مقدمة :

شهدت العقود الأخيرة تحولا ملحوظا في أدوار المرأة داخل المجتمعات ، حيث لم يعد دورها يقتصر على الشأن الأسري فقط ، بل باتت فاعلا أساسيا في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية. وقد واكب هذا التحول جهود حثيثة من قبل الحكومات ، و المنظمات الحقوقية ، و المؤسسات الدولية لتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة من الولوج الكامل إلى سوق العمل .

و مع ذلك ، فإن واقع ولوج المرأة إلى سوق الشغل لا يزال محفوفا بالتحديات ، ويتفاوت من بلد إلى آخر بحسب السياق الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي . ففي حين نجحت بعض النساء في اقتحام مجالات كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال ، لا تزال الكثيرات يعانين من التمييز في التوظيف ، و تفاوت الأجور ، و غياب الترقية ، فضلا عن ضعف التمثيل في المناصب القيادية . كما أن التوفيق بين المسؤوليات المهنية و الأسرية يبقى من أبرز العوائق التي تؤثر على مشاركتهن الفعالة في سوق العمل .

عرفت الجزائر منذ استقلالها عام 1962 مسارا متدرجا في تمكين المرأة من الولوج إلى مختلف مجالات الحياة العامة ، و على رأسها سوق العمل . و قد ساهمت التحولات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شهدتها البلاد ، إضافة إلى تطور المنظومات القانونية ، في فتح آفاق جديدة أمام المرأة الجزائرية للاندماج في النسيج الاقتصادي .

في العقود الأخيرة ، سجلت المرأة الجزائرية حضورا متزايدا في قطاعات التعليم ، الصحة ، الإدارة ، والخدمات ، بل وتمكنت من فرض وجودها في مهن كانت تقليديا حكرا على الرجال كالقضاء و الشرطة و حتى بعض المهن التقنية . و يعود هذا التقدم إلى عدة عوامل ، من أبرزها ارتفاع نسب التمدرس لدى الفتيات ، و تنامي الوعي الحقوقي ، و الدور الذي لعبته الدولة من خلال السياسات الداعمة للمساواة بين الجنسين .

و رغم هذه الإنجازات لا تزال نسبة مشاركة النساء في سوق العمل منخفضة مقارنة بالرجال ، إذ يقتضي تناول موضوع ولوج المرأة لسوق العمل في الجزائر تحليلا معمقا للواقع الاجتماعي و الاقتصادي .

و من هذا المنطلق سنتحدث في الفصل الأول عن تطور عمل المرأة في بعض الدول الغربية و العربية و في البلدان المغاربية ، ثم في الفصل الثاني عن واقع العمل النسوي في الجزائر عامة و ولاية وهران خاصة ، و في الفصل الأخير سنقوم باستنطاق الجداول و التماثيل البيانية لمعرفة واقع ولوج المرأة للعمل من خلال الأسئلة التي قمنا بطرحها على النساء .

الفصل المنهجي للدراسة

1- الإشكالية

2-الفرضيات

3-أسباب اختيار الموضوع

4-أهداف الدراسة

5-أهمية دراسة موضوع البحث

6-التعاريف الإجرائية

7-الدراسات السابقة

8-صعوبة البحث

1. الإشكالية :

تعد المرأة من الركائز الأساسية في نمو و تطور أي مجتمع كان فمنذ وجودها وهي في عطاء مستمر , و مع تعدد واجباتها و مسؤولياتها الأسرية لم يمنعها من فرض وجودها بقوة خارج المحيط العائلي . لتقف جنبا إلى جنب مع أخيها الرجل تنافسه في بناء مجتمع يرقى الى مواكبة التطورات الاقتصادية , الاجتماعية و السياسية .

يترك عمل المرأة أثارا واضحة على مكانتها و قيمتها الاجتماعية إذ يغير أحوالها الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية نحو الأحسن و الأفضل و يضاعف من الفعاليات و الأنشطة المجتمعية التي تقوم بها و يتيح لها المجال بالمساهمة في بناء مجتمع حضاري و احراز التقدم المادي و الاجتماعي الذي ينبغي على المجتمع الوصول اليه . إذ شهدت الجزائر تطورا ملحوظا في النشاط النسوي خاصتا في الفترة ما بين (2015 – 2023) أو إلى غاية يومنا هذا ، حيث تم تنفيد العديد من البرامج و المبادرات لدعم و تمكين المرأة في مختلف المجالات . فيما يخص سنة 2015 تم إنشاء الجائزة الوطنية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المبتكرة لتشجيع النساء رائدات الأعمال . أما بالنسبة لسنة 2020 ارتفعت نسبة المشاريع النسوية الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في النشاط الصناعي إلى نسبة 43% . تليه سنة 2021 بحيث استفاد 108,411 شخصا ، منهم 33,173 امرأة بنسبة 30,60% ببرنامج " انجاز المحلات " و اطلاق برنامج تشجيع المرأة المنتجة لدعم المرأة الريفية و الماكثة في البيت ، و يشمل 11 قطاعا. تمثل نسبة النساء المستفيدات من القروض المصغرة

36،25 % مع تطور ملحوظ في عدد النساء المسجلات في السجل التجاري و المستفيدات من التأمين الفلاحي هذا يبرز التزام الجزائر بتعزيز دور المرأة في المجلات الاقتصادية و الاجتماعية ، و توفير الدعم اللازم لتمكينها من المشاركة الفعالة في التنمية الوطنية .

إن إشغال هذين الدورين الاجتماعيين قد أدى الى رفع منزلة المرأة في المجتمع و زيادة الاحترام و التقدير اللذان تحصلت عليهما , فإتاحة المجال لها قد أكسبها الثقة و التربية و التعليم , و تمكينها من تطوير مواهبها و كفاءتها الإدارية و الفنية و العلمية بحيث استطاعت الدخول الى مختلف الأعمال و المهن التي من خلالها برهنت على قدرتها في خدمة المجتمع و تحقيق أهدافها القريبة و البعيدة و تحقيق الاستقلالية المالية .

في هذه الصدد سوف نحاول في موضوع بحثنا معرفة سبب ولوج المرأة للعمل في الجزائر عامة و في ولاية وهران خاصة .بحيث مما سبق لنا من معلومات و استفسارات عن ولوج المرأة للعمل و عليه فقد بنيت هذه الدراسة على الإشكالية الآتية :

ما هي التداعيات أو الأسباب الرئيسية التي تدفع بالمرأة إلى ولوج سوق العمل على مستوى ولاية وهران ؟

و بناء على هذا فإن إشكالية بحثنا تمحورت حول التساؤلات الآتية :

1) ما هو واقع سوق العمل النسوي في الجزائر ؟
2) هل تطور المستوى التعليمي للمرأة هو سبب تطور معدلات التشغيل عند النساء في الجزائر عامة و في ولاية وهران خاصة أو هناك أسباب أخرى ؟

3) ماهي أهم المجالات التي تعرف تمركز نسائي أو ميول نسوي كبير ؟

2. فرضيات البحث :

قبل كل شيء ومن أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية أتطرق الى طرح فرضيات التالية:

1) يعرف سوق العمل النسوي تطورا ملحوظا و لكن يبقى ضعيفا مقارنة بالدول العالم عامة و دول المغرب العربي خاصة ؟
2) التغير الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي الحاصل له دور في تزايد عدد النساء العاملات .
3) معظم النساء العاملات يشغلن القطاع الحرفي و الصناعي .

3. أسباب اختيار موضوع البحث :

إن أسباب الدراسة لاختيار هذا الموضوع تكمن في عدة نقاط نذكر منها :

- فهم الغاية من توجه المرأة إلى سوق العمل .
- ارتفاع نسبة التحاق المرأة بالعمل في وقتنا الحالي .
- الرغبة في معرفة تأثير المستوى التعليمي و عمل المرأة على الظواهر الديمغرافية.

4. أهداف دراسة موضوع البحث :

مما لا شك فيه هو أن لكل دراسة أو بحث هدف يصبو إليه الباحث و عليه فإن أهمية البحث تكمن في:

- خروج بنتائج مبررة للإشكالية المطروحة حول الإجابة على موضوع البحث .
- التوصل إلى إبراز دور عمل المرأة في تطوير سوق العمل .
- خروج بفكرة مبرهنة لضرورة هذا الموضوع و آثاره على الفرد و المجتمع .

5. أهمية دراسة موضوع البحث :

إن أهمية الدراسة تكمن في عدة نقاط نذكر منها :

- ابراز العوامل المتأثرة من عمل المرأة .
- معرفة سبب ولوج المرأة لسوق العمل .
- التوصل لنتائج مقنعة لهذه الدراسة لاستفادة منها .

6. التعاريف الإجرائية :

أ. تعريف المرأة العاملة :

لقد اختلف المفكرون في تحديد مفهوم المرأة العاملة ، حيث تناولوها بالدراسة و التحليل وفي هذا السياق سنتطرق إلى مختلف التعاريف لننتهي بالتعاريف الإجرائية :

• **لغة** : مشتقة من فعل " مرا" و مصدرها " المروءة " وتعني كمال الرجولة و الإنسانية ، ومن هنا كان المرء هو الإنسان و المرأة هي مؤنث الإنسان .

يعرفها معن خليل عمر بأنها : " الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض . "

• **اصطلاحا** : هي المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عملها و لكن في وقتنا الراهن ليست المرأة ملزمة للخروج من منزلها للحصول على عمل فبإمكانها ملازمة منزلها و العمل فيه و حصولها على دخل مادي كالعديد من الحرف المنزلية و التي يكون الأجر المتقاض أكبر من العمل خارج البيت .

كما عرفها احمد زاكي بدوي : " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية و بذلك يشمل الأفراد

العاملين على جميع المستويات ."

و عرفتها بن بوزيد خولة نسرين بأنها : " هي المرأة التي تخرج إلى العمل لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا مأجورا ". بن وزيد خولة نسرين, " مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي " ، ص 11، 2015/2014.

بن زيان مليكة " عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية ، ص7 ، 2004/2003.

من التعاريف السابقة يمكن تعريف المرأة : على أنها المثابرة التي تقوم بأعمال متنوعة و مختلفة منها الداخلية و الخارجية حيث تتمثل الداخلية في القيام بالواجبات المنزلية و تربية الأطفال و غيرها ... أما الخارجية فهي ممارستها لأعمال مختلفة القطاعات لتلبية حاجياتها و تغير الحياة المعيشية للأسرة .

ب. مفهوم الولوج : تعني الدخول ،بمعنى ولوج المرأة للعمل تعني دخول المرأة لسوق العمل .

ج. تعريف معدل النشاط النسوي : هو نسبة النساء اللواتي يشكلن جزءا من القوى العاملة (سواء كن عاملات أو يبحثن عن عمل) مقارنة بإجمالي عدد النساء في سن العمل (عادة من 15 سنة فما فوق) . يستخدم هذا المؤشر لقياس مستوى مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي .

https://ilostat.ilo.org

د. تعريف معدل العمل : هو نسبة الأفراد النشيطين اقتصاديا (العاملين و العاطلين الباحثين عن العمل) إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل (عادة من 15 سنة فما فوق) . يعبر هذا العمل عن مدى مشاركة السكان في النشاط الاقتصادي . https://ilostat.ilo.org

7. الدراسات السابقة :

تمت الاستعانة بالعديد من الدراسات الوصفية لموضوع دراستنا ، و التي سهلت لنا معرفة التطورات ليست فقط الاقتصادية بل لجميع المجالات التي لها ارتباط كبير لفهم ذلك .

الدراسة الأولى :

(عمري، 2017) عبارة عن رسالة دكتوراه موسومة ب " نشاط المرأة في الجزائر دراسة ميدانية في بلدية وهران " من إعداد عمري فاطمة من كلية العلوم الاجتماعية ، قسم الديمغرافيا جامعة وهران 2. يتناول البحث نشاط المرأة في الجزائر و معرفة حجمها و مقارنتها بالمرأة و العمل على المستوى العالمي عامة و في الجزائر خاصة ، و من خلال هذه الدراسة توصلت الباحثة إلى نتائج عن حجم النشاط النسوي في الجزائر و معرفة وضعية قطاع التشغيل في الجزائر ، لدراسة النشاط النسوي و واقع العمالة النسوية في الجزائر بصفة عامة و قامت بدراسة ميدانية لبلدية وهران لسنة 2017 2018 لنيل شهادة الدكتوراه ، فما أثار اهتمامي لهذه الدراسة هو أنها قامت بدراسة المرأة و العمل على المستوى الدولي ، حيث تطرقت في الفصل الأول إلى مختلف المراحل التي مرت بها العمالة النسوية في الدول الغربية و العربية ، قبل الحديث عن العمالة النسوية في الجزائر ، من أجل إحداث مقارنة ما

بين هذه الدول ، و هذا هو الجزء الذي اعتمدت عليه في موضوع الدراسة التي أقوم بها لمعرفة تطور العمالة النسوية في العالم و في الجزائر خاصة .

الدراسة الثانية :

(بن زايد ، 2017) عبارة عن رسالة دكتوراه موسومة ب " دور و أهمية المرأة في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في الجزائر مقارنة مع بلدان المغرب العربي " من إعداد" بن زايد ريم "من كلية العلوم الاجتماعية ،قسم الديمغرافيا جامعة وهران 2. يتناول البحث تحليل أهم المؤشرات المحددة للواقع الحالي الذي تعيشه المرأة في العالم ككل و في المغرب العربي بالأخص و معرفة واقع و مكانة المرأة في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي شهدتها كل من الجزائر و بلدان المغرب العربي " تونس ، ليبيا ، موريتانيا ، مغرب " و هذا بصفتها دول شقيقة تشترك معنا في العديد من الخصائص . بحيث تطرقت في البداية إلى وضعية المرأة عبر الأزمنة المختلفة و المكانة التي كانت تحتلها آنذاك ، إضافة إلى مكانة المرأة في المجتمع المعاصر من خلال وضعها في القانون الدولي ، و أهم المؤتمرات التي عقدت من أجل المرأة و أهم المواضيع التي تطرقت إليها في هذا المجال .

الدراسة الثالثة : (عمري 2013) عبارة عن رسالة ماستر موسومة ب " الوضعية المهنية و الإحصائية للمرأة العاملة و الغير العاملة 52سنة بعد الاستقلال " من إعداد عمري سنة 2013 2014 " من كلية العلوم الاجتماعية ، قسم الديمغرافيا جامعة وهران 2 .

الدراسة الرابعة : (بن دنوف 2012) عبارة عن ر**سالة الماجستير موسومة ب " تحليلية للنساء** العاملات بالجزائر" من اعداد بن دنوف فضيلة من كلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم الديمغرافيا .

8. صعوبات البحث :

الصعوبات التي تلقيتها عند إتمام هذه الدراسة كانت بكثرة في الجانب النظري من الدراسة بحيث صعوبة وجود بيانات إحصائية في السنوات الأخيرة حول واقع عمل المرأة خاصة في الجزائر لهذا قمت بالبحث بكثرة و التعدد في المصادر ، أيضا عدم الإجابة على الاستمارة الإلكترونية مما قمنا بإرسالها عدة مرات لتحصيل 121 استمارة من أصل 150 استمارة .

9. منهجية البحث :

لا وجود لأي علم من العلوم بدون بحث ، فالبحث العلمي يتطور بالاعتماد على منهج دقيق للوصول إلى حقائق و نتائج التي يطمح إليها الباحث . و المنهج المعتمد في بحثنا هذا هو المنهج الوصفي الإحصائي أي "هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ، و من ثم الوصول الى منطقية لها دلائل و براهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث ". و كما نعلم أن موضوع ولوج المرأة لسوق العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بالإحصاءات و ذلك لمعرفة مدى تطور العمالة النسوية .

في موضوع بحثنا اعتمدنا على خطوات المنهج الوصفي بحيث في البداية قمنا بتحديد مشكلة البحث و

ذلك بصياغتها بأكثر من سؤال واحد ، ثم وضع فرضيات الدراسة التي تتضمن حلولا مبدئية لجمع معلومات عنها و اختبار صحتها ، بعد ذلك حددنا حجم العينة و هي النساء الاتي لجئن لسوق الشغل و قمنا بجمع المعلومات و البيانات المطلوبة باستبيان إلكتروني و الذي ساعدنا و سهل لنا طبيعة الدراسة بجمع المعلومات المطلوبة بدقة و نظام .بعد ذلك تم إيجاد النتائج و تنظيمها و تصنيفها ، ثم تحليلها و تفسيرها ، و في الأخير استخلاص الاستنتاجات و التعميمات و اتخاذ القرارات المناسبة للدراسة .

