

البيئة المؤثرة على ريادة الأعمال النسوية في الجزائر

The environment affecting women's entrepreneurship in Algeria

فاطمي مولات¹، د.مراد بودية محمد جميل²¹جامعة أبوبكر بلقايد جامعة تلمسان ،مخبر إدارة الافراد والمنظمات، halouml@hotmail.com²جامعة أبوبكر بلقايد جامعة تلمسان ، مخبر إدارة الافراد والمنظمات، meradboudia.univ@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/05/13

تاريخ القبول: 2023/02/15

تاريخ النشر: 2023/03/15

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على المرأة المقاتلة ودورها الفعال في المجتمع لذا لابد لنا من العودة الى الخلف لفهم ما وصلت اليه وما يجب أن تكون عليه ، فالمرأة على مدى وجودها كانت الداعم للرجل في الحياة الاجتماعية والمهنية فلنأخذ على سبيل المثال المجتمعات الفلاحية ، فهي العامل متعدد المهن أين كان الرجل هو المسؤول عن الرعي وتسويق الأغنام لكن المرأة هي المسؤولة على المهام التالية: انتاج الحليب ومشتقاته، التعليق والشرب، صناعة المنتجات الصوفية بالإضافة الى مسؤولياتها في البيت ومن هنا نستنتج أن المرأة منذ القدم لم يكن لديها مشكل التوفيق بين البيت والعمل لأنه كان جزء من حياتها، وتطورت مجالات عملها بتطور البيئة الموجودة فيها أين ظهرت حركات نسوية داعمة لها، فالمرأة مثل الرجل أنواع هناك من يتميز بروح المبادرة والمخاطرة وهنا نميز المرأة الريادية فلطالما كانت المرأة الجزائرية مقاتلة بطبعها لحبها للعمل وتميزها بروح المنافسة بين أقرانها للبحث عن التميز للارتقاء والتفرد، أظهرت نتائج الدراسة الى أن المرأة تلقى صعوبات أكثر من نظيرها الرجل والتي تكون أكثر تعقيدا في البيئة الاجتماعية والثقافية الغير مشجعة لقيامها بالأعمال وتوليها مهام قيادية كأكبر عقبة ان زالت فتحت أمامها مجال لتحقيق الذات بالقدرة على النجاح في ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، المرأة الريادية، البيئة الاجتماعية والثقافية، الحركات النسوية، هيئات الدعم.

تصنيفات JEL: P2- Z1

Abstract

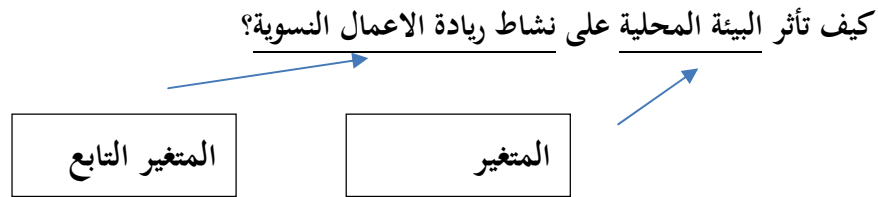
This study aims to highlight women entrepreneurs and their role. If we want to talk about women and their active role in society, we need to go back to understanding what they are and what they should be, the Women for example have been supportive of men in social and professional life. Take for example, farming communities that she was responsible for the many tasks with her responsibilities at home, she has not had the problem of reconciling home and work, the development of the environment in which women's movements have emerged to support them, women like men, are types, who are proactive and risk-taking, the Algerian women have always been entrepreneurs by search of excellence. The results show that women are having more difficulties especially in the social and cultural environment that is not encouraging for doing business and leadership functions.

Keywords: entrepreneurship, women-entrepreneurship, cultural and social environment, feminist movement, support structures.

JEL Classification Codes : P2- Z1

1. مقدمة:

تعتبر البيئة من أهم العوامل التي تحدّد عمل المرأة في مجال ريادة الأعمال. تعرف الدول العربية ومنها الجزائر مجتمعها المحافظ والمتمسك بالنمط التقليدي للحياة والذي يفضّ عداة النشاط الاقتصادي أو التجاري للمرأة، ناهيك عن نولولوجمجال ريادة الأعمال وهو مجال صعب يتطلب جهدا كبيرا واستقلالية للمرأة في تسيير شؤون المشروع فمن خلال المراحل التاريخية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية والتي خصصت الرجل بالسعي لتلبية متطلبات أسرته وحمايتها، وخصصت المرأة بالإنجاب والرعاية هذا التقسيم وضع الرجل في مركز المسيطر والمرأة التابعة له، فممكنهم بسط هيمنتهم على شؤون الحياة الاجتماعية السياسية والاقتصادية السبب الذي أدّى بالظهور ما يسمى بالحركات النسائية التحررية؛ وهي حركات تطالب بتغيير عام وشامل للوضعية المرأة في المجتمع وهذا ما يفسر قوة تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على المسار العملي للمرأة ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:



فرضية الدراسة:

تم تطوير فرضية الدراسة كما يلي:

- الميزات الشخصية وطبيعة البيئة المتواجدة فيها المرأة المقاتلة تلعب دور كبير في كبح أو تشجيع الفعل المقاوطني.
- هيئات الدعم تلعب دور كبير في تحفيز النشاط المقاوطني النسوي.

