

واقع المقاولات النسوية في الجزائر - المشاريع الصغيرة والمتوسطة نموذجا -
The reality of women's enterprises in Algeria - Small and medium enterprises as a model -

سايحي الخامسة¹، هاني نوال^{2*}، جنيدي مراد³

¹ جامعة تبسة (الجزائر) (saihiikamsa@yahoo.fr)

² جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر) (nawal.nori2011@gmail.com)

³ جامعة الجزائر 3 (الجزائر) (djenidi.mourad@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2020/06/27؛ تاريخ القبول: 2021/04/13؛ تاريخ النشر: 2021/07/01

ملخص: من خلال هذه الدراسة سوف نحاول إبراز دور المقاولات النسوية في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تفعيل وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وانعكاسات هذا القطاع على تطوير العمل المقاولاتي لدى المرأة الجزائرية حيث استطاعت المرأة إبراز تميزها في العمل على مستوى بعض القطاعات، وأضحت تبحث عن أشكال مختلفة من العمل، فتوجهت إلى المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة التي لطالما تم ربطها بقضايا النوع الاجتماعي لا بالقدرة على الأداء، وفي ظل مجموعة من الظروف المحيطة بالمرأة سعت أغلب الدول ومن بينها الجزائر إلى اعتماد مجموعة من الآليات والسياسات المساعدة والداعمة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أجل إدماج المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات المفتاح: أعمال مقاولاتية؛ مقاولات نسوية؛ مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

تصنيف JEL : M13 ؛ J65

Abstract: Through this study, we will try to highlight the role of women's businesses in supporting economic and social development through the activation and promotion of the small and medium enterprise sector. Where women were able to highlight their excellence in work at the level of some sectors. She is looking for different forms of work. So I turned to small projects and private contracting businesses that have always been linked to gender issues and not to the ability to perform. In light of a set of circumstances surrounding women in most countries, including Algeria, have sought to adopt a set of mechanisms and policies that assist and support the SME sector. In order to integrate women into the small and medium enterprise sector.

Keywords: Contracting work; Feminist Entrepreneur ; Small and medium enterprises.

Jel Classification Codes : J65 ; M13.

* المؤلف المرسل.

I- تهيد :

لم تعد المرأة بصفة عامة والمرأة العربية بصفة خاصة غائبة عن المساهمة في عملية التنمية، ولم تكن بالأدوار التقليدية التي اعتادت الظهور فيها والتميز من خلالها، إذ برهنت على قدراتها في التسيير والقيادة وتحمل مسؤوليات خارج بيتها في المجال الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، مواجهة بذلك شتى الصعوبات والعراقيل مثبتة ذاتها كفرد مساهم وشريك جديد في عملية التنمية الاقتصادية لها نفس التأثير حالها حال الرجل. ومع زيادة اهتمام اغلب دول العالم بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع الاستثمار فيه، أتاحت للمرأة فرصة لتبحث من خلالها عن أشكال مختلفة من العمل توفر لها طموحاتها، فوجدت المرأة إلى عالم المقاولات الصغيرة كصاحبة عمل ومسيرة مشروع لها خصائص وسمات تؤهلها للتميز والنجاح.

والجزائر بدورها حاولت إرساء إستراتيجية وطنية للنهوض بدور المرأة وتفعيله من خلال الاهتمام بتعليمها ووضع بعض الآليات وأجهزة الدعم الحكومية وغير الحكومية المسؤولة على النهوض بشؤون المرأة المقاولات في الجزائر، من أجل تفعيل دورها الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن الإحصائيات التي أفرزتها التقارير المختلفة داخل وخارج الوطن، أظهرت تضائل دورها فيما يخص بإنشاء المؤسسات بالمقارنة مع بقية البلدان الأجنبية وحتى العربية.

وانطلاقاً مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن للمقاولات النسوية أن تدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تفعيل وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما هي انعكاسات هذا القطاع على تطوير العمل المقاولاتي لدى المرأة الجزائرية؟

أهمية الدراسة: تكمن في:

- بروز المرأة في مجال المقاولاتية يغير من نظرة المجتمع لها.
- المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في التنمية الاقتصادية للبلاد.
- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:
- تسليط الضوء على التأصيل النظري لمفهوم المقاولات النسوية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- فهم واقع وخصائص المقاولاتية النسوية في الجزائر.
- فهم التحديات التي تعيق المقاولات النسوية.
- البحث في العوامل التي تتدخل المحيط العام للمقاولاتية النسوية والتي تحد من رغبات الأفراد في إنشاء مؤسسات خاصة بهم.
- تقسيمات الدراسة:** للإلمام بالموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على خطة تشمل أربع محاور:

أولاً: المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمقاولات النسوية

1- تعريف المقاولات النسوية: تعرف المرأة المقاولات بأنها " المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يومياً في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة¹. ويمكن تعريفها على أنها "تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة، واثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق².

كما يمكن القول بأن كلمة مقاولات تشمل كل من الآتي³:

- الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولاتية.
 - كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاولات (مؤسسة) لحسابها الخاص.
 - كل امرأة أنشأت مقاولات بطريقة مبتكرة ومبدعة.
- مما سبق يمكن القول بأن المرأة المقاولات هي المرأة التي تعمل على تأمين وتوجيه الموارد المالية والمادية والمعنوية من أجل استغلال فرص متاحة ذات قيمة.

2- خصائص المقاولات النسوية: تتميز المرأة المقاولات بمجموعة من الخصائص، تتمثل أهمها في⁴:

- **الخصائص الاجتماعية:** تتمثل في:

✓ توفير بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.

