن من خلال أخذ مكان الأوروبيين في المكاتب والإدارات". ونتيجة لذلك ، فإن اندماج المرأة في سوق العمل مشروط بالتعليم المدرسي تحت إشراف الذكور من أفراد أسرهم. بالإضافة إلى الحاجة من حيث القوى العاملة النسائية في الإدارات أعطى للمرأة فرصة أخذ مكان الفرنسيين.

1-6- التنظيم القانوني المؤيد للمرأة:

إن مراعاة أهمية إمكانات المرأة كان أيضاً ذا طابع قانوني وتنظيمي. اتخذت السلطات إجراءات حافزة لتعزيز وضع المرأة في مكان العمل ، مثل قانون العمل 11/90 ، الذي ينص على المساواة في الأجر بين الرجال والنساء ، العمل والترقية والجدول الزمني الوظيفية. الإصلاحات في قانون الأسرة الذي يمنح المرأة مزيداً من الامتيازات في سياقها الاجتماعي والأسري. كما يحافظ الدستور على حقوقها والتزاماتها فيما يتعلق بالحق في التصويت والعمل اللائق وممارسة المواطنة. تمت أيضاً المصادقة على ميثاق النساء العاملات في فبراير 2014، والذي يعزز استقلالية المرأة الجزائرية من خلال التوظيف. ترى السيدة صليحة أن التنظيم هو أيضاً لصالح المرأة: "حتى فيما يتعلق بالقوانين في مجال المقابلة لا يوجد فرق بين الرجل والمرأة ، فنحن جميعاً تحت علم الجمهورية الجزائرية الديمقراطية والشعبية". نيابةً عنها تخبرنا مليكة "المرأة الجزائرية شهدت تطوراً ، ولديها حقوقها ، وهي بالفعل من الناحية القانونية يمكنها أن تحصل على جميع حقوقها ، حتى قانون الأسرة إلى جانبها. يحفض حقوقها مثلها مثل الرجل. القانون و مؤسسات الدولة يحميانها، كما أن هناك منظمة دولية للدفاع عن حقوق المرأة، لذلك على المستوى القانوني تم اتخاذ العديد من التدابير لصالح المرأة ، هذه الأخيرة

تمكنت من تكوين شخصية قوية وهي تحارب أكثر وأكثر لتكون لها مكانة قيمة. تدافع عن أفكارها ، فهي تميل أكثر فأكثر نحو الابتكار في جميع المجالات".

حقيقة، تم توفير جميع سياسات دعم خلق المؤسسات لكلا الجنسين، مما يثري مناخ الأعمال من ناحية ويسمح بمساواة معينة من حيث فرص العمل أو إنشاء وظيفته خاصة. ولذلك ، يهدف القانون المعمول به إلى زيادة الوعي بأهمية القوة العاملة النسائية ، وتسهيل وصول المرأة إلى عالم العمل ، والوصول إلى مواقع المسؤولية والمشاركة النقابية ؛ خلق بيئة مناسبة للنساء لتمكينهن من التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية.

المبحث 2: المرأة: فاعل في التغيير الاجتماعي:

في هذا المبحث الثاني نقدم المرأة باعتبارها فاعلة في التغيير الاجتماعي لأنها لم تعد موضوعاً اجتماعياً يجب تقييمه، بل هي فاعلة تشارك في إحداث هذا التغيير. سوف نرى أن المرأة قادرة على إحداث التغيير الاجتماعي من خلال التعليم ، والوصول إلى العمل ، وتأكيد الذات ، وأخيراً عن طريق إنشاء المؤسسات. من الضروري بعد ذلك تحليل العناصر المقدمة عن طريق السؤال رقم 02 والسؤال رقم 05 من دليل المقابلة.

2-1- التعليم والحصول على الشهادة:

العنصر الحاسم للتغيير الاجتماعي في الجزائر والتغير في وضع المرأة هو التعليم والوصول إلى التعليم العالي. إن قرار المرأة بالذهاب إلى المدرسة ، والتقدم في التحصيل المدرسي للحصول على الشهادة هو عامل حاسم في مسيرتها الشخصية والمهنية. تخبرنا امرأة أجرينا مقابلة معها وهي طبيبة ،تؤكد لنا هذه الفكرة بإخبارنا: "المرأة مضطهدة في هذا البلد ولهذا فهي تريد أن تخرق الحياة بدراستها لأنها لا تملك أي وسائل أخرى. المرأة في الجزائر¹ "mahgoura" ² "ulach ikel". إنها تريد أن تنشأ وضعية أحسن من خلال الدراسة والتعليم ، إنها الطريقة الوحيدة لها للمضي قدماً، هذا هو السبب وراء رغبتها في خوض غمار الحياة العامة ، وتريد أن تثبت مكانتها في المجتمع. في الجامعة يوجد عدد من

¹ Terme arabe qui veut dire « oppression »

² Propos kabyle qui veut dire « rien du tout »

الفتيات أكبر من الذكور بسبب أن الدراسة هي التي تسمح لها بالخروج من اضطهادها **oppression**. لهذا السبب تجد أفضل النتائج للفتيات ". الدراسة هي الطريقة الوحيدة للنساء للخروج من اضطهاد المجتمع، هيمنتته واحتقاره لها.

إن تعميم التعليم للبنات والبنين هو أحد العناصر التي أحدثت تغييراً في العقلية الجزائرية وتغييراً في البنى الاجتماعية والثقافية. وهذا يؤدي اللي إيجاد مكان للنساء الخريجات في سوق العمل ، ومن هذا المنطلق ، أصبحت الآن ممثلة اجتماعية من خلال شهادتها ، المنصب الذي تشغله ، والآفاق المهنية التي تأمل في تحقيقها. بالنسبة للسيدة كريمة ، الأمر واضح: "أعتقد أنه من اللحظة التي تكون فيها المرأة إطاراً يعني أنها حاصلة على درجة جامعية ، لذلك من غير المنطقي أن لا تحصل المرأة على العمل ، ليس لأن ANSEJ أو غيره متوفر ، صحيح أنه يساعدهن ، هذه الأجهزة تساعد العديد من النساء على اختراق مجال المقاولاتية. الحقيقة أنها تخرجت من الجامعة فهي نقطة انطلاقها، لا يمكنها المكوث في المنزل مستحيل، يجب عليها الخروج والبحث عن عمل، من تلك اللحظة، هناك العديد من فروع النشاط والقطاعات حيث أين يمكن إن تبرز قدراتها. هناك نساء ميسورات الحال يستطعن تأسيس نشاطاتهن الخاصة، البعض الآخر تلجأ إلى القروض البنكية ، والبعض الآخر يذهبن إلى وكالات تأسيس المؤسسات المصغرة ، ولكن أعتقد أن العامل الأول هو حقيقة أنها ذهبت إلى المدرسة وأن لديها شهادة جامعية أو مهنية ، وهذا ما يخلق تغييراً في حالتها ومجتمعها. فهي لا تستطيع الحصول على دبلوم والبقاء في المنزل ولا تفعل شيئاً وترك جهودها تتبخر كالدخان ". هذا يعني إنه من خلال الدراسة، يمكن للمرأة أن تصبح فاعلة اجتماعية ، بمعنى أنها يمكن أن تتولى مسؤولية نفسها بما أنها تركت عالمها الميكرو الاجتماعي لعالم ماكرو اجتماعي ، وهي تشارك في تعديل وتغيير ثقافة العمل في الجزائر لأن العديد من القطاعات أصبحت الآن مؤنثة ، وبالتالي ، تشارك في تطوير مجتمع مختلط *société de mixité* مبني على أساس المساواة في العلاقات بين الرجل والمرأة.

2-2. الوصول إلى العمل في ميادين مختلفة:

تم تغيير وضع ودور المرأة في البنية الاجتماعية من خلال وصولها إلى العمل في مختلف المجالات. في الواقع ، المرأة قادرة على إحداث التغيير الاجتماعي من خلال وصولها إلى سوق العمل. تشهد جميع النساء اللاتي تمت مقابلتهن بأن المرأة هي التي تمكنت من إحداث التغيير الاجتماعي من خلال التغييرات التي أجرتها على شخصيتها. إنها بالتالي تعتبر فاعلة في جميع المجالات. وكما تؤكد

السيدة نعيمة: "نعم ، إنها هي التي تحدثه ، الدليل على أننا نرى النساء في جميع المجالات بما في ذلك السياسة ، في الشركات الوطنية الكبيرة ، الخ. أصبحت المرأة رائدة في مشاريع مختلفة وهي تثبت قدرتها على التعامل مع حالات متعددة. نحن نراها في النقاش الاقتصادي والاجتماعي ، فهي مساوية للرجل و تؤكد نفسها أكثر فأكثر ". أيضا تخبرنا السيدة كريمة بالمجالات التي يمكن أن تهيمن عليها النساء: "إذا أخذنا التعليم ، في الأطوار الثلاث ، فإن المرأة موجودة في الابتدائي، الأساسي والثانوي، وهذا يعني أن الغالبية في هذا القطاع هن النساء. وعمليا ، فإن المرأة هي التي تهيمن على الوضع حتى في الشركات ، تجد عددا من النساء أكثر من الرجال. على سبيل المثال، تذهب إلى كلية الطب، هناك 80 ٪ هن من النساء، لذلك أثبتت بالفعل نفسها. إذا تطرقنا إلى مناصب أعلى، فبعد الاستقلال ، لم يكن هناك امرأة واحدة في السياسة ، والآن تحتل أماكن مهمة في البرلمان والوزارات. يمكن أن تؤثر على جميع المجالات التعليم، السياسة والطب هناك الكثير من النساء الأساتذة في الخدمات والصناعة ... الخ ". وبهذا المعنى، مكن العمل المرأة من اكتساب مكانة اجتماعية ذات قيمة معتبرة، للشروع في مجالات تعتبر حتى الآن رجولية، مثل السياسة والصناعة... إلخ. وبالتالي إحداث تغيير اجتماعي على مستوى الأسرة عن طريق تغيير بعض العقليات القديمة وعلى المستوى الاقتصادي من خلال وجودها كفاعلة في مجال التنمية.

2-3. الحصول على المساواة والتحرر:

وقد ساهم العنصران اللذان ذُكرا سابقا، وهما التعليم والوصول إلى العمل، في تحرير المرأة. من المسلم به أن هذه المساواة والتحرر ليسا منتشران على نطاق واسع و في جميع أنحاء الوطن، لأنه لا تزال هناك مناطق مثل المرتفعات والصحراء، حيث ظروف المرأة صعبة من حيث الأعباء الاجتماعية والتمييز... الخ ، لكن في جزء كبير من المدن الجزائرية ، تحررت المرأة أكثر فأكثر وحصلت على استقلاليتها. خبرتنا سيدة رأيناها في مقابلة شيقة: "الآن يمكن للمرأة أن تعتمد على نفسها أكثر من قبل ، فهذا شيء إيجابي ، لديها إرادة وعقل منفتح، لديها أهداف ، حتى بالنسبة للجيل الأكبر سنا فإنهم أكثر تفهما بالمقارنة مع أجدادنا. اليوم المرأة تعمل، تدرس إلى مستويات متقدمة جداً". وتضيف: "بالطبع هي قادرة على إحداث تغيير اجتماعي وفي جميع المجالات بسبب وجود تغيير كبير في وضع المرأة ، سواء في منزلها أو خارجه أو مع صداقاتها ، أصبحت المرأة أكثر تحرراً. وأصبحت العقليات

تحرر ،بالنسبة لي فقد تغير كل شيء » . وبالتالي ، هناك تغيير اجتماعي أحدثته المرأة على أساس روح المساواة والتحرر .

2-4 .تأكيد الذات وتغير في العقليات:

أصبحت المرأة متعلمة، متحررة، والعاملة عاملاً مهماً جداً للتغيير. وهكذا تشارك في تغيير وضعها الشخصي والاجتماعي من خلال تأكيد الذات ، وكذلك تغيير العقليات التي نقلها إلى الأم في المنزل أو آلة للإنجاب. هكذا تقول سلمي امرأة مقاوله في مجال الزراعة: "أنا عمري 17 سنة في هذا العمل وأواصل التطور في هذا المجال. إنها المرأة التي يجب أن تأخذ مكانها في المجتمع. يجب أن تعطي مثالا على امرأة قادرة على التعامل مع المواقف الصعبة. والأمر متروك لها لتغيير العقليات القديمة حتى تتمكن من فرض نفسها. أنا لا أخفي عنك أن هناك آباء يخبرونني بأننا نرغب في أن يكون لديهم بنات مثلي لأنني فخر لهم وكمثال عن امرأة حقيقية « .

لم يتم منح المرأة مكانة قيمة في المجتمع كهدية أو على طبق من فضة وإنما يجب على المرأة أن تركز نفسها وتسعى إليه ، وتؤكد المرأة نفسها بالعمل الذي تقوم به وشخصيتها القوية. يجب أن تكون مثالا للنساء الأخريات ومثالا وفخر لمن حولها. تخبرنا امرأة أخرى أن مصدر تأكيد الذات هو قوة الإرادة والثقة بالنفس: "نعم ، إنها قادرة على إحداث التغيير الاجتماعي ، وفي كل المجالات يكفي أن تثق بنفسها ، إنها الإرادة التي تفوز والثقة " . ونتيجة لذلك ، من المفهوم أن العوامل النفسية مهمة للغاية في تطور المرأة نحو استقلاليتها ، وعزمها ، واحترامها لذاتها ، وبهذا يمكنها أن تصبح فاعلة في تغيير بيئتها.

2-5 الاستقلالية والاستجابة للحاجات الاقتصادية:

إن تأكيد الذات من خلال التعليم والوصول إلى العمل يجعل المرأة الجزائرية عاملاً للتغيير الاجتماعي وأيضاً امرأة تهدف إلى الاستقلالية و أعانة نفسها للاستجابة لاحتياجاتها الاقتصادية والاجتماعية الخاصة. من هذا المنطلق، لم تعد المرأة تعتمد على عائلتها أو على جنس الذكر. وأكدت النساء المقاولات اللواتي التقينا بهن هذه الفكرة، لذلك نفتبس هذه الكلمات. تقول كهيبة: "هناك جانب آخر للتغيير ، المرأة الآن أكثر حرية وأكثر استقلالية ، ولا تطلب المال من زوجها أو والدها أو حماها. ولأنها تثق بنفسها و قادرة على الاعتناء بنفسها، فهي مقتنعة بأنها أيضاً تستطيع أن تفعل ما يفعله

الرجل. هناك أيضا الحاجة الاقتصادية التي تقول إن المرأة يجب أن تعمل لتلبية احتياجات اقتصادية معينة ولا تحتاج إلى الآخرين". من جانبها تضيف صبرينة: "نعم ، يمكن للمرأة إحداث التغيير الاجتماعي. من خلال الحصول على دخل ، اكتسبت ثقته بنفسها ولم تعد تعتمد على الجنس الذكري على المستوى المادي. حتى عندما يتعلق الأمر بالسكن أو الاحتياجات الشخصية أو الهوايات ، يمكن الحصول عليها". وأخيرا، السيدة فريدة تشهد أن المرأة قادرة على إحداث التغيير الاجتماعي "نظرا لمستوى التعليم المحصل وشهاداتها أصبحت مستقلة، تشارك في إعالة أسرته ماليا. والآن مع ارتفاع تكاليف المعيشة قبل الزوج عملها ورواتبها لأنه يعلم أنه وحده لا يستطيع إعالة أسرة ، لذا فهو ملزم بتركها تعمل. أصبحت الحياة المادية صعبة ، وهناك متطلبات أكثر من حيث النوعية والكمية ، مثل الأطفال للذهاب إلى المسابح ، لعب الرياضة ، ولديهم أجهزة الكمبيوتر المحمولة وأجهزة الهاتف ، ودور الحضانة ، ودروس الدعم التي تتطلب التمويل ، كل هذا يجعل طريقة الحياة قد تغيرت لذا يجب على المرأة المشاركة بعملها و راتبها. ولكن مع أنه أعطيت لها بعض الحرية ولكن في الوقت نفسه أدخلت المرأة في استغلال تام ودوامه صعبة لأنها اضطرت إلى تحمل العديد من المسؤوليات في نفس الوقت".

في الواقع، إذا كانت المرأة الجزائرية تعتمد من الناحية المالية على الرجل وكان عليها أن تحصل على إذن بإنفاق مال المنزل، اليوم بفضل عملها، تمكنت من التخلص من هذا الاعتماد ولديها المزيد من الاستقلالية وتشارك في الدعم الاقتصادي لعائلتها. وهذا يشكل نقطة تحول كبيرة فيما يتعلق بتوازن القوة والهيمنة بين الرجال والنساء في مجتمعنا.

2-6- ظهور المقاوالاتية النسائية:

المقاوالاتية هي شكل جديد من عمل المرأة في الجزائر. بعد العمل المأجور ، تتجه النساء بشكل متزايد نحو خلق وظائف خاصة بهن ، إما من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة أو أنشطة مدرة للدخل. وهكذا ينظر إلى المرأة باعتبارها فاعلاً للتغيير الاجتماعي وكذلك التغيير الاقتصادي لأنها تشارك في تنمية بلدها من خلال خلق فرص العمل والثروة. هكذا تقول السيدة كريمة: "التغيير الاجتماعي واضح بالفعل ، ونحن نرى النساء المسؤولات عن المؤسسات الكبيرة ، نرى النساء في كل مكان والمجالات". من هذا المنظور ، نشهد إذا "انتقالات مهنية" "transition professionnelle" من نظام عمل منزلي متكرر وغير رسمي إلى نظام وظيفي قانوني منظم حول علاقة تفاوضية لمجموعة من الحقوق والواجبات

، نحو الأنشطة المقاولاتية المربحة اقتصاديا واجتماعيا التي توفر للمرأة مسؤوليات إدارية ،مبادرة فردية ،استقلالية وحرية الحكم وسلطة اتخاذ القرار .

فيما يتعلق بمسألة معرفة ما هي ما إذا المرأة التي تغيرت أو المجتمع، أكدت غالبية المستجوبات أن المرأة هي مصدر التغيير الاجتماعي. "إنها المرأة التي تغير المجتمع. إذا كانت ترغب في إنشاء وابتكار في مجال ما يمكنها القيام بذلك. قد يكون كذلك أن المجتمع قد تغير في بعض الأمور لكن المرأة تغيرت أيضا". تخبرنا هذه المرأة عن الابتكار، بمعنى أن مناخ الأعمال في الجزائر أصبح مواتياً. إذا كانت المرأة مستعدة لإنشاء وظيفتها الخاصة، يمكنها أن تفعل ذلك وسوف تجد التشجيع من المجتمع. بعبارة أخرى، تطور المجتمع بطريقة إيجابية لأنه يقبل أي مبادرة فردية، خاصة من النساء.

تخبرنا السيدة فاطمة عن نظام سياسي ديمقراطي ليبرالي يعتنق ويشجع جميع الموارد البشرية. وتقول: "أعتقد أنها المرأة التي تأخذ دورها في المجتمع. هي التي تفرض نفسها وبهذه الطريقة ، تجعل المجتمع يتطور. الأمر متروك للمرأة للحصول على مكانها. صحيح أننا في مجتمعنا لسنا إسلاميين بنسبة 100% ، حافظنا على نسبة من المفهوم الأوروبي le modèle européen إذا بدأت تأخذ المرأة مساحة أكبر. خاصة مع الحكومة الحالية ، على الرغم من أنه غير كفؤ، لكنه يعمل على تطور المرأة ، وأنا أتحدث عن الحزب الديمقراطي ، و لا أتحدث عن الإسلاميين. لذلك الأمر متروك للمرأة للفوز. 75 % يذهب إلى المرأة و 25 % هو المجتمع الذي يتطور في نوعا ما ". هذا يقودنا إلى الحديث عن التغيير السياسي المذكور في الفصل 02 والذي ينعكس في الانتقال من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي قائم على اقتصاد السوق والتحرر من الخارج لتشجيع ظهور النساء كفاعل ومحرك للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. سمح هذا الانفتاح على الخارج للمرأة أن تستلهم النماذج الأوروبية والغربية في تطوير شخصيتها أولاً ومنظوراتها المهنية والمقاولاتية.

وهناك شهادة أخرى ذات صلة أكثر هي للسيدة صليحة التي تعترف بأن المرأة هي مصدر التغيير الاجتماعي وإذا كانت المرأة المقاولات حاضرة اليوم في الجزائر ، فذلك بسبب رغبتها في تغيير وضعها و أرادتها التخلص من مكانتها المخضعة statut dominé. "إنها المرأة التي تسبب التغيير، والأمر متروك للمرأة لبدء في مجالات جديدة، إذا كانت تنتظر الاعتراف من المجتمع. فإنها لن تمضي قدما. الأمر متروك للمرأة للحصول على استقلالها الذاتي ، كل شيء يسلب s'arrache في الحياة. توقعاتي هي أن أتمكن من المضي قدماً والوصول إلى مرحلة البلدان المتقدمة وتطوير روح المبادرة

النسائية في الجزائر. تجاوز هذه العقليات القديمة والمضي قدما في تحقيق المساواة بين الذكور والإناث بعيدا عن المحسوبية والفساد. ضعي في اعتبارك أن المرأة ليست شيئا عند شراء المجوهرات أو الملابس ولكنها فاعلة يمكنها المشاركة في تطوير بلادها". مع ذلك، في غالبية الحالات، يشكل المجتمع عائقا بالنسبة للمرأة بسبب مجموعة من التماثل الاجتماعية pesanteurs sociales التي تقلل من المرأة على كونها ضعيفة لأنها غير قادرة على الممارسة في بعض القطاعات. لقد فهمت المرأة أن الأمر متروك لها للسيطرة على وضعها. نتيجة لذلك، أصبحت فاعلاً في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، وليست فقط هدفاً للإغواء كما كان متصوراً من قبل.

المبحث 03: الظهور والابتكار التنظيمي:

من كل ما سبق ، نفهم أن المقاولاتية النسائية في الجزائر هي نتيج لمجموعة من التغييرات التي تتمثل المرأة الدور الرئيسي فيها. أصبحت المرأة المقاولّة فاعلة اجتماعية لأنها تشارك في الظهور التنظيمي. هذا الأخير هو نتيجة للتغيير في ثقافة العمل في الجزائر التي تطورت من السبعينات والثمانينات من القرن الماضي من أسلوب حرفي تقليدي وزراعي إلى أسلوب صناعي يدعم المبادرة الخاصة. نحن نشهد ظهور طريقة جديدة من العمل يعتبر إداريا مقاولاتيا *managérial et entrepreneurial* ، والوجه الرئيسي فيه هو المقاول أو رجل الأعمال. في هذا السياق، تشارك المرأة في الظهور التنظيمي والابتكار في بعض القطاعات، من خلال إنشاء وإدارة المؤسسات.

3-1-1- إنشاء المؤسسة: *Création d'une entreprise*

في هذا المبحث ، سنتحدث عن عملية تأسيس المؤسسة من قبل امرأة. في الواقع ، سنسلط الضوء على مساراتهن الشخصية، المهنية والمقاولاتية ، الدوافع للإنشاء ، مصادر الدعم عند الإنشاء وأخيرا إدارة المؤسسة من قبل المرأة.

3-1-1-1- المسارات الشخصية والمقاولاتية للنساء:

تعتبر دراسة المسارات الشخصية والمقاولاتية للنساء ممرا ضروريا ، أي تحليل المسار الدراسي والتكويني ، الدافع ، الاستعداد العائلي ... إلخ. بالنسبة للنساء في مجتمع دراستنا ، تعتبر المقاولاتية نتوجا لرحلة شخصية ومهنية أنتجت نشاطاً مقاولاتيا. جمعنا إجابات النساء تحت المواضيع التالية:

أ. المقاولاتية كتتويج لمسار جامعي وحالة بطالة:

البطالة بعد الانتهاء من الدراسات الجامعية يمكن أن تكون مشكلة بالنسبة لبعض النساء اللواتي يرغبن في ممارسة مهنة محترفة. اعترفت بعض النساء اللواتي تمت مقابلاتهن بأن إنشاء مؤسساتهن هو استجابة لحالة من البطالة بعد إكمال دراستهن الجامعية ؛ وحيث أنهم لا يريدون أن ينتهي بهن المطاف كريات بيت بدون موارد مالية ، وكذلك الانتظار لوقت طويل من أجل اندماجهن في سوق العمل الذي لا يكون دائماً موافق للخريجين الجدد ، فقد قررن إنشاء مؤسساتهن الخاصة.

النسبة لهذه الفكرة ، كانت الشهادات التي تم جمعها هامة ، مثال هذه المرأة: "عندما حصلت على شهادة البكالوريا ، درست سنتين جذع مشترك في علم الأحياء. قبل كان الترتيب المحصل عليه هو الأساس للحصول على التخصص. بما أنني في مرتبة جيدة ، أتيت لي الفرصة لدراسة الطب. أنا أخصائي طبي في علم الأمراض لذلك لدي 5 + 7 + bac. تخرجت عام 1992. قضيت 12 عاماً من البطالة. في عام 2013، شجعني زوجي على فتح هذا المختبر بمساعدة ANDI الذي ساعدني كثيراً في مرحلة الخلق وحتى الاستغلال، لذا فقد مرت 5 سنوات و أنا أنشط وأشعر أن مشروعني ناجح". من هذا يمكن استنتاج أن البطالة يمكن أن تكون حالة مثيرة ومخيبة للأمال لبعض النساء ويمكن أن تكون مصدراً للدافع والنجاح وفرصة لدخول عالم الأعمال للأخريات.

ب. الانتقال من الوظيفة إلى المقاولاتية:

بعض النساء اللواتي تمت مقابلاتهن كن موظفات، وفي معظم الحالات كن موظفات حكوميات. لكنهن تركن وظائفهن للاتجاه نحو المقاولاتية. أسباب هذا النقل متعددة كما سنرى في البيانات التي تم جمعها من النساء المشمولات بالاستطلاع. تخبرنا أحدهن: "تم توظيفي في عام 2003 في مستشفى بجاية. وكنت أيضاً على رأس مهمة إدارة مختبر المستشفى حتى عام 2011. وقررت الرحيل بسبب المشاكل الإدارية، ونقص المعدات وحسن النية. ما دفعني أكثر هو الرغبة في التخلص من المشاكل التي تعاني منها المستشفى، والناس لا تعمل وكان لديهم نوايا سيئة. أنهم يمنعون أي مبادرة شخصية. قررت إنشاء مشروعني الخاص لأكون مربحة وفعالة في المجتمع". تركت هذه المرأة منصبها بسبب مشاكل إدارية ، وعطل تنظيمي لم تستطع معالجته حتى كمديرة. إن الريح والمبادرة الشخصية محدودة ، لذلك بالنسبة لها ، فإن المقاولاتية هي مصدر للابتكار والريح الاقتصادي والاجتماعي.

بمعنى آخر ، يمكن أن تكون الأجور الزهيدة سبباً لهذا الانتقال إلى المقاولاتية ؛ تؤكد لنا امرأة أخرى: "انتهيت من دراستي ، وعملت كمدير فني في CAAR ، وتم تعييني في منصب مدير وكالة ، ولكني لا أزال كموظفة بأجر (ليس لدي سوى راتبي ومكافأتي). ثم قررت أن أعمل لنفسي ، لأن الراتب لم يكن يهمني ، وعلاوة على ذلك في التأمين ، عندما يكون أحد المديرين ذوي الخبرة ، يمكن للمرء أن يصبح وكيلاً عامًا ، لذلك قمت بإنشاء هذا وكالة ، ولقد كنت مستقلة منذ عام 2002. المقاولاتية في هذه الحالة هي فرصة لزيادة أرباحها.

ج. يتم إنشاء الشركة بعد التكوين المتخصص.

التكوين المهني المتخصص في مجال ما يمكن أن يكون حلاً لفعل مقاولاتي. وتمكنت بعض النساء اللواتي تمت مقابلتهن من بدء مؤسساتهن بمجرد إكمالهن التكوين، مما سمح لهن بتحديث مهارتهن ومنحهن المزيد من الحظ في نجاح مشاريعهن. إلى هذه الفكرة ، نلتقي بفتاة تبلغ من العمر 40 عامًا تعمل في مجال الزراعة: "بدأت أعمل باكالوريا في UFC. بعد أن غادرت لإجراء تكوين فني على الكمبيوتر ، أجريت تكوين آخر في مجال المحاسبة ولكني كنت أعلم أنه لن يعمل لذلك ذهبت إلى معهد التدريب الزراعي بابا علي مكثت 18 شهراً وفي نفس الوقت كنت أعمل في عيادة بيطرية. وأخيراً، عندما غادرت، كان هذا التدريب مفيداً لي. لقد قمت بتدريب آخر في حسناوة في تيزي وزو ، قمت برحلات إلى تيزي أوزو أو قضيت يومين إلى ثلاثة أيام في ظروف صعبة. لكن كان عليّ أن أدرس وسمحت لي بمعرفة معلمين عظماء في الجامعة وهم الذين يساعدونني حتى الآن ، وذلك بفضل نصيحتهم بأنني بدأت في هذا المجال من تربية النحل وأنا أستشيرهم حتى الآن. لدي الكثير من المعرفة على مستوى تيزي وزو إما مهندسين في مجال الزراعة ، والمدرّبين في تربية النحل ... إلخ. نتبادل الأفكار وكلها متاحة لمساعدتي. بل إنهم يدعونني إلى مؤتمرات عندما يأتي الأجانب لحضور حلقات دراسية أو تدريبات ". التكوين لا يخلق وظيفتها فحسب، بل يتخصص أيضا في مجال واحد، وأصبحت هذه المرأة مستشار تربية النحل لجميع الشباب في منطقتها، بما في ذلك الرجال. وتضيف امرأة أخرى: "لقد قمت بتكوين مع جمعية فرنسية، ولأننا لا نملك العديد من الشركات من هذا النوع عندنا، فكرت في إنشاء واحدة للعمل وتحقيق المزيد".

د. المقاولاتية النسائية هي ثقافة أسرية:

طرح السؤال رقم 07 لدليل المقابلة بشأن ما إذا كان قد تأثر إنشاء مؤسساتهن بوجود ثقافة المقاولاتية في الأسرة أم أنها مبادرة خاصة؟ وتؤكد غالبية النساء اللواتي أجرت مقابلات معهن وجود أفراد الأسرة الذين يمتلكون أعمالاً مقاولاتية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل بعض النساء اللواتي تمت مقابلاتهن في المقاولاتية لأنهن نشأن في عائلات توجد فيها ثقافة المقاولاتية سواء كمؤسسات أسرية أو حرف تقليدية. لقد أتاحت لنا فرصة مقابلة امرأة تبلغ من العمر 59 عامًا ورثت روح المبادرة هذه من والدتها ، فقالت لنا صليحة: "كان لدي والدي التي ربنا وحدها بفضل أنشطتها الحرفية لذلك بدأت في المقاولاتية بفضل أمي. ثم بفضل شقيقتي التي تعيش في فرنسا، تمكنت من إنشاء هذه المؤسسة في عام 1998 باستيراد معدات تصفيف الشعر والتجميل "coiffure d'Algérie" التي اعلم بها مع زوجي. أنا أول امرأة وضعت تسميات لمنتجات التجميل في السجل التجاري وأنا فخور بذلك ، الهدف هو تطوير قطاع الجمال في الجزائر ، والحمد لله ذهبت من الاستيراد إلى الصناعة ، والآن هناك مادة يمكن تقديمها هنا في ورش العمل لدينا. كان ذلك بفضل زوجي وأختي وأمي أنني تمكنت من القيام به". امرأة أخرى تصيف، "لقد تعلمت الفخار مع جدتي ، قررت أن أقوم بتوسيع المحل الخاص بي وتصدير المنتج الخاص بي". وبالفعل ، فإن الأسرة هي المصدر الأول للتحفيز لدى سيدات الأعمال ، فهي تلعب دوراً حاسماً في تنمية روح المقاتلة لديها.

بعض النساء يكبرن بروح المبادرة من آبائهن، مثال زهرة مؤثر جداً. أخبرتنا عن تجربتها مع والدها ، بالنسبة لها ، إنها رائدة أعمالها: "نعم ، بعد الطيران ، في 1984 ، كان لدي والدي صنع الرخام ، موته أجبرني على ترك المدرسة واستعادة عمل والدي ، لذلك اضطررت إلى الاعتناء بهذه المؤسسة لأنها تمثل الدخل الوحيد للأسرة ، ولا يزال إخوتي وأخواتي صغاراً لذا كان من الضروري ان أقدم تضحيات من أجلهم. لذا تعلمت من عمل والدي ، وتعلمت كيفية خفض وأخذ القياسات وكل ما يتعلق بصناعة الرخام. كنت متمردة على أية حال ، كان من الضروري أن يكون لدي شخصية ، لم أكن أعرف العقلية التي كان علي أن أتعامل معها ، لذلك كنت قد اعتمدت شخصية مناسبة لنوع العمل الذي مارسته. لقد قمت بتطوير هذا النشاط الذي سمح لي بالعمل في مجال العقارات ، كنت أتعامل مع مواقع البناء ، لذلك قيل لي أنه يجب أن يكون لديك سجل أعمال.لقد قمت بالكثير من العمل

في بجاية ، وبعد ذلك واجهت بعض العقبات أمام قوة العمل ، وخاصة البنائين ، وهي عقلية أخرى يجب إدارتها ، لذا توقفت. ولأنني كنت أعاني من مشكلة في الثقافة واللغة ، فقد أنشأت مكتباً تجارياً مع شركة أجنبية ، وكان ذلك في المجالات الإدارية ذات الصلة بالتجارة ، مما سمح لي بتطوير القدرات الفكرية أثناء اتصالي بالأجانب. في وقت لاحق ، بدأت حالتي العائلية في التغيير ، تزوجت ، أنجبت الأطفال لذلك اتجهت إلى التكوين، أنشأت مدرسة تكوين في الصحة والسلامة والبيئة و كل ما يتعلق ببرامج التكوين والإسعافات الأولية ... إلخ. لذلك بقيت على اتصال مع مؤسساتي باستثناء مؤسسة الرخام التي أعطيتها لأخي الكبير". إن مسار هذه المقاولة مثير للإعجاب ويوضح روح المقاولة التي تم تطويرها وإرادة الحديدية التي تتمتع بها. هذا يفسر أن الأسرة والبيئة الاجتماعية التي تشارك فيها المرأة تلعب دوراً مهماً في اكتساب الصفات المقاولة.

هـ. المقاولة النسائية هي فرصة لتطوير شغف بالمهنة:

إن حب العمل والرغبة في تطويره هو أحد الأسباب التي تميز مسار بعض النساء. توجد هذه النزعة نحو نشاط معين بين النساء اللواتي تكون أنشطتهن يدوية و / أو حرفية. مقابلات مع النساء تؤكد: "إن مهنة الحلاقة هي فطرة فمنذ الصغر وأنا في المدرسة أحب تصفيف شعر الفتيات في صفي، ولهذا السبب كنت أريد دائما التقدم في هذا المجال." تخبرنا الثانية: "دوافعي هي: حب المهنة، الرغبة في النجاح، والمكاسب أيضاً." الحلاقة هي شغف ثم قمت بتكوين". في كلماتهم يلاحظ هذا الجانب الشخصي في اختيار المهنة أو الصناعة، بقي لنا القول بأن روح المبادرة لدى النساء لا يأتي بالضرورة من فرصة اقتصادية أو فرصة مقاولة. بل الرغبة في تطوير أو حتى من القدرة الشخصية على الابتكار في المجال الاقتصادي، وفي الوقت نفسه مواجهة "الأنا" الذاتي. L'entrepreneuriat féminin ne relève pas forcément d'une conjoncture économique ou d'une opportunité d'affaire. Il relève d'une envie de se développer soit même à partir d'une capacité personnelle d'innover dans un domaine économique et au même .temps satisfaire le « moi » subjectif

و. تأتي المقاولاتية من خبرات مهنية سابقة:

يمكن أن تكون تجربة العمل السابقة مصدرًا دافعًا بالنسبة إلى المرأة لبدء نشاطها المقاولاتي الخاص. كما يظهر من مثال نهال التي افتتحت مدرسته لتعليم اللغة الأجنبية بعد خبرة طويلة في القطاعين العام والخاص. تقول لنا: "من خلال تجربتي في القطاع العام والقطاع الخاص ، قررت إنشاء مدرستي. على سبيل المثال في القطاع العام ، كان يؤمني عندما كنت أقوم بإعداد دورة تدريبية و في النهاية لا أستطيع حتى أن أعطي 40٪ على الأقل إلى صفي لأن المدة محدودة بساعة واحدة. لم أكن سعيدة بأدائي لأنني لم أعطي كل ما أحتهجه للطلاب بسبب قلة الوقت. ولهذا السبب، أردت إنشاء هذه المدرسة، وأولها أن يكون لدينا كل الوقت المخصص للتدريس بالفعل، لدينا ساعتان من الدروس، ولدي كل الدعم اللازم، إذن؛ محاولة تصحيح أي قصور موجود في القطاع العام ". الرغبة في النجاح في مجال وتحسين الأداء هي الصفات التي تميز المسار المقاولاتي لهذه المرأة.

ويمكننا القول، كموجز، إن مسارات النساء المقاولات متفاوتة، وأن دوافعهن تأتي من عدة مصادر. وتشهد جميع هذه الإجابات على وجود روح المقاولاتية بين النساء الجزائريات والتي يتم ترسيخها من خلال مؤسسات مصغرة أو أنشطة المدرة للدخل.

3-1-2 الدوافع والعوامل التي تحدد إنشاء مؤسسة.

سنقوم بتلخيص الدوافع للمقاولاتية النسائية من خلال مجموعة من النقاط التي تم تلخيصها من المقابلات: سنذكرها في الجدول أدناه:

جدول رقم 20: دوافع المقاولاتية للنساء اللواتي شملهن البحث:

الدوافع	أمثلة على إجابات نساء مجتمع البحث
الهروب من صعوبات القطاع العام (الموظفات)	كريمة: "لا يمكنني أن أكون خلف مكتب سواء أكون طبيبة في المستشفى أو هنا في مختبري. لقد توليت المنصبين معا ، أي الطب والمقاولاتية ، وأقول لكي أنني غادرت المستشفى لأن هناك مشاكل. في القطاع العام هناك إرادة سيئة للغاية لا يريد الناس أن يعملوا ويمنعون أولئك الذين يعملون. بقيت 5 سنوات لا أقوم بشيء في المستشفى بسبب المعدات والادعاءات الكاذبة اذهب في الصباح إلى العمل لقراءة صحيفة في مكنتي ومساء أعود ، كنت طبيبة لكن لا أمارس لكن

<p>مأجورة j'étais médecin chômee mais payée، لكن هذا لا يزعجهم بقدر ما كتبت من التقارير، بقدر راسلت الجهات المختصة لكن لاجدوى على الإطلاق".</p> <p>نعيمة: "لا، ليس من المثير للاهتمام بالنسبة لي أن أكون موظفة. لأنهم سيحاولون دائماً منعك ووضع العقبات في طريقك les bâtons dans les roue. هناك العديد من الصعوبات التي يجب التغلب عليها دون أي مقابل.</p>	
<p>سلمى: "أبداً حتى لو أعطيتني الملايين لن أقبل أن أكون خلف مكتب. لا أستطيع العمل حيث يوجد شخص يأمرني. إنني أفضل العمل بمفردي وأكون حرة، فأنا أتحمل مسؤولياتي الخاصة ولا أريد أن أكون تحت مسؤولية وأوامر أي شخص يتمتع بالسلطة"</p> <p>نعيمة: "لا أستطيع أن أضع نفسي تحت نظام إشراف supervision، لأن القادة عادة لا يعترفون بالكفاءة، فهم فقط الذين يتمتعون بالكفاءة ويعرفون كيفية العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بامرأة فهي خصمهم الوحيد. بمجرد أن تكون أكثر كفاءة من الرجل، يتم كسرها بضربات غير شريفة.</p>	<p>تجنب الإشراف والتبعية</p>
<p>يمينة: "أفضل العمل على حسابي الخاص، لأنني عملت بالفعل في القطاع العام، وقد عملت كذلك مع شخص، لكن ذلك ليس محفزاً، ليس لدي كل حقوقي، وعندما تكون المرأة تعمل بمفردها، سيكون لديها الإرادة، وسوف تكون موجودة طوال الوقت، وسوف تكتشف أشياء جديدة، سيكون لديها الرغبة في تعلم الكثير".</p> <p>فاطمة: "إذا كان لديك الفرصة لاختيار القطاع الخاص أين يدفع لك حسب مهاراتك فيجب أن يتم ذلك. تسمح المقاولاتية إلى حد كبير للمرأة بأن تدرك وتحقق نفسها وتظهر ما تستطيعه فعله".</p>	<p>إظهار المهارات الشخصية</p>
<p>كريمة: "بصفتي طبيبة في المستشفى، لم أكن نافعة بسبب مشاكل غير مجدية، فاعمل يدور في الفراغ و التماطل. في القطاع الخاص لا إذا تعطلت الآلة، يتم تغييرها في الحين لمواصلة عملنا، وهذا ما دفعني للاتجاه إلى المقاولاتية الآن أنا بحالة جيدة، لكنني أعلم أنه ليس كل المرضى الذين يسمحون لأنفسهم بأن يداؤوا في القطاع الخاص".</p>	<p>الابتكار والمبادرة في العمل</p>
<p>فاطمة: "أنا أفضل المقاولاتية وسأخبركم لماذا: لأنه عندما نظهر مهاراتنا في شركة عامة ونشارك في الزيادة في معدل العمل le chiffre d'affaires ولكن في نهاية الشهر يكون لدينا راتب ومكافأة صغيرة بالإضافة إلى أن الراتب لا يتغير. ولكن عندما تعمل بمفردك، مثلي الآن، فأنا وكيل عام، أنت تعمل على عمولات، وكلما عملت أكثر كلما كسبت المال، يمكنك أن تصل إلى مليون دينار في الشهر وأكثر، لذلك أنا أفضل روح المقاولاتية بمعنى أنها تسمح للشخص الذي يعمل أن يتقاضى راتباً جيداً وفقاً لقدراته. إذا كنت ترغب في العمل وكسب المال، عليك أن تذهب إلى الوظائف الليبرالية لأنه في القطاع العام، أنت تعمل، والآخر لا يعمل. يكفي أن يكون لديه بعض التحيز، وأنه سيذهب ليحصل على ما يريد، وسوف يكون رئيسك في العمل، وإذا</p>	<p>تحقيق المزيد من الأرباح</p>

لم تفعل شيئاً وبقيت بفكرة أن لديك راتب كل شهر فقط لن تصل. ولكن إذا أنت تتمتع بالكفاءة وتعود بمئات الملايين إلى الشركة دون أن تتمكن من الاستفادة منها فهذا يجب أن تغير الأمور .	
صليحة: " الحلاقة هي فطرة في داخلي ، أحب هذه المهنة ، ولهذا السبب أردت دائماً التقدم في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك ، كانت والدتي هي التي ربنتي بمفردها بفضل أنشطتها الحرفية ، لذلك بدأت في المقاولة بفضل أمي التي علمتني أن سر النجاح في أي عمل هو الحب ، الشغف والإتقان".	حب المهنة
كهينة: "أنا بخير وهذا الوضع يناسبني كثيرا، أفضل العمل على حسابي، بناتي بجواري، أعرف ما أقوم به مع الأطفال الصغار حتى أتقن عملي بشكل كامل لذلك أنا مرتاحة ومستقرة" وردة: "سأستمر في نشاطي، لأنني أعرف ما أقوم به و اكتسبت الخبرة. أنا أكثر ثباتاً. الآن لا أستطيع أن أكون موظفاً حكومياً وأبدأ من الصفر. "	الإتقان والاستقرار في العمل
سهام: "أنا أفضل المقاولة لأنها تسمح لي بالمجازفة ، تجلب لي شغفاً حقيقياً وإرادة لإنجاح المشاريع"	إرادة اتخاذ المخاطر

يوضح الجدول السابق الدوافع والعوامل المحددة لإنشاء المؤسسات من قبل النساء. هناك العديد من الأسباب والدوافع ، لكن النساء اللاتي شملهن البحث حرصن على تأكيد أن المقاولة هي شكل جديد من العمل النسائي يتيح لهن إظهار هويتهم في بيئة تنافسية ، معادية في بعض الأحيان ، حيث يحتجن إلى الكثير من العمل. مصحوبة بالرغبة في المقاومة و الرغبة في تحقيق أهدافها، لإظهار مهاراتها و أخذ المزيد من المخاطر.

3-2- الدعم لإنشاء المؤسسة:

"دعم الإنشاء" يعني جميع الإجراءات التي تتبعها المرأة المقاولة في عملية إنشاء مؤسستها ومشاريعها المقاولة، ورد فعل من حولها ، من دعم من قبل محيطها والمؤسسات التمويلية ... إلخ. بهذا الصدد، طرحنا ثلاثة أسئلة (06 و 07 و 08 من المحور الأول) لنرى أهمية الأسرة والدعم المؤسسي في عملية إنشاء المؤسسة.

