

ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر - حالة الجزائر -

Women Entrepreneurship as an entry point for achieving the economic empowerment of women in Algeria -case of Algeria-

علويط أميرة¹، بولويز عبد الوافي²

¹ جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر ، all.amira@hotmail.com

² جامعة عباس لغرور بخنشلة، الجزائر، abdelwafi1@yahoo.com

تاريخ النشر: 2020/09/15

تاريخ القبول: 2020/08/28

تاريخ الاستلام: 2020/07/25

ملخص:

هدف هذه الورقة البحثية هو التعرف على واقع ريادة الأعمال النسوية في الجزائر ومعرفة مدى تمكين المرأة في الحياة العملية. تم الإعتماد على المنهج الوصفي لعرض التأصيل النظري لكل من ريادة الأعمال النسوية والتمكين الاقتصادي، والمنهج التحليلي أثناء عرضنا لمختلف الإحصائيات الخاصة بميئات دعم وتمويل المشاريع الريادية في الجزائر. خلصت هذه الورقة البحثية إلى أنه رغم الجهود التي تبذلها الجزائر من أجل تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال، إلا أنها لازالت لم تصل إلى المستوى المطلوب في العديد من القطاعات أبرزها القطاع الصناعي، كما يظهر ذلك من خلال إحتلالها للمراتب الأخيرة في مجال تمكين المرأة وذلك برتبة 132 عالميا. كلمات مفتاحية: ريادة الأعمال، المرأة الريادية، التمكين، التمكين الاقتصادي، تمكين المرأة، أجهزة المرافقة. تصنيفات JEL : M54، L26.

Abstract:

The aim of this research paper is to identify the reality of female entrepreneurship in Algeria and to know the extent of empowering women in working life.

Relied on the descriptive approach to display the theoretical rooting of booth female entrepreneurship and economic empowerment, and the analytical method during our presentation of the various statistics of entrepreneurial support and financing agencies in Algeria.

This research paper concluded that, despite Algeria's efforts to empower women in the field of entrepreneurship, however, it still did not reach the required level in many sectors The most prominent of them is the industrial sector, as shown by its recent ranking in the field of women's empowerment, with a rank of 132 globally.

Keywords: Entrepreneurship; Entrepreneurial Woman; Empowerment; Economic empowerment; Women's Empowerment; Accompaniment devices.

Jel Classification Codes: L26, M54

1. مقدمة:

أيقنت كل دول العالم بدور المرأة في التنمية وضرورة مشاركتها في العملية التنموية للاستفادة من قدراتها الكامنة لتصبح بذلك عنصرا مهما في تحقيق أهداف الألفية للتنمية المستدامة وفي نفس الاتجاه إعتمدت الهيئات والمنظمات الدولية مفهوم تمكين المرأة للتعبير عن قدرة المرأة على تولي أمورها ومشاركتها في إتخاذ القرارات في مختلف المستويات بالتساوي مع الرجل وأعتبر التمكين الاقتصادي أساس الاستراتيجية الذي من خلاله تتحقق المستويات الأخرى للتمكين.

والجزائر كغيرها من الدول أقدمت على إتخاذ إجراءات من شأنها دعم تمكين المرأة ومساواتها مع الرجل في الحصول على التعليم، التكوين والتشغيل، وذلك من خلال مصادقتها على الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز الجنسي (سيداو 1996) والتي دفعتها إلى إعتداد الكثير من التعديلات التشريعية.

وتوازيا مع ذلك فتحت الجزائر مجال الاستثمار وريادة الأعمال دون تمييز بين الجنسين واعتمدت عدة آليات دعم للمشاريع يستفيد منها الرجل والمرأة على حد سواء متمثلة على العموم في ANGEM, ANSEJ, CNAC. وعليه يمكن أن نطرح الإشكالية الرئيسية التالية: إلى أي مدى نجحت برامج الدعم المقاولاتي في ترقية (تحقيق) التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر؟.

وفيما يلي بعض الأسئلة الفرعية التي تندرج تحت الاطار العام للإشكالية الرئيسية كالاتي:

- هل يمكن لريادة الاعمال أن تجسد تمكين المرأة في الحياة العملية في الجزائر؟

- أي من مؤشرات التمكين الاقتصادي يؤثر في تمكين المرأة للولوج إلى عالم الأعمال؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية تم طرح الفرضيات التالية:

- تجسد ريادة الأعمال تمكين المرأة في الحياة العملية في الجزائر.

- يؤثر المستوى التعليمي للمرأة على تمكينها من الشروع في تبني فكر العمل الحر ورفع التحدي للولوج إلى عالم الأعمال والمشاريع الريادية.

هدف الدراسة:

تسليط الضوء على واقع المقاولات النسوية في الجزائر لتبيان مدى إشراك المرأة الريادية في بناء الاقتصاد الوطني، بحكم إقحامها في عالم ريادة الأعمال كمرحلة أساسية لتمكينها إقتصاديا.

تم الإعتماد على المنهج الوصفي لعرض التأصيل النظري لكل من ريادة الأعمال النسوية والتمكين الاقتصادي، والمنهج التحليلي أثناء عرضنا لمختلف الإحصائيات الخاصة بهيئات دعم وتمويل المشاريع الريادية في الجزائر.