- ✓ القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها اتجاه المقاتلة.
- ✓ المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- الخصائص الذاتية: تتمثل في:
 - ✓ توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات.
 - ✓ الابداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل.
 - ✓ التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاتلة عنصر الثقة في إدارتها وإمكانياتها وأن يكون لها إلمام في العمل الذي تنشط فيه.
 - ✓ القدرة على المخاطرة ولكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها.
 - ✓ القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.
 - الخصائص التنظيمية: تتمثل في:
 - ✓ امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.
 - ✓ المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة المقاتلة النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعاً.
- الخصائص الذهنية: تتمثل في سرعة الفهم والاستيعاب، بما أن صاحبة المقاتلة هي من تضع خططا تنافسية لمقاتلتها باعتبارها منيع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى، فإذا كان التميز في العمل يساعد على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاتلة.
- الخصائص التعليمية: تتمثل في مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف.
- 3- دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاتلاتية: يمكن تلخيص العوامل التي تقود المرأة لمجال المقاتلة فيما يلي⁵:
 - نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد (Shapero et Sokol) كما وجد أن جنس المقاول- النموذج - ؛ تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم، اختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاتلة، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر.
 - الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاتلاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية رأس المال البشري، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.
 - غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي: غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية، وحتى في حالة انتمائها لها، فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن.
 - الموارد المالية: فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.
 - المخفزمات الاجتماعية الاقتصادية: مثال ذلك تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية، تحسين الظروف المعيشية.
 - المخفزمات الشخصية: من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانشغال بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للانفتاح، للحصول على الاستقلالية الذاتية.
 - الحوافز المهنية: فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا ما تختار النساء مجال المقاتلة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائهن وإتمامهن لنشاطاتهن العائلية.
 - الحوافز المالية: وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، واللاتي يمارسن هذا النشاط نهاية دراستهن، أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها، عادة ما تمارسها في منزلها وهي أعمال صغيرة، أو غير قانونية.
 - الحوافز التقنية و التجارية: تخص هذه الحوافز صاحبات المشاريع الخبيرات في مجال عملهن، واللاتي يطمحن إلى التطوير والتجديد وفي منتجات مشاريعهن طرق عملهن، أو يرغبن في اقتحام أسواق جديدة، مما يجعلهن يفكرن في التوجه إلى الاستثمار في قطاعات أكثر نمو.

ثانيا: علاقة المرأة بالأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة:

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ترجع صعوبة وضع تعريف دقيق وموحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تركيبة هذا النوع من المؤسسات، واختلاف منظور كل بلد إلى طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها، بالإضافة إلى اختلاف المعايير المعتمدة في تعريفها، ومن أهم التعاريف ما يلي:

- تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية (UNIDO): اعتمدت هذه اللجنة على معيار اليد العاملة في تصنيفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث عرفت المؤسسة الصغيرة على أنها تلك التي ينشط بها ما بين 15 و 19 عامل، والمؤسسة المتوسطة هي التي تشغل ما بين 20 و 99 عامل في حين المؤسسة الكبيرة يعمل بها أكثر من 100 عامل⁶.

- تعريف البنك الدولي: عرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

✓ المؤسسة المصغرة: عدد عمالها أقل من 10 عامل وإجمالي أصولها أقل من 1000.00 دولار أمريكي ونفس الشرط ينطبق على حجم المبيعات السنوية.

✓ المؤسسة الصغيرة: عدد عمالها أقل من 50 عامل وتبلغ أصولها أقل من 03 مليون دولار أمريكي وكذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.

✓ المؤسسة المتوسطة: يبلغ عدد عمالها أقل من 300 عامل أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي ونفس الشيء ينطبق على حجم المبيعات السنوية.

- تعريف منظمة العمل الدولية (ILO): عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها تلك المؤسسات الانتاجية والحرفية التي لا تتميز بالتخصص بالإدارة ويديرها مالكيها ويصل عدد العاملين فيها إلى 250 عامل⁷.

- تعريف الاتحاد الأوروبي: عرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

✓ المؤسسة المصغرة: هي مؤسسة تشغل أقل من 10 عمال.

✓ المؤسسة الصغيرة: هي مؤسسة تشغل أقل من 50 عامل، وتنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 07 ملايين أورو، أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 05 ملايين أورو.

✓ المؤسسة المتوسطة: هي مؤسسة تشغل أقل من 50 إلى 250 عامل ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 40 مليون أورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو.

- تعريف المشرع الجزائري: وضعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعريفا رسميا من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في 2001/12/12، حيث تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع أو الخدمات وتشغل من 01 إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 02 مليار دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار، كما تستوفي معيار الاستقلالية⁸.

بالإضافة إلى التعريف السابق فقد تضمن القانون التوجيهي التعاريف المفصلة التالية:

✓ المؤسسة المصغرة: هي مؤسسة تشغل من 01 عامل إلى 09 عمال وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

✓ المؤسسة الصغيرة: هي مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 عامل، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.

المؤسسة المتوسطة: هي مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 عامل، ويكون رقم أعمالها السنوي ما بين 200 مليون وملياري دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 مليون و 500 مليون دينار⁹.

2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالعديد من الخصائص والمزايا، ويمكن إبراز هذه الخصائص فيما يلي¹⁰:

- **سهولة التأسيس:** تتميز هذه المؤسسات بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها، مما يساعد على سهولة تأسيس وتشغيل مثل تلك الشركات أو المؤسسات.

- **استقلالية الإدارة ومرونتها:** تتركز إدارة معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شخص مالكيها أو مالكيها لذلك فهي تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل أصحابها لتحقيق أفضل نجاح ممكن لها ويترتب على ذلك بساطة التنظيم المستخدم وسهولة التزود بالاستشارات والخبرات الجديدة.

