

المهندسات الجزائريات العاملات في القطاع الاقتصادي . طموحات ورهانات

د . أهواري زهير

الملخص

نستعرض في هذه الورقة البحثية النتائج المتحصل عليها من البحث السوسولوجي الذي أجريناه على عينة من النساء الإطارات اللواتي يشغلن مناصب المسؤولية في المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية في الجزائر، حول موضوع العقبات التي تواجه المهندسات وتعرقل عملهنّ وتصبّب اندماجهنّ في فئة الإطارات، والاستراتيجيات التي تتبناهن لكي تفرضن على الجميع الموافقة على أن يكون لهن نصيب من العمل خارج البيت وفي كل القطاعات وعلى كافة المستويات الهرمية، من حيث قدرتهنّ على التوفيق بين الحياة العائلية والمسار المهني.

في الجزء الأول ، سوف نتطرق إلى التحولات العميقة في النسق الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي التي عرفها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة ، والتي سمحت بارتفاع المستوى التعليمي للنساء من جراء مزاولةهنّ الدراسات العليا في الجامعات والمعاهد والترويج بالشهادات العليا، وهو الأمر الذي سمح بدوره لنمو ظاهرة تأنيث مناصب الإطارات في المؤسسة وحول كل الديناميكيات النفسية والاجتماعية للمنظمة من خلال نمو الوعي بأنّ النماذج التنظيمية التقليدية - البعيدة عن الحياد - حجت رهاناً أساسياً بمنح وتحديد اجتماعي دور الرجال والنساء بصفة تجعله يبدو شرعياً.

في الجزء الثاني، يتم تقديم تصورات المهندسات حول السبل التي يجب عليهن اتباعها لتجاوز العقبات والصعاب التي تعرقل كل مساعيهن لتحقيق الطموحات الخاصة بالتطور المهني، مع العلم أنه عندما أصبح تأنيث مجموعة الإطارات واقعاً لا مفر منه، تعاملت المنظمات معه بشكل يجعل النساء لا يستطعن الوصول إلى منافسة الرجل في المناصب القيادية ، حيث رافق حركة التأنيث تزايد الفروق بين مسارات الخبراء المخصصة للنساء ومسارات المشرفين الهرميين المحجوزة للرجال بشكل يُبعد النساء عن مناصب السلطة والمسؤولية. كما عمدت المؤسسات إلى تفعيل أساليب تمييزية في تعيين الإطارات في المناصب الحساسة، فمختلف آليات التوجيه المستعملة في المؤسسات تحصر النساء الإطارات في مناصب الخبرة أكثر منه في مناصب التسيير، في الوقت الذي يعتمد فيه النمو في المسار المهني، سواء في القطاع العمومي أو في القطاع الخاص على معيار الكفاءة في التسيير أكثر من الخبرة.

المقدمة

تعتبر فئة الإطارات العاملة في قطاع الصناعة من أكثر الفئات التي تأثرت بالتحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر في نهاية القرن الماضي، حيث أدى بها التوجه الاقتصادي المتبنى من السلطات السياسية في البلاد إلى تغيير عميق وجذري في تحديد الأهداف التنظيمية للمؤسسة الصناعية، فمن المؤسسة الاشتراكية التي كان دورها هو توفير منتج أو خدمة معينة للمواطنين وخلق مناصب شغل للقضاء على البطالة، في ظل تسيير لا يبحث عن تحقيق الربح، إلى مؤسسة ذات استقلالية في التسيير تواجه متطلبات السوق الحرة المفتوحة على المنافسة الداخلية والخارجية، حيث أصبح الربح هو المحرك الرئيسي.

وكان لهذه التحويلات على الهوية المهنية للإطارات انعكاسات وأثر كبيرين على مكونات الفئة الاجتماعية للإطارات ومستوياتها التعليمية ومميزاتها ومحتوى عملها وظروفها وامتيازاتها، حيث ارتفع عدد النساء المنتسبات إلى هذه الفئة بفضل ارتفاع عدد المتحركات بالشهادات العلمية العليا في الهندسة التي دخلن إلى هذه الفئة، وهذا من جراء نمو نسبة الفتيات اللواتي تابعن الدراسات الجامعية في التخصصات التقنية.

نبذة تاريخية :

قبل التطرق إلى النتائج الميدانية للدراسة سنقدم نبذة تاريخية حول أهم الفترات التي عرفتها عملية التصنيع في الجزائر وأهم المحطات التي توقفت عندها نمو المجموعة الاجتماعية للإطارات وبرز ظاهرة تأنيث فئة المهندسين.

