

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

SGMG37

جامعة أمحمد بوقرة -بومرداس-

قسم علوم التسيير

كلية العلوم الإقتصادية. التجارية

وعلوم التسيير



مذكرة التخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص:

إدارة أعمال

الموضوع:

دور هيئات الدعم والمرافقة في ترقية المقاولاتية النسوية
- دراسة حالة مركز الدعم وإستشارة لبومرداس -

الأستاذة المشرفة:

د. مزيان أمينة

من إعداد الطالبة:

مرزوق فاطمة الزهراء

دفعة: 2023

السنة الجامعية: 2023/2022

كلمة شكر وتقدير

أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذا البحث العلمي والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة والإرادة
فلحمد الله حمدا طيبا مباركا.

لقيت هذه الدراسة الدعم الكبير من طرف المشرفة الدكتور "مزيان أمينة"، فأود أن أشكرها على الجهود
الكبيرة التي بذلتها لإرشادي وتوجيهي في جميع مراحل البحث والإنجاز، كانت دأمة بمعلوماتها
ونصائحها القيمة واضحة الأثر في تحسين جودة البحث وتطويره.

كما أود أن أعبر عن امتناني الشديد وشكري العميق "دكتور عبد اللاوي سيد أحمد" على كل المساعدة
التي قدمها لي وتوجيهي في إعداد مذكري.

وأقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل أعضاء لجنة المناقشة التي سوف أنال شرف مناقشتهم لمذكري.

وأخيرا، أشكر سيدة "مهدي حنان" مديرة مركز الدعم والإستشارة لولاية بومرداس على دعمها الكبير
وتقديمها لي كل المعلومات اللازمة.

شكرا إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل



Graduation

الإهداء



أهدي هذا العمل البسيط لأغلى وأروع أم، أشكر من القلب على كل ما فعلته لدعمي
ومساعدتي على مدى السنوات الماضية، من دعمك المتواصل لتحقيق أحلامي وتحفيزي لتجاوز
الصعوبات وصولاً إلى هذا اليوم المحم في حياتي فأنت جزء لا يتجزأ من نجاحي. أنت رمز الحب
والعطاء و ستبقيين دائماً في قلبي، ولي والدي العزيز الذي طالما مدني بالعون والتشجيع طوال
سنوات دراستي لكي أصل لهذا اليوم المحم في حياتي فأنت جزءاً من نجاحي.

لحالي الحبيب، شكراً لك لأنك كنت مثل الأب بالنسبة لي خلال هذه الفترة المحمة في حياتي.
لقد أعطيتني الدعم الذي كنت أحتاجه، كما أنك دائماً ما كنت جزءاً من نجاحي. وأنا ممتنة
لك لكل ما فعلته لي.

لصديقتي العزيزة "هجرية"، شكراً لك لأنك كنت داعمة لي وصديقة حقيقية خلال هذه الفترة
المحمة لي، فلقد قدمت لي كل الدعم العاطفي والمعنوي وساعدتني في كل أموراً فشكراً لك لأنك جزء
من حياتي،

ولي كل الأشخاص الذين أحمدهم لهم المحبة والتقدير.



فهرس المحتویات



الصفحة	المحتويات
-	كلمة الشكر والتقدير
-	الإهداء
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الملاحق
-	معجم المصطلحات
-	ملخص
أ-ح	مقدمة
-	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية النسوية
8	تمهيد
9	المبحث الأول: ماهية المقاولاتية النسوية
9	المطلب الأول: تعريف المقاولاتية
12	المطلب الثاني : مفهوم المقاولاتية النسوية
19	المطلب الثالث: أهمية وأهداف المقاولاتية النسوية
22	المبحث الثاني : التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية ونماذجها عبر العالم
22	المطلب الأول : التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية
24	المطلب الثاني : نماذج المقاولاتية النسوية عبر العالم
42	المبحث الثالث : واقع وتحديات المقاولاتية النسوية في الجزائر
42	المطلب الأول : التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر
44	المطلب الثاني : مساعي التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر
49	المطلب الثالث : واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر
60	خلاصة
-	الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية
62	تمهيد
63	المبحث الأول : الإطار العام لوكالة الدعم والإستشارة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فهرس المحتويات

63	المطلب الأول : مفهوم وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وإطارها القانوني
65	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة
68	المطلب الثالث: تنظيم وتسيير وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
70	المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
70	المطلب الأول: مهام الوكالة في إطار تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
72	المطلب الثاني: مهام الوكالة في إطار تطوير المناولة
74	المطلب الثالث: مهام الوكالة في إطار منظومة الإعلام الإقتصادي
74	المبحث الثالث: أهم خرجات مركز الدعم والإستشارة ونماذج لبعض المقاولات
74	المطلب الأول: خرجات مركز الدعم والإستشارة لدعم المقاولاتية
79	المطلب الثاني: الدراسة المنهجية لدور المركز في دعم المقاولاتية النسوية
81	المطلب الثالث: نماذج عن مقاولات مدعومات من طرف مركز الدعم والإستشارة
86	خلاصة
88	الخاتمة
–	قائمة المراجع
–	الملاحق

قائمة الجداول



قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين إدارة الأعمال لأصحاب المشاريع الناجحة النسوية والرجالية من وجهة نظر إدارتها	14
02	البلدان 50 الواردة في تقرير ريادة الأعمال للمرأة لعام 2022/2021 حسب المنطقة ومستوى الدخل القومي	20
03	مرتبة الهند في مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022	32
04	الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة (2010-2022)	44
05	مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر لسنتي 2021 / 2022	46
06	ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الإقتصادي للمرأة سنتي 2021/2022	47
07	الجهات الداعمة للمقاولاتية النسوية في الجزائر	52
08	هيئات دعم المقاولاتية في الجزائر	54
09	توزيع المقاولات حسب الجنس ومنطقة تواجدها	55
10	توزيع المقاولات على مختلف القطاعات في الجزائر	56
11	تطور نسبة المقاولاتية النسوية في الجزائر من 2013 إلى 2017	57

قائمة اللشكال



رقم الشكل	الشكل	الصفحة
01	نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة التي بها امرأة بين المالكين الرئيسيين (%)	24
02	الدوافع لبدء عمل تجاري حسب الجنس في الولايات المتحدة لسنة 2020	26
03	توزيع القطاعي للشركات صغيرة والمتوسطة للشركات حسب الجنس (2020)	28
04	مساهمة الثقافة الوطنية لتعزيز المقاولاتية النسوية في فرنسا	30
05	ترتيب الدول العربية بمؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في 2023	34
06	الارتباطات والتصورات الذاتية حول المقاولاتية حسب الجنس	35
07	دوافع بدء عمل تجاري لدى المقاولين في المملكة العربية السعودية حسب الجنس لسنة 2021	38
08	مملكة البحرين في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023 (مجموعة البنك الدولي)	39
09	دور التمكين الإقتصادي للمرأة في دعم المقاولاتية النسوية	49
10	توزيع المقاولات حسب منطقة تواجدها وجنس المقاول	56
11	توزيع المقاولات على مختلف القطاعات حسب النشاط والجنس	57
12	الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة	67

قائمة الملاحق



قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	المرسوم التنفيذي رقم 18 - 170 المؤرخ في 12 شوال 1439 الموافق 26 يونيو 2018
02	المرسوم التنفيذي رقم 20 - 331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم
03	توحيد إجراءات الخدمات المقدمة
04	بطاقة إستقبال حامل فكرة مشروع
05	بطاقة إستقبال حامل مشروع
06	بطاقة إستقبال مؤسسة صغيرة أو متوسطة
07	بطاقة مرافقة لحامل فكرة مشروع
08	بطاقة مرافقة لصاحب مشروع
09	بطاقة مرافقة لصاحب مؤسسة صغيرة أو متوسطة
10	إتفاقية إحتضان
11	إتفاقية إيواء
12	النظام الداخلي للإيواء أو الإحتضان
13	نموذج لدعوة حضور برنامج لدعم المقاولاتية النسوية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة

قائمة المختصرات و المصطلحات



قائمة المختصرات والمصطلحات

يلخص الجدول الموالي أهم المختصرات والمصطلحات المستعملة في الدراسة، إستناد على التعريف الوارد في فصول هذه الدراسة. وهذا، لتوضيح معناها وإستخدامها بشكل الصحيح في تفسير ظاهرة المقاولاتية النسوية

المصطلح	التعريف الاصطلاحي
GEM	مراقب ريادة الأعمال العالمي (Global Entrepreneurship Monitor)
PME	الشركات الصغيرة والمتوسطة (Les petites et moyennes entreprises)
الو.م.أ.	الولايات المتحدة الأمريكية
WEF	المنتدى الإقتصادي العالمي (The World Economic Forum)
WES	إستراتيجية ريادة الأعمال النسائية (Women Entrepreneurship Strategy)
ANDI	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (Agence Nationale de Développement de l'Investissement)
CNAC	لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (Caisse Nationale d'Assurance Chômage)
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes)
FGAR PME	صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (Fonds de Garantie des Crédits Aux Petits et Moyennes d'Entreprises)
ANGEM	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Agence Nationale de gestion du Micro-crédit en Algérie)
ANIREF	الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري (Agence Nationale d'Intermédiation et de Régulation Foncière)
ADPMEPI	وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation)
ADPMEPI CAC BOUMERDES	مركز الدعم والإستشارة لبومرداس (ADPMEPI-Centre d'Appui et de Conseil Boumerdes)
PME	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (petites et moyennes entreprises)

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في تعزيز وترقية المقاوالاتية النسوية، حيث تم طرح إشكالية المتمثلة في ماهي المساهمة التي يقدمها مركز الدعم والإستشارة في دعم المقاوالاتية النسوية لتجسيد مشاريعها، وتم إستخدام المنهج الوصفي والتحليل في هذه الدراسة، وتم إعتماد أسلوب المقابلة من أجل جمع المعلومات والوصول إلى تحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن هيئات الدعم والمرافقة بصفة عامة ومركز الدعم والإستشارة لبومرداس بصفة خاصة تلعب دوراً حيوياً في تحسين وتعزيز المقاوالاتية النسوية في الجزائر، إذ تقدم العديد من الخدمات والدعم اللازم للمقاوالاتية النسوية مثل التدريب والإرشاد والدعم الفني والتوجيه الإداري وغيرها.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية النسوية – الهيئات الداعمة – مركز الدعم والإستشارة لبومرداس.

ABSTRACT

This study aims to identify the role of the Support and Consulting Center in Boumerdes in promoting and enhancing women's entrepreneurship. The research problem addressed the contribution of the Support and Consulting Center in supporting women's entrepreneurship to realize their projects. The study used a descriptive and analytical methodology, and the interview method was employed to collect data and reach data analysis. The study found that support and accompanying institutions, in general, and the Support and Consulting Center in Boumerdes, in particular, play a vital role in improving and enhancing women's entrepreneurship in Algeria. Several services and support are offered to women entrepreneurs, such as training, guidance, technical support, administrative direction, and others.

KEYWORDS: Women's Entrepreneurship – Support Organizations – Support and Consultation Center for Boumerdes.

مقدمة



لقد عرفت الجزائر بعد إستقلالها تحولات إجتماعية وإقتصادية عميقة ومتسارعة وكان لها تأثير على وضع أفراد المجتمع حيث كانت تعتمد في بدايتها على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وكانت الدولة هي التي تتكفل بمهمة التنمية والبناء والتشييد، وبعد التطورات والتحولات التي شهدتها العالم في مختلف المجالات كان لابد للجزائر اللحاق بهذا التطور والعمل على الاندماج في الإقتصاد الحديث من خلال التركيز على التنمية في مختلف المجالات والعمل على إنشاء مؤسسات مختلفة تشمل جميع القطاعات وباعتبار المقاولاتية النواة الأساسية وتشمل حيزاً كبيراً في سوق العمل.

في الآونة الأخيرة عملت المرأة على إبراز دورها والولوج إلى عالم المقاولاتية من خلال إنشاء مشاريعها الخاصة وفق إحتياجاتها وميولاتها والمشاركة في مختلف القطاعات من خلال تحدي جميع المخاطر والصعوبات التي تواجهها لذا أصبحت المرأة المقاولات ذات دور بارز ومهم على المجتمع فهي تعمل على تلبية وسد رغباتها وحاجاتها، كما لها تأثير على المجال الإقتصادي من خلال مشاريعها التي تساهم في توفير مناصب العمل والتشجيع على الإبداع والإبتكار وعلى إنشاء مشاريع خاصة مما تساهم في دفع عجلة التنمية وتغيير أنماط المجتمع وتوسيع دورها فيه. وبفضل سعي المرأة وحرصها على مجتمعها أصبح قطاع المقاولاتية يلعب دوراً مهماً في الإقتصاد الوطني كونه من أفضل وسائل الإنعاش الإقتصادي.

لذا عمدت الدولة الجزائرية إلى العمل على تعزيز المقاولاتية لاسيما المقاولاتية النسوية، والإستعانة بالمرأة كقوة دافعة لإنجاح هذا القطاع والنهوض به، ومن هنا نتوصل إلى طرح الإشكالية التالية:

- ماهي المساهمة التي يقدمها مركز الدعم والإستشارة في دعم المقاولاتية النسوية لتجسيد مشاريعها؟
- وكإجابة أولية للإشكالية يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الموالية:
- **الفرضية الرئيسية:** إذا تم توفير دعم كاف من قبل هيئات الدعم المختلفة للمرأة المقاولات في الجزائر، وتم توجيه هذا الدعم بشكل فعال لتلبية إحتياجات المرأة المقاولات وتحقيق تطلعاتها، فإن ذلك سيساعد على ترقية وتعزيز المقاولاتية النسوية في الجزائر وتحقيق الإستدامة الإقتصادية والإجتماعية للمرأة المقاولات والمجتمع بشكل عام.
- لإختبار الفرضية الرئيسية تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية الموالية:
- **السؤال الأول:** ماهي أهمية هيئات الدعم في ترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر؟
- **السؤال الثاني:** ماهي العراقيل والتحديات التي تواجه المرأة المقاولات في الجزائر؟

- **السؤال الثالث:** ما هي الخدمات والإمكانات التي توفرها هيئات الدعم مركز الدعم والإستشارة ليومرداس للمرأة المقاول؟
- نظرا لغياب نظرية شاملة تشرح **المقاولاتية النسوية في الجزائر** تم صياغة مجموعة من الفرضيات الجزئية حسب مضمون هذه المقاربات كما سيوضح بالتفصيل في **الفصل الأول**، وذلك حتى تكون الفرضيات واضحة وقابلة للاختبار في دراسة الحالة.
- **الفرضية الأولى:** تكمن أهمية هيئات الدعم في ترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر، في تقديم الدعم المالي اللازم لتجسيد المشاريع.
- **الفرضية الثانية:** يعتبر التحدي الإجتماعي والثقافي المتمثل في العائلة من أهم الصعوبات التي تواجه المقاولاتية النسوية.
- **الفرضية الثالثة:** يعد الدعم المالي أبرز الآليات التي يقدمها المركز لدعم للمرأة المقاول لتجسيد مشاريعهن.
- أهمية الدراسة**
- تكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل دور هيئات الدعم في ترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر، وذلك من خلال تحديد العراقيل والصعوبات التي تواجه المقاولاتية النسوية في الجزائر، ودراسة كيف يمكن للهيئات الداعمة المساهمة في تعزيز قدرات هذه المقاولات وتشجيعها على النمو والإزدهار. وبناء على هذا التحليل، يمكن وضع توصيات وإقتراحات عملية تساعد على ترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر وتشجيع المزيد من النساء على الإستثمار في هذا المجال وتأسيس مشاريعهم الخاصة.
- أهداف الدراسة**
- تبرز أهداف الدراسة في عدة نقاط هي:
- الإهتمام بالمشاركة النسوية في مجال المقاولاتية والتمكين الإقتصادي للنساء في الجزائر وتشجيع المزيد من النساء على الإستثمار في هذا المجال.
- الكشف عن التحديات التي تواجه المقاولاتية النسوية في الجزائر وتحديد المساهمة المحتملة لهيئات الدعم في تجاوز هذه التحديات.
- توفير معلومات عن المقاولاتية النسوية في الجزائر والتي يمكن أن تساعد الجهات المعنية في صنع القرارات السياسية والإقتصادية المتعلقة بهذا المجال.
- إظهار ما قامت به الدولة الجزائرية من آليات وإجراءات لتحفيز المقاولاتية النسوية.

- تشجيع البحث العلمي والأكاديمي حول الموضوع وتحفيز الدراسات المستقبلية حول دور هيئات الدعم في ترقية المقاولاتية النسوية.

أسباب إختيار الموضوع

ترجع أسباب إختيار موضوع الدراسة إلى أسباب شخصية وأخرى موضوعية، سيتم عرضها فيما يلي بشكل مفصل:

- الأسباب الشخصية لإختيار الموضوع: يرجع السبب الرئيسي والشخصي لإختيار موضوع الدراسة
- الإهتمام بمجال المقاولاتية النسوية خاصة بعد التجربة التي قمت بها عند تحضير تقرير التبرص لنيل شهادة الليسانس، فزاد إهتمامي وميولي لهذا الموضوع، وللبحث أكثر عنه.
- الإطلاع أكثر على واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر ومعرفة العراقيل التي تواجه النساء في هذا المجال

- التعرف أكثر على الهيئات التي تدعم المقاولاتية النسوية، وخاصة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس
- الأسباب الموضوعية لإختيار الموضوع: يعتبر غياب مفهوم المقاولاتية النسوية لدى المرأة الجزائرية من بين أهم الأسباب الموضوعية التي دفعتني لإختيار موضوع "المقاولاتية النسوية".
- دراسة واقع المقاولاتية النسوية في ولاية بومرداس، بغية التعرف على ما إذا كان للمرأة بالولاية حضور في المجال المقاولاتي، ومعرفة أهم التحديات التي تعرقل نجاح النساء المقاولات في ولاية بومرداس.
- دراسة دور مركز الدعم والإستشارة في مرافقة وتطوير المقاولاتية النسوية خاصة على مستوى ولاية بومرداس.

حدود الدراسة: يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- الحدود المكانية: مركز الدعم والإستشارة لولاية بومرداس
- الحدود الزمنية: من 07 مارس إلى 04 جوان وفي هذه الفترة تم القيام بخرجات ميدانية وإجراء مقابلات مع مقاولات مدعومات من طرف مركز الدعم والإستشارة
- صعوبات الدراسة: واجهتني بعض الصعوبات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- قلة المصادر والدراسات السابقة: تعتبر المقاولاتية النسوية في الجزائر موضوعاً جديداً نسبياً، ولذلك فإنه واجهت صعوبة التحصل على المراجع وأخص بذكر الكتب التي تتكلم حول المقاولاتية النسوية فهي قليلة جداً.

- الصعوبات اللغوية: مشكل الترجمة، حيث كانت بعض المراجع باللغة الإنجليزية أو الفرنسية مما إستغرق وقت كبير في الترجمة، وخاصة التقارير السنوية حول المقاولاتية النسوية
- التحديات المتعلقة بجمع المعلومات: واجهتني صعوبة في الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة حول المقاولاتية النسوية في الجزائر، خاصة وأن بعض المعلومات غير محدثة.
- صعوبة البحث حيث بعض المقاولات تأخرن في الرد لإنشغالتهن، وصعوبة التنقل كوني مقيمة في ولاية أخرى.

الدراسات السابقة

بعد مراجعة عدة دراسات عالجت ظاهرة المقاولاتية النسوية في الجزائر، تبين أن موضوع "المقاولاتية النسوية" هو موضوع جديد نسبياً، ولذلك سيتم إختيار بعض الدراسات والتي يعتقد أنها الأكثر قرابة من موضوع هذه الدراسة كما سيوضح فيما يلي:

■ تناولت دراسة "المقاولاتية النسوية في الجزائر بين آليات الدعم والواقع (2000-2016)"، التي قامت بها (حمزاوي حسيبة)، والتي نشرت في عام (2018.2017)، طرحت هذه الدراسة إشكالية حول إلى أي مدى ساهمت السياسات و البرامج المسطرة من قبل الدولة في تدعيم المقاولاتية النسوية في الجزائر؟، تم في هذه الدراسة الإعتماد على الفترة الزمنية من 2000 إلى 2016 ، لأنها مرحلة مفصلية في تاريخ المقاولاتية فقد إعتد فيها قوانين الإستثمار والتعديل الدستوري الذي يحمل آمالا جديدة للمرأة، وتم إجراء هذه الدراسة على مستوى ولاية تيزي وزو، وقد إستعملت في هذه الدراسة أسلوب تحليل المضمون والمقابلة، وفي الأخير توصلت إلى نتائج وهي:

- تتصف المقاولاتية النسوية في الجزائر بجملة من العراقيل عائلية وأخرى إدارية أثناء تأسيس مشاريعهن.

- رغم جهود الدولة في تعزيز مجال المقاولاتية النسوية في الجزائر، لاتزال مشاركة المرأة جد ضعيفة بمقارنتها مع الرجل، حسب نتائج الإحصائيات المتوصل إليها، إضافة إلى ضعف المرأة فيما يخص المهارات الفنية والمهنية المطلوبة، مع نقص في التدريب الكافي والمناسب.

- وأن معظم النساء المقاولات يجدن صعوبات في عملية التمويل والحصول على الإئتمان .

■ عملت (بوبكر يمينة وبوخاتم سناء)، على دراسة " تحليل إستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في الجزائر"، في سنة 2022/2021، تم التحقيق فيما هي إستراتيجيات وعوامل النجاح لريادة الأعمال

النسائية في الجزائر؟، خلال الفترة من شهر أفريل وماي 2022، إستخدمت الباحثتان أسلوب المقابلة مع عينة من المقاولات، وإعتمادهما على برنامج (EXCEL)، وتوصلت الباحثتان إلى:

- يسود التعليم الثانوي أكثر بين سيدات الأعمال.
- تتركز مجالات أنشطة رائدات الأعمال في الحلاقة وخياطة الملابس.
- أغلب الأعمال الريادية حديثة النشأة أي في سنواتها الأولى من التأسيس.
- أهم مصادر التمويل لرائدات الأعمال كانت من طرف الأسرة والتمويل الذاتي.
- في دراسة " البيئة الأسرية وتأثيرها على المرأة المقاولة"، التي أجرتها كل من (زهية مزهود، ججيجة مزهود)، في سنة 2016/2017، حول هل للبيئة الأسرية تأثير على تنمية روح المقاولة لدى المرأة؟، خلال الفترة الممتدة من منتصف شهر أفريل إلى أواخر شهر جوان 2017، في كل من بلدية البويرة وبلدية حيزر، وإعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على الإستمارات وإجراء إتصالات مع النساء المقاولات، وإعتمادهما على برنامج (EXCEL)، وتوصلت الباحثتان إلى:
- المرأة تستمد قوتها من خلال الإعجاب والتقدير الذي تتلقاه من أسرتها، مما سمح لها بالإحساس بالنجاح الإجتماعي ورفع معنوياتها.
- إن للمحيط الخارجي تأثير هو الآخر على إنشاء المرأة لمشروعها، فالأصدقاء دور فعال في مساعدة المرأة ورفع معنوياتها، خاصة إذا كان لديهم نفس الطموحات والرغبة في إنشاء مشروع خاص.
- فالبيئة الأسرية المتكونة من الأب والأم والإخوة، المساهمة الأولى والرئيسية في دعم النساء المقاولات، والتي لها الأثر الكبير في تنمية روح المقاولة لدى المرأة المقاولة.
- تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث حداثة الإحصائيات حول نماذج المقاولاتية النسوية حول العالم بالإضافة إلى معرفة واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، وعرفت المقاولاتية النسوية دعما كافيا من خلال ظهور عدة هيئات تشجع المقاولاتية النسوية وخاصة على مستوى ولاية بومرداس (مركز الدعم والإستشارة)، كما لاحظنا تنوع مجال عمل المقاولات، وظهور الدعم العائلي للمقاولات عند بدأ مشاريعهم.

منهج الدراسة

لمعالجة إشكالية الدراسة إعتدنا على المنهج الوصفي للتعرف على المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية النسوية وواقعها في الجزائر، حيث سيتم الإعتماد على الدراسات السابقة والأبحاث الحالية في مجال المقاولاتية النسوية في الجزائر، بالإضافة إلى المقابلات المباشرة مع المقاولات، وذلك بهدف تحقيق

الأهداف المحددة للدراسة وفحص الفرضيات المطروحة. بالإضافة لإستخدام تقنية المقابلة وتقنية الملاحظة في إطار الدراسة الميدانية لغرض مساءلة المقاولات وتحليل النتائج المحصل عليها، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج موثوقة ودقيقة.

هيكل الدراسة

قسمنا دراستنا إلى فصلين فصل للإجابة عن الأسئلة الفرعية وصولاً إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة. حيث يتمحور الفصل الأول حول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية النسوية، وتم تقسيم الفصل الأول إلى ثلاث مباحث رئيسية، وهي كالتالي:

المبحث الأول: مفهوم المقاولاتية النسوية يهدف هذا المبحث إلى تحديد مفهوم المقاولاتية النسوية وأهدافها، وتوضيح أهمية دعم المشاريع التجارية للنساء في المجتمعات. يتكون المبحث من ثلاثة مطالب، حيث يتم تعريف المقاولاتية، ثم شرح مفهوم المقاولاتية النسوية، وتوضيح أهمية دور المقاولاتية النسوية في تطوير المجتمعات، وشرح الأهداف التي تسعى إليها المقاولاتية النسوية.

• وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى تطور المقاولاتية النسوية ونماذجها عبر العالم يتناول هذا المبحث تطور المقاولاتية النسوية عبر التاريخ، ويعرض بعض النماذج للمقاولاتية النسوية في بعض دول العالم، مع ذكر الإنجازات التي حققتها. يتكون المبحث من مطلبين، حيث المطلب الأول يشرح التاريخ المهم للمقاولاتية النسوية وأهم المراحل التي مرت بها، وفي المطلب الثاني يتم عرض بعض النماذج الناجحة للمقاولاتية النسوية في بعض الدول. وآخر الإحصائيات الصادرة من قبل مراقب ريادة الأعمال العالمي حول واقع المقاولاتية النسوية في هذه الدول.

• وأخيراً المبحث الثالث يتطرق إلى واقع وتحديات المقاولاتية النسوية في الجزائر، ويتكون المبحث من ثلاثة مطالب، حيث المطلب الأول يتعلق بالتطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر، حيث يهدف إلى تقديم نظرة عامة على تاريخ العمل النسوي وأهم التشريعات الداعمة له، والمطلب الثاني يتناول مساعي التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر، والتي تعد محفزاً رئيسياً لتطوير المشاريع النسوية والمساهمة في دعم الإقتصاد المحلي، وأخيراً، المطلب الثالث يركز على واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر، متضمناً هيئات دعم المقاولاتية وإحصائيات عن المرأة المقاولاتية في الجزائر، والعراقيل التي تواجه هذا القطاع.

الفصل الأول:

ماهية المقاولاتية النسوية



تمهيد:

تعد المقاولاتية مهمة جداً للإقتصاد في العديد من الدول، حيث تعتبر محركاً رئيسياً للنمو الإقتصادي وخلق فرص عمل، وإستطاعت المرأة أن تثبت نفسها في المجتمع من خلال ولوج مجال المقاولاتية النسوية، وتمثل المقاولاتية النسوية مصدراً هاماً لتوفير فرص العمل وتعزيز النمو الإقتصادي وتحسين المستوى المعيشي للنساء في مختلف أنحاء العالم. ومع ذلك، فإن هذا القطاع يواجه تحديات كبيرة، في جميع الدول، بما في ذلك الجزائر، حيث لا تزال المرأة تواجه صعوبات كبيرة في دخول سوق العمل والتمكن من تأسيس مشاريعها الخاصة.

لذلك يهدف هذا الفصل إلى دراسة دور هيئات الدعم والمرافقة في ترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر، وذلك من خلال التركيز على واقع المقاولاتية النسوية والتحديات التي تواجهها، وتقديم توصيات وحلول لتحسين الوضع ودعم نمو هذا القطاع، وسيتم في هذا الفصل التركيز على ثلاث مباحث رئيسية:

- المبحث الأول سيعرض ماهية المقاولاتية النسوية.

- المبحث الثاني سيتناول تطور المقاولاتية النسوية وتجارب نماذج المقاولاتية النسوية في دول أخرى.
- المبحث الثالث سيقدم واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر والهيئات الداعمة للمقاولاتية، والعراقيل التي تواجه هذا القطاع.

• المبحث الأول: ماهية المقاولاتية النسوية

في الآونة الأخيرة ظهر تأثير قطاع المقاولاتية بشكل كبير على الساحة الاقتصادية لما له من أهمية على المجتمع، لذلك إتجهت الدولة الجزائرية إلى العمل على تعزيز المقاولاتية لدى أفراد المجتمع وخاصة الفئة النسوية لما لها من دور بارز، في إنجاح قطاع المقاولاتية في الدول النامية.

المطلب الأول: تعريف المقاولاتية

بسبب استخدام مصطلح المقاولاتية في سياقات مختلفة، وإزدياد إهتمام الباحثين بها، فإن التعريف الواحد لا يكفي لشمولها بشكل كامل. ولذلك، يمكن الاعتماد على ثلاث مدارس رئيسية لتحديد مفهوم المقاولاتية، كل منها يعرف المقاولاتية من وجهة نظر مختلفة.

• التعريف على أساس الفرص واستغلالها:

يعرف Shane and Venkataraman المقاولاتية على أنها «عملية إكتشاف، تقييم وإستغلال الفرص التي تسمح بإنتاج منتجات أو خدمات جديدة، أو عمليات إنتاجية، أو إستراتيجيات، أو أشكال تنظيمية، أو أسواق جديدة للمنتجات، أو مدخلات لم تكن موجودة».

• التعريف على أساس إنشاء مؤسسات جديدة:

يترأس هذا الإتجاه William B Gartner الذي يعتبر المقاولاتية بأنها «عملية إنشاء مؤسسات جديدة وخروجها إلى حيز الوجود»، ويحددها أربعة متغيرات هي: الفرد، العملية، البيئة والتنظيم.

• الإزدواجية بين الثنائية الفرد - القيمة:

يترأس هذا الإتجاه Bruyat وتتمحور المقاولاتية حول «دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد وخلق القيمة في ديناميكية من التغيير الإبداعي، ينطلق النموذج من منظورين، الأول من الفرد ويعتبره الشرط الضروري لخلق القيمة، أما المنظور الثاني فيعتبر أن خلق القيمة تؤدي إلى جعل الفرد مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه، وتحتل القيمة مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر عليه وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمه ومواقفه».

✓ يمكن من خلال المقاربات الثلاثة تعريف المقاولاتية بأنها تعني عملية الإستحداث أو البدء في إنشاء مؤسسة جديدة من خلال إكتشاف وإستغلال الفرص المتاحة في السوق بهدف تقديم قيمة معينة.

- Marcel Mauss "1923-1924" يعرفها على أنها « الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل إجتماعي بحت».¹

الفرع الأول: مفهوم المقاول

- عرف Hisrich et Peters المقاول على أنه « نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل إستغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي».²
 - كما إعتبر Say J.B (1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم الذي يرى أن المقاول هو ذلك الشخص المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة.
- ولتحديد أحسن لمفهوم المقاول يستحسن التعرّيج على أهم المقاربات النظرية التي تناولت الموضوع وعرفت إختلافات عديدة.

1. المقاربة الوظيفية:

هذه المقاربة التي يمثلها "Shumpeter" وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الإقتصادي"، هذا الأخير إعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الإقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

إذ عرف شومبتر المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو إختراع جديد إلى إبتكار وبالتالي فوجود "قوى الريادة" "التدمير الخلاق"، في الأسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن المقاولون يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الإقتصادي على المدى الطويل.

¹ هاجر بوزيان الرحماني، كتاب بيداغوجي موجه للسنة أولى ماستر (المقاولاتية)، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، جامعة بلحاج بوشعيب

عين تموشنت، السداسي الأول 2022، ص: 2-3

² قوجيل محمد، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، قسم علوم

التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016، ص14

2. المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة:

والتي تركز على الخصائص البسيكولوجية للمقاول مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية وقد سلط Weber الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

3. المقاربة العملياتية أو التشغيلية:

والتي أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، وإقترحت على الباحثين الإهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه.

✓ وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية- على تحويل فكرة جديدة أو إختراع إلى إبتكار يجسد على أرض الواقع، بالإعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التيسيرية، والقدرة على الإبداع، وبهذا يقود التطور الإقتصادي للبلد.

➤ صفات ومميزات المقاول:

يفهم من التعريف أعلاه أن المقاولاتية لها مجموعة من الصفات والمميزات وجب أن تتوفر في المقبل عليها (المقاول) والتي تتمثل في:

- سلوك ناتج عن وعاء معرفي وثقافي مكتسب من التعليم عبر الأطوار التعليمية والبيئية بمعية الفطرة.

- صفة الإبتكار للأفكار والتجديد.

- استخدام الأساليب الإدارية التي تنظم وترفع من مستوى الأداء الشامل بإستخدام الموارد المتاحة.

- تعزيز ما يسمى بروح المقاولاتية في ذاتية المقبل عليها (الدافعية النفسية).

- تثمين الوقت الذي يعتبر التكلفة التي لا تعوض في حالة عدم إستغلاله في المقاولاتية.

- تقبل المخاطرة وتحمل تبعاتها من إيجابيات وسلبيات من خلال:

✓ خلق القيمة المضافة للمقاول والاقتصاد الوطني المادي منه والمعنوي.

✓ تحمل المخاطر المالية، المهني، العائلي، النفسية والاجتماعية الأخرى المصاحبة لذلك.

- ربط الفكرة بإحتياجات البيئة المحلية والخارجية، وتجسيدها لخلق القيمة للوصول إلى الرضا المالي والشخصي.¹

🚩 الروح المقاولاتية: " L'esprit d'entreprendre "

تعتبر من المفاهيم التي تتداخل وتعريف المقاولاتية، وما يميزها تداخلها مع مفهوم روح المؤسسة إلا أن هذه الأخيرة عبار عن " مجموعة من المواقف الإيجابية والعامة تجاه مفهوم المؤسسة والمقاول ". فهي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاولاتية، حيث لم يتفق الباحثين على حصرها، ونستنتج منها ما يلي:

- إكتشاف الفرص والعمل على إقتناصها.
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.
- إتخاذ القرارات الصائبة.
- المبادرة وتحقيق السبق.
- إستقراء المعلومات والتدقيق فيها.
- إقتحام الغموض والتعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط.
- التصرف على أساس توقعات محسوبة.
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل.²

المطلب الثاني: مفهوم المقاولاتية النسوية

حظيت مساهمة المرأة في سوق العمل بإهتمام خاص على المستوى العالمي فنصيبها من حصص أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في تزايد واضح، وفي هذا الإطار يرى الباحثون أن تعريف التوجه المقاولاتي للمرأة أو المقاولاتية النسوية لا تختلف عن مفهوم المقاولاتية بالنسبة للرجل. ومن بين أهم التعاريف التي قدمت في هذا الصياغ مايلي:

- فالمرأة المقاولاتية هي " المرأة التي تسعى لتحقيق الشخصية والإستقلال المالي وإبراز وجودها من خلال إطلاق وتشغيل أعمالها الخاصة "

¹ هاجر بوزيان الرحماني، مرجع سبق ذكره، ص ص: 11، 13

² بديار أمينة، عرايش زينة، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في إستدامة المشاريع المقاولاتية، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، العدد 3/ جانفي 2019، ص 14

- المرأة المقاولاتية لا تعني فقط ملكيتها للأعمال التجارية، بل تساهم في تعزيز الإقتصاد بمفهومه العام، بحيث تحقق الرفاه لنفسها، ولأسرتها ومجتمعها وبلدها أيضا.¹
- وفقا لـ Lee-Gosselin، Burke، Belcourt (1991) المرأة المقاولاتية هي: "المرأة التي تسعى لتحقيق الذات، والاستقلالية المالية والسيطرة على وجودها من خلال إطلاق وإدارة مؤسستها الخاصة". ونجد ثلاث أنواع وفقا لـ La Voie من النساء المقاولات:
- ✓ المرأة المقاولاتية بالصياغة (بالرعاية)، بمعنى التي تكون تحت الرعاية من البداية سواء من طرف الزوج أو أحد الوالدين أو البنك... والذي يقوم بمساعدتها للدخول في نشاطها الإقتصادي.
- ✓ المرأة المقاولاتية المثقفة، وهي المتخرجة من الجامعة التي اكتسبت معرفة محددة في مجال التسيير أو مجالات علمية أخرى.

✓ المرأة المقاولاتية الإجتماعية، التي تقوم بالهروب من المشاكل الإجتماعية بالتوجه إلى الأعمال التجارية، غير مهتمة بالمتغيرات والعوامل الإقتصادية.

وبناء على هذه المفاهيم يمكن القول أن المرأة المقاولاتية هي تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال لحسابها الخاص، والمرأة التي تمتلك روح المبادرة وتتعامل بمهارة في التنظيم والإدارة بهدف النجاح والتفوق، بمعنى آخر هي تلك المرأة التي تعمل على تأمين وتوجيه الموارد المالية والمادية والمعنوية من أجل إستغلال فرص متاحة ذات قيمة.²

1.1. مميزات المقاولاتية النسوية:

لقد تعددت المؤشرات التي تم التمييز بها بين المقاولاتية بقيادة نسوية وبين المقاولاتية بقيادة الرجل، ولعل أهم مؤشر يتم التمييز به بين هاتين المقاولتين هو أسلوب الإدارة لكل منها، فلقد إقترح Chaganti (1986) بعد دراسته لثمانية من منظمي المشاريع إنشاء شبكة لقراءة الاختلافات في أنماط الإدارة بين النساء والرجال من أصحاب المشاريع، وقد تم تلخيص النتائج في الجدول التالي:³

¹ بن عيسى ليلي، براهيم نوال، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المجلد الرابع- العدد (15) أكتوبر 2020، 2020/08/21، ص28

² بوزيدي سعاد، طالب دليلة، محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية بالجزائر، جامعة تلمسان، سبتمبر 2015، N02، ص ص: 142-143.

³ بن عيسى ليلي، براهيم نوال، مرجع سبق ذكره، ص ص: 28، 30.

