
Research article

The Reality and Determinants of women's entrepreneurship in Algeria

Wafa Rice^{1*}

¹ Professor at Mohamed Kheidar University in Sakra 033548511, Algeria; ouafa.rais@univ-biskra.dz.

* **Correspondence:** ouafa.rais@univ-biskra.dz.

Abstract: This study aims to address one of the most important topics that still attracts the attention of researchers and practitioners in the field of business administration in general and entrepreneurship in particular, which is women's entrepreneurship, by trying to address the reality of women's entrepreneurship in Algeria and highlighting its most important determinants, as I tried The researcher provides an analytical reading of the results of the data obtained according to what was shown by the latest statistics related to the activity of women entrepreneurs in Algeria, as well as by highlighting the mechanisms for supporting women's entrepreneurship in Algeria, represented by the National Agency for Microcredit Management, the National Agency for Supporting Youth Employment, the National Fund for Insurance Unemployment. One of the most important findings of the study was that despite the Algerian state's tendency towards encouraging entrepreneurship in general and women's entrepreneurship in particular due to the diversity of activities it entails, women's entrepreneurial activity is still limited or is witnessing slow growth. This is due to several reasons, including social and financial.

Keywords: Feminist entrepreneurship; women entrepreneurship; entrepreneurship; women entrepreneurship.

Jel Classification Codes: L83; Z32

Citation: Rice, W. (2024). The Reality and Determinants of women's entrepreneurship in Algeria; at Mohamed Kheidar University in Sakra 033548511, Algeria Journal of Business and Environmental Sciences, 3(1), 28-41.

Received: 9 November 2023; **Revised:** 19 December 2023; **Accepted:** 25 December 2023; **Online:** 28 December 2023

The Scientific Association for Studies and Applied Research (SASAR)

<https://jcese.journals.ekb.eg/>

واقع ومحددات ريادة الأعمال النسائية في الجزائر

رايس، وفاء¹

¹ أستاذ دكتور بجامعة محمد خيضر بسكرة 033548511، الجزائر. ouafa.rais@univ-biskra.dz

المخلص: يكمن الهدف من هذه الدراسة في التطرق إلى أحد أهم المواضيع التي لا تزال تجذب انتباه الباحثين والممارسين في مجال إدارة الأعمال بصفة عامة وريادة الأعمال بصفة خاصة وهي ريادة الأعمال النسائية، من خلال محاولة التطرق إلى واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر وإبراز أهم محدداتها، حيث حاولت الباحثة تقديم قراءة تحليلية لنتائج البيانات المتحصل عليها وفقا لما بينته آخر الإحصائيات المتعلقة بنشاط النساء رائدات الأعمال في الجزائر، وكذلك من خلال إبراز آليات دعم ريادة الأعمال النسائية في الجزائر، والمتمثلة في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وقد كان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه على الرغم من توجه الدولة الجزائرية نحو تشجيع ريادة الأعمال بشكل عام وريادة الأعمال النسائية بشكل خاص، لما تتضمنه هذه الأخيرة من تنوع في الأنشطة، إلا أن النشاط الريادي للمرأة لا يزال محدود أو يشهد نمو بطيء، وذلك يرجع لعدة أسباب منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو مالي.

الكلمات الافتتاحية: المقابلة النسوية؛ المرأة المقابلة؛ ريادة الاعمال؛ ريادة الأعمال النسوية.

1 مقدمة الدراسة:

تعتبر ريادة الأعمال محرك أساسي لصحة المجتمع وثروته، ومحرك هائل للنمو الاقتصادي، ومشجع للابتكار المطلوب ليس فقط لاستغلال الفرص الجديدة وتعزيز الإنتاجية وخلق فرص العمل، ولكن أيضا للمساعدة في مواجهة بعض أصعب تحديات المجتمع كما ذكرت الأمم المتحدة، والمتمثلة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث تتطلع العديد من حكومات العالم ومراكز الفكر والمنظمات غير الحكومية والدولية الآن إلى ريادة الأعمال كجزء أساسي من الحل لإنهاء الفقر وعدم المساواة الاجتماعية، وتغيير المناخ، وتنفيذ حلول الأعمال للتحديات البيئية في العالم، إلى جانب تعزيز تمكين المرأة وادماجها في سوق العمل.

وتمثل رائدات الأعمال الفئة الأسرع نموًا في مجال ريادة الأعمال في جميع أنحاء العالم وقد حظيت في السنوات الأخيرة باهتمام العديد من الأكاديميين، فوفقًا للأدبيات الناشئة يمكن للمرأة تقديم مساهمة كبيرة في نشاط ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية، من حيث خلق فرص عمل جديدة وزيادة الناتج المحلي الإجمالي مع تأثيرات إيجابية على الحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي، ومع ذلك فإن النسبة المئوية للنساء اللاتي يقررن ممارسة ريادة الأعمال أقل من الرجال، ويزداد هذا الاختلاف مع زيادة مستوى التنمية في البلد، حيث تظهر الدراسات التي أجراها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) أن تنمية ريادة الأعمال النسائية لها تأثير إيجابي كبير على الحد من فقر الأسرة. (Nubian , 2016)

1.1 إشكالية البحث: في معظم البلدان النامية وفي الجزائر على وجه الخصوص، تحتل المرأة مكانة بارزة في تحقيق أهداف

التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويبرز ذلك جليا من خلال القيام بأنشطة مدرة للدخل، وغالبًا ما تواجه نقصًا في الموارد (المالية والبشرية) لتجسيد أفكارها على أرض الواقع أو تستمر في نشاط معين، مما يقلل باستمرار من تطورها اليومي، لذلك بات من الضروري الاعتراف بها من جهة، والاعتناء بنفسها من جهة أخرى، من خلال خلق القيمة حتى تتجنب الإقصاء، ومن هنا جاءت إشكالية البحث هل تلقى المرأة المقابلة رائدة الأعمال الدعم الكافي لتضمن بقاءها في السوق؟ وماهي أهم التحديات التي تواجهها في مسارها الريادي؟

2.1 أهداف البحث: تعتبر هذه المقالة كمبادرة بحث متواضعة، من شأنها أن تحاول لوضع جرد لريادة الأعمال النسائية في

الجزائر، من أجل فهم أفضل لمدى اتجاه المرأة إلى تنظيم المشاريع الريادية في الجزائر، وتبسيط الضوء على أهم المحددات التي

تحول دون اتجاه المرأة الى ريادة الأعمال، وذلك بهدف إعطاء صورة واضحة عن واقع ريادة الأعمال النسائية بالرجوع إلى الاحصائيات المنشورة من طرف عدد من الجهات الرسمية ومنها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرهما.