2. مدخل نظري لريادة الأعمال النسوية

1.2 مفهوم المرأة الريادية:

لا يوجد تعريف خاص بالمرأة الريادية يختلف عن الرجل، لكن يمكننا تعريفها بأنها:

- كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو إشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث فتصبح مسؤولة عليها ماليا إداريا وإجتماعيا، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لانشاء او الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة. (جربال، 2017)

— كما عرفت أيضا بأنها تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة واثقة من قدراتها وإمكاناتها هدفها النجاح والتفوق. (حساني و خوي، 2015)

بناء على ما سبق يمكن القول أن المرأة رائدة هي تلك المرأة التي تمتلك خصائص وميزات معينة تجعلها تتحمل مخاطر القيام بالأعمال لحسابها الخاص، وهي التي تملك روح المبادرة وتتعامل بمهارة في التنظيم والإدارة بهدف النجاح والتفوق بمعنى آخر هي تلك التي تعمل على تأمين وتوجيه الموارد المالية والمادية والمعنوية من أجل إستغلال فرص متاحة ذات قيمة.

2.2 خصائص المرأة الريادية:

تتميز المرأة الريادية بمجموعة من الخصائص، والمتمثلة في: (زايد و خويلدات، 2017)

- **عميل إقتصادي:** عموما تعتبر ريادة الأعمال وظيفة إقتصادية لأنها تنطوي على تشكيلة وخطط مؤسسية ترتبط بإنتاج وتوزيع السلع والخدمات وتتركز المرأة الريادية على دورها في خلق مشاريع تندرج ضمن الدورة الاقتصادية في شكلها التصنيعي أو الخدمي.

- **مبدعة:** يعتبر نشاط ريادة الأعمال النسوية إستجابة لمتغيرات البيئة (الداخلية والخارجية). فنظم أنشطتها الإبتكار وإدخال شي جديد وتعتبر المرأة هنا عامل للتغيير.

- **تتحمل المخاطر:** الخطر هو العنصر الأساسي الذي لا ينفصل عن ريادة الأعمال وتقوم المرأة الريادية بإفتراض حالة عدم اليقين في المستقبل والسعي لتحقيق الربح في المستقبل الذي ترافقه بالضرورة إحتتمالات الخسارة.

- **مبتكرة:** ترتبط ريادة الأعمال عموما بالإبتكار كون مشاريعها تقدم طريقة جديدة وبشكل أفضل وقد يتخذ الإبتكار أشكال متعددة مثل: منتج جديد، مصادر مواد أولية جديدة، سوق جديدة، طرق جديدة للإنتاج.

ومنه بالرغم من أن المعنى العام لريادة الأعمال يركز على روح الإبداع، التجديد والمخاطرة، إلا أن المرأة الريادية رغم تميزها بهذه الخصائص إلا أن لها بعض الخصائص الأخرى التي تميزها عن الرجل الريادي ويمكن حصر أهمها فيما يلي: (شلوف، 2009)

- الدافع وراء إنشاء المشاريع لريادية بالنسبة للنساء في كثير من الأحيان هو الضرورة لا الفرصة عكس الرجال.

- عندما تقوم النساء ببدء أعمال تجارية، فإنها غالبا تكون في قطاعات أقل إبتكارا.

- رغم أن أداء المشاريع النسائية لا يختلف عن المشاريع الذكورية إلا أنه من الثابت أنها تعاني من نقص كبير وصعوبة في الحصول على البيانات.

- غالبا ما يعتقد أن المبيعات في الشركات النسائية تنمو أقل من مبيعات الشركات الذكورية.

- أظهرت الدراسات أن أغلب النساء صاحبات المشاريع الناجحة بدأن مشاريعهن كمهنة ثانية أو ثالثة، بسبب وظائفهن السابقة.

- النساء صاحبات المشاريع يدخلن عالم الاعمال في وقت لاحق في الحياة، غالبا حوالي 40-60 سنة.

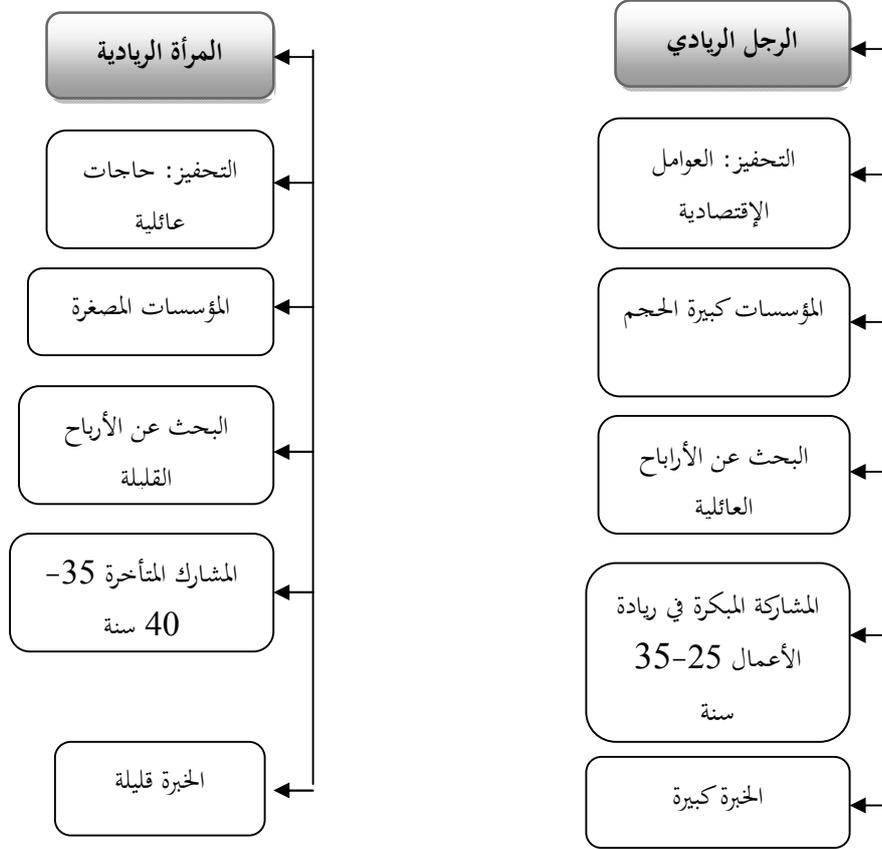
- التعليم العالي هي واحدة من الخصائص الغالبة للعديد من صاحبات المشاريع الناجحة من الاناث.

