

دور أجهزة الدعم في تمويل ومرافقة المرأة المقاولة في الجزائر

The role of support Devices in financing and accompanying Women entrepreneurs in Algeria

ضيف سعيدة

جامعة الجلفة

ملخص: هدفت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على المقاوالاتية النسوية وأهم خصائصها، كما تحاول عرض العوامل المحددة للتوجه المقاوالاتي للمرأة، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهم الآليات الداعمة للمقاوالاتية النسوية حيث أصبحت هذه الأخيرة تعتبر من أبرز المنابع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء. وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الجزائر سعت إلى خلق العديد من الهيئات التي هدفت إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنهوض بالاقتصاد المحلي، وبالرغم من فشل العديد من المشاريع ونجاح البعض منها، لم ترقى تلك الجهات إلى تطلعات المرأة المقاولة التي لا زالت تعاني من عدة مشاكل منعت من تطور وازدهار المقاولة النسوية.

الكلمات المفتاحية: المرافقة المقاوالاتية - المقاوالاتية النسوية - مؤسسات الدعم المقاوالاتي.

Abstract:

This research Paper aimed to identify feminist Entrepreneurship and its most important Characteristics, It also attempts to present the determinants of the entrepreneurial orientation of women, in addition to Highlighting the most important Mechanisms in support of Women Entrepreneurship, The latter became one of the most important Sources of Economic and Social Development.

This Study has reached a set of results, the most important of which is that Algeria has sought to create many Organizations that aimed to support small and medium Enterprises to promote the local Economy, Although many projects has failed And the Success of some of them, They did not live up to the Aspirations of Women Entrepreneurs which still suffers from several Problems that prevented the Development and prosperity of the Feminist Enterprise.

Keywords: Contracting Escort - Women Entrepreneurship - Entrepreneurial

1. مقدمة:

عرف موضوع المقاولاتية النسوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والحكومات، حيث أضحت مصدرا هاما للدخل والنهوض الاقتصادي بالعديد من دول العالم، وهي قادرة على الابتكار والمساهمة في تطوير الأنشطة القديمة أو خلق مشاريع جديدة، حيث أصبحت المقاولة النسوية أحد معايير النمو للاقتصاد، ومدى وجودها من عدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات.

وقد عرفت السنوات الأخيرة الحضور المكثف للمرأة في سوق العمل، حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال، مثلها مثل الرجل، فالمرأة المقاولة هي التي قامت بإنشاء المؤسسة، شراءها أو اكتسابها، حيث تتحمل جميع المخاطر والمسؤوليات المالية، الإدارية والاجتماعية كما تساهم في تسييرها اليومي.

وفي الجزائر استطاعت الحكومة من خلال برامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى توجيه جهود القوى العاملة النسوية إلى اختيار العمل الحر الريادي كخيار وظيفي مستقبلي، حيث ظهرت في المجتمع الجزائري في السنوات العشر الأخيرة المرأة التاجرة، والمرأة مالكة المشروع، والمرأة المنتجة المنزلية، وكلها أنشطة ساعدت في تحسين الظروف الاجتماعية لتلك الفئة.

مشكلة الدراسة: من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف تساهم مؤسسات الدعم في مرافقة المرأة المقاولة أثناء مراحل إنشاءها للمؤسسات؟
ومن خلال التساؤل الرئيسي، تتفرع لنا مجموعة من التساؤلات الفرعية كالآتي:

☞ ماذا يقصد بالمقاولاتية والمرافقة المقاولاتية؟

☞ ما هي المقاولاتية النسوية؟ وما هي أوجه الاختلاف بينها وبين المقاولاتية الرجالية؟

☞ ما هي أهم الآليات والبرامج الموضوعة لدعم المرافقة المقاولاتية للمرأة؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على المقاولاتية النسوية التي أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا تزايد الملتقيات العلمية

والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، حيث كما تشير التقارير الاقتصادية والدراسات، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على مختلف المؤسسات المرافقة والداعمة للعمل المقاوлатي للمرأة.

أهداف الدراسة: نطمح من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مصطلح المقاوлатية النسوية.
- التعرف على أهم الفروق بين المرأة المقاولة والرجل المقاول.
- معرفة أهم الأجهزة الجزائرية الداعمة للمقاوлатية النسوية.

