

## صعوبات ريادة الأعمال النسوية بحجمها الصغير والمتوسط في الجزائر

ريم لونيبي

طالبة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة باتنة 1

[Rimbouti05@yahoo.com](mailto:Rimbouti05@yahoo.com)

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف المعوقات والصعوبات التي تواجهها المرأة في مجال ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن المرأة المقاتلة في الجزائر تعاني من صعوبات ذاتية متعلقة بثقتها بنفسها وقدرتها على مواجهة المخاطر، معوقات اجتماعية متعلقة بذهنيات المجتمع الجزائري الملزمة لخضوع المرأة للرجل من جهة وصعوبة توفيق المرأة بين عملها في المنزل وعملها خارج المنزل من جهة أخرى. كما كشفت الدراسة أيضا عن وجود مشكلات أخرى تواجهها المرأة الجزائرية في مجال ريادة الأعمال والتي تتعلق بالجوانب التنظيمية والاقتصادية كقصور التشريعات والقوانين المحفزة للمقاولاتية النسوية، صعوبات التمويل وارتفاع معدلات الضريبة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المرأة المقاتلة، ريادة الأعمال، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### Abstract:

This study aims to identify the various obstacles and difficulties faced by women in the field of entrepreneurship in small and medium size in Algeria. The study found that women in Algeria suffer from self-obstacles related to their self-confidence and their ability to cope with the dangers, social obstacles related to the Algerian society's convictions that women are subjected to men, and the difficulty of reconciling between their work at home and work outside the home. The study also revealed the existence of other problems faced by Algerian women in the field of entrepreneurship, which are related to the organizational and economic aspects such as the lack of legislation and laws that stimulate women's entrepreneurship, financing difficulties and high tax rates

**Keywords:** entrepreneurship, the woman entrepreneur, small and medium enterprises.

المقدمة:

تعتبر المقاولاتية قوة مؤثرة في حياكة النسيج الاقتصادي والاجتماعي لجل دول العالم، فهي تعد أسلوبا فريدا لإعادة توزيع الدخل وتحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع من خلال إتاحة الفرص أمام الجميع لإنشاء مقاولات خاصة تسمح بخلق فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة، تحقيق الطموح وإبراز القدرات الشخصية للمقاول، تحقيق الأمان الوظيفي والرفع من المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذات المجتمع.

في السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بموضوع المقاولاتية النسوية لما له من أهمية بالغة في التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي ، فالاهتمام بترقية روح الابداع والمقاولاتية لدى العنصر النسوي يؤدي إلى الرفع من مستوى المقاولاتية كما وكيفا.

في الجزائر، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في القطاع المقاولاتي حيث بلغت نسبة "15,04 بالمائة خلال سنة 2017، بعدما كانت لا تتجاوز في 2011 نسبة 5,77 بالمائة" (المقولة "الناعمة"، 2017) ، فقد بادرت المرأة بإنشاء مقاولات خاصة بها سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي، هذا ما أدى إلى ارتفاع وتيرة إنشاء المقاولات بمختلف أحجامها خاصة في مجال المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة والتي تتميز ببساطة الأنشطة وسهولة التسيير، هذه المميزات جعلها المجال الخصب الذي يستهوي المرأة المقاولاتية في الجزائر حيث أنها لا تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة وآلات ومعدات ذات تكنولوجيا عالية، وعلى الرغم من ذلك فإن المرأة تواجه العديد من الصعوبات والعراقيل في مجال ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن خلال هذه الورقة البحثية سنحاول تسليط الضوء على أبرز الصعوبات التي تواجهها المرأة الجزائرية في مجال ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك في ثلاث محاور وهي:

- 1- الإطار المفاهيمي للمرأة المقاولاتية.
- 2- واقع ريادة الأعمال النسوية في الجزائر.
- 3- صعوبات العمل المقاولاتي للمرأة في الجزائر.

المطلب التمهيدي: الإطار المفاهيمي للمرأة المقاولاتية:

أولا: تعريف المقاولاتية:

مصطلح « entrepreneurship » يمر كمفرد لغوي يومي في العالم الأنجلوسكسوني، وما يقابله في الفرنسية « entrepreneuriat » ليعرف بعد نفس النجاح... وتعرف المقاولاتية على أنها: ظاهرة الجمع بين فرد ومنظمة [...]، نشاطها يؤدي إلى تغيرات ويجر تعديلات جزئية في النظام القائم" (Gastine, 2014, p3).

عرفها محمد جعلوك على أنها: "نوع من الأعمال الذي يقوم فيه المقاول بالتعاقد مع صاحب العمل المراد تنفيذه على القيام بإنجاز هذا العمل نيابة عنه بحسب أحكام العقد المبرم بينهما" (عباوي، 2015، ص. 11).

- المقاولاتية بالمفهوم الاقتصادي :

إن المقابلة بالمعنى الاقتصادي يقصد بها الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج، القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الاعتياد أو الاحتراف بنية المضاربة، بناء على التصميم وتنظيم وإدارة بشرية، وتجهيزات ورأس المال واليد العاملة والوسائل المالية والمعنوية والقانونية الأخرى اللازمة لتحقيق غرض معين، صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي يكون هو الهدف من المقابلة أو المشروع، فإذا لم توجد هذه العناصر في الخطة فإنها تفقد صفة المقابلة ومن هنا لم تعد قادرة على منح الصفة التجارية على النشاط وعلى القائم بالنشاط صفة التاجر أو النشاط غير التاجر" (سلامي، 2008، ص.10).

