# المقاولاتية النسوية في ظل تطور سوق العمل

## – المهارات والتحديات –

د. بن زيدان ياسن – استاذ محاضر أ–[1]
benzriad@hotmail.fr
السيد بن ناصر سيد احمد –طالب دكتوراه–[2]
Sidahmed.bennacer@univ-mosta.dz

[2.1]. جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم

**الملخص:**

أصبحت المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة فأضحت متواجدة في جميع القطاعات وحتى في سوق العمل، حيث تنشط المرأة المقاولاتية في مشاريع و إنشاء المؤسسات وهي بذاتها مسؤولة عليها ماليا واجتماعيا وإداريا، وتساهم في تسييرها الجاري. وبالتالي أصبحت تكتسب مشاركة المرأة في القطاع المقاولاتي أهمية بالغة من المنظورين الاقتصادي والاجتماعي سعيا منها تجاوز كل المشاكل والتحديات التي تواجهها في ظل تعدد العوامل المؤثرة على قرار المرأة المقاولة نحو النمو و أثر ذلك على التنمية الاقتصادية. في ظل تطور سوق العمل ما هي المهارات التي يجب توفرها لدى المرأة المقاولاتية وما هي التحديات التي تواجهها؟

**الكلمات المفتاحية:**

المقاولاتية، المقاولة النسوية، المهارات، الآليات الداعمة، التحديات

**Résumé** :

Les femmes se sont engagées dans diverses sphères de la vie publique et ont été présentes dans tous les secteurs et même sur le marché du travail, où les femmes entrepreneures sont actives dans les entreprises et les institutions et sont elles-mêmes responsables de leur financement, socialement et administrativement, et de contribuer à leur fonctionnement continu. La participation des femmes dans le secteur du travail devient ainsi d'une grande importance pour les perspectives économiques et sociales afin de surmonter tous les problèmes et défis auxquels elles sont confrontées dans le contexte de la multiplicité des facteurs affectant les femmes la décision de s'engager dans la croissance et son impact sur le développement économique. Dans le développement du marché du travail, quelles compétences doivent être disponibles pour les femmes entrepreneures et quels défis elles doivent relever ?.

**Mots clés** :

Entrepreneuriat, Femmes entrepreneures, Qualifications, Mécanismes de soutien, Défis.

# المقاولاتية النسوية في ظل تطور سوق العمل

## – المهارات والتحديات –

د. بن زيدان ياسين – أستاذ محاضر أ–[1]
benzriad@hotmail.fr
السيد بن ناصر سيد احمد –طالب دكتوراه–[2]
Sidahmed.bennacer@univ-mosta.dz

[2.1]. جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم

**تمهيد:**

يعتبر المقاول هو ذلك الشخص المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتساب الفرص وتعظيمها، ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو ولعل المرأة جزء يسعى للتواجد في جميع القطاعات وحتى في سوق العمل من خلال المرأة المقاولة.

**أولا: تعريف المقاولاتية**

تعبّر المقاولة عن المسار الحركي لإنشاء وتطوّر النسيج الاقتصادي، وهي مؤسسات تستجيب لمجموعة من الحقائق الاقتصادية تختلف حسب موقع كل بلد على خارطة التنمية الاقتصادية وهذا باختلاف تعريفها ومفاهيمها.

تعرف المقاولاتية بأنها: "نشاط أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج لإنشاء و تنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط معين[1] ."

يمكن تعريف المقاولاتية على أنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة[2]."

كما تعرف بأنها: "أي علم يوضح المحيط و سيرورة خلق ثروة و تكوين اجتماعي من خلال مجابهة الخطر بشكل فردي" [3].

و تعرف أيضا بأنها:" حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أن تواجد الخطر والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سـلوكيات ذات قاعدة تتخصـص بتقبل التغير و أخطاء مشتركة و الأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي."[4]

و يعرفها بيتر دراكر (DRUKER 1985) فيقول: "المقاولاتية هي فعل الإبداع الذي يتضمن النظر للتغيير على أنه فرصة لإعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة[5]."

