

ريادة الأعمال النسائية في الجزائر: قراءة من التقارير والمؤشرات العالمية

Women's entrepreneurship in Algeria: reading from international reports and indicators

عززي أحمد عكاشة

مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الافريقي،

جامعة أحمد دراية، الجزائر 

ahm.azizi@univ-adrar.edu.dz

مبارك بسود *

مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الافريقي،

جامعة أحمد دراية، الجزائر 

meb.bassoude@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2024/01/01

تاريخ الاستلام: 2023/06/11

Abstract:

This study explores the reality of women's entrepreneurship in Algeria compared to the rest of the world, with the aim of providing a descriptive and analytical presentation of the reality of the situation based on global data and reports conducted by some international bodies regarding women's entrepreneurship. The study concluded that despite the Algerian state's desire to raise the level of entrepreneurship in general and women's entrepreneurship in particular, and its endeavour to provide the appropriate environment for that, While an improvement has been recorded in recent years, however, all international reports and indicators of women's entrepreneurship ranked Algeria among the very late ranks compared to various economies globally and regionally.

Keywords: Entrepreneurship; for women; world reports and indicators; Algeria.

مستخلص:

تستكشف هذه الدراسة واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر مقارنة بباقي دول العالم بهدف تقديم عرض وصفي تحليلي لواقع الحال يستند الى بيانات وتقارير عالمية أجرتها بعض الهيئات الدولية بخصوص ريادة الأعمال النسوية، وخلصت الدراسة الى أنه رغم رغبة الدولة الجزائرية في رفع مستوى ريادة الأعمال بصفة عامة والنسائية منها بصفة خاصة وسعيها في توفير البيئة الملائمة لذلك، ومع تسجيل زيادة في أرقام السنوات الأخيرة الا أن جميع التقارير العالمية ومؤشرات ريادة الأعمال النسائية صنفت الجزائر ضمن مراتب متأخرة جدا مقارنة بمختلف الاقتصادات عالميا وإقليميا.

كلمات مفتاحية: ريادة الأعمال؛ نسائية؛ التقارير والمؤشرات العالمية؛ الجزائر.

JEL Classification Codes: L26; B54

مقدمة

يهدف الوصول الى التكامل الاقتصادي وتنويع الاقتصاد انتهجت الجزائر إصلاحات اقتصادية من شأنها إيجاد بيئة ملائمة لريادة الأعمال بسبب ارتفاع معدل بطالة الشباب وتفضيل العمل في الوظيفة العمومية كون الاهتمام بقطاع ريادة الأعمال يعد أحد الحلول المثلى لحل مشكلة البطالة من خلال تأسيس مشاريع خاصة بدل الاعتماد على الوظائف التقليدية في القطاع العام.

وبهذا الخصوص تسعى الجزائر للوصول الى هذا الهدف باعتماد عدة آليات وبرامج وهيئات لاستقطاب ودعم ومرافقة رواد الأعمال، وان بلوغ الجزائر المرتبة الأولى عالميا في تصنيف الشبكة العالمية لحركية ريادة الأعمال للأسبوع المفاوضاتي لسنة 2022 بواقع 2187 نشاطا خير دليل على رغبة الجزائر في ترسيخ روح المبادرة للعمل المفاوضاتي ودعوة الشباب لافتتاح عالم ريادة الأعمال.

وإن حفزت الجزائر الشباب بصفة عامة على دخول عالم الأعمال فقد ركزت بصفة خاصة على النساء كونهن غير ممثلات بالقدر الكافي في هذا القطاع من خلال إطلاق عدة مبادرات لتعزيز انخراطهن في ريادة الأعمال، الأمر الذي أوجد بعض التحسن الملموس في تمثيل المرأة لهذا القطاع في السنوات الأخيرة.

إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق ومن أجل معرفة مستوى التحسن الذي وصلت اليه ريادة الأعمال النسائية في الجزائر كان لزاما علينا مقارنة هذا المستوى مع المستويات التي وصلت اليها باقي دول العالم لمعرفة موقع الجزائر منها وهو ما تحاول هذه الدراسة الإجابة عليه من خلال تقارير ومؤشرات ريادة الأعمال النسوية العالمية في الإشكالية التالية:

ما هو واقع ريادة الأعمال النسوية الجزائرية مقارنة بباقي دول العالم؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في معرفة المستوى الذي وصلت اليه ريادة الأعمال النسائية في الجزائر انطلاقا من البيانات المتاحة ضمن هذه التقارير العالمية ومقارنتها مع البلدان الأخرى لمعرفة النقائص والامتيازات من أجل تحسين النظام البيئي لريادة الأعمال النسوية من خلال رسم خارطة طريق توجه المسؤولين نحو نقاط القوة ونقاط الضعف في البلد لتركيز الجهود نحوها من أجل النهوض بهذا القطاع لما له من فائدة على الاقتصاد الوطني.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- الوقوف على واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر من خلال استقراء التقارير العالمية التي تهتم بهذا المجال ومعرفة موقع الجزائر في خارطة العالم لريادة الأعمال النسائية.

- معرفة اسباب وعوائق التقدم نحو التمثيل الاحسن للمرأة في هذا المجال.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لعرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بريادة الاعمال النسائية وأسلوب التحليلي لتحليل بيانات وجداول مختلف التقارير والمؤشرات.

الدراسات السابقة:

- دراسة (Sarfaraz & Faghih, 2011) بعنوان "ريادة الاعمال النسائية في ايران: دليل قائم على البيانات" والتي هدفت الى دراسة ريادة الاعمال النسائية في ايران بناء على بيانات المرصد العالمي لريادة الاعمال لسنة 2008 من أجل مقارنة وضع رائدات الاعمال في ايران مع نظرائهم من الذكور ثم مع باقي الدول المنظمة الى المرصد العالمي لريادة الاعمال، حيث توصلت الدراسة الى وجود فجوة بين الجنسين في أنشطة ريادة الاعمال النسائية في ايران على المستويين الوطني والدولي بسبب القيود الهيكلية المربّية والغير مربّية التي تواجهها المرأة الإيرانية وكذا التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية.

- دراسة (Saner & Yiu, 2019) بعنوان "تطوير جامايكا لريادة الاعمال النسائية: التحديات والفرص" والتي هدفت الى تقييم المدى الذي وصلت اليه جامايكا فيما يخص ريادة الاعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للمرأة، حيث زاوح الباحثان في المنهج بين مراجعة الادبيات والاعتماد على البيانات والمؤشرات الموجودة حول ريادة الاعمال النسائية لتقييم التقدم المحرز في تنمية ريادة الاعمال النسائية في جامايكا معتمدين على تقرير المرصد العالمي لريادة الاعمال لسنة 2017 ووصلت الدراسة الى أنه رغم الأفضلية النسبية للنساء على الرجال في التعليم إلا ان المرأة الجامايكية ظلت في وضع غير موات في قوة العمل بسبب دور الاناث كمقدمات رعاية منزلية الذي صعب عليهن الالتحاق بالقوة العاملة.