الفصل الأول : عمل المرأة

تمهيد

1-دوافع ولوج المرأة للعمل

2-تطور عمل المرأة في العالم

3-تطور عمل المرأة في بعض الدول العربية

4-تطور عمل المرأة في دول المغرب العربي

5-مجالات عمل المرأة الجزائرية

6-خطوات التشريعية و مبادرات اقتصادية

خلاصة

تمهيد :

شهدت المرأة تحولا كبيرا في دورها الاجتماعي ، بحيث باتت تسعى لتحقيق الذات المهنية و الاجتماعية مما اثر على أولوياتها و قراراتها فيما يتعلق بالزواج و الانجاب فمن طبع المرأة الاهتمام بذاتها لذا تبحث عن الاستقلالية المالية ، و ما زادها ثقة ذلك هو ارتفاع مستواها التعليمي و الذي خول لها الخروج للعمل و المشاركة الاقتصادية ، و بالتالي يزيد اهتمامها خارج البيت مما ينتج عنه تأخر في سن الزواج و عدم رغبتها في الانجاب .

شهد دور المرأة في سوق العمل تحولات كبيرة عبر العقود ، سواء في دول العالم المتقدم أو في الدول النامية مثل الجزائر . ففي حين أصبحت مشاركة المرأة في الحياة المهنية و الاقتصادية ضرورة لا غنى عنها في المجتمعات الحديثة ، لا تزال هذه المشاركة تتأثر بعوامل ثقافية ، اجتماعية ، و قانونية تختلف من بلد إلى آخر . ففي العديد من الدول ، قطعت المرأة أشواطا كبيرة نحو المساواة في العمل و تحقيق التمكين الاقتصادي ، بينما لا تزال تواجه في بلدان أخرى تحديات مثل الفجوة في الأجور ، التمييز ، و ضعف فرص الترقية . أما في الجزائر ، فقد شهدت العقود الأخيرة تطورا ملحوظا في حضور المرأة في ميادين مختلفة ، بفضل التحولات السياسية و التعليمية ، غير أن الطريق نحو تحقيق مشاركة متوازنة لا يزال يتطلب جهودا إضافية .

إن التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري انعكست بصورة واضحة على الأسرة ، لأن هذه الأخيرة عبارة عن انتاج اجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي تظهر و تتطور فيه فإذا تغير المجتمع اقتصاديا تحتم على الأسرة مسايرة هذا التغير أو التطور ، ولم لا محاولة التكيف معه و إيجاد أساليب مناسبة للتكفل بمتطلبات و حاجيات أفراد الأسرة ، و من بين التغيرات الاجتماعية

ظاهرة تعلم المرأة و ولوجها للعمل بشكل ملحوظ ، ففي بداية التسعينيات و مع انخفاض القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية وذلك نتيجة للظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي شهدتها فترة التسعينيات بسبب ارتفاع معدلات البطالة بنسبة 30 % دفعت المرأة لتحقيق طموحاتها في التعلم و الاندماج اجتماعيا و مهنيا مما دفعها للخروج للعمل .

من هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تطور عمل المرأة ، حيث في البداية سيتم عرض تعريف المرأة العاملة و ذلك لإعطاء صورة واضحة لها ، ثم يتم التعرف على دوافع ولوج المرأة للعمل بما يليه عنصر مهم في هذا الفصل و هو تطور عمل المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة و المقارنة بدول المغرب العربي ، و أيضا سنذكر باختصار مجالات عمل المرأة الجزائرية .

1. دوافع ولوج المرأة للعمل :

المرأة بكونها عنصرا مكونا للمجتمع فلها أدوار مختلفة من خلال مزاولتها لنشاطات الحياة منها الأعمال المنزلية كقيامها بأدوارها كأم و زوجة و ربة بيت ، لكنها لم تنتهي بهنا فقط بل أصبح لها دور آخر هو مزاولتها الشغل أو العمل خارج و داخل بيتها و الذي تتقاضى مقابله أجر معين . و ولوج المرأة للعمل سواء خروجها للميدان المهني أو من البيت أبرز من خروج الرجل باعتباره أنه من الطبيعي على الرجل العمل لكن نجد هناك عدة دوافع جعلت المرأة تلوج للعمل ، و التي تتمثل فيما يلي:

1/ الدافع الاقتصادي :

يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز العوامل التي حفزت المرأة للولوج إلى العمل سواء خارج أو داخل

منولها بدافع تلبية حاجاتها الاقتصادية ، و المقصود بها : " حاجة المرأة الملحة و الشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها ، و الاعتماد عليه في معيشتها ".

ففي دراسة عاجب بومدين : " بينت أن أهم دوافع ولوج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية و ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث ، إذ أن أعباء المعيشة و غلاءها من جهة و التطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الولوج للعمل ، حيث أن الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود لرفع مستوى المعيشة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي و الداخلي ، و من هنا يعد الدافع الاقتصادي عامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة ، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى ارقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات او من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى" .

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

لقد قام بيد جون عام 1952 باستفتاء أجراء على 3800 امرأة وجد أن نسبة 75% من هذا العدد يعملن من أجل إعالة أسرهن .

و الدافع الاقتصادي الذي يؤدي بالمرأة للولوج للعمل مرتبط بالأساس الطبقي الذي تنتمي إليه حيث

نجد الطبقات الدنيا ، تسمح لنسائها بالولوج إلى العمل ، " و ذلك بسبب الحاجة و رغبة في رفع المستوى المعيشي للأسرة ".

2/ الدافع السياسي :

إن الدوافع السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لاختيار العمل و من الطبيعي أنه لا يمكن نكران الدوافع السياسية التي تدفع المرأة للعمل ، فشعور المرأة بأنها تسهم في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثلة بتنظيماته المختلفة و تعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل الذي أكد أن مهمات توفير التعليم على نطاق واسع للمرأة و توفير فرص العمل لها و مساواتها بالرجل في النواحي القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظمات النسوية حول أهمية دور المرأة في العمل .

3/ الدافع التعليمي :

تجد أن الأسرة قد أولت اهتماما كبيرا ، و جهدا معتبرا بالنسبة لتعليم المرأة و تكوينها ، حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية ، و لهذا كان التعليم على نطاق واسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل ، فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنب إلى جنب الرجل . و قد أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعته في صيرورة حياتها التعليمية ، و منه يبدو أن التعليم هو الذي يساهم في توفير فرص التوظيف ، لأن مساهمتها في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم ، إذ أنه بحصولها على الدرجات العلمية ، تستطيع تأكيد ذاتها بواسطة العمل الخارجي . حيث تقول الباحثة (سيمون بوفوار) :" أنه

بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها و بحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية .

4/ الدافع الاجتماعي :

إن دوافع خروج المرأة للعمل راجع للتخلي عن بعض العادات و التقاليد التي كانت تحكم المجتمع و تعتبر ولوج المرأة للعمل تعديا على حقوق الرجال وأن مكانتها الاجتماعية لا تسمح بذلك .

كما أن هناك بعض الأعمال تصلح للنساء أكثر من الرجال من بينها القابلة ، عمل المربية ، عمل التمريض و تطبيب النساء ، و قد تبين من دراسة (يارو yarrow) : " أن 48 % من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمات للمجتمع ، ويرضين حاجاتهن للبقاء في صحبة الآخرين " .

إن التغير السريع الذي حدث في مختلف المجتمعات قد سوى بين الرجل و المرأة في الحقوق المدنية ، و كذا التعليم و العمل و للمرأة القادرة على العمل تأكيد ذاتها لمساواتها مع الرجل ، و بالتالي تحقيق استقلاليتها و تحررها الاجتماعي الذي يتضمن لها المشاركة الفعلية في مجالات العمل الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي في المجتمع ، فالمستوى الثقافي و التعليمي للأسرة له دور هام في دفع المرأة للعمل و ذلك عن طريق تشجيعها و تحفيزها من طرف عائلتها ، و كذا المحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه الأمر الذي يشجعها و لإثبات مكانتها و المساهمة في التنمية الاجتماعية .

5/ الدافع الشخصي :

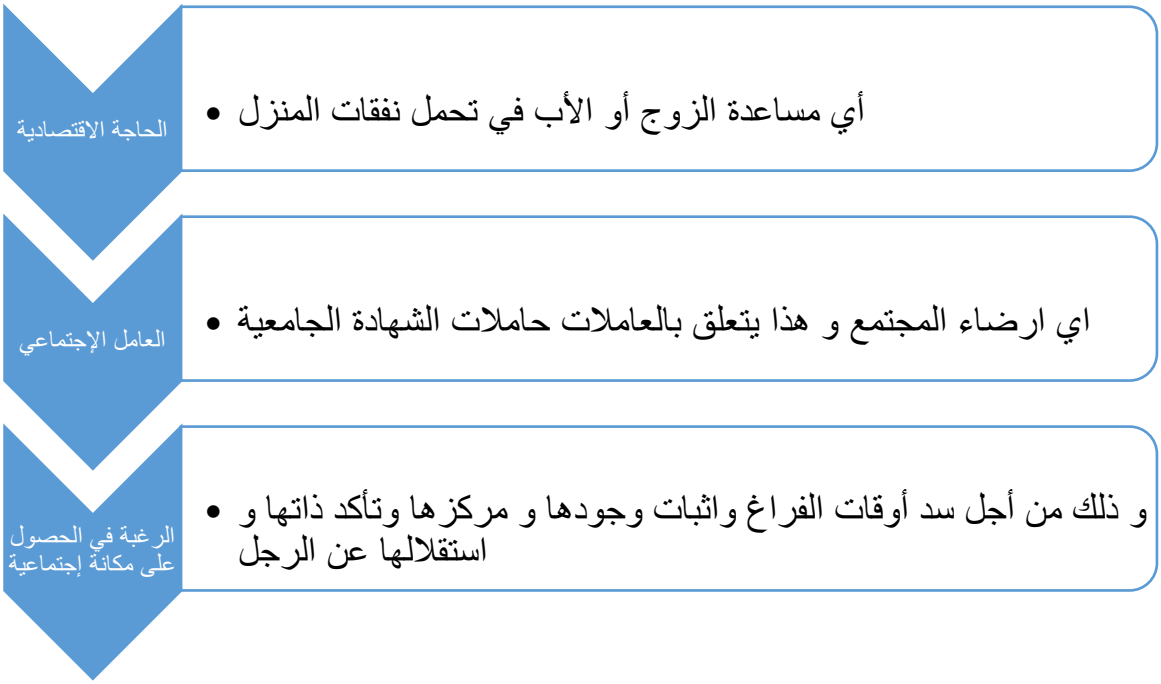
يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية و المهمة التي تسهم في اشغال المرأة في العمل و أهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة ، إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف و غايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال ، و اندفاع المرأة نحو العمل و ممارسته في شتى الوظائف و الحرف و على أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقي إلى مركز وظيفي اعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو تعزيز مكانتها الاجتماعية ، و كذلك تعزيز شخصيتها و صحتها النفسية و تطوير قدرتها الشخصية و التعليمية و قرب مكان العمل لها .

المصدر: كاميليا عبد الفتاح ، "سيكولوجيا المرأة العاملة "، دار النهضة العربية ، بيروت ، د. ط 1984، ص110 – حيدر خضر سليمان ، " دوافع العمل لدى المرأة العاملة " ، 2007، المجلد (14) ، ص 58.

و قد يعود السبب في اشتغال المرأة إلى أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة و كذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلف أعمالا متنوعة تدفع المرأة إلى العمل و الاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهارتها .

كما يمكن تلخيص دوافع ولوج المرأة للعمل في المخطط اللاتي :

مخطط رقم 01 : دوافع ولوج المرأة للعمل .



2. تطور عمل المرأة في العالم :

لقد اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى أخر عبر العصور التاريخية ، و كانت الثورة الصناعية عاملا من العوامل التي ساهمت بشكل كبير و فعال في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة ثم أحدثت الرأس مالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة مختلف طبقات الاقتصادية ففي الطبقات العليا أدت الثورة الصناعية إلى زيادة فراغ المرأة في الوقت الذي لوحظ فيه استغلال بشع لنساء الطبقات العاملة ، فظروف المجتمع الصناعي الحديث النشأة فرضت تشغيل النساء في المناجم و المصانع بغض النظر عن كفاءتها و درجة مهارتها ، و من هنا سنتطرق لجدول يبين لنا تطور العمل النسوي في الدول الغربية .

جدول رقم 1: توزيع معدلات العمل للمجتمع النسوي لبعض الدول الغربية (2015 :(2023

الدول	% 2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
الو م أ	45,6	46,0	46,3	46,5	46,8	46,9	47,0	47,2	47,3
كندا	47,0	47,3	47,5	47,8	48,0	48,2	48,4	48,6	48,8
المملكة	46,0	46,3	46,5	46,8	47,0	47,2	47,4	47,6	47,8
ألمانيا	45,0	45,3	45,5	45,8	46,0	46,2	46,4	46,6	46,8
فرنسا	44,0	44,3	44,5	44,8	45,0	45,2	45,4	45,6	45,8

المصدر : بيانات صندوق البنك الدولي للسنوات المذكورة https://data.worldbank.org

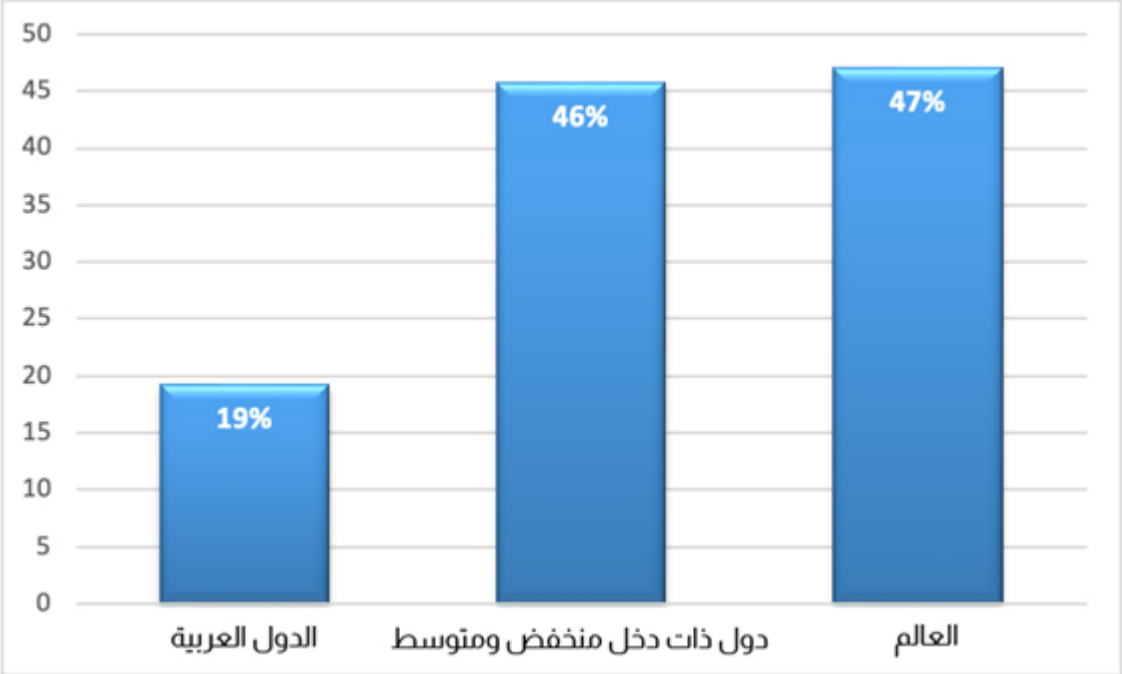
يتضمن توزيع معدلات العمل للمجتمع النسوي لبعض الدول الغربية بيانات نسب مشاركة النساء في سوق العمل في الدول الخمس ،حيث جميعها تظهر نمطا شبه مستقر في معدلات مشاركة النساء في سوق العمل خلال الفترة من 2015 إلى 2023 ، مع ارتفاع طفيف عاما بعد عام .

- الولايات المتحدة الأمريكية مثلا ارتفعت من 45,6 %في 2015 إلى 47,3 %في 2023
- كانت كندا طوال الفترة تسجل اعلى معدلات مشاركة نسوية ، بدءا من 47% في 2015 ووصولا إلى 48,8 %في 2023 .
- فرنسا تسجل أقل نسبة مشاركة ، حيث بدأت من 44 %في 2015 ووصلت إلى 45,8 %فقط في 2023 . رغم التحسن إلى أن وتيرة النمو كانت أبطأ نسبيا مقارنة بباقي الدول .
- المانيا و المملكة المتحدة كلاهما يحققان نمو مستقرا ، إذ ارتفعت المان من 45% إلى 46,8 %ن و المملكة المتحدة من 46% إلى 47,8% . هذا يشير إلى تحسن نسبي في دمج النساء بسوق العمل .

3. تطور في بعض الدول العربية :

لا تزال نسي مشاركة المرأة في سوق العمل العري تعد من بين الأدنى عالميا ، إذ تشي تقارير المنظمات الدولية مثل البنك الدولي و منظمة العمل الدولي إلى أن معدل مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة لا يتجاوز في كثير من الأحيان 20 %، مقارنة بأكثر من 50% في الدول المتقدمة و يمكن ملاحظة هذا الفرق في التمثيل البياني التالي :

تمثيل بياني رقم 01 : نسب مشاركة المرأة في سوق العمل العربي مقارنة بالدول المتقدمة و دول ذات دخل منخفض و متوسط .



