

## ريادة الأعمال النسائية في الجزائر: بين الواقع والتحديات Female Entrepreneurship in Algeria: Between Reality and Challenges

\*1 رحاب تبوب

<sup>1</sup> جامعة جيحل (الجزائر) مخبر المقاولاتية واستراتيجيات الابتكار في بيئة المال والأعمال

تاريخ النشر: 2023/12/28

تاريخ القبول: 2023/08/02

تاريخ الارسال: 2023/07/14

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر من خلال عرض مؤشر ماستركارد لريادة الأعمال وأيضاً التعرف على مدى مساهمة آليات الدعم في تشجيع المرأة على التوجه نحو ريادة الأعمال النسائية في الجزائر، ولتحقيق هذا الهدف، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في جميع جوانب الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال النسائية في الجزائر لا تزال تحتاج إلى المزيد من التطوير والاهتمام إذا كنا نريد فعلاً الاستفادة من الدور المؤثر للمرأة من أجل تحقيق النمو الاقتصادي للدولة.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، ريادة الأعمال النسائية، تمكين المرأة، تمكين رائدة الأعمال، الجزائر .

تصنيفات JEL : L26، L27 .

### Abstract :

This study aims to stand on the reality of women's entrepreneurship in Algeria by presenting the MasterCard Entrepreneurship Index and also to identify the extent to which support mechanisms contribute to encouraging women to move towards women's entrepreneurship in Algeria, and to achieve this goal, the analytical descriptive approach was relied upon. In all aspects of the study, the study concluded that women's entrepreneurship in Algeria still needs more development and attention if we really want to benefit from the influential role of women in order to achieve the economic growth of the country.

**Keywords:** Entrepreneurship, Female entrepreneurship, Empowering woman, Empowering female entrepreneurs, Algeria.

**(JEL) Classification Codes :** L26, L27.

\* المؤلف المرسل : رحاب تبوب

نظرا للتطورات والتحولات الاقتصادية العالمية والتي أدت إلى الانتقال من الاقتصاد القائم على المؤسسات الكبيرة إلى الاقتصاد القائم على المبادرات الفردية، اتجهت العديد من دول العالم وعلى غرار الجزائر إلى دعم ما يسمى بريادة الأعمال، وهو أمر لا بد منه كونها تساهم وبشكل كبير في نمو الاقتصاد وتطور المؤسسات القائمة بالإضافة إلى خلق مؤسسات جديدة وأفكار جديدة، ولأن المرأة اليوم لم تعد تكتفي بالأدوار التقليدية الموكلة إليها، ارتأت هي كذلك تجربة دخول عالم ريادة الأعمال إلى جانب الرجل، فأصبحت هي الأخرى تساهم في خلق القيمة المضافة للاقتصاد الوطني من خلال خلقها لمناصب شغل لنساء أخريات، لكن دائما ما كانت النظرية أسهل من التطبيق خاصة عندما نلم بما هو ملموس وبالإمكانات التي تسخرها الجزائر، وبالأرضية الاجتماعية التي تمثل المرأة الجزائرية ورائدة الأعمال أو من ترغب بأن تخوض غمار هذا المجال جزءا منها، فنحن هنا بحاجة إلى التمعن وبطريقة أكثر واقعية إلى ما تم تحقيقه فعلا.

➤ مما تقدم طرحه فإن الإشكالية التي نسعى إلى معالجتها تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر؟

- للإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم الورقة البحثية إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول: ماهية ريادة الأعمال النسائية

المحور الثاني: ريادة الأعمال النسائية بين التحديات والفرص

المحور الثالث: ريادة الأعمال النسائية في الجزائر

1. ماهية ريادة الأعمال النسائية

1.1 مفهوم ريادة الأعمال النسائية ورائدة الأعمال

تعريف ريادة الأعمال النسائية: يعرف **Bizo** ريادة الأعمال النسائية بأنها العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق لتحقيق الربح. (قادة علي، 2021، صفحة 544)

تعرف رائدة الأعمال على أنها: "كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو أشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسئولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم 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." (مسعودان و دريس، 2016، صفحة 34)

وتعرف رائدة الأعمال بأنها: "التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تمتلك القدرة على خلق الفرص وتحمل خطر القيام بالأعمال، وكفاءة تسيير مواردها وتحمل مسؤولياتها." (قادة علي، 2021، صفحة 544)

و يقول شومبيتر أن "رائدات الأعمال هن النساء اللواتي يبدعن أو يبادرن أو يتبنين نشاطا تجاريا". (chitra & Murugesan, 2021, p. 1726)

من خلال ما سبق بإمكاننا القول بأن رائدة الأعمال هي تلك المرأة التي تتمتع بمواصفات مميزة كالمبادرة، وتحمل المخاطرة والإبداع كما تسمح لها هذه السمات بإنشاء مؤسساتها الخاصة وتسييرها.

