

المرأة و المقاوالاتية

* أ. بلقايد ثورية

touriabelcaid@yahoo.fr

* د. بلعري عبد القادر

belarbiabdelkader@yahoo.fr

Université de Saïda

الملخص : تشيد المقاوالاتية النسوية اهتماما متزايدا في الفترة الأخيرة نظرا لما توفره من مزايا على جميع الأصعدة كتوفير مناصب العمل والمشاركة في العملية التنموية، و لأن الجزائر تبحث عن تنويع لمصادر الدخل الوطني أضحت تعول على أداة المقاوالاتية التي تلعب فيها النساء دورا بارزا من خلال مقاولاتهن الخاصة، جاء هذا المقال لتشخص واقع المقاوالاتية النسوية في الجزائر بغية معرفة أهم التحفيزات المساعدة و أهم المعوقات و الصعوبات التي وقفت حجر عثرة للارتقاء بها.

الكلمات الدالة : المقاوالاتية، المقاوالاتية النسوية.

Abstract:

Women entrepreneurship has gained an increasing importance nowadays thanks to many advantages it has in many respects, like providing jobs opportunities and enhancing development processes. Since Algeria is hoping for diversification in sources of national income, it has put a great deal on entrepreneurship where women can play a major role through private work of contracting, This article aims to diagnose women entrepreneurship reality in Algeria in order to know exactly what are motivations that enable women entrepreneurship and hindrances and difficulties that prevent it from expanding and reaching.

Key words: Entrepreneur, entrepreneurship, women entrepreneurship

مقدمة :

البتول لأسعار انخفاض لأي الجزائر تقريبا في الوطني الدخل لتنوع مصادر عن البحث ضرورة عن الأخيرة الآونة في الحديث تزايد الحلول عن الجزائر تبحث باتت ذلك أجل و من الأولى، يعني بالدرجة اقتصاد هو الذي الجزائري الاقتصاد على سلبا يؤثر الذي على مصراعيه الباب لفتح مهد مما البتول عائدات في الحاصل المستمر الانخفاض و تغطية التوازن للاقتصاد بإعادة الكفيلة البديلة الاقتصاد خصوصيات نفس الدول و التي تملك بعض و لأن جهة من الظروف هذه مثل في الأنسب الحل تعد التي المقاوالاتية أمام مقاولاتهن خلال من مهما دورا النساء فيها تلعب التي المقاوالاتية دعم توجهها نحو خلال من نوعية قفزة تحقيق من تمكنت الجزائري الإجمالي الوطني في الدخل تساهم و التي الخاصة

المجالات بشق الأنشطة و الفعاليات مختلف في و المشاركة التفاعل، على و قدرتها و جدارتها مكانتها أثبتت المرأة الجزائرية و لعل في قدمته الذي بالمجهود العامة الحياة و في المجتمع دورها في إنكار أو إلغاء يمكننا لا و التي هذا يومنا إلى و الاستعمار فترة منذ العليا و تقلد المناصب سابق، وقت في الرجال على حكرا كانت التي تلك حتى و بعض المجالات و المواقف المناسبات من العديد المقاوالاتية جانب على أيضا ينطبق الأمر هذا كان إن حيرة في يجعلنا الميادين، مما باقي من غيرها إلى الدولة في و بتزايد المناداة الدولية إلى إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية و هذا بتعزيز مكانتها في المجتمع بشكل عام و على جميع الأصعدة أصبح من الضروري على الحكومات الاهتمام بتخصيص مكانة اقتصادية للمرأة بالأخص المقاولات منها، إذ أضحت المقاوالاتية

* أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة سعيدة.

* أستاذة مساعدة بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة بشار.

النسوية هذا المجال حديث العهد أحد الأقطاب المهمة التي ينبغي على الدول و من بينها الجزائر أن تركز و تعول عليها و تعمل على ترقيتها و تفعيلها من خلال السياسات المنتهجة و التسهيلات التي من شأنها أن تعزز التوجه المقاوالاتي لدى النساء الجزائريات. و لقد أصبح الجدل الشائع حاليا حول إنشاء النساء لمقاوالاتهن الخاصة و هذا التنافس و التحدي اللذان أصبحت تشكلهما للرجل خاصة فيما يتعلق بإثبات الذات، إذ غدت تساهم في التنمية الاقتصادية و توفر مناصب شغل معتبرة من شأنها أن تخفف من نسبة البطالة خاصة لدى الفئة النسوية، مما يجعل الجزائر تعيد النظر في البرامج و الهيئات التي تكفل نجاح المقاوالاتية النسوية للحاق بركب الدول المتقدمة من خلال الاستثمار الجيد في هذا المورد الهام و توفير كل سبل التشجيع و الدعم و المرافقة له.

