

## اليات خلق مناخ محفز للمقاولة النسوية لتحريك التنمية الاقتصادية والاجتماعية Mechanisms for creating a stimulating climate for women's entrepreneurship to move economic and social development

بواسطة بختة<sup>1\*</sup> ، د بلجيلالي فتيحة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة ابن خلدون -تيارت، الجزائر، bakhta.boussetta@univ-tiaret.dz

<sup>2</sup> جامعة ابن خلدون -تيارت، الجزائر، fatiha.beldjilali@univ-tiaret.dz

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/12/31

تاريخ الاستلام: 2023/04/09

### ملخص:

ان بروز المرأة المقاولة كدعامه اساسية في دفع عجلة التنمية من خلال مساهمتها في خلق مناصب الشغل وتخفيض نسب البطالة ورفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع وزيادة الناتج المحلي الخام، غير أن هناك الكثير من التحديات والعقبات التي تقف حائلا في وجهها. ولهذا الغرض تهدف الدراسة لمعرفة اهم المتطلبات اللازم توفرها لتعزيز نمو قطاع المقاولة النسوية، والبحث عن اليات لتحقيقها في سبيل تهيئة مناخ مشجع للمرأة المقاولة، والخروج بأهم الاقتراحات من اجل تحسين بيئة الاستثمار وتشجيع الفكر المقاوالاتي.  
 كلمات مفتاحية: مقاولة نسائية، مناخ مقاوالاتي، تنمية اقتصادية واجتماعية.

تصنيفات JEL: L26 ، O100

### Abstract:

The emergence of women entrepreneurs as pillars in advancing development by contributing to job creation, reducing unemployment, raising the standard of living of members of society and increasing raw domestic output, but there are many challenges and obstacles facing them. For this purpose, the study aims to identify the most important requirements needed to promote the growth of the women's entrepreneurship sector and to seek mechanisms to achieve them in order to create an encouraging climate for women entrepreneurs, and to come up with the most important proposals for improving the investment environment and encouraging entrepreneurial thought.

**Keywords:** Female entrepreneur, Entrepreneurial climate, Economic and social development.

**Jel Classification Codes :** L26 ،O100

## 1. مقدمة :

في ظل سعي العديد من الدول لتحقيق التنمية على مختلف الاصعدة والمستويات سواء المحلية منها أو الوطنية. ما عجل بالاهتمام بقطاع المقاولاتية من خلال الاعتماد على كفاءات ومهارات افراد المجتمع وحث الشباب على العمل المقاولاتي لما له من آثار إيجابية واهمية استراتيجية ومن مسؤولية النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية. غير انه بات من المعروف انه لا يمكن أن تتحقق تنمية شاملة دون تمكين المرأة من أداء دورها التنموي واشراكها في دفع عجلة التنمية، كون المرأة نصف المجتمع ما دفع الدول بإعادة النظر في ادماج المرأة في الحياة الاقتصادية ومجال المقاولاتية باعتبارها أحد الدعائم الأساسية، والجزائر كغيرها من الدول أعطت اهتماما بالغا لولوج المرأة لعالم المقاولاتية فقد بذلت جهودا في سبيل ترقية وتنمية قطاع المقاولاتية النسائية ومحاولة ازاحة مختلف العراقيل.

ولتفعيل دور المرأة المقاولاتية في تحقيق الاستدامة وفق منظورين اساسين يمثلهما الجانب الاقتصادي والاجتماعي وجب تقديم الدعم المادي والمعنوي والقانوني الكافي لأجل توفير الجو الملائم للنهوض بالمقاولاتية النسائية.

### 2.1. إشكالية الدراسة:

وللمزيد من التعمق في الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية:

ان نجاح المقاولاتية النسوية في الجزائر مرهون بوجود مناخ اعمال محفز ووسط اجتماعي داعم، فما هي الاليات التي من شأنها توفير بيئة مقاولاتية داعمة للمقاولاتية النسوية؟

### 3.1. الفرضيات:

- للمقاولاتية النسوية أهمية كبيرة باعتبارها أحد ركائز التنمية، ويعتبر المحيط الاجتماعي والثقافي بما في ذلك قطاع الاعمال من اهم مقومات نجاح المرأة المقاولاتية.