- **المقاولاتية بالمفهوم القانوني: أما المعنى القانوني للمقاولاتية فهو:**

عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه أن يصنع شيئا أو يؤدي عملا لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر، يدل هذا التعريف على أن المقابلة عقد معارضة رضائي يلتزم فيه المقاول بصناعة شيء أو أداء عمل، في مقابل التزام الطرف الآخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه، إما شهريا وإما بنسبة معينة النفقات الفعلية" (سلامي، 2008، ص 3) ف"إما أن يتعاهد المقاول بتقديم العمل فقط ويقدم صاحب العمل المادة المستخدمة أو المستعان بها في تقديم العمل. وإما أن يتعهد المقاول بتقديم المادة والعمل مع القيام بالعمل الفعلي القائم على تقديم الأدوات والمواد الأولية وتشغيل العمال وتقديم الأجرة لهم" (شلوف، 2009، ص. 11)

- **المقاولاتية بالمفهوم الاجتماعي:**

تعرف المقاولاتية من الناحية الاجتماعية على أنها: "وحدة اجتماعية هادفة، تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنوية، تحيا وتموت كسائر الكائنات الأخرى، تمارس النشاط الاجتماعي وتتمتع بذمة مالية وتنتج سلعا وخدمات في محيط محدد" (شلوف، 2009، ص.11)

كما تعرف أيضا على أنها: "مسئولة عن خلق ثروة اقتصادية واجتماعية من خلال تشغيل الخيال، إرادة شخص نجح في تطوير نشاط من خلال الموارد المتاحة .

"المقاولاتية هي سيرورة تشغل من طرف العديد من الأشخاص، تشمل جميع أفعال إنشاء منظمة جديدة بطريقة مستقلة أو مع مستخدم" (Gastine, 2014, p3)

أما نايت (knight) فيرى أن المقاولاتية تنطوي على تحمل المخاطرة والقدرة على مواجهتها حيث يقدم لنا "نمطين من الأفراد، أفراد يحبون مجابهة الخطر وآخرون يحبون معاداة الخطر" (سايب، ديسمبر 2013، ص 204)، وعليه "فالمقاولاتية هي إذا قبل كل شيء مخاطرة" (Adam, 2009, p.139)

ثانيا: تعريف المرأة المقابلة: قد أشار (Peggy, 2000) إلى أن المقاول في اللغة الفرنسية هو الذي يأخذ أو يتوسط بين شيئين ولديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية" (السكرانة، 2007، ص. 18).

ويعرفه شومبيتر على أنه: "شخص مختلف عن الآخرين فريد بنوعه، هو الذي يحدث ويتكرو ويجدد ويعمل على تحديث جميع عناصر الإنتاج والعمل والمال. ويرفع من مستويات الأنشطة الاقتصادية والحياة الاجتماعية" (بوقرة ورحماني، مارس 2017، ص.97)، "حيث يتمتع المقاول بدور لا غنى عنه في تطور النظام الاقتصادي الحر (Fayolle, 2012, p.16)

أما المرأة المقاولة فهي "كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسئولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية ولإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات ودخول أسواق جديدة" (قائد، 2014، ص. 4).

ويمكن تعريف المرأة المقاولة على أنها "كل امرأة تتمتع بمجموعة من الخصائص (الذهنية، النفسية، الاجتماعية، التعليمية والتسييرية) تجعلها تأخذ مبادرة تسيير وإدارة مؤسستها الخاصة، بحيث يكون لها استعداد لتحمل المخاطر وميول للإبداع والتجديد.

#### - خصائص المرأة المقاولة:

تتمتع المرأة المقاولة بمجموعة خصائص تميزها عن غيرها من النساء، وتتمثل أساسا في الخصائص الاجتماعية، الخصائص الذاتية، التنظيمية وكذا التسييرية التي تجعل منها شخصية مبدعة ومتميزة عن غيرها، ويمكن إجمال هذه الخصائص فيما يلي:

#### 1- الخصائص الاجتماعية:

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها اتجاه المقاولة.
- المرونة في التعامل مع العنصر البشري: باعتبار أن المورد البشري أهم مورد في المقاولة فلا بد أن تتوفر في المرأة المقاولة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه وتوجيهها في خدمة أهداف المقاولة.(شلوف، 2009، ص. 54)

#### 2- الخصائص الذاتية:

- توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات؛
- الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل؛
- التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولة عنصر الثقة في قدراتها وإمكانياتها وأن يكون لها إلهام في العمل الذي تنشط فيه؛
- القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها؛
- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها:(كواش وبن قمجة، جوان 2015، ص.30)

#### 3- الخصائص التنظيمية:-

- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.

- المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقاولة النجاح لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا. (شلوف، 2009، ص. 55)

4- الخصائص الذهنية: سرعة الفهم والاستيعاب: بما أن صاحبة المقاولة هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها إذ تعتبر منبع الأفكار الجديدة، مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولة.

#### 5- الخصائص التعليمية:

مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال (كواش وبن قمجة، جوان 2015، ص. 31).  
من الناحية التسييرية: تتميز بأنها:

- تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي،
- نمط تسييري مرن،
- تشجيع المشاركة،
- تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير،
- لديها قدرات تفاوضية عالية،
- تقوم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى،
- أكثر حفاظا على الموارد وتوفيرا. (ببة، 2012، ص. 58).