الفترة الاستعمارية:

تميز الاقتصاد الجزائري في مرحلة ما قبل الاستقلال بالطابع الفلاحي ، حيث ارتكزت نشاطات المعمرين والعائلات البورجوازية الصغيرة في المجال الزراعي والتجاري. أما القطاع الصناعي فكان ضعيفاً جداً ويتمثل في بعض المنشآت الصغيرة الناشطة في مجال الصناعات التحويلية فقط. وكانت جل المناصب التي تتطلب تأهيلاً، سواء أكانت تقنية أم إدارية يشغلها الأوروبيون ، حيث كان التكوين التقني طوال فترة الاستعمار ممنوعاً على الجزائريين المسلمين من قبل السلطات الاستعمارية ، لكون "الوظائف التقنية هي وظائف التأطير المهني؛ أي التأطير الاجتماعي. لهذا عمل المستعمر بكل ما أوتي من قوة على منع الجزائريين من تأطير جزائريين آخرين، وذلك لتجنب قيام الإطارات المكونين بأعمال تخريبية

د . أهواري زهير

قادرة على زعزعة استقرار و سيرورة عمل المؤسسات والإدارات الفرنسية حسب زعمهم. كما فضلت العائلات الميسورة التي سمح لها المستعمر بتدريس أبنائها، توجيههم إلى المهن التقليدية الحرة كالتب والحمارة على المهن التقنية التي لا تمثل المثل الأعلى للشهرة⁽¹⁾. لهذا غداة الاستقلال كان في الجزائر 28 مهندساً وشبه مهندس فقط.

بعد الاستقلال :

عملت الدولة الفتية بعد الاستقلال على تحقيق الرغبة المتمثلة في بناء نموذج التنمية على أسس الاشتراكية قصد الوصول بسرعة إلى التصنيع ومحاكاة النموذج الاقتصادي لبلدان أوروبا الشرقية، فتطلب منها ذلك تطوير القطاع الصناعي والاعتناء بعملية التكوين. فبعد قيام السلطات العمومية للجزائر المستقلة "بتقييم درجة خطورة ندرة الموظفين المؤهلين التي عانت منها بسبب الوتيرة السريعة التي غادر بها الأوربيون، وتعطل الخدمة العمومية"⁽²⁾. أدركت ضرورة الاعتناء بالتكوين؛ لأنه الكفيل بإيجاد الحلول المستدامة لمشاكل التأطير. ولهذا قامت بإرسال مباشرة بعد الاستقلال مجموعة من الطلبة إلى الخارج من أجل مواجهة ندرة الإطارات.

وكانت "فكرة ترقية الفرع التقني وتشجيع تكوين المهندسين حاضرة منذ اللحظات الأولى للاستقلال"⁽³⁾. وكان "تنظيم التعليم التقني موضوع اهتمام خاص من طرف السلطات العمومية؛ لأن هدفها بعد الاستقلال هو خلق مؤسسات وطنية تهدف إلى تكوين النخبة التقنية المستقبلية بسرعة"⁽⁴⁾. حيث قامت الحكومة الجزائرية بعد بضعة أشهر فقط من الاستقلال "بالإجراءات الضرورية لإعادة فتح المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات، و التمسست في شتاء 1962 دعماً مالياً من الأمم المتحدة واليونسكو"⁽⁵⁾ لإعادة تشغيلها. إلى جانب هذا، فقد قامت الدولة الفتية في سياق الإيديولوجية التنموية التي تبنتها "بتسطير سياسة تكوين المهندسين بعيدة المدى، في إطار تخطيط الاقتصاد وتأميم المؤسسات الرئيسية، وتخفيض الطلاب الشباب على التوجه إلى الفروع العلمية وتشجيع أفضلهم على الالتحاق بالتكوين في ميدان الهندسة"⁽⁶⁾. فمن خلال معارفهم وكفاءتهم العلمية والتقنية، كان المهندسون "يشكلون نخبة من المقاتلين المكلفين من الدولة الفتية بمحاربة التخلف الفكري لأغلبية السكان، حيث كانت سلطات الدولة الفتية تعتبر الإطار التقني كعامل التنمية والصناعة وصاحب سر الحداثة"⁽⁷⁾.

انطلاقاً من منطق الصناعات المصنعة في إطار التوجه الاشتراكي، جسدت الدولة في سنوات السبعينات احتكارها للنشاط الاقتصادي من خلال إنشاء مؤسسات عمومية من أجل تغطية جميع الشبكات الإنتاجية والتسويق والتوزيع، كما

د . أهواري زهير

"شرعت الدولة في مراقبة كل القطاع المصرفي والمالي من خلال تأميم البنوك الأجنبية وقطاع التأمينات، وخلق بنوك عمومية جديدة، ثم وضعها تحت السلطة التنفيذية للبنك المركزي الجزائري"⁽⁸⁾.

وقصد تأطير مشروع التنمية وتلبية حاجيات المؤسسات التي تم إنشاؤها، والتي كانت تنوي إنشاءها في المستقبل، توجهت الدولة الجزائرية الفتية إلى التكوين في كل المجالات، وخاصة التقنية منها، وشجعت عملية تجسيد المشروع الصناعي الجزائري في سنوات نهاية الستينات على إنجاز عدد كبير من عمليات التكوين في الخارج. إلى جانب هذه الأخيرة عمدت السلطات السياسية إلى "تشديد مشروع كبير لتكوين المهندسين في المؤسسات التي بدأت تتكاثر ويزداد عددها، وانطلقت عملية إصلاح المنظومة الجامعية، وخلق معاهد مختصة في التكوين التقني، وفي نفس الوقت وفرت الدولة مناصب عمل لهؤلاء المهندسين في المؤسسات الوطنية التي يتشكل منها القطاع العمومي"⁽⁹⁾. في سياق مشروع إصلاح النظام التعليمي الجزائري في نهاية عام 1969 الذي كرس مبدأ ديمقراطية التعليم.