2.1 خصائص المرأة رائدة الأعمال:

ويمكن تقسيمها إلى الخصائص التالية:

✓ الخصائص الذاتية

وتتمثل في السمات الشخصية التي تتمتع بها المرأة رائدة الأعمال ويمكن إنجازها فيما يلي:

- التحكم الذاتي ( ويقصد به هنا التحكم الداخلي: وهو القدرة على السيطرة وضبط العوامل الخارجية المؤثرة به وهذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثر بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه عند اتخاذه القرار. الحاجة إلى الإنجاز
  - الوعي بمرور الوقت: فهي تريد إنجاز الأعمال اليوم وكأن غدا لن يأتي فهي تنتهز اللحظة من الوقت لكونها لها معنى العمل. (بلعربي و رمضاني، 2020، صفحة 299،300)
  - توفر روح المخاطرة وحسن استغلال الفرص حيث تكون هنا المخاطرة معقولة أي امتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة. (بلقايد، بن عبد العزيز، و بن عبد العزيز، 2020، صفحة 34)
  - ✓ الخصائص الإجتماعية :
    - توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار .
    - القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها تجاه المقاوله.
    - المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.
  - ✓ الخصائص التنظيمية
    - امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته .
    - المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة رائدة الأعمال النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا. (عرايش و قارة، 2018، صفحة 34،35)
  - ✓ الخصائص الذهنية:
    - سرعة الفهم والاستيعاب: بما أن صاحبة المقاوله هي من تضع خططا تنافسية لمقاومتها، مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من الأعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاوله.
  - ✓ الخصائص التعليمية:
    - مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال. (بلقايد، بن عبد العزيز، و بن عبد العزيز، 2020، صفحة 33)
- ### 3.1 الفرق بين ريادة الأعمال النسوية والرجالية:
- أشارت الدراسات أن ريادة الأعمال في طرق تسييرها وأهدافها، وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، لكن الاختلاف قد يرتبط بكل من شخصية الرجل والمرأة، حيث أشار **Shane** 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 يتساوى 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 إيجابية 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. <sup>1</sup> (زايد و خويلدات، 2017، صفحة 05)
- وقد أوضحت دراسة للمؤسسة الوطنية لصاحبات الأعمال سنة 1994 بالولايات المتحدة الأمريكية، أن المقاول سواء كان رجل أو امرأة، يفكران بذات الطريقة إلا أن الاختلاف الجوهرى بينهما يكمن في التسيير، وقد استند هذا التحليل على ستة أبعاد مختلفة متمثلة في : المفاهيم، الإدراك الحسي، المنطق، الشعور، الانعكاس والمساهمة، ونستخلص كنتيجة لذلك بأن التفكير المقاولاتي لا يأخذ بعين الاعتبار نوع الجنس وإنما

يقتصر الاختلاف بين المرأة رائدة الاعمال والرجل في اتخاذ القرار، فالرجل المقاول يعتمد على المنطق الاقتصادي بينما المرأة توازن بين المنطق الاقتصادي والشعور والعلاقات والقيم. (بوزيدي، 2022، صفحة 400)

ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين رائدة الاعمال والرجل رائد الاعمال من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01) : المقارنة بين المرأة رائدة الأعمال ورائد الأعمال-

رائدة الأعمال	رائد الأعمال	
حاجات عائلية	العوامل الاقتصادية	التحفيز
المؤسسات الصغيرة	المؤسسات الكبيرة الحجم	حجم المؤسسة
البحث عن الأرباح القليلة	البحث عن الأرباح العالية	الأرباح
المشاركة المتأخرة في سن 35-40 سنة	المشاركة المبكرة في سن 25-35 سنة	المشاركة
الخبرة القليلة	الخبرة الكبيرة	الخبرة

المصدر : (زايد و خويلدات، 2017، صفحة 06)-

2. تحديات ومزايا زيادة الاعمال النسائية

1.2 تحديات زيادة الاعمال النسائية

و تتمثل حسب (the knowledge review, 2023) في :

- التمييز بين الجنسين في مكان العمل

يهيمن الذكور على معظم الصناعات وفي هذه الحالة يكون الأمر أكثر صعوبة عندما تكون المرأة قائدة وتقوم هي بإلقاء الأوامر والتوجيهات للرجل، بينما تؤمن معظم المؤسسات بمبدأ المساواة بين الجنسين، وتتفق على أن الحصول على الوظيفة يتوقف في الحقيقة على المتقدم للمنصب ولكن مع ذلك لا يزال هنالك نوع من التفرقة والتي تكون أحيانا بشكل غير واع بين الجنسين، لأن الأمر مرهون بثقافة المجتمع.