كما تتميز المرأة المقاولة أيضا عن نظريتها الرجل بعدة صفات لا تظهر فيما يتعلق بالمميزات والسمات الشخصية فكل منهما يتمتع بروح المبادرة، الرغبة في الاستقلالية، حب المخاطرة، الثقة بالنفس، الابتكار والإبداع، الرغبة في النجاح والتميز. إنما قد تظهر هذه الفروقات في طريقة التسيير فأسلوب المرأة المقاولة في تسيير مؤسستها يغلب عليه طابع المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات إضافة إلى حسها الاجتماعي الذي يميزها عن الرجل المقاول.

**ثالثا: ريادة الأعمال:** تلعب ظاهرة ريادة الأعمال دور رئيسي في مجتمعنا، حيث أن "إنشاء وإعادة تشغيل مؤسسات قائمة يساهم في:

- المشاركة في تطوير الابتكارات.
- تجديد حقل المقاولات والنسيج الاقتصادي.
- خلق مناصب شغل مباشرة وغير مباشرة.
- المساهمة في إعادة الإدماج الاجتماعي.
- تعزيز المقاولات القائمة" (Fayolle, 2012, p.37)، ونظرا لهذه الأهمية الكبيرة سنعرض على التعريف بريادة الأعمال، آثارها الاقتصادية والاجتماعية على المجتمع:

1- تعريف ريادة الأعمال:

"عرف بيتر دراكر (Peter Drucker) عام 1985 الريادي بأنه الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية مرتفعة" (مراد، 2010، ص. 7).

وفيما يلي مجموعة من التعاريف لريادة الأعمال:

"ريادة الأعمال: ممارسة نشاط لاستثمار فرصة قائمة تلي احتياجات محددة من خلال إنشاء منشأة وتشغيلها بأسلوب إبداعي.

ريادة الأعمال: ممارسة نشاط في ظروف عدم التأكد والمخاطرة بأسلوب إبداعي يحقق الربح والنمو.

ريادة الأعمال: الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الابداع والفاعلية في الأعمال من خلال مؤسسة قائمة أو جديدة" (bit.ly/2pyh9t4)

"هي بناء وابتكار شيء ذو قيمة من لا شيء، والاستمرارية في اغتنام الفرص بناء على الموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك الأخذ بالاعتبار عنصر المخاطرة" (مراد، أبريل 2010، ص 8)

وعليه فريادة الأعمال تنطوي على المخاطرة والابتكار وممارسة الأنشطة بشكل إبداعي ف"رواد الأعمال، حتى لو كانوا مدركين أن الابتكارات التي ستنتج غدا يصعب تخيلها اليوم يجب عليهم على الأقل التعرف على المستجدات التي من شأنها التأثير على طريقة تفكير واستهلاك زبائنهم (Nishimata et autre , 2016, (p.12

ومن ثم فإن المنظمة الريادية يجب ان تتوفر على ثلاث عناصر أساسية مرتبطة بالفرد الريادي (المقاول) وهي:

- "الأفراد الرياديين لن يكون هنالك إبداع من دونهم.
- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الابداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية.
- البعد البيئي المرتبط بالأسواق." (مراد، أبريل 2010، ص 7)، فالفرد الريادي "هو الشخص الذي لديه القدرة على ابتكار أعمال جديدة ولديه الخبرة، والمعرفة، والاستقلالية بالتعبير عن أفكاره الجديدة." (القرنة، 2014، ص8)

وعليه يمكن القول بأن ريادة الأعمال: هي كل مجازفة ونشاط مبدع يقوم به رائد الأعمال بهدف تحصيل ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة ويساهم من خلالها بشكل أو بآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

2- الآثار الاقتصادية والاجتماعية لريادة الأعمال:

تؤثر ريادة الأعمال على المجتمع من الناحية الاقتصادية من خلال: توفير مناصب الشغل ومن ثم تحسين الأوضاع المعيشية، زيادة متوسط الدخل للأفراد، إنعاش الاقتصاد المحلي.

أما من الناحية الاجتماعية فتساهم ريادة الأعمال في:

- "تحقيق العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للثروة من خلال التنمية الاقليمية الشاملة،
- المساهمة في تشغيل المرأة: من خلال دورها الفعال في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة.
- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن: حيث تعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدن". (ثابت، 2016، ص. 21)

#### رابعا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تختلف التعاريف التي قدمت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحسب المعايير المختلفة التي تستعمل لتعريفها وتفريقها عن المؤسسات كبيرة الحجم، ومن أهم هذه المعايير: معياري عدد العمال ورأس المال.

- بعض التعاريف الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

#### تعريف الاتحاد الاوروي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي كل مؤسسة توظف أقل من 250 عامل، وتتمتع بالاستقلالية ولا تنسب إلى أي مؤسسة اقتصادية أخرى، رقم أعمالها لا يتجاوز 40 مليون أورو، والميزانية التقنية لا تتجاوز مليون أورو.

وحسب هذه اللجنة تنقسم المؤسسات الصغيرة:

أ-مؤسسات صغيرة توظف أقل من 50 عامل، وتحقق رقم أعمال أقل من 7 مليون أورو، مع ميزانية تقنية أقل من 5 مليون أورو.

ب-مؤسسة متناهية الصغر توظف أقل من 10 عمال. (أتشي، 2008، ص. 11)

#### تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد تطرق البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ثلاثة أنواع وهي:

" أ-المؤسسة المتصغرة: هي التي يكون فيها أقل من 10 موظفين، وإجمالي أصولها أقل من 100,000 دولار أمريكي أو كذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100,000 دولار أمريكي.

ب-المؤسسة الصغيرة: هي التي تضم أقل من 50 موظفا، وكل من إجمالي أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 ملايين دولار أمريكي.