الفصل الأول: ماهية المقاولاتية النسوية

جدول (01): المقارنة بين إدارة الأعمال لأصحاب المشاريع الناجحة النسوية والرجالية من وجهة نظر إدارتها

الإدارة الإستراتيجية للمقاولين	الإدارة الإستراتيجية للمقاولات	
أصحاب المشاريع الناجحة	أصحاب المشاريع الناجحة	الإتجاه العام
يسعون إلى تطوير أعمالهم	يفضلون الحفاظ على أعمالهم الصغيرة	
هم أكثر إهتماما في الربح من الرضا الشخصي	هم أكثر إهتماما بالرضا الشخصي من الربح	
تبيع مختلف المنتجات	يبيعون المنتجات التي تتطلب عرض الخدمات الشخصية	
أولا يدخلون المنافذ، ولكن تستهدف الأسواق الكبيرة مع النمو	يدخلون ويبقون في الأسواق المحلية الصغيرة	إستراتيجية التسويق
في البداية، فإنها تستخدم فقط رأس المال الخاص بهم، وتتحول إلى القروض مع النمو	يشاركون في أعمال لا تتطلب رأس مال كبير	إستراتيجية التمويل
في البداية، هيكل غير رسمي ولكن مركزية القرار، ويصبح أكثر رسمية مع نمو الأعمال التجارية	الهيكل غير الرسمي، اللامركزية، القرار	الهياكل والأنظمة
تعتمد نظم التحفيز على مكافآت نقدية أو غير نقدية لكن المكافآت النقدية أكثر	تعتمد الأنظمة التحفيزية على المكافآت الشخصية وغير النقدية	
رقابة ضعيفة في البداية، يتم إدخال إجراءات منهجية مع النمو	رقابة ضعيفة	
يزداد عدد الموظفين مع النمو . أصحاب المشاريع الناجحة يقومون بتوظيف الموظفين ذوي التعليم الجيد	عدد الموظفين قليل، ولا توظف النساء صاحبات المشاريع موظفين ذوي تعليم جيد ولا يتجهن إلى المشورة المهنية	الموظفين و المهارات المطلوبة
يوظفون الموظفين على أساس خبرتهم، في البداية لا تزال الإدارة ضعيفة، ولكنها تتحسن أكثر فأكثر	يفضلون توظيف النساء . الإدارة ضعيفة، ولاسيما في مجالي المالية والتخطيط	
النمط هو شخصي و غير رسمي في البداية، ولكن مع النمو، يصبح أكثر إحترافا	ودية، شخصية، وغير رسمية، لا يهتمون بالسلطة، وتبقى الشركة صغيرة لضمان رضا الموظفين.	أسلوب القيادة
قرارات عقلانية	قرارات بديهية و عاطفية	
في البداية، إنخفاض الأرباح و النمو، ثم التنمية في مراحل لاحقة.	إنخفاض الأرباح وضعف النمو	الأداء

المصدر: بن عيسى ليلى، براهيمى نوال، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر: الواقع والتحديات، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 2020/08/21، صص: 29-30

2.1 خصائص المرأة المقاولاتية:

تتميز المرأة المقاولاتية بمجموعة من الخصائص نذكر منها مايلي:

- **الخصائص الاجتماعية:** تتمثل في:
 - توفر بيئة أسرية تشجعها على الإستمرار
 - القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها إتجاه المقاولاتية
 - المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- **الخصائص الذاتية:** تتمثل في:
 - توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات
 - الإبداع والإبتكار والاهتمام بالمستقبل
 - التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولاتية عنصر الثقة في إدارتها وإمكانياتها وأن يكون لها إلهام في العمل الذي تنتشط فيه
 - القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها
 - القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.
- **الخصائص التنظيمية:** تتمثل في:
 - إمتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته
 - المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة المقاولاتية النجاح عليها أن تأخذ بعين الإعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعاً.
- **الخصائص الذهنية:** تتمثل في سرعة الفهم والإستيعاب، بما أن صاحبة المقاولاتية هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها بإعتبارها منبع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من الأعلى، فإذا كان التمييز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولاتية
- **الخصائص التعليمية:** تتمثل في مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الإستغلال¹

¹ صاري إسماعيل، سعيداني رشيد، مساهمة المقاولاتية النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم (ANSEJ) ANGEM, CNAC. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة. العدد 02 جوان 2017، 2017، ص ص: 156 - 157

• الخصائص الشخصية: التحكم الذاتي، مستوى مرتفع من الطاقة، الحاجة إلى للإنجاز، الثقة في النفس، التمييز والكفاءة، تحمل المسؤولية

• الخصائص الإدارية: المهارات الإنسانية، المهارات الفكرية، المهارات التحليلية، المهارات الفنية.¹

3.1 دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية:

تتمثل أهم دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية في:

- حاجة المرأة إلى الإقرار بقدرتها على تحقيق نتائج إيجابية قد تشكل نقطة تحول في مجتمعها بشكل يضاهي قدرة الرجل على فعل ذلك
 - الرغبة في الإستقلالية
 - البحث عن إمتلاك القوة والسلطة والقدرة على صنع وإتخاذ القرار
 - التصميم المستمر على تحقيق التقدم وإثبات قدرتها على الإبداع والمبادرة
 - الرغبة في تفعيل مساهمتها في الحياة الإقتصادية والإجتماعية من خلال المساهمة في خلق فرص عمل تؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية، وتجاوز مرحلة سد وتغطية بعض الحاجيات من خلال عملها غير الرسمي المنزلي
 - الرغبة في تحقيق مركز إجتماعي مرموق يتناسب مع التطور التعليمي والمهني للمرأة.
- ✓ فالمرأة التي إكتسبت ثقة كبيرة بالنفس خصوصا التي شهدت فيها إهتماما كبيرا وإدراكا بدورها في تقديم قيمة مضافة للمجتمعات لا تقل أهمية عن الإضافة التي يقدمها الرجل.²

4.1 العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي للنساء:

إن دخول المرأة لميدان المقاولاتية لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية، السياسية، الإقتصادية والإجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الإستعدادات المقاولاتية عند المرأة والتي نلخصها كما يلي:

• **الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة .وحسب نظرية رأس المال البشري فكلما كان هذا الأخير يتكون

¹ مزريق عاشور، جزار وهيبة، عبد العزيز رحمة، نماذج نساء مقاولات من ولاية شلف، مجلة آراء للدراسات الإقتصادية والإدارية (JAEAS)، المجلد 01، العدد 02 السنة 2019، 2019/12/31، ص 94

² سنوسي علي، أهمية التمويل الأصغر في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر تجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الملتقى العلمي الدولي للتوجيهات الحديثة للسياسة المالية للمؤسسة يومي 14-15 نوفمبر 2016، ص: 7-8

من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فإكتشاف وإستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.

• **نموذج مقاول لتقليده:** حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين كما وجد أن جنس المقاول- النموذج -له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم؛ (Shapero et Sokol) جدد وإختيارهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاول، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر

• **الموارد المالية:** فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

• **المحفزات الشخصية:** من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الإجتماعية بمضاعفة المقابلات والإتصالات، للإنتغال بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للإفتتاح، للحصول على الإستقلالية الذاتية.

• **الحوافز المهنية:** فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا ما تختار النساء مجال المقاولاتية كمسار مهني ثاني، وهذا بعد إنتهاؤها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.

• **الحوافز التجارية:** وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في إستغلال فرص عمل، أو سوق معينة العوامل الدافعة أي السلبية وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح بالنسبة للنساء، إختلاف كبير للأجور بين النساء

• **العوامل النفسية:** وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، عند حدوث إضطراب في محيطه أو يتلق صدمة في حياته الخاصة أو المهنية. مثال ذلك: عدم الأمن الإجتماعي، الإهمال، حرمان من الحياة الإجتماعية والإقتصادية، أزمة، إنقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الإنشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيراً حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.¹

¹ نعيمى حكيم، تواتي خديجة، بن حراث حياة، واقع المقاولاتية النسوية في مجال الصناعة التقليدية والحرف (دراسة حالة: مقارنة بين

الجزائر والمغرب)، الملتقى الوطني حول المقاولاتية، يومي 26/27/28 أفريل 2017، ص ص: 3-4

5.1 أهم معوقات تطوير المقاولاتية النسوية:

ويعود ذلك بشكل عام إلى جملة الصعوبات التي تواجه المقاولات (الرائدات) دون المقاولين (الرواد) والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين هما:

➤ صعوبات ذات طابع إجتماعي:

- تشكل سيطرة العائلة إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة خاصة حينما تركز على تأويلات دينية محافظة وعلى نمطية الجنس، ما يجعل النساء كيفما كان تكوينهن وثقافتهن ومهما قويت إرادتهن يعيشن تحت السيطرة الذكورية.

- القيود التي تحد من قدرة المرأة على السفر والتنقل لإنهاء أعمالها الإستثمارية وغيرها.
- محدودية المجالات الإستثمارية المتاحة أمام المرأة لأن إختيار المشروع يتم وفقا للقيود المفروضة إجتماعيا.

- الأثر السلبي على الحياة الإجتماعية للمرأة من ناحية أداء وظائفها الإجتماعية (زوجة، أم،...) - نظرة المجتمع لها كمرأة تمارس أعمال حرة بمفردها.

➤ صعوبات متعلقة بالجانب التسييري:

- يتطلب حصول المرأة على القروض ضرورة تقديم ضمانات أكثر من الذكور وذلك لعدم الثقة في المرأة وفي نجاحها. ولا ينظر إليها على أنها مقولة (رائدة أعمال) إضافة لمحدودية شبكة علاقاتها مما يعيقها على الحصول على أموال خارجية.

- عدم إمكانية إنهاء الإجراءات الإدارية لوحدها نتيجة لكثرتها وكذا المضايقات التي تتعرض لها المرأة أحيانا في الإدارات.

- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة (زوجة، أم،...) مما ينعكس سلباً على إمكانية توسيع المشروع.
- نقص الخبرة

- غياب القدوة من المقاولات الناجحات

- نقص شبكة المعارف والمكانة الإجتماعية.

- نقص الوقت الكافي¹.

¹ علويط أميرة، بولويز عبد الوافي، ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر - حالة الجزائر -، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 04/ العدد 02 (2020)، 15/09/2020، ص: 5-6

المطلب الثالث: أهمية وأهداف المقاولاتية النسوية

1. أهمية المقاولاتية النسوية:

إن سر الإهتمام الحالي بالمقاولاتية النسوية يكمن في الأهمية الإقتصادية والإجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء، فخلال السنوات الأخيرة تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان خاصة في الجزء الأنجلوساكسوني.

وهذا لجلب إهتمام الحكومات والأعوان الإقتصادية عند إتخاذ قراراتهم الإستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولاتية النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات بإعتبارها فاعل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة، حيث وجدت الدراسات السنوية المنجزة من طرف (GEM) أن معظم البلدان سجلت إرتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقاولاتية هو جد إيجابي، ويفسر بنسبة كبيرة إنحراف النمو بين مختلف البلدان.¹

وحسب الدراسات السنوية المقامة في لندن، المملكة المتحدة (18 نوفمبر 2022)، من طرف مراقب ريادة الأعمال العالمي الجديد أظهر تقرير ريادة الأعمال النسائية (GEM) 2022/2021 أن معدلات بدء تشغيل النساء إنخفضت بنسبة 15% في فترة 2019 إلى 2021، وحافظت على ثباتها في عام 2020.

وتستند نتائج التقرير هذه إلى تحليل إتجاهات المقاولاتية النسوية في 50 دولة وتلقي الضوء على الإجراءات التي يمكن أن يتخذها صانعو السياسات لدعم المقاولات. ويسلط التقرير الضوء على جندرة المؤسسات الناشئة في عام 2021.

وجدت أهم الفروق بين الجنسين في البلدان ذات الدخل المنخفض، في حين كانت النساء في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى أقرب إلى التكافؤ بين الجنسين، صنف الخبراء الوطنيون بشكل عام البيئة التمكينية للمقاولات بدرجة سيئة للغاية في معظم البلدان. قد يفسر هذا سبب إنخفاض تصور النساء للمقاولاتية كخيار مهني مقارنة بالرجال. كما شهدت البلدان ذات أعلى تصنيفات الخبراء أعلى مستويات النوايا الريادية.²

¹ الداوي الشيخ، قواسمي رشيدة، المقالة النسائية وسياسات مرافقة المقاولاتية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات

الإقتصادية، المجلد 8 - 2017، 2017/06/24، ص 105

² <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>.2023/03/02, 11:35

ويتم توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول (02): البلدان 50 الواردة في تقرير ريادة الأعمال للمرأة لعام 2021/2022 حسب المنطقة

ومستوى الدخل القومي

المناطق	ذات الدخل المرتفع	متوسط الدخل الأعلى	الشريحة الدنيا من الدخل المتوسط	دخل منخفض
وسط وشرق آسيا	اليابان، كوريا الجنوبية	- كازاخستان	- الهند	
أوروبا	كرواتيا، قبرص، فنلندا فرنسا، ألمانيا، اليونان هنغاريا، إيرلندا، إيطاليا لاتفيا، ليتوانيا، لوكسمبورغ هولندا، النرويج، بولندا جمهورية سلوفاكيا، سلوفينيا، إسبانيا، السويد سويسرا، المملكة المتحدة.	بيلاروسيا، رومانيا، الإتحاد الروسي		
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	تشيلي، أوروغواي	البرازيل، كولومبيا جمهورية الدومينيكان غواتيمالا، جامايكا المكسيك، بنما		
الشرق الأوسط وأفريقيا	سلطنة عمان، دولة قطر المملكة العربية السعودية الإمارات العربية المتحدة	- جنوب أفريقيا - تركيا	- مصر - إيران - المغرب	- السودان
أمريكا الشمالية	- كندا - الولايات المتحدة			

Source : GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report : From Crisis to Opportunity. Page 20

2. أهداف المقاولاتية النسوية:

- يهدف إنشاء المقاولاتية إلى تحقيق عدة أهداف إقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الإجتماعية، ونذكر منها:
- المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولاتية من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال والمقاولاتية وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الإقتصاد الوطني.
 - المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي
 - المحافظة على إستمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الإحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والإبتكار الذي تظهر به منتجات المقاولاتية
 - المساهمة في نمو الإقتصاد إذ أصبحت المقاولاتية تلعب دورا هاما في تقدم الإقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الإستجابة للتغيرات السريعة في الإقتصاد والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها
 - المساهمة في تحقيق العدالة الإجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال إنتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة
 - الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن والتي تعد المقاولاتية فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها، ولهذا تعتبر المقاولاتية عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات وأجواء مختلفة.¹

¹ سنوسي علي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

المبحث الثاني: التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية ونماذجها عبر العالم

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى التطور التاريخي ودور المرأة المقاولاتية عند مختلف الشعوب وكيف استطاعت فرض نفسها ورأيها في مجال العمل المقاولاتي، واحتلت مكانة تنافسية إلى جانب الرجل المقاول، وتم التطرق إلى بعض النماذج من الدول الأجنبية والعربية إستناداً على تقارير دولية مختلفة، مع ذكر بعض الأمثلة لنساء مقاولات ناجحات برزن في مجال المقاولاتية النسوية.

المطلب الأول: التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية

لطالما شغل موضوع العمل مختلف الإقتصاديين، الفلاسفة والمفكرين، وحسب تياراتهم، إتجاهاتهم اختلفت تعاريفهم وأراءهم، بإعتبار أن العمل ظاهرة إجتماعية قبل أن تكون إقتصادية موجودة منذ وجود الإنسان وبأشكال متعددة. رغم أن العمل كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية والمجهودات الفكرية البسيطة، أصبح اليوم يتميز بالتعقيد بالنظر لتغير ظروف وأهداف الإنسان خاصة بعد إنتشار أفكار تعدت معنى العمل، إلى ما هو عليه اليوم وليصبح للشخص اليوم مقاولاتية أو مشروع يقوم بإدارة شؤون عمله بكل حرية، ناهيك عن تواجد المرأة كفاعل بارز ونشط بعد أن كان العمل حكراً على الرجال فقط في القرون القديمة.

1. في الحضارات القديمة:

في الحضارات القديمة مثل الصين، الهند ومصر القديمة، كان ينظر للعمل على أنه نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية، وكانوا يقومون بإختيار الأشخاص وتدريبهم على العمل بعد معرفة إمكانياتهم وكفاءاتهم، كما أن المهن والأعمال لم تكن مدروسة ومحددة.

وفي حضارات البحر المتوسط قام معاصرو هذه الفترة أمثال " أفلاطون " و " أرسطو " بوضع تحليلات إجتماعية غير علمية كإعتبار العمل مذلاً، وأن جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعى ركودها، وفي نظرهم لم يكن العمل الفكري والحرب والسياسة يتعلق بالعمل.

2. في القرن 18:

أما في القرن 18 فقد أكد مقياس العمل الآلي من خلال تجربة "غاليلي"، وأصبح العمل الإنساني من خلال تنفيذه العضلي والحركي مثل العمل الآلي، وأصبح البحث العلمي في مجال العمل ونشأت تدريجياً فيزيولوجيا العمل بدراسة مجهود العامل، وشملت الأبحاث الجوانب المادية والوظيفية إضافة إلى الجوانب النفسية والإجتماعية والأخلاقية منذ القرن 19، وظهرت في القرن نفسه المشاكل المتعلقة بالعامل والعمل.

3. في العصر الحديث:

مع تقدم الصناعة والتصنيع في العصر الحديث، ظهر معه إهتمام واضح بدراسة التخصص وتقسيم العمل، فخلال (1780 - 1850) تحول المجتمع الزراعي إلى صناعي، واحتلت الثورة الصناعية مكانتها في إنجلترا وساد القارة الأوروبية الرأسمالي الصناعي، وحل محل النظام الإقطاعي النظام الجديد في ظل الجمهورية الثالثة عقب ثورة فرنسا.

وتتميز المجتمع بسيادة النظام الرأسمالي وانتشار الآلات الحديثة في الصناعة وظهور المدن الجديدة، ما شجع المرأة على العمل والتوجه للنشاط المقاولاتي، لذلك كان خروج المرأة للعمل أمراً حتمياً بعد الإنقلاب الصناعي الذي ساد جميع المجتمعات والتي إتجهت نحو التصنيع، أين تزايدت نسبة النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة، وبرزت نساء ينشطن في المجال الإقتصادي، حيث أن هذه الظاهرة أصبحت ضرورة

حتمية أملت لها الأوضاع الإقتصادية وظروف الحياة الإجتماعية، كما ساعدت التكنولوجيا الحديثة والتطور العلمي في تغيير القيم إتجاه نشاط المرأة الإقتصادي ولعب العامل الإقتصادي دوراً كبيراً في خروج المرأة للعمل وولجها النشاط الإقتصادي إضافة إلى إرتفاع مستوى المعيشة وزيادة متطلباتها.

4. عوامل وظروف ظهور المقاولاتية النسوية:

العامل الأكبر الذي ساعد على ظهور النساء المقاولات بمفهومه العام هو فترة الحربين العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع وتوزيع الأدوار، فمع ذهاب الرجال للحرب وتركهم أماكن عملهم، إضطرت رجال الأعمال للبحث عن العمالة النسائية، وهذا ما جعل المرأة تتخذ فكرة وتوعية حول مجال الأعمال ساعدها على ولوجه لاحقاً، إضافة إلى ظهور الحركات النسوية التي طالبت برجوع المرأة للعمل بعد إنتهاء الحرب، ومطالبتها بالمساواة مع نظيرها الرجل، خاصة فيما يتعلق بحق العمل والاستثمار والنشاط الإقتصادي، ومنذ سنة 1980 بدأ النظر إلى المسار المقاولاتي كمركب أساسي في إنشاء المؤسسة.

كذلك تأثير العولمة التي حاولت إخراج نساء دول العالم الثالث من الإضطهاد وإعطاء المرأة مكانتها في ظل متطلبات الإقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لإنخفاض أجورهن عن الرجال وتشجيع المرأة على النشاط الإقتصادي، إضافة إلى تأثر المواطنين بالثقافات الغربية التي تدعوا إلى تحرر المرأة، خاصة وأن المرأة تشعر بأن العمل وممارسة النشاط الإقتصادي يمكنها من تنمية

معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين والرغبة في تنمية مهاراتها، ما يسهل لها الطريق في ولوج عالم المقاوالاتية.

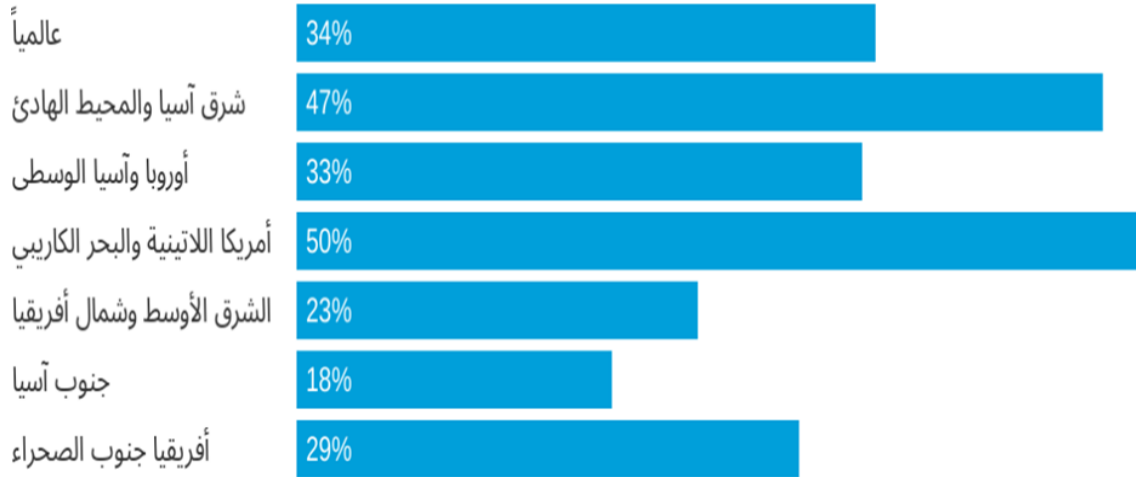
وبالمقابل حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها، وإتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي، وظهور أعمال تختص بها المرأة بدرجة عالية سهل لها الخروج إلى العمل وتطويره إلى غاية دخولها عالم المقاوالاتية، دافعة بالتنمية الإقتصادية، وهكذا تطورت المقاوالاتية النسوية من ميدان العمل البسيط إلى عالم الأعمال والإستثمار وبروز نساء ناجحات محليا ودوليا في مجال المقاوالاتية ينافسن الرجال بكل قوة في مجال المقاوالاتية.¹

المطلب الثاني: نماذج المقاوالاتية النسوية عبر العالم

تعد نماذج المقاوالاتية النسوية من الظواهر النسوية الهامة التي تزداد شيوعاً في جميع أنحاء العالم في السنوات الأخيرة. وترتكز هذه النماذج على فكرة أنه يمكن للنساء أن يكونن مقاولات ناجحات بنفس قدر الرجال في هذا المجال.

فعلى الصعيد العالمي، تمتلك النساء شركة واحدة فقط من كل ثلاث شركات، وفقاً للبنك الدولي والشكل التالي يوضح ذلك:²

الشكل (01): نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة التي بها امرأة بين المالكين الرئيسيين (%)



Source: Enterprise Surveys. Retrieved from The World Bank Gender Data Portal

¹ بنوجعفر عائشة، شالا إبراهيم، التطور التاريخي للمقاولة النسوية ونماذجها عبر العالم، مجلة المقار للدراسات الإقتصادية المجلد 04 العدد02: (2020)، ص ص: 101، 103،

² بتصرف 22: 11، <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/women-entrepreneurs-gusto-gender/>

1. في الدول الغربية:

1. المقاولاتية النسوية في الولايات المتحدة الأمريكية:

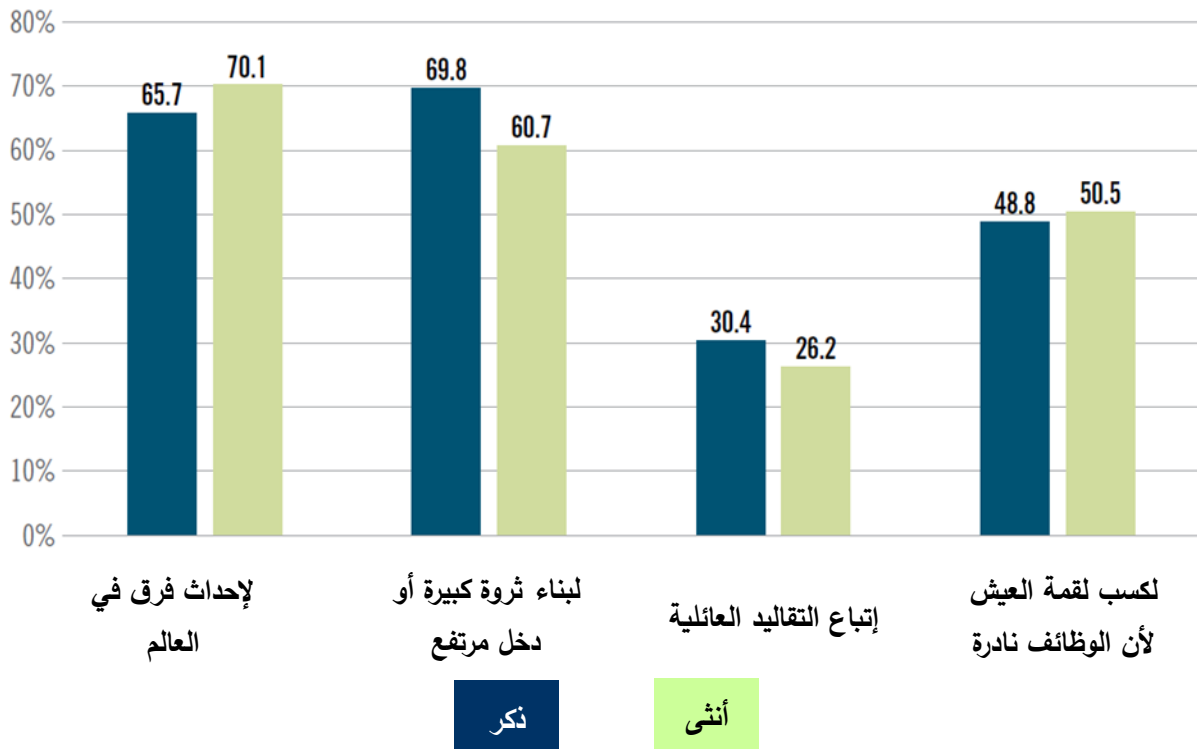
تعتبر المقاولاتية النسوية من الأفكار الرائدة في الوقت الحالي، ولقد شهدت الو.م. أ نمواً كبيراً في هذا المجال خلال العقود الأخيرة، حيث تسعى المرأة الأمريكية إلى تحقيق الإستقلالية المالية من خلال تأسيس مشاريعها الخاصة وتحقيق النجاح في مجال المقاولاتية.

ووفقاً للتقرير الصادر من GEM فإن الإحصائيات تشير إلى أن هناك إختلافات في الدوافع التي تحفز النساء والرجال على بدء عمل تجاري في الو.م. أ ويظهر ذلك في الشكل (02)، حيث تكون النساء أكثر عرضة من الرجال بدافع إحداث فرق في العالم، بالرغم من أن نسبة الرجال الذين يلاحظون هذا الدافع بنسبة 5% من عام 2019 حتى عام 2020، بينما ظلت ثابتة بالنسبة للنساء.

من الممكن أن ترتبط الدوافع بالقطاعات التي تبدأ فيها النساء المزيد من الأعمال التجارية، مثل المهنية والخدمات الإدارية والرعاية الصحية، والتي غالباً ما تلبي الإحتياجات الشخصية، وفي المقابل من المرجح أن يبدأ الرجال مشروعاً تجارياً أكثر من النساء لبناء ثروة كبيرة أو دخل عالي، على عكس أن النساء تبدأ مشروعاً تجارياً بدافع الضرورة لأن الوظائف نادرة، وقد إرتفع هذا بنسبة 12% في عام 2020.

وأخيراً لا يزال الدافع لمواصلة تقاليد الأسرة أقل إلى حد ما من الدوافع الأخرى لكلا الجنسين، على الرغم من أنها أعلى قليلاً للرجال من النساء.

الشكل (02): الدوافع لبدء عمل تجاري حسب الجنس في الولايات المتحدة لسنة 2020



Source : GEM(United States Report 2021/2020) Page48

وقد أظهر تقرير ريادة الأعمال النسائية GEM (2022/2021): أن 20% من الشركات المملوكة للنساء في مراحلها المبكرة اعتمدت تقنيات جديدة لمساعدتها على النمو في عام 2021، ومن المجالات التي تنصدر فيها المقاولات الأمريكيات هو تقديم منتجات مبتكرة للأسواق الدولية. حيث تركز حوالي 40% من جميع الشركات العالمية المملوكة للنساء على الأسواق المحلية والوطنية. ولكن بالنسبة لأكثر من 40% من المقاولات الأمريكيات، فإن 25% من عملائهن هن دوليات.¹ المقاولاتية النسوية في الوم. أ تمثل تحدياً للتحفيز على النمو الإقتصادي وتحقيق الإستقلالية المالية والمهنية للنساء، وفيما يلي أمثلة عن النساء المقاولات الأمريكيات:

- أوبرا وينفري (Oprah Winfrey): أوبرا وينفري هي أسطورة حقيقية للمقاولاتية النسوية في الولايات المتحدة. في الواقع، إستضافت برنامجاً حوارياً لأكثر من 20 عامًا وحولته إلى إمبراطورية تجارية وإعلامية. كانت قادرة على فرض نفسها في بيئة لم يتوقعها أحد، على الرغم من طفولتها الصعبة.²

¹Rieva Lesonsky, 'The State of Women Entrepreneurs', <https://www.score.org/resource/blog-post/state-women-entrepreneurs#:~:text=The%202022%20Annual%20Report%20from,of%20all%20businesses%20with%20employees>, February -6-2023, 15:30 (مترجم) بتصرف.

²America's Richest Self-Made Women 2022, <https://www.forbes.com/self-made-women/>, 15: 45 (مترجم)

• ليندساي جورست روزنر (Lindsay Jurist-Rosner): مؤسسة Wellthy (الولايات المتحدة الأمريكية)، تشكل منصة النمو المفرط ثورة في الطريقة التي تنظم بها الأسر رعاية أحبائها، ومن خلال التكنولوجيا الدقيقة ومنسقي الرعاية الخبراء، تساعد Wellthy الأسر في الولايات المتحدة وكندا، والمملكة المتحدة وإيرلندا على إدارة وتوجيه الرعاية، ولاسيما للأسر التي تعاني من الشيخوخة، المعاقين و المصابين بأمراض مزمنة، يستطيع أكثر من 1.5 مليون شخص الوصول إلى شركة Wellthy اليوم من خلال بعض من أكبر وأفضل الخطط الصحية و أرباب العمل في جميع أنحاء العالم.¹

• ستيفاني جوي بينيديتو: مؤسسة Queen of Raw (الولايات المتحدة الأمريكية)، زميلة مبادرة كارتييه للمرأة (2020)، ورؤيتها هي تحدي الوضع الراهن من خلال قيادة التغيير المستدام.

تشير التقديرات إلى أن حوالي 288 مليار دولار من المخزون الزائد يتم إلغاؤها سنوياً في مكبات النفايات أو حرقها أو وضعها في المستودعات دون الحاجة إليها. ملكة الخام تعمل على تقليل هذا الرقم الكبير. من خلال إصدار برنامج SaaS الحائز على جوائز (Materia MX) سنة 2021 إستجابة لتزايد عدم كفاءة سلسلة التوزيع، وإرتفاع الأسعار والمخزون الزائد، وباستخدام هذا البرنامج، يمكن للمؤسسات إعادة استخدام المخزون الفائض وإعادة بيعه وإعادة تدويره، وإسترداد القيمة المفقودة، قالت ستيفاني بينيديتو: "في هذا الحجم من النفايات ليس مجرد أمر غير مسؤول بيئياً، إنه خطر مالي ومسألة مالية".²

II. المقاولاتية النسوية في كندا:

تلعب المقاولاتية النسوية دوراً هاماً في تعزيز الإقتصاد الكندي ، حيث تساهم في خلق فرص العمل وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الابتكار والتنمية المستدامة و تحقيق الإستقلالية المالية ومع ذلك، فإن تركيز المقاولات في قطاعات الخدمات دليل على التفاوتات التي لا تزال قائمة في مجتمع الأعمال في مجال المقاولاتية.³

والشكل التالي يوضح توزيع القطاعي للشركات صغيرة والمتوسطة للشركات حسب جنس لسنة (2020)⁴

¹ EY Entrepreneurial Winning Women™، North America | Classes of 2008–2022، p11 (مترجم)

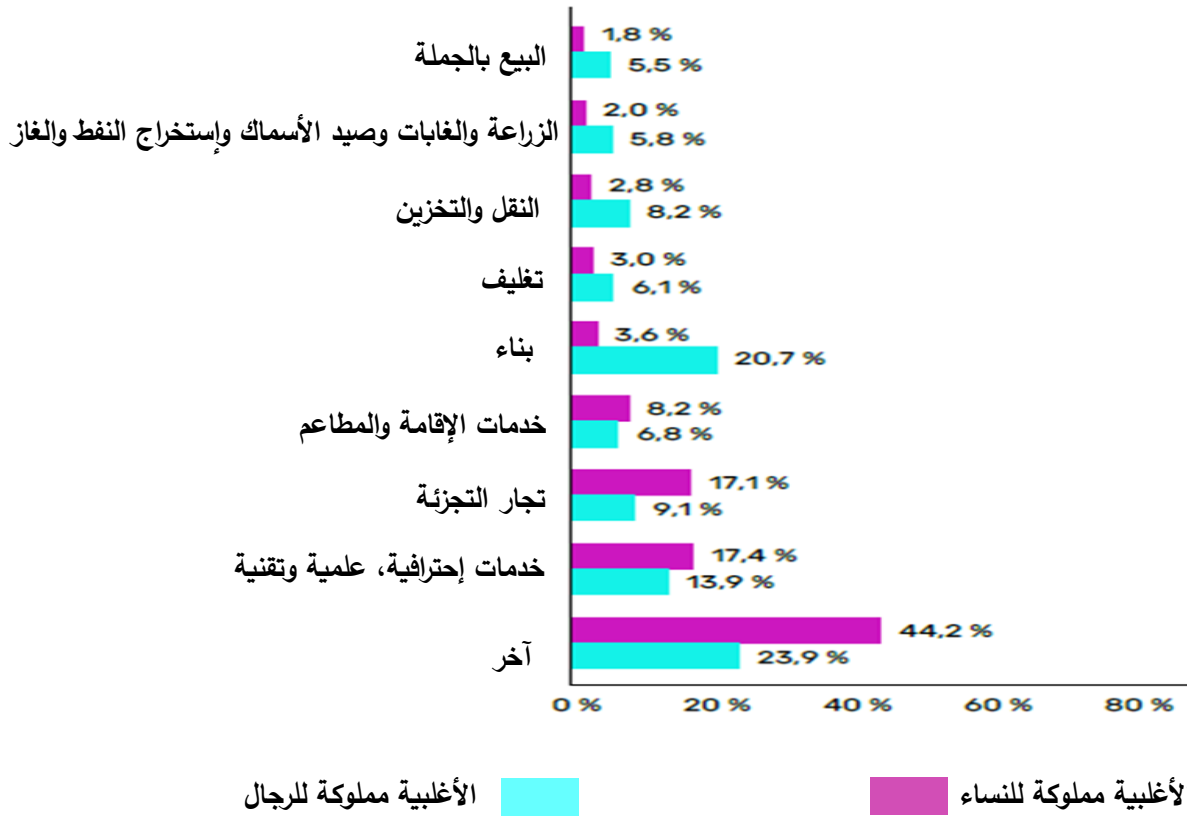
² GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report From Crisis to Opportunity، p 48

³ Andrea Abiyoun، Activity Sectors of Female Entrepreneurs in Canada، <https://telfer.uottawa.ca/telfer-knowledge-hub/student-voices/activity-sectors-of-female-entrepreneurs-in-canada>، April-14- 2021،

بتصرف، مترجم 17:30

⁴ État des lieux de l'entrepreneuriat، féminin au Canada، 2023(Aperçu de la recherche). P 9 مترجم

الشكل (03): توزيع القطاعي للشركات صغيرة والمتوسطة للشركات حسب الجنس (2020)



Source: État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 page 9

قد أظهرت الدراسات أنه من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في الإقتصاد، يمكن أن تضيق كندا ما يصل إلى 150 مليار دولار في الناتج المحلي الإجمالي، فإن 17% فقط من الشركات الكندية الصغيرة والمتوسطة تملكها نساء، وتعمل حكومة كندا على تغيير ذلك، من خلال تعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة من خلال أول إستراتيجية لريادة الأعمال النسائية (WES)، والتي تمثل ما يقارب 7 مليارات دولار من الإستثمارات والالتزامات. تهدف WES إلى زيادة وصول الشركات المملوكة للنساء إلى التمويل والمواهب والشبكات والخبرة التي يحتاجونها لبدء وتوسيع والوصول إلى أسواق جديدة.¹

¹Innovation: Science and Economic Development Canada، Women Entrepreneurship Strategy <https://ised-isde.canada.ca/site/women-entrepreneurship-strategy/en>، 2023-03-08 (مترجم)

وفي يوم المقاولاتية للمرأة (19 نوفمبر 2022)، أكدت حكومة كندا من جديد إلتزامها بكسر الحواجز أمام المقاولات وتشجيع تطوير أعمالهن ونموها.¹

ومن بين الأمثلة التي يمكن عرضها للنساء المقاولات الكنديات:

- **جوانا غريفيث (Joanna Griffiths):** لطالما اعتقدت جوانا غريفيث أن أكثر الأشياء تحرراً هو أن تحب نفسك. لذلك إبتكرت **Knix** وهي فئة جديدة تماماً من الملابس، شرعت جوانا في إطلاق طريقة جديدة للملابس غير القابلة للكسر، من خلال زيادة الوعي بالحاجة إلى منتجات مثل منتجاتها، وفي هذه العملية، قامت بتحويل الصناعة بأكملها، فقد جعلت المنتجات المبتكرة والنهج الذي يحركه المجتمع شركة **Knix** واحدة من أسرع الشركات الموجهة للمستهلكين نموًا. من خلال الدمج السلس للأقمشة والتقنيات المتقدمة الحاصلة على براءة اختراع في ملابس السباحة وملابس النوم وملابس الأمومة والملابس الرياضية وخطوط الملابس للشباب والمراهقين. وقد أصبحت جوانا غريفيث هي رائدة الأعمال في كندا لعام 2022.