3-2-1- ردة فعل المحيط عند إنشاء المؤسسة:

طُلب بالسؤال 08 الخاص بدليل المقابلة تقييم رد فعل المحيط الاجتماعي للمقاولة على فكرة بدء نشاطها المقاولاتي الخاص. غالبية المجيبات يؤكدن أن لديهن فقط ردود فعل إيجابية من أقاربهن. فيما يلي العناصر التي تم طرحها فيما يتعلق بالإجابات التي تم جمعها. تختلف ردود الفعل على قرار بدء النشاط المقاولاتي من قبل أسر المرأة بين القبول والدعم للبعض والمعارضة وعدم الثقة واللامبالاة للأخريات:

(أ) القبول والدعم:

في عمليات إنشاء المؤسسة، يتم دعم النساء المقاولات بشكل رئيسي من قبل أسرهن (الزوج، الأم، الأخت أو الأب). تقول البعض إنهن نشأن في أسرة وبيئية اجتماعية داعمة ، وهذا في المقام الأول هو مصدر الدافع والدعم ، سواء كان معنوياً أو مالياً. وقالت اثنتا عشرة من سيدة مقاولة من بين العشرين اللواتي التقينا معهن إنهن يتمتعن بدعم الأسرة ورد إيجابي من أقربائهن عندما بدأن أعمالهن. وبهذا المعنى ، تؤكد نادية أن "التشجيع من العائلة مهم جداً ، إنه عامل أساسي في إدارة المؤسسة".

تعترف السيدة أمينة، مديرة مدرسة حضانة، بأن إنشاء مؤسستها كان قراراً شخصياً "إنه قرار شخصي. لم يكن لدي سوى التشجيع خاصة من والدي، حتى لو لم تذهب إلى المدرسة أبداً ، لكنها تدعمني وتتأكد من أننا أنا وأخواتي ناجحات. في هذا المقطع نفهم أن الأم غير المتعلمة، تشجع ابنتها على النجاح وعدم إعادة إنتاج نفس الطريق الذي هي عليه. بمعنى أن المرأة الجزائرية أصبحت على علم بالالتزام تولي المسؤولية بنفسها ، إذا لم تجد ما هو مناسب لها في المجتمع ، فعليها تغييره. كل الكفاح الذي قامت به المرأة حتى الآن هو مجموعة من الصراعات اجتماعية *combat de société* ، يجب على المرأة أن تخرق كل شيء وتقاتل من أجل وجودها.

من ناحية أخرى، تقول بعض النساء إنهن تلقين كل التشجيع من عائلاتهن، وخاصة أزواجهن أو آبائهن، مثال كهينة: "عائلتي تدعمني للغاية لذا لا مشكلة لدي في إنشاء مؤسستي . زوجي يشجعني

في كل ما أفعله". كذلك ، تدير مليكة شركة عائلية بدعم من والدها وأخوها ، تقول: "كان لديهم رد فعل مؤيد ، والدي هو عماد فكري ، إنه معلم منذ صغري يتحدث معي عن مدرسة التكوين، هو حلمه أيضا. لدي أخي الذي يعتني بمدرسة الجزائر العاصمة وشقيقتي بمدرسة تيزي وزو ، لذا يمكنني أن أخبرك أنها مؤسسة عائلية ذات فروع في ثلاثة ولايات ". في نفس الفكرة، تضيف سلمى: «لا، لم يكن لدي أي مشكلة، فقد ساعدني والدي كثيرا خاصة و أنه لديه فتيات فقط، وكان دائما يقطا ومتفهما، لقد دعمنا على كل المستويات". الفتيات اليوم هي علامة على كبرياء للآباء ، فقد أظهرن أنهن يمكنهن النجاح في المقاولة. نتيجة لذلك، بدأ الرجال يدركون أن هناك مجالا للنساء لدعم الأسرة اقتصاديا واتخاذ قرارات بشأن مسارهن المهني.

ما يجب الإشارة إليه هو أن تصميم المرأة المقاولة من أجل النجاح والتزامها بروح المبادرة يصبح أكثر وأكثر واقعية سواء مع دعم الأسرة أو بدونه ، شهادة نعيمة توضح هذه الفكرة بشكل ملحوظ: "لا ، بيئتي مواتية ، عندما يكون ذلك أمرا شرعيا لا يتنافى مع سلامة نفسي وأطفالي، لست بحاجة إلى مشورة أي شخص. قبل أن أستشير الناس ، أحترم رأي الجميع لكنه دائما ما يدفعونني إلى الفشل. الآن أنا أعيش حياتي بمفردي وأنا بخير، على الأقل إذا كنت مخطئة فأنا أعلم أنه خطأي لذا أنا أتعافى على الفور. " من هذا المنطلق نفهم أن المرأة المقاولة تبني شخصيتها وهويتها من خلال مسيرتها المهنية.

ب) المعارضة والتردد في البداية:

واجهت بعض النساء صاحبات المشاريع معارضة من أسرتهن عندما أنشأن مؤسساتهن. هذه المعارضة والتردد كانت في بداية المشروع. لا يؤمن أقارب المرأة المقاولة في قدرتهن على إدارة مؤسسة والقيام بمشروع استثماري. واجهت كريمة معارضة والديها: "كان هناك معارضة من الأهل والأبوين وخاصة عائلة زوجي، وقالوا لي أنه ليس لديك ما تفعله في القطاع الخاص يجب عليك البقاء في القطاع العام، لأنه أكثر أمانا وأكثر ضمانا. كان لديهم خوف بالنسبة لي ، ولكن بعد ذلك تغيرت النظرة. عندما رأوا أنه مؤسستي تعمل بشكل جيد غيروا رأيهم". وتخشى بعض العائلات من القطاع الخاص ،

وتمنع بناتها من بدء مشاريعها خوفاً من الإفلاس. بالنسبة لهم، فإن القطاع العام يمثل الضمان، والأمن والاستقرار للأجور والعمالة.

تظهر المعارضة والخوف فيما يتعلق ببعض الأنشطة، كما تقول السيدة فيروز، وهي بائعة زهور، في البداية كان لدي رفض لمهنة بائع الزهور، قيل لي: أنت ستبيعين³ lahchiche ولكن مع مرور الوقت أدركوا أنه يمكن أن تكون مهنة مهمة للغاية". هذه هي حالة صبرينة أيضاً التي تعمل صيدلانية: "كانت عائلتي ضديّ وتقول: لا يمكنك فعل ذلك، إنها ليست سهلة، ولا تشتهر بأنها نشاط مربح ولكن بعد فترة قد تغيرت نظرتهم "يبدو أنك بخير، وأخيراً قد نجحت". ولا تزال النظرة الجنسية أو النوعية vision sexiste للمجتمع نحو أنشطة معينة قائمة، وكان على العديد من النساء المقاتلات فرض أنفسهن. إنها حالة زهرة التي تتحدث عن معارضة إخوانها: "إخواني كانوا ضد أن أعمل في ورشة رخام أبي، لكنني فرضت نفسي". يفهم المرء أن المجتمع لم يتقبل بعد بعض الأنشطة النادرة، الذكورية في بعض الأحيان، لأنها ليست مريحة مالياً أو لا يتم تنفيذها من قبل امرأة.

قضية أخرى مهمة جداً أن تذكر و هي مكان ألكنة la belle fille في الأسرة. عندما تزوج المرأة، يدينها المجتمع بالبقاء في المنزل والعناية بمنزل الزوجية. مثل أمل التي تدير مدرسة تعليم السياقة، تؤكد: "أبي فخور جداً بي، وزوجي وأطفالي أيضاً، لكن عائلة زوجي لم توافق. يريدونني البقاء في المنزل". من ناحية أخرى، تضيف وردة: "لم يوافقوا في البداية، لكن شيئاً فشيئاً اعتادوا علي الفكرة. لم يكن والداي ووالد زوجي راضيين عني في البداية، لكنني لست من النوع الذي يستمع إلى ما يفكر فيه الآخرون. لذلك أنا أفعل ذلك فقط لأنني أعرف أن لدي هدف لتحقيقه. لكن مع مرور الوقت اعتادوا على ذلك. لذلك في بعض الأحيان يجب عليك وضعهم أمام حقيقة الأمر الواقع. كانوا خائفين من أن أفقد رأسمالي مقابل لا شيء، وأرادت عائلة زوجي أن أنجب أطفالاً وهذا كل شيء. لذلك لن يكون من السهل بالنسبة لي إدارة كل منهما في نفس الوقت. إنه تحد بالنسبة لي". لا تستطيع بعض العائلات حتى الآن التخلص من بعض التماثلات الاجتماعية التي تقلل من النساء إلى أدوارهن التقليدية كربات بيوت. خاصة عندما يكون الزوج ثرياً أو ميسراً من الناحية المالية. إنه وضع فريدة التي تقول لنا: "كانت

³ Mot de l'arabe dialectal qui veut dire « herbe » . كلمة من العربية العامية تعني «حشائش»

عائلة زوجي ضدي في البداية لأن زوجي كان ميسور الحال. لذا أرادوا لي أن أبقى في المنزل وأرادوا حتى منعي من السياقة. لكن زوجي لم يستسلم لهذا التلاعب. ولكن بعد وفاة زوجي قدموا لي أعذار واعترفوا بأن المرأة يجب أن تكون جنباً إلى جنب مع الرجل".

باختصار ، ينبثق الرفض والمعارضة لإنشاء المشروع المقاولاتي للمرأة من الخوف من الإفلاس والمشاكل المالية ، من وجهة النظر الجنسية لأنشطة معينة تعتبر غير مريحة أو ذكورية وأيضاً بسبب وجود بعض المخططات الاجتماعية schémas sociaux التي ترى أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل وأن الزوج هو الذي يعتني بها.

3-2-2- مسار إنشاء المؤسسة:

في هذا العنصر، سنرى العملية التي تتبعها المرأة المقاولَة في تأسيس مؤسستها. يمكن أن تكون هذه العملية فردية أو مصحوبة بشبكة العلاقات الاجتماعية و المهنية أو المؤسسات المالية. وفي بعض الحالات ، يكون النشاط المقاولاتي نتيجة للثقافة المقاولاتية العائلية.

أ. عملية الإنشاء الفردية:

تعترف ثلاثة نساء مقاولات من أصل عشرين ببدء أعمالهن الخاصة دون العودة إلى موارد الأسرة أو المؤسسات المالية . هذه العملية كلفتهم الكثير من الاستثمارات الشخصية والمالية. يمكن أن تكون العملية المقاولاتية طويلة ومكلفة ومحفوفة بالمخاطر ويجب اتخاذ قرارات مهمة. إلى السؤال ، من الذي دعمك عند إنشاء مؤسستك؟ السيدة فاطمة ، التي تعمل مديرة وكالة تأمين ، أجابت: "لم يؤيدني أحد بنفسه ، كنت بالفعل في الميدان ، أنا مكافحة ، كنت بالفعل مديرة على الرجال ، لذلك أنا ليس عندي مشاكل". مكن أن يكون امتلاك خبرة في مجال ما بمثابة دعم للإنشاء مؤسسة بالنسبة للمرأة المقاولَة، ولكن الخبرة المهنية الطويلة هي العامل الحاسم في الدخول في المقاولاتية. هذا هو حال السيدة زهرة ، التي تعمل في المكملات الغذائية: "لم يكن لدي أي اتصال مع أي شخص". من جانبها، تقول نسرين، التي تدير صالون تجميل، "كان عليّ الاعتماد على نفسي". وهؤلاء النساء اللواتي يبدأن

نشاطاتهن لمفردهن هن نساء متقدمات في السن نسبياً (فوق سن الأربعين) ويتجاوز عمر مؤسساتهن 10 سنوات.

ب. دعم البيئة الاجتماعية للمرأة:

يعد الدعم المالي والمعنوي من المحيط الأسري مفيداً جداً عند بدء النشاط المقاولاتي. ذكرت 15 من النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلاتهن أنهن تلقين دعماً مالياً من أقاربهن ، ومن هذا المنطلق تقول بعض النساء أن هناك تغيراً اجتماعياً حقيقياً في المواقف فيما يتعلق بالمرأة ،انها مدعومة حتى من قبل الرجل. المرأة تفرض نفسها أكثر وأكثر و عليها أن تعمل. مثال على ذلك كريمة التي يشجعها زوجها لأنه في نفس المجال: "إنه زوجي الذي ساعدني في البدء في هذا النشاط، هو الذي دفعني، هو في نفس المجال مثلي. في البداية كنت أرغب في العمل بالمستشفى الجامعي، لكنه أقتعني بفتح هذا المختبر".

تخبرنا ياسمينة: "زوجي يدعمني من الناحية النفسية ووالدي في الجانب المالي. من المهم جداً أن يكون لديك والدك كشريك يدعمك ، وإلا فسيكون لديك أذرع مكسورة **les bras cassés** ، إذا كنت تعيش في بيئة عائلية لا تهتم بما تفعله فلن تذهب بعيداً ، ولكن إذا كان لديك شخص خلفك يدفعك ، يمكنك المضي قدماً. "

من جهتها قالت أمل: "لقد تمكنت من فتح هذه المؤسسة بمواردي الخاصة بمساعدة زوجي. بما أنه ميسور مالياً فهو يساعدني، وهو متقاعد ويتقاضى أربعة عشر مليوناً. إنهم زوجي ووالدي وأولادي الذين دعموني في المقام الأول. "

نتذكر أيضا كلمات مليكة: "أبي هو قائد مشروع هو الذي دعمني على الصعيد المعنوي والمادي".

هذه الكلمات هي أمثلة ، لأن هناك نساء أخريات مدعومة أيضا بمحيطهن ، يشهدن على أهمية الدعم الأسري والاجتماعي في عملية بدء نشاط مقاولاتي من قبل امرأة. . تساعد المرافقة على فهم أفضل لتعدد العوامل التي تتطوي عليها عملية تطوير وتنفيذ المشاريع المقاولاتية. كما تسمح المرافقة مشاركة المحيط العائلي في النجاح الاجتماعي و المقاولاتي للمرأة.

ج. دعم المؤسسات المالية:

يمكن دعم عملية الإنشاء من قبل المؤسسات المالية مثل البنوك وخطط المرافقة لإنشاء المؤسسات. توفر هياكل الدعم المحلية هذه للنساء موارد مادية ، وأدوات عمل ضرورية ، وشبكات علاقات ، ومعلومات إدارية ، والإطار التنظيمي للأعمال ، إلخ. ومن بين سيدات الأعمال اللواتي تمت مقابلتهم، كانت هناك ثلاث مؤسسات متم تأسيسها بمساعدة مؤسسات مالية. حصلت كريمة ، بالإضافة إلى دعم زوجها ، على دعم ANDI: "الجانب الإداري لم يكن لدي أي مشكلة. على هذا الجانب ساعدني ANDI كثيرًا. في البداية لم أكن أعرف الإجراءات الإدارية ، وكيفية القيام بذلك ، احتجت إلى موثق ، لأنها EURL ، لذلك لم أكن أعرف حتى ماذا يعني EURL. أشياء كثيرة لم أكن أعرفها ؛ لذلك اتبعوني خطوة بخطوة في كل مراحل التأسيس. فيما يتعلق بالمساهمة التي أدفعها مساهماتي منظمة. لدي محاسب يتعامل مع الجانب المالي. ليس لدي أي مشكلة في الطوابير انتظار دوري لأنه مشروعني و يجب أن أنجح. على الرغم من أن إجراء ANDI كان طويلًا ، ولكن منذ أن كانت متوفرة لي لذا فقد قمت بتقييم الإيجابيات والسلبيات ، فقلت لنفسي إننا يجب أن نتحلى بالصبر. إذا قمنا بإجراء مقارنة بالدول الأخرى فجميع هذه الخدمات عليك أن تدفع. هناك مستشارين ومستشارين إداريين ولكن كل هذا لديه ثمن. اضطررت إلى الانتظار لساعات ولكن إذا كنا نريد أن ننجح في المشروع، يجب علينا أن نتحلى بالصبر. في النهاية ، النتيجة واضحة ، لقد حققت مشروعني بشكل جيد وساهموا في تحقيق أهدافي، فقد كان لزاما علي أن أبذل كل الجهود للنجاح في هذا المشروع ."

من جانبها، تقول نهال إنها حصلت على مساعدة مالية من ANSEJ: "لديّ مساعدة مالية من Ansej جعلت الأمر أسهل بالنسبة لي، لقد مولني واستجاب لاحتياجاتي بسرعة". حصلت سهام على قرض بنكي لفتح صيدلية لها: "كان لدي قرض مصرفي لبدء عملي". ونتيجة لذلك ، يمكن الافتراض أن مؤسسات الدعم لتأسيس المؤسسات لا تؤثر فقط على الدعم المالي ورأس مال المشروع ، ولكن أيضًا على التمثيلات التي ستطورها المقاولة في بيئتها ، ومشروعها التنموي وكيف ستراقب هذه البيئة وبالتالي قدرتها على تحويل معارفها إلى مهارات مقاولاتية وإدارية.

ونتيجة لذلك، يقال إن مرافقة المقاولة أثناء إنشاء شركتها هي حقيقة حاسمة في نجاحها واستدامتها. يتم ضمان المرافقة إما من قبل الأسرة والمحيط الاجتماعي (الأسرة، وشبكة الأصدقاء، والجمعيات... إلخ) ، أو من قبل المؤسسات المالية التي تضع وسائل إدارية والتي تسهل للمرأة تنفيذ

مشروعها بشكل جيد. يبقى أن نقول أن هذا الخيار الثاني لا تتبعه النساء المقاولات بالفعل لأنهن يفضلن استخدام الموارد العائلية.

3-3 تسيير المؤسسة:

يمكن أن تظهر هوية المقاولاتية النسائية أيضا في الطريقة التي تسيير بها المرأة مؤسستها يوميا. يشمل تسيير المؤسسة تنفيذ إستراتيجية التسويق المصممة في بداية المشروع والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات البشرية اللازمة لنجاح المؤسسة. وقد أظهرت المقابلات التي أجريت مع النساء المقاولات أنهن يسيرن أعمالهن سواء بشكل فردي أو مشاركة مع أفراد الأسرة أو إعطاء الكثير من المهام لموظفيهن.

1-3-3 التسيير الشخصي للمؤسسة:

معظم النساء المقاولات في مجتمع البحث لدينا يقلن إنهن وحدهن مسؤولات عن جميع المهام المتعلقة بإدارة مؤسساتهن ، أي المهام الإدارية المتعلقة بالتسويق ، المبيعات ، العملاء ... إلخ. إنهن يظهرن نوع من الحزم واليقين أنهن أكثر فعالية في التسيير الفردي لمؤسساتهن. تقول السيدة فيروز "أدير جميع مهام شركتي بنفسني". تضيف نهال: "أنا المدير، لدي مساعدة بالطبع، لكن كل شيء يسيير تحت يدي، وحتى عندما لا أكون هنا زوجي يتولى الأمور لكنه لا يستطيع أن يقرر من دوني. الكلمة الأخيرة تعود إليّ أنا من يدير كل شيء". على الجانب الآخر ، تعنتي وردة بأعمالها الخاصة: "أنا من يدير ويشترى وبيع كل شيء ، كل شيء يسيير تحت يدي". وتفضل كهينة ، التي تدير روضة أطفال ، الاعتماد على نفسها في الإدارة: "نعم ، لقد كنت مسؤولة عن كل شيء منذ أن غادرت شركتي إلى الخارج ، وأدير الموظفين والبرامج وما إلى ذلك. الأمور تسيير بشكل جيد للغاية". نفس الشيء لصبرينة، سهام ونسرين اللواتي يفضلن أن تكن المسيرات الوحيديات لمؤسساتهن. في هذه الرؤية، نفهم أن هذه المؤسسة تعتبرها المرأة كملك فردي *patrimoine individuel* ، ورأسمال شخصي يعتمد عملها على قرارات شخصية وفردية بحتة. في الواقع، تحتكر المرأة المقاولة أموال المؤسسة وكل المداخل تعود إليها وحدها. يمكن لنا أن نتحدث عن أسلوب إدارة نسائية فردية. *un style de management féminin individualiste*.

3-3-2 مشاركة المحيط الأسري في تسيير المؤسسة:

تشهد العديد من النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلتهن على أنهن يشتركن في إدارة مؤسساتهن مع أفراد الأسرة. إن انخراطهم التنظيمي في الإدارة يتعلق بكل من رأس مال المؤسسة وعائداتها وكذلك بالتشاور فيما يتعلق بإجراءات معينة ، إلا أن عملية اتخاذ القرار والتسيير اليومي هي مسؤولية المرأة وحدها. كلمات سيدات الأعمال هي كما يلي: سلمى: "إنها أختي التي تساعدني، هي دائما في جانبي". تقول أمال: "بالنسبة للإدارة أعمل مع سكرتيرة غير دائمة. لدي زوجي أيضا خبير في مجالات مختلفة يسهل الخطوات الأولى، وهو مستشاري الأول في حالة وجود ثغرات".

فريدة: "نعم ، أنا من يدير ، ولدي ابنتي في بداية مسيرتها ، لذلك هناك مهام تديرها بمفردها ، وأعددها لخلفي". فاطمة: "في البداية كنت أعتد على نفسي، وأنا أراقب كل شيء بنفسي، والآن لدي ولدي الذي يحضر DSS في التأمين لذلك أنا أعطي له مهام المؤسسة عندما أكون بعيدة، وأنا أحاول تدريبه في هذا المعنى. أنا انسحب في بعض الأحيان لرؤية البنوك، للتوقعات الخ". في هذه الحالة، تعتبر المؤسسة بمثابة تراث عائلي patrimoine familial، أي ملك عائلي يمكن فيه توقع معيار نقل الملكية. يمكننا القول هنا أن هذه الشركات تحمل بعض خصائص الشركات العائلية، لأنها تعمل على أساس علاقة الدم بين أعضائها. يمكننا التحدث عن أسلوب إدارة أنثوية تعاونية. 'un style de management féminin coopératif

3-3-3 دعم الموظفين في تسيير المؤسسة:

تساهم تسع نساء مقاولات من العشرين في الإدارة المشتركة لأعمالهن مع موظفيهن. في هذه الحالة ، يمكننا التحدث عن إدارة جماعية للشركة التي تتقاسم المرأة نفسها وموظفيها مهامها اليومية.

مريم: "أدير مؤسستي بنفسني بالتعاون مع زوجي وعمالي".

نعيمة: "أنا من يدير ، لا سيما الإدارة المالية. لكن الشيء الأكثر أهمية هو أننا نتشاور مع بعضنا البعض ان وشريكتي. نحن نجري اجتماعات ، و نناقش ، و نتخذ القرارات معًا. نتشاور مع بعضنا البعض من خلال عملية شراء بسيطة إلى قرارات مهمة ، ونحن نتشارك كل شيء".

ياسمينه: "أشارك المهام بيني وبين شريكتي والعمال".

أمينة: "في الواقع أنا هنا مع أختي ، نحن ندير معاً ولكن بما أن لديها طفلاً صغيراً حتى أنها غائبة طوال الوقت. لدي أيضاً محاسب يتعامل مع الجانب المالي".

مليكة: "بما أنني كثيرة السفر بين الجزائر العاصمة و تيزي وزو، وأنا لا أخفي أنني قد أعطيت العديد من الامتيازات للموظفين، وأنا je supervisionne ثلاث مدارس خاصة ماليا ولكن تركت الكثير من المهام التي يتم إنجازها من قبل الموظفين بما في ذلك التسجيل والدفع والبيانات الشهرية والشهادات وغيرها".

زهرة: "أنا قائد في عملي وليست زعيمة ، لذلك أحاول إشراك موظفي في أن يكونوا مسؤولين وأن يسيروا عملي بينما أكون غائبة".

نادية: "أدير بنفسي، لكنني أحاول مشاركة الموظفين لدي في المهام اليومية".

إن قراءة هذه الكلمات تقودنا إلى القول بأن المرأة في هذه الحالة تتبنى أسلوباً إدارياً تشاركياً وجماعياً ، حيث يكون جهد وتعاون كل واحد مهماً في سير العمل السلس للمؤسسة. وتعتمد المرأة المقابلة في هذا السياق على مهارات موظفيها وتطور روح العمل الجماعي.

المرأة المقابلة في هذا المعنى تعطي دليلاً على القيادة النسائية نحو هدف مشترك. باختصار ، تتجسد هوية المرأة المقابلة في ثلاثة أنماط من الإدارة أو القيادة ، وهي إدارة المرأة الفردية ، وإدارة المرأة التعاونية ، وإدارة المرأة التشاركية.

3-4- العلاقات مع الرجال:

أن إنشاء وإدارة المؤسسات يعني وجود الموارد البشرية اللازمة لتشغيلها أو تطويرها. يمكن أن تمثل علاقة العمل بين الرجال والنساء في سياقنا الاجتماعي العديد من جوانب النظرة الجنسية لسوق العمل. الغرض من هذا العنصر هو توضيح وضع و موقف المرأة المقابلة في بيئة ذكورية بحتة ، من خلال نوع العلاقة التي تطورها مع الرجال أثناء إدارة مؤسساتها.

ومن بين المؤسسات العشرين التي تمت زيارتها، توظف النساء 32 رجلاً، مقابل 76 موظفة. هذه الأرقام مهمة من حيث أن النساء يوظفن النساء أكثر من الرجال، وفي بعض الحالات يرفض الرجل

أن يكون تحت سلطة امرأة. في ما يلي سنفصل نوع العلاقة المهنية القائمة بين الرجل والمرأة في نشاط نسائي.

أ. لا يوجد علاقة:

تقول اثنتان من النساء المقاولات أنهن لا تربطهن أي علاقة بالرجال في إدارة مؤسساتهن. تعترف أمينة ، مديرة روضة أطفال ، بأن الرجال لا يأتون إلى مؤسستها لرؤية تعليم أبنائهم ، إنهن النساء الواني يعتنين بهذا الجانب. «لا، ليس لدي أي علاقة مع الرجال في حياتي اليومية، أنت تعلم أن تعليم الأطفال في مجتمعنا ينتمي إلى المرأة، الرجل لا يفعل أي شيء، لذلك هي الأمهات اللاتي يأتين للتسجيل واسترداد أطفالهن».

من جانبها السيدة أمال التي هي مديرة مدرسة للقيادة مخصصة فقط لتعلم قيادة السيارة للمرأة. "أنا لا آخذ الرجال ، أنا أعمل فقط مع النساء. في رأسي أنني قررت ذلك. في وفي وقت سابق لأنه كان لدي الكثير من الزبائن، كنت أعلم النساء فقط لأن الرجل الصالح المجاور ليس لديه زبائن، ويذهب الرجال له والنساء بالنسبة لي. "

ونؤكد عدم وجود العلاقات المتبادلة بين الرجل والمرأة في أنواع معينة من المنظمات والمؤسسات التي تديرها النساء، مثل دور الحضانة ورياض الأطفال من المدارس الخاصة، وصالونات التجميل ... في هذا المعنى رفض الاختلاط هو فقط داخل المؤسسة ، ولكن يمكن للمرأة أن تكون لها علاقات إيجابية للغاية على سبيل المثال ؛ مع الرجال الموردين ، والمصرفيين ، و confrères الخ هناك إذن فصل "الفضاء التنظيمي المقاولاتي" « l'espace organisationnel et une séparation de entrepreneurial » بين الرجل والمرأة. وهذا يعني أن بعض النساء المقاولات تنتج التمثيلات الاجتماعية ذاتها التي تحت على الفصل بين الجنسين في الفضاء الاجتماعي (الأسرة والمدارس والمقاهي ... الخ) في عالم الأعمال والمؤسسات. والمسألة هنا واضحة، وتثير التمييز والتناقضات المقاولاتية المتحيزة ضد المرأة (على سبيل المثال يمكن للرجل أن يخلق شعر امرأة ولكنه لا يمكن له اختراق باب صالون الشعر المخصص للمرأة هو الشيء نفسه بالنسبة لورشة للخياطة للنساء الذي هو فضاء ممنوع تماما عن الرجال.

ب. وجود علاقات مهنية:

قالت معظم النساء المقاولات اللاتي تمت مقابلتهن إنهن أقمن علاقات مهنية مع الرجال في إدارة مؤسساتهن. هي العلاقات الموضوعية المبنية على أساس المصلحة العامة. سلمى، الناشطة في الزراعة ، تتحدث عن المظهر والجانب الجسدي للمرأة في إدارة العلاقات في العمل: "الذي علاقات جيدة مع الرجال ، وخاصة العملاء والموردين وما إلى ذلك. لا أرى نفسي كامرأة بينهن. أنا أحترم نفسي، كوني امرأة بين الرجال ليس بالأمر السهل، يجب أن تأتي المرأة كل صباح إلى العمل مع ماكياج، ترتدي ملابس أنيقة، أنا لا، هذا يمكن أن يسبب الكثير من المشاكل للمرأة. لا أستطيع أن أكون مصدر إغراء لإرضاء الرجال، لذلك يجب على المرأة معرفة حدودها. في وقت معين عندما أخرج في الصباح مع أخواتي للذهاب إلى العمل ، توصينا أحيانا دوماً أن أكون "فلاحي"⁴ غير جذابة للغاية لتجنب استفزاز الرجال. تعليمنا هو هكذا. لأن المجتمع لم يصل بعد إلى قبول المرأة الأنيقة في العمل". وبهذا المعنى ، تواجه المرأة المقابلة علاقات مهنية سيئة بسبب مظهرها الجسدي ، ولهذا السبب يتعين عليها أن تمحو أنوثتها لكي تنجح في علاقتها العملية في بيئة الرجل.

تخبرنا نعيمة عن الجانب السلوكي الذي يجب على المرأة أن تعتمد له لكي تحظى بالاحترام وإقامة علاقات مهنية جيدة. "الذي علاقة إيجابية للغاية مع الرجال مبنية على الاحترام ، وبهذا المعنى يلعب التعليم دوراً مهماً للغاية. هناك أيضاً اللغة تعتبر أداة اتصال مهمة جداً في الإدارة، فهناك لغة تستخدم مع الرجال وأخرى لاستخدامها مع النساء، فهي مختلفة. المرأة المقابلة الناجحة هي التي تعرف كيف تدير العلاقة ويجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التصرف بشكل مناسب. يجب أن تكون متعلمة ومحترمة ، حتى يحترمها الناس تلقائياً. أتعامل مع الرجال هنا للقيام بالحجامة الخ. لكنها مجرد علاقات مهنية ". في الواقع، فإن سلوكيات المرأة المقابلة ومواقفها تجاه الرجال تميل إلى تحديد نوعية العلاقات المطورة. كما أنها تحدد سمعتها في السوق، هكذا تقول وردة "تعم بالطبع، مع الموردين يسير الأمر على ما يرام. لدي سمعة جيدة جداً ، فهناك من لا يعرفونني ، إلا أنهم يبيعون لي البضائع ويعطونني البنود مع الائتمان لأنهم يعرفون أنني سوف أدفع لهم عاجلاً أم آجلاً. عليك أن تعرف كيف تحصل على سمعة جيدة وتحافظ عليها بشكل جيد. لذا سأقول إنه علاقات مهنية محضة تستند إلى

4 كلمة من اللغة العامية التي تعني عدم الأناقة

الكلمة "والثقة تؤكد كهيئة:" نعم ، نحن نعمل فقط مع الرجال. وعلاقتنا هي مهنية. الآباء يعهدون إلينا بأبنائهم لذا يجب أن نرتقي إلى هذه المسؤولية. هذه هي العلاقات المهنية القائمة على الثقة".

صبرينة تظهر نفسها كقائدة وتعتمد على علاقة التبعية التي تميل نحو تفضيل العلاقات بين المرأة. "إن علاقتي مع الرجال هي مهنية ، صاحب العمل / الموظف ، مع مزيد من المساءلة والأجر أكثر من النساء." هذا يدل على وجود فراغ تنظيمي في بعض الأنشطة مثل الوظائف الليبرالية كما هو الحال مع هذه الصيدلية، وحرية معينة في الإدارة. وهذا يعني أن العلاقة بين النساء المقاولات وموظفيها هي مهنية ، صارمة و مجنسة sexistes ومع ذلك ، تحتفظ المرأة بسماتها الإنسانية وشعورها بالبراعة في إدارة هذه العلاقات ، فزهرة هي من هذا الرأي: "أطور علاقات مهنية بحتة مع الرجال بروح إنسانية ، أي ، لأقول إنني لا أستطيع الإساءة و استخدام شخص ما بشكل تعسفي".

يمكن أن تكون العلاقة المهنية بين النساء المقاولات والمتعاونين الذكور إيجابية تبعاً للخدمة المقدمة ، بهذا المعنى تخبرنا مليكة: "لدي علاقات مهنية مع الرجال ، عندما يأتون إلي يتخلصون من جانبهم العدواني ، المتعجرف في الخارج ، إنهم واثقون نوعا ما ويريدون الحصول على خدمة جيدة. الحمد لله الاحترام الكامل هو السائد". إن تعليقات النساء المقاولات الأخريات هي كلها في اتجاه العلاقة المهنية و الموضوعية القائمة على الحزم خاصة من النساء ؛ ها هي:

صليحة: "علاقات العمل فقط ، وليس أكثر".

فيروز: «نعم، لدي علاقات جيدة مع الرجال، سواء كانوا عملاء أو موردين أو شركاء، إنها علاقات مهنية وليس لدي أي مشكلة".

سهام: "أثناء عملي، أحافظ على علاقات مهنية جيدة مع الرجال أو أحكم الاحترام المتبادل".

مريم: "لدي علاقات مهنية مع الرجال ، هذا كل شيء"

نسرين: "أنا حازمة ولست غامضة، مهنية بكثير".

غالبية النساء المقاولات تطور علاقات مهنية و بعيدة مع الرجال حيث انعدام الثقة والخوف هي قاعدة تنظيم العلاقات المقاولاتية المناسبة. فقط السيدة فاطمة ، 60 عاما ، تظهر بعض الخبرة والكاريزما في إدارة موظفيها لأنها تتبنى علاقات التعاون والمشاركة معهم. "بالنسبة للعلاقات مع الرجال ، هو

الاحترام مع العملاء والصدقة الحميمة مع موظفي مع الاحترام تجاه بعضهم البعض ، أسيطر على الأمر بسهولة ، وأنا اجعلهم يعتقدون أنهم هم المسئولون ، ونحن نعمل في تعاون ، مثل النظام الياباني ، أحاول توعيتهم بإخبارهم بأن العمل موزع بينهم ، أنا أحظر التسلسل الهرمي ، أحاول تطبيق نظام تشاركي " . هذا العيش المشترك في العمل هو مصدر الدافعية والمشاركة والمسؤولية لتحقيق هدف مشترك. في الواقع ، التجربة المقاتلة هي التي تطور الصفات الإدارية في النساء.

ج. وجود علاقات صراع:

يمكن أن تكون إدارة العلاقات مع الرجال في عالم المؤسسات مصدراً للنزاع. هنا ، يمكن للمهارة والتجربة التجربة المقاتلة أن تكون علاجاً للعثر على مجالات الاتفاق. ثم هناك الرجال الذين يرفضون وجود المرأة في سوق العمل والذين يكونون في بعض الأحيان مصدراً لإعاقة المرأة المقاتلة. هكذا تؤكد كريمة: "الرجال" وعدرين " ، أحياناً أواجه مشاكل صغيرة مع العملاء لكنني أفهم وأضع نفسي في مكان المريض. على العموم ليس لدي مشاكل مع الرجال لأنني أتعامل مع ردود أفعالي بشكل جيد. معهم يجب عليك دائماً أن تقول نعم لتهدئة الوضع". الرجل دائماً سلطوي ، هو الذكر ، ويمنح نفسه الحق في أن يكون عدوانياً وغير متسامح مع امرأة. ويمكن تبرير ذلك بالمكان الذي أعطاه المجتمع للرجل على حساب المرأة؛ هو في موقع قوة حتى لو كان غير عادل.

وفي نفس السياق ، تحدثت نعيمة إلينا ؛ وهي مديرة مركز تجميل: "العلاقات مع الرجال صعبة ، لأن الاتصال أمر صعب. أرغب في أن يكون معهدنا مختلطاً ، أي أن أوفر نفس الخدمات للنساء والرجال ولكن ذلك ليس سهلاً ، مقارنة بالتعليقات ؛ الرجل يسأل عن المرأة التي ستعطيه تدليك ليس على نوعية التدليك ، بأي منتج وما إلى ذلك. بهذا المعنى، لدي مخاوف وخوف دائم، يجب أن أجد رجلاً للقيام بذلك ليقول إنه محترف وبدون تجاوز. مع الرجال يجب أن نحافظ على الصرامة، ولكن في مجتمعنا كل شيء مصنوع للرجل، لديهم كل مزايا العالم ولكن في بعض الأحيان لا يمكننا السيطرة عليهم". كما لو أن المرأة المقاتلة هي دائماً التي يجب أن تدعم وتحافظ على استقرار العلاقة مع الرجل. لا تسمح له رجولته أن يقبل أن تتفوق المرأة عليه. كما تقول فريدة: "لدي علاقات مهنية. ولكن في مجالنا هناك الكثير من الغيرة والرجل لا يقبل أن تتفوق المرأة عليه". يتبنى الرجل السلوكيات السلبية عندما يدرك أن المرأة يمكن أن تكون مربحة ومنتجة أكثر منه ، وهذا ما يؤكد نادية: «الرجل يغير سلوكه فيما يتعلق بالمرأة المختصة لا يقبل أنها متفوقة عليه ، لذلك يضع حواجز في طريقها. ولكن

ليس من المستحيل ، تدير المرأة أعمالها مع العلم أنها يجب أن تقاوم مع الشركة. ما زلت أشعر بالريبة من الرجال".

هذا الوعي لصعوبة المقاوالتية في بيئة ذكورية يشكل تحديا آخر للمرأة المقاولة ، وبهذا المعنى يجب عليها إدارة العديد من العلاقات المتناقضة ، المهنية ، الموضوعية ، التعاون والصدقة في حالات نادرة ومتعارضة ومثيرة للجدل لمعظم الوقت. تتجلى هوية المرأة المقاولة في قدرتها على تغيير علاقتها مع الرجل الذي ينظر إليه تقليديا على أنها خصم له إلى علاقة تعاون ، وبهذا المعنى نتحدث عن تغيير اجتماعي جذري فيما يتعلق بالعلاقة بين الرجل والمرأة في المجتمع الجزائري. L'identité entrepreneuriale féminine se manifeste par la capacité de la femme entrepreneure à transformer son rapport avec l'homme vu traditionnellement comme adversaire à celui de collaborateur, dans ce sens on parle de changement social radical en ce qui concerne les rapports hommes/femmes dans la société algérienne.

المبحث 04: نجاح المؤسسة النسائية وتحقيق الربح:

تؤدي المرأة المقاولة إلى التغيير الاجتماعي بمعنى أنها تدير المؤسسات الناجحة وتجنّي الأرباح. ونتيجة لذلك ، تشارك في تأكيدها الذاتي وتساهم أيضا في تنمية بلادها من خلال خلق الثروة وفرص العمل.

4-1- نجاح المؤسسة النسائية:

ينعكس التغيير الاجتماعي في الجزائر في قدرة المرأة المقاولة على قيادة أعمالها إلى النجاح الاقتصادي والاجتماعي. هذا النجاح يترجم في تحقيق الأرباح واستدامة في السوق. من ناحية أخرى ، يترجم النجاح في متعة تنفيذ مهام مؤسستها ، والاستجابة بشكل جيد لاحتياجات عملائها والتفاعل مع شركائها. فيما يلي العوامل التي تحدد نجاح المؤسسة النسائية.

4-1-1- نوعية الخدمات المقدمة والسمعة الطيبة:

إن تحقيق الجهود التي تبذلها النساء المقاولات من أجل تقديم خدمة أو سلعة هو مفتاح النجاح. يعطي المرأة الرضا والانطباع بأنها قامت ببناء شيء مفيد للمؤسسة. هكذا تقول السيدة كريمة: "من وجهة نظر "النجاح" ، أجد مؤسستي ناجحة لأنها تسمح لأهالي بجاية بالاستفادة من خدماتي. لا يزال بإمكانني خدمة السكان بمعنى إجراء المزيد من الفحوصات المتقدمة والمتخصصة لتجنب السفر إلى ولايات أخرى. حتى الآن أنا لا أشكو من شيء hamdoulah". إن إنشاء المؤسسات من قبل النساء في قطاعات معينة مثل الصحة والصناعة والأشغال العامة، يمكن أن يشارك في التنمية المحلية وخدمة السكان، وتلبية توقعاتها كما تقول السيدة أمينة: "نعم سأقول أن مؤسستي ناجحة بنسبة 80% لأن هدفي المبدئي محقق 100%". الذي هو تقديم خدمة تعليمية للأطفال كافية لتوقعات الآباء".

ومن هذا المنطلق، تتحدث السيدة فيروز عن رضا زبائنها: «نعم، نشاطي ناجح لأن العملاء راضون، في الوقت الحالي لم تكن لدي أي شكاوى". في الواقع ، إذا تم تقديم الخدمة بشكل جيد ، يمكن للزبون أن يكون دائماً طالبا للمزيد. وعلاوة على ذلك، فهي نقطة انطلاق أساسية لبيئة تنافسية وأيضاً خلق ما يسمى ب. business modèle المرأة المقاولة تتبع السلع والخدمات والزبون هو سبب وجودها.

يمكن أن يؤدي نجاح المؤسسة إلى توسعها كما هو الحال مع وردة: "نعم بالطبع ، لدي ثلاثة متاجر ، ولكن بمرور الوقت وجدت نفسي مغمورة بالزبائن ، مندوبي المبيعات ، البضائع لذلك قررت الاحتفاظ بواحد فقط. وفي الوقت الحالي ، الأمر يتحسن". يتطلب تمديد المؤسسة إستراتيجية أعمال و تخطيط أو ما يسمى بخطة العمل le business plan، وهو نوع من الخيال بالنسبة لهذه المرأة والعديد من النساء المقاولات.

نوعية الخدمات المقدمة ، تعطي سمعة جيدة للمرأة وشركتها. في بيئة الأعمال التنافسية ، يجب على المقاولة أن تتمتع بسمعة جيدة لموظفيها و مشاركيها. هكذا تقول السيدة فريدة: "نعم نشاطي ناجح ، عندي سمعتي وفيما يتعلق بمهامي الجامعية أحاول أن أوفق، فهناك الأوقات التي لا أقبل بها بعض القضايا ، أوجهه بذلك زبائني إلى محامين آخرين". السمعة الطيبة للمؤسسة تعطي قيمة لنفسها ولشركائها ، وستدعم إستراتيجية مقاولاتية بشكل جيد نجاح المرأة المقاولة.

4-1-2- استدامة المؤسسة:

تعتمد متانة واستدامة المؤسسة كثيراً على الدعم ، قطاع النشاط ، خصائص منشئها ، والاستثمار الذي يتم عند بدء التشغيل ، كما تأتي معايير أخرى لضمان نجاحها ، وجودها وازدهارها. النساء المقاولات اللاتي تمت مقابلتهن يحكمن على نجاح شركاتهم من خلال استمراريتهن. مثل نعيمة: "لا أستطيع أن أقدم لكم تقييماً لأنني بدأت للتو لكن سأقول أن لديّ فريقاً محترفاً لذلك أطمح إلى الاستمرارية". من ناحية أخرى ، تصادق أمال على ما يلي: "نعم يمكنني القول إنني نجحت في استمرارية شركتي ، وأنا بالفعل في 10 سنوات من نشاطي". الشيء الأصعب في المقاولاتية هو البداية وأول خمس سنوات من وجودها ، وبعد ذلك ، يجب على المرأة المقاوله أن تضبط أعمالها مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي. وهذا يعني أن معدل الوفيات للمؤسسات ممكن مقارنته بكيفية بداية نشأتها. ومن هذا المنطلق ، تصنف مريم حالة مصنع الجبن الخاص بها: "طالما أن شركتي لا تزال نشطة وتتقدم فإنها تثبت أنني في الاتجاه الصحيح".

يجب أن تصنف المرأة المقاوله بقاء شركتها كأحد أولوياتها ويجب أن تضمن أنها في وضع أفضل في السوق. هذا هو حال نسرين أنها على الرغم من الصعوبات المالية فهي تحرص للحفاظ على مؤسستها على قيد الحياة "ناجحة بشكل معتدل، أمر بعجز في بعض الأحيان ولكن أضمن أنني لا ازال موجودة". للحصول على الاستدامة يجب جمع العوامل الكافية مثل تنمية المهارات، وتحديد الأهداف، ووضع خطة مالية، وأبحاث السوق، وتحليل تسويق جغرافي، البحث على التمويل... الخ.

4-1-3- مكانة المؤسسة في السوق الاقتصادي:

يمكن تحديد نجاح الشركة أيضا من خلال موقفها في السوق الاقتصادي. أي ، قدرتها على أن تكون مؤسسة تنافسية في بيئة اقتصادية وسياسية واجتماعية متغيرة. تشير ثلاث من النساء المقاولات التي التقينا بهن إلى نجاح مؤسساتهن في قدرتهن على وضع أنفسهن بشكل جيد في السوق، مع الشركاء، وفرص الأعمال التجارية والاستثمار. تخبرنا صليحة ، التي تعمل في مجال الاستيراد ، "نعم ، شركتي ناجحة، الإثبات أننا معروفون وأنا نجحنا في الفوز بعقود مع الدولة ، فنحن حاضرون بقوة ولكن بثبات". تغيير اجتماعي كبير ثبت من خلال مجال المقاولاتية بما أن المرأة تبدأ في المشاركة في النشاط الاقتصادي.