### 4.1. اهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى:

- ✓ التعريف بالمرأة المقاولاتية ومميزاتها وهدفها من ولوجها الى مجال المقاولاتية.
- ✓ ابراز التحديات التي تواجه المرأة المقاولاتية ومختلف الليات الدعم لترقية المقاولاتية النسوية.
- ✓ تبين العوامل الأساسية لتوفير مناخ مشجع للنهوض بالمقاولاتية النسائية.

### 5.1. منهجية الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق الاهداف المتوخاة ارتئينا تقسيم الدراسة الى محورين أساسيين، المحور الاول الذي تعرفنا من خلاله على ماهية المقاولة النسائية ومميزات واهداف المرأة المقاولة، اما المحور الثاني قمنا بإبراز دور المرأة المقاولة في عملية التنمية والتحديات التي تواجهها وتطرقنا الى اليات توفير مناخ مقاولاتي محفز في سبيل ترقية وتطوير المرأة المقاولة الجزائرية لتعزيز دورها التنموي.

## 2. التعريف بالمقاولاتية النسائية:

في ظل التطور التكنولوجي وظهور العولمة تزداد حاجة المجتمع إلى إدماج المرأة في النشاط المقاولاتي باعتبارها أحد أهم الدعائم الأساسية لتلبية حاجيات الأفراد وتحقيق التطور والنمو الاجتماعي والاقتصادي والوصول إلى تنمية شاملة مستدامة.

### 1.2 مفهوم المقاولة النسائية:

1.1.2. تعريف المقاولاتية: هي نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار مع تنظيم واعادة تنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية من أجل استغلال موارد وحالات معينة. إضافة إلى تحمل المخاطرة وقيود الفشل بحيث هي مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري مع تحمل الأخطار المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك وفي نفس الوقت الحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي. (بلعابد، 2021، صفحة 25).

2.1.2. تعريف المقاولة النسائية: فهي العملية التي من خلالها تقوم المرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع والخدمات للسوق (العملاء) بهدف تحقيق ارباح. (بوكيلي، و شايب، 2022، صفحة 522).

3.1.2. تعريف المرأة المقاولة: تعرف المرأة المقاولة على أنها المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة وتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والادارة وواثقة بقدراتها وامكانياتها هدفها النجاح والتفوق. (حسين، 2022، صفحة 42).

### 2.2 مميزات المرأة المقاولة:

تتميز النساء المقاولات بالعديد من السمات نوجزها فيما يلي: (مصنوعة و اخرون، 2019،

صفحة 27)

1.2.2. الخصائص الاجتماعية: تتمثل أساسا فيما يلي:

- توافر بيئة اسرية تساعد وتشجع على النشاط المقاوالاتي.
  - القدرة على تحقيق مستوى معين من التوفيق بين الحياة الخاصة والمسؤولية المقاوالاتية.
  - 2.2.2. الخصائص الذاتية: وتمثل أساسا فيما يلي:
    - تتمتع بروح المبادرة وروح البحث عن الفرص الجديدة لاستغلالها.
    - القدرة على المخاطرة.
    - القدرة على تحمل المسؤولية.
  - 3.2.2. الخصائص التنظيمية تتمثل في:
    - امتلاك المؤهلات التي تعزز لديها القدرة على إدارة الوقت.
    - القدرة على تحقيق التنظيم المساعد على تطوير أداء الأفراد والوسائل الأخرى.
  - 4.2.2. الخصائص الذهنية: تتمثل فيما يلي :
    - سرعة البديهة وبعد النظر والقدرة على التحليل والتشخيص ومن ثم العمل على تصميم الخطط التي تؤخذ بعين الاعتبار متطلبات التنافسية.
    - القدرة على بناء تصور عقلائي لتطوير المؤسسة وابتكار أنظمة للعمل يتحقق في ظلها التنسيق والتكامل بين مختلف الأنشطة.
  - 5.2.2. الخصائص المعرفية والتعليمية: وتمثل في:
    - امتلاك المستوى المناسب من التعلم الذي يوفر للمرأة القدرة على استيعاب وادارة المعلومات والمتغيرات التي تحكم نشاط الاعمال الذي تهتم به.
    - اكتساب المهارات المعرفية وضمان تطويرها لتحسين أسلوب عمل المقاولة التي تديرها.
- 3.2 الدوافع التي تدعو النساء للدخول إلى عالم المقاوالاتية
- تتمثل فيما يلي: (زيرق، و بن حراث، 2016، صفحة 177).
- حاجة المرأة على الاقرار بقدرتها على تحقيق نتائج إيجابية.
  - الرغبة في الاستقلالية.
  - البحث عن امتلاك القوة والسلطة والقدرة على صنع واتخاذ القرار.
  - التصميم المستمر على تحقيق التقدم واثبات قدرتها على الإبداع والمبادرة.

- الرغبة في تفعيل مساهمتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في خلق فرص عمل تؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية وتجاوز مرحلة وسد وتغطية بعض الحاجيات من خلال عملها غير الرسمي المنزلي.

- الرغبة في تحقيق مركز اجتماعي مرموق يتناسب مع التطور التعليمي والمهني للمرأة.

### 3. اليات تفعيل الدور التنموي للمقاولة النسائية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

تعد مساهمة المرأة وشراكتها في التنمية ضرورة حتمية في التطور والارتقاء بالمجتمع، وهذا نظرا للدور المحوري والاساسي الذي تقوم به المرأة داخل المجتمع سواء في الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تشكل تحديات تقف حائلا في وجهها، ومن ثم وجب التأكيد على تظافر مختلف الجهود لتمكين المرأة وتشجيع ولوجها في مجال المقاولة لتقديم دفعة نوعية اجتماعية واقتصادية للمجتمع بتحقيقها التقدم والتطور وتحسين نوعية الحياة وبالتالي تفعيل دورها الاستراتيجي في الدفع بعجلة النمو.

### 1.3 علاقة المقاولة النسائية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية:

يكمن الدور التنموي للمقاولة النسائية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي:

(سنوسي، 2016، صفحة 06) (يوسفي و لعبيدي، 2021، صفحة 15)

- المساهمة في نمو الاقتصاد اذ اصبحت المقاولة تلعب دورا هاما في تقديم الاقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها للاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد.
- المساهمة في تشغيل المرأة اذ تلعب المقاولة والاعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفعال في ادخال العديد من الاشغال التي تتناسب مع عمل المرأة، كما تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فعالة في بناء الاقتصاد الوطني.
- المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الابداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولة.
- المساهمة في الحد من الفقر والبطالة وهذا نتيجة خلق فرص عمل في المقاولات.
- استقرار السكان وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة اذ توفر المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن

اين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها ولهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات واجواء مختلفة.

- مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة والنمو الاقتصادي للمجتمع حيث أن الحصول على الدخل المناسب للمرأة يمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها والارتقاء بمستويات معيشتها وممتلكاتها ويحقق هذا بدوره الأمن الاقتصادي.
- تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة الفئة النسوية.
- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية واعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وانشطة.
- تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات.
- استغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الاسواق المحلية.