سياسة التصنيع وتكوين الإطارات :

سمحت سياسة التصنيع المعتمدة في الجزائر منذ منتصف الستينات لعدة أجيال من الإطارات بالتشكل والتطور المهني، حيث جندت الدولة في فترة السبعينيات وسائل تقنية ومالية معتبرة لتكوين المهندسين والتقنيين قصد ضمان السير الحسن للمنشآت وضمان الاستقلالية التقنية للبلاد¹⁰. و قصد الاستجابة لحاجة المشروع الطموح الذي انطلقت الدولة في تجسيده من المهندسين، "قامت الدولة بإنشاء العديد من المؤسسات التعليمية، وسمحت لأعداد كبيرة من الطلبة من متابعة تكوينات نظرية وتطبيقية قدمتها الجامعات والمعاهد والمدارس في الداخل أو في الخارج.

إن الإطارات العليا تشكل مجموعة متجانسة ومنسجمة وتحمل منطق الحداثة الذي يؤسس وحدتها وشرعيتها وآفاقها.¹¹ هذه الفئة مشكلة خصوصا من المهندسين المتخرجين من الجامعات والمعاهد المختصة في خارج البلاد، حيث كانت "الصفة التي تعود دائما للإشارة للمهندسين هي صفة الإطارات ومهنتهم مرتبطة ارتباطا وثيقا بالقيادة"¹². في هذه الفترة تحصل المهندسون من هذه الوضعية على مزايا عديدة مادية كانت أم رمزية، حيث كانوا يعتبرون "الأبناء المدللين للدولة، استفادوا من مجانية التكوين التقني والعلمي، وكان الشغل مضمون بالنسبة لهم وأجرهم هو الأعلى بين أجور ذوي الشهادات الجامعية، ودورهم كان التكفل بوظيفة مزدوجة؛ إنهم عوامل التطور الاقتصادي ونقالي الحداثة، إضافة إلى إعطاء الشرعية للنظام السياسي"¹³. يمكن القول أيضا أن هذه المجموعة السوسيو مهنية "كانت جزءا من النخبة التي ساهمت في

د . أهواري زهير

خلق وتسيير الصناعة العمومية الجزائرية، ورغم أنهم تكونوا في جامعات ومدارس في الجزائر أو في الخارج متنوعة للغاية إلا أنهم يشتركون في المميزات التي تربطهم ارتباطا وثيقا بالتاريخ الاجتماعي للجزائر".¹⁴ و لكن ابتداء من النصف الثاني من عشرية السبعينيات ، و بفضل تكاثر عدد المهندسين خاصة بعدما أصبحت الجامعات والمعاهد المتخصصة تكوّن أعدادا لا بأس بها.

نهاية السبعينيات، نهاية التصنيع:

أهم ما ميز هذه المرحلة هو وفاة الرئيس هواري بومدين ، و وصول التيار المناهض للاستراتيجية المتبعة غداة الاستقلال لتنمية البلاد، و هو التيار الذي لا يؤمن بسياسة التصنيع التي تبنتها الدولة منذ نهاية الستينات» فقام بتغيير المسار السياسي وبتوجيه هجمات لاذعة لمسيري المؤسسات الوطنية (التكنوقراط) من طرف السياسيين في الحزب " (15) و بإبعادهم عن مراكز القرار الاقتصادي . وتجلى ذلك في الانتقادات الموجهة للنموذج المعتمد على التصنيع ، حيث تم اتهام "التيار الصناعي المشكل في الأصل من مجموعة من المهندسين الذين تكونوا إبان الثورة التحريرية ، و أخذوا على عاتقهم تنشيط سياسة التصنيع والتكوين التكنولوجي، بأنه هو من كسر وحدة التعليم من خلال خلق المعاهد التكنولوجية قبل إزاحتهم من السلطة، حيث تبع هذا الخطاب النقدي اتجاه نظام التكوين التكنولوجي إقرار إجراءات على الفور، تعلق الأولى بعودة كل مكونات التعليم العالي إلى أحضان التربية الوطنية ، و الثاني على إدماج مؤسسات التكوين التكنولوجي في مختلف الجامعات" (16).

إن تبعية الاقتصاد الوطني للواردات من الخارج للسلع ذات الاستهلاك الواسع والتجهيزات جعل المؤسسات الوطنية ، في نهاية الثمانينات ، تصاب في العمق من جراء تغير ظروف البلاد و الأزمة الاقتصادية الخانقة وتراكم الديون الخارجية ، حيث أنه و بالرغم من " أن المؤسسات الوطنية لم تعرف ضائقة مالية صعبة ولكنها واجهت بصفة دائمة الندرة ، بسبب القيود المفروضة على الواردات التي شلتها وأصبحت عاجزة عن التموين بالمدخلات وقطاع الغيار. فأصبحت المؤسسات الوطنية التي تعتمد على عائدات النفط لتمويل مشاريعها عاجزة عن مواصلة الاستثمار بسبب نقص الموارد في ظل الأزمة ، و"هذا ما قلص عروض العمل الموجهة للمهندسين الذين تواصل تخرجهم بأعداد كبيرة من المؤسسات التعليمية. و بالتالي انخفضت قيمة الدور ومكانة الإطار في المؤسسات المتواجدة على حافة الإفلاس بشدة، وبذلك تدهورت ظروف عملهم على نطاق واسع، وركدت أجورهم وغابت العديد من الامتيازات عنهم.