وتخبرنا نهال عن مكانة مؤسستها في السوق استناداً إلى آفاق الأعمال التي تعتمز تحقيقها: "الحمد لله بصراحة لا أستطيع تخيل وجود نتيجة مماثلة خلال شهرين فقط. لدي أكثر من 150 طالباً. لدي مشاريع طويلة الأجل ، ولدي عقود يجري تنفيذها ، مثل المشاركة مع الجامعات الروسية ، وأوكرانيا ، ولدي عقود أخرى كجزء من بيسنس إلى بيسنس business to business. لدي وعود حتى من السفارات لإقامة شراكات. بالنسبة لي إنه نجاح وأنا سعيدة. إن تطوير إستراتيجية أعمال وخطة عمل تطلعية يمكن أن يفتح آفاقاً واعدة للنساء المقاولات.

من جانبها تتحدث مليكة عن أهمية الابتكار في ممارسة المقاولاتية ودورها في الموقع الجيد في مجال الأعمال. "نعم مؤسستي ناجحة حتى لو لم يكن للنجاح أي قياس ، ولكن بسبب جودة التكوين الذي أقدمه ، بسبب سمعتي مع بعض الشركاء مثل الجوية الجزائرية ، أو DFP ، وزارة التكوين المهني ... الخ ومنذ بداياتي لليوم، تمكنت من القيام بمشروعين آخرين، وقد أعدت بعض التشكيلات الأخرى غير الموجودة هنا. أنا أول امرأة أدرس في مجال الطيران المدني. أقوم بتدريس دورات للمضيفات والمضيفين ، وكذلك في مجال السفر والسياحة. سوف أوقع اتفاقاً مع وزارة النقل لتكوين المضيفات في النقل بالسكك الحديدية، والذي سيقدم خدمات في القطارات في خطوط جديدة ستبدأ بحلول شهر مارس 2018. لذا بالنسبة لي كل هذا هو نجاح. يجب أن تسير ذكاء ومهارة المرأة في اتجاه تطوير الشراكات التجارية مع المؤسسات الأخرى من أجل الابتكار في عملها والخدمات المقدمة.

4-1-4 - النجاح الاجتماعي والنفسي:

لا تهدف المرأة المقاولة، من خلال إدارة مؤسستها، إلى السباق نحو الريح فقط، بل تهدف إلى نجاحها الاجتماعي وتطورها النفسي. هذه هي حالة زهرة ، التي أنشأت اثنتي عشرة مؤسسة، وهي تغير نشاط كل مرة بهدف اكتشاف مجالات أخرى ، فقد انتقلت من البناء ، والإسعافات الأولية ، والتكوين ، إلخ. تبحث دائماً عن النجاح الاجتماعي من خلال الانفتاح على ميادين جديدة. "من الناحية المالية ، لا أستطيع حتى أن أحصل على الإيجار ، لأنني أنصح أكثر مما أبيع ، لكن لدي أهداف للمستقبل لأقدم عليها التضحيات. أهداف إلى تحقيق النجاح الاجتماعي والنفسي والشخصي. أنا دائماً أعتني بيتي وأولادي أعتني بهم بشكل جيد للغاية فيما يتعلق بطعامهم إلخ. إنها أولويتي". من ناحية أخرى ، تفضل المرأة المقاولة نجاحها الاجتماعي على حساب نجاحها في المقاولاتية ، وبعبارة أخرى ، في مفهومها ، مهمتها الرئيسية هي أن تتجح حياتها الاجتماعية والعائلية.

4-1-5- النجاح مشروط بالتغيرات: les changements

كما يمكن ربط نجاح مشروع المرأة بالوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي. أدركت بعض النساء المقاولات أن المقاولة هي نجاح العديد من Challenge والتحديات. من بين هذه ، يمكننا أن نذكر التغيرات. نتحدث سهام إلينا بهذه الطريقة: "لقد تطورت مؤسستي وأعتقد أنني أديرت التحدي حتى لو كانت معركة يومية ضد التغيرات من جميع الأنواع للحفاظ على سير مؤسستي بسلاسة". بنفس الطريقة ، أجابت نادية: "نعم ، إنها ناجحة لكننا نعيش في خوف مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات الحالية في الخطة الاقتصادية بشكل خاص. العولمة تفرض علينا أشياء ، والمنافسة الدولية تجلب بعض البلدان إلى أزمات اقتصادية وسياسية. يتم تحديد نجاح المؤسسة و المرأة المقاولة من خلال الدفاع الذي يكن أن تخطئه لعدم الاستقرار في بيئة الأعمال.

إن عوامل نجاح المرأة المقاولة و مؤسستها متعددة: إن جودة الخدمة المقدمة يمكن أن تعطي سمعة جيدة لشركتها مما يؤدي إلى متانتها ومكانتها الجيدة في السوق الاقتصادي. إن دقة الأهداف التي يجب تحقيقها والتخطيط الجيد تعزز موقف المؤسسة النسائية في مواجهة التغيرات وعدم الاستقرار في بيئة المقاولة.

4-2 تحقيق الأرباح المتوقعة:

تهدف كل شركة إلى تحقيق الأرباح من خلال توفير الخدمات وتوريد السلع. هدفها الرئيسي هو تلبية الاحتياجات وخلق الثروة. يجب على الأخيرة ضمان استدامة المؤسسة ومكافأة مختلف الفاعلين فيها (الموظفين ، الموردين ، المستأجرين ... إلخ). نتيجة لذلك، يعتمد مفهوم الربح على مبدأ المتانة و الاستدامة. والواقع أن الربح هو الرافعة الرئيسية للتمويل والتنمية، وهو ضروري لبقاء المؤسسة.

وبشكل متزايد ، يجب على المؤسسات أن تأخذ في الحسبان العواقب الداخلية والخارجية لنشاطها ، وخاصة على مستوى الربح والمستوى المجتمعي. لذلك ، لا يمكن اختزال غرضهم إلى أقصى حد ممكن من الربح وشهية الربح. هكذا يظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية. هذا الأخير هو أن تصبح الشركة أكثر مشاركة في مجالات الأخلاق ، والحفاظ على البيئة ، والتنمية المستدامة أو حماية العمالة. فكرة سنتطرق إليها في وقت لاحق.

في هذا العنصر، سنرى ما إذا كانت المرأة المقاولة قادرة على الاستفادة من نشاطها أو أنها تمر بصعوبات مالية.

4-2-1 أرباح معتبرة للمؤسسة:

وقد قابلنا خمس نساء من أصل عشرين من النساء المقاولات شهدن بتحقيق أرباحهن. هذه الأخيرة مهمة كما كن يأملن. المؤسسة المريحة هي التي تدفع المعاشات السنوية التي هي كافية لسداد الأرصدة وتسديد المصروفات وإدارتها للادخار. وبهذا المعنى، تخبرنا السيدة كريمة: "بالنسبة للمال، لم أقم بوضع خطط كبيرة، في البداية كنت خائفة، قلت في نفسي إذا كان بإمكانني دفع الإيجار والموظفين وتسديد ديوني إلى عائلتي (ساعدوني في شراء المعدات، والله الشكر أنه لا يوجد فائدة) أنها جيدة بالفعل. أما الآن، فأنا أحقق أرباحاً تصل إلى مرتين إلى ثلاثة أضعاف راتب المستشفى، لذا لا يمكنني أن أمل أكثر من ذلك، أما الجانب المالي فأنا أفضل من المستشفى. بصراحة لم أكن أتوقع ذلك، لم أكن أتوقع أن تنجح هكذا. لقد مرت خمسة سنوات كوني مقاولة hamdoulah ليس لدي ديون وأعمل بشكل جيد". هذه المرأة تؤكد لنا أن القطاع الخاص أكثر ربحاً من القطاع الحكومي. وهذا يعني أن المقاولاتية مدرة للربح أكثر من الوظيفية.

تؤكد نهال أن شركتها تحقق أرباحاً بفضل جهود موظفيها. صفات خدماتها وأيضاً أبعادها المستقبلية: "بعد شهرين أنا متفائلة، تمكنت من دفع أتعابي وادخرت قليل من المال، فأنا متفائلة حقاً لأنه بالفعل مقارنة مع فترة شهرين عادة هذه الفترة للإعلان ولكن يمكنني الاستمرار. لا أعلم، ربما لا، هذا هو المكان الذي اكتسبت فيه سمعتي و سمعة زوجي خلال تجاربنا السابقة لأن زوجي هو المعلم والموظفون محترمون حقاً وذات نوعية جيدة أقول الحمد لله. وفوق كل شيء، أرى أشياء على المدى الطويل، لا أقوم فقط بالتكوين ودورات الدعم، أنوي أن أكون اسماً للمدرسة، فهناك عقود يتم إجراؤها مع الخارج هي أشياء تشجعني حقاً على تقديم المزيد والمضي قدماً. "الربح هو مؤشر على النجاح والانفتاح على آفاق الاستثمار الأخرى.

هي نفس حالة كهينة التي تعمل بشكل جيد في مؤسستها و تحقق الأرباح: "أرباحي مرضية بمعنى أن أدفع للموظفين، والإيجارات، وأقدم الطعام الجيد للأطفال، خاصة، لأن الطفل ليس في

المنزل لذا يجب أن يأكل جيدا. من جانبها تتحدث سهام عن تحقيق هدفها من خلال نجاحها المالي: "يمكنني تغطية نفقاتي ، والاستثمار كل عام ، والتوفير لعائلي ، بالنسبة لي تم تحقيق هدفي". في الواقع ، يجب أن يتم تحقيق الأهداف الشخصية بما يتماشى مع الأقساط السنوية للمؤسسة. للقيام بذلك، يجب على المقاول إدراك أن الربح للشركة يجب أن يكون مساوياً للفرق بين دورانها وتكاليف إنتاجها لمنتج أو خدمة معينة. هذه الطريقة في العمل هي الذكاء الإداري *intelligence managériale* حيث يجب على المرأة أن تضمن الانسجام بين المصالح المتباينة في بعض الأحيان لجميع أصحاب المصلحة في الشركة لضمان تماسكها.

4-2-2- أرباح مرضية للمؤسسة:

المؤسسة كي تكون ناجحة ومستدامة، يجب أن تحقق الربح، هي نتيجة لعملية إنتاج عوائد جيدة لمسار إنتاج السلع والخدمات بعد دفع جميع النفقات. تقول ثمانية من النساء المقاولات اللواتي شملهن البحث إنهن يحققن أرباحا جيدة ويتجاوزون توقعاتهن. مثال نعيمة تتحدث عن بداية جيدة لنشاطها: "أما الآن يمكنني دفع رواتب الموظفين، والرسوم، والإيجار لذلك أنا راضية. في الوقت الحالي أنا لا أكسب الكثير ولكنني بدأت بشكل جيد، وأنا يمكن أن أدخر القليل من المال لذلك أنا لست في موقف العجز لكنني أقول **bravo**". يمكن أن يكون دفع مصاريف المؤسسة مصدر قلق كبير ، لذا فهي أولوية بالنسبة إلى النساء المقاولات ، تقول لنا ياسمينه بهذا المعنى: "تحقق أرباحاً بنسبة 80% ، ولأن معهدنا لديه مهام متعددة مثل الرياضة ، علاجات التجميل ، تصفيف الشعر ، التدليك إلخ. إن أرباحنا مرضية تماماً ، فعلى سبيل المثال ، ننجح في تغطية تكلفة الإيجار في يومين عمل". هذا هو حال فاطمة ، صليحة ، صبرينة ، ... إلخ. اللواتي يعترفن بأنهن يدركون الأرباح المتوقعة وأنهن يكسبن حياتهن بشكل جيد. ونتيجة لذلك ، فإن أرباح المؤسسة النسائية تخلق قيمة مضافة للشركة والاقتصاد الوطني ، وبالتالي تصبح المرأة فاعلة بمعنى أنها تخلق الثروة والمزيد من الفرص الاستثمار.

4-2-3- العجز في الوضع المالي للمؤسسة:

تفشل بعض النساء المقاولات أن تكون توازن بين النفقات والإيرادات التجارية بسبب الرسوم التي يجب أن تدفع: الإيجار والرواتب والضرائب والتوصيل الخ ولذلك فهن في حالة عجز في بعض الأحيان ، لأنهن يحاولن إيجاد التوازن عن طريق خفض فاتورة الأجور. ومع ذلك ، تستمر هؤلاء النساء في العمل

واعتماد استراتيجيات الأعمال. تجد أمينة نفسها في حالات العجز بسبب الإيجار: "مقارنة بالأرباح بإخلاص، يمكن أن أعمل بشكل أفضل إذا كنت في المنزل. الإيجار هو مصدر قلق كبير بالنسبة لي ويأكل نصف مدخولي. ولكن هدفي يتحقق، وهذا يعني أنني أستطيع أن أفعل ما أريد لنفسي وبناتي، والجانب المالي مرة يكن جيدا و في بعض الأحيان العكس ". إضافة ، تخبرنا آمال عن المسؤوليات باهظة الثمن: "ليس حقاً ، لأن هناك المهام التي تأكل أكثر من نصف الإيرادات". وبهذا المعنى ، يمكن أن يؤدي الدافع إلى تحقيق هدف شخصي إلى إخفاء المشاكل المالية التي تواجهها المرأة.

تذكر واردة بواعث قلق أخرى تخلق حالات عجز لشركتها، وهي المنافسة: "يمكننا القول أن الأمور تسير على ما يرام، لكنها تتدهور أكثر فأكثر، وأصبحت التجارة في متناول الجميع، هناك منافسة حقاً . في البداية كان الأمر جيداً ، لكن الأمر يزداد سوءاً أكثر فأكثر ، نظراً لوجود عدد كبير جداً من المتاجر التي تبيع نفس المنتج. المنافسة تخفض العائدات ولكن عليك أن تعرف كيف تدبر. أقدم خصومات ، مبيعات ، وأحياناً أبيع سلع بأسعار منخفضة لتسييلها. لا يتعين على المقاولة أن يكون لديها بطن كبير ، أي التفكير في الأرباح فقط. والهدف الأساسي هو ألا تكون هناك خسائر كبيرة، وأن نتمكن من دفع الإيجار والضرائب وتحقيق مدخرات صغيرة وهذا كل ما في الأمر". معظم الأسواق الجزائرية مشبعة اليوم والمنافسة شرسة للغاية بين الشركات النسائية التي تعمل في نفس القطاع (التجارة، تصفيف الشعر، الخياطة، الخ)، وتقديم الخدمات والمنتجات المماثلة. وبالتالي ، فإن القدرة التنافسية للمقاولة النسائية تمر عبر قدرتها على تطوير استراتيجيات للتعامل مع هذه المنافسة ، وقبل كل شيء ، الفوز.

يمكن أن تكون حادثة مجال عمل المؤسسة عاملاً في عدم تحقيق الأرباح، وهذا هو حال زهرة التي تنشط في مجال المكملات الغذائية. تقول لنا: "بصراحة أنا لا أكسب الكثير لأن نشاطي جديد وأنا أنصح أكثر مما أبيع، لذا فنحن لا نملك ثقافة التغذية الجيدة والأكل العضوي للوصول إلى البيع والفوز". لذلك من الناحية المالية ليس الأمر بالهين. يمكن أن تكون الحداثة والإعلان الجيد إستراتيجية جيدة في هذه الحالة.

كما يمكن أن تكون الظروف الاقتصادية والسياسية، وعدم التكوين في الإدارة، والتنافس مع الرجال، والمشاكل الإدارية، عوامل عدم تحقيق الأرباح من جانب النساء المقاولات. وبهذا المعنى، تقول لنا نادية: "نحن مرتبطون بظروف البلاد، فنحن دائماً مرتبطون بالتغييرات السياسية أولاً لأننا نقائل القواعد

الجديدة التي تقوم الدولة بتثبيتها علينا. بالإضافة إلى كوننا مقاولات في وسط الرجال، من ناحية أخرى، هناك تغيرات سياسية واقتصادية، تكافح المرأة المقاولة من أجل الفوز بنسبة 100%، وهي صراع يومي. كل يوم تواجه مشكلة، إذا لم تكن البنوك، إنها ضرائب، إن لم تكن ضرائب، إنها التأمين... عليك أن تدير، الرسوم، الأسواق، الزبون، أنت مجبر على مواجهة مشكلة كل يوم. ناهيك عن الفواتير. الدولة بكل الوسائل التي وضعتها لإنشاء الشركات، لكن هناك الجانب الآخر للعملة، كيف تدير هذه الشركات؟ إذا ذهبت إلى ANSEJ، CNAC، فسوف ترى أن عدد المقاولين الذين يسددون الديون العمومية ينخفض. نحن لا نكون هؤلاء النساء أو الشباب على إدارة الأعمال المقاولاتية، وعدد المؤسسات الفاشلة أمر يندر بالخطر. من الواضح هنا أن الشركة سواء كانت أنثوية أو ذكورية تعتمد على جميع ممارسات الاقتصاد السياسي والوضع الاقتصادي للبلد (الأزمة، الركود الاقتصادي، الدين... الخ).

باختصار، تحقق بعض أعمال النساء الأرباح المتوقعة وبالتالي تسهم في خلق القيمة المضافة والثروة. وتستمر الشركات الأخرى في الوجود على الرغم من العجز المالي الناجم عن الأعباء والمنافسة وحدثة بعض الأنشطة والوضع السياسي-الاقتصادي. ونتيجة لذلك، فإن المرأة المقاولة هي فاعلة اجتماعية واقتصادية، وبالتالي تتسبب في تغيير في العلاقات التجارية في مجال المقاولاتية.

الخلاصة:

تفترض فرضيتنا الأولى مرور المرأة المقاولة من موضوع التغيير إلى فاعلة التغيير من خلال مجموعة من الممارسات الإدارية. في الواقع، يشير البحث الميداني أن المرأة خرجت من بيئة اجتماعية تهيمن عليها الأعمال المنزلية غير مربحة إلى عالم الأعمال وإدارة رأس المال والمؤسسات، وهذا لا يمكن أن يتم دون التعليم وسعيها للحصول على الشهادات الجامعة و المهنية.

وبالتالي فإن المرأة هي قادرة على إحداث التغيير الاجتماعي عن طريق إنشاء المؤسسات، الإدارة الرشيدة والفعالة لرأس مالها، واعتماد أسلوب الإدارة الخاصة بها. مدفوعة بدوافع وعوامل متعددة، مدعومة أيضاً بأسرتها وعلاقاتها لخلق ثروة وقيمة مضافة ووظائف أكثر استدامة. إنها أصبحت فاعلة في التغيير بمعنى أنها قد تسبب تغييراً في العلاقات الهيمنة والجنسية، وكذلك مساهمتها في تحقيق أرباح لها ولأسرتها والاقتصاد الوطني.

الفصل 08:

تكوين الهوية المقاولاتية النسائية

مقدمة:

يتكون الجزء الثاني من هذه الرسالة من تحليل وتفسير الفرضية الثانية المحررة في البداية. ويفترض هذا الأخير أنه على المستوى الاجتماعي ، تستطيع المرأة المقاولا بناء هوية مقاولاتية من خلال اكتساب مكانة اجتماعية جديدة ، وتحمل المخاطر ، وطبيعة الأنشطة المنفذة ، وعلاقتها بالرجل والمؤسسات. وتطوير الصفات الإدارية الخاصة بها.

تحليل الفرضية الثانية: على المستوى الاجتماعي ، تستطيع المرأة المقاولا تكوين هوية مقاولاتية. والهدف من هذه الفرضية هو الوصول إلى تصنيف للهويات المقاولاتية النسائية ولتأكيد أو نفي التصنيفات المذكورة في الجزء النظري (انظر الفصل 4 ، المبحث 02). تحقيقا لهذه الغاية، كان علينا تطوير المواضيع التحليلية التالية:

المبحث 01: المقاولاتية النسائية واكتساب مكانة اجتماعية جديدة:

لقد أدى التغيير الاجتماعي إلى ظهور الهوية المقاولاتية النسائية التي يتم بناؤها لأول مرة عن طريق اكتساب مكانة اجتماعية جديدة ، وهي مكانة المرأة المقاولا المنشأة للمؤسسات. وينعكس هذا الأخير في مجموعة من العوامل.

1-1-1 - عوامل اكتساب المكانة الاجتماعية:

هناك العديد من العوامل التي تفسر دور المقاولاتية في اكتساب مكانة اجتماعية جديدة من قبل المقاولا. منها العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية. هذه تمنح المرأة المقاولا مكانا جديداً قيما في المجتمع.

1-1-1-1 - تعزيز الذات واعتراف البيئة: la valorisation de soi et la reconnaissance : de l'entourage

أقرت بعض النساء بأن المقاولاتية تمنحهن المزيد من القيمة والاعتراف في دائرتهم وبيئتهن الاجتماعية. تشعر كريمة بهذا التقدير من زبائنها ومن حولها بسبب الخدمة التي تقدمها لهم: "بصراحة ، أنا محترمة من قبل المرضى ، من حولي، أنا محترمة بمعنى أن كوني أخدم الناس. حتى خارج العمل، أشعر بالامتنان خاصة من حولي. تمنحني المكانة التي أحصلها قيمة وتكريماً كبيراً". نيابة عنها ، توافق

كهينة على: "هذه المكانة تعطيني الاحترام ، والفخر خاصة في عائلتي ، عندما يرون أنني أدير عمالاً ، وأنتي مديرة. لذلك يعطيني المزيد من القيمة والاحترام. أنا شخصياً أقول لنفسي إنني لم أدرس من أجل لا شيء، على الأقل أنا أدركت شيئاً في حياتي ". وبالفعل ، تحترم المرأة المقاوله وتحظى باعتراف في مؤسستها كمديرة ومسؤولة عن خدمة أو ملكية يقدمها لها أفراد عائلتها وخارجها ، لأن نجاحها يحقق الفوز و مكان مهم في المجتمع من خلال تضحيتها ودراستها.

يمكن أن تكون مغامرة إنشاء مؤسسة للمرأة ردة فعل على اختبار أو موقف مأسوي ، كمثل على ذلك فيروز التي أخذت هذه المغامرة كانتقام من عائلته زوجها السابق: "المقاولة تعطيني الكثير أردت شيئاً ما ، مقارنة بعائلتي ، لإثبات قدرتي على النجاح في حياتي. لدي الانتقام لفعل شيء استثنائي في بجاية. إنها عائلتي التي سمحت لي بالتفكير على هذا النحو ". هذه أيضاً حالة أمال التي تخبرنا: "يحترمني الجميع. ومع ذلك، لدي عائلة زوجي غير سعيدة بما أقوم به ولكني لا أهتم بهم، ليس لدي حساب لأعطيه لأي أحد. كانوا يؤذونني ، لكني لا أبالي وأجازيهم بفعل الخير لهم ". الانتقام la revanche، إذن، هو وسيلة للانتقال إلى حالة أخرى والحصول على التقدير والاعتراف. إنه طريق لخلق هوية اجتماعية و مقاولاتية جديدة.

الاعتراف و التثمين هو مصدر الثقة بالنفس والمثابرة للمرأة المقاوله، لذا تقول مليكة: "هذا الوضع يعطيني قوة داخلية أولاً وقبل كل شيء ، الثقة بالنفس ، الأهمية في المجتمع لأنني أساهم في مجال نبيل ، وهو المعرفة والثقافة ، كما لو كان الأمر يتعلق بإعطاء الضوء لشخص ما ، لذلك أشعر بأنني محترمة فيما يتعلق بما أعطي للآخرين ". من ناحيتها، تقف نادية في نفس السياق لتخبرنا أن الاعتراف لا يأتي إلا بالعمل: "سأقول أولاً الاحترام، الاعتراف بالمرأة التي تمكنت من الفوز. التقدير لا يجلب فوائد ملموسة، بل إننا فقط نعتز بك وهذا كل شيء. إنها وظيفتي التي تمنحني شيئاً، فأنت لم تعط شيئاً مجاناً ، إذا لم تكن وظيفتك. " تحتاج المرأة إلى الاعتراف بمساهمتها في المجتمع. الاعتراف هو أحد العناصر التي تعطي معنى للعمل في المؤسسة وفي المجتمع.

1-1-2- سمعة طيبة وشهرة:

تعترف امرأتان شملهما الاستطلاع بأن مكانة المرأة المقاوله يعطيهن سمعة جيدة وشهرة معينة في الأسرة والبيئة الاجتماعية. سلمى ، التي تعمل في مجال الزراعة ، تتحدث عن الفرق بين المرأة المقاوله وامرأة موظفة ، وتحظى باحترام في محيطها لأنها تمكنت من إدراك ما لا تستطيع العديد من النساء القيام به: "سمعة جيدة جداً في محيطي كامرأة مقاوله ، لأن أن أكون موظفة حكومية ، كل النساء يمكنهن شغل منصب والحصول على راتب كل شهر ، لكن من ناحية أخرى ، إنشاء شركتها الخاصة ليس أي امرأة يمكنها فعل ذلك. ليس سهلاً". تتميز المرأة المبتكرة بقدراتها غير العادية، مما يعطيها مكانة خاصة في المجتمع.

بمعنى آخر ، تخبرنا نادية عن السمعة و الشهرة التي اكتسبتها المرأة بجودة عملها الذي يعطيها سمعة جيدة: "تمنحنا المقاولاتية ربما القليل من الشهرة ، فهناك هذا المجال أيضاً أي يتم التعرف عليك من خلال عملك ". لذلك ، سوف نقول إن المقاولاتية تساعد المرأة على أن تكون لها سمعة جيدة ، وهذه الأخيرة هي بناء الاجتماعي construction sociale والتي تؤثر إلى حد كبير على الوجود الاجتماعي والمقاولات للمرأة ، بل هي في الواقع واحدة من عناصر بناء الهوية الفردية والمقاولاتية.

1-1-3- الرفاهية الفردية وتحقيق الذات:

مكانة المرأة المقاوله هو مصدر لتحقيق الذات وتأكيد الذات. تبرز المقاولاتية شخصية جديدة للنساء ذوات خصائص جديدة مثل الثقة بالنفس ، واليقين ، والمرونة ، وما إلى ذلك ، وهي سمات تميز بين النساء المقاولات وغيرهن من الموظفات.

تعترف النساء المقاولات اللاتي التقينهن جميعاً بأنهن يتمتعن بمكانة خاصة في المجتمع يمكنهن من تحقيق الذات. تخبرنا كريمة عن نجاحها ومثالها على العديد من النساء في مهنتها: "يمنحني وضعي كامرأة مقاوله نجاحاً شخصياً كفرد وكامرأة. وقد سمحت لان أكون مثال يحتذى به للعديد من النساء الأخريات على مستوى المؤسسة لإنشاء وكالات خاصة وأصبح وكيل عام في مجال التأمين، وأنا الأولى على المستوى الوطني". لتكون مثلاً للآخرين هو قمة النجاح الذي يقود المرأة إلى نهاية رفايتها الفردية.

تحدثت نعيمة عن إنجازها الذي يتحقق من خلال قدرتها على أن تكون محاطة بفريق عمل جيد. وقالت: "إني فرحة، في البداية أنا لا أتخفي انه" الفشل الذريع **fiasco** " في كل شيء، لأنني كنت غير محاطة بفريق يساندني ، وأيضاً لم يكن لدي أي سيطرة على مجال نشاطي، كنت مذعورة. تصفيف الشعر والجماليات لا أتقنهم ، أتقن الرياضة والاسترخاء فقط كنت مذعورة، والآن لدي فريق جيد وأنا هادئة، أستطيع النوم دون التفكير بأي شيء. أذهب إلى البيت مبتسمة حتى أطفالي لاحظوني. أنا امرأة سعيدة لأن لدي فريق جيد يعتمد عليه وأعرف أنه سيكون لدينا اسم في السوق ". توفر روح الفريق في المؤسسة مناخاً مواتياً للأداء الجيد ويساعد المرأة على الأداء الجيد وفي وقت لاحق يوفر الثقة والطمأنينة. هذا يدل على أهمية الجانب العلائقي **le coté relationnel** في إدارة المؤسسة ، تؤكد ياسمينة: "تعلمت الكثير من الأشياء ، والعلاقات الجانبية والمعرفة ، وهذا يعطيني الثقة. متحمسة جداً للعمل أكثر ، أنا متفائلة وطموحة جداً. لدينا علاقات جيدة مع العملاء، نحاول أن نكون بسيطين، مرحبين، مبتسمين، رضى العملاء والزبائن هو هدفنا الأساسي. "

يعني الانخراط في مغامرة المقاولاتية المشاركة في مسؤوليات جديدة من أجل إرضاء العميل وتحقيق مهمته. فقط الشخصية القوية والتصميم يمكن أن يكونا الحل ؛ حالة صليحة هي كبيرة لأنها تعتمد فقط على نفسها في إدارة أعمالها: "أرى نفسي كامرأة مقابلة، أشعره في داخلي لذلك لا حاجة للاعتراف أو التصفيق من الآخرين ، أقول ، البيئة المحيطة مخيبة أكثر مما تشجع لكنني أسقط وأنهض". تضيف نهال: "المسؤوليات ، فهي ثقيلة وتتسع الآن. لأن الجميع يعتمدون علي. إذا كانت هناك مشكلة لا يمكن لأي شخص آخر حلها، لا المعلم ولا المحاسب، ولا أي شخص آخر، فالأمر متروك لي للقيام بذلك. من ناحية أخرى وأنا أحاول إرضاء الجميع، أولاً، العميل هو الملك، وفي الوقت نفسه الموظف، لأن في بعض الأحيان نقع في الحالات الحرجة أو يجب أن ترضي الجميع و نبذل قصارى جهدنا ". هذا من شأنه أن يقودنا إلى الفكرة التي طورتها زهرة التي تخبرنا عن أهمية ما تقوم به المرأة المقابلة بالفعل وليس فقط حول تراكم الألقاب. "المقابلة هو مجرد لقب، إنها إدارة العمال، وخدمة الآخرين. أدير عملي حتى يمكن أن يكون وسيلة للتحرك بشكل أسرع وأكثر كفاءة كمقابلة. أنا يمكن أن أكون مستقلة وأجعل عملي حتى من دون إطار تنظيمي في الجامعة، على سبيل المثال كنت أقدم المشورة و أمارس علم النفس الروحي، وكنت أعرف ذلك، يجب أن أكون في مركز نشاطي وأعود إلى

الفكرة حول أهمية أن أكون قائدة " . على أي حال ، ما يهم في مجال المقاولاتية هو تبني المواقف التي تجعل المرأة رائدة.

باختصار ، مكانة المرأة كمقاولة يعطي لها شعوراً بالفخر والثقة بالنفس والرضا والشجاعة لتحقيق أهدافها. يتم تطوير هذه الفكرة بكلمات صبرينة وسهام ونسرين. هن نساء يتمتعن بالرفاهية بفضل مكانتهن والاستقرار في عملهن.

في الواقع، للتحدث عن الإنجاز الفردي وتأكيد المرأة هو التحدث عن تطور جانبها النفسي الذي يشارك في تكوين شخصية وهوية جديدة ينظر إليها النهج السلوكي ضرورية لإدارة الشركة، والموظفين، وبالتالي تحقيق الثروة.

1-1-4- تحقيق مهمة اجتماعية اقتصادية:

وينطوي اكتساب المرأة لمكانة اجتماعية جديدة على تحقيق مهمة اقتصادية واجتماعية. بالإضافة إلى الأهداف المريحة، تهدف المرأة المقاولة من خلال نشاطها لخدمة المجتمع والشعور بالفائدة في المجموعة الاجتماعية حيث يتم إدخالها. هكذا تخبرنا أمينة صاحبة مدرسة و روضة أطفال: "إن مكانة المرأة المقاولة يمنحني الشعور كما لو أنني أساهم في تعليم الأطفال ، الطفل الذي هو رجل الغد. ستكون مهمتي كاملة إذا استطعت القيام بها بطريقة مثالية كما أتمنى. على الأقل أحاول تحقيق بيئة عمل ممتعة حيث يتلقى الطفل تعليماً مثالياً ويسعد الآباء بالخدمة التي نقدمها. " تعتبر المرأة المقاولة تحقيق مهمة اجتماعية ؛ إنها سمة تغرس في المرأة في مجتمعها الأولي ، وهي الأسرة. المرأة منشأة اجتماعيا بمعنى أنها يجب أن تلعب دورا اجتماعيا، يتم بلورة هذا الأخير في إطار شركتها. La femme entrepreneure envisage la réalisation d'une mission sociale ; c'est un trait qui est inculqué à la femme dans sa société primaire qui est la famille. La femme est socialisée dans le sens ou elle doit jouer un rôle social, ce dernier est reproduit dans le cadre de son entreprise.

على المستوى الاقتصادي ، تهدف المرأة إلى تحقيق الثروة من خلال إنتاج السلع والخدمات. بهذا المعنى تخبرنا فريدة: "المقاولاتية تمنح الاستقلالية ، أنا نشيطة ، أشارك في خلق الوظائف وأشارك في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وفي الوقت نفسه ، أشارك في خلق ثروة ، شخصية أولية وأيضا

وطنية من خلال الخدمة التي أقدمها مع جهودي الخاصة وعريقي. حتى أن الفخر الذي أقوم به خدمة الناس ويستند إلى أن شركتي لديها إيرادات، وهذا هو الذي يعطي احترام الآخرين والاعتراف بي ". تذهب مريم في نفس الاتجاه لتقول إن شركتها توفر لها التأمين الاجتماعي من خلال خلق قيمة مضافة. "إن مكانة المرأة المقاولة يمنحني تأميناً اجتماعياً، ودعمًا تعليمياً من خلال خلق قيمة مضافة". هذا التصور متناسق مع نموذج موريس الذي يركز على الشدة المقاوالتية *l'intensité entrepreneuriale*. وتستند هذه الأخيرة على إنتاج السلع والخدمات والأرباح والوظائف التي تساهم في نمو المؤسسة ورجل الأعمال في بيئتها.

وخلص القول ، إن بناء هوية نسائية جديدة توفر مكانة اجتماعية جديدة للمرأة من خلال تعزيز دورها واعتراف البيئة بها ، وبناء سمعة جيدة من خلال الخدمات المقدمة ، والرفاهية الشخصية ، تأكيد الذات ، وأخيرا ، تحقيق مهمة اجتماعية واقتصادية.

المبحث 02: المخاطرة وتكوين الهوية المقاوالتية النسائية:

صحيح أن إنشاء المؤسسة هو في حد ذاته مجازفة و مخاطرة. المخاطرة قد تكون سواء كانت مالية أو شخصية أو عائلية أو مهنية ، إن اختيار إنشاء المؤسسة يعتمد دائما على التوازن بين إمكانات مشروع المقاولة والمخاطر المتكبدة. بالإضافة إلى ذلك، ليس كل الرجال أو النساء المقاولين متساوين في اتخاذ المخاطر. إن رد فعلهم وفقا لخصائصهم الشخصية وشخصيتهم ومساهمهم المهني المقاوالتية ، والقدرة على تحمل المخاطر ، والتحكم فيها وإدارتها يمكن أن تكون مختلفة تماما وفقا للأفراد. سنناقش في هذا المبحث قدرة المرأة على تحمل مخاطر تنظيم المشاريع والعقبات التي يجب أن تستجيب لها من خلال المخاطرة.

1-2 تصنيف العقبات أمام النساء المقاولات: typologie d'obstacles

سنحاول صياغة شكل من أشكال العقبات أمام المقاوالتية النسائية. هذا الأخير سوف يخدمنا لنقول أن بناء هوية مقاوالتية نسائية ينطوي على مخاطر التغلب على كل هذه العقبات. في الواقع، تتطلب المخاطرة في تسيير المؤسسة تقييم جميع العقبات المحتملة.

2-1-1- العقبات العائلية:

للوهلة الأولى، نلاحظ أن المرأة تتلقى الدعم والتشجيع من عائلتها، سواء للقيام بالمشروع، تنفيذ المشروع وحتى في إدارة المؤسسة. ونتيجة لذلك، بدأت الأسرة الجزائرية، وخاصة الرجال، تفهم الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه المرأة خارج البيت من خلال خلق الثروة والمشاركة في التنمية. ومع ذلك ، تقول بعض النساء إن المهمة ليست سهلة ، وكان عليهن تجاوز العقبات التالية:

أ. تربية الأطفال والمهام المنزلية:

يجب على المرأة المقاول أن تعتني بالمنزل وكذلك بعملها بالخارج، الذي يصعب في بعض الأحيان إجراء التوفيق فيه، وهو ما قد يشكل عقبة رئيسية. تخبرنا كريمة عن الحاجة لمشاركة المهام خاصة عندما يكون الأطفال صغارًا: "سابقا كان الأطفال صغارًا ومتقاربي العمر ، كان الأمر صعبًا ، لكنهم الآن كبارا ، فهم في الجامعة لذا فالفرصة مواتية بشكل جيد لم يكن لديك مشكلة في بداياتي. عندما كان أنجبت أولادي كنت عاطلة عن العمل بشكل تام ، بقيت 12 عامًا عاطلة عن العمل ، لكنني لم أضيع وقتي فأنجبت وربيت أطفالي ... بعد أن كبروا فتحت المختبر وساعدوني في جهودي بالإضافة إلى زوجي الذي دفعني للقيام بذلك. حتى لو كان كل شيء صعبًا لكننا نتشارك المهام المنزلية. لكن hamdoulah في هذا المعنى لا توجد مشكلة". وهذا يعني أن التوفيق بين المهام صعب حتى يكبر الأطفال وتحتاج المرأة إلى المساعدة للتغلب على هذا الحاجز.

بنفس المعنى، تعيد فاطمة: "كان أولادي مصدر قلق بالنسبة لي ولكن مع موافقة الزوج ، اخترت الحضانة". إن تقاسم المهام والتنظيم هو الحل الوحيد لإدارة العمل / المهام المنزلية. بالنسبة للمرأة ، والعمل في الخارج ، ليس عذرا لمغادرة المنزل: "الدي كل حريتي. حتى بالمقارنة مع عائلتي ، لدي أربعة أطفال ، من بينهم طبيبين ، جميعهم ذهبوا إلى مدرسة عليا ، أي أن عمل المرأة لا يعني تجاهل الحياة الأسرية".

تضع المرأة منزلها وأطفالها في المركز الأول، لأنها لا يمكن فصلها عن دورها كأم ومدير البيت وأضاف نهال " انها ليست مهمة سهلة، لأن هناك الأسرة. الدور الأساسي للمرأة هو رعاية أسرتها. الآن أنا أتحدث إليكم وفي نفس الوقت عندي ابني مريض و زوجي يكلمني إلى الإسراع والاعتناء به. إنه أمر صعب لأنه لا يمكن فصل المرأة عن أسرتها ، مستحيل ، طالما أن المرأة متزوجة ولديها أطفال

، لذا فهو في المرتبة الأولى. في الوقت نفسه بالنسبة لي ، الشركة هي أيضاً طفل ، إنها طفل ولكن في المرتبة الثانية وتتطلب الكثير من الطاقة والمزيد من الوقت وما إلى ذلك. " تشكل صعوبة التوفيق بين عمل الشركة والمهام المنزلية عقبة رئيسية خاصة في وجود الأطفال الصغار. بعض النساء يعترفن بالامتصاص من قبل العمل في الشركة أنهن لا يستطيعن إيجاد الوقت لعائلتهن بعد الآن. هكذا تقول أمال: "هناك أيضاً العائلة ، عندما يكون لديك أطفال ، عليك إنهاء العمل مبكراً للعودة إلى المنزل والعناية بهم. انتهيت من عملي في الساعة 6 مساءً ، أعود الساعة 7 مساءً ، ويتوجب على زوجي تناول الطعام في الساعة 8 مساءً ، لذلك من الصعب جداً التوفيق. داخل الشركة ، من الصعب. في مرحلة ما كنت مشغولة ، لذا كان ذلك مرهقاً للغاية ، وعندما لا يوجد زبائن أيضاً مشكلة كبيرة ، فهذا يعني أنه لا توجد أموال". تذهب صبرينة في نفس الاتجاه وتتحدث عن الحجم الساعي "لا ، من الصعب التوفيق بين العائلة والشركة خاصة عندما يكون الأطفال صغاراً. بالإضافة إلى ذلك في حالة تمديد ساعات العمل. أنا شخصياً لا أستطيع أن أذهب بعيداً أو أستريح". تؤدي المهام الزائدة التي يتعين الاضطلاع بها والأدوار التي تلعبها المرأة في الشركة وخارجها إلى نوع من الصراع بين حياتها الأسرية وحياتها المهنية. يؤدي عدم التوفيق إلى قيام المرأة المقاولاة بالعيش في التداخل بين العمل / الأسرة والعائلة / العمل.

ب. ثقل التقاليد: سمعة العائلة ترتبط بشرف المرأة:

ومن بين العقبات التي تواجهها سيدات الأعمال هي سمعة الأسرة التي تعلق على الحفاظ على شرف المرأة. في الواقع ، في مجتمعنا هناك العديد من العقليات التي تدين المرأة وتعتبرها موضوعاً يمكن أن يخلع شرف العائلة لأنها تمتلك جسداً وأنوثة يمكن أن يكونا موضع إغراء وهدف استنزاف. كلمات النساء تذهب في هذا المعنى: "عائلتي لا تريد مني أن أعمل في وقت متأخر من الليل خوفاً من التعرض للاعتداء أو الاغتصاب"، والأخرى تقول: "الخروج وحدي مع السيارة. لم توافق عائلتي في البداية ، ولكن مع الطلب على منتجاتي والحاجة إلى التحرك ، فقد اعترفوا في النهاية بأنني يجب أن أكون مستقلة" ، تقول نسرين "لقد منعني والدي من الدخول في المقاولاتية بسبب التقاليد المحلية ؛ اضطررت إلى تأجيل مشروعي حتى بعد زواجي ، ساعدني زوجي كثيراً". ومع ذلك ، في الأسر التي يتم فيها نشر ثقافة المبادرة ، تجد النساء التشجيع ، وفي الأسر التي لا تتواجد فيها روح المقاولاتية حتى من قبل الرجال ، تواجه النساء العقبات والرفض. ولكن بمجرد إطلاق المشروع، الناجح والمريح، تصبح

المرأة في هذه الحالة فخرًا لعائلتها. ومع ذلك، لا يزال هناك العديد من القوالب النمطية stéréotypes فيما يتعلق بالأنوثة، وفي هذه الحالة فإن ارتداء "الحجاب" هو حل بالنسبة للبعض لإخفاء أنوثتهن

2-1-2- العقبات الإدارية:

على المستوى الإدارية، تفيد النساء أنهن يعاملن على قدم المساواة مع الرجال ؛ على العكس ، فهي مفضلة. لكن هذا لم يمنعهم من إخبارنا عن بعض المشاكل التي عانين منها. لقد قمنا بتجميعها في النقاط التالية:

أ. العلاقات القائمة على الفساد:

تخبرنا النساء اللواتي تمت مقابلتهن عن الفساد كأساس لعلاقات الأعمال ، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالمشتريات العامة والواردات والصادرات لبعض المنتجات ، وتخصيص الاعتمادات. وبهذا المعنى ، فإن المقاولاتية النسائية تمثل تحديًا يجب تجاوزه. بهذا المعنى، تتحدث لنا زهرة: "ليس الأمر سهلاً بسبب عدة أسباب. بالنسبة للأوراق والملفات ليس لدي أي مشكلة، كان من الضروري عمل سجل تجاري، عقد الإيجار، إيداع الأوراق الأخرى على مستوى التأمين، فمن الضروري معرفة التزاماتها من حيث الضرائب لأن هناك ضرائب تدفع. هذه أشياء يجب معرفتها حول المقاولاتية. عندما كنت أنشط في أشغال البناء ، كان لدي مشاريع كبيرة وبرامج لإدارتها واحترام مواعيد تسليمها. الأشخاص الذين كانوا معي لم يروا قدراتي ، ولم يفهموا أنه خيار فعلته. كنت أدير des pour boire أكثر من إدارة القدرات والأخلاقيات، إنها سوق فاسدة. أنت محاصر في كل مكان ."

وهذا يعني أن هناك تمثيلاً اجتماعياً معيناً فيما يتعلق بالمقاولاتية كنشاط مريح بسبب دخله الغير شرعي ، لا سيما فيما يتعلق بمشاريع رجال الأعمال. ومع ذلك ، تعاني النساء أيضا من هذا العالم الفاسد ، وتصريح سلمى لافيت للنظر: "نحن نعيش في مجتمع من الرجال ويجب أن يكون لدى المرأة الكثير من الشجاعة في إدارة أعمالها لأن جميع العلاقات تستند إلى الرشوة ، كلهم يقدمون لي أشياء مثل " des pour boire ، laqhawi" " ولكن أقول لا أنا لا أعرف هذه الأشياء وأنا لا أعمل مع الفساد ". من جانبها ، تقول فاطمة: "أعرف الكثير من النساء اللواتي انسحبن من العدالة لأن هناك الكثير من الفساد. إنها عقبة حقيقية". وهذا يعني أن المرأة المقاولاتية يجب أن يكون لها شخصية قوية وتصميم قوي على تأسيس علاقاتها التجارية. يمكن أن يكون الربط الشبكي le réseautage بهذه الطريقة واختيار

شركاء الأعمال من بين الحلول التي تعتمدها النساء للهروب من الفساد. هذا الأخير هو خطر إداري واجتماعي وثقافي يجب على المرأة مواجهته.