- دراسة (Seckin-Halac & Samur-Teraman, 2022) بعنوان "التصور النقدي لريادة الاعمال النسائية: تأملات في النظام البيئي التركي لريادة الاعمال" وهي فصل من كتاب "آفاق شرقية حول أدوار المرأة وتقدمها في الأعمال التجارية" ناقش فيه الباحثان ريادة الاعمال النسائية من منظور تاريخي نقدي، كما تطرقا الى ريادة المرأة في الادب التركي واستدلا ببعض بالمؤشرات السياقية لريادة الاعمال النسائية على غرار تقرير صندوق النقد الدولي لسنة 2017، وتقرير منظمة تخطيط الدولة والبنك الدولي لسنة 2009، تقرير المرأة العالمي لرصد ريادة الاعمال لسنة 2015 و2018/19، تقرير الفجوة بين الجنسين العالمي لسنة 2018 وغيرها، وخلصت إلى أن هناك حاجة الى تنظيم النهج الاقتصادي الموجه لريادة الاعمال النسائية في تركيا بطريقة تشمل النهج الموجه نحو النوع الاجتماعي.

1- الإطار النظري لريادة الأعمال النسائية:

تعد ريادة الأعمال عامل رئيسي للنمو والتنمية ومولد للفرص الوظيفية. وهو ما جعل كل دول العالم تولي هذا القطاع الاهتمام وتؤكد على أهميته، ويهدف تمكين المرأة اقتصاديا سعت مختلف الدول الى استقطاب هذا العنصر البشري الذي يمثل نصف سكان المعمورة لدخول عالم ريادة الأعمال لمضاعفة نتاج هذا القطاع الهام. وعليه يتطرق هذا المحور الى مفهوم ودوافع وعوامل النجاح ومعوقات ريادة الأعمال النسائية.

1-1 مفهوم ريادة الأعمال النسائية:

وفقاً لكامبل فإن رواد الأعمال هم أفراد يجدون فرصاً جديدة لا يستطيع الآخرون ملاحظتها و/أو استغلالها (Jolović, 2019). ويعرف Gartner ريادة الأعمال بأنها العملية التي من خلالها تأتي المنظمات الجديدة الى حيز الوجود (الفرجاني و الشخي، 2019)، وهي مجموعة من النشاطات التي يتم من خلالها انشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من اجل تجسيد فكرة مبدعة وبالتالي خلق قيمة (بوشاري، بوطورة، و سمايلي، 2017)

وتعرف رائدة الأعمال بأنها تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة ومؤهلة لإدارة الأعمال واتخاذ القرارات وتسعى الى خلق اعمالها الخاصة من أجل التمكين الاقتصادي (بوشاري، بوطورة، و سمايلي، 2017)، ويشير مصطلح "سيدة أعمال" إلى امرأة أو مجموعة من النساء اللائي يبدأن وينظمن ويدرن الأنشطة في بيئة الأعمال (Jolović, 2019).

2-1 دوافع المرأة لريادة الأعمال:

صنفت منظمة العمل الدولية ريادة الأعمال النسائية حسب الدوافع الى صنفين رائدات اعمال تحركهم الضرورة مثل البطالة والفقر الحاجة الى عمل يدر دخل مالي لإعالة اسرهن وتحسين مستواهن المادي، ورائدات اعمال تحركهم الفرص فيقمن بإنشاء مؤسسات ناشئة قائمة على الابتكار تساهم وتعزز النمو الاقتصادي للبلد (International Labour office, 2018).

اما (Sullivan & Meek, 2012) فقد صنفا دوافع المرأة للتوجه لريادة الأعمال الى دوافع شخصية وأخرى ظرفية حيث تشمل الدوافع الشخصية على:

- تصميم الوظيفة: حيث تعاني الكثير من النساء من ظروف العمل الغير مواتية وكذا الصراع بين العمل والاسرة بسبب تحمل النساء مسؤولية أنشطة رعاية الأطفال والقيام بشؤون المنزل وهو ما يجعل التوجه نحو ريادة الأعمال حل مثالي لتوفير مرونة في الجدول الزمني لهن للتوفيق بين العمل والاسرة.
- تحقيق الذات: يعد تحقيق الذات دافع للكثير من النساء من خلال ابراز قدراتها وبأنها قادرة على انشاء الأعمال واراداتها مثلها مثل الرجل.

- النجاح المالي: يعد النجاح المالي حافزا لبعض النسوة خاصة التي تعاني من المشاكل الاجتماعية والاسرية قصد اعادة ذويها وافراد عائلته وتحقيق الرفاه لهم.
- الاستقلالية: تسعى بعض النساء للاستقلالية من أجل الخروج من تبعية الرجل.
- الشخصية الاستباقية: تتمتع بعض النساء بشخصية استباقية تجعلها ترفض ان تكون تابعة وتدفعها للريادة وتحمل المخاطر والمسؤولية.

1-3 عوامل نجاح رائدات الاعمال:

يرى (الشقاوي، 2015) ان اهم عوامل نجاح رائدات الاعمال هي:

- الدعم العائلي: في شقيه المادي مثل التمويل، الاهتمام بالأطفال، المساعدة في انجاز بعض المعاملات... الخ او معنوي في شكل تشجيع واسداء بعض النصائح والأفكار... الخ
- الإصرار والتفان في العمل: من خلال المثابرة والتحدي وعدم قبول الفشل وساعات العمل الطويلة.
- الرؤية: ان وجود رؤيا واضحة لطبيعة العمل واستشراف للمستقبل يجعل من رائدات الاعمال ناجحات في العمل الريادي
- المهارات الإدارية والتنظيمية: إن بناء وتوافر مهارات العمل الإدارية والتنظيمية يسهم بشكل كبير في تحقيق النجاح والبقاء والاستمرار، لان معظم حالات تعثر وخروج المؤسسات من السوق بسبب الصعوبة في إدارة وتسيير الاعمال.
- المعرفة والاطلاع بطبيعة العمل والعملاء: تعد المعرفة بتفاصيل العمل والاطلاع المستمر على جديد مجال النشاط والاحتكاك المباشر بالعملاء من أسباب بناء الثقة بالنفس ونجاح الاعمال.

