

ريادة الأعمال النسائية في بجاية: التطور والدوافع

Female entrepreneurship in Bejaia: evolution and motivation

عزري خوخة¹، بلحسين حليلة²¹جامعة بجاية، الجزائر، مختبر LASSU، Khoukha.azri@univ-bejaia.dz²جامعة بجاية، الجزائر، مختبر LASSU، minahali@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2023/05/27 تاريخ القبول: 2023/09/10 تاريخ النشر: 2023/09/15

ملخص:

تاريخ ريادة الأعمال النسائية معقد للغاية، فقد تطور بمرور الوقت مع تطور حقوق المرأة ومساواتها مع الرجل. بوجود أكثر من 200 مليون سيدة أعمال في جميع أنحاء العالم، فإنهن يمثلن قوة اقتصادية أساسية. الهدف من هذا المقال هو عرض نتائج استطلاع الرأي الذي أجري بين رائدات الأعمال بولاية بجاية عام 2019، للوقوف على واقع الاستثمارات ودوافعها. يتزايد عدد الشركات التي أنشأتها النساء في ولاية بجاية، ولا سيما الشركات المصغرة في كل من مجالا التجارة والحرف. ريادة أعمال تؤكد الرغبة في تحقيق الذات والاستقلال المالي بالإضافة إلى تقديم الدعم لأسرهن. هذا بالرغم من القيود المهنية المختلفة التي تواجهها.

كلمات مفتاحية: ريادة الأعمال النسائية، تطور الاستثمار، دوافع الاستثمار، الحصول على التمويل، بجاية.

تصنيفات JEL: J24, L26.

Abstract:

The history of women's entrepreneurships very complex, as it has evolved over time with the development of women's rights and equality with men. With more than 200 million business women worldwide, they are an essential economic force.

The objective of this article is to present the results of an opinion poll conducted among women's entrepreneurs in the state of Bejaia in 2019, to find out the reality of investments and their motives. The number of businesses created by women is increasing in the wilaya of Bejaia, especially small businesses in the field of trade and crafts. Entrepreneurship emphasizing the desire for self-realization and financial independence in addition to providing support for their families. This despite the various professional constraints encountered.

Keywords: Women's entrepreneurship; investment evolution; Investment motives, access to finance, Bejaia.

Jel Classification Codes: J24, L26.

1. مقدمة:

ريادة الأعمال النسائية تلخصمبادرات ريادة الأعمال التي أطلقتها النساء. تاريخ ريادة الأعمال معقد للغاية حيث أنه لم يكن للمرأة دائماً الحرية في إنشاء مشروعها الخاص كما تشاء حتى عام 1988 في الولايات المتحدة ، كانت المرأة بحاجة إلى توقيع الرجل للحصول على قرض تجاري! ابتداءً من هذا العام ، أصدر رونالد ريغان قانوناً يلغي هذه الحالة القديمة. منح هذا القانون سيدات الأعمال مزيداً من الموارد وتقديراً أفضل وسمح لهن بالتخلص من عقبة قوية: موافقة الزوج أو أحد الأقارب من الذكور. وهذا يوضح العقبات التي واجهتها النساء اللاتي يرغبن في أن يصبحن رائدات في الماضي. وفقاً للأرقام الصادرة عن المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM)، زاد نشاط ريادة الأعمال للنساء في جميع أنحاء العالم بنسبة 7٪ من عام 2012 إلى عام 2014. وتسلط دراسة GEM الضوء بشكل خاص على ميلهن إلى إنشاء مجموعات جديدة من المنتجات والأسواق، وقدرتهن الكبيرة على الابتكار و التنمية المجتمعية. علاوة على ذلك، تعيد رائدات الأعمال استثمار 90٪ من أرباحهن في التعليم والصحة والتغذية لأسرهن (مقارنة بـ 30 أو 40٪ للرجال) ، مما يساهم في الازدهار العام (Lebègue & Constantinidis, 2016, pp. 395-415). تقدر منظمة العمل الدولية أنه في حالة عدم استخدام 22٪ من الإمكانيات الإنتاجية للرجال بشكل كافٍ في العالم ، فإنها تصل إلى 50٪ بالنسبة للنساء. (OIT, 2016, p. 1).

تظهر الفجوات بين الجنسين في أفريقيا في تكوين رأس المال البشري أنه من الصعب على النساء الحصول على عمل بأجر متساوٍ مع الرجال (Ahaibwe, Ssewanyana, & Kasirye, 2018, pp. 146-177). وهذا يتأثر بمستوى تعليم المرأة وتوفير العمالة المتعلمة، وفقاً لتقرير للبنك الدولي عن التنمية في العالم 2018 (banque mondiale, 2018, p. 4). تبلغ نسبة التسرب المدرسي 77٪. حيث الفتيات هن الأكثر تضرراً. أخيراً ، للدديناميكيات الديموغرافية في إفريقيا عواقب وخيمة على معدل البطالة ، لا سيما بين الشباب. معدلات البطالة أعلى بين النساء. تبلغ الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة ذروتها في شمال إفريقيا ، حيث تتمتع النساء في المتوسط بتعليم أفضل من بقية إفريقيا (Nations Unies, 2019, p. 7). العمل المستقل هو الشكل الواعد للتوظيف في إفريقيا. حيث أن دعم ريادة الأعمال النسائية هو استراتيجية مناصرة للقراء ورفاهية مجتمعية للنمو الاقتصادي (Kelley, 2013, p. 15) فهو أصبح أكثر وسائل التدخل فعالية على المدى القصير والمتوسط -32 (banque mondiale, 2014, pp. 68).

هناك فئتان من رواد الأعمال، هناك من يستثمر بدافع الضرورة لأنه ليس لديه خيارات عمل أخرى (Sumaira & Azam, 2012, pp. 209-228) وهناك من يستثمر بدافع الإمكانيات المتاحة ويطمح إلى مزيد من الاستقلال ودخل أعلى (Blanchard & Warnecke, 2010, pp. 290-302) ، أظهرت الأمثلة المتواضعة لريادة الأعمال التي كانت موجودة قبل السبعينيات من القرن الماضي أن النساء تجاوزن الخمسين من العمر ، وهو ما يقابل الفئة الأولى من رواد الأعمال الذين استثمروا لمواجهة أزمات شخصية بعد ذلك (الطلاق ، وفاة الزوج ، إلخ). حالياً في فرنسا ، 30٪ من الأعمال التي أنشأتها نساء (Conseil économique, social et environnemental, 2020, p. 10). كما هو الحال في كندا والولايات المتحدة وأستراليا.