ج-المؤسسة المتوسطة: عدد موظفيها أقل من 300 موظف، أما كل من أصولها وحجم مبيعاتها السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي." (ناصر ومحسن، -24 فيفري، 2011، ص. 3)

تعرف الولايات المتحدة الأمريكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بأنها "المنشآت التي يعمل بها من 250-1500 عامل، بشرط الا تزيد الأموال المستثمرة عن تسعة ملايين دولار." (الناروز، 2015، ص. 17)

تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: أما اليابان فتعرف هذا النوع من المؤسسات على أنها: "الوحدات التي يعمل بها أقل من 300 عامل، وذلك باستخدام معيار عدد العمال، أما فيما يتعلق بحجم رأس

المال فتعتبر المنشآت التي يقل حجم رأس مالها عن 50 مليون ين ياباني منشآت صغيرة" (الناروز، 2015، ص. 17)، الملاحظ أن التعاريف المقدمة أعلاه تختلف باختلاف المناخ الاقتصادي لكل دولة وحسب مستوى تطورها، حيث أن ما يعتبر مؤسسة صغيرة في دولة قد يعتبر متوسطة أو كبيرة في دولة أخرى،

أما في الجزائر فإن أول محاولة تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك " التي تضمنها التقرير الخاص ببرنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة، جاء فيه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي كل وحدة إنتاج:

- مستقلة قانونيا
- تشغل أقل من 500 عامل
- تحقق رقم أعمال سنوي يقل عن 15 مليون دينار جزائري ويتطلب لإنشائها استثمارات أقل من 10 مليون دج." (بن صويلح، 2008، ص.150)

#### المطلب الأول: واقع زيادة الأعمال النسوية في الجزائر:

قبل التطرق لواقع زيادة الأعمال النسوية في الجزائر سنعرج على ذكر أهم العوامل المحددة لدخول المرأة لميدان العمل، وأهم المبادرات الرائدة في مجال دعم المرأة الجزائرية للعمل المقاوالاتي سواء تعلق الأمر بهيئات حكومية أو غير حكومية:

#### أولاً: العوامل المحددة لدخول المرأة للعمل:

من بين أهم العوامل التي ساعدت المرأة لدخول عالم الشغل:

- التغيرات القطاعية.
- الأجور المرتفعة.
- ظهور صناعات متعددة وتنمية قطاع الفلاحة.
- ديمقراطية التعليم.
- خلق مؤسسات نسائية بمساعدة الأهل: الأب أو الزوج في حدود سن 20-30 سنة (خبابة، ص.ص.98-99).

كما ساهمت العديد من العوامل في دخول المرأة للعمل سواء المأجور أو الحر منها:

- العامل التكنولوجي: فمساعدة الآلة للمرأة جعلها تدخل ميادين ومجالات مختلفة، كما عملت وسائل الإعلام المختلفة على غرس فكرة خروج المرأة للعمل من خلال ما تقدمه من أفلام وحصص أثرت في المجتمع.
- الحركات النسوية: التي تؤمن بحرية المرأة وبكل حقوقها المدنية.
- تأثير الاقتصاد في القوانين شجع المرأة على دخول ميدان الشغل مثل: قوانين الأمومة والطفولة وإعطاء المرأة العاملة حق عطلة مدفوعة الأجر.(عدمان ، 2008، ص.ص.31-34)



ثانيا: المبادرات الرائدة في مجال دعم المرأة الجزائرية للتوجه للعمل المقاوالاتي:

من بين المبادرات الرائدة في مجال دعم المرأة الجزائرية في التوجه للعمل المقاوالاتي، نجد جهات حكومية تعمل على ذلك وجهات غير حكومية أيضا... ومن أبرز الهيئات الحكومية الداعمة والمشجعة على العمل المقاوالاتي للمرأة والرجل على حد سواء :

1- الهيئات الحكومية الداعمة للمقاوالاتية:

-وكالة ترقية الاستثمار (apsi) : هي وكالة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتؤسس شبك وحيد يضم كل الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات وإقامة المشاريع، وذلك من أجل التقليل في أجال الإجراءات الإدارية، وذلك دون تجاوز الحد الأدنى الأقصى وهو 60 يوما" (لوكادير، 2012، ص. 45)

أما عن الدور الذي تقوم به هذه الوكالة فقد ساهمت في تنمية الاستثمارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد بلغت تعهدات الاستثمار لدى الوكالة حوالي 3344 مليار دينار جزائري، بعدد مشاريع يفوق 43200 مشروع، يتوقع ان تساهم في إنشاء 1,6 مليون منصب شغل.

-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ( andi ) : تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي تهتم بتطوير الاستثمار ومتابعة عملياته وتسهيل الإجراءات الخاصة بانطلاق المشاريع، وكان ذلك خلال سنة 2001 بموجب الأمر رقم 03/01 المتعلق بتنمية الاستثمار.

تعتبر الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتهدف أساسا إلى تقليص أجال منح التراخيص اللازمة لإقامة المشاريع إذ حددتها ب30 يوما بدلا من 60 يوما في وكالة ترقية الاستثمار" (لوكادير ، 2012، ص. 46)

وتقدم الوكالة مزايا للمستثمرين من أجل تطوير الاستثمار من خلال الدعم المالي لهؤلاء المقاولين، عن طريق:

- التمويل الثنائي: والذي يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع والوكالة التي تقدم قرضا بدون فائدة، وتحدد نسبة هذا القرض حسب قيمة المقاول .
- التمويل الثلاثي: والذي يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع، قرض بدون فائدة كمنحة الوكالة، وقرض يذكر بفائدة منخفضة والذي يخضع أيضا لمواطن الاستثمار.