1-4 عوائق ريادة الأعمال النسائية:

لخص تقرير لمنظمة العمل الدولية بعنوان "القيود والممارسات الجيدة في ريادة الأعمال النسائية في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا" في العدد العاشر ضمن سلسلة تقارير التأثير لسنة 2018 الحواجز الهيكلية التي تحول دون ريادة الأعمال النسائية فيما يلي (International Labour office, 2018):

- 1- بيئة تمييزية بين الجنسين تشكلت من الأعراف والمواقف والقوانين والسياسات والبرامج الوطنية المحايدة جنسيا
 - 2- الصعوبات في الوصول الى المهارات والمعرفة المتعلقة بالأعمال وكذا الأسواق والشبكات ذات الصلة
 - 3- نقص الخدمات المالية الموجهة للمرأة والمحفزة على تطوير الأعمال النسائية.
- وهناك العديد من التحديات التي تواجه المرأة رائدة الأعمال نذكر منها:

- التمويل: فعادة ما تعتمد رائدات الأعمال على مدخراتهن الخاصة أو الاقتراض من الاصدقاء او الأقارب كمصدر تمويل اعمالهن الخاصة وهو مصدر غير كافي لنمو واستمرار الأعمال فتعاني رائدات الأعمال من نقص في التمويل

لسببين، الأول هو عدم امتلاك غالبية النساء لممتلكات تستخدمها كضمان للحصول على أموال من مصادر خارجية والسبب الثاني هو عدم ثقة البنوك في قدرة النساء على إدارة الأعمال، وتراهن أقل استحقاقا للانتماء (Franco & Selvakumar, 2016, p. 47).

- الوصول الى الأسواق والمعلومات: حيث تواجه رائدات الأعمال منافسة شديدة عند تسويق منتجاتهم بسبب صغر حجم مؤسساتهم وقلة رؤوس الأموال التي تساعد في إنجاح وتوسيع الحملات الاعلانية للترويج لمنتجاتهن (Franco & Selvakumar, 2016, p. 48). وكذا الشبكات المغلقة التي لا تسمح لرجال الأعمال الجدد وخاصة النساء من دخول الأسواق (Organisation internationale du Travail, 2017, p. 11).

- البيئة الاجتماعية والثقافية: والتي تلعب دورا أساسيا في إعاقه ظهور المرأة في مجال ريادة الأعمال من خلال القيود العائلية وصعوبة التوفيق بين الحياة الاجتماعية والحياة المهني (Organisation internationale du Travail, 2017, p. 12). وهو ما يشكل ضغط بسبب الثقافة التقليدية للمجتمع فالنساء مجبرات على تحمل المسؤوليات الاسرية منذ الصغر وغالبا ما تكون تحركاتهن محدودة للغاية وخاضعة لإشراف شديد (NECHAR, 2021, p. 667).

2- المؤشرات والتقارير العالمية لريادة الأعمال النسائية وموقع الجزائر فيها:

هناك عدة هيئات دولية تصدر تقارير وبيانات ومؤشرات بخصوص المقاولات النسوية لمختلف الاقتصادات في العالم، من اجل النهوض بالمقاولات النسوية وإنعاش الاقتصاد في جميع انحاء العالم. وبغرض الوقوف على موقع وحجم ونقائص المقاولات النسوية في الجزائر ومقارنتها بدول العالم نستعرض اخر التقارير والبيانات المتوفرة كما يلي:

1-2 قاعدة بيانات ريادة الأعمال لمجموعة البنك الدولي:

يجمع مشروع قاعدة بيانات ريادة الأعمال بيانات عن نشاط ريادة الأعمال الإناث، من 2014 إلى 2021، مع التركيز على المتغيرات الثلاثة التالية: أصحاب الأعمال ومديرو الأعمال والمالكون الوحيدون (World Bank Group) حيث تجدر الإشارة الى أن آخر بيانات متوفرة عن الجزائر كانت سنة 2018 وهي كما يلي:

1- أصحاب الأعمال: وهم الأفراد الذين يمتلكون سهمًا واحدًا على الأقل من شركة ذات مسؤولية

محدودة مسجلة حديثًا (World Bank Group).

والجدول التالي يوضح أصحاب الأعمال حسب الجنس في الجزائر للفترة 2014-2018

الجدول رقم (01): أصحاب الاعمال في الجزائر حسب الجنس

السنة	صاحب اعمال		صاحبة أعمال	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
2014	7904	93.80	522	6.20
2015	7549	93.28	544	6.72
2016	8204	92.79	637	7.21
2017	9227	93.34	658	6.66
2018	8816	93.07	656	6.93

المصدر: قاعدة بيانات ريادة الاعمال للبنك الدولي اطلع عليه بتاريخ 2023/02/17

<https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship>

يوضح الجدول الفرق بين عدد الإناث والذكور من ملاك الشركات الجديدة ذات المسؤولية المحدودة لكل سنة تقويمية، حيث نلاحظ أن نسبة النساء المالكات للأعمال لم تتعدى نسبة 7% في الفترة 2014-2018 ماعد سنة 2016 التي بلغت 7.21% كأقصى قيمة، فيما بلغت الفجوة بن نسبة النساء من السكان البالغين ونسبة النساء أصحاب الأعمال 43 نقطة مئوية وهي ثاني أكبر فجوة في العالم بعد أفغانستان ونيبال بـ 46 نقطة مئوية لكل منهما (THE WORLD BANK).

2- مديري الاعمال: وهم الأفراد الذين يديرون شؤون الشركات الجديدة ذات المسؤولية المحدودة المسجلة في السنة التقويمية (World Bank Group).

الجدول التالي يبين عدد ونسبة مديري الاعمال حسب الجنس في الجزائر للفترة 2014-2018

الجدول (02): مديري الاعمال في الجزائر حسب الجنس

السنة	مدير اعمال		مديرة أعمال	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
2014	16827	93.90	1094	6.10
2015	14940	93.25	1082	6.75
2016	15596	93	1173	7
2017	17697	93.42	1246	6.58
2018	16585	93.22	1207	6.78

المصدر: قاعدة بيانات ريادة الاعمال للبنك الدولي اطلع عليه بتاريخ 2023/02/17

<https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship>

يبين الجدول الفرق بين عدد المدراء من الإناث والذكور في الشركات الجديدة ذات المسؤولية المحدودة لكل سنة تقويمية. حيث نلاحظ ان مديري الاعمال في الجزائر أغلهم ذكور، حيث تراوحت نسبة النساء اللواتي يدرن الاعمال خلال الفترة 2014-2018 بين 6.10% سنة 2014 و7% سنة 2016 كأقصى قيمة. فيما

بلغت الفجوة بن نسبة النساء من السكان البالغين ونسبة النساء مديرات الأعمال 43 نقطة مئوية وهي ثالث أكبر فجوة في العالم بعد نيبال وأفغانستان 46 لكليهما والصومال 48 نقطة مئوية (THE WORLD BANK)

3- الملاك الوحيدين: هم الأفراد الذين يمتلكون كيانًا تجاريًا ويديرونه حديثًا والذين لا يمكن تمييزهم

عن الشركة ويكونون مسؤولين بشكل شخصي في السنة التقويمية. (World Bank Group)

الجدول الموالي يبين عدد ونسبة المالكين الوحيدين حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2014-2018

الجدول (03): الملاك الوحيدين في الجزائر حسب الجنس

مالك وحيدة		مالك وحيد		السنة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
6.02	572	93.98	8923	2014
6.79	538	93.21	7391	2015
7.76	536	92.24	7392	2016
6.49	588	93.51	8470	2017
6.62	551	93.38	7769	2018

المصدر: قاعدة بيانات ريادة الأعمال للبنك الدولي اطلع عليه بتاريخ 2023/02/17

<https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship>

يوضح الجدول الفرق بين عدد المالكين الوحيدين الجدد من الإناث والذكور لكل سنة تقويمية حيث نلاحظ أن ما يزيد عن 93% من ملاك الشركات في الجزائر هم من جنس الذكور بينما النساء المالكات لم يتجاوزن نسبة 7% في الفترة 2014-2018 ماعدا سنة 2016 الذي بلغت فيها الذروة بنسبة 7.76%.