تواجه ريادة الأعمال النسائية صعوبة في التطور في الجزائر. وفقاً لمسح أجرته **CREAD** ، فإن متوسط معدل نشاط ريادة الأعمال الوطني للإناث في عام 2011 هو 5.7% ، مقارنة بمعدل الذكور الذي يبلغ حوالي 12.3% وهو واحد من أدنى المعدلات في العالم (Metaiche & Bendiabdellah, 2016, pp. 219–240)

يمكن للبلاد أن تعتمد على الإمكانيات الكبيرة للشابات المتعلّقات تعليماً جيداً بشكل متزايد ، والتي يمكن أن تسهم في التنوع الاقتصادي نحو القطاعات التنافسية دولياً. حيث يمكن للنساء المبدعات ورائدات الأعمال البروز في مختلف قطاعات النشاط مثل التجارة والحرف اليدوية والزراعة.في هذا الصدد, سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على السؤال التالي:

ما هو تطور ودوافع ريادة الأعمال النسائية في ولاية بجاية؟

للإجابة على هذا السؤال اعتمدنا على الفرضيات التالية:

الفرضية رقم 01: دوافع رائدات الأعمال في ولاية بجاية مرتبطة بشكل أساسي بفرص الاستثمار التي يقدمها القطاع الحرفي الغني بالولاية.

الفرضية 02: تستمر الأعمال التي أنشأتها رائدات الأعمال في الازدياد ، و ذلك بفضل برامج المساعدة على ريادة الأعمال الحكومية في ولاية بجاية.

من أجل تقديم إجابات لمشكلتنا ، أجرينا مقابلات وجهًا لوجه مع عينة من 40 سيدة أعمال من ولاية بجاية ، مما سمح لنا بفهم مشكلتنا بشكل أفضل. تم إجراء هذه اللقاءات بالتزامن مع البحث الببليوغرافي ، وقد سمحت لنا هذه اللقاءات مع رائدات الأعمال بفهم الوضع في ولاية بجاية بشكل خاص ، والجزائر بشكل عام.

2.الأسس النظرية لريادة الأعمال النسائية

كانت ريادة الأعمال النسائية موضوعًا للكثير من الأبحاث حول العالم في السنوات الأخيرة ، نظرًا للدور المهم الذي تلعبه في التنمية الوطنية والمجتمعية للبلد (Benhabib, Merabet, Benachenhou, Grari, Boudia, & Merabet, 2014, pp. 65–80).

1.2 تعريف رائدات الأعمال

تعرف دينا لافوي (La Voie, 1988, p. 7) (1988) رائدة الأعمال على أنها "المرأة التي قامت ، بمفردها أو مع شريك واحد أو أكثر ، بتأسيس أو شراء أو قبول شركة ميراثاً ، وتتحمل جميع المخاطر والمسؤوليات المالية والإدارية والاجتماعية والتي تشارك يوميًا في إدارتها اليومية. النساء شغوفات ومصممات على إنشاء أعمالهن الخاصة أو العمل لحسابهن الخاص للتحكم في القرارات ، وعلى مدار وقتهن مع شعور بالمرونة (Lavoie, 1990) ، مما يسمح لهن بالاستفادة القصوى من قدراتهن ومهاراتهن بهدف شخصي يتمثل في تحقيق مشروع الحياة هذا (Constantinidis, 2014, p. 287).

تُعرف منظمة **FUDUCIAL (FIDUCIAL, 2008, p. 23)** مراقبة تنظيم المشاريع على أنها "الشخص (المرأة التي تمتلك وتدير مشروعًا تجاريًا) التي يمكن تصنيفها كرائدة أعمال". وفقاً لـ **INSEE** ، فإن سيدات الأعمال المبدعات غالبًا ما يكنن أصغر سنًا وأكثر تعليماً بكثير من الرجال. أما السبب الرئيسي لإنشاء عمل تجاري فهو لضمان توظيفهم أو ممارسة مهنتهم ، لكن تبقى الأعمال التي أنشأتها النساء أقل استدامة.

تمنح ريادة الأعمال النسائية وضوحًا لنجاح المرأة في عالم الأعمال ويمكن أن تلعب دورًا يتبعه عدد كبير من الشابات (Leger-Jarniou, 2013, p. 174)

2.2. المناهج النسوية لدوافع ريادة الأعمال النسائية

ان بناء مسار ريادة الأعمال النسائية هو عملية بناء شخصي للمهارات والمعرفة، ولكن أيضًا للثقة بالنفس للحصول على التأمين اللازم للبدء. أحد أسباب إنشاء عمل تجاري هو خلق وظيفة واحدة، والدوافع متنوعة للغاية. قرار بدء عمل تجاري هو نتيجة التفاعل بين الرغبات الشخصية، والبيئة والسياق الخارجي، والظروف الشخصية.

الجدول 01- ريادة الأعمال حسب الضرورة / الفرصة.

ريادة الأعمال عن طريق المهنة أو الفرصة	ريادة الأعمال بحكم الضرورة
<ul style="list-style-type: none"> الرغبة: • أن تكون مستقلا • اغتنام فرصة عمل • تعهد • لبناء شيء • لتنفيذ المشروع 	<ul style="list-style-type: none"> • التعب من أن تكون موظفًا ، وعدم وجود فرصة وظيفية • عدم الاعتراف • تجربة "السقف الزجاجي" • الأمل بتحقيق وساطة أفضل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة • الحاجة إلى خلق فرص عمل بدافع الضرورة الاقتصادية

المصدر (Leger-Jarniou, 2013, p. 178):

في بعض الأحيان يكون الإنشاء "بالضرورة" ناجمًا عن حالة البطالة أو مشاكل الدخل ، وتوجد دوافع أخرى أكثر تعقيدًا ، بناءً على العوامل الإيجابية وتحفيز الإبداع ، كما يوجد دوافع الإنشاء "عن طريق المهنة أو بالفرصة".