المصدر : البيانات من موقع الشبكة العربية للمنظمات غير حكومية للتنمية (ANND)

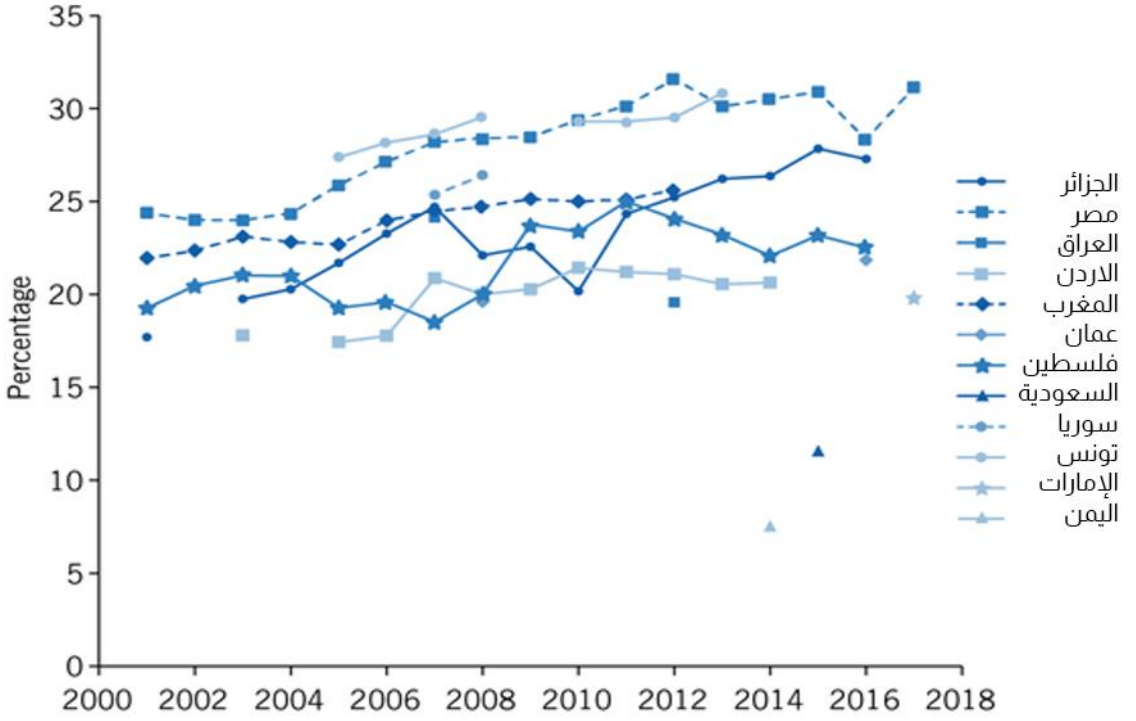
تختلف هذه المعدلات من بلد إلى آخر ، فبينما شهدت دول الخليج ، مثل الإمارات و السعودية ، ارتفاعا ملحوظا في السنوات الأخيرة نتيجة إصلاحات اقتصادية و تشريعية ، لا تزال دول أخرى تعاني من عوائق ثقافية و تشريعية تحد من مشاركة النساء . كما أثرت التحديات السياسية و الاقتصادية في

بعض الدول – مثل الأزمات و الحروب – بشكل كبير على فرص عمل النساء و استقرارهن المهني . و مع ذلك ، فإن الاتجاه العام يظهر تحسنا نسبيا في وعي المجتمعات بأهمية تمكين المرأة اقتصاديا ، مما ينبئ بإمكانية تحسن أوسع في المستقبل القريب .

البيانات توضح أن مشاركة النساء في سوق العمل في الدول العربية ما تزال منخفضة مقارنة بباقي مناطق العالم . في الدول العربية فقط 19% من العاملات هم النساء ، بينما تصل النسبة إلى 46 % في الدول ذات الدخل المنخفض و المتوسط ، و 47 %على مستوى العالم .

تمثيل بياني رقم 02 : النساء النشيطات في سوق العمل في الدول العربية (2000-2018).

ال



المصدر : بيانات من موقع الشبكة العربية للمنظمات الغير الحكومية (ANND)

يعرض لنا الشكل البياني نسبة النساء النشيطات في سوق العمل في الدول العربية خلال الفترة من عام 2000 حتى 2018 . إذ هناك تفاوت ملحوظ بين الدول ، حيث تظهر بعض الدول مثل (مصر ، الجزائر، فلسطين) بنسبة مشاركة نسائية أعلى نسبيا تتجاوز 25 % طوال الفترة المذكورة، بينما سجلت (المغرب ، تونس ، الأردن) النسبة الثانية لم تتجاوز فيها 20 % . أما بالنسبة للدول الأخرى سجلت نسبا أدنى (مثل السعودية ، اليمن) كانت منخفضة نسبيا طوال الفترة ، مع تحسين تدريجي في السنوات الأخيرة .

4. تطور عمل المرأة في دول المغرب العربي :

جدول رقم 02: تطور عمل المرأة في دول المغرب العربي لسنة 2023 :

	معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة (%)	معدل بطالة النساء	معدل التعليم العالي للنساء (%)	النسبة المئوية للعمل في القطاع الغير رسمي (%)
تونس	28,3 %	17,8 %	70 %	45 %
المغرب	21,3 %	12,3 %	66 %	47 %
الجزائر	18,4 %	11,2 %	74 %	52 %
ليبيا	13,5 %	20,5 %	68 %	55 %
موريتانيا	25,0 %	14,5 %	55 %	50 %

المصدر : " بيانات من صندوق النقد الدولي www.imf.org "https:// ، " منظمة العمل الدولية https:// ilostat.ilo.org

عرف تطور عمل المرأة في دول المغرب العربي لسنة 2023 تغيرات ملحوظة ، حيث كانت أكبر نسبة في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة ب 28,3% لدولة تونس و أقل نسبة ب13,5 % لدولة ليبيا و كانت الجزائر تحتل المرتبة الرابعة من هذا الترتيب بنسبة 18,4 %.

أما بالنسبة لمعدل بطالة النساء كانت الجزائر الدولة المغاربية الأولى التي لها أقل نسبة بطالة بمعدل 11,2% أي معدل البطالة منخفض في تلك الفترة ، وأكبر نسبة كانت لدولة ليبيا بنسبة 20,5 %.

و مواكبة لهذا التطور تمثلت أكبر نسبة معدل التعليم العالي للنساء بنسبة 74%حيث تعد الجزائر من أبرز الدول المغاربية التي لها نسب أكبر للتعليم العالي للنساء ، تليها تونس بنسبة 70 % .

أما بالنسبة للعمل في القطاع الغير رسمي تمثلت أعلى نسبة لدولة ليبيا ب 55% تليها الجزائر ب52%.

5. مجالات عمل المرأة الجزائرية :

لعبت المرأة الجزائرية دورا متزايد الأهمية في سوق العمل ، حيث تشهد مشاركتها المهنية تنوعا في القطاعات و تحديات . فيما يلي نظرة على أبرز مجالات عمل المرأة في الجزائر :

- **قطاع التعليم و الصحة** : تعد قطاعات التعليم و الصحة من أكثر المجالات استقطابا للنساء في الجزائر. تشير الدراسات إلى أن نسبة النساء في هذين القطاعين تصل إلى 63% ، مما يعكس تفضيلا واضحا لهذه المهن المرتبطة بالرعاية و الخدمة الاجتماعية .

(https://journal.openedition.org/insaniyat/13678)

- الإدارة العمومية و المناصب القيادية :

حسب البيانات الرسمية ، النساء يشكلن حوالي 41 من إجمالي الموظفين في الإدارة العمومية ، مع وجود أكثر من 21 ألف امرأة يشغلن مناصب عليا . هذا يدل على تقدم ملحوظ في تمكين المرأة داخل مؤسسات الدولة ، رغم استمرار التحديات المتعلقة بالتمثيل في المناصب القيادية العليا .

في السنوات الألفينيات كانت مشاركة المرأة في قطاع التجارة و الخدمات محدودة و ريادة الأعمال محدودة ، حيث تمثل النساء نسبة 1,9 فقط من أصحاب الأعمال في الجزائر ، كما سجلت مشاركة النساء في قطاعات التجارة و النقل و الزراعة نسبا منخفضة مقارنة بالقطاعات الأخرى .هذه النسبة المنخفضة دعت إلى جهودا إضافية لدعم و تشجيع النساء على دخول عالم الأعمال الحرة و هذا ما يمكن ملاحظته خلال السنوات الأخيرة ، حيث أصبحت المرأة تشتغل في البيت و تقتضي التجارات الإلكترونية و الحرف اليدوية كالخياطة ، الحلويات ، حاضنة للأطفال ، حلاقة ... و غيرها من المشاريع المصغرة و المبتكرة للحصول على دخل مادي لها.

لقد اثبت الإحصائيات أن الفتيات يتجهن نحو المهن التي لا تتعارض مع أدوارهن في البيت كالتعليم ، الطب ، التمريض ، الحرف و الأشغال التقليدية ، ولا يملن إلى المهن التي تتطلب التسيير و الإشراف و السلطة ، ففي إحصائيات 1985 مثلا نجد أن عدد النساء العاملات في سلك التعليم 119359 عاملة أما في القطاع الإدارة فنجد 44885 عاملة و إذا ما قارناها مع القطاعات الأخرى كقطاع النقل و المواصلات نجد 9670 عاملة و قطاع البناء 8927 عاملة ، غير أن المعطيات السوسيو ديمغرافية قد تغيرت في وقتنا الحاضر و أصبحت المرأة تتجه لأعمال و مهن أخرى اكثر تعقيدا ، و اصبحنا نرى

الشرطية في الطريق ، و سائقة الشاحنة و التاكسي و غيرها من المهن التي كانت في وقت بعيد حكرا على الرجال.

6. خطوات تشريعية و مبادرات اقتصادية .

1- **قانون العمل** : ينص على المساواة في الأجور بين الجنسين و منع التمييز في التوظيف ، مع توفير إجازة أمومة مدفوعة الاجر لمدة ثلاثة أشهر و ساعتين يوميا للرضاعة .

2- **برامج دعم النساء الريفيات** : أطلقت الحكومة برامج لتشجيع النساء ، خاصة في المناطق الريفية ، على إنشاء مشاريع صغيرة من خلال توفير الدعم المالي و تنظيم معارض لمنتجاتهن.

3- **تمثيل في المناصب القيادية** : أكدت وزارة التضامن الوطني تمكين النساء من الوصول إلى مناصب المسؤولية في مختلف المجالات ، مما يعكس التزام الدولة بتمكين المرأة .

خلاصة :

من خلال ما تم عرضه في الفصل نستنتج أن المرأة العاملة أصبح عملها الحالي غير منحصر كربة بيت فقط بل وإنما مفتوح في كل المجالات المتاحة لها ، حيث أصبحت ظاهرة ولوج المرأة للعمل من الظواهر المنتشرة بكثرة في وقتنا الحالي و ذلك لما تحمله الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي تواجهها المرأة في مجتمعنا من أجل تحقيق الحاجيات الضرورية في الحياة.

رغم التقدم الملحوظ في بعض الدول ، لاتزال هناك حاجة لمزيد من الجهود لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل ، من خلال إصلاحات قانونية ، تغيير الثقافات المجتمعية ، و توفير بيئة عمل داعمة .

الفصل الثاني : واقع العمل النسوي في الجزائر

تمهيد

1-الديمغرافيا و سوق العمل

1-1 علاقة النمو الديمغرافي بتموين اليد العاملة

1-2 علاقة النمو الديمغرافي بانتظام سوق العمل

1-3 علاقة النمو الديمغرافي بنظام الإنتاج

2-معطيات شاملة حول الشغل و البطالة في الجزائر

2-1 معطيات حول واقع الشغل لكلا الجنسين

2-2 تطور عدد السكان المشتغلين و في سن النشاط حسب الجنس

2-3 تطور معدل النشاط النسوي حسب الفئات العمرية

2-4 تطور النشاط النسوي حسب مختلف القطاعات

2-5 تطور البطالة حسب الجنس

2-6 البطالة النسوية حسب الفئات العمرية

2-7 علاقة البطالة النسوية بالمستوى التعليمي

خلاصة

تمهيد :

يعد سوق العمل أحد المؤشرات الأساسية التي تعبر عن الديناميكية الاقتصادية و الاجتماعية لأي بلد ، إذ يعكس طبيعة المشاركة السكانية في الإنتاج و النشاط الاقتصادي. و في هذا الإطار، تبرز مسألة إدماج المرأة في سوق الشغل كإحدى الإشكاليات المحورية في المجتمعات النامية ، و منها الجزائر، لما لها من أبعاد اقتصادية ، اجتماعية و ثقافية متشابكة.

رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية خلال العقود الأخيرة في سبيل ترقية مكانة المرأة و ضمان مشاركتها الفعلية في مختلف المجالات ، لا تزال نسبة انخراط النساء في سوق العمل ضعيفة مقارنة بالرجال. ويعود ذلك إلى جملة من العوامل البنيوية و المؤسسية ،إلى جانب القيود الاجتماعية و الثقافية التي تحد من فرص النساء في الولوج إلى سوق الشغل أو الاستمرار فيه.

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على واقع العمل النسوي في الجزائر من خلال تحليل معطيات شاملة لواقع سوق الشغل لكلى الجنسين ، أيضا تطور معدلات النشاط الكلى الجنسين، استعراض طبيعة القطاعات التي تنشط فيها النساء، كما يناقش الفصل أيضا تطور معدلات البطالة لكلى الجنسين و حسب المستوى التعليمي للمرأة .

1-الديمغرافيا و سوق العمل :

1-1. علاقة النمو الديمغرافي بتموين اليد العاملة: النمو السكاني يزود سوق العمل بالنشطين اقتصاديا وفق المعادلة التالية:

النمو الديمغرافي السريع : يزود الإنتاجية باليد العالمة التي يحتاجها، " ويعتبر العلامة ابن خلدون رحمة الله عليه من مؤيدي التيار المتفائل حول التأثير الإيجابي للنمو السكاني برهن ذلك " انطلاقا من أن

الإنسان هو الذي يخلق الإنتاج بعمله و يحقق الفائض الذي يسبب كل عمران و تقدم . (فراس عباس فاضل البايتي ، 2011 ، ص 33)

النمو الديمغرافي المنخفض : يفتح المجال للنساء للخروج إلى العمل من أجل سد نقص اليد العاملة فمن خلال ذلك تزويد سوق العمل باليد العاملة ليس فقط من الجانب الديمغرافي ، و إنما يشمل نشاطهم المهني و من جهة أخرى زيادة المجتمع النشيط بصفة كبيرة مع متطلبات النظام الإنتاجي .

2-1 . علاقة النمو الديمغرافي بانتظام سوق العمل :

"يوفر النمو الديمغرافي اليد العاملة ، و من ناحية أخرى يؤثر على كسر حاجز الصلابة و صرامة سوق العمل التي تختص بالحركة الجغرافية ، قطاع العمل و المهنة ، كل ذلك يتم عن طريق التنافس . يكبح النمو الديمغرافي السريع من جهة أخرى تطور الأجور و يساهم في قبول العمال من مهنة إلى أخرى أو الانتقال من مكان إلى أخر ، يتم أيضا إحداث تقسيمات في العمل ، أما بالنسبة للنمو الديمغرافي البطيء يمنح سوق العمل مجتمع نشيط مؤهل " (دومينيك ميلو و إيمانويل تريبي 1996)

1-3 .علاقة النمو الديمغرافي بنظام الإنتاج:

-**في حالة النمو السريع :** يسمح بظهور نشاطات جديدة من دون المساس بالنشاطات القديمة و اليد العاملة المشتغلة .

-**في حالة النمو البطيء :** يسمح بتوسيع القطاعات المهنية و تزويد اليد العاملة في حالة احتياجها لنشاطات التي تعرف الركود .

2-معطيات شاملة حول الشغل و البطالة في الجزائر :

يعد الشغل من أبرز القضايا الاقتصادية و الاجتماعية التي تشغل السياسات العامة في الجزائر ، نظرا لارتباطه الوثيق بتحقيق الاستقرار و التنمية المستدامة ، و يشكل سوق العمل مرآة حقيقية للوضع الاقتصادي العام ن حيث تعكس نسب التشغيل و البطالة مدى قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاد اليد العاملة و توفير فرص عمل لائقة .

ورغم ما تمتلكه الجزائر من إمكانيات بشرية و طبيعية معتبرة ن إلا أن ظاهرة البطالة تظل من التحديات الكبرى التي تواجه البلاد منذ عقود ، لا سيما في أوساط الشباب و النساء و خريجي الجامعات . و يرجع ذلك على عدة عوامل ، منها الاعتماد المفرط على قطاع المحروقات ، و ضعف التنويع الاقتصادي ، وعدم كفاية سياسات التكوين و التشغيل لمواكبة متطلبات السوق .