- **آنا سينسبري (Anna Sainsbury):** تريد جعل العالم الرقمي أكثر أمانًا لكل من يتفاعل معه، قبل تأسيس شركة **GeoComply** يونيكورن للتكنولوجيا، عملت آنا كمستشارة لإنشاء أول يانصيب عبر الإنترنت، كل ما تعلمته عن تعقيد تطبيق اللوائح في هذا الفضاء الافتراضي ألهمها لإنشاء حل تكنولوجي خاص بها. لذلك أسست **"GeoComply"** لمساعدة صناعة الألعاب عبر الإنترنت مع تحقيق فائدة كبيرة للمجتمع بشكل عام، ويتم الآن تثبيت حلول برمجيات **GeoComply** على أكثر من 400 مليون جهاز حول العالم، وتقوم بتحليل أكثر من 10 مليارات عملية كل عام. تجمع حلول **GeoComply** التي أثبتت جدواها وصقلها معلومات عن الموقع والجهاز والهوية مع التعلم الآلي لاكتشاف الاحتيال والإبلاغ عن النشاط الاحتيالي للمؤسسات العالمية في جميع الصناعات وعملائها في جميع أنحاء العالم.

- **إيزابيل كوت (Isabelle Côté):** قوالب **Coffrages Synergy Formwork**، إنضمت إلى **Coffrages Synergy** في بداية مسيرتها المهنية بعد عقدين من الزمان، قادت الشركة كرئيسة في كل مرحلة، كانت نشطة في وضع الثقة في صميم قيم الشركة وكعامل مميز في السوق، حيث ركزت على ثقافة تنظيمية التي تقوم على التنوع والإنصاف والشمول، والممارسات المبتكرة التي تركز على البيئة

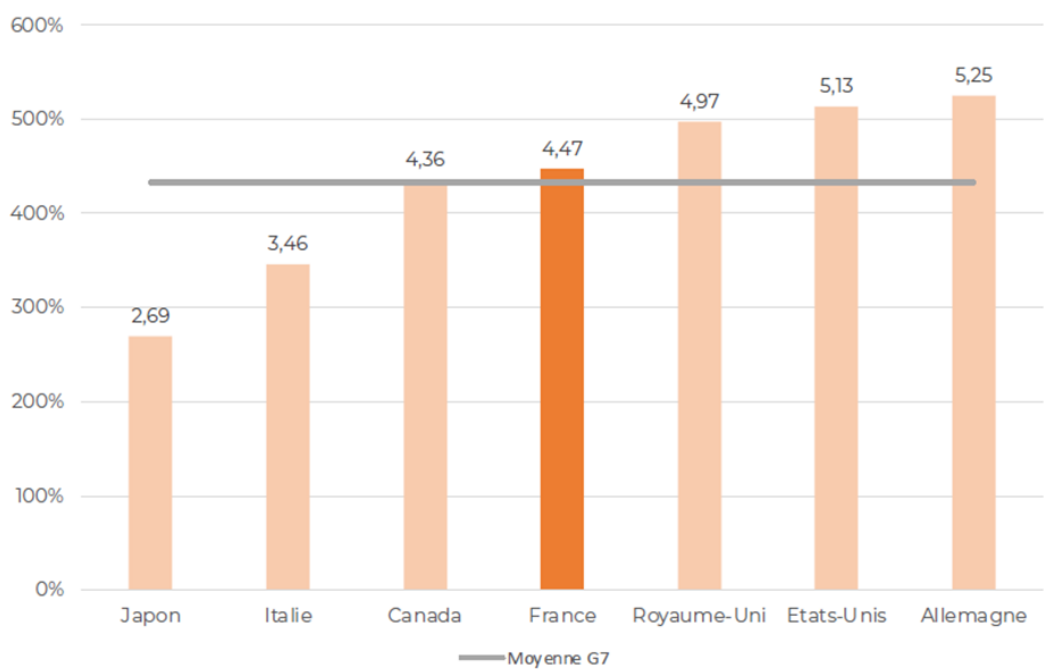
¹Journée de l'entrepreneuriat féminin، De : Agence de promotion économique du Canada atlantique ، <https://www.canada.ca/fr/promotion-economique-canada-atlantique/nouvelles/2022/11/journee-de-lentrepreneuriat-feminin.html> ، 2022-11-18، 9: 10 (مترجم)

والشراكات الأكاديمية لتعزيز الابتكار مع وجود إيزابيل على رأس القيادة، تعمل **Coffrages Synergy** على تحسين صناعة قوالب الصب بالكامل.¹

III. المقاولاتية النسوية في فرنسا:

تشهد فرنسا حالياً تزايداً في عدد النساء اللواتي يتطلعن إلى تأسيس أعمالهن الخاصة وإرادتها، وهذا يشكل جزءاً من الحركة المقاولاتية النسوية الناشطة في البلاد، حيث تعتبر الثقافة الوطنية عنصراً أساسياً لتعزيز المقاولاتية النسوية ودعم المرأة الفرنسية نجاحاتها، وكما يبين الشكل (04)، فإن فرنسا في منتصف الترتيب، مع تصور غير موات بعض الشيء، ففي فرنسا لا تزال المقاولاتية في صورة نمطية "المذكر"، ولا يزال يتعين إحداث تغيير ثقافي لتغيير ذلك.²

الشكل (04): مساهمة الثقافة الوطنية لتعزيز المقاولاتية النسوية في فرنسا



Source: (GEM) France 2020/2021 National Report Page 48

¹ Découvrez les Entrepreneurs de l'année canadiens d'EY 2022 ،

https://www.ey.com/fr_ca/entrepreneur-of-the-year-canada/meet-the-winners-2022، 10:10

(مترجم)

² Global Entrepreneurship Monitor ، France، 2020/ 2021، National Report، P: 48.

<https://www.gemconsortium.org/report/gem-france-2021-report> .22:37 (مترجم) بتصرف

➤ مكانة المرأة في الإقتصاد الفرنسي:

كشف مقياس المعلومات (Infogreffe) الذي نُشر في 8 مارس 2022 أن 32.3% من المقاولين في فرنسا من النساء (المسجلات في سجل التجارة والشركات)، وبحسب موقع Create Business فإن 30% من المقاولات يخترن قطاع الإستشارات، فإن توزيع المقاولات في عام 2021 حسب قطاعات النشاط هو كما يلي:

- 29% من الأعمال التجارية التي أنشأتها النساء موجهة نحو الإستشارات
- 25% من منشئي الأعمال تذهب إلى خدمة الأفراد
- 20% من سيدات الأعمال يخترن العمل في التجارة
- حيث تركز قطاعا صناعة الملابس وصناعة المنسوجات على أكثر من ثلاثة أرباع المقاولات في عام 2021، وفقًا لدراسة نشرتها مؤسسة Les Echos¹. وفيما يلي أمثلة عن مقاولات فرنسيات:
- سيلين لازورثيس (Céline Lazorthes)، تعتبر معيار رائدات الأعمال في فرنسا: في عام 2009، أنشأت سيلين لازورثيس (Leetchi)، اليوم الجميع يعرف عن هذه القصة عبر الإنترنت. في عام 2020، يعمل أكثر من 60 موظفًا في شركة (Leetchi) يبلغ حجم مبيعات الشركة 10 ملايين يورو وتم تصدير الموقع إلى 150 دولة. بعد أكثر من 10 سنوات من إنشاء Leetchi، لا تزال Céline Lazorthes تمثل معيارًا للمرأة المقاوله فرنسا.
- آن لوري كونستانزا (Anne-Laure Constanza)، إحدى أفضل رائدات الأعمال: أنشأت Envie de Fraises في عام 2006. هذه العلامة التجارية العصرية لملابس الأمومة موجودة الآن على المستوى الدولي، في أوروبا ولكن أيضًا في الصين والولايات المتحدة الأمريكية. في عام 2017، كان يعمل بها 50 شخصًا وبلغ حجم مبيعاتها حوالي 20 مليون يورو.
- فاني بيشيودات (Fany Péchiodat) المرأة التي تقف وراء (My Little Paris): أنشأت رائدة الأعمال الفرنسية هذه (My Little Paris) في عام 2008. ويوفر هذا الموقع، المعروف في جميع أنحاء العالم، عناوين ونصائح جيدة، بناءً على هذا النجاح الأول، أنشأت Fany Péchiodat (Seasonly) في عام 2016. مع هذه الشركة الجديدة، تقوم بتسويق مستحضرات التجميل الصحية

¹ Entrepreneuriat au féminin : 6 chiffres à découvrir sur la place des femmes dans l'économie française. <https://solutions.lesechos.fr/business-development/c/entrepreneuriat-au-feminin-6-chiffres-a-decouvrir-sur-la-place-des-femmes-dans-leconomie-francaise-36298/>، 7 MARS 2023

والطبيعية. و في عام 2020، حققت شركة (My Little Paris) مبيعات بلغت 1.2 مليون يورو، وبلغ عدد المشتركين مئات الآلاف. وبالتالي فهي تؤكد مكانتها كإمرأة مقاوله.¹

IV. المقاولاتية النسوية في الهند:

أدى الحضور المتزايد للمرأة كمقاوله إلى نمو تجاري وإقتصادي كبير في البلاد، حيث تلعب مؤسسات الأعمال المملوكة للنساء دورًا بارزًا في المجتمع من خلال خلق فرص عمل في البلاد، وإحداث تحولات ديمغرافية، وإلهام الجيل القادم من المؤسّسات من خلال رؤية لتعزيز التنمية المستدامة للمقاولات من أجل نمو متوازن في البلاد، تلتزم Startup India بتعزيز المقاولاتية النسوية في الهند من خلال المبادرات والخطط وإنشاء شبكات ومجتمعات تمكينية وتفعيل الشراكات بين أصحاب المصلحة المتنوعين في النظام البيئي للشركات الناشئة.²

- وبحسب تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2022 الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي، فإن الهند تحتل المرتبة 135 من بين إجمالي 146 دولة في مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022.³
- الجدول (03): يوضح مرتبة الهند في مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022**

الرتبة لسنة 2022	الهند
135	مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي
143	المشاركة الاقتصادية والفرص
107	التحصيل العلمي
146	الصحة والبقاء
48	التمكين السياسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على منتدى الإقتصادي العالمي (WEF) لسنة 2022

¹ 16 Femmes Entrepreneures Inspirantes à Suivre en France ، <https://lespionnieres.org/whoswho/> 12 novembre 2022، 10:23 (مترجم)

² https://www.startupindia.gov.in/content/sih/en/women_entrepreneurs.html ، 07-APR-2023، 18: 00 (مترجم)

³ Sumit Arora, WEF's Gender Gap Report 2022: India ranks low at 135th globally , <https://currentaffairs.adda247.com/webs-gender-gap-report-2022/> July 14th, 2022، 13 :30 (مترجم)

وفيما يلي أمثلة عن مقاولات هنديات:

▪ **إندرا نويي (Indra Nooyi) الرئيسة التنفيذي لشركة Pepsico (سابقًا)، مجلس الإدارة - Amazon and others:** إندرا نويي هي واحدة من أنجح رائدات الأعمال في الهند. لقد لعبت دورًا أساسيًا في نمو وتوسع شركة Pepsico كأول مديرة تنفيذية ورئيسة لها حتى عام 2019. لم تنته مهامها في مجال ريادة الأعمال حتى هذا اليوم، تعمل في مجالس إدارة Amazon و Philips و International Cricket Council (ICC). تخرجت إندرا من كلية العلوم والرياضيات وتخرجت من معهد IIM في كلكتا، وبدأت حياتها المهنية كمديرة منتجات لشركة Johnson & Johnson و MettUrBeardsell، وهي شركة نسيج. مع ريش مثل Boston Consulting Group و Motorola Inc. و ABB و Pepsico في قبعتها؛ منحت من قبل رئيس الهند السابق براناب موخيرجي في راشتراباتي بهافان في عام 2013. وفي عام 2014، احتلت Nooyi المرتبة 13 في قائمة فوربس لأقوى 100 امرأة في العالم وقفزت إلى المرتبة الثانية في عام 2017، إندرا نويي هي مثال لسيدة أعمال هندية ناجحة تلهم الآخرين لشق طريقهم في حياتهم المهنية. أثناء وجودها في Pepsico، ركزت Indra أيضًا على الإهتمامات البيئية والإستدامة، والحفاظ على المياه، والتحول إلى مصادر الطاقة المتجددة، وإعادة تصميم العبوات لتقليل النفايات. خلال فترة عملها، نمت مبيعات الشركة بنسبة 80%.

▪ **سومان أغاروال (Suman Agarwal) مؤسسة مشارك ومديرة معهد Image Consulting Business Institute:** معهد (ICBI) هو من بنات أفكار سيدة الأعمال الهندية المثالية - سومان أغاروال. في سن 18، لقد إرتقت عاليًا فوق كفاحها لتصبح سيدة الأعمال الناجحة كما هي اليوم. في سن العشرين، عندما تتخذ النساء عادة قرارات مهنية، كانت سومان تقرر إسم ابنتها. والمثير للدهشة أن سومان تركت الدراسة في الكلية، ولكن بسبب طموحها الثابت وموقفها التنافسي، حصلت على فرصة في Jet Airways في عام 1996 وأصبحت فيما بعد مديرة خدمة العملاء في شركة تدريب كبيرة أخرى.

لكن بعد العمل الجاد لسنوات قررت أن تبدأ شيئًا خاصًا بها. قامت بإحتضان المعهد الدولي لمهارات الاتصال ICBI في عام 2009 للتركيز على المهارات غير مادية في بلد حيث كانت المهارات الصعبة دائمًا أكثر أهمية. في عام 2011، أصبحت أكبر مستشارة صور في شبه القارة الهندية وواحدة من أشهر رائدات الأعمال بعد حصولها على جائزة Image Master من اتحاد Image Professional International، المملكة المتحدة. اليوم، إلى جانب كونها رئيسة الجمعية المهنية لإدارة

الصور (IMPA) قادة سومان ICBI لتصبح واحدة من العلامات التجارية الرائدة في تدريب وإعتماد الأشخاص ليصبحوا مستشاريين الصور ومدربين على المهارات الشخصية.

■ فالغوني نايار (Falguni Nayar) المؤسسة والرئيسة التنفيذية لشركة (Nykaa):

في عام 2021 تحولت فالغوني نايار إلى أبرز مليارديرة عاصمية في الهند، ورحلتها إليها لا تقل عن كونها مذهلة. فقد إتخذت خطوة جريئة بترك مهنة لامعة دامت 20 عامًا كمديرة إدارية لشركة كوتاك ماهيندرا كابيتال لكي تبدأ من الصفر عندما كانت تخجل من بلوغ سن الخمسين. لكن تخرجت من معهد آي إم أحمد آباد ورؤية والدها يدير شركة محامل صغيرة عندما كبرت، أدركت فقط أنها تملك القدرة لتصبح امرأة ناجحة في مجال الأعمال. لذا، لم يكن العمر مهمًا لها. عندما ظهرت Nykaa لأول مرة في عام 2012، كانت صناعة التجميل مجزأة. ولكن صعود Nykaa المذهل تحت إدارة Falguni أعطى الجميع مركزاً واحداً للنجميل يحتوي على علامات تجارية فاخرة وبأسعار معقولة، ومنتجات تجميل للرجال، ومنتجات تجميل خالية من القسوة.¹

2. في الدول العربية:

الشكل (05): ترتيب الدول العربية بمؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في 2023



المصدر: البنك العالمي للمرأة الدول العربية

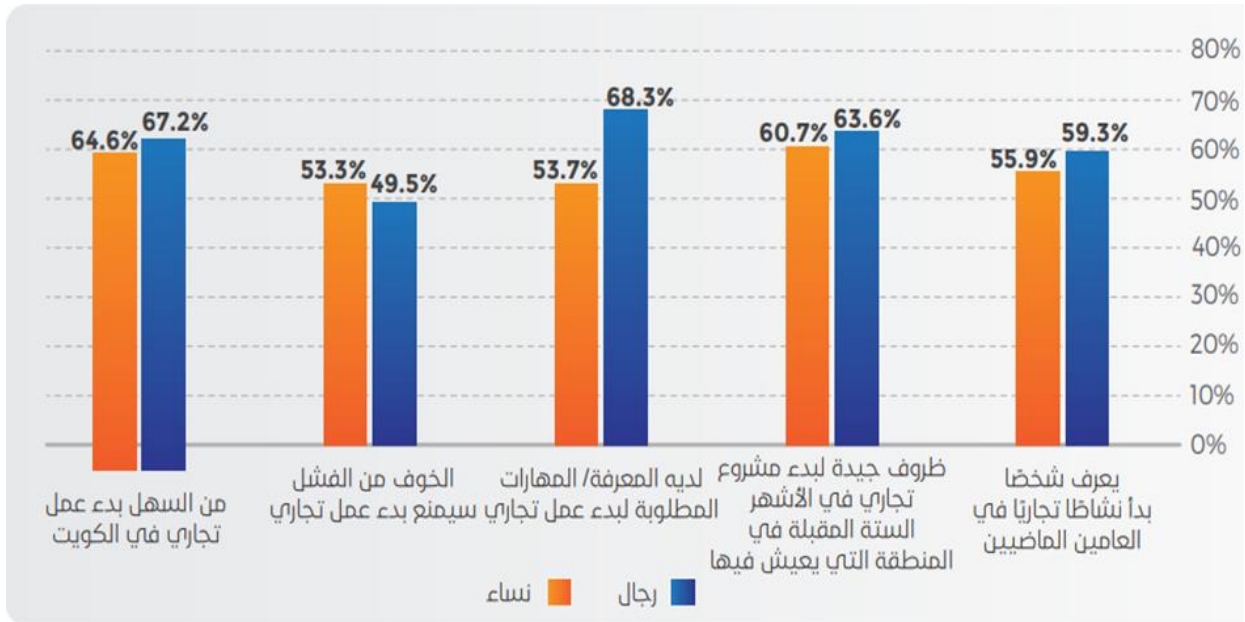
¹ Image Consulting Institute , 15 Successful Women Entrepreneurs In India (2023) ,

<https://www.imageconsultinginstitute.com/blog/indian-business-women-who-champions-entrepreneurship/> .

1. المقاولاتية النسوية في الإمارات العربية المتحدة:

- تعد دولة الإمارات من أبرز الدول العربية التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع ودعمها في مجال المقاولاتية، حيث تمتلك الإمارات إستراتيجيات لتمكين المرأة من 2015-2021 وتعتمد على:
- الحفاظ على إستدامة الإنجازات التي تحققت للمرأة الإماراتية، والإستمرار في تحقيق المزيد من المكتسبات لها
 - توفير مقومات الحياة الكريمة والأمنه والرفاه الإجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة
 - تنمية روح الريادة والمسؤولية، وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية
- كما سجلت المرأة الإماراتية حضوراً لافتاً في قطاعات الأعمال، فقد بلغت عدد الشركات المرخصة والمملوكة من نساء 80 ألفاً و25 شركة، فيما شكلت المرأة 21.5% من المناصب الإدارية، 32.5% من العاملين في المهن التخصصية¹، بشكل عام إن النتائج على الإرتباطات والتصورات الذاتية حول المقاولاتية متشابهة بين الرجال والنساء في الكويت الشكل (06) يوضح ذلك، بإختصار تظهر الكويت مؤشراً إيجابياً للمساواة بين الجنسين في بيئة المقاولاتية حيث يمكن إنشاء الآلاف من الأعمال التجارية الجديدة، مما يجعل ذلك إضافة كبيرة إلى الوظائف والدخل.

الشكل (06): الارتباطات والتصورات الذاتية حول المقاولاتية حسب الجنس.



المصدر: تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال في دولة الكويت 2020 - 2021

¹ بودونت أسماء، زعفران منصورية، واقع المقاولات النسوية -دراسة لبعض دول الوطن العربي والجزائر-، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 02، السنة 2022، ص-ص: 62-63، بتصرف ~ 35 ~

تمتاز دولة الإمارات العربية المتحدة ببيئتها المشجعة للأعمال ومبادراتها الداعمة للمشاريع، وباتجاه قوي نحو تعزيز الحضور النسائي في عالم المقاولاتية، مع أمثلة مبهرة لمقاولات إخترن إطلاق مشاريع أحلامهن في الإمارات وإرتقين بعزمهن على سلم النجاح. منهن:

■ **إيمان عبد الغني، المؤسسة والمديرة التنفيذية (الكويت):** النشاط التجاري: مجلة ومنصة ستارت-أب (StartUps) الرقمية. ستارت-أب هي شركة وسائط وحلول رقمية مكتوبة بشكل مستقل. تقول "نحن نعمل ونبرز ونسلط الضوء على قصص النجاح ومسيرة أبرز المقاولين في عصرنا، ونشارك دروسهم في مجلة مكتوبة، ومجلة رقمية، ومدونات، وورش عمل وفعاليات. نقوم بربط المقاولين بالمستثمرين. نحن مبدعون ووسيلة ربط وخبراء تواصل." هي تتطلع لجذب المزيد من رؤوس الأموال الاستثمارية لتنمية أعمالها، ولديها العديد من الخطط الإستراتيجية للتوسع في المنطقة¹.

■ **منى عطايا (ممزورد):** أطلقت السيدة منى عطايا علامتها التجارية الشهيرة "ممزورد" بعد أن لاحظت شح مصادر دعم الأمهات فيما يتعلق بإختيار المنتجات المناسبة لإحتياجات أطفالهن، لتتطلق بعدها في عالم المقاولاتية وتصبح من أشهر المقاولات في المنطقة. طمحت لتأسيس شركة تدعم الأمهات من خلال تقديم معلومات مفيدة ووافية عن مختلف المنتجات المتعلقة بالطفل والأم. وهي تؤمن بقوة السعي وبأهمية الشعور بالإمتنان لأي تجربة يعيشها الإنسان، وتعتبر مشروعها انعكاساً للقيم التي تؤمن بها، وهي الشغف والقوة، ونية حقيقية لإحداث التغيير.

■ **تهاني طاهر (حيوية):** أكثر الأفكار نجاحاً هي تلك التي تتطلق من الحاجات الحقيقية للمجتمع، كالمشروع الرائد الذي أطلقته السيدة الإماراتية تهاني طاهر بعد أن أدركت كم الصعوبات والتكاليف التي تتكبدها العائلات التي تضم أفراداً يعانون من الحساسيات الغذائية ويحتاجون لاتباع حميات غذائية محددة، وخصوصاً أثناء جائحة كوفيد-، وقد استوحيت إسم شركتها من الإسم العربي "حيوية" المعبر عن الصحة والنشاط. تسعى الشركة التي أسستها إلى توفير المنتجات الغذائية الصحية لمن يعانون من الحساسيات الغذائية، من دون أعباء مادية كبيرة وبأكبر قدر ممكن من السهولة. تسوق شركة "حيوية" لنوعية الغذاء الصحي المتوازن من خلال إختيارات واسعة من المنتجات المناسبة لحالات الحساسية وعدم التحمل الغذائي، والخيارات الثقافية المختلفة، والحميات الصحية المخصصة. كما تسعى شركة "حيوية" لتكون مصدراً مستداماً للحاجات الغذائية اليومية من خلال توفير خيارات كثيرة من الأطعمة الصحية ذات القيمة الغذائية العالية وبأسعار مناسبة، وإيصالها إلى باب منزلك².

¹ تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال في دولة الكويت، 2021 - 2020، ص 55

² Sawsan Alsharanee ،

<https://spcfz.ae/ar/%D9%82%D8%B5%D8%B5%D9%85%D9%84%D9%87%D9%85%D8%A9%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D8%AA%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84>

II. المقاولاتية النسوية في المملكة العربية السعودية:

أدركت المملكة العربية السعودية أهمية المشاركة النشطة للمرأة في الحياة الاقتصادية، وأضحى دورها اليوم أكثر أهمية في ظل التوجهات التنموية الجديدة للبلاد، حيث تسهم هذه المشاركة في النمو الاقتصادي، وفي تنويع القاعدة الاقتصادية وحل مشكلة البطالة بين الشباب. ورغم الضعف الذي شهدته مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل بوجه عام، إلا أن التوجهات الإصلاحية الجديدة حفزت من دور المرأة الاقتصادي والمجتمعي. هذا فضلاً عن المبادرات التي تم إطلاقها من قبل لتحسين دور المرأة السعودية في المقاولاتية وقد أشار تقرير GEM لسنة 2018 إلى انخفاض معدلات المقاولاتية بشكل عام في دول منطقة الشرق الأوسط، وتدني طموحات النساء المقاولات، غير أن النساء في المملكة العربية السعودية هن الأكثر طموحاً من الرجال في هذا المجال كما وأنه على الرغم من الفجوة الجنسانية الواسعة في دول المنطقة، فإن المملكة تعد في مرحلة إنتقالية يشكل فيها معدل دخول المرأة لمجالات العمل الحر ثلاثة أرباع معدل دخول الرجال وبالفعل تخطت المرأة السعودية الفجوة القائمة بأن زادت نسبة مشاركتها في المقاولاتية عن مشاركة الرجل السعودي، فجاء تقرير GEM لسنة 2020 ، ليشير بتجاوز نسبة النساء السعوديات في إجمالي النشاط المقاولاتي نسبة للرجال¹

- وحتى إن دوافع بدء عمل تجاري متشابهة جداً لدى الرجال والنساء والشكل (07) يوضح ذلك فعلى الرغم من أن احتمالية وجود دوافع مالية (تكوين ثروة أو ندرة الوظائف) لدى النساء أقل بدرجة طفيفة من الرجال، فإن الدوافع المالية لا تزال هي أكثر الأسباب التي يشير إليها كلا الجنسين.

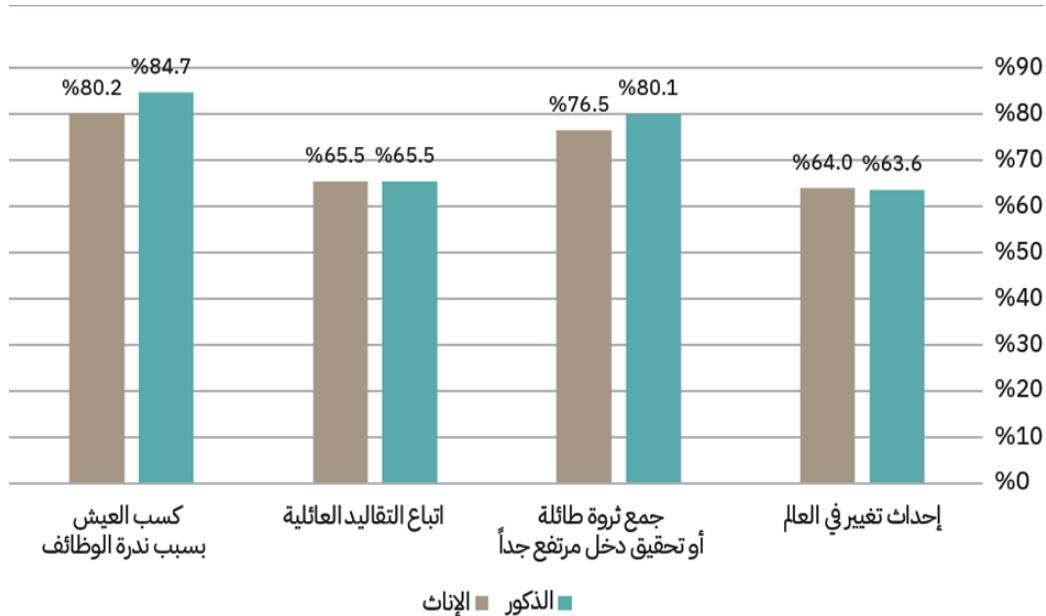
–%D9%86%D8%A7%D8%AC%D8%AD%D8%A7%D8%AA–

%D9%81%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7/ ، 11-03-2022، 21 :28

¹ عبلة عبد الحميد بخاري، منال مقبول الحربي، ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات،

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 27 / شهر (8) 2020، ص 6

الشكل (07): دوافع بدء عمل تجاري لدى المقاولين في المملكة العربية السعودية حسب الجنس لسنة 2021



المصدر: المملكة العربية السعودية، تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال 2021، ص28

تشتهر المملكة العربية السعودية بوجود عدد كبير من المقاولات الناجحات، ومن أبرز المقاولات الناجحات نذكر:

- **أسماء الجعيب:** عضو مجلس إدارة والعضو المنتدب مجموعة الجعيب أسماء هي واحدة من أوائل النساء العاملات في قطاع المقاولات، وهي عضو في مجلس سيدات الأعمال الشرقية. كما أنها عضو مجلس إدارة مجموعة الجعيب المتخصصة في قطاع المقاولات. وكون أسماء عضو في مجلس سيدات الأعمال الشرقية، فهي تركز على تمكين المرأة في مجال الأعمال، كما أنها عضو مجلس إدارة مجموعة الجعيب التي تأسست كمصنع للأثاث في عام 1979، ثم توسعت فيما بعد لتشكيل البلاستيك والتعبئة. تقول الجعيب أن رؤية المملكة 2030 تركز على تنويع مصادر الدخل ومنها إستغلال الأماكن ذات الجذب السياحي لتستقطب شريحة كبيرة من هواة السياحة من داخل المملكة وخارجها يتطلب ذلك توفير الخدمات اللوجستية ومنها خدمات المطاعم والمقاهي. وهذه الفرص أثبتت فاعليتها في الوقت والمستقبل. لذا لدينا خطط التواجد في الأماكن ذات الفرص في هذا النشاط.
- **آلاء بنت هاني عارف:** إستشارية أمراض جلدية وتجميل "عيادات رينيو"، وهي تعد من الأسماء السعودية البارزة في مجال الجمال والتجميل سواء الجراحي أو التزين بالمجوهرات والحلي، في مجال إستحدثته كإمرأة مقولة سعودية والأولى بالوطن العربي، وفتحت مركز آلاء عارف لكجري بيرسينج الذي يعني بتخريم الأذن والجسد وفق معايير عالية من التعقيم والعناية الطبية او من حيث المجوهرات

ذات التصميم المستوحى من الطابع العربي لتكون بذلك بصمة مميزة لها حيث وفقت بدراسة عالم التخریم في لندن لتدمجه مع الطب كونها إستشارية تجميل.¹

III. المقاولاتية النسوية في البحرين:

مما يمكن إعتباره ميزة مشرفة للبحرين بين شقيقاتها دول الخليج المرأة البحرينية كان حضورها ملموساً في شتى المجالات الاجتماعية، الثقافية، السياسية واقتصادية، وتواصلت مملكة البحرين جهودها لتعزيز التشريعات والقرارات الداعمة لمشاركة المرأة الاقتصادية وتحقيق أوجه التوازن بين الجنسين في شتى النواحي التنموية. وقد انعكست نتائج المبادرات الوطنية التي نفذت مؤخراً على هذا الصعيد على تطور نتيجة مملكة البحرين في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن مجموعة البنك الدولي في نسخته الأخيرة (2023)، كما تجدر الإشارة إلى أن التقرير الصادر بـأن مملكة البحرين تعد من بين الدول الأسرع تنفيذاً للإصلاحات في المؤشرات ذات العلاقة بالمشاركة الاقتصادية، محققةً بذلك معدلات تحسن بشكل سنوي.²

شكل (08): مملكة البحرين في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023
(مجموعة البنك الدولي)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023

¹ أكثر 50 امرأة تأثيراً في السعودية، <https://arabic.arabianbusiness.com/abnews/> أكثر 50- امرأة-تأثيراً-في-

السعودية، الإثنين 8 نوفمبر 2021، 04:44

² بحسب تقرير صادر عن البنك الدولي.. المرأة البحرينية تسجل تقدماً ملحوظاً في المشاركة الاقتصادية

<https://www.bna.bh/news?cms=q8FmFJgiscL2fwIzON1%2BDu8MSyVBWxydWk2xe%2B2S4kM%3D>

قطعت المرأة البحرينية شوطاً كبيراً في تصدرها للأعمال العامة وسط تشجيع كبير من الحكومة والمؤسسات العاملة في البحرين. الكثير من النساء اللواتي حققن نجاحات مهمة وسجلن أسماءهن بين الرياديين الأكثر ابتكاراً استطعن منافسة الرجل ومواكبته في صناعة النجاح، وفيما يلي أمثلة عن مقاولات بحرينيات:

■ **صوفيا العصفور (Sofia Al-Asfoor):** هاته المقاوله هي المؤسسة والمصممة لبعض الحقائق والإكسسوارات المصنوعة يدوياً لعلامتها التجارية صوفيا العصفور. إن المطبوعات الملونة والتصاميم المعاصرة تجعل علامتها التجارية تبرز عن غيرها في المملكة. بعد تخرجها من كلية London College of Fashion Cordwainers Fashion Accessories ، دفعت هذه الأيقونة علامتها التجارية إلى النجاح مع أكثر من 100 ألف متابع على Instagram ، إلى جانب الشحن في جميع أنحاء العالم.

■ **رؤيا صالح (Roaya Saleh):** هذه العبقرية هي العقل المدبر وراء "Villa Mamas"، المعروف أيضاً بأنه أحد أشهر المطاعم الشرق أوسطية الحديثة. حتى أنها توسعت إلى لندن بصرف النظر عن فرعها في سار. تستخدم رؤيا سفرها وتعرضها لثقافات مختلفة لإضافة عناصر فريدة إلى قائمتها، لإنشاء أفضل إختيار. إنها تتأكد من استخدام المنتجات والمكونات الطازجة فقط، وتقدم ذلك عندما يتعلق الأمر بتمثيل البحرين. هذا المطعم الأسطوري قاد رؤيا أيضاً للفوز بالمؤسسة العالمية لهذا العام 2022

■ **لطيفة آل خليفة (Latifa Al-Khalifa):** لطيفة هي العقل العبقرية وراء تمكين برنامج STEAM (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات) في البحرين، اللعب الذكي. وهي الرئيس التنفيذي والمؤسس المشارك لهذه الشركة الناشئة المبتكرة التي تحت الطلاب على تعلم جميع جوانب المجالات المختلفة من خلال المعسكرات السنوية وورش العمل. لطيفة تتبع مبدأ العمل الجاد وعدم الإستسلام. فهي تعتقد، "عندما تضع قلبك كله في ذلك وتقبل التجارب والمحن وتستخدمها كوقود ، سوف تمضي قدماً على طول الطريق وتحقق نجاحاً أكبر".¹

IV. المقاولاتية النسوية في تونس:

لا يخفى على أحد أن النساء أكثر نجاحاً من الرجال عندما يتعلق الأمر ببناء وإدارة الأعمال ما يقرب من نصف أو 46% من المقاولات في تونس، مساهمات ومديرات شركات، و 34% مؤسسّات و 20% مؤسسّات مشاركات.

¹Hera Shabbir, Here Are 5 ICONIC Women Entrepreneurs Of Bahrain You Need To Know About, <https://lovin.co/bahrain/en/latest/here-are-5-iconic-women-entrepreneurs-of-bahrain-that-you-need-to-know-about/> , August 15, 2022, 11:43

وفقاً لمجلة "Entreprises Magazine" بالتعاون مع "The Next Women Tunisia"، وهي منصة مهنية للمقاولات في تونس في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كشفت أن المقاولات يعملن بنسبة 27% في قطاع الصحة والصناعات الدوائية، 11% في قطاع السياحة 10% في قطاع التوزيع 9% في قطاع التمويل والتكنولوجيا 9% في قطاع التعليم 7% في قطاع الصناعات الغذائية و 7% في مستحضرات التجميل و 6% في مجال البلاستيك، 6% في قطاع السيارات و 4% في مختلف الأنشطة. يوضح توزيع المقاولات حسب المنطقة أن 61% من الشركات تقع في تونس الكبرى، و 12% في صفاقس، و 7% في نابل، و 5% في بن عروس، و 4% في سوسة، و 2% في المنستير.¹ تعد المرأة التونسية من بين النساء العربيات اللواتي يحظين بفرصة كبيرة لدخول سوق العمل وتأسيس مشاريع تجارية خاصة بهن، وفيما يلي أمثلة عن نساء مقاولات تونسيات:

■ **منى علاني بن حليلة (Mouna Allani Ben Halima, La Badira):**

منى بن حليلة هي الرئيس التنفيذي لفندق "لا بديرة" في الحمامات، ولديها 21 عاماً من الخبرة في صناعة الفنادق والسياحة الفاخرة. بعد حصولها على درجة الماجستير في الإدارة من جامعة Paris-Dauphine وماجستير إدارة الأعمال من MSB (مدرسة البحر الأبيض المتوسط للأعمال)، شغلت منصب رئيس جمعية التونسيين بالمدارس الكبرى. وكعضو في المكتب التنفيذي للإتحاد التونسي للفنادق، تعمل بشكل كامل في أماكن أخرى، لا سيما في Réseau Entreprendre.

■ **سليمة الزوالي، أسبتিকা (Selima Zaouali, Aseptika):** تخرجت سليمة الزوالي من كلية

الصيدلة بالمنستير بتخصص في مستحضرات التجميل الجلدية. بعد تحدٍ عائلي، حددت لنفسها هدفاً لإنتاج منتج مضاد للبكتيريا محلياً، كان مستورداً في السابق فقط. هكذا وُلِدَ مختبر Aseptika في عام 2016 وكان أول منتج لها، الجل المضاد للبكتيريا. Aseptika هي علامة تجارية تونسية موجودة منذ عام 2009 وتخصصت لأول مرة في المواد الهلامية المعقمة. وأصبحت أيضاً تعمل مستحضرات التجميل الجلدية الطبيعية.

■ **جليلة مزني (Jalila Mezni, SAH (Lilas)):** في قائمة الخمسين امرأة الأكثر نفوذاً لعام 2022

في الشرق الأوسط التي أنشأتها "فوربس" هي جليلة مزني. في عام 1994، وضعت جليلة المازني أسس شركة SAH الموجودة اليوم في تونس والمغرب والجزائر وليبيا. إن القدرة على عدم التأثير على

¹WMC avec TAP, Entreprenariat féminin : 46% des femmes entrepreneures en Tunisie sont des actionnaires dirigeantes d'entreprises,

<https://www.webmanagercenter.com/2021/08/07/471424/entreprenariat-feminin-46-des-femmes-entrepreneures-en-tunisie-sont-des-actionnaires-dirigeantes-dentreprises/> , 7 août 2021, 21 :40)

الكليشيات والعمل الجاد والمرونة تؤتي ثمارها وهنا جليلة مزني هي واحدة من ممثلي تونس الناجحات.¹

المبحث الثالث: واقع وتحديات المقاولاتية النسوية في الجزائر

يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على واقع وتحديات المقاولاتية النسوية في الجزائر، وذلك من خلال التحدث عن التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر بعد وقبل الإستقلال، ومساعي التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر، وأخيراً الحديث عن واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر خلال السنوات الأخيرة مع ذكر أهم العراقيل والتحديات التي تواجه المرأة المقولة في الجزائر، بالإضافة إلى الحلول والإجراءات المقترحة لترقية وتعزيز المقاولاتية النسوية.