- إتاحة فرص العمل: بسبب استخدام هذه المؤسسات أساليب إنتاج وتشغيل غير معقدة، فإنها تساعد على توفير فرص العمل لأكثر عدد من العاملين، وبذلك تكفل امتصاص قوى العمل بمختلف مهاراتها وبمستويات إنتاجية مختلفة.
- القدرة على التكيف مع المتغيرات المستحدثة: يؤدي انخفاض تكاليف الفنون الإنتاجية وبساطتها ومرونة الإدارة والتشغيل إلى تسهيل عملية تكيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع متغيرات التحديث والنمو والتطور، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتلبية رغبات وأذواق المستهلكين، بعكس المؤسسات الكبيرة التي يصعب عليها تغيير خطط وبرامج وخطوط إنتاجها.
- أداة للتدريب الذاتي: تعتبر هذه المؤسسات مراكز تدريب ذاتية لأصحابها والعاملين فيها بالنظر لممارستهم أعمالهم باستمرار وسط عمليات الإنتاج وتحملهم المسؤوليات التقنية والتسويقية والمالية، مما يحقق اكتسابهم المزيد من المعلومات والمعرفة والخبرات.
- ارتفاع جودة الإنتاج: بالنظر لاعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فإن إنتاجها يتسم في الغالب بالدقة والجودة لأن الجودة والدقة هما قرينة التخصص وتركيز العمل، ذلك لأن العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على المهارة الحرفية وتصميم الإنتاج وفقا لأذواق المستهلكين.
- غلبة الطابع المحلي: تشبع هذه المؤسسات حاجات كل من المستهلك النهائي والمستهلك الوسيط المحلي، فهي تواجه في الغالب سوقا محدودة، إذ تلبى رغبات عدد محدود ومميز من المستهلكين بما يسمح بتغطية سريعة للسوق والتعرف على عادات الشراء وأنماط الاستهلاك.
- تحقيق الانتشار الجغرافي للتوطن الصناعي: تعتبر هذه المؤسسات وسيلة لانتشار التوطن الصناعي جغرافيا، فهي أداة لإحداث التطور الاجتماعي والاقتصادي ذلك لأن الحرفيين وصغار الصناع يتركزون في المناطق الحضرية، ونظرا لصغر حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنه يسهل توطينها بالقرب من المناطق التي توجد فيها مدخلات الصناعات الصغيرة، وهكذا تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توسيع رقعة التنمية.
- قصر فترة الاسترداد لرأس المال المستثمر: تتميز هذه المؤسسات بارتفاع معدل دوران البضاعة والمبيعات ورقم الأعمال مما يمكنها من التغلب على طول فترة الاسترداد لرأس المال المستثمر فيها ويقلل من مخاطر الاستثمار الفردي فيها.
- 3- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تحقق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أهداف منها¹¹:
 - ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل.
 - استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة وهذا لمستحدثي المؤسسات، أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين.
 - إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بعد تقليص العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخصخصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
 - استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي.
 - يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة هامة لترقية وتأمين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
 - يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام نفس المدخلات.
 - تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها ومستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
 - تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.
- 4- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تنقسم إلى عدد من المستويات طبقا لأهميتها إلى¹²:
 - 4-1- على مستوى الفرد صاحب المشروع:** تتمثل أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الفرد فيما يلي:
 - إشباع حاجة الفرد صاحب المشروع في إثبات الذات كشخصية مستقلة لها كيانها الخاص.
 - ضمان الحصول على دخل ذاتي له ولأسرته بصفة خاصة إذا تم إدارة المشروع بأسلوب علمي رشيد.
 - إن صاحب المؤسسة الناجح يشعر أنه إنسان استطاع أن يحقق لنفسه ولجتمعه ما لم يحققه الآخرون.
 - إن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي طريق الحرية والإبداع لدى الأفراد في الحياة العملية.
 - فرصة لصاحبها لتوظيف مهاراته وقدراته الفنية وخبرته العملية والعلمية لخدمة مشروعه كهواية قبل أن تكون وظيفة.
 - تشجيع الشباب للعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجنّبهم إهدار طاقاتهم البشرية.
 - 4-2- على مستوى المجتمع:** تتمثل أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى المجتمع فيما يلي:

- تغطي المؤسسات الصغيرة جزء كبير من احتياجات السوق المحلي.
- تساهم إلى حد كبير في إعداد العمالة الماهرة.
- تشارك في حل مشكلة البطالة في المجتمع.
- استيعابها للعمالة الأكبر في مختلف المجتمعات.
- إن تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة العاملة في مجال الصناعات يساعد على تطوير التكنولوجيا والفنون الإنتاجية المحلية في المجتمع ودفع هذه المؤسسات إلى مواقف تنافسية.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شرط لا غنى عنه لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.
- تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق التوازن الإقليمي.

4-3- على المستوى العالمي:

- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت علما قائما بذاته يدرس في الجامعات والمعاهد العلمية، وقد أفردت لها المقررات الخاصة.
- يتم في معظم دول العالم الآن عقد الندوات والمؤتمرات وحلقات النقاش والبحث وورش العمل حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثرها على المجتمع.
- انتشار وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية على مستوى العالم التي تهتم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- انتشار المنظمات والصناديق المعنية بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى العالم.
- باتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كواحدة من أقوى أدوات التنمية الصناعية والتكنولوجية.
- مدى مساهمتها في الاقتصاد الوطني.
- ترقية الصادرات.

5- المقاولاتية وعلاقتها بالأعمال الصغيرة والمتوسطة:

- 5-1- التمييز بين المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة: يمكن توضيح الفرق بين المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة من خلال الجدول التالي:

جدول (01): يوضح أوجه الفرق بين الأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة

الخاصية	الأعمال المقاولاتية	الأعمال الصغيرة والمتوسطة
الإبداع	يعتمد على الإبداع بشكل معنوي أي يركز معنويا على طريقة جديدة في عمل الأشياء.	أقل إبداعا، تميل إلى المحلية في توجهها ولا تعمل على تأسيس شيء جديد بتوجه وشعور عالمي، لكن هذا يعني أنها تعمل شيء جديد.
إمكانيات النمو	تملك علاقة قوية من إمكانيات النمو	محدودة في إمكانيات النمو
الأهداف الاستراتيجية	أهدافه الإستراتيجية تذهب إلى ابعاد من الأعمال الصغيرة إذ ترتبط بالنمو المستهدف، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي.	أهدافه الإستراتيجية ترتبط عادة بتحديد الأسواق المستهدفة للمبيعات أو بعض الأهداف المالية.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على: النجار فايز جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، ط02، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص- ص: 22-23.

5-2- أثر المقاولاتية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية:

- يمكن حصر أهم الآثار للأعمال المقاولاتية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة فيما يلي:
- إيجاد فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة.
- نشر المعرفة والتوعية.
- نواة للمشروعات الكبيرة ودعم لها من خلال إنتاج بعض متطلباتها.
- تقليل حجم المغامرة والتجارب السريع مع المتغيرات.
- إعادة استثمار مخلفات المشروعات الكبيرة¹³.
- تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات.
- استغلال الموارد المتاحة في البيئة المحلية.
- أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع.

- تشجيع التشغيل الذاتي¹⁴.

5-3- توجه المرأة نحو المشاريع المقاولاتية الصغيرة: من الملاحظ بان المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي السمة الغالبة للمشاريع التي تمتلكها النساء المقاولات، إذ يعود هذا التمرکز النسوي في مجال المؤسسات الصغيرة لما تتسم به هذه المؤسسات من خصائص كصغر رأس مالها و قلة عمالها... الخ، كما لا ننسى أيضا حدائة دخول المرأة للعمل الحر وامتلاك المشاريع الخاصة¹⁵.

