



تحديات ريادة الأعمال النسوية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
The Challenges of women's Entrepreneurship in Small and Medium Enterprises in Algeria

ط.د. بن عبدان آمنة

د. هلالي أحمد*

مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي،

مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي،

جامعة أحمد دراية أدرار ، الجزائر

جامعة أحمد دراية أدرار ، الجزائر

ami.benabden244@univ-adrar.edu.dz

halaliah@univ-adrar.edu.dz

أ.د. عيادل ليلي

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر

ayadlila01@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 2022/04/19

تاريخ الإرسال: 2022/04/10

ملخص:

الهدف من هذه الورقة البحثية هو محاولة إبراز مختلف التحديات التي تواجه المرأة عموماً عند إقامتها لمؤسسة صغيرة أو متوسطة، والتي من شأنها أن تقلص من فرص التحاقها بعالم الشغل وتحقيق الريادة في أعمالها، وهذا بغية النهوض بالمرأة في عالم الشغل، والوقوف على حجم تأثير عمالة المرأة في الحياة الاقتصادية على مستقبلها التنموي. إن المرأة الجزائرية بالخصوص استطاعت إبراز تميزها في شتى المجالات التنموية، مما جعلها تتجاوز الحدود التي حكمتها العادات والتقاليد المجتمعية، باقتحامها لعالم المفاوضة، بالرغم من كل التحديات التي تواجهها من أجل تحقيق طموحاتها من جهة، وتعزيز دورها كعنصر أساسي في بناء المجتمع الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية من جهة أخرى. كانت أهم نتيجة توصلنا إليها، ومن خلال تحليلنا لمختلف البيانات المتاحة، أن هناك ثمة تحديات تحول دون وصول المرأة الجزائرية لهذا الطموح لاسيما ما تعلق منها بالجانب التمويلي.

الكلمات المفتاحية: تنمية اقتصادية، جزائر، ريادة أعمال، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، مقالة نسوية.

Abstract :

This research paper aims to evaluate the women's experience in the field of entrepreneurship by detecting various challenges that women face in general when setting up a small or medium enterprise, and which may reduce chances of their joining the world of work, and this to be able to determine the size of the impact of employment women in economic life on their future development. The Algerian woman was able to show her distinction in various fields of development. This made her transcend the limits ruled by societal customs and traditions, by entering the world of entrepreneurship. Despite all the challenges she faces in order to achieve her ambitions, she attempts to strengthen her role as an essential element in building the economic community and achieving economic development. Accordingly, the most important result, there are many challenges can prevent Algerian women to achieve this ambition, especially the financing aspect.

Key Words: Algeria, Economic Development, Leading Businesses, Small and Medium Enterprises, Women Entrepreneurship.

JEL Classification: L26, J49, J89.

*مرسل المقال: د. هلالي أحمد (halaliah@univ-adrar.edu.dz)



مقدمة:

حظيت المرأة باهتمام بالغ في الآونة الأخيرة، باعتبارها قوة داعمة للنشاط التنموي، حيث اعتبرت أعمال المقابلة التي تديرها المرأة من أهم الميادين التي تقدمت وازدهرت فيها من أجل اظهار إمكانياتها وقدراتها في القيادة والريادة. ويعد قطاع المقابلة النسوية من احدى القطاعات الاقتصادية الهادفة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد، حيث يعتبر النشاط المقاولاتي للمرأة على درجة كبيرة من النمو والازدهار فيه، لما نشاهده من تطور وإقبال للمرأة أكثر فأكثر على عالم المقاولاتية، والمرأة وهي تشكل النصف المتبقي من الموارد البشرية، تساعد على درجة كبيرة في دفع عجلة التنمية وتحقيق مستويات متطورة ورائدة من النمو الاقتصادي والاجتماعي، وهذا بالنسبة للعديد من الدول.

ويشهد العالم ككل تدني مستوى المقابلة النسوية، مقارنة بمقابلة الرجال، نظرا لتواجد العديد من العوائق والتحديات من شأنها أن تشكل حجرة عثرة في سبيل تحقيق الريادة، حيث أن الواقع الحالي يحتم على النساء المضي قدماً نحو تحقيق مطالب تنموية، وهذا لا يتأتى إلا بتظافر جهود الحكومات لدعم وتشجيع المقابلة النسوية مادياً، ونتيجة لذلك أنشئ العديد من سبل المرافقة والدعم، كالأجهزة والوكالات المختلفة الرامية إلى تمويل ودعم الفئة الشبابية من الرجال والنساء في عالم ريادة الأعمال ومن بينها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، وننوه إلى أن الجزائر أحرزت تقدماً معتبراً في عالم المقاولاتية بالنسبة للجنسين، حيث اتخذت كافة التدابير الرامية إلى تجسيد المبدأ الدستوري الذي يساوي بين كلا الجنسين في الحقوق والواجبات، من خلال هذه الورقة البحثية نحاول الإجابة على الإشكالية التالية: فيما تتمثل مختلف التحديات التي تواجهها المرأة عند إقامتها مؤسسة صغيرة أو متوسطة، والتي من شأنها أن تقلص من فرص التحاقها بعالم الشغل وتحقيق الريادة في أعمالها؟

ويمكن تجزئة السؤال الرئيسي هذا إلى أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- ما التحديات التي تواجهها المرأة عند ولوجها لعالم المقابلة؟
- ما التحديات التمويلية التي يفرزها المشروع النسوي عبر الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية

(ANADE) فرع أدرار ؟

وتبرز أهمية هذا البحث من خلال تبيان مدى مساهمة المرأة في عملية التنمية، عن طريق إبراز دور المرأة الريادي في عالم الشغل، حيث لوحظ من خلال إحصائيات عدة تدني مستوى عمالة المرأة في عالم المقابلة، وهذا راجع لاعتبارات عدة لعل من أهمها تدني مستوى التمويل لدى هيئات الدعم المالي الحكومي.

في سبيل إتمام هذا البحث، قمنا بتقديم مفاهيم نظرية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم استتبع بعرض بيانات إحصائية على تحديات المقابلة النسوية في الجزائر، وهذا لتدعيم الجانب التطبيقي والذي يركز على واقع التحديات التمويلية النسوية من خلال الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) فرع أدرار.



I. الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

1. معايير تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

قبل التطرق الى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يجدر بنا تحديد المعايير التي تم الاعتماد عليها في تحديد التعريف، حيث كانت على النحو التالي:

1.1. المعايير الكمية: وهي المعايير الأكثر استخداماً كونها تعتمد على أرقام واحصائيات يمكن من خلالها التمييز بين مختلف أحجام واشكال المؤسسات وتمثل هذه المعايير فيما يلي:

أ. معيار رأس المال: حجم الاستثمار هو الذي يوضح حجم نشاط المؤسسة كمياً، وبالتالي التمييز ما إذا كانت المؤسسة صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، ويختلف هذا المعيار من دولة الى أخرى بحسب درجة النمو والتقدم التكنولوجي، حيث نجد أن المؤسسات التي يبلغ رأس مالها حد أقصى معين في الدول المتقدمة هي عبارة عن مؤسسات صغيرة، بينما نجدتها في الدول النامية هي مؤسسات كبيرة. (عسري، 2018، صفحة 304)

ب. معيار عدد العمال: يتم الاعتماد على هذا المعيار في معظم الدراسات، كونه معياراً ثابتاً يسهل الحصول على المعلومات المتعلقة به ومقارنتها، فهو يختلف من دولة إلى أخرى، فنجد مثلاً أن المؤسسات التي يكون عدد عمالها أقل من 500 عامل في الدول المتقدمة هي مؤسسات صغيرة، بينما في الدول النامية هي عبارة عن مؤسسات كبيرة. (محموظ، 2003، صفحة 216)

ج. معيار حجم الإنتاج وقيمة المبيعات: يعتبران من المعايير المهمة في تحديد حجم المؤسسة، ففي دراسة أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية تعتبر بأن المؤسسات التي تقل مبيعاتها عن مليون دولار هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة، فهذان المعياران مرتبطان بقدرات المؤسسة التنافسية وحجم نشاطها بالإضافة الى مدى قدرتها على الدخول الى الأسواق الخارجية. (عماد، صفحة 170)

2.1. المعايير النوعية: وتمثل هذه المعايير في مجموعة من الخصائص الوظيفية التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها وهي كالتالي:

أ. المعيار القانوني: ويتحدد هذا المعيار بحجم رأس المال وطبيعة المؤسسة، حيث نجد أن مؤسسات الافراد هي مؤسسات صغيرة بينما مؤسسات الأموال تعتبر مؤسسات كبيرة، كونها تتأسس برأس مال كبير، عكس مؤسسات الافراد، وتشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كل من شركات التضامن، الشركات الفردية، شركات التوصية

ب. معيار الاستقلالية: وفقاً لهذا المعيار، تعتبر مؤسسات صغيرة ومتوسطة كل مؤسسة تتمتع باستقلالية مالية بنسبة 25% على الأقل.

ج. المعيار التنظيمي: تعتبر مؤسسة صغيرة ومتوسطة حسب هذا المعيار، كل مؤسسة تتميز بالخصائص التالية: (ساسان، 2015، الصفحات 217-218)

- تعتمد على مصادر التمويل المحلية او الخاصة،

- صغر حجم طاقاتها الإنتاجية،



- عدد مالكي راس مالها قليلون،
- ضيق نطاق الإنتاج،
- تركيز الإنتاج على منتج محدد،
- الجمع بين الملكية والإدارة.

2. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بداية نقوم بتقديم تعريفاً موجزاً عن المؤسسة بشكل عام، حيث تعرف على أنها وحدة أو كيان يتمتع باستقلالية مالية واستقلالية اتخاذ القرارات، وعن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة فنقول بأنه لا يوجد تعريف واحداً موحداً يمكن الاعتماد عليه لتعريفها، حيث أنه كل دولة تعتمد على معايير معينة في تعريفها لها، ويعود هذا الاختلاف الى مستوى التقدم التكنولوجي في كل بلد وإلى إختلاف مراحل النمو وكذا مدى التطور الاقتصادي، حيث انه ما يعتبر مؤسسة صغيرة في دولة متقدمة هو بمثابة مؤسسة كبيرة في دولة نامية:

1.2 تعريف المشرع الجزائري والاتحاد الأوربي: في الجدول التالي سوف نقوم بعرض تعريف كل من المشرع الجزائري والاتحاد الاوربي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو التالي:

الجدول رقم (01): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المشرع الجزائري والاتحاد الاوربي

تعريف الاتحاد الأوروبي				تعريف المشرع الجزائري				نوع المؤسسة
طبيعتها	موازنة المؤسسة	رقم الاعمال	عدد العمال	طبيعتها	موازنة المؤسسة	رقم الاعمال	عدد العمال	
تتمتع بالاستقلالية ولا تنتسب لأي مؤسسة اقتصادية أخرى	-	-	01-09	تتمتع بالاستقلالية ولا تنتسب لأي مؤسسة اقتصادية أخرى	أقل من 10 مليون دج	أقل من 20 مليون دج	01-09	مؤسسات مصغرة
	أقل من 05 مليون يورو	أقل من 07 مليون يورو	10-49		من 10 إلى 100 مليون دج	من 20 إلى 200 مليون دج	10-49	مؤسسات صغيرة
	أقل من 27 مليون يورو	أقل من 40 مليون يورو	50-250		ما بين 100 و 500 مليون دج	ما بين 200 و 0 مليون دج	50-250	مؤسسات متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مرجعين (لونيس، 2018، صفحة 22) و (قدي، 2002، صفحة 226)



والملاحظ من الجدول رقم (01) أعلاه، أن كلا من المشرع الجزائري والاتحاد الأوربي عرفا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على ثلاثة معايير كمية متمثلة في: معيار عدد العمال، المعيار المالي ومعيار الاستقلالية.

2.2 تعريف البنك الدولي: عرف البنك الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التصنيفات الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البنك الدولي

نوع المؤسسة	عدد العمال	إجمالي الأصول وحجم المبيعات
مؤسسات مصغرة	أقل من 10 عمال	أقل من 100.000 دولار أمريكي
مؤسسات صغيرة	أقل من 50 عامل	أقل من 3 ملايين دولار أمريكي
مؤسسات متوسطة	أقل من 300 عامل	أقل من 15 مليون دولار أمريكي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مرجع (سلمان و العبادي، 2015، صفحة 18)

من خلال الجدول رقم (02) أعلاه، نلاحظ بأنه تم التركيز على معيارين يحدد من خلالهما نوع المؤسسة ويتمثلان في معيار عدد العمال والمعيار المالي باعتبار ان إجمالي الأصول وحجم المبيعات هما نفس الشيء وبالتالي يكونان متساويان.

3.2 تعريف دول جنوب شرق آسيا: عرفت دول جنوب شرق آسيا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على معايير كمية وأخرى نوعية، ووفقاً لهذه المعايير عرفت من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (03): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دول جنوب شرق آسيا

نوع المؤسسة	عدد العمال	المالك
مؤسسات عائلية وحرفية	من 01 الى 09 عمال	المالك هو المنتج المباشر
مؤسسات صغيرة	من 10 الى 49 عمال	المالك يهتم بالإدارة والتسيير
مؤسسات متوسطة	من 50 الى 99 عمال	المالك يهتم بالإدارة والتسيير
مؤسسات كبيرة	أكثر من 100 عامل	تقسيم العمل وتنظيم الوظائف

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (بن صويلح، 2008، صفحة 149)

ويختلف هذا التعريف عن التعاريف السابقة الذكر، حيث أن التعاريف السابقة اعتمدت على المعايير الكمية فقط في التفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة بينما هذا التعريف اعتمد على المعيار الكمي المتمثل في عدد العمال بالإضافة الى المعيار النوعي المتمثل في قلة التخصص في الوظائف الإدارية.