كما يشهد سوق الشغل في الجزائر انتشارا واسعا للعمل الغير رسمي ، مما يعكس سلبا على نوعية الوظائف و ظروف العمل ن ويضعف من شبكات الحماية الاجتماعية . في المقابل ، تبذل الدولة جهودا متواصلة عبر برامج الدعم و المقاولاتية و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، من أجل تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل ذاتية ، و تقليص معدلات البطالة تدريجيا .

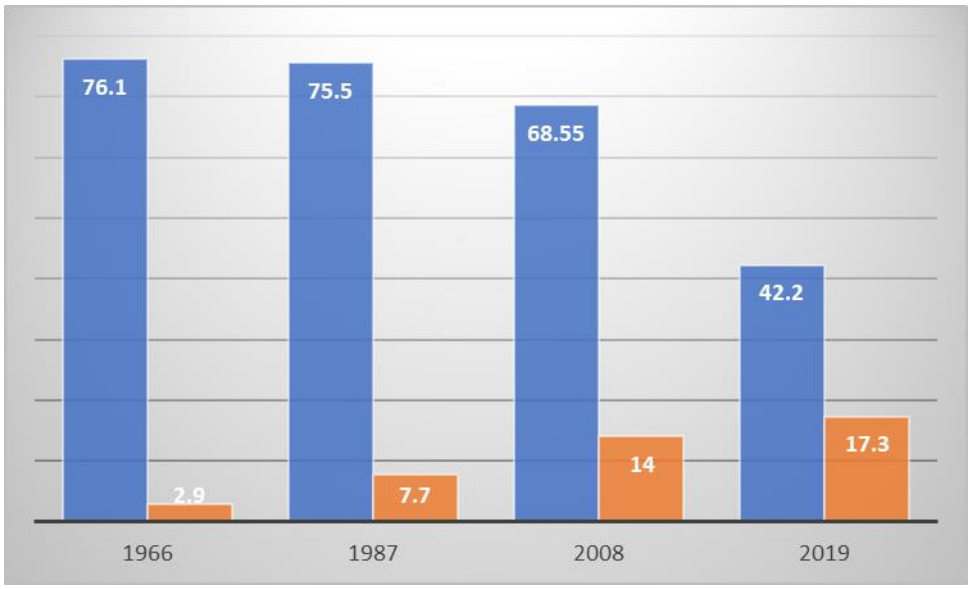
2-1. معطيات حول واقع سوق الشغل لكلا الجنسين :

الجدول رقم 01: معطيات شاملة حول سوق الشغل من (1966-2019) .

وضعية السكان	1966		1987		2008		2019	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
إجمالي عدد السكان	6023,1	6073,1	11307,9	11573,6	16847,3	17232,7	21420,8	22003,2
السكان الناشيطين	93,5	2393,2	491,2	4840,9	1729	8585	2591	10140
معدل النشاط	2,9	76,1	7,7	75,5	14	68,55	17,3	42,2

Source : RGPH1966 ,1987,2008,enquete emploi pour 2019 .

التمثيل البياني رقم 01 : تطور معدلات النشاط حسب الجنس من (1966-2019) .



يعرض لنا التمثيل البياني تطور معدلات النشاط حسب الجنس في سوق العمل من سنة 1966 إلى سنة 2019 . حيث نلاحظ نسب نشاط الذكور يفوق نسب مشاركة الإناث ، إلا أن هذا يظهر تناقصا مستمرا في معدلات النشاط لدى الذكور عبر العقود ، وهو ما يعكس تغيرات اقتصادية و اجتماعية (مثل زيادة في نسب التقاعد المبكر ، الدراسة ، أو البطالة .

أما بالنسبة للإناث يظهر هذا تطورا إيجابيا في مشاركة النساء في سوق العمل ، وهو ما يعكس تحسنا في فرص العمل للنساء ، و تغيرا في الأدوار الاجتماعية التقليدية ، و ربما سياسات داعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة .

2-2.تطور عدد السكان المشتغلين و في سن النشاط حسب الجنس في الجزائر من 1966 الى غاية 2019:

ان تتبع نمو عدد السكان، وتوزيعهم حسب الجنس، ومدى انخراطهم في سوق الشغل، يمكن فهم الديناميكية التي تشكل بنية المجتمع وتؤثر على سياساته التنموية. ويُظهر تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بعدد السكان، والسكان في سن النشاط، والسكان المشتغلين على مدى العقود الماضية (1966-

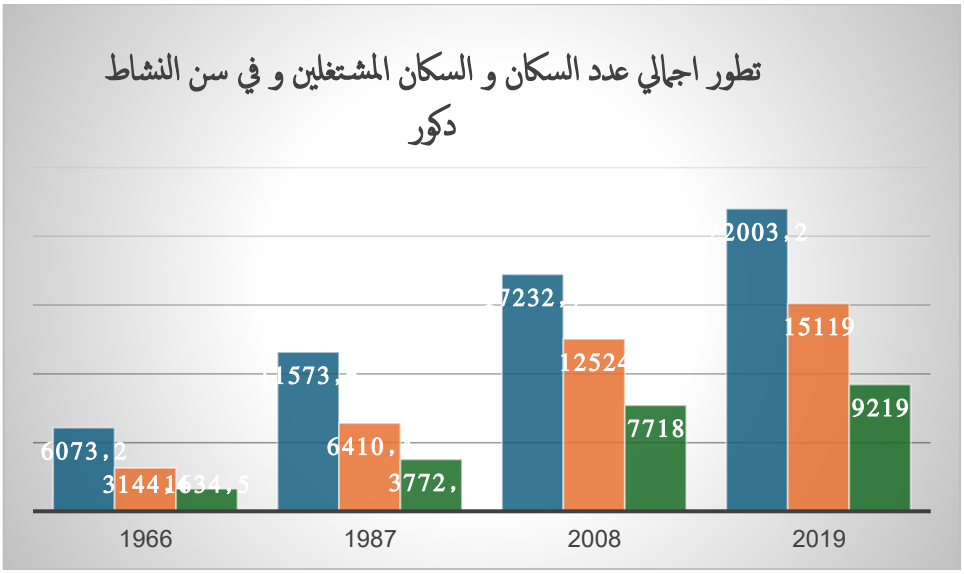
2019)، التحولات كبرى على المستويين الكمي والكيفي، سواء من حيث تزايد عدد السكان، أو تطور مشاركة النساء في سوق العمل. ويُعد هذا التطور مرآة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها البلد، ويشكّل أساسًا مهمًا لتقييم السياسات العمومية والتخطيط للمستقبل.

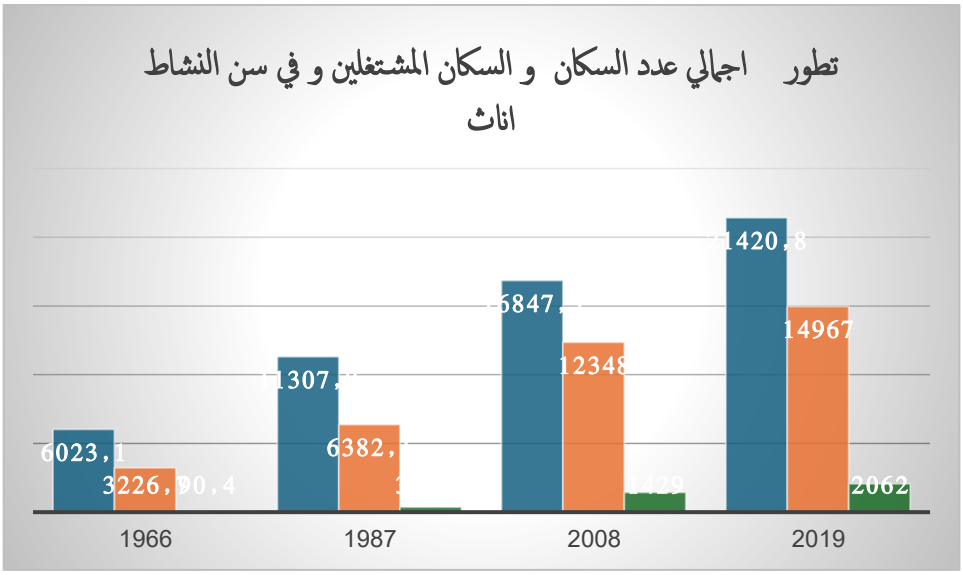
جدول رقم 02 : تطور عدد السكان المشتغلين و في سن النشاط من 1966الى غاية 2019) .

وضعية السكان	اجمالي عدد السكان		عدد السكان في سن النشاط		السكان المشتغلين	
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور
1966	6023,1	6073,2	90,4	1634,5	3226,7	3144,4
1987	11307,9	11573,6	365,1	3772,6	6382,1	6410,4
2008	16847,3	17232,7	1429	7718	12348	12524
2019	21420,8	22003,2	2062	9219	14967	15119

Source : RGPH 1966, 1987, enquête emploie 2008 ,2019 .

التمثيل البياني رقم 02 : مقارنة عدد السكان المشتغلين و في سن النشاط بعدد السكان الإجمالي حسب الجنس من 1966الى غاية 2019 .





تعكس التمثيلات البيانية ، التطور الديمغرافي و الاقتصادي الذي شهدته البلاد خلال الفترة الممتدة من 1966 إلى 2019 ، من خلال عرض معطيات حول عدد السكان المشتغلين و السكان في سن النشاط حسب الجنس . فقد ارتفع عدد السكان في سن النشاط بشكل ملحوظ ،حيث انتقل من حوالي 3,2 مليون نسمة سنة 1966 إلى ما يفوق 30 مليون نسمة في 2019 ، و هو ما يعكس التحولات الهيكلية المرتبطة بالنمو السكاني و تغير البنية العمرية . كما سجل عدد السكان المشتغلين نموا معتبرا ، إذ تطور من 90,4 ألف مشتغل سنة 1966 إلى ما يزيد 11,2 مليون سنة 2019 . إلا أن هذه الدينامية لم تواكبها بعد مساواة في توزيع فرص الشغل بين الجنسين ، حيث يظل عدد الذكور المشتغلين يفوق بكثير نظيره عند الإناث ، وهو ما يشير إلى استمرار ضعف إدماج المرأة في سوق العمل رغم تزايد وجودها ضمن الفئة النشيطة . كما يلاحظ وجود فجوة معتبرة بين عدد السكان في سن النشاط و عدد المشتغلين ، ما يعكس تحديات مرتبطة بضعف العرض من مناصب الشغل ، و ارتفاع نسب البطالة ، خاصة في صفوف الشباب و النساء . و تبرز هذه المعطيات الحاجة الماسة إلى سياسات تشغيلية أكثر نجاعة ، ترتكز على تحفيز الاستثمار و خلق فرص العمل اللائق ، إلى جانب تمكين النساء اقتصاديا و توسيع قاعدة مشاركة القوى العاملة النسائية في الحياة الاقتصادية .

2-3. تطور معدل النشاط النسوي حسب الفئات العمرية من 1977 الى 2019:

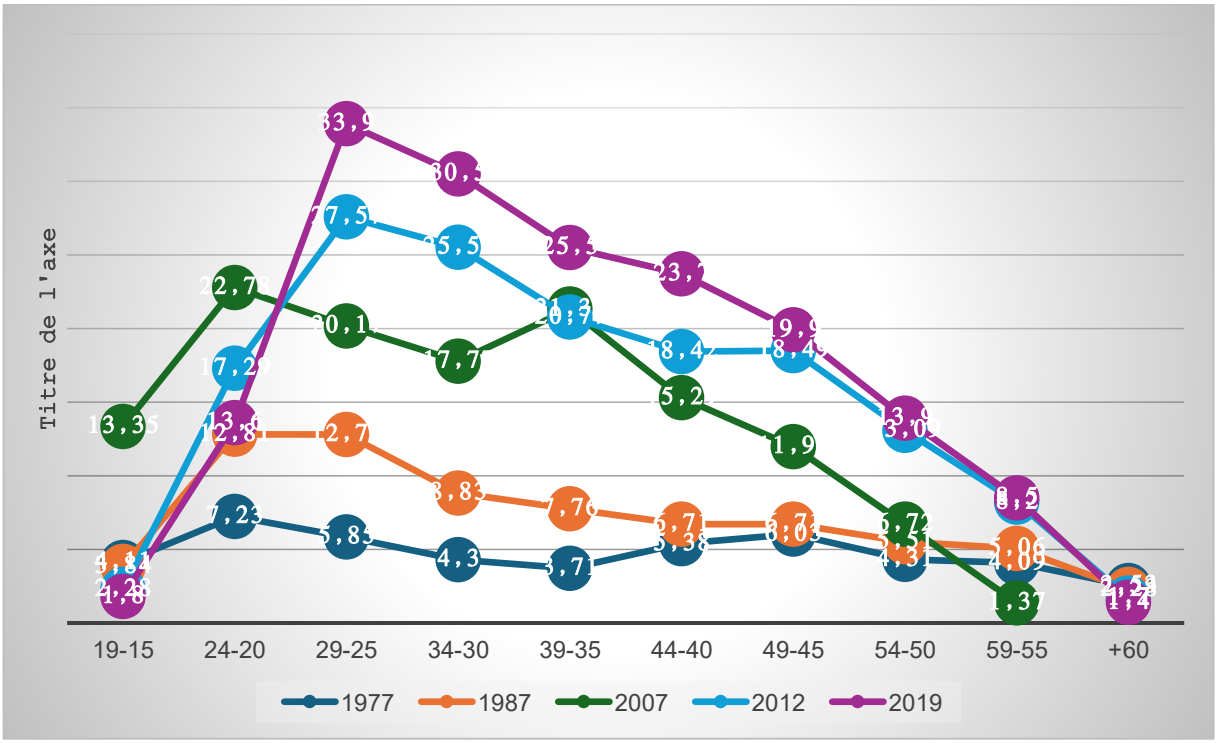
شهدت المشاركة الاقتصادية للمرأة تحولات ملحوظة خلال العقود الأخيرة، ما يعكس تغيرات عميقة في بنية المجتمع، وأنماط العيش، والأدوار الاجتماعية. ويُعتبر معدل النشاط النسوي — أي نسبة النساء المساهمات في سوق العمل — من المؤشرات الحيوية التي تسمح برصد مدى اندماج النساء في الحياة الاقتصادية. غير أن هذا المعدل لا يتطور بشكل موحّد، بل يختلف حسب الفئات العمرية، مما يعكس تفاعلات معقدة بين التعليم، الزواج، الإنجاب، والتحولات الاجتماعية والثقافية و يمكن ملاحظته من خلال الجدول الاتي.

الجدول رقم 03: توزيع معدل النشاط النسوي حسب الفئات العمرية من 1977 الى غاية 2019

فئات العمرية	1977	1987	2007	2012	2019
15-19	4,11	3,84	2,97	2,28	1,8
20-24	7,23	12,81	13,35	17,29	13,6
25-29	5,85	12,79	22,78	27,57	33,9
30-34	4,3	8,83	20,17	25,52	30,5
35-39	3,71	7,76	17,77	20,77	25,5
40-44	5,38	6,71	21,31	18,42	23,7
45-49	6,03	6,71	15,29	18,49	19,9
50-54	4,31	5,51	11,98	13,09	13,9
55-59	4,09	5,06	6,72	8,2	8,5
60+	2,53	2,28	1,37	1,7	1,4

Source : RGPH 1977, 1987, enquête emploie 2007, 2012, 2019.

التمثيل بياني رقم 03:توزيع معدلات النشاط العمرية النسوية من 1977 الى 2019



عرفت معدلات النشاط النسوي في الجزائر تطورًا ملحوظًا عبر العقود الممتدة من 1977 إلى 2019، وهو تطور يعكس التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي شهدها المجتمع الجزائري، خاصة فيما يتعلق بدور المرأة ومكانتها في سوق العمل. وتُظهر البيانات أن أعلى نسب المشاركة الاقتصادية تسجلها الفئات العمرية المتراوحة بين 25 و34 سنة، حيث ارتفعت نسبة النشاط في فئة 25–29 سنة من 5.85٪ سنة 1977 إلى 33.9٪ سنة 2019، كما ارتفعت لدى فئة 30–34 سنة من 4.3٪ إلى 30.5٪ في نفس الفترة. ويُعزى هذا التحسن الكبير إلى توسع التعليم الجامعي لدى الفتيات، وارتفاع معدل التأخر في الزواج، فضلاً عن السياسات العمومية الداعمة لإدماج المرأة في الحياة المهنية.

