

المقاولات النسوية الناشئة في الجزائر والتحديات التي تواجهها دراسة حالة: الصندوق الوطني  
للتأمين عن البطالة «CNAC» لولاية تلمسان

**Emerging entrepreneurial women's in Algeria and the Challenges  
Facing the Case Study: The National Unemployment Insurance Fund  
“CNAC” for Wilaya of Tlemcen**

أوبختي نصيرة<sup>1</sup>، بن شواط سمية<sup>2</sup>

**OUBEKHTI Nassira<sup>1</sup>, BENCHOUAT Soumia<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> المركز الجامعي مغنية (الجزائر)، مخبر LEPESE، nassiraoubekhti@yahoo.fr

<sup>2</sup> المركز الجامعي مغنية، مخبر MIFMA (الجزائر)، benchouatsoumia@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/01/31

تاريخ القبول: 2021/01/01

تاريخ الاستلام: 2020/12/26

**ملخص:**

أصبحت المرأة الجزائرية عنصرا فعالا خارج الإطار التقليدي المعروفة به، خاصة بعد ولوجها عالم المقاولاتية بحيث تشير أرقام السنوات الأخيرة إلى قفزة نوعية في مساهمتها في عدد من المجالات المقاولاتية المتميزة، وتهدف البحث إلى إبراز دور ومكانة المرأة في عالم المقاولاتية بالجزائر. توصلت النتائج إلى أن هناك ارتفاع محسوس سنة 2012 وهذا راجع للتسهيلات المقدمة من الحكومة، ثم بدأت نسبة المشاريع الممولة تنخفض نتيجة لتدهور أسعار البترول ما حتم على الدولة إتباع سياسة تقليل وترشيد منح التحفيزات الجبائية وتجميد بعض المشاريع سنة 2015 وسنة 2018، وتوصلت الدراسة إلى الانخفاض الكبير لمساهمة النساء في إنشاء المشاريع المقاولاتية مقارنة مع الرجال، حيث بلغت فقط 11.96%.

**كلمات مفتاحية:** المقاولات النسوية، أجهزة الدعم، المؤسسات الناشئة، التحديات.

تصنيفات JEL: M13

**Abstract:**

Algerian women have become an active element outside the traditional framework known to them, especially after entering the world of contracting, so that recent years numbers indicate a quantum leap in their contribution in a number of distinguished contracting fields, and the research aims to highlight the role and position of women in the world of contracting in Algeria.

The results concluded that there was a significant increase in 2012 and this is due to the facilities provided by the government, then the proportion of funded projects began to decrease as a result of the deterioration of oil prices, which necessitated the state to follow a policy of reducing and rationalizing the granting of tax incentives and freezing some projects in 2015 and 2018, and the study found a significant decrease The contribution of women in establishing business enterprises compared with men, as it amounted to only 11.96%.

**Keywords:** Women entrepreneurial, support agencies, startups, challenges.

**JEL Classification Codes:** M13

المؤلف المرسل: بن شواط سمية ، الإيميل: [benchouatsoumia@gmail.com](mailto:benchouatsoumia@gmail.com)

## 1. مقدمة :

لقد تمكنت المرأة من تحقيق الإنجازات بعد أن أدركت حقوقها الإنسانية التي لا يمكن لها أن تنالها إلا بعد إن تتمكن من تحقيق استقلالها الاقتصادي وتطوير ذاتها ورفع مستواها العلمي، وبالتالي زيادة خبرتها بفضل قدرتها على التعلم السريع والتطور الذي أذهل الرجل وأخافه من المرأة التي أصبحت بمثابة منافس حقيقي له في الكثير من المهن والوظائف حتى في مجال المقاولات. لكن هناك مجموعة من العقبات التي تتقف في وجه المرأة الجزائرية فيما يخص إنشاء المؤسسة. هناك العديد من الأبحاث التي أجريت في الدول المتطورة أكدت على وجود عوامل بيئية وأخرى فردية تؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة على المقاولات النسوية،

مما لا شك فيه أنه لا يمكن فهم دور المرأة في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية إلا من خلال التغيرات العديدة و السريعة التي طرأت علي المجتمعات العامة و على المجتمع الجزائر فواقع المرأة هو نتاج