كما يستفيد المقاولين في هذا الإطار من إعانات جبائية تتمثل في:

- الإعفاء من ضريبة الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والأدوات والمواد التي تدخل في إنجاز المشروع.
- إعفائهم من رسم نقل الملكية والرسم العقاري بالنسبة للملكيات العقارية.
- الإعفاء الكلي من الضريبتين على أرباح الشركات وعلى الدخل الإجمالي وكذا الإعفاء من الدفع الجزائي" (عماري ، 2011، ص.ص. 63-65)

-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

لقد جاءت هذه الوكالة " كتنعيم للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وكتكملة للمخطط العام للدولة من أجل ترقية الاستثمار حيث شرعت أشغالها سنة 1997، هي تمس فئة الشباب وتعتبر هذه الوكالة الأكثر استقطابا للشباب فهناك التمويل الثنائي والثلاثي، ويستفيدون أيضا من الإعفاء الجبائي وشبه الجبائية والشرط الأساسي لهذا الجهاز هو" أن يكون الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع يشغلون مناصب عمل مأجورة عند إيداع ملفاتهم" (عدمان، 2008، ص. 95)

وتهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى ما يلي:

- دعم وتشجيع وتوجيه الشباب لإنشاء مشاريع استثمارية، وتحديد الإجراءات الهادفة إلى ترقية ودعم تشغيل الشباب.
- تسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب على شكل قروض بدون فائدة، وتخفيض نسبة الفائدة بالنسبة للقروض البنكية.
- إعلام أصحاب المشاريع بمختلف المساعدات والامتيازات المتحصل عليها والمقدمة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

وعليه تبين بأن مهام هذه الوكالة منصبة على: تخفيض نسب الفوائد على القروض أو منح هذه الأخيرة بدون فائدة، ناهيك عن التكفل بكل الضمانات التي تمنح للبنوك والمؤسسات المالية بصفة إلزامية.

- أشكال التمويل: هناك ثلاث أشكال تقوم بها الوكالة بتمويل المشاريع الصغيرة وهي كالاتي:
- التمويل الذاتي: في هذه الحالة يتكفل صاحب المشروع بتكلفة المشروع كليا، وذلك عن طريق إحضاره للحصص العينية، المادية والمعنوية، وبعد ذلك يتم تقديم الدعم أو المساعدة بالإعانات الجبائية والشبه جبائية".(عماري، 2011، ص. 67)
- التمويل الثنائي: يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع التي تتغير حسب مستوى الاستثمار إضافة إلى مساهمة الوكالة بمنح قرض بدون فائدة.
- التمويل الثلاثي: والذي يتمثل في مساهمة كل من صاحب المشروع- وتتغير بفعل مستوى الاستثمار إضافة على مكانه- ومساهمة الوكالة من خلال قرض بدون فائدة، وقرض بنكي بفائدة منخفضة تم إلغاؤها.

2- المنظمات غير الحكومية:

وتتمثل هذه المنظمات على الخصوص في جمعيات المقاولات التي تسعى إلى تطوير المقاولات في الجزائر سواء رجالية أو نسوية، إضافة إلى الجمعيات الداعمة للمقاولات النسوية كجمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات:

-جمعيات المقاولات: إن التحولات التي طرأت على الدولة الجزائرية من الاشتراكية نحو تبني سياسة الانفتاح واقتصاد السوق، أدى إلى استحداث قوانين سمحت بالتعددية الحزبية والنقابية هذا القانون الذي تلاه قانون

يسمح بتكوين جمعيات مهنية لمختلف النشاطات والقطاعات منها الجمعيات المهنية للمقاولة، ونادي المقاولين الصناعيين لمتيجة كان له صدى خاص واعتبرت من الجمعيات الأكثر نشاطا.

تهدف هذه الجمعيات المهنية للمقاولة إلى رفع مستوى وتطوير المقاولة في الجزائر فتقوم بفتح نقاشات ومشاورات مع المقررين الاقتصاديين وذلك من أجل إيصال انشغالاتهم ومحاولة منهم لإيجاد حلول ووضع قوانين تساعد على تخفيف الضغط ومساعدة المقاولين على التطور.

إضافة على أنها تقوم بجمع المعطيات الخاصة بالأنشطة الاقتصادية، والتحولت المختلفة التقنية منها والتكنولوجية وغيرها... لتكون نقطة وصل بين هذه الأنشطة وطرأ عليها من تطورات وبين المقاولين ، وذلك من خلال تنظيم اجتماعات ولقاءات للمقاولين تجعلهم يتعرفون على بعضهم البعض فتكون فضاء يطرحون فيه مشاكلهم والمعوقات التي تواجههم في حياتهم العملية، ناهيك عن محاولتها مطالبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بماوكبة التطورات الحاصلة في العالم من خلال تحسين منتجاتهم والرفع من تنافسيتها"(عدمان، 2008، ص. 98 بتصرف).

-الجمعيات الداعمة للمقاولة النسوية:

أهمها جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (seve):

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 والتي تعني المعرفة وإرادة البدء في نشاط مقاوالاتي ومن أهدافها:

- تجديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط.
- دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح،
- تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مانحي القروض على المستوى الوطني والخارجي،
- تنظيم الملتقيات حول المقاولة النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية (سلامي وقريشي، 2014، ص. 94)

ثالثا: واقع المقاولة النسوية في الجزائر:

لقد استفادت العديد من النساء من تسهيلات ودعم الحكومة من أجل إنشاء مقاولات خاصة بهن ففي سنة 2011 مثلا: "هناك 21321 امرأة استفادت من تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، 7255 امرأة استفادت من خدمات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

منحت الوكالة الوطنية للقرض المصغر خلال نفس الفترة قروضا محددة لحوالي 758000 امرأة أي ما نسبته 60 في المائة من عدد المستفيدات من هذا الجهاز"(مناد، 2014، ص. 81) ، الملاحظ من الأرقام المقدمة أعلاه أن الأغلبية من النساء تتوجه للقروض المصغرة وذلك راجع لطبيعة النشاطات التي تختارها النساء والتي لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وتجهيزات ضخمة.

