

أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

د.بن نذير نصر الدين أ.خروبي سفيان

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

جامعة البليدة2

ملخص:

تناول هذا البحث العوامل الثقافية والاجتماعية للمرأة المقاولاة وعلاقتها باختيار التوجه المقاولاتي إذ أن المرأة وبحكم دخولها للنشاط الاقتصادي حظيت بمكانة بارزة في المجتمع، وبدأت تلفت أنظار الاقتصاديين في ظل التحول الذي طرأ على البناءات العائلية وبالتالي تغير التركيبة الذهنية للفرد الجزائري، وفي الجزائر ورغم المشاركة الكبيرة للمرأة في مختلف المستويات إلا أن نسبة مشاركتها في مجال الأعمال وإنشاء المؤسسات ما تزال بنسب ضئيلة، ولم يبق عمل المرأة محصورا في القطاع العام فقط بل تجاوزت طموحها كل العقبات بدخولها مجال المقاولات الخاصة والاستثمار في القطاع الخاص محاولة إبراز قدراتها على إنجاز و تسيير مقاولاة. وركز هذا البحث أيضا على النظريات التي تفسر التوجه المقاولاتي وأهم العوامل المؤثرة فيه مع عرض لبعض الإحصائيات للمقاولاة النسوية في الجزائر.

الكلمات المفتاحية : العوامل الثقافية والاجتماعية – المرأة المقاولاة – المؤسسة – التوجه المقاولاتي

Abstract :

Cette étude portait sur l'impact des facteurs culturels et sociaux de l'entrepreneuriat féminin (Femmes entrepreneurs) et sa relation au L'intention entrepreneuriale sachant que la femme et en raison de son entrée a de l'activité économique a pris de l'importance dans la société , et elle a commencé à attirer l'attention des économistes à la lumière du changement dans les structures familiales et donc le changement de la composition de l'esprit de l'individu Algérien, En Algérie, malgré la participation accrue des femmes aux différents niveaux, le taux de participation aux affaires reste modeste, et le travail de la femme ne reste pas confiné au secteur public seulement mais leurs ambitions ont dépassé tous les obstacles pour entrer dans le domaine des entrepreneurs privés et l'investissement dans le secteur privé pour essayer de mettre en évidence leurs capacités d'accomplir et de gérer une entreprise.

Cette étude a été concentrée sur les théories qui expliquent L'intention entrepreneuriale, et les facteurs les plus importants qui influent sur cette l'intention, et nous avons montre avec quelques statistiques sur l'entrepreneuriat féminin en l'Algérie.

Mots clés : Les facteurs culturels et sociaux – femme entrepreneur – entreprise – L'intention entrepreneuriale.

مقدمة:

لقد استطاعت المرأة فعلا إثبات جدارتها وكفاءتها في الدخول إلى أغلب المجالات حيث لم يبق عملها محصورا فقط في القطاع العام، بل تعدته إلى القطاع الخاص بإنشاء مؤسسات ومقاولات خاصة استطاعت إثبات قدرتها على إدارتها و تسييرها بنجاح، مستغلة كل الإمكانيات والفرص المتاحة أمامها، بفضل كفاءتها ومستواها التعليمي كما استطاعت منافسة الرجل في مختلف الأعمال التي يقوم بها، ولم تحصر مشاركتها في الحياة الاقتصادية فقط، بل تعدتها إلى الحياة السياسية والدليل على ذلك ترأسها و انضمامها لأحزاب سياسية مختلفة، فساهمت بذلك في صنع القرارات السياسية، و

في دفع عجلة التنمية من خلال خلق فرص عمل خففت من حدة البطالة خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي الذي يشهده العالم والتحفيزات التي تمنحها الدولة من خلال تمويلات متعددة الأوجه، إضافة إلى استحداث وكالات و صناديق الدعم المختلفة، إضافة إلى الثقافة الاجتماعية التي تمتلكها المرأة وقدرتها على المنافسة والتسيير. وعلى ضوء ما سبق، جاء هذا البحث كمحاولة لتوضيح أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المفاوضي للمرأة في ظل الاتجاهات الحديث للاقتصاد العالمي من اقتصاد مبنى على المعرفة وعولمة للنشاط الاقتصادي وتحولات تكنولوجية سريعة، وفي ظل أيضا السياسة المتبعة من قبل الحكومة الجزائرية لتدعيم وترقية النشاط المفاوضي، وتهيئة الظروف التنظيمية لنموه.

وعليه نحاول من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية الرئيسية الآتية:

ما هو أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المفاوضي للمرأة في الجزائر؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وتقييم النشاط المفاوضي النسوي في الجزائر، جزأ البحث إلى العناصر الآتية:

- ماهية التوجه المفاوضي.
- العوامل المؤثرة على المرأة المفاوضة.
- دور الهيئات الغير حكومية في دعم المفاوضة النسوية في الجزائر.
- واقع المفاوضة النسوية في الجزائر : حقائق و أرقام.

أولا. ماهية التوجه المفاوضي

قبل التطرق إلى تفصيل ماهية التوجه المفاوضي لابد من التعرف أولا إلى المفاوضة.

1.1 تعريف المفاوضة

المفاوضة هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.¹

ركز هذا التعريف على إبراز صفات ومزايا مفهوم المفاوضة، والتي يمكن حصرها في الآتي:²

- تعتبر المفاوضة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله؛
- المفاوضة هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع؛
- المفاوضة عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية والقدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغير؛
- المفاوضة تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات؛
- إن المفاوضة هي مسار يتبعه الفرد المفاوض من أجل انجاز عمل مفاوضي خاص به.