لواقع اجتماعي ثقافي و اقتصادي ، فالمرأة الجزائرية كانت و لازالت صمام الأمان في المجتمع الجزائري حيث حرصت دائما علي تماسك الأسرة و توازنها قرونا طويلة إذ أنها لم تعرف ما يسمى بصراع الأدوار مع الرجل لكنها اليوم في حاجة إلي إثبات ذاتها داخل المجتمع باعتبارها فرد فاعل لا يمكن الاستغناء عنه أو تهميشه عن مسار التنمية الاجتماعية، و بما أن النشاط المقاولاتي يحتاج إلى مناخ الأعمال مشجع و تمويل محفز لنموه و استمراره، أدركت الجزائر كغيرها من الدول ضرورة ذلك حيث عملت على سن مجموعة من القوانين و التشريعات في هذا المجال بغية اصلاح هذا المناخ و خلق هيئات الدعم لتمويل هذه المشاريع، و من خلال هذا البحث سنحاول دراسة الانجازات التي حققتها المرأة المقاولاتية في الجزائر و مدى تشجيع هيئات الدعم للقيام بعمل مقاولاتي نسوي، ، و الإشكالية التي سوف نعالجها في هذا البحث هي: ما هو واقع المقاولات النسوية الناشئة في الجزائر و ماهي التحديات التي تواجهها؟ مع دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تلمسان.

بخصوص الاحصائيات المقدمة اعتمدنا على المقالة النسوية عامة لتعذر توفر احصائيات عن

المقالة النسوية الناشئة التي تم دعمها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تلمسان.

**2. ماهية المقالة النسوية:** في العديد من المجتمعات لا تتمتع المرأة بنفس الفرص التي تتاح للرجل، ففي الاقتصاديات التقليدية يتحقق التقدم بالنسبة لهن من خلال فتح أبواب التعليم والرعاية الصحية فقط، وتبقى الفرص السياسية والاقتصادية محدودة، وهناك عدة تعريفات للمقالة النسوية والناشئة التي تمثل المشاريع المبتكرة أو التي تتبنى اختراعات وتعتمد على التكنولوجيا في إطار العولمة.

## 1.2 تعريف المرأة المقالة

المقالة: هي مجموعة من الأنشطة والمسااعي التي تهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بشكل أكثر

عمومية لخلق نشاط معين. (FAYOLLE, 2003, p. 16)

"المقالة: هي ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أو أعمال جديدة تقدم شيء جديد

أو خلق أو ابتكار نشاط اقتصاديا أو إداريا متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة أهلية متميزة

وتحمل المخاطر المصاحبة بما يساهم في في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق. (النداوي، صفحة 4)

كما يعرفها: **GARTNER** بأنها المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة، فالمقاولة حسب هذا المنظور هي مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد لاستغلال الفرصة ويجسدها على مشروع مهيكل. (سلامي، 2008، صفحة 43)

أما المرأة المقاولة فتعرف بأنها شخص مادي، أتت من وضعية عدم النشاط أو البطالة أو أجيحة تابعة لصاحب العمل التي تهدف لوحدها أو مجموعة معينة إلى إنشاء مؤسسة جديدة مستقلة تتحمل من خلالها المسؤوليات الإدارية والمخاطر المرتبطة بإنتاج الثروة المتوقعة إذن المرأة هي مقاولة بقدر ما تغير من وضعتها بهدف إنشاء ثروة جديدة من خلال إنشاءها للمؤسسة أما المقاولة الناشئة منها فهي التي تبني مؤسسيتها مندفعة دون الخوف من المخاطر العالية لتبنيها أفكار ابتكارية بمعنى انتاج سلع وخدمات جديدة مبتكرة أو بناء على اختراع باستعمال التكنولوجيا و العولمة.

## 2.2 دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاولاتية

لقد أسهم الباحثون في تحديد الأسباب والدوافع التي دعت المرأة للتوجه نحو المقاولاتية والعمل الحر، ويمكن ترتيب هذه الدوافع في:

\*الهدف الاجتماعي: والذي يتمثل في ما يلي:

- إدراك حاجة المجتمع إلى سلع غير موجودة، وإدخال منتجات في مناطق جديدة بدافع الانتماء؛

- تحقيق الأمان الوظيفي، ورفع مستوى معيشة الأسرة و زيادة مصدر دخلها؛

- تحقيق مركز اجتماعي، وخلق مناصب شغل جديدة

\*الهدف الاقتصادي: ينشئ الفرد مقاولة عادة من أجل تحقيق الربح النقدي، ذلك أنه السبيل

الوحيد لتحسين المكانة الاجتماعية والاقتصادية.