- صعوبة الحصول على التمويل

يتشكك العديد من المستثمرين في الاستثمار في المؤسسات التي تقودها النساء لأنهم قد يعتقدون أن المرأة لا يمكن أن تكون ناجحة كرائدة أعمال، قد يشعرون أن رائدات الأعمال لن يكن قدرات على قيادة مؤسساتهن نحو النجاح، ونتيجة لذلك قد يتكبدن خسائر، قد يؤدي ذلك إلى تردد المستثمرين في تقديم الدعم المالي لهن.

- بناء شبكة دعم قابلة للتطبيق

من العقبات والتحديات الرئيسية الأخرى التي تواجه رائدات الأعمال الافتقار إلى المستشارين والموجهين الأكفاء، فوفقاً لأحد الإحصائيات نسبة 48% من رائدات الأعمال لاحظن أن الافتقار إلى المستشارين والموجهين الأكفاء يحد من نموهن المهني. ولا يزال الرجال يهيمنون على غالبية عالم الأعمال رفيع المستوى، ومن الصعب جداً على رائدات الأعمال إنشاء مسار خاص بهن وتسهيل عمليات التقدم والتواصل مع بعض شبكات الأعمال رفيعة المستوى.

2.2 الفرص والمزايا للمرأة في زيادة الأعمال

يمكن تقسيم فرص و المزايا الناتجة عن زيادة المرأة للأعمال حسب (the knowledge review, 2023) في :

- قوة عاملة متنوعة ومبتكرة

إن التنوع في الجنس، الثقافة، العمر والعرق بإمكانه أن يعزز الابتكار والإبداع، ويساهم كلا الجنسين خاصة عندما يكونان من خلفيات مختلفة ولهم تجارب متنوعة في خلق نوع من التحدي والتعاون مع بعضهم البعض في الأداء الإبداعي ودفع الشركة إلى الأمام.

– المهارات الشخصية القوية والذكاء العاطفي

تعتبر المهارات الشخصية والذكاء العاطفي مهمان جدا لنجاح المرأة في ريادة الأعمال، حيث يعني الذكاء العاطفي في القيادة استخدام المرأة للوعي الذاتي وقدرتها على التعاطف والاستماع للآخر، وعلى الرغم من صعوبة قياس هذه الخصائص، إلا أنها يمكن أن تحدث فرقاً كبيراً.

– القدرة على خلق بيئة مؤسسية داعمة للمرأة

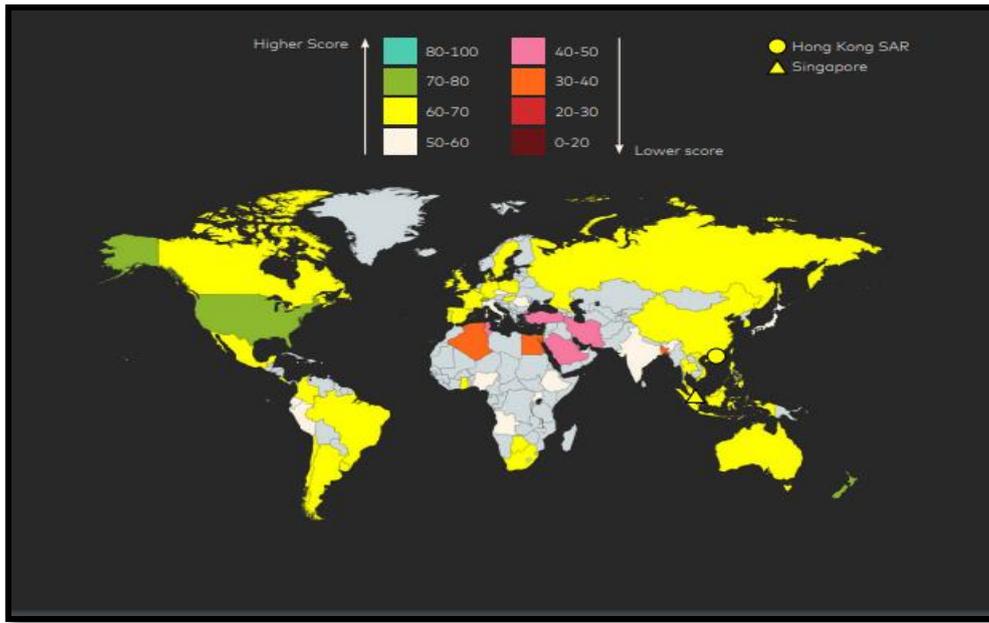
يمكن لثقافة المؤسسات في العديد من الأحيان أن لا تكون داعمة للمرأة، ولكن عندما تقود المرأة مؤسستها الخاصة بكونها رائدة اعمال ستكون لديها بذلك القدرة على إنشاء بيئة مناسبة للنساء الأخريات العاملات في مؤسستها، وهنا يمكن للمرأة أن تعيش حياة أكثر أصالة كما يمكنها أن تخلق ثقافة مؤسسية أكثر ملائمة لقيمتها الخاصة.

