



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة 1 - الحاج لخضر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مخبر: الديناميات الاجتماعية في الاوراس. LDSA.

اشراف فرقة البحث لمشروع البحث التكوين الجامعي prfu الموسوم ب:

العمل الرقمي والمقالاتية ضمن اطر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

الرمز: I05L02UN050120200003

شهادة مشاركة

يشهد كل من السادة: عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومدير مخبر الديناميات الاجتماعية في الاوراس ورئيسة الملتقى

بأن الأستاذ(ة): د. بعيط امال من جامعة: باتنة 1 قد شارك(ت) في فعاليات الملتقى الوطني الموسوم ب العمل الرقمي والمقالاتية ضمن اطر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري - واقع وافاق -

المنظم يوم 20 ديسمبر 2023، بجامعة باتنة 1

ببحث علمي محكم عنوانه: آليات مرافقة المرأة المقاوله في الجزائر.

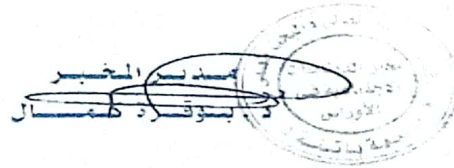
عميد الكلية

مدير المخبر

رئيسة الملتقى

عميد كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية بالنيابة

أ.د/ أنس عريجات



أ.د/ زغينة نوال

زغينة نوال



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنة 1 - الحاج لخضر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مخبر: الديناميات الاجتماعية في الاوراس.LDSA.

اشراف فرقة البحث لمشروع البحث التكوين الجامعي prfu الموسوم ب:
العمل الرقمي والمقاولاتية ضمن اطر التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

الرمز: I05L02UN050120200003

الملتقى الوطني:

الحضوري و عن بعد

**العمل الرقمي والمقاولاتية ضمن اطر التغيير الاجتماعي
في المجتمع الجزائري**

الرئيس الشرفي للملتقى: أ.د. عبد السلام ضيف

رئيسة الملتقى: أ.د. نوال زغينة

قاعة المناقشات بقسم التاريخ

يوم الاربعاء 20 ديسمبر 2023

ابتداء من 8:30 صباحا



برنامج الملتقى الوطني

الجلسة الافتتاحية

رابط الجلسة: meet.google.com/dge-sczr-cne

من الساعة 9:00 صباحا الى 10

تلاوة آيات بينات من الذكر الحكيم

النشيد الوطني

كلمة رئيسة الملتقى: أ.د. نوال زغينة

كلمة مدير المخبر: أ.د. كمال بوقرة

كلمة رئيس القسم: أ.د. انس عرار

كلمة نائب العميد: د. ساعد هماش

كلمة مدير الجامعة: أ.د. عبد السلام ضيف

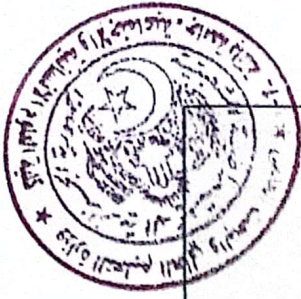
الإعلان الرسمي عن افتتاح اشغال الملتقى

من الساعة: 10 الى الساعة 10:15

مداخلة افتتاحية: أ. فؤاد عبد المؤمن

"مناخ الأعمال وحدود التضاد والاندماج"

بين سيولة العمل الرقمي وصلابة البنية المقاولاتية



الجلسة الأولى: حضورية

10 دقائق لكل متدخل

رابط الجلسة: meet.google.com/dge-sczr-cne

رئيس (ة) الجلسة: أ. د كلثوم بيبيمون

الرقم	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	جامعة الانتماء	التوقيت
01	أ.د. كلثوم بيبيمون	قراءة في سوسيولوجيا العمل عن بعد في ظل تطلعات الإدارة المرقمنة : "بين مفهوم العمل عن بعد وممارسات البعد عن العمل"	جامعة باتنة 1	10:15 الى 10:25
02	د. انصاف شودار	الاطار المفاهيمي والتصوري للعمل الرقمي	جامعة باتنة 1	10:25 10:35
03	أ.د. زينب بن الطيب	المقاولاتية الرقمية وتعزيز العمل الرقمي الشباني: نحو منظور تكنولوجي متميز لريادة الأعمال	جامعة باتنة 1	10:35 10:45
04	د. وفاء عورة	تمثلات الهوية للمرأة في مجال العمل الرقمي: دراسة تحليلية سوسيوثقافية بين ثقافة الدور و بروز التحرر	جامعة باتنة 1	10:45 10:55
05	د. طهيرة عواج د. بدرة العمراوي	الأستاذ الجامعي والتعليم عن بعد تذليل للصعوبات ام إضافة للأعباء	جامعة باتنة 1	10:55 11:05
06	أ.د. رضا قجة أ.د. فاتح بعيط	التجارة الالكترونية كنظام مقاولاتي وعلاقتها بتحقيق رضا الزبون	جامعة باتنة 1	11:05 11:15



11:15 11:28	جامعة باتنة 1	المرأة الجزائرية في ظل العمل الرقمي، الفرص والتحديات	د. لويزة مكسح	07
11:25 11:35	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2	نمط الأدوار والعلاقات الاسرية في ظل العمل الرقمي	د. فيلالي سليمة	08
11:35 11:40	جامعة المسيلة	مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة باتنة 1: دراسة تقييمية على ضوء متطلبات تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	د. عبد العزيز سلمى عشبة	09
مناقشة: من 11:40 الى 12:00				

الجلسة الثانية

رابط الجلسة: <https://meet.google.com/nbg-erca-thm>

رئيس (ة) الجلسة: د. سماح قارح

الرقم	الاسم واللقب	العنوان	جامعة الانتماء	التوقيت
01	د. الوناس حمداني	العمل الرقمي في المجتمعات البيروقراطية: شروط الحلول وتحديات التكامل	جامعة مولود معمر تيزي وزو	10:15 10:25
02	ط.د. سهام عيشور ط.د. ابرير ليلي	الانتقال من الفعل المقاولاتي التقليدي الى العمل المقاولاتي الرقمي	جامعة باتنة 1 جامعة الجزائر 2	10:25 10:35
03	د. سماح قارح	المقولة الجزائرية من العمل الحضوري الى العمل عن بعد	جامعة باتنة 1	10:35 10:45