\*الهدف الذاتي: لإبراز طاقاته و طموحاته، وهذا يعتمد على مدى نجاح و استمرارية هذا النشاط

وبالتالي لم يكن العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته،

حيث يحظى الفرد بعد تأسيس مقاولته الخاصة بفرصة الانتقال من مرؤوس إلى رئيس و مالك و مسير، مما يجعله يتحرر من القيود واللوائح التي تحكم سلوكه في الوظائف التي كانوا يشغلونها.

\* الحوافز المهنية: تبقي هذه الحوافز غير ظاهرة بكثرة لدى النساء لأنهن يرغبن في مزاوله نشاط مقاولاتي كمسار مهني ثاني و هن يملكن عمل آخر، نظرا لارتباطهن بمهام و مسؤوليات عائلية.

\* الحوافز المالية: قد تقضي النساء خاصة الحاملات لشهادات فترات طويلة في البطالة، مما يجعلهن يتوجهن إلى الأعمال المقاولاتية بسبب تحقيق دخل تليي به متطلباتها.

\* الحوافز التقنية و التجارية: تخص الخبرات في مجال عملهن اللواتي يطمحن إلى التطوير والتحديد أو يرغبن في اقتحام أسواق جديدة مما يجعلهن يفكرن في التوجه للاستثمار في قطاعات أكثر نمو.

\* الحوافز الشخصية و العائلية: تضم الرغبة في تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، حب التحرر و الاستقلالية الذاتية، التضامن.

في دراسة أجريت على ربات الأعمال في دول الخليج العربي، تبين منها أن دوافع المرأة للعمل عامة سواء لدى الغير أو بمشروعها الخاص تمثلت في 60% إثبات الشخصية، 19% تلبية متطلبات شخصية، 13.3% تلبية حاجات المجتمع من العمل، 6.7% تطبيق المهارات المكتسبة من العمل السابق أو من التحصيل العلمي، وكان آخر اهتمام 3.3% دخل إضافي للأسرة وضمان مركز اجتماعي.

في دراسة ميدانية أخرى شملت عينة من النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية وقيادية عليا توصلت إلى أن دوافع وبواعث المرأة والرجل السلوكية لتولي المناصب القيادية على اختلاف، وبينت كالتالي:

-دافع الرجل السلوكي في شكل مردود مادي أما المرأة فيأخذ مردودها شكل نفسي و معنوي؛

-لا تختلف المرأة عن الرجل فيما يتعلق بتحسين مستوى المعيشة أولا و تحقيق الذات ثانيا؛

-يشبع المجتمع حاجة الرجل في تحقيق الذات بسهولة عكس المرأة حيث دافعها السلوكي ذو

طابع معنوي؛

-بالرغم من أولوية تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة فإنها تركز على تحقيق و إشباع الدافع

المتعلق بتحفيز الذات؛

-تشكل الحاجة إلى الانجاز الدافع الأول لعمل المرأة في مشروعها و لكن لا يجب إغفال أهمية الدافع المادي و الذي يعكس حجم التقدير و الريح لإنجاز المرأة؛

- تشكل الرغبة في تولي المناصب القيادية الدافع الرئيسي للرجل ويكون تحقيق الذات والتقدير دافع المرأة القائد للعمل وإنجاح مشاريعها. (عدمان، 2008، صفحة 43)