2. عموميات حول المرافقة المقاوлатية

1.2. تعريف المقاوлатية:

عرف المشرع الجزائري المقاولة بموجب المادة 549 من القانون المدني على أنها: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يضع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". (رحال، بعبط، 2016، ص: 167)

كما عرف القانون الأساسي للحرفي المقاولة على أنها: "استخدام وسائل الإنتاج في منظمة دائمة أسست على نشأة مادية، فالعمل يعتبر تجارياً إذا كان يتم على شكل مشروع، وهو موضوع يعتمد على فكرتين أساسيتين: التكرار والتنظيم". (كتوش، محادي، 2007، ص: 50)

فالمقاوлатية إذا هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، مع تحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (وليد، غربي، حمادي، 2017، ص: 05)

2.2. مصطلحات ذات علاقة بالمقاوлатية

- الروح المقاوлатية: يجب التفرقة بين مصطلحين غالباً ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة (*l'esprit d'entreprendre*) وروح المقاولة (*L'esprit d'entreprise*) حيث يعرفون روح المؤسسة بأنها "مجموعة من المواقف العامة

والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول"، أما روح المقاولة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة حيث أنها تترجم التوجه نحو البحث عن الفرصة والمبادرة الخالقة للقيمة، ويمكن أن تعني إطلاق الأفراد لسلوكيات ملحوظة مثل تحمل المسؤولية. (Jarniou, P) (15)

• **الثقافة المقاولانية:** ثقافة المقاولة هي أيضا مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية و الرغبة والأخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاني من الفكرة إلى التجسيد، إنها الروح المقاولانية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف، كما أنها تعبر عن الفكر المؤسساتي والقيم الثقافية الجماعية (بدرابي، 2015، ص: 20)

3.2. ماهية المرافقة المقاولانية

تعتبر المرافقة من أهم الآليات المبتكرة لدعم إنشاء المؤسسات بالنظر إلى كثرة التعقيدات المصاحبة لإنشائها، وعلى هذا الأساس نتناول مختلف المفاهيم والمقاربات المرتبطة بها، بالإضافة إلى أنواع المرافقة المقاولانية، ناهيك عن المحيط الذي تتم فيه هذه المرافقة المقاولانية.

1.3.2. تعريف المرافقة المقاولانية:

ظهرت المرافقة المقاولانية منذ عديد السنوات في الميدان العملي، لكن أكاديميا فهي حديثة النشأة ابتداء من سنة 2000 من خلال أعمال كوكو دوكو KOKO DOKO، كما أن هذا المصطلح لا يوجد له مرادف عند الأنجلوساكسونيين، ويعتمدون على مصطلح الحاضنة - L'incubation للتعبير عن فعل المرافقة، في حين عند الفرانكفونيين نجد للمرافقة مرادف وهو - Accompagnement - أما عن الحاضنة بالنسبة لهم فهي أحد آليات المرافقة المقاولانية أي جزء من المرافقة. (Hackett, Dilts, 2004, PP 55-82)

تعرف المرافقة المقاولانية على أنها محاولة لتجديد الهياكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المقاول". (Marbach, 2003, P 43)

ويعتبر تعريف المرافقة المقاولاتية وخاصة مرافقة المؤسسة الصغيرة أمر معقد لحد ما، ويرجع سبب هذا التعقيد إلى: (بوخمخ، صايبي، 2009، ص: 03)

- تعدد الفاعلين في هذا المجال وتشعبهم، كما أنه ليس بالضرورة كل فاعل هو بمثابة مرافق.

- تنوع أشكال المرافقة، وإجراءات تنفيذها.

وحسب ما هو متداول في معظم الأبحاث التي أنجزت في هذا المجال، فإن تعريف المرافقة المقاولاتية ينصب في ثلاث اتجاهات: (بعيط، 2017، ص ص: 27-28)

- **الاتجاه الفرانكفوني 'L francophone approche'** يركز في تعريفه للمرافقة على العلاقة الشخصية التي تربط بين المرافق و الماقل.

- **الاتجاه الأنجلوساكسوني 'l Saxonne-Anglo approche'** يعتبر المرافقة كشبكة دعم ومساعدة.