المطلب الأول: التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر

إن إشتداد التوجه نحو إقتصاد السوق مع تقاوم المنداة الدولية بالدعوة إلى إدماج المرأة في النسيج الإقتصادي الوطني والدولي، دفع وحتم على حكومات الدول النامية ومنها الجزائر العناية بالمرأة على العموم وخاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال بإعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص وشريكة أساسية في المجال الإجتماعي والإقتصادي.

1. خلال حرب التحرير 1954-1962: لقد حدث في هذه المرحلة تغير شبه تام في النظرة التقليدية للمرأة وخروجها خارج إطار البيت العائلي، فقد لعبت في هذه المرحلة العديد من الأدوار على جميع الأصعدة الإجتماعية الإقتصادية، إذ شاركت النساء الجزائريات بأعداد هائلة في الكفاح من أجل تحرير الوطن وتطوير ظروف حياتهن الإجتماعية والثقافية، فقد كانت للظروف الإستعمارية القاهرة دورا كبيرا في خروج المرأة من البيت وإلتحاقها بالعمل من أجل لقمة العيش وإعانة أفراد عائلتها خاصة بعد إلتحاق الرجال بالثورة التحريرية، وقد إلتحقت فئة كبيرة من النساء وخاصة الفتيات بصفوف جيش التحرير، غير مبالية بكل القيم والتقاليد التي كانت سارية آنذاك لكن مع الحفاظ على التقاليد الإسلامية. أما في الريف فكانت مهمتها مختلفة، إذا قام المستعمر بقطع الأشجار المثمرة وحرق الأراضي، وقتل الحيوانات والإستلاء عليها، هذا ما ترتب عنه وضع قاسي على النساء في الريف.²

¹Marhba.tn, Des femmes d'affaires tunisiennes à succès, <https://www.marhba.com/business/top-femmes-d-affaires-tunisiennes-de-succes> , 7 mars 2023, 01 : 30

² زيبيدي البشير، غرداين حسام، واقع وآفاق المقاولاتية النسوية في الجزائر، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 6(عدد 2)،

2021/12/31، ص ص: 175، 177

11. **غداة الإستقلال:** قطعت المرأة الجزائرية أشواطاً طويلة كي تثبت ذاتها، و تقرض وجودها في مختلف المجالات، فبعد أزيد من خمس عقود من تاريخ إسترجاع الجزائر لسيادتها تمكنت من تبوأ مكانة محترمة على جميع الأصعدة الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية والثقافية، ولأن المرأة لعبت دوراً بطوليا جنبا إلى جنب الرجل إبان الثورة التحريرية و ما تلاها في مرحلة البناء و التشييد، فقد إستحققت الترقية لتكون شريكة في التنمية المحلية لبلد مر بعدة مراحل إنتقالية طبعها تغيرات مجتمعية، و تحديات داخلية وخارجية أثرت فيه سلبا و إيجابا سواء من الناحية السياسية و الإقتصادية.

- وقد عرف العمل النسوي في الجزائر تطورا تاريخيا مع تغير الأنظمة السياسية في البلاد، حيث عاش في فترة من الأحادية الحزبية التي تعتبر بمثابة فترة إنتقالية من عهد المستعمر، التي كان لها تأثير كبير على العمل النسوي من خلال دستور 1963 وقانون 29 جوان 1963.

ومع تحول الجزائر إلى التعددية الحزبية، تغيرت معالم العمل النسوي من خلال توقيع إتفاقية CEDAW سنة 1996، وإنشاء وزارة مكلفة بقضايا الأسرة بالإضافة إلى وضع خطط وبرامج خاصة بالنساء. وقد أسهمت هذه المراحل السياسية في صياغة السياسات والإصلاحات التي إتخذتها الجزائر لترقية المقاولاتية النسوية.¹

• الفرع الأول: الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر بعد الإستقلال

الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية لترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر إدراكا من الجزائر لأهمية إدماج المرأة في التنمية، وسعيا منها على تشجيعها قامت ببعض التدابير بدأ من الإصلاحات التشريعية وصولا إلى إستحداث آليات لدعم المقاولاتية النسوية²، التي تتضمن مواد تدعم المرأة المقولة منها:

■ إنتهاج الدولة الجزائرية سياسة قائمة على إصلاح المنظومة القانونية الضامنة للحقوق الإقتصادية للمرأة إبتداء من الدستور 1996 المعدل لسنة 2020 من جهة، ومن جهة أخرى إنشاء مؤسسات إقتصادية هدفها تمويل المشاريع للتشجيع المقاولاتية كسبيل لنهوض بالإقتصاد الوطني. وبعد التعديل الدستوري الجديد لسنة 2020، تم إستبدال المواد الخاصة بترقية حقوق المرأة بالمواد 37 والمادة 68 وذلك كما يلي:

¹ بلقايد ثورية، بن عبد العزيز سفيان، بن عبد العزيز سمير، المرأة المقولة في الجزائر، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 04 / العدد: 01 (2020)، 2021/01/25، ص ص: 34-35، بتصرف

² بلحشر عائشة، كيفاني شهيدة، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر بين التطور والتحديات، 07-08/ Décembre 2021، V7 N°8، 2022-01، ص ص: 5-6

■ **المادة 37:** كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي.

■ **المادة 68 :** التي تنص على أن تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.¹

المطلب الثاني: مساعي التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر

تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة:

يتمثل التمكين الإقتصادي في المرأة في إحساسها بقيمتها وحققا بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحققا في الوصول إلى الفرص والموارد، وحققا في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي وإقتصادي أكثر إنصاف على المستوى الوطني والعالمي.²

✚ واستناداً إلى التقرير الشامل للفجوة بين الجنسين (The Gender Gap Report) لسنة 2022 الذي يتم إعداده من طرف المنتدى الإقتصادي العالمي في مجال تمكين المرأة، أين ظهرت الجزائر خلالها في ذيل القائمة في الترتيب العالمي، ويلاحظ تراجع كبير لتمكين المرأة في الجزائر حيث تراجعت أربع مراتب كاملة في سنتين متتاليتين، كما أنها إنتقلت من المرتبة 119 في سنة 2010 إلى 140 في سنة 2022 وهو ما يعبر عن تراجع كبير في مجال تمكين المرأة في الجزائر، كما هو مبين في الجدول (04):

الجدول (04): الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة (2010-2022)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
النتيجة	0.605	0.599	0.616	0.596	0.618	0.632	0.642	0.629	0.629	-	0.634	0.634	0.602
الترتيب	119	121	120	124	126	128	120	127	128	-	132	136	140

SOURCE : <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

¹ بلعربي أمينة، رمضان فاطمة الزهراء، المرأة الجزائرية المقاومة والظروف الإقتصادية الراهنة أي تفاعل؟، المجلد 11(العدد 01)، السنة 2020، 2022/03/01، ص: 303 - 304

² سلامي منيرة، ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد 2013/03، ص 52

✓ يلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة بين سنة 2010-2022 أن الجزائر شهدت تذبذب وتراجع معتبر لم تتمكن من خلاله الجزائر تحسين ترتيبها العالمي، وشهدت 2022 أسوأ ترتيب وهو الرتبة 140 من أصل 146، وكان أحسن ترتيب في سنة 2010 بالمرتبة 119، كما تجدر الإشارة إلى إنعدام الإحصائيات لسنة 2019 بسبب جائحة كوفيد 19.

• الفرع الأول: أهمية ومؤشرات تمكين المرأة إقتصاديا

1. أهمية تمكين المرأة إقتصاديا:

للتمكن الإقتصادي للمرأة أهمية بالغة تظهر من خلال ما يلي:

✓ يعتبر التمكين الإقتصادي للمرأة أداة قوية تساعد على إطلاق قدراتها الإبداعية والإنتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام بالنسبة لها وللظروف المحيطة بها، وذلك من خلال العمل على التحسين المستمر لهذه المتغيرات.

✓ إن إعطاء مفهوم التمكين الإقتصادي للمرأة ساعد على تغيير النظرة التقليدية لها من مجرد أم ومربية، إلى عنصر إستراتيجي في العملية التنموية بحيث تشكل مساهمتها نفس مستوى مساهمة الرجل أو أكثر. ✓ يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز بينها وبين الرجل.¹

2. مؤشرات قياس تمكين المرأة إقتصاديا:

إن عملية تمكين المرأة إقتصاديا ليس بالأمر العادي، يمكن قياس درجة التمكين الإقتصادي للمرأة داخل أي دولة عن طريق إستخدام جملة من المؤشرات هي:

- **المساهمة الإقتصادية:** مستوى البطالة، مستوى الأنشطة الإقتصادية، الدخل من دخول سوق العمل.
- **الفرص المتاحة إقتصاديا:** نوعية المشاركة الإقتصادية للمرأة، نوعية الوظائف التي تشغلها المرأة، نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل، عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية مرتفعة.
- **المشاركة في إتخاذ القرار:** الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، مدى مشاركة المرأة في هياكل إتخاذ القرار الرسمي أو غير الرسمي، مدى مشاركة المرأة في تحديد السياسات التي تؤثر في المجتمع بكافة فئاته.

¹ هلالى أمحد، عياد ليلي، بن حبيب عبد الرزاق، قراءة التمكين الإقتصادي للمرأة من خلال ممارسة نشاط المقولة، دفاتر MECAS،

- **التعليم:** نوعية التعليم، الفرص المتاحة لتطوير المرأة علمياً، نسبة التعليم للنساء، عدد المنتسبات للتعليم بمختلف أطواره، معدل السنوات التي تقضيها المرأة في المدارس أو الجامعات.
- **الصحة:** العناية الصحية، تحديد وتنظيم النسل، العناية الطبية النفسية.¹

الجدول (05): مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر لسنتي 2021/ 2022

المشاركة السياسية		الترتيب العام								
		الحصول على الرعاية الصحية		الحصول على التعليم		المشاركة الاقتصادية و الفرص				
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	السنوات
0,070	0,151	0,958	0,958	0,915	0,966	0,466	0,456	0,0602	0,633	النتيجة
134	100	135	144	126	111	138	142	140	163	الترتيب

SOURCE : <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality2021/2022>

يظهر الجدول (05) مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر وفق تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي
الشامل للفجوة بين الجنسين لسنتي 2021/2022 ويمكن ملاحظة ما يلي:

- نلاحظ أن مؤشر المشاركة السياسية هو الأفضل حيث احتلت المرتبة 100 في سنة 2021 وتراجعت بشكل ملحوظ إلى المرتبة 134 عالميا، ومؤشر المشاركة الإقتصادية والفرص شهد تحسن من السنة 2021 و2022 من المرتبة 142 إلى 138 عالميا.

ويظهر الجدول (06) تفاصيل ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الإقتصادي للمرأة (المشاركة الإقتصادية والفرص) لسنتي 2021 و2022

¹ حساني رقية، خوني رابح، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاوالتية النسائية- إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد (6)، العدد (1)، 2015/03/20، ص 130

الجدول (06): ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الإقتصادي للمرأة سنتي 2021/2022

النسب		الرتبة		النتيجة		المعدل المتوسط		نساء		رجال	
السنوات		2022		2021		2022		2021		2022	
مؤشر المشاركة الاقتصادية و الفرص		142	138	0,456	0,466	0,583	0,582	-	-	-	-
نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجال		151	142	0,254	0,243	0,655	-	18,7	15,68	73,6	64,48
المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة بالنسبة لنفس العمل		4	3	0,815	0,815	0,628	-	-	-	-	-
نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقارنة بالرجل (\$))		149	144	0,190	0,184	0,494	-	3,6	3,31	18,8	18,00
نسبة النساء المشرعات والمسيرات اللاتي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال %		147	135	0,091	0,091	0,349	-	8,4	8,36	91,6	91,64
النساء الخبيرات علميا و العاملات التقنيات مقارنة بالرجال		98	81	0,804	0,916	0,755	-	44,6	47,80	55,4	52,20

SOURCE : https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

يلاحظ من الجدول (06) أن الجزائر تسجل:

- نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجل بلغت 18.7 مقابل 73.6 للرجل أي ثلاثة أضعاف وذلك لسنة 2021 وفي سنة 2022 كانت نسبة المرأة 15.68 مقابل 64.48 للرجل لترتفع بذلك بفارق أربعة أضعاف وهو ما يترجمه ارتفاع معدل البطالة بين النساء مقارنة بالرجال
- نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقابل الرجل 3.6 دولار مقابل 18.8 دولار للرجل في سنة 2021 أما في سنة 2022 فأصبح 3.31 دولار مقابل 18 للرجل حيث تحسنت الجزائر على المرتبة 144 في سنة 2022 أي دخل المرأة في حدود خمس دخل الرجل وهي نسبة قليلة جداً وغير عادلة بمرتبة 149 في سنة 2021 والمرتبة 144 في سنة 2022.

- نسبة النساء أصحاب المشاريع والمسيرات واللواتي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال حيث يستحوذ الرجال على 91.6 % من الفرص مقابل 8.4 % فقط للنساء في سنة 2021 أما في سنة 2022 فكانت النسب لم تشهد تغيير كبير حيث أصبحت 91.64 للرجال مقابل 8.36 للنساء مما يعبر على هيمنة الرجال على الفرص المقاولاتية.¹

• الفرع الثاني: التمكين الإقتصادي للمرأة ودوره في دعم المقاولاتية النسوية

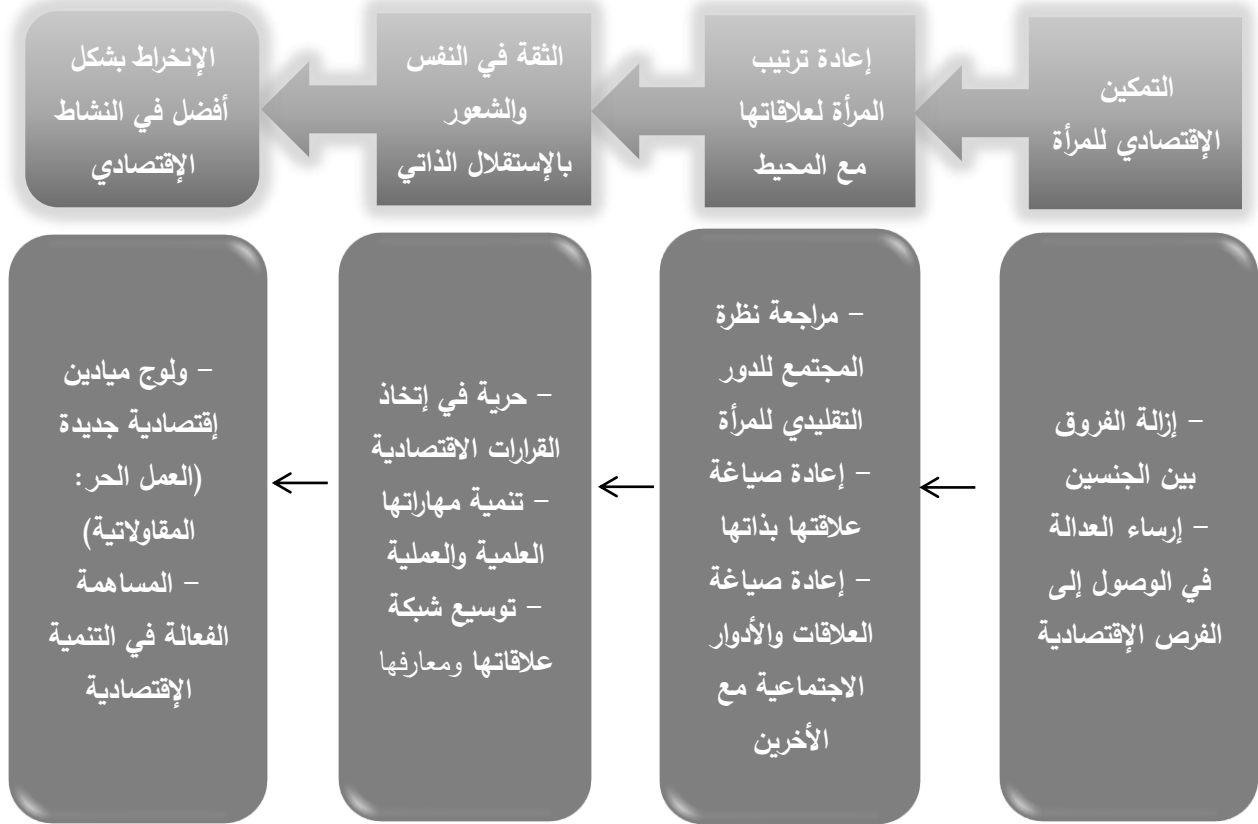
يمكن للتمكين الإقتصادي للمرأة تطوير المقاولاتية النسوية عن طريق تذليل جملة من الصعوبات التي تواجهها وذلك على النحو التالي: يؤدي إرساء التمكين الإقتصادي للمرأة، عن طريق دعم عناصر المؤشرات سائلة الذكر إلى تقلص الفجوة بين الجنسين ويتم إرساء العدالة في الوصول إلى الفرص الإقتصادية، ويكون ذلك عن طريق الآثار التي يخلقها التمكين الإقتصادي للمرأة على علاقتها بمحيطها وعلى ذاتها (المعوقات الإجتماعية)، وبالنتيجة تتولد لدى المرأة الثقة بالنفس و الشعور بالإستقلال الذاتي مما يكسبها حرية وكفاءة أكبر في مجال مزاولة النشاط الاقتصادي (الشق التسييري)، ويؤدي ذلك في النهاية إلى الإنخراط بشكل أفضل في النشاط الإقتصادي وولوج مجال العمل الفردي بشكل أكثر فعالية (المقاولاتية).

ويمكن تلخيص سيرورة تلك الآثار من خلال الشكل الموالي:²

¹ حسيني جازية، مؤسسات الدعم ودورها في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر دراسة حالة وكالات ANADE,ENGEM,CNAC بالشلف، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18/ العدد 30، السنة 2022، 2022/11/11، ص ص: 326، 329

² حساني رقية، خوني رابح، مرجع سبق ذكره، ص ص: 130:131

الشكل (09): دور التمكين الاقتصادي للمرأة في دعم المقاولاتية النسوية



المصدر: (حساني رقية، خوني رابح) ص: 131

• المطلب الثالث: واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر

إنشاء الأعمال هو ثقافة جديدة في المجتمع الجزائري، فهي تواجه عدة قيود: مالية وثقافية وبيروقراطية. هذه تمثل تحديات حقيقية يجب أن يواجهها المقاولون الشباب. على الرغم من التقدم الذي أحرزته سياسة تشغيل الشباب، يلاحظ أنهم ما زالوا يعانون من العديد من القيود المادية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية. ومن جانب من وجهة نظر تاريخية، شهدت الجزائر معدل بطالة مرتفع بشكل ملحوظ بين الشباب، بما في ذلك بين الخريجين من كلا الجنسين. من ناحية أخرى، كانت الفتيات الصغيرات قادرات على المثابرة في الدراسة الجامعية. يطالبون بمناصب جديرة بتضحياتهم، والتحديات التي يطمحون إليها في حياتهم المهنية ولتحديد وفهم واقع المقاولاتية بشكل أفضل، وخاصة المقاولاتية النسوية في الجزائر، من الضروري توضيح التقدم الذي شهدته الجزائر في المجالات الإجتماعية والثقافية والتاريخية والسياسية والإقتصادية والتعليمية، بالإضافة إلى تداعياتها على ثقافة العمل لكلا الجنسين، فقد أدى الجانب

الإجتماعي والثقافي إلى تغييرات إجتماعية وإقتصادية وظهور المرأة بقوة في عالم العمل، حيث تحصل على أجر أفضل بكثير من نظيراتها. وللخروج من دوامة البطالة، شجعت الدولة، التي يجب أن توفر وتعزز الوظائف لآلاف الشباب الذين يدخلون سوق العمل، لتشجيع الشباب على إنشاء وإدارة أعمالهم الخاصة.

ونتيجة لذلك، تم إنشاء العديد من هياكل توظيف للشباب، ومنح العديد من التسهيلات للمروجين الشباب لمشاريع إنشاء الأعمال التجارية، دون تمييز بين النساء والرجال. والآن السبيل الوحيد للخروج من العمل الذي يمكن أن يرضي غالبية النساء المتعلّقات والمهاترات. هو إنشاء أعمالهم التجارية الخاصة. فالمقاولاتية تعتبر مغامرة لا يمكن إنكارها.¹

و تشهد الجزائر كغيرها من البلدان، توجه للعنصر النسوي لإقامة مشاريع خاصة، وذلك في مختلف المجالات، بالرغم من نسب تواجدهن الضعيفة، إلا أنهن شكلن نسب معتبرة وأحدثن فارق في المعدل الوطني لإنشاء المؤسسات، باعتبار المرأة الناشطة تساعد في زيادة الناتج المحلي الخام، وتساعد في تحقيق الأرباح وإعانة عائلتها، حيث لا يجب أن ننسى فئة النساء اللواتي يعملن في المجال غير الرسمي واللاتي يشكلن النسبة الأكبر، حيث لا يخفى عن الجميع أن ليس جميع النساء بإمكانهن إعلان نشاطهم بشكل واضح ورسمي لظروف عديدة وأسباب مختلفة، كما لا ننس أيضا أن هناك أحيانا رجال يستعملون أسماء زوجاتهم أو أخواتهم أو بناتهم لإفتتاح سجلات تجارية، لكن التسيير الحقيقي للعمل الخاص يكون من طرف الرجل. ولقد حققت المرأة في الجزائر نسب عالية في مجال مهن التمريض والطب والهندسة والتدريس في مختلف أطواره وبعض المهن الإدارية، لكنها بقيت بعيدة عن مجال التصنيع وروبوتية العمل ولم تقتحم هذا المجال إلا مؤخرا وكان إنضمامها لمجال الأعمال يمثل حالات فردية يعوزها الكفاءة والإحترافية، وهذا راجع لأسباب عديدة نذكر منها:

- ✓ طالما اعتبر خروج المرأة للعمل للضرورة الملحة عندما لا تجد من يعينها.
- ✓ عدم مقدرة بعض النساء على التوفيق بين العمل المقاولاتي والمنزل.
- ✓ عدم توفر بيئة أسرية تشجع المرأة على العمل والإبداع.
- ✓ عدم مقدرة بعض النساء على تحمل عبء المسؤولية، فالكثيرات يسندهن رجال في أعمالهن.

¹ جواهر للنشر. GHIAT Boufeldja. L'entrepreneuriat Féminin en Algérie (Approche Psychosociologique). Première édition. Oran. Décembre 2021. P P : 15-17 والترجمة

✓ الخوف من المبادرة والمخاطر.¹

وقد سعت الجزائر إلى خلق العديد من الهيئات التي هدفت إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنهوض بالإقتصاد المحلي. وبالرغم من فشل العديد من المشاريع ونجاح البعض منها. لم ترقى تلك الجهات إلى تطلعات المرأة المقاتلة التي لازالت تعاني من عدة مشاكل منعت من تطور وإزدهار المقاولاتية النسوية ومن الجهات الداعمة للأنشطة النسائية والرجالية في الجزائر. نجد مثلا نادي المقاولين الصناعيين بالمتيجة CEIMI الذي تأسس سنة 1998، والإتحاد الوطني للمستثمرين الملاك UNIPEST الذي تأسس سنة 1993، وجمعية النساء الجزائريات للتطوير AFAD الذي تأسس سنة 1999²، ويمكن عرض أهم الجهات الداعمة للمقاولاتية النسوية في الجزائر في الجدول التالي³:

¹ زيدي البشير، غرداين حسام، مرجع سبق ذكره، ص 179

² طلحي فاطمة الزهراء، بوغالم زينب، حاضنات الأعمال كآلية لدعم وتعزيز ريادة المقاتلة النسوية- تجارب عربية ناجحة-، المجلد

7 / العدد: 2 (2022)، 2022/12/31، ص 333

³ سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية-

العدد 05 / 2014، ص 94

جدول (07): الجهات الداعمة للمقاولاتية النسوية في الجزائر

الاسم	سنة التأسيس	الهدف منها
جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFKAR)	1998	- إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني. - ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز.
جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE)	1993	- تحديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط - دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح. - تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات. - تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مانحي القروض على المستوى الوطني والخارجي. - تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.
جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME)	2005	- تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية. - توفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة. - إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف.

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على (سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال)

وبالإضافة إلى ذلك تجربة حاضنة الأعمال الداعمة للمقاولاتية النسوية **WomWork By The Annex DZ** وهي أول حاضنة نسوية بنسبة 100% في الجزائر، تم تأسيسها في أبريل 2019 بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة، تتمثل مهمتها في تشجيع المقاولاتية النسوية، وخلق الفرص والوظائف للنساء، لاسيما في سوق الشركات الناشئة الحديث، مع خلق تأثير اجتماعي وثقافي وإقتصادي قوي، طموحها الإقتصادي هو المساعدة في تطوير وتمويل المشاريع التي تقودها النساء الجزائريات حتى يتمكنوا من رؤية النور والنمو، وتوفر كذلك لحاملات المشاريع مساحات عمل حديثة في سيدي يحي بالجزائر العاصمة في The Annex DZ.¹

• الفرع الأول: التعزيز الشامل للمقاولاتية النسوية في الجزائر (هيئات الدعم والإحصائيات)

1. هيئات دعم المقاولاتية في الجزائر

تولي الجزائر إهتماماً كبيراً لإنشاء آليات دعم ومراقبة، بهدف محاربة البطالة وتشجيع إقامة المشاريع الصغيرة، تعمل هذه الآليات كأدوات فعالة لتعزيز روح المبادرة والمقاولاتية لدى الأفراد الذين يحملون أفكاراً مشروعة، من خلال توفير الدعم التقني، وتقديم الإستشارات الاقتصادية، وتوفير التمويل اللازم لتأسيس المشاريع، سنقدم فيما يلي مجموعة من أجهزة الدعم والمراقبة في الجزائر، والتي تعمل كهمزة وصل بين المرأة وعالم المقاولاتية وتعزز إنشاء المؤسسات الناشئة. وسوف نختصر ذلك في الجدول التالي:

¹ طلحي فاطمة الزهراء، بوغالم زينب، المرجع السابق، ص 336

الجدول (08): هيئات دعم المقاولاتية في الجزائر

إسم هيئة الدعم	هدفها
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	تهدف لتقليص آجال منح التراخيص اللازمة (الإستثمار، بلاتاريخ)
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	- حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية حيث لايتعدى هذا التكفل 36 شهرا أو هذا التعويض غير المعني من إقطاع الضمان الإجتماعي. - كما أنه جاء دعم وإتاحة الفرصة للنساء في ممارسة النشاط الذي تزاوله خاصة في المهن التي تتعلق بالحرف والخدمات والصناعة.
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	- دعم المقاولين والمقاولات الشباب وتقديم المشورة لهم لتنفيذ مشاريعهم الإستثمارية. - دعم النساء للحصول على قروض مصرفية لإنشاء مشاريعهن .
صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR PME	- تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للإستثمارات المجدية. - منح الضمان للمؤسسات التي تقتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك
المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	- تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	- تمويل المشاريع المصغرة خاصة النسوية، وهي تعمل تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري ANIREF	- إعداد جدول أسعار العقار الإقتصادي، وضع بنك للمعطيات يجمع العرض الوطني حول الأصول العقارية ووضعها تحت تصرف المتثمرين والمستثمرات.

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على قطاظة إبتسام، دن أحمد، دور وكالات الدعم الحكومية في تمويل المقاولاتية

النسوية في الجزائر، ص ص: 85 - 86

• إحصائيات عن المرأة في الجزائر

إن دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل والأعمال مرتبط بدرجة كبيرة بالمستوى التعليمي الذي بلغته دون أن ننسى تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية، وفيما يلي بعض الإحصائيات التي تظهر الموقع الذي تحتله داخل المجتمع والذي يؤثر بشكل مباشر على دورها الإقتصادي والاجتماعي.

1. توزيع المرأة المقاولاتية جغرافيا وحسب الجنس:

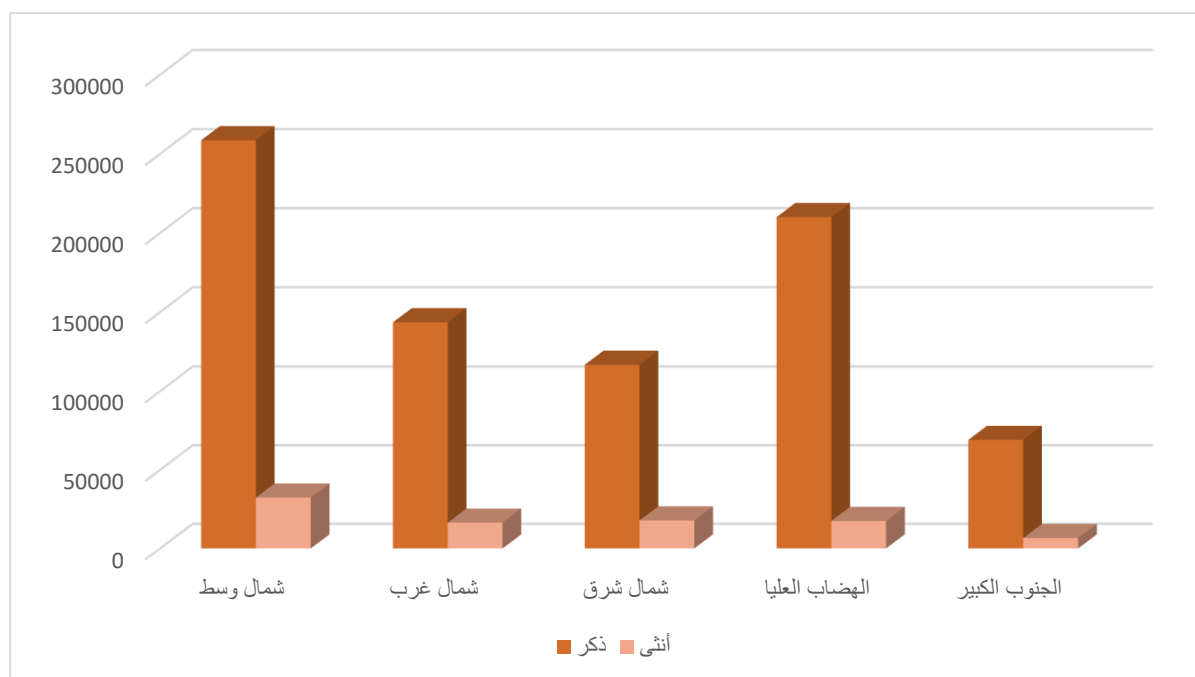
جدول (09): توزيع المقاولات حسب الجنس ومنطقة تواجدها

المنطقة	الجنس		المجموع
	ذكر	أنثى	
شمال وسط	258588	32382	290970
شمال غرب	143559	16414	134560
شمال شرق	116745	17815	134560
الهضاب العليا	210045	17520	227565
الجنوب الكبير	69089	6637	75626
المجموع	798026	90768	888794

المصدر: دليل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

من خلال الجدول (09) لوحظ أن النساء المقاولات يتركزن بشكل كبير في مناطق الشمال، في حين أن مناطق الجنوب الكبير والهضاب العليا تشهد نسبة أقل من المقاولات كما هو موضح في الشكل (10) والتفسير المحتمل لهذه الوضعية على وجود تحديات أمام النساء الراغبات في العمل في مجال المقاولاتية في تلك المناطق.

الشكل (10): توزيع المقاولات حسب منطقة تواجدها وجنس المقاول



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج الجدول (09)

2. توزيع المرأة المقاولاتية على مختلف القطاعات في الجزائر

الجدول (10): توزيع المقاولات على مختلف القطاعات في الجزائر

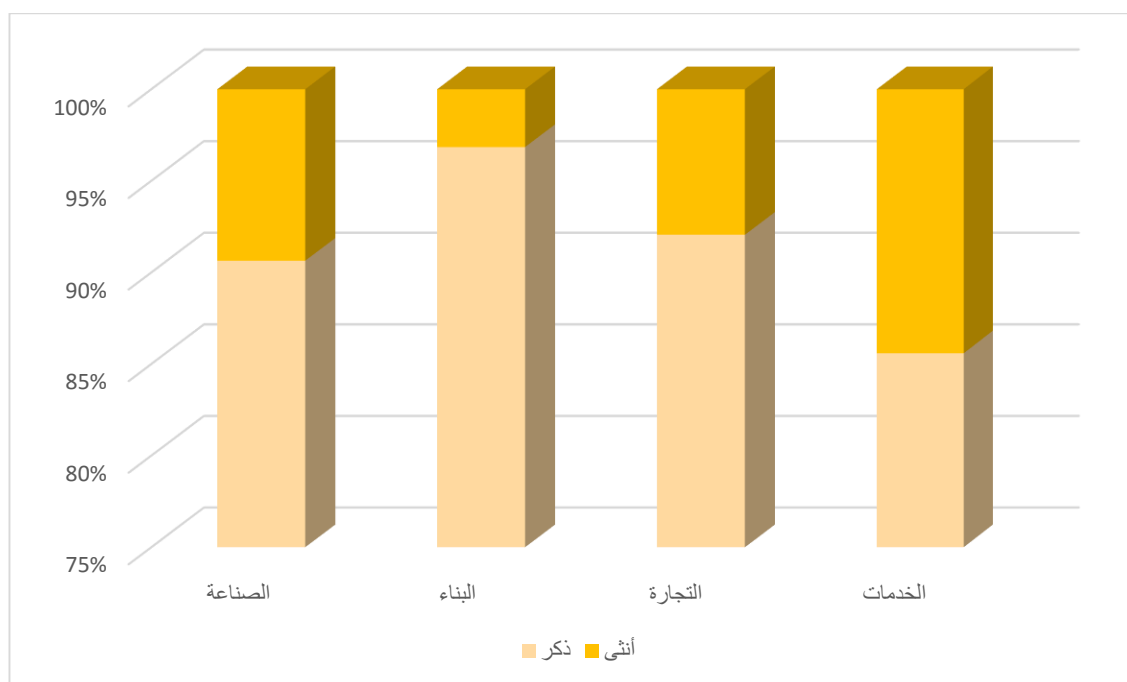
النشاط	الجنس		المجموع
	ذكر	أنثى	
الصناعة	78410	8097	86507
البناء	5706	186	5892
التجارة	459676	39665	499341
الخدمات	254234	42820	297054

المصدر: دليل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

✓ يلاحظ من خلال الجدول (10) إلى أن المرأة تفضل بشكل عام العمل في القطاعات التجارية والخدمية، ويمكن أن يرجع ذلك إلى سهولة البدء في هذه الأعمال والقدرة على التحكم في العمل. وتظهر

الأرقام أيضاً قلة إقبال المرأة المقولة في القطاع الصناعي والبناء، نظراً للتحديات التقنية والمهنية التي تواجهها في هذه القطاعات، كما هو موضح في الشكل (11).¹

الشكل (11): توزيع المقاولات على مختلف القطاعات حسب النشاط والجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الجدول (10)

3. من خلال الجدول التالي سوف نوضح تطور معدل المقاولاتية النسوية نسبة إلى إجمالي المشاريع المقاولاتية بالإعتماد على تقارير الديوان الوطني للإحصاء للسنوات السابقة كما يلي:

الجدول (11): تطور نسبة المقاولاتية النسوية في الجزائر من 2013 إلى 2017

السنة	2017	2016	2015	2014	2013
النسبة	10,1	12,80	12,09	12,87	14,27

المصدر: بلحشر عائشة، كيفاني شهيدة ص 11

✓ يلاحظ من خلال الجدول (10) أن نسب المشاريع النسوية خلال السنوات 5 المعتمدة، في انخفاض على الرغم من وجود إطار مؤسسي وتشريعي يعطيها نفس الحقوق من حيث الوصول إلى سوق العمل، فإن حضور المرأة لا يزال ضعيفا في النشاط الإقتصادي، مما انعكس على إرتفاع معدلات البطالة في

¹ زيبيدي البشير، غرداين حسام، مرجع سبق ذكره، ص ص: 179-181، بتصرف

أوساط النساء مقارنة بمعدلات البطالة لدى الرجال، فيما يتعلق بمعيار شغل مناصب العمل بالمؤسسات الخاصة.¹

• الفرع الثاني: العراقيل التي تواجه المقاولاتية النسوية في الجزائر

يشير واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر إلى أن نسبتها مازالت منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة وتتوزع بالخصوص على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية والخدمات، فيما عرفت مؤخرا توجهها نحو القطاع الصناعي والإستيراد والتصدير وتشير بعض الأرقام المتوفرة حول المقاولاتية النسوية في غياب إحصائيات دقيقة إلى أن نسبة النساء المقاولات في الجزائر لا تتعدى 6 %.

يرجع هذا التدني في نسبة الإقبال على المقاولاتية لتضافر جملة من المعوقات، حيث تعاني النساء المقاولات في الجزائر من جملة من العراقيل والتي تقف حاجزا أمام نجاح إستثمارتهن في المجال المقاولاتي، أبرزها:

1. عراقيل ذاتية ترجع إلى المرأة نفسها:

- تردد المرأة في ولوج عالم المقاولاتية مقارنة بالرجل نظرا لغياب ثقافة المقولة، والخبرة والقدوة في هذا المجال، فلا مجال للمقارنة مع القطاع العام الذي يعد الوجه المفضلة للمرأة الجزائرية.
- طبيعة المرأة الفيزيولوجية وظروفها الاجتماعية والتي حالت دون ولوجها قطاعات ظل ت حكرت على الرجل، وهي القطاعات التي تتطلب جهد بدني كقطاع البناء والأشغال العمومية والفلاحة والصناعة، فجل المشاريع النسائية في القطاع الحرفي والخدماتي.²

II. عراقيل اجتماعية:

يمكن أن يذكر في هذا الخصوص أكثر من عامل معرقل للمقاولاتية النسوية منها أسباب تتعلق بالبيئة والمجتمع منها:

- طبيعة المجتمع الجزائري المحافظ المتميز بنظرته الدونية للمرأة الناشطة لاسيما إذا تعلق الأمر بقطاعات غير تقليدية للمرأة كقطاع المقاولاتية، وبالرغم أنه لا يمكن إنكار تطور المجتمع الجزائري بشكل إيجابي بخصوص تقبل دور المرأة في المجال السياسي والإقتصادي إلا أنه لم يصل إلى مرحلة إنتقاء التمييز بين المرأة والرجل، لاسيما في القطاع الإقتصادي.