2.3 الفرق بين المقاولات النسوية والرجالية:

أشارت الدراسات أن ريادة الأعمال في طرق تسييرها و أهدافها، وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، لكن الاختلاف قد يرتبط بين 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 تساوي بين الجنسين وله دور في التوجه نحو المشاريع الريادية، كما أن المرأة لديها إحتتمالات أقل لشراء واكتساب على المشروع، بالمقابل لدى الرجل إحتتمالات كبيرة لإمتلاك مؤسسات، والمرأة لديها إحتتمالات متعددة لقبول أقل المخاطر/أقل العوائد، كما أن الرجل ينفق الكثير من الوقت على المغامرات الجديدة مقارنة بالمرأة، الرجال الذين يملكون المشاريع لديهم إحتتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الأولى،

ولديهم توقعات عالية حول مشاريعهم مقارنة بالمرأة ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين المرأة الريادية والرجل الريادي من خلال الشكل التالي: (زايد و خويلدات، 2017، صفحة 5)

شكل 1: يبين أوجه الاختلاف بين الرجل الريادي والمرأة الريادية



المصدر: زايد مراد وخويلدات صالح، ريادة الأعمال النسوية في ظل تحديات بيئة الأعمال حالة ريادة الأعمال الجزائريات، الملتقى الوطني الأول حول: إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 6-7 ديسمبر 2017، جامعة الشهيد حمدة لخضر، الوادي، الجزائر، ص: 5

2.4 أصناف النساء المقاولات:

فحسب la voie هناك ثلاث أصناف من النساء رائدات: (بوزيدي و طالب، 2015)

- المرأة رائدة بالوصاية (الرعاية)، بمعنى التي تكون تحت الرعاية من البداية من طرف آخر (الزوج، الوالدين، البنك...) والذي يساعدها للتحول في نشاطها الاقتصادي.
- المرأة رائدة الشابة، المتخرجة من الجامعات أو النعاهد التي إكتسبت معرفة معينة.
- المرأة رائدة الاجتماعية، التي تتوجه إلى الاعمال الريادية هروبا من المشاكل الاجتماعية، غير مهتمة بالمتغيرات والعوامل الاقتصادية.

2.5 العوامل المحددة للتوجه الريادي للنساء:

دخول المرأة لميدان الأعمال والمشاريع 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 الريادية عند المرأة، والتي نلخصها كما يلي: (سلامي و قريشي، 2014)

- الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار الريادي 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، فإكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.
 - نموذج ريادي لتقليده: وجدت الدراسات أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج ريادي في المحيط و بروز رواد جدد؛ كما وجد أن جنس الرائد له تأثير كبير ما يجعل الافراد يتأثرون في طموحاتهم وإختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة رائدة الأعمال، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر.
 - غياب شبكات الاعمال النسوية: غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر إنتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية، وحتى في حالة إنتمائها تكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، فعادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن.
 - الموارد المالية: أي شخص يريد إنشاء مؤسسة يجب أن يمتلك سيولة كافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرصة المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.
 - المحفزات الشخصية: من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانشغال بفعل شيء، لاعطاء 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 ريادة الأعمال كمسار مهني ثان، وهذا بعد إنتهاؤها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.
- 2.6 معوقات ريادة الأعمال النسوية:**

ويعود ذلك بشكل عام إلى جملة الصعوبات التي تواجه رائدات دون الرواد والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين هما:

صعوبات ذات طابع إجتماعي:

- تشكل سيطرة المجتمع الابوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة خاصة حينما تركز على تأويلات دينية محافظة وعلى نمطية الجنس، ما يجعل النساء كيفما كان تكوينهن وثقافتهن ومهما قويت إرادتهن يعشن تحت السيطرة الذكورية.
- القيود التي تحد من قدرة المرأة على السفر والتنقل لانتهاء أعمالها الاستثمارية وغيرها.
- محدودية المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة لان إختيار المشروع يتم وفقا للقيود المفروضة إجتماعيا.
- الأثر السلبي على الحياة الاجتماعية للمرأة من ناحية أداء وظائفها الاجتماعية (زوجة، أم،...)
- نظرة المجتمع لها كمرأة تمارس أعمال حرة بمفردها.

صعوبات متعلقة بالجانب التسييري:

- يتطلب حصول المرأة على القروض ضرورة تقديم ضمانات أكثر من الذكور وذلك لعدم الثقة في المرأة وفي نجاحها. ولا ينظر إليها على أنها رائدة أعمال إضافة لمحدودية شبكة علاقاتها مما يعيقها على الحصول على أموال خارجية.
- عدم إمكانية إنهاء الإجراءات الإدارية لوحدها نتيجة لكثرتها وكذا المضايقات التي تتعرض لها المرأة أحيانا في الإدارات.
- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة (زوجة، أم،...) مما ينعكس سلبا على إمكانية توسيع المشروع.
- نقص الخبرة.

- نقص الوقت الكافي.

3. الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة

يرتبط اليوم تقدم الدول ورفيها، بمؤشر أساسي ألا وهو معيار تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين وإلغاء كافة أشكال التمييز التي لا غنى عنها في عملية النهوض بالدولة الحديثة القائمة على المواطنة والحكم الرشيد وتحقيق التنمية البشرية المستدامة للمواطنين والمواطنات على حد سواء.

1.3 مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

إن الحاجة للتمكين تنبثق من عدم قدرة الفرد أو مجموعة من الناس على تحقيق الطموح ليمكنوا من إستغلال كامل قدراتهم بسبب الحواجز المصطنعة التي أوجدها أفراد أو مجموعات أخرى في نفس المجتمع وهي تعبير عن ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين الغير قابلة للجدل. ويعرف التمكين بصورة عامة من قبل البنك الدولي على أنها: "عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الافراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما" (رائدة، 2010)

كما يعرف أيضا بأنه "قدرة الأشخاص نساء ورجالا على إمتلاك أمور حياتهم، وضع التخطيط لانشطتهم الخاصة ، وإكتساب المهارات أو الحصول على إعتراف بما يملكونه من مهارات ومعارف، ورفع مستوى ثقتهم في ذواتهم، وحل المشكلات وتنمية قدرتهم في الاعتماد على الذات"

وباسقاط المفهوم العام للتمكين على المرأة يصبح التمكين على أنه تلك العملية التي من خلالها المرأة واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على حياتها فتكسب بذلك الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها ونظيرها الرجل.

ويعرف أيضا أنه "إحساس المرأة بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه، وقدرتها على التأثير في التغييرات الاجتماعية لخلق وضع إجتماعي وإقتصادي أكثر عدالة وطنيا وعالميا". (أسد، 2008)

للإشارة هناك ثلاث مستويات لتمكين المرأة منها التمكين الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والذي يعرف بأنه تلك العملية التي تستطيع من خلالها المرأة الانتقال من موقع قوة إقتصادي أدنى في المجتمع إلى موقع إقتصادي أعلى وذلك من خلال إزدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية وهي الأجور، التعليم، التشغيل....

2.3 أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة:

تبرز أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال: (تمام جميل، 2014)

- الاهتمام بالإمكانيات البشرية كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية لا بد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من القدرات لكل من المرأة والرجل في عملية التنمية بصورة متكافئة.

- جاء تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في الترتيب الثالث بين الأهداف الثمانية للأهداف الإنمائية للألفية. يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز.

3.3 مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة:

يمكن قياس درجة التمكين الاقتصادي للمرأة داخل أي دولة عن طريق إستخدام جملة من المؤشرات هي: (حساني و خوي، 2015، صفحة 130)

- **المساهمة الاقتصادية:** مستوى البطالة، مستوى الأنشطة الاقتصادية، الدخل من دخول سوق العمل.
- **الفرص المتاحة إقتصاديا:** نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، نوعية الوظائف التي تشغلها المرأة، نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل، عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية مرتفعة.
- **المشاركة في إتخاذ القرار:** الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، مدى مشاركة المرأة في هياكل إتخاذ القرار الرسمي أو غير الرسمي، مدى مشاركة المرأة في تحديد السياسات التي تؤثر في المجتمع بكافة فئاته.
- **التعليم:** نوعية التعليم، الفرص المتاحة لتطوير المرأة علميا، نسبة التعليم للنساء، عدد المنتسبات للتعليم بمختلف أطواره، معدل السنوات التي تقضيها المرأة في المدارس أو الجامعات.
- **الصحة:** العناية الصحية، تحديد وتنظيم النسل، العناية الطبية النفسية.

4. واقع تمكين المرأة في الجزائر

إستنادا إلى التقرير الشامل للفجوة بين الجنسين لسنة 2020 الذي تم إعداده من طرف المنتدى الاقتصادي العالمي World Economic Forum إحتلت الجزائر المرتبة 132 عالميا في مجال تمكين المرأة. وجاء هذا الترتيب على أساس أن المنتدى الاقتصادي العالمي يعتمد في مجال دعم وترقية تمكين المرأة على دراسة أربع مؤشرات أساسية متمثلة في المشاركة والفرص الاقتصادية التي إحتلت فيها الجزائر سنة 2020 المرتبة 128 عالميا، ونسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجال برتبة 150 عالميا، والمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة للعمل المماثل، والتي تنحصر في المجال (1-7) محتملة بذلك المرتبة الرابعة عالميا، ونسبة الدخل المتوقع للمرأة مقارنة بالرجال بترتيب 150 عالميا، ونسبة النساء المشرعات والمسيرات واللائي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال برتبة 141 عالميا، فنسبة النساء الخبيرات عمليا والعاملات التقنيات مقارنة بالرجال برتبة 89 عالميا. ويمكن ملاحظة ذلك في الجدول أدناه. (economic, 2020)

الجدول 1: يبين ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الاقتصادي حسب الجنس سنة 2020.