- **الاتجاه العام 'l General approche'** وهو الذي يأخذ بجميع المتغيرات في تعريفه للمرافقة المقاولاتية.

ويمكن أن نعطي بصفة عامة مفهوم للمرافقة المقاولاتية: على أنها "عملية مكونة من ثلاث جهات (المرافق، الهيئة المرافقة، الماقل)، تتم خلال مدة زمنية محددة، تسمح للماقل بالاستفادة من مختلف ديناميكيات التعلم والحصول على الموارد المختلفة والتكنولوجيات الجديدة، ومساعدته في اتخاذ قرار إنشاء المؤسسة.

2.3.2. أنواع المرافقة المقاولاتية: هناك من صنف المرافقة المقاولاتية إلى الأنواع التالية: (بعيط، 2017، ص ص: 40-41)

- **المرافقة المعنوية:** وهي من أهم أنواع المرافقة التي يحتاجها المنشئ منذ النقطة الأولى لانطلاق مشروعه، فهذه المرافقة تقدم للمنشئ النصيح والتوجيه والإرشاد، حيث تعمل على بلورة أفكاره أو ضبطها، وتجسيدها على أرض الواقع.

- **المرافقة الفنية:** في هذه المرحلة يقوم المرافق بمساعدة المنشئ في دراسة الجدوى الاجتماعية أي الموارد الاجتماعية التي يحتاجها لمشروعه، وتحديد الشروط اللازمة

لإنجاح المشروع من اختياره للموقع، والآلات، وكذلك مساعدة صاحب المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج، واستخدام الأنظمة المعلوماتية، بعد أن يكون قد حدد هو والمرافق الهدف الذي يريد الوصول إليه بدقة.

- **المرافقة الإعلامية:** تتمثل في المساعدات التي يقدمها المرافق للمنشئ، وهي أن يوجهه للطرق التي تمكنه من إقامة أنظمة المعلومات والاتصال داخل مؤسسته، كما يتضمن هذا النوع من المرافقة مجال التسويق لقطاع المؤسسة الصغيرة.
- **المرافقة أثناء التدريب والتكوين:** وتعتبر المرافقة هنا بمثابة عملية تلقين وتعليم، ففي هذه المرحلة من المرافقة يقوم المرافق بتلقين دروس للمنشئ عن المقاولة، وكيفية إنشاء مؤسسة، ويعرفه بصفات المقاول الناجح الذي يعتبر قائدا ومبادرا.
- **المرافقة التكنولوجية:** فضلا عن ضرورة توفير قاعدة تكنولوجية وطنية، ينبغي تشجيع المؤسسات الصغيرة على التكنولوجيا، واستخدامها، وذلك من خلال التوجيهات التي يقدمها المرافق للمنشئ عن التكنولوجيا الحديثة ودعم أسعارها.
- **المرافقة الإدارية:** تتمثل في التسهيلات التي يقدمها المرافق للمنشئ والمتعلقة بالإجراءات الإدارية، كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالتسجيل، إجراءات الحصول أو امتلاك العقار... الخ
- **المرافقة المالية:** لعلها من أهم ما ينتظره المنشئ عموما، حيث تشمل المساعدة المتعلقة بالتمويل، خاصة ترقية الادخار ومؤسساته، والمساهمة في ضمان جزء من القروض، وتخفيض تكلفة التمويل، وتمديد آجال السماح، والإعفاء الكلي أو الجزئي، ولفترة محددة من الضرائب والرسوم الجمركية، أو الإعفاء من الضمان الاجتماعي خلال فترة محددة، وكذا منح مساعدات مباشرة خاصة لبعض المشاريع.
- **الإفراق:** يعتبر الإفراق أحد الأنماط الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في مجال مرافقة المؤسسات الصغيرة، ويتمثل الإفراق في قيام مؤسسة ما بدفع عمالها إلى إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ومنحهم مساعدات مالية، ودعم إمدادي، مع الحق في العودة إلى الوظيفة في المؤسسة الأم في حالة فشل مؤسساتهم الجديدة.

3. ماهية المرأة المقاولة

إن اشتداد التوجه نحو السوق مع تفاقم المناداة الدولية بالدعوة لإدماج المرأة في النسيج الاقتصادي الوطني والدولي، دفع وحتم على حكومات الدول النامية ومنها الجزائر العناية بالمرأة على العموم وخاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص وشريكة أساسية في المجال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي.