الإشكالية : ما هو واقع المقاوالاتية النسوية في الجزائر ؟

و سيتم معالجة هذه الإشكالية من خلال التطرق إلى النقاط التالية :

- 1- تعريف و دوافع المقاوالاتية.
- 2- خصائص المقاوالاتية.
- 3- المقاوالاتية النسوية في الجزائر.
- 4- تحفيزات دعم المقاوالاتية النسوية في الجزائر.
- 5- معوقات المقاوالاتية النسوية في الجزائر.

أولا : تعريف و دوافع المقاوالاتية :

1- مفاهيم :

أ- **تعريف المقاوالاتية** : عرف J.B.Say (1803) المقاوالاتية بأنه " المبدع الذي يقوم بجمع و تنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة " و كذلك بأنه " الفرد الذي يملك و يسير مؤسسته " فحسب شومبيتر هو شخص مبدع قبل كل شيء.³¹

ب- **تعريف المقاوالاتية** : تعريف (GARTNER) : بأنها المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة، فالمقاوالاتية حسب هذا المنظور هي مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة و تركيب موارد لاستغلال الفرصة و يجسدها على مشروع مهيكل.³²

و هي كذلك عبارة عن مجموعة من الأنشطة و المساعي التي تهدف إلى خلق و تطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين.³³

ت- **مفهوم المقاوالاتية** : تعرف على أنها " الفعل الذي يقوم به المقاوالاتي و الذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث " على حد قول "Marcel Mauss" 1923-1924".³⁴

2- دوافع المقاوالاتية :

³¹ فلاح حسيني، إدارة المشروعات الصغيرة : مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز، فلسطين : دار الشروق للنشر و التوزيع، 2006، ص : 10.

³² ماجد الزيود، الشباب و القيم في عالم متغير، مصر : دار الشروق، 2006، ص : 23.

³³ ماجد الزيود، مرجع سبق ذكره، ص : 23.

³⁴ جمعة صالح النجار ، العلي عبد الستار، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، الأردن : دار الحامد للنشر و التوزيع، 2006، ص : 50-51.

الدوافع هي التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاوفاقي القبلي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة). و تقسم الدوافع إلى أ- الدوافع الاقتصادية : و يمكن تلخيصها في دافع واحد ألا و هو تعظيم الربح (الدخل)، لكن وجدت الدراسات مؤخرا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

ب- الدوافع النفسية : تأتي نتيجة لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد، و من بين هذه العوامل عامل الإنشقاكات النفسية، التي تؤثر بشكل كبير على نفس الفرد، حيث يضيف و يقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاومة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، أو يتلقى صدمة في حياته الخاصة و المهنية مثل عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال. إلخ.

ت- الدوافع الاجتماعية و الثقافية : و هي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الإقتصادي، و النظام التربوي.³⁵

ثانيا : خصائص المقاوفا : تتمثل فيما يلي :

1- الإستعداد و الميل للمخاطر :

و يمثل أهم عنصر في الصفات الشخصية للمقاوفا لأن مختلف التعاريف و الدراسات تناولت عنصر المخاطرة، و يعتقد البعض أن المقاولين هم الناس الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، و لكن الشخص الذي لديه الشجاعة أن يبدأ عملا جديدا أو فريدا.³⁶

2- الرغبة في النجاح : يعرف المقاوفاون أهدافهم جيدا و يعملون بمثابة لتحقيق تلك الأهداف إنهم منظّمون على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، و يملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم و وظائفهم .

3- الثقة بالنفس : إن المقاوفاون يستطيع أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة لأنهم يملكون شعورا متفوقا و احساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجة أعلى، كما أظهرت مختلف الدراسات أن المقاوفاون يملكون الثقة بالنفس و القدرة على ترتيب المشاكل المختلفة و تصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

4- الاندفاع للعمل : عادة ما يظهر المقاوفاون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع و الحماس يأخذ شكل العناد و الرغبة في العمل الصعب و الشاق كما أن المقاوفاون يملكون دافعا ذاتيا للتميز و التألق في مواجهة التحديات.

6- الالتزام : لابد للمقاوفاون إدامة تركيزهم على أهدافهم، و عدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، و يمكن لكل إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط أن يتعلم من أخطائه و أخطاء الآخرين.

7- التفاؤل : يملك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية التفاؤل، فهم غير متشائمين إنهم متفائلون أكثر من غيرهم فهم يتعلمون من أخطائهم و يعتبرون أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح.³⁷

ثالثا : المقاوفا النسوية في الجزائر :

تعد المقاوفا النسوية أحد أهم معايير النمو الاقتصادي المعاصر لما لها من أهمية كبيرة على مختلف المستويات، كتوفير فرص العمل و التخفيف من مستويات البطالة و دعم التنمية، و هذا ما يفسر تزايد الاهتمام بهذا المجال الواعد، كما أن المقاوفا تمكن

³⁵ Alain Fayolle, Entrepreneuriat Apprendre et entreprendre, 1^{ère} édition , Paris : Dunod, 2004, p : 20-21.

³⁶ Alain Fayolle, Le métier de créateur d'entreprise, paris : Les éditions d'organisation, 2003, p : 80.