أما HISRIH ROBERT فيعرف المقاولاتية على أنها: " السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت و الجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية)، و بمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي و معنوي[6]."

و يعرف FILION J-L (1997) المقاولاتية كالتالي: "المقاولاتية هي الحقل الذي يعنى بدراسة واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطاته و خصائصه والآثار الاقتصادية و الاجتماعية لسلوكياته، وكذلك يدرس أساليب دفع ودعم و حماية النشاط المقاولاتي[7]."

و تعرف المقاولاتية كذلك من طرف بعض الباحثين عن طريق وصف ما يقوم به المقاول بحيث" :يقوم المقاولون بإبداع شخصي و يخوضون المخاطر بخلق مؤسسات جديدة، و ذلك بالبحث عن الموارد بهدف تنفيذ أفكار جديدة مبدعة تسمح بحل المشاكل و رفع التحديات، أو تلبية احتياجات سوق محددة بوضوح[8]."

كما تعتبر المقاولاتية تلك: "الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد من أجل إنشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة و تحمل المخاطر و التعرف على فرص الأعمال وتجسيدها على أرض الواقع[9] ."

أما في إطار إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد.[10]

كما تتميز المقاولاتية بخصائص مختلفة، نلخصها في الشكل التالي:

شكل 01: خصائص المقاولاتية

المصدر: بن جمعة أمينة وجرمان الربيعي، دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى طلبة الجامعات – دار المقاولاتية بجامعة قسنطينة نموذجا– مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الخامس، جوان 2017، ص274، الموقع الالكتروني http://www.centre-univ-mila.dz/jmrs/pdf/5edit/13.pdf

**ثانيا: ماهية المقاولة النسوية**

إن المرأة المقاولة هي المرأة التي تختار إنشاء لحسابها الخاص مؤسسة و تقوم بتنظيم و دارة مواردها الخاصة وتتحمل المخاطر المالية المنجزة عن ذلك على أمل كسب في نهاية المطاف على الربح.

**1- تعريف المقاولة النسوية**

تعرف المقاولة النسوية بأنها: "العملية التي تقوم من خلالها امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق لتحقيق الربح."[11]

وتعرف بأنها هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرشاد فتصبح مسؤولة عنها ماليا إداريا واجتماعيا كما تساهم في تسييرها الجاري كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية والإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير المنتجات ودخول أسواق جديدة."[12]

**2- مهارات المرأة المقاولة**

تعتبر المرأة المقاولة تلك المرأة التي تنظم وتملك و تدبر و تحمل مخاطر مشروعها الذي تديره وبالتالي البد أن تتوفر في شخصها خصائص تمكنها من التوفيق في إدارة أعمالها ومن أهم هذه المهارات:

**2-1- المهارات الفنية :**

توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار

القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها اتجاه المقاولة.

المرونة في التعامل مع العنصر البشري: باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاولة فال بد أن تتوفر في المرأة المقاولة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه وتوجيهها في خدمة أهداف المقاولة هذا في الصعيد الداخلي أما في الصعيد الخارجي فال بد أن تتوفر في المرأة المقاولة صفة المنسق بين الموردين والزبائن والمجتمع مع المحيط بها أي البد من إتقان أساليب الاتصال مع الأطراف المتعامل معها وتحفيزهم وقيادتهم لإنجاح أهداف المقاولة[13].

توفر روح المبادرة حيث أن المرأة المقاولة إذا أرادت أن تبرز في عملها لابد أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وما تقدمه من إضافات وحسن استغلال الفرص.

توفر روح المخاطرة: الرغبة في المخاطرة المعقولة وتعني بها امتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة قد لا تقنع الآخرين ترى أن أهدافها معقولة و مقنعة و ممكنة التحقيق ذلك أن في أغلب الأحيان يكون استثمارها في مجال معرفتها و خلفيتها و خبرتها مما يؤدي إلى زيادة نجاحها.