	جامعة محمد خضير، بسكرة	متطلبات نجاح العمل الرقمي و المقاولاتيين منظور سوسيوثقافي - عرض نماذج في العمل الرقمي من ولاية أدرار الجزائر-	د. سميرة بشقة ط. د. بونعامه مصطفى
10:55 11:05	جامعة باتنة 1	اليات مرافقة المرأة المقولة في الجزائر	04 د. بعيث أمال ط. د. قداش خولة
11:05 11:15	جامعة سكيكدة	التعليم الإلكتروني كأحد مظاهر العمل الرقمي : مزاياه وإشكالاته	05 ط. د. عبد الحق غربي ط. د. رياض خيرى
11:15 11:25	جامعة باتنة 1	بناء الهوية الرقمية للمرأة الريفية في اطار العمل المقاولاتي	06 أ. د. ليندة العابد ط. د. سعيدة عواج
11:25 11:30	جامعة امين العقال الحاج موسى اق اخموك تامنغست	تكنولوجيا المعلومات والاتصال كآلية لتعزيز المقاولاتية النسوية	ط. د. حرمة وفاء أ. د. تلي سيف الدين
11:30 - 11:35	جامعة باتنة 1	مؤشرات الابداع في المشاريع المقاولاتية الناشئة بجامعة باتنة 1	08 ط. د. بعطوش ميسون ط. د. عشور سميرة
11:35 11:40	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة-	التجارة الالكترونية كسبيل لتمكين المرأة الجزائرية في المجال الرقمي - رؤية سوسيولوجية -	ط. د. عائشة بوهر اوة
مناقشة: 11:40 الى 12:00			



الجلسة الثالثة - افتراضية -

رابط الجلسة: <https://meet.google.com/atq-neuo-auf>

رئيس (ة) الجلسة: د. علي ثابت

الرقم	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	جامعة الانتماء	التوقيت
01	د. أسماء قطاف تمام	العمل الرقمي في الجزائر - المفهوم والتحديات -	جامعة محمد خيضر بسكرة	10:15 10:25
02	أ.د. صونيا حداد	استراتيجية الإدارة الالكترونية في ظل المشروع المقاوالاتي	جامعة باتنة 1	10:35-10:25
03	أ.د. نوال زغينة ط.د. ابتسام طبيب	الرقمنة و دورها في عصرنة العمل ، و تشجيع المقاوالاتية في اطار السياقات الاجتماعية للمجتمع الجزائري	جامعة باتنة 1	10:45-10:35
04	- ط.د. حورية ناصر - د. حمزة جغبلو	العمل الرقمي والمقاوالاتية في عصر الأعمال الرقمية	جامعة محمد البشير الابراهيمى - برج بوعريريج-	10:55-10:45
05	أ.د سامية بن رمضان أ.د. سهى حمزاوي	المقاوالاتية في اطار العمل الرقمي - منصات العمل عن بعد نمودجا	جامعة عباس لغورور خنشلة	11:05-10:55
06	ط.د. احسان بوقعدة	التوجه نحو العمل الرقمي بالجامعة الجزائرية: التعليم عن بعد نمودجا	جامعة باتنة 1	11:15-11:05
07	د.مكناسي أميرة	دوافع توجه المرأة للعمل الرقمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي - قراءة اجتماعية	جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة	11:25-11:15
مناقشة: 11:25 الى 12:00				



الجلسة الرابعة - افتراضية -

رابط الجلسة: <https://meet.google.com/rix-zxgk-rcs>

رئيس (ة) الجلسة: أ.د. رضا قجة

الرقم	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	جامعة الانتماء	التوقيت
01	د. سعدي عائشة د. بوادوفاطيمة	الرقمنة في الجامعة الجزائرية - نظرة سوسيولوجية-	جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت	10:15-10:25
02	د. أميرة سابق ط. د. سيد الناس سفيان جلول	رهانات التحول نحو بيئة العمل الرقمي	جامعة محمد خيزر بسكرة المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو	10:25-10:35
03	ط.د. الغالية صيد ط.د. وهيبه بن شعبان	المحددات المقارباتية والنظرية للتحويل الرقمي، بيئة العمل الرقمية والتقليدية	جامعة محمد بوضياف المسيلة	10:35-10:45
04	د. رباب اقطي د. علي ثابت	العمل غير الرسمي في ظل البيئة الرقمية	جامعة باتنة 1	10:45-10:55
05	د. نبيلة خبارة	تحول العمل في زمن الرقمنة التعليم عن بعد بالجامعات الجزائرية نموذجا	جامعة باتنة 1	10:55-11:05
06	ط.د. بن عنتر إسماعيل ط.د. حجال حسين	أثر العمل عن بعد في ترقية المقاولاتية	جامعة عبد الحميد ابن باديس (مستغانم) جامعة مولود معمر (تيزي وزو)	11:05-11:15



11:25-11:15	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	توجه المرأة للعمل عن بعد "الواقع والتحديات".	ط.د رميساء فرحي ط.د توفيق عبيدي	07
11:35-11:25	جامعة باتنة 1	عمل المرأة عن بعد بين الإيجابيات و السلبيات	ط.د. اميرة بزعي	08
مناقشة: من 11:35 الى 12:00				