3. ريادة الأعمال النسائية في الجزائر

1.3 واقع ريادة الاعمال النسائية في الجزائر من خلال مؤشر MasterCard لريادة الأعمال النسائية

يوفر مؤشر ماستركارد لرائدات الأعمال نظرة ثاقبة حول تقدم المرأة في الأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم، ويعتمد تصنيف أداء مؤشر ماستر كارد على العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تغذي أو تعيق قدرة المرأة على التقدم والازدهار في عالم الأعمال. (MasterCard Index, 2022, p. 09).

الشكل رقم (01) : درجة مؤشر ماستركارد لريادة الاعمال النسائية في دول العالم لسنة 2020–

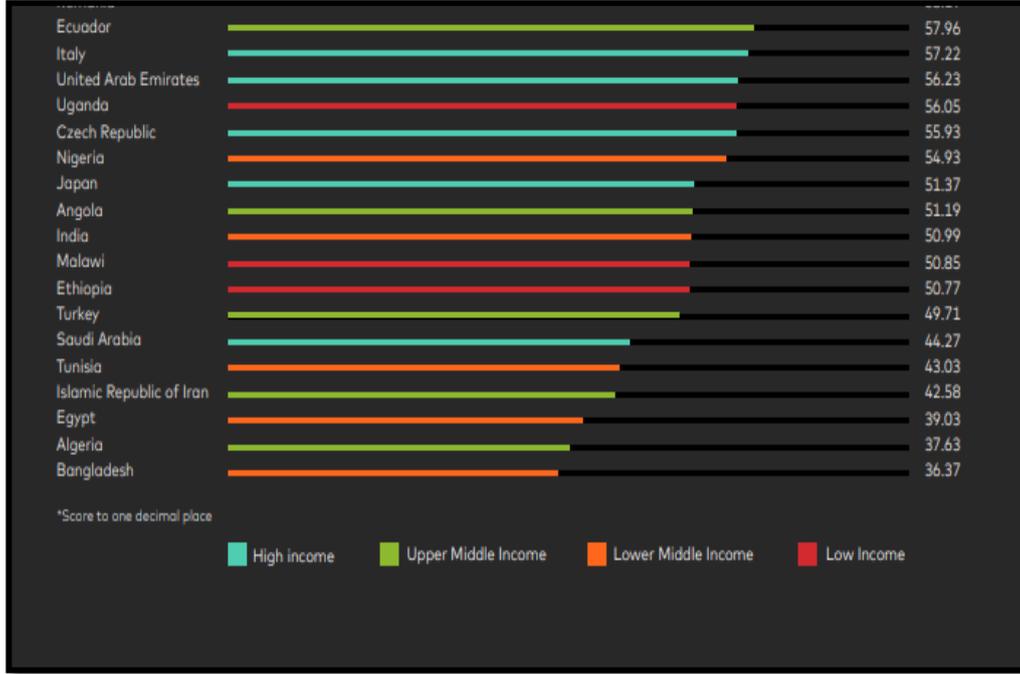


Source : (MasterCard Index, 2022, p. 10) –

يتضح من خلال الشكل بأن الجزائر (ملونة بالبرتقالي) تحصلت على تنقيط ينحصر ما بين 30 إلى 40 نقطة حسب مؤشر ماستركارد لريادة الاعمال النسائية، ويعتبر تنقيطاً متدنياً مقارنة بالدول الأخرى كسنغافورة وهونغ كونغ الملونتان باللون الأصفر والذي ينحصر تنقيطهما ما بين 60 و70 نقطة.