³⁷ Alain Fayolle, op.cit, p : 80.

المراة كأم و ربة بيت من زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي و العمل في الأوقات التي تناسبها سواء في المنزل أو في الحي الذي تعيش فيه مما يوفر عملا مفيدا للأسرة و المجتمع.

1- مفهوم المراة المقاولة : تعد المراة أحد ركائز المجتمع التي لا يمكن إقصاء دورها في تنميته و تطوره، و تبعا لهذه الأهمية تم الإقرار بدورها في مختلف موانئ دول العالم و من بينها الجزائر التي تسعى لتعزيز مكانة و دور المراة في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية.³⁸

لذلك فإنه قبل التطرق لمميزات المقاولات النسوية ينبغي معرفة ماهية المراة المقاولة في حد ذاتها، و نظرا لعدم وجود تعريف خاص بالمراة المقاولة يختلف عن المقاول الرجل إلا أنه يمكن إعطاء توضيح موجز لها، فهي : " كل إمراة كانت لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء و قامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة حيث تتحمل مسؤوليتها المالية، الإدارية و الاجتماعية و هي تساهم يوميا في تسييرها الجاري "، كما أنيا "شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة و تديرها بطريقة إبداعية و ذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة و دخول أسواق جديدة ".

إن كلمة إمراة مقاوله تشتمل على :

أ- الجنس النسوي الذي يمارس مهنة الأعمال المقاولاتية.

ب- كل إمراة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات و تدير مقاوله (مؤسسة) لحسابها الخاص.

ت- كل إمراة أنشأت مقاوله بطريقة مبتكرة.

2- مميزات المقاوله النسوية : اهتمت العديد من الأبحاث بمميزات المقاوله النسوية، حيث تم التمييز بين ثلاث عناصر تشمل صفات المراة المقاولة، خصائص المؤسسات المسيرة من قبل النساء و طريقة دخولهم إلى عالم الأعمال، و قد أظهرت النتائج وجود اختلاف حسب درجة التكوين و نسبة المشاركة في الشبكات و التمويل، كما أجمعت معظم الدراسات أن صفات المراة المقاولة هي كالآتي

أ- المراة المقاولة أصغر سنا من الرجل المقاول.

ب- تلتحق المراة بالمقاولة بعد قضائها لفترة من البطالة (الولادة و تربية أطفالها ... إلخ) و نتيجة لمشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها.

ت- المراة المقاولة أقل كفاءة من الرجل و تتمتع بخبرة مهنية أقل في مجال التسيير.

ث- المراة المقاولة أقل كفاءة من ناحية المستوى المالي، المقاولاتي.

أما فيما يخص المؤسسات المسيرة من قبل النساء فإنها تتمتع بالخصائص الآتية :³⁹

أ- المؤسسات أقل حجما مقارنة بتلك التي يملكها الرجل.

ب- يتمركز إنشاء المؤسسات المسيرة من قبل النساء حول القطاعات النسوية ذات النمو المنخفض كالتجارة بالتجزئة و قطاع الخدمات و الصناعات الحرفية.

³⁸ سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، 2014، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد : 05، ص : 20.

³⁹ مراح حياة، إشكالية المقاول الجزائري الجديد، الجزء الأول، 2010، جانفي، مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات والخدمات العلمية، الجزائر، العدد : 03.

ت- تفضل النساء المقاولات العمل بمفردهن أي لا يجذبن وجود شركاء على عكس الرجال.

ث- المؤسسات المسيرة من قبل النساء تتميز بنجاعة أكبر من تلك المسيرة من قبل الرجال فيما يتعلق بمعدل المؤسسات، أما إذا تم قياس النجاعة بدرجة نجاح المؤسسة فإن النتائج تنعكس لتصبح لصالح الرجل، و في حالة قياس النجاعة بمعدل النمو أو المردودية فإن النتائج متقاربة.

أما بالنسبة للطرق التسييرية المتبعة في المقاولات النسوية فإنها تتميز بما يلي :

أ- تفضل النساء المقاولات العمل ضمن الهيكل التنظيمي الأفقي و وجود نمط تسييري مرن، كما تشجع المشاركة و تقاسم السلطة و المعلومات و المعارف.

ب- تمنح النساء المقاولات أهمية كبيرة للأهداف الشخصية و الاجتماعية إضافة إلى الأهداف الاقتصادية مما يعني أنهن أقل توجهن نحو تنمية حجم المؤسسة و ذلك من خلال انخفاض درجة المخاطرة لديهن و تركيز معظم الوقت على الواجبات العائلية.

ث- تملك المرأة أسلوب تفاوضي ناجح أكثر من الرجل الذي يسعى إلى الكسب بأي طريقة كانت و مهما كانت النتائج فالمرأة تسعى للحصول على علاقات دائمة و تعاون مريح لكلا الطرفين.