الجلسة الخامسة - افتراضية -

رابط الجلسة: <https://meet.google.com/ogt-ifhg-ydh>

رئيس (ة) الجلسة: أ.د. اسمهان بلوم

الرقم	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	جامعة الانتماء	التوقيت
01	د. بن صالح ماجدة	التحول الرقمي من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية في الجزائر ما بين حتمية التطور ومعوقات التغيير	جامعة 8 ماي 1945-قالمة-	10:25-10:15
02	د. هاشيم مريم نبيلة د. خثير شين	دور المرأة المقولة في مجال ريادة الأعمال وتوجهها نحو المقولة الرقمية: واقع و تحديات	مديرة مركز تطوير المقاولاتية المركز الجامعي مغنية -المركز الجامعي إيليزي	10:35-10:25
03	ط.د. قمر ميهوبي	الهوية المهنية المتشكلة في ظل الفعل المقاولاتي الرقمي في المجتمع الجزائري بين ثنائيتي (الامتداد/القطيعة)	جامعة محمد خيضر، بسكرة	10:45-10:35
04	د. بن خورور خير الدين أ.د. نوال بوضياف	راهن التكوين الذاتي واعتماد المشاريع وتنمية التفكير الابداعي لدى الطلبة لتجويد الجامعة	جامعة البليدة 2 جامعة المسيلة	10:55-10:45



11:05-10:55	جامعة باتنة 1	"الأكاديمية الرقمي ام رقمنة الاكاديمي " أعادة تصور الحياة الأكاديمية	أ.د. اسمهان بلوم	05
11:15-11:05	جامعة محمد خيضر بسكرة	المقاولاتية الرقمية بين تطوير المهارات وبناء الهوية المهنية للمقاول رؤية سوسيولوجية	أ.د. زرفة بولقواس ط.د. عائشة بن مشري	06
11:25-11:15	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	تواجد المرأة الجزائرية عبر المنصات الالكترونية(التسويق الوردي)	د. ايمان عبيدي	07
11:35-11:25	جامعة باتنة 1	تقنيات العمل الرقمي و أثره على التواصل داخل الأسرة الجزائرية	ط.د. منيرة براهيم	08
مناقشة: 11:35 الى 12:00				

الجلسة الختامية

رابط الجلسة: meet.google.com/dge-sczr-cne

التوقيت	النشاط
12:00 الى 12:30	قراءة التوصيات
	الإعلان عن اختتام اشغال الملتقى

محور الدراسة:
المحور الرابع: واقع المقاولاتية في الجزائر

مداخلة بعنوان:
اليات مرافقة المرأة المقاولاتية في الجزائر

استمارة المشاركة

المشارك 01

الدكتورة: بعيث أمال ، استاذ محاضر أ ، باحثة في مجال المقاولاتية، مكونة في مركز تطوير المقاولاتية، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة
البريد الإلكتروني: amel.bait@univ-batna.dz
الهاتف: 06.61.22.19.13

المشارك 02

الأستاذة: قداش خولة ، طالبة دكتورا ، كلية العلوم الانسانية، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة
البريد الإلكتروني: khwla.kaddache@univ-batna.dz
الهاتف: 06.97.33.84.30

ملخص

نظرا لتحديات العولمة سعت الجزائر لإعداد مخططات تنموية بهدف إنعاش الاقتصاد من خلال تطوير الإستثمار و خلق مؤسسات صغيرة، لكن هذه الأخيرة لا يقتصر انشاؤها فقط للرجال و انما مجالها مفتوحا أمام المرأة أيضا ، حيث أثبتت الكثيرات من النساء مقدرتهن على العطاء ، الإبداع و رفع شعار التحدي و الإسهام بشكل كبير في الدفع بالاقتصاد الوطني ، وهذا من خلال مجموعة من الأجهزة و الأليات المدعمة لمؤسساتهن، من أجل التكفل بتطلعات المرأة المقاولاتية وتقديم كل العون و المرافقة لها على كل الأصعدة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المرافقة المقاولاتية، المقاولاتية النسوية، برامج دعم المقاولاتية النسوية

Abstract :

Due to the challenges of globalization, Algeria has sought to develop development plans aimed at revitalizing the economy through investment and

the creation of small enterprises. Importantly, these enterprises are not limited to men but are also open to women. Many women have demonstrated their ability to contribute, innovate, embrace challenges, and significantly contribute to the advancement of the national economy. This is achieved through a range of supported mechanisms and tools for their institutions, aiming to address the aspirations of women entrepreneurs and provide comprehensive support and guidance across all levels.

Keywords: Entrepreneurship, entrepreneurial support, women entrepreneurship, women entrepreneurial support programs.

مقدمة

شهد العالم مع بداية القرن الواحد والعشرين جملة من التغيرات العالمية السريعة والمتلاحقة والعميقة في أثارها وتوجهاتها المستقبلية ناتجة عن ظاهرة العولمة التي أصبحت تمثل تحديا كبيرا في وجه الدول المتقدمة و النامية على حد سواء. هذه الظاهرة دفعت بمتخذي القرارات إلى إعادة النظر في هيكلية القطاع المؤسسي الذي كان يعتمد بدرجة كبيرة على المؤسسات كبيرة الحجم وفتح المجال أمام مبادرة القطاع الخاص الذي تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممثل الرئيسي له، لما لها من قدرة على التأقلم السريع مع التحولات والتغيرات التي يشهدها النشاط الاقتصادي.

لهذا سعت الجزائر من خلال المخططات التنموية الجديدة التي تبنتها وشرعت في تمويلها و انجازها منذ سنة 2001 إلى تحقيق نوع من الإنعاش الاقتصادي وذلك لتدارك التأخر في التنمية الموروث عن الأزمة الاقتصادية(المالية، السياسية و الأمنية) التي مرت بها وذلك لبعث الاستثمار والنمو الاقتصادي من جديد، من خلال وضع مجموعة من الهياكل والأجهزة التي تسعى إلى دعم الأهداف التنموية وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل والقضاء على البطالة.

لكن عالم الاستثمار و خلق مؤسسات خاصة لا يقتصر فقط للرجال و انما مجالا مفتوحا أمام المرأة أيضا ، حيث أثبتت الكثيرات من النساء مقدرتهن على العطاء ، الإبداع و رفع شعار التحدي و الإسهام بشكل كبير في الدفع بالاقتصاد الوطني لاسيما في الجزائر، وهذا من خلال مجموعة من الأجهزة و الأليات المدعمة لمؤسساتهن، من أجل التكفل بتطلعات المرأة المقاوله وتقديم كل العون و المرافقة لها على كل الأصعدة.