ويتضح تنقيط الجزائر وترتيبها بين الدول من خلال الشكل الموالي :

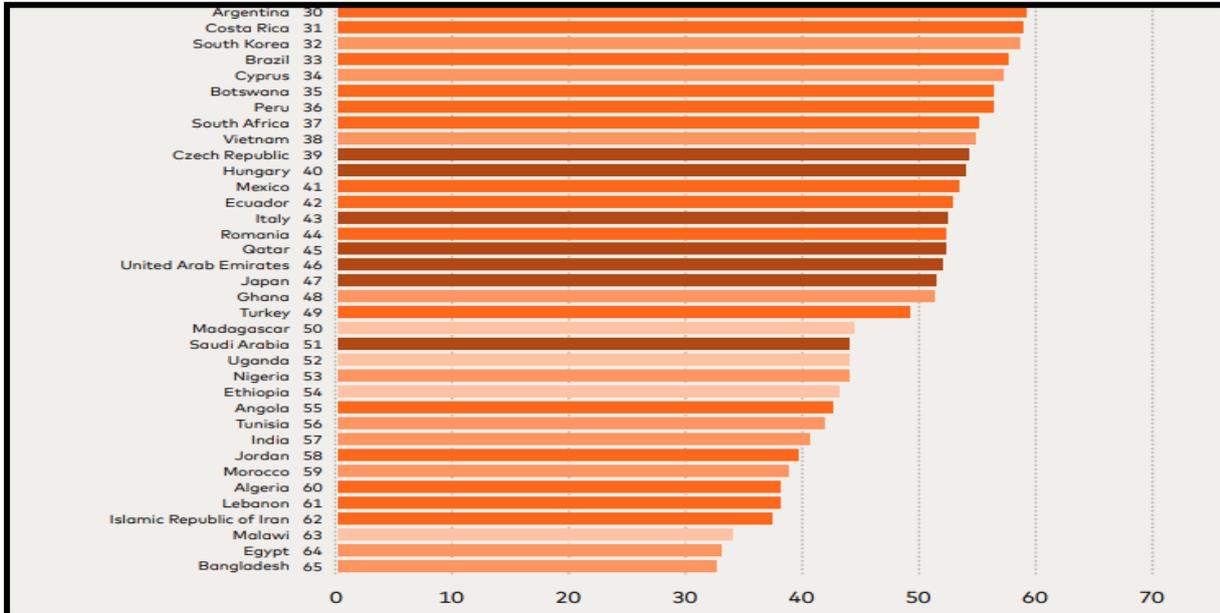
الشكل رقم (02) : ترتيب الجزائر ضمن قائمة 58 دولة لمؤشر ماستركارد لريادة الاعمال النسائية لسنة 2020 -



Source : (MasterCard Index, 2022, p. 11) -

يتضح بأن الجزائر حسب هذا المؤشر قد تحصلت على تنقيط 37.63 لسنة 2020 وقد تذيلت القائمة، حيث أن الدولة الوحيدة التي تليها هي بنغلاديش أما بالنسبة لسنة 2021 والذي يتضح لدينا من خلال الشكل رقم(03) بأنها تقدمت في الترتيب ولكن بفارق بسيط جدا حيث احتلت المرتبة 60 من 65 دولة وارتفع ترتيبها مقارنة ببعض الدول التي انخفض ترتيبها حسب هذا المؤشر كمصر وملاوي .

الشكل رقم (03) : ترتيب الجزائر ضمن 65 دولة لمؤشر ماستركارد لريادة الاعمال النسائية لسنة 2021 -



Source : (MasterCard Index, 2022, p. 14) - -

### 2.3 واقع زيادة الأعمال النسائية من خلال آليات دعمها في الجزائر:

#### ✓ آليات دعم زيادة الأعمال النسائية في الجزائر

قامت الجزائر قصد تطوير زيادة الأعمال النسائية بإنشاء مجموعة من الهيئات المختصة في هذا المجال ويطلق عليها اسم آليات الدعم وتمثل أهمها فيما يلي:

- أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**: تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة الإنتاج السلع والخدمات.
- ب. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: أنشئت وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار **APSI** كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر في 1993، ومنذ صدور قانون الاستثمار في أوت 2001، عوضت وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار **APSI**، بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI**.
- ت. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **FGAR**: أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11/11/2002 بهدف ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها كما هو محدد في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12/12/2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ث. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM**: جهاز القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين.
- ج. نظام المشاتل ومراكز التسهيل والدعم للمؤسسات: مشاتل المؤسسات هي عبارة عن هياكل استقبال مؤقتة موجهة للمنشئين تحدف إلى دعم وتيسير ظروف الانطلاق، وذلك من خلال توفير محلات للإيواء، بما تنطوي عليه من الخدمات الضرورية كوسائل اتصال وغيرها، ومشاتل المؤسسات من الممكن أن تأخذ ثلاث أشكال: المحضنة، ورشات ربط، ونزل المؤسسات.