كما يمكن القول بأن أهم اثر أو دور للأعمال للمقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة هو تشجيع التوظيف الذاتي والمساهمة في تشغيل المرأة إذ كان لهذه الأعمال دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخالها للعديد من الأنشطة التي تناسب مع عمل المرأة كالعامل في الخياطة، والإعلام الآلي، والزراعة، والحرف اليدوية... الخ كما ساعدت المرأة على البدء بمشاريع مقاولاتية تشرف عليها ذاتيا وتتميز من خلالها ولا تتحمل من خلالها أعباء مالية كبيرة، مما جعلها الشريك الجديد في التنمية الاقتصادية¹⁶.

كما منح تأسيس المرأة لمشروعها الخاص فرصة كبيرة لممارسة التزاماتها وواجباتها كفرد فعال في العائلة أو كأم وربة بيت، وهذا من خلال زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية بالعمل في الأوقات التي تناسبها وفي الأماكن التي تستطيع التواجد فيها سواء في المنزل الذي تعيش فيه أو المنطقة التي تقطن بها، مما يوفر عملا مفيدا للأسرة والمجتمع على حد سواء، إضافة إلى أن ما تتميز به المشاريع الصغيرة من سمات وخصائص تتناسب مع قدرات المرأة المالية و العملية.

ومن خلال حصرننا للأثر الفعال لكل من الأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة على عملية التنمية الاقتصادية حاولنا تفسير العلاقة ما بين المرأة وقدرتها على تحقيق أداء متميز في مجال المشاريع الصغيرة، أي لا يسعنا سوى القول بان إنشاء المرأة لمشروعها الخاص هو الأنسب لها من كافة النواحي.

ثالثا: واقع وآفاق المشاريع الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر

من أجل تشجيع التشغيل وإشراك كافة قوى المجتمع في عملية التنمية الاقتصادية، تم إنشاء عدة آليات وأجهزة تسهر على تنفيذ ومتابعة برامج التشغيل والتدريب، إذ ستكون استفادة النساء من هذه الآليات أكبر على اعتبار أن نسبتهن تبقى الأعلى من حيث المتخرجات من الجامعة، أو الطالبات للعمل، أو الماكثات بالبيت. وسنحاول توضيح أهم السياسات والآليات المساعدة والداعمة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونبرز إضافات المرأة الفعالة في هذا القطاع، كما سنقف على واقع المقاولات النسوية وأهم العراقيل التي تواجهها وكذا بعض الحلول المساعدة في مواجهة هذه العراقيل.

1- عوامل دعم المرأة المقاولاتية: تنتظر المرأة المقاولاتية دعما يشمل عدة مجالات وأهمها ما يلي¹⁷:

- **الدعم الفني:** يتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع واختيار الآلات والمواد، دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج.
- **الدعم الإداري:** ويتمثل في التسهيلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، إجراءات الحصول على العقار... الخ.
- **الدعم المالي:** هو أهم ما تنتظره صاحبة المشروع، وهو يشمل الدعم المتمثل في الحصول على التمويل خاصة ما يتعلق بضمان جزء من القروض والإعفاء الكلي أو الجزئي من الضرائب والرسوم.
- **دعم التكوين والتدريب:** يجب أن يكون هذا الدعم مستمر مع استمرار المؤسسة، من خلال توفير دورات تكوينية وتدريبية خاصة وبأسعار معقولة، ودمج المقاولات في الملتقيات والندوات... الخ.
- **الدعم التكنولوجي:** يتم من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باقتناء وسائل تكنولوجية واستخدامها، وذلك من خلال محاولة التخفيض من تكاليف الحصول على التكنولوجيا.
- **الدعم الإعلامي والاتصالي:** يشمل هذا الدعم مجال التسويق كالدعم في مجال الإشهار والترويج لمنتجات أو خدمات المقاولات.

2- الهيئات الحكومية وغير الحكومية الداعمة للمقاولات النسوية في الجزائر:

1-2-1- الهيئات الحكومية الداعمة للمقاولات النسوية في الجزائر: تتمثل في:

1-1-2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): تم تأسيسه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، يساهم الصندوق في نطاق مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية، والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير واحداث أعمال البطالين المنخرطين فيه، هذا الصندوق موجه لدعم العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة الذين فقدوا مناصب عملهم وذلك بإنشاء نشاط خاص بهم لإعادة إدماجهم، وكذلك التكفل بالدراسات والخبرات وأعمال التكوين المنجزة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتكوين مستخدمين وتوظيفهم حصيصا ليصبحوا مستشارين نشطين على مستوى المراكز، فالخدمات المقدمة لأصحاب المشاريع من خلال هذه

الآلية تشمل تقديم الدعم المالي للمشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 10 ملايين دج وفق صيغة التمويل الثلاثي، كما يقدم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة بالإضافة إلى المرافقة الشخصية¹⁸.

2-1-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 02 جويلية 1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم الصغيرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية، كما أنها تعتبر وسيلة لترقية ونشر روح المقاولاتية ومنحهم دعما ماليا ومزايا ضريبية طيلة مراحل المشروع والتنسيق مع البنوك للتمويل، وتعتبر خدمة المرافقة من بين الخدمات المتميزة التي تقدمها الوكالة، حيث تضمن لهم خدمات الاستقبال، الإعلام، التوجيه والاستشارة خلال مرحلة إنشاء وتوسيع المؤسسة، وكذا المتابعة خلال استغلال المشروع¹⁹.

2-1-3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر بالتمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها، وتكلف هذه الوكالة ب:

- ترقية وتطوير واستمرارية الاستثمارات.
- الاستقبال، المساعدة وإعلام المستثمرين الوطنيين والأجانب.
- التأكد من احترام الاتفاقات الموقعة وتحويل الأرباح.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار²⁰.

2-1-4- صندوق ضمان القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR): تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، يعتبر آلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء المؤسسات وكذا تطويرها، وبذلك يلعب دور الوسيط بين المقاول والبنك الذي يشاركه في تقاسم الخطر من خلال تقديم ضمانات مالية لهذا الأخير، وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى إلى إنشاء مناخ ملائم لتطوير المقاولاتية في الجزائر²¹.

2-1-5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): تم انشاؤها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تعد هذه الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع²²، ولا تمنح الوكالة للمستفيدين المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى المساعدات غير المالية كالتوجيه والمرافقة على مستوى كل الدوائر، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في تسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة هؤلاء المستفيدين للمشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا إنشاء فضاءات جديدة لتسويق منتوجاتهم.