وعلى هذا الأساس يتم طرح الإشكالية التالية

ماهي مختلف أليات دعم و مرافقة المقاولاتية النسوية في الجزائر؟
وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم المداخلة الى 3 محاور أساسية:

1- المرافقة المقاولاتية

2- المقاولاتية النسوية

التدريب- coaching-	مرافقة شخصية لإكساب الثقة الذاتية للمقاول من خلال نقل معارف نظرية و تطبيقية	❖ اد ❖ جه ❖ احب	تطوير الأداء الشخصي	الرياضة، الأعمال التجارية، أصحاب المؤسسات
الوصاية - tutorat-	مرافقة شخص من طرف شخص آخر أكبر منه سنا و يفوقه خبرة	❖ احب	الحصول على معارف جديدة أو موروثة و إدماجه داخل المؤسسة	في المؤسسة أو بعض النشاطات الحرفية
التوجيه - mentorat-	مساعدة الأجيال على تكوين مسار مهني من طرف خبير عادة ما يكون في مجال الأعمال	❖ اد ❖ جه	الاستفادة من خبرة شخص كبير لبناء مسار مهني	عدة مراحل من حياة المؤسسة كالإنشاء و أو إعادة الإنشاء
الاستشارة- conseil-	تشخيص الوضعية للمساعدة على إيجاد حلول لمشاكل شخصية أو أزمات مهنية من طرف مختصين	❖ اد	حل المشاكل من طرف مختصين	أي وضعية تستدعي خبرة في مجال معين

SOURCE : Paul, M, L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique, L'Harmattan, Paris,2004

من الجدول فان أشكال المرافقة المقاولاتية هي: التدريب، الوصاية، الكفالة، التوجيه و الاستشارة. حسب الحالات التي يواجهها المقاول فانه يتم الاعتماد على عدة أشكال للمرافقة، كل شكل يركز في منهجه على أسس سلسلتي المحادثة و التكيف:

- التدريب: يهدف إلى تحسين المعارف الذاتية المكتسبة من طرف الفرد من خلال الاستماع و الحوار.
- التوجيه: يركز على تفسير المعارف المكتسبة للتكيف مع الواقع من خلال استيعاب متغيراته الراهنة.
- الاستشارة: يتم اللجوء إلى هذا الشكل عند الحاجة لاتخاذ قرارات ذاتية في بداية اكتساب المعرفة، و عادة ما يرتبط هذا الشكل بإيجاد الحلول لمشاكل شخصية.
- الوصاية: يحتاج هذا الشكل إلى إشراك الطرفين (المقاول و المرافق) في النقاش بهدف استيعاب الوضع الحالي و التكيف معه من أجل اتخاذ القرار.

I-2-1 حاضنات الأعمال كألية للمرافقة المقاولاتية: تعتبر حاضنات الأعمال من أهم وأبرز الآليات حيث تعد الإطار الأكثر ملاءمة لدعم مثل هذه المؤسسات وجعلها تتكيف مع الظروف المحيطة بها.

I-2-1 حاضنات الأعمال: كإطار عام: يرجع مفهوم فكرة احتضان الأعمال أساسا إلى الحاضنة التي يتم وضع الأطفال الحديثي الولادة والغير مكتملي النمو فيها فور ولادتهم، حتى يتمكنوا من تخطي صعوبات الظروف الخاصة المحيطة بهم، وبعد أن يصبح المولود قادرا على النمو والحياة بطريقة طبيعية وسط الآخرين يغادر الحاضنة، وذلك هو الحال بالنسبة للمؤسسات الجديدة ففي المراحل الأولى من التأسيس لا بد لها من الرعاية والحضانة التي تمددها بالمقومات التي تسمح لها بالنمو والاستمرار حيث أنها تقتقر إليها في بداياتها،⁴

⁴ مغاري عبد الرحمان وبوكساني رشيد، "دور حاضنات الأعمال التقنية في دعم الم ص م حالة مشاتل المؤسسات ومراكز تسهيل الم ص م بالجزائر"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة م ص م في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 18 و 19 أبريل 2012، ص6.

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية مهد نشأة حاضنات الأعمال ومقر ظهور فكرة احتضان الأعمال في خمسينات القرن الماضي، لتنتشر بعدها في ظرف زمن قياسي إلى باقي دول العالم خاصة المتقدمة منها. فحاضنات الأعمال عبارة عن «آلية من الآليات المعتمدة لدعم المؤسسات الصغيرة المبتدئة فهي كيان قانوني قائم بذاته يعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون بإقامة مؤسسات بهدف شحنهم بدفع أولي يمكنهم من تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق»⁵.

كما يمكن التمييز بين **المؤسسة الحاضنة** « Incubator Enterprise » باعتبارها المؤسسة الأم التي تسعى إلى تبني واحتضان مؤسسات صناعية صغيرة في مراحلها المبكرة، أما **المؤسسة المحتضنة** « Incubated Enterprise » و هي مشروع صغير تم تبنيه من قبل المؤسسة الحاضنة.

وتجدر الإشارة إلى ضرورة التفرقة بين **حاضنات الأعمال ومشاتل المؤسسات**، فلفظ الحاضنات مستوحى من المعنى اللغوي أي حضانة الأم لوليدها فالحضانة تبدأ قبل الولادة وتستمر إلى مرحلة الاعتماد على الذات، مثلما هو الحال بالنسبة لحاضنات الأعمال التي توفر الدعم والرعاية للمؤسسات المحتضنة قبل انطلاقها ويستمر عادة مدة ثلاث سنوات إلى غاية تمكن المؤسسة من الاعتماد على ذاتها في إدارة وتسيير شؤونها.

أما لفظ المشتلة فهو أيضا مستوحى من المعنى اللغوي أي من مشتلة النبات أين توضع النبتة بعد نموها الأولي.

وعليه نلمس الاختلاف بين الحاضنة **Incubateur** و المشتلة **Pépinière** فتعبر الأولى عن هياكل الاستقبال والدعم المرافقة للمشروعات الناشئة في حين تعبر الثانية عن هياكل إيواء حديثة النشأة، فبعدما تحصل المؤسسة على مقومات النهوض من الحاضنة تستطيع الاختيار بين الانتماء إلى مشتلة أو الاستقلال عنها بنفسها⁶.