### 3.3 تحليل واقع زيادة الأعمال النسائية في الجزائر

عدد المشاريع الممولة للجنسين من طرف وكالة **ANGEM** لسنة 2022

الجدول رقم (02): عدد المشاريع الممولة للجنسين من طرف وكالة **ANGEM** لسنة 2022-

2. توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس		
النسبة (%)	العدد	جنس المستفيد
63,35%	609 654	نساء
36,65%	352 715	رجال
100,00%	962 369	المجموع

– المصدر: (Angem, 2022) –

نلاحظ من خلال الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة أن نسبة النساء المستفيدات من القروض المقدمة أكبر من الرجال وذلك راجع لطبيعة القروض والفئة التي تستهدفها الوكالة، حيث أن أغلب النساء تكن بطالات ودون مصدر دخل يساعدهن على إنشاء مشاريعهن الخاصة لذلك يلجأن لهذا النوع من القروض. عدد المشاريع الممولة إلى غاية تاريخ 30 جوان 2021 من طرف الوكالة في مختلف الأنشطة والقطاعات لكلا الجنسين:

الجدول رقم (03) : عدد المشاريع الممولة إلى غاية تاريخ 30 جوان 2021 من طرف الوكالة في مختلف الأنشطة والقطاعات

Secteur d'Activité	Projets financés	Hommes	Femmes	Taux de Féminité (%)
AGRICULTURE	59365	56613	2752	5
ARTISANAT	43419	36037	7382	17
BTPH	35692	34845	847	2
HYDRAULIQUE	566	539	27	5
INDUSTRIE	28855	24553	4302	15
MAINTENANCE	11077	10895	182	2
PECHE	1133	1117	16	1
PROFESSION LIBERALE	12715	6805	5 910	46
SERVICE	109564	91268	18296	17
TRANSPORT FRIGORIFIQUE	13 390	13001	389	3
TRANSPORT DE MARCHANDISES	56775	56064	711	1
TRANSPORT DE VOYAGEURS	19017	18536	481	3
Total	391568	350273	41295	11

- المصدر : (industrie.gov.dz, 2022, p. 28) -

- عدد المشاريع الممولة من طرف CNAC إلى غاية 30 جوان 2021 .

الجدول رقم (04) : عدد المشاريع الممولة من طرف CNAC ونسبة النساء منها -

Secteurs d'activités	Cumul au 30/06/2021			
	Nombre de projets financés	Part de la femme %	Impact emploi	Total financement (Million DA)
AGRICULTURE	26 136	11,00%	62 150	109 599,01
ARTISANAT	15 898	22,50%	41 291	52 710,49
BTP	8 907	2,60%	28 393	36 882,67
HYDRAULIQUE	363	5,20%	1 234	2 558,65
INDUSTRIE	12 339	22,00%	35 819	58 245,08
MAINTENANCE	984	2,10%	2 385	3 125,03
PECHE	521	0,40%	1 876	3 642,95
PROF LIBERALE	1 602	48,30%	3 471	7 057,81
SERVICES	31 985	17,30%	68 063	115 915,82
TRANSPORT MARCHANDISE	46 123	1,50%	70 053	120 260,26
TRANSPORT VOYAGEURS	12 275	1,20%	18 625	29 279,92
Total	157 133	10,60%	333 360	539 277,66

- المصدر : ( industrie.gov.dz, 2022, p. 30 )..

نلاحظ من خلال الإحصائيات المقدمة من طرف وكالة ANSEJ وصندوق CNAC، أن نسب النساء تعتبر منخفضة مقارنة بالرجال ولربما يعود ذلك لمجموعة من العراقيل التي تواجهها النساء في الجزائر والتي تؤثر على توجهن نحو عالم ريادة الأعمال، ونذكر من هذه التحديات ما يلي :