### 2.3 مجهودات الحكومة الجزائرية في تهيئة مناخ مشجع للمقاولات النسوية:

تقوم الدولة بتهيئة مناخ مناسب للمستثمرين وخاصة منهم المبتدئين وتزداد هذه المسؤولية في ظل ظروف المنافسة الجديدة التي فرضتها العولمة، وهكذا فإن الدعم المعنوي والتكوين يعدان البنية الرئيسية لتثبيت روح المقاولات في المجتمع، وبعد ذلك تأتي مختلف اشكال الدعم الاخرى التي تشجع عمليات الإنشاء وتساعد على تحقيق الاستمرارية والنمو والتوسع وتنتظر المرأة المقاولات دعما يشمل عدة مجالات، والحكومة الجزائرية كغيرها من الحكومات سعت جاهدة لتشجيع قطاع المقاولاتية عموما وهذا ما نلتمسه من تبنيها مجموعة من استراتيجيات والسياسات في هذا المجال ومن هذه السياسات نذكر ما يلي:

1.2.3. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI : ورد انشاء هذه الوكالة في المادة 07 من القانون الذي ينص على ما يلي تنشأ لدى رئيس الحكومة و وكالة لترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها وتطلع بمهام اهمها ترقية وتطوير والعمل على استمرارية الاستثمارات في الجزائر وكذا استقبال وتوجيه ومرافقة المستثمرين بهدف انشاء مؤسسات عن طريق عدد من الانظمة التحفيزية والتي تتمحور عموما حول اجراءات الاعفاء والتخفيض الضريبي كما تكلف الوكالة ايضا بمتابعة الاستثمارات من خلال التحقق من مستوى التقدم في انجازها ومن مدى احترام المستثمر للقواعد والالتزامات المتفق عليها مقابل المزايا التي منحت له كما تضمن خدمة التعارف وانشاء علاقات

مهنية بين المستثمرين غير المقيمين والأجانب مع المتعاملين الجزائريين والسهير على ترقية وتطوير المشاريع وفرص الاعمال. (تومي و احرون، 2021، صفحة 63)

2.2.3. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAN: تم انشائه بموجب القانون رقم 94\_188 المؤرخ في 6 جوان 1994 في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة والفقير. أنشأ كألية لدعم النشاط الاقتصادي وهذا عن طريق دعم مالي للبطالين البالغ من العمر ما بين 30 و50 والذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية اما الخدمات المقدمة لأصحاب المشاريع من خلال هذه الألية تشمل تقديم الدعم المالي للمشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 10 ملايين دينار وفق صيغة التمويل الثلاثي كما يقدم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة، بالإضافة إلى المرافقة الشخصية. (طويطي و وزاني، 2019، صفحة 625)

3.2.3. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ: انشئت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سنة 1996. ووضعت تحت سلطة الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة نشاطها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع جهوية ومحلية تطلع الوكالة بالمهام التالية (تومي و احرون، 2021، صفحة 62):

\_ تقديم الدعم والاستشارة والمتابعة.

\_ تضع تحت تصرف الشباب اصحاب المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

وبالتالي فالوكالة تقدم مختلف انواع الدعم وتسهر على أن تكون المشاريع مربحة وتضمن الاستمرار، وتضمن الاستمرار، وكذا ضمان الشغل وتحقيق المداخيل لأصحابها، فهي تقوم بخلق مناصب شغل للشباب البطلال وفتح افاق جديدة لتحقيق طموحاتهم وابتكاراتهم ومختلف تطلعاتهم مع ضمان استرداد ديونها خلال الأجال المحددة.

4.2.3. صندوق الضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: انشئ الصندوق بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02 373 المؤرخ في 11 / 11 / 2008 بهدف ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ان تنجزها كما هو محدد في القانون رقم 01 18 المؤرخ في 12\12\ 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5.2.3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: جهاز القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشككين اساسا من فئة الاشخاص بدون دخل او ذوي الدخل غير المستقر او البطالين والذين ينشطون عموما في قطاع غير شرعي (شريف و اخرون، 2021، صفحة 58)

### 3.3 مؤشرات تمكين المرأة الجزائرية وادماجها في النشاط الاقتصادي،

في إطار تمكين المرأة الجزائرية واعطائها مكانة في المجتمع ودعم مشاركتها في الحياة الاقتصادية من خلال ممارسته الجزائرية من تدابير وسياسات على مختلف المستويات سنحاول تحليل بعض أهم مؤشرات تمكين المرأة الجزائرية، والتعرف على دورها في الحياة العملية. ولهذا الغرض أدرجنا الجدول ادناه الذي يوضح توزيع العمالة في الجزائر على مجموعة من القطاعات.