د . أهواري زهير

تغير التوجه السياسي والاقتصادي الجزائري في بداية التسعينيات :

تميزت هذه المرحلة بفقدان المهندسين للتحكم في القطاعات الحيوية للاقتصاد. حيث عرفت ظروفهم الاقتصادية وعملهم وحياتهم بصفة عامة تدهورا مؤلماً ، إذ كلما تسارعت الإصلاحات كلما تعمقت أزمتهم، فقد فقدوا مكاسبهم الاقتصادية ومكانتهم الاجتماعية لصالح فاعلين اقتصاديين جدد يمثلون كبار التجار والفلاحين. وتعتبر ظاهرة تكديح المهندسين هي النتيجة الأكثر بروزاً من تحلي الدولة المتسرع لاقتصاد الدولة، وتطور هذا التكديح في ظرف تفكير عام للمجتمع، واعتبرت طبقة المهندسين المرتبطين بالنشاط الصناعي هم أكثر تضرراً من هذا التغير، خاصة الصغار منهم في السن الذي لا يجدون فيه منصب شغل. حيث أن وضعية الشغل في هذه المرحلة صعبة، و تجسدت على وجه الخصوص في ظاهرتين "ظهور البطالة في أوساط ذوي التكوين العالي، وهي الفئة التي تعززت بتأنيث فئة المتواجدين في سن الشغل. فعرف المهندسون الذين لا يملكون شبكات اجتماعية صعوبات في إيجاد منصب شغل. أما المهندسون الذين يتمكنون من الاندماج في العمل فأصبحوا "يواجهون متطلبات جديدة من حيث المردودية، وعلاقات العمل وتنظيم العمل، بهذا يجد المهندسون الذين يحملون مشروع التنمية مكانتهم مطعون فيها، وأصبح يطلب منهم الآن مرافقة التطورات التي تعرفها مؤسساتهم"¹⁷. وأصبح واجباً على المهندسين في الفترة الحالية تسيير ليس فقط التمايز المتسارع لوضعياتهم السوسيو مهنية، بل تسيير نسق القيم المتدهور والنماذج المهنية المتفجرة.

تأنيث المجموعة الاجتماعية للإطارات :

سمح ارتفاع المستوى التعليمي للنساء ومزاولتهن الدراسات العليا في الجامعات والمعاهد العليا والتتويج بالشهادات العليا أيضاً، وكذا بحثهن المستمر عن الاعتراف الاجتماعي، ببناء مسارات مهنية متنوعة في مجالات متعددة وبالذخول ضمن فئة مهنية كانت إلى وقت قريب حكراً على الذكور دون سواهم؛ وهي المجموعة الاجتماعية للإطارات، وفرض وجودهن فيها. ولكن لم تكتف النساء بالولوج إلى هذه الفئة المغلقة فحسب، بل عملن على ترخيص صفوفهن فيها من خلال "كثافة أعدادهن وصغر سنهن وارتفاع مستواهن التعليمي، تأنيث فئة الإطارات مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتأنيث التعليم العالي.

دخول النساء إلى مجموعة كانت إلى وقت قريب مغلقة، كان له أثر كبير على النموذج الذكوري للمسار المهني المعتمد، والذي يركز على مبدئين أساسيين هما؛ الوفرة أو الجاهزية المطلقة، والحركية المهنية، اللذين يعتبران المؤشران

د . أهواري زهير

الرئيسيان للاندماج في العمل، حيث أنّ "تأنيث فئة الإطارات تمّ في سياق التحوّل العميق الذي عرفته العناصر المشكّلة للهوية المهنية للإطارات والمهندسين، وهي التقسيم الجنسي للعمل والوظائف والتقسيم العائلي للعمل والعلاقات بالمسار المهني ونماذجه، ونماذج السلطة والعلاقة بوقت العمل. إذ أصبح النموذج التقليدي للمرأة الماكثة في البيت مرفوضاً من طرفهنّ تدريجياً، خاصة لدى المتخرجات بالشهادات العلمية الجامعية"⁽¹⁸⁾، وفرضت على الجميع الموافقة على أن يكون لها نصيب من العمل خارج البيت وفي كل القطاعات وعلى كافة المستويات الهرمية.

الرهانات :

بعدما أصبح تأنيث مجموعة المهندسين واقعاً لا مفر منه، تعاملت المنظمات معه بشكل يجعل النساء لا يستطعن الوصول إلى منافسة الرجل في المناصب القيادية، حيث "رافق حركة التأنيث تزايد الفروق بين مسارات الخبراء المخصصة للنساء ومسارات المؤطرين والمشرفين الهرميين المحجوزة للرجال"⁽¹⁹⁾، بشكل يُبعد النساء عن مناصب السلطة والمسؤولية.

التمييز الجنسي :

إنّ المهندسات العاملات في القطاع الاقتصادي في الجزائر هن معرضة للأحكام المسبقة المنتقصة من قدراتهنّ، ومن مدى جاهزيتها للعمل في بعض المجالات وبعض النشاطات، وهذا ما يشجع المسؤولين الرجال تقييدهن عن السلطة، بالرغم من وجودهنّ في المواقع التي تمارس فيها السلطة. أما عندما تكون النساء المهندسات مكدرات في المستويات الدنيا من الهرم، فعليهنّ طبعاً تقديم نتائج عملهنّ للرجال، الذين ليسوا بالضرورة أحسن منهنّ، فبذلك "قد تخنق مواهبهنّ، وتصوراتهنّ عن طريق القيود التي يسلطها عليهنّ رؤساؤهنّ الهرميين"⁽²⁰⁾.