ب. العقبات التقنية :

يمكن أن تواجه النساء المقاولات عقبات تقنية وإدارية مثل الجهل بإجراءات تأسيس المؤسسات والجوانب القانونية والتنظيمية في عالم الأعمال وإدارة الائتمانات المصرفية. وبهذا المعنى ، يجب أن تأخذ مغامرة المقاولاتية النسائية في الحسبان هذه العقبات بمعنى أنها يمكن أن تشكل خطراً يهدد نجاح شركتها. من بين العقبات التقنية، يمكن أن نتحدث عن بدء التشغيل le démarrage، هذه المرحلة من إنشاء المؤسسة، والتي يمكن أن تواجه المرأة المقاولات خلالها عدة عقبات، وخاصة المالية. بهذا المعنى، تخبرنا وردة: "الأمر ليس سهلاً، لكن يجب أن يكون لديك إرادة وخبرة. الآن بالمقارنة مع بداياتي ، لم يكن الشيء نفسه ، لقد تطورت كثيراً ، ولهذا السبب لا أستطيع تغيير النطاق الخاص بي أو نشاطي. لأن لدي خبرة وأعتقد أن هذا هو ما تحتاجه أكثر. بمرور الوقت، نتعلم كيفية إدارة وكيفية التعامل مع المواقف الصعبة. الآن ليس لدي أي عقبات، ولكن البدايات نعم. كان لدي مشاكل مالية". المراحل الأولى من إنشاء الشركة هي الأصعب بالنسبة للمرأة المقاولات، لأنها هي مرحلة إنشاء الموارد المالية الضرورية، وممارسات الإدارة الجيدة التي تسهل في وقت لاحق تطوير المؤسسة. من ناحية أخرى، فإن المرأة غير مكونة على معرفة قواعد البدء الصحيحة وتطبيقها.

التقينا كريمة التي تدير مختبر التحليل الطبي ، أخبرتنا عن مسارها المقاولاتي التي تدعمها ANDI: "ساعدني ANDI كثيراً. في البداية لم أكن أعرف الإجراءات الإدارية ، وكيفية القيام بذلك ، اعتمدت على الموثق ، لأنها EURL ، لذلك لم أكن أعرف حتى ماذا يعني EURL. أشياء كثيرة لم أكن أعرفها؛ لذلك اتبعوني خطوة بخطوة في جميع مراحل الإنشاء، وفيما يتعلق بالمساهمة، أدفع مساهماتي، وضعي الضريبي قانوني. هم الذين نصحوني بتوظيف محاسب ليتعامل مع الجانب المالي. استخدمت هذه المرأة ANDI مستشاراً استثمارياً لإدارة رأسمالها المالي.

بالنسبة لجانب الإجراءات ، تضيف: "ليس لدي أي مشكلة في الطوابير الطويلة وانتظر دوري لأنه مشروعى يجب أن أنجح. على الرغم من أن إجراء آندى كانت طويلة ، ولكن كانوا متفرغين لمساعدتي ، لذلك فإنني أتقبل الإيجابيات والسلبيات ، قلت لنفسي إننا يجب أن نتحلى بالصبر. إذا قارنا الخدمات بـمكان آخر يتم الدفع لجميع هذه الخدمات ، هناك مستشارون ، مستشارون إداريون ولكن عليك أن تدفع. اضطررت إلى الانتظار لساعات ولكن إذا كنا نريد أن ننجح في المشروع ، يجب علينا أن نتحلى بالصبر. في النهاية، النتيجة ها هي، لقد حققت مشروعى جيداً، وكل هذا لي ليس لهم، فقد كان بالنسبة لي النجاح في هذا المشروع ". تفتقر النساء المقاولات إلى المهارات والخبرات الفنية في أسلوبهن الإداري. فهي تفتقر إلى الصفات الإدارية والمرونة فيما يتعلق بإجراءات إنشاء المؤسسات والنهج التجارية. يتم الكشف عن الهوية المقاولاتية للمرأة من خلال قدرتها على اجتياز العقبات الإدارية ذات الطابع الفني والمالي والتجاري.

ج. المشاكل البيروقراطية

تمثل المشاكل البيروقراطية عقبات رئيسية أمام النساء للتغلب عليها. الطوابير ، والمحسوبة ، وتعدد الأوراق والإجراءات ، وجمود الإدارات تشكل في أغلبية الحالات مصدر قلق لتنفيذ جيد لشركتها. تؤكد لنا سيدة تدير إحدى شركات التأمين: "توجد عقبات ، لكنها ليست خاصة بالنساء فقط. الملفات الكثيرة ، الطوابير ، المحسوبة ، le piston ، لكنها مشاكل يعاني الجنسين و بدرجة أقل بالنسبة للرجال ". تؤكد لنا مليكة، التي تدير ثلاث مدارس للتكوين: "ليس من السهل على المرأة القيام بالمقاولاتية ، فهناك العديد من العوائق. وفيما يتعلق بالقوانين ، لم يكن لدي أي مشكلة ، ولكن على مستوى الإدارات ، فهي تدار من قبل أناس غير أكفاء ، هناك الكثير من البيروقراطية. كان لزاما علي الامتثال أمام مصالح الولاية للحصول على الرخصة، بالإضافة إلى ذلك، نحن يتم إعطاء يومين من الأسبوع للاستقبال، وهذا لا يكفي لاستيعاب الطلبات لذلك يخلق حالة من الفوضى. لا يتم تسيير الإدارة الجزائرية جيدا، أنا شخصيا أعاني، هناك عيوب ونقص في كل مكان تقصده. البيروقراطية كابوس بالنسبة لي، ولكن بخلاف ذلك ليس لدي أي قلق. "

في مواجهة هذا الوضع، ليس هناك وصفة للمعجزات ، والشجاعة والتصميم فقط هما القادران على التأقلم ، هكذا تقول امرأة تعمل في التجارة: "إن عزمي هو الذي ساعدني للتقدم أنا يتيمة في عمر العشرين يوم ، وبفضل شجاعتى تمكنت من التغلب على الصعوبات التي أواجهها ، وأنا الآن في وضع

جيد في السوق. الدليل على أنني هنا، وأحصل على المعاملات في القطاع العام، وأنا أعمل مع مؤسسات الدولة وكل شيء على ما يرام". الثقة بالنفس والقدرات هي الصفات النفسية التي يجب اعتمادها في مجال المقاولاتية. ويلاحظ بوجه عام أن العقبة الوحيدة التي تنشأ في جميع النساء اللواتي تمت مقابلتهن هي الحمل الزائد للملفات الإدارية la paperasse وفي بعض الحالات الخدمات غير المتوفرة ، مما يؤدي إلى بطء إنجاز إجراءات إنشاء المؤسسة، إدارتها أو تطويرها.

2-1-3- العقبات التسييرية: Obstacles et managériaux

يمكن أن يكشف التسيير اليومي للمؤسسة عن وجود بعض المشاكل التي قد تثني بعض النساء. وفقاً للإجابات التي تم الحصول عليها، فقد احتفظنا بالنقاط التالية:

أ. إدارة الموظفين:

أثارت بعض النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلتهن عقبة إدارة شؤون الموظفين ؛ هذه ليست عالمية ، يجب أن يكون لكل مؤسسة استراتيجياتها الخاصة لإدارة مواردها البشرية. تعاني النساء المقاولات بسبب نقص التكوين والخبرة لمواجهة هذه العقبة. كهينة لديها مشكلة الصراع وعدم الاستقرار بين الموظفين، وقالت: "لا ليس من السهل بالنسبة للمرأة تسيير المؤسسة، لا سيما الموظفين وأيضا عندما يتعلق الأمر بالموظفات كحالي، وأحيانا لدي صعوبة للتعامل مع الصراعات بين الموظفات لأن هناك الكثير من الغيرة بينهن. تسيير الموظفات أمر صعب جدا، لديهم الكثير من التوقف عن العمل. يعتاد الطفل على موظفة ما ثم تقرر ترك العمل و يجب أن أبحث عن أخرى لتحل محلها ". يمكن أن تؤدي هذه المشكلة إلى خسائر مالية وفقدان عملاء وما إلى ذلك.

مريم التي تدير مجبنة تدعي عدم وجود موظفين مؤهلين: "إن الصعوبة التي أعاني منها هي عدم وجود العمال المهرة في مجال عملي." من الضروري أن تتبنى المرأة إستراتيجية لتنمية مواردها البشرية وضمان حسن إدارتها.

ب. أنشطة التي يصعب ممارستها (موسخة وخطيرة ... إلخ):

بعض قطاعات النشاط مثل الزراعة والبناء ... إلخ. قد تمثل ميادين غير مناسبة لأنوثة المرأة وقدراتها الجسدية. كما أخبرتنا سلمى في الزراعة "هناك بعض المنتجات الخطرة مثل المبيدات تحتاج إلى

إجراء للحصول عليها. أنا رابع امرأة على المستوى الوطني تعطى لها المبيدات، والشرطة هي التي توفر النقل حتى الآن. هذا مجال متسخ وأنا دائماً على اتصال بالحيوانات والمنتجات الخطيرة والغبار ، لذلك يمنعني من أن أعيش أنوثتي". في معظم الحالات ، تتجه النساء نحو قطاع الخدمات كحل من أجل الهروب من صعوبة بعض القطاعات. وهكذا تؤكد هذه المرأة التي تمارس في الخدمات: "أنا شخصياً لا أرى أي عوائق ، ولكن بصرف النظر عن كونها قادرة على أن تكون في أشغال البناء ، فإن وجهة نظري الشخصية هي الفتيات اللواتي يدرسن في أشغال البناء العمومية، والهندسة حيث يوجد العديد من الرجال ، سوف يجدن أنفسهن في بيئة لا يوجد فيها احترام لأنها امرأة ، ويصبحن في مواجهة صعبة مع الواقع. أرى المرأة أفضل في الخدمات". إن الممارسة في قطاعات معينة ذات الأنشطة الخطرة أو القاسية أو القذرة يمكن أن يكشف عن روح المجازفة من قبل النساء المقاولات.

ج. عدم استخدام التكنولوجيا:

ذكرت بعض النساء عدم استخدام التكنولوجيا كعائق ، إنها عقبة لوجستية لا ينبغي إهمالها. إن التمكن من التقنية التي يمكن أن يؤدي استخدامها لأجهزة الكمبيوتر والإنترنت وماكينات متطورة إلى نجاح الشركة. ولا تزال العديد من النساء المقاولات ، لا سيما الريفيات والحرفيات، غير مدركات لما يمكن للتكنولوجيا أن تجلبه لهم. تقول امرأة في مجال الطب: "إن نظام الإنترنت يمكن أن يجعل الكثير من الأمور أسهل. حتى نتمكن من مشاركة النتائج مع الأطباء المعالجين. لكننا لم نتمكن من استخدام التكنولوجيا كما في أي مكان آخر". يمكن أن يكون التكوين في هذا الاتجاه حلاً مناسباً. أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الآن أداة للإنتاج والتواصل والانفتاح على العالم يجب على المرأة أن تعتمد ضمن استراتيجيات مؤسستها.

د. التكوين :

ويجب أن ينطوي تطوير قدرة المرأة على إدارة الأعمال التجارية بالضرورة على التكوين الإداري. تفتقر النساء المقاولات إلى التكوين بسبب عدم وجود برامج متخصصة لتدعيم المهارات الإدارية. وهكذا أكدت السيدة نادية، وهو عضو في seve، "يجب أن يكون لدى المرأة بعض المعرفة في المقاولاتية، حتى لو كان للأعمال التجارية الصغيرة، ومعرفة ما هو المحاسب، ما هو دور البنك ، وإدارة الموظفين ، فمن الضروري أن يكون للمرأة الحد الأدنى لمعرفة في إدارة الشركات. هناك نقص

كبير في التكوين في هذا الصدد. هذه النقطة التي تم التطرق إليها مع الوزارة الوصية، فمن الضروري رعاية هؤلاء النساء وتدريبهن على المستوى الإداري. نتحدث مع النساء لنقول لهن ما يجب القيام به معرفة المنتج الخاص بها، يجب أن يكون لديها المعرفة في مجال إدارة الأعمال، لذلك في هذه النقطة، التكوين مهم جدا ". التكوين قد يحتوي على الحقول التالية: إدارة شؤون الموظفين والمحاسبة وإدارة الأعمال والالتزامات الضريبية، والمراقبة النقدية، هو السيطرة على مفردات المقاولاتية، وتكون قادرة على البحث عن ما هو جديد لتحليل البيانات وتنسيقها ، لمعرفة دور ومهام مختلف الإدارات التي تتصل بها أي شركة.

هـ. الرسوم المالية:

الأعباء المالية هي واحدة من أكبر العقبات التي تواجه النساء المقاولات. تقول أمال: "هناك أيضا الكثير من الأعباء، بين الإيجار، والتأمين، والأجور، والضرائب. اصرف ستة ملايين في الشهر على التصلّيات. زوجي هو من يتكف بالحسابات. أنا لا أسعى لفهم هذه الأمور ولا أجيدها. عندما يكون لديّ فاتورة ، أدفعها و الباقي لا يهمني ،قليل أو كثير أو لا شيء هو نفس الشيء. ولكن بمجرد أن زوجي أخبرني عن الأرقام المداخيل تفجأت. إذا تعطلت السيارة أصلحها بمقدار خمسة عشر مليون دج ، فأنا لا أعرف حتى كم أربح في الشهر. لأنه إذا قمت بعمل حسابات وأجد نفقات غير ضرورية وكان الموظف البسيط الذي يكسب أكثر مني ، يمكنني التوقف. من الممكن أن المستأجر يربح أكثر مني ". الأعمال المربحة هي التي تحقق قيمة مضافة بمجرد سداد الرسوم. المرأة في هذا المعنى هي عامل اقتصادي فعال.

2-1-4- العقبات النفسية الاجتماعية:

تُدعى المرأة المقاولاتية الجزائرية للتغلب على العديد من العقبات النفسية. بعض منها متعلقة بشخصية المرأة و أخرى متعلقة بالبيئة الاجتماعية للمرأة.

أ. قلة الثقة بالنفس :

إن الافتقار إلى الثقة بالنفس هو عقبة رئيسية ترتبط بعلم النفس النسائي وبعض التصورات الاجتماعية السلبية تجاههن. ومن هذا المنطلق ، ترى بعض النساء ضرورة أن يصاحبهن رجل في إدارة أعمالهن. هكذا تؤكد فاطمة: "كونها امرأة مقاولاتية جيدة لكنها لا تزال بحاجة إلى رجل بجانبها ،

يجب أن يساعدها الرجل على الأقل في بعض الأعمال الثانوية. لدي ابني الذي يساعدي، من جانبي أعطي بعض العمل لابني لتدريبه ليكون معاوني". ومع ذلك ، فإن الثقة بالنفس ليست حقيقة فطرية ، فهي تبنى مع مرور الوقت بفعل تفاعلنا مع الحياة الاجتماعية ، لذا فإن المرأة المقاولة ملزمة بتبني تقنيات الثقة بالنفس عن طريق الإدراج في شبكات الأعمال ، و تقييم ذاتها بنفسها.

ب. مشاكل صحية:

قد تكون المقاوالاتية والعقبات التي تواجهها المرأة المقاولة تسببا لمشاكل صحية. أمال امرأة في الخمسينات من عمرها، تعاني من مشاكل صحية بسبب إدارة مؤسستها: "أنا مصابة بالسكري، ولدي ضغط دم مرتفع ، وضيق في القلب ، لذلك لا أستطيع تحمل عبء العمل. لذا من الأفضل أن لا أتعب نفسي حتى لو ربحت مليون شهرياً. أريد أن أحصل على التقاعد ولكني لم أتمكن من الوصول إلى السن القانونية ". إن إدارة مؤسسة ليست مهمة سهلة، مع مرور الوقت وبسبب الضغط ، تتردي الصحة وتصبح المرأة غير قادرة على متابعة نشاطها المقاوالاتي. في هذا المنظور ، توجد أعمال سوسيوولوجية تعالج هذا الموضوع ولكنها تبقى نادرة للغاية. يطور أوليفيه توريس في كتابه "صحة القائد من معاناة أرباب العمل إلى روح المبادرة الصحية" « Oliviers TORRES développe dans son livre « La santé du dirigeant De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre »مسألة الأمراض التي يمكن تسجيلها في إطار إدارة المؤسسة ويدين نقص الدراسة في هذا الاتجاه.

ج. احتقار قيمة المرأة:

تقول النساء اللواتي تمت مقابلتهن إنهن يعانين من سلوك غير ملائم من الرجال. على الرغم من التغييرات التي طرأت على وضع المرأة في الجزائر ، لا تزال النساء ينظر إليهن باعتبارهن كائنات ضعيفة أقل من الرجال. تدينها القوالب النمطية السلبية لنوع الجنس التمثيلات الاجتماعية لوضعها بشكل مستمر. تخبرنا فاطمة: "يمكن أن تواجه المرأة المقاولة مشاكل أخرى مثل الاعتداءات بالنسبة للنساء اللواتي يقمن بأنشطة خارج المدينة وفي مناطق منعزلة. هناك أيضا "حقرة". المرأة محترقة حتى أثناء قيادة سيارتها. يقولون أن المرأة لا تعرف السياقة. بالنسبة للواتي يعملن في قطاع البناء، لا تحضي بالمعاملات ولا تحصل على المشاريع **les marchés et les soumissions**. تتعرض للمضايقة في الجانب الأنثوي للحصول على المعاملات". في عالم المقاوالاتية ، غالباً ما يتم التمييز ضد المرأة

Dans le monde entrepreneurial, على أساس الجنس وأن أنوثتها هي مصدر للابتزاز والضغط. la femme est souvent discriminée à base de genre et sa féminité est source de .chantage et de pression.

تستحضر فريدة العوائق المجتمعية التي تكمن في العلاقات الهيمنة، وفي الواقع يمارس الرجل ضغوطاً على المرأة المقاولة تحت ذريعة الجدارة: "ليس من السهل على المرأة أن تقاوم لأن صورة المرأة دائماً هي التي في المنزل، نحن نعيش في مجتمع ذكوري. نعم، نحن نعيش في مجتمع ذكوري حيث تكون المرأة دائماً ثانوية ويجب أن تحارب من أجل كل شيء، على عكس الرجل الذي هو مفضل حيث يذهب. بالإضافة إلى ذلك فإن الرجل يشعر بالغيرة من عمل المرأة لأنه يعتقد أنه يستحق المنصب الذي تشغله المرأة لأنه الرجل، لذلك فإن تفكير الرجل هو ضد المرأة، يعتبر عمل المرأة هو ضد رجولته وأنه هو وحده الجدير لرعاية الأسرة. أنا شخصياً أعاني من غيرة من زملائي عندما أفوز في قضية، فهم لا يقبلون أن امرأة يمكن أن تكون أحسن منهم. المرأة تتجح أكثر من الرجل لأنها هي الكمال وتدير بالمرونة، فهي ليست صارمة في الإدارة". في هذه الحالة، تتخلص بعض النساء المقاولات على أنثتهن ويتبنين سلوكيات الرجال لتحقيق النجاح في أنشطتهن.

تشارك نادية بنفس الرأي لنقول: «حسناً، هناك بالفعل العقبة الأولى التي تواجهها المرأة هي الرجل، نحن في "matchisme". عندما ندير عملاً، فإننا نواجه الكثير من الأشياء. أولاً، لا يقبل الرجل وجود المرأة في السوق، بل يحاول بكل الوسائل أن يضع حواجز لها. عندما تظهر المرأة نفسها قادرة على إدارة الأعمال التجارية، فإنه يمنع المرأة بوضع العقبات في طريقها. يغير الرجل سلوكه فيما يتعلق بالمرأة التي تتمتع بالكفاءة، ولا يقبل أنها متفوق عليه، لذلك يضع لها حواجز. لكن ليس من المستحيل، تدير المرأة أعمالها مع العلم أنها يجب أن تقاوم مع المجتمع. في الواقع، ليس من السهل على المرأة أن تقاوم لأن كل ما يحصل الرجل عليه بسهولة في المجتمع، على المرأة أن تضحي وتعطي الكثير للحصول على نفس الشيء.

و خلاصة القول، النساء المقاولات تعترف بصعوبة المهمة في الجزائر بسبب مجموعة من المسائل والعقبات الأسرية، الإدارية، والتنظيمية، والنفسية. على العكس، النساء على الرغم من العقبات، تهدف إلى آفاق المستقبل و مندفعة جداً لتوسيع مؤسساتها، النشاء والابتكار والاستدامة في النشاط. وبهذا

المعنى ، يجب أن تتمتع النساء المقاولات بروح المبادرة و المخاطرة والمجازفة لتأكيد هويتهم في هذه البيئة المعادية.

2-2- المرأة المقاولاتية و المخاطرة: La femme entrepreneure et la prise du risque

يمكن اعتبار إنشاء وإدارة مؤسسة من قبل المرأة بمثابة صراع بين جميع العقبات المذكورة من قبل. الغرض هنا هو تحديد الخصائص المقاولاتية المكونة للهوية المقاولاتية النسائية.

2-2-1- الإصرار والتصميم: La détermination :

يدافع نهج الصفات لكنايت في مجال المقاولاتية عن المخاطرة باعتباره مادة نفسية مرتبطة بشخصية المقاول. الخطر مفهوم بشكل مختلف من امرأة واحدة إلى أخرى ، وبعضها يشير إلى الصفات النفسية البحتة ، مثل التصميم ، والبعض الآخر إلى المهارات الإدارية للمرأة ... إلخ.

تخبرنا صليحة عن التصميم كصفة محبذة يجب علي المرأة تطويرها بنفسها وأن المقاولاتية هي تحدٍ أولاً وقبل كل شيء: "إنه نشاط جديد. في البداية كان من الصعب أن أعرف بنشاطي لأنه مجال جديد في الجزائر ، لكنني تمكنت من دمج هذا النشاط في تسمية السجل التجاري وأنا فخورة جداً بما قمت به. الاحترام الكامل مع الجميع. انه تصميمي الذي ساعدني على المضي قدما. أنا يتيمة في سن العشرين ، وبفضل شجاعتي تمكنت من التغلب على صعوباتي ، وأنا الآن في وضع جيد في السوق وأحصل على المعاملات في القطاع العام ، وأنا أعمل مع مؤسسات الدولة وكل شيء على ما يرام".

من ناحية أخرى ، تقول وردة إنه لا توجد خصوصية بين المقاولاتية النسائية والمقاولاتية الذكورية إلا من خلال التصميم: "لا توجد خصوصية فيما يتعلق بالمرأة ، والعقبات شائعة ، على العكس لا يملك الرجل ما يكفي من الشجاعة والصبر مثل المرأة ، إذا لم ينجح بشكل جيد لمدة أسبوع ، يمكنه إغلاق شركته وتغيير نشاطه ولكن المرأة لديها صبر أكبر في مجال المؤسسات. تقول المرأة في نفسها دائما أن الأفضل يأتي عن طريق العمل. أنا شخصياً أقول إن المرأة هي القادرة والجديرة على المقاولاتية أفضل من الرجل. أعرف رجالا لديهم أنشطة تجارية ، لكنهم فشلوا في الاستمرار لأنهم لا يملكون الصبر. لدى المرأة رضى أكبر مالياً، وهي راضية عن الإجراءات القليلة، وتصبح عزيمة أسبقية على كل شيء". يلعب التصميم والإصرار كعنصر نفسي دوراً هاماً في تشكيل هوية المرأة المقاولاتية. إنه صفة

شخصية ومتغير فردي مرتبط بالتجربة والدافعية لنجاح المؤسسة. ويتوافق ذلك مع فكرة بارون (2000) التي تفيد بأن الكفاءة المقاولاتية تتطور من خلال الخصائص النفسية التي يرتبط ارتباطها بقوة بالمخاطرة.

2-2-2 المخاطر المتعلقة باختيار النشاط:

كما أن اختيار قطاع النشاط هو خطر يجب أخذه في الاعتبار، لأنه يجب التأكيد على أن العديد من الأنشطة غير المعروفة ولا تزال موضع تحيز. تقول فيروز، وهي بائعة زهور، "نعم، لدي عقبات لأنني امرأة، ولا نسمح للمرأة أن تفعل ما تشاء. على سبيل المثال، حاربت من أجل الحصول على محل للعمل. لأنني امرأة، أحارب من أجل هذا العمل. هناك أيضا قلق آخر فيما يتعلق بالنشاط، إذا كان محل Tabac أو مخمرة، فستحصل على الموافقة مباشرة. هناك العديد من الميادين غير المعروفة جيدا." إن النشاط في مجال ما هو مخاطرة يمكن أن تتخذها المرأة المقاول. وفي هذا الصدد، تعتبر دراسة السوق كسب المعارف فيما يتعلق بإدارة المخاطر le management du risque ضرورة للمرأة المقاول.

2-2-3 أخذ المخاطر على حساب الالتزام العائلي:

تعتبر بعض النساء اللواتي شملهن الاستطلاع أن المقاولاتية تتطوي على المخاطرة طالما أنها تمنعهن من الوفاء بالتزامتهن العائلية بطريقة مثالية. لذا تحدث نهال إلينا: "نعم، ذلك لأنني امرأة حتى أنني يجب أن أتحمل مسؤوليات معينة. أعطيك مثلاً، إذا كان زوجي هو المدير، لن أطلب المساعدة لرعاية ابني، لن أخبره أنني لا أستطيع أن أعتني بهذا الطفل لوحدي الرجل بمجرد أن يتزوج يعتمد أكثر على زوجته خاصة في تعليم الأطفال. إن مهمته الوحيدة هي توفير الأكل، كل ما يأتي بعدها من مسؤوليات فعلى المرأة القيام بذلك. لا يمكن للمرأة أن تتجاهل مسؤوليات أسرتها ولكنها تبقى مسألة تنظيمية ومساعدة كذلك، مما يساعد على جعل الكثير من الأمور سهلة". وبهذا المعنى، فإن المقاولاتية النسائية هي التزام مهني آخر يجب ضمانه بالإضافة إلى التزام الأسرة.

لذا فإن الأمر متروك لها وحدها لإيجاد صيغ التوفيق، واستراتيجيات الترتيب وطرق إدارة الوقت لتحقيق التوازن بين بيئات المقاول والأسرة.

2-2-4- المخاطر المتعلقة بتسيير المؤسسة:

تعني تسيير المؤسسة أن تواجه بشكل دائم مخاطر كامنة. مهما كان عمرها وحجمها ونشاطها، و نوعية الفريق المكون لها أو قوة ممارسات أعمالها، تواجه كل مؤسسة كل يوم الآلاف من المخاطر التي يمكن أن تؤثر على استدامتها. بالتالي لا توجد مؤسسة محصنة ضد الأزمات والمخاطر. وهكذا ، غالبا ما يجبر النساء المقاولات على مواجهة بعض الحالات التي هي من حالة عدم اليقين التي يمكن أن تزعزع استقرار مؤسستها.

يشكل الإجهاد، والعملاء، والموظفين مخاطر على المؤسسة؛ هكذا تقول أمال: "من الصعب على المرأة المقاولاتية. الإجهاد ، الموظفين إلخ. أحيانا أتوقف في الشارع للبحث عن العملاء والإعلان عن نفسي. لذلك من الصعب للغاية، يجب أن تكون مؤهلاً بنسبة 100% لتحقيق النجاح. " تسيير المؤسسة مسؤولية كبيرة ، فالمرأة هي سيد جميع المواقف وتحمل عبئاً ثقيلاً على عاتقها (إدارة الموظفين ، الزبائن ، النفقات ... إلخ) ، وهذا مصدر للضغط والتوتر. و معاناة يومية.

يمكن أن يكون الوضع الاقتصادي والاجتماعي أيضاً خطراً يهدد المؤسسة. تخبرنا مريم عن المرافقة: "الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد يمثل خطراً. يهتمون القطاع الخاص. نحن مسلمون لأنفسنا وليس هناك مرافقة". هذا يمكن أن يؤدي إلى الأزمات المالية.

الخطر الأكثر شيوعاً في مناخ المقاولاتية في الجزائر هو الفساد. تم تطوير هذه الفكرة من قبل زهرة ، التي ترى أن المقاولاتية تواجه باستمرار أوضاع عمل فاسدة. "كنت أدير مشاريع تبلغ قيمتها ملايين الدينارات وأكثر حتى أتمكن من الفوز بخمسين مليون في النهاية. ولكن بما أنني كنت أتميز بعلمي ، لم أفكر في الأرباح. كان أكثر من تحد من وجود أشخاص يعملون بدون "chipa" الخ. كما لو أن الناس مبرمجون بأن المقاولاتية تعني الفساد و الرشوة ، عندما يريد الشخص أن يكون صحيحاً ، يمكنه أن يفعل ذلك ". نيابة عنها نادبة لها نفس الرأي وتقول: "هناك أيضاً الفساد، عندما يكون لديك مؤسسة، تقدم لكي المقترحات غير اللطيفة لإغرائك كامرأة، لذلك يجب علينا أن نفرض للنجاح في هذا المجال ". تتعرض المرأة لضغوط أكبر في مجال المقاولاتية، لأنها تهتم بأن تكون على صواب وجديّة

1 كلمة من اللغة العامية تعني الرشوة

وتفكر في سمعتها أكثر من الرجل. لذلك يعتمد نجاحها على العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية وليس الاقتصادية فقط.

2-2-5- خطر عدم الاعتراف الاجتماعي: non reconnaissance sociale

يمكن أن يكون النشاط في مجتمع ذكوري لا يستطيع قبول أدوار جديدة للنساء أحد المخاطر الرئيسية التي تواجه المرأة. واجهت بعض النساء أنه من الأصعب على المرأة القيام المقاولاتية بسبب عدم الاعتراف الاجتماعي. تقول كهينة: "في مجال المقاولاتية ، وخاصة في الجزائر ، يصعب للنساء الولوج فيها ، لا يمكننا قبول أو الاعتراف بأن المرأة يمكن أن ترقى إلى إنشاء المؤسسة. إنه دور جديد بالنسبة لها ، لذلك يحتاج الناس إلى تغيير ذلك المظهر المتناقض و المنقص من شأن المرأة المقاولاتية . " تشاطر فريدة الرأي نفسه وتضيف: "أعتقد أنه طالما أن المجتمع والرجل على وجه الخصوص يقللان من شأن المرأة، فسوف تواجه عقبات بشكل متواصل". الاحتقار والافتقار إلى الاعتراف الاجتماعي بدور المرأة في المقاولاتية ، وخاصة من قبل الرجال ، كما تقول نسرين ، "الخطر في الأعمال واضح لأننا نعيش في مجتمع رجالي" هي حقيقة تعيق الكثير من النساء. يشكل بدء المقاولاتية في بيئة ذكورية خطراً كبيراً.

يبقى أن نقول أن الوعي النسائي بوجود كل هذه المخاطر يشكل تحدياً لهن. وضعت كل من النساء اللواتي تمت مقابلتهن صورة محددة للتعامل مع المخاطر النفسية والإدارية والاجتماعية.

المبحث 03: تحديد الهوية المقاولاتية من خلال طبيعة الأنشطة المنجزة:

يمكن بناء هوية مقاولاتية نسائية من خلال طبيعة الأنشطة المنجزة. سنوضح أسباب اختيار النشاط ، ثم سننظر في وجهة النظر الجنسية لأنشطة معينة ، وفي النهاية سنرى دور المؤسسات المالية في تطبيقها ونوع العلاقة التي أنشئت بين هذه المؤسسات والنساء المقاولات.

3-1- أسباب اختيار النشاط المقاولاتي:

في أغلب الأحيان ، تُمن النساء المقاولات في بجاية بعض الأنشطة على حساب أنشطة أخرى. وهي بصفة عامة أنشطة تستند إلى الدراية المكتسبة إما عن طريق الجامعة أو التكوين المهني. ومع ذلك

، فإن القاعدة العامة لاختيار النشاط هي المعرفة le savoir faire ، وبالتالي ، فإن النساء المقاولات يخرن الأنشطة أين يضمن النجاح الذي تكون معاييرها هي التالية:

3-1-1- هوية تنظيم المشاريع تأتي من الإتقان والشغف لمهنة: la maitrise et la passion

غالباً ما يتم ذكر الإتقان والشغف حيال النشاط من قبل النساء المقاولات اللاتي تمت مقابلتهن لتبرير اختيارهن للنشاط لأنهن يشعرن بأن لديهن ميول إلى النشاط الذي يقمن به. معظم النساء اللواتي شملهن البحث يؤكدن اختيارهن للنشاط بحب المهنة. تخبرنا سلمى: «نعم، إن اختيار النشاط مهم ليس فقط بالنسبة للمرأة، حتى تنجح المرأة في ذلك من الضروري أن تمارس في مجال تحبه وتتقنه». تضيف فاطمة: «نعم، من المهم أن تختار بشكل جيد، عليك أن تعرف قطاعك لكي تتمكن من إتقانه». إن إتقان النشاط يؤدي إلى سهولة في الإدارة وقال كهيبة: «بالطبع إذا كنت لا تعرف مجال ما مستحيل أن تنجح في ذلك أو للقيام بنشاط بالرغم عنك ، لذلك يجب عليك أولاً أن تحب النشاط ثم يصبح كل شيء سهلاً». بمعنى أن هؤلاء النساء يعتبرن إتقانهن وشغفهن للمهنة من شروط النجاح . من هذا المنظور ، تتحدث مليكة عن المهنة والدراية: «بالطبع ، إنها المهنة ، إنها حب المهنة التي تساعد في نجاح المؤسسة ، بالإضافة إلى أن هناك المعرفة بالمجال le savoir faire ، يجب على المرء أن يكون موهوباً ، لذلك يكون لديك شعور بمعرفة كيفية القيام بهذا الشيء».

تجربة العمل السابقة هي عامل في إتقان مجال ما و يمكن أن يرشد مسار المقاولاتية لبعض النساء. هكذا تقول نهال: «أنا شخصياً لا أستطيع أن أضع نفسي في شيء لا أعرفه ، الآن ، مقارنة بشركتي ، إنه نتيجة مساري المهني الشخصي ومهنتي السابقة. عندما كنت في القطاع العام لا أخفي عليك أنني لم أكن أكتفي بدوري كأستاذة، بل لمست كل شيء، الإدارة ، العلاقات العامة ، هناك أشخاص أرشدوني في هذا المجال والآن أدير عملي بطريقة سهلة للغاية بفضل تجربتي. و كنت في ميدان آخر لا أعرفه ، فلن يكون الأمر سهلاً بالنسبة لي ، ولن أعرف ما سأفعله وسيؤثر ذلك على عملي وخططي المستقبلية. بالنسبة بمشروعاتي ، هناك أشياء أعرفها من قبل و أحاول بها إعادة الأمور بطريقتي في مؤسستي، لو كان مجالاً آخر سأكتشفه أولاً وأدخله بعد تطويره وفي ذلك الوقت يستغرق الكثير من الوقت ، في مجال المقاولاتية ، لا تقفز إلى مجال لا تعرفه لأنه لن يكون سهلاً». في الواقع ، أن التجربة تغذي الشركة وتسمح للمرأة بإتقان مجالها. وبالتالي فهي تطور هوية مقاولاتية

Ainsi elle développe une identité entrepreneuriale. محددة من خلال ممارسات متكيفة. spécifique à travers des pratiques adaptées.

3-1-2- تستمد الهوية المقاولاتية من قدرة تسيير النشاط:

يجب على المرأة أن تختار مجالاً يمكنها تسييره بشكل أفضل لتحقيق نجاح مقاولاتي. تؤكد ياسمينه أن: "اختيار النشاط مهم جدا ، قبل البدء في أي مجال من الضروري إجراء دراسة للسوق الاقتصادية ، وهذا يعني أن نرى الأنشطة التي تعمل بالإضافة إلى ذلك ، اختيار جودة المنتجات ، التوظيف ، ومعرفة عدد الموظفين الذين يمكنك استخدامهم. عندما جئت ، كان لدى شريكي أكثر من 6 أشخاص يعملون هنا ، كان علينا أن نخفض العدد ليبقى الأشخاص المثيرين للاهتمام فقط لدفع أجورهم بشكل أفضل وسيكون لديهم الدافع للعمل بشكل أكبر. أن تسيير الموارد البشرية عامل استراتيجي في تسيير المؤسسات". ممارسة نشاط في شركة يعني تحمل المسؤولية. يجب أن تكون ديناميكياً وإدارياً جيداً وأن تكون قادراً على التعامل مع أي صعوبات قد تواجه المؤسسة. هذا لا يحدد نجاح الشركة فحسب ، بل يكشف أيضاً عن الهوية المقاولاتية النسائية.

3-1-3- الهوية المقاولاتية ، إحساس بالتحدي وتملك الأنشطة:

يمكن تحديد الهوية المقاولاتية من خلال القدرة على الشعور بالتحدي والتصميم لمواجهة المواقف الصعبة. وهكذا تجد المرأة هويتها من خلال الأنشطة التي تتوافق مع طبيعتها النفسية والفسولوجية والمجتمعية. ومن ثم ، فإن شهادة أربع سيدات أعمال أمر هام. ترى أمال نفسها بسهولة أكثر بصفقتها صاحب متجر وتقارن نفسها مع سيدات أعمال أخريات وتقول: "أقوم ببيع سلع نسائية لذا أعمل أكثر مع النساء ، لكنني أعرف امرأة ، على سبيل المثال ، تدير أعمالاً تجارية مثل مديرة محطة للبنزين ، لذلك تعمل مع الرجال. لذا أعتقد أنني مرتاحة أكثر منها. هناك واحدة أخرى تعمل في قطع الغيار ، والإفراغ la pièce détachée, la vidange، الخ ... ، أعتقد أنه أكثر صعوبة مقارنة بي ، لذلك من السهل إدارة نشاطي مقارنة بهن". تتجذب النساء المقاولات في هذا المجال إلى الميادين سهلة الإدارة أو أين هناك أقل اتصال مع الرجال.

صبرينة تتحدث عن مدى كفاية النشاط والقدرات البدنية للمرأة: "نعم ، يجب على سيدة الأعمال أن تتقن موضوعها أنها قابلة للتحمل مادياً وليس لها قيود أخلاقية أو اجتماعية". في رأيها ، يجب على المرأة المقاوله أن تتشط في مجالات الأنوثة التي تعتبر مدرجة اجتماعياً وأن نشاطها يجب ألا يتعارض مع معيار اجتماعي وأخلاقي. في هذه الفكرة نفسها تضيف مريم أن هناك أنشطة ذات طبيعة أنثوية تقول: "بعض الأنشطة مخصصة للنساء. من وجهة نظر النظافة والمثابرة ، فإن النساء اللواتي يمارسنها أفضل" لأنهن يمارسنها بالفعل في السياق المحلي ويستجيبن للصفات النسائية.

ومع ذلك ، تؤكد اثنتان من النساء المقاولات قدرة المرأة على الممارسة في جميع قطاعات النشاط لأنها لديها حس التحدي. ردت فريدة على أن المرأة تتعارض مع طبيعتها الأنثوية لإثبات موقعها اجتماعياً: "إن المرأة بطبيعتها لا تقبل الهزيمة، حتى لو لم تنجح، يجب أن تبحث عن سبل للنجاح. يتم الحكم على المرأة بأنها ضعيفة، لذلك تتحدى نفسها لإظهار المجتمع أنها يمكن أن تحدث وأنها لا تخاف من الإفلاس. لا تستسلم حتى لو كانت أعمالها في حالة عجز، فهي تفعل كل شيء للنجاح لنفسها وللمجتمع". وفي نفس السياق ، تضيف زهرة ، "سأقول إن المرأة يمكن أن تنجح في جميع المجالات وحتى المؤهلة على أنها ذكورية. المرأة لديها موهبة إتقان كل شيء وشعور التحدي".

من المفهوم أن المرأة المقاوله تعرف مع الأنشطة المقابلة لهذه القدرات الجسدية والنفسية ، ولكن لأنها تتعهد بالفرص المتاحة لها يمكنها عبور المجالات التي تعتبر ذكورية بفضل إحساسها بالتحدي والنضال. المرأة تتعارض مع طبيعتها عندما تهدف إلى تحقيق هدف. هكذا تقول أمينة: نعم ، أعتقد أن اختيار النشاط مهم. لكن الغاية تبرر الوسيلة. لم يكن هدفي مالياً ، إذا كنت ما زلت نشطاً ، فالأمر متعلق نسبياً بما قمت بتعيينه أصلاً ؛ ثم سأقول أن هدفي يتحقق على الرغم من القيود. بالإضافة إلى ذلك ، تثبت المرأة المقاولاتية هويتها من خلال موقعها في مجال مناسب لها.

3-2- تجنيس الأنشطة المقاولاتية: Sexuation d'activités entrepreneuriales :

عندما سُئلت عن وجود أنشطة محددة للمرأة، أجابت إحدى عشر امرأة بنعم وتسعة بلا. إن تجنيس الأنشطة المقاولاتية في الجزائر هو مؤشر اجتماعي وثقافي أكثر من ما هو اقتصادي. لأن هناك صوراً نمطية وتحيزات في العالم الاجتماعي تربط الأنشطة بالجنس. هذا التقسيم متجذر في التقسيم الجنسي التقليدي للعمل. سوف نقسم حجج هؤلاء النساء حسب المحورين التاليين:

3-2-1- الاتفاق بشأن تجنيس الأنشطة المقاولاتية:

أعطت النساء المقاولات اللواتي يؤيدن تسيير الأنشطة الحجج التالية:

-النشاط لا يتناسب مع القدرات الجسدية للمرأة:

بعض النساء يقولن إنه لا يمكن للنساء المقاولات أن يقمن بأنشطة معينة لأنها لا تتناسب و قدراتهن البدنية. تقول لنا كريمة: "بالنسبة لي ، فإن الأنشطة الموجودة في الميدان كما في البناء تفوق اللياقة البدنية للمرأة حتى لا أتخيل أن المرأة يمكن أن تنجح. لكن هناك حالات نادرة ، وهناك نساء أثبتن وجودهن في الزراعة. في هذه الأوقات الأخيرة نرى النساء اللواتي اخترقن جميع الميادين ولكنها نادر الحدوث". في نفس الفكرة ، تضيف فاطمة أن مجال البناء هو وسط و ميدان الرجال بامتياز: "أنا شخصياً لا أرى ذلك ، لكن يمكن أن يكون هناك تجنيس في مجال البناء مثلا، هذه نظرتي الشخصية ، الفتيات اللواتي يدرسن في البناء وهندسة الأشغال العامة حيث يوجد الكثير من الرجال ، سينتهي بهن الأمر في بيئة لا يوجد فيها احترام لمجرد أنها امرأة بالفعل مقارنة بقدراتها البدنية الضعيفة ، يدخلن في مواجهة صعبة مع الواقع. أرى أفضل المرأة في الخدمات ". لطالما كانت المرأة موضوع تمييز في العمل مقابل مظهرها الجسدي ، فهي تعتبر هشة وضعيفة وحساسة ، ويجب أن تقتصر على العمل الذي لا يتطلب قوة بدنية. ومع ذلك ، في الميدان، المرأة عبرت جميع الميادين.

- النشاط لا يتناسب مع أنوثة المرأة:

تتعرض أنوثة المرأة للتهديد إذا كانت تقوم ببعض الأنشطة، وهذا هو الجواب من جانب بعض النساء اللاتي شملهن الاستطلاع. تقول فيروز: "نعم هناك أنشطة نسائية بامتياز مثل الخياطة، الطبخ، بيع الزهور ، الحلاقة ، الحرفية ، أعرف امرأة تصنع الرخام لكن بمرور الوقت تفقد المرأة أنوثتها".

تذهب مليكة في نفس السياق وتقول: "نعم ، يمكنني القول أن بعض الأنشطة من الأفضل أن تقوم بها نساء مثل صنع الحلويات والطهي ، صحيح أننا نجدها في جميع المجالات لكنها تفقد أوثقتها في مهن الرجال. وهي لا تقتصر على مجال محدد ويمكنها القيام بالعديد من المهام في نفس الوقت ، ولكن من الضروري أن يكون المجال مناسباً لمؤهلاتها الجسدية حتى لا تفقد صحتها كما يجب عليها أن تحافظ على أوثقتها. المهن الذكورية لا تتناسب الصفات أنثوية ، إذا تم ممارستها هذا يتناقض مع أوثقتها ". من جانبها ، تضيف الزهراء أن المرأة يجب أن تتجنب تماماً الأنشطة التي تؤثر على أوثقتها: "يجب أن أخبرك أنه إذا كان النشاط هو إزالة أنوثة المرأة ، وأنه يجب عليها أن تضع نفسها في مكان رجل لممارسته ، يعني أن تكون كالرجل أو "رجل مفتول العضلات" هذا ليس جيداً و ينقص من شأنها. لم تُخلق هكذا ، خلاياها ، هرموناتها تم تصميمها بطريقة عادلة للغاية ، وماذا تفعل يجب أن تجيب على سبب إنشائها. يجب أن تربط بين الأنوثة وصحتها وعملها ". إن وصم و تمييز الأنشطة المقاولاتية على أساس النوع و الجنس هو تحكيم اجتماعي محض ، وبالتالي فإن المرأة تتحصر في القطاعات التي تعتبر أنثوية لأنها ملائمة لصفاتها كامرأة.