فيما بلغت الفجوة بن نسبة النساء من السكان البالغين ونسبة النساء المالكات الفريديات للأعمال 43 نقطة مئوية وهي ثاني أكبر فجوة في العالم بعد أفغانستان بـ 46 نقطة مئوية (THE WORLD BANK)

2-2 تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023 لمجموعة البنك الدولي:

هو سلسلة من الدراسات السنوية ضمن مشروع "المرأة والأعمال والقانون (WBL)" لمجموعة البنك الدولي والذي يقيس التقدم المحرز نحو المساواة بين الجنسين في 190 اقتصادا حيث يجمع البيانات عن القوانين واللوائح التنظيمية التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة، حيث يعرض التقرير ثمانية مؤشرات عن تفاعل المرأة مع القوانين وهي تتقدم خلال مسيرتها المهنية وهي كالتالي: التنقل، مكان العمل، الأجر، الزواج، الوالدية، ريادة الأعمال، الأصول، والمعاش التقاعدي. (The World Bank, 2023)

والذي يهمننا في هذه الدراسة هو مؤشر ريادة الأعمال، حيث يقيس التقرير هذا المؤشر ضمن الاقتصاد من خلال الإجابة على أربع أسئلة بنعم أو لا، فإذا كانت الإجابة بـ لا تقيم بـ 0 أما إذا كانت بـ نعم فتقيم بـ 1 كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (04): تقييم مؤشرات ريادة الأعمال للجزائر ضمن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023

السؤال	الاجابة	النتيجة	الأساس القانوني
هل يحظر القانون التمييز في الحصول على الائتمان على أساس الجنس؟	لا	0	لا يمكن تحديد موقع الأحكام المعمول بها
هل يمكن للمرأة أن توقع عقداً مثل الرجل؟	نعم	1	لا يمكن تحديد موقع أي قيود
هل يمكن للمرأة أن تسجل شركة بنفس طريقة الرجل؟	نعم	1	المادة 7٠8 من القانون التجاري
هل يمكن للمرأة أن تفتح حساباً مصرفياً بنفس طريقة الرجل؟	نعم	1	لا يمكن تحديد موقع أي قيود

المصدر: (The World Bank, 2023)

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك نقطة سلبية واحدة ضمن هذا المؤشر وهي أن القانون الجزائري لا يحظر التمييز في الحصول على الائتمان على أساس الجنس، أما النقاط الأخرى فهي كلها موجبة حيث يمكن للمرأة الجزائرية أن توقع العقود مثلها مثل الرجال، كما يمكنها تسجيل شركة بنفس الطريقة التي يسجل بها الرجال شركاتهم، ويمكنها أيضاً فتح حساباً مصرفياً بنفس طريقة الرجل، وبالتالي فإن الجزائر حققت 75 نقطة من 100 ضمن هذا المؤشر.

3-2 المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين للمنتدى الاقتصادي العالمي:

تم تقديم المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لأول مرة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2006 لقياس التقدم المحرز نحو التكافؤ بين الجنسين ومقارنة الفجوات بين الجنسين في البلدان.

الهدف من التقرير هو تقديم مقياس سنوي متسق لتقييم التقدم بمرور الوقت . يركز المؤشر على قياس

التكافؤ بين النساء والرجال عبر البلدان والمناطق. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022)

ضمن المؤشر الكلي للفجوة بين الجنسين العالمي في طبعة 2022 صنفت الجزائر في الرتبة 140 من أصل

146 دولة مشاركة، كما يضم هذا المؤشر عدة مؤشرات فرعية كمؤشر التحصيل العلمي، ومؤشر الصحة والبقاء، ومؤشر التمكين السياسي، ومؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص، حيث احتلت الجزائر في هذا الأخير

المرتبة 138 من 146 كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (05): مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص في الجزائر لمؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي
2022

المؤشر	الذكور	الاناث	الفجوة	الرتبة
المشاركة الاقتصادية والفرص				138
معدل المشاركة في القوة	64.48	15.68	-48.80	142
المساوات في الاجر للعمل المماثل	-	-	-	3
الدخل المكتسب المحفز	18.00	3.31	-14.69	144
كبار المسؤولين والمديرين	91.64	8.36	-83.27	135
العمال المهنيين والتقنيين	52.2	47.80	-4.40	81

المصدر: (WORLD ECONOMIC FROUM, 2022)

من خلال الجدول يلاحظ ان هناك فجوة كبيرة بين الجنسين بخصوص المشاركة الاقتصادية والفرص كون الجزائر جاءت في الرتبة 138 من اصل 146 دولة غير ان هذه الفجوة تتغير بين الضيق والتوسع في المؤشرات الفرعية لهذا المؤشر، فنجدها توسعت الى 83.27% في تقلد المرأة للمناصب المسؤولين الكبار والمديرين أي ان 91.64% من المسؤولين والمديرين هم من الذكور بينما 8.36% مسؤولات ومديرات في الدولة الجزائرية، ثم تنعدم الفجوة في مؤشر المساوات في الاجر للعمل المماثل حيث احتلت الجزائر المرتبة الثالثة عالمية بعد ألبانيا وبوروندي أي ان الذكور والاناث يتقاضون نفس الاجر عن العمل المماثل في الجزائر، بينما تراوحت باقي فجوات هذا المؤشر بين هذين الفجوتين فنجد فجوة معدل المشاركة في القوة 48.80% بينما الدخل المكتسب المحفز 14.69% وأخيرا العمال المهنيين والتقنيين 4.40% وهو ما يدل على ان المشاركة الاقتصادية للمرأة والفرص المتاحة امامها قليلة جدا مقارنة بمشاركتها وفرص الرجل في الجزائر.