2.1 أهمية البحث: يستلهم هذا البحث أهميته من أهمية الموضوع في حد ذاته، إذ أن الاهتمام بريادة الأعمال النسائية أصبح هدفاً نسبياً في الجزائر، وفي هذا السياق فإن تتمين إدماج المرأة في عالم ريادة الأعمال أصبح ضرورة ملحة أمام ما تفرضه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2. الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال النسائية:

1.2 مفهوم ريادة الأعمال النسوية:

عرفت السنوات الاخيرة نمو في عدد المؤسسات التي انشئت من طرف النساء عبر العالم، كما عرفت ريادة الأعمال النسوية اليوم كمصدر للمعرفة ولخلق مناصب الشغل، وللإبداع والثروة، وقد ظهرت ريادة الأعمال النسوية مع ظهور نظرية الجنس مكالتية تقوم على تحليل:

- الفرص متاحة للرجال والنساء على حد سواء.

- المساواة في الادوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة.

- طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة.

فحسب دينا لافوا Dina Lvoie تعرف المقولة على أنها: المرأة التي تقوم لوحدها أو مع عدد من شركائها بإنشاء، شراء أو قبول ميراث مؤسسة ما، والتي تتحمل المسؤولية المالية، الإدارية والاجتماعية وتشارك في تسييرها اليومي (Nouvian , 2016)

كما تعرف أيضا حسب فيليون Fillion على أنها: الشخص الذي يقوم بتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو شراء مؤسسة، والذي يدير بطريقة مبدعة وخالقة لتطوير منتجات جديدة ومنافسة أسواق جديدة. (Nouvian , 2016)

وحسب المرصد Fiducially المرأة المقولة هي المرأة التي تمتلك وتدير مؤسسة.

أما تيمونز Timmons (1994) فيعرّفه (صاحب العمل) بأنه شخص لا يتصرف وفق الموارد التي يسيطر عليها حالياً، ولكنه يسعى إلى تحقيق أي فرصة دون كلل، وتؤدي ريادة الأعمال إلى "تدمير مبتكر" في الأسواق وقطاعات الاقتصاد لأن المنتجات الجديدة والنماذج التجارية تصل وتستبدل النماذج القديمة، وبالتالي فإن التدمير الخلاق هو أصل الديناميكية الصناعية والنمو طويل الأجل. (Assoumou & Arnaud , 2017, p. 13)

ويشير باريت (1995) إلى أن وجهة النظر الضمنية لما يكمن وراء الاختلافات في الطريقة التي يتعامل بها الرجال والنساء مع ريادة الأعمال تتأثر بوعي أو عن غير قصد بالفلسفات النسوية المختلفة، مما يشير إلى نقطة مهمة لدراسة ريادة الأعمال النسائية.

وتم تعريف ريادة الأعمال النسوية حسب أهل Ahl على أنها صاحبة أعمال تعترف بالظروف غير المتكافئة للرجال والنساء ولديها الرغبة في تغيير هذا الوضع. (Orser B. , 2013, p. 242)

وريادة الأعمال النسوية التي تم تطويرها من النسوية الاجتماعية هي نظرية تشرح كيف يتم تفعيل القيم النسوية، من خلال عملية إنشاء المشاريع لتحسين وضع المرأة في المجتمع، حيث تنظر باربرا أورسر B. Orser وكاترين إليوت C. Eliot إلى ريادة الأعمال على أنها آلية لتحقيق الاكتفاء الذاتي الاقتصادي والنتائج القائمة على الإنصاف للفتيات والنساء. (Orser B. E., 2011)

وتدخل النساء الرياديات الأسواق التجارية لخلق الثروة وتحقيق التغيير الاجتماعي، على أساس أخلاقيات التعاون والمساواة والاحترام المتبادل، وهناك العديد من الموضوعات والتفسيرات لذلك، ولكن في جوهرها ريادة الأعمال النسوية هو السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال المشاريع الريادية التي تقوم على مبادئ نسوية أخلاقية ومتقاطعة.

وهناك أيضًا بعض الاختلافات المهمة الأخرى التي تميز النساء من الرجال في هذه المهنة، فيما يلي الأكثر هيمنة منها:
(Radovic, 2013)

- تبدأ النساء الأعمال التجارية من أجل تحقيق المرونة والاستقلالية وتحرير أنفسهن من حدود الشركات، بالإضافة إلى ذلك تبحث العديد من النساء عن الرضا الشخصي من خلال إدارة عمل تجاري بشكل مستقل، وخلق مساحة لهن للتقدم في المهنة، كما أنه من بين العوامل التحفيزية الأساسية التي تحرك النساء في بدء أعمالهن التجارية الخاصة هو خلق مستقبل آمن وإمكانية اختيار أسلوب الحياة وأسلوب العمل.

- غالبًا ما يتم تحفيز النساء لبدء أعمالهن التجارية الخاصة بسبب عدم الرضا عن وضعهن في وظائفهن، وبسبب ذلك يشعرون أنهن يتقدمن بشكل أبطأ بكثير في حياتهن المهنية من الرجال، كما أنهن لا يستطيعون أبدًا تحقيق المنصب الذي يريدن الانتماء إليه من خلال خبراتهن وصفات أخرى.