¹ بلحشر عائشة، كيفاني شهيدة، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر بين التطور والتحديات، 07-08/12/2021، ص 11

² شريف سمية، سعودي زهير، أعراب سعيدة، واقع المقولة النسوية في الجزائر بين آليات الدعم والمعوقات، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 03 / العدد 02 (2019)، 25/01/2019، ص: 61-62

- صعوبة الوصول إلى السوق إذ تجد المرأة صعوبة في تسويق منتجاتها مقارنة بالرجل لأسباب إجتماعية وثقافية، ولعدم القدرة على إجتذاب الموظفين الأكفاء. ويضاف إلى كل هذا رفض الرجل منافسة المرأة له في القطاعات الصعبة المحتكرة من قبله كقطاع البناء والأشغال العمومية.
- صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية، لأن المقاولاتية مجال صعب، ويتطلب جهدا كبيرا وتفرغ.

III. عراقيل إدارية:

- يكمن العائق الأكبر في بيروقراطية الإدارة وبطء الإجراءات الإدارية المرهقة والتحفظ في أداء المعاملات وإستكمال الوثائق في وقتها المحدد بسبب البيروقراطية المفرطة.
- تغلب المنطق الإداري ومطابقة الملف على المنطق الإقتصادي، فالهيئات الإدارية يسيرها أعوان إداريون وليسوا متخصصين في المجال الاقتصادي.
- العجز المفرط في مجال الاتصال وفي ملائمة إجراءات إنشاء المؤسسات، خاصة فيما يخص التأخر في الرد بقبول الملف ما يؤخر البدء في إنجاز مشاريعهن في الوقت المرغوب فيه.
- صعوبة حصول النساء على التمويل، بسبب تخوف البنوك من عدم قدرة النساء على تسديد الدين في الآجال المحددة، نظرا لقلة خبرتهن وتجربتهن في مجال المال والأعمال وتمركزهن في القطاعات ذات التمويل الضعيف، وغياب عامل الثقة في قدرات المرأة المقاولاتية.

خلاصة

إن المقاولاتية النسوية تشكل جزءاً هاماً من النمو الإقتصادي وتعد واحدة من أبرز مظاهر تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إقتصادياً. وقد شهدت الجزائر، على مدى العقود الأخيرة، تطوراً كبيراً في مجال المقاولاتية النسوية، إلا أنها تواجه عدة تحديات وصعوبات تعيق نموها وتطورها، ومن أبرز هذه التحديات: قلة الدعم الحكومي والإهتمام الإعلامي ونقص التمويل والتدريب، وغيرها من العوامل التي تحتاج إلى تعزيز ودعم مستمر لتحسين واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر.

الفصل الثاني:

مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية
النسوية



تمهيد

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أعمدة الإقتصاد ومحركات النمو الإقتصادي في معظم البلدان. ومع ذلك، يواجه العديد من أصحاب الأعمال صعوبات في إدارة وتطوير مؤسساتهم، كما تعتبر النساء المقاولات جزءاً هاماً من قوة العمل وتلعب دوراً حيوياً في نمو إقتصاد وتحقيق التنمية المستدامة. ويهدف مركز الدعم والإستشارة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تقديم الدعم والمشورة للمقاولات النساء بهدف تعزيز أدائهن وتحسين نتائج أعمالهن، ويتم تقديم هذا الدعم من خلال توفير خدمات متنوعة مثل الإستشارات الإدارية والتسويقية، وتطوير القدرات القيادية، وتوجيه الإستراتيجيات المالية، والوصول إلى شبكات العمل وفرص التمويل. وتعرض هذه الدراسة حالات واقعية لعدد من المقاولات التي تلقين الدعم والإرشاد والتوجيه من قبل مركز الدعم والإستشارة، وسيتم في هذا الفصل التركيز على ثلاث مباحث رئيسية:

- المبحث الأول الإطار العام لوكالة الدعم والإستشارة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- المبحث الثاني الإطار الوظيفي لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإبتكار
- المبحث الثالث أهم خرجات مركز الدعم والإستشارة ونماذج لبعض المقاولات

المبحث الأول: تقديم وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI)

في هذا المبحث سوف نتناول مفهوم وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وإطارها القانوني. تعمل الوكالة على تقديم الدعم والمساعدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتعزيز قدرتها على النمو والتطور، وتعزيز الابتكار في القطاع الإقتصادي. توفر الوكالة ورشات تكوينية وإستشارات لحاملي المشاريع. مع التطرق إلى الطبيعة القانونية للوكالة. بالإضافة إلى ذلك يتم إستكشاف الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة وتحليله. وفي الأخير نتعرف على التنظيم والتسيير في (ADPMEPI) على مستوى المركزي والمحلي.

المطلب الأول: مفهوم وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وإطارها القانوني

قبل التعرف على مركز الدعم والإستشارة الذي هو فرع للوكالة، لابد من التطرق إلى وكالة تطوير المؤسسات (ADPMEPI)، فهي مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بناء على تقرير الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تزود الوكالة على مستوى المحلي بمراكز دعم وإستشارة ومشاتل مؤسسات.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

بعد أن كانت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستحدثة ضمن أحكام القانون 01 / 18 السالف الذكر تعرف على أنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي"، أصبحت وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار مؤسسة عمومية ذات طابع خاص وذلك إستنادا لنص المادة 17 من القانون 02 / 17: "تنشأ هيئة عمومية ذات طابع خاص تدعى في صلب النص "الوكالة"، تكلف بتنفيذ إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ونص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 18 / 170 المحدد لمهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة وترقية الابتكار السالف الذكر: "الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي".

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

إن هذا التكيف يتميز بالغموض على أساس أن المشرع الجزائري لم يعرف المؤسسة العمومية ذات الطابع الخاص ضمن أحكام القانون 01 /88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، رغم أنه خص أجهزة الضمان الإجتماعي بهذه التسمية إستنادا لنص المادة 49: "تعد أجهزة الضمان الإجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال". كما ان تسمية هيئات عمومية ذات تسيير خاص لم تعرف طريقها للتطبيق، حيث ان المرسوم التنفيذي 07 /92 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي لم يشير إلى التسمية المكرسة في المادة 49 من القانون 01 /88.

وبمقتضى الامر 01 / 04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الإقتصادية وتسييرها وخصوصتها، أصبحت بموجبه المؤسسات العمومية الإقتصادية تخضع لأحكام القانون التجاري. أما بالنسبة للمؤسسات العمومية (الهيئات العمومية) فقد أخذت عدة أشكال بحسب طبيعة النشاط: المؤسسة العمومية الإدارية، المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

وعليه، فإن تكييف وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل أحكام القانون 02/17 والمرسوم التنفيذي 170/18 بإعتبارها مؤسسة ذات طابع خاص يقصد به أنها تخضع لنظام قانوني خاص بها يتم تحديده من خلال التنظيم الداخلي للوكالة ونظامها الداخلي، حيث يتولى المدير العام إقتراحه ويوافق عليه الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد مداولة مجلس الإدارة طبقا لما ورد في نص المادة 9 من المرسوم التنفيذي 170/18: "يقترح التنظيم الداخلي للوكالة من مديرها العام ويوافق عليه بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعد مداولة مجلس الإدارة". في إنتظار ما يمكن أن يحمله التنظيم الداخلي والنظام الداخلي للوكالة فيما يتعلق بطبيعتها القانونية، والذي لم يرى النور إلى يومنا هذا.

يمكننا القول إنها تقترب من وصف مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري بالنظر إلى مجموعة من الأحكام التي جاءت ضمن المرسوم التنفيذي 170 / 18 لاسيما من حيث:

✓ يتولى مجلس الإدارة التداول بشأن تعيين محافظ أو محافظي الحسابات والشروط العامة لإبرام الصفقات والعقود.

✓ خضوع المدير العام لعقد نجاعة يشترك في توقيعه مع الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

✓ تحديد علاقات العمل ورواتب الموظفين بموجب إتفاقية جماعية، في ظل إحترام أحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

✓ مسك محاسبة الوكالة وفق للشكل التجاري طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

✓ تشمل موارد الوكالة بالإضافة إلى إعانات الدولة على الإيرادات المتأتية من الخدمات المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة

في هذا المطلب سنتناول أولاً التعريف بمركز الدعم والإستشارة لبومرداس وماهي المهام الموكلة إليه، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي للمركز.

• الفرع الأول: مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية بومرداس

(ADPMEPI CAC BOUMERDES)

يعتبر المركز مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فيفري 2003، حيث حدد هذا المرسوم الطبيعة القانونية لهذا المركز والمهام الموكلة إليه، وقد كان يسمى في البداية "مركز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، لتتغير طبيعته وتسميته بناءً لما جاء في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 180 المؤرخ في 26 جوان 2018 (الملحق 1)، ويصبح هيئة محلية ذات طابع خاص تعمل على تنفيذ ومتابعة أعمال الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار على المستوى المحلي ويسمى في صلب النص "مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 (الملحق 2)، والموضوعة تحت وصاية وزارة الصناعة.

تُمثل وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار على المستوى المحلي بمراكز دعم وإستشارة ومشاتل مؤسسات، ومن بينها مركز الدعم والإستشارة لولاية بومرداس (إستقبال - توجيه - مرافقة - نصائح)، الذي يساعد الطلبة وأصحاب الأفكار والمشاريع لتحقيق أهدافهم، حيث تم إنشاؤه في جانفي 2021، ويقع مركز الدعم والإستشارة لولاية بومرداس في الحي الإداري حي 1200 مسكن وهو تابع إلى مديرية الصناعة.

■ مهام المركز:

1. بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يقوم مركز الدعم والإستشارة بمهمة تنفيذ برامج وأنظمة تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي والمحدد من طرف الهياكل المركزية للوكالة، مع ضمان المرافقة.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 4 يوليو 2018، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخة في 12 شوال 1439 الموافق ل 26 يونيو 2018، ص ص: 11-12 (بتصرف)

2. بالنسبة لحاملي المشاريع:

- ✓ مرافقة حاملي المشاريع
- ✓ تشجيع وتطوير الإنتاج الاقتصادي المحلي
- ✓ تحسيس حاملي المشاريع حول فرص إنشاء المؤسسات

■ مركز الدعم والإستشارة يوفر:

- ✓ مرافقة شخصية
- ✓ دراسة متخصصة وسريعة
- ✓ نصائح وإرشادات
- ✓ التكوين والمتابعة

■ خدمات المركز:

- ✓ تتمثل في الإستقبال، الإعلام والتوجيه لحاملي المشاريع ومساعدتهم في تكوين فكرة واضحة عن المشروع.

- ✓ يقوم بإعداد مخطط الأعمال، الدراسة المالية، الدراسة التقنية والإقتصادية.

- ✓ بالإضافة إلى التكوينات حسب حاجة حامل المشروع.

■ مراحل المرافقة:

- ✓ الإستقبال والتوجيه
- ✓ المرافقة والتكوين
- ✓ المرافقة والنصائح
- ✓ متابعة النشاط

✓ من خلال إستقراء ما جاء به المرسوم التنفيذي أعلاه يمكن القول أن مركز الدعم و الإستشارة يلعب دورا هاما في دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سواء من خلال القيام بالدراسات التي من شأنها تحديد إحتياجات ومتطلبات المؤسسات الصغيرة ومتوسطة، أو من خلال تقديم إقتراحات لحاملي المشاريع وأصحاب المؤسسات. إن إنشاء أي مؤسسة ونقلها من مرحلة التخطيط إلى مرحلة التنفيذ يحتاج إلى الكثير من المعرفة والمهارة، كما يحتاج إلى دراسات معمقة تحدد الإحتياجات الأولية للمؤسسة من موارد مادية وبشرية، كل هذا وغيره، وحسب ما جاء به المرسوم أعلاه يقدم مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- وقد تم توحيد إجراءات الخدمات المقدمة لحاملي الأفكار، وحاملي المشاريع والمؤسسات الإقتصادية، وقد تم إعداد وثائق متابعة لكل نشاط أو خدمة يقدمها المركز (الملحق 3) وتتمثل في:

✓ بطاقة إستقبال حامل فكرة مشروع (Fiche d'accueil d'un porteur d'idée de projet)

(الملحق 4)

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

- ✓ بطاقة إستقبال حامل مشروع (Fiche d'accueil d'un porteur de projet) (الملحق 5)
- ✓ بطاقة إستقبال مؤسسة صغيرة أو متوسطة (Fiche d'accompagnement d'une PME) (الملحق 6)

✓ بطاقة مرافقة لحامل فكرة مشروع/ صاحب مشروع/ صاحب مؤسسة صغيرة أو متوسطة (الملاحق 7،8،9)

✓ إتفاقية إحتضان (الملحق 10)

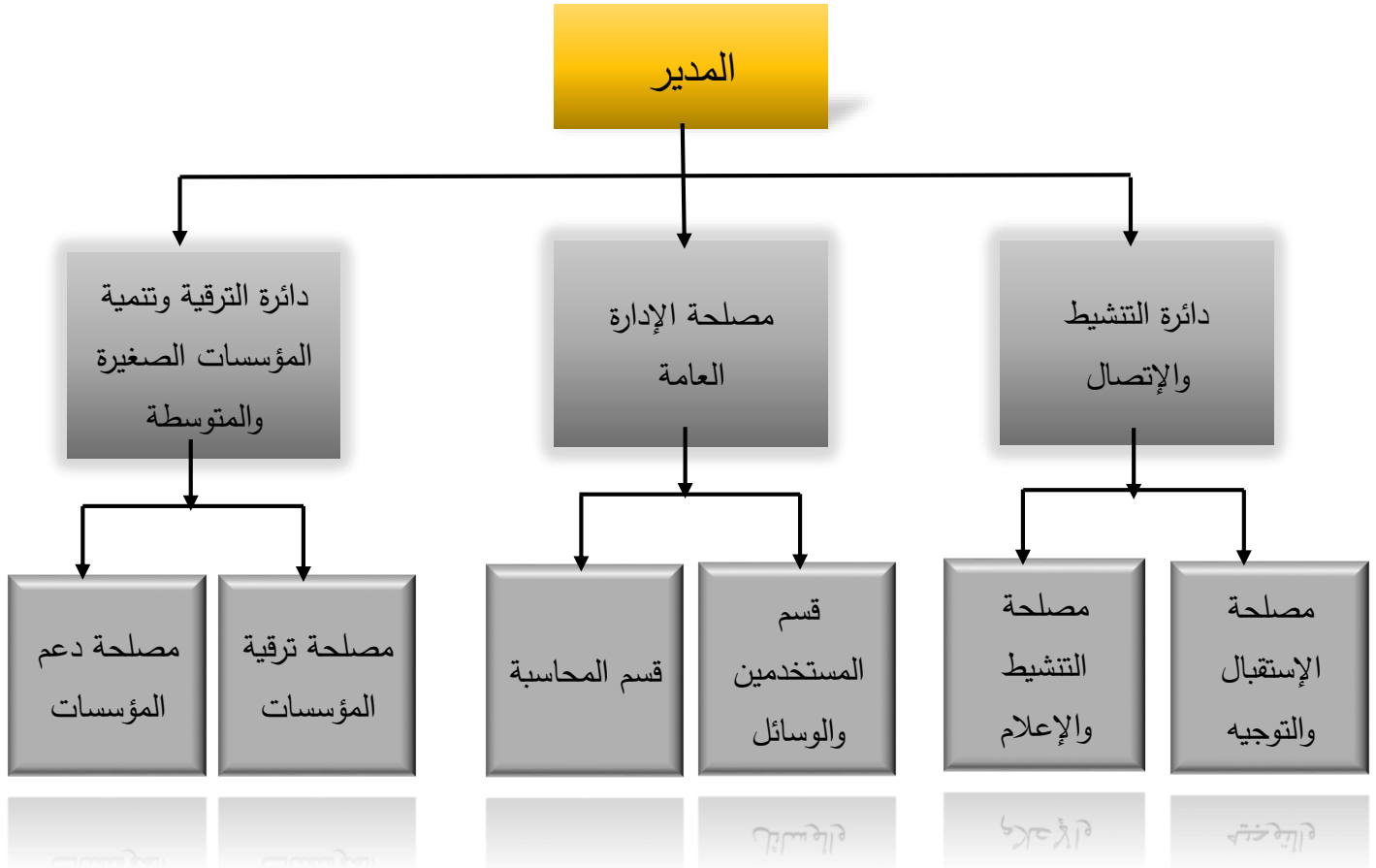
✓ إتفاقية إيواء (الملحق 11)

✓ النظام الداخلي للإيواء أو الإحتضان (الملحق 12)

• الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة

سوف نتعرف على الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة في الشكل التالي:

الشكل (12): الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على المقابلة مع مديرة المركز بتاريخ 04 جوان 2023 من الساعة 09:30 إلى الساعة 12:00

■ تحليل الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي لمركز الدعم والإستشارة لبومرداس، لم يتم إنشاؤه بعد. فهذه تم عملها عن طريق المقابلة مع مديرة المركز التي قامت بالإتصال مع مدراء المراكز الوليات الأخرى وتم عمله وليست رسمية وقابلة للتغيير من عند الوزارة الوصية.¹

المطلب الثالث: تنظيم وتسيير وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

إستنادا لأحكام القانون 02/17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمرسوم التنفيذي 170/18 المحدد لمهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار، فإن تنظيم وتسيير الوكالة يكون على مستويين الأول مركزي والثاني محلي.

1. على المستوى المركزي: يدير وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار مجلس

إدارة ويسيرها مدير عام يساعده مدير عام مساعد، وهو ما نصت عليه المادة 8 من المرسوم التنفيذي 170/18: "يدير الوكالة مجلس إدارة، ويسيرها مدير عام...".

● مجلس الإدارة:

إن إستقراء الأحكام المتعلقة بمجلس إدارة وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار، سواء من حيث تشكيلته أو طريقة عمله تسمح لنا بتسجيل مجموعة من الملاحظات أهمها: ✓ إضافة ممثلين لأجهزة لها علاقة بتنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن تشكيلة مجلس الإدارة مقارنة بتشكيلة مجلس التوجيه والمراقبة المكلف بإدارة الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تضم 14 عضوا منهم 13 يمثلون الدوائر الوزارية وهو ما يمكن إعتباره مجلس حكومة مصغر.

✓ إسناد رئاسة مجلس الإدارة للوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ممثله في مجلس الإدارة، وبموجب التعديل الحكومي الذي ألغى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح وزير الصناعة والمناجم هو المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

● المدير العام:

يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس الإدارة، ويوقع بهذه الصفة مع رئيس مجلس الإدارة على المحاضر بعد ترقيمها وتدوينها في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من طرف الرئيس، ثم ترسل إلى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للموافقة عليها في غضون الأسبوع الذي يلي التوقيع عليها.

¹ معلومات مقدمة من طرف مديرة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

ويتولى المدير العام كذلك إقتراح الإطارات الميسرون الذين يساعدونه في مهامه، ويقصد بهم إستنادا للمادة 16 من المرسوم التنفيذي 170/18:

- ✓ المدير العام المساعد
- ✓ المسؤولون المركزيون
- ✓ مديرو مراكز الدعم والإستشارة ومشاغل المؤسسات

2. على المستوى المحلي:

تم تزويد وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإبتكار على المستوى المحلي بمراكز دعم وإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمتها الأساسية دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتدخل في مختلف مراحل حياة المؤسسة، عن طريق دعم إنمائها وديمومتها ومرافقتها من خلال الخدمات النوعية التي تستجيب بشكل فعال لطلبات المؤسسات، ومشاغل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكلفة بدعم المؤسسات الناشئة واحتضانها.

يتم تحديد مهام مراكز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاغل المؤسسات وتنظيمها عن طريق التنظيم، وهو ما لم يتم إلى يومنا هذا بالرغم من حل مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاغل المؤسسات المستحدثة في إطار القانون 18/01 بموجب المادتين 27 و 32 من المرسوم التنفيذي 170/18 السالف الذكر وتحويل ممتلكاتها إلى وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإبتكار بعد القيام بجدد كمي ونوع وتقييمي تعده لجنة يرأسها ممثل عن السلطة الوصية، ويعين أعضاؤها بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والوزير المكلف بالمالية وذلك خلال أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ نشر المرسوم التنفيذي 170/18 وهو ما يتناقض مع أحكام المادة 39 من القانون 02/17 التي نصت على إبقاء النصوص التطبيقية للقانون 18/01 ساريه المفعول إلى غاية نشر النصوص التطبيقية المتخذة لتطبيق هذا القانون.¹

ومن خلال المادة 21 مكرر حسب المرسوم التنفيذي 170/18 المعدلة في 2020 حسب الملحق (2) يدير مشاغل المؤسسات ومراكز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مديرون يساعدوهم رؤساء مصالح.

ويكلف مدير المجتمع على الخصوص، بما يأتي:

- السهر على تحقيق النتائج المرجوة من المشتلة التي يسيروها
- تجسيد الأهداف المحددة من طرف الوكالة في أهداف خاصه وفي مخططات عمل عملياتية.
- الإشراف على المشاريع ومخططات العمل العملياتية التي تنفذها المشتلة وتقييم مستويات الأداء المحققة

¹ مرسوم تنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 4 يوليو 2018، مرجع سبق ذكره، ص ص: 12-13، 15 (بتصرف)

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

- إعداد تقارير دوريه عن النشاط مع تقديم إقتراحات لتحسين فعالية الخدمات والبرامج التي تنفذها المشتلة على المستوى المحلي أساسا في مجال دعم المقاولاتية وانشاء المؤسسات
- تطوير أوجه التآزر مع مراكز الدعم والإستشارة والفاعلين الآخرين في إطار الشراكات المطورة محليا
- ضمانه التسيير والسهر على حسن سير المشتلة والحفاظ على هياكل الإيواء للمؤسسات المؤهلة
- يكلف مدير مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الخصوص، بما يأتي:
- ضمان تحقيق النتائج المرجوة من المركز
- تحديد الأهداف المحددة من طرف الوكالة في أهداف خاصة وفي مخططات عمل عملياتية
- الإشراف على المشاريع ومخططات العمل العملياتية التي ينفذها المركز في مجال دعم تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير النظام البيئي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقييم مستويات الأداء المحققة.¹

المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

في هذا المبحث سوف نتناول مهام (ADPMEPI)، حيث يتضمن المطلب الاول مهام الوكالة المتعلقة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تقدم الوكالة الدعم والمساعدة لتعزيز قدراتها على النمو والتطور، أما في المطلب الثاني فيتناول مهام الوكالة في إطار المناولة حيث تشمل في هذا الإطار على تسهيل وصول المؤسسات للخدمات والموارد التي توفرها الوكالة بما في ذلك الاستشارات والتوجيه. وفي المطلب الثالث نتعرف على مهام الوكالة في إطار منظومه الاعلام الاقتصادي، حيث تعمل الوكالة على تعزيز وتطور النظام الاعلامي المتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشمل المهام في هذا الإطار تعزيز الوعي بأهمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة وترقية الابتكار في القطاع الاقتصادي والتبادل المعلومات والمعرفة.

المطلب الأول: مهام الوكالة في إطار تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

تنص المادة 18 من القانون 02/17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنه: "تضمن الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الإنماء والديمومة، بما في ذلك تحسين النوعية والجودة، وترقية الابتكار وتدعيم المهارات والقدرات التسييرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة".

¹ مرسوم تنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 25 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 70، المؤرخة في 6 ربيع الثاني 1439 الموافق ل 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 18-170، ص ص: 11-12 (بتصرف)

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

- وفي هذا الإطار نصت المادة 4 من المرسوم التنفيذي 18/ 170 على أن الوكالة تتولى تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء المؤسسات وإنمائها وديمومتها، بالتنسيق مع القطاعات المعنية، وبهذه الصفة تكلف بما يأتي:
- التشجيع على تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالتشاور مع أجهزه دعم إنشاء الأنشطة، لا سيما من خلال نشر الثقافة المقاولاتية ومرافقة حاملين المشاريع وإحتضان وإيواء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في طور الإنشاء ومرافقة هذه المؤسسات لدى البنوك والمؤسسات المالية.
 - دعم الابتكار والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا المؤسسات الناشئة.
 - تنفيذ برامج عصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهدف إلى تحسين تنافسيتها.
 - دعم تطوير المناولة.
 - التشجيع على ظهور بيئة ملائمة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساعدة مختلف شبكاتهما، وترقيه الخبرة والإستشارة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنجاز الدراسات الإقتصادية.
 - القيام بكل عمل يتعلق بالتحسيس والإعلام والمساعدة لدى الهيئات العمومية، من أجل ترقية وتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الطلبات العمومية.
 - دعم تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا من خلال التصدير والتحويل التكنولوجي والشراكة.
 - مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جهودها الرامية إلى تعزيز مواردها البشرية، بالتنسيق مع المنظومة الوطنية للتكوين وأجهزة الإدماج المهني.
 - وضع منظومة إعلام وإقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 - دعم المؤسسات الصغيرة ومتوسطة التي تواجه صعوبات بسبب نقائص في مجال التنظيم والتسيير المالي أو التوقع في السوق.¹
 - وتكملتاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 18- 170 للمادة 4 مكرر تتولى مشاتل المؤسسات مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي، الذي تحدده الهياكل المركزية للوكالة، وتقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص بما يأتي:
 - تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الإحتضان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة والتسريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانيه نمو كبيرة.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 4 يوليو 2018، مرجع سبق ذكره، ص ص: 11-12

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

- توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه الصعوبات، المسجلة في نظام الدعم للديمومة.
 - القيام بأعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولاتية، بالتكامل مع الأجهزة الموجودة.
 - تقييم الإمكانيات المحلية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكثيف النسيج الصناعي.
 - تحديد فرص الإستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة، لا سيما الصناعية، بهدف التشجيع لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الإطار.
 - مساعدة حاملي المشاريع لدى صناديق الإطلاق ومصادر الأخرى للتمويل.
 - كما تتولى مراكز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة تنفيذ برامج وأنظمة دعم تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي، المحددة من طرف الهياكل المركزية للوكالة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع ضمان المرافقة.
 - وبهذه الصفة تكلف على الخصوص، بما يأتي:
 - دراسة وتحليل إحتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإتصال مع مجموعة الفاعلين المعنيين على مستوى المحلي بهدف إقتراح التكييفات المطلوبة للبرنامج والأنظمة التي تنفذها.
 - إقتراح مشاريع للتطوير الجماعي أو للنظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - تنفيذ البرامج وأنظمة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المحددة من طرف الوكالة بالإتصال مع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي، في المجال:
 - عصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 - تطوير المناولة ودعم تعزيز الاندماج الصناعي الوطني
 - دعم الابتكار والرقمنة في المؤسسات الصغير والمتوسطة
 - دعم ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والحفاظ عليها
 - تطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ✓ كما أنه في حالة عدم وجود مشئلة في الولاية ذات إختصاص مركز الدعم والإستشارة، يتكفل هذا الأخير بضمان مهام الدعم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بإستثناء خدمات الإيواء.¹

المطلب الثاني: مهام الوكالة في إطار تطوير المناولة

لم تحظى المناولة في الجزائر في الفترة الممتدة من 1963 إلى 1988 بإهتمام السلطات العمومية، نظرا لطبيعة النظام الإقتصادي السائد آنذاك، والذي لم يسمح ببروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لكن مع بداية سنة 1988، شرعت الجزائر في إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية والقيام بإصلاحات إقتصادية، حيث أعادت الإعتبار للإستثمارات الخاصة من خلال صدور القانون 88/ 25

¹ مرسوم تنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 25 نوفمبر 2020، مرجع سبق ذكره، ص ص: 11-12

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

المتعلق بالإستثمار، والذي كان له دور كبير في إعطاء دفع قوي لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما فيها المؤسسات المناولة.

أما عن مفهوم المناولة، فقد أخذ المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات بالمفهوم القانوني للمناولة بإعتبارها تعاقد من الباطن ضمن أحكام القانون المدني تحت عنوان "المقولة الفرعية"، حيث جاء في نص المادة 564 ما يلي: "يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملته أو في جزء منه إلى مقاول فرعي إذا لم يمنعه من ذلك شرط فب العقد أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الإعتماد على كفاءته الشخصية.

بالإضافة إلى أحكام المرسوم الرئاسي 247/15 المتضمن قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام في نص المادة 140 بقولها: "يمكن المتعامل المتعاقد للمصلحة المتعاقدة منح تنفيذ جزء من الصفقة لمناول بواسطة عقد المناولة حسب الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم. كما تبني المفهوم الإقتصادي للمناولة في العديد من النصوص القانونية المتعلقة بالقطاع الصناعي، ومنها القانون 02 /17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار، وهذا ضمن الفصل الثاني من الباب الثاني المخصص لتدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث نصت المادة 30 من نفس القانون على أن المناولة تعتبر الأداة المفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعمل الدولة على ترقيتها وتطويرها بهدف تعزيز تنافسية الإقتصاد الوطني.

وإستنادا لنص المادة 31 من القانون 02/17 والمادة 5 من المرسوم التنفيذي 170/18 تكلف الوكالة بتنفيذ سياسة الدولة في مجال تطوير المناولة من خلال:

- ✓ تسهيل الوساطة بين الآمرين والمتلقين للأوامر.
- ✓ ضمان التوسط بين الآمرين والمتلقين للأوامر في حالة النزاعات.
- ✓ جمع وتحليل العرض والطلب الوطني في مجال قدرات المناولة.
- ✓ تهيئة إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة من خلال برامج خاصة تهدف إلى تحسين أدائها.
- ✓ منح دعم تقني ومادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة لمطابقة منتجاتها.
- ✓ ترقية نشاطات المناولة والشراكة من خلال دعم بورصات المناولة.
- ✓ ضمان مهمة مركز التنسيق في إطار نظام إعلامي موحد لبورصات المناولة.
- ✓ إعداد عقود نموذجية حسب مقاربة الشعب تتعلق بحقوق والتزامات الآمرين والمتلقين للأوامر.

المطلب الثالث: مهام الوكالة في إطار منظومة الإعلام الإقتصادي

- ✓ خول المشرع بموجب أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي 18/170 وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار مجموعة من الصلاحيات في إطار منظومة الإعلام الإقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتمثلة في:
- ✓ وضع منظومه إعلام إقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل آلية للمساعدة على إتخاذ القرارات والإستشراف.
- ✓ تزويد المنظومة بالمعطيات المحصلة لدى مختلف مصادر المعلومات.
- ✓ نشر معطيات منظومة الإعلام الإقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحاجة لفائدة مستعملها.¹
- ✓ وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد خول لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار في سبيل القيام بالمهام الموكلة بها، إمكانية إبرام إتفاقيات وإتفاقات شراكة مع كل هيئات الدعم أو تنظيم ذي نشاط مماثل في ظل إحترام التنظيم المعمول به، وموافقة الوصاية إذا تعلق الأمر بالإتفاقات المبرمة.

المبحث الثالث: أهم خرجات مركز الدعم والإستشارة ونماذج لبعض المقاولات

في هذا المبحث سوف نتناول اهم خرجات مركز الدعم والإستشارة وتقديم نماذج لبعض المقاولات المدعومات من طرف (CAC BOUMERDES)، فيتضمن المطلب الاول الحديث عن خرجات (CAC BOUMERDES)، التي تهدف الى دعم المقاولاتية، ويتمثل ذلك في تقديم المشورة والارشاد لحاملي فكرة مشروع، فيما يتعلق بتأسيس الاعمال وتطويرها وتحسين ادائها كما يتم توفير المساعدة في تحديد الاحتياجات وتحليل الفرص وتقديم الخطط الإستراتيجية. كما تضمن المطلب الثاني الدراسة المنهجية من خلال جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموضوع وإستخدام المقابلة مع مجتمع الدراسة المحدد، وقد تم اختيار عينه ملائمة لتحقيق اهداف هذه الدراسة التي تجرى (CAC BOUMERDES). أما في المطلب الثالث فسنناول نتائج المقابلة مع المقاولات التي تم اجراؤها في (CAC BOUMERDES)، وعرض نتائج المقابلة وتحليلها بطريقة منهجية ثم الوصول إلى إستنتاجات نهائية إسقاطها على فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: خرجات مركز الدعم والإستشارة لدعم المقاولاتية

نظم المركز عدة خرجات ميدانية في مؤسسات مختلفة من أجل التعريف بالمركز، وزرع روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، ومتربصي وممتهني المؤسسات التكوينية، على مدار السنة وسوف نتعرف على بداية إنطلاق خرجات المركز.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 4 يوليو 2018، مرجع سبق ذكره ص: 12

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

1. خرجة ميدانية يوم 7 مارس 2023:

بمناسبة 8 مارس 2023 الموافق لليوم العالمي للمرأة تم تنظيم خرج ميدانية تحت شعار " **طالبة اليوم** مستثمرة الغد" بالإقامات الجامعية على مستوى ولاية بومرداس الذي كان الإفتتاح الرسمي لهذه التظاهرة على مستوى الإقامة الجامعية بايو حليلة يوم 2023/03/07 على الساعة 20.00 مساءً (الملحق 13) تحت إشراف الهيئة المنظمة: مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتنسيق مع:

المجلس الأعلى للشباب ومديرية الخدمات الجامعية

وهذا بحضور مديرة المركز "مهدي حنان" وعضو في المجلس الأعلى للشباب لبومرداس "مقاز وداد" وبمرافقتهم كمتريضة بالإضافة إلى:

✓ وتم إعطاء الكلمة الإفتتاحية لهذه التظاهرة لممثلة رئيس المجلس الأعلى للشباب "مولاي حنان"

✓ رئيسة لجنة الثقافة ورياضة وسياحة وحركية الشباب "حنان قاصد"

✓ رئيس كونفدرالية جزائرية للأرباب العمل "بوحيلة رؤوف"

✓ عضو في المجلس الشعبي الولائي "فهيمه توابي"

✓ جامعة الجزائر 1 "طلاش أسماء"

✓ عضو في المجلس الأعلى للشباب "حمادو محمد"

✓ عضو في المجلس الأعلى للشباب "عرعار أمين"

✓ رئيس لجنة التنمية المحلية والتجهيز والاستثمار والتشغيل بالمجلس الولائي "مقاز رضا"

✓ مديرية الإقامة الجامعية بايو حليلة "سعيداني جميلة"

✓ رئيسة مصلحة الإطعام الإقامة الجامعية "حامك مريامة"

✓ رئيسة شركة EURL NBC NEWPACK "نادية بوركايب"

✓ إذاعة بومرداس لتغطية التظاهرة

وتتمثل الأهداف المسطرة لهذه التظاهرة في:

- تحفيز الطالبات للولوج إلى عالم المقاولاتية.
- تعزيز روح الإيجابية والمبادرة لريادة الأعمال لدى الشباب (الفئة النسوية).
- التعريف بهيئات الدعم والمراقبة التي سخرتها الدولة الجزائرية للنهوض بالقطاع.
- توجيه حاملات المشاريع المبتكرة إلى عالم المقاولاتية.

✚ وعند إلقاء الكلمة من طرف مديرة المركز السيدة "مهدي حنان" قامت بتعريف مركز الدعم وماهي

مهامه، وإرادتها بزرع روح المقاولاتية لدى الطالبات والتعريف بالمؤسسات الناشئة والمتوسطة والصغيرة.

✚ وتشجيع الطالبات لولوج عالم المقاولاتية وذلك ببدأ تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع والسماح للطالبات

بالتسجيل على مستوى المركز، مهم كان نوع الفكرة، ولدعم هذه الأهداف وتشجيع أكثر للطالبات قام

المركز بإحضار نموذج ناجح لمقاوله رئيسة شركة "EURL NBS NEWPACK" السيدة "بوركايب

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

نادية"، للإستفادة من تجربتها في ميدان المقاولاتية وكيف أسست مؤسستها وماهي العقبات التي مرت بها وكيف تجاوزتها.

وقد كان ضمن برنامج المركز تنظيم مداخلات وورشات تكوينية على مستوى مختلف الإقامات الجامعية للطلابات (الإقامة الجامعية بابو حليلة يوم 2023/03/13، الإقامة الجامعية شنوي عائشة يوم 2023/03/14، الإقامة الجامعية قوادي شريفة يوم 2023/03/15، الإقامة الجامعية زيانى الوناس يوم 2023/03/16)، وفي الأخير عند إنتهاء البرنامج دعا المركز الطالبات حاملات المشاريع من أجل التقدم إلى مركز الدعم وإرشادهم للبدأ في تجسيد مشاريعهم.

2. خرجة ميدانية يوم 13 مارس 2023:

حيث قام المركز بتنظيم ورشة تكوينية تحت شعار " طالبة اليوم مستثمرة الغد" لفائدة طالبات الإقامة الجامعية بابو حليلة على الساعة 20:00 مساءً، بحضور مديرة المركز وممثلة عن مجلس الأعلى للشباب وبحضوري.

وتم القيام بهذه الورشات بهدف التعريف بالمركز وبمهامه، وإرشاد وتشجيع الطالبات على ولوج عالم المقاولاتية، والإدلاء بأفكارهم وتشجيعهم على تجسيدها ومرافقتهم لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

3. خرجة ميدانية يوم 14 مارس 2023:

حيث قام المركز بتنظيم ورشة تكوينية تحت شعار " طالبة اليوم مستثمرة الغد" لفائدة طالبات الإقامة الجامعية شنوي عائشة على الساعة 20:00 مساءً، بحضور مديرة المركز وممثلة عن مجلس الأعلى للشباب وبحضوري.

بهدف التعريف بالمركز وبمهامه، وإرشاد وتشجيع الطالبات على ولوج عالم المقاولاتية، والإدلاء بأفكارهم وتشجيعهم على تجسيدها ومرافقتهم لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

4. خرجة ميدانية يوم 15 مارس 2023:

حيث قام المركز بتنظيم ورشة تكوينية تحت شعار " طالبة اليوم مستثمرة الغد" لفائدة طالبات الإقامة الجامعية قوادي شريفة على الساعة 20:00 مساءً، بحضور مديرة المركز وممثلة عن مجلس الأعلى للشباب وبحضوري.

بهدف التعريف بالمركز وبمهامه، وإرشاد وتشجيع الطالبات على ولوج عالم المقاولاتية، والإدلاء بأفكارهم وتشجيعهم على تجسيدها ومرافقتهم لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

5. خرجة ميدانية يوم 16 مارس 2023:

حيث قام المركز بتنظيم ورشة تكوينية تحت شعار " طالبة اليوم مستثمرة الغد" لفائدة طالبات الإقامة الجامعية زيانى الوناس على الساعة 20:00 مساءً، بحضور مديرة المركز وممثلة عن مجلس الأعلى للشباب وبحضوري.