#### ✓ التحديات الاجتماعية :

- يمكن أن يذكر في هذا الخصوص أكثر من عامل معرقل للريادة الأعمال النسوية مرده أسباب تتعلق بالبيئة والمجتمع منها:
- طبيعة المجتمع الجزائري المحافظ المتميز بنظرته الدونية للمرأة، إذا تعلق الأمر بقطاعات غير تقليدية للمرأة كقطاع المقاولات، وبالرغم أنه لا يمكن إنكار تطور المجتمع الجزائري بشكل إيجابي بخصوص تقبل دور المرأة في المجال السياسي والاقتصادي إلا أنه لم يصل إلى مرحلة انتفاء التمييز بين المرأة والرجل، لاسيما في القطاع الاقتصادي؛
- الأسباب الاجتماعية والثقافية، ولعدم القدرة لصعوبة للوصول إلى السوق إذ تجد المرأة صعوبة في تسويق منتجاتها مقارنة بالرجل على اجتذاب الموظفين الأكفاء، يضاف إلى كل هذا رفض الرجل منافسة المرأة له في القطاعات الصعبة المحتكرة من قبله كقطاع البناء والأشغال العمومية؛
- صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية، لأن ريادة الأعمال مجال صعب، ويتطلب جهدا كبيرا وتفريغ.

#### ✓ التحديات الإدارية :

- يكمن العائق الأكبر في بيروقراطية الإدارة وبطء الإجراءات الإدارية المرهقة والتحفظ في أداء المعاملات واستكمال الوثائق في وقتها المحدد بسبب البيروقراطية المفرطة؛
- تغلب المنطق الإداري ومطابقة الملف على المنطق الاقتصادي، فهيئات الدعم التي سبق التطرق إليها هي أولا وأخيرا هيئات إدارية يسيرها أعراف إداريون وليسوا متخصصين في المجال الاقتصادي؛
- العجز المفرط في مجال الاتصال وفي ملائمة إجراءات إنشاء المؤسسات، خاصة فيما يخص التأخر في الرد بقبول الملف ما يؤخر البدء في إنجاز مشاريعهم في الوقت المرغوب فيه؛
- صعوبة حصول النساء على التمويل، بسبب تخوف البنوك من عدم قدرة النساء على تسديد الدين في الآجال المحددة، نظرا لقلّة خبرتهن وتجربتهن في مجال المال والأعمال وتمركزهن في القطاعات ذات التمويل الضعيف، وغياب عامل الثقة في قدرات المرأة رائدة الأعمال.

#### ✓ تحديات تتعلق بالمرأة نفسها:

- تردد المرأة في ولوج عالم ريادة الأعمال مقارنة بالرجل نظرا لغياب ثقافة ريادة الأعمال، والخبرة والقدوة في هذا المجال، فلا مجال للمقارنة مع القطاع العام الذي يعد الوجه المفضلة للمرأة الجزائرية؛
- طبيعة المرأة الفيزيولوجية وظروفها الاجتماعية والتي حالت دون ولوجها قطاعات ظلت حكرا على الرجل، وهي القطاعات التي تتطلب جهدا بدنيا كقطاع البناء والأشغال العمومية والفلاحة والصناعة، فجل المشاريع النسائية في القطاع الحرفي والخدمي. (أعراب، شريف، و سعودي، 2021، صفحة 61، 62 .)

#### 4. خاتمة :

تم التوصل من خلال هذه الورقة البحثية إلى أن ريادة الأعمال هي أحد أهم البدائل التي تطرح كحل للتقليل من نسب البطالة في الجزائر، خاصة لفئة النساء لأنه بذلك تتاح لهن الفرصة للمشاركة في دخول أسرهن ومساعدتهن لضمان الاستقرار المادي، إلا أن الواقع لا يعكس تلك الصورة التفاؤلية، حيث أن الآليات موجودة لكن دورها لا يتم تفعيله بالشكل الكافي.

وقد تم التوصل لمجموعة من النتائج أهمها:

- ترتبط ريادة الأعمال النسائية بمبادرة المرأة نحو تأسيس عملها الخاص من خلال تحقيق فكرتها وتحويلها إلى مصدر دخل؛