كما يرتبط تعريف المفاوضة بالشخص الذي يمكن تمييزه من خلال الخصائص التالية :منظم للمشروع ولأرباحه صاحب عمله، يجب المخاطرة ، منتهز للفرص ومبتكر.³

وحسب (A Fayolle et I-J Filion) يمكن تعريف المقاوالاتي أيضا بالمبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو الشخص الذي له القدرة في تأسيس مؤسسة خاصة ومقتنع بإمكانية نموها، حيث يكون محيط بكل جوانب رجل أعمال ناجح وله روح الاندماج والمشاركة في خلق وبدأ النشاط الاقتصادي.⁴

2.1 تعريف التوجه المقاوالاتي

قبل التطرق لمختلف التعريفات التي قدمها الباحثون للمفهوم من المهم أولاً تجزئة العبارة والتعريف بكل شق منها على حدا وذلك لمعرفة أصلها اللغوي.

فأصل كلمة التوجه (L'intention) نجده في اللغة اللاتينية وبالضبط من كلمة (tensio) المشتقة من فعل (intendre) حيث tendre تعني يميل أو يتجه، و in تعني نحو، وتعرف كذلك "بالإرادة المتجهة نحو هدف معين"⁵، وأعطى العديد من الباحثين تعريفات لماهية التوجه المقاوالاتي، نذكر منها:⁶

يرى K.E.Learned (1992) أن مواجهة الفرد لبعض الظروف، وتتفاعلها مع الخصائص النفسية للفرد وخبراته المهنية أو المقاوالاتية من شأنها تحريض توجهه نحو المقاومة.

وكذا يعرف Bruyat (1993) و Bird (1992) التوجه المقاوالاتي بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول

إلى إنشاء مؤسسة.

بالنسبة ل J.VESALAINEN et PIHKALA (1999) على أن التوجه المقاوالاتي هو قبل كل شيء،

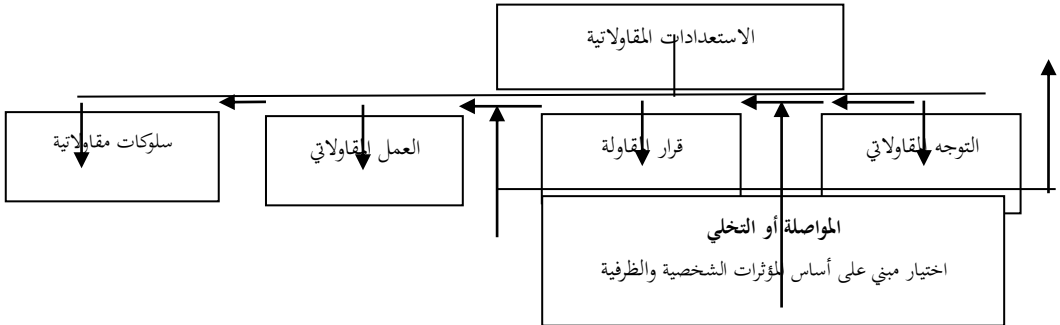
إرادة شخصية، لكنه يعتمد على المتغيرات الظرفية.

كما نلاحظ فهناك العديد من التعريفات الممكنة لمفهوم التوجه المقاوالاتي، وهي تختلف حسب نمط المدرسة التي استخلصت منها، بعض الباحثون يتحدثون عن قرارات الفرد، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة فكرية، والآخر يرى انه تفاعل بين الخصائص النفسية والخبرة المكتسبة، لكن الجميع يتفقون حول وضع التوجه (L'intention) فكر وذهن الفرد الذي يقوم بتطويرها ومن ثم ربطها بالنتيجة التي هي الانتقال لتنفيذ لمشروع.

3.1 التوجه المقاوالاتي كمرحلة قبلية في المسار المقاوالاتي

يتكون المسار المقاوالاتي حسب المقاربة التي اخترناها للدراسة، من مجموعة من المراحل المتسلسلة، حيث كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى، لذا فدراسة التوجه المقاوالاتي (L'intention entrepreneuriale) كما هو موضح في الشكل التالي هو مرحلة تكون قبل العمل المقاوالاتي في حد ذاته .

شكل رقم (01): مراحل المسار المقاولاتي



Source : Azzedine TOUNÉS , **L'INTENTION ENTREPRENEURIALE** « Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE », Thèse pour le doctorat Sciences de Gestion, Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion, université de Rouen, Paris, 2003, p47.

المرحلة الأولى من المسار المقاولاتي هي النزعة المقاولاتية (propension entrepreneuriale) ويعرفها LEARNED K.E. بأنها توليفة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاول كسار محني.

ويمكن أن تتحول النزعة المقاولاتية إلى توجه مقاولاتي، الذي يوافق المرحلة الثانية حسب الشكل، ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين بوجود فكرة أو مشروع أعمال، والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة، وهذا يعرف من خلال سعي الفرد للبحث عن المعلومات التي يمكن أن تساعد على تحسين وتشكيل فكرته أو مشروعه.⁷ أما المرحلة الثالثة والتي تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي، وتختلف هذه المرحلة عن التي تسبقها، باعتبار أولاً أن تشكيل فكرة المشروع قد اكتمل إلى حد تحديد أدق التفاصيل (الدراسة المالية و التسويقية) وثانياً يكون الفرد قد قام بتعبئة مختلف الموارد.