**2-2- المهارات الإدارية** :

امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته

المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقاولة النجاح لابد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط و مستلزماته المناسبة كما و نوعا.[14]

**2-3- المهارة الشخصية:**

سرعة الفهم والاستيعاب: بما أن صاحبة المقاولة هي من يضع خططا تنافسية لمقاولتها إذ تعتبر منبع الأفكار الجديدة مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشـروع ككل من أعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها في التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية يساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولة.[15]

التميز والكفاءة في مجال العمل: فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولة عنصـر الثقة في قدراتها وإمكاناتها وأن يكون لها إلهام كافي بالعمل الذي تنشـط فيه المقاولة ألن عدم توفر هذا العنصـر سـيؤدي بالضرورة إلى الفشل وزوال المقاولة في بدايتها.

القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصـول عليها: المرأة المقاولة تشـعر بالمسـؤولية الشـخصـية عن النتائج المحصـل عليها كما أنها تفضـل اسـتثمار مواردها بالشـكل الذي يخدم أهدافها الشخصية.[16]

بالإضافة إلى العديد من المهارات الواجب توفرها منها:

**2-4- المهارات التقنية:**

وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

**2-5- المهارات التفاعلية:**

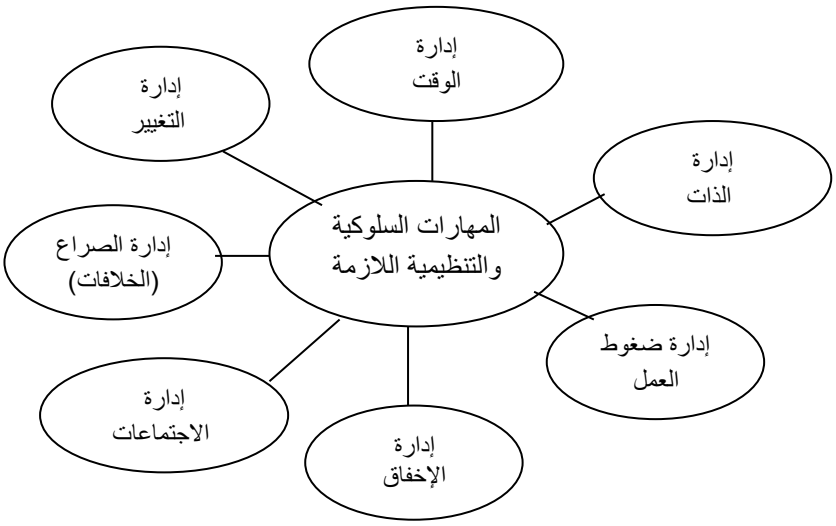
وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع...إلخ التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.[17]

**2-6- المهارات الإنسانية:**

وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

بالإضافة إلى العديد من المهارات السلوكية والتنظيمية والتي نلخصها في الشكل التالي:

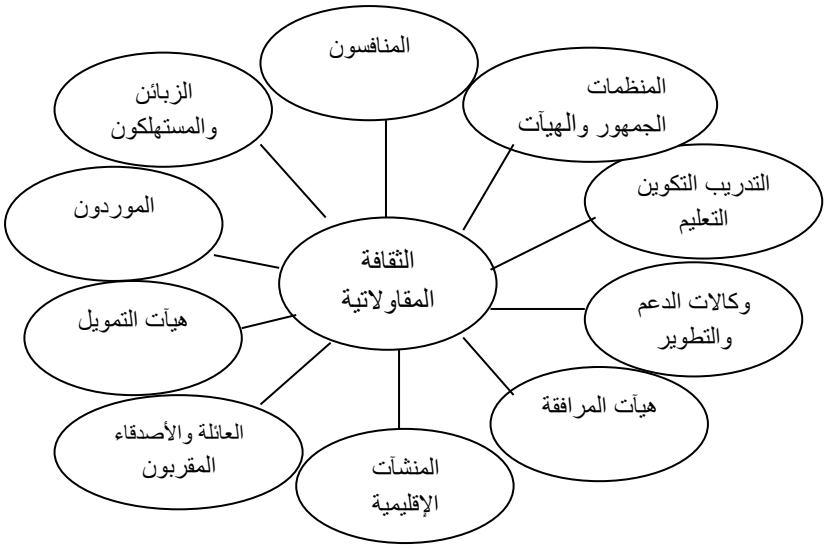
شكل 02: المهارات السلوكية والتنظيمية




**ثالثا: أهمية الثقافة المقاولاتية لدى المرأة**

تعتبر ثقافة المقاولة على أنها مجموعة من القيم الخاصة للمرأة المقاولة، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية ، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تشمل المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد، كما يمكن اعتبارها منبع الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف، وهي في نفس الوقت تعبر عن الفكر المؤسساتي.

شكل 03: الثقافة المقاولاتية لدى المرأة

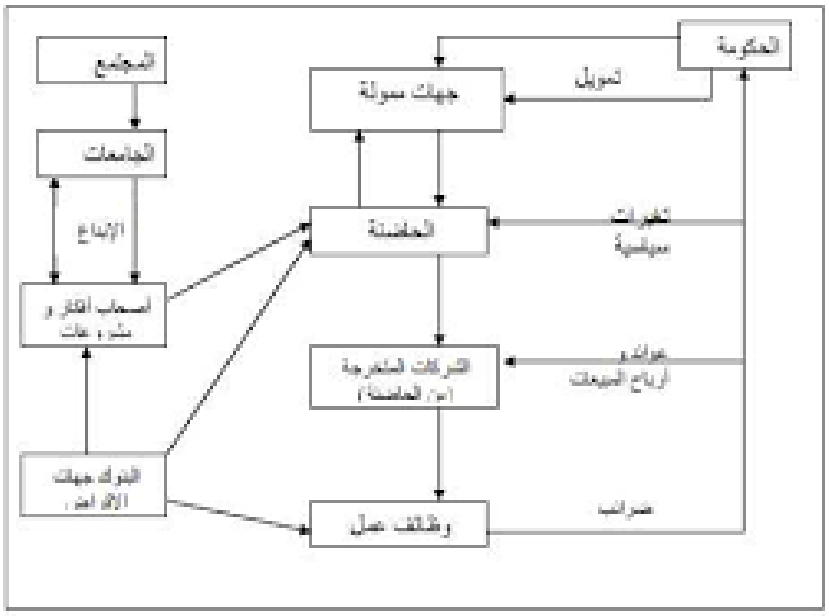


**رابعا: الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة المقاولاتية للمرأة**

لقد ولجت المرأة مختلف الميادين الاستثمارية حتى التي كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال حيث أن النساء المقاولات تحولن إلى نوعية مختلفة من المشاريع لا سيما تلك المتعلقة بميدان الفلاحة، ومجال النظافة ،وكذا الصناعة الابتكارية، حيث إن هناك نسوة مقاولات نجحن حتى في مجال التصنيع ومنهن من نجحن في توظيف أكثر من 50 امرأة في مشاريعهن. وتسعى العديد من المنظمات والجمعيات لدعم خطوات المرأة في هذا المجال الجديد الذي أصبح يجذب كل عام المزيد من النساء الطموحات ، حيث تقوم العديد من الجمعيات على غرار الجمعية الجزائرية للنساء رئيسات المؤسسات بمرافقة ودعم الراغبات في ولوج المقاولاتية من النساء لا سيما اللواتي تخرجن من الجامعات الجزائرية بأفكار استثمارية اعتمادا على الأجهزة الداعمة والمرافقة على مستوى كل الهيئات الإدارية من اجل ضمان نجاح المقاولاتية النسوية في ظل تزايد هيآت الدعم والتطوير والإبداع.