اهداف البحث: يمكن من خلال هذا البحث تحقيق الأهداف التالية:

- تعريف المرأة ريادة الأعمال
- اظهار مكونات البيئة المحيطة بها
- بيان الهيئات الداعمة لنشاطها

منهجية الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال قراءة إحصائية لمعرفة ما وصلت اليه المرأة الريادية في الجزائر بالاستعانة الى ما وصلت اليه بعض الدراسات السابقة ومحاولة تحليل وقراءة بعض الإحصائيات التي نشرتها كل من غرفة التجارة ووزارة الصناعة والمناجم.

2. المحور الأول: ريادة الأعمال والمرأة رائدة

1.2 مفهوم ريادة الأعمال

يقوم مفهوم ريادة الأعمال على الشخص الذي ينشئ شركة خاصة به ويعتمد على عنصر الابتكار والريادة والابداع لإنتاج منتجات وبيع أو بيع خدمات وأفكار وابتات الأعمال في الآونة الأخيرة حديث رجال الأعمال والعاملين في القطاعات التنموية والإبداعية والتقنية فهو مصطلح ذو معان مختلفة، فغالبا ما تشير إلى مرحلة لبداية أو الانطلاقة (Start up) فأصحاب المؤسسات الرائدة هم

الأشخاص ينافسون في بداية إنشاء أعمالهم التجارية الجديدة يعتمدون على المخاطرة بالعمل في بيئات غير مؤكدة (غامضة) ، أو هي إحداث ابتكار جديد في مؤسسة قديمة قصد الرفع من إنتاجيتها وزيادة أرباحها. (Hayes s.d.)

- عرفها مرصد الريادة العالمي لريادة الأعمال (GEM) على أنها " أي محاولة لإنشاء أعمال تجارية جديدة أو إنشاء مشاريع جديدة، مثل الأعمال الحرة (Employment -self) أو مؤسسات جديدة أو توسيع نشاط تجاري قائم، من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد (GEM s.d.) ".
- التعريف الثاني: " هي عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة "
- التعريف الثالث: "الريادة هي السعي وراء الفرص المتاحة والمتتالية التي تتسبب في إنشاء/تطوير المؤسسة مع توقع خلق قيمة للمشاركين وأصحاب المصالح".

في ريادة الأعمال يقوم شخص أو مجموعة أشخاص المنشئين لمشروع جديد بخوض تحديات كبيرة للتغلب على كل المصاعب والعقبات التي تواجهه نجاح مشروعهم فيدافعون عن الفكرة والعمل بابتكار والخروج بحلول جديدة ومبتكرة ومن خارج الصندوق أي يتعدون عن التكرار والتقليد ويسعون دائما للتطوير والتحسين بناء على متطلبات السوق واحتياجات المستهلكين.

2.2 تعريف المرأة ريادية الأعمال

رغم كثرة التعاريف من مختلف الزوايا الى أننا نجمع على أنها تملك نفس المعنى الجوهرى للرجل المقاتل الى أنها تختلف عنه في تاء التأنيث وارتأينا اختيار التعريف الأكثر قربا وشمولا

- تعرف على أنها تلك المرأة التي تمتلك خصائص مميزة تمعينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال للحساب الخاص، وهي تلك التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتحمل المسؤولية وتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة، وثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق. (وزاني 2019)
- أعطى هذا التعريف الأولوية للخصائص والسمات الشخصية والمؤسسية التي تمتاز بها المرأة المقاتلة بغية تحقيق ما تصبو إليه مستقبلا. فهي ذلك الشخص الذي يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة، باستغلال فرصة سوقية ما، أو لديها القدرة والإبداع لتحويل أفكارها إلى مشروع مهما كان حجمه.

3.2 خصائص وسمات المرأة الريادية

تتميز المرأة الريادية بخصائص تميزها عن غيرها من النساء بمكنت تصنيفها كما يلي: (م. سعيح 2017)

1.3.2 الخصائص الاجتماعية

- توفر بيئة أسرية تشجعها علما لاستمرار؛
- القدرة الكبيرة علما لتوفير بيئة الحياة الخاصة ومسؤوليتها تجاه ريادة الأعمال؛
- المرونة في التعامل مع عنصر البشري علما للصعوبات الداخلية والخارجية.

3.2.2 الخصائص الذاتية

- توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك كصفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم إضافات؛
- الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل؛
- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.

3.3.3 الخصائص التنظيمية والتعليمية

- امتلاك خاصية القدرة علنا التحكم في الوقت وإدارته؛

- المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة الريادة النجاح جعلها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها ومواصفاتها لعمليتها نشاطا مستلزماتها المناسبة كما ونوعا.

4.2 أهمية تمكين المرأة وتحفيزها لخوض ريادة الأعمال

إن الغاية من تمكين المرأة هو المشاركة الفعالة لها في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات المتاحة لها كما

أن المشاركة الفعالة تستلزم تنمية المرأة لنفسها وتطوير قدراتها وإمكاناتها لا متلاك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها.