3.2. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لريادة الأعمال النسائية

تبرر الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي يمثلها إنشاء وتطوير الأعمال من قبل المرأة الاهتمام الذي يظهره النساء في ريادة الأعمال ، وهذه الأخيرة مهمة للغاية لأنها مساحنة لتقييم جهود الدولة لصالح المرأة. أحد الجوانب ذات الصلة لريادة الأعمال النسائية هو أنها مصدر مهم للنمو. تخلق رائدة الأعمال وظائف جديدة لنفسها وللآخرين ، وقبل كل شيء توفر السلع والخدمات لتلبية الاحتياجات المتعددة (Latouche, 2006, p. 9)..

في الواقع ، تسلط البحوث الضوء على الأثر الإيجابي لريادة الأعمال النسائية على التنمية الاجتماعية والاقتصادية. يشمل هذا التأثير خلق فرص العمل ، والنمو الاقتصادي ، والابتكار والتنوع في ريادة الأعمال والحد من الفقر ، وفرص خلق الثروة وكذلك الدخل (Woetzel & autres, 2015, p. 2). شهدت ريادة الأعمال النسائية تطورًا متزايدًا في معظم البلدان الصناعية على مدى السنوات العشر الماضية ، ولكن أيضًا في البلدان النامية ، في كثير من الأحيان مع خصائص محددة (المشاريع الصغيرة) (Von Greiff, 2009, pp. 556-565). حتى عام 2005 في الولايات المتحدة، كانت 10 ملايين شركة أو 47.7٪ من جميع الشركات التي تم إنشاؤها من إنشاء سيدات بلغ حجم مبيعاتهن 2.5 تريليون دولار. أما في فرنسا، 28٪ من الشركات التي تم إنشاؤها تديرها نساء.

في المغرب ، حسب البنك الدولي، تشكل النساء 12٪ من رواد الأعمال ، بعد أن أنشأت شركات صغيرة ومتوسطة ، يبلغ حجم مبيعاتها 2.5 مليون على المستوى العالمي ، وخاصة في قطاع التجزئة والخدمات وحتى بيع الملابس والغذاء(OIT, 2017, p. 6). في الواقع ، في هذه البلدان وآخرون ، نلاحظ تطور حقيقي ملحوظ فيما يتعلق بقدرة المرأة ورغبتها في تأكيد نفسها في عالم الأعمال ، وكذلك قدرتها على التكيف مع البيئة .

3 . ريادة الأعمال النسائية في الجزائر

في الجزائر، تعتبر الأرقام المتعلقة بريادة الأعمال النسائية نادرة ومحدودة في بعض المناطق. كما يشير مكتب الإحصاء الوطني إلى نمو قوي في عمالة الإناث ، والتي مثلت 5.2٪ من إجمالي السكان الناشطين في عام 1971، بينما وصلت إلى معدل 17.3٪ في عام 2019. ومع ذلك ، فإن معدل البطالة بين النساء (20.4٪) يمثل الضعف مقارنة بالرجال (9.1٪)(ONS, 2019, p. 11) في نهاية عام 2014 ، من إجمالي 157122 شركة مسجلة لدى المجلس الوطني للسجلات التجارية ، كانت هناك 8163 شركة تديرها نساء ، أي ما مجموعه 7.6٪. حتى لو كانت معدلات رائدات الأعمال منخفضة ، إلا أن مساهمتهم مبهمة. إن لتنمية ريادة الأعمال النسائية دور هام ، فدعمها يمثل استراتيجية فعالة لاستغلال الموارد غير المستغلة ، وخلق فرص العمل ، وتنشيط التنمية الاقتصادية ، وتشجيع التماسك الاجتماعي. بلغ عدد العائلات أو العائلات لحسابهن الخاص 394 ألف عام 2016. ويظهر فحص البيانات التفصيلية أن نصف العائلات لحسابهن الخاص هن حرفيات. والنصف الآخر عبارة عن مؤسسات مصغرة (قطاعات "الخدمات أو التجارة") أو النساء العاملات في الزراعة. تدير 0.3 ٪ فقط من النساء أعمالاً ذات كيان قانوني (Abderrahmane & Imekhela, 2020, pp. 10–28). في عام 2020 ، تمتلك النساء 7.4٪ فقط من الشركات في الجزائر ، وفقاً لبيانات مؤشر ماستركارد لريادة الأعمال النسائية (MIWE)(Mastercard, 2021, p. 1)، مقارنة بـ 25.2٪ في المتوسط على مستوى العالم. نسبة رائدات الأعمال في الجزائر من بين الأدنى في العالم. هي حالة متناقضة ، إذا علمنا أنه من بين النساء العاطلات عن العمل ، الحاصلات على دبلوم التعليم العالي يمثلن 57.6٪ في عام 2019(ONS, 2019, p. 10).

تعالج ريادة الأعمال النسائية بشكل مباشر قضية المكانة المخصصة للمرأة في مجتمعنا وفي الحياة الاقتصادية. لا يمكن إنكار أن تقدم المرأة في مجال ريادة الأعمال يشكل عنصراً كبيراً من التحولات في وضعها الاجتماعي. من الواضح أيضاً أن هذا الموضوع يثير اهتماماً متزايداً من جانب السلطات السياسية والمجتمع الأكاديمي.

4. ريادة الأعمال النسائية بولاية بجاية

شهد عمل المرأة في المجتمع الجزائري ارتفاعاً معتبراً مع مرور الوقت وأصبح حقيقة لا مفر منها. لقد نجحت في ترسيخ نفسها على جميع مستويات الحياة المهنية، أولاً وقبل كل شيء في قطاعي التربية والتعليم. لقد أصبحت الآن تشغل مناصب ومهن ذات قيمة وشهرة أكبر لتكون مخصصة للرجال فقط. كان وجود المرأة في قطاعات معينة نادراً أو غير موجود ، مثل العدالة والسياسة والشرطة والحماية المدنية ، فضلاً عن القطاع الاقتصادي ، وخاصة ريادة الأعمال. ينصب اهتمام عملنا على فهم أفضل لظاهرة ريادة الأعمال النسائية في بجاية. من أجل الربط بشكل أفضل بين دوافع تطور ريادة الأعمال في ولاية بجاية ، اخترنا إجراء مسح ميداني لـ 40 شركة أنشأتها وتملكها نساء في ولاية بجاية. تم إجراء الاستطلاع عن طريق مقابلات أجريتها في الفترة من 03.03.2019 إلى 06.06.2019.