شكل 04: تزايد هيآت الدعم والتطوير والإبداع من اجل

المقاولاتية النسوية



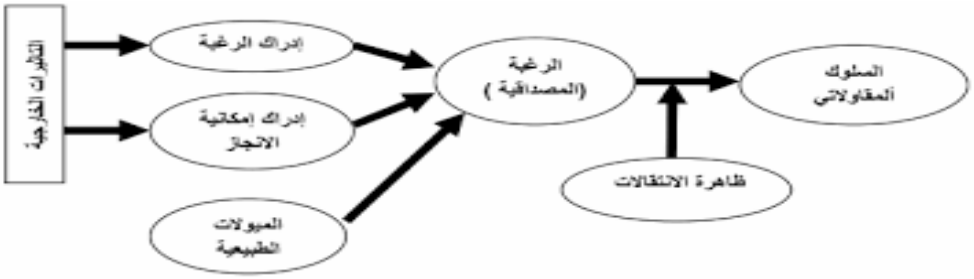

**المصدر**: منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة –تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18 و19 أفريل2012 ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص9 ، الموقع الالكتروني https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/2663/1/48.pdf

وعليه فقد ارتكزت عمليات دعم ومرافقة المقاولات على ثلاثة محاور أساسية:

- الدعم المالي: لمعالجة مشكل عدم كفاية الأموال اللازمة عند انطلاق المشاريع.
- تطوير شبكات النصح والتكوين: في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة...وغيرها.
- الدعم اللوجيستي: توفير مقر لنشاط المقاولة في محلات متاحة وخلال فترات زمنية محدودة وخدمات إدارية مختلفة وذلك بشروط تحفيزية أقل تكلفة، بالإضافة إلى تقديم بعض النصائح البسيطة وتقوم بهذه العمليات من خلال

الانفتاح على جميع شبكات الأعمال والهيئات الحكومية المختلفة لتدعيم هذه الهيئات في ظل تعدد المتغيرات الخارجية.

شكل05: السلوك المقاولاتي في ظل تعدد المتغيرات الخارجية




**المصدر**: صوار يوسف وآخرون، البعد الديني وأثره على الرغبة المقاولاتية – دراسة منهجية بالاعتماد على منهجية المعادلات الهيكلية https://www.google.com/imgres?imgurl=x-raw-image-

**خامسا: أهم الآليات الداعمة للمقاولة بالجزائر**

حيث قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات أولها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تم إعادة هيكلتها وتحولت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لآيات أخرى من بينها:[18]

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ( CNAC) : الذي أسس في 06 جويلية 1994 م، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ( ANSEJ) : والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296-96المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وتقوم بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات.
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) : أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01 -03 في أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) : التي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 -14 في 22 جانفي 2004 ،تشكل هده الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.
- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة : PME FGAR الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 في نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 ويهدف إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

**سادسا: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمرأة المقاولاتية**

للمرأة المقاولاتية لها دروا هاما في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتتمثل في ما يلي: [19]

- المساهمة في تشغيل المرأة إذ تلعب المقاولة والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعمل على الحاسب، الخياطة....الخ كما تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني؛
- المساهمة في الحد من الفقر والبطالة وهذا نتيجة لتدني تكلفة خلق فرصة العمل في المقاولات من جانب، وتدني الحجم الكلي للاستثمار فيها من جانب آخر؛ والأسواق المحلية، فهذا يعني تركزها في خدمة المجتمعات التي تعيش فيها مما يساعد في الحد من الهجرة واستقرار السكان وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن كونها تعتمد على الموارد الداخلية، وكذلك في رفع مستوى التنمية المحلية للمجتمعات التي تعيش فيها؛
- مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، والنمو الاقتصادي للمجتمع حيث أن الحصول على الدخل المناسب للمرأة يمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها والارتقاء بمستويات معيشتها وممتلكاتها، ويحقق هذا بدوره الأمن الاقتصادي؛
- تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة للفئة النسوية؛
- تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات؛
- استغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الأسواق المحلية؛
- أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع.