3- أهمية المقاولاتية النسوية: إن الدور المهم و المتزايد الذي تمثله المقاولاتية النسوية حفز للقيام بالعديد من الأبحاث و الدراسات حولها فمن خلال الدراسة المنجزة من قبل المرصد العالمي للمقاولاتية GEM تبين أن معظم الدول التي شملت الدراسة سجل فيها رابط قوي بين النمو ومستوى النشاط المقاولاتي إذ أن ولوج المرأة للمجال المقاولاتي له تأثير إيجابي على النمو باعتبارها عامل أساسي للتنمية المستدامة.

4- التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر: إن التمكين بشكل عام هو زيادة قدرة الأفراد على اتخاذ قرارات حياتية إستراتيجية في إطار كانت فيه تلك القدرات محرومة، كما يعرف بأنه عملية ديناميكية تسعى للقضاء على جميع أشكال التمييز و اللامساواة بين البشر حيث أن نجاح هدف عملية التمكين يستوجب بالضرورة إزالة جميع العقبات القانونية و الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية أو غيرها من السلوكات النمطية التي تضع الفئات المهمشة في آخر اهتمامات الدول و في المقابل السعي إلى تبني تشريعات و إنشاء مؤسسات تساهم في القضاء على كل مظاهر التمييز و تتولى عملية التمكين و إدماج تلك الفئات المنسية في المجتمع.

بالنسبة للتمكين الاقتصادي للمرأة فيعرف بأنه تلك العملية التي تصبح من خلالها المرأة فردا و جماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس و القدرة على التصدي لعدم المساواة بينها و بين الرجل، و ينتج عن هذا التمكين آثار على المرأة و أهم هذه الآثار نجد :⁴⁰

1- يسمح لها بترتيب علاقتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه.

2- ينمي التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالاستقلال الذاتي.

3- يوسع من مجال حريتها الاجتماعية و الفكرية.

4- يساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي انصبت و تنصب عليها.

5- يسمح لها بتنمية مهاراتها العلمية و المعرفية.

6- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقتها مع ذاتها أولا.

⁴⁰ صابحي صندرة، سيورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافقة، قسنطينة : دار المقاول ، 2009، ص ص : 04-05.

مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر : يصعب قياس التمكين الاقتصادي للمرأة نظرا للتغير الدائم في مستويات التمكين، وكذلك كونه عملية مستمرة و ليست مجرد حالة يتصف بها الأفراد إلا أنه توجد مؤشرات تم تحديدها وفقا لبرامج صندوق الأمم المتحدة و التي تتمثل في المساهمة الاقتصادية للمرأة و الفرص المتاحة أمامها، المشاركة في اتخاذ القرارات، التعليم، و الصحة.

سعت الجزائر جاهدة للتقليص من فجوة التمييز بين المرأة و الرجل خلال السنوات الأخيرة، فمند مصادقتها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "CEDAW" في 21-06-1996 التي تدعو إلى كفالة الحقوق المتساوية للمرأة بصرف النظر عن حالتها الاجتماعية في جميع الميادين، سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، و مدنية. هذا و تتألف الاتفاقية من 30 مادة في قالب قانوني إلزامي. تعد الاتفاقية أول مؤشر يوضح مدى اهتمام الجزائر بشؤون و قضايا المرأة و تنمية مكانتها في المجتمع.

و يتجلى هذا الاهتمام في مجموعة من المجالات الحيوية كالصحة، التعليم ... إلخ، فبالنسبة للصحة فقد بلغ عدد السكان في الجزائر 38.7 مليون نسمة في سنة 2014، فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد بلغ عدد الولادات 963000 ولادة حية سنة 2013 و يقابلها 168000 حالة وفاة مما يعني أن نسبة النمو الطبيعي انتقلت من 2.16 إلى 2.07 بالآلف، و تدل كل هذه الإحصائيات على تحسّن المستوى المعيشي للأفراد و الخدمات الصحية و تنعكس هذه العوامل على الأم و الطفل على حد سواء.

أما في مجال التعليم فقد تم تسجيل انخفاض في نسبة الأمية من 22.1% إلى 16.3% خلال الدخول المدرسي (2013-2014) لكلا الجنسين إلا أن التفاوت يكمن في اختلاف المستويات التعليمية، فقد فاقت نسبة الإناث على مستوى التحصيل الجامعي نسبة الذكور، أما بالنسبة لمختلف المستويات الأخرى فقد كان العكس و هذا يدل على تفضيل الذكور التوجه نحو العمل على مواصلة المسار التعليمي لتلبية رغباتهم المادية أو لإعالة عائلاتهم في بعض الأحيان، أما الإناث فيُفَضِّلن متابعة الدراسة بغية الحصول على شهادات عليا تمكنهن من تلقي مناصب وظيفية عليا.