1.4. النشاط الريادي النسائي في بجاية

من خلال إحصائيات منظمات العون الاستثماري الرسمية المختلفة بولاية بجاية وهي: ANSEJ ، CNAC ، ANGEM. كان هناك تحسن واضح في ريادة الأعمال النسائية.

1.1.4. ANSEJ) ANADE: الوكالة الوطنية لدعم وتطوير ريادة الأعمال ، التي تأسست عام 1996.

جدول رقم 02 توزيع الشركات المستفيدة من نظام ANADE حسب قطاع النشاط (2012-2019)

ANSEJ	2012		2019	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Artisanat	199	28	9	0
Industriel	92	30	70	15
Services	610	142	133	61
BTPH	737	3	47	4
Agriculture	95	5	5	0
TOTAL	1 733	208	264	80

المصدر: (ANADE, 2019, p. 5)

وضعت ANADE تحت إشراف وزير المشروعات الصغيرة والاقتصاد المعرفي. لتزاقق و تمولاً أصحابالمشاريع المصغرة لإنتاج السلع والخدمات وليشجع جميع أشكال الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى تعزيز ريادة الأعمال. على الصعيد العالمي. شهدت السنوات الأخيرة، انخفاض في عدد الاستثمارات، مرتبط بالوضع الاقتصادي العالمي المضطرب بسبب جائحة كورونا. ولكن من حيث النسبة، فقد تقدمت ريادة الأعمال النسائية. في حين أنها مثلت 10.72٪ فقط من الاستثمارات التي تم إنشاؤها في عام 2012، فقد ارتفعت إلى 23.26٪ في 2019. من جانب الاختصاص، قطاع الخدمات هو الأكثر ابتغاء من قبل رائدات الأعمال في أكثر من 75٪ من الأعمال التي تم إنشاؤها.

2.1.4 CNAC: الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة الذي تم إنشاؤه في عام 1994، كمؤسسة عامة للضمان الاجتماعي، تحت إشراف وزارة العمل والتوظيف والضمان الاجتماعي، بهدف التخفيف من الآثار الاجتماعية الناتجة عن عمليات التسريح الجماعي للعمال بأجر في قرر القطاع الاقتصادي اثر تطبيق خطة التكيف الهيكلي (CNAC, 2022, p. 1).

جدول رقم 03: توزيع الشركات المستفيدة من نظام CNAC حسب قطاع النشاط (2012-2019).

CNAC	2012		2019	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Artisanat	9	3	15	17
Industriel	45	19	10	4
Services	118	25	26	21
BTPH	77	2	11	0

Agriculture	34	3	17	2
TOTAL	283	52	79	44

المصدر: (direction de l'emploi à Bejaia, 2019, p. 1)

انخفض عدد الشركات التي تم إنشاؤها بشكل كبير في عام 2019 مقارنة بعام 2012 لكلا الجنسين. ويرجع ذلك إلى الوضع المالي للبلاد، الذي عان من آثار الصدمة النفطية لعام 2015، والتي تسببت في انخفاض كبير في مواردها. إلا أن هازدادت نسبة النساء في المشاريع الممولة من CNAC بشكل كبير، من 15.52٪ من الشركات التي تم إنشاؤها في 2012 إلى 35.77٪ في 2019. نفس الملاحظة لقطاع النشاط، حيث الخدمات هي الأكثر طلبًا، متبوعة بقطاع الحرف.

3.1.4 ANGEM: الوكالة الوطنية لإدارة القروض الصغيرة التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004. هي منظمة محددة ، تخضع لإشراف وزارة التضامن الوطني والأسرة ووضع المرأة للقيام بالمهام الموكلة إليها. (ANGEM, 2023, p. 1)

الجدول رقم 04: تطور تمويل ANGEM حسب الجنس (الرجال والنساء) من 2010 إلى 2019.

	2012		2017		2019	
	H	F	H	F	H	F
AMP/ شراء المواد الخام 40 000 DA jusqu'à 100 000 DA	996	1859	224	964	50	108
شراء المواد الخام المعدات de 101 000,00 jusqu'à 1000 000,00 DA	248	65	150	83	13	9
TOTAL	1244	1924	374	1047	63	117
TOTAL Hommes + Femmes	3168		1421		180	

المصدر: (ANGEM, 2019, p. 2)

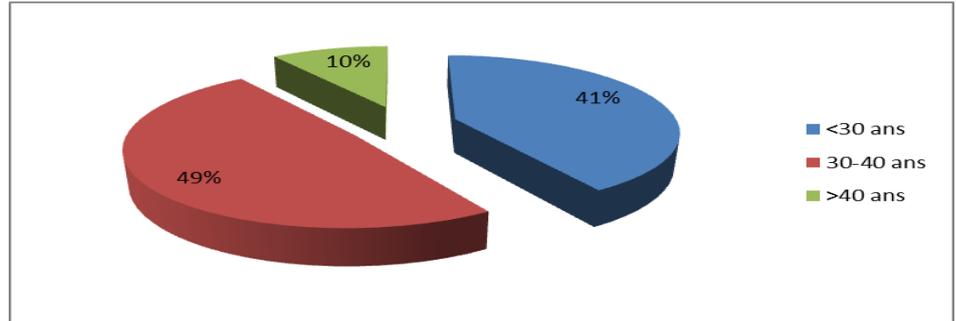
لقد أثرت الأزمة الاقتصادية حتى على المشروعات التي تمولها الوكالة بولاية بجاية ، والتي سجلت انخفاضًا بأكثر من 94.3٪ بين عامي 2012 و 2019 ، لكلا الجنسين. اللافت للنظر هو أن ANGEM تمول المشاريع التي جلبتها النساء أكثر من الرجال بنسب 65٪ مقابل 35٪ في عام 2019. والمشاريع ذات المبالغ الصغيرة هي الأكثر طلبًا من قبل النساء في أكثر من 92٪ من الشركات.