الجدول رقم(01): توزيع العمالة حسب قطاع النشاط والجنس في الجزائر(ماي 2019). بالمليار

قطاع النشاط	ذكور		اناث		الاجمالي	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
الزراعة	1006	10.9	77	3.7	1083	9.6
الصناعة الاستخراجية	141	1.5	13	0.6	153	1.4
الصناعة التحويلية	908	9.9	389	18.9	1297	11,5
البناء	1862	20.2	28	1.4	1890	16.8
التجارة	1684	18.3	91	4.4	1775	15.7
النقل والاتصالات	690	7.5	39	1.9	729	6.5
إدارة عامة	1525	16.5	287	13.9	1812	16.1
الصحة	746	8.1	931	45.1	1676	14.9
خدمات اخرى	658	7.1	207	10.1	865	7.7
المجموع		100	2062	100	11281	100

Source : ONS, ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN MAI 2019. (04/07/2023).

يتضح لنا من خلال الجدول ان غالبية الفئة النسوية العاملة متمركزة في قطاع الصحة والادارة. حيث نجد ما نسبته 45% من النساء ينشطن في هذا المجال، أما باقي القطاعات فتشهد إقبال ضعيف.



اما فيما يخص توزيع العمالة حسب الطبيعة القانونية للقطاعات المشغلة للفئة النسوية الجدول ادناه يوضح ذلك.

الجدول قم(02): توزيع العمالة حسب القطاع القانوني والجنس في الجزائر (ماي 2019).

بالمليار

القطاع القانوني	ذكور		اناث		اجمالي	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
عام	3007	32.6	1260	61.1	4267	37.8
خاص-مختلط	6212	67.4	802	38.9	7014	62.2
اجمالي	9219	100	2062	100	11281	100

Source :ONS, ACTIVITE , EMPLOI ET CHOMAGE EN MAI 2019 .(04/07/2023).

فمن خلال الجدول يظهر جليا ان الفئة النشطة من النساء يشتغلن في القطاع العام، وذلك بنسبة 61.1 اما الفئة المتبقية تشتغل بالقطاع الخاص. وهذا يفسر ان غالبية النساء العاملات يفضلن القطاع العام لاستقراره واستمراره ولتوافقه مع طبيعة الانشغالات الاخرى للمرأة.

وإذا ربطنا معدلات مشاركة الفئة النسوية العاملة بالمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها. نجد الاحصائيات الموضحة في الجدول ادناه.

حيث يلاحظ من الجدول أن الفئة النسوية النشطة تتوزع بين المتحصلات على الشهادة الجامعية بنسبة 62، وايضا ذوات شهادات التكوين والتعليم المني بنسبة 37.9. وتعتبر هذه النسب مشجعه مقارنة بالسنوات السابقة. كما نلاحظ أن الفئة النسوية العاملة تحظى بمستوى تعليمي اعلى بنسبة 45% من النساء مستوى تعليم جامعي.

الجدول رقم(03): توزيع الفئة النسوية النشطة والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها

في الجزائر(ماي 2019). بالمليار

معدلات التوظيف		معدلات النشاط الاقتصادي		
المجموع	اناث	المجموع	اناث	
المستوى التعليمي				
14.8	3.8	15.3	4.1	بدون مستوى
38.3	7.1	41.1	8.0	ابتدائي
45.6	9.0	51.6	11.3	متوسط
38.3	15.3	42.9	18.8	ثانوي
43.9	34.6	53.1	45.4	جامعي
الشهادة				
30.9	5.7	33.8	6.7	بدون شهادة
57.3	30.1	66.2	37.9	شهادة التكوين المهني
56.5	47.3	68.9	62.2	شهادة التعليم الجامعي
37.4	13.8	42.2	17.3	المجموع

Source :ONS, ACTIVITE , EMPLOI ET CHOMAGE EN MAI 2019 .(04/07/2023).