وفي سبيل ترقية المقاولة النسوية في الجزائر: "استفادت 2732 امرأة صاحبة مؤسسة مصغرة من مراقبة مهنية بهدف ترقية منتجاتها وتسهيل إدماجها في السوق الوطنية.

استفادت 1180 امرأة أخرى من تكوين في مجال التسيير وإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني" (مناد ، 2014 ، ص.ص. 80-81)

#### المطلب الثاني: معوقات العمل المقاوِاتي للمرأة في الجزائر:

في هذا المطلب سنحاول إبراز أهم المعوقات والمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتي تحول دون تحقيقها لأهدافها أو الحد من قدرتها على التنافسية، وأيضاً سيتم إبراز أهم الصعوبات التي تواجه المرأة كرائدة أعمال:

أولاً: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تعاني من العديد من المشاكل أبرزها:

- "الضعف في القدرات الإدارية لدى المستثمرين في الصناعات الصغيرة والمتوسطة، ويتضح ذلك من خلال عدم استفادتهم من متطلبات الإدارة الحديثة اللازمة لإدارة التشغيل والانتاج مما يؤدي إلى تميز أعمالهم بضعف التخطيط في هذه المجالات.
- صعوبة الحصول على التسهيلات الائتمانية من المؤسسات المالية والسبب أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل مخاطرة عالية للمؤسسات التمويلية على العكس من الشركات الكبيرة.
- لا تحظى الصناعات الصغيرة والمتوسطة بفرص كبيرة لدخول الأسواق التصديرية لضعف قدراتها التسويقية والترويجية بتلك الأسواق." (طشطوش، ص.ص. 38-39)
- "عدم إلمام أصحاب المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر خاصة في بداية عمر المشروع بالبيانات والمعلومات اللازمة عن الأسواق واحتياجاتها.
- تبني غالبية المشروعات الصغيرة أسساً غير مناسبة لتسعير المنتجات.
- عدم وعي أصحاب المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر بأهمية الدعاية والإعلان ودورها في زيادة حجم المبيعات" (الناورز، 2015، ص.ص. 47-48).
- "القصور في المعرفة وعدم وجود خبرة فنية كافية وصعوبة توفير المعونة الفنية اللازمة لإرشاد صاحب المشروع.
- القصور في دراسة جدوى المشروع لأن دراسات الجدوى من القضايا الهامة لنجاح أي مشروع اقتصادي.
- الاختيار غير الموفق للمشروع وعدم التأكد من وجود فجوة في السوق يمكن أن يغطيها المشروع.
- صغر حجم رأس المال الذي يبدأ فيه المشروع حيث يكون أقل من اللازم بسبب عدم توفر التمويل الكافي لإقامته" (طشطوش، ص.ص. 40-41).
- بالإضافة إلى "المنافسة القوية في السوق أو المنافسة غير الرشيدة بين المشروعات المماثلة.
- عدم الاحتياط لمواجهة المفاجآت في العمل مع الإهمال في تقدير العوامل المؤثرة والظروف المحيطة." (طشطوش، ص. 41)

- "أغلبية المؤسسات الصغيرة تعاني من نمط تسيير وتنظيم لا يوفر لها حتى الشروط الدنيا التي يتطلبها اقتصاد تنافسي.
- الضغط الضريبي والأعباء الاجتماعية الذي كان وراء توقف العديد من المؤسسات الانتاجية بالإضافة إلى الاجراءات المتخذة من طرف الإدارة الجمركية التي لم تتكيف بعد مع التطبيقات والأعراف الدولية." (خذري وبن الطاهر، ماي 2013، ص.14)

#### ثانيا: صعوبات زيادة الأعمال النسوية في الجزائر:

بالنسبة للمرأة وبالرغم من المحاولات التي قامت بها في مجال المقاولاتية والتطورات التي شهدتها وإن كانت بطيئة، تخللتها جملة من المصاعب والعراقيل التي تحد في بعض الأحيان من مشاركتها في النشاط المقاولاتي وفي أحيان أخرى مقدرتها على مواصلة نشاطها وتطويره أهم هذه المعوقات نوعين من المشاكل "الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة والثانية ذات طابع سوسيو-ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة وللعادات والتقاليد تارة أخرى" (- شلوف، 2009، ص.76) فالمرأة في مجتمعنا ينظر لها باعتبارها كائن يجب أن يخضع للرجل وسلطته سواء كان أباً أو زوج؛

إضافة إلى الصعوبات التالية:

#### 1-المعوقات الذاتية:

- سوء اختيار النشاط في بداية المشروع.
- ضعف الثقة بالنفس وانعدام القدرة على تحمل مسؤولية أعباء المشروع.
- التخوف من المخاطرة ومواجهة التحديات والمستجدات.
- عدم الاهتمام بالجودة والنوعية لمواصفات المنتجات.