كما تناولت العديد من الملتقيات والتقارير الدولية الأهمية التي توليها لتمكين المرأة نذكر على سبيل المثال التقرير الصادر عن البنك الدولي لسنة 2011 حول التنمية جاء فيها أن المعدل لانتاجيها كمتنازيع عن 25 بالمئة في بعض البلدان إذ أنزلت لحوالجزالتمييزية ضد المرأة، كما

دعت هيئة الأمم المتحدة من خلال رؤية التنمية المستدامة لسنة 2030 بتوسيع الفرص الاقتصادية أمام المرأة

باعتبار التمكين الاقتصادي ركيزة أساسية وعامل محاسن في تمكين المرأة

الأمم المتحدة للمرأة بشأن التمكين الاقتصادي في جميع مجالات حقوق المرأة والعمل، والعدالة الاجتماعية، والتنمية المستدامة

الشاملة التي تشمل الابعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. (عمر 2020).

3. المحور الثاني: البيئة والمرأة الريادية

1.3 الصعوبات التي تواجه المرأة لريادة الأعمال

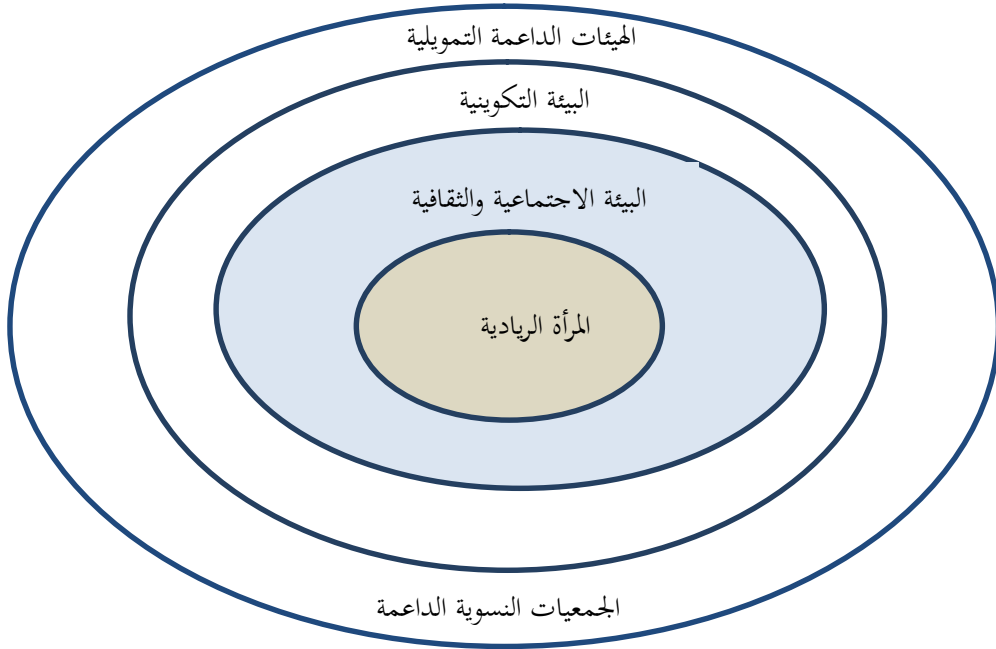
تواجه المقاولات النسائية في الجزائر صعوبات وتحديات متنوعة تؤثر على منوها ونجاحها واستمرارها ويمكن تصنيفها إلى تحديات متعلقة بالتمويل وأخرى متعلقة بالتسويق والإدارة إضافة إلى التحديات الثقافية والاجتماعية وأبرزها: (حنان 2021 juin)

- التقاليد والأعراف السائدة في المجتمع والتي تحد من مشاركة المرأة في الأعمال الخاصة وأعمال المقاولات، أو ثقافة مجتمع الذكور، الرجال يجدون صعوبة في العمل تحت قيادة المرأة إذ لا يمكن للمرأة أن تدير الرجال، وتعطيهم أوامر.
- مشكل عدم المساواة بين الجنسين.
- ضعف ثقافة المبادرة والابتكار لدى المرأة الجزائرية.
- ضعف الثقافة المقاولتين لدى النساء إذ يفتقدن الثقة في القدرة على تأسيس مشروع أو إدارته ويخشين المخاطرة.

2.3 مكونات البيئة للمرأة الريادية

هي مجموعة من العوامل المحيطة بالمرأة المقاولات قد تكون داخلية وخارجية لها تأثير مهم ومباشر على سلوك وأعمال ريادية الأعمال خاصة المرأة باعتبارها عنصر أكثر حساسية وتأثر من بعض العوامل الخاصة مقارنة مع الرجل المقاول لذا سنركز على العناصر البيئية الأكثر أهمية ولتسهيل العملية استعانا بالشكل التالي لتوضيحها.

العنوان. مكونات البيئة الأكثر تأثيراً على المرأة الريادية



المصدر: من اعداد الباحثين

1.2.3 السمات الشخصية للمرأة ومهارتها

لتكون المرأة رائدة في مجال عملها يجب أن تتميز بكل الخصائص والمميزات التي يجب أن تتوفر في الرجل بدون تمييز وذلك الآخذ بالمبادرة بتحويل الفكرة الى مشروع على أرض الواقع، الابتكار ليس بالضرورة منتج أو خدمة جديدة لكن أيضا البحث عن طرق وأساليب حل مشاكل مفروضة على أرض الواقع والأهم هو الاتصاف بالمخاطرة بالارتكاز على مهارات فنية، تجارية تتميز بقراءة وتوقعات مستقبلية لأحداث السوق وهي خاصية اليقظة الاستراتيجية.