#### 4.3التحديات التي تواجه المرأة المقاتلة الجزائرية في أداء دورها التنموي :

يمكن الاجماع على الدور الذي تلعبه المقاتلات في دعم الاقتصاد الوطني وخلق فرص عمل الا انها لا تزال هذه المساهمة لا ترقى إلى المستوى المطلوب، اذ تواجه المرأة المقاتلة في الجزائر تحديات وعوائق عديدة تؤثر على تطورها ونجاحها واستمرارها. سواء تعلقت هذه التحديات بالتمويل او التسويق او تحديات ثقافية واجتماعية ومن بينها نذكر ما يلي (قادة، 2021، الصفحات 552-553):

- محدودية مصادر التمويل المتوافرة للمشاريع النسائية واعتمادها على التمويل الذاتي.
- قلة الاهتمام بتمويل المشاريع الجديدة والريادية والتركيز على منح القروض من قبل مؤسسات التمويل على المشاريع القائمة والناجحة.
- اجراءات الحصول على القروض المطولة والمعقدة إضافة إلى ارتفاع أسعار الفائدة. مشاكل التعامل مع العملاء وتحصيل المستحقات منهم.

- ضعف الخبرة التسويقية للمرأة المقاولة وعدم توافر معلومات عن السوق والمستهلك. كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف إضافة إلى البيروقراطية السائدة في الإدارات والمحسوبة والرشوة.
  - التقاليد والاعراف السائدة في المجتمع والتي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال الخاصة وأعمال المقاولات. وثقافة مجتمع الرجال الذين يجدون صعوبة في العمل تحت قيادة المرأة وتقبل اوامرها.
  - مشكل عدم المساواة بين الجنسين.
  - ضعف ثقافة المبادرة والابتكار لدى المرأة الجزائرية تفتقد الثقة في القدرة على تأسيس المشاريع ومواجهة المخاطر.
  - ضعف إلمام المقاولات الجزائريات بالمعلومات القيمة الخاصة باستخدام الآلات والتكنولوجيا مما يؤدي إلى انخفاض جودة الإنتاج.
  - صعوبة توفير الآلات والمعدات لعدم توافرها او صعوبة استيرادها من الخارج.
  - استخدام اجهزة ومعدات بسيطة أو أقل تطورا.
  - الافتقار للمعرفة والمهارة الفنية بسبب نقص التكوين والتدريب.
  - ارتفاع اسعار المواد الأولية وبعض تكاليف الإنتاج.
  - عدم وجود مناخ أعمال مشجع على المقاولة.
- اضافة إلى عراقيل شخصية تتعلق بالمرأة في حد ذاتها (شريف و اخرون، 2021، صفحة 62):
- تردد المرأة في ولوج عالم المقاولة مقارنة بالرجل نظرا لغياب ثقافة المقاولة والخبرة والقدرة في هذا المجال ونمط فكرها المنحصر في الوظيفة العمومية.
  - طبيعة المرأة الفيزيولوجية وظروفها الاجتماعية والتي حالت دون ولوجها قطاعات ظلت حكرا على الرجل وهي القطاعات التي تتطلب جهد بدني كقطاع البناء وغيرها.
  - صعوبة تنقل المرأة لوحدها (خاصة الريفية) لمتابعة مشاريع أخرى او المشاركة في الملتقيات والبرامج التكوينية للاستفادة من خبرات الدول مما يقلل من حظوظ نجاحها.
  - تدخل افراد العائلة خاصة الأزواج في تسيير المقاولة وفي اتخاذ القرارات. (الداوي و قواسمي، 2017، صفحة 107)