- أكثر من نصف النساء المالكات (53%) يسترشدن بالحدس عندما يبدأن وتدرن مشروعًا، بينما يتم توجيه الرجال (71%) فقط بالمنطق.

- يمثل ثلثا النساء (60%) مقابل أصحاب الأعمال الذكور، يقمن بفحص كل الاحتمالات قبل اتخاذ القرار والبدء باتخاذ الإجراءات المناسبة، كما أنهن يميلن أيضًا إلى جمع المعلومات من المستشارين وجمعيات ريادة الأعمال أكثر من الرجال، وبالتالي يملن إلى تقييم كل الاحتمالات بنجاح للموازنة بين المهام والأولويات المختلفة.

2.2 مصادر تحفيز رائدات الأعمال:

في ريادة الأعمال يميز الأدب عمومًا بين عائلتين من مصادر التحفيز، والتي يمكن لرائد الأعمال من خلالها الشروع في عملية ريادة الأعمال (Rachid, 2016, p. 44):

1.2.2 مجموعة السحب: وهو الإبداع بالفرصة والاختيار، مما يعني الحاجة إلى الاستقلالية، والوفاء الشخصي، والرغبة في تنظيم عمل الفرد، والرغبة في البدء وتطوير المنتج أو الخدمة.

2.2.2 مجموعة الدفع: وهو الإبداع بدافع الضرورة، مما يعني ضمناً فكرة الاختيار القسري، والبطالة، والأسباب العائلية مثل ديون الزوج، والفصل من العمل، واستئناف النشاط بعد وفاة الأب أو الزوج.

الجدول (01): مصادر تحفيز رائدات الأعمال

دفع الدافع Motivation push	سحب الدافع Motivation pull
- التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية	- الرغبة في النجاح
- الضرورة الاقتصادية	- الرغبة في الاستقلال
- عدم الرضا عن العمل بالراتب	- الرضا الوظيفي
- السقف الزجاجي	- الحاجة إلى الإنجاز
	- المرونة

المصدر: (Rachdi, 2016, p. 45)

وبشكل أكثر تحديداً ميز كاريير Carrier وآخرون بين مجالين لريادة الأعمال النسائية، تهتم المجموعة الأولى بدوافع النساء أنفسهن، أما المجموعة الثانية فتحاول التمييز بين الرجال والنساء، وبشكل عام حدد الباحث أربعة مصادر للتحفيز لخصها في: (Rachdi, 2016, p. 44)

- الرغبة في الحكم الذاتي؛

- دوافع اقتصادية أو مالية؛

- الضرورة (البطالة / فقدان الوظيفة، قلة آفاق التطور المهني، إلخ)؛

- الدوافع المرتبطة بالتوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية.

وعادة ما يتبادر في أذهان الكثيرين طرح التساؤل التالي: لماذا تصبح النساء رائدات أعمال؟ هناك العديد من الإجابات على هذا السؤال منها: الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الاستقلال، الرضا الاقتصادي، وتحسين الوضع الاجتماعي، والبحث عن المرافق الاجتماعية، والتحدي، التوفيق بين المسؤوليات الاجتماعية والأسرية، وما إلى ذلك، تبدأ النساء لنفس الأسباب مثل الرجال في دخول عالم ريادة الأعمال، ولكن الحاجة إلى الرضا الاحتراف والبحث عن التوازن بين الأسرة والحياة المهنية سيكون من العوامل المحفزة في النساء. (Rachdi, 2016, p. 45).

3.2 مداخل المقابلة النسوية:

بعد النظر في أهمية مفهوم ريادة الأعمال النسائية، سوف نقدم المداخل المختلفة التي تم فيها دراسة هذا المفهوم. وعندئذ سيكون من الضروري عرض خصائص رائدات الأعمال وصلاتها بالتنمية الاقتصادية المحلية والتنمية الاقتصادية المجتمعية. وبالتالي تحديد ما الذي يميز رائدات الأعمال من النساء عن غيرهم ضمن مفاهيم ريادة الأعمال في سياق بحثنا كالتالي:

1.3.2 مدخل المرأة والتنمية (1970):

- تهدف إلى رفاهية المرأة.

- النظرة الى الدور الاجتماعي المزدوج للمرأة (الأم: الزوجة).

- تختار للقيام بهذه المهمة للتخفيف من حدة أدوارها الاجتماعية.

2.3.2 مدخل اندماج المرأة في التنمية (1975):

- التركيز على استغلال الادوار الانتاجية للمرأة كفاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- ادماج المرأة في التنمية وخلق المشاريع.

- وصول المرأة إلى القروض الصغيرة.

3.3.2 مدخل طبيعة الجنس والمرأة (1990):

- التركيز على العلاقات رجل / امرأة (السلطة، النزاعات، العلاقات).

- جعل هذه العلاقات أكثر مساواة (التنمية البشرية المستدامة).

- ضمان مشاركة أفضل للمرأة في الاقتصاد.

4.3.2 مدخل المقابلة النسوية (ما بعد 1990):

يهدف إلى تعزيز المقابلة لدى المرأة والترويج للمرأة المقابلة التي تنطوي على الفعالية الاقتصادية للمؤسسات التي أنشأتها بنفسها.