#### 2-المعوقات المعرفية والتنظيمية:

وترتبط المعوقات المعرفية أساسا بمستوى التعليم، الكفاءة، الخبرة والمعرفة المتخصصة التي تمتلكها كل من المرأة المقاولاتية والعمال على حد سواء، ف"نقص القدرات والمهارات الإدارية لدى القائمين على الإدارة فيها، حيث يسود نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، وتولى الإدارة باعتباره مالك المنشأة، وأيضا قد يتصف بانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي." (السلي، 1999، ص.31)

- - ضعف الدراسة الفنية للعمل المقاولاتي الذي تقوم به المرأة التي تنعدم لديها الخبرة .
- - سوء المناخ التنظيمي الناتج عن صعوبة وكثرة الاجراءات الإدارية الروتينية المملة.
- - ضعف البنية التحتية وقلة إن لم نقل انعدام المعلومات حول: الأسواق المحلية والعالمية، وكذا المعلومات حول القوانين والتشريعات المتعلقة بتسجيل المشاريع، والحوافز والامتيازات الممنوحة لرائدات الأعمال كالإعفاءات الضريبية والضمانات الاجتماعية... وغيرها.
- - عدم توفر المعلومات حول تركيز أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤدي إلى تكرار نفس النشاط في منطقة واحدة.

3- المعوقات السوسيو-ثقافية:

- كذلك صعوبات ذات طابع سوسيو-ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية ومعتقدات خاطئة تنسب للدين تارة وللعادات والتقاليد تارة أخرى، وفي هذا الشأن تقول رئيسة جمعية "طايا ياسمين" أن المرأة المقاتلة في الجزائر هي باستمرار في مواجهة الصعوبات والعراقيل كونها تنتمي إلى مجتمع محافظ تربي على خضوع المرأة للرجل.
- العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر سنوات التسعينات والتي ظهرت فيها فتوى تحرم على المرأة العمل مهما كان مادام هناك من يعيّلها.
- استغلال العادات الثقافية والاجتماعية لكبح طموح المرأة فمثلا المرأة في الجزائر لا يسمح لها الخروج ليلا حتى لو تعلق الأمر بالمشاركة في مآدبة أعمال."(شلوف، 2009، ص.ص. (76-77) بتصرف).
- صعوبة التوفيق بين الأعمال المنزلية وعملها خارج المنزل.

4- المعوقات الاقتصادية:

لا تقل المشكلات ذات الطابع الاقتصادي أهمية عن المعوقات الاجتماعية والثقافية المذكورة سالفًا، حيث:

- تعاني المرأة المقاتلة في الجزائر من صعوبات ترجع إلى مستوى التنمية وتطور القطاع الخاص وقدراته على إدماج قوى جديدة نسائية أو ذكورية
- صعوبات في التمويل والحصول على رأس المال.
- تعقد الإجراءات المطلوبة للحصول على القروض يحد من توجه المرأة نحو الاقتراض في ظل القيود الاجتماعية المفروضة عليها.
- الضرائب المرتفعة تثقل كاهل المرأة المقاتلة وغالبا ما تعرقل استمرارية عملها خاصة إذا كانت لا تتمتع بحجم رأس مال كبير.
- صعوبة تسويق المنتجات خاصة للأسواق الخارجية إذا كان رأس المال يمتاز بالمحدودية.
- تزداد حدة المشكلة التسويقية مع وجود منافسة وخاصة في ظل التفتح الاقتصادي.
- عدم القدرة على مواجهة مختلف التحديات المتعلقة بتطوير المنتجات خاصة كما سبق الذكر مع وجود منافسة حادة.

الخاتمة:

مما سبق نستنتج أن المرأة تسعى من خلال عملها المقاتلاتي إلى التفوق والنجاح وتحقيق الطموح والإشباع النفسي والاجتماعي أيضا، فالمرأة بخروجها من المنزل لا تسعى إلى كسب الرزق وسد رمق العيش فقط وإنما بتحقيقها الربح والعائد المادي وتحقيقها لذاتها تساهم في تنمية المجتمع الذي تنتمي إليه، وعلى الرغم من ذلك فإنها تواجه العديد من الصعوبات والمعوقات التي من شأنها أن تحد من إبداعها ودورها الفعال في المجتمع، وعليه فإنه من الضروري تسخير مختلف الإمكانيات للحد من هذه العراقيل ونشر الوعي لتغيير التركيبة الذهنية لأفراد المجتمع وجعلها أكثر مرونة لتقبل ريادة المرأة للأعمال، وفي هذا الإطار توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- تواجه المرأة المقاوم في الجزائر معوقات متعلقة بشخصيتها أبرزها: التخوف من المخاطرة والمبادرة الفريدة، مع عدم اهتمامها بجودة ونوعية منتجاتها.
- بالإضافة إلى معوقات تنظيمية مرتبطة في الأساس بالمناخ التنظيمي في الجزائر أهمها: كثرة الإجراءات الإدارية وصعوبتها، ضعف البنية التحتية وقلة المعلومات حول الامتيازات الممنوحة للمرأة في مجال زيادة الأعمال.
- تعاني المرأة المقاوم في الجزائر أيضا: من معوقات معرفية مرتبطة بالمستوى التعليمي للمرأة المقاوم، الكفاءة، الخبرة والمعرفة المتخصصة إضافة إلى افتقارها إلى المعلومات المتعلقة بالأسواق العالمية والمحلية على حد سواء والقوانين والتشريعات الخاصة بالمشاريع وكذا مناطق تواجدها ونشاطها.
- زيادة على ذلك تعاني المرأة المقاوم من صعوبات متعلقة بالناحية الاجتماعية، أهمها: استغلال العادات والتقاليد الاجتماعية التي تلزم المرأة على الخضوع للرجل وعدم قدرتها على ممارسة نشاطها بحرية، ناهيك عن صعوبة توفيق المرأة بين أعباء العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.
- إضافة إلى الصعوبات ذات الطابع الاقتصادي وأبرزها: صعوبات التمويل، ارتفاع الضرائب، صعوبات في عملية التسويق، وعدم قدرة المرأة المقاوم على المنافسة خاصة إذا كان رأس مالها محدود.