3. خصائص ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبيرة وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

يلي:



- 1.3 الملكية الخاصة:** تعود ملكيتها لشخص واحد أو لعدة أشخاص، وما يميزها هو قدرتها على حل المشكلات بسهولة كون ملاكها على دراية بما يحدث في مؤسستهم. (بن منصور و مغراوي، 2018، صفحة 168)
- 2.3 سهولة التأسيس:** بالنظر الى صغر حجم هذه المؤسسات، فإنها لا تحتاج الى رأس مال كبير ووقت طويل لإنشائها ولا تحتاج الى دراسات وإمكانات كبيرة، إذ أنه يمكن لأي شخص إنشائها سواءً برأس ماله الخاص أو عن طريق التمويل الخارجي، أضف إلى ذلك أن القوانين التي تضبطها ليست بالقوانين الصعبة والمعقدة. (السهلاوي، 2001، صفحة 314)
- 3.3 الكفاءة والفاعلية:** إن صغر حجم هذه المؤسسات وقدرتها في التحكم في مواردها المادية والبشرية يجعلها قادرة على توفير منتجات زبائنها في الوقت المحدد وبكفاءة. (بن منصور و مغراوي، 2018، صفحة 169)
- 4.3 القدرة على الابداع والإبتكار:** كون هذا النوع من المؤسسات ينتج بالكميات القليلة فهي بذلك تحاول التطوير من نفسها بإدخال تعديلات وتحسينات على منتجاتها والتجديد فيها وإضافة بعض الاختراعات من أجل كسب ميزة تنافسية.
- 5.3 وسيلة دعم للمؤسسات الكبيرة:** وذلك من خلال عملية المقاوله من الباطن. (داودي، 2011، صفحة 66)
- 6.3 ضعف في مستوى التكنولوجيا المستخدمة:** إن هذا النوع من المؤسسات لا تحتاج الى تكنولوجيا معقدة من أجل ممارسة أنشطتها. (دراجي، 2016، صفحة 478)
- 7.3 مرونة الإدارة:** تتميز هذه المؤسسات ببساطة هيكلها التنظيمي وتمرکز السلطة في يد صاحب المشروع مما يجعلها قادرة على التكيف السريع مع متغيرات البيئة المحيطة، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تعرف نوع من التعقيد بسبب تقسيم المهام. (يوسف، 2002، صفحة 26)
- 8.3 الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق:** حيث أنها تسمح بتوفير السلع والخدمات التي يحتاجها المستهلك في الوقت المحدد وبأسعار تناسب جميع فئات المستهلكين، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تنتج بأسعار مرتفعة. (صالح النجار و عبد الستار، 2006، صفحة 67)
- 4. أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**
- حيث تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في إقتصاديات دول العالم، فهي تمثل المحرك الأساسي لعجلة التنمية الاقتصادية، وتبرز هذه الأهمية من خلال النقاط التالية: (علوني، 2019، الصفحات 104-105)
- التقليل من مشكلة الفقر والبطالة عن طريق توفير مناصب الشغل.
 - تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جذب المدخرات، وذلك أنه باستطاعة الافراد إنشائها واستثمار أموالهم فيها.
 - زيادة الصادرات، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى تحقيق التوازن في ميزان المدفوعات، ويتم ذلك عن طريق زيادة نسبة التصدير.

- يؤدى التوظيف الى الرفع من المستوى المعيشى للأفراد، وبالتالي تثبيت السكان والتقليل من ظاهرة الهجرة.
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية وزيادة الثروات المحلية.

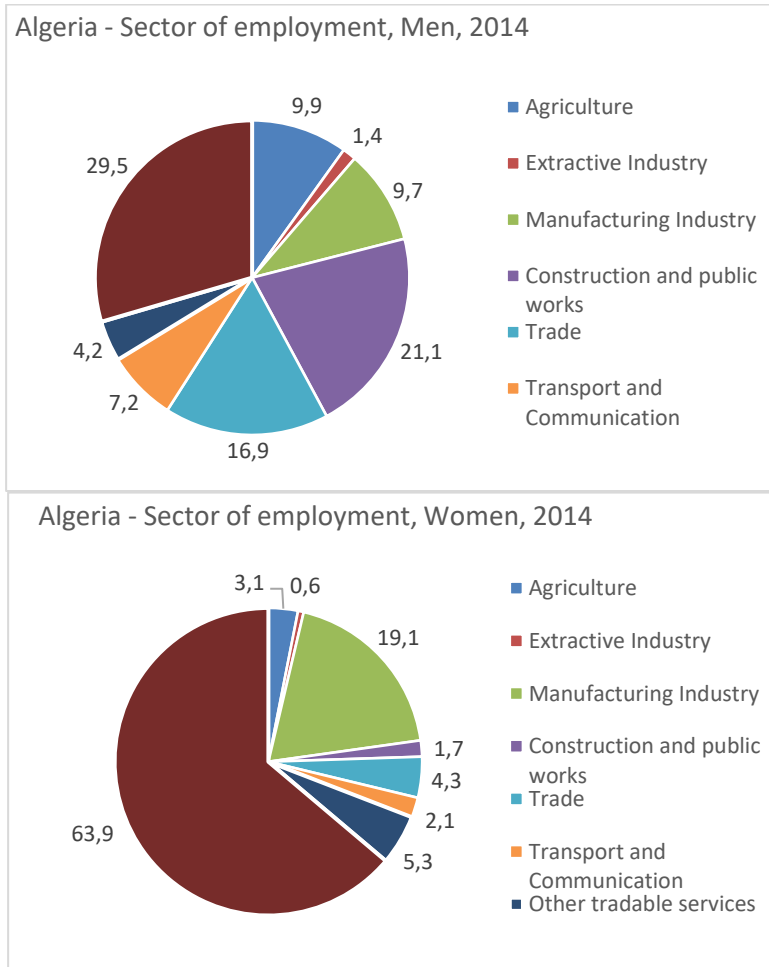
II. تحديات المقابلة النسوية في الجزائر:

وفيما يلي استعراض لبعض تحديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تديرها المرأة في الجزائر:

1. تحديات المشاركة في سوق العمل:

ما هو متعارف عليه ومن خلال التقارير الإحصائية عموماً أن رتبة النساء في سوق العمل، مقارنة بالرجال في العالم، لا تزال في ذيل الترتيب، أضف إلى ذلك الصعوبات التي تواجهها المرأة عند طلبها للوظيفة، وفي هذا الصدد سندلي ببعض الإحصائيات التي من شأنها إعطاء صورة توضيحية حول التحديات التي تواجهها المرأة الجزائرية في سوق العمل الحر بالمقارنة مع الرجل:

الشكل رقم (01): التحديات التي تواجهها المرأة الجزائرية في سوق العمل الحر بالمقارنة مع الرجل

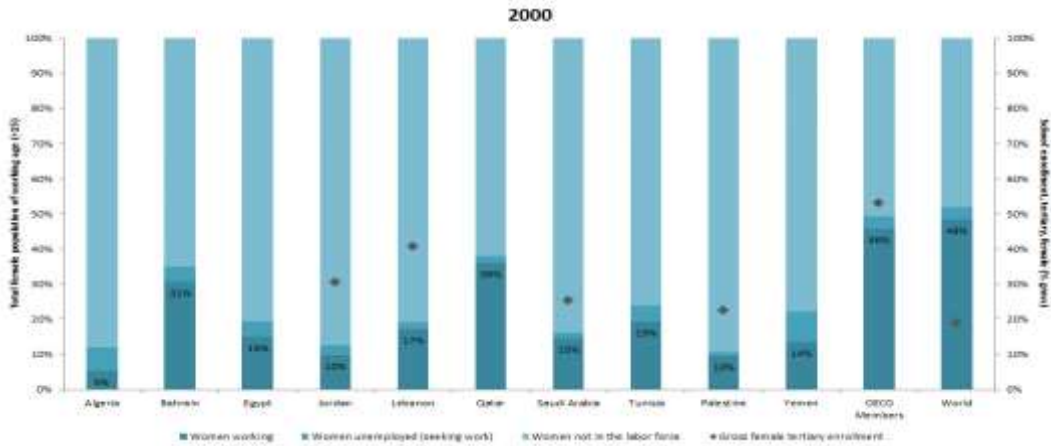


Source: L'emploi par catégorie professionnelle - Estimations modélisées-, novembre 2016.