2.4 . عرض خصائص ريادة الأعمال النسائية

تتمثل دراسة خصائص ريادة الأعمال النسائية في تحليل ودراسة خصائص هذا الدافع الرئيسي الذي قد يكون "رائدة الأعمال"، انطلاقًا من جوانبه وصفاته الشخصية ودوافعه التي لها تأثير كبير على هذه العملية (Adjout, 2011, p. 57). في هذه المرحلة ، حاولنا تشريح السمات الشخصية التي تميز رائدات الأعمال من خلال العمر والوضع الأسري ومستوى التعليم والخبرة ودوافع الاستثمار. تتشكل شخصية المستثمر من خلال عدة عناصر أخرى في السيرة الذاتية (العمر ، والوضع العائلي ، وما إلى ذلك).

1.2.4. عمر رائدات الأعمال: تكمن أهمية هذا المتغير في تأثيره على المسار الريادي للمرأة. وهكذا ، خلص Liles(Liles, p. 1) 1974 إلى أن بلوغ المرأة مرحلة النضج الريادي يحصل بين سن 25 و 45 عامًا. ويوصف هذا الوضع بأنه "فترة الاختيار الحر" حيث يكون لدى المرأة ثقة بالنفس و قدرة مالية كافية بينما تكون قيود الأسرة أقل. توصلت هالورد-دريمير وماري إلى استنتاجات تعكس أن رائدات الأعمال في إفريقيا أكبر سنًا مقارنة بنظيرتهن في أوروبا. ويعززون هذا التأخير إلى التأخر في الترويج لريادة الأعمال النسائية في القارة الأفريقية (Hallward–Driemeier, 2013, p. 5).

الشكل 01: عمر رائدات الأعمال في 2019



المصدر: (Azri, 2019, p. 6)

يلعب عمر المرأة دورًا مهمًا للغاية في إنشاء الأعمال التجارية ، ففي عام 2019 ، كانت 90٪ من النساء اللائي شملهن الاستطلاع أقل من 40 عامًا عندما أنشأن أعمالهن. لذلك نستنتج أن رائدات الأعمال أصغر سنًا وقت إطلاق مشروع ريادة الأعمال.

2.2.4. الحالة الأسرية: على الرغم من أن الدراسات المبكرة اعتبرت الحالة الأسرية موضوعًا مشتركًا لرائدات الأعمال من الإناث والذكور (Hong–Haftel & Martin, 1993, pp. 261–269) (Goffee & Scave, 1983, p. 954)، ركزت الدراسات بسرعة كبيرة على النساء (Longstreth, Stafford, & Mauldin, 1987, p. 30). بسبب دورها الاجتماعي في تأمين نفقات الأسرة ، تبرز مسألة ضمان التوازن بين الحياة الأسرية والحياة المهنية لرائدات الأعمال. وهذا يفسر فائدة تحليل العلاقة بين الوضع العائلي و ريادة الأعمال.

الجدول رقم 05: الوضع الأسري لرائدات الأعمال عند إنشاء مشروعهن التجاري 2019

Situation	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	11	27,5%
Mariée	25	62,5%
Divorcée	2	5%
Veuve	2	5%
Total	40	100%

المصدر: (Azri, 2019)

أكثر من نصف, بالضبط 62.5٪ من النساء متزوجات ، مما يشير إلى أن الزواج ليس عقبة أمام مبادرة ريادة الأعمال ، 27.5٪ من رائدات الأعمال عازيات ، وهو معدل يظهر أن النساء يجرؤن على القيام به في سن مبكرة. إلا أن معظم النساء أكدن ضرورة و أهمية دعم أزواجهن في إنشاء مشاريعهن.

3.2.4. مستوى التعليم والتدريب: سلط Constandinidis(Constantinidis, El Abboubi, Saman, & Cornet, 2017, pp. 37-68) الضوء على أهمية مستوى التعليم الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية اكتساب مكانة رائد الأعمال. في الواقع ، تكون النساء ذوات المستوى التعليمي الأدنى عموماً في الريادة بدافع الضرورة ، في حين أن النساء الحاصلات على مستوى تعليمي أعلى غالباً ما يكنن في عملية الريادة الإبداعية الطوعية بفكرة اغتنام الفرص. ذكر هيسريشوبروخ-5 (Brush, 1992, pp. 30) في دراسة أن مستوى تدريب رائدات الأعمال يضاھي مستوى تدريب الرجال ، لذلك لا يوجد فرق بين الجنسين.

جدول رقم 06: مستوى تعليم رائدات الأعمال في بجاية 2019

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Sans instruction	1	2.5%
Universitaire	19	47,5%
Fondamental	4	10%
Formation professionnelle	16	40%
Total	40	100%

المصدر:(Azri, 2019)

رائدات الأعمال هن في الغالب من الخريجات الجامعيات بنسبة كبيرة تصل إلى 47.5٪ ، تليهن النساء اللواتي استفدن من التكوين المهني بنسبة 40٪ من العينة. وهذا يفسر سبب توجه رائدات الأعمال نحو مستوى تعليمي أعلى ومهني ، مما يفتح فرصاً أمامهن للالتحاق به.

3.4. دوافع الاستثمار لدى رائدات الأعمال بولاية بجاية

1.3.4. العوامل المحفزة: الدوافع هي جانب أساسي لبناء سياسة الحوافز. في الواقع ، تفكر النساء في إنشاء الأعمال التجارية من أجل مزيد من الاستقلالية والمرونة في مكاسب الدخل والتغلب على الصعوبات المتأصلة في سوق العمل التقليدي. لذلك فهن يرين أن مهنة ريادة الأعمال أكثر توافقاً مع مسؤولياتهن الأسرية. هذه هي الطريقة التي أشار بها Cromie(Cromie, 1987, pp. 251-261) إلى أن "النساء أكثر استياء من وظائفهن ويرون ريادة الأعمال على أنها طريقة للتوفيق بين عملهن ودورهن في رعاية أطفالهن"