4.2 طرق مختلفة لتنمية المرأة:

يمكن دراسة المقابلة النسائية من خلال ثلاث مناهج أو مقاربات رئيسية: النهج السلوكي، النهج الإداري والنهج الثقافي:

1.4.2 المقاربة السلوكية: يتعلق النهج السلوكي لريادة الأعمال النسائية بالبحوث التي تتعلق بالسمات الشخصية لصاحب المشروع ودوافعه في منظور مقارن بين الجنسين: رجل/ امرأة، حيث تبحث بعض الدراسات ضمناً لإثبات أن السمات الشخصية للمرأة المقابلة يجب أن تبدو مثل السمات الشخصية للرجل المقاول، وتعتبر عمليات البحث هذه هي الأكثر عددًا في مجال ريادة الأعمال النسائية، ومع ذلك بعض الدراسات التي تناولت المقابلة النسائية من منظور مسارات الشخصية ومنها تلك التي أجريت من قبل مؤلفين مثل بيرلي Birley (1989)، براش Brush (1992) وكامبل Campbell (1995) تشير إلى أنه من الممكن أن تكون بعض الخصائص الشخصية تخص النساء بشكل خاص أكثر من رجال، لذلك وبشكل عام يتم إرشاد سيدات الأعمال من خلال نظام قيمهن الشخصية، وهو ما حث عليه Brush (1992) والذي دعي المرأة إلى ضرورة تبني أسلوب إدارة أكثر أنوثة وغير رسمي.

كما أظهرت الدراسات أيضًا أن النساء يقتربن الحياة بطريقة مختلفة عن الرجال؛ مع بناء اجتماعي ونظام من القيم الذاتية، حيث ترى النساء عالم الأعمال كنظام من العلاقات المتبادلة بدلًا من هيكل مقسم إلى كيانين منفصلين يتألفان من المجال الاقتصادي والاجتماعي.

2.4.2 المقاربة الإدارية: تشير المقاربة الإدارية لريادة الأعمال النسائية إلى البحوث التي تتعلق بخصائص الإدارة للمؤسسات التي

تديرها النساء، وقد حدد كارييه Carrier وجوليان Julien ومينفي Menvi أربعة مواضيع رئيسية تم تناولها في النهج الإداري وهي أسلوب الإدارة والأداء واحتياجات التدريب والتمويل، كما هو الحال في النهج السلوكي، فإن الأبحاث أظهرت أيضًا أن النساء يتبنين

أسلوبًا أكثر رسمية في الإدارة المؤنثة، وعادة ما تكون الشركات التي تنتمي إليها الإدارة المؤنثة هي المؤسسات الصغرى، حيث يتوفر شرط المهارات المهنية للريادي، ونمو بطيء لهذه المشاريع الصغرى، الى جانب انخفاض تمويل البدء، كما تمتلك الشركة رؤية متواضعة، والتي تعتبر في مجملها المعايير التفسيرية الرئيسية للنمو البطيء للمشاريع الصغيرة للنساء، كما يجد رجال الأعمال السيدات عموما مشاكل تتعلق بمسك الدفاتر والإدارة المالية والإعلان.

3.4.2 المقاربة الثقافية: المقاربة الثقافية لريادة الأعمال النسائية هي مقاربة أنثروبولوجية، يتعلق الأمر بالبحوث المتعلقة برائدة الأعمال في مجموعتها الاجتماعية، ويركز هذا النهج بشكل خاص على ثقافة المجموعة الاجتماعية من خلال طقوسها ومعايير السلوك والعادات والتقاليد، حيث تنتج المجموعة الاجتماعية قواعد وقيماً تسمح لأعضائها وبالتالي لمبدعي الأعمال بالحصول على هوية جماعية، إلا أن ريادة الأعمال اليوم تنفتح على اعتبارات أخرى مضادة للأوبولوجيا، من خلال مراعاة الانغماس الثقافي، وبالتالي تسعى هذه الدراسات إلى معرفة ما إذا كانت المرأة تعتبر ميزة أو عيباً في حياة ريادة الأعمال، وفي واقع الأمر يجب على الرجال والنساء المشاركة في الأنشطة التي تتوافق مع دورهم الجنسي المحدد ثقافياً، وسوف يعاقبون إذا عرقلوا هذه القاعدة، وهكذا فإن العوامل الثقافية والاجتماعية الـ 156 تحافظ على القوالب النمطية التي تولد فروقاً بين الجنسين على حساب المرأة في عملية ريادة الأعمال.

5.2 متطلبات نجاح المقولة النسوية:

فحسب نوفين Nouvian يمكن تلخيص متطلبات نجاح المقولة النسوية في الآتي: (Nouvian , 2016)

1.5.2 التوصل إلى حلول للتوفيق بين النشاط الاقتصادي والحياة الأسرية: لا يمكن التوصل إلى حلول للتوفيق بين النشاط الاقتصادي والحياة الأسرية للمرأة المقولة إلا من خلال تعزيز الربط الشبكي للمبادرات، حتى يتمكنوا من الاستفادة من مشورة الناس ذوي الخبرة في عالم الأعمال.

2.5.2 تسهيل عملية التمويل: فعادة ما تفتقر المرأة إلى التمويل، لا سيما في الاقتصاد غير الرسمي، مما يعيق تطوير مبادراتها في مجال تنظيم المشاريع، ولذلك فإن ضمان استقلالها الاقتصادي والمالي يعد خطوة أساسية في إطلاق القوى التي تخلق الثروة في الجزائر، وفيما يتعلق بمشاكل التمويل الخطيرة التي تواجهها النساء الراغبات في العمل، تتطلب بناء جسور بين مروجي المشاريع والمستثمرين، وتشجيع جميع المبادرات التي تسير في هذا الاتجاه، مثل المرصد العالمي لريادة الأعمال الذي أطلقتته مؤسسة التمويل الدولية.

3.5.2 يجب أن تتمتع المرأة بإمكانية الوصول إلى وسائل الإنتاج: وهو في حد ذاته شرط أساسي للتنمية، فعلى سبيل المثال، يقدر البنك الدولي أنه إذا كان بإمكانهم الحصول على المدخلات الزراعية بنفس الطريقة التي يحصل بها الرجال، فإن الإنتاجية يمكن أن تزيد بنسبة تتراوح بين 10% و30%.