نلاحظ من خلال بيانات الشكل رقم (01) أعلاه، أن مشاركة المرأة الجزائرية هي أقل بكثير من مشاركة الرجل على اختلاف قطاعات سوق العمل، بحيث أن كل النسب تشير إلى ضعف مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، باستثناء في قطاع الصناعات التحويلية (Manufacturing Industry)، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة 19.1% مقابل 9.7% بالنسبة لمعدل مشاركة الرجل، وكذلك بالنسبة لقطاع الخدمات الأخرى القابلة للتداول (Other Tradable Services)، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة ما مقداره 5.3% مقابل 4.2% بالنسبة لمعدل مشاركة الرجل، وأخيراً بالنسبة لقطاع الخدمات الأخرى غير قابلة للتداول (Other Non Tradable Services)، فقد كانت نسبة مشاركة المرأة أكبر من نسبة مشاركة الرجل، حيث بلغت 63.9% مقابل 29.5% بالنسبة لمعدل مشاركة الرجل. إن المؤشرات الدولية عموماً تظهر مدى انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في الوطن العربي، وهذا بالمقارنة بالمعدل الوسطي المسجل في باقي أنحاء العالم، حيث بلغ هذا المعدل قرابة 19% سنة 2017، في حين بلغ هذا المعدل قرابة 49% للمتوسط العالمي. (هلاي، 2021، الصفحة 120)

وفي الشكل الموالي نوضح التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل، ولكن على المستوى العالمي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02): مشاركة النساء من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في سوق العمل ومعدلات الالتحاق الإجمالية في التعليم العالي



Source: Brookings, 2015

نلاحظ من خلال الشكل رقم (02) أعلاه، بأن المرأة الجزائرية هي في ذيل الترتيب، مقارنة بالدول المشار إليها في الشكل أعلاه، وذلك بنسبة مشاركة في سوق العمل قدرها 5%، في حين أن أكبر نسبة للمشاركة في سوق العمل عادت للمرأة القطرية وكانت بمقدار 36%.

2. تحدي العرض والطلب في سوق العمل لدى المرأة في الجزائر:

تعتبر مختلف التحديات التي تواجه المرأة الجزائرية، والتي تعترض جانب العرض، عن مختلف العوامل التي تؤثر على قرار المرأة بالمشاركة في سوق العمل، والتي غالباً ما تتعلق بعدم تطابق المهارات (أي عدم التوافق بين المهارات

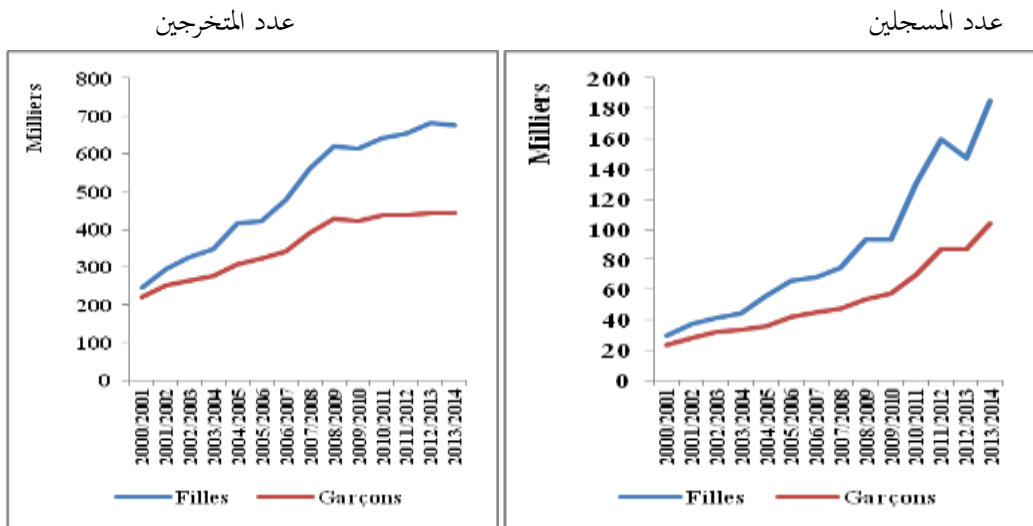
والخبرة اللازمة للقيام بعمل جيد والمؤهلات الفعلية للباحثات عن عمل). وفي استطلاع حديث، أشارت بعض المقررات الصادرة عن أرباب العمل أن ما يقارب 60% في القطاع العام و 35% في القطاع الخاص، أبلغ عن وجود فجوات في المهارات عند البحث عن الوظائف. (finances, 2017). في المقابل، فإن الحواجز التي تعترض جانب الطلب هي العوامل التي تحدد قرارات أصحاب العمل لتوظيف النساء، ويكون الطلب على العمال محدوداً بشكل عام بسبب قلة فرص نمو الشركات في الاقتصاد المتعثر أو العوامل التي تجعل تكلفة العمالة باهظة مقارنة بعوامل الإنتاج الأخرى، مثل اللوائح التي تزيد الأعباء.

3. تحدي التعليم:

لقد أشارت دراسات عديدة عربية وأجنبية إلى دور التعليم في عمل المرأة، كما يزيد التعليم والتدريب من مكانة المرأة في العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة لديها، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة. (هلاي، 2021، الصفحة 138). ويتم تمثيل المرأة الجزائرية بشكل متزايد على المستوى الجامعي، ووفقاً لبيانات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، للعام الدراسي 2015/2014، بلغ عدد الفتيات المتحقات حوالي 677.000 مقارنة بـ 442.400 بالنسبة للبنين، وبالنسبة للمتخرجين، تشير الإحصائيات إلى أن نسبة البنات الجامعيات هي بنسبة 64.1% مقابل 35.9% للبنين، وبالتالي فالفرق بين الفتيات والفتيان عند التخرج صغير نسبياً أي ما يعادل (3 نقاط)، مقارنة بالفرق بين الخريجين من الذكور والذي يعادل (28.2 نقطة)، كما تشير الدراسة إلى أن الفتيات يواصلن تعليمهن بعد التخرج بدرجة أقل مقارنة بالفتيان لأسباب عائلية كالزواج مثلاً بشكل أساسي، مما يؤثر على قابليتهم للعمل.