4-2 مؤشر ماستركارد لرائدات الاعمال (MIWE) لسنة 2022:

يقدم مؤشر ماستركارد لرائدات الأعمال نظرة ثاقبة حول تقدم المرأة في الأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم. يعتمد تصنيف أداء المؤشر على العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تغذي أو تعيق قدرة المرأة على التقدم والازدهار في عالم الأعمال، حيث يستخدم 12 مؤشراً رئيسياً و 27 مؤشراً فرعياً لإنشاء ثلاثة مكونات هي نتائج النهوض بالمرأة، أصول المعرفة والوصول المالي، الظروف الداعمة لريادة الأعمال. حيث تذيلت الجزائر قائمة ترتيب الدول ضمن هذا المؤشر، محتلة الرتبة 60 من أصل 65 دولة، وانخفضت قيمة المؤشر لسنة 2021 عن سنة 2020 من 38.6 الى 38.0 فيما تحسن ترتيب الجزائر بدرجة واحدة أي من الرتبة 61 سنة 2020 الى الرتبة 60 في سنة 2021 وهو ما يبينه الجدول الموالي.

الجدول رقم (06): التغيرات في الدرجة والترتيب بين سنة 2019-2021 لمؤشر ماستركارد للتصنيف العالمي لرائدات الاعمال

المؤشر	الدرجة			الترتيب		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ماستركارد لرائدات الاعمال	38.2	38.6	38.0	60	61	60

المصدر: (The Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 2022, p. 17)

أما المؤشرات الفرعية لهذا المؤشر فقد صنفت الجزائر في المرتبة 62 بالنسبة لمخرجات النهوض بالمرأة، فيما تحسّلت على المرتبة 42 في أصول المعرفة والوصول المالي حيث حافظت على نفس ترتيبها في هذين المؤشرين للسنة الماضية، وأخيرا المرتبة 61 في مؤشر الظروف الداعمة لريادة الأعمال والذي تحسن بفارق رتبة واحدة عن السنة الماضية وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم (07): التغيرات في الدرجة والترتيب بين سنة 2019-2021 للمكونات الفرعية لمؤشر ماستركارد للتصنيف العالمي لرائدات الاعمال

المكونات الفرعية لمؤشر ماستركارد لرائدات الاعمال	الدرجة			الترتيب		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
مخرجات النهوض بالمرأة	25.9	25.7	25.4	61	62	62
أصول المعرفة والوصول المالي	58.9	59.8	57.9	39	42	42
الظروف الداعمة لريادة الأعمال	41.4	43.1	42.6	63	62	61

المصدر: (The Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 2022, pp. 23,65,71)

6-2 مؤشر ريادة الأعمال النسائية للمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية (GEDI):

يقيس هذا المؤشر تطور ريادة الأعمال النسائية ذات الإمكانيات العالية من خلال جمع المتغيرات على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي في ركائز وهي تحتوي على ثلاثة مؤشرات فرعية رئيسية تقيس جودة: (1) بيئة ريادة الأعمال؛ (2) النظام البيئي لريادة الأعمال؛ (3) تطلعات المرأة إلى ريادة الأعمال. في آخر نسخة لهذا المؤشر والتي صدرت سنة 2015 فإن الجزائر جاءت في المرتبة 67 من أصل 77 اقتصاد ضمن الفئة الدنيا بدرجة 27.4 (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015, p. 11) غير أن التقرير لم يقدم قيم للمؤشرات الجزئية التي حسب عليه مؤشر ريادة الأعمال النسائية وانما قدم مخططات شريطية لكل بلد كما يظهره الشكل الموالي:

Algeria	
	1 1 1 2 2 3 3 4 4 5 5 6 6 7 7 8 8 9 9 10 10 11 11 12 12 13 13 14 14 15 15

العمود	المؤشر	العمود	المؤشر	العمود	المؤشر
1	التعرف على الفرص	6	فرصة عمل	11	منتج جديد
1	حقوق متساوية	6	حرية الحركة والتنقل	11	نقل التكنولوجيا
1	حجم السوق	7	اعمال قطاع التكنولوجيا	12	تكنولوجيا جديدة
2	إدراك المهارات	7	الامتصاص التكنولوجي	12	نفقات البحث
2	التعليم الثانوي	8	أصحاب التعليم العالي		والتطوير
3	الاستعداد للبدء	8	دعم وتدريب الشركات	13	الاعمال
3	مخاطر الاعمال		الصغيرة والمتوسطة	13	القيادة النسائية
4	تعرف على رائد اعمال	9	الابتكار	14	التركيز على الصادرات
4	الوصول الى الانترنت والشبكات	9	الأسواق المحتركة	14	العولة
5	الوضع التنفيذي	10	نسبة ريادة الاعمال	15	تمويل من الدرجة
5	الوصول الى رعاية الاطفال	10	تكافؤ القو العاملة		الاولى
				15	التمويل من المستوى
					الثالث

من خلال الشكل نلاحظ أن أفضل نتيجة للمؤشرات الجزئية كانت لمؤشر "الاستعداد لبدء الاعمال" وهو المؤشر الفردي للركيزة الثالثة المتعلقة بالإدارة والمخاطر والذي يقيس النسبة المئوية للسكان الاناث اللاتي لا يعتقدن ان الخوف من الفشل سيمنعهن من بدأ عمل تجاري. يليه مؤشر "أعرف رائد اعمال" وهو كذلك المؤشر الفردي للركيزة الرابعة المتعلقة بالشبكات والذي يوضح النسبة المئوية للسكان الاناث اللاتي يعرفن شخصا رائد أعمال بدأ نشاطا تجاريا خلال العامين الماضيين. ثم مؤشر "نقل التكنولوجيا" وهو مؤشر على المستوى المؤسسي ضمن الركيزة الحادي عشر المتعلقة بابتكار المنتج والذي يبين جوانب مهمة من نقل التكنولوجيا مثل

الاستثمار في البحث والتطوير من قبل القطاع الخاص، وجود مؤسسات بحثية عالية الجودة، التعاون بين الجامعات والصناعة وحماية حقوق الملكية الفكرية.

أما أدنى نتيجة فكانت لمؤشر "نفقات البحث والتطوير"، وهو مؤشر على المستوى المؤسسي في الركيزة الثاني عشر المتعلقة بعملية الابتكار ويعبر عن النسبة المئوية للإنفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي، يليه مؤشر "تمويل من الدرجة الأولى" وهو مؤشر على المستوى الفردي في الركيزة رقم خمسة عشر المتعلقة بالتمويل الخارجي ويتضمن النسبة المئوية المجمعة للنساء اللائي لديهن حساب مصرفي في مؤسسة رسمية والنسبة المئوية للنساء اللائي لديهن حساب مصرفي لأغراض تجارية، ثم مؤشر "القيادة النسائية" وهو مؤشر ضمن الركيزة الثالثة عشر المتعلقة بارتفاع النمو والذي يمثل النسبة المئوية للمديرات.