جدول رقم 07 دوافع رائدات الأعمال في بجاية

Motivation	Pourcentage
------------	-------------

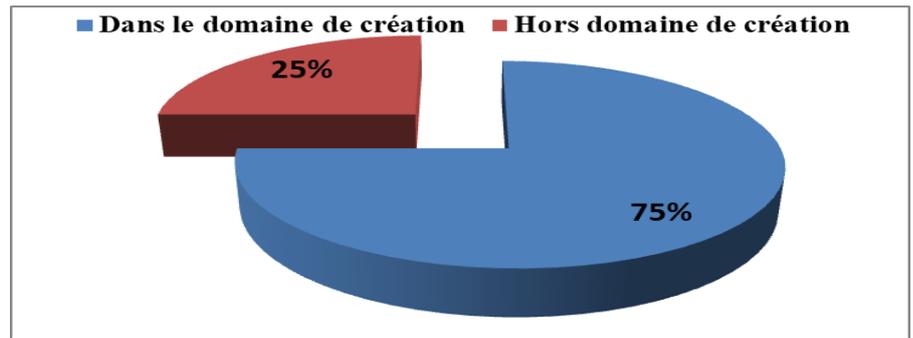
Par volonté	la réalisation de soi et l'amour du métier	36,6%
	L'indépendance professionnelle	22,5%
	La saisie d'opportunité et l'autonomie financière	13,7%
Par nécessité	Soutien familial	13,7%
	Difficulté de faire carrière	8,7%
	Cas imprévisible	4,8%

المصدر: (Azri, 2019)

الريادة بدافع الإرادة يمثل حوالي 73٪ من النساء اللواتي استثمرن بدافع حب المهنة وتحقيق الذات في المقام الأول ، يليه الاستقلال المهني واغتنام الفرص المالية. أما دوافع الضرورة فهي الأقل تصنيفاً نظراً لأن المعدل لا يصل إلى 30٪ ، والنتائج منخفضة نوعاً ما.

2.3.4. الخبرة المهنية: توجد فروق كبيرة بين رواد الأعمال من الذكور والإناث. في الواقع ، أظهرت العديد من الدراسات أن النساء أقل تأهيلاً من الرجال ، ولديهن خبرة مهنية أقل في إدارة الأعمال و / أو في قطاع النشاط الذي يبدأن فيه ، ويفتقرن إلى المهارات المالية ، والإدارة و / أو ريادة الأعمال (Ratté, 1999, p. 18). يوضح معظم المؤلفين أن الخبرة المهنية ، لكل من الرجال والنساء ، ضرورية لإنشاء الأعمال التجارية. يكمن الاختلاف في نوع الخبرة.

شكل رقم 02: تجربة رائدات الأعمال في مجال الإبداع في 2019 في بجاية



المصدر: (Azri, 2019)

ثلاثة أرباع النساء اللواتي شملهن الاستطلاع لديهن خبرة في مجال إنشاء أعمالهن ، ¼ من النساء ذوات الخبرة خارج مجال إنشاء أعمالهن. سواء في قطاع الأعمال أو خارجه ، فإنهم يشجعون في الإنشاء على الرغم من امتلاكهم خبرة ومهارات ومؤهلات مهنية أقل.

4.4. الخصائص التنظيمية لريادة الأعمال النسائية

تشير الخصائص التنظيمية للمنشآت المملوكة للنساء إلى: قطاع النشاط ، وحجم المشروع ، والشكل القانوني ، والتمويل.

1.4.4. قطاع النشاط: غالبًا ما تنشأ النساء في قطاعات تتوافق مع إضفاء الطابع المهني على المهام المنزلية أو التي تجمع معًا الأنشطة المخصصة تقليديًا للنساء ، بمعنى آخر القطاعات الأكثر احتلالًا للنساء هي: (تجارة التجزئة ، تصفيف الشعر ، العناية الجمالية ، العقارات ، الخياطة ، ورشة عمل الكيك ، إلخ). غالبًا ما تدخل النساء في القطاعات التي تتطلب رأس مال وعمالة أقل.

جدول رقم 08: توزيع الشركات التي شملها المسح حسب قطاع النشاط 2019 في بجاية

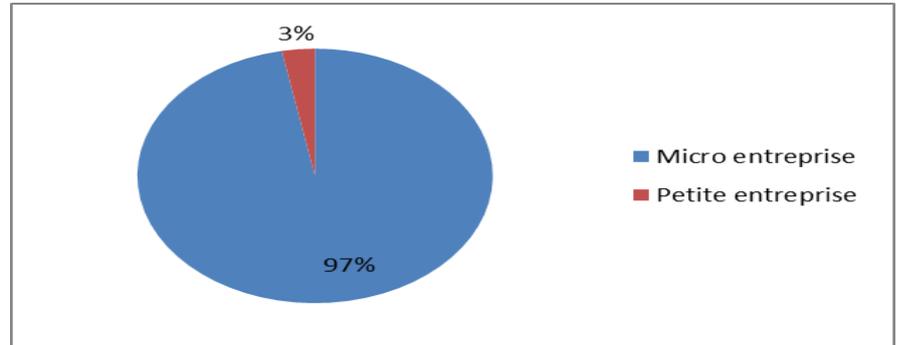
Secteur d'activité	Effectifs	Pourcentage
Services	27	67,5
Artisanat	10	25
Industrie	3	7,5
Total	40	100

المصدر: (Azri, 2019)

وفقًا للنتائج ، فإن قطاع الخدمات هو السائد ، ولا سيما الخدمات مع 67.5 ٪ من القوى العاملة. فيما تمثل الحرف اليدوية ربع الأعمال المملوكة للنساء. أما قطاع الصناعة فتعمل به 3 نساء فقط ، أي 7.5 ٪.

2.4.4. حجم الشركة: تنتمي الغالبية العظمى من الشركات المملوكة للنساء إلى الفئات المصغرة والصغيرة والمتوسطة الحجم ، مع ما لا يزيد عن 10 موظفين.

شكل رقم 03: حجم الشركات التي شملها المسح في ولاية بجاية



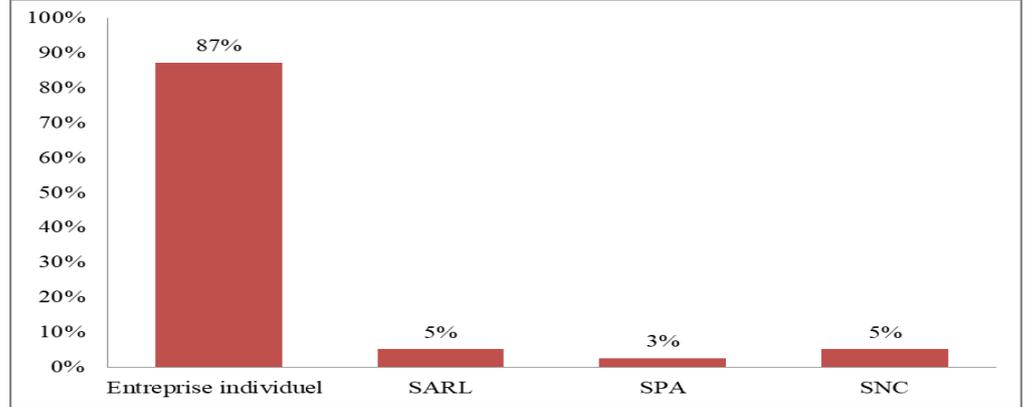
المصدر: (Azri, 2019)

أنشأت النساء المشاركات في الاستطلاع مشاريع صغيرة مع تفضيل المشاريع المصغرة التي تمثل 90 ٪. أنشأت 3 سيدات مشروعًا صغيرًا و أنشأت امرأة واحدة فقط مشروعًا متوسطًا.