### 3.2 المعوقات التي تواجهها المرأة المقاول

إن المرأة بخروجها إلى ميدان الشغل تواجه الكثير من المشاكل فبالرغم من أن الدولة أنشأت مؤسسات للتكفل بالأطفال إلا أنها تواجه صعوبات مما يتسبب في عرقلتها فتلجأ لكثرة الغيابات مؤثرة بذلك علي مسارها المهني أو ترغم علي ترك العمل، فالنساء عادة ينسحبن من سوق العمل للإنجاب ورعاية الأطفال وحتى بافتراض عودتهن للعمل مرة أخرى فان رصيد الخبرة لديهن يتدهور بسبب الانقطاعات التي تتسبب في الحد من كفاءتها و خبرتها مما لا يسمح لها بتجاوز السقف الزجاجي فتقبل فرصة التكوين و الترقية لديها ف 90% من المسيرين و الموظفين ذوي المستويات العالية هم فئة الرجال وبهذا تجد المرأة نفسها متمركزة في الوظائف الدنيا القاعدية فحضورها يسجل ب 5% في المناصب العليا. كما تواجه المرأة مشكلة القيادة في منصب العمل فغالبا ما لا يتقبل الرجال رئاسة النساء لهم في مجال العمل، هذا التحسس الذي ينتج عنه توتر في ميدان العمل وأحيانا يصل إلي أقصى حدوده فيلجأ الرجال لإظهار رفضهم بطرق مختلفة وبممارسات متنوعة مؤثرا بالدرجة الأولى على نفسية كل منهما وبدرجة ثانية على إنتاجية كل منهما وبالمقابل يحصل نفس الشيء عندما يكون مجال العمل رجالي حيث تجد المرأة صعوبة في التعامل والاتصال مع الجنس الآخر نظرا للحواجز التي يضعونها.

### 3. دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC» لولاية تلمسان

#### 1.3 تقديم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من بين أساليب التمويل الذي يعنى ويرافق المشروعات الصغيرة في الجزائر من مجرد أفكار إلى حقيقة مجسدة في الواقع، من خلال التحفيزات الممنوحة.

تطبيقاً للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية. وأنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الذي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتضامن الاجتماعي. كما كلف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقاً للمرسوم الرئاسي رقم 03 / 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، تتمثل في دعم ومرافقة الأنشطة المنشأة من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 50 سنة، ويقوم الصندوق بالتأمين عن البطالة، التكوين التحويلي دعم البحث عن الشغل، دعم العمل الحر مساعدة المؤسسات المواجهة لل صعوبات جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل.

### 2.3 عرض وتحليل حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تلمسان خلال الفترة (2005-2019):

بخصوص الاحصائيات المقدمة اعتمدنا على المقابلة النسوية عامة لتعذر توفر احصائيات عن المقابلة النسوية الناشئة التي تم دعمها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تلمسان. من خلال الجدول (01) نلاحظ أن الصندوق مول 4303 مشروع صغير خلال فترة 2005-2019 وكان عدد المشاريع الممولة في سنوات 2005-2008 قليل نظرا لعدم وعي الشباب بالخدمات والتمويلات المقدمة أما في سنة 2009 بدا يرتفع تدريجيا وفي سنة 2012 نلاحظ أن هناك ارتفاع محسوس حيث وصل عدد المشاريع الى 1015 مشروع وهذا راجع للتسهيلات المقدمة من الحكومة خاصة الإدارية وإلغاء معدلات الفائدة و أن أغلبية المشاريع كانت ممولة من طرف الصندوق، ثم بدأت نسبة المشاريع الممولة تنخفض نتيجة لتدهور أسعار البترول في الآونة الأخيرة ما حتم على الدولة إتباع سياسة تقليل وترشيد سياسة منح التحفيزات الجبائي، و تجميد بعض المشاريع سنة 2015، و نلاحظ المساهمة الضئيلة للنساء في إنشاء المشاريع مقارنة مع الرجل، حيث بلغت فقط %11.96.

الجدول 1: نسبة المشاريع التي تم تمويلها عن طريق CNAC لتلمسان للفترة 2005-2019

السنوات	النسبة	عدد المشاريع	الرجال	النساء	نسبة مساهمة
2005	0.95%	41	36	5	12.19%
2006	1.74%	75	64	11	14.66%
2007	2.57%	111	101	10	9.009%
2008	3.88%	167	152	15	8.98%
2009	4.55%	196	176	20	10.20%
2010	5.46%	235	206	29	12.34%
2011	12.10%	521	464	57	10.94%
2012	23.58%	1015	903	112	11.03%
2013	12.03%	518	450	68	13.13%
2014	10.24%	441	387	54	12.24%
2015	9.45%	407	345	62	15.23%
2016	6.66%	287	256	31	10.80%
2017	3.53%	152	134	18	11.84%
2018	1.11%	48	39	9	18.75%
2019	1.72%	74	57	17	22.97%
المجموع	100%	4303	3788	515	11.96%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان، سنة 2019.