2-1-6- صندوق ضمان استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI): تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 14 افريل 2004 بمبادرة من السلطات العمومية لتغطية مخاطر عدم تسديد قروض الاستثمار التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية من أجل تمويل مشاريع استثمارية لإنشاء أو تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يقوم الصندوق بتقديم الضمانات الكفيلة بتسديد القروض البنكية التي يستفيد منها المقاولون²³.

2-2- الهيئات الغير الحكومية الداعمة للمقاولات النسوية في الجزائر: كان للهيئات الغير الحكومية و المثلة في الجمعيات الجزائرية نصيب أوفر للمشاركة في عملية دعم والارتقاء بالمرأة المقاولاتية إذ يمكننا ذكر أهم الجمعيات تدعم المرأة صاحبة المشروع الخاص في الجزائر كالاتي:

2-2-1- الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات (SEVE): تأسست هذه الجمعية سنة 1993 والتي تعني المعرفة والرغبة والمبادرة، كما تعتبر هذه الجمعية عضو في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن أهداف الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي²⁴:

- مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن وتطوير قدراتهن.
- تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في الداخل والخارج إذ يشمل هذا التكوين مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسات لاسيما توظيف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وهذا بغرض تحسين المردودية والعمل وفقا للمعايير الدولية.
- تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والتسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من اجل تأصيل المقاولات النسوية ونقل الخبرات.

- ولعل أهم هدف هو جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحواجز الجمركية في حدود عام 2012 ليكون العمل وقتها وفقا للمعايير الدولية ولتتمكن من اختراق أسواق جديدة.

2-2-2- جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار (AFCARE): تأسست جمعية "أفكار النساء" سنة 1998، وتعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهدا إلى أن تتبوأ المرأة مناصب اخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة. أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول إلى أعلى المراكز التي تمكنها من إسماع صوتها وقول كلمتها واتخاذ القرارات المهمة بمفردها دون الرجوع إلى الرجل. استطاعت جمعية أفكار النساء أن تجعل من دعم المرأة العاملة شعارها الأول ومساعدتها على الوصول إلى مراكز صنع القرار هدفها الرئيسي حيث تسعى حاليا لحث المرأة وتوعيتها بضرورة السعي إلى تحقيق المزيد من الانجازات على المستوى المهني والوصول إلى مناصب اتخاذ القرار، تقوم جمعية أفكار النساء على مبدأ مساعدة المرأة العاملة حيث تعمل على المساهمة في تحسين ظروف العمل وخلق وسط ملائم يسمح للمرأة بالتوفيق بين عملها وتطوير قدراتها إلى الأفضل وبين مسؤولياتها كأم وربة بيت، كما تعمل الجمعية على تكوين المرأة العاملة وإرشادها حول الطرق الكفيلة لمعرفة ما لها وما عليها من حقوق وواجبات في الوسط المهني الذي تعمل به، وإشراكها في دورات تدريبية وتكوينية وتنظيم ملتقيات حول حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي وقد ساهمت مختلف الدورات التي قامت بها الجمعية في تقديم دعم معنوي للمرأة الجزائرية العاملة وتقوية صلتها بمحيطها العملي وزيادة رغبتها في تحقيق طموحها والوصول إلى أعلى المراتب في السلم المهني.²⁵

2-2-3- رابطة سيدات الأعمال و المسيرات الجزائريات (AME): أنشئت في عام 2005، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين و المنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة، كما تهدف AME إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف، إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد.²⁶

3- حصيلة برامج إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

كنتيجة للتعدد والاختلاف في الآليات والسياسات والبرامج الموضوعة من طرف السلطات العمومية وكذا الجهات غير الحكومية المعنية بالنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطور تعداد هذه المؤسسات في الجزائر، وامتد كذلك أثرها الاقتصادي والاجتماعي على عملية التنمية الاقتصادية خاصة في مجال توفير مناصب الشغل.

حيث تشير إحصائيات سنة 2018 بأن العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ 1141602 مؤسسة شاملة لكل قطاعات النشاط و الصيغ القانونية، وتشير نفس الإحصائيات بأن ما نسبته 56.36% من نسيج هذه المؤسسات هو مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة ذات شخصية معنوية، وباقي المؤسسات أشخاص طبيعية بنسبة 43.63%.

أما عن مناصب الشغل المصرح بها فقد بلغ عددها 2690246 منصب شغل عند نهاية سنة 2018، يشمل هذا العدد الأجراء وأرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ذات شخصية المعنوية وأرباب المؤسسات الخاصة بالمهن الحرة والحرفيين، أي استطاعت توفير 2668173 منصب شغل من خلال هذه المؤسسات أي ما نسبته 99.18%، على غرار مناصب الشغل المصرح بها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والتي لا تتجاوز 22073 منصب شغل أي بنسبة ضعيفة جدا 0.82%.²⁷

إذ يمكن إبراز حصيلة هذا الانجاز المحقق في مجال تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) ومدى مساهمتها في خلق مناصب شغل، ويمكن إبراز ذلك التطور من خلال إحصائيات الجدول التالي:

جدول (02): يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) و مساهمتها في التشغيل خلال الفترة (2011-2018)

السنوات	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية)	مناصب الشغل المصرح بها (الأجراء و أرباب المؤسسات)
2011	391761	1676111
2012	420117	1728046
2013	459414	1869363
2014	496989	2035219
2015	537901	2192068
2016	575906	2452216

2578279	609344	2017
2668173	643493	2018

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على:

Bulletin d'information statistique de la PME 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019

بتفسير لنتائج الجدول السابق يتبين لنا أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في توفير مناصب الشغل، من خلال الزيادة الملحوظة بين سنة وأخرى، ومما يوضح لنا أيضا نجاح السياسات المتبعة من طرف السلطات العمومية للنهوض بهذا القطاع، أما بالنسبة لقطاع الصناعة التقليدية على اعتبار أن نمو الصناعة التقليدية يؤدي إلى ظهور مؤسسات صغيرة، خاصة من قبل النساء لذلك حظي قطاع الصناعات التقليدية والحرف بالاهتمام الكامل من قبل السلطات العليا في الدولة الجزائرية من أجل تذليل مختلف الصعوبات التي لا يزال يعاني منها الحرفيون من كلا الجنسين.