3. ريادة الأعمال النسوية في الجزائر الواقع والمحددات:

1.3 واقع ريادة الأعمال النسوية في الجزائر:

إن تحليل ظهور عمل المرأة الجزائرية في قطاع الأعمال الحرة، هو موضوع بحثي أساسي سواء من حيث مشاركتها في الاقتصاد أو في الفهم السوسولوجي للتغيرات في عمل المرأة، ولذلك يبدو أن هذه الفجوة تشكل عائقاً أمام نجاح البرامج التي أنشئت لدعم أصحاب المشاريع، لذا يجب النظر في المشاريع النسائية كمسار للعمل اللائق والأهداف الإنمائية للألفية، التي تهدف إلى تعزيز

قدرة المرأة من خلال ريادة الأعمال والعمل اللائق، حيث أن بناء قدرات المرأة هو إستراتيجية رئيسية لتحقيق المساواة بين الجنسين أن النساء يلعبن دوراً متنامياً في الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة، ولكن لا تزال تحت قيود قوية لإنشاء وإدارة أعمالهم.

وفي ضوء الفراغ الذي لا يطاق فيما يتعلق بنصيب المرأة الضئيل في الاقتصاد، وهو أمر يتناقض مع المهارات والنوايا المحبوبة على عتبة جمود الإدارة المحلية على عكس الفرص التي توفرها الاقتصاد الوطني من حيث التسهيلات والمساعدات المختلفة الممنوحة لإنشاء الشركات الوطنية من خلال الأجهزة المختلفة لخلق فرص العمل والثروة.

ومقارنة بإحصاءات عام 2012، نلاحظ أن نشاط ريادة الأعمال للمرأة قد زاد بنسبة 12% بين عامي 2012 و2014، وبالفعل في عام 2012 كان هناك 116474 تاجرة موزعين على النحو التالي: 109771 شخصاً طبيعياً و6703 الأشخاص الاعتباريين (مديري الشركات)، حيث نجد ما نسبته 38% من هذه الشركات تعمل في مجال الخدمات، و24.8% في مجال الصناعة والبناء والأشغال العامة، و19.7% في مجال الاستيراد والتصدير، ومع ذلك من المفيد الإشارة إلى أن هذه الإحصائيات لا تشمل أنشطة المهن الحرة والحرفية والزراعية لأنها تحكمها أحكام قانونية وأنظمة محددة.

وعلى الرغم من أن النساء تمثل 15% من السكان الناشطين في الجزائر ومعدل البطالة 16.8% حسب تقرير البنك الدولي لسنة 2014، ولا تتجاوز حصتهم 16% في التوظيف، إلا أن الرجال يعتقدون أنهم ليسوا أفضل أجور من النساء في الجزائر، حيث كشفت دراسة استقصائية أجراها مكتب الإحصاء الوطني (ONS) في عام 2011 أن متوسط رواتب النساء والمقدر بمبلغ 33900 دينار، أعلى بكثير من متوسط أجر الرجال المقدر بمبلغ 28.700 دينار. (Himrane, 2013-2017, p. 48).

ووفقاً لإحصاءات المكتب الوطني للإحصاءات (ONS)، فإن التوظيف النسائي منذ بداية عام 2000 سمح إلى حد كبير بإعادة هيكلة ربحية ريادة الأعمال، حيث حققت ريادة الأعمال النسائية 444206 دولاراً أمريكياً في عام 2015، بينما اقترب معدل التضخم ومعدل البطالة من 2.9% و9.5% على التوالي في عام 2014.

ومن خلال المركز الوطني لسجل التجارة (CNRC) فإنه بلغ عدد التجار النساء 124574 حتى نهاية فبراير 2014، أي ما يعادل 7,5% من إجمالي الأشخاص الطبيعيين المسجلين في سجل التجارة و5,1% من الأشخاص المعنويين (شركات)، حيث تدير النساء 8163 شركة أي ما نسبته 5.2% من مجموع الشركات في الجزائر. يتركزون بشكل أساسي في المناطق الحضرية، وهي الجزائر العاصمة وهران وسطيف بنسب عالية 32.6% و7.7% و5.1% على التوالي، أما بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، فمن إجمالي 1,484,625 نشاطاً، هناك 122,253 نشاطاً للنساء، أي ما نسبته 7.6%، ويحتل مجال الخدمات الأساسية بنسبة (38,3%)، والصناعة وأشغال البناء BTPH بنسبة 24,9% بينما بلغت نسبة شركات الاستيراد والتصدير 19,2%، مما يشير إلى وجود خطة للمركز الوطني سجل التجارة (CNRC) بتشجيع ريادة الأعمال النسائية (Ladjouzi & Cherfouh, 2012, pp. 07-08).

وإذا كانت نسبة النساء العاملات لحسابهن تختلف اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، فإنها لا تزال منخفضة بشكل عام، فوفقاً للأرقام الصادرة عن صندوق أبحاث مناخ الاستثمار وبيئة الأعمال (CIEA)، ففي نهاية العقد الماضي كانت النسبة 23% فقط من العاملين لحسابهم الخاص من النساء في الجزائر. (Nouvian, 2016).

وحسب الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تم تمويل 60.239 مشروعاً خلال الفترة من 2002 إلى 2015، ومع ذلك لم يتم إنشاء سوى عدد 3510 مشروعاً بواسطة النساء أي ما يعادل 5.83%. وفي نفس الفترة سجلت أدنى نسبة مشاركة للنساء في منطقة النعمة (0.37%)، وأعلى نسبة سجلت في الجزائر العاصمة (10.74%)، حيث كان لمشاريع قطاع النقل نصيب الأسد بنسبة 55.57% بين جميع الأنشطة التي أنشأتها المرأة.

2.3 آليات دعم ريادة الأعمال النسائية في الجزائر:

تتمثل أجهزة دعم رواد الأعمال الشباب في الجزائر: الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الصندوق الوطني للتأمين (CNAC) والوكالة الوطنية لإدارة القروض الصغيرة (ANGEM).