بالنسبة للنشاط الاقتصادي للمرأة في الجزائر فقد تزايد الاهتمام بها في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية حيث تساهم في النمو الاقتصادي و تقليص مستوى الفقر، و تسعى الجهات المعنية بقضايا المرأة بالعمل على تقليص هوة التمييز بين الجنسين، حيث أثبتت الإناث مشاركتهن في القوة العاملة بنسبة أقل من 20% في سنة 2011، أما النشاط الاقتصادي فقد بلغ 11453000 نسمة شكلت الإناث منها 2078000 أي ما نسبته 18.1%، حيث أن نسبة الإناث البالغات 15% سنة فأكثر المشاركات في النشاط الاقتصادي قد بلغت 14.9%.⁴¹

رابعا : تحفيز دعم المقاولات النسوية في الجزائر : تسعى الدولة الجزائرية جاهدة للبحث عن سبل ملائمة لتهيئة مناخ مقاولاتي مناسب في ظل تحديات العولمة و هذا من خلال السياسات المنتهجة لتقديم مختلف أشكال الدعم سواء المعنوي أو التكويني اللذان يشكلان حافزا للنساء نحو التوجه المقاولاتي التي توفره الهيئات الداعمة للمقاولاتية حيث تم تسخير هيئات للمرافقة المقاولاتية و التي تعمل على تقديم الإرشاد و المعلومات والمتابعة للنشاطات المقاولاتية المتمثلة في حاضنات الأعمال و مراكز التسهيل، مشاتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بورصات المناولة التي تقدم أشكال مختلفة أخرى للدعم تشمل :

⁴¹ الموسوي ضياء مجيد، العولمة و اقتصاديات السوق الحرة، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص ص : 30-31.

- 1- الدعم الفني : و يتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع و اختيار الآلات و المواد، و دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج ...
- 2- الدعم الإداري : و يتمثل في تسهيل الإجراءات الإدارية كالترخيص و التسجيل، إجراءات الحصول على العقار ... الخ.
- 3- الدعم المالي : هو أهم ما تنتظره المؤسسات و هو يشمل الدعم المتعلق بالتمويل، خاصة منه ما يتعلق بالمساهمة في ضمان جزء من القروض و الإعفاء الكمي أو الجزئي و لفترة محددة من الضرائب و الرسوم الجمركية و كذا منح مساعدات مباشرة خاصة لبعض المشروعات كمشروعات التجديد أو تلك التي تساهم في تشغيل عدد من العمال أو المشروعات التي تقام في مناطق نائية.
- 4- دعم التكوين و التدريب : يرتبط هذا النوع من الدعم بضرورة تشكيل اقتصاد قائم على الكفاءات، و هذا التدريب و التكوين مستمر مع استمرار المؤسسة، و هذا الدعم يتم من خلال توفير دورات للتكوين أو التدريب بأسعار زهيدة و تشجيع عقد المنتقيات و الندوات المتخصصة و كذا تشجيع و دعم اقتناء الكتب و المجلات العلمية.
- 5- الدعم التكنولوجي : يتم من خلال تشجيع المؤسسات في مجال الحصول على التكنولوجيا و استخدامها، و كذلك من خلال توجيهها إلى التكنولوجيا الحديثة و دعم أسعارها.
- 8- الدعم الإعلامي و الاتصالي : و يتضمن هذا النوع من الدعم مجال التسويق كالدعم في مجال الإشهار و الترويج لمنتجات أو خدمات المقاولات.⁴²

خامسا : معيقات المقاولات النسوية في الجزائر : من خلال قراءة واقع المقاولات النسوية في الجزائر نجد بأن نسبتها منخفضة جدا عن المستوى المطلوب إذ لم تتعدى 10% فحسب وزارة العمل و الضمان الاجتماعي سنة 2013 أن نسبة المشاريع المقاولاتية النسوية بين سنة 2005 و 2011 يتراوح ما بين 06% و 08% رغم هذا الكم الهائل من التسهيلات و هيئات الدعم، كما نجد بأن تركيز المقاولات النسوية في الجزائر يتمحور حول قطاع المهن الحرة، الصناعات التقليدية، الخدمات و قليل من الصناعة. مما يجعلنا نحث عن السبب وراء هذا التخلف الفاضح و من ثم البحث عن الحلول التي من شأنها ترقية المقاولات النسوية في الجزائر. إن المرأة المقاولاتية و بفضل المكانة التي تحتلها في المجتمع كراعية بيت بالدرجة الأولى و عاملة ثانيا، ينبغي عليها إتقان الدورين على أكمل وجه - بين العمل المنزلي و العمل المقاولاتي - في ظل المحافظة على وضعها من التأثيرات الخارجية التي تمس علاقتها الاجتماعية. إلا أنه لا يخلو أي عمل كان من تواجده المعوقات التي تحد من التقدم و الرقي، الأمر ينطبق كذلك على المرأة المقاولاتية فإنها هي بدورها تواجه العديد من التحديات التي تعيق قدراتها على ممارسة النشاط المقاولاتي و تسييره و كذا إمكانية النجاح فيه، هذه التحديات لا تختلف كثيرا بين معظم دول العالم إلا أنه يوجد بعض الصعوبات التي تحد من قدرة المرأة الجزائرية على التألق في هذا المجال لها طابع خاص بالمجتمع الجزائري و الذي لا يزال مبرمج على أفكار و معتقدات قديمة التي لا تتناسب مع التطورات الحاصلة في العالم. حيث أنه و رغم كل التسهيلات و التحفيزات التي سخرتها الدولة لترقية و تنشيط قطاع المقاولاتية إلا أنه لم يتعدى المقاولاتية النسوية المستوى المرغوب فيه، إذ بقيت نسبة مشاركة المرأة في هذا القطاع الحيوي ضئيلة، و هذا راجع إلى ما يلي :