أما بالنسبة للفئة العمرية 20–24 سنة، فقد شهدت أيضًا تحسنًا، وإن كان بوتيرة أبطأ، حيث انتقلت من 7.23٪ في 1977 إلى 13.6٪ في 2019، ما يعكس تحديات بداية المسار المهني بعد الدراسة. في المقابل، لوحظ تراجع كبير في معدلات النشاط لدى الفئة 15–19 سنة، التي انخفضت من 4.11٪ إلى

1.8٪، نتيجة ارتفاع سنوات التمدرس وتقليص ظاهرة تشغيل الفتيات القاصرات. كما تبقى نسب المشاركة ضعيفة لدى النساء في الفئات الأكبر سنًا (50 سنة فأكثر)، حيث تسجل معدلات لا تتجاوز 14٪، وهو ما يعكس ظاهرة الخروج المبكر من سوق العمل أو محدودية الفرص المتاحة في هذه المرحلة العمرية.

بشكل عام، توضح هذه المؤشرات مسارًا تدريجيًا نحو تحسن مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، إلا أن الفوارق العمرية ومحدودية الإدماج في بعض الفئات تطرح تحديات إضافية تتطلب معالجة هيكلية شاملة لتشجيع ولوج النساء إلى سوق العمل في مختلف المراحل العمرية.

2-4. تطور النشاط النسوي حسب مختلف القطاعات :

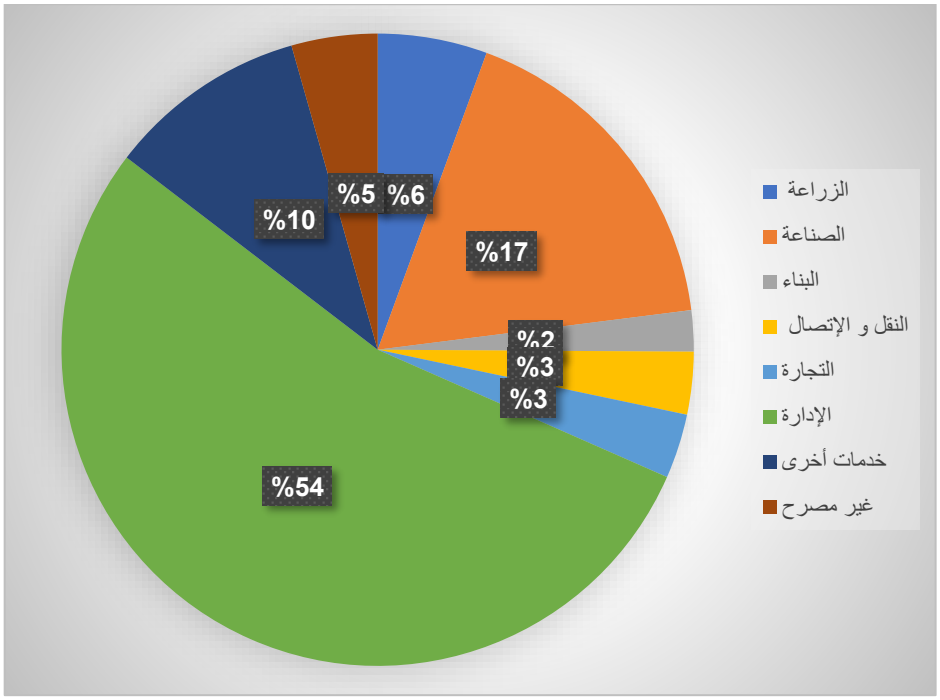
بعد أن كانت مشاركة المرأة تقتصر في الماضي على بعض الأنشطة التقليدية والمحدودة، بدأت تدريجيًا تفرض حضورها في قطاعات استراتيجية مثل التعليم، الصحة، الإدارة، والخدمات، بل وحتى في ميادين كانت تُعد حكرًا على الرجال كالصناعة والمالية. ويعكس هذا التطور ليس فقط تحسنًا في مؤشرات التمدرس والتكوين لدى النساء، بل أيضًا تحوّلات في النظرة المجتمعية إلى دور المرأة ومساهمتها في الاقتصاد الوطني.

الجدول رقم04 : تطور النشاط النسوي حسب مختلف القطاعات من 1977 الى غاية 2019

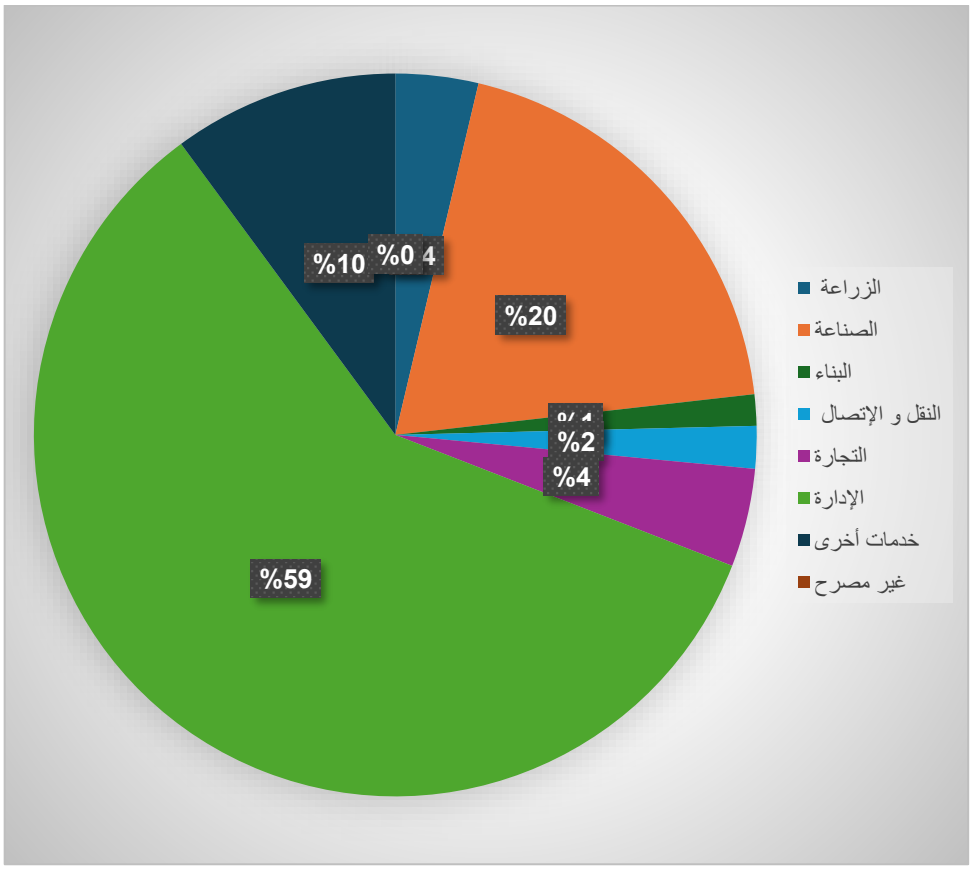
القطاعات	1977	1987	1990	2013	2019
الزراعة	5,6	2,7	3,8	4,4	3,7
الصناعة	17,4	12,4	11	20,0	19,5
البناء	2,1	3,4	3,7	1,37	1,4
النقل و الإتصال	3,2	2,5	2,8	1,68	1,9
التجارة	3,3	3,4	4,6	5,25	4,4
الإدارة	53,8	64,3	67,5	62,97	59,0
خدمات أخرى	10,2	5,4	6,6	4,41	10,1
غير مصرح	4,4	5,9	--		--
المجموع	100	100	100	100	100

Source : RGPH 1977, 1987, 1990, enquête emploie 2012, 2019

لتمثيل البياني رقم 04 : توزيع العاملات حسب مختلف القطاعات في 1977



التمثيل البياني رقم05:توزيع العاملات حسب مختلف القطاعات في 2019



في سنة 1977، كانت مساهمة النساء متركزة أساسًا في قطاع الإدارة بنسبة 53.8%.، يليه قطاع الصناعة بنسبة17.4 %، بينما كانت مساهمتهن في باقي القطاعات محدودة، على غرار الزراعة5.6 ٪ والنقل والاتصال3.2% .

بحلول سنة 2019، لوحظت عدة تحوّلات. أولًا، زادت حصة النساء في الإدارة لتصل إلى 59%، ما يدل على اندماج قوي للنساء في القطاع العمومي والوظيفة الإدارية. كما ارتفعت مساهمتهن في الصناعة إلى 19.5%، ما يشير إلى تعزيز وجود المرأة في القطاع الإنتاجي، وإن كان بشكل أكبر في الصناعات الخفيفة أو التحويلية. بالمقابل، تراجعت نسبتهن في قطاعي الزراعة والنقل والاتصال، إلى 3.7%و1.9%على التوالي، وهو ما قد يعود إلى التحول نحو مهن أكثر استقرارًا وأقل مشقة.

أما قطاع الخدمات الأخرى، فبقي ثابتًا 10.2%سنة 1977 مقابل 10.1%سنة 2019 ما يبرز استمرار حضور المرأة في الوظائف المرتبطة بالتعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

من خلال هذه المقارنة أن تطور النشاط النسوي في الجزائر رافقه تحول في التوجهات المهنية للنساء، من القطاعات غير الرسمية أو المحدودة المشاركة إلى الوظائف الإدارية والصناعية الأكثر استقرارًا. غير أن استمرار ضعف المشاركة في بعض القطاعات (كالزراعة ، النقل) يكشف عن الحاجة لمزيد من السياسات الداعمة لتوسيع خيارات النساء المهنية وتجاوز المعوقات الهيكلية والاجتماعية.

2-5.تطور معدلات البطالة حسب الجنس :

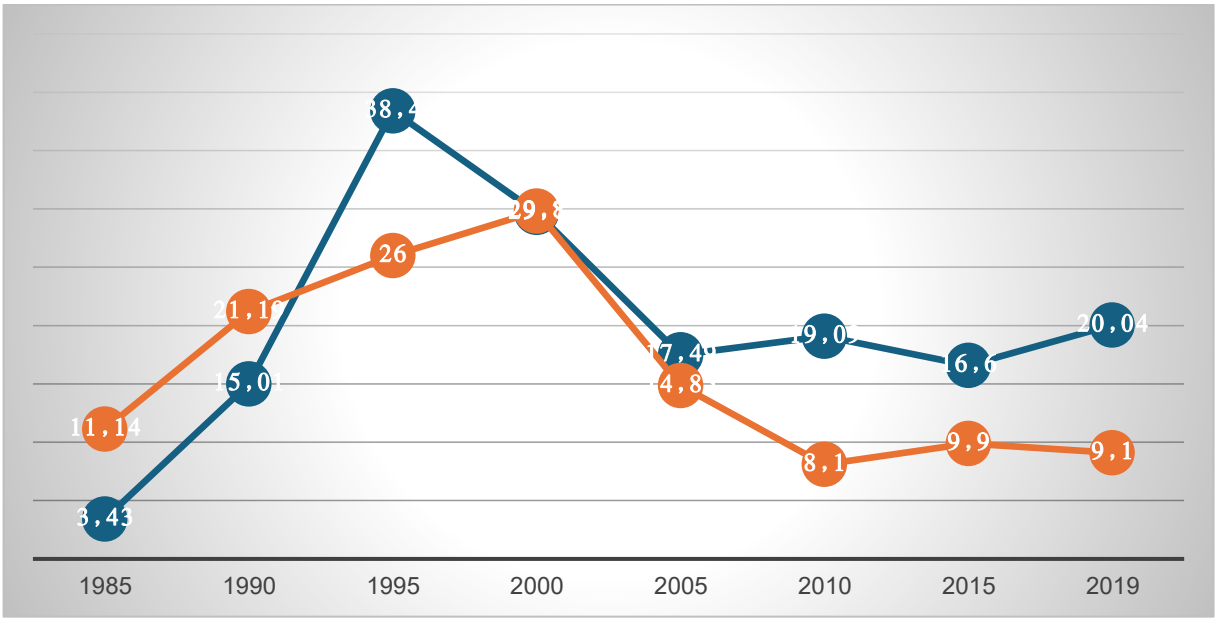
يكتسي تحليل تطور معدلات البطالة أهمية خاصة عند دراستها من منظور النوع الاجتماعي، حيث تُظهر الفوارق بين الجنسين مدى التفاوت في فرص الولوج إلى سوق العمل بين الذكور والإناث. فبالرغم من الجهود المبذولة على مستوى السياسات العمومية لتقليص نسب البطالة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، إلا أن المؤشرات تُظهر استمرار فجوة واضحة بين الرجال والنساء في سوق الشغلو هدا ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات الجدول الاتي :

الجدول رقم 05: تطور معدلات البطالة حسب الجنس من (1985-2019)

السنوات	الاناث	الذكور
1985	3,43	11,14
1990	15,01	21,19
1995	38,4	26
2000	29,7	29,8
2005	17,49	14,85
2010	19,09	8,1
2015	16,6	9,9
2019	20,04	9,1

Source :RGPH1985, 1990, 1995,enquête emploie 2000, 2005, 2010,20015,2019

التمثيل البياني06 :تطور معدلات البطالة من 1985 الى غاية 2019 حسب الجنس



التمثيل البياني يبرز ويُظهر الفروق الواضحة والمستمرة بين الذكور والإناث. يتضح من خلال المنحنى أن معدل البطالة لدى النساء كان دائمًا أعلى من نظيره لدى الرجال، رغم التفاوتات المسجلة عبر السنوات.

على مدار أكثر من ثلاثة عقود. ففي سنة 1985، كان معدل البطالة لدى الذكور منخفضًا نسبيًا (3.43٪) مقارنة بالإناث (11.14٪)، إلا أن الفجوة بدأت تضيق تدريجيًا خلال السنوات اللاحقة، إلى أن بلغت ذروتها سنة 1995، حيث سجل الذكور معدل بطالة مرتفعًا جدًا (38.4٪) مقابل 26٪ للإناث. ويمكن تفسير هذا الارتفاع الحاد بالأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال التسعينيات، والتي تأثرت فيها فئة الشباب والرجال الباحثين عن العمل بشكل خاص نتيجة توقف عدد كبير من المشاريع الإنتاجية والصناعية.

ابتداءً من سنة 2000، بدأت معدلات البطالة في الانخفاض تدريجيًا بفضل مجموعة من برامج التشغيل، وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد انخفض معدل (DAIP) منها جهاز الإدماج المهني البطالة لدى الرجال بشكل ملحوظ ليبلغ 7.4٪ سنة 2005، في حين تراجع أيضًا لدى النساء إلى 4.8٪، وهو ما يشير إلى تحسن نسبي في وضعية سوق العمل لكلا الجنسين في تلك المرحلة.

لكن، وعلى الرغم من هذا التحسن، فإن الفجوة بين الجنسين ظلت قائمة، بل وعادت إلى الاتساع في السنوات الأخيرة. ففي سنة 2019، بلغ معدل البطالة لدى النساء 20.04٪، أي أكثر من ضعف نظيره لدى الذكور (9.1٪). ويعزى هذا الفارق إلى مجموعة من العوامل البنيوية والاجتماعية، من بينها ضعف

تكافؤ الفرص، التمييز في سوق العمل، وصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية بالنسبة للمرأة، خاصة في غياب سياسات دعم فعالة للتمكين الاقتصادي للنساء.