1.2.3 دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في تعزيز ريادة الأعمال النسائية:

سعت الجزائر إلى حشد كل مواردها للانخراط في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولمواجهة التحديات الصعبة التي اعترضها اعتمدت الجزائر على الانخراط بكامل قوتها على مورد رئيسي يرمز إلى الثروة التي لا تنتضب وهي ثروتها النسوية والرجالية، حيث كانت نسبة النساء اللواتي استفدن من القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بلغت 36,66% من مجموع القروض خلال 2018، لترتفع إلى 63,54% إلى غاية سبتمبر 2021، وهو ما يدل على دور الدولة الداعم للمرأة وتشجيعها لريادة الأعمال النسائية دون التفرقة بينها وبين الرجل، وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول 02: توزيع القروض الممنوحة من طرف وكالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب الجنس

السنة	2021		2018	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد
رجال	36.46%	346383	63,34	555842
نساء	63.54%	603561	36,66	321684
المجموع	100%	949944	100%	877526

المصدر: (anjem, 2021)

ووفقا لممثلة لمركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (كرياد)، كشفت الدراسة التي أجريت في عام 2017 مع منظمة العمل الدولية أن العملية التي ترسم روح المبادرة لدى النساء في الجزائر تشمل 13 قطعة مؤسسية، وفي الوقت الراهن تبلغ نسبة توظيف المرأة نحو 20 في المائة في الجزائر، بينما لم تتجاوز نسبة 5% في السبعينات، ومن بين هذه النسبة 20٪، يوجد 7% فقط في قطاع ريادة الأعمال، وبذلك فإن روح المبادرة النسائية تتطور ببطء في الجزائر، في حين يوفر المناخ فرصا متكافئة للرجال والنساء، وبطبيعة الحال هناك العديد من الشركات الجديدة، ولكن هناك أيضا الكثير من الوفيات، كما أن مبادرات المرأة ولا سيما في مجالات جديدة معينة ليست مؤطرة.

وتظهر البيانات الموجودة في الجدول الموالي أن هناك اهتمام بتقديم القروض لمختلف شرائح المجتمع من طرف الوكالة، بلغت القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب الحالات الخاصة 4722 قرض خلال 2018 منها 879 قرض موجه للنساء أي ما نسبته 18,61% فقط من مجموع القروض الممنوحة، مقابل 4936 إلى غاية سبتمبر 2021 منها 922 قرض أي ما نسبته 18,68% فقط من مجموع القروض الممنوحة.

الجدول (03): توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب الحالات الخاصة

النوع	2018			2021		
	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	المجموع
ذوي	571	1008	1579	610	1071	1681
المحبوسين	65	1754	1819	67	1858	1925
ضحايا	172	224	396	174	228	402
المرشحين	9	86	95	09	86	95
الأشخاص	61	2	63	61	2	63
الأشخاص	1	769	770	01	769	770
المجموع	879	3841	4722	922	4014	4936

المصدر: (anjem, 2021)

2,2,3 دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تعزيز ريادة الأعمال النسائية:

بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، بلغ عدد المشاريع الممولة لصالح النساء منذ إنشاء الوكالة في عام 1997 35939 أي ما نسبته 10%، وأعلى نسبة تم الوصول إليها في عامي 2004 و2005 هي 18%. (Himrane, 2013-2017,). (p. 49)

ومنذ تنفيذه في نهاية ما ديسمبر 2018 أتاح نظام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ دعم 377921 من رواد الأعمال الذين مكّنوا من خلق 901921 فرصة عمل، وبحسب الجنس بلغ عدد المشاريع التي يقودها الرجال 339016 مشروع مقابل 38905 مشروع لصالح النساء، أي بمعدل تأنيث إجمالي قدره 10%، بينما خلال 2019 بلغ عدد المشاريع الممولة منها 40147 مشروع لصالح رائدات الأعمال وقدرت نسبة المشاريع أيضا بحوالي 10%، وما يلاحظ من الجدول أيضا أنه على الرغم من سياسة الدولة الداعمة لريادة الأعمال النسائية إلا أننا نجد نسبة المشاريع التي استفادت منها المرأة ثابتة منذ سنة 2016، وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول (04): توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

السنة	المشاريع	رجال	نساء	نسبة الأنوثة %
2016	445 364	327	643 36	10 %
2017	210 370	332	578 37	10 %
2018	377921	339016	38905	10 %
2019	166 385	345	147 40	10 %

المصدر: (Mines, 2016-2019)

وفقاً للجدول الموالي يعتبر قطاع الخدمات هو أكثر القطاعات جذباً لقادة المشاريع بدعم من ANSEJ منذ إطلاق هذا النظام، حيث قدر عدد المشاريع 108003 مشروع يليه قطاع الزراعة بـ 57183 مشروعاً، ثم قطاع نقل البضائع بتمويل 56530 مشروعاً خلال 2019، كما تم تمكين نظام ANSEJ لدعم 374932 راند أعمال مقابل 39495 راندات أعمال، أي نسبة الأنوثة الإجمالية 10%. سيدة الأعمال تحتل مكانة مهمة، كما تحتل راندات الأعمال مكانة مهمة في المهن الحرة بنسبة 46% والأنشطة الحرفية بنسبة

17% إلى جانب الخدمات، ثم الصناعة بنسبة 15 %، أما باقي الأنشطة فكانت نسبتها ضعيفة جدا ويرجع ذلك إلى صعوبة العمل في هذه الأنشطة بالنسبة للمرأة، وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول (05) : توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب مجالات النشاط خلال 2019