I-2-2-1 أنواع حاضنات الأعمال: يوجد اختلاف في تقسيم حاضنات الأعمال مما أدى إلى وجود العديد من التصنيفات يمكن ذكرها كالآتي:

I-2-2-1-1 التصنيف الأول: ويشمل:⁷

❖ **حاضنات الجيل الأول (الحاضنات التقتية الأساسية):** دعم المؤسسات التي تبني منتجاتها على المعرفة كرأسمالها الأكبر (الحواسيب...)، تكون هذه الحاضنات ذات علاقة وطيدة بالجامعات ومعاهد الأبحاث والمدارس التقتية.

❖ **حاضنات الجيل الثاني (ذات القاعدة التقليدية):** تضم المؤسسات الزراعية والصناعية والغذائية والصناعات اليدوية والميكانيكية... الخ.

❖ **حاضنات الجيل الثالث (مراكز التجديد):** تقدم الخدمات المتخصصة كالدورات الفنية الاستشارية إضافة إلى خدمات خاصة.

I-2-2-2-2 حسب شكل التواجد: من هذا المنطلق تنقسم حاضنات الأعمال إلى:

❖ **حاضنات الأعمال ذات التواجد الفعلي:** وهي التي تتميز بامتلاك مقر محدد بمكان معين.⁸

❖ **الحاضنات الافتراضية:** وهي حاضنات بدون جدران، وتقدم هذه الحاضنات جميع الخدمات المعتادة باستثناء الإيواء أو الأماكن، وتعد مراكز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالغرف التجارية والصناعية مثلا على هذا النوع من الحاضنات.⁹

I-2-2-2-4 حسب طبيعة الملكية: نميز على هذا الأساس بين الأشكال التالية من الحاضنات:¹⁰

⁵ حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: نظام المحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في التنمية، 8-9 أبريل 2002، جامعة تليجي عمار، الأغواط، ص8.

⁶Philippe Alber et autres, les incubateurs :émurgence d'une nouvelle industrie, rapport de recherche, chambre de commerce et d'industrie, Nice cote d'azur, Avril 2002, p8..

⁷ رزاق سلوي وآخرون، مرجع سابق، ص 23

⁸ مغاري عبد الرحمان وبوكساني رشيد، مرجع سابق، ص6.

⁹ - NBIA : What is a virtual incubator? , Available on the website:

http://www.nbia.org/resource_library/faq/#13a , Consulted on 04/07/2015,.

¹⁰ مغاري عبد الرحمان وبوكساني رشيد، مرجع سابق، ص7.

❖ **حاضنات الأعمال العمومية:** هي حاضنات مملوكة من قبل الدولة غالبا ما تتواجد قرب الجامعات أو مراكز البحوث.

❖ **حاضنات الأعمال الخاصة:** هي حاضنات تهدف إلى تحقيق الربح وغالبا ما تتواجد في المدارس الكبرى للتجارة أو مدارس المهندسين ومساهمتها في إنشاء المؤسسات محدودة.

❖ **حاضنات الأعمال المختلطة:** تكون الملكية مختلطة للقطاع العام والخاص معا.¹¹

I-2-2-6 حسب مجال النشاط: تبعا لمجال النشاط نميز بين الأشكال التالية من الحاضنات:

❖ **حاضنات الأعمال العامة:** وهي التي تتعامل مع الم ص م ذات التخصصات المختلفة والمتعددة في مجالات الإنتاج، والصناعة والخدمات دون التركيز على المستوى التكنولوجي لهذه المؤسسات.¹²

❖ **حاضنات الأعمال المتخصصة:** تعنى بصفة خاصة بتنمية بعض الجوانب الاقتصادية للمنطقة التي تتواجد فيها من خلال إعادة الهيكلة الصناعية للمنطقة أو تجسيد صناعات معينة فيها.¹³

❖ **حاضنات الأعمال التقنية (التكنولوجية) و الحاضنات البحثية:** تختص هذه الحاضنات بالتكنولوجيا ونشرها، وتطوير المنشآت المتخصصة فيها والمرتبطة بها، وتشجيع ومساعدة وتدريب الأكاديميين والباحثين في مراكز الأبحاث والجامعات ليصبحوا رواد أعمال من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة وتدريبهم، وتوفير الخدمات والاستشارات اللازمة، كما تساعد على الانتقال بنتائج أبحاثهم من مرحلة الإبداع المخبري إلى مرحلة الترويج التجاري لنتائج تلك الأبحاث.¹⁴

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن المفاضلة بين الأنواع السابقة الذكر، حيث لا توجد حاضنات أعمال قياسية بمواصفات محددة يمكن الاقتداء بها، ذلك أن لكل نوع خصوصيته، كما يعمل بعضها ضمن نطاق محدد أو مع شريحة معينة، وبعضها يعمل في قطاعات معينة مما لا يترك لنا مجالاً للمفاضلة.

II- المقاولاتية النسائية:

1- **ماهية المقاولاتية النسائية:** يرى العديد من الباحثين أن عملية تعريف للمقاولاتية التي تخص المرأة لا تختلف كثيرا عن التعريفات التي تخص المقاول الرجل مما يصعب عملية اختيار التعريف المناسب نظرا لتعدد التعريفات، مع العلم أن المرأة المقولة في تعريفها تشمل مختلف الخصائص التي منحت لها، فالمرأة المقاولاتية يمكن تعريفها بانفرادها في العمل أو برفقة شريك أو أكثر، وقامت بأعمال تأسيسية أو وراثية بحيث ورثت مؤسسة حيث تتحمل مسؤولية بنائها من حيث المالية والإدارية والاجتماعية وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري (.....)، وحسب إحصائيات المكتب الدولي للعمل (istraw) و (bit) أن نسبة مساهمة المرأة هي ثلث الفئة العاملة، وبما أن المرأة الجديرة بأعمال المقاولاتية وذات التمييز والنشاط فلا يمكن الاستغناء عنها أبدا بصفته دقيقة في عملها، وطموحة في إبراز ذاتها بمنافس للرجل في قوة وتحدي. فلا يمكن تحقيق التقدم والإبداع والتطور إلا بمساهمة المرأة المقاولاتية لأنها نصف المجتمع، وقد تم الإقرار بهذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة¹¹.