معدل النساء بالنسبة للرجال	الرتبة	النتيجة	المعدل المتوسط للعينة	إناث	ذكور	
	138	0,461	0,582	-	-	المشاركة والفرص الاقتصادية
0,22	150	0,223	0,661	16,4	73,4	نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجال %
5,71	4	0,815	0,613	-	-	المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة للعمل المماثل ، 1-7 (الأفضل)
0,17	150	0,167	0,499	3,9	23,4	نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقارنة بالرجال المقدر ب 1,000 دولار أمريكي
0,11	141	0,110	0,356	9,9	90,1	نسبة النساء المشرعات والمسيرات واللائي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال %

0,92	89	0,916	0,756	47,8	52,2	نسبة النساء الخبيرات عمليا والعاملات التقنيات مقارنة بالرجال، %
------	----	-------	-------	------	------	--

Source: World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2020, p: 65

- من خلال الجدول نلاحظ أن الجزائر تسجل فجوة أكبر بين الجنسين في مجال التمكين الاقتصادي لصالح الرجل في كل من:
- نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجل، وهو ما يترجم ارتفاع معدل البطالة بين النساء مقارنة بالرجل حيث بلغ 16,4 بالمائة من إجمالي قوى العمل النسائية مقابل 73,4 بالمائة من إجمالي قوى العمل الرجالية أي أكثر من الضعف.
 - نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقابل الرجل حيث يبلغ لدى المرأة 3,9 دولار مقابل 23,4 دولار بالنسبة للرجال.
 - نسبة النساء المرشحات والمسيرات اللائي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال حيث يستحوذ الرجال على 90,1 بالمائة من الفرص مقابل 9,9 بالمائة من النساء.
- النسب سالفة الذكر تفسر جزء كبير من الوضعية الحالية لريادة الأعمال النسائية وترسم معالم المعوقات الأساسية لها، فبالإضافة إلى البيئة الثقافية المعاكسة التي تعلي من شأن تقاليد وأعراف مجتمعية لاتنصف المرأة وتعيد إنتاج مقولات تسيء تسيير مصادر الشريعة بقصد حرمان المرأة من حقوقها وعلى رأسها حقها الإنساني في التنمية، نجد أيضا:
- نقص الخبرة الناجم عن ارتفاع نسب البطالة وكذا صعوبة الولوج إلى المناصب الاقتصادية الريادية في الدولة .
 - مشكل التمويل الناجم عن ضعف دخل المرأة مقارنة بالرجل.
 - بعدها عن مراكز صنع القرار والقوانين المتعلقة بالسياسات الاقتصادية مما يمنعها من دعم تطلعاتها كعنصر فاعل في النشاط الاقتصادي.

الجدول 2: الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة 2010-2020

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
132	-	128	127	120	128	126	124	120	121	119	الترتيب
0,634	-	0,629	0,629	0,642	0,632	0,618	0,5966	0,6112	0,5991	0,6052	النتيجة

Source: Group, world bank (2020), Washington.

نلاحظ من خلال الجدول أن الجزائر إحتلت المرتبة 132 عالميا في مجال تمكين المرأة، ويلاحظ تراجع كبير خلال مدة 10 سنوات الأخيرة حيث إنتقلت من المرتبة 119 سنة 2010 إلى مرتبة 132 سنة 2020 وهو ما يعبر عن تراجع كبير في مجال تمكين المرأة في الجزائر.

1.4 المرأة والتعليم في الجزائر:

باعتبار أن التعليم أحد الركائز العملية التنموية التي تحقق في جوهرها جملة من الفوائد على مستوى التنمية الذاتية للأفراد والتنمية الوطنية في آن معا. فإن الجزائر في سبيل دعم التعليم لكلا الجنسين قد أقرت إلزاميته ومجانيته لكلا الجنسين دون تمييز. وفيما يلي سنستعرض فيما يلي معدلات إلتحاق الاناث بالمدارس في مختلف الاطوار التعليمية للفترة 2011-2018.

زيادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة - حالة الجزائر -

جدول 3: يبين معدلات إلتحاق الاناث بالمدارس في مختلف الاطوار التعليمية للفترة 2011-2018

18/17	17/16	16/15	15/14	14/13	13/12	12/11		
4373459	4231556	4081546	3886773	3730460	3580481	3429361	إج المتدرسين	ت
47.76	47.65	47.69	47.71	47.68	47.58	47.47	نسبة الاناث في ت الابتدائي %	الابتدائي
2811648	2685827	2614393	2575994	2605540	2647500	2921331	إج المتدرسين	ت
48.05	48.00	47.72	47.55	47.62	47.51	48.43	نسبة الاناث في ت المتوسط %	الثانوي
1227055	1286808	1378860	1526779	1499740	1497875	1263097	إج المتدرسين	ت
53.44	56.64	56.72	57.63	58.22	57.57	57.27	نسبة الاناث في ت الثانوي %	الثانوي

Source: ONS, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage", 2015-2017, p:24, 25, 26

من خلال الاحصائيات، نلاحظ أن المرأة تشكل نسبة جد معتبرة من عدد المسجلين في التعليم الأساسي تصل إلى قرابة نصف المسجلين بنسبة 47,76 بالمائة سنة 2018، في حين ترتفع بشكل أكبر بالنسبة لمستوى الثانوي حيث يفوق عدد المسجلين الذكور وتصل إلى 53,44 سنة 2018، كما تشهد الجامعة أيضا نسب أكبر لالتحاق الاناث بالمقارنة مع الذكور تصل إلى سنة 2018، مما يؤكد على أن الجزائر تهتم بشكل متجانس بالتعليم لكلا الجنسين، وأصبح هناك وعي أكثر لدى العائلات بضرورة تعليم المرأة وتحسين مستواها، وأيضا وجود وعي لدى الاولياء لتشجيع بناتهم على إكمال دراستهم، كما نلمس وجود وعي أكبر لدى النساء بأهمية التعليم والحصول على شهادة جامعية.