#### 4.3. اليات توفير بيئة مساعدة على ترقية المقاوله النسائية في الجزائر:

لترقية وتطوير مساهمة المرأة في النشاط المقاولاتي في سبيل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس اثارها عن الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. ووجب سن العديد من الاجراءات والتدابير القانونية والتنظيمية لتوفير المناخ والظروف المناسبة لضمان مساهمة فعالة في نمو الاقتصاد. (كواش، و بن قمجة، 2015، صفحة 43):

- زيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة وتسهيل وصول النساء المقاولات إلى مصادر التمويل المناسبة وكذا تخصيص برامج إرشادية حول القروض وفرص الاستفادة منها.
- دعم وتشجيع صاحبات المشاريع غير المصريح بأعمالهن للدخول إلى عالم الاقتصاد بشكل رسمي وقانوني.
- الترويج لإقامة المشاريع الصناعية التي تتماشى وامكانيات 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 المقاوله في الريف مما يساهم في خلق أكبر عدد من الفرص أمام المرأة فيما يخص التشغيل والحصول على التمويل.
- تشجيع البحث حول المرأة المقاوله في المناطق الريفية وتحفيز إنتاج البيانات الاحصائية فيما يتعلق بالتأثير المتفاوت لسياسات واستراتيجيات التنمية الريفية في المنطقة.
- التخفيف من الإجراءات الادارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة والمدة التي يستغرق فيها منح القروض.
- اجراء دراسة تمكن من ضبط الاحتياجات من الدعم الفني في مجال التكوينات وانشاء وتسيير المقاولات النسوية.
- تعميق وتنفيذ برامج انشاء وتسيير المقاولات وإقامة نظام لمؤازرة وتأطير النساء المقاولات.

- تشجيع المؤسسات في مجال الحصول على التكنولوجيا وتدريب العمال على كيفية استخدامها وتبني أحدث التقنيات.
- 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 المقاولة في البرامج والمقررات الجامعية، وتعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية.

#### 4. خاتمة:

لتمكين المرأة المقاولة الجزائرية وتحقيق النمو والرفي والتقدم في مختلف المجالات وعلى جميع الاصعدة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية وحتى البيئية والسياسية والثقافية، لابد من وضع اجراءات هادفة تسعى إلى تطوير المرأة المقاولة ومرافقتها وتمهينة مناخ مقاولاتي مرن ومتكيف مع مميزات المرأة المقاولة، وهذا ما خلصت اليه الدراسة، إضافة الى ما يلي:

#### 1.4. نتائج الدراسة:

- اذ تعتبر المقاولة النسوية عنصرا حيويا وفعالا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال إيجاد مناصب شغل جديدة والحد من الفقر والارتقاء بمستويات المعيشة.
  - وبالتالي المساهمة في دفع عجلة التنمية،
  - ان نجاح قطاع المقاولة النسوية مرهون بمدى توفر بنية تحتية اجتماعية وثقافية واقتصادية محفزة تحد من التحديات والعقبات التي تقف حائلا في وجهها. وهذا يثبت صحة الفرضية.
  - رغم الدور الذي يلعبه قطاع المقاولة النسوية في دعم الاقتصاد الوطني وخلق فرص عمل الا ان مساهمة المرأة المقاولة الجزائرية ها لا تزال لم ترقى إلى المستوى المطلوب نتيجة تحديات وعوائق عديدة اثرت على نجاحها واستمرارها. سواء تعلقت هذه التحديات بالتمويل او التسويق او تحديات ثقافية واجتماعية.
- وفي هذا السياق تقترح الدراسة بعض الآليات نوجزها فيما يلي:

#### 2.4. اقتراحات الدراسة:

- وضع هيئات حكومية خاصة داعمة ومرافقة تستهدف حصرا الفئة النسوية.