- النشاط لا يتناسب والمعايير الاجتماعية:

يجب أن يفهم عمل المرأة عموماً بالأعراف الاجتماعية التي لا تقبل على الدوام انتهاكها. ترى بعض النساء اللاتي شملهن الاستطلاع أن تجنيس الأنشطة يعد استجابةً لمتطلبات اجتماعية. وبهذا المعنى تشهد صليحة بأنه: "من الصعب علينا بعض الشيء التقدم في ميادين معينة ، حيث لا يسمح المجتمع بوجود النساء إلا فيما يتعلق بما هو أنثوي وناغم. يجب أن نعطيها الفرصة لتكوين نفسها ، لقد تطورت شخصياً كثيراً ، حتى أنني بدأت في الصناعة ، لذلك لدي ورشة للتصنيع والتجميع ". بالتأكيد ، هناك أنشطة مُنحت اجتماعياً للنساء فقط. مثل الصحة والأعمال الزراعية والتعليم والخياطة وما إلى ذلك.

من ناحية أخرى ، تقوم فريدة بربط بعض الأنشطة بالعادة والميراث: "نعم ، أعتقد أن بعض الأنشطة تقوم بها النساء كعادة على سبيل المثال أن الحضانة تدار من قبل النساء ، لأن المرأة في القاعدة هي معلمة في المنزل ، وهي أكثر نجاحاً في هذا المجال لأنها تمتلك بالفعل المعرفة وكيفية التصرف مع الأطفال. أعتقد أن النساء المقاولات اللواتي ينخرطن في ما يسمى بالأنشطة الذكورية قد أتت من خلال الميراث أو ثقافة تنظيم الأسرة ، أي أن الأب أو الأخ أو العم يعملان بالفعل في هذا

النشاط ، المرأة في هذه الحالة تتعود فقط إلى النشاط. لا أعتقد أن هناك أي ابتكار شخصي في هذه المجالات. وهؤلاء النساء لديهن مشاكل أكثر من الآخرين". تستجيب ممارسة هذا النشاط أو ذلك إلى أسطورة اجتماعية وتقسيم اجتماعي للعمل وفقا للبناء البدني للرجل والمرأة.

3-2-2-المعارضة على تجنيس الأنشطة المقاولاتية:

خلال بحثنا الميداني ، التقينا مع سيدات مقاولات ناشطات في جميع قطاعات النشاط وحتى في الميادين التي تعتبر ذكورية.

بعض النساء المقاولات اللاتي قابلناهن قلن إنه لا يوجد تمييز بين الجنسين في النشاط المقاولاتي وأن النساء قادرات على الممارسة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية. أخبرتنا سلمى بضرورة تجاوز الرؤية الجنسية في الأنشطة المقاولاتية لأن جميع الميادين متاحة للنساء: "لا ، لا عمل خاص بالنساء ، الدليل على أنني امرأة أقوم بعمل رجل. العمل مختلط. وهناك أيضاً نساء يقمن بأنشطة للرجال مثل تربية النحل ، حيث نجد أن الرجال في كثير من الأحيان لا يقبلون امرأة في هذه الميدان ، لكن يمكن للمرأة الوصول إليه. الآن يجب أن نتغلب على هذه الرؤية الجنسية في العمل. من وجهة النظر هذه ، ندرك أن النساء لديهن استعداد للتكيف مع سياق ليس بالضرورة لهن طالما أنه يهدف إلى النجاح الاجتماعي وأن هذه النظرة الجنسية للعمل هي إحالة اجتماعية attribution sociale تماماً التي يجب أن لا تبطئ إرادة المرأة.

من ناحية أخرى ، تخبرنا نعيمة عن عدم تجنيس العمل ولكن حسب البعد الجغرافي: "لا توجد أنشطة خاصة بالنساء ، المرأة في كل مكان ، في البناء ، الكهرباء ، الرسم ، لن أقول 100 % لكنها تكاد تكون مساوية للرجل. ولكن يجب القول أنه ليس من السهل في بعض المناطق ، وفي بعض المدن تكون المرأة شبه معدومة ، هي تنحصر تعمل في التدريس هذا كل شيء. المدينة الساحلية لدى المرأة فرصة للقيام بكل ما تريد". على نفس المنوال تقارن Yamina مع البلدان الأخرى: "يمكن للمرأة الممارسة في جميع المجالات ، في الخارج لا وجود للمشكلة حتى. عندنا هي العقلية التي تمنع المرأة من المضي قدماً. من الصعب الحكم بالإيجابية على شركة بناء تديرها امرأة ، يقال دائماً إنها مجال للرجال. أنا ضد ذلك ، إذا كانت قادرة على القيام بذلك يجب تشجيعها. يجب أن لا تقول أبداً أنك لا تستطيع ، يجب عليك على الأقل المحاولة." لذلك يتم تحديد اختيار النشاط أو القطاع من خلال المجال

الاجتماعي الذي تتطور فيه المرأة وتتفاعل مع المجتمع. تبنى هويتها كمقاولة من خلال الدعم وقبول نوع النشاط من قبل العالم الاجتماعي، من خلال القدرات المعرفية للمرأة وفي نهاية المطاف من خلال علاقاتها الاجتماعية.

لذلك ، يقال إن نشاط المرأة المقاولاتي هو نشاط مبني اجتماعيا بحث يرتبط بالتنشئة الاجتماعية ، التعليم وحتى التمدن. إنها فكرة كهينة التي تقول ، "بالنسبة لي ، كل شيء خاص بالمرأة ، يمكن للمرأة أن تكون في جميع المجالات. إلى جانب ذلك ، حتى الرجل لا يمكن أن ينجح دون دعم من المرأة. هنا في بجاية عمليا تتم إدارة جميع الحضانات من قبل النساء ولكن هذا لا يعني أن الرجل لا يستطيع إدارة الحضانة لذلك أعتقد أنه يتعلق بالمجتمع. الدليل هو أنه في بعض التخصصات الجامعية هناك تقسيم جنسي ، وهناك المزيد من الأولاد في القطاعات الفنية والتقنية ومزيد من الفتيات في القطاعات الأدبية ، أتذكر أنه في صفي لعلم اجتماع التعليم كان هناك ولد واحد فقط من بين 40 بنتا، غادر هذا الأخير البلاد لأنه لم يجد وظيفة " .

تذكر نهال قدرات الرجال والنساء في مجال الأعمال وتحدثت عن المساواة: "أعتقد أن كل شيء مشترك بين الرجل والمرأة كل شيء ممكن لكليهما. على العكس من ذلك ، هناك مجالات مخصصة للرجل ، مجال الكهرباء وما إلى ذلك. ولكن الآن المرأة في كل شيء ، هناك أشياء يمكن أن تفعلها المرأة وحدها دون أي مساعدة من أي شخص. يمكن للمرأة أن تفعل الكثير من الأشياء في نفس الوقت ولكن يمكن أن تكون أقل دقة، فالرجل يفضل أن يفعل شيئاً واحداً ولكن بمزيد من الدقة. على الجانب الآخر تقول وردة: "هناك أنشطة تديرها النساء فقط ، لكن المرأة مرنة يمكنها أن تتجح في أي مجال. أعرف امرأة سائقة سيارة أجرة، في البداية كان غريباً لكن الآن يعد الأمر طبيعياً. أدى التغيير الاجتماعي إلى تطبيع ممارسة المرأة للأنشطة الذكورية. une normalisation sociale des activités.

من الواضح الآن أن المرأة يمكن أن تمارس في جميع المجالات ولكن في نفس الوقت يجب أن تنتقل إلى مستوى آخر من المقاولاتية ، وهو الإنتاج والإبداع. هكذا يقول نائب رئيس جمعية "seve": "يجب علينا المضي قدماً. لدينا نساء على في المسيلة استثمرن في الزراعة على عدد من الهكتارات ، نجد النساء في إنتاج الحليب ، في المنتجات الصيدلانية. صحيح أنه يوجد إنتاج في الشركات الصغيرة والمتوسطة ، سواء كان إنتاج العجائن ، والكعك ، والخياطة ، والحلاقة ، ولكن من الضروري الخروج والإبداع في قطاعات النمو مثل التكنولوجيا ، يجب أن تبتكر في الصحة ، والأدوية ، والتعليم ،

حيث يمكن للنساء المقاولات الابتكار والتغيير بشكل مباشر وأن تخرج من ما يسمى بالميادين الأنثوية . في الواقع ، لا ينبغي أن تدار الأنشطة المقاولاتية النسائية من خلال القوانين الاجتماعية والجنسية أو النوعية، ولكن يجب النظر إليها من قوانين الاقتصاد. يجب تصور هوية المرأة الريادية من خلال قدرتها على خلق الثروة وليس من خلال الجانب النوعي.

3-3- علاقة المرأة المقاولاتية بالمؤسسات المالية:

كما يمكن بناء هوية المرأة المقاولاتية من خلال العلاقات التي تطورها مع المؤسسات المالية. تم تقسيم المستجيبين بين ثلاثة آراء ، أولئك اللواتي لم يكن لديهم اتصالات مع هذه المؤسسات ، وأولئك اللواتي لديهم علاقات الاستماع والمساعدة ، وأولئك اللواتي أفادت أن العلاقات بيروقراطية.

3-3-1- علاقات المساعدة والاستماع:

تسع نساء من هذا الرأي يقولن إنهن عملاء محتملون لهذه المؤسسات. كانت كريمة واحدة من عملاء ANDI ، أخبرتنا عن تجربتها: "ساعدني Andi كثيرًا. لأن ليس لدي أي مفهوم في الإجراءات الإدارية ، لا شيء. لم أكن أعرف حتى كيف أفعل ذلك ، لذلك اتبعوني خطوة خطوة من النشأة حتى الاستغلال حتى الآن أقوم بزيارتهم لتقديم الحسابات، الجانب الجمركي ، والإسهامات LES CONTRIBUTIONS، والضرائب كنت أقوم بجولة في المكاتب عندهم لإظهار ما يجب علي فعله. وعلاوة على ذلك يهنئوني ، في كل مرة أزورهم يقولون لي سيدتي ، نحن سعداء بإنشاء مختبر معك. أنها تقدم لي خدمات أخرى مثل التمديد والتوسيع إلخ. ". في هذه الحالة ، لعبت ANDI دور مستشار الاستثمار بمعنى أنه رافق هذه المرأة في عملياتها المقاولاتية. لقد انتقلت من طيبة بسيطة إلى سيدة أعمال لها هوية جديدة في الوقت الذي أصبحت فيه عميلاً لهذه المؤسسة المالية.

تعتبر المؤسسات المالية موضوعية بمعنى أنها لا تأخذ معيار الجنس كعنصر للتقييم لتأجير الاعتمادات والقروض. وبالتالي تؤكد فاطمة: "نعم ، كان لدي قرض لدى بنك عندما بدأت ، لم يكن لدي أي مشكلة. كان الأمر جيداً بالنسبة لي، اقترضت من أجل تهيئة المحل، لا يأخذ في الاعتبار ما إذا كان رجلاً أو امرأة ، فهناك فقط المهارات التي تهم. هناك العديد من النساء اللواتي يذهبن إلى ANSEJ وفقاً لنشاطهن ومهاراتهن. وهن أكثر صدقا من حيث تعويض القروض". المرأة تمثل خصائص أخرى مقارنة بالرجال ، بمعنى أنها تشارك في الأداء الجيد لمؤسساتها ، على أسئلة السداد ،

واحترام المواعيد النهائية ... إلخ. بهذه الطريقة نتحدث إلينا صليحة: "البنوك تساعدنا ، نحن جديرون بالمصداقية ، لذا فهم يثقون بنا ، فهم لا يخشون تقديم الائتمانات لنا". وتضيف مليكة: "أعتقد أنهم يقظون بمعنى أن المرأة أكثر جدية من الرجل من حيث اعتمادات تسديد الدين وتعطي أهمية لمشروعها. فبالنسبة لها ألا تنجح في مشروعها يجعلها غير قادرة على القيام بذلك ، وهذا عار عليها ، لذلك تفعل كل شيء لحماية عملها ، وأعتقد أن هذه المؤسسات قد فهمت ذلك". وهذا يعني أن علاقة الثقة ثابتة عندما يتعلق الأمر بامرأة. ونتيجة لذلك ، فإن رضا العميل واستبقائه هو أيضا مسألة بالنسبة للمؤسسات المالية من حيث السيولة وضمان العلاقات بين الأشخاص أو العلاقات المالية. ومن هذا المنطلق فإن نهال تقول في خلق شركتها بمساعدة ANSEJ: "إن ANSEJ سهل لي كل شيء ، أنا لا أخفي أنه دعمني حقاً ، أعطوني تدريباً ، قبل اكتساب القرض ، أشكرهم جدا ، بعد 8 أشهر تم تثبيتي. وتأخر 8 أشهر كان البنك الذي تأخر. قبل كان لدي انطباع سيء عنهم لأنهم متأخرون ما عدا معي فهو العكس ، هم الذين ينادونني ". ونتيجة لذلك ، تبني النساء المقاولات هوية جديدة أكثر مصداقية وأكثر ملائمة في بيئة الأعمال التجارية من خلال مساعدة ودعم المؤسسات المالية.

3-2-3- علاقات بيروقراطية:

وتشهد نساء مقاولات أخريات بأن المؤسسات المالية بيروقراطية إلى حد ما في تعاملها مع العملاء. ويعتقدون أن الإجراءات الإدارية معقدة وبطيئة ومتعددة. نعيمة ، تخلت عن رصيدها مع Ansej بسبب مراجعات دورية: "بصرف النظر عن Ansej لا لم أحاول المساعدة. هناك البنك ، لكنهم يعتمدون الكثير من الإجراءات ، فهم يعملون مع ميزانيات لا شيء للحصول على ائتمان. (ثلاثة ميزانيات لرصيد واحد فقط) les bilans d'activité". وفيما يتعلق بالإجراءات ، ترى أمينة أنها غير منطقية: "في البداية ، كنت أرغب في استخدام ANSEJ ، ثم انسحبت لأن إجراءاتهم لم ترتب لي. كما تعلمون ، أول شيء يسألونه هو الإيجار. في حين أن مطور المشروع ، إذا كان لديه محل يمكن أن يدفع مقابلها للتأجير ، لن يحتاج إلى مساعدة مالية ، فتكلف تكاليف أكثر من تكاليف التطوير الأخرى. " يمينه من جانبها تثير مشكلة البطء: "المشكلة التي تنشأ فيما يتعلق بهذه الأجهزة هي البطء في الحصول على المعدات. ولكن على خلاف ذلك ، ساعدوني بالفعل بشكل جيد ، لكنهم تأخروا في إعطائي الائتمان المصرفي. البنوك أيضا ، إنها نفس المشكلة ". وهذا يدل على وجود مشكلة عدم تناسق تنظيمي ، بمعنى أن الأداء الملموس لهذه المؤسسات لا يكفي للأهداف المنشودة. يمكننا أن

نتحدث هنا عن الافتقار إلى التوجيه الذي يتم ترجمته من حيث الممارسات البيروقراطية التي تمنع النساء المقاولات على بعض جوانب إنشاء أو إدارة الشركات. في هذه الحالة ، تطور المقاولات صفة أخرى للتأقلم مع سياق يعيق سير الأعمال. هذا هو السبب في أنهم يصفون هذه الاختلالات كعقبات أمام أخذ المخاطر.

3-3-3- علاقات غير موجودة:

النساء في معظم الحالات يلجأن إلى التمويل الذاتي للشركة، سواء كان ذلك الموارد المالية الشخصية أو العائلية بسبب هذا التنافر التنظيمي والقدرات غير المالية من المخاطرة كما تقول مريم: "لا، شخصيا لا أستطيع تحمل مخاطر الحصول على الائتمان نظرا للوضع الاقتصادي للبلاد ، وأخشى من عدم القدرة على سداه وفقدان الممتلكات التي اشتريتها مثل منزلي على سبيل المثال. هذا النوع من المخاطر لا ينبغي اتخاذها بالإضافة إلى الفوائد والمواعيد النهائية للسداد المجهد". تربط هذه المرأة المقاولات بالمغامرة مع الأخذ بعين الاعتبار أنها ترتبط بعوامل ملتفة والوضع الاقتصادي للبلاد. وباستثناء هذه المرأة ، فإن ست نساء يشهدن على ايجابية المؤسسات المالية ويفضلن استخدام الموارد الشخصية. هذا الارتباط بين أخذ المخاطر والائتمان يقود المرأة إلى إنتاج تمثيل اجتماعي مقابل الدين الذي يعتبر عاملاً يكشف عن علاقات الاعتماد على مؤسسة أو سيطرة أو عبودية ، ليس كدليل على التضامن أو المرافقة. Cette association entre la prise du risque et le crédit conduit la femme à reproduire une représentation sociale vis-à-vis de l'endettement considéré comme étant un facteur qui révélerait des rapports de dépendance à une institution, de domination, ou d'esclavage, non comme facteur vecteur de solidarité, ou d'accompagnement.

المبحث 4: الهوية المقاولاتية النسائية المبنية برأسمال إداري محدد.

إن بناء هوية مقاولاتية نسائية ينطوي بالضرورة على تطوير ، حسب المفهوم المقتبس من أعمال Bourdieu، رأسمال إداري خاص des capitaux managériaux spécifiques بالنساء اللواتي سيحددن نجاحهن كمقاولات ويميزها عن نظيرها الذكر. وكذلك استخدام صفاتها النسائية في إدارة شركتها.

4-1-1- les capitaux managériaux للمرأة المقاولاتية:

تم طرح السؤال رقم 6 من دليل المقابلة من أجل التحقق من فكرة وجود رأس المال الإداري للمرأة وفي تصنيف المقابلات ، اخترنا التوزيع التالي:

4-1-1-1- الرأسمال الرمزي:

وهو معايير تتعلق بشخصية المرأة المكتسبة إما عن طريق التنشئة الاجتماعية أو التعليم. يتطلب الوصول إلى إدارة جيدة للمؤسسة توفير معايير نفسية واجتماعية معينة تقوم على بناء هوية وشخصية امرأة مقاولاتية جادة ، ومثابرة ، محترمة ، ذكية ، ومتعلمة.

النساء الجقيات تستند على الحاجة لهذه المعايير التي هي في الغالب مهمة في إدارة الشركة. تقول كريمة أنه لا يجب على المرأة أن تستسلم للخوف وتثابر: "يجب أن تكون جادة. علينا أن نتابع الأخبار لأنها في مجالنا هناك الكثير من التغييرات. لذا يجب عليك أن تكون جادة ومثابرة ولا تخاف ، لأنها أحياناً نمر بأوقات ارتياب ، لذا فإننا نميل إلى الخوف ، لذلك يجب علينا المضي قدماً لتحقيق النجاح". الخوف من عدم اليقين هو وضع متكرر في المقاولاتية هو حالة من الإدراك المتأخر يجب علينا ألا نتركها تدوم. المثابرة والعزم هما مفتاحان لبناء هوية مقاولاتية قوية ، لذا تعتقد صليحة : "أنا نور الأسرة ، فأنا مثال للعديد من النساء من حولي. أعطي مثالا على الأمانة والجدية والعزيمة ، وأعطي مثالا لمقاتلة. المرأة التي تحمل في حد ذاتها الرجل والمرأة المساواة كمبدأ أساسي ". إن تحمل مسؤولية كونك مثالا للآخرين يعني بالضرورة أن يكون لديك رأسمال رمزي غني.

الإرادة ، والذكاء ، والتعليم ، والجدية ، والتصميم ، والشجاعة ، والثقة بالنفس ، والكفاءة ، والقدرة على التغلب على المخاوف ، وقوة الشخصية ، والصدق ، والبر هي كل المعايير التي ذكرتها النساء المقاولات. تصوغ المرأة المقاولاتية هوية محددة لأنها معروفة بحساسيتها ، ولطفها ، ومدى مؤانستها ، من خلال هذه الصفات التي تعطيها تجسيدا خاصا لنشاطها التجاري.

4-1-2- الرأسمال المهني:

هي جميع المعايير المتعلقة بممارسة النشاط المقاولاتي وإدارة الشركة. الخبرات والمهارات المهنية المكتسبة خلال المسار الوظيفي والمسار المقاولاتي لصاحبة المؤسسة. تتحدث سلمى عن التواصل:

"معرفة كيفية التواصل والتصرف مع الناس. لأن العملاء لديهم عقليات مختلفة لذا عليك أن تعرف كيفية إدارتها. عليك أن تتفهم". تستحضر فاطمة الكثير من الصفات المهنية: "المهارات ، الضوابط الدائمة ، اللاعدوانية في المجال التجاري. المتابعة المستمرة ، احترام العملاء ، سير العمل وما إلى ذلك. يجب أن تكون موجودة وتسيطر على كل شيء". نعيمة تتحدث عن أهمية تنمية قدرات الموظفين: "إن الصرامة والانضباط، وتصحيح هذا المنطلق يجب علينا ألا ننكر حقوق الموظفين. يجب أن يكون لدى الموظف حقوقه في التأمين ، و راتب مقبول على الأقل ، واحترام الموظف ، وتحفيزه ، لذا فإن كونك عادلاً هو مفتاح النجاح. يجب أن تكون المرأة المقاول متعلمة جيداً ، يجب أن يكون لديها صورة جيدة في المجتمع".

تضيف يمينة: "لا ينبغي أن تكون المرأة ساذجة وإلا ستواجه مشاكل كبيرة ، يجب أن يكون لها شخصية قوية ، لديها اتصالات جيدة مع الموظفين وهذا يعني جعل اجتماعات العمل أهم ، وتقديم المشورة ، أن نقوم بحل المشاكل الداخلية للشركة. لتقييم أهمية الموظفين حقاً. في الوقت الحاضر ، كقاعدة عامة ، عليك أن تدير جيداً من خلال تنظيم جيد للعمل. اختيار مكان للشركة هو أيضاً مهم. هناك أيضاً الخدمات المقدمة ، عندما تقوم بعمل جيد ، فأنت بالضرورة مكافأ".

كقاعدة عامة ، يتم بناء الرأسمال المهني من خلال العمل على تحقيق الذات للوصول إلى التوازن النفسي والفكري ، لذلك هذا العمل يسمح لها بإكمال ثغراتها ورؤية احتياجاتها من حيث الصفات الإدارية. إذا كانت الفكرة هي أن تكون مدرباً ورئيساً مهماً فقط بالنسبة إلى المرأة ، فستكون محدودة. يجب أولاً قياس ما لديها كقدرات وأن تحدد الهدف أو تريد الوصول إلى إعطاء صورة لسيدة أعمال حقيقية. يجب أن تجعل حالة الأشياء أوضح ، وضعها بطريقة موضوعية بعيداً عن كل الضغوط ، لمعرفة ما إذا كانت قادرة على تحقيق أهدافها ، أهداف قصيرة الأجل ، متوسطة وطويلة المدى. الأهداف اليومية ، على الأسرة ، الاجتماعية والدينية ... إلخ ، تحديد الأهداف هي عنصر مهم جداً في إدارة الشركة وتشكيل هوية مقاولاتية.

4-1-3-الأسمال المبتكر: innovateur

هو مجموعة المعايير المتعلقة بتنمية روح المبادرة والابتكار في مجالات جديدة. فهي نتيجة لخبرة في المقاولاتية وامتلاك روح ريادة الأعمال والرغبة في التغلب على آفاق جديدة. يتعلق الانفتاح والابتكار

والتكوين وتنمية المعرفة. بهذا المعنى تخبرنا مريم: "تطوير معرفتها ، والتدريب الداخلي والتدريب المتخصص والدراسات والانفتاح وروح المقاولاتية". تشارك نسرين الفكرة نفسها: "يجب على المرأة المقاول أن تثبت قدرتها على النجاح بفضل مواهبها ومعرفتها". من جانبها ، تحدثت نادية عن التكوين: "يجب علينا بكل الأحوال إتقان مجال العمل ، ولهذا نحن بحاجة إلى تدريب المزيد على الابتكار في أعمالنا". في الوقت الحاضر ، ترتبط المقاولاتية بالابتكار ، ولهذا الغرض ، تكون المرأة ملزمة بتكييف مهاراتها المهنية ومهاراتها المقاولاتية مع متطلبات البيئة الاجتماعية والاقتصادية. تكوين هويتها يمر من خلال قدرتها على الابتكار في المجالات المختلفة.

4-1-4- الرأسمال الاجتماعي:

هو جميع المعايير المتعلقة بصورة المرأة في بيئتها الاجتماعية. ينبع من قدرتها على إقامة علاقات العمل والتعاون والتبادل مع بيئتها الاجتماعية والاقتصادية. ويمكن أيضا أن تتعلق بالتمثيلات الاجتماعية فيما يتعلق بالمرأة المقاول بصفتها كيان لا يملك الحق في الخطأ ، لأن البعد الاجتماعي الذي يميز مسارها هو الذي يتم تسليط الضوء عليه. .

من بين أمور أخرى ، تتحدث فريدة عن سمعة سيدة الأعمال في بيئتها الاجتماعية: "تولي المرأة اهتماما أكبر لعملها ، ولديها دائما خوف من الإفلاس والهزيمة ، وهو قلقها الذي يجعلها فعالة. حتى تصبح جادة وصحيحة ومختصة. انها دائما تحافظ على سمعتها وأن لا يسخر المجتمع منها لأنها لم تنجح ، ومن هذا المنطلق أنها تولي اهتماما للضرائب ، إلى الموظفين ، لا تأخذ الكثير من المخاطر الخ . المرأة خائفة دائما من عيون المجتمع ، يراها هذا الأخيرة أنها ضعيفة كونها أنثى لهذا السبب تتحدى المجتمع وتكون قادرة على النجاح على الرغم من الصعوبات".

تتحدث نهال عن أهمية التبادل مع الآخرين: "ليس من الضروري أن تكون مغلقة ، فمن الضروري أن تعطي نفسها لكل شيء ، لبناء علاقات مع الناس ، في مختلف المجالات ، يجب أن تكون المرأة مستعدة للجديد. من الضروري أيضا أن نتعلم أن نعطي وأن لا نسعى وراء المصالح المالية فقط. لأن العطاء سيعطينا المزيد". يتم بناء الهوية المقاولاتية للمرأة من خلال قدرتها على تطوير استراتيجيات لتكوين نفسها اجتماعيا.

ونتيجة لذلك ، يقال إن هوية المرأة المقاولاتية تتشكل من خلال تطوير أربعة أنواع من الرأسمال الإداري ، رأسمال الرمزي ، ورأسمال المهني ، ورأسمال المبتكر ورأس المال الاجتماعي ، والتي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض. في مجال الأعمال.

4-2- الأوثنة وإدارة المؤسسة:

في مسألة تتعلق باستخدام الصفات الأوثنية في إدارة المؤسسة ، لتحديد هوية المقاولاتية للنساء ، أعطت المجيبات آراء مختلفة ومعايير متنوعة تمامًا التي يجب على المرأة دمجها في إدارتها ، مقسمة إلى الفئات التالية:

4-2-1- الحفاظ على الأوثنة في تسيير المؤسسة:

تقول بعض النساء المقاولات أن النساء المقاولات أنهن يجب أن يحتفظن بأوثنتهن وأن يحافظن عليها في إدارة المؤسسة؛ لأن المرأة لديها مجموعة من الصفات والخصائص النفسية والتنظيمية التي تسمح لها بجلب المزيد من الكفاءة إلى إدارة شركتها. بهذه الطريقة ، تحدثت كهيبة إلينا: "نعم ، يجب عليها استخدام صفاتها الأوثنية في الإدارة. قبل كل شيء ، يجب عليها التحلي بالصبر واحترام الآخر لكسب ثقته. المرأة موهوبة في العديد من الأشياء ، لأن أوثنتها بالفعل يمكنها أن تمنحها الكثير من المزايا ". من ناحية أخرى ، تؤكد فيروز: "لا ، أنا دائمًا أنثى ، على العكس من ذلك ، أرى أنه من البشع أن تفقد المرأة أوثنتها ، وتظل المرأة امرأة حتى في المقابلة". بالإضافة إلى ذلك ، تخبرنا فريدة عن الفرق بين الرجال والنساء في مجال الأعمال: "نعم ، أعتقد أنه يجب على المرأة أن تستخدم أصولها النسائية في إدارة شركتها ، فالمرأة تديرها بالمرونة ، من خلال المهنة ، من ناحية أخرى ، يدير الرجل بالصلابة والفرص ". لذا فإن روح المبادرة النسائية بهذا المعنى هي خصوصية بمعنى أن المرأة لها صفات مرتبطة بتكوينها النفسي والفسولوجي. مما يسمح لها بإظهار هوية مقاولاتية معينة. بالنسبة إلى الصفات التنظيمية، تتحدث النساء المقاولات عن معنى تنظيم الشركة والعمل. تقول كريمة بهذا المعنى: "كلما كنا منظمين كلما تم توفير المزيد من الوقت. إذا كان على المرأة أن تستخدم صفاتها الأوثنية لإدارة نشاطها ، وتنظيمها ، ومعرفة كيفية التواصل مع الناس لن تكون إدارة المؤسسة صعبة، وأن تعرف كيف تحل المشاكل. أعتقد أنها مفيدة للمرأة. يمكنها استخدامها للتقدم ". تتحدث فاطمة عن خصوصية المرأة: "ما لاحظته هو أن المرأة دائما ما تدخل في التفاصيل ، وهي تولي الاهتمام

بالتفاصيل في عملها ، فهي صارمة في العمل ، و تصر على التفاصيل. هي دقيقة. " من ناحية أخرى ، تضيف Yamina صفات نسائية أخرى: "يجب أن تكون مراقبة جيدة واعية وأن يكون لها أسلوب حياة صحي. معرفة كيفية التواصل مع العملاء وتكييف سلوكهم وفقاً لخصائص الشخص المقابل. احترام الجانب النفسي من العملاء. لكن المرأة وحدها لا تستطيع السيطرة على كل شيء ، يجب أن يكون لها متعاونون وموظفون ."

علاوة على ذلك ، ووفقاً لصليحة ، تقول امرأة مقابلة في مجال الاستيراد أنه يجب علينا إعادة إنتاج نفس أسلوب تشغيل الشركة: "نعم ، إنها منظمة ، إنها مثل المنزل ، المنزل هو أيضا مؤسسة، يجب أن تدير مؤسستها كما تدير منزلها. المرأة أكثر انتباهاً ، مثالية ، وهي تتفحص بالتفصيل ، ولهذا السبب ، فإن القوى العاملة النسائية مطلوبة الآن ، وفي كل المديرية تقريباً يوجد مساعدات ". وهذا يدل على بعض الارتباك بين إدارة منزل الذي هو منظمة اجتماعية تشكل جزءاً من المهام الرئيسية للمرأة التي تهدف إلى تحقيق أهداف غير ربحية والشركة كمنظمة اقتصادية للربح. وبهذا المعنى ، يتم إعادة إنتاج طرق تسيير بطريقة غير مناسبة لعالم المؤسسات. dans ce sens la reproduction de la gestion de l'entreprise se fait d'une manière non appropriée au monde des entreprise .

من الصفات النفسية ، هناك فوارق في التسيير بين الرجل والمرأة تثيرها العديد من النساء المقاولات. وتقول سلمى: قالوا لي "كل الصفات الأنثوية واضحة في شخصيتي، يقال لي انني عاطفية في سلوكي وأنا يقظة ومستمعة، خدومة، وأساعد الشباب بدون خبرة، كل هذه الصفات هي فريدة من نوعها للنساء. لا يهتمني الجانب المادي. عدة مرات إذا لم يكن لدى الزبون ما يكفي لدفع ، أعطيه ما يريد مجاناً. أنا مرنة ، على عكس الرجال الذين لديهم صرامة في اتصالاتهم ، يمكنهم بيع منتج منتهي الصلاحية ، لأن ما يهمهم هو المال. الرجال ليسوا صادقين ، فهم لا يحترمون قواعد العمل. لديهم هذا الإحساس بالإهمال على عكس المرأة التي تراعي كل شئٍ للغاية". في الواقع ، هذا الاختلاف في إدارة الشركات بين الرجال والنساء ظاهر في الميدان ، والدليل هو كلمات نادية التي تتلقى مجاملات بخصوص هذه الصفات الإدارية كأمراة: "المرأة أكثر فائدة من الرجل ، من ناحية التنظيم ، الالتزام بالمواعيد ، احترام المواعيد النهائية ، إلخ. أمارس في وسط الرجال ، ولدي لمسة خاصة فيما يتعلق باحترام المواعيد النهائية ، واحترام التعيينات ، في كل ما أتعهد به مع الآخرين وخاصة العملاء.

كثير من الناس يقولون لي لو كان الرجال من هذا القبيل ، سيتم حل جميع المشاكل. المرأة تحترم جميع التزاماتها ". في هذه المرحلة ، سوف نقول إن عالم المقاوالاتية يتطور لمزيد من التنوع والاختلاط ، حيث يجب على المرأة إظهار الصفات الأنثوية الأساسية والهوية الصحيحة لفرض نفسها في فضاء ذكوري بحت. لذا فإن الحفاظ على أنوثتها لا يشكل عقبة ، بل على العكس ، إنها ميزة هائلة ، لذا تضيف لنا نعيمة التي نتحدث عن المظهر الخارجي للمرأة: "نعم ، فإن الصفات المؤنثة تعد مهمة في مجال المقاوالاتية ، الهيئة ، طريقة التحدث ، طريقة الجلوس بشكل صحيح ، يجب على المرء أن لا نقول عكس ذلك. حتى الرجل الذي يرى امرأة تتواصل بشكل جيد ، التي تتصرف بشكل جيد وأنيق ، سيكون بالتأكيد محترما وسوف يكون منتبها لها. إن استخدام صفاتها الأنثوية بطريقة جيدة لا يمكن إلا أن يكون مفيداً للمرأة المقاولة" .

باختصار ، نحن نلخص معنى أقوال النساء اللواتي تمت مقابلتهن للقول بأن المرأة ذات الطبيعة المحافظة protectrice، وهبت بقدرات لامتناهات الطاقة السلبية المحيطة بها. المرأة قادرة على تجاوز ما هي عليه ، يمكن أن تعيش مع الصعوبات. لا يملك الرجل هذه القدرة العاطفية في مجال الأعمال، فهو أكثر عملية ، يديرها بصرامة ، لا يمكنه التعامل مع أشياء كثيرة في وقت واحد على عكس المرأة. حتى لو كانت تواجه صعوبة في إدارة مشاعرها وهشاشتها ، ولكن إذ كنت تؤمن بها ، فإنها يمكن أن تكون فاعلة في التنمية.

4-2-2- محو الأنوثة في تسيير المؤسسة:

تقول ثلاث سيدات أعمال شملهن البحث إنه لا يمكن للمرأة أن تتجح في عالم الأعمال إذا لم تبين نفس السلوكيات مثل الرجال. وفقا لهن ، يجب على المرأة المقاولة يجب أن تمح أنوثتها واتخاذ هوية رجالية elle doit s'identifier a l'homme. تقول أمينة ، التي تقترن نفسها بأختها ، إن كلاهما ليس لديهما نفس السلوكيات في تسيير المؤسسة: "أختي أكثر أنوثة مني ، تدير الأمور برفق ، لكن قيل لي إنني شديدة وثابتة. لسوء الحظ ، نحن في مجتمع ذكوري ولنجاح المرأة يجب أن تتصرف مثل الرجل. يجب على المرأة أن تغير لغتها حتى ، ويجب عليها أن تفتك مكانها ، يجب أن تكون دائما في وضع الهجوم وتقاتل من أجل وضعها الاجتماعي ". تشهد صبرينة على أنها "من الأفضل ترك الأنوثة جانبا والعمل كرجل مساوٍ للرجل". وهذا يعني أن التقاليد الاجتماعية لا تزال قائمة في القول بأن المقاوالاتية هي ملك للرجل حتى تتمكن المرأة من تحقيقها ، يجب أن تمحو هويتها كامرأة للفوز بالتعريف بها كالرجل

المقاول. هذه الرؤية "الذكورية" machiste موجودة في جميع المجتمعات ، وفي معظم الحالات تمثل معوقات للمقاولاتية. في هذه الفكرة ، تحدثت مليكة إلينا: "يجب أن تبقى المرأة امرأة في كل مكان ، لكن في ظروف معينة يجب عليها أن تتبنى سلوكيات الرجال للخروج منها. المقاولاتية هو حقل مليء بالفساد لذا يجب على المرأة اعتماد هوية أخرى لمواجهة حالات معينة ". وبهذا المعنى ، نفهم أنه بالنسبة لكثير من النساء المقاولات ، يكمن تسيير المؤسسات في تجسيدها في هوية أخرى تسمى الهوية الذكورية ، وهي علامة على السلطة والثقة بالنفس. فالمرأة المقاول ، وخاصة عندما يكون محاطاً بالرجال ، عنيدة و شديدة في إثبات وجودها في بيئة ذكورية والتي تهدد هويتها المقاولاتية النسائية.

4-2-3- محو الأنوثة من أجل تسيير موضوعي للمؤسسة:

وخلافا للأفكار التي رأيناها من قبل ، تشير ثلاث سيدات مقاولات رأيناهن إلى أنه يجب على النساء استخدام صفاتهن الأنثوية في الإدارة بينما يظن موضوعيات ومهنيات. وبهذا المعنى ، يجب أن تكون زعيمة وقائدة لأعمالها وتتخلص من حساسيتها. هذا هو الرأي الذي قدمته وردة: "يجب ألا تكون المرأة عاطفية ، إنه الشيء الوحيد الذي يجب تجنبه ، كنت عاطفية وفي أحيان كثيرة خدعني الناس ، لذلك قررت أن أكون محترفة مع الجميع ، وأخبرت نفسي انه يجب الفصل بين المشاعر والعمل. ان التسيير لا تستحق الصراخ والصراخ ، عليك إثبات نفسك دون الصياح والانزعاج. يمكن للمرأة مع أنوثتها وجديتها التعامل مع الشركات الكبيرة ، وأنا عندي موردين ، يأتون الي أتناقش معهم بطريقة مريحة ولكن لدي صورتني التي يحتفظون بها كسيدة جدية. عندي سمعتي الجيدة. من ناحية أخرى ، يعتمد كل شيء على النشاط الذي تديره المرأة ، والاتصال مع الرجال في بعض الحالات يشير إلى شخصية قوية ولكن دون صراخ أو تشبه رجلاً. يجب على المرأة الحفاظ على أنوثتها في حين أنها مصممة وجدية". وبالفعل ، تستطيع المرأة المقاول أن تسيير أعمالها من خلال اعتماد المواقف المناسبة لكل حالة.

بعيداً عن الذاتية ، يجب على المرأة أن تتصرف كإنسان ، ففكرة سهام هي أن: "المرأة يجب أن تتصرف كأنها مديرة دون أن تستخدم صفاتها الأنثوية ودون أن تحول هويتها الى الرجل. يجب أن تفرض سلطتها لأن المرأة بالنسبة لي امرأة في حد ذاتها". تتم مشاركة هذا الرأي مع نهال التي تضيف أنها "من غير الموضوعي إظهار أنوثتك ، يجب أن تكون مديراً بالمعنى الحقيقي للكلمة". ومن ثم ، تُدعى النساء

المقاولات إلى امتياز الاحتراف في العلاقة. تتطلب إدارة الأعمال من قبل امرأة اعتماد ملف تعريف محدد وهوية محددة. ويشمل الأخير الخصائص التنظيمية، النفسية، الإدارية والعلائقية. relationnel

المبحث 5: تكوين الهوية المقاولاتية للمرأة:

سيركز هذا المبحث تحليل تصنيفي للهويات المقاولاتية التي كونتها النساء المقاولات في بجاية. سنرى أولاً ما إذا كانت المرأة منشأة اجتماعياً كي تصبح مقاولاً من خلال التربية التي غرسها فيها الأسرة والمجتمع؛ ثم نقدم مجموعة من الممارسات التي يجب على المرأة المقاول أن تطورها لبناء هويتها، وفي النهاية سنستنتج تصنيفاً للهويات المقاولاتية النسائية.

5-1-1- تكوين الهوية المقاولاتية النسائية من خلال التنشئة المقاولاتية: socialisation entrepreneuriale

الهدف هنا هو معرفة ما إذا كانت التربية التي تم غرسها في المرأة تسمح لها بالنجاح في مجال المقاولاتية وتكوين هويتها كمقاول. يتم توزيع الإجابات المقدمة وفقاً للنقاط التالية:

5-1-1-1- التنشئة الاجتماعية للمرأة مشجعة للمقاولاتية:

أشارت غالبية النساء المجيبات إلى أن تربيتهم تفضي و تشجع على المقاولاتية. يؤكد أن تربيتهم مبنية على الحرية والتحرر ويعتبرنها أساساً لتنشئة اجتماعية جيدة وحتى مهنية. تقول لنا نهال: "التربية بالنسبة لي هي أساس كل شيء ليس فقط في المقاولاتية. إنها دعامة يجب على المرأة أن تكون متينة جداً لتصبح مقاولاً ناجحة أو أن تكون في موقع المسؤولية". من ناحية أخرى، تخبرنا يمينة عن التربية التي غرسها فيها والدها: "أنا ضد التربية المخصصة للمرأة الجزائرية، أنا طفلة وحيدة وأبي يسمح لي بفعل ما أريد. علمني أن أعتد على نفسي، منذ صغري دفعني للعمل للحصول على مصروف جيبي. لكن هناك حد يجب احترامه، ويجب أن تكون تربية المرأة مثالية. من الضروري إعطاء الفرصة للأطفال سواء بنات أو فتيان ليختاروا اكتشاف الحياة والصعوبة. إنها تدفعهم إلى الشعور بالمسؤولية، لكن يجب أن تكون دائماً وراءهم لتقديم النصح لهم وعدم الوقوع في الخطأ. نحن دائماً بحاجة إلى دعم آبائنا أو أزواجنا وأصدقائنا. التواصل في الأسرة مهم أيضاً، مما يؤدي إلى تربية جيدة". من المفهوم أن الأسرة هي المكان الأول للتنشئة الاجتماعية التي تحدد التوجه المقاولاتي للمرأة.

من ناحية أخرى، تمنحنا أمينة نظرة نسبية للتربية بمعنى أن كل أسرة وبيئة اجتماعية تختلف عن الأخرى. " لا أستطيع أن أعطيك إجابة دقيقة لأن كل امرأة هي حالة مختلفة. العائلات مختلفة. أخبرتك أن أمي شجعتنا دائما على أن نكون مستقلين حتى لو كانت أمية. دائما ما تنصحي أمي بأن لا يسيطر عليها رجل ، لا يستطيع الرجل أن يوقف المرأة. إنها تنصحننا دائما أن نكون أقوياء في الشخصية وأن لا نكون خاضعين للرجل. العائلات المنفتحة هي حالات خاصة لأن نعم هذا صحيح ، الكثير من العائلات غرست تربية في بناتهن في سن مبكرة مبنية على الاستعداد لمجرد أن تكون أم وربة منزل و لتكون تحت سلطة الرجل. ومن هذا المنطلق، تكبر الفتاة بالإحباط والخوف من المخاطرة سواء كانت شخصية أو مهنية. من ناحية أخرى ، نرى أيضا الكثير من النساء من الأسر المتحفظة لكن يمكن أن يكن نساء ناجحات في مجالات مختلفة بما في ذلك المقاولاتية. إذن أقول لكي انه أمر نسبي". من هنا سنقول إن تربية النساء المقاولات هو أمر يتعلق بالسياق *donnée contextuelle*، إنها تتعلق بعملية التنشئة الاجتماعية التي تدمجها في شبكة اجتماعية تسعى فيها إلى ترسيخ نفسها ، لبناء هويتها ودورها. كل موقع جديد محتل هو فرصة لتحديث الإطار المرجعي الأساسي. *Chaque nouvelle position occupée est une opportunité de mise à jour du cadre référentiel de base*.

من ناحية أخرى ، تقوم العائلة والأصدقاء والمؤسسات بتوظيف أفراد يغرسون الأشكال وقواعد السلوك في سياق معين. ومن هذا المنطلق ، تخبرنا النساء المقاولات عن دور التربية في تحديد المواقع في مجال المقاولاتية. تحدد صبرينة دور التربية بمعنى أنها تروج للمرأة المقاولاتية: "الثقة بالنفس ، والتفكير في أنني أستطيع القيام بذلك. الصدق والتساوي مع الرجل في العمل. الحصول على بعض التحرر لتجنب التعليقات السلبية من الناس على سبيل المثال في العمل في الساعات المتأخرة. أن يكون لدى المرأة انفتاح وتقبل الجديد. أن يكون لديها الحزم ولا تستسلم لجذب الريح". نضيف هنا للتأكيد تعليق مليكة: "التربية تساعد في السلوكيات ، وطرق التحدث ، ورد الفعل والتصرف. تلعب دورا هاما جدا. التربية تساعدنا على أن نكون أكثر صبورا ، وأن نكون حذرين ، وأن نكون خيرين مع الناس وأن نكون منتبهين لاحتياجاتهم. إن الاستماع والاحترام للآخرين هي كل القيم التي يتم ترسيخها في النساء في فترة شبابهن وتنمو معها وتسمح لها بالنجاح في كل شيء لا ينجح فقط في المقاولاتية. نحن متعلمون على أساس مبادئ محددة جداً يجب ألا نستغني عنها أبداً في المجال التجاري على وجه الخصوص ،

أن لا تكن مهووسة بجني المال ، الاقتناع بما لدينا . لا تقبل الفساد . هناك أناس جاؤوا ليعرضوا على 6 ملايين للتلاعب بالشهادات لكني لا أقبل ذلك. لذا فإن القناعة والصدق هما من المبادئ التي تحدها لنا التربية. بالنسبة لي ، تساعد التربية على أن تكون أكثر مصداقية وأن تكون لها سمعة جيدة ولا تستسلم للريح السهل". وهكذا ، توظف المرأة المقاولاتية مجموعة من المعايير المكتسبة في الوسط الاجتماعي والتي تشكل هوية محددة للمقاولاتية. المحظورات هي نفسها سواء في الحياة الاجتماعية أو في المقاولاتية.