معدلات البطالة لدى النساء ليست فقط أعلى من نظيرها لدى الرجال، بل تختلف أيضًا بشكل واضح حسب الفئات العمرية ،

فالفتيات والشابات يُواجهن صعوبات مضاعفة في ولوج سوق العمل

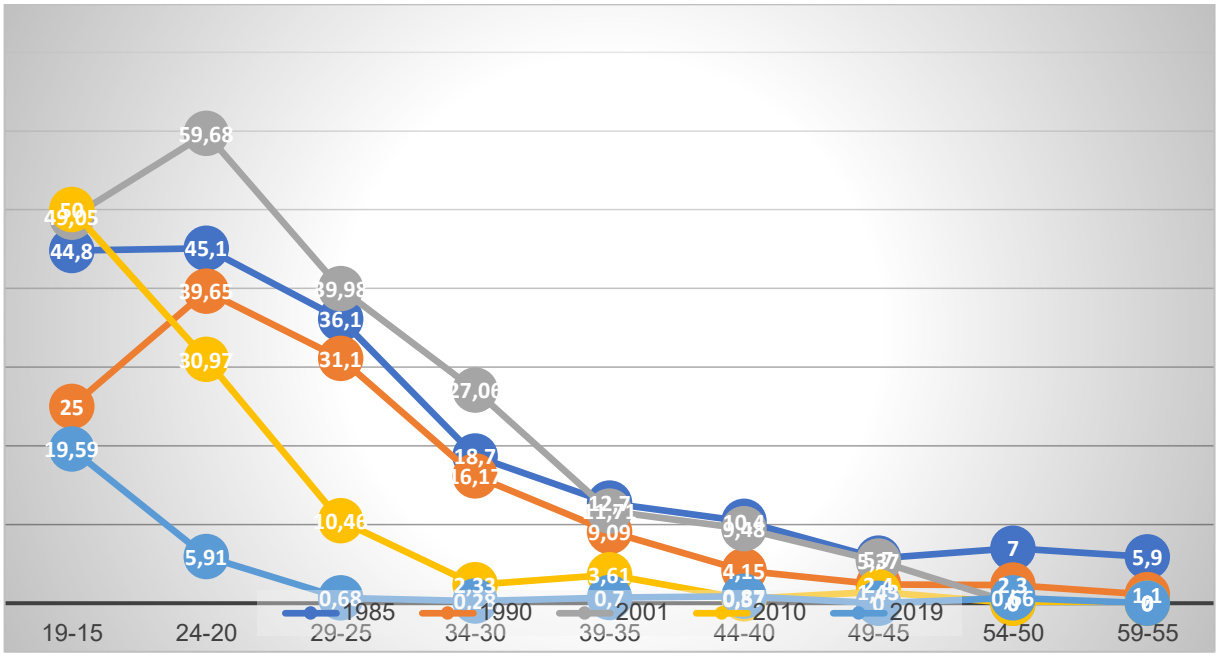
2-6 بطالة النسوية حسب الفئات العمرية

الجدول رقم 05:تطور معطلات البطالة النسوية حسب مختلف الفئات العمرية من 1985 الى غاية 2019

الفئات العمرية	1985	1990	1995	2001	2005	2010	2014	2019
19-15	19,59	50,00	75,20	49,05	30,61	25,00	34,39	44,8
24-20	5,91	30,97	66,20	59,68	42,15	39,65	42,34	45,1
29-25	0,68	10,46	39,30	39,98	25,89	31,10	23,91	36,1
34-30	0,28	2,33	19,00	27,06	13,56	16,17	12,88	18,7
39-35	0,70	3,61	14,00	11,71	6,93	9,09	7,98	12,7
44-40	0,87	0,57	12,80	9,48	3,14	4,15	8,05	10,4
49-45	0,00	1,43	9,70	5,37	1,03	2,40	5,13	5,7
54-50	0,66	0,00	9,10	0,00	1,47	2,30	1,58	7,0
59-55	0,00	0,00	6,40	0,00	0,00	1,10	0,81	5,9
المجموع	3,43	15,01	38,40	31,10	17,49	19,09	17,10	20,4

Source : RGPH 1985,1990, 1995, enquête emploie 2019

التمثيل البياني رقم07 : توزيع البطالة النسوية حسب الفئات العمرية



من خلال بيانات أعلاه نلاحظ ان البطالة ترتكز في صفوف الشابات مقارنة بالفئات الأكبر سنًا، وهو ما يعكس صعوبات هيكلية في إدماج المرأة الشابة في سوق العمل.

- في سنة 1985، كانت معدلات البطالة النسوية منخفضة جدًا في جميع الفئات العمرية، لا سيما بين 25سنة فما فوق، وهو ما قد يعود إلى ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل أصلًا خلال تلك الفترة، أكثر من كونه انعكاسًا لوفرة فرص الشغل.

- منذ التسعينيات، بدأت المعدلات ترتفع بشكل ملحوظ، وبلغت الذروة في سنة 2001، حيث سجّلت نسبًا مرتفعة للغاية خاصة في فئات 24-15سنة (أكثر من 49%) و 29-25سنة (حوالي 40%)، ما يعكس ضغطًا كبيرًا على سوق العمل في تلك المرحلة، مع زيادة عدد الخرّيجات دون توسع موازٍ في فرص التشغيل.

- في 2010، سُجّل تحسن نسبي في معدلات البطالة، لكنها ظلت مرتفعة عند الفئات الشابة، مثل 20–24سنة (39.65%)، في حين استمرت في الانخفاض مع التقدم في السن، ما يدل على صعوبة الإدماج في البداية، مقابل الاستقرار لاحقًا لمن تمكّنّ من الولوج إلى سوق العمل.
- أما في 2019، فرغم بعض التراجع النسبي، تبقى معدلات البطالة لدى الفتيات الشابات 44.8% لفئة 15–19 سنة و45.1% لفئة 20–24 سنة ما يبرز استمرار اختلال التوازن بين مخرجات

2–7 **علاقة البطالة النسوية بالمستوى التعليمي** :

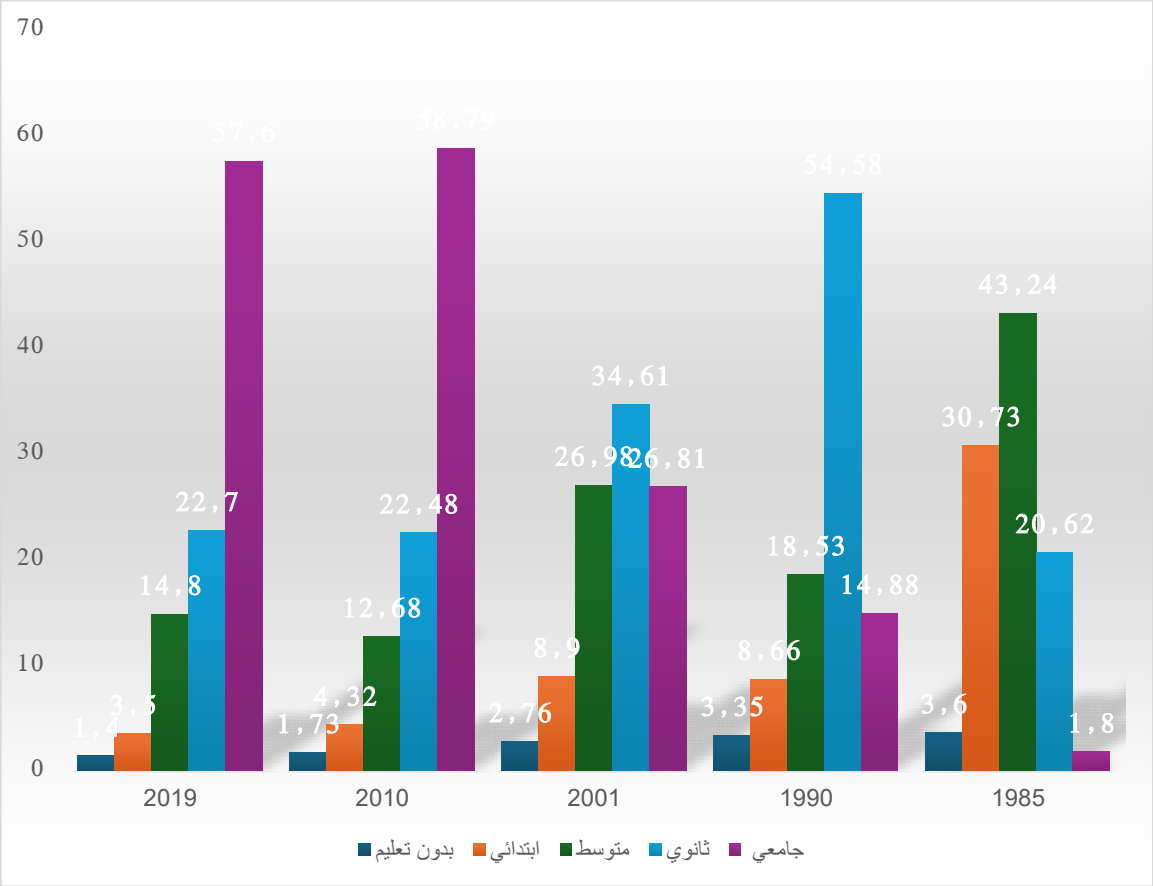
تكشف البيانات التعليم وفرص التشغيل، بالمقابل، تنخفض النسب بشكل ملحوظ بعد سن 30، لتصل إلى مستويات دنيا أقل من 6% في فئة 45 سنة فما فوق.المتعلقة بسوق العمل في الجزائر أن العلاقة بين المستوى التعليمي والبطالة النسوية ليست بالضرورة علاقة طردية كما هو متوقع. فعلى الرغم من أن التعليم يُفترض أن يكون أداة للتمكين الاقتصادي والاجتماعي، فإن الواقع يُظهر أن **نسب البطالة لدى النساء من** ذوات الشهادات الجامعية أو العليا غالبًا ما تكون أعلى من مثيلاتها من ذوات التعليم المتوسط أو المحدود.و هدا ما يمكن تأكيده من خلال المعطيات الاتية:

الجدول رقم 06:توزيع معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي من 1985 الى غاية 2019

المستوى التعليمي	1985	1990	2001	2010	2019
بدون تعليم	3,6	3,35	2,76	1,73	1,4
ابتدائي	30,73	8,66	8,9	4,32	3,5
متوسط	43,24	18,53	26,98	12,68	14,8
ثانوي	20,62	54,58	34,61	22,48	22,7
جامعي	1,8	14,88	26,81	58,79	57,6

Source : RGPH 1985 , 199p,enquête emploie 2001,2010,2019

التمثيل البياني رقم 08 : تطور معدلات البطالة النسوية حسب المستوى التعليمي من 1985 الى غاية 2019



من خلال المعطيات الإحصائية الممتدة على أكثر من ثلاثة عقود تطورًا غير متجانس لمعدلات البطالة لدى النساء الجزائريات حسب المستوى التعليمي كالاتي:

1-الفئة غير المتعلّمة :

عرفت هذه الفئة استقرارًا في مستويات بطالتها، بل شهدت تراجعًا من 3.6% في 1985 إلى 1.4% في 2019.رغم أن هذا التراجع قد يبدو إيجابيًا، إلا أنه في الواقع يُخفي ضعف مشاركة هذه الفئة في سوق العمل أصلًا، حيث أن النساء غير المتعلّمات غالبًا ما يُستثنين من النشاط الاقتصادي النظامي، ويظلن

في وضعية تبعية اقتصادية (سواء للأسرة أو الزوج) دون البحث الفعلي عن عمل او ضمن النشاط الغير المسرح به .

2. المستوى الابتدائي والمتوسط:

تبيّن البيانات تراجعًا ملموسًا في معدلات البطالة لدى هاتين الفئتين، خاصة فئة التعليم الابتدائي التي انخفضت من 31% في 1985 إلى 3.5% في 2019. هذا التراجع يُعزى إلى إمكانية انخراط هذه الفئات في القطاعات ذات المهارات الدنيا أو المتوسطة كـ:

- العمل اليدوي، وبعض المجالات شبه النظامية (كالعمل المنزلي والتجارة الصغيرة)، ما يجعل هذه الفئات أكثر "قابلية" للاندماج في سوق العمل غير الرسمي أو ذي الشروط البسيطة.

3. المستوى الثانوي:

عرفت هذه الفئة اضطرابًا كبيرًا في معدلات البطالة، حيث ارتفعت بشكل حاد في سنة 1990 بحوالي 55%قبل أن تنخفض تدريجيًا لتستقر عند 22.7% في 2019.

هذا التذبذب يعكس خللاً في قدرة النظام التربوي الثانوي على تأهيل خريجاته لسوق العمل، لا سيما في ظل غياب تكوين مهني فعّال مواكب لهذه المرحلة، وعدم قدرة بعض القطاعات على امتصاص الحاملات لمؤهلات ثانوية عامة.

4. الفئة الجامعية:

تمثل هذه الفئة المفارقة الأبرز في التحليل، حيث تسجّل باستمرار أعلى معدلات البطالة النسوية، من 1.8% في 1985 إلى 58% في 2019.ورغم ما يفترضه التعليم العالي من مزايا تنافسية في سوق العمل، فإن الواقع يكشف عن جملة من التحديات البنيوية:

- فجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، خاصة في التخصصات النظرية.
- ضعف السياسات التحفيزية تجاه توظيف الجامعيات، خاصة في القطاع الخاص، الذي لا يزال يميل إلى تشغيل الرجال أو تقليل تكاليف التوظيف.
- نقص ثقافة ريادة الأعمال بين خريجات الجامعات، وغياب المرافقة الفعلية لمشاريعهن.

تشير هذه البيانات إلى أن الارتقاء التعليمي للمرأة في الجزائر لم يُترجم تلقائيًا إلى اندماج اقتصادي فعّال . فبدلاً من تقليص الهوة بين التعليم والعمل، يبدو أن التعليم العالي أصبح في حد ذاته عاملاً كاشفًا للبطالة المقنّعة، نتيجة الاختلال بين النظام التعليمي وبنية الاقتصاد الوطني.

ومن هنا، تبرز ضرورة إعادة هيكلة منظومة التعليم العالي والتكوين المهني، وربطها الوثيق بسوق الشغل، مع تحسين الحكومة الاقتصادية وتبني سياسات تشغيل تستهدف فعليًا النساء الجامعيات، لا مجرد استيعاب كمي غير منتج.

خلاصة

يتضح من خلال ما سبق أن واقع العمل النسوي في الجزائر لا يزال يواجه عدة تحديات بنيوية و ثقافية تعيق التمكين الفعلي للمرأة في المجال الاقتصادي. إن تعزيز المشاركة النسوية في سوق العمل يتطلب مقاربة شاملة ، تقوم على معالجة العوامل المعيقة مثل محدودية التكوين ، ضعف الاندماج في القطاع المنظم ، و التمييز المهني ، إضافة إلى ضرورة نشر ثقافة المساواة و تكافؤ الفرص في مختلف الأوساط

وفي هذا السياق ، يبقى تمكين المرأة اقتصاديا خطوة حاسمة ليس فقط من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية ، و إنما أيضا لدعم النمو الاقتصادي و التنمية المستدامة في الجزائر.

الفصل الثالث : ولوج المرأة إلى سوق العمل في ولاية وهران

تمهيد

1-تعريف ولاية وهران

2-الخصائص السكانية لولاية وهران

3-الجانب المنهجي للدراسة الميدانية

3-1 المجال المكاني و الزمني

3-2 عينة الدراسة

3-3 المنهج

3-4 أداة البحث

4-استنطاق الجداول الإحصائية و التعليق عن النتائج

خلاصة

تمهيد :

شهدت ولاية وهران باعتبارها إحدى أهم الحواضر الاقتصادية في الجزائر ، تطورا ملحوظا في مشاركة المرأة في سوق العمل خلال العقود الأخيرة . و يعد هذا التحول نتيجة لتغيرات اجتماعية و ثقافية واقتصادية ، رافقها دعم تدريجي من السياسات الحكومية الرامية إلى تمكين المرأة و تعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية .

رغم التحديات التي ما تزال تواجهها المرأة في وهران في بيئة العمل ، سواء من حيث التقاليد أو محدودية الفرص في بعض القطاعات ، إلا أن حضورها أصبح لافتا في ميادين التعليم ، الصحة ،الإدارة، لمقاولات ، و الصناعة . و تزايد اهتمام النساء بالتكوين المهني و التعليم العالي ساهم في تعزيز قدراتهن التنافسية ، مما مكنهن من اقتحام مجالات كانت في السابق حكرا للرجال .

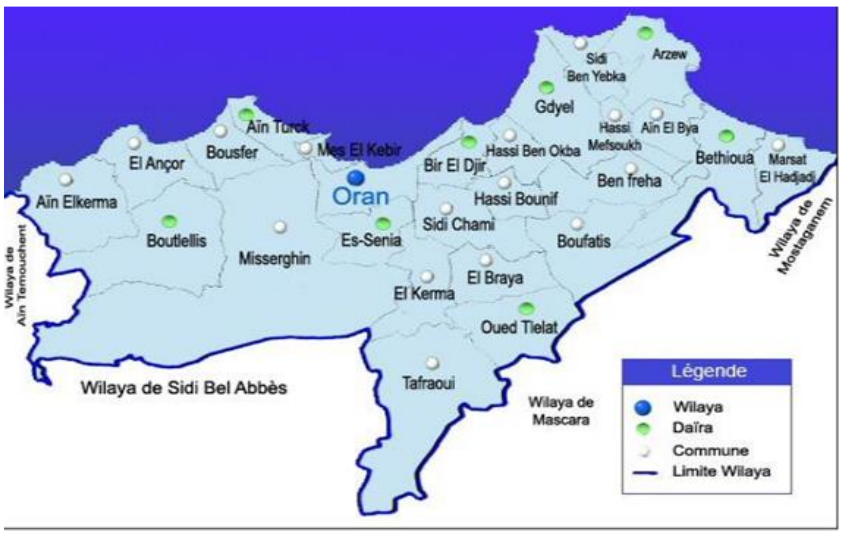
و من هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى معرفة سبب ولوج المرأة للعمل و في ماذا تكمن أهمية العمل للمرأة .

1- التعريف بولاية وهران:

وهران هي ثاني أكبر المدن بعد الجزائر العاصمة وأحد اهم مدن المغرب العربي، تقع في شمال غرب الجزائر على بعد 432 كيلومتر عن الجزائر العاصمة، فهي تتواجد في الغرب الجزائري وعاصمتها هي مدينة وهران يحدها من الشرق ولاية مستغانم ومن الجنوب الشرقي ولاية معسكر، والجنوب الغربي ولاية سيدي بلعباس، ومن الغرب ولاية عين تموشنت.