1.3. تعريف المرأة المقاولة:

إذا أردنا تعريف المرأة المقاولة فهو لا يختلف عن التعريف الذي أعطي للمقاول الرجل، ونظرا لتعدد التعريفات التي أعطيت للمقاول كما رأينا ذلك في المحور الأول، مما يصعب عملية اختيار التعريف المناسب، إلا أنه يوجد تعريف يستعمله العديد من الباحثين لتعريف المقاول (ة) والذي يشمل مختلف الخصائص التي أعطيت له (لها).

فيمكن تعريف المرأة المقاولة بأنها: "المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة" *Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat (féminin, 2000 P09)*,

كما عرفت أيضا بأنها: "تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة، واثقة من قدراتها وإمكانيتها، هدفها النجاح والتفوق". (شلوف، 2009، ص: 12)

وبناء عليه فإن المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تملك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة، واثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق. (شلوف، 2009، ص: 12)

وأصبح معروفا حاليا، وفي العالم أجمع، أنه لا يمكن تحقيق التقدم والتطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع، وقد تم الإقرار هذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة. (Rajemison, 1995, P 228)

2.3. الفرق بين المقاتلة الرجالية والنسوية:

أثبتت الدراسات بأن المقاتلة النسوية تحتل أهمية كبيرة في مختلف البلدان، كما أنها مختلفة عن المقاتلة الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على: نمط التسيير بالمشاركة، وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات، بالإضافة لتمييز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجح الذي يكتسب من وراءه على علاقات دائمة وتعاون مربح لطرفي التعامل. (سلامي، قريشي، 2010، ص: 62)

وأشارت الدراسات أن المقاولاتية في طرق تسييرها وأهدافها، وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، لكن الاختلاف قد يرتبط بكل من شخصية الرجل والمرأة، حيث أشار (Shane/1997) إلى أن الرجل يمتلك أولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية ولديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة التي تخضع عادة للمتوسط الواسع لحجم العائلة، ورأى أيضا أن عامل التعليم يتساوي بين الجنسين وله دور في التوجه نحو المشاريع الريادية، كما أن المرأة لديها احتمالات أقل لشراء واكتساب مؤسسات مقارنة بالرجل، ولديها احتمالات متعددة لتحقيق مداخيل ايجابية على المشروع، بالمقابل لدى الرجل احتمالات كبيرة لامتلاك المؤسسات، والمرأة لديها احتمالات متعددة لقبول أقل المخاطر أقل العوائد، كما أن الرجل ينفق الكثير من الوقت على المغامرات الجديدة مقارنة بالمرأة، الرجال الذين يملكون المشاريع لديهم احتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الأولى، ولديهم توقعات عالية حول مشاريعهم مقارنة بالمرأة. (زايد، خويلدات، 2017، ص: 05)

ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين المرأة المقاتلة والرجل من خلال الشكل التالي.

الشكل رقم (01): الفرق بين المقاولات الرجالية والنسوية



Source: (haxhiu, 2015, P: 17)

ويمكن المقارنة بين المقاولات الرجالية والنسائية من حيث مشاكل التمويل في الجدول أدناه.

الجدول رقم (01): مشاكل التمويل التي تواجه المرأة مقارنة بالرجل في مجال المقاولات

المقاولات النسوية	المقاولات الرجالية	
رأس مال قليل	رأس مال كبير جدا	حجم رأس المال
قروض أقل	قروض كبيرة	حجم القروض
عدم وجود سجل مرجعي للتمويل	وجود سجل مرجعي أفضل للتمويل	السجل المرجعي للتمويل
البنوك أقل ثقة في النساء	البنوك تثق في الرجال أكثر	ثقة البنوك
سهولة الوصول إلى رأس مال مناسب	سهولة الوصول إلى رأس مال مناسب	الوصول على رأس المال

Source: (Bin Shmailan, 2016, P: 04)

3.3. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي للمرأة: إن دخول المرأة لميدان المقاولات لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص

الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة، والتي نلخصها كما يلي: (سلامي، قريشي، 2014، ص 88-89)

■ **الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة، وحسب نظرية رأس المال البشري، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة.