2.2.3 البيئة الاجتماعية والثقافية

تعد البيئة الاجتماعية والثقافية هي المسؤول الأول عن تكوين الروح المقاولة عند المرأة فهي المحدد الرئيسي لتطوير روح المبادرة، فالبيئة الاجتماعية هي المسؤولة على تحديد نوع وماهية العلاقات بين الأفراد أي تنظيمهم في إطار المجموعة فهي تحدد أنماط تلك العلاقات وأما البيئة الثقافية فهي تشمل المعارف والمعتقدات المكتسبة نتيجة لتجارب هاته المجموعة من خلال معطيات فكرية وعاطفية ومادية مما يحدد نوعية هاته المعتقدات.

فدور المرأة في التنمية الاقتصادية مرتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم وما يطرا على هذا البناء من تغيرات مما يؤدي الى زيادة فرص العمل وقد أدت هذه الثورة الى تغيرات في البنى الاجتماعية أين ساهمت في فتح مجالات فرص التعليم والتكوين لتمكين المرأة (زهرة 2016)

3.2.3 البيئة التكوينية

التكوين عنصر أساسي ونقطة قوة سواء للرجل أو المرأة فهو يسمح بتكوين مهارات فنية وإدارية مما يساعد على بعث الثقة في النفس ورفع الروح المعنوية باكتساب المعارف والخبرات وتنمية العوامل الدافعة للأداء مع إمكانية التكيف مع المتغيرات البيئية فهو وسيلة لمعالجة

الكثير من المشاكل التي قد تواجه الاعمال، فهي تعتمد على بناء الفكر المقاوالاتي، من بين أهم البرامج التكوينية للفكر المقاوالاتي البرنامج الذي طورته المنظمة الدولية للعمل SIYB يتكون من مجموعة حقائب:

- اعرّف حول الاعمال والمشاريع KAB Know about business

- جد فكرة مؤسستك GYBI Generate your business idea

- أنشئ مؤسستك SYB Start your business

- حسن تسيير مؤسستك IYB Improve your business

- وسع مؤسستك EYB Expand your business

فهذا النوع من البرامج يوضح مراحل تطور ريادي الأعمال فهو يكونهم ويزودهم بكيفية إيجاد أفكار جديدة لمشاريعهم وتطبيقها بتنمية معارفهم ومهاراتهم. (HOFMEIJER 2013).

4.2.3 الهياكل الداعمة

1.4.2.3 آليات الدعم والتمويل في الجزائر

في إطار تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنشأت الجزائر في سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بهذا النوع من المؤسسات، لتتحول إلى وزارة بموجب المرسوم رقم: 211/94 المؤرخ في: 18 جويلية 1994، لتوسيع صلاحيات هذه الوزارة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 190/00 المؤرخ في 11: جويلية 2000، مثل بموجب التعديل الحكومي المقرر بتاريخ 28 ماي 2010 م إنشاء وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، لتدعم وترافق إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وأين أصبحت تنال محلاً للاهتمام والدعم من قبل عدة أجهزة الحكومية أسستها الدولة والمتمثلة في:

• الوكالة الوطنية لتسيير القرض ANGEM

• الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ANDI

• الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية ANADE

• الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

وصناديق خاصة لإدارة المخاطر وضمان الهيئات التمويلية مثل:

- صندوق رأس المال لمخاطر لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتولّى الخزينة والصندوقتدعيمها وإقامته، وكان ذلك يوم 14 جانفي 2004

- صندوق ضمان قروض الاستثمارات CGCI

- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME

ومؤسسات رأس مال المخاطر بالشراكة هي:

- مؤسسة FINALEP تأسست في 1991 بشراكة أوربية جزائرية ساهمت بتمويل 4 مؤسسات هامة

- الشركة الجزائرية السعودية للاستثمار ASICOM تأسست سنة 2004 وبداية النشاط الفعلي كان 2008 تساهم بتمويل

09 مؤسسات هفي مختلف الأنشطة.

- شركة المالية للاستثمار والمساهمة والتوظيف SOFINANC معتمدة من طرف بنك الجزائر سنة 2001

تتمبالصناعاتالتحويليةوهونشاطنسبة المخاطرة فيه منخفضة.

وأجهزة أخرى مختلطة لها صفة التكوين والمرافقة مثل مجموعة من حاضنات ومسرعات الاعمال:

- الحاضنات الخاصة: LEANCUBATOR – INCUBME- WOMWORK – NAQL – TECH-ACSE

- حاضنات المتعاملين: ENP(djezzy) – TSTART(ooredoo)

- الحاضنات العمومية: ANPT (سيدي عبد الله – سيدي بلعباس – الاغواط)

- حاضنات خارج الجزائر العاصمة: CREARENA-KNOWLAB

كما يجدر الذكر أن هناك عدة حاضنات تم اطلاقها في نهاية 2021 وبداية 2022 مثل SARL INCUBIT من سطيف و WESTINNOV وهران و A SOUF TT بولاية الوادي وغيرها.