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

بهدف التعريف بالمركز وبمهامه، وإرشاد وتشجيع الطالبات على ولوج عالم المقاولاتية، والإدلاء بأفكارهم وتشجيعهم على تجسيدها ومرافقتهم لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

6. خرجة ميدانية يوم 9 ماي 2023:

نظم مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورشات تكوينية تحت شعار "من الفكرة إلى التجسيد" بمركز التكوين المهني والتمهين حليمي محمد بأولاد موسى لفائدة متربصي وممتهني المؤسسات التكوينية الذين لديهم فكرة مشروع وهذا بغرض مرافقتهم وتشجيعهم لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع وكانت الورشات من تأطير ممثلي عن:

✓ المعهد الوطني للملكية الصناعية

✓ السجل التجاري

✓ المصالح الفلاحية

✓ غرفة صناعات التقليدية والحرف

✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

وإختتمت بزيارة السيد وزير التكوين والتعليم المهني رفقة والي ولاية بومرداس من خلال تفقده للورشة التكوينية التي نظمها مركز الدعم والإستشارة ودار المرافقة والإدماج المهني لفائدة حاملي الأفكار والمشاريع.

■ حيث أن هذا البرنامج متواصل ليشمل كل المؤسسات التكوينية التابعة لولاية بومرداس.

7. خرجة ميدانية يوم 29 ماي 2023:

في إطار البرنامج المسطر بين المركز ومديرية التكوين والتعليم المهنيين حول تفعيل المقاولاتية في أوساط المتكويين والمتربصين تحت شعار المرافقة والتوجيه "من فكرة إلى التجسيد" نظم مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتنسيق مع دار المرافقة والإدماج لولاية بومرداس يوم إعلامي على مستوى المعهد الوطني متخصص في التكوين المهني عبد الحق بن حمودة لفائدة حاملي الأفكار والمشاريع قصدا المتابعة والمرافقة في تجسيد مشاريعهم

وتم هذا بحضور مديرة مركز الدعم والإستشارة مع مشاركتي كمتربصة للمركز بالإضافة إلى:

✓ مدير التكوين المهني عبد الحق بن حمودة

✓ رئيسة مصلحة التوجيه والمساعدة على إدماج المهني

✓ إذاعة بومرداس لتغطية هذا الحدث

8. خرجة ميدانية يوم 01 جوان 2023:

وفي إطار برنامج المسطر من قبل مركز الدعم والإستشارة بالتنسيق مع مديرية التكوين والتعليم المهنيين "دار المرافقة والإدماج" حيث كانت الوجهة إلى معهد التعليم المهني الساحل، بحضور كل من المتربصين والمتمهين والتلاميذ المقبلين على التخرج للمؤسسات التكوينية: معهد الكرامة، ومعهد التعليم المهني مركز

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

الساحل. وتشمل هذه العملية كل المؤسسات التكوينية للولاية، والتي تتخللها تحسيس المتربصين من خلال:

- ✓ التعريف بمركز الدعم والإستشارة ووكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيه الابتكار
- ✓ حث المتربصين للتركيز على الإبداع والابتكار
- ✓ زرع روح وثقافة المقاولاتية لدى الشباب
- ✓ الإجابة على كل الإنشغالات والإستفسارات المطروحة من قبل المتربصين والمتمهين.

9. خرجة ميدانية يوم 05 جوان 2023:

تكلت للورشات التكوينية التي يقوم بها مركز الدعم والإستشارة مع مديرية التكوين والتعليم المهنيين، كانت الوجهة إلى معهد التعليم المهني بودواو، بحضور كل من المتربصين المتمهين، التلاميذ المقبلين على التخرج للمؤسسات التكوينية: المعهد الوطني المتخصص بودواو - مركز التكوين المهني بودواو - مركز التكوين المهني قدارة، حيث قامت مديرة المركز ب:

- ✓ التعريف بمركز الدعم والإستشارة ووكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
- ✓ زرع روح وثقافة المقاولاتية لدى الشباب
- ✓ الإجابة على كل الإنشغالات والإستفسارات المطروحة من قبل المتربصين والمتمهين

10. خرجة ميدانية يوم 08 جوان 2023:

تكلت للورشات التكوينية التي يقوم بها مركز الدعم والإستشارة مع مديرية التكوين والتعليم المهنيين، للتعريف بالمركز وماهي مهامه، كانت الوجهة إلى مركز التكوين المهني "زموري البحري". بحضور كل المتربصين، المتمهين، التلاميذ المقبلين على التخرج للمؤسسات التكوينية:

- مركز التكوين المهني زموري البحري
- مركز تكوين المهني سي مصطفى
- وقد تناولت مديرة مركز الدعم والإستشارة هذا اليوم:
- التعريف بمركز الدعم والإستشارة ووكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيه الابتكار.
- مراحل إنشاء مؤسسة.
- الإجابة عن الإنشغالات والإستفسارات المطروحة من قبل المتربصين والمتمهين.

11. خرجة ميدانية يوم 15 جوان 2023:

إختتام برنامج الورشات التكوينية للمقاولاتية المنظمة من طرف مركز الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتنسيق مع دار المرافقة والإدماج المهني، والتي كانت إنطلاقها يوم 2023/05/09. وكان الإختتام على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للفندقة والسياحة الشهيد "جنادي العربي" الكرامة، حيث تم إعطاء الكلمة الإفتتاحية الترحيبية لمديرة التكوين والتعليم المهنيين، ثم

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

إعطاء الكلمة لمديرة مركز الدعم والإستشارة السيدة " مهدي حنان". وقد تم إثراء البرنامج بمداخلات كل من ممثلي عن:

✓ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ الصندوق الوطني للتوفير والإحتياط

✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

✓ القرض الشعبي الجزائري

✓ المعهد الوطني للملكية الصناعية (INAPI)

✓ مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية بومرداس

✓ مديرية المصالح الفلاحية لولاية بومرداس

✓ إذاعة بومرداس

وعند إختتام المداخلات تم فتح المجال أمام المتربصين والمتمهيئين والتلاميذ لطرح مختلف إشغالاتهم وتساؤلاتهم حول تجسيد مشاريعهم المهنية على أرض الواقع.

المطلب الثاني: الدراسة المنهجية لدور المركز في دعم المقاولاتية النسوية

في هذا المطلب سيتم التعريف بهذه الدراسة مع تحديد مجتمع الدراسة والعينة التي كانت قابلة للدراسة مع التعريف بأداة الدراسة ومحل إستخدامها.

1. الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة الميدانية لمركز الدعم والإستشارة لبومرداس إلى التقرب من المقاولات المدعومات من طرف المركز والتعرف أكثر على كيف رافقهم المركز وكيف تم توجيههم وما هي الإستشارات المقدم لهم من طرف المركز

2. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتمثل في مجموعة من المقاولات المدعومات من طرف مركز الدعم والإستشارة، حيث منذ تاريخ إنشائه إلى يومنا هذا قدم المركز الدعم والإستشارة إلى 62 مقاولة على مستوى ولاية بومرداس، وقد إختارنا عينة من المقاولات التي تتمثل في ستة مقاولات ذات مشاريع مختلفة لتكون لدينا نظرة شاملة حول المشاريع المختلفة الموجودة على مستوى المركز.

وقد تم الإتصال مع مديرة المركز هاتفيا، من أجل الإتصال بالمقاولات وإعلامهم أن المقابلة من أجل إعداد مذكرة التخرج حول المقاولاتية النسوية، وأن الهدف منها معرفة كيف كان دور المركز في توجيههم وتحويل فكرتهم إلى فكرة مشروع مجسدة على أرض الواقع، وقد طلبن منهم إذا لم يستطيعوا الحضور إلى المركز من أجل المقابلة، يمكننا إرسال الأسئلة إلكترونيا وقد أخذ ذلك وقتا طويلا وأحيانا حتى عدم الرد لكثرة إشغالاتهم، حتى تدخلت مديرة المركز من أجل الإجابة وإخبارهم أننا لدينا فترة ضيقة من أجل وضع مذكرة التخرج.

3. منهج وأداة التحليل

1.3 المنهج المعتمد: هو منهج دراسة حالة كما تم التطرق إليه سابقاً.

2.3 أداة التحليل:

بإستخدام أداة تحليل محتوى للمقابلة يمكن للباحث إستكشاف وفهم أعمق لتجارب المقاولات في المقابلة المباشرة والتحليل وتفسير المعلومات المستخلصة لتوليد المعرفة الجديدة في مجال الدراسة، تساهم هذه الأداة في تطوير الفهم العلمي وتحليل بيانات نصيه بطرق منهجية ومنظمة.

4. أداة الدراسة: المقابلة

أداة الدراسة المستعملة هي المقابلة وهي لقاء مباشر يجمع بين الباحث وأفراد العينة وتم إتباعها لجمع المعلومات بإعتبارها من أهم أدوات البحث وأكثر أدوات الدراسة صدقا وأقل تكلفة.

1.4 فترة المقابلة:

تمت المقابلة مع طرفين الطرف الأول مديرة مركز الدعم والإستشارة بومرداس وقد إنطلقت المقابلة بتاريخ 07 مارس 2023 وقد كانت طيلة فترة التبرص وخلال الخرجات الميدانية للمركز حول المقاولاتية وفي نهاية الفترة تمت المقابلة مع المقاولات كل حسب مشروعها وتمت المقابلة في أيام مختلفة وكان ذلك إبتداءً من تاريخ 02 ماي إلى 04 جوان 2023 كل حسب تفرغها.

تمت بعض المقابلات بشكل مباشر فقد كان حضور المقاولات وجها لوجه في مركز الدعم والإستشارة، وقد كانت الأسئلة مباشرة.

والمقابلات الأخرى تمت عن طريق مراسلات إلكترونية لتعذر حضور المقاولات شخصياً لأسباب مختلفة. تمت تغطية وإستكشاف جميع جوانب الدراسة من خلال المقابلات المجرات بهدف فهم المشكلة الأساسية للدراسة ومعالجه فرضياتها، ويمكن إعتبار هذه المقابلات كافية للحصول على المعلومات والفهم اللازمين.

2.4 دليل المقابلة:

عادة ما يتم عقد مقابلات وجها لوجه في أغلب الحالات، حيث يكون حضور جميع الأطراف ضرورياً. تتم وضع الأسئلة مباشرة وبعضها قد يكون موجهاً بشكل محدد. في نهاية كل مقابلة، يتم تقديم ردود فعل للتأكد من صحة المعلومات المقدمة، وخاصة المعلومات التي تأتي من كل الأطراف. فيما يتعلق بالمقابلات، يتم ترتيب المواعيد وفقاً لتوفرهم، وفي بعض الحالات يتم إرسال الأسئلة عبر البريد الإلكتروني بسبب إنشغلاتهم.

وكانت محاور المقابلة كما يلي:

■ المحور الأول:

معلومات عامة حول إسم ولقب المقابلة، ماهي المؤسسة أو المشروع، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، نوع النشاط، مدة تأسيس المشروع، عمر المؤسسة، عدد عمال المؤسسة، وأين يقع مكان المشروع.

■ المحور الثاني:

يتم تقديم عام لتجربة المقاول ومعرفة ظروفها الإجتماعية، وطموحاتها المستقبلية

■ المحور الثالث:

دور مركز الدعم والإستشارة في تقديم الدعم للمقاولات والتعرف على صعوبات الإستثمارية،

ويتناول رأي ووجهة نظر المقاول حول:

- ✓ دور المركز في تشجيع ودعم المقاول خلال مختلف مراحل تجسيد فكرة المشروع على أرض الواقع
- ✓ أهم خطوات إنجاز المشروع
- ✓ إمكانيات المقاول
- ✓ الصعوبات التي واجهتها إن وجدة عند الإنطلاق في إنجاز المشروع
- ✓ درجة المنافسة التي تواجهها المقاول في مجال عملها
- ✓ هل تلقت تكوينات في مجال عملها
- ✓ إذا كان المشروع مازال مستمر

المطلب الثالث: نماذج عن مقاولات مدعومات من طرف المركز الدعم والإستشارة

تضم عينة الدراسة ستة مقاولات، ذوات مشاريع مختلفة، وتمت مقابلة المقاولات في المكان والزمان الذي يناسبهم، وكانت نتائج المقابلة فيما يلي:

1. المقابلة الأولى: السيدة كريم رشيدة "صاحبة مؤسسة krim Plastico"

تمت المقابلة على الساعة 9:30 صباحا ودامت المقابلة أكثر من نصف ساعة، يوم 02 ماي 2023. وتمت المقابلة مع صاحبة المؤسسة السيدة "كريم رشيدة"، تبلغ من العمر 46 سنة، مطلقة، أم لأربعة أولاد، ذات مستوى جامعي، عملت سابقا في مشروعات النظافة التابعة للجزائر البيضاء فكانت وظيفتها تسير المؤسسة، وعند عملها لفترة في مجال نظافة البيئة فأصبح لديها إهتمام كبير في هذا المجال، فراودتها فكرة إنشاء مشروع يكون صديق للبيئة وذو فائدة للمجتمع فكانت حول إعادة تدوير البلاستيك بكل أنواعه، وبعد طلاقها قررت إنشاء مشروعها الخاص لتحقيق إستقلالية ذاتية تعود بالنفع عليها وعلى أولادها وزيادة على ذلك حبها الكبير للأعمال الحرة، بالإضافة إلى تشجيع من طرف العائلة وخاصة أولادها عند معرفتهم بإرادتها لإنشاء مؤسسة خاصة بها، ولكن لم تكن لديها أدنى فكرة على كيفية البدء في مشروعها وزيادة على ذلك لم تمتلك أي إمكانيات سوى فكرة المشروع، وهذا ما دفعها إلى التوجه نحو مركز الدعم والإستشارة، وعند طرحها الفكرة على مديرة المركز قامت المديرة بإعداد دراسة تقنية إقتصادية للمشروع، وبعد إعداد الدراسة كانت محتارة أين سيكون مشروعها، فأقترحت عليها مديرة المركز إقامة مشروعها في ولاية البيض لتوفر إمكانيات نجاح المشروع، وكانت محتارة لأنها لم تكن تمتلك الإقامة في ولاية البيض، وبعد إستمرار تواصلها مع المركز تم توجيهها إلى مشثلة المؤسسات في ولاية البيض فقاموا بتوفير لها كل الإمكانيات للبدء بمشروع من كراء مكتب على مستوى المشثلة ومرافقتهم لها، وتقديم لها

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

تكوينات في كيفية تسيير مؤسسة وتسيير الموارد البشرية، وإستغرقت مدة التأسيس الفعلي للمشروع مدة سنة كاملة، وهي الآن تعمل في رسكلة البلاستيك لمدة 3 سنوات، ويبلغ عدد عمال المؤسسة 10 عمال ومن بينهم أولادها فهم يعملون معها، وعلى حسب السيدة رشيدة يوجد منافسة شديدة في مجالها وخاصة لمؤسسة صغيرة، زيادة على ذلك الصعوبات التي تواجهها مع مركز الدعم التقني من جانب تسهيل عملية جمع البلاستيك، وتطمح مستقبلاً إلى توسيع مشروعها من جانب إضافة نشاط ثاني المتمثل في رسكلة الكرتون.

✓ وفي ختام المقابلة مع السيدة رشيدة تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ عمل مركز الدعم والإستشارة على توجيه صاحبة فكرة المشروع إلى المكان المناسب للمشروع حتى ولو كان ليس في مكان إقامة صاحبة فكرة المشروع.

✓ السيدة رشيدة تواجه صعوبات في التعامل مع مركز الردم التقني الذي يعرقل بالنسبة لها عملها.

2. المقابلة الثانية: السيدة دهريب أمينة " صاحبة ورشة خياطة"

تمت المقابلة على الساعة 9:30 صباحاً ودامت حوالي 30 دقيقة، يوم 17 ماي 2023. وتمت المقابلة مع صاحبة ورشة الخياطة السيدة "دهريب أمينة"، تبلغ من العمر 32 سنة، عازبة، ذات مستوى ثانوي، إستغلت مهاراتها وموهبتها في مجال الخياطة، بالإضافة إلى تشجيعها من قبل والديها عند معرفتهم برغبتها بإنشاء مشروعها الخاص، ورغبتها في إثبات نفسها أمام المجتمع وعائلتها خاصة، ولتصبح لديها إستقلالية مالية، فهي لم تكن تريد أن تصبح عالة على عائلتها وهذه الظروف دفعتها إلى التوجه نحو المقاولاتية. فأسست ورشتها على مستوى ولاية بومرداس منذ حوالي خمس سنوات، كما دامت فترة التأسيس الفعلي للمشروع حوالي ستة أشهر. ولقد كانت تمتلك مكنة واحدة، وكان عملها محصور في المنزل وعند رغبتها في توسيع مشروعها واجهت عدة صعوبات منها التمويل واليد العاملة والتسويق، وهذا الذي دفعها إلى التوجه نحو مركز الدعم والإستشارة، وإستقادت من دورات تكوينية على مستوى المركز مما جعلها متمكنة في مجال التسويق، ثم قام المركز بتوجيهها إلى لونجام للحصول على الدعم المالي. وبعد حصولها على الدعم المالي إفتتحت ورشة الخياطة الخاصة بها، وساهمت في تشغيل عاملتين راغبات في العمل ولم يجدن فرصة في أماكن أخرى، ولمساعدتها أكثر في الورشة ولإنجاز العمل في وقت قصير ولتقليل الضغط على السيدة أمينة، وتطمح مستقبلاً إلى عمل ماركة خاصة بها وتدريس الخياطة.

✓ وفي ختام المقابلة مع السيدة أمينة تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ دور مديرة المركز في فهم صاحبة المشروع وتسهيل الأمور عليها

✓ للمركز أهمية بالغة في التوجيه، والإرشاد نحو هيئات الدعم التي تحتاجها المقاولات

3. المقابلة الثالثة: السيدة لعروسي كريمة " صاحبة محل حلويات تقليدية "

تمت المقابلة على الساعة 10:30 صباحا ودامت حوالي 20 دقيقة، يوم 17 ماي 2023. وتمت المقابلة مع صاحبة محل حلويات تقليدية السيدة "لعروسي كريمة" ، تبلغ من العمر 40 سنة، أرملة، ذات مستوى دراسي رابعة ابتدائي، وكانت تمارس صناعة الحلويات كهواية، وبعد وفاه زوجها ولرجوعها إلى بيت أهلها لم تجد عمل لتعيل نفسها به فأنتتها فكرة إستغلال موهبتها في صنع الحلويات التقليدية فقررت إنشاء مشروع خاص بها، فقبولة بالرفض من قبل الأهل ولكن إصرارها على فكرة مشروعها حتى أفنعت أهلها بها، فقررت البدء في مشروعها لكن لم تكن لديها أي فكرة تتطلق بهذه الفكرة وهذه الصعوبات جعلتها تلجأ إلى مركز الدعم والإستشارة، فاستقبلت من طرف مديرة المركز وقدمت لها النصائح التي تحتاجها فأوضحت لها الرؤية، فوجهت إلى غرفة الصناعات التقليدية من أجل تكوينها وحصولها على بطاقة حرفي ثم مساعدتها في ملف التمويل من طرف صندوق القرض المصغر حيث حصلت على التمويل بقيمة 70 مليون، لفتح محل خاص بها، ولديها أكثر من سنة على إفتتاح محلها وهي تقوم بتشغيل 4 عاملات ذو خبرة في صناعة الحلويات التقليدية والعصرية ويقع محلها في أولاد موسى ولاية بومرداس، ولجودة حلوياتها إشتهرت في منطقتها وهي تحقق نجاح كبير بالإضافة لذلك إستقادت من دورات تكوينية مقدمة من طرف المركز في مجال التسويق والمحاسبة مما أدى إلى تحسن أوضاعها وتحقيقها للنجاح كبير على مستوى منطقتها.

✓ وفي ختام المقابلة مع السيدة كريمة تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ الإستقبال المنظم والجيد من طرف مركز الدعم والإستشارة يساهم في توضيح الفكرة لحاملها.

✓ ساهم المركز في مرافقة المقابلة والمتابعة المستمرة لها بعد إفتتاحها لمشروعها.

4. المقابلة الرابعة: الأنسة تريكات مروى " صاحبة فكرة مؤسسة ناشئة "

تمت برمجة مقابلة مع الأنسة تريكات مروى على الساعة 13:00 زوالاً يوم 11 ماي 2023، ولظروف شخصية لم تستطع الحضور للمقابلة في اليوم المحدد، فطلبت مني إرسال نص المقابلة لها إلكترونياً. الأنسة تريكات مروى تبلغ من العمر 36 سنة، عازبة حاصلة على شهادة ماستر 2 في تخصص الفلاحة، وبعد إنتهاء مشوارها الدراسي راودتها فكرة في مجال النشاط الفلاحي، نظرا لممارسة والدها وأخيها عملهم في المجال الفلاحي فأرادت التوجه نحو المقاولاتية لأنها في نظرها هي التوجه العام للشباب خاصة مع الإمتيازات الممنوحة من طرف الدولة للطلبة الجامعيين، ولقت الدعم والتشجيع من طرف والدها الذي يشجعهم على القيام بمشاريعهم هي وإخواتها فهو يشجعهم على العمل الحر. وعندما كانت تدرس في الجامعة في ذلك الوقت كان مركز الدعم والإستشارة يقوم بخرجات إلى الجامعة للتعريف بالمركز وهناك تعرفت على مركز الدعم والإستشارة، فتقدمت إلى مديرة المركز وطرحت عليها فكرتها فطلبت منها المديرة الحضور إلى مقر المركز للعمل وتجسيد فكرتها على أرض الواقع، وتم توجيهها إلى هيئات الدعم، وبعد دراسة فكرة المشروع من كل الجوانب كخطوة أولى تم توجيهها إلى المعهد الوطني للملكية الصناعية لأخذ

الفصل الثاني: مساهمة مركز الدعم والإستشارة لبومرداس في ترقية المقاولاتية النسوية

براءة الإختراع، ولا زالت لم تحصل عليها بعد، وكخطوة ثانية إستفادت من دورات تكوينية للتعريف بهيئات التمويل، ومن بينهم صندوق تمويل المؤسسات الناشئة، وهي تطمح إلى تجسيد فكرتها على أرض الواقع.

✓ وفي ختام المقابلة مع الأنسة مروى تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ إستفادت الطالبة من خرجات مركز الدعم والإستشارة للجامعة

✓ تأخر الطالبة في الحصول على براءة الإختراع، لتبدأ في تجسيد فكرتها

5. المقابلة الخامسة: السيدة "بن زيان أمينة" صاحبة مشروع تصنيع الصلصات الغذائية"

تمت المقابلة على الساعة 11:00 صباحا ودامت حوالي 20 دقيقة، يوم 04 جوان 2023.

وتمت المقابلة مع صاحبة مشروع تصنيع الصلصات الغذائية السيدة " بن زيان أمينة"، تبلغ من العمر 42 سنة، متزوجة، ذات مستوى ثالثة ثانوي، وكونها تنتمي لعائلة فلاحية، نمت فيها منذ الصغرى حب الأرض والفلاحية، فقد كانت جدتها وأمها يقومون بصناعة صلصات من المنتوجات المتوفرة في أرضهم، فأصبحت مهنة متوارثة من الجدة إلى أم إنتقلت للإبنة لحبها وكبرها على هذا النشاط، فقررت الإكمال في حرفة أهلها، وزاد إصرارها على الإكمال في هذا النشاط بعد التشجيع من الزوج وبناتها، فبدأت العمل من منزلها برفقة زوجها وبناتها، ولكن كانت تعمل بشكل غير قانوني لمدة 9 سنوات، لأنها كانت تعتبرها حرفة متوارثة، وفي يوم من الأيام كانت تستمع إلى إذاعة بومرداس وتم إذاع حصة حول مركز الدعم والإستشارة لبومرداس، فذهبت إلى المركز للإستفسار وتوضيح الأمور التي يمكن للمركز مساعدتها فيها، فوجهها المركز للتسجيل في سجل التجاري ليصبح مشروعها قانوني، وفي الخطوة الثانية إستفادت هي وزوجها من دورات تكوينية في التسويق وكيفية تسيير مؤسسة، وبعد التسجيل لدى السجل التجاري كانت تمتلك معدات بسيطة، فرافقها المركز للإستفادة من القرض المصغر، وإستفادت من قرض بقيمة 100 مليون فأستبدلت معداتها القديمة بمعدات حديثة، فأستغرقها التأسيس الفعلي للمشروع شهرين، وهي تعمل في مشروعها بشكل قانوني منذ ستة أشهر منذ تسجيلها في السجل التجاري، ويبلغ عدد عمالها ثلاثة عمال، ويقع مقر محلها في برج منايل ولاية بومرداس، وهي تتعامل مع المحلات لعرض منتوجاتها، في نظرها أنه في مجال نشاطها هنالك القليل مما يصنع الصلصات الغذائية التي تصنعها خاصة الجودة التي تشتهر بها وذلك بشهادة زبائنها، وهي مستقبلا تطمح إلى صنع كافة أنواع الصلصات وتصديرها.

✓ وفي ختام المقابلة مع السيدة بن زيان أمينة تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ ساهم مرور مديرة مركز الدعم والإستشارة عبر إذاعة بومرداس، للتعريف به مما شجع السيدة أمينة

للإلتحاق به، وتم مساعدتها على حل الأمور التي كانت لا تعرفها عن مجالها والأمور الإدارية.

✓ يجب الإستفسار قبل البدء في أي مشروع على هيئات الدعم المختلفة المتواجدة على مستوى الولاية، فأى تأخر يعرقل نجاح المشروع.

6. المقابلة السادسة: صاحبة فكرة مشروع "المزرعة الذكية":

تمت برمجة مقابلة مع صاحبة فكرة المشروع " المزرعة الذكية" على الساعة 9:00 صباحا يوم 04 جوان 2023، ولظروف شخصية لم تستطع الحضور للمقابلة في اليوم المحدد، فطلبة مني إرسال نص المقابلة لها إلكترونيا.

هي آنسة تبلغ من العمر 27 سنة ،ذات مستوى جامعي، وعند عملها على مذكرة تخرجها كانت حول المزرعة الذكية، فراودتها فكرة لم لا تنجزها على أرض الواقع، ولإرادتها بأن يكون لديها إستقلالية مالية، وتلقيها الدعم من أهلها بأن يكون لديها مشروع خاص بها، ولكن واجهتها صعوبة في كيفية تجسيد الفكرة، فهي لم تعرف من أين تنطلق وما هي الوثائق اللازمة لمشروعها، فقررت الإلتحاق بمركز الدعم والإستشارة، وعند طرحها للفكرة على مديرة المركز إقترحت عليها أولا إنجاز دراسة تقنية إقتصادية لمشروعها ثم مرافقتها على مستوى المصالح الفلاحية وتقديم ملفها للحصول على أرض فلاحية بالإضافة، إلى إستفادتها من دورات تكوينية وهي ما زالت في مرحلة التأسيس (إنتظار الحصول على الأرض من قبل المصالح الفلاحية)، وتأمل مستقبلا إلى إنجاز هاته المزرعة وتعميمها في أكثر من منطقة.

✓ وفي ختام المقابلة مع صاحبة فكرة " المزرعة الذكية" تم إستخلاص النتائج التالية:

✓ مركز الدعم والإستشارة لديه اتفاقيات مع هيئات الدعم المختلفة.

✓ التأخير في المعاملات الإدارية يعرقل في فتره إنجاز المشروع.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة تطبيقية حول وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار، مع التركيز على الفرع المتواجد في ولاية بومرداس مركز الدعم والإستشارة. حيث تم جمع المعلومات من خلال الخرجات الميدانية للمركز، بالإضافة للمقابلات التي أجريتها مع المقاولات المدعومات من طرف مركز الدعم والإستشارة في بومرداس، وقد تبين أن المركز يقدم دعماً فعالاً و متميزاً لحامل الفكرة وصاحب المشروع، ويوفر المركز العديد من الخدمات التي تساعد على نمو هذه المشاريع، كالدعم التقني والإستشاري والتوجيهي، مع تحليل إجابات المقاولات وتبين أنهم راضون عن الدعم المقدم من المركز والمساعدة التي يوفرها في مجالات متعددة، مما يدل على فاعلية المركز ونجاحه في دعم المشاريع.

خاتمة



تهدف هيئات الدعم والمرافقة إلى تعزيز المقاولاتية النسوية من خلال توفير الدعم والمساندة للنساء المبدعات والمقاولات، كما يعد مركز الدعم والإستشارة في بومرداس مثالا لمثل هذه الهيئات حيث يقدم خدمات متنوعة للمرأة الراغبة في تأسيس مشروع خاص بها يشمل ذلك توفير إستشارات والتوجيه في مجالات مثل إعداد خطط العمل وتنفيذ المشاريع والتسويق وتسيير المؤسسة، ويساعد المركز النساء في إكتساب المهارات اللازمة وتطوير الثقة في قدراتهن الريادية. يعتبر هذا المركز نموذجا رائعا للجهود المبذولة لتعزيز المقاولاتية النسوية ودعم نجاح المشاريع النسائية.

حيث تم في الجانب النظري للدراسة التركيز على مفهوم المقاولاتية والتعرف على مفهوم المقاول، والتركيز على المقاولاتية النسوية، وبيان أهميتها وأهدافها، كما تم إستعراض التطور التاريخي للمقاولاتية النسوية، مع ذكر أمثلة على نماذج للمقاولاتية النسوية عبر العالم، وفي الختام تم تسليط الضوء على واقع وعراقيل المقاولاتية النسوية في الجزائر.

وفي الدراسة التطبيقية، تم تقديم إطار عام لوكالة الدعم والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم التركيز على مركز الدعم والإستشارة في بومرداس بإعتباره محور الدراسة ومكان التبرص، تم ذكر الخرجات الميدانية للمركز وتناولت المقابلات التي أجريت مع المقاولات المدعومات من قبله. وفي الختام، تم تحليل النتائج والإستنتاجات المستخلصة من هذه المقابلات، والتي تعكس مدى فعالية المركز في دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بومرداس.

نتائج البحث:

بعد إجراء دراسة شاملة للناحيتين النظرية والتطبيقية، توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ المقاولاتية النسوية تلعب دورا كبيرا وحيويا في التنمية الاقتصادية
- ✓ توجه المرأة المقاول نحو عالم المقاولاتية ينطلق من إحتياجاتها ومحيطها
- ✓ إهتمام جميع الدول بالمقاولاتية النسوية لما فيها من فائدة في تعزيز الإبتكار وإهتمامهم بمختلف المجالات عكس الرجل المقاول
- ✓ تركز النساء المقاولات أكثر على الرضا الشخصي من تحقيق الربح في مشاريعهم
- ✓ المركز يقوم بخرجات تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب من أجل زرع روح المقاولاتية فيهم
- ✓ يعتبر مركز الدعم والإستشارة همزة وصل بين حاملي المشاريع وهيئات الدعم الموجودة
- ✓ يستقبل مركز الدعم والإستشارة حاملي فكرة مشروع أو مشروع مهما كان مجال النشاط الذي هو فيه
- ✓ يقوم مركز الدعم والإستشارة بمرافقة قبلية، وآنية وبعدية

نتائج دراسة الفرضيات

تم التوصل من خلال الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ الفرضية الأولى: تعد هيئات الدعم أداة حاسمة في تعزيز وترقية المقاولاتية النسوية في الجزائر من خلال توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ المشاريع النسوية، تواجه المقاولات تحديات مالية عديدة، مثل

صعوبة الوصول إلى رأس المال والتمويل اللازمين لتحقيق رؤيتهن الريادية. تساعد هيئات الدعم في تحقيق تلك الرؤى من خلال تقديم التمويل الذي يساعد على تحقيق الإستدامة والنمو المستدام للمشاريع النسوية. بالإضافة إلى ذلك تقوم هذه الهيئات بتوفير المشورة والتوجيه الإستراتيجي وتوفير الفرص التدريبية لرفع مستوى المهارات الريادية للمقاولات. بفضل دعم هذه الهيئات، يصبح لدى المرأة المقاولاتية الجزائرية القدرة على تجسيد فكرتها وإحداث التغيير في المجتمع، مما يعزز المساواة والتنمية الإقتصادية في البلاد.

وعليه ففرضية الدراسة الأولى التي تقول: **تكمن أهمية هيئات الدعم في ترقية وتعزيز المقاولاتية النسوية في الجزائر في تقديم الدعم المالي اللازم لتجسيد المشاريع...**، تعتبر هذه الفرضية مقبولة ✓ **الفرضية الثانية:** تواجه المقاولات في الجزائر تحديات إجتماعية وثقافية بالغة الأهمية، والتي تتجلى أساسا في الضغوط والتوقعات المجتمعية المفروضة عليهن من قبل العائلة. تعتبر العائلة في الثقافة الجزائرية مؤسسة رئيسية ولها تأثير قوي على حياة المرأة. قد يتم تحديد أدوار محددة للنساء داخل الأسرة، مثل دور الزوجة والأم، مما يصعب على المرأة أن تخرج عن النمط التقليدي وتبدأ مشروعاً تجارياً خاصاً بها، تصادم التوقعات الإجتماعية والثقافية مع رغبة المرأة في تحقيق إستقلالها المهني والتمكن الإقتصادي يمكن أن يكون عقبة كبيرة في رحلة المرأة المقاولاتية. لذلك، من المهم توعية العائلة بأهمية تمكين المرأة وتقبلها كمقاولات محترفة، بالإضافة إلى تعزيز الوعي الإجتماعي والتثقيف بأن المشروع النسوي يمكن أن يكون مفيداً للعائلة والمجتمع بشكل عام.

وعليه الفرضية الثانية من الدراسة التي تقول: **يعتبر التحدي الإجتماعي والثقافي المتمثل في العائلة من أهم الصعوبات التي تواجه المقاولاتية النسوية...**، تعتبر هذه الفرضية مقبولة ✓ **الفرضية الثالثة:** يعد الدعم المالي من بين الآليات الرئيسية التي يقدمها مركز الدعم والإستشار للتعزيز المرأة المقاولاتية في تحقيق رؤيتها وتجسيد مشاريعها، يعتبر الدعم المالي ضروريا لتمويل العمليات الرئيسية للمشاريع النسوية، لتوسيع نطاق الأعمال، من خلال توفير الدعم المالي، يتم تخفيف العبء المالي على المرأة المقاولاتية وتمكينها من التركيز على تطوير وتنمية مشروعها. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الدعم المالي في زيادة فرص النجاح والإستدامة للمشاريع النسوية، حيث يمنح المرأة المقاولاتية الثقة والإستقلالية المالية لتحقيق أهدافها وتحويل رؤيتها إلى حقيقة ملموسة.

وعليه الفرضية الثالثة من الدراسة التي تقول: **تعمل ما هي أبرز الآليات التي يقدمها مركز الدعم والإستشار لدعم المرأة المقاولاتية لتجسيد مشاريعهن....** وتعتبر هذه الفرضية مرفوضة ومنه نستخلص التوصيات والإقتراحات وأخيرا أفاق الدراسة

التوصيات والإقتراحات

✓ زيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة وتسهيل وصول النساء المقاولات إلى مصادر التمويل المناسبة وكذا تخصيص برامج إرشادية حول القروض وفرص الإستفادة منها.

- ✓ تشجيع البحث حول المرأة المقاوله في المناطق الريفية، وتحفيز إنتاج البيانات الإحصائية الخاصة بالنوع فيما يتعلق بالتأثير المتفاوت لسياسات وإستراتيجيات التنمية الريفية في المنطقة.
- ✓ التخفيف من الإجراءات الإدارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة والمدة التي يستغرق فيها منح القروض.
- ✓ التحسيس من خلال النظام التربوي بالروح المقاولاتية بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء، والتأثير على أفكار الطلبة بعدم إعتبار الوظيفة المخرج الوحيد للنجاح اجتماعيا، وإقناعهم بأن إنشاء مؤسسة هو حل أيضا ولا يمكن تجاهله.
- ✓ إدخال مفاهيم ريادة المقاولاتية في البرامج والمقررات الجامعية، وتعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية.
- ✓ تخصيص تكوين متخصص في المقاولاتية يأخذ النقائص المدركة وأن يركز أساسا على تطوير القدرات الشخصية الخاصة بالمقاولاتية مثل الإبداع، روح المبادرة، المخاطرة وروح المسؤولية وتلقين القدرات التقنية والتجارية اللازمة لإطلاق مؤسسة.
- ✓ إقامة وحدات نموذجية لحضانة المقاولات حملة الشهادات، وذلك بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني.
- ✓ تنشيط حملات توعية وأبواب مفتوحة على مستوى غرفة الصناعة التقليدية والحرف والغرف التجارية للتعريف بالإمكانيات التي يمكن أن تستفيد منها المرأة المقاوله في حالة تأجيل نشاطها غير المصرح به بشكل رسمي.
- ✓ إقامة إتفاقيات تعاون بين غرفة الصناعات التقليدية والحرف والجمعيات ونوادي الأعمال والجامعات، من خلال إقامة ندوات وملتقيات للتحسيس بالروح المقاولاتية وأهمية العمل المقاولاتي.
- ✓ مساعدة النساء في التعرف على مصادر التمويل المناسبة لتحويل أفكارهن إلى مشاريع فعلية.
- ✓ إتخاذ إجراءات ملموسة لتسهيل الإستفادة من التمويل وبالتالي تشجيع النساء على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ تنمية وغرس الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين، وتحسيسهم بأهمية المقاولاتية في الرقي بالإقتصاد الوطني، والمساهمة في الحد من مشكلة البطالة.
- ✓ عقد دورات تدريبية وورشات عمل لتنمية المهارات وتقديم معلومات حول مؤسسات الإقراض والهيكل الداعمة للمقاولاتية النسوية.
- ✓ توفير فرص التواصل للنساء لتحسين فرص وصولهن للمعلومات وزيادة تبادل الخبرات والإستفادة من تجارب المقاولات الناجحات.
- ✓ زيادة عدد الموظفين على مستوى مركز الدعم والإستشارة لبومرداس لتقليل الضغط على مديرة المركز.
- ✓ توسيع خرجات المركز لتشمل عدة مراكز ومرافق.

- ✓ التعريف بخدمات المركز على نطاق واسع لأن هنالك عدة فئات ليست على دراية بوجود مركز الدعم والإستشارة في ولاية بومرداس وأهم مهامهم.
- ✓ زيادة خرجات مركز الدعم والإستشارة للأيام التكوينية التي تقوم حاضنة جامعة بومرداس بتنظيمها من أجل التعريف بأهمية المركز في دعمهم في تجسيد أفكارهم وتسهيل الأمور عليهم.
- ✓ زيادة توقيع الإتفاقيات من طرف مركز الدعم والإستشارة مع أطراف أخرى للتعريف به أكثر وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إعطاء دفعة للمقاولاتية، والقيام بخرجات تحسيسية لدعم المقاولاتية وخاصة في مناطق الظل.
- ✓ ضرورة تسهيل عمل مركز الدعم والإستشارة عند القيام بخرجاته الميدانية.