إن التمييز الجنسي قبل أن يتجسد كعائق للتطور المهني للنساء في المنظمات؛ فهو يبدأ من الأسرة حيث أنه منذ الطفولة الأولى إلى ساحة ومقاعد المدرسة، ثم في مختلف المناصب التي يشغلونها، يتعلم الذكور أحسن من الإناث أن تكون لهم الثقة في النفس، وأن تكون لهم روح المخاطرة، وأن يجاروا المنافسين، وأن ينسجوا الصداقة والتواطؤ مع زملائهم الذكور الذين يمكن أن يقترحوا عليهم مناصب مهمة في المستقبل، و"تكريس أنفسهم لعملهم ومسارهم دون احتساب الوقت"⁽²¹⁾. في حين يتم تعليم الإناث كيفية الاعتناء بأخواتهنّ وأولادهنّ وأزواجهنّ وبيوتهنّ، وإذا وصلن إلى مناصب التأطير يطلب منهنّ شغل المناصب الوظيفية والخبرة، ويسمح للرجال بالاهتمام بالأمور التسييرية والقيادية؛ لأنّ "التنشئة الاجتماعية بين الأولاد والبنات تخلق لذة لما هو اجتماعي عند النساء"⁽²²⁾. والأدهى من كل هذا هو التمييز الذي ظهر

د . أهواري زهير

بين النساء أنفسهن؛ حيث ظهر التمييز الجديد "نساء/ نساء" بين اللواتي وصلن إلى شغل مناصب المسؤولية وبين الأخرى.

وقد أكدت بيحير⁽²³⁾ أنّ تمييزاً مزدوجاً إزاء النساء موجود منذ زمان بعيد وفي كل المجتمعات؛ الأول أفقي، جعل النساء محصورات في عدد قليل من الوظائف والقطاعات، والثاني عمودي جعل وصول النساء إلى قمة التسلسلية الهرمية أمراً نادر الحدوث، حتى في القطاعات التي يتمركز فيها كالصحة و التربية والتعليم.

إلى جانب معاناة المهندسات من التمييز الجنسي الذي جعل النساء الإطارات أقلية في المنظمات العمومية والخاصة توجد هناك عمليات الإقصاء المتعددة الأشكال، التي يخوضها المسيرون الرجال ضد النساء بسبب الغيرة على سلطتهم. وعمليات الإقصاء الذاتي التي تنتهجها النساء كالقول بأنهنّ غير محفزات بالجانب المتعلق بالوصول إلى السلطة من خلال مساراتهنّ المهنية. وجانبية المسار الماضي للمهندسات الذي لم يسمح لهنّ باكتساب التجارب المتنوعة الضرورية، للوصول إلى المناصب العليا. وكذا آثار "الترقيع" المستمر لعملية التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية الذي تقوم به المهندسات

الصورة النمطية :

ومن بين العقبات التي تواجه المهندسات الجزائريات وعرقلت عملهنّ وصعّبت اندماجهنّ في فئة الإطارات، هي الصورة النمطية التي وضعتهنّ في مأزق مزدوج؛ إمّا أن يتصرفن بطريقة "ذكورية" ويحكم عليهنّ بأنهنّ عدوانيات كثيرا وإمّا أن يستجنن للصور النمطية المؤنثة، وينظر إليهنّ على أنّهنّ لطيفات جداً وغير فعّالات في العمل. كما يتصرف المسيرون الرجال إزاء النساء الإطارات باستحضار الصورة النمطية القديمة التي ترى أنّ المرأة يحتزل دورها في القيام بالأعمال المنزلية، إلى جانب تربية الأبناء. وإذا اشتغلت المرأة في المؤسسة، فعملها يجب ألا يتعدى الامتداد الطبيعي لدورها في المنزل.

وبالرغم من نهاية النمط الاجتماعي الذي حصر مسؤوليات النساء في الأشغال المنزلية وحدها، إلا أنه يجب انتظار وقتا ربما ليس بالقصير لنرى وصولهنّ إلى قلب أماكن صناعة القرارات والسلطة في المنظمات بنسبة تعادل نسبة الرجال ؛ لأن المؤسسات تفضل الإطارات التي تستطيع العمل دون احتساب الوقت والعمل إلى ساعات متأخرة من اليوم ، والمستعدين للتنقل بكل حرية كلما اقتضت الضرورة، وهنا تظن الشابات المتخرجات بالشهادات العلمية، أنه بمقدورهن تسيير مساراتهن مثل الرجال، طالما ليس لديهن مسؤوليات منزلية و عائلية، ولكن الزواج وبناء أسرة و"وصول الطفل الأول يعني غالبا توقف المسار المهني"⁽²⁴⁾.

د . أهواري زهير

وهذا ما يدفع بالمهندسات المتزوجات إلى تشجيع أزواجهنّ على تسيير مسارههم المهني، و لاكتفاء بنشاط لا يتطلب التضحية بالحياة الأسرية، حيث أصبحت الزوجة ذات شهادة مهندس تضحى بمسارها خدمة لنجاح زوجها وأولادها، إذ تقوم بتكليف نشاطها المهني بما يناسب وتيرة دراسة أولادها أو بالاستثمار بشكل كامل في دورها كأمّ في المنزل. وهو الأمر الذي أشار إليه "كوزان" عندما قال أن "الحياة الزوجية تعزز المسار المهني للرجال وتعيق مسار النساء"⁽²⁵⁾.