والشكل الموالي يجري مقارنة بين كلا الجنسين فيما يخص تعداد المسجلين والمتخرجين:

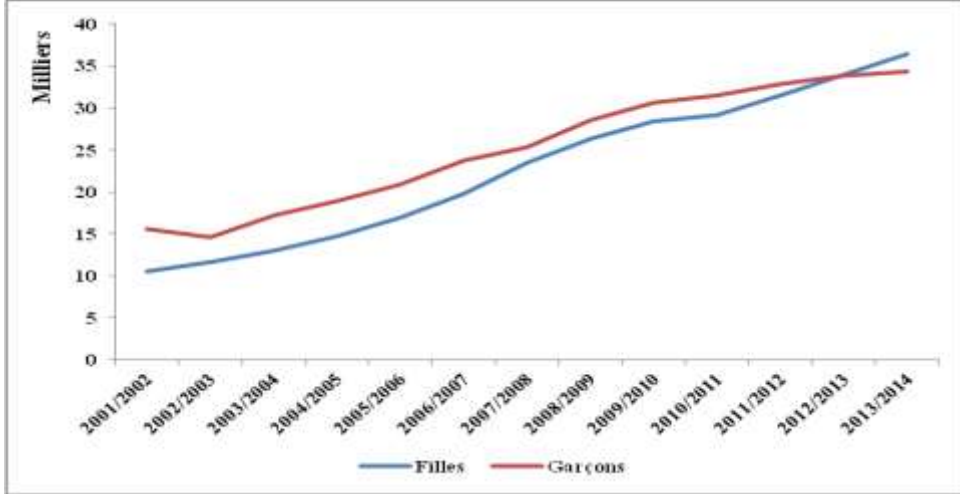
الشكل رقم (03): عدد المسجلين والمتخرجين الجامعيين من كلا الجنسين في الجزائر



Source: OCED (2015) – Résultats et statistiques du test PISA- disponible à l'adresse: <https://nces.ed.gov/surveys/pisa/pisa2015/index.asp>

حيث أنه وبالنظر إلى الشكل رقم (03) أعلاه، نلاحظ أن الفجوة بين الجنسين تتسع أكثر فأكثر ومن سنة إلى أخرى. والشكل الموالي يوضح عدد المسجلين في سوق العمل من الذكور والإناث، وهذا بعد التخرج من الجامعة:

الشكل رقم (04): عدد المسجلين في سوق العمل الجزائري بعد التخرج



Source: OCED (2015) – Résultats et statistiques du test PISA- disponible à l'adresse: <https://nces.ed.gov/surveys/pisa/pisa2015/index.asp>

حيث يلاحظ من الشكل رقم (04) أعلاه، أن الفجوة بين الجنسين تضيق إلى أن تختفي تماماً وذلك بتقاطع المنحنين، فيما يتعلق بعدد المتخرجين.

4. تحديات ذات طابع اجتماعي:

يمكن اعتبار النظرة الأبوية في المجتمع العربي لعمل الفتاة من أهم المعوقات التي تقف كحدود فاصلة في دخول المرأة لعالم المقاولانية، والوضع ذاته في الجزائر حيث يمكننا اعتبار أن المجتمع الجزائري مجتمعاً تسيطر فيه القرارات التقليدية والعرفية الساعية للحد من خروج المرأة من بيت أهلها، ونعتبر هذه التركيبة العرفية تحدي كبير أمام المرأة مهما بلغت درجة علمها وثقافتها.

وتشير بيانات مسح التوظيف (ONS - 2014)، إلى أن ما يقرب من 50٪ من النساء غير النشطات لم يبحثن عن وظيفة لأسباب عائلية، وقد جاء التصنيف الخاص بالعوامل الاجتماعية على النحو التالي:

24.8٪ لعدم البحث عن عمل هو المسؤوليات العائلية، و 22٪ معارضة الوالدين و 16٪ معارضة الزوج، كما تشير الإحصائيات إلى أن النساء غير النشطات اللاتي سبق لهن العمل ولكنهن توقفن عن العمل، يكون السبب الرئيسي هو رفض الزوج بنسبة 19.6 ٪ وتعليم الأطفال والأعمال المنزلية بنسبة 16.3 ٪.

5. تحديات ذات طابع تسييري:

نعتبر أن نقص خبرة النساء في أمور تسيير المشاريع يعد عائقاً كبيراً في ظل العمل في بيئة غير مستقرة، حيث أنه تصادف المرأة العديد من الفرص وكذا العديد التهديدات فإذا لم تمتلك الخبرة الكافية فسيكون من الصعب عليها اختيار القرار المناسب في الوقت المناسب فتتعرض لتهديد أو قد تضيق منها فرصة نجاح المشروع، كما نعتبر محدودية



شبكة معارف المرأة والمكانة الاجتماعية من العوامل التي تعيق مسار العمليات التيسيرية التي تحاول إنجازها خلال تحقيقها لأهدافها المقاولاتية، إن صعوبة تنقل المرأة لوحدها وخاصة الريفية، شكل لديها عائقاً لمتابعة مشاريع أخرى والمشاركة في الملتقيات والبرامج التكوينية، وبالتالي عدم الاستفادة من خبرات الآخرين في هذا المجال. وعلى الرغم من أن معدل مشاركة المرأة في برامج التدخل في سوق العمل وبرامج المساعدة في تنظيم المشاريع قد زاد زيادة ملحوظة، إلا أن الإحصائيات لسنة 2015، لم يكن سوى 1.7% من النساء أرباب العمل، بسبب عدم وجود تقييم ومراقبة محدودة للغاية لهذه البرامج، لاسيما على ريادة الأعمال لدى النساء، وعلى وجه التحديد على العمالة والدخل وخلق فرص العمل.

III. واقع التحديات التمويلية للمشاريع النسوية عبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) فرع أدرار

من أجل إبراز التحديات التمويلية التي تواجهها المرأة، قمنا بتسليط الضوء على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، وهذا من أجل كشف حصيلة المشاريع الممولة لصالح المرأة والرجل على حد سواء، وذلك في الفترة الممتدة من سنة 2015 إلى غاية سنة 2020.

هذا ويمكننا استعراض واقع التحديات التمويلية للمشاريع التي تديرها المرأة عبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) فرع أدرار، وذلك من خلال التطرق إلى العناصر التالية:

1. المقاولات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إجمالاً: 1.1. الملفات المودعة لدى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

في الجدول التالي نستعرض عدد الملفات المودعة لدى الوكالة كما يلي:

الجدول رقم (04): عدد الملفات المودعة لدى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة من

2015 الى 2020

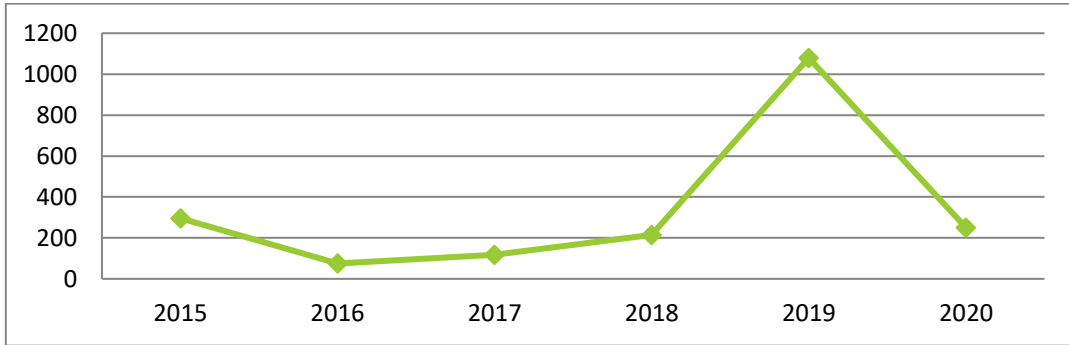
السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد الملفات المودعة	296	75	117	215	1079	250