أما بالنسبة للجدول (02) يتضح أن عدد المشاريع الخاصة بقطاع نقل البضائع تستحوذ على أكبر نسبة من المشاريع الممولة ب 36.44% ما يعادل 1552 مشروعا وتعكس مدى اهتمام الشباب بهذا القطاع. ويليه قطاع الخدمات وهو قطاع يحقق نسبة أرباح معتبرة بنسبة 21.53% وهذا ما يعادل 917 مشروع ممول، ثم يلي في الترتيب قطاع الفلاحة بنسبة 19.70% وهذا ما يعادل 839 مشروع ممول، وفي سنة 2013 تم تجميد نقل المسافرين وفي سنة 2015 تم تجميد صناعة الحلويات والخبز وتم تجميد أيضا



سنة 2018 تربية الأبقار وتربية المواشي والدواجن، ونلاحظ أن عدد كبير من المشاريع النسائية فقط في مجال الحرف التقليدية والمهن الحرة (الأطباء، الصيدلة، المحاماة... الخ)، ونسب ضئيلة في القطاعات الأخرى. (تلمسان، سنة 2020).

الجدول 2: توزيع عدد المشاريع الصغيرة الممولة حسب القطاعات للفترة 2005-2019

قطاع النشاط	النسبة الكلية	عدد المشاريع الممولة	الرجال	النساء	نسبة مساهمة المرأة
الفلاحة	20.009%	861	770	91	10.56%
الحرف	4.57%	197	131	66	33.50%
البناء	5.85%	252	225	27	10.71%
الري	0.09%	4	4	0	0%
الصناعة	4.18%	180	152	28	15.55%
الصيانة	0.209%	9	4	5	55.55%
الصيد	0.37%	16	15	1	6.25%
مهن حرة	0.79%	34	11	23	67.64%
الخدمات	21.47%	924	671	253	27.38%
نقل البضائع	36.06%	1552	1549	3	0.19%
نقل المسافرين	6.36%	274	260	14	5.10%
المجموع	100%	4303	3788	515	11.96%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان، سنة 2019.

أما من خلال الجدول (03) نلاحظ أن عدد المناصب المستحدثة من طرف الصندوق للفترة 2005-2019 في تطور مستمر حيث بلغت سنة 2005 حوالي 139 منصب عمل أي ما نسبته 1.60% منصب ثم بدأت ترتفع تدريجيا إلى أن وصلت سنة 2012 إلى 1722 منصب شغل أي ما نسبته 19.65%. وكذلك بالنسبة لسنتي 2013 و 2014 حيث وصل عدد مناصب الشغل المستحدثة إلى 1068 و 1012 على التوالي أي بنسبة 12.19% و 11.55%.

الجدول 3: عدد المناصب المستحدثة من طرف الصندوق للفترة 2005-2019

النسبة	عدد المناصب	السنوات
%1.60	139	2005
%2.81	244	2006
%3.60	313	2007
%3.50	307	2008
%4.52	396	2009
%5.09	446	2010
%10.09	884	2011
%19.65	1722	2012
%12.19	1068	2013
%11.55	1012	2014
%8.03	704	2015
%8.31	728	2016
%4.13	362	2017
%1.39	122	2018
%2.26	198	2019
<b>%100</b>	<b>8760</b>	<b>المجموع</b>

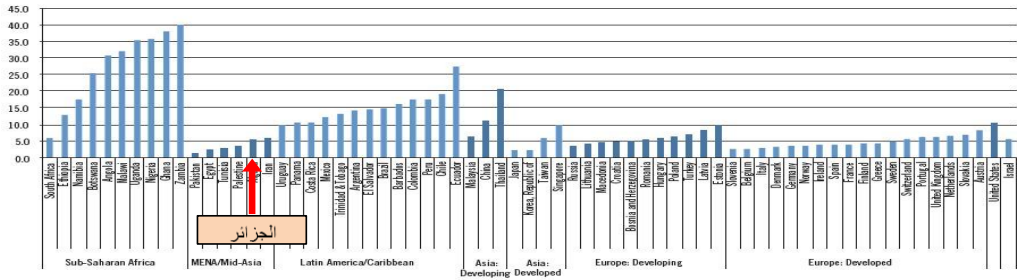
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان، سنة 2019.