المرحلة الرابعة والتي تمثل العمل المقاولاتي، وهي تدل على الانطلاق الفعلي (المادي) للنشاط، والذي يكون بإيجاز أول السلع والخدمات.

أما المرحلة الأخيرة فلا يمكن حصر تعريف خاص بها، تختلف حسب منطلق كل صاحب مشروع فهناك من لا يتبنى سلوك مقاولاتي لسبب أو آخر، فمثلاً هناك بعض الأشخاص الذين لديهم عائلات يريدون الحفاظ على مستوى معين من النشاط للحفاظ على مستوى معيشي معين، دون ضرورة اللجوء إلى المخاطرة.

4.1 النماذج النظرية لقياس التوجه المقاولاتي:

يوجد مجموعة من النماذج النظرية لقياس التوجه المقاولاتي منها:

1.4.1 نظرية السلوك المخطط Azjen

تنص هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه وذلك من خلال ثلاث مجموعات من المتغيرات، ويعرف التوجه المقاولاتي على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة حيث يتضمن ما يلي:⁸

— المواقف المرافقة للسلوك:

وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به، وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.

— المعايير الذاتية:

وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته وأبويه وكذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه.

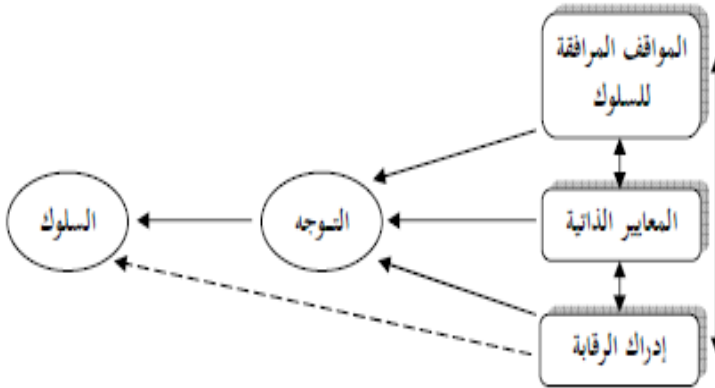
كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلا على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا، على رفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات، بالإضافة لتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقبول في محيط الطالب، بالإضافة لمحفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات، والبحث عن الاستقلالية .

— إدراك الرقابة على السلوك:

وتتضمن هذه المتغيرة، الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، كذلك لموارد والفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

والشكل التالي يوضح نظرية السلوك المخطط:

شكل رقم (02) : نظرية السلوك المخطط Azjen



المصدر: سلاحي منيرة، يوسف القريشي، التوجه المقاتل للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 08، 2010،

ص 60.

2.4.1 نموذج تكوين الحدث المقاتل لـ SHAPERO و SOKOL

الفكرة الأساسية للنموذج تقول أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير وهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد. وهناك نقطتين أساسيتين تسبقان اتخاذ القرار بإنشاء مؤسسة ها:⁹

— إدراك الرغبة: (la Perception de désirabilité)

تتضمن العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد، فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة، ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوبين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة لحوض تجارب مقاولاتية سابقة فاشلة كانت أو ناجحة وكلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

— إدراك إمكانية الإنجاز (la Perception de faisabilité):

تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لديه لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على توجه الفرد نحو المقاولاة، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمخدرات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية).

شكل رقم (03): نموذج SHAPERO و SOKOL



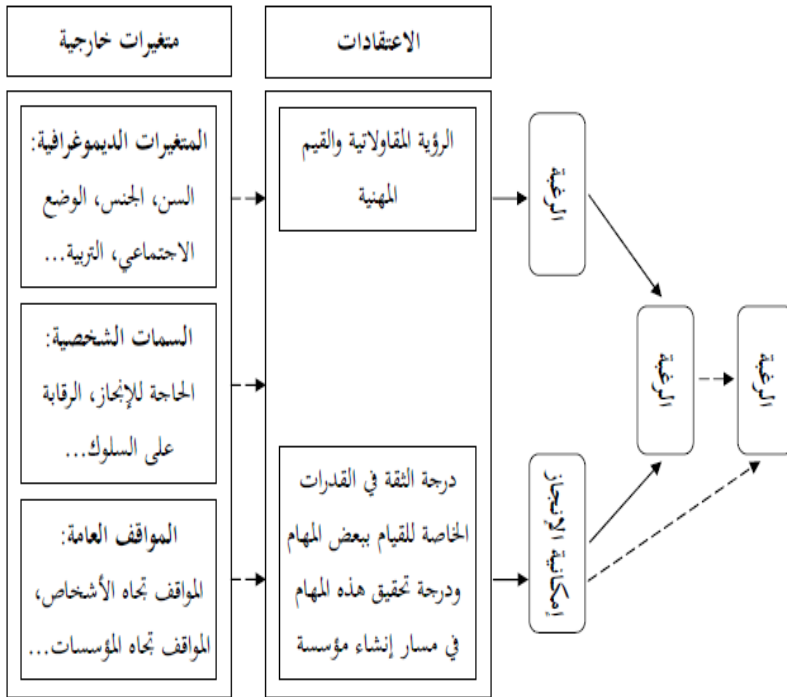
Source : Azzedine Tounès, Op cit, p163.

يمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي:¹⁰

- الانتقالات السلبية (Les déplacements négative): مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل....الخ؛
- الأوضاع الوسيطة (Les situations intermédiaire): مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن؛
- التأثيرات أو الانتقالات الإيجابية (Les déplacements positifs) مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين الخ.