لهذا نجد المهندسات الجزائريات يكتفين بالمناصب المتواجدة على مستوى منتصف التسلسل الهرمي بسبب انشغالهنّ بالجمال الأسري، حيث أنّ رفض الأغلبية الساحقة من المهندسات خوض المنافسة الشرسة مع الزملاء في السباق إلى الترقية يعود إلى الصراع الشديد بين الاستثمار في العائلة والتجنيد المهني الذي يطرح نفسه بحدة .

استراتيجيات المهندسات:

أظهرت البحوث عن النساء عبر كل أرجاء العالم كيف ظل "السقف الزجاجي"⁽²⁶⁾ الذي يمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية حصيناً. ولكن النساء المهندسات لم يبقين مكتوفات الأيدي إزاء هذه الصعوبات والعقبات، فمئذ أن عرفت فئة الإطارات تنامي ظاهرة التأنيث في الجزائر، بعدما كانت هذه الفئة مميزة بالنسبة المرتفعة من الرجال المكوّنة لها، إلى غاية الثمانينيات، دخلت المهندسات الجزائريات إلى ما يسمى عملية المشاركة "التي تعادل بالنسبة لهنّ عملية الثقاف التي تعتمد على تحيين قيمهنّ على مقياس الرجال القائمين على عمليات التقويم المهني"⁽²⁷⁾، قصد التمكن من الاندماج في العمل والابتعاد عن النموذج المساري الذي ترتبط فيه هوية الإطار بشكل وثيق بالوفرة والحضور في المكتب لساعات طويلة، لكونهنّ لا يستطعن التكيف مع النموذج الذي يفرض عليهنّ الاختيار بين المجال المهني والمجال العائلي. إنّ وعي المهندسات بوجود تمييز متعدد الأشكال يعترضهنّ في العمل أدى بهنّ إلى تمييز قدرتهنّ على تحطّي الصعوبات المختلفة التي تعترض مسارهنّ المهني. يمكننا هنا تلخيص استراتيجيات المهندسات في الأنواع التالية:

التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية: في محاولة لتسيير وتحقيق التوازن بين جميع المتطلبات والمطالب التي تميز العمل والحياة الأسرية، تشارك المهندسات أقل في المنظمة لكي لا تسمح لمتطلبات المجال المهني تجاوز مطالب المجال الأسري وتجنب صراع الأدوار الذي من شأنه استنزاف الطاقة وتوليد ضغوط إضافية. حيث تبدأ العقبات تواجه مسارا لمهندسات عند الارتباط بالعلاقة الزوجية، وتتضاعف مع ازدياد الطفل الأول ؛ لأن المؤسسات تفاضل بين مردودية شهادات الرجال

د . أهواري زهير

وشهادات النساء في سوق العمل وفقاً لحالتهم الزوجية ، و إذا كان الزواج يقوي مسارات ذوي الشهادات من الذكور فإنه يعاقب مسارات النساء.

تبني النموذج الذكوري: بما أنّ الأسرة تمثل عائقاً لتسيير المسارات المهنية للمهندسات وعقبة أمامهنّ في الوصول إلى المناصب العليا في التسلسلية الهرمية ،فالتطور المهني والهرمي للمهندسات يزداد عند اللواتي يعتبرن العمل أولى من الأسرة ؛ أي أن النساء المهندسات اللواتي ينجحن في فرض أنفسهنّ في إطار النموذج الذكوري هنّ اللواتي يتبنين "القيم الذكورية". ولكن تبني النمط الذكوري لا يختزل في السلوكات المتعلقة بعدم احتساب ساعات العمل والوفرة والموافقة على الحركة المهنية فقط، بل يتعداه إلى تبني تصرفات الرجال وتصوّراتهم إزاء النساء الأخريات كذلك.

التوجه نحو الخبرة: من بين الاستراتيجيات المستعملة من طرف المهندسات لتخطّي العقبات والاستمرار في العمل وتسيير مسار مهني مقبول، دون تبني النمط الذكوري الذي يمنعها من التمتع بالجانب الآخر للحياة، المرتبط بالعائلة و الأولاد نجد التوجه إلى الخبرة المهنية من السبل الممكنة والمحبذة. ولكنها تمنع المهندسات من التمتع بكفاءتهنّ التسييرية و تحمل المسؤوليات العليا و اتخاذ القرارات.

استعمال الوسائل التكنولوجية للإعلام والاتصال: تقوم بعض المهندسات بتحويل الاستعمال المهني للوسائل التكنولوجية للإعلام والاتصال لتسيير وقت "خارج العمل"، وتقوم الأخريات بتمديد عملهنّ بصفة متزايدة إلى المنزل بقدر ما تأخذنّ أدواتهنّ الخاصة إلى العمل من خلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وهذا ما يبقين متصلات بالمنزل بنظام المعلومات الخاصة بالمؤسسة، وزيادة الاستقلالية والمرونة . كما تقوم بعض المهندسات باستعمال الوسائل التكنولوجية للاتصال بأداء النشاطات المهنية في أوقات وأماكن العمل وخارجها، وبتحقيق مطالب الحياة العائلية والمآرب الشخصية في أوقات وأماكن العمل.