نشأت الولاية من التقسيم الاستعماري للمنطقة بتسمية مقاطعة وهران، واستمر ذلك حتى سنة 1968 لتحمل صفة ولاية، وفي اعادة التقسيم لسنة 1974 حصلت الولاية على شكلها الحالي بعد اقتطاع اراضي لصالح ولاية سيدي بلعباس المستحدثة أنداك.

بعد الاستقلال شهدت الولاية تطورات مهمة جعلت منها ثاني مدن البلد ، وقطبا اقتصاديا وعلميا مهما و تنوع النشاط الاقتصادي فيها من صناعات كبيرة وصغيرة استفاد من مجاورتها لمدينة ارزيو النفطية ، كما اصبحت الولاية قطبا تجاريا بفضل مينائها البحري الذي شكل المنفذ الاساسي للتجارة الخارجية لكل الناحية الغربية للجزائر البطاقة الجغرافية توضح التوزيع الجغرافي لولاية وهران حيث تتكون الولاية من 9 دوائر و26 بلدية.



2- الخصائص السكانية لولاية وهران:

جدول 1: توزيع سكان ولاية وهران حسب كل بلدية للفترة (2017.2020):

البلديات	2017	2018	2019	2020
وهران	709198	713382	717591	721825
السانيا	134255	139310	144562	150012
الكرمة	39457	41642	43949	46384
سيدي الشحمي	179201	189614	200631	212287
بئر الجير	308448	331838	356991	384051
حاسي بونيف	80944	83424	85977	88608
حاسي بن عقبة	18123	18733	19364	20017
بوتليليس	29499	30283	31089	31915
مسرغين	34515	35665	36853	38080
عين الكرمة	7900	7950	8000	8050
واد تليلات	25086	25908	26757	27636
طفراوي	13774	14001	14231	14465
البرية	8755	9124	9509	9910
بوفاطيس	13434	13643	13856	14072
قديل	46913	47989	49088	50212
حاسي مفسوخ	18270	19094	19955	20855
بن فريحة	32011	33319	34675	36090
ارزيو	101596	103787	100629	108319
سيدي بن يبقى	9498	9731	9969	10214
بطيوة	21050	21434	21826	22226
مرسى الحجاج	15561	15891	16228	16572
عين البية	37819	38525	39245	39979
عين الترك	44014	45183	46385	47619
مرسى الكبير	21114	21545	21987	22437
بوسفر	25836	26963	28139	29356
العنصر	14758	15230	15717	16220
المجموع	1991029	2053208	2113203	2187411

المصدر: مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية وهران

يبين الجدول اعلاه التوزيع السكاني لولاية وهران حسب كل بلدية حيث نلاحظ ان أكبر عدد سكان متركز في بلدية وهران ب 721825 شخص سنة 2020 ثم بلدية بئر الجير ب 384051 شخص ثم تليها بلدية سيدي الشحمي ب 122287 شخص ثم كمرتبة ثالثة بلدية السانيا ب 150012 شخص ... الخ.

اذ يبين ايضا عدد السكان في الولاية للفترة 2020/2017 حيث بلغ عدد السكان 2187411 .

3-الجانب المنهجي للدراسة الميدانية :

رغم تطور معدلات النشاط للمرأة في الجزائر بصفة عامة و حتى في المدن الكبرى مثل وهران إلى أن ولوجها لسوق العمل يواجه عدة عراقيل اجتماعية ، سياسية ، و غيرها ، و من هذا المنطلق تكتسي الدراسة الميدانية لهذا الموضوع أهمية خاصة إذ تشكل الأساس الذي تبنى عليه مشاركة ناجعة و متوازنة تضمن للمرأة استقلالها الاقتصادي و تعزز دورها في التنمية المجتمعية .

3-1- المجال المكاني و الزمني: تم إجراء البحث مع كل النساء القاطنات في ولاية وهران الذين تتراوح أعمارهم من 15-55 سنة في الفترة الممتدة ما بين 14 جانفي إلى غاية 23 مارس 2025 و هي الفترة التي استغرقتها الدراسة التي جمعتها البيانات المتعلقة بالبحث ، و التي شملت النساء العاملات و الغير العاملات في ولاية وهران من أجل معرفة دافع ولوج المرأة للعمل .

3-2- العينة : يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات و الغير عاملات اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 15- 55 سنة القاطنات بولاية وهران و اللواتي يزاولن أنشطة مختلفة إما في القطاع العام أو الخاص او لا يزاولن أي نشاط وقد بلغ عددهم 121 امرأة علما أن حجم العينة قد حدد مسبقا ب 150 إلا أن عدم التفاعل مع الاستمارة الالكترونية ونظرا لضيق الوقت أجبرن بالاكتفاء ب 121 امرأة فقط .

3-3- المنهج : لقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي للتأكد من صحة الفرضيات التي وضعت لفهم واقع ولوج المرأة لسوق الشغل و أثره على بعض المتغيرات السوسيو ديمغرافية و الحصول على مجموعة من المعلومات من أجل تحليلها وتفسيرها و إدراك الأسباب الحقيقية وراء ولوج المرأة لسوق العمل

3-4- أداة البحث : تضمنت أداة البحث التي استخدمت لمعرفة أسباب ولوج المرأة لسوق العمل استمارة إلكترونية وقد احتوت هذه الأخيرة ب 22 سؤال و ثلاثة أجزاء متفرعة .

إذ شمل الجزء الأول المعلومات العامة (السن ، المستوى التعليمي ، الوضعية العائلية ، نوع الأسرة ،الوضعية العائلية ، طبيعة المسكن) ، أما بالنسبة للجزء الثاني و الذي يحوي معلومات عن الوضعية المهنية (

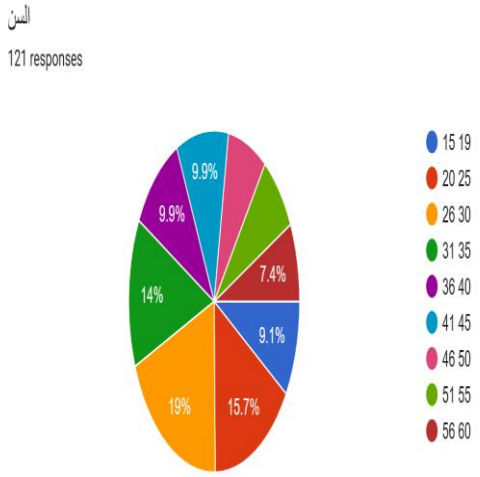
المؤهل المهني ، طبيعة العمل ، طبيعة عمل رب الأسرة) أما في الجزء الأخير و الذي يكمن في الأسباب الحقيقية للعمل (بماذا يرتبط العمل ، أهمية العمل بالنسبة للمرأة ، أسباب عمل المرأة ، ماذا يقدم العمل للمرأة) . هذه كانت معظم الأسئلة المطروحة في الاستمارة وقد تم الجواب عليها كلها إلا أننا عند التحليل قمنا بأخذ بعض الأسئلة الرئيسية و المهمة للجواب على الفرضيات المطروحة .

استخدمت الدراسة أدوات التحليل كمية و التي تمثلت في جداول و رسومات بيانية تحتوي على نسب مئوية و كذلك تحليل كيفي من خلال استنطاق الجداول الإحصائية و التعليق على الجداول و تفسيرها.

4- استنطاق الجداول الإحصائية :

1. *سن ولوج المرأة للعمل* :

تمثيل بياني رقم: سن ولوج المرأة لعمل



السن	العدد	النسبة المئوية
15-19	11	9,1 %
20-25	19	15,7 %
26-30	23	19 %
31-35	17	14 %
36-40	12	9,9 %
41-45	12	9,9 %
46-50	9	7,4 %
51-55	9	7,4 %
56-60	9	7,4 %

من خلال المعطيات المبينة أعلاه يمكن ملاحظة ان غالبية النساء تبدأ مسارها المهني في العقد الثاني من العمر، اكثر من 35% من النساء تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 30 سنة وهو ما يتماشى مع الإحصاءات الرسمية التي تفيد بأن أكثر من ثلث النساء العاملات تقل أعمارهنّ عن 30 عامًا . ويعكس هذا التوزيع أيضًا تأثيرًا مزدوجًا للعوامل التعليمية والاجتماعية: أولاً، ارتفاع مستوى التعليم بين النساء الشابات يزيد من احتمالية اندماجهن المبكر في سوق العمل ، وثانيًا، التحديات الاقتصادية قد تدفع للاندماج السريع بعد التخرج أو الزواج.

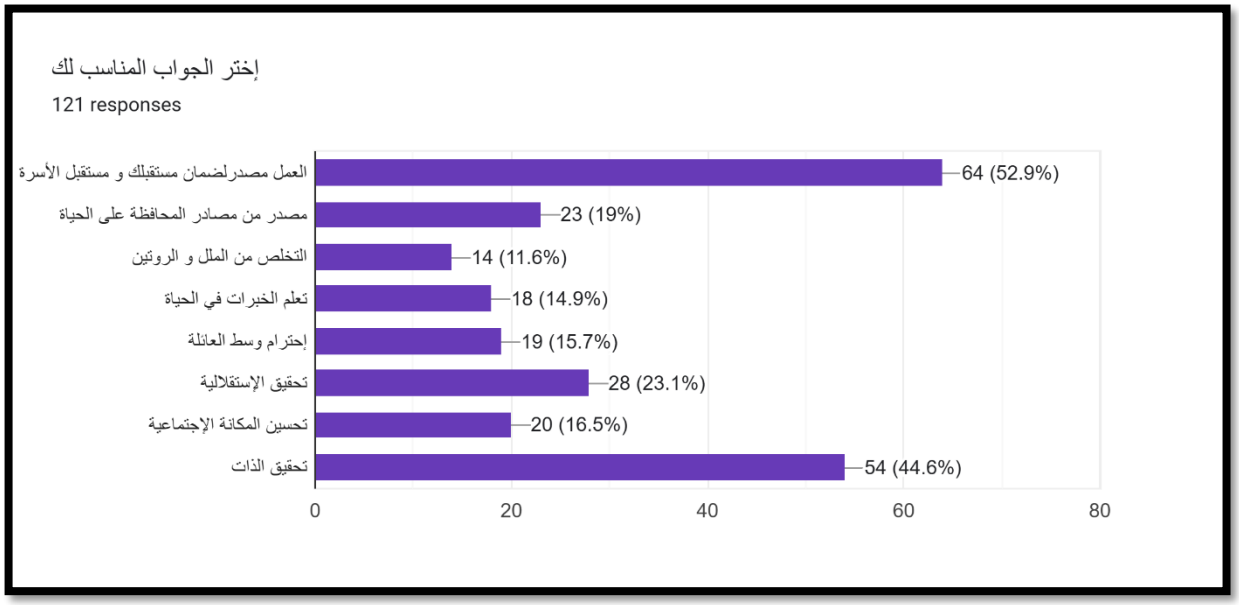
أما نسب الفئات الأكبر سنًا ما بين 31 سنة و 45 سنة فتكشف عن استمرار مشاركة ملحوظة للفئة المتوسطة، بينما تشهد بدايات الخمسينات وما فوق تراجعًا مما يمكن تفسيره بخروج تدريجي من سوق العمل بسبب عوامل مهنية واجتماعية (تقليديًا هي أدوار الأسرة والزواج وتربية الأبناء)، وهو نمط موثّق في الدراسات التي تبرز التناقص التدريجي لمشاركة المرأة بعد سن الـ 45.

2. تمثلات المرأة في ما يخص العمل :

اختيار الجواب المناسب	عدد النساء	النسبة المئوية
العمل مصدر لضمان مستقبلك و مستقبل الأسرة	64	52,9 %
مصدر من مصادر المحافظة على الحياة	23	19 %
التخلص من الملل و اللروتين	14	11,6 %
تعلم الخبرات في الحياة	18	14,9 %
إحترام وسط العائلة	19	15,7 %
تحقيق الإستقلالية	28	23,1 %
تحسين المكانة الاجتماعية	20	16,5 %
تحقيق الذات	54	44,6 %

المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستمارة الالكتروني.

التمثيل البياني رقم 03 :تمثلات العمل بالنسبة للمرأة.



تشير البيانات إلى أن 52.9%من النساء يرون أن العمل وسيلة أساسية لضمان المستقبل الشخصي ومستقبل الأسرة، مما يؤكد طابعًا اقتصاديًا – اجتماعيًا قويًا في دافعهنّ للعمل، ، بل حاجَة أساسية للعيش

والاستقرار. وتبرز أيضًا قيمة تحقيق الذات لدى نسبة كبيرة 44.6%من المبحوثات ، مما يدل على بعد نفسي يمسّ بالهوية والطموح، وهو ما أكده تقرير الدراسات حول المقاولات والتمكين الذاتي للنساء الجزائريات .

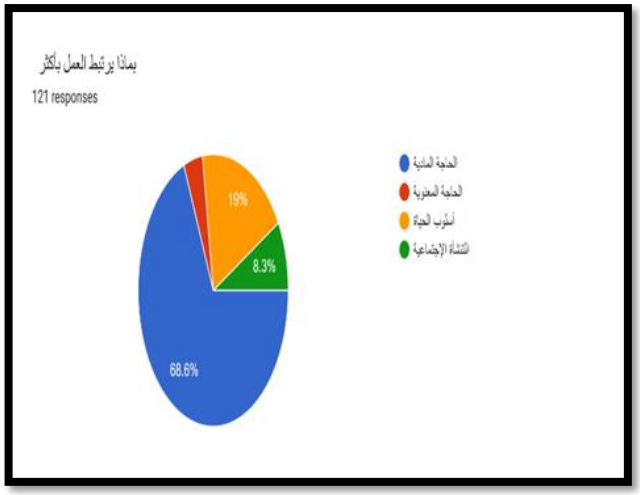
تمثّل "تحقيق الاستقلالية" ما نسبته 23.1%، مما يعكس رغبة واضحة في التحرر من التبعية الاقتصادية والاجتماعية، وهو اتجاه مؤكد في الأدبيات التي تربط بين التعليم العالي والاندماج الاقتصادي للمرأة .كما أن 19%من المشاركات صنّفن العمل كمصدر من مصادر المحافظة على الحياة، في إشارة إلى البعد البقائي والوظيفي، وهو ما ينسجم مع دوافع "الاستجابة لضغوط البطالة" المذكورة في الدراسات الإقليمية.

قد لا تقل الأبعاد الرمزية أهميةً، حيث اختارت نسبة 16.5%"تحسين المكانة الاجتماعية" و15.7% "احترام وسط العائلة"، مما يبرز البُعد الثقافي والاجتماعي للعمل، فليس الهدف مادّي فقط، بل الوقوف في المجتمع والأسرة بمكانة محترمة، وهو ما تؤكده الدراسات حول الحواجز الثقافية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي.

من جهة أخرى، جاءت فئات مثل "تعلم الخبرات في الحياة" بنسبة 14.9%و"التخلص من الملل و الروتين بنسبة 11.6%فقط، مما يدل على ان العمل هو أداة لتحقيق الذات والاستقلال ودعم الأسرة اقتصاديًا واجتماعيًا.

3. العمل كوسيلة لتلبية مختلف الحاجيات:

تمثيل بياني رقم 04: دور العمل في تلبية الحاجات المتعددة لدى النساء



ارتباط العمل	عدد النساء	النسبة المئوية
الحاجة المادية	83	68,6 %
الحاجة المعنوية	5	4,1 %
أسلوب الحياة	23	19 %
التنشأة الاجتماعية	10	8,3 %

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاستمارة الالكترونية

الجدول يوضح أن الحاجة المادية هي المحرك الأساسي بالنسبة لغالبية العينة (68.6 %)، بينما تأتي الحاجة المعنوية في المرتبة الأخيرة بإجمالي ضعيف يبلغ 4.1.% . الجدول يعكس تركيزًا كبيرًا على الدخل المالي كحافز رئيس، مقابل نسبة ضئيلة جدًا للحاجات المعنوية.

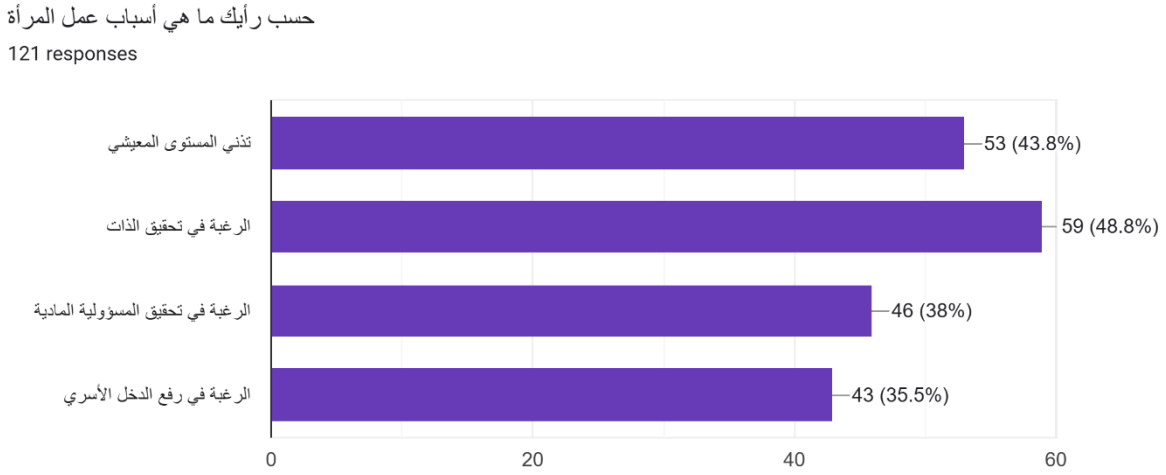
و يمكن استخلاص في النهاية ضرورة التحول من نموذج تركيز مادي صرف إلى تصميم بيئة عمل تشمل الموارد النفسية والاجتماعية. حين تُلبى الحاجات المعنوية—كالمعنى والاعتراف والدعم الاجتماعي—يكون العمل لدى النساء أكثر ارتباطًا واستدامة وجودة على مستوى الأداء والرضا المهني.