2- **مميزات وخصائص المقاولاتية النسائية:**

1-2 مميزات المرأة المقاولاتية: إن معظم الدراسات العلمية التي تخص مميزات المرأة المقاولاتية أجمعت على أنها¹²: أصغر سنا بالمقارنة مع الرجال، لها خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو قطاع النشاط الذي تشكله، تخضع لفترة بطالة قصد تربية أطفالها.... الخ أو نتيجة بعض المشاكل العائلية، أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء فهي عادة تتميز بما يلي: بالمقارنة مع مؤسسات الرجال نجد أن مؤسسة المرأة أقل سنا وحجما للممتلكات المبيعات أو العمال، إن نشاط النساء

¹¹ عبد السلام أبو قحف، العولمة وحاضنات الأعمال حالات عملية وحلول مشكلات، مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، الطبعة الأولى، 2002، ص84.

¹² شريف غياط ومحمد بوقوم، مرجع سابق، ص59.

¹³ زابدي عبد السلام وآخرون، "حاضنات الأعمال التقنية ودورها في دعم ومرافقة المشاريع الناشئة"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المنتدى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة الم ص م في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 18 و19 أبريل 2012، ص7.

¹⁴ المرجع نفسه، ص7

المقاولاتي يتميز نشاطهن بالنمو المنخفض في القطاعات مثل التجارة بالتجزئة و الخدمات، كما تتميز المرأة هنا بعدم خضوعها لشركاء على عكس الرجال. أما مجال التسيير المتبع فهو يتميز بما يلي : تفضل النساء الهيكل التنظيمي الأفقي مع نمط تسييري مرن وتتجراً للمشاركة فتتقاسم السلطة والمعلومة، كما تفضل الأهداف الاقتصادية لأن معظم النساء تعطي أهمية كبيرة للأهداف الشخصية والاجتماعية، كما تخصص المرأة أكبر وقت للأعمال المنزلية بطبيعتها كعنصر أساسي في ممتلكاتها الخاصة وهذا ما يحجب عنها تنمية أكبر لحجم المؤسسة وهذا يسبب عدم المخاطرة في ذلك.

2-2 خصائص المقاولاتية النسوية: ومن أهم هذه الخصائص.

- **الخصائص الاجتماعية:** توفر بيئة أسرية تشجعها على الإستثمار، القدرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤولياتها اتجاه المقاول، المرونة في التعامل مع العنصر البشري^{iv}.
 - **الخصائص الذاتية :** القدرة على تحقيق النجاح، توفر روح المبادرة، التملك والكفاءة في مجال العمل، توفر روح المخاطرة، القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.^v
 - **الخصائص التنظيمية:** امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته، المهارة في التنظيم.
 - **الخصائص الذهنية، و التعليمية:** سرعة الفهم و الاستيعاب، مستوى تعليمي مقبول.
- ### 3- محفزات المرأة المقاولاتية لإنشاء مؤسساتها :

أجريت دراسة بالمغرب حول المقاولات النسوية، حيث وجدت أن هناك صنفين من العوامل التي تدفع المرأة لإنشاء مؤسساتها الخاصة، هما المحفزات الاجتماعية الاقتصادية، المحفزات الشخصية.

- ❖ **المحفزات الاجتماعية الاقتصادية:** النساء تقمن بإنشاء مؤسسات لعدم حصولهن على عمل ورفع قدرتهن الشرائية وتحسين الظروف المعيشية.
 - ❖ **المحفزات الشخصية:** وذلك لتحسين نوعية المعيشة وإثراء حياتهن الاجتماعية بالاتصالات^{vi}.
- وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات، وجدت أن الدوافع التي تحفز المرأة المقاولات تنقسم إلى:
- **حوافز مالية:** وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، واللواتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها عادة ما تكون في منزلها وغير قانونية.

- **حوافز مهنية:** وتتمثل في تغيير نشاطها التي كانت فيه أو تختاره كمسار مهني ثاني،
- **حوافز تقنية:** وهي التي تخص المقاولات التي لهن خبرة في المجال، ويرغبن في التحول لقطاع ذو نمو مرتفع.

➤ **العوامل التي تعيق المقاولاتية النسائية :** من بين العوامل التي تعيق المرأة المقاولاتية : معظم النساء يشكن من البيروقراطية و الفساد بمختلف مشاكله، العمل التجاري يواجه صعودا وهبوطا في اقتصاد السوق الحر، مشكل الحصول على تمويل من البنوك، أي غياب الموارد المالية، المنافسة الشديدة بين أصحاب المشاريع والفرص محدودة لهم، نقص الخبرة في عنصر رأس المال البشري كلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل لأنه يتكون من المعارف والقدرات، غياب نموذج مقبول لتقليده لأن دخول النساء لمجال المقاولات كان حديثا، لذلك نادرا ما نجد نموذج لمقاولات من أجل الإقتداء بهن. وهذا يؤثر على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختيار الدخول في مجال المقاولات، غياب الشبكات المفيدة حيث غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، نقص الوقت بمعنى وجود مهام أكثر استعجالية، لأنهن يهتمن بجميع الأعمال المنزلية وتربية الأطفال . مما يعني عدم قدرتها لتطوير مقاولاتها ومؤسساتها، نقص التمويل ينتج عنه استغلال فرص عمل أقل جاذبية، وهذا يؤثر فيها بعد النمو المستقبلي للمؤسسة، كما أنهن مجبرات يوميا على مواجهة الأحكام المسبقة عليهن، سواء كان ذلك من طرف العملاء، المورددين... ، نقص التحفيز هو أحد الأسباب. نظرا لثقل الواجبات العائلية التي غالبا ما تعيقهن لتطوير مؤسساتهن^{vii}، عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل وعدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل مثل سهولة التنقل والجهل بإمكانيات المنافسين، عدم معرفة الأسعار المنافسة في السوق^{viii}.