مجال النشاط	المشاريع	رجال	نساء	نسبة الأنوثة %
الزراعة	58141	55441	2700	5%
الحرف	43130	35793	7337	17%
البناء	34889	34069	820	2%
هيدروليكي	560	535	25	4%
الصناعة	27352	23348	4004	15%
صيانة	10573	10396	177	2%
صيد الأسماك	1131	1115	16	1%
مهنة حرة	11917	6439	5478	46%
الخدمات	108561	90550	18011	17%
النقل على	13385	12996	389	3%
نقل البضائع	56530	709	55821	1%
نقل الركاب	997 18	18	481	3%
المجموع	166 385	345	147 40	10%

المصدر: (Mines, 2016-2019)

3.2.3 دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تعزيز رادة الأعمال النسائية:

خلال 2016 أتاح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة دعم 5 559 من رواد الأعمال، وبحسب الجنس بلغ عدد المشاريع التي يقودها الرجال 4696 مشروع مقابل 863 مشروع لصالح النساء، أي بمعدل تأنيث إجمالي قدره 15,52 %، بينما خلال 2019 أتاح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة دعم 5 559 من رواد الأعمال، وبحسب الجنس بلغ عدد المشاريع التي يقودها الرجال 1995 مشروع مقابل 275 مشروع لصالح النساء، أي بمعدل تأنيث إجمالي قدره 13,96 %، وما يلاحظ من الجدول أيضا أنه على الرغم من سياسة الدولة الداعمة لريادة الأعمال النسائية إلا أننا نجد نسبة المشاريع التي استفادت منها المرأة في انخفاض مستمر منذ سنة 2016، وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول (06) : توزيع القروض الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

السنة	المشاريع الممولة	رجال	نساء	نسبة الأنوثة %
2016	559 5	4696	863	15.52 %
2017	681 1	1398	283	17.37 %
2018	474 3	3965	778	16.41 %
2019	970 1	1995	275	13.96 %

المصدر: (Mines, 2016-2019)

2.3 حدود نشاط المرأة الجزائرية في بيئة ريادة الأعمال:

تختلف العوامل التي تؤثر على إنشاء أعمال جديدة بين النساء والرجال الموجهين لريادة الأعمال، هذا الاختلاف واضح بشكل خاص من حيث دعم الأسرة والمجتمع ومصادر التمويل والمشاكل التي يواجهونها، وتوضح العديد من الدراسات أن رائدات الأعمال

يواجهن مشاكل أكبر في الوصول إلى رأس المال، ربما بسبب عدم الثقة التي أظهرتها البنوك والموردون والعملاء (Radovic, 2013).

وتمثل زيادة الأعمال النسائية إمكانات كبيرة يتم التقليل من شأنها إلى حد كبير في الجزائر، وعلى عكس ما يمكن ملاحظته في بلدان إفريقيا، فإن رائدات الأعمال قليلات في الجزائر، لكن هذه النسبة تحجب حقيقة الديناميكية لزيادة الأعمال النسائية، ويرجع ذلك أساساً إلى ثقل القطاع غير الرسمي، فالبعض ينظر فقط إلى مؤسسات القطاع الرسمي، والتي تحد عدد النساء اللواتي يمكن اعتبارهن رائدات أعمال، لأن الغالبية العظمى منهم موجودون في القطاع غير الرسمي ويقومون بتنفيذها الأنشطة المنزلية.

حيث تظهر الدراسات التي أجراها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة أن تنمية روح المبادرة لدى المرأة له أثر إيجابي كبير على الحد من فقر الأسر المعيشية، كما لها دور رئيسي في تنمية الاقتصاد، ففي مؤتمرات الأمم المتحدة في القاهرة عام 1994 وبكين عام 1995، اتفقت جميع الدول الأعضاء على مشاركة المرأة في آليات التنمية، غير أنه من الواضح أنه في حين أن نسبة النساء العاملات لصالحهن تختلف اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، فإنها لا تزال منخفضة عموماً في الجزائر، ووفقاً للأرقام الواردة من صندوق بحوث مناخ الاستثمار والأعمال التجارية، فإن هذه النسبة 23% في الجزائر، ويعتبر تشجيع الأعمال النسائية حالياً في الجزائر هو جزء من نهج لتعزيز وتحسين وضع المرأة في مختلف مجالات الحياة العملية، وقد بدأ هذا التشجيع يؤتي ثماره، كما نرى تطوراً لزيادة الأعمال النسائية الرائعة، والتي تظهر من حيث مساهمتها في التنمية الاقتصادية.

وعلى الرغم من أن زيادة الأعمال النسائية تشكل عاملاً رئيسياً في التنمية الاقتصادية في الجزائر، إلا أنه لا تزال النساء اللواتي يرغبن في بدء مشروع تجاري في الجزائر يواجهن الكثير من عدم المساواة في سوق العمل، فمن بين 20 في المائة من النساء العاملات يوجد سوى 7 في المائة منهن في قطاع زيادة الأعمال.

وهناك بعض الصعوبات التي تواجهها المرأة عند انخراطها في سوق العمل إما أنها تتعلق بالمرأة نفسها أو بالمجتمع أو بيئة العمل؛ وتمثل الصعوبات الذاتية في خضوع المرأة في معظم الأحيان لسلطة الذكور والقرارات التي تخص تعليمها وعملها، إضافة إلى الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة في العمل كطول ساعات العمل خاصة في القطاع الخاص مما جعلها تتعرض لمشاكل عدم الاهتمام بأسرتها إلى جانب صعوبات تتعلق بالمجتمع، والتي يمكن حصرها في حد العادات والتقاليد من التحاق المرأة بالكثير من المهن، وعدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاؤها الرجال مع ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة. (بلياض، ومقدم، 2021، صفحة 03).