2.4.2.3 الجمعيات الداعمة للمقاولة النسوية

وجدت عدة آليات وهيئات لدعم ريادة الأعمال من طرف الدولة ودون التمييز بين الجنسين، ويكون المرأة تواجه صعوبات أكثر من الرجل ظهرت جمعيات ومنظمات غير حكومية لمساعدتها، والمتمثلة في الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي تنصب لدمعالمقاولة بصفة عامة، وأخرها تمتخصيصا بدمعالمراة المقاوله نذكر منها: (ليديا 2019)

- **الجمعية الجزائرية للسيدات الرئيسات المؤسسات SEVE:** نشأت الجمعية في 12 جوان 1993، وهي عضو في الثلاثية، وفي المجلس

الاقتصاد والاجتماعي، وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة

الاقتصاد والاجتماعي، وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة

الاقتصاد والاجتماعي، وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة

- **جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار AFKAR:** تأسست الجمعية سنة 1998 وتعمل منذ تأسيسها على ترقية وتطوير عمل المرأة

في الجزائر ومديد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز التي تتمكنها من إسماع صوتها وقول كلمتها واتخاذ القرارات المهمة بمفردها دون الرجوع

إلى الرجل.

- **رابطة سيدات الأعمال والمسيرات الجزائريات AME:** أنشئت في عام 2005، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال

في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي يسود في التشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء

الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة

بالإضافة لبعض الجمعيات الأخرى الناشطة على المستوى المحلي، نذكر منها جمعية ترقية المرأة الريفية وغيرها التي تساعد النساء الريفيات على الحصول

على بعض القروض المصغرة وذلك بالتعاون مع بعض البرامج الدولية.

وفي الأخير تعد هذه الجمعيات بمثابة شبكات أعمال تساعد المرأة الريادية على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا،

تهدف هذه الجمعيات المهنية إلى:

- تطوير المقاوله في الجزائر والنسوية خاصة

- بإقامة علاقات مع المقررينا لاقتصاديين في البلاد من أجل فتح النقاش والمشاورات وإيصال المشاكل وانشغالها بالمقاولات، ومحاولة إيجاد حلول

وضعقوانين تساعد على تخفيف الضغط

- كما تقوم بتنظيم اجتماعات ولقاءات للمقاولات التي تدور هاتام لها مبالغ تعرف على بعضها البعض، وإقامة علاقات تضامنية لريادة الأعمال الاجتماعية، وتكون فضاء لطرح مختلف المشاكل والصعوبات التي تواجهها في الحياة العملية،
- كما تقوم بحمايتهم من السوق السوداء المنتشرة في الجزائر، بالإضافة لمحاولتها المطالبة بمواكبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتطور الحاصل في العالم، وذلك بتحسين منتجاتها بما يتناسب ومتطلبات المنافسة العالمية، وحسب المعايير الدولية المعمول بها.

4. منحى ريادة الأعمال النسوية في الجزائر

1.4 تطور ريادة الأعمال النسوية في الجزائر

يمكن التماس تطور ريادة الأعمال النسوية من خلال قراءة لمجموعة من الإحصاءات المصرح بها من طرف المركز الوطني للسجل التجاري ووزارة الصناعة والمناجم لمعرفة عدد المؤسسات التي تم انشائها ومرافقتها من طرف هيئات الدعم.

نسبة مشاركة النساء في المشاريع في الجزائر:

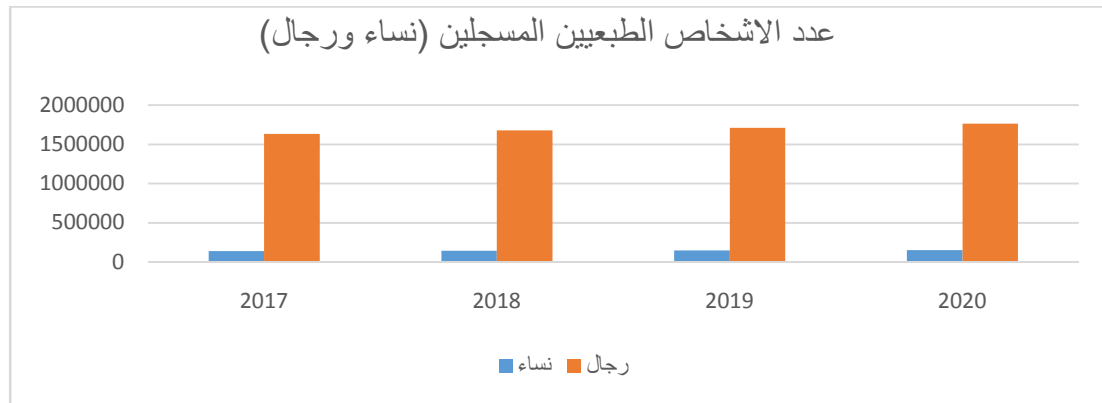
الجدول 1: عدد الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المسجلين في السجل التجاري

السنوات الفئة	2017		2018		2019		2020	
	ش م	ش ط	ش م	ش ط	ش م	ش ط	ش م	ش ط
نساء	11172	137033	11982	142334	12882	146925	13534	152392
رجال	173018	1631383	182223	1676835	190252	1709751	197243	1762303
المجموع	184190	1768416	194205	1819169	203134	1856676	210777	1914695
النسبة نسوية	%6.06	%7.7	%6.16	%7.8	%6.34	%7.9	%6.42	%7.96