ويمكن القول من خلال ما سبق أن هيئات الدعم في الجزائر مكنت الشباب من خلق المشاريع الصغيرة في مختلف القطاعات وفي خلق مناصب شغل جديدة، أما مساهمة المرأة فكانت ضئيلة مقارنة بالرجل واقتصرت فقط على الحرف التقليدية والمهن الحرة، وذلك لأن المقاولات النسوية في الجزائر تواجهها تحديات وصعوبات مختلفة نذكرها في الجزء الموالي.

4. التحديات التي تواجهها المقاولات النسوية في الجزائر وسبل مواجهتها:

بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية لدعم نمو مقاولاتي لكلا الجنسين، إلا أن الجزائر لا تزال تسجل معدلات إنشاء أقل ما يقال عنها أنها ضعيفة وبعيدة عن المتوسط العام للإنشاء، وهذا ما تقرر به التقارير الدولية الصادرة عن الهيئات الدولية مثل البنك الدولي والمرصد العالمي للمقاولاتية، وكذا الوطنية التي سجلت ما نسبته 7% فقط معدل المؤسسات النسوية المنشأة على التراب الوطني، مما يؤكد أن الجزائر لا تزال تحتل مراتب متأخرة فيما يخص المقاولات النسوية، والحال نفسه بالنسبة للإنشاء من طرف الرجال، حيث بلغ المعدل الإجمالي للإنشاء حسب تقرير **GEM 2013** ما قيمته 5% فقط، والأمر ينعكس أيضا على المقاولات النسوية، حيث بمقارنة 67 دولة، أصدر المرصد العالمي للمقاولاتية تقرير سنة 2012، والذي خصه للمرأة المقاولات، حيث أفرزت الدراسة على أن معدل المقاولات النسوية بالجزائر لا يتجاوز عتبة 5 بالمئة، في حين يصل إلى 40% بزامبيا، كما هو موضح في الشكل البياني أدناه:

الشكل 1: معدل النشاط المقاولاتي النسوي في 67 دولة



المصدر: 2012 Women's Report, P.15

هذه نتيجة معقولة حيث معظم اقتصاديات جنوب الصحراء الإفريقية غير رأسمالية لا تعتمد على المصانع الكبرى في إنتاجها، فقد انتهجت نمط الإنشاء الصغير كحل لتوفير المتطلبات الضرورية وضمان استمرارية مناصب الشغل، ومكافحة الفقر الذي عادة ما يكون للمرأة الدور الأكبر في التصدي له. تواجه المقاولات مجموعة من الصعوبات تعيق مشاركتهم في النشاط الاقتصادي كالاتي:

#### 4.1 صعوبات تمويلية: يمكن حصرها فيما يلي:

-تعتمد النساء المقاولات في أغلب الأحيان التمويل الذاتي، وحسب الدراسة التي أجراها المركز

الوطني للبحث أن 60% منهن لا يعرفن الجهاز؛

- تردد بعض البنوك التجارية في منح المقاولات قروضا ائتمانية قصيرة أو طويلة الأجل، ما لم تكن تلك المؤسسات تتمتع بشهره واسعة أو بضمان مؤسسة أو شخصية معروفة في الوسط التجاري؛  
- نظر أ لأن الكيانات القانونية لمشروعات المرأة الاقتصادية تكون في الغالب مؤسسات فردية فإنه يصعب عليها زيادة رؤوس أموالها عن طريق طرح أسهم في الأسواق المالية أو إصدار سندات للاقتراض.

#### 4.2 صعوبات تسويقية وإدارية: تتمثل فيما يلي:

- انخفاض الإمكانات المالية لمشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين، إضافة لمشاكل ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية؛  
- كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف، وخاصة من لجأ إلى صناديق الدعم، فقد واجهن الكثير من العراقيل الإدارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه.