وبالرغم من وجود مختلف هذه العوائق، إلا أن بعض النساء، استطعن مقاومتها، وحققن النمو مؤسساتهن واستطعن بذلك جذب الممولين وزيادة الإهتمام بهن وتسطير برامج خاصة وتكوينات متخصصة من أجل رفع وتحسين كفاءتهن.

III- آليات دعم و مرافقة المقاولاتية النسوية

1- حاضنات الأعمال

1-1 نشأة حاضنات الأعمال في الجزائر

تعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال التكنولوجية متأخرة نوعا ما مقارنة الدول العربية، حيث لم يتم صدور أي قانون أو مرسوم ينظم نشاط الحاضنات إلى غاية سنة 2003 باستثناء القانون رقم 01/18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصادر في سنة 2001 والذي أشار إلى مشاتل المؤسسات، كما أننا نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بمفهوم مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل، في حين تقتصر المحضنة كشكل من أشكال المشاتل على دعم ومساعدة المشاريع القائمة على تقديم الخدمات فقط، وتجسيدها لمشروع إقامة مشاتل ومحاضن المؤسسات ومراكز التسهيل في الجزائر سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إنشاء 11 محضنة في كل من الولايات التالية: الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، الجزائر. بالإضافة إلى 04 ورشات ربط في كل من: الجزائر، سطيف، قسنطينة، وهران، حيث سيتم تخصيص مبلغ 100 مليون دولار لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لزيادة عدد المحاضن ليلبغ 20 محضنة.

أما فيما يخص مراكز التسهيل فقد أنشأت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية 14 مركز تسهيل كمرحلة أولى على مستوى 14 ولاية هي الجزائر، بومرداس، تيبازة، البليدة، الشلف، وهران، تيزي وزو، سطيف، قسنطينة، الوادي، جيجل، الأغواط، سيدي بلعباس، غرداية. ثم إنشاء 21 مركز في مرحلة ثانية ليلبغ عدد المراكز 35 مركز.^{ix} و تأخذ المشاتل ثلاثة اشكال و هي:^x

- أ- المحضنة: و تتكفل بأصحاب المؤسسات الصغيرة (المشاريع الشبابية)
 - ب- ورشة ربط: و هي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المؤسسات في قطاع الصناعة و المهن الحرفية.
 - ج- نزل المؤسسات: و يتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.
- 1-2 معايير اختيار المؤسسات للاحتضان: إن اختيار المؤسسات المراد ضمها إلى الحاضنة مهمة تقتضي البحث عن مؤسسات تحمل صفات ريادية وقدرات مميزة لتكون مثال ناجح في الاحتضان. ويمكن حصر اهم هذه المعايير في:^{xi}

- أفكار جديدة وجيدة، تنمو بسرعة (في غضون ثلاث سنوات تقريبا)، وبحاجة فعلا إلى احتضان.
- قائمة على الابتكارات والمبادرات التكنولوجية، وإنتاج منتجات عالية الجودة ذات سوق دائمة.
- قادرة على تحقيق التجانس، الترابط والتكامل مع المؤسسات المحتضنة والقائمة.
- تساهم في تأهيل إطارات إدارية وتنمية المهارات الفنية.
- واقعية وقابلية خطة العمل للتحقيق والحصول على التمويل.

2- القرض المصغر

- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية: تعتبر من اهم هيئات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا الى مساهمتها الكبيرة في تطوير هذا النوع من المؤسسات من خلال الخدمات والامتيازات التي تمنحها في إطار تشجيع المقاولاتية. تم انشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020 حيث كانت تعرف باسم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش فئة الشباب من خلال إقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإنتاج السلع والخدمات، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة لجميع نشاطات الوكالة. ومن شروط الاستفادة من خدمات الوكالة أن يتراوح عمر الشباب 19 سنة و40 سنة وأن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بها، بالإضافة إلى

ضرورة تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة وأن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

أما بالنسبة لصيغ التمويل تعرف الوكالة نوعين من الصيغ: 15 التمويل الثنائي و التمويل الثلاثي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم 02: صيغ التمويل المعتمدة

التمويل الثنائي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
50%		50%		
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 الى 10.000.000				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
72%		28%		
التمويل الثلاثي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
القرض بدون فوائد (الوكالة)		المساهمة الشخصية		القرض البنكي
29%		1%		70%
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 الى 10.000.000				
قرض بدون فائدة (إعانة الوكالة)		المساهمة الشخصية للمقاول		القرض البنكي
28%		مناطق خاصة مناطق الأخرى		مناطق خاصة مناطق الأخرى
1%		2%		70%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية وتنمية المقاولاتية

• الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها وفقا لأحكام هذا المرسوم.¹⁶

ويتضمن الدور الرئيسي للوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح مشاريعهم المرسدة في المناطق الريفية والحضرية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي؛ وخاصة لدى فئة الإناث، وتنمية روح المقاولاتية التي تسعد الأفراد على اندماجهم الاجتماعي، وبصفة عامة فإن هذا الجهاز موجه إلى الفئات الذين يبلغون سن 18 سنة فما فوق، والذين لا يمكنهم الاستفادة من القرض في إطار المؤسسات المصغرة، وذلك بسبب شرط السن أو التأهيل أو بسبب القدرة المالية الشخصية، وتشرف الوكالة على تسيير صيغتين للتمويل موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 03: صيغ التمويل ANGEM حسب تعديلات 2011

تمويل شراء مواد أولية	
قرض لا يتجاوز 100.000 دج	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)
0%	100%
قرض لا يتجاوز 250.000 دج (الجنوب)	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)
0%	100%

¹⁵ <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

¹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 14-04 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، معدل؛

التمويل الثلاثي لا يتجاوز 100.000 دج		
كل الأصناف: نسبة الفائدة 5% من النسبة التجارية مناطق خاصة (الجنوب و الهضاب العليا)		
القرض بدون فوائد (الوكالة)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
29%	1%	70%
كل الأصناف: نسبة الفائدة 10% من النسبة التجارية (بقية المناطق)		
القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	1%	70%

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
بالنسبة لمراحل المرافقة في الوكالة فهي تماثل تلك المعتمدة في ansej، إلا أن ما يميزها أنها تركز على التكوين عبر ثلاثة أنماط: 17

- بالنسبة ل TRIE (كفية خلق و إنشاء فكرة مؤسسة، انجاز مخطط عمل، التأكد من صحة الفكرة)
- بالنسبة ل CREE،GERM : (أساسيات التسيير الأفضل للمؤسسة، المؤسسة و العائلة، العمال و الإنتاجية، التسويق، التمويل، التخزين، المحاسبة و التخطيط).
- بالإضافة الى اختبارات المصادقة على المكتسبات المهن.