وفي مقابل هذه النتائج مجموعة من التوصيات هي:

- وضع خارطة خاصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة توضح مناطق تواجدها ونشاطها، لتفادي تكرار نفس النشاط في نفس المنطقة.
- على المرأة المقاوم العمل على تحسين جودة منتجاتها بحيث تصبح ذات قيمة ونادرة الوجود بين منافسيها للتمكن من تسويقها خاصة في ظل الركود الاقتصادي.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تساعد على الاستجابة للزيائن من خلال الحصول على المعلومات حولهم لتطوير الخدمات والمنتجات في الوقت المناسب.
- تحسين المناخ التنظيمي من خلال وضع تشريعات وسن قوانين تشجع زيادة الأعمال خاصة النسوية وتبسيط الإجراءات الإدارية والوثائق المطلوبة لإنشاء مشاريع بالإضافة إلى تعزيز دور النظام التعليمي في زيادة الأعمال من خلال ربطه بقطاع الأعمال.
- العمل على تحسين وإصلاح النظام الاقتصادي من خلال تسهيل عملية الإقراض وتمويل المشاريع، وخفض معدلات الضرائب لتشجيع الاستثمار.

#### قائمة المراجع:

1. أتشي، ش. (2008). واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي. جامعة الجزائر.
2. القرنة، ل. (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط الأردن.
3. ببة، إ. (2012). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. مذكرة ماستر جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
4. بن صوبلج، ل. (ديسمبر، 2008) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية. العدد 30.

5. بوقرة، ك. رحمان، إ. (مارس 2017). المقالة الخاصة كآلية تنمية بمجتمع العمل -دراسة سوسيو-اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة حمة لخضر الوادي، العدد 21
6. ثابت، ط. (2016). العوامل المؤثرة في نجاح اختيار المشاريع الريادية ضمن برنامج "مبادرون"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة.
7. خبايا، ع. (2013). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
8. خذري، ت. بن الطاهر، ح. (06/05/2013). المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -المسارات والمحددات-. الملتقى الوطني الأول حول: واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
9. زايد، م. (08/07/2010). الريادة والابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول: المقاولاتية التكوينية وفرص الأعمال. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
10. السكارنة، ب. (2007). الريادة وإدارة منظمات الأعمال. عمان: دار الميسرة.
11. سلامي، م. (2008). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر. رسالة ماجستير جامعة ورقلة.
12. سلامي، م. قريشي، ي. (2014). المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال [النسخة الالكترونية]، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 05
13. السلي، ع. (1999). المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
14. شلوف، ف. (2009). المرأة المقاول في الجزائر. رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة قسنطينة.
15. طشطوش، ه. ع (2012). المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية. ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
16. عباوي، ز. (2015). المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاول وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة سطيف.
17. عدمان، ر. (2008). المرأة المقاول وتحديات النسق الاجتماعي. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. جامعة الجزائر.
18. عماري، ج. (2011). استراتيجيات التصدير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. أطروحة مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات. جامعة باتنة.
19. قائد، م. (2014). النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي: خصائص، دوافع والتحديات "دراسة حالة عينة من النساء المقاولات بولاية ورقلة. مذكرة ماستر جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
20. كواش، خ. بن قمجة، ز. (جوان 2015). المقالة النسوية في الجزائر: الأهمية الواقع والتحديات (دراسة استطلاعية). مجلة المناجر، العدد 02.
21. لوكادير، م. (2012). دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. رسالة ماجستير في القانون تخصص قانون التنمية الوطنية جامعة تيزي وزو
22. المقالة "الناعمة".. هل تصبح قوة اقتصادية جديدة؟!، الثلاثاء 21 نوفمبر 2017، مقال في موقع: [www.algeriatody.com](http://www.algeriatody.com)
23. مقرر ريادة الأعمال (السعودية): [bit.ly/2pyh9t4](http://bit.ly/2pyh9t4)
24. مناد، ل. (2014). المرأة المقاول والمشاركة الاقتصادية في الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
25. الناروز، ض. (2015) المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر بين وسائل التمويل التقليدية والإسلامية -دراسة مقارنة-، ط1، الاسكندرية: دار التعليم الجامعي.



26. ناصر، س. محسن، ع. (23-24 فيفري، 2011). تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي لمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير حول الاقتصاد الإسلامي – الواقع ورهانات المستقبل. غرداية.
27. Adam, M. (2009). Réinventer L'entrepreneuriat –pour soi, pour nous, pour eux, L'Harmattan, Paris.
28. Fayolle, A. (2012). Entrepreneuriat- Apprendre à entreprendre, 2<sup>e</sup> édition, DUNOD, Paris.
29. Gastine ,L . L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressources prospectives du grand Lyon  
[,http://www.millenaire3.com/uploads/tx\\_reesm3/Gastine\\_entrepreneuriat.pdf\(1/2/2014\)](http://www.millenaire3.com/uploads/tx_reesm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf(1/2/2014))
30. Nishimata et autres. (2016). Etre Entrepreneur aujourd'hui –comprendre les principales tendances de l'entrepreneuriat, Tyrolles, Paris .