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين باعتماد على الإحصائيات المصرح بها من طرف المركز الوطني للسجل التجاري

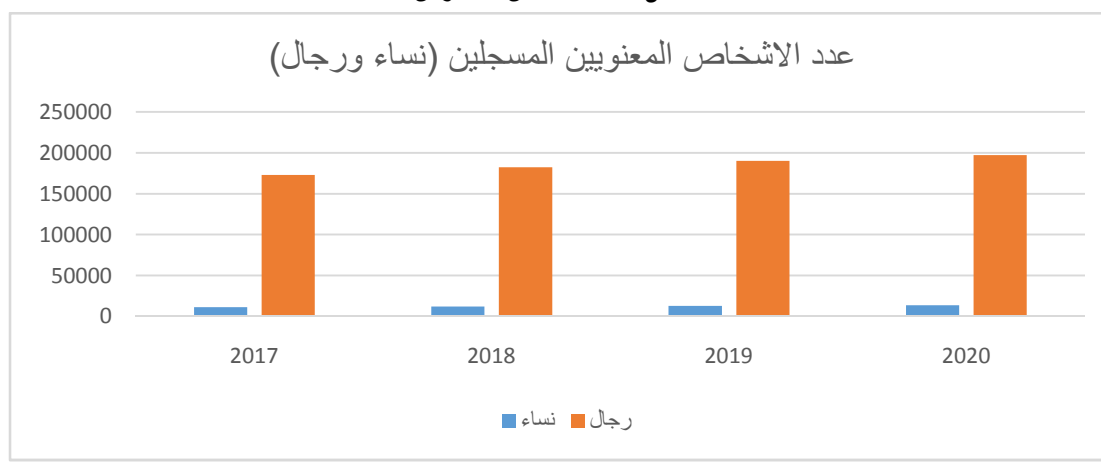
الشكل 1: الأشخاص الطبيعيين

عدد الاشخاص الطبيعيين المسجلين (نساء ورجال)



المصدر: من اعداد الباحثين

الشكل 2: الأشخاص المعنويين



المصدر: من اعداد الباحثين

بصفة عامة وحسب المعطيات القراءة الأولية لهاته الاحصائيات توضح المشاركة المحتشمة للوجود النسائي في مجال ريادة الاعمال من خلال عدد القائمين المسجلين الناشطين فنلاحظ أن نسبة 7.7% سنة 2017 من مجموع الاعمال المسجلة والتي لم تتغير وتتطور الى غاية 2020 بتسجيل نسبة 7.96% بالنسبة للأشخاص الطبيعيين بل بقيت ثابتة وهو نفس الشيء بالنسبة للأشخاص المعنويين اذ سجلت سنة 2017 نسبة 6.06% ويبقى دون تطور الى غاية 2020 بنسبة 6.42% مما يوضح انه لم يكن هناك أي نمو للأعمال النسوية كما يشير الى أن مجموعة التدابير المتخذة غير كافية لتحفيز النساء على ولوج مجال الاعمال.

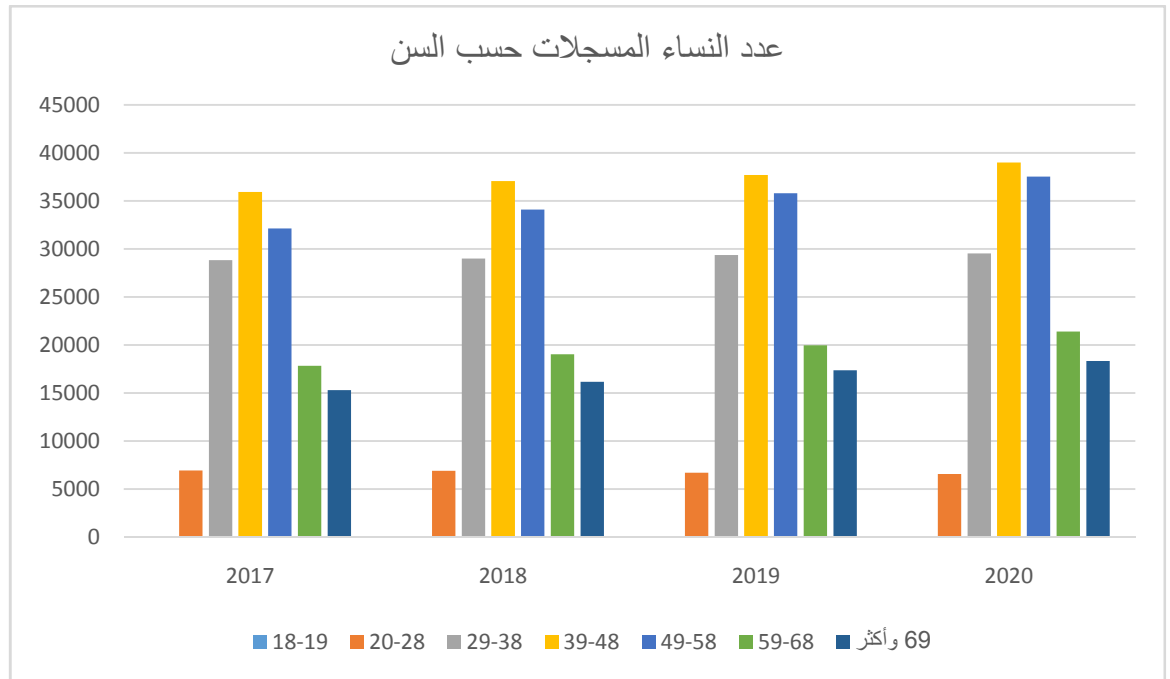
- الفئات النسوية الأكثر نشاطا في مجال الأعمال القائمة:

الجدول 2: الفئات النسوية الأكثر نشاطا

2020		2019		2018		2017		
F	H	F	H	F	H	F	H	
45	912	54	848	45	946	51	1024	19-18
6557	122388	6702	129023	6903	144293	6919	156896	28-20
29540	553845	29358	559047	29011	569009	28827	570550	38-29
38993	562739	37692	536227	37096	512772	35943	487336	48-39
37531	324634	35785	300043	34106	276845	32136	253142	58-49
21394	126670	19973	118341	19018	111525	17846	104446	68-59
18332	71115	17361	66222	161182	61445	15311	57989	69 وأكثر
%7.96	%92.04	%7.9	%92.1	%7.8	%92.2	%7.7	%92.3	النسبة

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين باعتماد على الإحصائيات المصرح بها من طرف المركز الوطني للسجل التجاري

الشكل 3: النساء المسجلات حسب السن



المصدر: من اعداد الباحثين

على مدى سنوات من 2017 الى غاية 2020 نلاحظ أن الفئة العمرية للنساء اللواتي يزالون النشاط بنسبة مرتفعة هن تلك المنحصرة بين 39-48 بعدد قدر ب 35943 مسجلة و 32136 مسجلة من الفئة العمرية 49-58 وهي غالبا ما تكون نتيجة للخبرة التي تكتسبها هاته النسوة سواء من الحياة المهنية أو الممارسة الفعلية للنشاط وأما فئة الشباب فهي ضئيلة جدا وقد تكون نتيجة للنقص في التكوين وكذا غياب روح المقاوالتية بالإضافة الى العوامل الاجتماعية التي قد تكون عائق في وجه التوجه المقاوالتية لهن وبالتالي غياب الثقافة المقاوالتية التي يجب الاهتمام بها وأن تكون حاضرة حتى في الاطوار التعليمية ليس فقط على مستوى الجامعات ومعاهد التكوين.

- المشاريع المدعمة من طرف هيئات الدعم

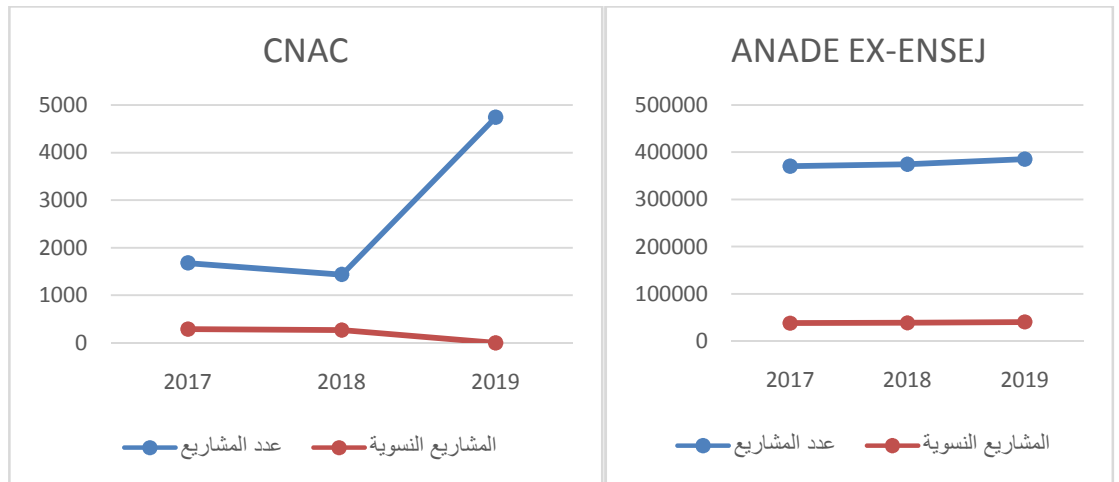
من خلال الاحصائيات المصريح بها من طرف وزارة الصناعة والمناجم خلال السنوات الماضية نستعرض نصيب المشاريع النسوية الممولة من طرف هيئات الدعم في الجدول التالي:

الجدول 3: المشاريع الممولة من طرف CNAC-ANADE

CNAC			ANADE EX-ENSEJ			الهيئات الداعمة المشاريع
2019	2018	2017	2019	2018	2017	
4748	1437	1681	385166	374325	370120	عدد المشاريع الممولة
722	272	292	40147	38307	37578	عدد المشاريع النسوية
%15.20	%18.92	%17.37	%10	%10.23	%10	النسبة

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين باعتماد على الإحصائيات المصريح بها من طرف وزارة الصناعة والمناجم

الشكل 4: المشاريع الممولة من ANADE الشكل 5: المشاريع الممولة من CNAC



المصدر: الجدول من اعداد الباحثين باعتماد على الإحصائيات المصرح بها من طرف وزارة الصناعة والمناجم من الجدول أعلاه

من هنا نلاحظ انه من كل عشرة مشاريع ممولة مشروع واحد نسائي يتم مرافقته وهذا ما يعكس نسبة المسجلين النشطين في السجل التجاري الذي تم توضيحه من قبل أين سجلت ثبات النسبة ب 10% والتي لم تستطع تتجاوز 20% بالنسبة للمشاريع الممولة من طرف CNAC لأنه عند جمع جميع المشاريع تؤكد صحة الإحصاءات المقدمة وبالتالي بات من الضروري والمؤكد توجيه كل الجهود لمساعدة هاته الفئة للخروج الى مجال الاعمال.