- تختلف الدوافع لدى المرأة عن الرجل في تأسيسها لمشروعها الخاص، وذلك راجع لطبيعة المرأة وموقعها في المجتمع ودورها المحوري في الأسرة؛
  - تحتل الجزائر مراتب متدنية على المستوى العالمي فيما يتعلق بدعمها لريادة الأعمال النسائية بالرغم من دعم الدولة المستمر للتوجه نحو ريادة الأعمال إلا أن الصورة الحقيقية لا تدعو كثيرا للتفاؤل؛
  - اقتحمت المرأة الجزائرية مجالات مختلفة ومتعددة كإلإليكترونيات البناء والأشغال العمومية، والإعلام الآلي، ومكاتب الدراسات، والخدمات، والتجارة، والنقل والتوريد ونقل البضائع وغيرها من النشاطات الاقتصادية بالرغم من صعوبتها واحتكار الرجل هذه المجالات ولكن لا تزال النسب فيها ضعيفة نوعا ما؛
  - تواجه رائدات الأعمال في الجزائر العديد من العراقيل التي تحد من نجاحهن على غرار صعوبة الحصول على التمويل، المحيط الاجتماعي غير الداعم لها.
- مما سبق يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- مضاعفة الجهود فيما يتعلق بتمكين المرأة اقتصاديا، خاصة تمكين رائدات الأعمال من خلال خلق مناخ عمل مناسب خال من التمييز بين الجنسين؛
  - دعم المرأة بصفة عامة والمرأة المقاول بصفة خاصة ودمجها في المحيط الاقتصادي جنبا إلى جنب مع الرجل من أجل تقوية علاقتها لأنها أحد مفاتيح نجاحها في عالم الأعمال؛
  - تشجيع تواجد المرأة في مناصب قيادية مهمة، وذلك من أجل أخذهم زمام الأمور والمبادرة لتعديل مختلف الممارسات التي من شأنها أن تقلل من مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي؛
  - التأكيد على تعليم المرأة وهو أحد المبادئ التي تؤكد عليها الدولة الجزائرية، لأنها بذلك تزيد من فرص تطورها وتقدمها وبالتالي تفكيرها في الولوج إلى عالم ريادة الأعمال لامتلاكها الامكانيات اللازمة؛
  - تفعيل حاضنات أعمال أو مراكز تهتم خصيصا بالنساء اللواتي أنشأن أو يفكرن في إنشاء نشاطهن التجاري الخاص، تحديدا فيما يتعلق بتقديم التدريب والاستشارة وخلق مكاتب خاصة تعمل على تمكين المرأة في المؤسسات الجامعية في الجزائر؛
  - تفعيل الدور الجمعي من أجل دعم وتشجيع المرأة، وتقديم التدريب اللازم لكافة النساء في كافة ربوع الوطن وفي كل المناطق مهما كانت طبيعتها الاجتماعية أو الجغرافية.

5. قائمة المراجع

1. Angem من الاسترداد من (2022، 06 16). <https://www.angem.dz>
2. C chitra و D Murugesan. (2021). WOMAN ENTREPRENEURS 'ROLE IN CHANGING THE ECONOMIC LEVEL OF INDIAN SOCIETY. Elementary Education Online. 1731-1726 ، 20 ،
3. industrie.gov.dz من الاسترداد من (2022 ، 06 16) . [https://www.industrie.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin\\_PME\\_No\\_39.pdf](https://www.industrie.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_No_39.pdf)
4. MasterCard Index (2022 ، 03) .Mastercard Index Of Women Entrepreneurs من الاسترداد من <https://www.mastercard.com/>
5. the knowledge review من الاسترداد من (2023 ، 05 02) .the knowledge review : <https://theknowledgereview.com/>
6. أحمد مسعودان، و نعيمة دريس. (2016). الخلفية الاجتماعية للمرأة المقاولة في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات. مجلة معارف، جامعة البويرة، 49-29.
7. أمينة بلعربي، و فاطمة الزهراء رضائي. (2020). المرأة المقاولة والظروف الاقتصادية الراهنة أي تفاعل ؟ مجلة القانون، المجتمع والسلطة، جامعة وهران 2، 11، 01، 313-292.
8. ثورية بلقايد، سفيان بن عبد العزيز، و سمير بن عبد العزيز. (2020). المرأة المقاولة في الجزائر. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي تندوف، 04، 01، 40-30.
9. حنان قادة علي. (جوان، 2021). المقاولة النسائية كخيار استراتيجي لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. دفاتر Mecas (03)، 540-555.
10. زينة عرابش، و ابتسام قارة. (2018). الريادة النسوية في الجزائر بين الواقع والطموح : دراسة استكشافية. مجلة التنظيم والعمل، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، 07، 02، 48-31.
11. سعاد بوزيدي. (2022). تحليل النمط السلوكي لقرار انشاء المقاولة النسوية في الجزائر. مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، 13، 02، 410-397.
12. سعيدة أعراب، سمية شريف، و زوهير سعودي. (01، 2021). واقع المقاولة النسوية في الجزائر بين آليات الدعم والمعوقات. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي تندوف، 03، 02، 65-55.
13. مراد زايد، و صالح خويلدات. (2017). زيادة الأعمال النسوية في ظل و تحديات بيئة الأعمال حالة زيادة الاعمال الجزائريات. ، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. الوادي: جامعة الشهيد حمه لخضر.