■ **نموذج مقال لتقليده:** حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقال في المحيط وبروز مقاولين جدد، كما وجد أن جنس المقال له تأثير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقولة.

■ **غياب شبكات الأعمال النسوية:** غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية، وحتى في حالة انتمائها لها، فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال.

■ **الموارد المالية:** فكلما نعلم أن أي شخص يريد إنشاء مؤسسة، يجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة له.

■ **المحفزات الشخصية:** من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانشغال بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للانفتاح، للحصول على الاستقلالية الذاتية.

■ **الحوافز المهنية:** فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، وغالبا ما تختار النساء مجال المقاولة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد إتمامها لنشاطاتها العائلية.

■ **الحوافز التجارية:** وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل.

■ **العوامل الدافعة (السلبية):** وتضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح بالنسبة للنساء، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقية.

■ **العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب نحو للمقاتلة، وتكمن في: وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

■ **الدوافع النفسية:** وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاتلة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية.

■ **الدوافع الاجتماعية الثقافية:** وتتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي، فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاوَلاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي، والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاوَل، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد.

■ **العوامل السياسية:** وهنا نتحدث عن دور ومجهودات الدولة، فيما يخص الترقية النسوية، والمساواة بين الجنسين (رغم أن معظم البلدان والجزائر من بينهم، قاموا بالتوقيع على اتفاقية المساواة بين الجنسين) بالإضافة إلى رصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاوَلاتية.

4. الجهود المبذولة والآليات الموضوعة لترقية المقاتلة النسوية في الجزائر

الجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية إنشاء المؤسسات وترقية النسيج المؤسسي وتسعى جاهدة لتشجيع الاستثمار فيها، وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، لكن التساؤل المطروح يتمحور حول نصيب المرأة المقاتلة من هذه الآليات، ومدى وجود خصوصية.

1.4. أهم الآليات الداعمة للمقاولة بالجزائر

قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات أولها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تم إعادة هيكلتها وتحولت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لآليات أخرى من بينها:

1.1.4. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) قامت السلطات الجزائرية بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 (الجريدة الرسمية، 1994، ص: 12)، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

تمول الوكالة مشاريع عدة قطاعات، ويمثل نقل البضائع، نقل المسافرين والخدمات القطاعات الأكثر استهدافا مقارنة بالقطاعات الأخرى، بالمقابل يعتبر الصيد البحري وقطاع الري أقل القطاعات دعما وتمويلا من طرف الوكالة. (رحال، بعيط، 2016، ص: 179)

2.1.4. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 (الجريدة الرسمية، 1996، ص: 12)، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19-35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية، مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار (3) مناصب عمل دائمة على الأقل. (الجريدة الرسمية، 2003، ص: 10)،

3.1.4. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر،

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 (الجريدة الرسمية، 2004، ص: 10)، تشكل هذه الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

2.4. صناديق ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد قامت الدولة باستحداث مجموعة من الآليات الكفيلة بالمساهمة في حل إشكالية الحصول على التمويل الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي يعود مردها أساسا إلى تشدد البنوك في منح القروض لصالح هذا النوع من الاستثمارات ذات المعدل المرتفع للأخطار خاصة في حالة الإنشاء، وتجسدت هذه الآليات في:

1.2.4. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME FGAR) بهدف تسهيل عملية الاقتراض لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء فيما يتعلق بالإنشاء أو التوسيع، وطبقا لأحكام المادة 14 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة بإنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR PME) والذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02/373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 (الجريدة الرسمية، 2002، ص: 10) المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 ويهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المادية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تقتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك، وتكون وفق مرحلتين: (رجال، بعيط، 2016، ص: 179)

- منح رسالة عرض الضمان في حالة قبول الملف أي طلب الضمان يتم منح المؤسسة المستفيدة رسالة عرض ضمان، والتي تتضمن كل الشروط والعناصر التي اتفقت عليها اللجنة والمتمثلة في نسبة الضمان، قيمة الضمان، طريقة التسديد...الخ
- تحرير شهادة الضمان: يقوم الصندوق بإعداد شهادة للضمان بإشعار من البنك، وبتقديمي المؤسسة لشهادة الضمان للبنك المعين تكون جميع الشروط مستوفاة لقيام البنك بمنح القرض.