3.4.1 النموذج الموحد: والذي تفسيره يعني أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الفرد تجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمه المهنية أي المميزات المهنية التي يطمح إليها، ونظراته للمقاول، أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي بالإضافة لتأثير متغيرة المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الأشخاص المهتمين له في حال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (04): النموذج الموحد لنظرية AJZEN ونموذج SHAPERO et SOKOL



المصدر: سلامي منيرة، يوسف القريشي، مرجع سابق، ص 62.
ثانيا. العوامل المؤثرة على المرأة المقاول:

1.2 العوامل الناتية:

تتعلق بشخصية المرأة و طبيعة تكوينها من النواحي السيكولوجية والجسمية والعقلية، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي والتشجيع والتعاطف، فإذا فقدت هذه المشاعر أصيبت حالتها النفسية بالجفاف وانعكس ذلك في قدرتها على الإبداع والابتكار، إلى جانب أنها تكون منقسمة على ذاتها بين مشاعرها كأم أو زوجة وبين إثبات ذاتها عن طريق العمل الذي تختاره بإرادتها وتفرض وجودها الاجتماعي من خلاله.¹¹

2.2 العوامل العائلية:

إن العائلة بمحاولتها لتحسين الوضعية المعيشية تحاول إعطاء أكبر قدر من الإمكانيات لأبنائها و بناتها فهي توفر لهم مناخ ملائم للدراسة، فتشجع أبنائها على التعلم وفي حالة الرسوب تقوم بتوجيههم لمراكز التكوين المهنيين وبالتالي هي تعمل للحصول على مؤهلات وخبرات تؤهلهم لمنصب عمل.¹²

إضافة إلى ذلك ركزت الكثير من الدراسات على العائلة و دورها في صناعة المقاتل و تشجيعه و دعمه إذ أن الكثير من المقاتلين يأتون من عائلات مقاولين أو حرفيين، فكون الأبوين أو أحد أفراد العائلة مقاولا أو مالكا لمؤسسة خاصة أو صناعة حرفية أو تقليدية مستقلة أو يمارس عملا حرا يجعله يؤثر في أبنائه ويدخلهم عالم الأعمال في سن مبكرة مما يكسبهم شخصية قادرة على تحمل المخاطر إضافة إلى الخبرة التي يكتسبونها من الممارسة المبكرة للعمل أو التجارة، و هذا ما يجعلهم مؤهلين أكثر من غيرهم لإنشاء مؤسسة أو إطلاق مشروع ما، كما أن العائلات المقاتلة تختص بتمشيد أفرادها و يمكن أن تدعمهم معنويا و ماديا.¹³

2.2 العوامل الثقافية:

رغم ماعرفه المجتمع الجزائري من تطور ملحوظ نتج أساسا عن تحسن المستوى الثقافي والفكري للمرأة، إلا أن بعض العادات والتقاليد البالية التي لا تمتد لتقافتنا بصلة، لها قوة لا تقل قوة عن القوانين التشريعية، إذ تلعب دورا أساسيا في تحديد حياة الأفراد داخل المجتمع فسلطة الرجل لها التأثير الكبير على القرارات المهنية للنساء وقد أثبتت أغلب الدراسات والبحوث أن الآباء يختارون مهنة بناتهم على أساس بعض القيم والعادات والوسط الاجتماعي والثقافي.

وحق اختيار الفتاة لعملها يراعى فيه عدم الاعتراض مع دورها في البيت لهذا نجد أنها تنتج نحو التدريس والتمريض والإدارة وحسب ألف حساب للأعمال التي تكون فيها سلطة وتسيير ومسؤولية، لأن التلاعب على إشكالات الثقافة والجنس، أدى دوره كاملا في تأخير الانفتاح النسائي على مواجهة الخطر وتحمل نتائجه مما فرض على الثقافة في مستوى من مستوياتها أن تنشطر بين ثقافة الذكر وثقافة الأنثى، فما لا شك فيه أن معتقدات الوالدين والأهل والمجتمع تلعب أدوارا محددة في تعيين أخلاق وسلوك واهتمام الذكر والأنثى.¹⁴

والفكرة التي يؤكد عليها مالك بن نبي هي ما يصطلح عليها بالمعادلة الاجتماعية في كتابه المسلم في عالم الاقتصاد التي تقول أن قيام أي نشاط اقتصادي في بلد ما يكون بناءا على معطيات الثقافة الوطنية للبلد ذاته ويمكن أن نلخص مكونات ثقافة المجتمع في يلي¹⁵:

- القيم: هي تمثل الأفكار و المعتقدات الأساسية و التصورات المتناقضة من جيل لآخر و هي شرط لقبول السلوكيات و اندماجها، كما يعتبر الدين باعتباره من المعتقدات جزء من هذه القيم الثقافية و يعتبر أحيانا القيمة المركزية للمجتمعات المتدينة؛
- الأساطير: وهي ترتبط بالتاريخ الوطني و هي تكون لتدعيم القيم المقبولة؛

- الشعائر: فهي كل التظاهرات التي تجني فيها القيم والأساطير والأعياد الوطنية والزواج والجنائز وكذا الولادات التي تحببها الفئات الاجتماعية.
و من هنا تكون الثقافة هي العامل الأساسي وراء ضعف المشاركة العالية النسوية المهنية خارج الأعمال المنزلية الغير مصرح بها.