في مؤشر على تنامي دور سيدات الأعمال الجزائريات، كشف المركز الوطني للسجل التجاري، أن عدد سيدات ال أعمال المسجلات حتى نهاية عام 2021 بلغ 171 ألف سيدة، يضاف إليهن أكثر من 100 ألف يشتغلن في المهن الحرة والأنشطة الزراعية. (الفاخوري 2021)

رغم انحصار النشاط النسوي في مجال الاعمال الحرة والخدمات الذي سجل أكبر نسبة تقدر ب 46% تسعى الجزائر لتشجيع المرأة على الانخراط أكثر في المجالات المعقدة، مثل مجال مواد البناء والأشغال العامة الكبرى وإنشاء شركات البحث والتطوير والخدمات الثقافية والترفيهية والنقل والخدمات المساعدة والاستيراد.

5. خاتمة

رغم ما هو متوفر من حقوق للمرأة إلا أنه لا يزال هناك الكثير من الجهد الذي يجب أن يبذل من أجل أخذ بيدها ومساعدتها على تنمية وتطوير نفسها وان أكثر ما يعرقل عمل المرأة، هي القيود الاجتماعية الثقافية التي تحد من جهودها ورغبتها، والمناخ الاقتصادي الذي لا يزال بحاجة لصياغة مقترحات ملموسة تهدف إلى إزالة الفوارق بين ما هو مخطط له وما يمكن تنفيذه، ان ضرورة مشاركة المرأة ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أصبحت ضرورية من خلال تفعيل ممارستها لحقوقها الاقتصادية بتعزيز روح المبادرة من خلال التدريب لتشجيع العمل المقاوالاتي لدى النساء وتنمية الثقافة المقاوالاتية لتوريثها للأجيال القادمة لذا يجب العمل على

- العمل على نشر ثقافة المقاوالاتية داخل مجتمعاتنا ولاسيما الحث على تمكين المرأة
- التركيز على التكوين لتحفيز المرأة على مزاوله الاعمال باعتباره وسيلة لتحصيل مؤهلات
- توفير وسائل وطرق التمويل سواء عن طريق البنوك أو صناديق الاستثمار بمنح المرأة بعض الامتيازات لتحفيزها
- ضرورة المرافقة وأهميتها خاصة عند انطلاق المشروع ومساعدته في الاستثمار
- العمل بمبدأ المساواة في تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة كضرورة لمساهمتها في التنمية الاقتصادية

6. قائمة المراجع

- HEAD TOPICS, 2021. «عقبات تعترض سيدات الاعمال في الجزائر». الفاخوري, هلا.
- MECAS, juin 2021: 540-555. «المقاولة النسائية كخيار استراتيجي لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر». حنان, قادة علي
- مجلة «.المرأة المقاولة: أصولها الاجتماعية والثقافية ونوعية المشاريع دراسة ميدانية بولاية سطيف». زهرة, أ.د فيروز مامي زرافة أ.عباوي ص 25-48: 2016, دراسات في علم اجتماع المنظمات
- الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز «.واقع وتحديات التي تواجهها المقاولة النسوية في الجزائر». سعيح, محمد بدو, نبيل بن مرزوق ومونير 111-117. 2017. مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية
- الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز «.واقع والتحديات التي تواجهها المقاولة النسوية في الجزائر». سعيح, محمد بدو, نبيل بن مرزوق, منيرة 2017. مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية
- آليات دعم ادماج المرأة في المجتمع والاقتصاد الجزائري من خلال ترقية المقاولة «. عمر, هجيرة تومي, بن منصور عبد الكريم, حمدينة ص 55-67: 2020, مجلة المقار للدراسات الاقتصادية «.النسوية
- مجلة الاجتهاد للدراسات «.تقييم فعالية آليات دعم المقاولة النسوية في الاقتصاد الجزائري». ليديا, طويطي مصطفى, وزاني ص 611-638: 2019, القانونية والاقتصادية
- مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية «.تقييم آليات دعم المقاولة النسوية في الاقتصاد الجزائري». وزاني, مصطفى طويطي, ليديا المجلد 08 العدد 04: 2019, والاقتصادية
- GEM. *repport of transparency.org*. s.d.
- Hayes, Adam. *Entrepreneurship*. s.d. investopedia.com (accès le 10 12, 2020).
- HOFMEIJER, HANSE. *MANAGEMENT TRAINAING FOR SMALL AND MEDIUM SIZED ENTREPRISE IN THE CITE*. www.lanic.utexas.edu/pyme/eng/publications/idb, 2013.
- Bulletin PME 2020-2019-2018-2017 ministère de l'industrie et des mines.
 - Statistique 2021-2020-2019-2018 ministère du commerce-centre national du registre de commerce.