ويبرز التطور في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطور في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة أدى إلى تطور مناصب الشغل بشكل مستمر حيث في سنة 2018 سجل 2668173 منصب شغل بزيادة مقدارها 11.73% مقارنة بسنة 2016، ونلاحظ زيادة مستمرة بنسب متقاربة في مناصب الشغل، وذلك لزيادة عدد الأنشطة المنشأة خلال هذه الفترة.

4- نصيب المرأة الممولة من المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

فيما يتعلق بخصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها من بين أهم و أنجع آليات تمويل ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فقد استطاعت خلال 2018 من تمويل عدة مشاريع في مختلف ولايات الجزائر، أين حظيت المرأة بنصيب معتبر من هذا التمويل وسجلت حضورها في مختلف القطاعات، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (03): توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس وقطاع النشاط إلى غاية (2018/06/30)

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	الرجال	النساء	المعدل النسوي(%)
الفلاحة	55232	52653	2579	4.67
الصناعات التقليدية	42772	35452	7320	17.11
الأشغال العمومية	33144	32400	744	2.24
الهيدروليك	545	521	24	4.40
الصناعة	25586	21931	3655	14.29
الصيانة	9699	9534	165	1.70
الصيد	1131	115	16	1.41
الأعمال الحرة	10323	5661	4662	45.16
الخدمات	106992	89429	17563	16.42
نقل التبريد	13385	12996	389	2.91
نقل البضائع	56530	55821	709	1.25
نقل المسافرين	18986	18505	481	2.53
المجموع	374325	335018	38307	10.23

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على: Bulletin d'information statistique de la PME, n°33, 2018, p 29

من خلال هذا الجدول يبرز وعي فئة الشباب من كلا الجنسين المقبلين على إنشاء مشاريعهم الخاصة بالدور المهم لهذه الآلية، لكن تبقى نسبة 10.23% من المشاريع النسوية التي تم تمويلها من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منخفضة جدا، كما يتبين لنا أيضا بان اختيار النساء لنوع نشاط العمل مازال ينحصر في قطاع الخدمات والصناعة التقليدية والصناعة والمهن الحرة (الموثقين، المحامين، الأطباء، المهندسين، المعمارين... الخ)، لكن هذا لا ينفي حصول بعض النساء على تمويل لمشاريع في باقي القطاعات الأخرى (الصيد، الهيدروليك، نقل البضائع... الخ)، مما يستدعي تشجيعها أكثر من خلال الاهتمام بالتكوين في هذه المجالات، مع عدم الإغفال أيضا بأنه يندرج ضمن هذه النسب المذكورة سابقا المشاريع المسجلة قانونيا باسم المرأة فقط لكن يتولى تسييرها وإدارتها والتصرف بشؤونها الرجل، مما يؤثر سلبيا على عدد المشاريع الخاصة بالمرأة.

رابعاً: معوقات إنشاء المشاريع النسوية والعوامل المؤثرة على تطور المقابلة النسوية

إن التطور الحاصل في نمو أو نجاح أي عمل مهما كانت طبيعته يمكن ربطه بالعديد من المتغيرات أو العوامل منها الاقتصادية، السياسية، الثقافية وكذا الاجتماعية، وغيرها من المتغيرات إذ يتضح ذلك جلياً من خلال النجاحات والإخفاقات المحققة في المشاريع التي تملكها وتسيرها بعض النساء، وبذلك يمكن تقسيم أهم العوامل التي تؤثر على المقابلة النسوية إلى عوامل إيجابية، هدفها تشجيع وتطوير المقابلة النسوية، وعوامل سلبية ينتج عنها تقليص وعرقلة عملية سير المقابلة النسوية أو تثبيطها نهائياً، وسنذكرها في الآتي:

1- العوامل المؤثرة على المقابلة النسوية سلباً (العراقيل التي تواجهها المقابلة النسوية): و التي يمكن حصرها في:

- إن الحصول على التمويل يعتبر أهم عامل اقتصادي يمكن أن يؤثر سلباً على المقابلة النسوية لأن في أغلب الأحيان تلجأ النساء إلى مصادر تمويل الخاصة أو إلى مساعدات الأهل والأقارب وتبتعد عن الصيغ التمويلية الأخرى مثل القروض البنكية بسبب عدم قدرتها على توفير ضمانات كافية، مما قد يعرقل زيادة إنتاجيتها.

- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة إذ نجد بأن أغلبية النساء تولي اهتمام كبير لعملها في المنزل، مما يجعلها بعيدة عن التفكير في تطوير وتوسيع نشاطات مشروعها خوفاً من انشغالها بالعمل وإهمال العائلة.

- يعد غياب نماذج لمقاولات ناجحات سبباً في خوف الكثير من المقاولات من فشل مشاريعهن، و بالمقابل هناك العديد من النماذج الناجحة للرجال المقاولين، مما أدى إلى انتشار وسيطرة فكرة مفادها أن الرجل أكثر قدرة على تحمل الأمور ذات العلاقة بالمخاطرة والريح والخسارة، أما المرأة فلا بد لها من الاستقرار والبحث عن الأمان الوظيفي مما يبعث فيها الخوف من الفشل، كما خلصت دراسات إلى أنه يوجد علاقة قوية بين وجود نموذج مقاول في المحيط، وبين نشوء مقاولين جدد، خاصة إذا كان هناك تشابه بين الاثنين من حيث الخبرات ونوع النشاط والأبعاد الشخصية و الدوافع.

- يعد نقص الخبرة في مجال النشاط وأمور تسيير المشاريع أو غيابها كلياً، وهذا خلال فترة حياة المشروع أي من كونه فكرة إلى غاية تجسيده واقعياً وحتى تطوره وتوسيعه عائقاً كبيراً، في ظل العمل في بيئة غير مستقرة تصادف المرأة المقابلة العديد من الفرص وكذا العديد من التهديدات فإذا لم تمتلك الخبرة الكافية فسيكون من الصعب عليها اختبار القرار المناسب في الوقت المناسب فتتعرض لتهديد أو قد تضيق منها فرصة.

2- العوامل المؤثرة على المقابلة النسوية إيجاباً: و هي عديدة منها عوامل اقتصادية، والثقافية، والتأسيسية إضافة إلى القانونية، والسياسية والتي نذكرها كما يلي²⁸:

- لعل أهم عامل يمكن أن يجعل المرأة المقابلة تسعى إلى إنجاح مشروعها هو تدني مستواها المعيشي فهذا يعتبر دافعاً قوياً يجعل المرأة تضاعف مجهوداتها لكسب أكثر بالرغم من ارتباطها بمسؤوليات عائلية.