2.2.4. صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME): هذا الصندوق هو هيئة ضمان شملها القانوني شركة ذات أسهم، تم إنشاؤها حسب المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 28 أبريل سنة 2004 (الجريدة الرسمية، 2004، ص: 30) حيث يقوم الصندوق بتقديم الضمانات الكفيلة بتسديد القروض البنكية التي يستفيد منها المقاولون، ولا يمكن أن يتجاوز مستوى القروض القابلة للضمانة 50 مليون دينار جزائري. (دباح، 2012، ص: 95)

3.2.4. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI PME): أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها، وتكلف ANDI ب: (سلامي، 2007، ص: 71)

- ترقية، تطوير واستمرارية الاستثمارات .

- الاستقبال، المساعدة وإعلام المستثمرين الوطنيين والأجانب.

- التأكد من احترام الاتفاقات الموقعة وتحويل الأرباح.

- تسيير صندوق دعم الاستثمار.

3.4. تدابير مرافقة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نظرا لتفطنها بأهمية تنمية شبكات مرافقة المقاول ودورها الكبير في زيادة عدد المؤسسات المقامة بالإضافة إلى ضمان بقائها واستمرارها في السوق، قامت الجزائر باستحداث آليات مرافقة ومساندة لترقية النسيج المؤسساتي نلخصها كما يلي:

1.3.4. مشاتل المؤسسات: تضمن المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات تحديد دورها، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. (الجريدة الرسمية، 2003، ص: 13)

وتتكفل المشاتل بالمهام التالية: (دباح، 2012، ص ص: 67-68)

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة بمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع.
- احتضان أصحاب المشاريع بوضع محلات تحت تصرفهم يستفيدون منها بصيغة الإيجار، وتسير المشتلة هذه المحلات التي تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات المشروع.
- تسهر على تقديم مجموعة من الخدمات للمؤسسات المحتضنة حيث تضع تحت تصرفهم تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلي، زيادة على تقديم مجموعة من الخدمات المشتركة نذكر من بينها استهلاك الكهرباء والغاز والماء.
- تقديم إرشادات خاصة تتمثل في الاستشارة المقدمة للمؤسسات حيث تسهر على مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعدها، وزيادة على وظيفة الاستشارة في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي، تقدم المشتلة لأصحاب المشاريع دعما يتمثل في تلقينهم تقنيات التسيير خلال مرحلة نضوج المؤسسة.

2.3.4. حاضنات الأعمال: "حاضنات الأعمال هي منظمات تساعد أصحاب المشاريع على تطوير أفكارهم في إطار تقديم المساعدة لهم، فهي تقوم برعاية شركات الشباب من خلال توفير المساحات المكتبية والخدمات الإدارية إضافة إلى الحصول على رأس المال والتمويل، وفرص التواصل، والدعم القانوني، خاصة خلال فترة البدء عندما تكون هذه المؤسسات الأكثر ضعفا". (بعيط، 2017، ص: 12)

3.3.4. مراكز التسهيل: والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ بتاريخ 25 فبراير 2003، وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، وهي هيئات تتكفل بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا بإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة حاملي المشاريع. (الجريدة الرسمية، 2003، ص: 18)، وتهدف مراكز التسهيل إلى تطوير ثقافة التقاؤل من خلال الجمع بين العديد من الجوانب الضرورية لذلك كالعمل على توفير شباك يسهر على تلبية احتياجات المقاولين، وتقديم مختلف التسهيلات الكفيلة بتقليص آجال إنشاء المؤسسات، وإقامة مكان يلتقي فيه عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية، وكذلك الحث على تثمين البحث العلمي من خلال التقريب بين المقاولين ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية وتتولى مراكز التسهيل المهام التالية: (دباح، 2012، ص: 69)