#### 4.3 صعوبات فنية: تتمثل فيما يلي:

- تعتمد مشاريع المرأة الاقتصادية عادة على قدرات وخبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية، كما تلجأ عادة إلى استخدام أجهزة ومعدات قد تكون بدائية أو أقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، أو لا تتبع أساليب الصيانة أو الأساليب الإنتاجية المتطورة التي تساعد على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالمية في الأسواق الدولية؛  
- كما أن اختيار المواد الخام ومستلزمات الإنتاج اللازمة لأعمال هذه المؤسسات قد لا يخضع لمعايير فنية وهندسية مدروسة ولكنها تعتمد في أغلب الأحوال على خبرة أصحاب هذه المؤسسات التي قد تكون محدودة في بعض المجالات الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها في بعض الأحيان. مما يحد من قدرتها على التصدير إلى الأسواق الخارجية خاصة إلى أسواق الدول الصناعية المتقدمة.

بالإضافة إلى مجموعة من المعوقات الأخرى نذكر منها:

- نقص تكوين وتدريب المقاولات في مجال نشاط مشروعهن (لغياب ثقافة التكوين) فأغلب صاحبات الحرف والصناعات التقليدية يتعلمن بورشات؛
- سوء معاملة الزبائن وتأخرهم في الدفع وأحيانا أخرى امتناعهم عن الدفع؛
- صعوبة تنقل المرأة لوحدها (خاصة الريفية) لمتابعة مشاريع أخرى أو للمشاركة في الملتقيات والبرامج التكوينية، وتدخل أفراد العائلة (خاصة الأزواج) في تسيير المقاولات وفي اتخاذ القرارات؛
- غلاء المواد الأولية وصعوبات تتعلق بالضرائب والرسوم التي تحول دون تحقيق أرباح هامة تساهم في تنمية هذه المؤسسات، خاصة النشاطات ذات الطابع الخدماتي فهي تكون واضحة بالنسبة للضرائب.

#### 4. تأهيل وتحديث المقاولات النسوية في الجزائر:

- تؤدي المقاولات النسوية دورا حيويا في التنمية الاقتصادية في جميع الدول، وحتى تتوافر مقومات بقاء وتميز أداء المقاولات النسوية الجزائرية، ومواجهة تحديات عصر العولمة يجب العمل على:
- زيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة وتسهيل وصول النساء المقاولات إلى مصادر التمويل المناسبة وكذا تخصيص برامج إرشادية حول القروض وفرص الاستفادة منها؛
  - البحث عن طرق من شأنها تعزيز عملية الاتصال بين صاحبات المشاريع في مناطق الشمال والغرب والشرق والجنوب بغية استفادة إحداهن من تجارب بعضهن؛
  - دعم وتشجيع صاحبات المشاريع غير المصرح بأعمالهن للدخول إلى عالم الاقتصاد بشكل رسمي؛
  - الترويج لإقامة المشاريع الصناعية التي تتماشى وإمكانيات المرأة والتزاماتها العائلية؛
  - تنمية مشاركة الجمعيات النسائية وجمعيات أصحاب الاحتياجات الخاصة في رسم السياسات والخيارات الموجهة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة بهذه الشرائح من المجتمع؛
  - تعزيز قدرات المكاتب الاستشارية التي سوف تواكب المقاولات في عملية التأهيل والتحديث؛
  - توعية المؤسسات المالية والقطاع الخاص في المنطقة من أجل تشجيع روح المقاولات في الريف مما يساهم في خلق أكبر عدد من الفرص أمام المرأة فيما يخص التشغيل والحصول على التمويل؛

- تشجيع البحث حول المرأة المقاولات في المناطق الريفية؛ وتحفيز إنتاج البيانات الإحصائية الخاصة بالنوع فيما يتعلق بالتأثير المتفاوت لسياسات واستراتيجيات التنمية الريفية في المنطقة؛
- التخفيف من الإجراءات الإدارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة والمدة التي يستغرق فيها منح القروض؛
- إجراء دراسة تمكن من ضبط الاحتياجات من الدعم الفني في مجال التكوينات، وإنشاء وتسيير المقاولات النسوية؛
- تعميق وتنفيذ برامج إنشاء وتسيير المقاولات وإقامة نظام مؤازرة وتأطير النساء المقاولات؛
- إقامة وحدات نموذجية لحضانة مقاولات الفتيات حملة الشهادات، وذلك بالتنسيق مع هيكل التكوين الفني والمهني؛
- متابعة تنفيذ المشاريع والبرامج والاستراتيجيات الرئيسية في مجال الترقية النسوية.
- أهمية إدخال مفاهيم ريادة المقاولات في البرامج والمقررات الجامعية، وتعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية.