آفاق النساء الإطارات:

من الطموحات التي تستهوي المهندسات نجد الرغبة في أن تتعد المؤسسات عن الاعتماد الكلي على مقياس الوفرة و الجاهزية الذي فرضه النموذج الذكوري في تحديد الكفاءات، وهو المقياس الذي تتحاشاه النساء اللواتي تملن إلى تحييد مقياس الإخلاص الذي يتحاشاه الرجال. إن ميول المهندسات إلى مقياس الإخلاص يفسره اختيار الفطرة، حيث أن الإخلاص يعتبر من الميزات الطبيعية التي تميّز المرأة عن الرجل، فهي مخلصة بطبعها. أما نفورها من معيار الوفرة و الجاهزية ،

د . أهواري زهير

فسببه هو وضعها الاجتماعي الذي يتطلب منها تأدية أدوار أخرى تجعلها تعتبر الوفرة في العمل والحضور إلى ما بعد الساعات القانونية من الأمور الثانوية، حيث أنها مجبرة على التوفيق بين المجالين المهني والعائلي .

إن الوصول إلى تسيير المسارات المهنية في المؤسسة على أساس معايير موضوعية قابلة للتطبيق على كل المهندسين دون تمييز بين الجنسين، وكذا إعطاء أهمية بالغة لمميزات الإناث كالرغبة في عدم التنصل من المسؤولية العائلية، من الآفاق التي تصبو إليها المهندسات لكي لا يكنّ مرغمت على التضحية بمسارتهنّ المهنية من أجل السماح لأزواجهنّ بتسيير مساراتهم .

لاحظت المهندسات الجزائريات طغيان الفردانية على سلوكات وتصرفات الزملاء في العمل في إطار العلاقات المهنية والبيئية، وأن الفردانية هي القيمة السائدة بين أفراد مجموعة الإطارات في المؤسسات العمومية والخاصة. وهذا ما قلص فرص العمل الجماعي وتميّ المنافسة بين أفراد المجموعة الواحدة وشتت شملها ، فانعكس ذلك على معاملة المؤسسة للمهندسين التي انتهزت فرصة ضعفهم لتفرض عليهم ظروف عمل صعبة و غير مريحة، من جهة. وعلى ارتفاع نسبة النزاعات بين الزملاء، من جهة أخرى. ولهذا الأسباب رافعت المهندسات من أجل استتباب التعاون وتبني قيمة التأحي والتكامل بين أفراد فئة المهندسين وجعل الكفاءة والنتائج المحصل عليها من كل واحد هما المعياران الفاصلان في تحديد الأجر بالترقية و المكافأة، علما أن أغلبية المهندسات يدخلن في نزاعات مع زملائهن حول قضايا العمل مقارنة بالرجال وجلهن يعتبر محيط العمل في المؤسسة لا يتميز بالود.

فيما يتعلق بتنظيم العمل الذي تبنته المؤسسة، ترى أغلبية المهندسات أن حل المهام محددة مسبقا، هذا راجع إلى وضعيتهن غير المريحة في التسلسل الهرمي ؛ أي لكونهن يشغلن المناصب التي لا يتم فيها اتخاذ القرارات المهمة، ولكون المسؤولين الرجال لا يثقون في قدراتهن لكي يسمحوا لهن تحديد مهامهن. لهذا نجد أغلبية المهندسات تسعين إلى تحقيق العدالة في تقسيم الأدوار ، و إلى فرض احترام كفاءتهن من خلال وضع الثقة اللازمة فيهن والسماح لهن باتخاذ المبادرات وعدم تقييد الحريات.

من الطموحات التي تراود المهندسات نجد رغبتهنّ في أن تولي المؤسسة أهمية كبيرة للصفة العوامل الذاتية والشخصية و العلائقية لدى إطاراتها، ولا تبحث فقط عن الصفات المرتبطة بتنفيذ المهام و السرعة في التنفيذ واحترام آجال الإنجاز .

د . أهواري زهير

نجد كذلك أن المهندسات مهتمات أكثر بالبحث عن الاستقرار المهني في المؤسسة الحالية على الترحال المهني من مؤسسة إلى أخرى بحثا عن الترقيات والأجور المرتفعة ؛ لأنهن أكثر رضى بمسارهن من الرجال. كذا مهتمات بالسعي إلى تحقيق التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية أكثر من البحث على تحقيق مسار مهني ناجح بحسب المعايير المذكورة. على الرغم من دخول المهندسات بكثافة إلى الوظائف المتاحة في المجال الصناعي مند بداية التسعينيات²⁸ إلا أن عملهن بقي مركزا في الوظائف الإدارية. و هنا تبرز رغبتهن في أن تقوم المؤسسة بضمين مكاسبهن من التجربة والتكوين عن طريق الاعتراف بكفاءتهن ومنحهن المكانة اللائقة بهنّ وتعيينهنّ في المناصب المطابقة لتأهيلهنّ.