- دراسة الملفات التي يقدمها المقاولون والإشراف على متابعتها.
- تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف علمية وذلك بتوجيههم حسب مسارهم المهني.
- مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة التأسيس.
- مرافقة المقاولين في ميداني التكوين والتسيير.
- تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الاتصال المتعلقة بفرص الاستثمار والدراسات القطاعية والإستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع.
- تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية وكل الأشكال الأخرى المحددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4.4. الجمعيات الجزائرية الداعمة للمقاولاتية النسوية

في هذا الإطار، برزت العديد من الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي نصبت لدعم المقاولاتية بصفة عامة، وأخرى اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاولة، ونذكر أبرزها:

1.4.4. جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE) تأسست هذه الجمعية سنة

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

- تحديد وتنميين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط.
 - دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح.
 - تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات.
 - تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاتلات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مانحي القروض على المستوى الوطني والخارجي.
 - تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.
- 2.4.4. جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار (AFCARE):** أنشئت هذه الجمعية سنة 1998، وكان الهدف الأساسي منها: (زايد، خويلدات، 2017، ص: 13)
- ترقية وتطوير عمل المرأة في الميدان المهني.
 - مد يد العون من أجل وصولها إلى أعلى المراكز.
- 3.4.4. جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME):** أنشئت سنة 2005، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة، كما تهدف الجمعية إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف. إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد، كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية، التي عقدت بكل من غرداية، وهران مؤخرًا، كما يزمع عقد المزيد من اللقاءات قصد توعية المرأة المقاتلة، ودعم نموها وترقيتها.

وفي الأخير نود الإشارة إلى أن مثل هذه الجمعيات تعد بمثابة شبكات أعمال تساعد النساء المقاولات على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكونها خاصة بالنساء، فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات الأعمال المختلطة التي ذكرناها سابقا.

الخاتمة:

إن سر الاهتمام الحالي بالمقاولة النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء، فخلال السنوات الأخيرة، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان، خاصة في الجزء الأنجلو-ساكسوني، وهذا لجلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الإستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولة النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات.

وقد وجدت الدراسات السنوية المنجزة منذ سنة 1999 من طرف GEM، أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وهذا خاصة في المقاولة النسوية، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقاولة هو جد إيجابي، وهو يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان.

نتائج الدراسة: يمكن عرض أهم النتائج التي تم التوصل لها على النحو التالي:

- المرأة المستثمرة مستمرة في جهودها لتطوير تجربتها من خلال المتابعة الدقيقة ومعالجة النواقص في وقتها المحدد كذلك المرأة دائمة التحمس لتحقيق نجاح اقتصادي مميز لنفسها وتوسيع تجربتها على المدى الطويل من أجل دعم اقتصاد البلاد.
- على الرغم من أن المرأة فرضت نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في تخصصات كانت إلى وقت قريب حكراً على الرجل - إنشاء المؤسسات المصغرة - إلا أن المرأة صاحبة المشروع تبقى أعدادها قليلة في المجتمع.
- بالرغم من انتشار المشاريع الريادية إلا أن المقاولة الرجالية مازالت تسيطر على السوق وتعيق توسع المقاولة النسوية وهما ما انعكس على أداء تلك المشاريع فنجحت بعضها واختفت بعضها.

- إن النساء المقاولات لديهم كفاءة أقل من الرجال، ويملكن خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو في قطاع النشاط الذي تعمل به.
- إن المرأة المقاولة الجزائرية تصطدم بمجموعة كبيرة من التحديات تأثيرا كبيرا على مشاركتها الاقتصادية من بينها التحديات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالعادات والتقاليد، بالإضافة إلى المشاكل المالية والتجارية والتسويقية والتدريبية، ومشاكل التواصل، وكلها ساهمت في عدم توسع ونجاح تلك الأعمال، وقد خلقت أيضا ما أصبح يعرف بالفجوة النسوية المقاولاتية التي تفسر تخلف أنشطتها عن أنشطة الرجل.
- التوصيات: على ضوء النتائج السابقة، يمكن تقديم بعض التوصيات الآتية بين أيدي القائمين على هذا المشروع والتي نأمل أن تحقق الهدف المنشود منها نذكرها فيما يلي:
- تحفيز النساء على ضرورة الاستثمار في مشاريعهم ضمن أموال الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.
- وضع آلية تمكن الشباب من إعالة أنفسهم طوال حياتهم وفي الوقت نفسه تكوين قاعدة إنتاجية منهم.
- الاستفادة من تجارب الدول العربية والإسلامية في المجال التمويل مثل إطلاق صيغة جديدة من القرض الحسن، تشبه صيغة المشاريع التأهيلية الموجودة في بعض الدول الغربية كفرنسا.