- 1- غياب شبكات التواصل المفيدة : ذات العلاقة بالمجال المقاولاتي النسوي و التي توفر المعلومات، و الوسائل الضرورية قبل البدء في المشروع المقاولاتي و بعد إنشائه.
- 2- قمة المعارض و الصالونات الوطنية أو الدولية الخاصة بالنساء المقاولات : حيث أن هذه الصالونات تشكل فرصة للمقاولات لعرض منتجاتهن و التعريف بها و تسويقها.

⁴² Benatia Farouk, le travail féminin en Algérie, Alger : SNED, SD, 1970, pp : 41-50

- 3- نقص الثقافة المقاوالتية : تميل معظم المتخرجات الجامعيات إلى الوظيفة العمومي و هذا لقلة الوعي بالمقاوالتية ما يمكن أن تحققة من مكاسب للمقاولة بحد ذاتها كتوفير مناصب عمل لفئة معتبرة من البطالين، و للمجتمع و الاقتصاد ككل.⁴³
- 4- نقص الخبرة : تلعب الخبرة دورا كبيرا لتسيير المقاولة على مختلف أنواعها من خلال بناء قاعدة معلوماتية تمكنها من قيادة مقاولتها نحو النجاح و الاستمرارية و النمو، ففي معظم البلدان الصناعية النساء المقاولات غير حواملات لمؤهلات جامعية و دون خبرة حتى وإن كانت كذلك فإن الدافع الرئيسي من وراء إنشاء المؤسسة هو الحاجة و امتلاك الثروة.
- 5- قلة الفرص و الدورات التكوينية المتخصصة : أقلية من النساء اللاتي يسيرن مقاولات و يحصلن في مقابل ذلك على تدريب متخصص و الذي يمكنهن من تطوير مقاولاتهن و توسيعها.
- 6- صعوبة التنقل : تعاني المرأة المقاولة في الجزائر من تدي حريتها في التنقل لمتابعة أعمالها، خصوصا القاطنات في المناطق غير الحضرية.
- 7- الاجتمع الجزائري المحافظ : يشكل ولوج المرأة للمقاوالتية تحديا بالنسبة للمجتمع الذي يشكك في مصداقية قرارات المرأة إذ يعتبرون أن القرار الأول يكون للرجل معتمدين في ذلك على وجوب الطاعة و الولاء للأب أو الزوج المستمدة من تعاليم الدين الإسلامي، إلا أن المجتمع يتشدد في هذه النقطة مع أن الإسلام لم يحض عمل المرأة بدليل أن السيدة خديجة بنت خويلد زوجة الرسول (صلى الله عليه وسلم) كانت تاجرة.
- 8- التوفيق بين العمل المنزلي و المقاوالتية : تواجه المرأة المقاولة صعوبة في التوفيق بين عملها الخارجي و الأعمال المنزلية مما يعني عدم امتلاكها للوقت الكافي من أجل متابعة أعمالها و تنمية قدراتها خاصة بالنسبة المرأة المقاولة المتزوجة - في حالة وجود أطفال صغار - الأمر الذي يعد عبئا ثقيلا عليها كونها مطالبة بإتقان كلا الدورين.
- فالجزائر لم ترتق بعد بالمقاولة النسوية فهي تواجه مثلها مثل نظيراتها في باقي الدول العربية مجموعة من العقبات و العوائق التي تحد من توسيع قدراتها في مجال المقاوالتية إذ أضحت هذه التحديات هاجس أمام المرأة المقاولة ينبغي عمليا أن تستعد لمواجهة ومن بين أهم هذه التحديات نجد :⁴⁴
- أ- عائق الحصول على فرص تدريبية مساوية للرجل : فالمرأة الجزائرية المقاولة تعاني هي الأخرى من التهميش في فرص حصولها على التدريب المناسب الذي يحولها لدخول معترك المقاوالتية.
- ب- عائق التمويل : تفرض البنوك الجزائرية ضمانات كبيرة و التي قد تكون تعجيزية للمرأة مما يجعلها تلجأ للإستدانة من العائلة أو الأقارب أو الاعتماد على المدخرات الشخصية المحدودة.
- ت- صعوبة التنقل خاصة بالنسبة للقاطنات في الأرياف.
- ث- الاجتمع الجزائري المحافظ و نظرتة المتعلقة بدور المرأة داخل الأسرة و خارجها و التي ينبغي عليها الموازنة بين العمل الأسري والنشاط المقاوالتية للحصول على رضا المجتمع.⁴⁵
- الخلاصة :

⁴³ Abedou Abderrahmane, Bouyakob Ahmed, et autres, l'entrepreneuriat en Algérie 2011, Rpport d'enquête de GEM, Alger : édition : CREAD, 2013, p : 07.