3.4.4. الشكل القانوني: نوعان من ريادة الأعمال ممكنان: ريادة الأعمال كشخص مادي ، والتي تغطي العاملين لحسابهم الخاص ، مما يعني الأشخاص الذين قرروا العمل لحسابهم الخاص ، وريادة الأعمال كشخص معنوي ، والتي تنطوي على تكوين كيان قانوني

منفصل (SPA ، SNC ، SARL ، EURL). في الواقع، نادراً ما يكون تأسيس شركة كشخص معنوي من قبل النساء اللواتي غالباً ما يختزن الوضع المستقل (شخص مادي).

الشكل 04: التوزيع القانوني للشركات التي شملها المسح في 2019



المصدر: (Azri, 2019)

تفضل غالبية النساء أن يظن المالك الوحيد ، ويختارن في كثير من الأحيان الوضع المستقل (عمل فردي) في 87% من الشركات التي شملها الاستطلاع. في حين أن باقي الأشكال القانونية نادر جداً.

4.4.4. التمويل: نادراً ما تستخدم رائدات الأعمال القروض والبرامج الحكومية بسبب نقص المعلومات عنها. هذا هو السبب الذي يجعلهن يواجهن صعوبات في الحصول على التمويل. وفقاً لـ (M. Yudkin(Starr & Yudkin, 1996, p. 32) و J.Starr: "المصدر الرئيسي لرأس المال في الأعمال التجارية التي تقودها النساء هو المدخرات الشخصية عادةً أو المساهمة من العائلة والأصدقاء".

جدول رقم 09: مصدر التمويل المبدئي لشركات رائدات الأعمال في بجاية

Source de financement	Pourcentage
Economie personnelles	30.77%
Prêt des parents	7.69%
Prêt de l'entourage familial (autre que les parents)	30.77%
Prêt d'amis	2.57%
Emprunt bancaire	28.2%
Total	100%

المصدر: (Azri, 2019)

مصادر التمويل التي تستخدمها النساء بشكل رئيسي هي المدخرات الشخصية والقروض العائلية (بخلاف الوالدين) في أكثر من 61٪. في المقابل ، تقدمت 28٪ فقط من النساء بطلبات للحصول على قروض مصرفية. نستنتج انه من أجل إنشاء مشروع تجاري، تضطر سيدات الأعمال إلى امتلاك موارد شخصية، وهو ما يفسر بالحدز في الاستثمار والإحجام عن تنفيذ المشاريع القائمة على مصادر التمويل الخارجية. لكن يتسبب في التأخير في الاستثمار.

5. الخاتمة

في الوقت الحاضر، لا تزال قضية ريادة الأعمال النسائية غير محاطة بشكل جيد ، بسبب نقص البيانات الوطنية الشاملة. لا يوجد برنامج محدد لدعم تنمية ريادة الأعمال النسائية في الوطن بشكل عام، أو في بجاية بشكل خاص. إن مفهوم الجنس ليس حاضرًا بشكل كبير في مجال ريادة الأعمال. حيث أن برامج المساعدة الاستثمارية تستهدف كلا الجنسين على قدم المساواة.

كان الهدف من استطلاعنا هو إعطاء نظرة عنالوضع الحقيقي لتجربة ريادة الأعمال النسائية في ولاية بجاية. في نهاية هذا العمل وجدنا أن رائدات الأعمال أصغر سنًا لبدء الأعمال التجارية. و لا تؤثر الحالة الاجتماعية حقًا على نوايا الاستثمار حيث معظم المستثمرات متزوجات. فيما يتعلق بدوافع الاستثمار ، أبدت سيدات الأعمال الكثير من الحب لريادة الأعمال ، وقد يكون هذا أحد مفاتيح نجاحهن. من خلال المقابلات التي أجريناها مع هؤلاء النساء ، خلصنا إلى أنه يتعين عليهن إظهار المثابرة والالتزام الشخصي والإرادة الحازمة ، مما يتيح لهن تحقيق الذات والاعتراف من الآخرين. هؤلاء النساء لديهن خبرة رأسمالية في مجال الاستثمار ، ويخترن إنشاء المشاريع الصغيرة في معظم الحالات.

استخدمت رائدات الأعمال في كثير من الأحيان مصادر تمويلهن الداخلي (مدخرات أو مساعدات أسرية) لتنفيذ مشروعهن.بالإضافة إلى ذلك، تفتقر رائدات الأعمال إلى الدعم في المشاريع بعد إطلاق الأعمال التجارية. تشعر النساء بالعزلة والوحدة. في هذا السياق، فإن ريادة الأعمال النسائية في الجزائر محتشمة للغاية و عدد رائدات الأعمال لا يزال منخفضًا جدًا في الجزائر مقارنة بالمتوسط في العالم. كما أن مختلف برامج الدعم للاستثمار يجب أن تتبع بالمرافقة للنساء بعد إطلاق المشاريع. رائداتالأعمال بحاجة للدعم المالي و اللوجستي في ما يتعلق بالتمويل، تحرير العقود العمومية و الخاصة، الاستيراد و التصدير، الخ.

ترتبط ريادة الأعمال النسائية بتحليل سوق العمل ومكانة المرأة في المجتمع. تؤكد دراسات العلوم الاجتماعية المختلفة أن مشاركة المرأة في ريادة الأعمال هي مؤشر على تطور المجتمع(Metaiche & Bendiabdellah, 2016, pp. 219–240).