3.2 التعليم والتدريب:

أوضحت عدة كتابات أن التأهيل والتعلم و التدريب هو العامل المحدد لظهور المقاتلين في المجتمع، فالمقاتلانية تعتبر مجال متعدد الأبعاد ولا يمكن حصره في مجال واحد، لذا بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في مجال المقاتلانية بالظهور في مختلف الجامعات من دول العالم، حيث أصبح هناك مايزيد عن 1.600 كلية وجامعة في الولايات المتحدة تدرس 220 مقرر دراسي يخص مقاولات الأعمال¹⁶.

بحوث أخرى ركزت على العلاقة بين المستوى التعليمي للمقاتلين وأداء المؤسسات التي تم إنشاؤها أو استئناف عملها، بينت هذه الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد على تكنولوجيا عالية تتطلب مقاتلين مؤهلين جيدا وذوي تكوين عالي المستوى، ومن النتائج الرئيسية كذلك أن المؤسسات ذات معدلات التطور والنمو المرتفعة هي مؤسسات قام بإنشائها مقاولون يملكون تكوين تقني و جاري صلب حيث أن دور النظام التعليمي في المقاولات هو تحسيس الطلبة و توعيتهم بأهمية المقاولات وتكوين صورة متكاملة للمقاتل في ذهنهم، تزويد الطلبة بالمعارف والمؤهلات التي تساعد الفرد على اتخاذ القرارات جيدة تسمح بتجسيد مشاريع ناجحة وخلق مؤسسات تحقق مستويات نمو معتبرة¹⁷.

كما يضيف أن الأمية وهذا خاصة بالنسبة للمناطق الريفية، نجد نسبته مرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المدن. وتعتبر الأمية ونقص التكوين عوائق كبيرة أمام تطور المقاولات النسوية، وهذا نظرا لكون مثل هذه الوضعية غالبا ما تمنع النساء من الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنها من اقتناص الفرص المعروضة. وهي أيضا تبعدهم عن برامج التكوين التي تمكنهم من تحسين الإنتاج والمردودية، كذلك تسبب الأمية صعوبات على مستوى تسيير المؤسسة، وتبقى النساء مرتبطات كليا بالغير، وهذا الاعتماد على الغير يولد شعور بعدم الأمن ونقص الثقة بالنفس¹⁸.

غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي¹⁹: غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتابها لبعض الشبكات الاجتماعية (Réseaux) 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.

كما تكمن أهمية المركز الاجتماعي في تحديد نوع الشبكات التي يمكن أن تتخبط فيها النساء بالإضافة للدعم الاجتماعي والعلاقات الخاصة التي تمنح الفرد الدعم المعنوي، الإقناع الاجتماعي والخبرة غير المباشرة التي من شأنها أن تدفع الفرد أو تبعده عن مجال المقاولات والنجاح فيه.

ثالثا. دور الهيئات الغير حكومية في دعم المقاولات النسوية في الجزائر:

إن للهيئات الغير الحكومية والمثلة في الجمعيات الجزائرية نصيب أوفر للمشاركة في عملية دعم والارتقاء بالمرأة المقاتلة الجزائرية إذ يمكننا ذكر أهم جمعيتين تدعان المرأة صاحبة المشروع الخاص في الجزائر كالآتي:

1.3 الجمعية الجزائرية للسيدات رئسات المؤسسات (SEVE) *

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 والتي تعني المعرفة والرغبة و المبادرة، ترأس هذه الجمعية طاية ياسمينية، كما تعتبر هذه الجمعية عضوة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.²⁰ ومن أهداف الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي:²¹

- 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 أجل تأصيل المقالات النسوية ونقل الخبرات؛
- تنظيم الملتقيات حول المقالات النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.²²

2.3 جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFCARE):

تأسست جمعية " أفكار النساء " سنة 1998 على يد السيدة" عائشة قوادري "مستشارة سابقة في وزارة المالية 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 أخذ 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 بها إلى أعلى المراكز التي تمكنها من إيساع 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 هدفا رئيسي، إذ تهدف 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 مسؤوليتها كم 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 البورات التي قامت الجمعية في تقديم دعم معنوي للمرأة الجزائرية العاملة وتقوية صلتها بمحيطها العملي وزيادة رغبتها في تحقيق طموحها والوصول إلى أعلى المراتب في السلم المهني.

كما ذكرت السيدة قوادري في هذا السياق أنها ومن خلال جمعيتها تبذل جهداً من أجل تمكين المرأة العاملة من أخذ الريادة إذا كانت تملك المؤهلات والقدرات الكافية لذلك و مساعدتها على الوصول إلى مبتغائها من خلال تنظيم ملتقيات وندوات تبرز الطرق الكفيلة للوصول إلى نتائج جيدة في مجال عملها وكيفية تطوير قدراتها الفكرية والمعرفية.²³

3.3 جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME#)

أُنشئت في العام 2005 ، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات 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 الجمعية 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، كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاتل النسوية.²⁴ وتجدر الإشارة إلى أن مثل هذه الجمعيات تعد بمثابة شبكات أعمال تساعد النساء المقاتلات على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكنها خاصة بالنساء، فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات الأعمال المختلطة التي ذكرناها سابقا.

كما نشير أنه هناك العديد من المنظمات غير الحكومية المهتمة بترقية دور المرأة المقاتلة، وذلك من خلال الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاتلة، ونذكر أبرزها: جمعية النساء الجزائريات للتطوير (AFAD) تأسست سنة 1999 وتوسّعت لتزقية دور المرأة وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية، بالإضافة إلى منتدى رؤساء المؤسسات (FCE) تأسس سنة 2001.