آفاق الدراسة

- ✓ دور الهيئات غير الحكومية في دعم المقاولات النسوية وتعزيز مكانتها في المجتمع.
- ✓ دراسة حول تقييم الإجراءات والسياسات التي تتخذها الحكومة والجهات المانحة لتعزيز المقاولاتية النسوية ودور الهيئات الداعمة في تطبيقها ومتابعتها
- ✓ أثر دور مركز الدعم والإستشارة على تطوير مهارات المقاولات في مجالات مختلفة، مثل الإدارة والتسويق والموارد البشرية والمحاسبة.
- ✓ تأثير الهيئات على توفير فرص العمل وتحسين ظروف العمل للنساء في مجالات الأعمال المختلفة، بالإضافة إلى دراسة الآثار الاجتماعية والإقتصادية لتعزيز المقاولاتية النسوية على المجتمع المحلي والوطني.

قائمة المصادر والمراجع



• الكتب

1. هاجر بوزيان الرحماني، كتاب بيداغوجي موجه للسنة أولى ماستر (المقاولاتية)، العالم يقرأ، عين تموشنت، السداسي الأول 2022

• المجلات والدوريات

1. الداوي الشيخ، قواسمي رشيدة، المقالة النسائية وسياسات مرافقة المقاولاتية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، المجلد 8 - 2017، 2017/06/24.
2. بديار أمينة، عرابش زينة، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في إستدامة المشاريع المقاولاتية، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، العدد 3 / جانفي 2019
3. بلحشر عائشة، كيفاني شهيدة، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر بين التطور والتحديات، /V7 N°8, 2022-01-07, Décembre 2021
4. بلعربي أمينة، رمضان فاطمة الزهراء، المرأة الجزائرية المقولة والظروف الإقتصادية الراهنة أي تفاعل؟، المجلد 11 (العدد 01)، السنة 2020، 2022/03/01.
5. بلقايد ثورية، بن عبد العزيز سفيان، بن عبد العزيز سمير، المرأة المقولة في الجزائر، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 04 / العدد: 01 (2020)، 2021/01/25.
6. بن عيسى ليلي، براهيم نوال، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، المجلد الرابع - العدد (15) أكتوبر 2020، 2020/08/21.
7. بنوجعفر عائشة، شالا إبراهيم، التطور التاريخي للمقولة النسوية ونماذجها عبر العالم، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية المجلد / 04 العدد 02: (2020).
8. بودونت أسماء، زعفران منصورية، واقع المقولة النسوية -دراسة لبعض دول الوطن العربي والجزائر - مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 02، السنة 2022.
9. بوزيدي سعاد، طالب دليلة، محددات نمو المقولة النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة تلمسان، 2015 Septembre، N°02 .
10. حساني رقية، خوني رابح، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية - إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد (6)، العدد (1)، 2015/03/20.
11. حسيني جازية، مؤسسات الدعم ودورها في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر دراسة حالة وكالات ANADE,ENGEM,CNAC بالشلف، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18 / العدد 30، السنة 2022، 2022/11/11.
12. زبيدي البشير، غرداين حسام، واقع وآفاق المقاولاتية النسوية في الجزائر، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 6 (عدد 2)، 2021/12/31.

قائمة المصادر والمراجع

13. سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية- العدد 05 / 2014.
14. شريف سمية، سعودي زوهير، أعراب سعيدة، واقع المقاولات النسوية في الجزائر بين آليات الدعم والمعوقات، مجلة المقار للدراسات الإقتصادية، المجلد 03 / العدد 02 (2019)، 2019/01/25.
15. صاري إسماعيل، سعيداني رشيد، مساهمة المقاولات النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم ANSEM, CNAC, ANSEJ). مجلة البحوث الإقتصادية المتقدمة . العدد 02 جوان 2017 ، 2017.
16. طلحي فاطمة الزهراء، بوغالم زينب، حاضنات الأعمال كآلية لدعم وتعزيز ريادة المقاولات النسوية- تجارب عربية ناجحة-، المجلد 7 / العدد: 2 (2022)، 2022/12/31.
17. عبلة عبد الحميد بخاري، منال مقبول الحربي، ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 27 / شهر (8) 2020.
18. علوي أميرة، بولويز عبد الوافي، ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر - حالة الجزائر-، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية، المجلد 04 / العدد 02 (2020)، 2020/09/15.
19. قطاطفة إبتسام، دن أحمد، دور وكالات الدعم الحكومية في تمويل المقاولاتية النسوية في الجزائر، مجلة المقار للدراسات الإقتصادية، المجلد 04 / العدد: 02 (2020)، 2021/01/26.
20. مزريق عاشور، وهيبة جزار، رحمة عبد العزيز، نماذج نساء مقاولات من ولاية شلف، مجلة آراء للدراسات الإقتصادية والإدارية (JAEAS)، المجلد 01، العدد 02 السنة 2019، 2019/12/31.
21. هلال أمحد، عياد ليلي، بن حبيب عبد الرزاق، قراءة التمكين الإقتصادي للمرأة من خلال ممارسة نشاط المقاولات، دفاتر MECAS، المجلد 16 / العدد 02 ديسمبر 2020، 2020/12/11.

• المذكرات والرسائل والأطروحات

1. محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016

• الملتقيات والأيام الدراسية

1. سنوسي علي، أهمية التمويل الأصغر في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر تجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الملتقى العلمي الدولي التوجيهات الحديثة للسياسة المالية للمؤسسة يومي 14-15 نوفمبر 2016.

2. نعيمة حكيم، تواتي خديجة، بن حراث حياة، واقع المقاولاتية النسوية في مجال الصناعة التقليدية والحرف (دراسة حالة: مقارنة بين الجزائر والمغرب)، الملتقى الوطني حول المقاولاتية، يومي 26/27/28 أفريل 2017.

• التقارير

1. تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لدولة البحرين 2023
2. تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال في دولة الكويت، 2021 – 2020.
3. تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال للمملكة العربية السعودية، 2021

• المراسيم

1. مرسوم تنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 4 يوليو 2018، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخة في 12 شوال 1439 الموافق ل 26 يونيو 2018
 2. مرسوم تنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 25 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 70، المؤرخة في 6 ربيع الثاني 1439 الموافق ل 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 18-170
- الكتب باللغة الفرنسية

1. GHIAT Boufeldja.L'entrepreneuriat Féminin en Algérie (Approche Psychosociologique). Première édition. Oran. Décembre 2021

• التقارير الأجنبية

1. État des lieux de l'entrepreneuriat, féminin au Canada, 2023(Aperçu de la recherche).
2. GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report from Crisis to Opportunity
3. GEM United States Report (2020/2021)
4. Global Entrepreneurship Monitor ،France2020 ، / 2022 ،National Report

• المواقع الإلكترونية

1. أكثر 50 امرأة تأثيراً في السعودية، <https://arabic.arabianbusiness.com/abnews>
2. بحسب تقرير صادر عن البنك الدولي.. المرأة البحرينية تسجل تقدماً ملحوظاً في المشاركة الاقتصادية،

<https://www.bna.bh/news?cms=q8FmFJgiscL2fwlzON1%2BDu8M>
.2023-03-02،SyVBWxydWk2xe%2B2S4kM%3D

3. 16 Femmes Entrepreneures Inspirantes à Suivre en France,
<https://lespionnieres.org/whoswho/> 12 novembre 2022.
4. America's Richest Self-Made Women 2022 ,
<https://www.forbes.com/self-made-women/>.
5. Andrea Abiyou ,Activity Sectors of Female Entrepreneurs in Canada
،<https://telfer.uottawa.ca/telfer-knowledge-hub/student-voices/activity-sectors-of-female-entrepreneurs-in-canada>, April-14- 2021.
6. Découvrez les Entrepreneurs de l'année canadiens d'EY 2022 ,
https://www.ey.com/fr_ca/entrepreneur-of-the-year-canada/meet-the-winners-2022.
7. Entrepreneuriat au féminin : 6 chiffres à découvrir sur la place des femmes dans l'économie française
،<https://solutions.lesechos.fr/business-development/c/entrepreneuriat-au-feminin-6-chiffres-a-decouvrir-sur-la-place-des-femmes-dans-leconomie-francaise-36298/> 7، MARS 2023
8. EY Entrepreneurial Winning Women™ ،North America | Classes of 2008-2022.
9. Hera Shabbir, Here Are 5 ICONIC Women Entrepreneurs Of Bahrain You Need To Know About, <https://lovin.co/bahrain/en/latest/here-are-5-iconic-women-entrepreneurs-of-bahrain-that-you-need-to-know-about/>, August 15, 2022.
10. <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>.
2023/03/02
11. https://www.startupindia.gov.in/content/sih/en/women_entrepreneurs.html 07 ،-APR-2023.
12. <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/women-entrepreneurs-gusto-gender/>
13. Image Consulting Institute, 15 Successful Women Entrepreneurs In India (2023), <https://www.imageconsultinginstitute.com/blog/indian-business-women-who-champions-entrepreneurship/>.

14. Innovation : Science and Economic Development Canada ,Women Entrepreneurship Strategy <https://ised-isde.canada.ca/site/women-entrepreneurship-strategy/en> 08-03-2023.
15. Journée de l'entrepreneuriat féminin.De : Agence de promotion économique du Canada atlantique ,<https://www.canada.ca/fr/promotion-economique-canada-atlantique/nouvelles/2022/11/journee-de-lentrepreneuriat-feminin.html>18-11-2022.
16. Marhba.tn, Des femmes d'affaires tunisiennes à succès, <https://www.marhba.com/business/top-femmes-d-affaires-tunisiennes-de-succes>, 7 mars 2023.
17. Rieva Lesonsky ,The State of Women Entrepreneurs,<https://www.score.org/resource/blog-post/state-women-entrepreneurs#:~:text=The%202022%20Annual%20Report%20from,of%20all%20businesses%20with%20employees>) , February -6-2023.
18. Sawsan,Alsharanee , <https://spcfz.ae/ar/%D9%82%D8%B5%D8%B5%D9%85%D9%84%D9%87%D9%85%D8%A9%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D8%AA%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%86%D8%A7%D8%AC%D8%AD%D8%A7%D8%AA-%D9%81%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7/> , 2022-03-11.
19. Sumit Arora, WEF's Gender Gap Report 2022: India ranks low at 135th globally ,<https://currentaffairs.adda247.com/wefs-gender-gap-report-2022/> July 14th, 2022
20. WMC avec TAP, Entreprenariat féminin : 46% des femmes entrepreneures en Tunisie sont des actionnaires dirigeantes d'entreprises, <https://www.webmanagercenter.com/2021/08/07/471424/entreprenariat-feminin-46-des-femmes-entrepreneures-en-tunisie-sont-des-actionnaires-dirigeantes-dentreprises/> , 7 août 2021.

الملاحق



الملحق رقم 1: المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال 1939 الموافق ل 26 يونيو 2018

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-242 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1438 الموافق 15 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-243 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1438 الموافق 17 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمتضمن القانون الأساسي لمؤسسات، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 الذي يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1426 الموافق 3 مايو سنة 2005 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وسيرها،

يرسم ما يأتي :

الفصل الأول

التسمية - الموضوع - المقر

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 18 و 20 من القانون رقم 17-02 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، وتدعى في صلب النص "الوكالة".

المادة 2 : الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 3 : يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بناء على تقرير الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تزود الوكالة على المستوى المحلي بمراكز دعم واستشارة ومشاتل مؤسسات.

الفصل الثاني

مهام الوكالة

المادة 4 : تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء المؤسسات وإنمائها وديمومتها، بالتنسيق مع القطاعات المعنية. وبهذه الصفة، تكلف بما يأتي :

يوافق الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البرنامج السنوي التقديري، مرفقا بحصيلة تنفيذ برامج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المرتبط بالسنة المالية السابقة، ويرسلان إلى وزير المالية".

المادة 8 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018.

أحمد أويحيى

★

مرسوم تنفيذي رقم 18-170 مؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018، يحدد مهام "وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها."

مصدق

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير الصناعة والمناجم،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 4-99 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007 والمتضمن النظام المحاسبي المالي، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 17-02 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017 والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- وبمقتضى القانون رقم 17-11 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1439 الموافق 27 ديسمبر سنة 2017 والمتضمن قانون المالية لسنة 2018،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام.

- منح دعم تقني ومادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة لمطابقة منتجاتها.
- ترقية نشاطات المناولة والشراكة من خلال دعم بورصات المناولة.
- ضمان مهمة مركز التنسيق في إطار منظومة إعلام موحد لبورصات المناولة.
- إعداد عقود نموذجية حسب مقاربة الشعب، تتعلق بحقوق والتزامات المانحين والمتلقين للأوامر.
- المادة 6:** تكلف الوكالة، بعنوان منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا، بما يأتي:
 - وضع منظومة إعلام اقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل، على وجه الخصوص، آلية للمساعدة على اتخاذ القرار والاستشراف،
 - تزويد المنظومة بالمعطيات المحصلة لدى مختلف مصادر المعلومات المذكورة في المادة 35 من القانون رقم 02-17 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017 والمذكور أعلاه.
 - نشر معطيات منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حسب الحاجة، لفائدة مستعملها.
- المادة 7:** يمكن الوكالة إبرام اتفاقيات واتفاقيات شراكة مع كل منظمة أو تنظيم ذي نشاط مماثل في ظل احترام التنظيم المعمول به.
- ويجب أن يخضع إبرام الاتفاقيات على المستوى الدولي إلى موافقة الوصاية.

الفصل الثالث

التنظيم والتسيير

- المادة 8:** يدير الوكالة مجلس إدارة، ويسيرها مدير عام يساعده مدير عام مساعد.
- المادة 9:** يقترح التنظيم الداخلي للوكالة من مديرها العام ويوافق عليه بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعد مداولة مجلس الإدارة.

الفرع الأول

مجلس الإدارة

- المادة 10:** يرأس الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ممثله مجلس الإدارة الذي يتكون من الأعضاء الآتي ذكرهم:

- التشجيع على تكثيف نسج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالتشاور مع أجهزة دعم إنشاء الأنشطة، لاسيما من خلال نشر الثقافة المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع واحتضان وإيواء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في طور الإنشاء ومرافقة هذه المؤسسات لدى البنوك والمؤسسات المالية.
- دعم الابتكار والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا المؤسسات الناشئة.
- تنفيذ برامج عصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهدف إلى تحسين تنافسيتها.
- دعم تطوير المناولة.
- التشجيع على ظهور بيئة ملائمة لإنشاء وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساعدة مختلف شبكاتها، وترقية الخبرة والاستشارة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنجاز الدراسات الاقتصادية.
- القيام بكل عمل يتعلق بالتحسيس والإعلام والمساعدة لدى الهيئات العمومية، من أجل ترقية وتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الطلبات العمومية.
- دعم تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا من خلال التصدير والتحويل التكنولوجي والشراكة.
- مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جهودها الرامية إلى تعزيز مواردها البشرية، بالتنسيق مع المنظومة الوطنية للتكوين وأجهزة الإدماج المهني.
- وضع منظومة إعلام اقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات بسبب نقائص في مجال التنظيم والتسيير المالي أو التموقع في السوق.
- المادة 5:** تكلف الوكالة، بعنوان تطوير المناولة، بما يأتي:
 - تسهيل الوساطة بين الأمرين والمتلقين للأوامر.
 - ضمان التوسط بين الأمرين والمتلقين للأوامر في حالة النزاعات.
 - جمع وتحليل العرض والطلب الوطني في مجال قدرات المناولة.
 - تثمين إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة من خلال برامج خاصة تهدف إلى تحسين أدائها.

المادة 12 : يجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة، على الأقل، كل ستة (6) أشهر، بناء على استدعاء من رئيسه.

كما يمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية، بناء على استدعاء من رئيسه أو بناء على اقتراح من ثلثي (3/2) أعضائه، أو بطلب من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذا اقتضت الظروف ذلك.

المادة 13 : يكلف رئيس مجلس الإدارة بإرسال استدعاء إلى كل عضو من أعضاء المجلس يوضح فيه جدول الأعمال قبل خمسة عشر (15) يوما، على الأقل، من تاريخ انعقاد الاجتماع. كما يرسل إليهم كل الوثائق المرتبطة بموضوع الاجتماع.

ويمكن تقليص المدة بالنسبة للدورات غير العادية على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام.

المادة 14 : لا تصح مداوات مجلس الإدارة إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائه، على الأقل.

وإذا لم يكتمل النصاب يجتمع المجلس قانونا، بعد استدعاء ثانٍ، وتصح مداواته، حينئذ، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.

تتخذ قرارات مجلس الإدارة بالأغلبية البسيطة، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 15 : يترتب على مداوات مجلس الإدارة إعداد محاضر ترقم وتدون في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من طرف الرئيس.

يوقع رئيس وأمين المجلس على المحاضر، ثم ترسل إلى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للموافقة عليها، في غضون الأسبوع الذي يلي التوقيع عليها.

المادة 16 : يتداول مجلس الإدارة فيما يأتي :

- برنامج نشاط الوكالة،
- الميزانية التقديرية للوكالة،
- الكشوف المالية،
- التنظيم الداخلي للوكالة ونظامها الداخلي والاتفاقية الجماعية،
- التقرير السنوي لنشاط الوكالة،
- إنشاء مراكز الدعم والاستشارة ومشاتل المؤسسات،
- قبول الهبات والوصايا والإعانات،
- اقتناء البنايات واستئجارها للوكالة ونقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها،

- ممثل الوزير المكلف بالصناعة،

- ممثل الوزير المكلف بالمالية،

- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية،

- ممثل الوزير المكلف بالتجارة،

- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري،

- ممثل الوزير المكلف بالطاقة،

- ممثل الوزير المكلف بالاتصالات والرقمنة،

- ممثل الوزير المكلف بالبحث العلمي،

- ممثل الوزير المكلف بالبيئة،

- ممثل الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين،

- رئيس المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،

- المدير العام للوكالة المكلفة بتثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي،

- المدير العام لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- المدير العام لصندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- المدير العام للغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف،

- المفوض العام لجمعية البنوك والمؤسسات المالية،

يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس الإدارة.

المادة 11 : يعين أعضاء مجلس الإدارة بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بناء على اقتراح من الهيئات التابعة لها، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.

تنتهي عضوية الأعضاء المعيّنين بحكم وظيقتهم بانتهاء هذه الوظيفة.

في حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها ويخلفه العضو المعين الجديد إلى غاية انقضاء مدة العضوية.

يجب أن يكون لممثلي الدوائر الوزارية رتبة مدير في الإدارة المركزية، على الأقل.

- الشروط العامة لإبرام الصفقات والعقود والاتفاقيات
اتفاقيات وغيرها من المعاملات الملزمة للوكالة،

- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي
وكالة وتكوينهم،

- تعيين محافظ أو محافظي الحسابات،

- المسائل المعروضة عليه من المدير العام، التي من
أنها تحسين سير الوكالة والتشجيع على إنجاز مهامها،

- عقود النجاعة التي يخضع لها الإطارون المديرون.

يقصد بالإطارون المديرون المدير العام والمدير العام
مساعد والمسؤولون المركزيون، ومديرو مراكز الدعم
الاستشارة ومشاتل المؤسسات.

المادة 17 : تعتبر مداولات المجلس موافقا عليها بعد
لثلاثين (30) يوما من إرسالها إلى الوزير المكلف
بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ما لم يبلغ اعتراض
صريح على ذلك في غضون هذا الأجل.

لا تكون قرارات مجلس الإدارة نافذة إلا بعد موافقة
الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذا
تعلقت بما يأتي :

- برامج النشاط السنوية،

- مشاريع إنشاء مراكز الدعم والاستشارة ومشاتل
المؤسسات وتنظيمها،

- مشاريع تنظيم المصالح المركزية للوكالة،

- الكشوف التقديرية لنفقات تجهيز الوكالة
وتسييرها،

- مشاريع اقتناء البنايات واستئجارها للوكالة ونقل
ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها.

يسبطل الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة قرارات مجلس الإدارة، في غضون الثلاثين (30)
يوما الموالية، إذا كان من شأنها الإخلال بالتوازن المالي
للكوكالة.

المادة 18 : ترسل برامج النشاط وحصائل التنفيذ
سنويا إلى وزير المالية، بعد موافقة الوزير المكلف
بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عليها.

الفرع الثاني

المدير العام

المادة 19 : يعين المدير العام للوكالة بموجب مرسوم
رئاسي.

ويعين الإطارون المديرون الذين يساعدونه في مهامه
بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة، بناء على اقتراح المدير العام.

يخضع المدير العام لعقد نجاعة يشترك في توقيعه مع
الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويشارك المدير العام مع الإطارون المديرون الآخرين
في توقيع عقود النجاعة الخاصة بهم.

المادة 20 : تحدد علاقات العمل ورواتب الموظفين،
بإستثناء الإطارون المديرون، بموجب اتفاقية جماعية.

المادة 21 : يكلف المدير العام بما يأتي :

- تمثيل الوكالة إزاء الغير وتوقيع كل عقد يلزمها،

- الإشراف على تحقيق الأهداف المسندة إلى الوكالة
والسهر على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة،

- مراقبة سير مصالح الوكالة وممارسة السلطة
السلمية على جميع مستخدميها،

- توظيف المستخدمين حسب شروط الانتقاء
المرتبطة بالمؤهلات المطلوبة لشغل المناصب،

- التقاضي أمام العدالة واتخاذ كل التدابير التحفظية،

- إعداد الكشوف التقديرية للإيرادات والنفقات
وعرضها على مجلس الإدارة للموافقة عليها،

- إعداد الكشوف المالية وعرضها على مجلس الإدارة
للموافقة عليها،

- إبرام الصفقات والعقود في إطار التنظيم المعمول به،

- الأمر بصرف نفقات الوكالة،

- تقديم تقرير نشاط الوكالة في نهاية كل سنة مالية،
مرفقا بالحصائل السنوية وحساب النتائج وكذا التقرير
السنوي للتسيير، لمجلس الإدارة ثم ترفع إلى الوزير
المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد موافقة
المجلس عليها.

- رفع تقرير تقييمي كل ثلاث (3) سنوات، عن تنفيذ
برامج تطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى الوزير
المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- إعداد مشاريع الاتفاقية الجماعية وعقود النجاعة
والنظام الداخلي للوكالة وعرضها على مجلس الإدارة
للموافقة عليها، مع السهر على احترام تطبيقها.

الفصل الرابع

أحكام مالية

المادة 22 : تمسك محاسبة الوكالة وفق الشكل
التجاري طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 23 : تشتمل موارد الوكالة على ما يأتي :

- مخصصات وإعانات الدولة،

- الإيرادات المتأتية من الخدمات المقدمة للمؤسسات
الصغيرة والمتوسطة،

- كشف جرد يحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المادة 30 : يمكن مستخدمي الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاختيار في أجل لا يتجاوز شهرا من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، إما بين الالتحاق بالوكالة أو تحويلهم إلى مصالح الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويحوّل مستخدمو مشاتل المؤسسات إلى الوكالة.

تخضع علاقات العمل في الوكالة إلى الاتفاقية الجماعية وعقود الإطارات الميسرين، في ظل احترام أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

المادة 31 : يجب أن تنجز عمليات التحويل والاستبدال المنصوص عليها في هذا المرسوم في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وفي خلال هذه الفترة، يتخذ المدير العام للوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديرو مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل، التدابير المناسبة لضمان السير العادي والمنظم للمصالح إلى غاية التكفل الفعلي من الوكالة بالأصول والوسائل ذات الصلة.

وتستمر الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل في ضمان جميع حقوقها وواجباتها، ولاسيما منها الأجور، بالتنسيق مع الوكالة، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 32 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1426 الموافق 3 مايو سنة 2005 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وسيرها، والمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، المعدل، والمرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 الذي يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها.

المادة 33 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018.

أحمد أويحيى

- الهبات والوصايا،

- المساهمات المحتملة من الهيئات الوطنية أو الدولية، بعد ترخيص السلطات المعنية بذلك،

- كل الإيرادات المختلفة المرتبطة بنشاطاتها.

المادة 24 : تشتمل نفقات الوكالة على ما يأتي :

- نفقات التسيير،

- نفقات التجهيز،

- النفقات الضرورية المتعلقة بهدفها وإنجاز مهامها.

المادة 25 : تعد وتعرض الكشوف التقديرية للموارد والنفقات المرتبطة بنشاطات ترقية وتطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بصفة منفصلة عن تلك المرتبطة بموارد ونفقات التسيير والتجهيز الخاصة بالوكالة.

المادة 26 : تخضع مراقبة حسابات الوكالة لمحافظ حسابات واحد أو أكثر يتم تعيينه، طبقا للتنظيم المعمول به.

الفصل الخامس

أحكام ختامية وانتقالية

المادة 27 : تحل الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1426 الموافق 3 مايو سنة 2005 والمذكور أعلاه، ومشاتل المؤسسات المنشأة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمذكور أعلاه، ومراكز التسهيل المنشأة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمذكور أعلاه.

وتحل الوكالة، فيما يتعلق بالحقوق والواجبات، محل :

• الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

• • • مشاتل المؤسسات، و

• • • مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المادة 28 : تحوّل ممتلكات الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الوكالة المذكورة في المادة 27 أعلاه، على سبيل التخصيص.

المادة 29 : يترتب على التحويل المنصوص عليه في المادة 27 أعلاه، إعداد ما يأتي :

- جرد كمي ونوعي وتقييمي تعدّه، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لجنة يرأسها ممثل عن السلطة الوصية، ويعيّن أعضاؤها بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والوزير المكلف بالمالية،

- حصيلة إقفال نشاطات ووسائل الهيئات المحلة،

المادة 2 : تعدل أحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"المادة 9 : يقترح المدير العام التنظيم الداخلي للوكالة ويوافق عليه الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعد مداولة مجلس الإدارة".

المادة 3 : تعدل أحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"المادة 10 : يرأس الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ممثله مجلس الإدارة الذي يتكون من الأعضاء الآتي ذكرهم :

- ممثل الوزير المكلف بالصناعة،
 - ممثل الوزير المكلف بالمالية،
 - ممثل الوزير المكلف بالجماعات المحلية،
 - رئيس المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
 - المدير العام للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية،
 - المدير العام للوكالة المكلفة بتمكين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي،
 - المدير العام للغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة،
 - المدير العام للغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف،
 - المفوض العام لجمعية البنوك والمؤسسات المالية.
- يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس الإدارة".

المادة 4 : تتم أحكام المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 بفصل ثالث مكرر، عنوانه "مشارتل ومراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، تحرر كما يأتي :

"الفصل الثالث مكرر

**مشارتل المؤسسات ومراكز الدعم والاستشارة
للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

الفرع الأول

المهام

المادة 21 مكرر : تتولى مشارتل المؤسسات مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على المستوى المحلي، الذي تحدده الهياكل المركزية للوكالة، وتقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المادة 2 : تعوض تسمية "الوزير المكلف بالتشغيل" بتسمية "الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة" في كل أحكام المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 14 صفر عام 1419 الموافق 9 يونيو سنة 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي.

المادة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020.

عبد العزيز جراد

★

مرسوم تنفيذي رقم 20-331 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير الصناعة،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 4-99 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-370 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل هذا المرسوم ويتم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها.

وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص بما يأتي :

- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الاحتضان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة والتسريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانات نمو كبيرة،

- توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات، المسجلة في نظام الدعم للديمومة،

- القيام بأعمال تحسينية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولة، بالتكامل مع الأجهزة الموجودة،

- تقييم الإمكانات المحلية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكثيف النسيج الصناعي،

- تحديد فرص الاستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة، لا سيما الصناعية، بهدف تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الإطار،

- مساعدة حاملي المشاريع لدى صناديق الاطلاق والمصادر الأخرى للتمويل.

المادة 21 مكرر 1 : تتولى مراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة تنفيذ برامج وأنظمة دعم تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على المستوى المحلي، المحددة من طرف الهيكل المركزي للوكالة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع ضمان المرافقة.

وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص، بما يأتي :

- دراسة وتحليل احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالاتصال مع مجموع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي بهدف اقتراح التكييفات المطلوبة للبرامج والأنظمة التي تنفذها،

- اقتراح مشاريع للتطوير الجماعي أو للنظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- تنفيذ البرامج وأنظمة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المحددة من طرف الوكالة بالاتصال مع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي، في مجال :

* عصريّة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

* تطوير المناولة ودعم تعزيز الاندماج الصناعي الوطني،

* دعم الابتكار والرقمنة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

* دعم ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والحفاظ عليها،

* تطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المادة 21 مكرر 2 : في حالة عدم وجود مشتلة في الولاية ذات اختصاص مركز الدعم والاستشارة، يتكفل هذا الأخير بضمان مهام الدعم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باستثناء خدمات الإيواء.

الفرع الثاني

التنظيم والسير

المادة 21 مكرر 3 : يدير مشاتل المؤسسات ومراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مديرون ويساعدهم رؤساء مصالح.

المادة 21 مكرر 4 : يكلف مدير المشتلة على الخصوص، بما يأتي :

- السهر على تحقيق النتائج المرجوة من المشتلة التي يسيروها،

- تجسيد الأهداف المحددة من طرف الوكالة في أهداف خاصة وفي مخططات عمل عملياتية،

- الإشراف على المشاريع ومخططات العمل العملياتية التي تنفذها المشتلة وتقييم مستويات الأداء المحققة،

- إعداد تقارير دورية عن النشاط مع تقديم اقتراحات لتحسين فعالية الخدمات والبرامج التي تنفذها المشتلة على المستوى المحلي أساسا في مجال دعم المقاولة وإنشاء المؤسسات،

- تطوير أوجه التآزر مع مراكز الدعم والاستشارة والفاعلين الآخرين في إطار الشراكات المطورة محليا،

- ضمان التسيير والسهر على حسن سير المشتلة والحفاظ على هياكل الإيواء للمؤسسات المؤهلة.

المادة 21 مكرر 5 : يكلف مدير مركز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الخصوص، بما يأتي :

- ضمان تحقيق النتائج المرجوة من المركز،

- تجسيد الأهداف المحددة من طرف الوكالة في أهداف خاصة وفي مخططات عمل عملياتية،

- الإشراف على المشاريع ومخططات العمل العملياتية التي ينفذها المركز في مجال دعم تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقييم مستويات الأداء المحققة،

الملحق رقم 03: توحيد إجراءات الخدمات المقدمة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة الصناعة
Ministère de l'Industrie
وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

الجزائر في ٠٩/٠٩/٢٠٢٠

رقم: ٠٣/٠٩/٢٠٢٠ م ع / و ت م ص م ت / 2023

السيدات والسادة / المكلفين بتسيير مشاغل المؤسسات ومراكز الدعم والاستشارة

الموضوع: ف/ي توحيد إجراءات الخدمات المقدمة

المرفقات: ملفات

من أجل توحيد إجراءات الخدمات المقدمة لحاملي الأفكار، حاملي مشاريع والمؤسسات الاقتصادية من طرف الهياكل المحلية (الاستقبال، الإيواء أو الاحتضان، المرافقة، التكوين...) والتي من شأنها تسهيل المهام المنوطة بها، توثيق كل النشاطات المقامة، متابعتها وأحصائها تم اعداد وثائق متابعة لكل نشاط أو خدمة يقدمها المركز أو المشتلة تتمثل في:

- بطاقة استقبال حامل فكرة مشروع
- بطاقة استقبال حامل المشروع
- بطاقة استقبال مؤسسة صغيرة أو متوسطة
- بطاقة مرافقة لحامل فكرة مشروع / صاحب مشروع / صاحب مؤسسة صغيرة أو متوسطة
- اتفاقية احتضان /إيواء
- النظام الداخلي للإيواء أو الاحتضان

لذا نطلب منكم العمل بهذه الوثائق، الاعتماد عليها في اعداد الحصيلة الشهرية والسنوية، وأن تتقيدوا بضبط وإمساك هذه الوثائق والسجلات المرتبطة بها (الاستقبال، اتفاقيات احتضان /إيواء، مرافقة أصحاب الأفكار أو المؤسسات...) حتى تسرع بتسهيل إجراءات المتابعة والتقييم.

كما نعلمكم انه من أجل تسهيل إجراءات الاحتضان والإيواء يمكن الاكتفاء في لجنة اختيار المشاريع المنشأة بموجب التعلية رقم 4120 المؤرخة في 2020/12/29 بأعضاء من المشتلة فقط ويرأسها المكلف بالتسيير مع وجوب اشراك اطارات المركز في الولايات التي يتواجد بها الهيكلين مع بعض.

تحياتنا



فديس عام فاسي
مكلف التسيير
رئيسي عبد العزيز

الملحق رقم 04: بطاقة إستقبال حامل فكرة مشروع



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة الصناعة
Ministère de l'Industrie
وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار
Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

تسجيلات الشركات/مراكز الدعم والتأهيل إلى ولاية:

فiche d'accueil d'un porteur d'idée de projet

N° d'identification :
Nom : Prénom :
Date et lieu de naissance :
Adresse :
N° de Téléphone :
Email :

Niveau d'instruction :
Diplôme(s) scolaires ou universitaires : Oui ☐ Non ☐
Si oui précisez :
Diplôme(s) professionnel(s) : Oui ☐ Non ☐
Si oui précisez :

Autres Formations suivies :

Date	Centres / Instituts	Diplôme, Certificat, Attestation
de	à	

* Préciser votre savoir-faire :

Antécédents professionnels : Salarié

Organisme(s)	Emploi(s) Occupé(s)	Date	
		Entrée	Sortie

Antécédents professionnels : Activités pour propre compte

Domaine d'activité	Date	Observations

Idee(s) de Projet :

Contraintes rencontrées :

Évaluation de l'idée : ☐ Idée potentiellement viable ☐ Idée à retravailler ☐ Idée non viable

Besoins exprimés	Orientations faites	Observations

Fait à : le :

الملحق رقم 05: بطاقة إستقبال حامل مشروع



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقابية الابتكار

Agence de Développement de la PMEP et de la Promotion de l'Innovation

Fichier d'entreprise/Centre d'appel et accueil à la PMEP de la Wilaya de: _____

Fiche d'accueil d'un porteur de projet

N° d'identification : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Date et lieu de naissance : _____

Adresse : _____

N° de Téléphone : _____

Email : _____

Revue d'instructions : _____

Diplôme(s) académique(s) universitaire(s) : Oui ☐ Non ☐

Si oui préciser : _____

Diplôme(s) professionnel(s) : Oui ☐ Non ☐

Si oui préciser : _____

Autres Formations suivies :

Dates		Centres / Instituts	Diplôme, Certificat, Attestation
de	à		

* Préciser votre activité liée :

Antécédents professionnels : Salarié

Organisme(s)	Employé(e) Occupé(e)	Dates	
		Entrée	Sortie

Antécédents professionnels : Activité pour propre compte

Domaine d'activité	Dates	Observations

Projet : _____

Asas du projet : _____

Contraintes rencontrées : _____

Domaines explorés	Orientations liées	Observations

Fait à : _____ le : _____



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

Pépinière d'entreprises/Centre d'appui et conseil à la PME de la Wilaya de de :

FICHE D'ACCUEIL D'UNE PME

N° :...../2021 Du

DENOMINATION ET SIEGE SOCIAL :

- Dénomination de la PME

.....

- Adresse de la PME

.....

NATURE JURIDIQUE :

- Personne physique.....SPASARL

.....EURL.....SNC.....EPIC.....EPE.....

NOM ET PRENOM DU GERANT :

- Nom :

.....

- Prénom :

.....

- Age :

.....

-

Nationalité

.....

Site Web, N° TEL & FAX DE L'ENTREPRISE

-Site web :

.....

- N° Tel :

.....Fax :.....Email :.....

.....

Produit / Service :

- Principaux produits / Services :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Taille de la PME

Nombre d'emploi :

TPE : 1-9
250

Petite PME : 10-49

Moyenne PME : 50-

Chiffre d'affaires :

Besoins exprimés	Orientations faites	Observations

Fait à :.....

Le :.....

الملحق رقم 7: بطاقة مرافقة لحامل فكرة مشروع



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

Pépinière d'entreprises/Centre d'appui et conseil à la PME de la Wilaya de:

Fiche d'accueil d'un porteur d'idée de projet

N° d'identification :

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Adresse :

N° de Téléphone :

Email :

Niveau d'instruction :

Diplôme(s) scolaires ou universitaires : Oui ☐ Non ☐

Si oui précisez :

Diplôme(s) professionnel(s) : Oui ☐ Non ☐

Si oui précisez :

Autres Formations suivies :

de	Sorties à	Centres / Instituts	Diplôme, Certificat, Attestation

* Préciser votre savoir-faire :

Antécédents professionnels : Salarial

Organisme(s)	Emploi(s) Occupé(s)	Date	
		Entrée	Sortie

Antécédents professionnels : Activités pour propre compte

Domaine d'activité	Date	Observations

Idée(s) de Projet :

Contraintes rencontrées :

Évaluation de l'idée : ☐ Idée potentiellement viable ☐ Idée à retravailler ☐ Idée non viable

Besoins exprimés	Orientations faites	Observations

Fait à : le :

الملحق رقم 9: بطاقة مرافقة لصاحب مؤسسة صغيرة أو متوسطة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

Pépinière d'entreprises/Centre d'appui et conseil à la PME de la Wilaya de de :

FICHE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PME

N° :..... /2021 Du

IDENTIFICATION :

▪ Raison sociale :

.....

▪ Abréviation :

.....

▪ Forme juridique :

.....

▪ Siège social :

.....

▪ Localisation des sites de production :

.....

▪ Situation du foncier :

Propriété privée ☐ Cession ☐ Concession ☐

Localisation ☐

▪ Date de création :

.....

▪ Date d'entrée en exploitation :

.....

▪ Numéro d'identification fiscale :

.....

▪ Numéro du registre de commerce :

.....

▪ Code d'activité CNRC :

.....

▪ Capital social :

- Montant du capital social :
- Composition du capital social

- Public : ☐
- Privé : ☐
- National : ☐
- Etranger : ☐
- National /étranger : ☐
- Mixte2 :
 - Public/privé national ☐
 - Public/étranger ☐
 - Public/privé/national/étranger ☐

- Code d'activation ONS (selon la NAA : nomenclature algérienne des activités) :

NOM ET PRENOM DU GERANT :

– Nom : Prénom :

 – Tel :

 –
 Fax :

 –
 Email :

NATURE DES ACTIVITES :

Listes des principales activités :

1.
2.
3.

PRODUIT / SERVICE :

Production	Unité de mesure	Capacité installée					
			Année N	Année N-1	Année N-2	Année N-3	Année N-4

PRINCIPAUX INTRANTS :

Origine	Désignation	Unité de	
---------	-------------	----------	--

.....