• **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):** أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق، الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و يوضح تحت وصاية الوزير المكلف العمل والتضامن الاجتماعي¹⁸، وقد وقام الصندوق باستحداث جهاز لإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين 30 و 50 سنة، والذي أنشئ بمقتضى المرسوم الرئيسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، يستفيد منه كل شخص يبلغ من العمر ما بين (30) و خمسين (50) سنة؛ بالإضافة الى الشروط السابقة الذكر بالنسبة للوكالتين السابقتين.¹⁹

ويقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتمويل المشاريع بالاعتماد على صيغة التمويل الثلاثي، و هذا وفق الهيكل المالي الموضح في الجدول التالي :

جدول رقم 04: الهيكل التمويلي لتمويل المؤسسات المصغرة من طرف CNAC.

التمويل الثلاثي		
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج		
القرض بدون فوائد (الوكالة)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
29%	1%	70%
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 الى 10.000.000		
قرض بدون فائدة (إعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	2%	70%

المصدر: منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
أما عن المرافقة الشخصية للمقاول فتنتم عبر مجموعة من المراحل تشبه تلك المعتمدة من طرف الوكالتين السابقتين.

- **صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع في إطار (Ansej):** تم إنشاؤه في 9 جوان 1998 حسب المرسوم التنفيذي رقم 200/98، وتم تعديله وتكميله

17 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
18 المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، جريدة رسمية عدد 44، مادة 1-2، ص 6.
19 المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 22 يونيو سنة 2010 يتم و يعدل المرسوم التنفيذي رقم 14-12 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 جانفي سنة 2004 يحدد شروط إعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة و مستوياتها، جريدة رسمية عدد 39، المادة 2، ص 16.

بالمرسوم التنفيذي رقم 106/03 المؤرخ 5 مارس 2003 و المرسوم التنفيذي رقم 289/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي حيث يتكفل بتغطية أخطار القروض المقدمة من قبل البنوك والمؤسسات المالية، والموجهة للشباب أصحاب المشاريع المنخرطين في الصندوق و المستفيدين من التمويل الثلاثي فقط.²⁰

• **الصندوق المشترك لضمان القروض المصغرة في إطار (Angem):** وفق المرسوم التنفيذي رقم 16-04 في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، تتمثل مهامه في ضمان القروض المصغر و الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق، للمستفيدين الذين تحصلوا على إعانات الوكالة.²¹

• **صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة في إطار (CNAC):** أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الاستثمارية للبطالين المقاولين في هذا الجهاز، ويعتبر هذا الصندوق ضمانا للمقاول و تأمينا للبنك في أن واحد، حيث يغطي بناء على تعجيل البنوك، باقي الديون المستحقة من الأصول و الفوائد عند تاريخ التصريح بتسديد الدين وذلك في حدود 70 %.²²

خاتمة

رغم إدراك الحكومة الجزائرية لأهمية ودور المقاولاتية النسوية في الاقتصاد الوطني، من خلال إنشاء هيكل تهتم بدعم مؤسساتها وتأهيلها في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، إلا أنه لن يكون عملا سهلا و تكفلا تاما في ظل العديد من المعطيات، الرهانات و التحديات، على رأسها كميّات وضع الآليات و استراتيجيات خاصة بتحفيز المرأة للولوج في عالم الاستثمار دون تردد أو خوف لا سيما في ظل الأحكام المسبقة على فشل المرأة و عدم قدرتها على تسيير مشروعها ، وأكثر من هذا رفض المجتمع – الذكوري بامتياز – لمشروعها و ما يسلبه من ضغوط نفسية على المرأة ابتداء من العائلة ، فريق العمل و باقي المتعاملين في نفس الحقل الذي تنشط فيه.

ⁱ United research and training institute for advancement of women

ⁱⁱ S.rajmison .femmes entrepreneurs et dynamique :entrepreneurial:le cas de Madagascar « d'après :lés facteurs de performance de l'entreprise .(paris :ed – aupelf .jaunlibbey .Euronext ,1995,pp227-228

ⁱⁱⁱ Constantinidischristina et cornet annie . « les femmes repreneuses d'une entreprise familiale :difficulté et stratégies"

^{iv} - كليفوردي بوماك :ترجمة رائد السمرة ، أسس إدارة الأعمال الصغيرة ، مركز الكتاب الأردني ، 1989،ص 29

^v - عبد الحميد مصطفى أبو ناعم : إدارة المشروعات الصغيرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2002، ص 32

^{vii}- AMAPPE et Oxfam – quebec avec le soutien de l'unifem ,étude d'identification d'activité économique potentielles pour les femmes au maroc: étude pilote dans les provinces de tétouanchefchaouen et iframe,maroc :amappe et Oxfam que bec, 2001 ,pp14-15

^{viii}- **Rapport de l'ocde , Entrepreneuriat Féminin : Questions et actions à mener**", 2éme conférence de l'OCDE des ministres en charge des PME, Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale : Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée, Istanbul, Turquie, 3-5 Juin 2004,pp.40-49

^{viii} - أماني عصفور : المقاولات النسائية عائق عبارة للحدود ،

^{ix} <http://www.sauress.com/alyaum/8419> . تاريخ الاطلاع:10 فيفري 2013.

^x المادة 2، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد13، الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003،ص13.

^{xi}-نضال محمد طالب، ، ص 9.

²⁰ http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6657

²¹ http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/fgmmc_ar.pdf

²² http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6651