أدى التغيير الاجتماعي إلى تغيير في أسلوب التربية بمعنى أن الأسرة تتبنى معايير المساواة والتنوع بين الجنسين في المبادئ التي يتم غرسها في الفتيات و الأولاد. تخبرنا فريدة في نفس السياق: "قبل لم تكن هناك حرية ، لم يكن هناك مزيج بين الطفلة والفتى. آباءنا ربونا على أساس الخوف والفصل بين الجنسين، أمهاتنا يحدثنا دائما عن المحظورات . يقلن لنل حذاري بأن تكن على اتصال مع الصبيان ، والانتباه إلى الملابس الداخلية، والانتباه إلى العذرية خاصة ... الخ أهالينا ربونا بجهل وأيضاً بناء على ما تلقوه أيضاً كتربية. الآن مع التعليم وتغيير المجتمع ، لا يمكن للصبي إساءة استغلال الفتاة ، وهناك انفتاح معين. ابنتي حرة لتفعل ما تريد ، لقد تغير المجتمع ، مما ساعد المرأة على الدخول في المقاولاتية. نرى التنوع من خلال كل شيء ، في المدرسة ، الجامعة ، الأسرة وما إلى ذلك. وتستند التربية الآن على الشر ، الخير والأسوأ ، الوالدان أصبحا متعلمين ويعطيان تربية أكثر عدلاً للفتيات. إنهن يتعلمن أن يكونن فاعلات اجتماعيا". ولذلك فإننا نشهد إعادة تنظيم اجتماعي réorganisation sociale ناجم عن تنشئة اجتماعية جديدة تقوم على أهمية الأدوار ومكانة الرجال والنساء في المجتمع. يتم نقل هذه التنشئة الاجتماعية الجديدة من قبل وكلاء التنشئة الاجتماعية des agents socialisants مثل الأسرة والمؤسسات التي كانت تعتبر في السابق بيئات معادية للمساواة والتنوع. وقد سبق بيان ذلك التغيير من قبل سهام مؤكدة أن تربيتها مختلفة: "أعتقد أن التربية التي تلقيتها ساعدني شخصيا في مجال المقاولاتية. أظن أنني تربيت على أساس أن كل شخص قادر على القيام بالأشياء والمهام الموكلة إليه وأن الحياة المهنية لا تقل أهمية عن الحياة الاجتماعية".

5-1-2- التنشئة الاجتماعية للمرأة ليست مشجعة للمقاولاتية:

خلافاً للأفكار السابقة ، أقرت ثماني سيدات أعمال بأن التربية التي تم زرعها في المرأة الجزائرية لا تساعدها على عبور عالم المقاولاتية. وتستند التنشئة الاجتماعية لديها على التحفظ والحياء والاستبعاد

من العالم الاقتصادي. تخبرنا صليحة عن عيوب تربية الفتاة في الأسرة: "التربية عامل مهم ، لكن للأسف لا تقوم أسرنا بإعداد بناتها منذ سن مبكرة لتكون مستقلة. نحن نعلمهم كيفية التنظيف والاستعداد للزواج ، في 12 سنة ن فكر بالفعل في زواج الفتاة كما لو كان هذا ما عليها أن تفعل فقط. أنا شخصياً ، ليست قضيتي ، لدي دائماً طموحات للعمل ، لأكون مستقلة ، كنت دائماً أبحث عن كيفية التقدم والنجاح ". دأب المجتمع على تقليص دور المرأة في أدوار ربات البيوت في حماية الفضاء المنزلي والإنجاب. هذا التمثيل مستسخ في بعض العائلات على الرغم من التغييرات. بالإضافة إلى ذلك ، تصبح المرأة في أغلبية الحالات موضوعاً للقمع والإدانة. تقول وردة بهذا المعنى: "آباؤنا كانوا مستبدين ومتصلبين ، لم يسمحوا لنا بفعل ما نريد ، ووجدت خلافات مع عائلتي لأنني أردت أن أتاخر وهم لم يوافقوا ، لذلك أنا أبذل قصارى جهدي. كنت عنيدة. نحن نعلم الفتاة أن تكون متحفظة ، ونحن نحاول بأي وسيلة لوضعها في صدفه ولا أحد يمسه أو لا يضر عائلتها. إنها تكبر مع مشاكل نفسية حتى تكون ناقصة للأبد . وهكذا ، انتهى الأمر بتجسيد القيم التي تثير الشك في شخصيتها". تؤكد نسرين: "بالنسبة لي ، فإن تربية المرأة الجزائرية يمثل مشكلة خطيرة ، لأننا قللنا من شأنها لدرجة أن انتهى الأمر إلى الاعتقاد بأننا غير قادرات وتكون لدينا الشعور بالدونية".

من ناحية أخرى، تشير بعض سيدات الأعمال إلى أهمية التربية في تشكيل هوية النساء المقاولات ، لكن هذه المرأة لا تفضلها دائماً. تقول كريمة: "التربية عامل مهم جداً في المقاولاتية ، إذا لم تستطع أن تفوز فإنك تخسر ، في القطاع الخاص يجب أن يكون لديك شخصية وتفوز. في القطاع العام يمكننا أن نختبئ وراء الآخرين ، ونشارك في إخفاقاتهم ، ولكن في القطاع الخاص الذي يجب فرض النفس وهذا هو مفتاح النجاح. لأننا إذا اتبعنا تربيتنا التي تغرس فينا أن نكون خجولين ، فإننا نخفق في الكثير. الجرأة على عدم الخروج من معايير التربية ولكن يجب على المرء أن يفرض نفسه. لمعرفة كيفية العيش ، لمعرفة حقوق المرء هو مفتاح النجاح . صحيح أن "الحشمة" متجذرة فينا ، لكنها في كثير من الحالات تبطئ تطور المرأة". وتضيف نعيمة: "التربية عامل مانع في بعض الحالات لأن المرأة الجزائرية مرعوبة" ، وقد تلقت تربية بالخوف، يقولون أن كل شيء ممنوع ، يجب أن نكون حذرين كل ما هو ضروري. إنه رعب للمرأة أكثر من اللازم". في مجال المقاولاتية ، تعد التربية الصحيحة للمرأة ميزة ، والمبادئ المرسومة هي الحاسمة لمسارها. ولكن في مجتمعنا ، برمجت المرأة وزورت ، نعلمها أن تكون متحفظة ، محتشمة ، بعيداً عن الرجل وهكذا. دون القدرة على مواجهة

العقبات. كما أنها تعلم على أن المال هو مركز كل شيء، في حين أن المرأة عندما تكون مقاولة لا تدير المال فحسب ، فهي تدير العديد من المجالات التي توجهها بعد رحلة طويلة للحصول على المال.

في النهاية، توجد في مجتمعنا أشكال من التنشئة الاجتماعية التي لا لبس فيها والتي تغلق المرأة في عالم التحفظ والقمع، الذي يتأقلم مع المعايير الصحيحة ولكن في نفس الوقت الإحباط والانحدار. الشيء الذي يمنعها من بناء هويتها الخاصة.

5-1-3- التنشئة الاجتماعية تحدد المقاولاتية:

ردت ثلاث مقاولات على أن التنشئة الاجتماعية والتربية للمرأة الجزائرية مشروطة ومسيطر عليها بالمبدأ الاجتماعي. وبهذا المعنى ، توفر التربية للمرأة قدراً معيناً من الحرية ، لكن هذا الأخير محدود. مع وضع هذا في الاعتبار ، تؤكد فاطمة أن: "البيئة الأسرية تختلف من امرأة إلى أخرى. كنت مرتاحة ، لكن رغم ذلك هناك نساء يتم تربيتهن في ظروف صعبة ومحafظة. لكنهن نجحن. في عائلتي لا يوجد فرق بين الرجال والنساء وبين البنات والأولاد. لكن الأمر ليس عامًا ، فهناك نساء نجحن في السيطرة على العائلة ولا سيما الرجال أو الأخ أو الزوج. وهذا يعني أن المرأة تخرج ، تعمل ، تقاوم ولكن بشروط ". هنا ، تُعرف المرأة اجتماعياً على أنها كائن ضعيف يجب حمايته ورعايته ، وتظل ومسؤولة عن شر العائلة. هذا لا يمنع المرأة من دخول الحياة العملية ولكن مع التحفظات ، وبالتالي فهي تشكل هوية مشروطة بمجموعة من المعايير والقيم الاجتماعية. وعلى مستوى المقاولاتية ، تساعد هؤلاء النساء دائماً من قبل أقاربهن في إدارة أعمالهن. وهكذا نشهد تحرراً مراقباً كما تخبرنا فيروز: "نعم ، تلعب التربية دوراً. المرأة في المنزل إذا أرادت أن تفعل شيئاً تفعله ولكن عليها أن تحترم حدوداً معينة. هناك دائماً مخاوف من جانب الأسرة من أن المرأة يتم ذبحها واختطافها واغتصابها. حتى لو تمكنت من أن تكون وزيراً ، فستكون دائماً الأم والأب الذي يطلب منك ويقرر مكانك".

وبالإضافة إلى ذلك ، فإن المرأة المقاولة ملزمة بتغيير بعض المعايير التي ترعاها التربية (التحفظ ، واستبعاد من بيئة الذكور ، وما إلى ذلك) ؛ يجب أن تغير طريقها من الوجود لا يمكن أن تواجه الالتزامات والمسؤولية الإدارية إذا كانت خجولة أو متحفظة لأنها بيئة ذكورية. يجب عليها أن تفرض نفسها على أنها محترمة ، بطريقتها في الوجود ، بطريقتها في التصرف ، بزيها ، بطريقتها في الكلام. يجب أن تشكل هويتها المقاولاتية.

من ناحية أخرى ، يمكننا أن نقول أن عملية التنشئة الاجتماعية المقاوالاتية هي ذات طبيعة أكثر تعقيداً. في مجال المقاوالاتية ، هناك الطبيعة المتغيرة للتنشئة الاجتماعية ، التي تنشأ عن المواقف الجديدة التي تواجه المرأة والمشاكل التي يتعين عليها حلها. في حين أن الأسرة ومؤسسات التعليم الأولية يمكن أن تدعي أولوية نفوذها ، فهي ليست الوكلاء الوحيدين في المجتمع ، والهوية النسائية هي عنصر مبني على الخبرة الملموسة. Certes la famille et les institutions d'éducation primaire peuvent revendiquer la primauté de leurs influences mais elles ne sont pas les seuls agents socialisants et que l'identité entrepreneuriale féminine est un élément construit à base d'expérience concrète.

5-2- تكوين الهوية المقاوالاتية النسائية من خلال الممارسات المقاوالاتية:

بما أن التنشئة المقاوالاتية ليست مواتية لجميع النساء من أجل فرض أنفسهن في مجال المقاوالاتية ، مع وجود هوية نسائية ، فإن النساء المقاولات تجتمع لتشهد على الحاجة إلى تبني ممارسات واختبارات مقاوالاتية. لتكن قدرات على النجاح في مؤسساتهن. تتمثل الممارسات التي تريد النساء المقاولات اعتمادها فيما يلي:

5-2-1- الانخراط في الحركات الجمعوية:

تشهد النساء المقاولات اللواتي التقينا بهن على أهمية دمج مؤسساتهن في الحركات الجمعوية ، سواء كانت الجمعيات الخيرية أو جمعيات نشطة في مجالات أخرى. كريمة على سبيل المثال امرأة مقولة وطبيبة، وهي عضو في جمعية طبية. تقول لنا: "في مجالنا للنساء اللاتي يعملن في القطاع الخاص ، من الأفضل أن نكون في جمعية ، على سبيل المثال نحن أخصائيين في علم الأمراض لدينا ارتباط بين أطباء الأمراض الجزائريين ، لذا يجب أن نكون من بينهم للحصول على المعلومات ، لأننا إذا ابتعدنا فإننا نكون بعيدون عن كل ما يحدث ولا يسمح بمنح وضع إلى المرأة المقولة ". سلمى عضو في جمعية نشطة في مجال الزراعة: "أنا عضو في جمعية تربية النحل في ولاية بجاية ، أحضر حلقات دراسية ، أذهب إلى تيزي وزو لحضور المؤتمرات عندما يدعون الأجانب. أحضر المعارض

الوطنية أو الإقليمية أو المحلية ". هناك العديد من جمعيات الإحسان في بجاية ويمكنها الشراكة مع المؤسسات المحلية في تحمل المسؤوليات الاجتماعية. هذه هي حالة Yamina: "أريد حقاً مساعدة الأيتام والمعاقين ، وهذا هو هدفي ، فأنا بالفعل عضو في جمعية نقوم بإجراءات ذات طبيعة اجتماعية. مساعدة النساء الفقيرات والمحتاجين". تمثل المسؤولية الاجتماعية للشركة عنصراً مهماً للغاية في السنوات الأخيرة يهدف إلى تطوير اقتصاد اجتماعي وتضامني. من هذا المنظور ، يجب على المرأة ألا تظل مغلقة على نفسها ، يجب عليها أن تفتح نفسها للعالم الخارجي حتى تتمكن من فرض نفسها وتتجاوز الاختبارات الصعبة لإظهار مهاراتها وإثبات هويتها المقاولاتية.

5-2-2- المشاركة في الفعاليات العلمية والاقتصادية:

تنشط المرأة المقاول في بجاية على الصعيد المحلي والوطني من خلال مشاركتها في الأحداث العلمية والاقتصادية. إنها طريقة للحصول على تسويق جيد وتطوير استراتيجيات المؤسسة والإدارة. وهكذا تؤكد : "كريمة": "يجب علينا أيضاً أن نعرف بعضنا البعض محلياً ووطنياً من خلال الزملاء والندوات والمؤتمرات والأيام العلمية ". بعض النساء المقاولات هن من ينظمن هذه الأحداث من أجل تعزيز أعمالهن. هذا هو حال فاطمة التي تنشط في التأمين: "أقوم بتنظيم الندوات وفقاً لموضوع على سبيل المثال أريد أن أحصل على زبائن في قطاع البناء، سأرى مدير اتحاد المقاولين ، أخذ القائمة الاسمية للمقاولين وإرسال الدعوات ، و أحاول أن أحسسهم من أهمية التأمين أملاً في الحصول عليهم كعملاء ، إنها طريقة لجعل أنفسنا معروفين ، بهذه الطريقة نستهدف مباشرة العملاء. وبهذا المعنى ، فإنني أنظم نوعين من الندوات ، لأغراض تجارية وأيضاً لتجديد عقد العميل بطريقة ذكية لأحتفظ به. أقوم بالكثير من الندوات الخاصة بالصناعة البحرية ، وندعوهم لشرح لهم أهمية التأمين في المخاطر البحرية ومحاولة جذبهم إلينا. نحن نعمل مع الشركات العامة وأيضاً مع الأفراد ، والسيارات ، والصناعة ، والإدارات ، وسائقي الشاحنات ... الخ. ". تكمن الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات النسائية في تطوير مثل هذه الممارسات التي من شأنها تعزيز هوية المرأة المقاول في السوق.

من أجل تسويق المنتجات والخدمات ، تجد النساء المقاولات هذه الاجتماعات كفرصة لتوسيع عملائهن. هذا هو حال ياسمينة ومريم اللتان تشاركان في المعارض : ياسمينة: "أصبح معروفة أشارك

في المعارض والندوات والعطلات مثل 08 مارس ، عيد للمعاقين خاصة خلال الشتاء ". مريم: "أشارك في المعارض والمعارض لأعرف منتجي". بالمناسبة ، لكي تثبت المرأة المقاولاتية وجودها في السوق ، عليها أن تحدد علامتها وهويتها المقاولاتية من خلال هذا النوع من الاختبارات.

5-2-3- الوصول إلى المعلومات: L'accès à l'information

في كل المجالات ، أصبح الوصول إلى المعلومات أحد استراتيجيات العمل ؛ لا سيما في مجال المؤسسات. أصرت امرأتان على هذه النقطة وأخبرونا: صليحة: "الآن هناك كل شيء ، هناك الإنترنت ، الفيسبوك ، وكل شيء يجب أن نكون متصلين ، إنه مصدر مهم للمعلومات". وتؤكد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TIC للحصول على الابتكار. وقالت نهال: "ببساطة الكفاءة ، أن لا نغيرها الأموال ، يجب أن نسعى دائما إلى التطوير ، لأن الشخص الذي لا يتطور يرجع إلى الوراء. للتطور في جميع المجالات ، لا أقول إنني مديرة ومقاول وكفا ، يجب أن تكون على استعداد للتعلم من أي شخص ، أتعلم من سكرتيرتي ، المعلمون الذين هم معي ، يجب أن نكون متواضعين . لدي الكثير من مشاريع الشراكة مع الجامعات والخبراء والتي أعتقد أنها ستفتح الكثير من الأبواب ". الحصول على المعلومات يسمح لفرص العمل ويفتح الأبواب للشراكات وجمعيات المقاولاتية.

تعترف سيدات الأعمال اللواتي التقينهن جميعاً بأن سوق الأعمال في الجزائر لا يعمل بطريقة موضوعية وهناك مظالم في توزيع المعلومات ، خاصة فيما يتعلق بالمناقصات والعقود والمواصفات والأسعار المواد الخام ، الخ.

5-2-4 الإعلانات والدعايات: la publicité

الإعلان عن المؤسسات بشكل عام ، هو التسويق المستقل الذي يعتمد على أساليب الإعلان من أجل تعزيز مؤسساتهن. الملاحظة الأولى التي وجدناها بين النساء المقاولات التي شملتهن الدراسة أنهن لا يجيدن الإعلان. لا يوجد سوى اثنتين منهن اللواتي يتبنيان الإعلان كوسيلة لترويج مؤسساتهن. نعيمة: "بالنسبة لي هو الإعلان الذي أمارسه لكي أتمكن من النجاح في نشاطي ، عن طريق الإنترنت ، والمنشورات ، وبطاقات العمل ، والكلام ، والأصدقاء ... الخ. ". من جانبها تقول أمال: "إن أفضل طريقة لمعرفة بعضنا البعض هي الإعلان ، وتقديم دعاية جيدة بكل الوسائل". تعتقد غالبية النساء المقاولات أن أفضل الإعلانات لمؤسساتهن هي جودة عملهن وخدماتهن للعملاء.

5-2-5- استخدام التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

لقد شهدنا منذ عقود قليلة ثورة في الأساليب والعمل وطرق لفعل الأشياء ترتبط بشكل أساسي بالتكنولوجيات الجديدة. التي تدخل في حياتنا أكثر وأكثر. اليوم ، كفرد أو محترف ، كلنا خاضعين لاستخدام التقنيات الجديدة. لقد شكلت مكانًا لا غنى عنه في حياتنا وفي تشغيل المؤسسة على وجه الخصوص. اجتمعت النساء المقاولات بشكل كبير تجاه أهمية التكنولوجيا كإستراتيجية عمل. فقط Yasmina و Amal و Nadia أثارت أهمية استخدام التكنولوجيا. Yasmina: "أخطط أيضًا لتقوية موقعي على الواب للإعلان عن معهدنا ، ويُعد الفيسبوك أيضًا وسيلة لنشر خدماتنا". بالنسبة إلى هذه المرأة المقاول ، تعد الشبكات الاجتماعية طريقة مفضلة للعملاء. إنها الحالة نفسها بالنسبة إلى أمال التي تتحدث إلينا عن مزايا استخدام هذه الشبكات: "استخدام التكنولوجيا ، الفيسبوك والشبكات الاجتماعية مهمة ، لا ندفع أي شيء ، نستهدف جمهورًا عامًا والمدة طويلة. إذن هذا مهم جدًا".

وبالفعل ، فإن نادية ممثلة "seve" تصر على جميع النساء المقاولات لدمج أساليب العمل الجديدة في شركتهن بما في ذلك التكنولوجيا: "إن المجال التكنولوجي مهم جدًا ، فمن الضروري أن تعرف النساء كيفية التعامل مع الإنترنت والشبكات الاجتماعية الخ لأن كل شيء يتم على الإنترنت. يجب أن يتم تدريبهم بهذا المعنى ، لأن التكنولوجيا هي مفتاح لفتح من الناحية الأخرى حتى إذا لم نكن في الواقع في هذا المجال ولكن يجب علينا إتقان ما هو موجود. من الضروري التعلم والسعي للفهم ، علاوة على ذلك هو شرط لأي وظيفة ". وتمكّن التكنولوجيات الجديدة واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشركات من تأكيد نفسها من خلال المكاسب في القدرة التنافسية وإثبات وجودها والقتال من أجل استدامتها.

5-2-6- الشبكات أو التشبيك : Le réseautage :

الشبكات هي وسيلة لتطوير وتوسيع الأعمال التجارية. ويستند إلى العلاقات المقاولاتية (المؤسسة / المؤسسة) أو العلاقات الاجتماعية (المقاول / المقاول / الأصدقاء وما إلى ذلك). لا ينبغي أن تنحصر المرأة المقاول في شركتها ، فإن التبادل مع الآخرين يمكن أن يكون مفيدًا لأداء أعمالها ؛ إذن تخبرنا أمينة: "يجب عليك القيام بالكثير من الأشياء للخروج من مكان عملك ، وشبكات الأصدقاء والصدقة والمعرفة مهمة للغاية ، والتكوين في شركات أخرى في مناطق غير معروفة يمكن أن يساعد لوضع

أفضل للمؤسسة في السوق ". يتم الانخراط في الشبكات بوسائل مختلفة ، حقيقية أو افتراضية. تمكنت فيروز من بناء شبكة أعمالها من خلال شبكات التواصل الاجتماعي: "الذي صفحة على الفيسبوك وتعمل بشكل جيد للغاية ، مما سمح لي بعلاقات تجارية مع الناس في الجزائر وحتى الخارج. نحن نتواصل في جميع أنحاء العالم ، وهذا إعلان فعال للغاية. بالأمس كنت على اتصال مع رجل من وادي سوف الذي هنأني على عملي وأنا سعيدة جدا ". ما يجب قوله أن التشبيك في الجزائر هو إنساني أكثر منه مقاولاتي، وهو وسيلة مستخدمة في مجال المؤسسات خاصة في الأوقات الصعبة لها.

5-2-7- الابتكار في الخدمات:

الابتكار هو عمل حيوي لنجاح الشركة ومواجهة المنافسة. يمكن للابتكار أن يمنح المرأة منافع الريادة ، مما يحسن من إنتاجيتها ونموها وربحياتها. شاركت كريمة الرأي بالقول: "عندما تكون في مجال ، عليك أن تأتي بكل ما هو جديد ، ولكن إذا بقيت في القديم ، فإنك تميل إلى فقدان جهات الاتصال ، عندما تكون متزامنا مع الحداثة يستشيرك من حولك لتبادل وجهات النظر والخدمات التي تقدر موقف المرأة ونشاطها. يجب على المرأة أن تخضع للاختبار ، لا سيما في الابتكار لإثراء مكانتها في مجالات الأعمال ". الابتكار هو دليل على الذكاء المقاولاتي الذي يحدد هوية للمرأة المقاولاتية.

تبادل الخبرات هو أيضا وسيلة للابتكار كما هو الحال مع سلمى تريد أن تجلب شيئا جديداً من الخارج: "اعتزم السفر إلى الخارج لاستعادة تجربتهم هنا وتطوير نشاطي. الابتكار هو معيار للنجاح في مجال المقاولاتية ". للابتكار في نشاط واحد ، لإعادة شيء جديد وأن يكون على الحداثة أمر ضروري. يتقدم العالم والتكنولوجيا في ثورة لذلك يجب أن يكون لدينا كل الوسائل للوصول إلى طرق جديدة للقيام بالأشياء.

الابتكار لا يتطلب تحقيق اختراقات في العمل ؛ يمكن القيام به من حيث التحسينات في تقنيات وطرق العمل. على سبيل المثال ، تبتكر مليكة شركتها من خلال تبني تكوين جديد وخدمات جديدة: "أقوم بتطوير جودة التكوين ، أحاول تقديم شيء لا يفعله أحد ، أحاول الابتكار وابتكار وجهات نظر أخرى لعملائي. أنا أول امرأة تكون في قطاع الطيران ، وأقوم بتكوين المضيفات. أنا معتمد لدى PNC لمزيد من التكوين في هذا المجال. أشرك في المعارض والأسواق (معرض السياحة ، معارض الجامعة ، بيوت الثقافة ، أعمال DAS إلخ.) لدي شراكات مع دور النشر الأجنبية. اقترحت برامج جديدة للوزارة

لتحديثها على بعض التكوين. لدي اتفاقيات مع DFP و FNAI و SNTF ". الابتكار في هذا المعنى هو أداة لتحسين الكفاءة التشغيلية للشركة. L'innovation dans ce sens est un outil d'amélioration de l'efficacité opérationnelle de l'entreprise.

5-2-8- الكفاءة المقاولاتية:

لا تعلم النساء المقاولات أهمية الممارسات المذكورة أعلاه ويعتمدن فقط على مهارتهن الريادية كطريقة لفرض أنفسهن في عالم الأعمال واختبار هويتهن. إنها حالة زهرة التي تخبرنا برويتها للأمور: "أنا لا أحاول فرض نفسي وأعتقد أن كل شيء يعتمد على تكوين المرأة. كل شخص لديه القدرة على اكتشاف نقاط القوة والضعف. أساس المقاولاتية هو اكتشاف الذات في ما أنا قادر عليه ، في أي مجال ، لا نقوم بأشياء لتكون متكاملة ، يجب أن نكون أصليين ، وصحيحين ، ومصيرين. هذه المعايير ستجعلني استثنائية ". زهرة تفضل بهذا المعنى صفاتها النفسية ومهاراتها الإدارية التيسيرية.

وتضيف: "أكون معروفة ، أنا لا أعلن عن نفسي. الممارسات والاختبارات التي يجب على المرأة اعتمادها لوضع نفسها في مجالات الممارسة. فيما يتعلق بمجالي ، وهو المكملات الغذائية ، نواجه الشعار الصيدلاني ، بمعنى أننا نتعرض لضغوط لمنعنا من البيع لأننا نعتبر تهديداً للمنتج الصيدلاني ، قمع كل يوم. صحيح أن المرأة المقاولاتية تفضل الإعلانات ، والمعروضات ، ومواقع الويب ، وحسابات الفيسبوك ، ولكن يجب أن يكون لها أيضاً بصمتها الخاصة ، ولمستها الشخصية ، حيث ستظهر المهارات ". وبعيدا عن الممارسات والاختبارات المقاولاتية ، تستثمر بعض النساء المقاولات في الإنجازات الشخصية والمهنية أو أنها جزء من تحكم ديناميكي في عملها وأدائها. هويته هي نتيجة لأدائها في الإدارة. Loin des pratiques et des épreuves entrepreneuriales, certaines femmes entrepreneures s'investissent dans l'accomplissement personnel et professionnel ou celle-ci s'inscrit dans une dynamique de contrôle de son travail et de son rendement. Son identité est le résultat de sa performance dans la gestion.

يجب على المرأة المقاولاتية تبني السلوك الصحيح في المكان المناسب ويهدف إلى تأكيدها من خلال السلوكيات المناسبة. مثال فاطمة وفريدة هنا يقتبسنا ، يؤكدان لنا:فاطمة: "لقد كنت دائماً ناجحة

في المشاريع التي قمت بها ، أتبنى تصرفاتي الخاصة لأجعل الناس يسيرون تحت إمرتي ، في طريقة التحدث في العمل ، في طريقي في الملابس ، طريقي في الوجود ، هناك الكاريزما التي تحسب ، عندما تتحدث بشكل جيد ، فإنك تشرح بالتأكيد أن الناس سوف يعجبون بك ، فمن الضروري أن أثبت شخصيتي من خلال عملي خاصة في مجال التأمين. التأمين ليس منتج ملموس ، هو وعد بأننا نأمل عدم تسليمه ، وبالتالي فإن المهارات مهمة جدا في هذا المجال".

فريدة هي محامية تقول لنا: "عندما جئت إلى بجاية، لاحظت فرقا بالفعل من حيث العمل، عندما ندافع بصوت عال في المحكمة، البعض الآخر تصيبه الدهشة وخصوصا أن الرجال يمتازون بالغيرة مني. إنهم يكرهوني لأن لدي كفاءة أكثر مما لديهم. وبفضل نوعية عملي أن أتمكن من فرض نفسي وكنت الاعتراف جميع القضاة. أقوم بعملتي على أكمل وجه ، وأنا حاضرة دائما لمرافعاتي. لأقول لهم أن المرأة قادرة." وبالفعل ، فإن هؤلاء النساء يعتمدن على عمليات معينة ، مثل المعرفة والخبرة والمعرفة الخ. وهي عناصر تأسيسية للاختصاص ، وتوجه نحو تحقيق الهدف الثابت.

باختصار ، تتطلب إدارة الأعمال والحفاظ على استمراريته اعتماد مجموعة من الممارسات والاختبارات لوضع نفسها في مجال المقاولاتية ؛ ويعتبر الاندماج في الجمعيات ، والتواصل ، والإعلان ، والتكنولوجيا ، والابتكار ، وما إلى ذلك ، من العوامل الرئيسية للنجاح. لتنفيذ هذه الممارسات يعني بناء هوية مقاولاتية كفئة .

5-3- تكوين هوية المرأة المقاولاتية من خلال استيعاب الأدوار الاقتصادية والاجتماعية:

من خلال نشاطها المقاولاتي ، لا تهدف المرأة فقط إلى تسيير المؤسسة وتحقيق الأهداف الشخصية فحسب ، بل تهدف أيضا إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية ، من خلال استيعابها لأدوار جديدة. هذا يتيح لنا التحدث عن نوع آخر من الهوية التي هي هوية مقاولاتية استيعابية *l'identité entrepreneuriale féminine assimilée*. يتم تلخيص الأدوار التي تحاول المقاولات تحقيقها في النقاط التالية:

5-3-1- تحقيق الرأسمال والثروة:

إن تحقيق الرأسمال وخلق الثروة هي مهمة كل مؤسسة، وهو دور تلعبه المرأة المقاولاتية بمعنى أنها تشارك في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلدها. المرأة إذن هي فاعلة في التنمية ، لكن في السياق

الجزائري ، تعاني الشركات الخاصة ، ولا سيما النساء ، من الوضع الاقتصادي الوطني. تخبرنا كريمة عن دور الشركات الخاصة: "المرأة من خلال عملها تجني المال لنفسها وتخلق ثروة للبلاد. في البلدان المتقدمة ، من المعلوم أن النساء يخترقن أعمال أكثر ، ويعطونهن كل الوسائل ، وتحترم جميع القوانين على عكس الجزائر. هنا نركض وراء الألقاب والجانب العلمي مهمل. نحن ننشأ في القطاع الخاص فقط لكسب المال. إن القطاع الخاص مفيد بمعنى أنه يمتلك صناديق استثمار حتى يمكنه أداء أفضل من العام ، ولكن إلى جانب البحث العلمي ، والابتكار ، لا نتبع الآخرين فقط ". أحيانًا يصبح المقاول صائدًا للأرباح ورأسمال ويتجاهل ترقية نشاطه التجاري. لقياس المكاسب وخلق الثروة للشركة ، فإن فكرة القيمة المضافة ضرورية لإضافة هذا الأداء والربحية والنمو.

لذلك يُطلب من المرأة المقاول أن تلعب دورا منتجا (الثروة ، والخدمات الجيدة)

من خلال اعتماد أفضل استراتيجيات الأعمال لضمان مشاركتها في التنمية.

5-3-2- تنمية الشراكة والاقتصاد المحلي والإقليمي:

تؤكد النساء المقاولات اللواتي تمت مقابلتهن على مشاركتهن في تنمية الاقتصاد الإقليمي من خلال خلق فرص الاستثمار والعمالة. هكذا تقول سهام: "أعتقد أن النساء يلعبن دورا هاما في رقعة الشطرنج الاقتصادية ، سواء المحلية أو الإقليمية." تضيف نعيمة: "الآن أنا جيدة ، لذا فإن ذلك هو الانتقام بالنسبة لي. أريد أن أجعل نفسي معروفة مع فريقي وأريد أن أتقدم 100 في الساعة. لمساعدة الجمعيات في أعمالهم الاجتماعية ، ومنطقة التبادل **seif, interwilaya** ، أدرار وغيرها ، سوف نفتح من الخارج".

وهكذا تدرك المرأة المقاولة الدور الذي يمكن أن تلعبه في مجال التنمية الاقتصادية وتسعى إلى توسيع نشاطها من خلال تطوير الشراكات المحلية والإقليمية. تؤكد Yamina: "نعتقد أن نجعل سلسلة صالون تجميل وصلات رياضية حتى خارج بجاية. ويعتقد أن توظيف أخصائي أمراض جلدية وأخصائي علاج طبيعي هو الذهاب إلى رعاية أكثر تخصصا بالشراكة مع مناطق أخرى في الجزائر مثل الجنوب". وبالفعل ، فإن الدور الاقتصادي الذي تقوم به النساء المقاولات في بجاية أمر ضروري للنمو وتوزيع أكثر عدالة للثروة بين مناطق البلد. إن الفرص الاقتصادية للنساء اليوم أكبر بكثير من الفرص

المتاحة للجيل السابق على وجه التحديد للعالم النامي. تلعب المرأة الآن دوراً حيوياً في الشؤون الاقتصادية كمنظمة مشاريع وتسهم مباشرة في النمو الاقتصادي.

5-3-3- تطوير الاستشارة والتوجيه في المقاولاتية:

تقاسم تجربة المرء مع الآخرين هو واحد من الأدوار التي يمكن أن تلعبها المرأة من خلال تطوير الاستشارات. هذه هي كلمة إنجليزية التي تعني الخدمة أو نصيحة يقدمها شخص أو شركة لغرض الإرشاد في مجال ما. صليحة هي امرأة مقاولة تطلب من الإدارات تقديم المشورة لأصحاب المشاريع الشباب ، تقول لنا: "نعم ، يجب أن نفترض كل شيء في الحياة. عرفت منذ البداية أن طريقي ليس سهلاً ، لكن القيام به في الجزائر مرادف للقتال اليومي. لقد وصلت إلى ما أردت وشكراً لك يا إلهي. أحب مساعدة أصحاب المشاريع الشباب وخاصة الفتيات ، أحاول مشاركة تجربتي. حتى أن هناك إدارات تتشاور معي في بعض الأمور ، لذلك ساعدت في تجربتي القليلة في السوق. يجب التأكيد على أن هذا المجال غير معروف جيداً في الجزائر ، لذا فإن تعزيز الاستشارات قد يكون مصدر رزق للعديد من النساء".

تقدم مريم تدريباً متخصصاً لموظفيها والأشخاص الآخرين الذين يرغبون في بدء إنتاج الجبن ، تقول: "نعم ، إذا استطعت تدريب العمال والشابات وتعليمهم صنع الجبن" . يمكن للمرأة أن تلعب دور المستشار لأشخاص آخرين لمساعدتهم على تحسين مهاراتهم في المقاولاتية.

5-3-4- المشاركة في الأدوار الإدارية: Managériaux

بالإضافة إلى إدارة أعمالها ، تتدخل المرأة المقاولة في أدوار إدارية أخرى. وهي تسعى إلى أن تكون مفيدة في الوظائف المهنية أو النقابية الأخرى. مثال فريد هنا رائع: "نعم بالتأكيد ، أنا أدير شركتي وأنا أيضاً في الجامعة و لدي مهام التربوية ، والمسؤوليات الإدارية لأنني عضو في المجلس العلمي لكلية القانون. أنا أيضاً مساعدة الطلاب في نهاية الدورة للقيام بالتدريب العملي" . إن تعدد الأدوار التي تراعيها سيدات الأعمال يعطونها هوية خاصة ويثري موقعها في العالم الاجتماعي.

على الجانب الآخر ، تدل أمينة على أنها يمكن للمرأة المقاولة أن تلعب عدة أدوار في الوقت نفسه: "نعم ربما. يعطينا تشغيل شركة خبرة في العديد من المجالات بما في ذلك الإدارة. هذا يجعلنا نريد المشاركة في جميع الأدوار الإدارية. مثال: كجزء من تعليم بناتي ، استدعيت لحضور اجتماعات الأهل.

ورؤية رئيس الجمعية الذي لا يقوم بعمله جيداً ، يجعلني أريد أن أكون في مكانه وأحسن منه. ويحدث لي أن أرغب في شغل جميع مناصب المسؤولية لاتخاذ قرارات جيدة لأن أولئك الذين يديروننا لا يفعلون شيئاً على الإطلاق. نحن ندار من قبل غير الأكفاء ". ونتيجة لذلك ، نحن نفهم أن المرأة المقاولة تتميز بطمعتها للاستقلال والنجاح ، وإبداعها في عملها ، وحاجتها الكبيرة لتحقيق الذات والتحكم.

5-3-5- تكون بمثابة مثال للنساء الأخريات:

في شكلها الحالي ، لا يزال من المزمع تحسين نشاط النساء المقاولات بسبب الافتقار إلى المحفزات الاجتماعية التي تدين النساء إلى أدوار اجتماعية واقتصادية متدنية ، كما أن تعزيز المشاريع للمجموعات النسائية المتورطة بالفعل في مجال الأعمال هو أحد الأهداف. لتنمية روح المبادرة النسائية في الجزائر. تصبح المرأة صاحبة رأسمال البشري بمثابة نموذج لنقاسم روح المقاوالتية بين النساء. وهكذا تتبنى كهينة: "يجب أن تكون المرأة الحائزة على الدافع للقيام بأي دور. وقبل كل شيء ، كن مثالاً للنساء الأخريات ، أي مساعدة النساء الأخريات على الخروج من اضطهادهن وبدء حياة نشطة ". تذهب صيرينة في نفس الرؤية وتعلن: "ألعب دور في تشجيع المبتدئين الصغار ، لدي إمكانيات أكثر من الناحية الفكرية حتى أتمكن من تمرير خبرتي وخدمتها كمثال للآخرين. أعط مثالا على أن المرأة يمكن أن تنجح كمقاولة". هذه الرؤية للأشياء يمكن أن تعيدنا إلى إمكانية تأسيس اقتصاد اجتماعي وتضامني يميز تعاون جميع الأطراف الفاعلة في التنمية على أساس ارتباط جماعة (رجل / امرأة ومؤسسات) تشكل إمكانية لتوسيع ثقافة المقاوالتية. Cette vision des choses peut nous ramener à parler de la possibilité de fondation d'une économie sociale et solidaire qui privilégie la coopération de tous les acteurs au développement en se basant sur la conjonction d'un collectif (homme/ femme et institutions) qui va constituer un potentiel pour l'extension de la culture entrepreneuriale

في الختام ، سوف نقول إن مشاركة النساء المقاولات واستيعاب أدوار جديدة مثل خلق الثروة ، وتطوير الاستشارات ، والتنمية المحلية والإقليمية ، وخلق اقتصاد تضامني ... الخ ، يمكن أن توفر لها و تسمح لها بتكوين هوية استيعابية بتأكيد وجودها كفاعلة اجتماعية.

5-4- تصنيف الهويات المقاولاتية النساء النسائية:

هدفنا من البداية هو تحديد تصنيف للهويات النسائية من إنشاء وإدارة الأعمال المقاولاتية. ولتحقيق هذه الغاية ، أكد العمل الميداني والمقابلات التي أجريت مع النساء المقاولات على وجود تصنيف للهويات المقاولاتية النسائية المنبثقة في الجزء النظري (انظر الفصل 04) وللوصول إلى أنواع أخرى من الهويات النسائية القائمة بين سيدات الأعمال من بجاية. ثم اعتمدنا التقسيم التالي:

5-4-1- الهوية المقاولاتية المشروطة: conditionnée

نحن نتحدث هنا عن هوية مقاولاتية نسائية ترتبط بوجود ظروف اجتماعية وثقافية لوجود المرأة في مجال الأعمال ، وهذا المجال مرتبط بامتياز مع المرأة المقولة. بهذا المعنى تتحدث فاطمة إلينا: "هناك فهم ضعيف لكلمة مقولة ، صحيح أنها كلمة ذكورية تخص الرجال فقط. كونها امرأة مقولة جيدة لكنها لا تزال بحاجة إلى رجل بجانبها ، يجب أن تنتدب من قبل رجل ليستقبل لبعض الأعمال الثانوية. لدي ابني الذي يساعدني ، من جانبي أعطي بعض العمل لابني لتدريبه ليكون متعاون. إذا كانت ابنتي سأكون قد فعلت الشيء نفسه ولكن ليس مهمًا جدًا بمعنى أنه يمكنني القيام بكل شيء بمفردي". إن وجود المرأة في سوق المقاولات الجزائري هو تحدٍ للنساء ، بمعنى أنه يجب عليهن مواجهة جميع التصورات الاجتماعية التي تؤكد أن المقاولاتية هي مجال للرجال بامتياز. أي أنه حتى لو تمكنت المرأة من بدء نشاطها المقاولاتي ، فيجب أن يشرف عليها رجل. وهكذا تدخل في علاقات عدائية ومشروطة مع المجتمع. وبهذا المعنى ، تعترف فاطمة بوجود هوية مؤيدة للأنثى ، لكن ذلك يعتمد على الفضاء الجغرافي حيث يكون اجتماعياً. "وأكد أن هناك هوية مقاولاتية نسائية في الجزائر لكن كل شيء يعتمد على المنطقة الجغرافية ، هناك الساحل ، المدينة ، نحن متعلمات بطريقة حضارية، في المرتفعات ليس الأمر كذلك ، هذه حالة ذهنية أخرى حيث يكون الرجل أكثر أهمية من المرأة في جميع المناطق ولديك سور أو هو عالم آخر. لذلك هناك اختلاف في العقلية وطريقة الحياة وفقاً للمناطق". إنه المجتمع بهذا المعنى الذي يهيئ مقولة المرأة ؛ تعتمد الهوية المقاولاتية على أسلوب حياة المرأة المقاولاتية ، وبيئتها المباشرة والتقسيم الجنسي للعمل. وبعبارة أخرى ، إذا كانت المرأة الحضرية تنشط أكثر في الخدمات وأقل في الزراعة والثروة الحيوانية ، فهناك العديد من النساء في هذه المناطق المعزولة في المرتفعات والصحراء. إنها الهوية المقاولاتية النسائية التي ترتبط بتنشئة المرأة.

5-4-2- الهوية المقاوالاتية النسائية المشروعة: *légitimée*

يرتبط هذا النوع من الهوية باختيار النشاط الذي تقوم به المرأة. هناك تصنيف لأنشطة النساء والرجال في العالم الاجتماعي ، وفي عالم المقاولات ، هناك تقسيم لما يسمى الأنشطة المقاوالاتية أكثر من غيرها. إنه في الواقع المجتمع الذي يضيف صفة الشرعية على وضع المرأة المقاتلة وفقاً للنشاط الذي اختارته. تتحدث كريمة عن اعتزازها بالنساء اللواتي ينشطن في ما يسمى بالقطاعات الذكورية. "نعم ، من لحظة تقديم الخدمة ولدينا حصة في النشاط الاقتصادي للمدفوعة ، حتى أتمكن من التعرف على نفسي كمقاتلة. ومع ذلك ، إذا أخذنا امرأة مزارعة ، فإنها تشارك بطريقة ما في تطوير هذا القطاع ، وعائلتها في مكانها ، وما إلى ذلك. هذا يعني أنها في وضع جيد لكنها غير معترف بها كمقاتلة. هناك نساء في الصيد ، في مجال النقل ، أقدم لهن التهاني لأنه من الصعب ممارسة هذه المجالات في هذا البلد. لديهن الشجاعة ، في مكانهن لن أكون قد فعلت ذلك." وبعبارة أخرى ، لا يُعترف بالمرأة المقاتلة بصفتها فقط إذا كانت تمارس في قطاع ذكور. في الواقع، فإن بعض الأنشطة تكون مغرية أكثر من غيرها لأنها غالباً ما يقوم بها الرجال.

على نفس المنوال ، تخبرنا مريم: "نعم أنا شخصياً أرى نفسي مقاتلة من خلال أنشطتي ، ومعرفتي خاصة في مجال الأعمال الزراعية. لكن المجتمع يبطئ إرادة المرأة ولا يعطيها قيمة حقيقية. المجتمع ليس ممتناً ، فهو يحاول محو المرأة وجعلها مقتصرة على مهامها التقليدية المكتسبة." وهذا يعني أن مشكلة الهوية المقاوالاتية للمرأة لا تكمن في تصورنا للأشياء ، بل تكمن في الإدراك العام للمجتمع. هذا الأخير الذي يضيف الشرعية ويمنح الطابع المغامر لبعض الأنشطة على حساب أخرى ، في المنزل ، البناء هو مجال المقاوالاتية بامتياز يمارسها رجل أو امرأة ، ولكن من الصعب الحكم على الحلاقة كميدان مختلط.