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية فرع أدرار

من خلال الجدول رقم (04) أعلاه، نلاحظ أن عدد طلبات التمويل تزداد تارة وتنخفض تارة أخرى خلال الستة سنوات، حيث ارتفع العدد سنة 2015 ليصل الى 296 طلباً، ثم إنخفض كثيراً سنة 2016 ليصل الى 75 طلباً، ليعاود الارتفاع مرة أخرى خلال سنتي 2017 و2018 ليصبح عدد الطلبات 117 و 215 على التوالي، أما في سنة 2019 فقد ارتفع عدد الطلبات وتضاعف ليصل الى 1079 طلباً، ثم لينخفض من جديد سنة 2020 الى 250 طلب، وهذا بسبب الأوضاع التي كانت تعيشها البلاد بسبب تفشي وباء كورونا، والشكل الموالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (05): تطور تعداد الملفات المسجلة لدى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة من 2015 الى 2020



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (04)

حيث يشير الشكل رقم (05) أعلاه، إلى أن طلبات التمويل كانت تسير بوتيرة متوازنة إلى غاية سنة 2018، ثم بلغت ذروتها سنة 2019، لتعاود الانخفاض، وهذا ما يؤكد أن طلبات التمويل بالنسبة للمرأة هي متوقفة على الظروف المحيطة بها. (هلالى، عياد، و الطيبي، 24/25 ماي 2021، صفحة 15)

2.1 الملفات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

في الجدول التالي نستعرض عدد الملفات الممولة من طرف الوكالة كما يلي:

الجدول رقم (05): توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسب الجنس

خلال الفترة ما بين 2015 الى 2020

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
إجمالي عدد المشاريع الممولة	268	65	37	130	79	52
عدد المشاريع الممولة للرجال	240	49	36	118	68	48
عدد المشاريع الممولة للنساء	28	16	1	12	11	4

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية- فرع أدرار

من خلال الجدول رقم (05) أعلاه، نلاحظ أن أكبر عدد من المشاريع مولته الوكالة بالنسبة للنساء سنة 2015 كان بنسبة 10.45%، ثم تليها سنة 2016 بنسبة 24.62%، إلى أن وصلت إلى قيمة دنيا وقدرها 02.7% في سنة 2017، في حين مولت الوكالة ما نسبته 09.23% سنة 2018، ثم ارتفعت نسبة التمويل لتصل إلى 13.92% لسنة 2019، لتتخفف مجدداً إلى ما قيمته 7.69% سنة 2020، والحصيلة الاجمالية للمشاريع الممولة من طرف الوكالة لصالح المرأة، خلال الست سنوات الماضية بلغت 72 مشروعاً، أي ما نسبته 11.41%، أما بالنسبة للرجال فقد كانت حصيلة النسب بالنسبة للسنوات من 2015 إلى 2020 على التوالي بالشكل التالي؛ 89.56%، 75.38%، 97.3%، 90.77%، 86.08%، 92.31% وعليه بلغت حصيلة

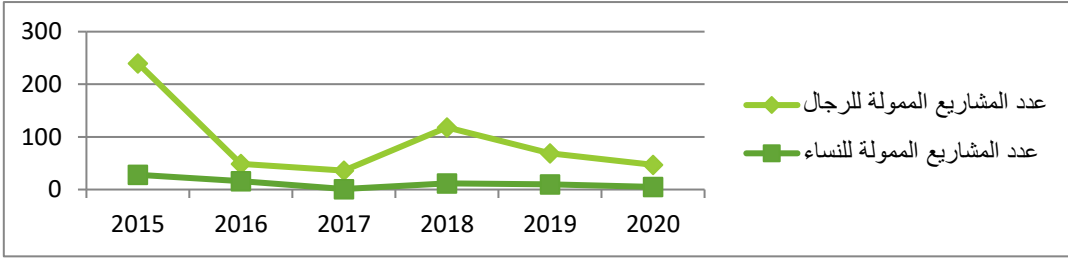


المشاريع الممولة لصالح الرجال إجمالاً خلال ذات المدة 559 مشروعاً، أي ما نسبته 88.59%، لتكون الحصيلة الاجمالية، بالنسبة للرجال والنساء، الممولة خلال الست سنوات الماضية تساوي 631 مشروعاً.

ويمكن تمثيل بيانات الجدول رقم (05) أعلاه، في الشكل الموالي:

الشكل رقم (06): توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسب الجنس

خلال الفترة ما بين 2015 الى 2020

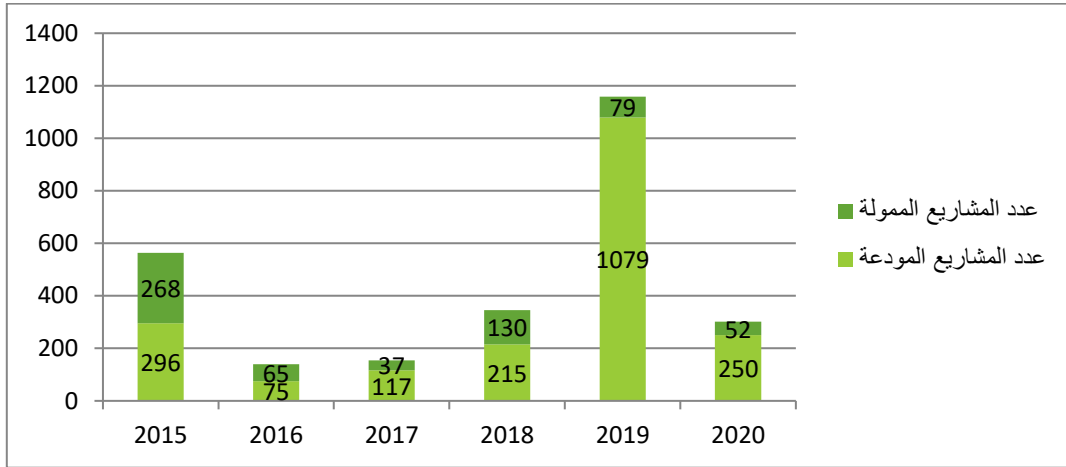


المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (05)

يتبين من الشكل رقم (06) أعلاه، أن أكبر عدد من المشاريع الممولة للنساء كان سنة 2015 بمقدار 28 مشروعاً، ويعود ذلك لمختلف التدابير والتسهيلات الحكومية التي قامت بوضعها الدولة سنة 2011 من دفع للضرائب على دفعات بعد انتهاء فترة الإعفاء وتخفيض نسبة المساهمة الشخصية الى 1% أو 2% من تكلفة الاستثمار، وكذا منح القروض الإضافية، وبعدها خفض عدد المشاريع الممولة الى 16 مشروعاً سنة 2016، وازداد إنخفاضاً سنة 2017 ليتم تمويل مشروع واحد فقط ويعود السبب وراء هذا الانخفاض الكبير الى تجميد الهيئات المحلية والوطنية للعديد من الأنشطة، بالإضافة الى "عزوف النساء عن ممارسة المقاولاتية بسبب ضعف ثقافتها داخل المجتمع" (أولاد العيد و ناصري، 2020/2019، صفحة 39)، ليعاود الارتفاع من جديد سنة 2018 ليصل الى 12 مشروعاً، ثم انخفض مرة أخرى سنتي 2019 و2020 بسبب فرض الدولة للعديد من الشروط على أصحاب المشاريع وبسبب الوضع الاقتصادي والصحي الذي تعيشه البلد في ظل أزمة كورونا.