2.4 المرأة وسوق العمل في الجزائر:

من أجل التعرف أكثر على دور المرأة في الحياة العملية في الجزائر سنسترد بجملته من الإحصائيات الرسمية التي توضح الفئة النشطة والعاملة حسب المستوى التعليمي الجنس والشهادة في الجزائر سنة 2019.

جدول 4: يوضح توزيع الفئة النشطة والعاملة حسب المستوى التعليمي والشهادة والجنس في الجزائر سنة 2019

معدل التشغيل			معدل النشاط الاقتصادي			المستوى التعليمي
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
14.8	3.8	36.3	15.3	4.1	37.3	بدون مستوى
38.3	7.1	65.3	41.1	8.0	69.8	إبتدائي
45.6	9.0	67.7	51.6	11.3	76.1	متوسط
38.3	15.3	60.0	42.9	18.8	65.5	ثانوي
43.9	34.6	57.5	53.1	45.4	64.4	جامعي
						الشهادة المحصل عليها
30.9	5.7	56.5	33.8	6.7	61.4	دون شهادة
57.3	30.1	73.4	66.2	37.9	83.0	شهادة تكوين مهني
56.5	47.3	70.5	68.9	62.2	79.2	شهادة جامعية
37.4	13.8	60.7	42.2	17.3	66.8	المجموع

Source: ONS, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage" en Septembre 2019, p: 07.

من خلال الاحصائيات نلاحظ أن معدل نشاط ريادة الأعمال يرتفع بين النساء اللواتي حصلن على مؤهلات جامعية ودراسات عليا مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى (المتوسط والثانوي). فنجد أن الفئة النشطة والعاملة من النساء تتوافق إيجابا مع ارتفاع المستوى التعليمي، حيث سجلت الجامعات معدل مشاركة في الحياة العملية يصل إلى 34.6 %، لكن هذا لا ينفي أن نسبة كبيرة من الجامعات تفوق 65 % لا تستغل مما يعتبر إهدارا علمي كبير.

3.4 المرأة وإشكالية البطالة في الجزائر:

أظهرت الاحصائيات ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية، فهل إنعكس ذلك إيجابا على نصيبها من سوق العمل، وهل أدى ذلك لتقليص معدلات بطالة المرأة خاصة ذوات المستوى التعليمي الأعلى، هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال هذا العنصر.

جدول 5: يبين معدل البطالة في الجزائر حسب مستوى التعليم، والشهادة والجنس (% لسنة 2019)

المجموع	إناث	ذكور	المستوى التعليمي
3,0	2,5	5,5	بدون مستوى
6,8	6,4	11,3	إبتدائي
11,8	11,0	20,3	متوسط
10,6	8,4	19,0	ثانوي
17,4	10,7	23,9	جامعي
			الشهادة المحصل عليها
8,7	8,0	14,6	دون شهادة
13,5	11,5	20,4	شهادة تكوين مهني
18,0	11,0	23,9	شهادة جامعية

11,4	9,1	20,4	المجموع
------	-----	------	---------

Source: ONS, Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage" en Septembre 2019, p: 07.

فكما تظهره الاحصائيات في الجدول أعلاه، نلاحظ أن الجزائر كغيرها من الدول، تعاني من ظاهرة البطالة بالنسبة للجنسين، ولجميع المستويات التعليمية، بالرغم من تسجيل إنخفاض في نسب البطالة خلال فترة العشر سنوات الأخيرة، إلا أنها تشهد تذبذب فيما يخص دور المرأة، حيث سجلت سنة 2019 معدل بطالة وطني قدره 11.4 بالمائة، تتوزع بين 20,4 بالمائة بالنسبة لفئة الرجال، و 9,1 بالمائة بالنسبة للنساء.

5 مؤشرات زيادة الأعمال النسوية في الجزائر

1.5 الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب Ansej.

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996. حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحتوي على 13 فرع على المستوى الوطني تكمن مهمتها الأساسية في تشجيع ومساعدة ومرافقة الشباب البطال دون تمييز بين الجنسين. يتمثل الهدف من وراء الوكالة تقديم الدعم المالي والاستشارة لأصحاب المشاريع (المرأة/الرجل) في مختلف مراحلها وفي مختلف القطاعات.

جدول 6: المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب الجنس وقطاع النشاط إلى غاية 2019.06.30

Secteur d'activité	المشاريع الممولة	رجال	نساء	معدل الاناث
الزراعة	57 183	54 514	2 669	5%
الحرف	42 998	35 667	7 331	17%
BTPH	34 282	33 489	793	2%
الهيدروليك	556	531	25	4%
الصناعة	26 744	22 852	3 888	15%
الصيانة	10 271	10 098	173	2%
صيد الاسماك	1 131	1 115	16	1%
PROFESSION LIBERALE	11 356	6 166	5 190	46%
خدمات	108 003	90 172	17 831	17%
النقل المبرد	13 385	12 996	389	3%
نقل البضائع	56 530	55 821	709	1%
نقل المسافرين	18 992	18 511	481	3%
المجموع	381 427	341 932	39 495	10%

Source: ONS, Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique de la PME N° 35, Novembre 2019, p: 25.

وفقاً للجدول أعلاه، نلاحظ أن الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تمول 381427 مشروعاً إجمالاً بين كلا الجنسين غير أن عدد المشاريع الممولة لصالح الرجال أكبر من عدد المشاريع الممولة لصالح النساء حيث تمول 341932 مشروعاً للرجال و 39495 مشروعاً للنساء وهذا بما نسبته 10 بالمائة. كما نلاحظ أن المشاريع النسوية تتركز في كل ما هو حرفي وخدمي في المقام الأول وذلك بـ 17831 مشروعاً خدمياً لصالح النساء بنسبة 17 بالمائة، و 7331 مشروعاً في المجال الحرفي بنسبة 17 بالمائة هو الآخر، في حين نلاحظ تدني إقبالهن على القطاع الصناعي وصيد الأسماك...