4- أسباب انخفاض ريادة الأعمال النسائية في الجزائر:

في التقييم الوطني لتطوير ريادة الأعمال النسائية في الجزائر ضمن مشروع منظمة العمل الدولية للنساء من أجل النمو لسنة 2017 تجيب النساء المشاركات عن أسباب عدم ظهور رائدات الأعمال وضعف نمو الأعمال المملوكة للنساء في (Organisation internationale du Travail, 2017, pp. 11-12):

- قلة الدعم والتوجيه للمشاريع

- نقص الدعم في الوصول الى الأسواق وصعوبات الحصول على المعلومات

- صعوبات الوصول الى الأراضي في مناطق النشاط

- صعوبة الوصول الى التمويل المناسب

- ضغط المجتمع التقليدي وقيود التوفيق بين الحياة المهنية والمسؤوليات الاسرية

وقد أجمل البنك الدولي العوامل التي تؤثر في ريادة الأعمال النسائية عموما في العوامل التالية (THE

:WORLD BANK)

- سيادة القانون في البلد: حسب البنك الدولي فإن سيادة القانون تؤثر على ريادة الأعمال النسائية فكلما ارتفعت سيادة القانون في البلد، ارتفعت معها نسبة رائدات الأعمال، وهوما يؤكد مؤشر سيادة القانون ضمن مؤشر الحكم العالمي حيث نجد أن الدول التي احتلت المراتب الثلاث الأولى لسنة 2022 مثلا وهي فلندا والنرويج والدنمارك ضمن هذا المؤشر (World Justice Project, 2022) هي في طليعة الدول ضمن مؤشر ريادة الأعمال النسائية للمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية حيث احتلت المراتب 9، 10، 4 على التوالي (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015)، فيما حلت فينلندا في المرتبة الأخيرة ضمن مؤشر سيادة القانون (World Justice Project, 2022) وعالية كانت ضمن المراتب الأخيرة في مؤشر ريادة الأعمال النسائية 65 من 77 (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015)، أما

بخصوص الجزائر فإن ترتيبها ضمن مؤشر سيادة القانون 89 من أصل 140 اقتصاد (World Justice Project, 2022) وهي مرتبة متأخرة نوعا ما تنطبق مع تأخرها في الترتيب ضمن مؤشر ريادة الأعمال النسائية للمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية إلى المرتبة 67 من أصل 77 اقتصاد (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015).

- **الفساد والشفافية:** حيث كلما زادت الشفافية وقل الفساد ارتفعت نسبة رائدات الأعمال في البلد، ويتأكد هذا الارتباط بين الشفافية وريادة الأعمال النسائية عند مقارنة مؤشر مدركات الفساد لمنظمة الشفافية الدولية ومؤشر ريادة الأعمال النسائية، فنلاحظ أن الدنمارك تقدمت مؤشر مدركات الفساد لسنة 2022 (Transparency International, 2022) وهي في المرتبة الرابعة ضمن مؤشر ريادة الأعمال النسائية (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015) والمرتبة 13 على مؤشر ماستركارد لريادة الأعمال النسائية (The Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 2022)، فيما توافق تأخر الجزائر في مؤشر ريادة الأعمال النسائية وتأخرها في مؤشر مدركات الفساد لسنة 2022 إلى المرتبة 116 من أصل 180 اقتصاد (Transparency International, 2022) نتيجة لنقص الشفافية وارتفاع معدل الفساد.

- **الجودة التنظيمية:** فكلما ارتفعت الجودة التنظيمية ارتفعت نسبة رائدات الأعمال، وهو ما نستخلصه من مؤشر الجودة التنظيمية لمؤشر الحكم العالمي حيث أن سنغافورة تقدمت ترتيب الدول ضمن هذا المؤشر لسنة 2022 بنسبة 100% في الجودة التنظيمية وهو ما ساعدها في بلوغ الرتبة 16 في مؤشر ريادة الأعمال النسائية للمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015) والمرتبة 18 على مؤشر ماستركارد لريادة الأعمال النسائية (The Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 2022)، فيما بلغت نسبة الجودة التنظيمية في الجزائر لسنة 2022 10.10% والمرتبة 188 من 209 اقتصاد ضمن مؤشر الجودة التنظيمية الأمر الذي يؤثر حتما على ريادة الأعمال النسائية في الجزائر.

- **الإطار القانوني لرائدات الأعمال:** فكلما زادت المساواة في القانون بين الرجل والمرأة، ارتفعت نسبة رائدات الأعمال، فحسب تقرير المرأة والأعمال والقانون لسنة 2023 فإن المراتب الثلاث الأولى عادت إلى بلجيكا وكندا ثم الدنمارك كأحسن الدول التي تساوي في القانون بين المرأة والرجل (The World Bank, 2023) وهو الأمر الذي انعكس على تقدم هذه الدول ضمن المؤشرات العالمية لريادة الأعمال النسوية، فنجدها في مؤشر ماستركارد لريادة الأعمال النسائية على الترتيب التالي: 14، 3، 13 (The Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 2022) فيما احتلتا بلجيكا والدنمارك المراتب 13 و4 على التوالي ضمن مؤشر ريادة الأعمال النسائية للمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015)، أما بخصوص الجزائر فقد بلغت نسبة المساواة بين الجنسين في القانون 57.5% ضمن

تقرير المرأة والاعمال والقانون لسنة 2023 لتحتل بذلك المرتبة 165 من 190 اقتصاد (The World Bank, 2023) وهي مرتبة متأخرة آخرت ريادة الاعمال النسوية في الجزائر.

- الشمول المالي: كلما زاد وصول النساء إلى الحسابات المصرفية ، ارتفعت نسبة رائدات الأعمال، فإذا أخذنا ملكية الحسابات في مؤسسة مالية أو مع خدمة الأموال عبر الهاتف المحمول للنساء فوق 15 سنة كمؤشر لقياس الشمول المالي نجد أن استراليا، النمسا، ألمانيا، الدنمارك، فرنسا، اسلاندا، النرويج، والسويد قد جاءت جميعها في المرتبة الأولى ضمن هذا المؤشر لسنة 2021 بنسبة 100% (The world bank, 2021) ، وهي كلها دول تحتل مراتب متقدمة ضمن المؤشرات العالمية لريادة الأعمال النسوية (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015)، فيما تذيّل ترتيب هذا المؤشر بباكستان وأفغانستان وجنوب السودان (The world bank, 2021) وهي دول تحتل المراتب الأخيرة في مؤشرات ريادة الأعمال النسوية (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015) على غرار الجزائر التي احتلت المرتبة 123 بنسبة 31.26% فقط من النساء فوق 15 سنة التي تمتلك حساب في مؤسسة مالية (The world bank, 2021) الأمر الذي يؤثر سلبيا على ريادة الأعمال النسائية.