ومن أجل إجراء مقارنة بين عدد الملفات المودعة والتمويلية قمنا بإسقاط البيانات على بعضها البعض كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (07): المقارنة بين عدد الملفات المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة ما بين 2015 الى 2020



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدولين السابقين

من خلال الشكل رقم (07) نلاحظ:

- أن مجموع طلبات المشاريع المودعة أو المسجلة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة من 2015 الى 2020 بلغ 2032 طلباً، في حين تم تمويل منها 631 طلباً فقط، أي ما نسبته 33.16%، وتعتبر هذه النسبة ضعيفة مقارنة بعدد الطلبات.

- لا يوجد تناسب بين عدد الطلبات وعدد المشاريع الممولة، فنجد مثلاً في سنة 2018 كان عدد الطلبات 215 طلباً، تم تمويل 130 طلباً منها، في حين نجد أنه في سنة 2019، كان عدد الطلبات 1079 طلباً، ولم يمول منها إلا 79 طلباً.

2. المقاولات الممولة من طرف الوكالة حسب صيغ التمويل:

في الجدول التالي نستعرض تعداد النساء الممولات حسب صيغ التمويل:

الجدول رقم (06): عدد المشاريع الممولة للنساء من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسب

صيغ التمويل خلال الفترة ما بين 2015 الى 2020

2020		2019		2018		2017		2016		2015		السنة
ثلاثي	ثنائي	ثلاثي	ثنائي	ثلاثي	ثنائي	ثلاثي	ثنائي	ثلاثي	ثنائي	ثلاثي	ثنائي	
3	1	10	1	12	0	1	0	15	1	27	1	عدد المشاريع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية فرع أدرار

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أعلاه، أن أكبر عدد من المشاريع الممولة كان بصيغة التمويل الثلاثي، حيث مولت الوكالة بهذه الصيغة 27 مشروعاً في سنة 2015 و 15 مشروعاً في سنة 2016، بينما مولت مشروعاً



واحد في سنة 2017، أما في سنة 2018 فقد مولت الوكالة 12 مشروعاً ، في حين مولت 11 مشروعاً و 04 مشاريع على التوالي في كل من سنتي 2019 و 2020، والسبب وراء ارتفاع عدد المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثلاثي بالمقارنة مع التمويل الثنائي يعود الى انخفاض نسبة المساهمة الشخصية في صيغة التمويل الثلاثي، بالمقارنة مع التمويل الثنائي والتي تتراوح بين 1% و 2%، ضف الى ذلك الامتيازات التي تمنحها الوكالة في ظل صيغة التمويل الثلاثي، مما يشجع النساء على تبني هذه الصيغة في عملية التمويل، أما في صيغة التمويل الثنائي، فقد مولت الوكالة مشروعاً واحداً في كل من السنوات 2015، 2016، 2019، 2020، في حين أن الوكالة لم تمول أي مشروع بهذه الصيغة في سنة 2017 و 2018، ويعود السبب لانخفاض عدد المشاريع الممولة بهذه الصيغة الى ارتفاع نسبة المساهمة الشخصية التي تراوحت بين 71% و 72% للسنتين على التوالي.

وأخيراً توجد طريقة أخرى للتمويل يطلق عليها صيغة التمويل الذاتي، حيث نجد بأن الوكالة لم تمول أي مشروع بهذه الصيغة بعد، وذلك لكون هذه الصيغة قد تم الاعتماد عليها فقط في السنتين الأخيرتين، وذلك من أجل منح المستثمر فرصة الاستفادة من مختلف الامتيازات الجبائية وغير الجبائية التي تمنحها الوكالة، وكذا المرافقة المستمرة قبل وبعد الإنجاز.

3. المقاولات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسب القطاعات:

والجدول التالي يوضح حصيلة النساء الممولات من طرف الوكالة حسب القطاعات:

الجدول رقم (07): تعداد المشاريع النسوية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسب

القطاعات في الفترة ما بين 2015 الى 2020

السنوات القطاعات	2015	2016	2017	2018	2019	2020	الاجموع
الفلاحة	11	5	0	3	1	1	21
الحرف	0	0	0	0	0	0	0
الاشغال العمومية	1	1	0	0	1	1	4
الري	0	0	0	0	0	0	0
الصناعة	10	1	0	2	0	1	14
الصيانة	0	0	0	0	0	0	0
الاعمال الحرة	1	1	1	1	4	0	8
الخدمات	5	8	0	6	5	1	25
نقل البضائع	0	0	0	0	0	0	0
نقل المسافرين	0	0	0	0	0	0	0
نقل المبرد	0	0	0	0	0	0	0
الاجموع	28	16	1	12	11	4	72

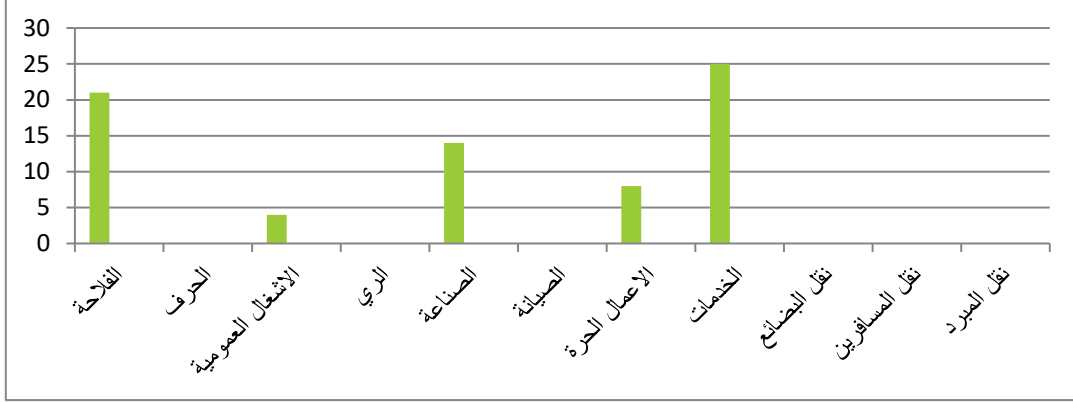
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية فرع أدرار



ويمكن التعبير عن هذه الأرقام الجدولية بيانياً من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (08): تطور تعداد المشاريع النسوية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

حسب القطاعات في الفترة ما بين 2015 الى 2020



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات الجدول رقم (07)

يتضح من خلال الشكل رقم (08) أعلاه، أن قطاع الخدمات يحتل الصدارة من حيث إهتمام المقاولين من النساء، وذلك بنسبة 34.72%، ثم يليه قطاع الفلاحة بنسبة 29.17%، وبعدها الصناعة بنسبة 19.44%، ثم قطاع الاعمال الحرة بنسبة 11.11%، وفي الأخير قطاع الاشغال العمومية بنسبة ضعيفة جدا بلغت 5.56%، في حين لم يحظى اي من القطاعات التالية بأي تمويل: الحرف، الري، الصيانة، نقل البضائع، نقل المسافرين، ونقل البريد، وذلك خلال الستة سنوات المعنية بالدراسة.