- إن امتلاك المرأة المقابلة لسمعة جيدة ستنعكس بالضرورة على سمعة مشروعها، والتي تنبع من القيم والعادات والموروثات التي نشأت وعاشت فيها صاحبة المشروع، فإذا تقيدت والتزمت بما فسيحظى مشروعها بالقبول الكبير من قبل أفراد مجتمعها وتلقى الدعم والتشجيع منهم ويسهل عليها الوصول إلى النجاح.

- كما تعد الاستعدادات الشخصية للمرأة والمتمثلة في الثقة بالنفس بالدرجة الأولى عامل مهم لإنجاح عملها، خاصة وإذا كانت مدعومة بثقة المحيطين بها من أسرة وعملاء، إضافة إلى تقدير المرأة للفائدة التي ستقدمها أو تضيفها لاقتصادها ومجتمعها باعتبارها فرد فاعل مثلها مثل الرجل.

- تعد الاستفادة من التشريعات القانونية والآليات الحكومية أمراً مساعداً في حسن سير المشروع إذ حرصت معظم الدول في العالم إلى الاهتمام بتفعيل هذه الآليات بما يخدم مصالح النساء المقاولات، وعلى سبيل الذكر وليس الحصر مجموعة الآليات وأجهزة المساعدة والدعم التي وفرتها الدولة الجزائرية للنهوض بشؤون المرأة المقابلة واستطاعت تحقيق نجاحات معتبرة.

3- مفاتيح نجاح المرأة المقابلة في تسييرها لمشروعها: للحد من العراقيل وتعزيز قدرات المرأة المقابلة، هناك مجموعة من القواعد، أطلقت عليها عوامل نجاح المرأة المقابلة في تسييرها لمؤسستها إذ ترى بان نجاح أي امرأة مقابلة وبالأخص التي تمارس نشاطها في البيئة الجزائرية مرهون بسيطرتهما بما يلي²⁹:

- الإرادة : من المتعارف عليه أن الانجازات الكبرى للأفراد والجماعات تبدأ من قوة العزيمة وبدون هذه القوة الداخلية.

الكامنة لا يمكن للمرأة أن تجسد أفكارها في إنشاء مؤسسة تضمن لها دخلاً مستقلاً وحياة اجتماعية مستقرة، وفي هذا الإطار من الضروري عليها التأكد من وجود حوافز حقيقية تدفعها للتركيز على العمل الحر على الأقل 08 ساعات في اليوم و مجابهة التحديات والمخاطر كالأستدانة من البنوك والمخاطرة المالية مثلاً.

- الرغبة في الاستقلالية والعمل الحر: هو شعور - غالبا - ما يتحلى به الرياديون les leadership ولكي تكون المرأة ريادية يجب أن تتوفر فيها الخصائص التالية: القدرة على التكيف مع التغيير، القدرة على تحديد نقاط الضعف ومعالجتها، القدرة على التنازل عن جزء من المسؤولية للآخرين، القدرة على التحكم في الأعصاب، القدرة على تحديد الأهداف، القدرة على التحلي بالحكمة والصبر؛
 - الرغبة في تكوين رأس المال والذمة المالية: إن استحداث أي نشاط جديد يتطلب رأس مال ابتدائي يحدد حسب الطبيعة القانونية للمؤسسة، كما أن نمو المؤسسة ينبع من الرغبة في إنشاء رأس مالها من خلال بذل أقصى الجهود في إنجاح مسيرة المشروع المؤسساتي وبالتالي فهذا المطلوب ليس رهين الحظ وإنما يتحقق بالثابرة؛
 - أن تملك المرأة تصورا منطقيا استراتيجيا بعيد المدى: إن كل مشروع يبدأ بفكرة وبالتالي لا يمكن تجسيده إلا إذا كان منطقيا، وحتى يكون كذلك يجب عليها دراسة المعوقات وطرح حلول لها، جمع ودراسة تجارب الآخرين، معرفة شاملة ودقيقة بسياق المحيط.
 - التحكم في نشاط أو مهنة عن طريق: تمييز تقنية جديدة أو إيجاد طريق أفضل للإنتاج، تنمية خدمة خاصة، إنجاز منتج شخصي.
 - التحكم في البيع والشراء - معرفة تامة بالسوق، البحث عن أفضل الممولين، تحديد المنتجات الجديدة، التفاوض أثناء المعاملات.
 - التحكم في فن التسيير: انطلاقا من: تمييز الأشياء وتقييمها، التحكم في علم الحاسبة، التخزين والمراقبة، التحكم في الإعلام الآلي وتعميم استخدامه في المؤسسة.
 - التحكم في تسيير الموارد البشرية: انطلاقا من: تحفيز الموظفين، التأسيس لشبكة من العلاقات المهنية.
- بالإضافة إلى:
- أن تملك روح العمل الجماعي والقيادة.
 - التمتع بصحة جيدة.
 - تملك روح المغامرة والمخاطرة.
 - التمتع بالأخلاق الحسنة وروح الاستقبال.
 - التكيف والإبداع.
 - البحث عن المعلومة وتقوية القدرات الشخصية.
 - الكفاءة وتجميع المؤهلات اللازمة.

الخلاصة:

النتائج: من خلال ما سبق توصلنا إلى النتائج التالية:

- أهم أثر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في التنمية الاقتصادية هو المساهمة في إيجاد فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة، زيادة متوسط دخل الفرد، العمل على تطور الاقتصاد الوطني، وتشجيع التشغيل الذاتي وخاصة لدى فئة النساء.
- أهم العوائق المطروحة أمام دخول المرأة لسوق العمل معوقات إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي من بين أهمها صعوبات تتعلق بالقدرات الذاتية للمرأة، صعوبة الحصول على القروض والتي تتطلب توفير ضمانات، معوقات تسويق المنتجات وصعوبة عمل المرأة في السوق.
- استطاعت الدولة الجزائرية من خلال قيامها ببعث عدة آليات (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مشاتل وحاضنات الأعمال، مراكز التسهيل... الخ)، أن تبرز حصيلة هذه الآليات بالتطور السريع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المؤسسة من كلا الجنسين رجال ونساء.
- المرأة المقاتلة في الجزائر تتلقى دعم من جهات غير حكومية ممثلة في مجموعة من الجمعيات والتي تجسد دعمها للمرأة المقاتلة في تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والطرق التسويقية، وإشراكهن في ملتقيات دورية وطنية ودولية.
- وإذا دققنا في واقع المقاتلة النسوية في الجزائر، نجد بأن نسبتها منخفضة، وهي تتوزع على الصناعة التقليدية (قطاع النسيج)، المهن الحرة، الخدمات المقدمة للمؤسسات والتجارة، كما أنها عرفت مؤخرا توجهها نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير، مؤكدة بذلك تغير اهتمامها نحو هذا النوع من النشاط.