4.3 دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاتلة

لقد أسهب الباحثين في تحديد الأسباب والدوافع التي دعت المرأة للتوجه نحو المقاتل والعمل الحر، وترك العمل بأجر في المؤسسات التي كانت تعمل بها، وبغية تحديد هذه الأسباب ومعرفة ما إذا كانت تختلف من امرأة إلى أخرى، وما إذا كان لنوع الجنس تأثير في ترتيب هذه الدوافع، إذ حاولنا جمع أهم ما جاء في هذا السياق وفقا للآتي:

أ- في دراسة إحصائية أجريت على عينة من ربات الأعمال في دول الخليج العربي، تبين منها أن دوافع ترك المرأة لعملها في المؤسسات العمومية والخاصة بأجر وإقدامها على إنشاء مشروعها الخاص تمثلت في 60 في المائة إثبات الشخصية، 19 في المائة تلبية متطلبات شخصية، 13,3 في المائة تلبية احتياجات المجتمع من عمل، 6,7 في المائة تطبيق المهارات المكتسبة من العمل السابق أو من التحصيل العلمي، وكان آخر اهتماماتها 3,3 في المائة أسباب مادية ودخل إضافي للأسرة وضمان مركز اجتماعي.²⁵

ب- وفي دراسة ميدانية أخرى²⁶ شملت عينة من النساء في قطر اللواتي يشغلن مناصب إدارية وقيادية عليا للقطاعين العام والخاص توصلت إلى أن دوافع وبواعث المرأة والرجل السلوكية لتولي المناصب القيادية على اختلاف، وبينت ذلك في النقاط التالية :

- القوة والسلطة هي الدافع الأول للرجل ويكون تحقيق الذات وكسب الاحترام وتقدير الآخرين هو المحرك الأول للمرأة القائد؛
- يمثل دافع الرجل السلوكي في شكل مردود مادي، أما المرأة فيأخذ مردودها شكل نفسي ومعنوي أكثر من شكله المادي؛
- لا تختلف المرأة عن الرجل فيما يتعلق بتحسين مستوى المعيشة أولا وتحقيق الذات ثانيا؛
- يتمكن الرجل في تحقيق الذات بسهولة على عكس المرأة وعليه يتسم الدافع السلوكي للمرأة بطابع معنوي يشبع بالرغم من أولوية تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة فإنها تركز على تحقيق وإشباع الدافع المتعلق بتحفيز الذات تعتبر الحاجة إلى كسب احترام وتقدير الآخرين والذات المحرك الأساسي لعمل المرأة ثم يلي ذلك الدافع الاجتماعي من خلال كسب وتطوير علاقات إنسانية؛

- تشكل الحاجة إلى الانجاز الدافع الأول لعمل المرأة في مشروعها أما الدافع الثاني هو الدافع المادي والذي يعكس حجم التقدير والريخ لانجاز المرأة.

رابعا. واقع الماوالا النسوية في الجزائر : حقائق و أرقام

على اعتبار أن الماوالا النسوية تعد السبيل الوحيد للمساهمة في زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، كما أنها تعد تحديا بالنسبة للمرأة في الجزائر لا يمكنها الفوز بها بدون دعم من الأجهزة الحكومية المستحدثة لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، فمن هنا يمكننا القول بان ترقية الماوالا النسوية تعد أولوية ومسؤولية وطنية وعليه نورد بعض الإحصائيات المساعدة على إيضاح حقيقة الماوالا النسوية في الجزائر كما يلي:

1.4 إحصائيات وطنية:

انطلاقا من المعلومات المصرح بها من طرف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة السيدة نورة جعفر والتي تفيد بأن المرأة الجزائرية في سنة 2011 أصبحت تساهم في عالم الشغل وذلك عن طريق اكتساحها عدة مجالات كالتعلم، الصحة، العدالة، قطاع الخدمات، والصناعات التقليدية، كما أضافت بان المرأة الجزائرية سجلت اقوي حضور لها ب42 في المائة في المهن الحرة، بينما كانت مساهمتها ضعيفة في مجال الموارد المائية ب 5 في المائة والصيانة ب 3 في المائة، مما يستدعي تشجيعها أكثر من خلال الاهتمام بالتكوين في هذه المجالات، كما أكدت الوزارة بان هناك بعض التأخير فيما يتعلق بتنغيل مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني و إبراز قدرات الماوالا الجزائريات مؤكدة بان اغلبهن يتمتعن بمستويات تعليمية عالية، مشيرة بان 64 في المائة من ماوالا الجزائر خريجات الجامعات، ومن جهة أخرى تطرقت الوزارة إلى مساهمة المرأة الريفية حيث كانت لا تتعدى مساهمتها في قطاع الزراعة 6 في المائة، غير انه بفضل الأجهزة الحكومية المسخرة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح القطاع يحصي 39.000 امرأة حاملة لبطاقة الفلاحة، مشيرة إلى أن سوق العمل الجزائري يحصي اليوم ما لا يقل عن مليون و خمس مئة ألف 1.500.000 امرأة مقالة²⁷.