4. خاتمة:

نظراً لمساهمة المرأة في تعزيز الأعمال التجارية الصغيرة وظهور ما يسمى بزيادة الأعمال النسائية، حيث أثبتت رائدات الأعمال الجزائريات فعالية أنشطتها، بات من الضروري البحث في سبل تعزيز وتشجيع مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي، مع التأكيد بشدة على ضرورة دمج المرأة في الحياة الاقتصادية باعتبارها تشكل قيمة مضافة أخرى للاقتصاد الوطني، وبناء على ما سبق يمكن استخلاص عدد من النقاط أهمها:

- إن الاهتمام بمشكلة زيادة الأعمال جديد نسبياً في الجزائر، وبشكل خاص الاهتمام بزيادة الأعمال النسائية، حيث يمكن ملاحظة العديد من النتائج فيما يتعلق بعملية نشوء زيادة الأعمال لدى النساء، فنلاحظ حقيقة فريدة من سمات ثقل زيادة الأعمال لدى النساء، والتي سجلت انخفاضاً نسبياً في السنوات الأخيرة على الرغم من كل الجهود التي بذلتها المؤسسات والجهات الفاعلة المرتبطة.

- هذه الملاحظة تدفعنا إلى الشك في طبيعة ومضمون هذا الوضع الإشكالي، حيث تلاحظ الأعمال الأكاديمية التوغل التدريجي للنساء في عالم العمل وبشكل متزايد في عالم الأعمال وفي جميع قطاعات النشاط، ومن المهم اليوم إطلاق تجربة تفكير وتبادل للخبرات من أجل فهم السلوك المتناقض للنساء بين مركزهن كموظفات و / أو سلوكن كرائدة أعمال.
- كما أن إنشاء شركات في مجالات مبتكرة وتنافسية وذات قيمة مضافة هي من بين أمور أخرى التي يجب التركيز عليها من قبل رائدات الأعمال لضمان النجاح والتميز في بيئة جد تنافسية.
- ضرورة الترويج لريادة الأعمال النسائية وتعزيز إمكانية توظيف المرأة الجزائرية، مما يلهم في نهجها نحو إطلاق وتنمية روح المبادرة النسائية في الجزائر.
- العمل أكثر لتعزيز قدرات المديرات بهدف تشجيع النساء على إنشاء أعمال موجهة نحو أنشطة جديدة ذات قيمة مضافة، مما يسمح بتشكيل شبكة حقيقية من رائدات الأعمال، خاصة لصالح الخريجات الراغبات في إطلاق أعمال تجارية ومشاريع اقتصادية.
- على الرغم من أن قادة الأعمال من الذكور والإناث يواجهون نفس الحقائق على أرض الواقع، ويحظون بنفس الفرص التي يتمتع بها الرجال لإيجاد أسواق جديدة، إلا أن النساء يجدن صعوبة أكبر في الحصول على العقود لأنه ليس لديهن نفس شبكات اجتماعات العمل والتبادلات.
- يمكن للمرأة أن تستخدم مهاراتها وثقافتها الريادية من أجل منع الإقصاء ومكافحته ليس عن طريق منطق عولمة التكامل، ولكن من خلال تعزيز التكامل من خلال المبادرات الفردية والخاصة.

5. الإحالات والمراجع:

1.5 المراجع باللغة العربية:

- 1- فاييزة بلعابد، مصطفى بياض، وعبد الجليل مقدم. (2021). واقع المقالة النسوية في الجزائر ونماذج ناجحة عن ريادة المرأة المقولة.
- 2- مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 3(العدد 2)، الصفحات 24-38.

5 المراجع باللغة الأجنبية:

- 1 -Assoumou، O. O., & Arnaud، F. G. (2017). L'entrepreneuriat féminin au Cameroun: enjeux et perspectives. Revue Congolaise de Gestion, 2(Numéro 24), p. pages 11 à 42.
- 2 -Ladjouzi, S., & Cherfouh, M. (2012). L'entrepreneuriat féminin en Algérie : enjeux, obstacles et pistes de solutions. Les 6èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat Thème :L'Entrepreneuriat: Opportunités, contexte et mise en œuvre. Biskra: Université Mohamed Khider, Biskra.
- 3 -Nouvian، D. O. (2016). L'entrepreneuriat féminin est un facteur clé du développement africain. Récupéré sur <http://www.slateafrique.com/688231/business-femmes-afrique>

- 4 -Orser, B. (2013). Entrepreneurial feminisms: Perspectives About Opportunity. J Bus Ethics (115), pp. 241–257.
- 5 -anjem. (2021). Récupéré sur <https://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes/>
- 6 - ansej.(2015) . Récupéré sur <https://www.ansej.org.dz>
- 7- ansej. (2016). Récupéré sur <http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques> dfgf. (fgf). gdf. fdg: dfg.
- 8 -Himrane, M. (2013-2017). LES DETERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AU MAGHREB. THESE EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE DE DOCTEUR EN SCIENCES DE GESTION - OPTION: MANAGEMENT. ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE D'ALGER, Alger.
- 9 -Mines, M. d. (2016-2019). Bulletin d'information Statistique de la PME. Ministère de l'Industrie et des Mines Ministère de l'Industrie et des Mines.
- 10- Orser, B. E. (2011). Feminist attributes and entrepreneurial identity. Gender in Management: An International Journal, 26(8), pp. 561-589. Récupéré sur <file:///C:/Users/MICRO/Downloads/Documents/FeministattributesandENTidentity2011.pdf>
- 11 -Rachdi, F. E. (2016, Decembre 15). L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AU MAROC: UNE APPROCHE PAR LE RESEAU PERSONNEL. Centre des Etudes Doctorales en Gestion: GROUPE INSTITUT SUPERIEUR DE COMMERCE ET D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES.
- 12 - Radovic, M. M. (2013). Female Entrepreneurship: Theoretical Approaches. Journal of Women's Entrepreneurship and Education, No. 1-2, pp. pages 1-9.
- 13 - Wikipédia. (2021, May 12). Entrepreneurial feminism. Consulté le 11 16, 2021, sur https://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurial_feminism