التوصيات: على ضوء النتائج السابقة يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ضرورة إدماج المرأة في مختلف المجالات الاستثمارية حالها حال الرجال لأن المرأة المقاتلة في الجزائر تشكل قوة فاعلة في الاقتصاد الوطني لكن تعاني من إدماج متعثر في المجال الاقتصادي.
- اعتبار المرأة المقاتلة الشريك الجديد في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

- تشجيع صاحبات المشاريع وكذا المقبلات على تأسيس مشاريع خاصة على التعامل مع الآليات الحكومية ومع برامج القروض من خلال حملات التوعية والتحفيس والتعريف بهذه الآليات وبالتسهيلات والفرص التي تتيحها للمرأة المقاول.
- على الدولة دعم و تشجيع صاحبات المشاريع غير المصرح بأعمالهن لدخولهن إلى الاقتصاد بشكل رسمي وقانوني.
- منح النساء المقاولات الفرصة الأكبر بالتدريب و لاسيما التدريب الفني على المشاريع وإدارتها.
- مساعدة صاحبات المشاريع في الحصول على التكنولوجيا الجديدة التي أصبحت ضرورة تساعد في إنجاح المشروع.
- إدخال مفاهيم ريادة المقاول في البرامج والمقررات الجامعية، وتعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية.
- متابعة تنفيذ المشاريع والبرامج والاستراتيجيات الرئيسية في مجال الترقية النسوية.
- إقامة اتفاقيات تعاون بين الغرف التجارية والجمعيات ونوادي الأعمال والجامعات، من خلال إقامة ندوات وملتقيات لتحسيس بالروح المقاولاتية وأهمية العمل المقاولاتي.

- الإحالات والمراجع:

- ¹ منيرة سلامي، (2007)، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، ص36.
- ² فريدة شلوف، (2009)، المرأة المقاول في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص 11.
- ³ إيمان بية، منيرة سلامي، (2013)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين اقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 02 (العدد 03)، ص 53.
- ⁴ اسماعيل صاري، رشيد سعيداني، (2017)، مساهمة المقاول النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم (ANSEJ.ANGEM.CNAC)، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد 11 (العدد 11)، ص.ص 156-157.
- ⁵ سلامي منيرة، (2012)، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الخطيرة التكنولوجية بالجزائر، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. جامعة ورقلة، الجزائر، ص.ص 05-06.
- ⁶ عبد الرحمان ياسر، عماد الدين براشن، (2018)، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 02 (العدد 01)، ص 216.
- ⁷ فارس طارق، (2018)، دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقية قدراتها التنافسية، أطروحة دكتوراه، جامعة سطيف 1، الجزائر، ص 16.
- ⁸ الطيب داودي، (2011)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الواقع والمعوقات، حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد 11 (العدد 11)، ص.ص 63-64.
- ⁹ فارس طارق، مرجع سابق، ص 24.
- ¹⁰ أحلام منصور، آسيا بن عمر، (2017)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ووسائل دعمها، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، ص.ص 05-06.
- ¹¹ بن عبد العزيز سفيان، بن عبد العزيز سمير، (2017)، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر وعوائق نشاطها، جامعة الوادي، الجزائر، ص 06.
- ¹² فاطمة علاق، (2017)، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة ومتطلبات تأهيلها في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، ص.ص 07-08.
- ¹³ مروة أحمد، نسيم برهم، (2007)، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والنوידات، القاهرة، مصر، ص.ص 92-93.
- ¹⁴ اسماعيل صاري، رشيد سعيداني، مرجع سابق، ص 158.
- ¹⁵ نجيب فؤاد، يحيى ملحم، وجدان محمد العكاليك، (2009)، صاحبات الأعمال الريادية في الأردن: سمات وخصائص، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05 (العدد 04)، ص 500.
- ¹⁶ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، (2008)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة (ط 02)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ص 28.
- ¹⁷ فريدة شلوف، مرجع سابق، ص 89.
- ¹⁸ ناصر بوشارب، الهام موساوي، (2015)، تمويل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية، دراسة حالة ولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 02 (العدد 01)، ص 100.

- ¹⁹ مصطفى طويطي، وليدية وزاني، (2019)، تقييم فعالية آليات دعم المقاولات النسوية في الاقتصاد الجزائري، قراءة احصائية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08 (العدد 04)، ص 625.
- ²⁰ سعيدة ضيف، (2019)، دور أجهزة الدعم في تمويل ومراقبة المرأة المقاولات في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 18 (العدد 39)، ص 473.
- ²¹ مصطفى طويطي، وليدية وزاني، مرجع سابق، ص 626.
- ²² سعيدة ضيف، (2019)، مرجع سابق، ص 471.
- ²³ مصطفى طويطي، وليدية وزاني، مرجع سابق، ص.ص 626-627.
- ²⁴ فريدة شلوف، مرجع سابق، ص 48.
- ²⁵ مصطفى طويطي، وليدية وزاني، مرجع سابق، ص.ص 628-629.
- ²⁶ يوسف قريشي، منيرة سلامي، (2014)، المقاولات النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، المجلد 03 (العدد 05)، ص 94.
- ²⁷ Bulletin d'information statistique de la PME, (2019), p16.
- ²⁸ منيرة سلامي، مرجع سابق، ص.ص 41-43.
- ²⁹ كلثوم بوغالم، (2011)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM في تدعيم المقاولات النسوية بالجزائر، عرض ميداني لتجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية سوق اهراس، الملتقى الدولي حول آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر (الفرص والعوائق)، جامعة بسكرة، الجزائر، ص.ص 11-12.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

سايجي الخامسة، هاني نوال، جنيدي مراد (2021)، واقع المقاولات النسوية في الجزائر- المشاريع الصغيرة والمتوسطة نموذجاً، مجلة المؤسسة، المجلد 10 (العدد 01)، الجزائر: جامعة الجزائر-3، ص.ص 175-188.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقاً لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب**

المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).

مجلة المؤسسة مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).**



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Entreprise Review is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.