5. أسباب ولوج المرأة للعمل:

أسباب عمل المرأة	عدد النساء	النسبة المئوية
تذني المستوى المعيشي	53	43,8 %
الرغبة في تحقيق الذات	59	48,8 %
الرغبة في تحقيق المسؤولية المادية	46	38 %
الرغبة في رفع الدخل الأسري	43	35,5 %

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاستمارة الالكترونية

التمثيل البياني رقم 05: أسباب عمل المرأة



تشير البيانات إلى أن الدوافع المتعددة وراء عمل النساء تشمل الرغبة في تحقيق الذات 48.8%، تليها الحاجة إلى تحسين المستوى المعيشي 43.8%، ثم تحقيق المسؤولية المالية(38%) ، وأخيرًا رفع الدخل 35.5% .وتعكس هذه القيم تداخلًا بين الحوافز الداخلية (مثل الرغبة في تحقيق الذات) والخارجية (كالدخل المالي)، وهو ما يتوافق مع إطار نظرية تحديد الذات(SDT) ، التي تُبرز التمييز بين دوافع تتسم بالاستقلالية والدافع الداخلي، مقابل الحوافز الخارجية المباشرة مثل الأجر تشير الأبحاث إلى أن بيئة العمل التي توفر لكل من الدوافع المالية والنفسية هي الأكثر فاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي، مقارنة بتلك التي تركز على الجانب المادي

في السياق المطروح، تُشير نسبة 48.8% للرغبة في تحقيق الذات إلى وجود دافع داخلي قوي، لكن توازنها مع الدوافع المادية يُعد ضروريًا لضمان ارتباط عميق ومستمر ، وللتقليل من وطأة الجهد أو خطر الاحتراق النفسي عندما تكون الدوافع الخارجية هي المهيمنة .

بالتالي، يمكن القول إن النساء يملكن دوافع هيكلية تجمع بين المادية والشخصية، بما يعكس تطورًا معقدًا في الدافعية. لكن للوصول إلى اندماج وظيفي حقيقي، لابد من تحقيق توازن ديناميكي عبر توفير بيئة

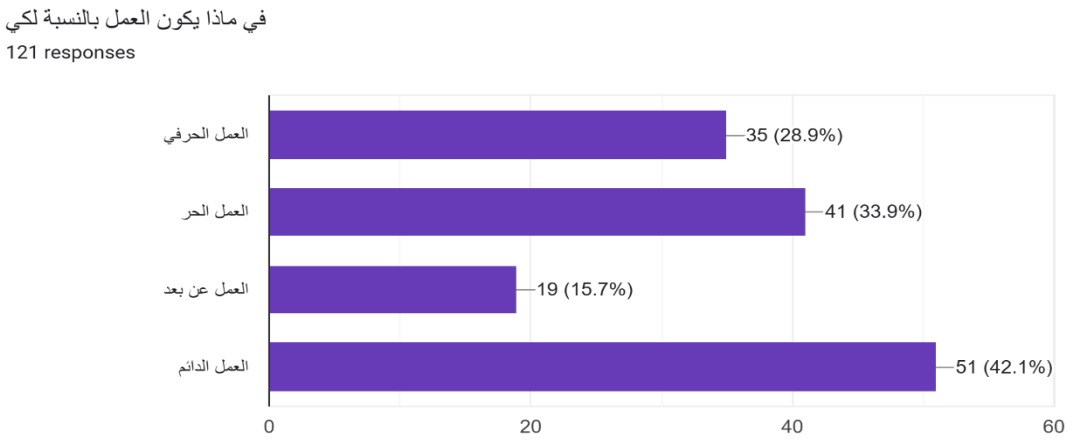
عمل تدعم الكفاءة، والاستقلالية، والانتماء، جنبًا إلى جنب مع التقدير المالي. هذا التوازن يُعد مفتاحًا لضمان مشاركة فعّالة ومستدامة، وتحقيق نتائج إيجابية على المستوى الفردي والمؤسسي.

6. في ماذا يكون العمل بالنسبة للمرأة العاملة :

العمل بالنسبة لكي	عدد النساء	النسبة المئوية
العمل الحرفي	35	28,9
العمل الحر	41	33,9
العمل عن بعد	19	15,7
العمل الدائم	51	42,1

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاستمارة الالكترونية

التمثيل البياني رقم 06 : العمل بالنسبة للمرأة العاملة



تعكس البيانات أن العمل الدائم هو الخيار الرئيسي لدى 42.1% ، تليه العمل الحر بنسبة 33.9% ، ثم الحرفي بنسبة 28.9% ، وأخيرًا العمل عن بعد بنسبة 15.7% يعد العمل الدائم مؤشراً إلى توفر موارد وظيفية ثابتة مثل الاستقرار ، والتدريب، والدعم الإداري—وهي عوامل تحفز الاندماج الوظيفي وتدعم الطاقات النفسية الإيجابية

.وفي المقابل، قد يمكّن العمل الحر عددًا من النساء من الشعور بالاستقلالية وتمكين الذات، لكنه غالبًا يفتقر إلى هذه الموارد الهيكلية، مما قد يؤثر على ديمومة الارتباط المهني.

يمثل العمل الحرفي 28.9% و هدا يشير إلى استمرار الاعتماد على القطاعات التقليدية، التي قد تمنح شعورًا بالهوية المهنية والانتماء المجتمعي، لكنها غالبًا ما تفتقر إلى الإمكانات الرسمية لتوفير تنمية ومزايا مستمرة. أما العمل عن بعد—رغم مرونته—فيعكس نمطًا ناشئًا ولكنه مرتبط بتحديات في إدارة التوازن بين الحياة العملية والشخصية، ويمثل نسبة أقل نظراً للحواجز التقنية أو البيئية حسب سياقات المرأة.

تدعم الدراسات الحديثة ما ورد أعلاه، حيث وجدت أن العمل عن بعد يعزز المهارات الذاتية ويزيد الاستقلالية بينما يتطلب توفير موارد تقنية وتنظيمية لتفادي الإجهاد والاحتراق النفسي، خاصة مع تزايد الطلبات الرقمية

.ومن منظور نظرية تحديد الذات ، فإن التوازن بين الموارد الخارجية (كالراتب والاستقرار) والداخلية (كالاستقلالية والكفاءة) يسهم في تعزيز الدافع الداخلي واستدامة الارتباط الوظيفي، لا سيما عند توفر بيئة عمل داعمة تسمح بالتمكين الذاتي.

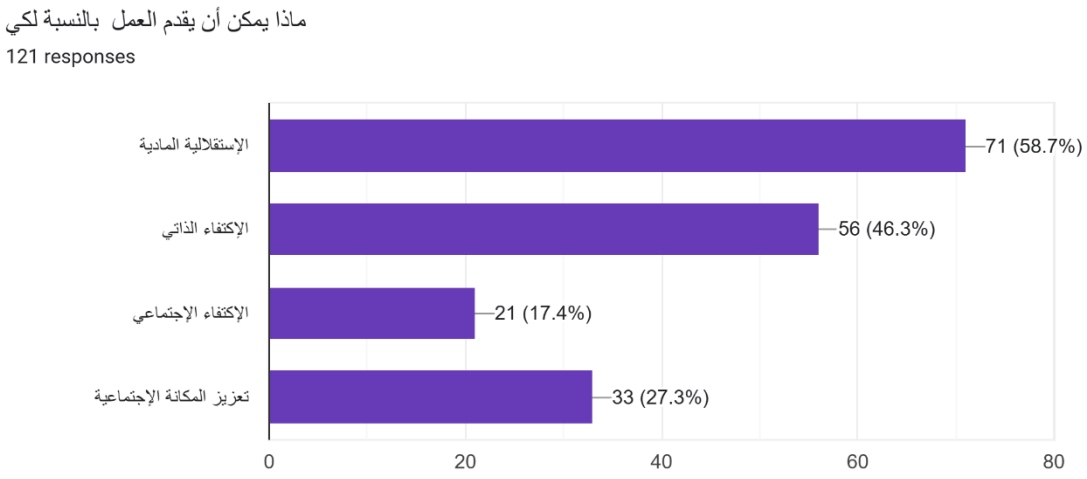
وفي الأخير نستخلص ان أنماط العمل لدى النساء هي خليط بين استقرار العمل التقليدي ومرونة نماذج العمل الحديثة. ولتعزيز مشاركة فعالة ومستدامة، يتعين على المؤسسات تبني نهج هجين يجمع بين استقرار العمل وتوفير موارد مهنية ونفسية في نماذج العمل الحر وعن بُعد، بهدف خلق بيئة توازن بين الذاتية والكفاءة والتمكين الذاتي.

7 . ماذا يمكن أن يقدم العمل للمرأة العاملة :

ماذا يقدم العمل	عدد النساء	النسبة المئوية
الاستقلالية المادية	71	58,7 %
الاكتفاء الذاتي	56	46,3 %
الاكتفاء الاجتماعي	21	17,4 %
تعزيز المكانة الاجتماعية	33	27,3 %

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد عل الاستمارة الالكترونية

التمثيل البياني رقم 07 : الدور الدي يقدمه العمل للمرأة



يوضح الجدول أن من بين النساء العاملات، يعزز العمل الاستقلالية المادية لدى 58.7% امرأة، يليه الاكتفاء الذاتي لدى 46.3% امرأة، ثم تعزيز المكانة الاجتماعية بنسبة 27.3%، وأخيرًا الاكتفاء الاجتماعي بنسبة17.4 % ة .يعكس ذلك تفضيلًا واضحًا للدوافع الاقتصادية والموضوعية، لكن أيضًا اهتمامًا بالحاجات النفسية والاجتماعية.

يركز الدور المركزي للاستقلالية المادية والاكتفاء الذاتي على تحول العمل نحو أداة تمكين، تدعم قدرة المرأة على التحكم في حياتها المالية والقرارات الشخصية، ما يعزز شعورها بالمسؤولية والكفاءة الذاتية .علاوة

على ذلك، تبرز نسبة تعزيز المكانة الاجتماعية أهمية البُعد الثقافي في العمل، حيث يعكس الاعتراف الاجتماعي دور العمل في تقوية الموضع الاجتماعي للمرأة—وهو ما ثبت أن له ارتباطًا إيجابيًا بالرفاهية النفسية والانخراط الوظيفي.

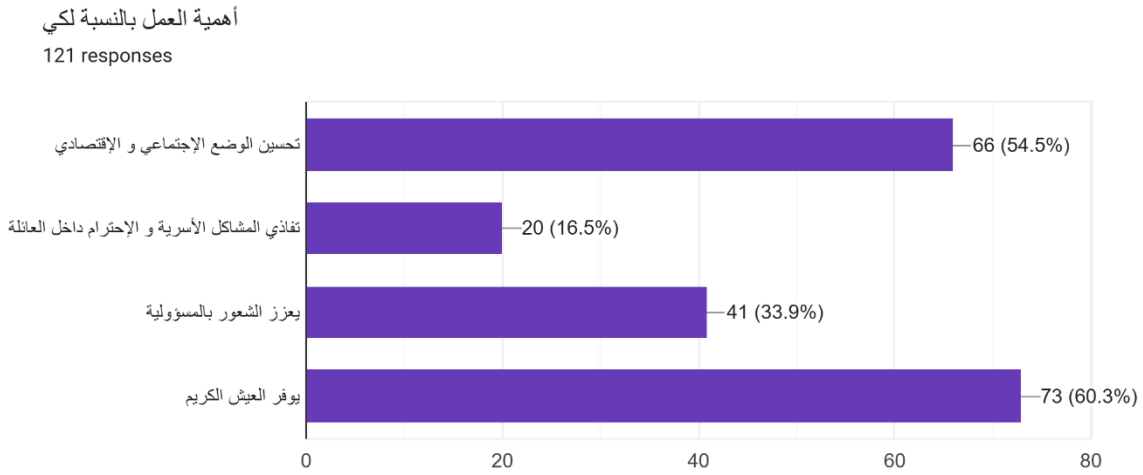
ينطوي العمل للمرأة العاملة على أبعاد متعددة، بدءًا من تحقيق الاستقلالية المالية والاكتفاء الذاتي، ووصولًا إلى تعزيز مكانتها المجتمعية، لكن تبقى الحاجات الاجتماعية في الخلفية. يعزز هذا التوازن بين القوى الداخلية والخارجية وفقًا لنظريات التحفيز، ولكن لضمان تجربة عمل متكاملة ومستدامة، من الضروري أن توفر بيئات العمل التي تدعم الدوافع المالية، أيضًا فرصًا للتفاعل الاجتماعي، والاعتراف، وتطوير العلاقات المهنية.

8. أهمية العمل بالنسبة للمرأة :

أهمية العمل بالنسبة للمرأة	عدد النساء	النسبة المئوية
تحسين الوضع الاجتماعي	66	54,4 %
تفاذي المشاكل الأسرية و الإحترام داخل العائلة	20	16,5 %
يعزز الشعور بالمسؤولية	41	33,9 %
يوفر العيش الكريم	73	60,3 %

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاستمارة الالكترونية

التمثيل البياني رقم 08 : أهمية العمل للنساء المستجوبات



تشير النتائج حول أهمية العمل بالنسبة للنساء إلى أن الغالبية ترى في العمل وسيلة أساسية لضمان العيش الكريم ، حيث اختارت 60,3 من المشاركات أن العمل يوفر العيش الكريم ، مما يعكس إدراكا واضحا لدور العمل في تحقيق الاستقلالية المادية . كما أعربت نسبة كبيرة 54,5 على أن العمل يساهم في تحسين الوضع الاجتماعي و الاقتصادي ، و هو ما يعكس وعيا بأهمية الدور الفعال الذي تلعبه المرأة في بناء مجتمع متوازن اقتصاديا و اجتماعيا . أما بخصوص الجوانب النفسية و الشخصية ، فقد رأت 33,9 من المشاركات أن العمل يبرز الشعور بالمسؤولية ، مما يدل على إدراك المرأة لدورها الحقيقي كشريك في مختلف مناحي الحياة . في حين أن أقل نسبة 16,5 ربطت بين العمل و تقليص المشاكل الأسرية و الاحترام داخل العائلة ، و هو ما يشير إلى أن تأثير العمل على العلاقات العائلية قد لا يكون أولوية أو أنه غير مباشر بنظر بعض النساء . و بناء على هذه النتائج ، يكمن القول أن العمل يمثل للمرأة ليس للمرأة فقط مصدر دخل ، بل وسيلة لتحقيق الذات ، و رفع المكانة الاجتماعية ، و المشاركة الفعلية فب التنمية الشاملة .

الخلاصة :

في الأخير نستنتج من هذا الفصل بعد الإجابة عن التساؤلات المطروحة في الفرضيات و من الأجوبة المتحصل عليها من الاستمارة الالكترونية أن دافع ولوج المرأة للعمل لا يقتصر فقط على الشهادات المتحصل عليها بل من أجل تحقيق الذات و توفير العيش الكريم و اعتماد المرأة على دخلها دون اللجوء للرجل كما أننا قمنا في هذا الفصل بطرح الأسئلة على كافة النساء (العاملات و الغير العاملات) من أجل معرفة هدف المرأة و طموحها للولوج للعمل .و عن أهمية العمل للمرأة، و في ماذا يكون العمل بالنسبة للمرأة ، إذ أن ولوج المرأة إلى سوق العمل يعد مكسبا كبيرا ليس فقط للمرأة فحسب ، بل للمجتمع بأكمله .

بعد التأكد من صحة فرضيات الدراسة التي ترى أن التغير الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي الحاصل لهم دور في تزايد عدد النساء العاملات ، و أن سوق العمل النسوي يبقى ضعيفا مقارنة بدول العالم عامة و في بعض دول المغرب العربي خاصة . إلا أن الفرضية الجزئية التي تتعلق معظم النساء العاملات يشغلن القطاع الحرفي و الصناعي إلا أن في الإجابات نسبة كبيرة من النساء تفضلن العمل الدائم من أجل ضمان وظيفة ثابتة و مستقرة .