و فيما يخص ترقية النشاطات النسوية في الجزائر فقد أكدت بعض الإحصائيات المعدة سنة 2011 على ما يلي :

- استفادت 2.732 امرأة صاحبات مؤسسات مصغرة من مرافقة مهنية بهدف ترقية منتجاتها وتسهيل إدماجها في السوق الوطنية؛
- استفادت 22.953 امرأة ريفية و مأكثة في البيت من محلات ذات طابع مهني في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني مما سمح بتوفير مناصب عمل لمدة محدودة لفائدة عدد معتبر من النساء؛
- استفادت أزيد من 80.000 امرأة مأكثة في البيت وفي الوسط الريفي سنة 2011 من تكوين تحصلن على أثره على شهادة هياكل التكوين المهني المنتشرة عبر مختلف مناطق الوطن؛
- كما استفادت 80.877 امرأة من برنامج مرافقة المرأة المأكثة في البيت وفي الوسط الريفي بالهياكل التابعة لقطاع التكوين المهني التي تم فتحها في إطار برنامج تكوين سطرته وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالتعاون مع الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة.

أما فيما يتعلق بحصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها من بين أهم وأنجع آليات تمويل ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فقد استطاعت خلال 2014 من تمويل عدة مشاريع في مختلف ولايات الجزائر ، أين حظيت المرأة بنصيب معتبر من هذا التمويل وسجلت حضورها في مختلف القطاعات، والجداول التالي يعكس لنا ذلك.

الجدول (01) توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس وقطاع النشاط سنة 2014

النشاط	قءاع المءلة	عء الماشارع	الرجال	النساء	المءل النسوءل (%)
ء	الءءما	98 856	82 945	15 911	16
المسافرلن	قل	18 942	18 462	480	3
عء القءلءلءة	الصنا	40 132	33 267	6 865	17
البضائع	قل	56 527	55 817	710	1
الءلرلء	قل	43 263	41 318	1 945	4
ة	الزراء	18 800	16 162	2 638	14
عء	الصنا	26 791	26 192	599	2
والأشغال العموءلءة	البناء	7 535	4 248	3 287	44
ل الءرة	الأعا	7 373	7 234	139	2
ة	الصلاء	1 011	997	14	1
	الصلاء	527	505	22	4
	الزل	13 285	12 901	384	3
ع	المءوء	333 042	300 048	32 994	10

المصدر : نأرة المءلوءاء الإءصائلءة للمؤساءاء الصءلرة و المءوسءة، الصاءرة عن وزارة الصناعة والمؤساءاء الصءلرة والمءوسءة وئرقلءة الاسءءار، رقم 26، 2015، ص 44.

من ءلال هذا الءءول للرز وعلل الأفراء من ءلا الءنسبلن المقلبلن علل إنشاء ماشارعهم الءاصة بالءور المهم لهءه الآللءة، لءن ءبقل نسبة 10 فل المائة من الماشارع النسوءلءة الءل ءم ءموللها من طرف الوءالة الوطنلءة لءعم ءشعلل الشباب منءفضة ءءا، ءما للءبلن لنا ألسا بان اءءلار النساء لنوع نشاط العمل مازلل بلءصر فل قءاع البناء والأشغال العموءلءة الءءماء والصناعة القءلءلءة وءء منءفض مثل المهن الءرة (الموءقلن ، المءامبلن، الأطباء، المهندسلن، المءاربلن...الخ)، لءن هذا لا بلئل حصول بعض النساء علل ءمولل لماشارع فل باقى القءاعات الأءرى(الصلاء، الزل، نقل البضائع...الخ) لءن بنسب ءء منءفضة ءءراول بلل 1 فل المائة و 4 فل المائة مع عءم إءفالنا ألسا بأنه بلءء ءملل هذه النسب المءءورة سابقا الماشارع المسءلة قانونلأا باسم المرأة فقط لءن للؤلل ءسلرلها وإاءارءها و الءصرف بشؤونها رءل مما للؤلر سلبلأ علل الماشارع الءاصة بالمرأة .

و بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين على الشغل (CNAC) تشير الإحصائيات أنه تم تمويل 9.789 مشروع خاص بالمقاولة النسوية من ضمن 114.356 في سنة 2014، حيث قامت هذه المشاريع الخاصة بالمقاولة النسوية بتوظيف 24.182 منصب شغل ولكن تجدر الإشارة أن اغلب هذه المشاريع الممولة تتمركز في قطاع الخدمات والصناعات الحرفية.²⁸ وعلى العموم فإن الإحصائيات الوطنية الصادرة عن المركز الوطني للسجل التجاري لسنة 2013 فإن 92,4% من المقاولين هم رجال البالغ عددهم 1.415.819 أما النساء المقاولات بـ 6,6% البالغ عددهم 115.654 كما أن هذه الأخيرة تنحصر أعمارهن ما بين 39-48 سنة كأعلى نسبة مئوية للمقاولات.²⁹

الخلاصة:

لقد تناول هذا البحث المقاولة من خلال بعض المفكرين والباحثين حيث اختلفت الرؤى بحسب البيئة الاقتصادية السائدة، و تطور النشاط الاقتصادي من جهة و تطور القدرات البشرية على الإبداع واستغلال الفرص من جهة أخرى، و لقد ركزت أغلب هذه التعاريف على مجموعة من النقاط كان أهمها:

المقاولة تنطلق إلى المقاول على أساس انه شخص يتفرد بخصائص معينة والمقاولة عموما تتحدث عن الإبداع كما هي خلق أو إنشاء قيم جديدة يكون لإنشاء مؤسسة أو منظمة جديدة.

يتكون المسار المقاوлатي من مجموعة من المراحل المتسلسلة حيث المرحلة الأولى هي النزعة المقاوлатية التي يمكن أن تتحول إلى توجه مقاوлатي أما المرحلة الثالثة والتي تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاوлатي و أخيرا يبلغ مستوى التوجه حسب الهدف المراد تحقيقه، واستنتجنا أن أهم العوامل التي تفسر التوجه المقاوлатي حسب درجة الأهمية نجد أولا إدراك إمكانية إنجاز المشروع، ثم تأتي الرغبة في الإنشاء وفي المرتبة الأخيرة درجة تشجيع المحيط.