- التعليم: كلما ارتفع عدد سنوات التعليم للمرأة ، زادت نسبة رائدات الأعمال، فمن خلال مؤشر متوسط مدة الدراسة للنساء فوق 25 سنة نجد أن ألمانيا واستونيا والولايات المتحدة الأمريكية قد فاق متوسط سنوات الدراسة فيها 13 سنة (HumanProgress, 2019)، فإذا ما تتبعنا هذه الدول في مؤشر ريادة الأعمال النسوية نجد أن الولايات المتحدة احتلت المرتبة الأولى على مؤشر ماستركارد ومؤشر المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية، فيما جاءت ألمانيا في المرتبة 7 على مؤشر ماستركارد و14 على مؤشر المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية أما إستونيا حلت في المرتبة 22 على مؤشر المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية (HumanProgress, 2019) (Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015) وهو ما يعكس اثر تعليم النساء على نمو وزيادة نسبة رائدات الأعمال في الدول، أي أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى التعليم وريادة المرأة للأعمال (Razmi & Firoozabadi, 2016)، أما عن الجزائر فقد تأخرت إلى الرتبة 110 من أصل 174 اقتصاد بمتوسط سنوات الدراسة للنساء فوق 25 سنة بلغ 7.7 سنوات (HumanProgress, 2019) الأمر الذي أثر على نسبة رائدات الأعمال في الجزائر.

- الأعراف الاجتماعية: حيث نجد في الأعراف الاجتماعية لجل الدول تحيزا اقتصاديا ضد المرأة وهو ما يبينه مؤشر المعايير الاجتماعية الجنسانية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عندما يقيس الأشخاص الذين لديهم تحيز اقتصادي ضد المرأة نجد أن أكبر الدول تحيزا ضد المرأة هي أذربيجان واليمن وباكستان (the United Nations Development Programme, 2020) وهي كلها دول تتذيّل ترتيب الدول في جميع مؤشرات ريادة الأعمال النسائية، أما الدول الأقل تحيزا اقتصاديا ضد المرأة فهي هولندا والسويد وأندورا (the United

(Nations Development Programme, 2020) وهي دول متقدمة الترتيب على مؤشر ريادة الأعمال النسائية (هولندا المرتبة الخامسة والسويد المرتبة الثامنة)، وعليه كلما زاد التحيز الاقتصادي ضد المرأة، انخفض حجم ريادة الأعمال النسائية وهو ما أثر على رائدات الأعمال في الجزائر لأن 86.02% من الرجال الجزائريين متحيزون اقتصاديا ضد المرأة مما جعل الجزائر تحتل المرتبة 15 ضمن هذا المؤشر، والمرتبة 21 للنساء الجزائريات المتحيزات اقتصاديا ضد النساء بنسبة 61.49% ضمن نفس المؤشر (the United Nations Development Programme, 2020).

الخلاصة:

حاولت الدراسة القاء الضوء على واقع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر، وذلك بالاعتماد على مجموعة من التقارير العالمية ومؤشرات ريادة الأعمال النسائية ولقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات نوردتها كما يلي:

النتائج:

- رغم رغبة الدولة الجزائرية في رفع مستوى ريادة الأعمال بصفة عامة والنسائية منها بصفة خاصة وسعيها في توفير البيئة الملائمة لذلك، ومع تسجيل زيادة في أرقام السنوات الأخيرة إلا أن جميع التقارير العالمية ومؤشرات ريادة الأعمال النسائية صنفت الجزائر ضمن مراتب متأخرة جدا مقارنة بمختلف الاقتصادات عالميا واقليميا.

- هناك فجوة كبيرة على المستوى الوطني بين الجنسين وعلى المستوى الدولي بين الجزائر وباقي الدول لريادة الأعمال النسائية، وأن معدل نمو غلق هذه الفجوة ضئيل جدا مقارنة بالدول الأخرى رغم الظروف المواتية، وأسبب ذلك متعددة أهمها حسب دراسات عدة يرجع الى الثقافة الجزائرية الذكورية ونظرة المجتمع التي لا ترى المرأة إلا في بيتها.

- هناك أسباب عامة تؤثر إيجابا على ريادة المرأة للأعمال مثل سيادة القانون في البلد والشفافية والجودة التنظيمية، الشمول المالي، الوصول الى التكنولوجيا والتعليم وهناك أسباب أخرى تؤثر سلبا مثل الفساد الإداري، التمييز بين الجنسين في القانون، والأعراف الاجتماعية المتحيزة ضد المرأة.

التوصيات:

- من أهم معوقات ريادة الأعمال الوصول الى التمويل، لذا تقترح الدراسة مراجعة العروض التمويلية والسياسات التحفيزية وتكييفها لتناسب مع القطاع والمنطقة وظروف المرأة ومعتقداتها وحجم شركتها من خلال اشراك نساء خضن تجارب ناجحة والجمعيات النسوية الفاعلة في هذا المجال.

- القضاء على الفساد الإداري ومحاربة التصرفات التمييزية على أساس النوع وتغيير نظرة المجتمع لرائدة الأعمال بإدراج ثقافة ريادة الأعمال في المناهج التربوية المبكرة لغرسها في الجيل الصاعد.

- تسهيل الوصول الى المعلومات والتدريب، وكذا تعزيز البرامج التي تمكن المرأة من الوصول لتكنولوجيا الاعلام والاتصال لما في هذا المجال من فرص استثمارية هائلة.
- العمل على تعليم ريادة الاعمال مبكرا في المدارس وصولا الى الجامعات والمعاهد بمناهج تراعي الفوارق بين الجنسين من أجل انتهاجها كمسار وظيفي يقلل من حدة البطالة..

قائمة المصادر والمراجع

- Global Entrepreneurship and Development Institute. (2015). *Female Entrepreneurship Index*. Retrieved from The Global Entrepreneurship and Development Institute: <https://thegedi.org/research/womens-entrepreneurship-index/>
- Franco, C., & Selvakumar, S. (2016). ENTREPRENEURSHIP - A KEY FOR WOMEN EMPOWERMENT. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 4(3), pp. 45-51.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal"*. London: GME.
- GEM Global Entrepreneurship Monitor. (n.d.). *Global Entrepreneurship Monitor data*. Retrieved from Global Entrepreneurship Monitor: <https://www.gemconsortium.org/data>
- Global Entrepreneurship and Development Institute. (2015). *The Female Entrepreneurship Index (FEI) An analysis of the conditions that foster high-potential female entrepreneurship*. Washington: Global Entrepreneurship and Development Institute.
- HumanProgress. (2019). *Mean length of schooling for women aged 25 and above*. Retrieved from HumanProgress: <https://www.humanprogress.org/dataset/mean-length-of-schooling-for-women-aged-25-and-above/rank-list/>
- International Labour office. (2018). *Constraints and good practice in women's entrepreneurship in MENA Case study: New evidence on gender attitudes towards women in business*. Geneva: (PRODOC) of the ILO.
- Jolović, J. (2019). Strategic management in women's entrepreneurship. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* No.3-4, pp. 53-72.
- Meunier, F., Krylova, K., & Ramalho, R. (2017, November). Policy Research Working Paper 8242. *How to Measure the Gap between New Female and Male Entrepreneurs?* world bank group.
- NECHAR, M. (2021). L'entrepreneuriat féminin en Algérie et les réseaux sociaux :entre contraintes et opportunités. *Revue Abaad Iktissadia*, 11(2), pp. 654-674.
- Organisation internationale du Travail. (2017). *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie*. Suisse: Organisation internationale du Travail.
- Razmi, M., & Firoozabadi, S. (2016). Investigating the effect of education on women's entrepreneurship. *Int. J. Learning and Intellectual Capital* 13(3), pp. 273-288.