5-4-3- الهوية المقاوالاتية النسائية المثبتة: *éprouvée*

ويشمل هذا النوع من الهوية الممارسات و الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاتلة أثناء إدارة مؤسستها. إنها تخلق صورة جديدة لنفسها ناتجة عن كل الصعوبات والمصاعب التي تتحملها في سيرتها المقاوالاتية. في هذا المنظور ، تخبرنا وردة: "نعم ، أشعر أنني قادر على أي حال ، لأنني كنت أواجه بالفعل مشاكل كبيرة عرفت كيف أحلها وأواجهها بشجاعة. لذلك تظهر هويتي في طريقي للتعامل مع

مشاكل الأعمال ، والاهتمامات التجارية ، إلخ. إنه يتعلق بشخصية المرأة ، وبالتالي قدرتها ؛ بالنسبة لي لم يكن الأمر سهلاً ، لم يكن أبي يعطيني الفرصة لفعل أي شيء ، لكن كان علي أن أثبت نفسي أنني قادرة على القيام بعمل أحب وأتمكن من النجاح . عندما نجحت في الخياطة بدأ يفهم أنني قادرة. حتى بالنسبة إلى الأعمال التجارية ، ظنوا أنني سوف أفلس ، لذلك اتخذت التحدي وكان علي أن أثبت لهم أنني أتحمّل ذلك. كان لي الثأر لأستمر وأثبت أنني قادرة على النجاح ". نحن نتحدث هنا عن هوية مقاولاتية نسائية ، بمعنى أن المرأة تواجه عقبات متعددة (اجتماعية ، مهنية ، اقتصادية ، أو غيرها) لتطوير أعمالها والنجاح في مسيرتها المهنية. إنه نوع من التحدي والثأر في مقابل سياقها الاجتماعي والاقتصادي. شهادة نادية مدهشة: "إنه من خلال عملها وطريقتها في الوجود. أعتز بنفسى كمقولة ، عن طريق إدارتي وركضي من اليمين واليسار ، والتعامل مع الأسواق ، والمزايدات ، وإدارة وتواعد الرجال بالطبع. لذا في رأيي ، يجب على النساء اللواتي يجب أن يعرفن أنفسهن فيما يفعلن. عليك فقط أن تعرف كيف تفرض نفسك بسبب عملك ، بسبب طريقتك ، جديتك ". وهكذا تمكنت من بناء هوية جديدة وبالتالي اكتشاف "مقالاتها الذاتية le soi entrepreneurial".

5-4-4- الهوية المقاولاتية التفاوضية: négociée

يرتبط هذا النوع من الهوية المقاولاتية بقدرة المرأة على الانخراط في شبكة أعمال وبناء الرأسمال الاجتماعي والعلائقي الذي ذكرناه سابقاً. هذه هي مجموعة المفاوضات التي تصادفها المقولة في شبكة أعمالها والتي تساهم في تكوين صورة جديدة لها. إنها نوع من تأكيد الذات من قبل المجموعة. ومع وضع هذا في الاعتبار ، تؤكد لنا صليحة: "السلطات ليست قريبة من النساء المقاولات، فهن يحصلن على معلومات من مصادر أخرى ، ولا يوزعنها على المرأة ليتم إبلاغها. ومن ثم أن المرأة لها شبكة الأعمال الخاصة ومهارات التفاوض جيدة للحصول لتحقيق النجاح في السوق. من الضروري تنظيم الاجتماعات والجمعيات والاندماج في الشبكات العلائقية لتبادل المعلومات ولدمج المرأة المقولة إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية. الشبكات إذن عنصر أساسي". تقوم المرأة هنا ببناء هوية تفاوضية بمعنى أنها تدخل في لعبة إغواء الأعمال الحرة "وجذب العملاء والموردين والمصرفيين وغيرهم. لتلبية متطلبات إدارة أعمالها. يجب أن تدخل في بعض الأحيان مفاوضات غامضة وتواجه إلى حد كبير الذكر. هذه المفاوضات هي تقاطع هويتها المقاولاتية وهويتها النسائية في وقت واحد. Elle doit rentrer dans des négociations parfois ambiguës et largement face au masculin ; ces

négociation sont la jonction de son identité de femme et son identité d'entrepreneure en même temps.

5-4-5- الهوية المقاولاتية النسائية المؤكدة أو المستوعبة: affirmée ou assimilée

تشير هذه الفئة من الهوية إلى درجة تحرر المرأة في المجتمع ، خاصة فيما يتعلق بالمال ورأسمال. في مجتمعنا ، المال هو مسألة الرجال ، وحقيقة أن المرأة تكسب المال عن طريق إدارة مؤسستها ، لذلك تهز هوية الرجل وبالتالي تتخطى القاعدة الاجتماعية. إنه يخلق نوعاً من التضارب مع جميع التصورات الاجتماعية والرؤية النمطية التي تضع شروطاً لتحرير المرأة من قبل شركتها.

لذا فإن المكان الذي تشغله النساء في مجال المقاولاتية تفتكه المرأة بالكامل ولم يقدمه المجتمع أبداً. نحن هنا في قلب مشكلتنا ، التي تنص على أن المرأة هي التي تسبب التغيير الاجتماعي. بهذا المعنى ، تحدثنا Yamina إلينا: "أرى نفسي كمقاولة بالمعنى الحقيقي للكلمة ، وأدير مؤسستي ، ولدي مسؤولية ، ولدي خططي ، ولدي نقود ، ولدي حواس تحمل المخاطر. أدير موقعي على الواب وكل أعمالي. لكن عيون الآخرين مختلفة". ترى المرأة نفسها كمقاولة منذ اللحظة التي تستوعب فيها مسؤوليات شركتها. نيابة عنها ، نقول لنا سلمى: "يرى الناس أنني قادر على فعل كل شيء. أنا "عيشة راجل". يمكنني إرجاع المال لي ولعائلتي كما يفعل الرجل أو يمكن أن يكون أفضل. " يتم تأكيد الهوية المقاولاتية طالما أن المرأة تأتي وجها لوجه أو بالمقارنة مع الرجل. وبعبارة أخرى ، يمكن للمرأة أن تكون مساوية للرجل ، وتستوعب نفس المسؤوليات المقاولاتية.

من ناحية أخرى، ينظر إلى تحرير المرأة من قبل المال بشكل مختلف من قبل النساء المقاولات. بالنسبة لشركة نهال على سبيل المثال ، فهي إدارية فعالة لشركتها و تضمن الثروة. "بالنسبة لي ، لا يعني كونها مقاولة أن تكون غنية. لأن المرأة الغنية جيدة إذا كانت أعمالها تعمل أو تتوقف فهي لا تهتم. لذلك بفضل تطوير شركتي ، سأكون غنية. لا بد لي من إضعاف كل طريقة لتنمية عملي ". وبهذا المعنى ، فإن أموال و ثروة المرأة المقاولة هي نتيجة لجهدا الخاص وليست تبرع من المجتمع أو الرجل.

بمعنى آخر ، يظل المجتمع معادياً للتقدم الذي تحرزه المقاولة وتأكيد هويتها المقاولاتية. رؤية مليكة مهمة ، نقول لنا: "نعم لدي هويتي المقاولاتية لأنني أعرف أنني ماهرة. أرى نفسي امرأة مقاولة

بالمعنى الحقيقي للكلمة بمعنى أنه بإمكانني إدارة ثلاث مؤسسات. في آن واحد. لكن المجتمع لا يستطيع حتى الآن التعرف على مهارات المقاولاتية النسائية ، لكنه يقلل من شأن المرأة ، وترى الرجل أكثر تفوقاً منها. لا يريد الناس مساواة فكرة أن المرأة يمكن أن تدير أعمالاً وأن تتولى مهامها. وما هو مخيب للآمال هو أنه حتى جيل اليوم يفكر في نفس الشيء ، أرى الشباب الذين يخفضون قيمة النساء ونعتقد أن المكان الذي تحتله النساء هو ملكهم ، كما لو أن المرأة قد جمدت وظائف وأنهم عاطلون عن العمل بسبب النساء العاملات. الرجال يريدون دائماً أن تكون المرأة معتمدة عليهم ". هناك كليشيهات تنظيمية تدين المرأة وهويتها المقاولاتية المؤكدة والمستوعبة هي تشكيك في هذه الأفكار المبتدلة وكذلك العلاقات بين الجنسين التي تستند إليها علاقات الهيمنة. وهو يؤكد أن المال ليس فريداً على الإطلاق بالنسبة للإنسان وأن العمل والمهارات الفردية للإدارة الفعالة هي وحدها التي تولد الثروة. أمثلة على سيدات الأعمال في جميع أنحاء العالم مثل "غابرييل" كوكو "شانيل" هنا للتعرف عليها.

بالإضافة إلى ذلك ، تخبرنا المقابلة زهرة ، عن الهوية التي تم تأكيدها واستيعابها ، بمعنى أن المرأة لا تضطر إلى انتظار الاعتراف بالشركة ، فعليها أن تعترف بنفسها كمقابلة بنفسها. وتقول لنا: "الهوية هي حاجة ، أي إذا كنت واثقاً من نفسي ، فأنا راضٍ عن صورتي أو هويتي ، ولا أنتظر اعتراف من الآخرين. لا بد لي من البحث عن أوجه القصور لتصحيحها ، وأنا أتقن التواصل ، وأنا أتقن علم النفس ، وأنا أتقن اللغات ... إلخ. أنا لست بحاجة إلى أشخاص آخرين وآرائهم عني ". بمعنى أنه إذا لم يكن بالإمكان تحديد هوية المرأة المقابلة على هذا النحو ، ولم يعترف المجتمع بها كمقابلة ، عندها تواجه مشكلة في شخصيتها ، هو طريقتها في الوجود التي يجب تصحيحها.

بالإضافة إلى التأكد من تصنيف الهوية المتصورة في الجزء النظري ، كشف البحث الميداني عن هويات أخرى نقدمها على النحو التالي:

5-4-6- الهوية المقاولاتية النسائية الكامنة : latente

هذا النوع من الهوية المقاولاتية يشير إلى ظهور عامل كامن في إدارة المؤسسة النسائية، ويأخذ في الاعتبار المنزلة المؤنثة لوضع المرأة في المنزل. المرأة لديها خبرة في إدارة الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية، وقالت أنها تلعب أدواراً هامة عن إدارة الميزانية، وتنظيم المهام المنزلية، التواصل بين أفراد الأسرة، والمصالحة، وإدارة الوقت الخ ومن ثم فهي مدربة في إدارة الأعمال منذ لحظة زواجها ، وبالتالي

فإن هوية المقاوله الخاصة بها هي كامنة. هكذا نقول كاهينا ، "نعم بالطبع لديها هوية مقاولاتية فيما يتعلق بعملها بالضبط. المرأة مقاوله حتى داخل منزلها، وقالت أنها تدير الأسرة بالذات هي بالفعل مؤسسة اجتماعية تدير زوجها وأولادها وآباء جيدين، وقالت أنها تدير وقتها الخ وهي تدير ميزانية المنزل ، وتجري عمليات شراء ، وما إلى ذلك ، كل هذا هو مقدمة للمقاولاتية". لذا فإن المرأة هي مقاوله بمجرد دخولها في علاقة الزواج وبالتالي تصبح مديرة لكل أفراد عائلتها. امرأة مقاوله دون أن تدرك ومنزلها هو كواليس مؤسستها، أن هذه الهوية لا يمكن أن ينظر إليها لأنها لا يوجد فيها ربح. حتى يتم التعرف على المرأة المقاوله يجب أن تنتقل أعمالها إلى سوق اقتصادية مقارنة بأرباح تكسبها بالفعل، وأيضا لفرص العمل. ولذلك فهي تأخذ كمرجع للاقتصاد المحلي في إدارة شركتها.

على الجانب الآخر، يمكن للمرء الحديث عن هوية مقاولاتية كامنة فيما يتعلق بإدماج المرأة في إدارة الشركة بطريقة غير رسمية. في الجزائر ، يستخدم بعض رجال الأعمال اسم زوجاتهم (الأخت ، الزوجة ، الأم ، الجدة ...) في التسيير الإداري لشركاتهم. وبالتالي فإن المرأة هي وجه من وجوه الشركة بالاسم والتوقيع وطابعها، والربح، ولكن الإدارة اليومية هو الرجل. وغياب الاستخدام ، تواجه بعض النساء مخاوف مالية وقضايا عدالة. علقت نادية قائلة: "مثال المرأة التي تعطي أسمها لابنها أو زوجها لاستخدامه في إنشاء شركة وعندما يقع في ورطة هو اسم امرأة في خطر. هناك الكثير من النساء اللواتي لديهن مشاكل مالية كبيرة لأنهن من وضعن أسماءهن في أعمال محفوفة بالمخاطر. بالنسبة للنساء المقاولات اللواتي تمحى من الرجل ، أقول إنه مرتبط بالتعليم ، يلعب التعليم دوراً هاماً للغاية". الهوية المقاولاتية لهذا النوع من النساء لا تزال كامنة لأنها تتبنى إدارة سرية لشركاتها.

5-4-7- الهوية المقاولاتية النسائية المبتكرة: innovante

وتشهد جميع النساء المقاولات اللاتي تمت مقابلتهن على ضرورة تبني أساليب عمل جديدة. هويتهم المقاولاتية هي مبتكرة بمعنى أنهم يسعون إلى أن يكونن مبتكرات اجتماعيا من خلال وضعهن كمقاولات في مجال ذائع الصيت من الرجال والاقتصاد بمعنى أنهم يتبنين إدارة مختلفة لشركاتهن. وبهذه الطريقة ، تشهد نهال: "أحاول دائماً أن أفعل شيئاً جديداً وأن أقوم بأشياء لم يفعلها الآخرون بعد (الابتكار) في بجاية ، لا أريد أن أتبع فقط من الخلف . لإعادة شيء جديد. إن وضعي الحالي هو ثمرة لمجموعة من التجارب مع اللغة الإنجليزية والفرنسية ، لذلك كان علي تطوير ملفي الشخصي ويجب أن أفعل المزيد لتطوير نشاطي المقاولاتي". الشركة تحمل دوراً جديداً للمقاوله، هي المبتكرة والفاعلة في

التمية. وبالتالي ، يُنظر إلى الابتكار على أنه نوع من الكفاءة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة من جانب ، كما أنه شكل من أشكال استدامة الشركة ، لأنه في جو العولمة والتطور التكنولوجي ، فإن البيئة الاقتصادية والمقاولاتية تتغير باستمرار وتتنافس. لذلك حتى تكون المؤسسات النسائية مستدامة ، يجب عليها أن تكون لها هوية مقاولاتية مبتكرة.

5-4-8- الهوية المقاولاتية النسائية الريادية: pionnière

تدرك النساء المقاولات اللاتي تمت مقابلتهم بشكل متزايد الدور الذي يمكن أن يلعبه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. طالما أن المرأة هي عماد كل مجتمع، لأنهن يحملن الحياة،أنهن يبنين رجل الغد من خلال التربية، فإنها تلعب دورا رائدا في تأسيس الشركة. في الواقع ، من خلال وضعها كمقولة ، فإنها تريد أن تكون في طليعة التنمية جنبا إلى جنب مع جميع المهارات الموجودة. وفي هذا التصور كما يتضح من فيروز: "بالطبع في الحرب المرأة صنعت اسما. الملكة إليزابيث هي مثال على امرأة يمكنها قيادة مملكة. نحن النساء لا نسمح حتى لو كانت المرأة في مجتمعنا هي "محقورة، محقورة" نحن نرى دائما المرأة ضعيفة، "ولادة" ليس لها حقوق الكلام والقرار. يجب أن يسمحوا لنا بالعمل وتطوير هذا البلد. لأن المرأة هي نصف المجتمع، وأنها تلعب دورا تعليميا أنها تدعم أسرتها، المشاهد لها المزيد من النقاط في وقت واحد على عكس الرجل الذي لا تستطيع أن تفعل أي شيء. دعونا نطور هذا "البلاد". " المرأة الجزائرية بشكل عام والنساء المقاولات خاصة، يضطرن للانتقام الاجتماعي، إنها يريدن أن تذهب إلى ضد التأثير و السماح لها من السيطرة المنفذة عليها لفترة طويلة، يسمح لأنفسهن بالتأثر بأمتلة للنساء اللواتي يلعبن أدوار رائدة في جميع أنحاء العالم. La femme algérienne en générale et la femme entrepreneure en particulier, se voit contrainte de prendre leurs revanche sociale, elles souhaitent d'aller vers un contre effet qui l'est à laisser dominées pendant longtemps, Elles se laissent ainsi influencer par les exemples de femmes qui jouent des rôles pionniers à travers le monde.

يتم إدخال النساء الجزائريات في جميع المجالات وتتغير مكانتها وفقا لطموحاتها هو ما تسميه سهام: "أعتقد أنه يجب علينا السماح للمرأة بالعمل ووقف لتقليل قوتها وإرادتها في المجتمع ، تعمل كإنسان طبيعي. في رأيي ، يجب أن نتوقف عن التقليل من قدراتها ومعرفتها وشجاعتها. بالنسبة لي ،

المستقبل هو المرأة. يجب أن تكون في ظليعة تنمية بلادها من خلال إدارة أعمالها. يجب أن تتولى مناصب المسؤولية وصنع القرار والقيادة". إن إشراك وربط المقاول في عملية التنمية يمنحها هوية مقاولاتية رائدة من أجل دعمها وتحقيق التوازن في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

5-4-9- الهوية المقاولاتية النسائية البارزة: *forgée*

يرتبط هذا النوع من الهوية بكفاءة المقاولات. للوهلة الأولى ، يتم إدراج المرأة في سوق العمل كموظفة ، ولكن مع مرور الوقت قررت ترك منصبها للذهاب إلى العمل من أجل إظهار قدراتها وتحديد مهاراتها. في تصور المرأة الجزائرية اليوم ، لا يعد الأجر سوى إعداد للمرور إلى المقاولاتية. على نفس المنوال ، تخبرنا فريدة: "إن وضع المرأة آخذ في التغير ، والمجتمع أيضاً هو السبب في انتقال الكثير من النساء العاملات نحو إنشاء الشركات ، مثال للمعلمين الذين هم في المدارس الخاصة ، لأنهم ينجحون بمفردهم ويظهرون المزيد من مهاراتهم. بعض النساء المقاولات ، بمجرد حصولهن على الخبرة في مجال ما ، يفضلن الذهاب بمفردهن لأنهن يعرفن أنه بإمكانها تقديم المزيد في أعمالها الخاصة. إنها تعرض مهاراتها. عموماً المرأة جادة وترغب في النجاح ، لذلك بمجرد نجاحها في مجال ما زالت وحدها. بالإضافة إلى التكنولوجيا التي تساعد النساء كثيراً ، فإنها تقدم أفكارها ، والعالم مفتوح الآن ، لذا يمكنهم اختيار الخيارات الصحيحة والممارسة في أكثر المجالات استجابةً. كما ساعد هذا المثل العديد من النساء للحصول على الأفكار من خلال نشر قصص النجاحات من رواد الأعمال. لذلك هناك نماذج وأمثلة للمتابعة". في الواقع ، تفقد النساء اللواتي يحصلن على أجورهن أهميتهن وهويتهم الشخصية في خطر ؛ وبالتالي تغير ألقها لتشكيل هويتها الفردية والمهنية. ولذلك ، فإن هوية هؤلاء النساء تتشكل بمعنى أن المرأة تبحث دائماً عن "مهنتها" ، ولا يتم تحقيقها إلا إذا كانت تمارس مهاراتها من خلال إدارة المؤسسات. L'identité de ces femmes donc est forgée dans le sens ou la femme est toujours à la recherche de son « soi professionnel » , ce dernier n'est accompli que si elle mette en pratique ses compétences par la gestion d'une entreprise.

الخلاصة:

يمر تكوين هوية النساء المقاولاتية من خلال العديد من العمليات المقاولاتية مثل أخذ المخاطر ، واختيار النشاط ، وتطوير صفات إدارية محددة ، و عملية اجتماعية من خلال العملية الاجتماعية من خلال التنشئة الاجتماعية ، والمشاركة في الممارسات والأدوار الاجتماعية الجديدة. هاتين العمليتين يؤديان إلى تصنيف للهويات المقاولاتية. وهي ممثلة في شكل تسعة أنواع هي: الهوية النسائية المشروطة والشرعية والتفاوضية والمثبتة، والكامنة والمبتكرة والبارزة. تسمح لنا تحليلاتهن بربط عدة أنواع من الهوية المقاولاتية لامرأة واحدة. تأتي هذه العلاقة من حقيقة أن هوية المقاولاتية النسائية هي عملية بناء ناتجة عن عملية التغيير الاجتماعي.

خلاصة ومناقشة:

سنقدم في هذا العنصر الأخير نتائجنا النهائية. سيتم تقديمها في شكل خلاصة للعناصر المذكورة في الفصول الثلاثة السابقة

نتائج البيانات الشخصية للنساء المقاولات: 01

السن هو عنصر مهم جدا للتحليل بمعنى أنه بناء بيولوجي و اجتماعي. ارتفاع تركيز النساء المقاولات في بجاية هو في الفئة العمرية 35-55. قد يكشف هذا عن عناصر توضيحية فيما يتعلق بأسرهن ووضعهن المهني. وبعبارة أخرى ، فإن النساء المقاولات اللواتي قابلنهن يشاركن في إنشاء أعمالهن المقاولاتية عندما يتزوجن في معظم الأحيان ، وأطفالهن في سن الرشد وقد اكتسبن الخبرة اللازمة في سوق العمل. كقاعدة عامة ، يأتي مشروع المقاولاتية كمرحلة ثانية من الخبرة المهنية للمرأة .

ما يجب تسليط الضوء عليه هو أن النساء المقاولات الأقدم (بين 45 و 60 سنة) اللواتي لديهن خبرة طويلة في مجال المقاولاتية ، يعترفن بأنهن أكثر مقولة من غيرهن. وتنعكس خطاباتهن تفهما وإدراكاً أكثر ملائمة لوضعهن كمقاولات. هؤلاء هن من النساء اللواتي عشن في جميع مراحل التغيير الاجتماعي منذ الاستقلال وحتى يومنا هذا. ومن ثم ، فإنهن نساء أعمال ناضجات ، حيث أنهن عملن في القطاع العام ويستثمرن من خلال شبكات علاقاتهن.

النساء المقاولات في بجاية متزوجات في الغالب. وهكذا تنتقل المرأة من دور الأم في المنزل إلى دور آخر للفاعلة الاجتماعية ، ولكن بالنسبة لهن هذين الدورين متكاملان. بالإضافة إلى دورها في التربية وحماية الفضاء المنزلي ، فإنها تساهم الآن في مجال الدخل. نحن نشهد ثورة في علاقات الهيمنة وإعادة بناء الأسرة الجزائرية بناء على علاقات جديدة بين الجنسين وتحويل أدوار الرجال والنساء سواء في الأسرة أو في المجتمع. حيث تشارك المرأة بأدوار بارزة أكثر.

النساء المقاولات في بجاية متعلمات من خلال الشهادات العديدة المتحصل عليها ، سواء أكانوا جامعية أم مهنية. فهم يدركن بشكل متزايد أهمية إنشاء وتسيير مشروع مقاولاتي. الفشل في البكالوريا هو

أيضا المفتاح لتوظيف النساء وإنشاء بعض المؤسسات ذات الطابع الحرفي مثل الحلاقة والخياطة وصنع الحلويات والتجارة. عادة ما تكون هذه الأنشطة مدرة للدخل مع انخفاض حجمها بشكل أو بآخر.

الشهادة مهمة في بدء نشاط مقاولاتي. إنها وثيقة إلزامية مع المؤسسات المالية. ومع ذلك ، فإن معيار التكافؤ بين مجال الدراسة ومجال النشاط ليس له تأثير دائم. لأنه في مجال المقاولاتية ما يغلب هو الفرصة والوضع الاقتصادي. ما يجب أن يقال أن النساء المقاولات يعتمدن على معرفتهن *le savoir faire* أكثر من الاعتماد على مؤهلاتهن التعليمية.

يمكن أن يكون العمل بأجر ، والأمومة ، والبحث عن فرصة تجارية من العوامل التي تضع فجوة بين تاريخ التخرج وتاريخ إنشاء المؤسسة. كانت لدى رائدات الأعمال في "بجاية" خمس فجوات على الأقل بين تاريخ التخرج وتاريخ إنشاء المؤسسة. يختلف هذا الاختلاف من امرأة إلى أخرى ومن قطاع واحد إلى آخر. لقد جعل التغيير الاجتماعي الدبلوم معيارا للتصنيف والتقييم الاجتماعي للمرأة ، وأن الحصول عليه هو علامة على الكفاءة الاجتماعية والاقتصادية.

إن المؤسسات النسائية في بجاية شابة نسبياً ، فهي تتطور بإيقاع طويل ولكن بحقيقة أن هناك شركات تمارس عملها منذ حوالي عشر سنوات. وفقاً لأقدم مجموعات الدراسة التي يرجع تاريخها إلى عام 1984 وأحدثها حتى عام 2017. تظل استدامة هذه المؤسسات هدفاً أساسياً بالنسبة إلى المرأة ، فهي تأمل في الحفاظ على نشاطها في بيئة تنافسية وتغير الوضع الاقتصادي مما يسبب عدم الاستقرار المالي والتجاري. إن المناخ الاقتصادي والجغرافي لولاية بجاية ، والإمكانات في الموارد البشرية ومرافقة المؤسسات المالية هي أسباب لاستدامة مؤسسات نساء بجاية.

عملت النساء صاحبات المقاولات في بجاية في وظيفة قبل بدء في مؤسساتهن. يمكن أن يكون العمل السابق للمرأة المقاولاتية تجربة مهنية مجزية ، والفوائد التي يمكن أن يجلبها للمرأة مهمة لا سيما فيما يتعلق بالعلاقات ولكن في نفس الوقت لا تزال تحدد التوجه المقاولاتي للمرأة لأن المرأة يمكن أن تمارس في قطاع واحد وتخلق مؤسستها في قطاع آخر.

أما بالنسبة للقطاعات، هناك رؤية متحيزة ضد المرأة في المجتمع نحو قطاعات معينة تعتبر للإناث بصفة بحتة، وما يجب التأكيد عليه أن النساء في اختيارهن للأنشطة تنتج نفس الرؤية بالمعنى أنهن يركزن على الأنشطة التي تقوم بها المرأة في البيئة المنزلية (حلويات ، الحلاقة ، التنظيف ، التعليم ، الخ). المقاولاتية النسائية في هذا المعنى هو شكل من أشكال إضفاء الطابع الخارجي على الأنشطة المنزلية غير المأجورة نحو سوق اقتصادي حيث يتم وضع الربح مقدما ؛ تظل الأغلبية في الخدمات. ونتيجة لذلك ، فإن توجه المرأة المقاولاتية نحو قطاع معين هو فقط نتيجة لبعد اجتماعي ثقافي وليس اقتصادي. النساء اللواتي يمارسن في ما يسمى القطاعات الذكورية (البناء والاستيراد والتصدير الخ) تبقى حالات نادرة يجب تشجيعها إذا كنا نريد خلق إمكانات المؤسسات النسائية واقتصاد متنوع.

تعتمد النساء المقاولات في بجاية على شكل التمويل الذاتي في إنشاء وتسيير شركاتهن. يشرح هذا الخيار التمثيلات الاجتماعية مقابل الانتماء والدين في المجتمع الجزائري خاصة عندما يتعلق الأمر بامرأة. فهن يخترن التمويل الأسري أو الصديق لكي لا يكنن في وضع من الديون مقابل الدولة. يجب ألا تكون المرأة في حالة دين خوفاً من فشل الشركة لأن المخاطر التي تتعرض لها المرأة كثيرة. وبهذا المعنى ، لا يستثمرن في المشاريع الكبيرة التي تتطلب مبالغ مالية أو استخدام المؤسسات المالية. ومع ذلك ، استفادت بعض النساء من ائتمانات Ansej على وجه الخصوص.

إن المؤسسات النسائية في بجاية صغيرة ، حيث يعمل فيا ما بين 1 و 25 موظفاً ، بما في ذلك الرجال والنساء. لا يعتمد توظيف الموظفين على إجراء إدارة الموارد البشرية لأن توظيف الموظفين هو في الأساس عائلي وعلائقي ، لذلك فإن الشبكات الأسرية والعلائقية هي مصادر اكتساب المهارات والمؤهلات المطلوبة. وبالتالي فإن مشروع المرأة هو وسيلة لخلق وظائف مستدامة واستيعاب البطالة ، وخاصة فيما يتعلق بالمرأة ؛ لأن هذه الشركات هي أكثر عرضة لتوظيف النساء من الرجال.

2. نتائج الفرضية الأولى:

تفترض فرضيتنا الأولى أن المرأة المقاولة قد انتقلت من موضوع التغيير الاجتماعي إلى فاعلة التغيير من خلال إنشاء المؤسسات. في الواقع ، لقد أظهر لنا بحثنا الميداني بعض العناصر التوضيحية لهذه الفرضية والتي سيتم عرضها في الفقرات التالية:

المرأة عرضة للتغيير بمعنى أنها خضعت لجميع الاتجاهات التي قررها المجتمع أو السلطات العامة. تتميز حالة المرأة في هذا الوقت بالشروط المفروضة وتحديد موقفها في المجتمع.

للوهلة الأولى، وعلى الرغم من هيمنة العمل المنزلي والفصل بين الفضاء من حيث العمل بين الرجال والنساء ، فإن هذا لم يستبعد المرأة من الحياة الاجتماعية ، بل كان يشكل النواة المركزية من الاقتصاد الأسري ، واستند هذا الأخير على إنتاج الأسرة والحق الاجتماعي في ملكية الرأسمال العائلي. وفي هذا السياق ، فإن فرص العمل المدفوعة الأجر غير ممكنة دائماً ، بسبب عدم وجود طلب على العمالة من قبل المصانع ، وغياب التعليم ، وبالتالي فإن المرأة مكروسة لحماية منزلها والحفاظ عليه. لكن هذا المنطق تغير مع اعتماد الاشتراكية.

لا تزال تضحية المرأة الجزائرية مستمرة بسبب دورها الحاسم للغاية أثناء حرب التحرير ، حيث شاركت بنشاط في تحرير البلاد. بعد الاستقلال ، كان دورها الأساسي في بناء الأمة. دورها الأساسي هو الإنجاب لاستخلاف السكان الذين فقدوا خلال الحرب. تم تخفيض المرأة إلى آلة الإنجاب واستبعدت من أي موقف صنع القرار وعملية التنمية حيث أن تمثيل المرأة في شركات الإدارة الذاتية كان لا شيء. La femme était réduite à une machine de procréation et exclue de toute poste de prise de décision et le processus du développement puisque la représentation des femmes dans les entreprises de l'autogestion était nulle.

م توسيع العائلة الجزائرية في الستينيات ، أين كان روح المجتمعي والقبلي هو الغالب. كان تحكم الأسرة من قبل رب الأسرة أو رئيس القبائل الذي يضمن توزيع المهام المنزلية اليومية وكان نصيب المرأة أمر مهم ، وبالتالي فإن المرأة تخضع للاستغلال الاجتماعي والإخضاع مقابل الرجل. تبدأ طريقة الحياة هذه بالتغير من الثمانينيات والتسعينيات ، حيث تبدأ المرأة بالتعلم وتجاوز عتبة المنزل للعمل في المدينة. من هذا المنظور ، تتغير أدوار الرجال والنساء. تنتقل المرأة إلى سيطرتها على منزلها وهناك تحول من

نمط الحياة المجتمعي إلى أسلوب حياة أكثر فردية حيث تصبح أدوار المرأة موضع تقدير من خلال وصولها إلى التعليم. والعمل المدفوع الأجر. من الواضح أن علامات التغيير الاجتماعي واضحة للغاية.

التغيير الاجتماعي واضح في رغبة النساء للتغلب على جميع أشكال الاضطهاد من جهة ، وعلى إرادة السلطة الحاكمة في دمج المرأة في تنمية بلادها. وبمجرد أن تجاوزت الجزائر مرحلة إعادة إعمارها السياسي والاقتصادي ، أدركت السلطات العامة الحاجة إلى إعادة البناء الاجتماعي والقانوني ، والحوافز والتسهيلات فيما يتعلق بالتعليم المدرسي. والعمالة والعدالة الاجتماعية. وبالفعل ، فإن تعبئة جميع الموارد البشرية في البلد أمر إلزامي للتطور السريع الذي يمكن أن تكون المرأة فيه من المؤهلات والموارد الكبيرة.

يجب تحرير المرأة الجزائرية من خلال وصولها إلى التعليم والعمل ، وكان هذا الأخير مشروطاً بإشراف الذكور من أفراد عائلتها. ومن ثم ، فإن الإدارات تتأشد القوى العاملة النسائية في الإدارات التي تأخذ مكان الفرنسيين. ونتيجة لذلك ، يطلب من المرأة العمل في المواقع الثانوية. postes accessoires

من الناحية القانونية والنصوص تهدف إلى تحقيق الوعي بأهمية القوة العاملة النسائية، وقانون الأسرة وقوانين النصوص أدرجت المواد بهدف تسهيل وصول المرأة إلى عالم العمل ، والوصول إلى مناصب المسؤولية ، والمشاركة النقابية ؛ ولذلك نشهد امتلاك المرأة لحقوق معينة من أجل السماح لها بالتوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية.

من هناك ، لم تعد المرأة الجزائرية موضوعاً للتغيير ، فحاولت أن تصبح فاعلة في هذا الأخير. يمكن أن تصبح المرأة فاعلة اجتماعية ، بمعنى أنها خرجت من عالمها الاجتماعي الصغير إلى عالم ماكرو اجتماعي ، عالم يتميز بالتنوع. وتشارك في ثقافة العمل و التغيير في الجزائر لأن العديد من القطاعات أصبحت مؤنثة وبالتالي تشارك في تطوير مجتمع متنوع ومختلط قائم على علاقات المساواة بين الرجل والمرأة. وبالتالي يتم تطبيع عمل المرأة من قبل المجتمع والرجال.

يعتبر إدخال النساء إلى سوق العمل عاملاً جديداً مكنهن من اكتساب وضع قيم ومكافئ. وهكذا ينظر إلى عمل المرأة كمتغير في التغيير الاجتماعي ، أولاً على مستوى الأسرة والمجتمع من خلال تغيير بعض العقلية القديمة وعلى المستوى الاقتصادي من خلال وجودها كفاعلة في مجال التنمية. وبالتالي ، هناك تغيير اجتماعي تحدته المرأة على أساس روح المساواة والتحرر.

وتشهد جميع المقاولات اللاتي تمت مقابلاتهن على أهمية الجانب النفسي للمرأة في تطورها نحو وضع أفضل. لا يتم إعطاء الوضع القيم للمرأة في المجتمع ، فهو يفتك ، وتؤكد المرأة نفسها من خلال العمل الذي تقوم به قوتها الشخصية. لذلك ، نفهم أن العوامل النفسية مهمة للغاية في تطور المرأة نحو استقلالها الذاتي ، وتصميمها وتقديرها لذاتها ، وهويتها كأمراة هي نتيجة كفاها اليومي ؛ وبهذا يمكنها أن تصبح فاعلة لتغيير محيطها.

في الواقع ، إذا كانت المرأة الجزائرية تعتمد من الناحية المالية على الرجل ويجب أن تحصل على إذن بإنفاق المال من المنزل ، اليوم بفضل عملها ، واستقلالها ، تمكنت من التخلص من هذا الاعتماد وأصبحت مستقلة أكثر وأكثر وتشارك في الدعم الاقتصادي لأسرتها. وهذا يشكل نقطة تحول كبيرة فيما يتعلق بتوازن القوة والهيمنة بين الرجال والنساء في مجتمعنا.

المرأة الجزائرية أكثر تحرراً قد عبرت إلى مجالات جديدة. من هذا المنظور ، تشهد "انتقالات مهنية" من نظام عمل منزلي غير رسمي إلى وظيفة تنظيمية ومن ثم إلى المقاولاتية، تمحورت حول علاقة تفاوضية لمجموعة من الحقوق والواجبات. نحو الأنشطة المقاولاتية المربحة اقتصادياً واجتماعياً ، والتي تعطي مسؤولية التسيير للمرأة ، والمبادرة الفردية ، والاستقلال الذاتي وحرية الحكم وسلطة صنع القرار.

أصبحت المرأة المقاولاتية مرئية اقتصادياً. تشارك في الابتكار ، بمعنى أن مناخ الأعمال في الجزائر أصبح مواتياً. تبدأ المرأة في إنشاء مؤسساتها ، وبالتالي تجد التشجيع من المجتمع. بعبارة أخرى ، تطور المجتمع بطريقة إيجابية لأنه يقبل أي مبادرة فردية ، خاصة من النساء. نتيجة تغيير سياسي واقتصادي ، يترجم من خلال الانتقال من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي قائم على اقتصاد السوق

والتحرير من الخارج يشجع على ظهور النساء كفاعلات والقوة الدافعة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وقد سمح هذا الانفتاح نحو الخارج للمرأة بالاستلها من النماذج الأوروبية والغربية في تطوير شخصيتها أولاً ومنظوراتها المهنية والمقاولاتية. لقد فهمت المرأة أن الأمر متروك لها للسيطرة على وضعها. ونتيجة لذلك ، أصبحت أكثر فأكثر فاعلاً في التغيير الاجتماعي والاقتصادي ، ولم تكن هدفاً للإغراء والإنجاب كما كانت من قبل.

نحن نشهد تغييرا اجتماعيا ينعكس من خلال ظهور وابتكار تنظيمي بقيادة المرأة. مسارات هذه الأخيرة مختلفة ولكن المحرك هو التخرج والتعليم. روح المقاولاتية متاحة في النساء ، وبالتالي فهي موجهة نحو الأنشطة النادرة وغير المعتادة. في رأينا ، فإن حصة المرأة من الصفات الأنثوية المتعلقة بالوداعة والكمال والصيانة والنظافة ... وما إلى ذلك ، هي جهود حثيثة من خلال الأنشطة التي تشير إلى هذه الصفات والعمل الذي يتطلب حفة ورقة.

وبدافع من الدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، تحاول المرأة المقاتلة أن تؤكد أن المقاولاتية هي شكل جديد من أشكال العمل تمكنها من إظهار هويتها في بيئة تنافسية ، وأحياناً معادية لشجاعتها وخصوصياتها التسييرية.

ومن ثم ، فإن دعم إنشاء مؤسستها هو أمر أساسي ، للتغلب على العقبات التي تواجهها النساء المقاولات أساسا من جانب أسرهن (الزوج أو الأم أو الأخت أو الأب). تقول البعض إنهن نشأن في بيئة أسرية واجتماعية مواتية للأعمال المقاولاتية ، وأن هذا الأخير هو في المقام الأول مصدر حافزهن ودعمهن النفسي أو المالي. حتى لو أظهرت بعض عائلاتهم خوفاً من مشاريعهن. يأتي الرفض والمعارضة لمشروع المقاولاتية الخاصة بالمرأة من الخوف من الإفلاس والمشاكل المالية ، من الرؤية الجنسية تجاه بعض الأنشطة التي تعتبر غير مريحة أو ذكورية وأيضاً بسبب وجود المعتقدات خاصة من الذين يرون أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل وأن الأمر متروك للزوج للعناية به اقتصاديا.

يتطلب إنشاء وإدارة الشركة دعماً من المرأة التي تعتبر عاملاً محددًا لنجاح وديمومة هذه الشركة. يتم ضمان المرافقة إما من قبل الأسرة والبيئة الاجتماعية (الأسرة ، وشبكة الأصدقاء ، والجمعيات ... إلخ) ، أو من قبل المؤسسات المالية التي تضع وسائل إدارية والتي تسهل المرأة المقاوله لتنفيذ مشروعها بشكل جيد. من ناحية أخرى ، يبقى أن نقول أن استخدام الائتمان والقروض مع المؤسسات المالية لا تتبعه بالفعل النساء المقاولات لأنهن يفضلن استخدام شبكة العائلة.

بمجرد إعداد الشركة فإن إدارتها ليست سهلة دائماً. هنا يجب على المرأة إظهار قدراتها الخاصة وهوية نسائية معينة. وهو مدمج من خلال ثلاثة أساليب للإدارة أو القيادة يمكن وصفها على وجه الخصوص ، ألا وهي إدارة المرأة الفردية وإدارة المرأة التعاونية وإدارة المرأة بالمشاركة. تختار النساء المقاولات بشكل متزايد النوع الأول من الإدارة باعتباره فردانياً. *individualiste*

تعتبر العلاقات مع الرجال أثناء التسيير عاملاً للإدارة. وهذا يطرح تحدياً آخر للمرأة المقاوله في هذا المعنى يجب أن إدارة عدة علاقات متضاربة، المهنية والتعاونية والصدقة في حالات نادرة، والصراع والتناقض لأكثر من مرة. تتجلى الهوية المقاولاتية لدى المرأة في قدرتها على تحويل علاقتها مع الرجل الذي يُنظر إليه تقليدياً على أنه عدو لعلاقة المتعاون والشريك.

هناك العديد من عوامل النجاح للمرأة المقاوله. نوعية الخدمة المقدمة يمكن أن تعطي سمعة جيدة لشركتها والتي تؤدي إلى متانتها وموقعها الجيد في السوق الاقتصادي. إن دقة الأهداف التي يجب تحقيقها والتخطيط الجيد تعزز موقف الشركة النسائية في مواجهة التغيرات وعدم الاستقرار في بيئة الأعمال الحرة. إن تحديد عوامل النجاح يسمح للمرأة المقاوله بتحقيق الربح. تحقق بعض أعمال النساء الأرباح المتوقعة ، وبالتالي تساهم في خلق قيمة مضافة وثروة وخلق وظائف مستدامة. وتستمر الشركات الأخرى في الوجود على الرغم من العجز المالي الناجم عن الأعباء والمنافسة وحدائث بعض الأنشطة والوضع السياسي والاقتصادي المتغير. ولذلك، فإن المرأة هو الفاعل الاجتماعي والاقتصادي، وبالتالي يؤدي إلى تغيير في علاقات السوق في مجال المقاولاتية والتحول نحو اقتصاد متنوع يقوم على تعبئة الإمكانيات الكاملة.

3. نتائج الفرضية الثانية:

تفترض فرضيتنا الثانية أنه على المستوى الاجتماعي ، تستطيع المرأة بناء وتكوين هوية مقاولاتية من خلال اكتساب مكانة اجتماعية جديدة ، وأخذ المخاطر ، وطبيعة الأنشطة المنفذة ، وعلاقتها مع الرجل والمؤسسات. وتطوير الصفات الإدارية الخاصة بها.

إن بناء هوية مقاولاتية نسائية جديدة يوفر وضعًا اجتماعيًا جديدًا للمرأة التي تتجلى في تقدير البيئة الاجتماعية والأسرية والاعتراف بها ، وبناء سمعة جيدة من خلال الخدمات المقدمة للعملاء ، تحقيق الذات وتأكيد الذات ، تصر النساء أكثر فأكثر على فكرة نجاح المشاريع ، وأخيرا ، يشاركن في تحقيق مهمة اجتماعية واقتصادية ، من خلال تعزيز وضع النساء ، وخلق قيمة مضافة ووظائف مستدامة.

مع ذلك ، فإن هذا لا يمكن أن يكون سهلاً لأن النساء المقاولات في بجاية يعترفن بصعوبة المقولة في الجزائر بسبب مجموعة من العقبات العائلية والإدارية والنفسية. لا تزال بيئة المقاولات الجزائرية تعتبر رجولية ، ولا يمكن قبول تطورها من قبل المرأة المقولة.

ومن هذا المنطلق ، تصرف المرأة أكثر فأكثر على تحمل مخاطر عدم الثقة بالنفس ، وعدم التوازن بين العمل والأسرة ، والمخاطر المتعلقة بالإدارة واختيار النشاط ... الخ. لكن وعي المرأة بوجود كل هذه المخاطر يشكل تحدياً لها. وضعت كل من النساء اللواتي تمت مقابلتهن صورة محددة للتعامل مع المخاطر النفسية والإدارية والاجتماعية. لذلك يمكننا القول أن أخذ المخاطر أمر شائع لكلا الجنسين.

تحدد الهوية المقاولاتية للمرأة من خلال طبيعة الأنشطة المنفذة. وبهذا المعنى ، لا ينبغي تسيير الأنشطة التجارية النسائية من خلال القوانين الاجتماعية والعامة والجنسية ، ولكن يجب النظر إليها من قوانين الاقتصاد المتعلقة بربحيتها. يجب تصور الهوية المقاولاتية النسائية من خلال قدرتها على خلق الثروة وليس من جانب الجنس ، وهو معطى مبني على أساس التمثيلات الاجتماعية. المعيار الوحيد للتمييز بين الرجال والنساء من حيث النشاط هو مستوى التعليم. كلما ارتفع مستوى التعليم ، ازدادت

الأنشطة المقاولاتية. أيضا عندما يكون مستواها منخفضا تفتح شركة تقدم خدمات المعرفة المنزلية. savoir faire domestique.