⁴⁴ Bouabdallah. K, Zouache. A, Entrepreneuriat et développement économique, Alger : Les cahiers du CREAD, n°73, 2005, p : 33.

⁴⁵ Bouabdallah. K, Zouache. A, Op.cit, p : 33.

إن الحديث المتزايد حول موضوع المساواة دليل على أهميتها الكبيرة في الوقت الراهن حيث أضحى أحد معالم الاقتصاد المعاصر، مما جعل الدول تهتم بها بشكل خاص و تسعى لاستغلالها و الاستفادة منها بأنسب الطرق. و رغم الوتيرة المتسارعة التي يشهدها حقل المساواة النسوية في مختلف دول العالم إلا أنه في الجزائر بقيت نسبتها منخفضة إذ أنها تسير بوتيرة متناقصة حسب الإحصائيات الرسمية بالرغم من كل البرامج التي تم إقرارها و كل سياسات الدعم المالي و التقني إضافة إلى المرافقة في المشاريع إلا أن أداءها ظل دون المستوى المطلوب.

فالمرأة الجزائرية أثبتت قدرتها و تمكنتها من قيادة و تسيير كبرى المشاريع غير أن إنشاءها لمقاولة خاصة بها تعترضه العديد من الصعوبات و العراقيل التي ساهمت في الحد من قدرتها على تحقيق ذلك، الأمر الذي يجعلنا حائرين في الأسباب التي تقف حاجزا أمام نساءنا في تفعيل تمكينهن الاقتصادي.

التوصيات :

بناءا على النتائج السابقة نقترح التوصيات التالية:

- 1- إنشاء شبكات من التواصل بين النساء المقاولات من أجل تسهيل الحصول على المعلومات و كل ما يتعلق بالجانب المقاوالاتي.
- 2- إنشاء مراكز للتدريب و التكوين مخصصة للنساء المقاولات مما يزيد من فرص إقبالهن نحو المساواة و منحهن خبرة في هذا المجال.
- 3- ربط الجامعات الجزائرية بميدان المساواة و تحسيس الطلبة النساء بأهمية العمل المقاوالاتي و تنمية روح المبادرة لديهن في ظل عدم ربط الشهادة الجامعية بالوظيفة، و كذا إنشاء مراكز إرشاد و استشارة مقاوالاتية لفائدة الطالبات على مستوى الجامعة.
- 4- تسهيل إجراءات إنشاء المقاولات النسوية كالتقليل من مركزية الهيئات و الإدارات مما يلغي عائق التنقل و يمنح حرية أكثر للمرأة المقاولة في تنقلاتها لإتمام إجراءات الإنشاء الإدارية و العمل المقاوالاتي.
- 5- تكثيف نشاط حاضنات الأعمال نحو المساواة النسوية بما يمنح المقاولات فرصة تنمية و تطوير مقاولاتهن.
- 6- إن تحقيق تنمية شاملة لا يمكن أن يتم و يتحقق دون مشاركة المرأة، فمساهمة المرأة أساسية في مختلف المجالات.
- 7- إن عمل المرأة في ضوء السياسات الحالية لتسيير الموارد البشرية و القائمة على نموذج موحد يطبق على كلا الجنسين (المرأة والرجل) له عدة آثار على تماسك الأسرة و تربية الأطفال.
- 8- لقد أثبتت عدة دراسات أن خروج المرأة للعمل أدى إلى تأخر سن الزواج و تراجع معدل الخصوبة؛ و عليه فإن أي دعوة لتشجيع عمل المرأة و تفعيل مشاركتها في المسيرة التنموية يستلزم بالضرورة الأخذ بعين الاعتبار المسؤوليات الأسرية الكبيرة الملقاة على عاتق المرأة، و من أجل تخطي المرأة معوقات تطور مسارها المهني و الوصول الى مناصب عليا في المديرية نقترح التالي :
- وضع إجراءات تسهل على المرأة مهمة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية و المهنية كالعمل بدوام جزئي، إحداث حضانات في مقر عمل المرأة تشرف عليه مربيات متخصصات و مؤهلات، ساعات عمل مرنة، العمل في المنزل، تشريعات أكثر مرونة خاصة بالحمل و الولادة.
- عقد دورات تدريبية في المديرية من أجل زيادة الكفاءات و المهارات القيادية للمرأة.
- عقد ملتقيات و تجمعات للإطارات لتسهيل احتكاك النساء بنماذج نسوية ناجحة استطاعت تقلد منصب عالي و التوفيق بين الأسرة و العمل، من أجل نقل الخبرة و المهارة و الاستفادة من تجربتهن، و بالتالي رفع معنويات المرأة لشغل مناصب قيادية.
- 9- تشجيع الدولة لمقاولة المرأة من خلال توفير رأس المال، تسهيل تعليم مهارات المقاولة لديها، الحد من الأعباء، و حماية حقوق الملكية الفكرية.
- 10- ربط النساء المقاولات صاحبات المشاريع الإبداعية بالبحث العلمي، عن طريق تقديم تحفيزات مالية للجامعات، تنشئ من خلالها المشاتل التي تحتضن مشاريع جديدة و تسمح بنموها.
- 11- تقديم تسهيلات إدارية للمستثمرات لتشجيعهم على الاستثمار في الجزائر، بتحديد الإجراءات المالية و الإدارية.