2.5 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 16-05-1994 والمرسوم التنفيذي 06-07-1994. إذ يساهم هذا الصندوق في نطاق مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه.

جدول 7: المشاريع الممولة من طرف CNAC حسب قطاع النشاط إلى غاية سنة 2019.06.30

	Exercice 2019				Cumulé au 30 06 2019			
	عدد المشاريع الممولة	نصيب المرأة	تأثير العمالة	إجمالي التمويل (مليون دج)	عدد المشاريع الممولة	نصيب المرأة	تأثير العمالة	إجمالي التمويل (مليون دج)
الزراعة	999	5,51%	2 258	4 897,11	21 858	11,28%	52 536	88 886,39
الحرف	400	25,75%	1 025	1 763,44	13 721	22,59%	35 893	44 341,83
BTPH	68	1,47%	204	412,33	8 433	2,42%	27 003	34 031,76
الهيدروليكي	5	20%	9	34,50	341	4,99%	1 159	2 402,34
الصناعة	176	21,02%	528	1 172,87	11 524	21,82%	33 510	52 779,95
صيانة	20	0%	46	100,38	873	2,29%	2 112	2 608,74
صيد الاسماك	12	0%	35	78,95	475	0,42%	1 704	3 267,15
P.LIBERALE	68	54,41%	154	397,63	1 123	47,02%	2 435	4 635,65
خدمات	200	20,50%	477	989,41	31 090	17,19%	65 850	110 990,61
نقل البضائع	0	0%	0	0	45 848	1,52%	69 666	118 383,90
نقل المسافرين	22	0%	44	59,45	12 214	1,23%	18 530	28 910,45
المجموع	1 970	13,96%	4 780	9 906,04	147 500	10,20%	310 398	491 283,78

Source: ONS, Bulletin d'information statistique de la PME N°35, Ministère de l'industrie et des Mines, Novembre 2019, p: 26.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مول مشاريع تخص المرأة بنسبة 10,20 بالمائة من عدد المشاريع البالغ 147500 مشروعاً ممول وهذا بداية من تاريخ الإنشاء إلى غاية 2019 وذلك في العديد من القطاعات، كما نلاحظ أنه تم تمويل 13,96 بالمائة من المشاريع لصالح المرأة سنة 2019.

3.5 الوكالة الوطنية للتأمين على القرض المصغر Angem.

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والتي تعتبر كآلية جديدة لضمان القروض وهو جهاز يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل والمتابعة لمجمل نشاطات الوكالة، ويسير الوكالة مجلس التوجيه ولجنة مراقبة ويديرها مدير عام، ولها فروع جهوية على التراب الوطني وقد بدأت الوكالة العمل الفعلي لها في جانفي 2004 تتولى الوكالة العديد من المهام من بينها خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص دون دخل أو الأشخاص ذوي الدخل غير المستقر. (www.angem.dz, 2020)

جدول 7: يبين توزيع القروض الممنوحة بحسب الجنس من قبل ANGEM سنة 2019

توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس		
النسبة (%)	العدد	جنس المستفيد
63,59%	584 995	نساء
36,41%	334 990	رجال
100%	919 985	المجموع

Source: www.Angem.dz 2020.03.20

يبيّن الجدول أعلاه أن الوكالة الوطنية للتأمين على القرض المصغر منحت سنة 2019 حوالي 919 985 قرضا كان نصيب النساء منها 584 995 قرض وهو ما يمثل حوالي 63,59% من إجمالي القروض الممنوحة من طرف الوكالة.

6. الخلاصة:

خلصت الدراسة إلى أن زيادة الأعمال النسوية أحد أبرز مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة والتي من خلالها حاولت إثبات نفسها يوماً عن يوم وهذا ما تؤكدته الإحصائيات من خلال ارتفاع نسبة مشاركة النساء في الحياة العملية والذي وصل إلى 34,6 بالمائة سنة 2019 حيث كان النمو المحقق في مجال التعليم بمختلف مستوياته بالنسبة للإناث أثر واضح على تزايد نصيبهن في الحياة العملية وهو ما يفسر بزيادة النضج والوعي الثقافي للمرأة في مجال زيادة الأعمال. لكن على الرغم من كل التحسينات التي تبذلها الجزائر في سبيل إرساء دور المرأة في الحياة العملية في مجال زيادة الأعمال إلا أنها لازالت تحتل ذيل الترتيب في مجال تمكينها وذلك برتبة 132 عالمياً سنة 2020. كما توصلنا إلى أنه رغم تعدد هيئات تمويل المشاريع في الجزائر إلا أن أغلب المشاريع التي تمولها هي مشاريع ذكورية وبامتياز فنجد أن الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب مولت إلى غاية النصف الأول من سنة 2019 341932 مشروع لصالح الرجال من إجمالي 381427 مشروع أي ما يقابل نسبة 90 بالمائة من المشاريع الممولة لصالح الرجال، أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة فقد قام بتمويل ما نسبته 13,96 بالمائة سنة 2019 من المشاريع لصالح النساء وهو ما يفسر ضعف نسبة المشاريع الممولة لصالح النساء مقارنة بالرجال. كما تبين عدم وجود محفزات إستراتيجية من الحكومة الجزائرية وغياب المعلومات اللازمة عن المشاريع رائدات الأعمال مما يشير إلى أن واقع المرأة في الأعمال الريادية في الجزائر غير واعد في ظل الظروف الحالية غير المواتية فالعقبات. وبالتالي فمشاركة المرأة في الحياة العملية وتمكينها في المجال الريادي لا يزال واحدة من الموارد التي لم تستغل بعد بشكل كبير، وبالتالي فهذه الدراسة توصلت إلى عدة نتائج أهمها:

- مجال ريادة الأعمال يعتبر أحد المجالات التي تدعم تمكين المرأة الجزائرية ذلك من خلال الهيئات الداعمة لنشاطها والمتمثلة في CNAC, ANGEJ, ANSEJ
- يعتبر التعليم بمختلف أطواره أحد العوامل الفاعلة في تحديد التوجه بوعي وثقافة المرأة نحو المجال الريادي ما أدى إلى مشاركتها في العديد من المشاريع التي كانت في وقت مضى حكرا على الرجل فقط.
- وجود نقص كبير في مشاركة المرأة وتمكينها في بعض القطاعات الصناعي على وجه الخصوص على غرار نظيرها الرجل وهو ما يفسر عدم وجود برامج داعمة للمرأة في هذا القطاع من جهة والنظرة التقليدية للمجتمع أجاه المرأة بأنها لا تستطيع القيام بالأعمال الشاقة من جهة أخرى.
- تغلب المشاريع ذات الطابع الخدماتي والحرفي على المشاريع ذات الطابع الصناعي وهذا ما لاحظناه من خلال الاحصائيات التي تثبت أن القطاعات الأكثر تمويلا من طرف هيئات الدعم هي قطاع الخدمات وقطاع النشاطات الحرفية إذ رغم أهميتها إلا أنها ليست تلك القطاعات الجديرة باستغلال ذلك الخزان المعرفي المتوفر لدى المرأة والذي بدوره يؤدي إلى خلق قيمة مضافة في الاقتصاد.
- مقترحات ذات الصلة بموضوع الدراسة:**
- بهدف تفعيل دور المرأة في الحياة العملية وتمكينها في مجال ريادة الأعمال يجب:
- إعادة صياغة إستراتيجية دعم تمكين المرأة في المجال الريادي يشترك فيها جميع.
- تنصيب غرف تجارية خاصة رائدات الأعمال.
- تقديم إمتيازات جبائية خاصة برائدات الأعمال دون غيرهن وذلك في قطاعات معينة وأكثر إنتاجية كالمصنعي الصناعي وذلك لتجسيد المساواة بين الجنسين من جهة وتفعيل دور المرأة في القطاع الصناعي من جهة أخرى.
- تنظيم دورات تكوينية وحملات تحسيسية لصالح المرأة عامة وريادة أعمال خاصة وذلك لتشجيعهن على الولوج إلى عالم الاعمال والمشاريع.
- تأسيس حاضنة أعمال صناعية على مستوى الجامعات الجزائرية لدعم الصناعات النسائية الصغيرة في مرحلتي التأسيس والتشغيل وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص على الشراكة مع الجامعة لإنجاز هذا المشروع.
- إنشاء معهد وطني متخصص في دعم رائدات الأعمال الجزائريات لتتقدم الدورات التدريبية التي تتمشى مع إحتياجاتهن.
- تطوير المناهج التعليمية لتشتمل على المعرفة والمهارات الريادية، وتنمية قدرات الفهم وحل المشكلات للتأهيل للحياة العملية، مما ينتج عنه غرس ثقافة ريادة الأعمال من مراحل التعليم الأساسي.
- توفير قاعدة معلومات متكاملة حول المشروعات الصغيرة ومعلومات دقيقة حول سوق العمل والنقص فيه لتوجيه رائدات الأعمال لسد النقص في المجتمع من ناحية وتوفير الحد الأدنى لنجاح المشروع بإعتباره أحد إحتياجات سوق العمل.

7. قائمة المراجع:

الأطروحات:

- فريدة شلوف، المرأة المقاتلة في الجزائر (مأذرة ماجيستير غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009؛
- أيوب رائدة، الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيراتها على نساء الريف السوري (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة كليمنس للتعليم عن بعد، 2010؛
- عمر الدراغمة تمام جميل، فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية إقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن (مأذرة ماجيستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، فلسطين، (2014)؛

المقالات:

- رقية حساني، و رابع خوني، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، 6، 2015؛
- سعاد بوزيدي، و دليلة طالب، محددات نمو المقاتلة النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، *Revue du Lareiid*، 2، 2015؛
- كهينة جريال، المقاتلة النسوية في الجزائر بين واقع الاقتصاد الريعي ورهان التمكين الاقتصادي، مجلة الباحث الاقتصادي، 5، 2017؛
- منيرة سلامي ويوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الانشاء وتحديات مناخ الاعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 3، 2014؛

المدخلات:

- أيهم أسد، ورقة عمل بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي قدمت في الندوة العلمية بتنظيم مرصد نساء سورية و النادي السرياني الأرثوذكسي، 26 03، 2008؛
- مراد زايد وصالح خويلدات، ريادة الأعمال النسوية في ظل تحديات بيئة الأعمال - حالة ريادة الأعمال الجزائريات -، إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 6-7 ديسمبر 2017؛

التقارير:

- economic, f. w. (2020). *The Global Gender Gap Report*.
- ONS, Ministère de l'industrie et des Mines, *Bulletin d'information statistique de la PME N° 35*, Novembre 2019؛
- ONS, Ministère de l'industrie et des Mines, *Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage" en Septembre 2019*؛

- <http://www.angem.dz>. (2020, mars 20).