المراجع المعتمدة:

1. آمال بعبط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وأفاق - دراسة حالة Ansej, Angem, Cnac لولاية باقة - محضنة سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باقة، الجزائر، 2017
2. سفيان بدراوي، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقال: دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع للتنمية البشرية، كلية العلوم الإنسانية العلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015.
3. فريدة شلوف، المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009.

4. منيرة سلامي، التوجه المقاوлатي للمرأة في الجزائر: دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي: 2006-2007، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
5. نادية دباح، دراسة واقع المقاوлатية في الجزائر وأفاقها (2000-2009)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2012. المقالات:
6. بيبى وليد، عمار فاروق غربي، عفاف حمادي، المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الأعمال بالمشاريع المقاوлатية: دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر، مجلة المالية والمؤسسات الحكومية، جامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد (01)، العدد (01)، جوان 2017.
7. رحال علي، بعبط أمال، واقع المقاوлатية في الجزائر: دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة، الجزائر، العدد (11)، ديسمبر 2016.
8. منيرة سلامي، يوسف قريشي، التوجه المقاوлатي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (08)، 2010.
9. منيرة سلامي، يوسف قريشي، المقاوлатية النسوية في الجزائر: واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، الجزائر، العدد (05)، 2014. المداخلات:
10. عبد الفتاح بوخمخ، صندرة صايبي، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة: واقع التجربة الجزائرية، المؤتمر الثاني حول: القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 14-15 أبريل 2009.
11. رحال علي، بعبط أمال، واقع المقاوлатية في الجزائر: دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة الجزائر، الجزائر، المجلد (06)، العدد (11)، 2016.
12. مراد زايد، صالح خويلدات، ريادة الأعمال النسوية في ظل وتحديات بيئة الأعمال: حالة ريادة الأعمال الجزائرية، الملتقى الوطني حول: إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 07/06 ديسمبر 2017.
13. عاشور كتوش، نبيل محادي، الابتكار كأداة لتعزيز تنافسية المقاولة الصغيرة في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاولة والإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي بخميس مليانة، الجزائر، 2007. الجرائد والمراسيم:
14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 02، الصادر في 25 جانفي سنة 2004.
15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003، المادة 02، الصادر في 26 فيفري سنة 2003.

16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003، الصادر في 26 فيفري سنة 2003.
17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 14 أبريل 2004، الصادر في 28 أبريل سنة 2004.
18. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الصادر في 01 سبتمبر سنة 1994.
19. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، الصادر في 11 سبتمبر سنة 1996.
20. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 02، الصادر في 10 سبتمبر سنة 2003.
21. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، المادة 14، الصادر في 13 نوفمبر سنة 2002.

المراجع باللغة الفرنسية:

22. Abdulwahab Bin Shmailan, Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study, Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 2016.
23. Catherine Leger-Jarniou, Enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants: Réflexion autour d'une pratique de 10 ans, Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat, entrepreneuriat et enseignements: rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils, Paris, université Paris Dauphine, Lile Nord -Pas de calais.
24. Christian Marbach, « L'appui à la création de PME, Point de vue du créateur », Cité in : Regard sur les PME, Agence des PME, 1ère édition, N° 02, Janvier 2003, P : 43.
25. Edona haxhiu, the factors affecting success and performance of women entrepreneurs in Kosovo, master thesis, university of Ljubljana, faculty of economics, September 2015.
26. Hackett S. M. et Dilts D. M, «A Systematic Review of Business Incubation Research», The Journal of Technology Transfer , Vol (29), No (01), 2004.
27. Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin , Les défis des entrepreneures (Quebec: GroupeConseil Sur L'entrepreneuriat Féminin ,2000.
- S.RAJEMISON, "Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale: le cas de Madagascar", d'après: Les facteurs de performance de l'entreprise, Paris : Ed-AUPELF,Jaun Libbey, Eurotext, 199