- 12- وضع تخطيط استراتيجي دقيق حول كيفية التعامل مع المقاولات النسوية، من خلال وضوح الأهداف، الخطط، و خاصة الآليات المناسبة للتنفيذ، المتابعة و التقييم. و إشراك الحرفيات في المناقصات العمومية، و خاصة تلك المتعلقة بالتجهيز المكثفي، التزيين، البناء و العمران، بغرض إبراز طابع عمراي و معماري حضاري و أصيل للهيئات العمومية و الرسمية.
- 13- التنسيق بين قطاع التكوين المهني و وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية بغرض تحقيق التوازن بين مخرجات التكوين المهني و مختلف أنشطة التي تمارسها المرأة.
- 14- توفير التآطير و التكوين المناسبين للأعداد الكبيرة من النساء المتسربيات من المدارس و إدماجهم في المجتمع التنموي.
- 15- خلق شبكة انترنت بين النساء المقاولات، و إنشاء قاعدة معلوماتية تواصلية مقاولاتية للتبادل بين الجمعيات و تبادل الخبرات و كذلك التعريف بالمشاريح الناجحة.
- 16- ضرورة خلق محيط مناسب للمرأة بالتوفيق بين حياتها المهنية و الأسرية و توعية المرأة بحقوقها و إعلامها بالنصوص المنظمة للتشغيل و أجهزته و مرافقة الفتيات المستفيدات من القرض المصغر.
- 17- ضرورة تنمية ثقافة المقاولات خاصة من خلال دعم و تشجيع دخول المرأة في هذا المجال.
- 18- تطوير ثقافة المقاولاتية داخل المجتمع و تخصيص برامج ارشادية حول القروض و فرص الاستفادة منها.
- 19- التوسع في توفير فرص التعليم و التكوين بمختلف مستوياته بالنسبة للفتيات في جميع مناطق.
- 20- العمل على نشر المقاولاتية بين مختلف أفراد المجتمع سواء رجال أو نساء من خلال تبني مناهج تعليمية حديثة تشجع على المبادرة، الإبداع و الابتكار و بين خريجي الجامعات خاصة سواء ذات التخصصات الاقتصادية.
- في الأخير يمكننا القول أنه إذا أردنا الرفع من نسبة إنشاء المؤسسات و دفع الأفراد سواء كانوا رجال أو نساء نحو المقاولات فيجب تنمية روح المقاولات و إرساء الثقافة المقاولاتية كمطلب أساسي لحل أزمة البطالة و الرقي بالاقتصاد من خلال خلق القيمة المضافة، كما أن نجاح هذا المدخل يتوقف على مدى وجود إرادة سياسية حقيقية تنعكس من خلال إرسال العديد من الآليات التي تدفع الشباب نحو المقاولات.

قائمة المراجع :

- 1- الموسوي ضياء مجيد، العولمة و اقتصاديات السوق الحرة، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 2- جمعة صالح النجار ، العلي عبد الستار، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، الأردن : دار الحامد للنشر و التوزيع، 2006.
- 6- سلامي منيرة ، قريشي يوسف، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، 2014، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد : 05.
- 3- صايبي صندرة، سيورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافقة، قسنطينة : دار المقاولاتية ، 2009.
- 4- فلاح حسيني، إدارة المشروعات الصغيرة : مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز، فلسطين : دار الشروق للنشر و التوزيع، 2006.
- 5- ماجد الزيود، الشباب و القيم في عالم متغير، مصر : دار الشروق، 2006.
- 7- مراح حياة، إشكالية المقاول الجزائري الجديد، الجزء الأول، 2010، جانفي، مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات العلمية، الجزائر، العدد : 03.
- 8- Abedou Abderrahmane, Bouyakob Ahmed, et autres, l'entrepreneuriat en Algérie 2011, Rapport d'enquête de GEM, Alger : édition : CREAD, 2013.
- 9- Alain Fayolle, Le métier de créateur d'entreprise, paris : Les éditions d'organisation, 2003.
- 10- Alain Fayolle, Entrepreneuriat Apprendre et entreprendre, 1^{ère} édition, Paris : Dunod, 2004.
- 11- Benatia Farouk, le travail féminin en Algérie, Alger : SNED, SD, 1970.
- 12- Bouabdallah. K, Zouache. A, Entrepreneuriat et développement économique, Alger : Les cahiers du CREAD, n°73, 2005.