## 5. خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي تطرقنا فيها إلى المقاولات النسوية الناشئة في الجزائر ودوافع ممارستها للأعمال المقاولاتية لنصل إلى الانجازات التي حققتها والمعوقات التي تواجهها المرأة أثناء مسارها، فالمرأة الجزائرية التي كافحت من أجل تحرير بلادها، عملت بعد الاستقلال على الحصول على التحرر الاقتصادي والمشاركة في المسيرة التنموية، وهي اليوم تخوض في مجال المال والأعمال لتثبت أنها قادرة على المشاركة في الورشات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحول المجتمع من مستوى التقدم إلى مستوى التطور.

أصبحت المرأة حاليا تشجع من خلال الأجهزة والوكالات المختلفة، والتي فتحت الحق لكلا الجنسين في إنشاء مؤسسة خاصة وفق شروط تحددها الوكالة ولكن هناك عدد كبير من المشاريع النسائية في مجال الحرف التقليدية والمهن الحرة (الأطباء، الصيدلة، المحاماة... الخ)، ونسب ضئيلة في القطاعات

الأخرى بسبب التحديات المذكورة سابقا حيث تعمل الدولة على تشجيعها لاقتحام مختلف فروع النشاطات المفتوحة للاستثمار المثمر والمولد للثروة.

لترقية دور المرأة المقاتلة، بالإمكان تنصيب غرف تجارية خاصة بالنساء، تشجيع شبكات الأعمال والمساهمة في انتشارها الجغرافي؛ تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاتلات الحملات لمشاريع كثيفة رأس المال الفكري كإجراء تحفيزي لجلب فئة المتخرجات الجامعيات واستغلال خزانهن الفكري؛ تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية لزيادة توعية المقاتلات حول الخيارات التمويلية المتاحة، وفرص الاستفادة منها؛ استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لربط مختلف المقاتلات على المستوى الوطني، لتسهيل تبادل الخبرات والمعلومات؛ تنشيط حملات توعية وتعريف بالامتيازات التي يمكن أن تستفيد منها المرأة المقاتلة في حالة تسجيل نشاطها غير المصرح بشكل رسمي؛ تنظيم دورات تكوينية وحملات تحسيسية لصالح النساء حاملات المشاريع عن طريق الغرف التجارية وتفعيل برامج التعاون الدولية، وتبقى الإرادة هي الدافع الأساسي لتوجه المرأة لإنشاء مشاريعها الخاصة، ويتم تعزيزها في حال وجود مناح أعمال مشجع على المقاتلاتية.

## 6. قائمة المراجع:

FAYOLLE, A. (2003). *Le métier de créateur d'entreprise*. Ed. d'Organisation.

Monitor, G. E. (2014). *GEM 2013 global report*. Global Report.

عبد العزيز بدر النداوي. (بلا تاريخ). بناء لأنموذج لتحديد خصائص الريادي باعتماد على العمليات الادارية قراءة و تحليل نظري. بحث مقدم الى المؤتمر العاشر، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم الادارية. الاردن : جامعة الزيتونة الأردنية.

عدمان, ر. (2008). المرأة المقاتلة و تحديات النسق الاجتماعي. مذكرة التخرج لنيل شهادة ماجستير، علم اجتماع، تخصص: تنظيم عمل. الجزائر، جامعة الجزائر.

منيرة سلامي. (2008). التوجه المقاتلاتي للمرأة في الجزائر. مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير، تخصص: تسيير مؤسسات صغيرة و متوسطة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ورقلة، الجزائر.

المرسوم التنفيذي. (رقم 10-175 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 20 يونيو سنة، 2010). يتم  
ويعدل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة،  
2003 يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوى المشاريع و مستوياتها، . 13. الجمهورية  
الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجزائر: جريدة رسمية عدد 39.