خاتمة:

حاولت الدراسة تقديم موضوع ريادة الأعمال النسوية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، وذلك بالاعتماد على مجموعة من التقارير والإحصائيات المحلية والدولية، والتي تخص عمالة المرأة في الجزائر، ولقد خلصت الدراسة هاته إلى نتائج وتوصيات موضحة كما يلي:

- تدني مكانة المرأة الجزائرية في مجال المقاولاتية، مما يحول دون بلوغها مسألة الريادة.
- اختلاف تحديات المقاولاتية النسوية في الجزائر، خاصة ما تعلق منها بمسألة التمويل.
- تساهم المقاولاتية النسوية بشكل إيجابي في الاقتصاد، حيث أنه من خلالها استطاعت المرأة أن تثبت ذاتها وكفاءتها وحتى قدراتها في مجال القيادة والتسيير.
- تشكل المقاولاتية النسوية قطاعاً مهماً ضمن اقتصاديات الدول المختلفة، ولذلك يجب الاهتمام به.
- تجسيد فكرة ريادة الاعمال لدى المرأة العاملة، وذلك من خلال تجارب سابقة للعمل المقاولاتي النسوي، والتأكد من أن ريادة الأعمال هي مسألة غير صعبة تستطيع المرأة بفضل اصرارها أن تحقق هذه الغاية.
- خلق فرص للتدريب للمرأة العاملة، وذلك لمعرفة كيفية إنشاء المؤسسات من طرف كل الهيئات الداعمة للعمل في المجال المقاولاتي، تفادياً لكل العقبات والصعاب المحتملة ومحاوله القضاء عليها.



-خلق المرصد الإقليمية من أجل جمع ونشر بيانات بخصوص الأنشطة والمشاريع الاقتصادية المختلفة، وهذا بهدف زرع ثقافة العمل المقاوالاتي لدى فئة النساء.

-محاولة خلق فرص لإقامة أعمال في المناطق الريفية، وذلك من أجل خلق روح المبادرة لدى فئة النساء ووقوفهن على أحدث التكنولوجيات في عالم الأعمال.

-إتاحة الفرصة للمرأة لأخذ مكتسبات في مجال التعليم المقاوالاتي الذي يضمن لها ثقافة مقاوالاتية مؤدية إلى اكتسابهن مهارات تساعدن على ولوج عالم المقاولة على أوسع نطاق، وذلك من خلال الدراسة الجامعية.

-العمل على استفادة الجزائر من تجارب الدول الإسلامية، ولو جزئياً، من مسألة التمويل بالقرض الحسن، من أجل ضمان استمرارية العمل المقاوالاتي للمرأة.

قائمة المراجع:

- أحمد هلالي، ليلي عيادل، و عبد الله الطيبي، (24/25 ماي 2021)، التوجه المقاوالاتي لخريجات جامعة أدرار من خلال هيئات الدعم المالي -الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية ANADE انموذجا- مداخلة ضمن ملتقى الهندسة الادارية للمؤسسات المالية لتعزيز الشمول المالي كخيار لتحقيق التنمية المستدامة..، الجزء الاول، صفحة 18. مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاوالاتية.
- أحمد هلالي، (2021)، إشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية - حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص تسيير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان - الجزائر.
- الطيب داودي، (2011)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الواقع والمعوقات (حالة الجزائر)، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (العدد 11)، الصفحات 59 - 90.
- العيد عماد، (بلا تاريخ)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين العراقيل والمساهمة في التنمية السوسيو اقتصادية - دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 01 (المجلد 01)، الصفحات 167- 194.
- بلعميري عسري، (جوان 2018)، إشكالية تحديد مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة قانون العمل والتشغيل، (العدد 06)، الصفحات 294 - 315.
- توفيق عبد الرحيم يوسف، (2002)، إدارة الاعمال التجارية الصغيرة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- جبار محفوظ، (ديسمبر 2003)، المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها: دراسة حالة المؤسسات المصغرة في ولاية سطيف في الفترة 1999-2001، مجلة العلوم الانسانية، العدد 05، الصفحات 213 - 226.
- خالد بن عبد العزيز بن محمد السهلاوي، (يوليو 2001)، معدل وعوامل انتشار المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، مجلة الادارة العامة، المجلد (21) (العدد 02)، الصفحات 303 - 335.



- ريم لونيبي، (جويلية 2018)، صعوبة زيادة الاعمال النسوية بمجمها الصغير والمتوسط في الجزائر، المجلة الجزائرية للامن والتنمية، العدد 13، الصفحات 16 - 32.
- عبد المجيد قدي، (2002)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، مداخلة ضمن ملتقى وطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الاغوط: كلية الاقتصاد.
- عمار علوي، (ديسمبر 2019)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق أهداف التنمية المحلية - حالة ولاية سطيف، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، المجلد 04 (العدد 02)، الصفحات 102 - 123.
- فايز صالح النجار و محمد العلي عبد الستار، (2006)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان: دار الحامد.
- كريمة أولاد العيد و أمال نصري، (2020/2019)، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تمويل المقاولو النسوية، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية.
- كريمو دراجي، (2016)، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، العدد 02 (المجلد 05)، الصفحات 475 - 490.
- ليليا بن صويلح، (ديسمبر 2008)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، الصفحات 145 - 163.
- ميساء حبيب سلمان و سمير العبادي، (2015)، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، (المجلد والطبعة 1)، عمان- الاردن: مركز الكتاب الاكاديمي.
- نبيل جواد، (2007)، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لبنان، بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- نبيلة ساسان، (جوان 2015)، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسات - مجلة دولية علمية محكمة، العدد الاقتصادي (العدد 24)، الصفحات 213 - 233.
- نجيم بن منصور و محي الدين عبد القادر مغراوي، (مارس 2018)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات دعمها مخاض التحول الاقتصادي في الجزائر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تلمسان كآلية دعم - نموذجاً، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجنت، الصفحات 166 - 183.
- إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية- فرع أدرار.
- Brookings, 2015.
- Loi de Finances, 2017.
- L'emploi par catégorie professionnelle- Estimations modélisées, (Novembre 2016).
- OCDE, (2015), Résultats et statistiques du test PISA, disponible à l'adresse: <https://nces.ed.gov/surveys/pisa/pisa2015/index.asp>.
- Office National des Statistiques (ONS), (2014).