- Sullivan, D., & Meek, W. (2012). Gender and entrepreneurship: A review and process model. *Journal of Managerial Psychology* 27(5), pp. 428-458.
- The Mastercard Index of Women Entrepreneurs. (2022). *How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth*. Mastercard.
- the United Nations Development Programme. (2020). *2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES TACKLING SOCIAL NORMS A game changer for gender inequalities*. New York: the United Nations Development Programme.
- The world bank. (2021). *Account ownership at a financial institution or with a mobile-money-service provider, female (% of population ages 15+)*. Retrieved from The world bank: <https://data.worldbank.org/indicator/FX.OWN.TOTL.FE.ZS>
- The World Bank. (2023). *WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2023*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development.
- THE WORLD BANK. (n.d.). *Entrepreneurship Database Infographic*. Retrieved 03 12, 2023, from THE WORLD BANK: <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/inforgraphics>
- Transparency International. (2022). *CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX*. Retrieved from Transparency International: <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/dza>
- World Bank Group. (n.d.). *Entrepreneurship Database*. Retrieved 02 18, 2023, from THE WORLD BANK: <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender>
- WORLD ECONOMIC FORUM. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Cologny/Geneva: the World Economic Forum.
- World Justice Project. (2022). *WJP Rule of Law Index*. Retrieved from World Justice Project: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>
- أمينة بوشاري، فضيلة بوطورة ، و نوفل سمايلي. (2017). *القاولة النسائية من خلال القروض الصغيرة في الجزائر بين نسبة التوجه إليها وتحديات النجاح والتطور-دراسة حالة الوكالة الوطنية للقروض المصغر. المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، المجلد 8، الصفحات 31-53.*
- فاطمة علي الفرجاني، و نورية سعيد الشنيخي. (2019). *خصائص ومعوقات ريادة الأعمال النسائية. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد 2 العدد 2، الصفحات 1-26.*
- محمد ناصر الشقاوي. (2015). *دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الاعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد 14 العدد 01، الصفحات 1-23.*

References

- Global Entrepreneurship and Development Institute. (2015). Female Entrepreneurship Index. Retrieved from The Global Entrepreneurship and Development Institute: <https://thegedi.org/research/womens-entrepreneurship-index/>
- Franco, C., & Selvakumar, S. (2016). ENTREPRENEURSHIP - A KEY FOR WOMEN EMPOWERMENT. International Journal of Research - GRANTHAALAYAH, 4(3), pp. 45-51.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). (2023). Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal". London: GME.
- GEM Global Entrepreneurship Monitor. (n.d.). Global Entrepreneurship Monitor data. Retrieved from Global Entrepreneurship Monitor: <https://www.gemconsortium.org/data>
- Global Entrepreneurship and Development Institute. (2015). The Female Entrepreneurship Index (FEI) An analysis of the conditions that foster high-potential female entrepreneurship. Washington: Global Entrepreneurship and Development Institute.
- HumanProgress. (2019). Mean length of schooling for women aged 25 and above. Retrieved from HumanProgress: <https://www.humanprogress.org/dataset/mean-length-of-schooling-for-women-aged-25-and-above/rank-list/>
- International Labour office. (2018). Constraints and good practice in women's entrepreneurship in MENA Case study: New evidence on gender attitudes towards women in business. Geneva: (PRODOC) of the ILO.
- Jolović, J. (2019). Strategic management in women's entrepreneurship. Journal of Women's Entrepreneurship and Education No.3-4, pp. 53-72.
- Meunier, F., Krylova, K., & Ramalho, R. (2017, November). Policy Research Working Paper 8242. How to Measure the Gap between New Female and Male Entrepreneurs? world bank group.
- NECHAR, M. (2021). L'entrepreneuriat féminin en Algérie et les réseaux sociaux :entre contraintes et opportunités. Revue Abaad Iktissadia, 11(2), pp. 654-674.
- Organisation internationale du Travail. (2017). Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie. Suisse: Organisation internationale du Travail.
- Razmi, M., & Firoozabadi, S. (2016). Investigating the effect of education on women's entrepreneurship. Int. J. Learning and Intellectual Capital 13(3), pp. 273-288.
- Sullivan, D., & Meek, W. (2012). Gender and entrepreneurship: A review and process model. Journal of Managerial Psychology 27(5), pp. 428-458.
- The Mastercard Index of Women Entrepreneurs. (2022). How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth. Mastercard.

- the United Nations Development Programme. (2020). 2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES TACKLING SOCIAL NORMS A game changer for gender inequalities. New York: the United Nations Development Programme.
- The world bank. (2021). Account ownership at a financial institution or with a mobile-money-service provider, female (% of population ages 15+). Retrieved from The world bank: <https://data.worldbank.org/indicator/FX.OWN.TOTL.FE.ZS>
- The World Bank. (2023). WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2023. Washington: International Bank for Reconstruction and Development.
- THE WORLD BANK. (n.d.). Entrepreneurship Database Infographice. Retrieved 03 12, 2023, from THE WORLD BANK: <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/inforgraphics>
- Transparency International. (2022). CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX. Retrieved from Transparency International: <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/dza>
- World Bank Group. (n.d.). Entrepreneurship Database. Retrieved 02 18, 2023, from THE WORLD BANK: <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender>
- WORLD ECONOMIC FROUM. (2022). Global Gender Gap Report 2022. Cologny/Geneva: the World Economic Forum.
- World Justice Project. (2022). WJP Rule of Law Index. Retrieved from World Justice Project: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>
- Amna Bouchari, Fadila Boutoura, and Noufal Smiley. (2017). Women's entrepreneurship through microcredit in Algeria between the rate of interest and the challenges of success and development - a case study of the National Microcredit Agency. Algerian Journal of Globalization and Economic Policies, Volume 8, Pages 31-53.
- Fatima Ali Al-Ferjani and Nouria Saeed Al-Sheikhi. (2019). Characteristics and obstacles of women's entrepreneurship. Journal of Economic Research and Studies, Volume 2, Issue 2, Pages 1-26.
- Mhamad Nasser Al-Shaqawi. (2015). An analytical study of success strategies for women's entrepreneurship in the Kingdom of Saudi Arabia. Ajman Journal of Studies and Research, Volume 14, Issue 01, Pages 1-23.