- محاربة النمطية ونشر ثقافة المساواة بهدف تقليص الفوارق القائمة بين الجنسين على مستوى الحقوق والموارد والفرص الاقتصادية والتأثير السياسي.
- اهتمام الهيئات الداعمة للمقاولانية النسوية بالمراحل الأولى لبداية المشاريع والاستقبال لفهم ومناقشة حاملن المشاريع لأفكارهن وتوجيه استثماراتهم نحو المشاريع المنتجة.
- تزويد الهيئات الداعمة للمقاولانية بخبراء مختصين في مجال المرافقة النسوية خلال الانشاء وبعده.
- تعزيز فرص المساواة في الاعمال بين النساء والرجال.
- تشجيع اشراك النساء في مناصب المسؤولية والقرار.
- ابتكار أساليب لتزويد المرأة بالمعلومات الاقتصادية ولتوعيتها بأهمية هذا النوع من النشاط.
- تعزيز المهارات الفنية والمهنية للمرأة المقاولة من خلال المساهمة في تعميق التكوين والتدريب الكافي للمرأة في هذا المجال.

## 5. قائمة المراجع:

- احمد مصنوعة، و اخرون. (2019). استراتيجية التعليم المقاولاني ودورها في تعزيز المقاولانية النسائية،. مجلة المقاولانية والتنمية المستدامة، 01(01)، الصفحات 20-37.
- الشيخ الداوي، و رشيدة قواسمي. (2017). المقاولة النسائية وسياسات مرافقة المقاولانية في الجزائر. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، 08، الصفحات 101-112.
- خالد كواش،، و زهرة بن قمجة. (2015). المقاولة النسوية في الجزائر، الاهمية الواقع التحديات (دراسة استطلاعية). مجلة المناجير، 02(02)، الصفحات 27-47.
- زينب حسين. (2022). المرأة المقاولة النسوية في الجزائر. مجلة الاقتصاد والمناجمنت، 21(01)، الصفحات 39-48.
- ساره بوكيلي،، و فاطمة الزهراء شايب. (2022). واقع المقاولات النسوية- دراسة استطلاعية. مجلة اضافات اقتصادية، 06(02)، الصفحات 519-539.
- سمية شريف، و اخرون. (2021). واقع المقاولة النسوية في الجزائر بين البيات الدعم والمعوقات. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 03(02)، الصفحات 55-65.

- سوسن زيرق،، و حياة بن حراث. (2016). المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية- عرض التجربة المغربية.- مجلة المالية والاسواق، 03(02)، الصفحات 170-190.
  - علي حنان قادة. (2021). المقاولاتية النسائية كخيار استراتيجي لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،. دفاتر MECAS، 17(03)، الصفحات 540-555.
  - علي سنوسي. (14-15 نوفمبر، 2016). اهمية التمويل الاصغر في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر. الملتقى الدولي التوجهات الحديثة للسياسة المالية للمؤسسة . جامعة محمد بوضياف، المسيلة-الجزائر.
  - فايذة بلعابد. (2021). واقع المقاولة النسوية في الجزائر ونماذج ناجحة عن زيادة المرأة المقاولة. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 03(02)، الصفحات 23-38.
  - محمد يوسف، و خيرة لعيدي. (2021). استراتيجية الجزائر لترقية المقاولة النسائية للمساهمة في التنمية الاقتصادية. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 04(01)، الصفحات 12-29.
  - مصطفى طويطي، و ليدية وزاني . (2019). تقييم فعالية اليات دعم المقاولة النسوية في الاقتصاد الجزائري. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية الاقتصادية، 08(04)، الصفحات 611-638.
  - هجيرة تومي، و احرون. (2021). اليات دعم ادماج المرأة في المجتمع والاقتصاد الجزائري من خلال ترقية المقاولة النسوية. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 04(01)، الصفحات 55-67.
- ..Source : ONS, ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN MAI 2019(04/07/2023),