الخاتمة

في ظل النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة يظهر لنا أن هذا الموضوع الشائك والمتشعب يتطلب تعمق أكثر من خلال دراسته من عدة جوانب. لهذا ارتأينا طرح مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تشكل مواضيع بحوث مستقبلية تكمل وتثري النتائج الحالية:

- كيف تتصور الإطارات النسوية إمكانية التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة في الأسرة النووية ؟
- ما هي الاستراتيجيات المتبعة من طرف المهندسات لمواجهة السقف الزجاجي ؟
- كيف تتصور المهندسات عملية إعادة الاعتبار لفئة الإطارات بعد التدهور وعدم الاستقرار الذي ميزها في السنوات الأخيرة ؟

قائمة المراجع

- ¹-Touati Oumelkhir, « Les ingénieurs en Algérie de l'époque coloniale à la crise des années 1990 : approche sociohistorique d'un métier », In L'Année du Maghreb, V | 2009, pp. 589-611.
- ²- Motsch Aimé-Ernes, « Quelques aspects de la formation des cadres », In Revue Tiers Monde, Vol. 4, 1963, pp. 173- 195..
- ³-Touati Oumelkhir, « Les ingénieurs en Algérie de l'époque coloniale à la crise des années 1990 : approche sociohistorique d'un métier », Op. Cit. pp. 589-611.
- ⁴-Gobe Éric, «La formation des ingénieurs de l'indépendance entre « élitisme » et « massification » ?», In Gobe Éric, Jalons pour une sociologie des ingénieurs au Maghreb, IREMAM, Aix-en-Provence / Louvain, 2015 pp 31-68.
- ⁵-Benguerna Mohamed, « L'Ecole polytechnique d'Alger : la formation inachevée d'une élite technique », In Eric Gobe Éric et al, Les ingénieurs maghrébins dans les Systèmes de formation. Filières coloniales et pratiques professionnelles Professionnalités contemporaines, Institut de recherche sur le Maghreb contemporain de Tunis, 2001. pp. 101-107.
- ⁶- Gobe Éric, «La genèse d'une figure technique moderne au Maghreb : l'ingénieur colonial », In Gobe Éric, Jalons pour une sociologie des ingénieurs au Maghreb, IREMAM, Aix-en-Provence / Louvain, 2015 pp 13-25.
- ⁷- Ibid. pp 13-25.
- ⁸-Bouffartigue Paul, et Gadea Charles, Sociologie des cadres, la Découverte, Paris, 2000. p 45.
- ⁹-Touati Oumelkhir, « Les ingénieur (e)s dans l'industrie Algérienne du gaz », In Les cahiers du gdr Cadres, n° 5, 2004, pp 129-138.
- ¹⁰-Amarouche Ahcène, « Etat- nation et économie de rente en Algérie. Essai sur les limites de la libéralisation », Thèse de Doctorat d'Etat en Economie, INPS, Alger, 2006. p 311.
- ¹¹-Ibid. p 113
- ¹²-El Kenz Ali, Ecrits d'exil, Casbah, Alger, 2009. p 256
- ¹³-Ibid. p 256
- ¹⁴- Amarouche Ahcène, Op. cit. p 311.
- ¹⁵- El Kenz Ali, Op.Cit. p 64.
- ¹⁶-Khelfaoui Hocine, « Le champ universitaire algérien entre pouvoirs politiques et champ économique », In Actes de la recherche en sciences sociales, n° 148, 2003/3 pp. 34-46.

¹⁷-Touati Oumelkhir, « Les ingénieurs en Algérie de l'époque coloniale à la crise des années 1990 : approche sociohistorique d'un métier », Op. Cit. pp. 589-611.

¹⁸-Pochic Sophie, «Le chômage des cadres: un révélateur des tensions entre carrière et vie privée?» In Les cahiers du gdr Cadres, n° 5, 2004. pp. 27-42.

¹⁹-Gadea Charles, «Cadres de santé, le maillon indispensable du New public management ? », In Bouffartigue Paul, Cadres, classes moyennes: vers l'éclatement, Op. cit. pp.56-64.

²⁰-Belghiti-Mahut Sophia, et Briole Alain, «L'implication organisationnelle et les femmes cadres: une interrogation autour de la validation de l'échelle de Allen et Meyer (1996) », In Psychologie du travail et des organisations, n°10, 2004, pp 145–164.

²¹- Marry Catherine, et al. «Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », In Revue française d'administration publique, n°153, 1/2015, pp. 45-68.

²²-Ibid.pp. 45-68.

²³-Pigeyre Frédérique, « Femmes dirigeantes: les chemins du pouvoir », In Bouffartigue Paul, Les cadres. La grande rupture, La Découverte, Paris, 2001. pp. 269-280.

²⁴- Pochic Sophie, Op. cit. pp. 27-42.

²⁵-Cousin Oliver, «Le sens du travail dans un contexte de dérégulation: le cas des cadres d'entreprise », In Recherches sociologiques et anthropologiques, 37-2 | 2006.pp. 141-163.

²⁶-Belghiti Sophia, «Trois niveaux d'analyse pour l'interprétation de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. » In Les cahiers du gdr Cadres, n°5, 2004. pp. 11-26.

²⁷-Belghiti-Mahut Sophia, et Briole Alain, Op.cit. pp 145–164.

²⁸-Benguerine Sabeha, « Quelle insertion professionnelle pour les femmes ingénieurs », In Cahiers du CREAD, n° 66-67, 4^{ème} trimestre 2003 et 1^{er} trimestre 2004. Pp 139-150.