كما توصل البحث أن للعوامل الثقافية دور كبير في توجه أو عدم توجه المرأة للمقاولة والذي أكدته المفكر مالك بن نبي أن قيام أي نشاط اقتصادي في بلد ما يكون بناء على معطيات الثقافة الوطنية للبلد ذاته الذي يصطلح عليه بالمعادلة الاجتماعية، إضافة إلى ذلك أثبتت عدة دراسات أن الكثير من المقاولين يأتون من عائلات مقاولين أو حرفيين وبالتالي نجد هنا عامل التأثير العائلي، وفي ذات السياق نجد أيضا عامل التعليم والتكوين القادر على أن يولد الميول ويهيئ شريحة كبيرة من المجتمع للمقاولة.

وتجدر الإشارة إلى نقطة جد هامة مفادها أن للهيئات غير حكومية دور في دعم المرأة من خلال الأعمال التي قدمتها العديد من الجمعيات التي تترأسها نساء جزائريات يشددن بضرورة الرقي بالمرأة المقاولة.

وفي الأخير نلاحظ أن مشاركة المرأة في المقاولة بالجزائر لا تزال ضعيفة وهذا ما يعكس تأثير العوامل الثقافية والبيئية والاجتماعية المحيطة وعليه على الهيئات الحكومية وغير الحكومية تكثيف الجهود والعمل على الحد من العوامل التي تعرقل توجه المرأة للمقاولة وذلك بتوفير بيئة مساعدة تحفزها للمشاركة في إحداث تغيير اقتصادي للأفضل.

المراجع والهوامش:

¹ النجار جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار الحامد، الأردن، 2008، ص 7.

² المرجع السابق، ص 08.

³ Bouksani Rachid, Meziane Amina, L'étude des facteurs motivants les entrepreneurs à créer leurs entreprises en Algérie, Les journées internationales sur l'entreprenariat, Les mécanismes d'aide et soutien à la

création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011, p 5.

Bereziga Amina, Meziane Amina, **la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algériens**, colloque⁴ national sur : les stratégies d'organisation et d'accompagnement des pme en Algérie, faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion, université kasdi Merbah Ouargla, Le 18/19 avril 2012, p02.

⁵ Moreau Régis, Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriales, "**L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales**", 8ème congrès international francophone et pme, Haute école de gestion, Fribourg, Suisse 25, 26, 27 Octobre 2006, p 3.

⁶ Azzedine Tounès, "**L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas Français**", d'après les 3ème journées entrepreneuriale, Université de kasdi Merbah, Ouargla, le 11-12 Avril 2006, p.1.

⁷ Azzedine Tounès, Op.Cit, pp(47-49).

⁸ سلاحي منيرة، يوسف القريشي، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 08، 2010، ص 60.

⁹ Bayad Mohamed et Malek Bourguiba, **De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale**, 8eme congres international francophone et pme, "L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriale", 25, 26, 27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp1-19.

¹⁰ Tounès Azzedine, Op cit, pp.164-165.

¹¹ مصطفى الخشاب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981 ص 216.

¹² مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006، ص 67.

¹³ مصطفى الخشاب، مرجع سابق، ص ص (216-217).

¹⁴ خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط 3، 1985، ص 107.

¹⁵ مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر، بيروت، 1990، ص 35.

¹⁶ الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص ص (141-140).

¹⁷ FAYOLL Alain et TOUNES Azzedine, "**L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur**", revue de problèmes économiques, N° 2.918 février 2007, p65.

¹⁸ مراد زعيمي، مرجع سابق، ص 69.

¹⁹ منيرة سلاحي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة "تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر"، الملتقى البولي حول "استراتيجيات تنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012، ص 06.

* SEVE : abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre

²⁰ Le site officiel de l'association des femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant: <http://www.sevedz.com/#!presentation/c1pfe>, consulté le 20/03/2016.

²¹ Idem

²² Voir: Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Document de travail N° 25, Avril 2011.

²³ <http://www.djazairess.com/elhiwar/19294> consulté le 21/03/2016

AME :association des Algériennes Managers et Entrepreneurs.

²⁴ Site officiel de l' association des Algériennes Managers et Entrepreneurs sur : http://www.ame-dz.net/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=490&lang=fr consulté le:21/03/2016

²⁵ العجيلي عبد ذياب، ورقة عمل بعنوان :أثر التكنولوجيا في تنمية مهارات المرأة في دول الخليج العربي ، مقدمة في: منتدى الرياض الاقتصادي الرابع المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني ،الدوحة ، قطر ، مارس 2008 ص، 91.

²⁶ العالي إيتباح أحمد، ورقة عمل حول : المرأة القائد و الدوافع السلوكية : تقرير ذاتي ، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني ،الدوحة ، قطر ، مارس 2008 ، ص ص (128، 129).

²⁷ <http://www.djazairess.com/echchaab/16560> consulté le 22/03/2016.

²⁸ نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الصادرة عن وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، معطيات متعلقة بالصندوق الوطني للتأمين عن الشغل، رقم 26، 2015، ص 48.

²⁹ Ministère du Commerce, Centre National du Registre du Commerce, revue d'information statistique, avril 2014, téléchargeable sur le lien suivant : <http://www.cnrc.org.dz/ar/src/telecharger.php?id=53>