5. قائمة المراجع:

- (2014). H Merabet , MF Boudia , M Grari , SM Benachenhou , A Merabet , A Benhabib . Individual and Environmental Determinants of Female Entrepreneurship in Algeria .80-65 , *Entrepreneurial Business and Economics Review*
- s postcommand 'Shaping economic practices in China .(2010) .T Warnecke , A Blanchard .economy period: the interaction of politics, economics, and institutional constraints .302-290 , *International Journal of Pluralism and Economics Education*
- .Bejaia: ANADE. *les entreprises créées par secteur d'activité* .(2019) .ANADE
- .Bejaia: ANGEM. *les entreprises créées par ANGEM par sexe* .(2019) .ANGEM
- ANGEM.dz: من تاريخ الاسترداد 2023 , *présentation de l'ANGEM* .(2023) .ANGEM
www.angem.Dz
- The impact of and adolescent girls employment program : the* .(2014) .banque mondiale
.Washington: banque mondiale. *EPAG Project in Liberia*
- .banque mondiale. *rapport sur le développement dans le monde* .(2016) .banque mondiale
Paris: Presses de . *entrepreneuriat dictionnaire sociologique de l* .(2014) .C Constantinidis
.sciences PO
- entrepreneuriat féminin 'L .(2017) .A Cornet , N Saman , M El Abboubi , C Constantinidis
dans une société en transitions : analyse de trois profils de femmes entrepreneures au
.68-37 , *revue internationale PME* .Maroc
- .Paris: INSEE. *entrepreneuriat féminin observation FUDUCIAL de l* .(2006) .C Latouche
.Paris: DUNOD. *entrepreneuriat le grand livre de l* .(2013) .C Leger-Jarniou
- Research on women business owners: Past trends, a new perspective .(1992) .CG Brush
.30-5 , *Entrepreneurship hip theory and practice* .and future directions
- CNAC.dz: www.CNAC.dz من تاريخ الاسترداد 2023 , *présentation de la CNAC* .(2022) .CNAC
Paris: . *femmes et entrepreneuriat* .(2020) .Conseil économique, social et environnemental
.journal officiel de la république française
- .Etats Unis: Babson college. *The Global Entrepreneurship Monitor* .(2013) .Alii Kelley & D
les entrepreneures : pour une économie canadienne .(1988) .D La Voie
.Ottawa: conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *renouvelée*
- Formal and informal management training programs for women in* .(1990) .D Lavoie
.Quibec: Power. *Who seems to be doing a good job : Canada*
- les entreprises créées par la CNAC selon le secteur* .(2019) .direction de l'emploi à Bejaia
.Bejaia: direction de l'emploi à Bejaia. *d'activité*
- l'entrepreneuriat féminin en Algérie: entre .(avril, 2020) .R Imekhelaf , Dj Abderrahmane
.28-10 , *1° Al Bashaer Economic journal Vol 6 n* .défis et contraintes

- .Paris: INSEE. *entrepreneuriat féminin observatoire FIDUCIAL de l'1* .(2008) .FIDUCIAL Education, mariage, fertility and labour .(2018) .I Kasirye و ،S Ssewanyana ،G Ahaibwe *Economic Policy Research Centre* .market experiences of yong women in Uganda .122-92 ،(46)*Occasional Paper* center .*Women entrepreneurs : A review of current research* .(1996) .M Yudkin و ،J Starr .for research on Women *Labour Economics vol* .Displacement and self-employment entry .(2009) .J Von Greiff .565-556 ،5^o16n
- s *Equality The Power of Parity: How Advancing Women* .(2015) .et autres و ،J-A Woetzel .Co&Washington: McKinsey.*Can Add \$12 Trillion to Global Growth* *enquête sur les motivations et obstacles de l'entrepreneuriat* .(2019) .Kh Azri .Bejaia: universitéde Bejaia.*fémininàBejaia*
- Enterprising Women; Expanding Economic Opportunities* .(2013) .M Hallward-Driemeier .Washington: banque mondiale.*in Africa*
- Les travailleuses autonomes et leurs .(1987) .T Mauldin و ،K Stafford ،M Longstreth *journal of small* .familles : emploi du temps et caractéristiques socioéconomiques .30 ،*business management*
- من ،avril, 2023 ،تاريخ الاسترداد *Mastercard Index of Women Entrepreneurs* .(2021) .Mastercard [mastercard.com: www.mastercard.com](http://www.mastercard.com)
- éducation et financement, : entrepreneuriat féminin rapport sur l* .(2019) .Nations Unies .Addis Abeba: nations unies.*clés de la réussite entrepreneuriale en Afrique*
- من ،2023 ،04 29 ،تاريخ الاسترداد *le développement de l'entrepreneuriat féminin* .(2016) .OIT [ilo.org: www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Etats *entrepreneuriat des femmes au Maroc appuià guide des services d* .(2017) .OIT .Unis: OIT
- .Alger: ONS.*emploi et chômage en mai 2019* .(2019) .ONS
- .Irwin: Homewood. *new business ventures and the entrepreneur* .(1974) .P Liles
- 4^o*The sociological review n* .View all authors and affiliations .(1983) .R Scave و ،R Goffee .tome 31
- Gender and work-life balance: a phenomenological .(2012) .M Azam Roomi و ،R Sumaira *Business and Entreprise Development* .study of women entrepreneurs in Pakistan .228-209

- Entrepreneuriat féminin états des lieux et caractéristiques, cas de la .S Adjout (2011).
Algérie: Bejaia .*mémoire de magister en sciences économiques* .wilaya de Bejaia
.université A-MIRA Bejaia
- journal of* .Motivations of aspiring male and female entrepreneurs .(1987) .S Cromie
.261-251 .*occupational Behaviour*
- The effectiveness of reward systems on innovative .(1993) .LR Martin , S Hong-Haftel
.269-261 .*Small Bus Econ* .output: An empirical analysis
- Montréal: Fédération *des femmes entrepreneures au québec: qu'en est-il* .(1999) .S Ratté
.entreprise indépendante, Montréal'canadienne de l
- Louvain-la-Neuve: *l'entrepreneuriat féminin* .(2016) .C Constantinidis , T Lebègue
.Entreprendre
- Les femmes entrepreneures en Algérie : savoir, .(2016) .A Bendiabdellah , T Metaiche
.240-219 .*Marché et Organisations ! vouloir et pouvoir*