.....

Vérifier à savoir si les obstacles et problèmes de l'entreprise sont réelles, et savoir si le gérant peut le résoudre par lui-même (psychologie, coaching).

ACCOMPAGNEMENT À LA GESTION

Session d'accompagnement		Conseiller
DATE DU RENDEZ VOUS		
PROCHAIN RENDEZ-VOUS		
ACTION À ENTREPRENDRE		
Session d'accompagnement		Conseiller
DATE DU RENDEZ VOUS		
PROCHAIN RENDEZ-VOUS		
ACTION À ENTREPRENDRE		
Session d'accompagnement		Conseiller
DATE DU RENDEZ VOUS		
PROCHAIN RENDEZ-VOUS		
ACTION À ENTREPRENDRE		

Comment pouvons-nous vous aider à développer votre entreprise et à la rendre plus compétitive aussi bien au niveau national qu'international ?

Le dirigeant de l'entreprise

Fait à :.....

Le :.....

الملحق رقم 10: إتفاقية إحتضان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation



مشتلة المؤسسات لولاية

.....

اتفاقية إحتضان
رقم/2023

السيد: Nom et prénom

الهاتف: Téléphone

البريد الإلكتروني: E-mail

إتفاقية إحتضان

بين الموقعين:

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار مشتلة المؤسسات لولاية

..... المتواجد مقرها ب:، والممثلة في شخص

المكلف بالتسيير السيد/

من جهة

و السيد

.....

.....

حامل بطاقة التعريف الوطنية / شهادة سياقة رقم :

الصادرة بتاريخ:

.....

العنوان:

.....

الهاتف

.....

.....
.....
البريد

الإلكتروني.....
.....

.....
.....
حامل مشروع:

.....
.....
من جهة أخرى

حيث تمّ التحديد والاتفاق على ما يلي:

المادة 01: الطبيعة القانونية للاتفاقية

أنجزت هذا الاتفاقية بالإطلاع على المراجع القانونية والتنظيمية السارية المفعول والمتعلقة بوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وخاصة المرسومين التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال 1439 الموافق لـ 26 جوان 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 20/331 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1442 الموافق لـ 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 18-170.

المادة 02: كيفية الإحتضان

تم إبرام عقد الإحتضان وفقا لمداولة لجنة انتقاء المشاريع المنعقدة بتاريخ

المادة 03: تعيين المكاتب

يخصص لحامل المشروع لإنشاء مؤسسة المستفيدة من الاحتضان بمشتلة المؤسسات،
الكائن مقرها مكتب (أو فضاء مشترك) رقم: مجهز بمعدات مكتبية مبينة
في بطاقة الجرد المطع عليها والممضية من الطرفين.

المادة 04: المدة

هذه الاتفاقية تُمنح لفترة مدتها ابتداءً من تاريخ
..... إلى غاية
قابلة للتجديد بعد تقديم طلب إلى مدير المشتلة والموافقة عليه من طرف هذا الأخير، على ألا تتعدى المدة
الإجمالية للإيواء أربعة وعشرون (24) شهرا.
يمكن إنهاء الاتفاقية من طرف حامل المشروع شرط تبليغ المشتلة برسالة مضمونة الوصول مع
وصل استلام أو عن طريق طلب يقدمه بمدة لا تقل عن شهر قبل نهاية الأجل المختار.
عند المغادرة الفعلية للمكتب، يجب أن تكون كل المستحقات المالية مدفوعة (احتضان،
خدمات...).

المادة 05: رسوم الاحتضان

اتفاقية الاحتضان هذه ممنوحة ومقبولة بمبلغ شهري كامل الرسوم بقيمة دينار
جزائري (..... دج).
- تدفع في الحساب المفتوح لدى البنك الوطني الجزائري وكالة الصنوبر الحلبي المفتوح تحت رقم المفتوح
تحت رقم :

001 00624 0200002365/19

- يتم دفع المستحقات الشهرية في العشرة ايام الأولى كل شهر أو ثلاثي أو كل سداسي حسب ما يقرره
مدير المشتلة.
- في حالة عدم تسديد المستحقات خلال المدة المحددة، يتم إعدار حامل المشروع وتمدد له المدة لعشرة
أيام أخرى في حالة عدم التسديد
تتخذ إدارة المشتلة في حقه الإجراءات القانونية المتعلقة بإنهاء العقد ويتم إشعاره بذلك بكل الوسائل المتاحة.
إلا في حالة القوة القاهرة.
- يمكن أن تفرض المشتلة دفع ضمان مودع بقيمة معادلة لشهرين من مبلغ الاحتضان والذي يعتبر
بمثابة ضمان لا يسترجعه إلا بعد المدة التي يقضيها في المشتلة.

المادة 06: الخدمات الممنوحة من طرف مشتلة المؤسسات خنشة تتفرّع إلى ثلاثة (03) درجات:

● مرافقة ● احتضان ● خدمات أخرى.

أ- الإحتضان:

يستفيد السيد / حامل المشروع من التوطين الإداري والتجاري من مكتب مساحته
..... يحمل رقم الطابق مجهز مكون من

- أثاث مكتبي مكون من:

- حاسوب كامل

- اتصال انترنت

- مكتب مع ثلاث كراسي

وفي حالة عدم وجود مكتب يستفيد صاحب المشروع من درج يحمل رقم

ب- المرافقة:

المرافقة هي إجراء منظم في شكل مواعيد متتابعة للوصول الى انشاء مؤسسة، تهدف إلى دعم صاحب المشروع (منشئي المؤسسة) في الفهم والتحكم في إجراءات الإنشاء، وكذلك التحكم في المشروع والقرارات المرتبطة به.

وتتمثل المرافقة في:

- إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع: يتمثل في خطة عمل تتضمن: تقديم صاحب المشروع؛ وصف المشروع؛ وصف السلعة أو الخدمة؛ السوق؛ رقم الأعمال؛ الوسائل التجارية؛ وسائل الإنتاج؛ الملف المالي: جدول حسابات نتائج تقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة، الرسم على القيمة المضافة TVA، عتبة المردودية...
- البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات).
- القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية، والقانونية.
- المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع.
- التواصل مع اصحاب افكار ومؤسسات اقتصادية اخرى

ج- خدمات أخرى:

يمكن لحامل المشروع استغلال قاعة الاجتماعات بعد موافقة إدارة المشتلة وبموعد مسبق، ساحة العمل الجماعي، المشاركة في الدورات التكوينية او ورشات العمل، الندوات الاعلامية

المادة 07: توفر المشتلة للمؤسسة ما يلي:

- الأمن داخل المشتلة صيانة المباني - ما لم يتسبب فيها عامل بشري متعمد- النظافة في حالة توفر عاملة النظافة
- يتم توفير مفتاحين الأول لحامل فكرة مشروع/ المشروع/ المؤسسة والثاني للإدارة ويستعمل هذا الأخير في حالات الضرورة القصوى أو أثناء القيام بعمليات التنظيف اليومي.
- قاعة الاجتماعات: يشترط تقديم طلب يحدد فيه، البرنامج، الهدف، وكذلك طبيعة الأشخاص المدعويين وفي الحالة التجارية يحدد السعر بالتراضي بين الطرفين.
- الاستفادة من الخدمات التالية: الإعلام، المعلومة، التكوين، المشاركة في مختلف التظاهرات التي تنظمها المشتلة.
- أعمال سكرتارية (استقبال الفاكس، الهاتف، استقبال المكالمات يدمج مباشرة وبطريقة جزافية في مبلغ الايواء).

المادة 08: التزامات حامل المشروع:

يلتزم حامل المشروع بالإنجاز والإرسال للمشتلة:

- الوضعيات المتعلقة بالجدول والهوامش الشهرية أو الفصلية للنشاطات.
- الوثائق المحاسبية والقوانين السنوية، في غضون ظرف لا يتعدى الثلاثة (03) أشهر انطلاقاً من إنجازها.
- المؤشرات الرقمية لتطور أعداد العاملين والممتهنين.
- بإبلاغ مدير المشتلة بحالة مؤسسته في غضون المقابلات الدورية.
- بالمشاركة في حضور الاجتماعات، اللقاءات والتظاهرات المنظمة من طرف المشتلة ضمن إطار التنشيط الجماعي.
- عليه السهر على عدم إحداث الاضطرابات المؤدية للإخلال بهدوء البناية، سواء أكان من طرفه أو من طرف تابعيه وموظفيه أو حتى زبائنه.
- كل الحقوق المترتبة عن هذه الاتفاقية؛ وتلك الممكن أن تتجر عنها لاحقاً مع التبعات؛ يتحملها وتسدها للمؤسسة والتي تُفرض عليه.
- كل كتابة أخرى لمشتلة المؤسسات، على أي وثيقة تُرسل من طرف المستفيد، يجب عليها أن تخضع للاعتماد.
- يلتزم حامل المشروع الموقع على هذه الاتفاقية، بالتصديق على عنوانه الخاص وذلك بتزويد المشتلة ببيان تبرير لسكنه (وصل كهرباء، وصل كراء...).
- يلتزم بالإمداد (تبرير الوجود القانوني للمؤسسة) كلما أمكن ذلك، بالبيانات المبررة للتسجيل بالسجل الذي تنتمي إليه مؤسسته.
- لا يمكن لحامل المشروع القيام بأي أعمال صيانة أو تزيين أو تغيير شكل المكتب إلا بموافقة إدارة المشتلة.
- كما يجب على حامل المشروع احترام إجراءات وتعليمات الأمن والسلامة.
- احترام أوقات العمل المعمول بها سواء العادية والممتدة من 8:00 صباحاً إلى 16:00 مساءً من الأحد إلى الخميس، أو في حالة اعتماد التوقيت الرمضاني.
- لا يمكن استعمال المكاتب داخل المشتلة كورشات أعمال، محلات تجارية أو مخازن.
- لا يجب أن توضع أية لوحة (ملصقة، معلقة) خارج الإطار المخصص لها، الأجزاء الخارجية للمبنى عليها أن تظل متحررة من أية كتابات غير تلك المقدمة من طرف المشتلة.
- الدخول إلى المشتلة خارج أوقات العمل لا يكون إلا بإذن من مدير المشتلة وفي حالات الضرورة الملحة.
- يتم جرد الوسائل المتاحة للمتعامل المقيم مع تحرير محضر يبين ذلك، وتكون مسؤوليتها على عاتقه.

- في حالة السرقة أو التخريب يجب الإبلاغ عن طريق بلاغ مكتوب في غضون 48 ساعة بعد الحادث.
- ليست هناك أية علاقة "مرؤوسيه"، بين المشتلة والمؤسسة، فهذا الأخير عليه الفهم بأنه ليس بعامل لدى الهيئة لذلك عليه التكفل بنفسه بخصوص التغطية الاجتماعية.
- في حالة ضياع المفاتيح من قبل المستفيد فهو مسؤول عن ذلك مسؤولية كاملة.
- يتعين على حامل المشروع إرجاع المكتب في حالة جيدة وخالية من أي غرض يعود له في آخر يوم على انقضاء هذا الاتفاقية كحد أقصى، والذي يتعين على إثره إرجاع المفتاح للمشتلة، بحيث يحق لها التصرف بكل حرية في المكتب ابتداء من التاريخ ال حدد لانقضاء الاتفاقية.

المادة 09: شروط الفسخ

- في حالة عدم التنفيذ من طرف المؤسسة لإحدى هذه الالتزامات، لاسيما في حالة عدم الدفع لإحدى المستحقات المنصوص عليها المتعلقة الإيواء يتم وضع المؤسسة في حالة إعدار لإصلاح وضعيته القانونية، نفوذاً أو إنذاراً؛ بالدفع أو باحترام شروط الاتفاقية، بفعل غير قضائي متضمناً نوايا مشتلة المؤسسات باستنفاد فوائد هذا الاشتراط.
- في حالة مرور عشرة أيام على هذا الإعدار، ولم يسوّ المستفيد وضعيته، فإن مشتلة المؤسسات تقوم مباشرة بفسخ هذه الاتفاقية، ولها كامل الحرية والتصرف بالمكتب.

❖ يُمنع على حامل المشروع:

- التنازل عن الأماكن المتمتع بها لأي كان، وتحت أية ذريعة كانت، ولو بكيفية مجانية ووقفية.
- التنازل عن حقه من هذه الاتفاقية؛ ولو لمكتسب الشهرة.
- لا يمكن استعمال أجهزة كهربائية إلا الأجهزة المتعارف على استعمالها في المكاتب والإدارات العمومية. وإتاوات الكهرباء تقدم جزافياً وتحتسب ضمن المستحقات الشهرية.
- أي إخلال بالنظام العام أو بإجراءات الأمن والسلامة، أو تخريب أو إهمال وغيره يؤدي إلى فسخ الاتفاقية مباشرة وبعد إبلاغ المستفيد بذلك.

المادة 10: انتهاء الاتفاقية:

- تنتهي هذه الاتفاقية بإحدى الحالات التالية:
- انقضاء مدتها الأصلية أو المدة الإضافية في حالة تمديدتها.
- وفاة حامل المشروع الفرد أو فقدان المؤسسة صفتها القانونية.
- إفلاس أو تصفية المؤسسة.
- حدوث قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.
- مخالفة حامل المشروع/ المؤسسة لأحكام العقد.
- تخلف المؤسسة عن سداد قيمة الإيواء المتفق عليه وتوفر الشروط الفاسخة في المادة 11.

المادة 11: الفصل في النزاع

أي نزاع قد ينشأ عن تنفيذ هذا العقد أو تفسير أحد نصوصه يحسمه الطرفان بالتراضي بينهما، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يرضيانه، يتم حله عن طريق إحالته على لجنة اختيار المشاريع، وفي حال عدم جدوى الحلين يرفع إلى الجهات القضائية المختصة.

المادة 12: يبدأ سريان هذه الاتفاقية

ابتداءً من تاريخ المصادقة عليه من لجنة اختيار المشاريع، يصبح ملزماً لحامل المشروع ابتداءً من إمضائه والموافقة على بنوده.

المادة 13: هذه الاتفاقية قابلة للتعديل أو التغيير.

حرر بتاريخ:

.....

المكلف بتسيير مشتلة المؤسسات

(قرئ وقبل وصدق عليه من طرف المستفيد)

اسم وصفة الموقع وختم حامل المشروع

الملحق رقم 11: إتفاقية إيواء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation



مشتلة المؤسسات لولاية

.....

اتفاقية إيواء
رقم/2023

المؤسسة: Enterprise

النشاط: Activité

رقم المكتب: N° Bureau

الهاتف:

Téléphone

البريد الإلكتروني: E-

إتفاقية إيواء

بين الموقعين:

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار مشتلة المؤسسات لولاية

..... المتواجد مقرها ب:, والممثلة في شخص

المكلف بالتسيير السيد/

من جهة

ومؤسسة

.....

ممثلة في

السيد(ة)/

.....

.....

.....

سجل تجاري/ بطاقة حرفي

رقم:

بتاريخ:

.....

رقم بطاقة التعريف الجبائي: رقم

الحساب لدى:

.....

العنوان:.....

.....

الهاتف

.....

.....

.....

البريد

الإلكتروني.....

.....

.....

من جهة أخرى

حيث تمّ التحديد والاتفاق على ما يلي:

المادة 01: الطبيعة القانونية للاتفاقية

أنجزت هذا الاتفاقية بالإطلاع على المراجع القانونية والتنظيمية السارية المفعول والمتعلقة بوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وخاصة المرسومين التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال 1439 الموافق لـ 26 جوان 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 20/331 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1442 الموافق لـ 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 18-170.

المادة 02: كيفية الإيواء

تم إبرام عقد الإيواء وفقا لمداولة لجنة انتقاء المشاريع المنعقدة بتاريخ

المادة 03: تعيين المكاتب

يخصص للمؤسسة المستفيدة من الإيواء بمشتلة المؤسسات، الكائن مقرها مكتب (او فضاء مشترك) رقم: مجهز بمعدات مكتبية مبنية في بطاقة الجرد المطلع عليها والممضية من الطرفين.

المادة 04: المدة

هذه الاتفاقية تُمنح لفترة مدتها ابتداء من تاريخ إلى غاية قابلة للتجديد بعد تقديم طلب إلى مدير المشتلة والموافقة عليه من طرف هذا الأخير، على ألا تتعدى المدة الإجمالية للإيواء أربعة وعشرون (24) شهرا. يمكن إنهاء الاتفاقية من طرف حامل المشروع أو المؤسسة شرط تبليغ المشتلة برسالة مضمونة الوصول مع وصل استلام أو عن طريق طلب يقدمه بمدة لا تقل عن شهر قبل نهاية الأجل المختار. عند المغادرة الفعلية للمكتب، يجب أن تكون كل المستحقات المالية مدفوعة (إيواء، خدمات...).

المادة 05: رسوم الإيواء

اتفاقية الإيواء هذه ممنوحة ومقبولة بمبلغ شهري كامل الرسوم بقيمة دينار جزائري (..... دج).

- تدفع في الحساب المفتوح لدى البنك الوطني الجزائري وكالة الصنوبر الحلبي المفتوح تحت رقم المفتوح تحت رقم:

001 00624 0200002365/19

- يتم دفع المستحقات الشهرية في العشرة ايام الأولى من كل شهر او ثلاثي أو كل سداسي حسب ما يقرره مدير المشتلة.

- في حالة عدم تسديد المستحقات خلال المدة المحددة، يتم إعدار المؤسسة وتمدد له المدة لعشرة أيام أخرى في حالة عدم التسديد
تتخذ إدارة المشتلة في حقه الإجراءات القانونية المتعلقة بإنهاء العقد ويتم إشعاره بذلك بكل الوسائل المتاحة.
إلا في حالة القوة القاهرة.

- يمكن أن تفرض المشتلة دفع ضمان مودع بقيمة معادلة لشهرين من مبلغ الإيواء والذي يعتبر بمثابة ضمان لا يسترجعه إلا بعد المدة التي يقضيها في المشتلة.

المادة 06: الخدمات الممنوحة من طرف مشتلة المؤسسات خنشة تتفرّع إلى ثلاثة (03) درجات:

● مرافقة ● إيواء ● خدمات أخرى.

أ- الإيواء:

يستفيد السيد/.....صاحب المؤسسة من التوطين الإداري والتجاري من مكتب مساحته.....يحمل رقم..... الطابق.....مجهز مكون من

- أثاث مكثبي مكون من:

- حاسوب كامل

- اتصال انترنت

- مكتب مع ثلاث كراسي

وفي حالة عدم وجود مكتب يستفيد صاحب المشروع من درج يحمل رقم.....

ب- المرافقة:

المرافقة هي إجراء منظم في شكل مواعيد متتابعة للوصول الى انشاء مؤسسة، تهدف إلى دعم صاحب المشروع (منشئي المؤسسة) في الفهم والتحكم في إجراءات الإنشاء، وكذلك التحكم في المشروع والقرارات المرتبطة به.

وتتمثل المرافقة في:

- إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع: يتمثل في خطة عمل تتضمن: تقديم صاحب المشروع؛ وصف المشروع؛ وصف السلعة أو الخدمة؛ السوق؛ رقم الأعمال؛ الوسائل التجارية؛ وسائل الإنتاج؛ الملف المالي: جدول حسابات نتائج تقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة، الرسم على القيمة المضافة TVA ، عتبة المردودية...
- البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات،...).
- القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية، والقانونية.
- المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع.
- التواصل مع اصحاب افكار ومؤسسات اقتصادية أخرى

ج- خدمات أخرى:

يمكن لصاحب المشروع استغلال قاعة الاجتماعات بعد موافقة إدارة المشتلة وبموعد مسبق، ساحة العمل الجماعي، المشاركة في الدورات التكوينية او ورشات العمل، الندوات الاعلامية

المادة 07: توفر المشتلة للمؤسسة ما يلي:

- الأمن داخل المشتلة صيانة المباني - ما لم يتسبب فيها عامل بشري متعمد - النظافة في حالة توفر عاملة النظافة
- يتم توفير مفتاحين الأول لصاحب المؤسسة والثاني للإدارة ويستعمل هذا الأخير في حالات الضرورة القصوى أو أثناء القيام بعمليات التنظيف اليومي.
- قاعة الاجتماعات: يشترط تقديم طلب يحدد فيه، البرنامج، الهدف، وكذلك طبيعة الأشخاص المدعوين وفي الحالة التجارية يحدد السعر بالتراضي بين الطرفين.
- الاستفادة من الخدمات التالية: الإعلام، المعلومة، التكوين، المشاركة في مختلف التظاهرات التي تنظمها المشتلة.
- أعمال سكرتارية (استقبال الفاكس، الهاتف، استقبال المكالمات يدمج مباشرة وبطريقة جزافية في مبلغ الايواء).

المادة 08: التزامات للمؤسسة:

- تلتزم المؤسسة بالإنجاز والإرسال للمشتلة:
- الوضعيات المتعلقة بالجدول والهوامش الشهرية أو الفصلية للنشاطات.
- الوثائق المحاسبية والقوانين السنوية، في غضون ظرف لا يتعدى الثلاثة (03) أشهر انطلاقاً من إنجازها.
- المؤشرات الرقمية لتطور أعداد العاملين والممتهنين.
- بإبلاغ مدير المشتلة بحالة مؤسسته في غضون المقابلات الدورية.
- بالمشاركة في حضور الاجتماعات، اللقاءات والتظاهرات المنظمة من طرف المشتلة ضمن إطار التنشيط الجماعي.
- عليه السهر على عدم إحداث الاضطرابات المؤدية للإخلال بهدوء البناية، سواء أكان من طرفه أو من طرف تابعيه وموظفيه أو حتى زبائنه.
- كل الحقوق المترتبة عن هذه الاتفاقية؛ وتلك الممكن أن تنجر عنها لاحقاً مع التبعات؛ يتحملها وتسدها للمؤسسة والتي تُقرض عليه.
- كل كتابة أخرى لمشتلة المؤسسات، على أي وثيقة تُرسل من طرف المستفيد، يجب عليها أن تخضع للاعتماد.
- تلتزم المؤسسة الموقع على هذه الاتفاقية، بالتصديق على عنوانه الخاص وذلك بتزويد المشتلة ببيان تبرير لسكنه (وصل كهرباء، وصل كراء...).
- تلتزم بالإمداد (تبرير الوجود القانوني للمؤسسة) كلما أمكن ذلك، بالبيانات المبررة للتسجيل بالسجل الذي تنتمي إليه مؤسسته.
- لا يمكن للمؤسسة القيام بأي أعمال صيانة أو تزيين أو تغيير شكل المكتب إلا بموافقة إدارة المشتلة.

- كما يجب على المؤسسة احترام إجراءات وتعليمات الأمن والسلامة.
- احترام أوقات العمل المعمول بها سواء العادية والممتدة من 8:00 صباحاً إلى 16:00 مساءً من الأحد إلى الخميس، أو في حالة اعتماد التوقيت الرمضاني.
- لا يمكن استعمال المكاتب داخل المشتلة كورشات أعمال، محلات تجارية أو مخازن.
- لا يجب أن توضع أيّة لوحة (ملصقة، معلقة) خارج الإطار المخصص لها، الأجزاء الخارجية للمبنى عليها أن تظل متحررة من أية كتابات غير تلك المقدمة من طرف المشتلة.
- الدخول إلى المشتلة خارج أوقات العمل لا يكون إلا بإذن من مدير المشتلة وفي حالات الضرورة الملحة.
- يتم جرد الوسائل المتاحة للمتعامل المقيم مع تحرير محضر يبين ذلك، وتكون مسؤوليتها على عاتقه.
- في حالة السرقة أو التخريب يجب الإبلاغ عن طريق بلاغ مكتوب في غضون 48 ساعة بعد الحادث.
- ليست هناك أيّة علاقة "مرؤوسية"، بين المشتلة والمؤسسة، فهذا الأخير عليه الفهم بأنه ليس بعامل لدى الهيئة لذلك عليه التكفل بنفسه بخصوص التغطية الاجتماعية.
- في حالة ضياع المفاتيح من قبل المستفيد فهو مسؤول عن ذلك مسؤولية كاملة.
- يتعين على حامل المشروع/ المؤسسة إرجاع المكتب في حالة جيدة وخالية من أي غرض يعود له في آخر يوم على انقضاء هذا الاتفاقية كحد أقصى، والذي يتعين على إثره إرجاع المفتاح للمشتلة، بحيث يحق لها التصرف بكل حرية في المكتب ابتداء من التاريخ ال حدد لانقضاء الاتفاقية.

المادة 09: شروط الفسخ

- في حالة عدم التنفيذ من طرف المؤسسة لإحدى هذه الالتزامات، لاسيما في حالة عدم الدفع لإحدى المستحقات المنصوص عليها المتعلقة الإيواء يتم وضع المؤسسة في حالة إعدار لإصلاح وضعيته القانونية، نفوذاً أو إنذاراً؛ بالدفع أو باحترام شروط الاتفاقية، بفعل غير قضائي متضمناً نوايا مشتلة المؤسسات باستنفاد فوائد هذا الاشتراط.
- في حالة مرور عشرة أيام على هذا الإعدار، ولم يسوّ المستفيد وضعيته، فإن مشتلة المؤسسات تقوم مباشرة بفسخ هذه الاتفاقية، ولها كامل الحرية والتصرف بالمكتب.

❖ يُمنع على المؤسسة:

- التنازل عن الأماكن المتمتع بها لأي كان، وتحت أيّة ذريعة كانت، ولو بكيفية مجانية ووقفية.
- التنازل عن حقه من هذه الاتفاقية؛ ولو لمكتسب الشهرة.

- لا يمكن استعمال أجهزة كهربائية إلا الأجهزة المتعارف على استعمالها في المكاتب والإدارات العمومية. وائتوات الكهرباء تقدم جزافياً وتحسب ضمن المستحقات الشهرية.
- أي إخلال بالنظام العام أو بإجراءات الأمن والسلامة، أو تخريب أو إهمال وغيره يؤدي إلى فسخ الاتفاقية مباشرة وبعد إبلاغ المستفيد بذلك.

المادة 10: انتهاء الاتفاقية:

- تنتهي هذه الاتفاقية بإحدى الحالات التالية:
- انقضاء مدتها الأصلية أو المدة الإضافية في حالة تمديدتها.
- وفاة حامل المشروع الفرد أو فقدان المؤسسة صفتها القانونية.
- إفلاس أو تصفية المؤسسة.
- حدوث قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.
- مخالفة المؤسسة لأحكام العقد.
- تخلف المؤسسة عن سداد قيمة الإيواء المتفق عليه وتوفر الشروط الفاسخة في المادة 11.

المادة 11: الفصل في النزاع

- أي نزاع قد ينشأ عن تنفيذ هذا العقد أو تفسير أحد نصوصه يحسمه الطرفان بالتراضي بينهما، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يرتضيانه، يتم حله عن طريق إحالته على لجنة اختيار المشاريع، وفي حال عدم جدوى الحلين يرفع إلى الجهات القضائية المختصة.

المادة 12: يبدأ سريان هذه الاتفاقية

- ابتداءً من تاريخ المصادقة عليه من لجنة اختيار المشاريع، يصبح ملزماً للمؤسسة ابتداءً من إمضائه والموافقة على بنوده.

المادة 13: هذه الاتفاقية قابلة للتعديل أو التغيير.

حرر بتاريخ:

.....

المكلف بتسيير مشتلة المؤسسات

(قرئ وقبل وصادق عليه من طرف المستفيد)

اسم وصفة الموقع وختم المؤسسة

الملحق رقم 12: النظام الداخلي للإيواء أو الإحتضان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة

Ministère de l'Industrie

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار

Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation



مشتلة المؤسسات لولاية

.....

النظام الداخلي

المادة 1: الطبيعة القانونية

أنجز هذا النظام الداخلي بالاطلاع على المراجع القانونية والتنظيمية السارية المفعول والمتعلقة بوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وخاصة المرسومين التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 12 شوال 1439 الموافق لـ 26 جوان 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، وكذا المرسوم التنفيذي المعدل والمتمم له رقم 331/20 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1442 الموافق لـ 22 نوفمبر 2020

المادة 2: الهدف

يهدف هذا النظام الداخلي إلى إبراز إجراءات الاحتضان، الايواء او المرافقة داخل المشتلة المؤسسات وهو الذي يطبق على كافة شاغلي المحلات سواء استعمال المكاتب، الدرج أو الخدمات المقترحة.

المادة 3: تعيين الأماكن المشغولة

يطبق هذا النظام الداخلي على كافة أجزاء مشتلة المؤسسات:

- الأماكن التي تعتبر مشتركة: وهي البهو، المكان المخصص للعمل الجماعي، الرواق، المراحيض، قاعة الاجتماعات، قاعة المحاضرات... وهي مجهزة وتهيئتها يكون على عاتق المشتلة.
- يكون استعمال قاعة الاجتماعات أو قاعة المحاضرات بعد تسجيل طلب يقدم للمشتلة يبين الهدف، البرنامج وكذلك طبيعة الأشخاص المدعويين وبالسعر المتفق عليه بالتراضي بين الطرفين
- الأماكن التي تعتبر خاصة: وهي المكاتب المخصصة للاحتضان او الايواء للإيواء وهي أيضا موضوع اتفاقية بين الطرفين.

هذه المكاتب مجهزة بمنقولات تسمح لشاغل المحل للعمل في أحسن الظروف ويجب عليه المحافظة عليها وصيانتها عند الضرورة بعد إعلام وتقديم طلب للمؤسسة وكل تغيير في موضع أو في تركيب المنقولات الموضوعة تحت تصرفه تتم بعد موافقة الطرفين.

تتم عملية الجرد ومراقبة حالة المكتب عند مباشرة عملية الاحتضان او الإيواء بحضور الطرفين مع تحرير محضر يبين ذلك.

لا يمكن لشاغل المحل وضع أو تركيب لوازم غير متوافقة مع الأنظمة المعمول بها وكذلك أجهزة الطبخ أو أفرشة النوم.

يتعهد شاغل المحل بعدم تغيير نظام غلق المكتب أو المفاتيح ويسمح لموظفي المشتلة بالدخول وذلك من أجل القيام بعمل معين: الصيانة، التنظيف، تركيب أجهزة، مراقبة، وقاية، ترميمات ضرورية أو مستعجلة....

يتعهد شاغل المحل بعدم القيام بكل أشغال تغيير في البناء، الهدم، ثقب الجدران، شبكة التيار الكهربائي، النوافذ، الأبواب مع عدم إحداث الاضطرابات المؤدية للإخلال بهدوء البناية، سواء أكان من طرفه أو من طرف تابعيه وموظفيه أو حتى زبائنه.

ويمنع على شاغل المحل وضع في المكتب مواد خطيرة، متفجرة، سريعة التلف أو الحرق. يجب على شاغل المحل إبلاغ المؤجر بكل خلل أو عطب وقع في المكتب أو للأدوات الموجودة داخله وعدم إخراجها لصيانتها عند حدوث خلل أو عطب بها.

- **الأماكن الخارجية:** يجب على شاغل المحل احترام القواعد العامة الخاصة ب: الأمن، الوقاية

والنظافة، دخول وخروج الأشخاص، دخول وخروج السيارات

توقف السيارات في الأماكن المخصصة لذلك والمؤسسة ليست مسؤولة عن عمليات سرقة، تخريب من

طرف الغير

المادة 4: الالتزامات:

يلتزم صاحب المشروع او صاحب المؤسسة (الشاغل للمحل) ب:

- تسديد الفواتير الشهرية أو الفصلية للنشاطات في الآجال المحددة

-تقديم المؤشرات الرقمية لتطور مشروعه او مؤسسته (عدد العمال، رقم الأعمال، القدرة الانتاجية...)

- يلتزم بإعلام مسؤول المشتلة بحالة مؤسسته خلال المراقبة الدورية
- احترام محيط المشتلة وذلك بداء من اللباس، الآداب العامة وحسن المعاملة
- احترام أوقات الدخول والخروج
- احترام وتطبيق القواعد العامة للسلامة الوقاية والأمن وتطبيق التعليمات الخاصة بهم
- لا يمكن استعمال المكاتب داخل المشتلة كورشات أعمال، محلات تجارية أو مخازن.
- إعلام المؤجر بطبيعة الزوار وذلك بتسجيلهم في الدفتر الخاص بهم وفي حالة الأجانب خارج الدولة لا بد من ترخيص مسبق من الادارة بعد تقديم طلب لذلك من طرف المستأجر.
- يلتزم (الشغل للمحل) بذكر العنوان التجاري مشتلة المؤسسات.....
- يلتزم الشغل للمحل بالمشاركة في حضور الاجتماعات، اللقاءات والتظاهرات المنظمة من طرف المشتلة؛ ضمن إطار التنشيط الجماعي
- ليست هناك أية علاقة «مرؤوسيه «بين المؤجر والشغل للمحل؛ فهذا الأخير عليه الفهم بأنه ليس بعامل عند المؤجر لذلك عليه التكفل بنفسه بخصوص التغطية الاجتماعية.
- يتعين على حامل المشروع، صاحب المؤسسة إرجاع المكتب في حالة جيدة وخالية من أي غرض يعود له في آخر يوم على انقضاء هذا الاتفاقية كحد أقصى، والذي يتعين على إثره إرجاع المفتاح للمشتلة، بحيث يحق لها التصرف بكل حرية في المكتب ابتداء من التاريخ المحدد لانقضاء الاتفاقية.
- في حالة السرقة أو التخريب يجب الإبلاغ عن طريق بلاغ مكتوب في غضون 48 ساعة بعد الحادث.

السرية:

- يضمن المؤجر لشغل للمحل كلّ السرية التامة ضمن معالجته للمعلومات ويمتنع عن أية إرسالية لها.
- ومن جهته فان شاغل المحل بدوره يعتبر أن مختلف الوثائق والأدوات المتعلقة بالمعلوماتية هي سرّية، ولا يمكنه استعمالها إلا ضمن إطار تنمية مشروعه او مؤسسته. فهذه الوثائق وأدوات المعلوماتية تبقى من ملكية صاحب المشروع او المؤسسة.

المادة 5: إجراءات خاصة

المكتب أو المحل: يكون استعمال المكتب في حالته العادية حريصا على التخصيص المذكور أعلاه ولا يسوغ له بأي حال أن يتلفها أو يفسدها ولا أن يسمح للغير بذلك مع العمل على عدم حدوث اضطراب أو ضجيج يؤثر على عمل الآخرين.

المفاتيح: لكل مكتب مفتاحين اثنين (02) واحد تحت تصرف شاغل محل والآخر يكون في مكتب الاستقبال وذلك لاستعماله في حالة غيابه لنظافة المكتب أو أثناء حدوث طارئ. في حالة ضياع المفتاح فإن استنساخه يكون على عاتق شاغل محل

- في حالة ضياع المفاتيح من قبل المستفيد فهو مسؤول عن ذلك مسؤولية كاملة.

الدخول إلى المكتب: تكون أوقات الدخول والخروج إلى المكتب على الشكل التالي:

من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة والنصف مساء

وفي خارج أوقات العمل المحددة أو في أيام العطل والأعياد يجوز لشاغل المحل الدخول إلى مكتبه شريطة الإعلام المسبق للإدارة مع الالتزام بغلق الباب الخارجي أثناء الدخول أو الخروج.

يجب على كل شاغل محل احترام قواعد الأمن والسلامة داخل المحضنة

النظافة: تقوم المشتلة بنظافة المكتب وعلى المستأجر تسهيل المهمة لعون النظافة

الكهرباء: يجب على شاغل محل أن يقوم عند مغادرته للمكتب كل يوم بإطفاء الأضواء وأجهزة التبريد وغلق النوافذ.

اللافتة أو عنوان المحل: يجب على كل شاغل محل وضع لافتة على باب المكتب ويكون شكلها

ومضمونها بالاتفاق مع ادارة المشتلة.

كما لا يجب أن توضع أية لوحة (ملصقة، معلقة) خارج الإطار المخصص لها، الأجزاء الخارجية للمبنى عليها أن تظل متحررة من أية كتابات غير تلك المقدمة من طرف المشتلة.

المادة 06: توفر المشتلة لحامل المشروع/ المؤسسة ما يلي:

- الأمن داخل المشتلة صيانة المباني - ما لم يتسبب فيها عامل بشري متعمد - النظافة في حالة توفر عاملة النظافة
- يتم توفير مفتاحين الأول لحامل المشروع/ المؤسسة والثاني للإدارة ويستعمل هذا الأخير في حالات الضرورة القصوى أو أثناء القيام بعمليات التنظيف اليومي.
- قاعة الاجتماعات: يشترط تقديم طلب يحدد فيه، البرنامج، الهدف، وكذلك طبيعة الأشخاص المدعويين وفي الحالة التجارية يحدد السعر بالتراضي بين الطرفين.
- الاستفادة من الخدمات التالية: الإعلام، المعلومة، التكوين، المشاركة في مختلف التظاهرات التي تنظمها المشتلة.
- أعمال سكرتارية (استقبال الفاكس، الهاتف، استقبال المكالمات يدمج مباشرة وبطريقة جزافية في مبلغ الاحتضان).

المادة 07: يمنع على حامل المشروع، صاحب المؤسسة:

- التنازل عن الأماكن المتمتع بها لأي كان، وتحت أية ذريعة كانت، ولو بكيفية مجانية ووقتية.
- استعمال أجهزة كهربائية إلا الأجهزة المتعارف على استعمالها في المكاتب والإدارات العمومية.
- وإتاوات الكهرباء تقدم جزافياً وتحتسب ضمن المستحقات الشهرية.
- أي إخلال بالنظام العام أو بإجراءات الأمن والسلامة، أو تخريب أو إهمال وغيره يؤدي إلى فسخ الاتفاقية مباشرة وبعد إبلاغ المستفيد بذلك.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصناعة

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الابتكار

مركز الدعم والاستشارة لولاية بومرداس



8 مارس اليوم العالمي للمرأة المقاولاتية النسوية

تزامنا ومناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة و المصادف لـ 8 مارس من كل سنة
وفي إطار مرافقة الطلبة للتوجه للفكر المقاولاتي وإنشاء مؤسسات مبتكرة
نظم

مركز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
و بالتنسيق مع المجلس الأعلى للشباب و مديرية الخدمات الجامعية
برنامج عمل بعنوان : تفعيل المقاولاتية النسوية لدى الفئات الطلابية
لفائدة الطالبات الجامعيات و تحت شعار : طالبة اليوم مستثمرة الغد
بالإقامات الجامعيات والذي سيكون الافتتاح الرسمي له
على مستوى الإقامة الجامعية بـايو حلیمة
يوم 2023/03/07 على الساعة 20:00 بقاعة النشاطات



ADPMEP CAC BOUMERDES



ADPMEP CAC BOUMERDES



ADPMEP CAC BOUMERDES