أصبحت العلاقات مع المؤسسات المالية أكثر فائدة للجانبين. تقوم المرأة المقاولاتية ببناء هوية جديدة أكثر مصداقية وأكثر ملائمة في بيئة الأعمال بدعم ومرافقة هذه المؤسسات. ومع ذلك ، هناك مشكلة عدم تناسق تنظيمي ، بمعنى أن الأداء الملموس لهذه المؤسسات لا يكفي للأهداف المنشودة. يمكننا أن نتحدث هنا عن الافتقار إلى التوجيه الذي يتم ترجمته من حيث الممارسات البيروقراطية التي تمنع النساء المقاولات على بعض جوانب إنشاء أو إدارة المؤسسات. في هذه الحالة ، تطور المقاولات صفة أخرى للتأقلم مع سياق يعيق سير المقاولات.

هذا هو السبب في أنهم يصفن هذه الاختلالات كعقبات وأخذ المخاطر. هذا الارتباط بين أخذ المخاطر والقروض يقود المرأة إلى إنتاج تمثيل اجتماعي مقابل الدين الذي يعتبر عاملاً يكشف عن علاقات الاعتماد على مؤسسة أو سيطرة أو عبودية ، ليس كدليل على التضامن أو المرافقة.

في معنى آخر، هي التي شيدت هوية المقاولاتية النسائية بمعنى Boudieunien من رأسمال إداري محدد، الرأسمال الرمزي الذي يتكون من مجموعة من القيم والمعايير لتلبية المشاريع .الرأسمال المهني الذي يتميز بشبكات الصداقة للمرأة المقاولاتية ورأسمال المبتكر على قدرة المرأة على الإبداع في مجال الأعمال المقاولاتية ورأسمال الاجتماعي وهو صورة وسمعة المرأة المقاولاتية في الوسط المقاولاتية والاجتماعي، وهم جزء لا يتجزأ في مجال الأعمال.

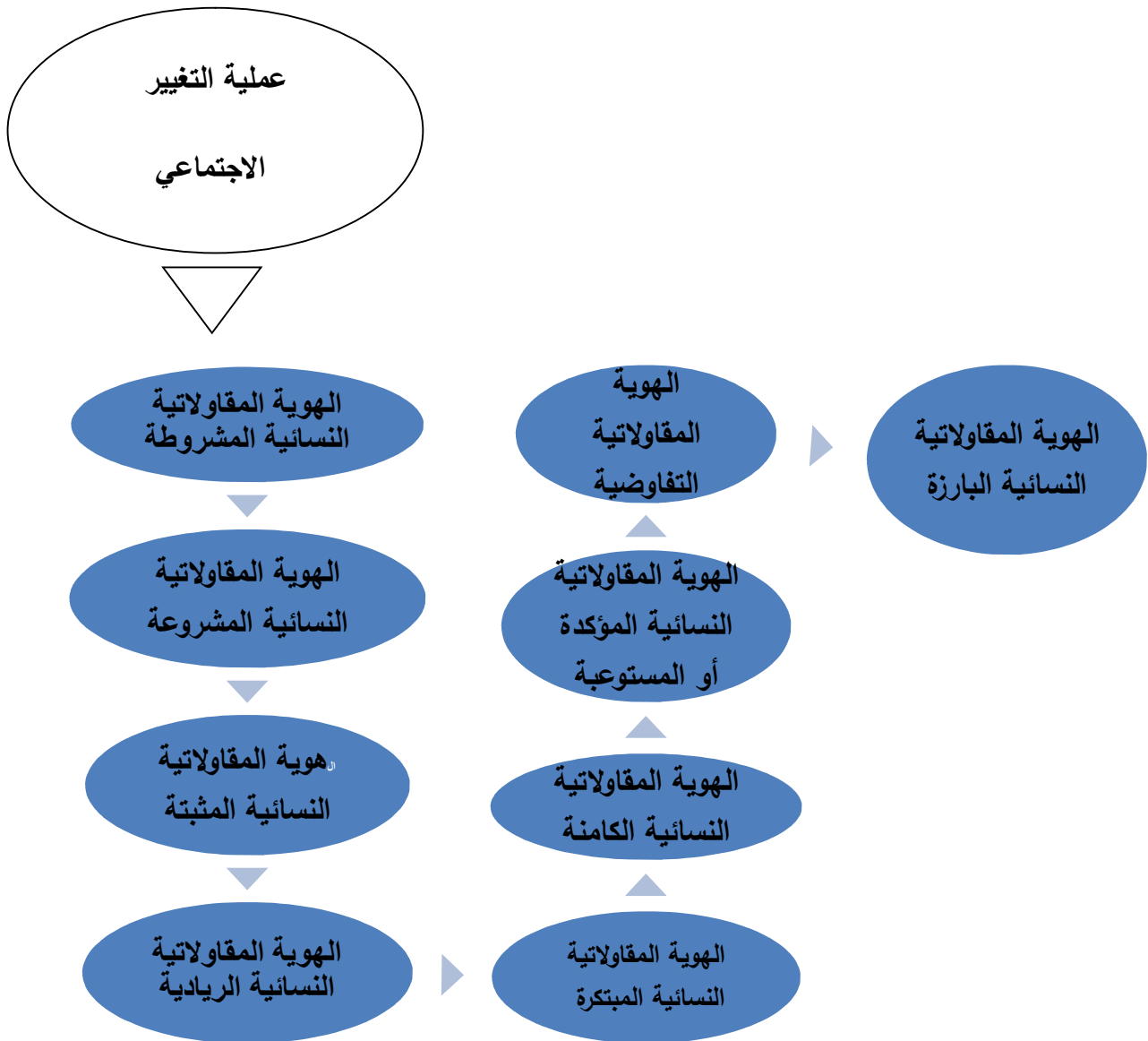
ونتيجة لذلك ، يتطلب إدارة الICSS, من قبل امرأة تبني مؤهلات محددة وهوية محددة. ويشمل الأخير الخصائص التنظيمية والنفسية والإدارية والعلائقية. وبالتالي فإن الحفاظ على الأنوثة هو مطلب في إدارة شركتها ، يجب تصميم هذه الأنوثة وفقاً لحالات والمواقف المقاولاتية.

بناء الهوية المقاوالتية للسيدات يمكن أيضا أن يحددها شيء آخر ،التنشئة الاجتماعية و المقاوالتية الشئ الذي لم نذكره في اشكاليننا ولكنه ظهر لنا من نتائج الميدان. يمكننا أن نقول أن عملية التنشئة الاجتماعية المقاوالتية هي ذات طبيعة أكثر تعقيداً. التنشئة الاجتماعية المقاوالتية يمكن أن تكون مواتية للمرأة وأنها قد لا تكون كذلك. في مجال المقاوالتية ، هناك الطبيعة المتغيرة للتنشئة الاجتماعية ، التي تنشأ عن المواقف الجديدة التي تواجه المرأة والمشاكل التي يتعين عليها حلها. وقد أظهرت لنا النتائج أن واقع مؤسسات الأسرة والتربية الأولى يمكن أن يؤكد على أولوية التأثيرات المقاوالتية على النساء لكنهن ليسن عوامل التنشئة الاجتماعية الوحيدتين وهو عنصر بني على أساس الهوية المقاوالتية النسائية الخبرات الملموسة والأوضاع المحتملة والصفات النفسية المناسبة.

يمكن أيضا تحديد هوية المرأة المقاوالتية من خلال الممارسات المقاوالتية. تتطلب إدارة الأعمال والحفاظ على استدامتها اعتماد مجموعة من الممارسات والاختبارات لوضع نفسها في مجال المقاوالتية ؛ ويعتبر الاندماج في الجمعيات ، والتواصل ، والإعلان ، والتكنولوجيا ، والابتكار ، وما إلى ذلك ، من العوامل الرئيسية للنجاح. لتنفيذ هذه الممارسات يعني بناء هوية مقاوالتية نسائية.

يمكن للمرأة مع مكانتها كمقاولة لعب أدوار اجتماعية اقتصادية أخرى. يمكن لمشاركة النساء المقاولة واستيعاب أدوارهن الجديدة ، مثل خلق الثروة ، وتطوير الاستشارات ، والتنمية المحلية والإقليمية ، وخلق اقتصاد تضامني ، وما إلى ذلك ، أن يعطوهن هوية استيعابية ويسمح لهن بذلك. لتأكيد وجودها كممثلة اجتماعية.

هدفنا منذ البداية هو الكشف عن تأثير التغيير الاجتماعي على بناء هوية مقاوالتية نسائية. سمح لنا استطلاعنا الميداني بتحديد نوع الهوية المؤنثة.



الشكل 02: تأثير عملية التغيير الاجتماعي على بناء هوية مقاولاتية نسائية. (أنشئ من طرفنا)

يوضح الرسم البياني السابق هذا التأثير والهويات المقاولاتية المبنية. وهي ممثلة في شكل تسعة أنواع الهوية النسائية المشروطة والشرعية والتفاوضية والمثبتة، والكامنة والمبتكرة والبارزة. يسمح لنا تحليلاتهن بربط عدة أنواع من الهوية المقاولاتية لامرأة واحدة. تأتي هذه العلاقة من حقيقة أن هوية المقولة النسائية هي عملية بناء ناتجة عن عملية التغيير الاجتماعي.

الخاتمة

الخاتمة

كشفت العمل النظري لهذه الدراسة وكذلك تحليل وتفسير النتائج عن عناصر مهمة حول تأثير التغيير الاجتماعي على تكوين الهوية المقاولاتية النسائية.

التغيير الاجتماعي عبارة عن عملية مقدمة في هذه الدراسة كدليل على التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تهدف إلى اندماجها في المجتمع كعنصر فاعل في التنمية والتغيير. وهكذا ، فإن المرأة المقاولاتية من خلال مؤسستها تتسبب في تغيير اجتماعي و تعبر من عالم اجتماعي متمي بالاحتياط والمحافظة إلى عالم اجتماعي أكثر حداثة ونتيجة لذلك ، تصبح المرأة صاحبة المبادرة بمعنى بيير دينويل عاملا في التغيير الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك ، من خلال التعبير عن الوضع الاجتماعي للمرأة ، أصبحت المؤسسة أيضاً وسيلة لتحقيق الكفاءة الاقتصادية في إنتاج الثروة والوظائف المستدامة. ومع ذلك ، فإن دراسة المشروع النسائي لا يمكن أن تغفل من جانبه الاجتماعي والقيم الجماعية في اللحظة التي يجب أن تخضع فيها عملياتها في الإنشاء والإدارة لقواعد البيئة الأسرية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة.

لذلك ينظر إلى المرأة المقاولاتية باعتبارها مبتكرة اجتماعياً واقتصادياً وحتى هوية انتقلت من موضوع التغيير إلى فاعل فيه. الرفض بهذه الطريقة لجميع القوالب النمطية المتوارثة عن الأجداد التي تحتقر الجنس الأنثوي ، ومخططات تجنيس مجالات النشاط التي تقوم على التصنيف والتمييز المؤنث والمذكر والعقبات النفسية والإدارية. تدخل المرأة نهجاً مبتكراً في عملها وفي هويتها. وبالتالي ، فإن المقاولاتية ليست مجرد فرصة عمل ، بل إنها فرصة أيضاً لصياغة هوية جديدة ومبدأ تنوع في مجال يعتبر ذكورياً. ومن هذا المنظور ، تتحدى المرأة المقاولاتية جميع حالات انفصال الحيز و الفضاء العام والانقسامات الجنسية للعمل التي توجد تقليدياً في الاقتصاد و في المجتمع.

الخاتمة

وتنص مذكرة الأطروحة على أنه في الواقع ، انتقلت المرأة المقاتلة من موضوع التغيير الاجتماعي إلى فاعل من التغيير الاجتماعي والاقتصادي وتغيير مقولاتي. من ناحية على المستوى التنظيمي من خلال إنشاء وإدارة شركة مبتكرة ومن ناحية أخرى ، على المستوى الاجتماعي ، نجحت في الحصول على مكانة اجتماعية جديدة وبناء هوية مقولاتية جديدة. لا يتم تقديم ذلك كبيانات موجودة اجتماعياً ولكن بيانات تم إنشاؤها بواسطة مشروع المقولاتية.

هذه الهوية المقولاتية النسائية الجديدة تتعارض مع الخضوع للنظام الثقافي والاجتماعي الراسخ ، وتضع المرأة أمام مخاطر المقولاتية لأنه يجب أن يقال إن سوق المقولات في الجزائر غير مستقر وفي غالبية الحالات معادي لمبادرة المرأة. وبالفعل، فإن المعركة والتحدي الذي تواجهه صاحبات المرأة المقاتلة لم ينتهيا بعد.

قدمت هذه الأطروحة نتائج جزئية تتعلق بتأثير التغيير الاجتماعي على بناء العديد من الهويات الخاصة بالنساء المقولات ، وهي: الهوية النسائية ، المشروطة ، المشروعة ، المختبرة، التفاوضية ، المؤكدة والمُستوعبة ، الكامنة ، المبتكرة ، والبارزة. هذا التصنيف حديث مقارنة بدراسة المقولاتية في الجزائر وبجاية على وجه الخصوص.

قائمة المراجع

قائمة المراجع
المراجع باللغة الفرنسية

1. ADDI Lahouari, *Femme, famille et lien social en Algérie*, In A. Thiebaut et M. Ladier, *Famille et mutations socio-politiques. L'approche culturaliste à l'épreuve*, Ed. De la Maison des Sciences de l'Homme, Paris, 2005.
2. ADDI Lahouari, *les mutations de la société algérienne (famille et lien social dans l'Algérie contemporaine)*, éd. la découverte, Paris, 1999.
3. ASSOGBA Yao, *La sociologie de Raymond Boudon, Essai de synthèse et application de l'individualisme méthodologique*, les Presses de l'Université Laval-l'Harmattan, Québec, 1999.
4. BARBUSSE Béatrice, GLAYMANN Dominique, *la sociologie en fiche*, éd. Ellipses, Paris, 2005.
5. BEITONE Alain, DOLLO Christine et autres, *sciences sociales*, 2^{ème} édition Dalloz, paris, 2000.
6. BERNOUX Philippe, *la sociologie des organisations*, Collection POINTS ESSAIS, Editions du SEUIL, 5e Edition, 1985.
7. BERNOUX Philippe, *sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, points, essais, nouvelle édition, édition du seuil, 2004.
8. BOUFELDJA Ghat, *Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie*, éd. Publibook, paris, 2015.
9. BOURDIEU Pierre, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, éd. Minuit. Paris, 1977.
10. BUSCATTO Marie, *sociologie du genre*, éd. Armond Colin, Cursus sociologie, paris, 2014.
11. COMMAILLE Jacques, *les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, éd. La découverte, paris, 1993.
12. DENEUIL pierre-Noel, *les femmes entrepreneures en Tunisie, paroles et portraits*, Ed. CREDIF, Tunisie, 2001.
13. DESCHAMPS Jean-Claude, WORCHEL Stephen et les autres, *l'identité sociale, la construction de l'individu dans les relations entre groupes*, éd. Presses universitaires de Grenoble, 1999.
14. DEVREUX anne-Marie, *Pierre Bourdieu et les rapports entre les sexes : une lucidité aveuglée*, in CHABAUD Danielle, et les autres, *sous les sciences sociales, le genre*, éd. La découverte, Paris, 2010.

15. DURAND Jean-Pierre, WEIL Hubert, *sociologie contemporaine*, éd Vigot, paris, 2006.
16. FAYOLLE Alain, *introduction à l'entrepreneuriat*, éd. Dunod, paris, 2005.
17. FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique, PLANTE Christine, *le genre comme catégorie d'analyse, sociologie, histoire, littérature*, éd. L'Harmattan, France, 2003.
18. GADANT Monique, KASRIEL Michel, *femmes du Maghreb au présent, la dot, le travail, l'identité*, éd. CNRS, Paris, 1990.
19. GADANT Monique, KASRIEL Michel, *Femmes du Maghreb au présent, la dot, le travail, l'identité*, éd. CNRS, Paris, 1990.
20. GROPPI Angela, *le genre comme outil pour penser le travail : quelques remarques en marge du cas italien*, in LAUFER Jacqueline, MARUANI Margaret, et les autres, *le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, éd. La Découverte/Mage, Paris, 2003.
21. HALPERN Catherine, *identité(s) l'individu, le groupe, la société*, éd. Sciences humaines, Belgique, 2016.
22. HERNANDEZ Émile-Michel, *l'entrepreneuriat approche théorique*, éd. L'Harmattan, France, Hongrie, Italie, 2001.
23. LAPEYRONNIE Didier, *sociologie générale*, Université Victor Segalen Bordeaux 2 Faculté des Sciences de l'Homme Département de Sociologie, ANNÉE UNIVERSITAIRE : 2005-2006.
24. LAZAREV Grigori, *ruralité et changement social, études sociologiques*, éd, faculté des lettres et des sciences humaines de Rabat, Mars, 2014
25. LE LOARNEL-LEMAIRE Séverine, CUPILLARD Virginie, *femme et entrepreneur, c'est possible !* Éd, PEARSON, France, 2012.
26. LEVET Bérénice, *la théorie du genre ou le monde rêvé des anges*, éd. Grasset et Fasquelle, France, 2016.
27. NABLI Rabah, *regard sur l'entrepreneuriat féminin tunisien*, in. DENIEUIL Pierre-Noel et MADOUÏ Mohamed, *entrepreneurs maghrébins, terrains en développement*, éd. IRMC, Karthala, Tunisie, France, 2011.
28. SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina, *enfance et le genre, de la construction sociale des rapports de genre et ses conséquences*, éd. Editions universitaires de Nancy, Lorraine, 2014.
29. TOUALBI Noureddine, *l'identité au Maghreb*, Casbah édition, Alger, 2000.

30. VERSTRAETE Thierry, *l'entrepreneuriat, un phénomène aux multiples formes d'expression*, in *histoire d'entreprendre, les réalités de l'entrepreneuriat*, éd. EMS, Paris 2000.
31. VERSTRAETE Thierry, SAPORTA Bertrand, *création d'entreprise et entrepreneuriat*, les éditions de l'ADREG, Janvier, 2006.
32. VERSTREATE Thierry, *ENTREPRENEURIAT, Connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*, éd. L'Harmattan, paris, canada, 1999.
33. ZALIO Pierre Paul, *sociologie économique des entrepreneurs*, in STEINER Philippe, VATIN François, *traité de sociologie économique*, éd. CNRS/Quadrige/PUF, Paris, 2009.

المقالات والمدخلات

1. Actes du colloque *« la théorie du Gender » vers une identité sexuelle ?* Organisé les 17 et 18 Septembre 2011, éd. Lethielleux parole des sciences, paris, 2011.
2. ADJINE Thierry Lévy-, TOKATLIOGLU Sibel, ZOUITEN Jihene, *L'entrepreneuse et le temps entrepreneuriat féminin, Accompagnement et conflits de temporalité dans les contextes français et turcs*, CIFEPME , 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.
3. AFEM, *évaluation du vivier entrepreneurial au Maroc, Etude quantitative et qualitative*, Synthèse & Recommandations, 23 avril 2015.
4. AFEM, *Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb*, ETUDE N°23 /Septembre 2010.
5. AFEM, *Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb*, Etude N° 23 Septembre 2010.
6. AVANZA Martina, LAFERTE Gilles, *dépasser la «construction des identités»? Identification, image sociale, appartenance*, point critique, pp. 134-152.
7. BAILLY Pascal, *la relation entre progrès technique te croissance chez Schumpeter*, Lycée A. Croizat – MOUTIERS (73).
8. BEL Geneviève, *l'entrepreneuriat au féminin*, conseil économique, social et environnemental, 2009.
9. BENGHARBIT-REMAOUN Nouria, RAHOU Yamina, *Itinéraire de femmes entrepreneurs en Algérie : cas d'Oran*, colloque international création d'entreprise et territoire, Tamanrasset, 03 et 04, décembre 2006.

10. BERBAR née BERRACHED Wafaa, HADJ SLIMANE Hind, Maitre assistante université Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, la création d'entreprise en Algérie, quelle réalité?.
11. BINETOU Rassoul CORREA Fatoumata, l'entrepreneuriat féminin: la logique économique dans les micros entreprises artisanales et commerciales dans la commune de Saint-Louis, mémoire de maitrise en lettre et sciences humaines (sociologie), 2008.
12. BONNETIER Carole, Freins et moteurs de l'entrepreneuriat féminin, avec le soutien de l'Union Européenne, Octobre, 2005.
13. BOUSSETTA Mohamed, Entrepreneuriat Féminin au Maroc : Environnement et Contribution au Développement Economique et Social, ICBE-RF Research Report N°. 10/11, Investment Climate and Business Environment Research Fund (ICBE-RF), Dakar, Juillet 2011.
14. CAPDORDY Nicolas, DELMAS Marty et all, Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique, colloque sur la place de la femme dans le travail, institut d'étude politique de Toulouse.
15. CHABBERT Delphine, DEYRIS, ELIXIR Martine, égalité hommes et femmes création d'entreprises accompagner autrement, ELEXIER, Marseille.
16. CHAFFAI Amri hala, les activités informelles des femmes micro-entrepreneuses dans la ceinture périurbaine de Tunis, actes du colloque, genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb, Tunis, octobre 2009.
17. CHAMBARD Olivia, La promotion de l'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur. Les enjeux d'une création lexicale, Mots. Les langages du politique [Online], 102 | 2013.
18. CHASSERIO S. et PAILLOT PH., genre en entrepreneuriat, élément d'analyse théorique fondée autour d'une approche par la socialisation entrepreneuriale, 10eme CIFEPME, AIREPME, université de Montesquieu, Bourdeaux IV.
19. CHASSERIO S. et PAILLOT PH., genre en entrepreneuriat, élément d'analyse théorique fondée autour d'une approche par la socialisation entrepreneuriale, 10eme CIFEPME, AIREPME, université de Montesquieu, Bourdeaux IV.
20. CHELLY Amine, L'impact du réseau relationnel de l'entrepreneur dans l'identification d'opportunités d'affaires : une étude exploratoire, Enseignant chercheur, Ecole des dirigeants et Créateurs d'entreprise de Paris, Observatoire et Centre de Recherche en Entrepreneuriat.

21. CONSTANTINIDIS Christina, Les femmes entrepreneures et la transmission d'entreprise, Ières Journées George Doriot – 16 & 17 mars 2006 – Deauville.
22. COULBAUT Claude, initiation à la sociologie, Licence professionnelle de management des organisations, Paris 13.
23. DE BEAUFORT Viviane, La création d'entreprise au féminin en Europe 2011-Éléments comparatifs, ESSEC Business school, Mai, 2011.
24. DE REVIERS Bruno, Repères sur les théories du changement, Synthèse bibliographique réalisée dans le cadre du groupe de travail F3E – COTA « Agir pour le changement », document de travail - mai 2012.
25. DIALLA Basga Emile, les fondements de l'entrepreneuriat au Burkina Faso, centre d'analyse des politiques économiques et sociales, Décembre, 2004.
26. EL KHOURY Paula, « Je me responsabilise, donc je suis » : Récits et parcours des femmes entrepreneurs dans le Liban de l'après-guerre. Sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2009.
27. FAYOLLE Alain, OMRANE Amina, et les autres, Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique, Dynamiques des Processus Entrepreneuriaux, EM Lyon Business School.
28. GILLET Anne, les femmes créatrices des petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existences, CNAM, 2003.
29. GRANGAUD Marie-France, secteur porteur à investir par les femmes en Algérie, étude pour le CIDDIF, Septembre, 2011.
30. HIMRANE Mohammed, Abdelaziz BELAIDI, et autres, l'entrepreneuriat féminin dans le Maghreb. L'influence des déterminants du genre, 13e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME/CIFEPME2016.
31. JAZIRI Raouf, Une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat : Ver une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat, Entrepreneuriat et Entreprise: nouveaux enjeux et nouveaux défis, Apr 2009, Gafsa, Tunisie. 2009.
32. KIYANIHIB HIEN Florent, l'entrepreneuriat féminin au Burkina-Faso, étude exploratoire, septembre 2002.
33. LACHACHI Tabet et AOUL Wassila, L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe, communication dans le cadre du متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (الملتقى الدولي: في الدول العربية. يومي) le 17 et le 18 Avril, 2006.
34. LECERF Marjorie, Les petites et moyennes entreprises face à la mondialisation, L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, Submitted on 14 Mar 2007.

35. MARGOUMA M., Le local: étude anthropologique d'un cas (Medrissa ouest algérien), Colloques du Groupement des Anthropologistes de Langue Française (GALF), 2004.
36. MEKHELFI Amina, les obstacles qu'affronte l'Incubateur de Ouargla dans le lancement des futurs porteurs de projets, Séminaire sur L'Entrepreneuriat des Jeunes, les 23/24/25 Avril 2013– Université de Biskra.
37. MIONE Anne, Comparaison des femmes entrepreneurs France – Canada, 6° Congrès international francophone sur la PME - - HEC – Montréal. Octobre 2002.
38. MIGNON Sophie, la pérennité organisationnelle, un cadre d'analyse, Revue française de gestion 2009/2 (n° 192), p. 73-89, CREGOR/COST, université Montpellier 2. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2009-2-page-73.htm>.
39. MOHCEN-Finan Khadidja, l'image de la femme au Maghreb, actes du colloque sud/MMSH/Barzakh, France, 2008.
40. MOULOUD Abdenour, BELATTAF Matouk, l'entrepreneur algérien, cinquante ans après l'indépendance : Comportement, profil & trajectoire socioéconomique, 4ème Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « L'Entrepreneuriat des jeunes : Variété des contextes, des acteurs et des circonstances », les 23, 24 et 25 Avril 2013, Université Mohamed Khider – Biskra.
41. MUSETTE Mohamed Saïb, les pratiques informelles des femmes en milieu urbain : le cas d'Alger, communication au colloque international, *La question de l'emploi en Afrique du Nord, tendances récentes et perspectives 2020*, CREAD, Alger.
42. NDJAMBOU Ruphin, Pierre - André JULIEN, Les obstacles à l'entrepreneuriat en Afrique : le cas du GABON Analyse et résultats préliminaires d'une enquête empirique.
43. NOTAIS Amélie, TIXIER Julie, 6 femmes l'entrepreneuriat social des femmes dans les quartiers : la triple revanche ?, Université Paris-Sud et Université Paris-Est Marne.
44. OUHEJJOU Omar, SOSSI ALAOUI Fatima Zohra, Pépinières d'entreprises et Développement local, Cas de l'incubateur de Technopark – Casablanca, Institut des Études Africaines.
45. OUHEJJOU Omar, SOSSI ALAOUI Fatima Zohra, Pépinières d'entreprises et Développement local cas de l'incubateur de Technopark – Casablanca, Institut des Études Africaines.

46. PARADAS Agnès, DEBRAY Caroline et al, Femmes dirigeantes de Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) : une étude exploratoire, XI° CIFEPME – Brest – 24/26 octobre 2012.
47. PEREZ BELTRAN Carmelo, femmes changement social et identités au Maghreb, professeur de sociologie du monde rabe contemporain, Universidad de Granada.
48. PETITJEAN Nadia, Claude Dubar la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles, Éd. ARMAND COLIN, 2ème édition revue, 3ème tirage, 1998.
49. RACHDI Fatimaezzahra, l'entrepreneuriat féminin au Maroc : Une étude exploratoire, le 8^{ème} CIFE/PME, 25, 26, 27 Octobre 2006, Fribourg, Suisse.
50. ROGEL Thierry, la matrice de Louis Dirn : une approche du changement social à « moyenne portée », Décembre, 2007.
51. TAHIR METAICHE Fatima, Le profil de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : une étude exploratoire, étude menée en collaboration avec le Réseau SEVE, université d'Ain Timouchant.
52. TALAHIT Fatiha, Algérie, l'emploi féminin en transition, communication in 8th méditerranéen meeting, européen université Institute, 21-25 Mai 2007.
53. TOUNES Azzedine, l'entrepreneur : l'odyssée d'un concept, Centre de Recherche et d'Etudes en Gestion des Organisations) Faculté de Droit, de Sciences Economiques et de Gestion, ROUEN.
54. TOUNÉS Azzedine, l'intention entrepreneuriale Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Directeur de recherche : Monsieur ORANGE Gérald Professeur à l'Université de Rouen, 2003.
55. VERSTRAETE Thierry, quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat, communication présentée en 7eme CIFEPME, 27, 28 et 29 Octobre 2004 à Montpellier.
56. YITSHAKI Ronit and KROPP Fredric, Entrepreneurial passions and identities in different contexts: a comparison between high-tech and social entrepreneurs, Entrepreneurship & regional Development, April, 2016.
57. ZALIO Pierre-Paul, l'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues, Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie Ecole Normale Supérieure de Cachan, Éditions ESKA, 2004.

58. ZEROUTI Messaoud, FRAGA Rabah, Enseignant chercheur à l'université de Mouloud Mâamri de Tizi Ouzou, communication sur *l'apport des incubateurs sur la démarche de création des entreprises Cas de l'incubateur de Sidi Abdellah « Technobridge ».*

المجلات

1. ABEDOU Abderrahmane, HAMMACHE Elkaina, *thématiques et résultats de la recherche en Algérie sur l'entrepreneuriat féminin*, la revue électronique REPÈRES du CREAD, N° 04, Janvier 2017.
2. ARASTI Zahra, *L'entrepreneuriat féminin en Iran : les structures socioculturelles*, in, revue libanaise de gestion et d'économie, vol.1, 2008.
3. BENATIA Farouk, *Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie*, in revue internationales des sciences sociales, Revue trimestrielle publiée par l'Unesco, Paris Vol. X X X I I (1980), n° 3.
4. BENHABIB Abderrezak, *Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles?*, in. Revue « sciences humaines », n°14, décembre 2000.
5. BENHABIB Abderrezak, *Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles ?*, in revue sciences humaines n°14, décembre 2000.
6. BOUTILLIER Sophie, *femmes entrepreneures : motivations et mobilisation des réseaux sociaux*, A.A.E.L.S.H.U.P | Humanisme et Entreprise, 2008/5 n° 290.
7. CORNELOUP Anne, FRIMAT François, et autres, *Genre et sexe*, éd. Cité, PUF, paris, Revue N° 44/2010.
8. CORNET Annie et CONSTANTINIDIS Christina, *entreprendre au féminin, une réalité multiple et des attentes différenciées*, *Revue française de gestion*, 2004/4 n° 151.
9. DENEUIL pierre, *l'entrepreneuriat féminin en Tunisie*, 2005, in LAROUCSI Houda, « *femme et micro-crédit en Tunisie le micro-crédit, outil de valorisation de la femme au sein de la famille ?* », *Revue Tiers Monde*, 2009/3n° 199, p. 501-516. DOI : 10.3917/rtm.199.0501.
10. DENIEUIL Pierre Noel, *la PME tunisienne, émergence et pérennité, le sahel et Sfax*, travaux sociologiques du L.S.C.I n° 39, éd. CNRS, GRET, paris, 1994.
11. Fatou Sarr, *l'entrepreneuriat féminin au Sénégal. Les transformations des rapports de pouvoirs*, par Hélène Marchand *Recherches féministes*, vol. 12, n° 2, 1999, p. 205-208.

12. HACHLOUF Brahim, la femme et le développement au Maghreb, une approche socioculturelle, Afrika Focus, Vol.7, Nr.4, 1991, extrait de la page 330 à 354.
13. HAINARD François, VERSCHUUR Christine, relations de genre et mouvements urbains de base, Revue internationale des sciences sociales, pp. 529-544, 2003/3 n° 177.
14. HOLMSTROM Nancy, Karl Marx : en quoi peut-il contribuer à comprendre le genre ? la grande absence des questions de reproduction, in VERSCHUUR Christine, CATARINO Christine, genre, migrations et globalisation de la production sociale, cahiers genre et développement, N° 09/2013, éd. l'Harmattan, France, 2013.
15. LAKJAA Abdelkader, Le travailleur informel : figure sociale à géométrie variable (le travail à domicile), *Insaniyat*, n°1, Oran, 20-42, 1997, in GHERBI Hassiba, caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. le cas de la wilaya de Bejaia, *Mondes en développement*, 2014/2 n° 166, p. 45-58.
16. LAMOUREUX Diane, mouvement social et lutes des femmes, Un article publié dans la revue Sociologie et sociétés, vol. 13, no 2, octobre 1981, pp. 131-138. Montréal.
17. LANNEAU Gaston, R. BOUDON et l'individualisme méthodologique, In Dynamiques sociales et Changements personnels, Sous la direction de Philippe Malrieu, 81-110. Paris, Éditions du C.N.R.S., 1989.
18. MOREAU Régis, l'identité entrepreneuriale de soi : le cas de 45 fondateurs d'entreprise de nouvelle technologie, in Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 17, n° 2, 2004.
19. ROCHER Guy, Talcott Parsons et la sociologie américaine, les Presses universitaires de France, 1972, 238 pp. Collection SUP le sociologue, n° 29, 1988.

الأطروحات

1. BEN ALAYA Dorra, Genre, représentations et interactions sociales, thèse de doctorat en psychologie sociale, université Aix Marseille I, Décembre 2000.
2. BENATA Mohamed, influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, thèse de doctorat En Sciences Economiques, université d'Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, 2015.
3. BENI RASOLONOROMALAZA Zafindravanoela, le rôle de l'entrepreneur dans les pays en développement. Le cas des zones franches textiles malgaches, thèse pour

- l'obtention du grade de Docteur en Aménagement de l'Espace et Urbanisme, Economies et finances. Université de la Réunion, 2011.
4. BINETOU RASSOUL CORREA Fatoumata, *l'entrepreneuriat féminin: la logique économique dans le micro entreprises artisanales et commerciales dans la commune de Saint-Louis*, mémoire de maîtrise ès-lettres & sciences humaines (Sociologie), Sous la direction du Professeur GORA MBODJ, université Gaston BERGER de SAINT-LOUIS, Année 1998.
 5. CHERIET Fouad, *Analyse des alliances stratégiques entre FMN et PME, cas de l'accord Danone en Algérie*, thèse requise pour l'obtention d'un master de science, institut agronomique méditerranéen de Montpellier, 2006.
 6. CHERIFATI-MERABTINE Doria, *femmes et travail, identités sociales et représentations de soi*, thèse pour le doctorat d'état en psychologie sociale, université d'Alger, 2004.
 7. EMIN Sandrine, *l'intention de créer une entreprise des chercheurs publics, le cas français*, thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre MENDES, France, 2003.
 8. LATEYRIE Cécile, *construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages-femmes*, mémoire pour le diplôme d'état de sage-femme université de limoges, 2013.
 9. MERIEAU Dominique, *l'incubateur Produit en Bretagne : essai de compréhension et de modélisation* Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, université Lyon 3, 2011, p : 23, in ZEROUTI Messaoud et FRAGA Rabah, *l'Apport des incubateurs sur la démarche de création des entreprises Cas de l'incubateur de Sidi Abdellah « Technobridge »*, université de Tizi Ouzou, Algérie.
 10. MILIANI Mosbah Nesrine, *Structure, fonctionnement et évolution des Equipes entrepreneuriales: une modélisation systémique dans une perspective d'accompagnement à la création d'entreprises*, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Bretagne occidentale, décembre 2015.
 11. MOREAU Régis, *L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie*, thèse de doctorat, soutenu à l'université de Nantes en Octobre 2004, thèse dirigée par Monsieur Guy Minguet.
 12. NICOLE Catherine, FOUDA Biloa, *dynamisme entrepreneurial des femmes camerounaises, études de cas de développement d'entreprise*, thèse présentée pour obtenir le grade de docteur de l'université de bordeaux, juillet 2014.

13. SALL Aminata, Les stratégies et initiatives des femmes dans le secteur de la microfinance. Le cas du Sénégal, thèse de doctorat, SORBONNE PARIS CITE UNIVERSITE PARIS DESCARTES, Faculté des Sciences, Humaines et Sociales – Sorbonne Ecole Doctorale 180 « Sciences humaines et sociales : cultures, individus, sociétés », Novembre, 2012.
14. VANDEVELDE Hélène, la femme et la vie politique et sociale en Algérie depuis l'indépendance, mémoire en vue de l'obtention du diplôme d'étude supérieures de sciences politiques, université d'Alger, Juin, 1968.

مراجع المنهجية

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales et humaines, Edition CHC, Québec, 1996.
2. BARDIN Laurence, analyse de contenu, Ed PUF, paris, 2013.
3. BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, l'enquête et ses méthodes l'entretien, éd, NATHAN université, paris, 1992.
4. GRAWITZ Madelaine, lexique des sciences sociales, éditions Dalloz, paris, 2000.
5. GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, édition Dalloz, n°11, 2001.
6. PAILLE Pierre et MUCCHIELLI Alex, l'analyse qualitative en science humain est social, Ed Armand colin, paris 2008.

القواميس

1. ETIENNE Jean, dictionnaire de sociologie, 3ème édition Hatier, paris, Aout 2004.
2. FERRIOL Gilles, CAUCHE Philippe, et les autres, dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition Armond Colin, paris, 2004.
3. LAKHAL Mokhtar, dictionnaire d'économie contemporaine et des principaux faits politiques et sociaux, éd, librairie Vuibert paris 2000.

القرارات والبيانات

1. ANDRE JULIEN Pierre- et CADIEUX Louise Cadieux, la mesure de l'entrepreneuriat, rapport d'étude du Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2010.
2. BERNARD Claire, LE MOIGN Caroline - NICOLAÏ Jean-Paul, l'entrepreneuriat féminin, document d'étape, N°2013-06, CAS, Avril, 2013.
3. ESCEM, lère thèse française sur les femmes et l'entrepreneuriat, communiqué de presse, décembre, 2011.

4. Fédération nationale de la caisse d'épargne, *baromètre des femmes entrepreneures*, France, édition 2012.
5. Ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, rapport national de la république algérienne démocratique populaire Beijing +20, 2013.
6. Organisation internationale du Travail, *guide pratique pour les organisations d'employeurs*, Centre international de formation de l'OIT, Turin, 2012.
7. Rapport de l'Union européenne, *Profil Genre de la Tunisie 2014*, Document rédigé dans le cadre de la « mission d'identification d'un programme de promotion de l'égalité homme-femme en Tunisie », Juin 2014.
8. TRAPE Philippe, Tunisie 2017, PERSPECTIVES ECONOMIQUES EN AFRIQUE © BAFD, OCDE, PNUD 2017.
9. UNESCO avec le soutien financier de L'Union Européenne, *théorie du genre*, support des cours universitaire, France.

المواقع الإلكترونية

1. GERMAIN Olivier et LEBEGUE Typhaine *Affirmer son identité de «femme d'affaires»* Offert par les Affaires, Édition du 06 Décembre 2014, in <http://www.lesaffaires.com/dossier/entreprendre-au-feminin/affirmer-son-identite-de-femme-d-affaires/574580/3>.
2. <https://sesmassena.sharepoint.com>, *les structures sociales influencent-elles les individus ?*
3. <https://www.researchgate.net/publication/301570196> *Identity identity formation and identity work in entrepreneurship conceptual developments and empirical applications*
4. OULD KHETTAB Djamilia, *Les Algériens peuvent-ils vivre sans leur économie informelle?*, <http://www.algerie-focus.com/2015/02/algerie-leconomie-informelle>, consulté le 07/12/2016 à 13h40.
5. UNESCO, *théorie du genre*, cours universitaire, <http://www.unesco.org> » BSP » GENDER » PDF.

الملاحق

الملحق رقم 01:

دليل مقابلة لإعداد أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع حول موضوع : تأثير التغيير الاجتماعي على تكوين الهوية المقاولاتية النسائية. من إعداد الأستاذة شعلال فروجة ، أستاذة مساعدة "أ" ، جامعة بجاية. الجزائر.

1. أسئلة تحديد هوية المستفتي:

1. السن:

2. الحالة الاجتماعية:

3. مستوى التعليم:

4. التخصص الدراسي:

5. تاريخ التخرج:

6. الوظائف السابقة:

7. تاريخ إنشاء المؤسسة:

8. قطاع النشاط:

09. مصادر التمويل:

10. عدد العاملين: الرجال النساء

II. أسئلة حول التغيير الاجتماعي والمقاولاتية النسائية.

1. في رأيك ، هل هناك فرق بين وضع المرأة بعد الاستقلال ووضعها اليوم؟

2. هل تستطيع المرأة إحداث التغيير الاجتماعي؟ وفي أي مجال؟

3. هل تفضلين المقاولاتية أو الوظيفة le fonctionnariat؟ ولماذا؟

4. من هو العامل الحاسم في ظهور النساء المقاولاتي في الجزائر؟

5. برأيك هل المقاولاتية النسائية هي نتيجة التغيير الاجتماعي أم العكس؟

6. من الذي دعمك عند إنشاء مؤسستك؟
 7. هل لديك أشخاص من بيئتك القريبة ممن أنشئوا المؤسسات؟
 8. ما هو رد فعل عائلتك عندما قررت البدء في المقاولاتية؟
 9. هل تعتمدين على نفسك في التسيير أم هناك أشخاص يساعدونك؟
 10. ما نوع العلاقة التي تربطك بالرجل عند القيام بنشاطك اليومي في المؤسسة؟
 11. وفقا لتقييمك الخاص، هل مؤسستك ناجحة؟
 12. هل تدرك مؤسستك الأرباح المتوقعة؟
- III. أسئلة حول الهوية المقاولاتية النسائية.

1. ماذا تعني لك مكانتك كمقالة ؟
2. هل من السهل على المرأة القيام بها؟ وما هي الصعوبات التي تعوق مؤسستك؟
3. في رأيك ، هل تواجهك هذه الأنواع من العقبات لأنك امرأة ؟
4. هل للنشاط المختار دور في إنجاز المرأة المقولة؟
5. هل هناك أنشطة خاصة بالنساء؟
6. هل المؤسسات المالية ومؤسسات الدعم منبتهة لاحتياجاتك؟
7. ما هي معايير النجاح للنساء المقاولات؟
- 8 - ما هي الصفات الإدارية التي ينبغي أن تتمتع بها المرأة المقولة؟
9. هل يجب على النساء استخدام صفاتهن الأنثوية في مجال المقاولاتية أم ينبغي عليهن تقليد صفات الرجال للنجاح مؤسستها؟
- 10- برأيك ، هل التربية التي يتم غرسها في النساء تمكّنهن من النجاح في مجال المقاولاتية؟
- 11 - ما هي الممارسات والاختبارات التي يجب على المرأة أن تعتمد عليها لكي تضع نفسها في مجال المقاولاتية؟

12. هل يمكن تسيير مؤسسة ورأسمال النساء من تأكيد أنفسهن واستيعاب أدوار اجتماعية جديدة؟

13. هل هناك هوية مقاولالية نسائية؟

تأثير التغيير الاجتماعي في تكوين الهوية المقاولاتية النسائية

بحث ميداني على نساء مقاولات من ولاية بجاية

ملخص

تهدف هذه الأطروحة إلى دراسة التغيير الاجتماعي الذي أدى إلى ظهور فئة النساء المقاولات وكذلك معرفة ما إذا كان التغيير الاجتماعي هو الذي ينتج هؤلاء النساء المقاولات. ركزنا اهتمامنا على تشكيل نخبة اقتصادية نسائية ناتجة من سياسات الدولة المختلفة لتشجيع روح المبادرة و إنشاء المؤسسات المصغرة. و بهذا المعنى، نشهد تغييرا مؤسساتيا موجهها نحو تغيير الأوضاع الاجتماعية للمرأة. و مع أخذ ذلك في الاعتبار، تحدثنا عن المرأة المقاولاتية بصفاتها فاعلا اجتماعيا واقتصاديا، وهي مصدر للتغيير الاجتماعي. انصب انتباهنا في تسليط الضوء على العلاقة القائمة بين العملية الاجتماعية لظهور المرأة المقاولاتية كفاعل للتغيير الاجتماعي، والعملية المقاولاتية التي تؤدي لتشكيل هوية مقاولاتية خاصة بالنساء. توصلنا في النهاية إلى تحديد تصنيف جديد للهويات المقاولاتية النسائية المكونة عن طريق إنشاء وتسيير المؤسسات المصغرة أو النشاطات المدرة للدخل و ذلك بتبني صفات وخصائص إدارية أنثوية. هذه الأخيرة سمحت لها بافتكاك مكانة مهمة في الأسرة، المجتمع، وسوق العمل مساهمة بذلك في النمو الاقتصادي بخلق مناصب الشغل و الثروات باعتبارها فاعلا اجتماعيا واقتصاديا. استطاعت أيضا خلق توازن في العلاقات النوعية بين الجنسين من خلال الولوج و الممارسة في عالم المقاولاتية الذي كان حكرا على الرجال. بذلك انتقلت المرأة المقاولاتية من موضوع تغيير اجتماعي إلى فاعل في هذا التغيير، خاصة فيما يتعلق بالظهور التنظيمي من خلال إنشاء وإدارة المؤسسات، الابتكار التنظيمي، النجاح. في النشاط، تحقيق الأرباح و الوصول إلى مكانة مميزة على الصعيد الاجتماعي.