**سابعا: التحديات التي تواجهها المقاولة النسوية**

تواجه المرأة المقاولاتية العديد من الصعوبات والتحديات التي تعيق مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، يمكن إجمال هذه الصعوبات فيما يلي: [20]

- صعوبات تمويلية حيث أن المرأة المقاولاتية تعتمد في أغلب الأحيان على التمويل الذاتي أو اللجوء إلى القروض البنكية والذي يعتبر محدودا ؛ تردد بعض البنوك التجارية في منح المرأة المقاولاتية قروضا ائتمانية قصيرة أو طويلة الأجل، ما لم تكن تلك المؤسسات تتمتع بشهره واسعة أو بضمان مؤسسة أو شخصية معروفة في الوسط التجاري؛
- صعوبات تسويقية وإدارية حيث أن انخفاض الإمكانيات المالية لمشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين الكافية؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف، إضافة ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة مع كثرة العراقيل الإدارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه.

- صعوبات فنية إذ تعتمد مشاريع المرأة الاقتصادية عادة على قدرات وخبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية، كما أنها تلجأ عادة إلى استخدام أجهزة ومعدات قد تكون أقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، أو تتبع أساليب الصيانة أو الأساليب الإنتاجية المتطورة التي تساعدها على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالمية في الأسواق الدولية؛

**خاتمة:**

تحظى المقاولة النسوية بأهمّية كبيرة في سياق مرحلة الاقتصاد المقاولاتي بالنّظر إلى أدائها لعدة أدوار اقتصادية واجتماعية، تتراوح بين مكافحة الفقر وضمان الإدماج الاجتماعي والاقتصادي ، وصولا إلى الإبداع والنمو من خلال استغلال الفرص التي تمنحها آليات الدعم والمرافقة. لقد ترجمت هذه الأهمية للمقاولة بتصميم عدة سياسات وبرامج لترقيتها، عبّأت كلاّ من السلطات العمومية المحلية والوطنية لتحقيقها، بهدف تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تجاوز المشاكل والتحديات التي تواجهها.

---

[1] . خذري التوفيق عماري علي، المقاولاتية كل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، خنشلة، ص6 ، سنة 2009 .

[2] . منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر:بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقلة يومي18 -19 افريل 2012،ص02

[3] . لفقير حمزة، دور التكوين في دعم المقاولاتية لدى الأفراد، جامعة برج بوعريريج، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 07، المجلد 01-2015، ص 119.

[4] . خذري التوفيق، عماري علي، مرجع سابق، ص5.

[5] .SARIMAH HANIM AMAN SHAH, ABDUL RACHID MOHD ALI, ENTREPRENEURSHIP, second edition, OXFORD Fajar, Kuala Lampur, Malaysia, 2010, p09.

[6] .Robert D Hisrich et Michel P. Peters, ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition de nouveaux horizons, France, 1989, p 07.

[7] . Azzedine TOUNES , évolution de la recherche dans le champ de l'entrepreneuriat , REVUE ALGERIENNE DE MANAGEMENT, RAM n 01 , p 79

[8] . حياة مراح، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة و الإبداع، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر ، 2003، ص36

[9] . العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج المقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوين و خوض الأعمال، ص12.

[10]-بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي:17-18 أفريل 2006، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.

[11] . سالمي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2007، ص35.

[12] . العربي دخموش، محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة، 2005، ص06.

[13] . كيلفورد بومباك، ترجمة رائدة السمرة، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتاب الأردني ، 1989، ص29.

[14] . عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، ص32.

[15] . توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، الصفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن،2002، ص57.

[16] . كيلفورد بومباك، نفس المرجع السابق، ص35.

[17]عبدالقادر محمد وعبدالقادر مبارك، العمل الحر :ثقافة مجتمعاً ومتطلبات مرحلة؟، الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، 28-29 نوفمبر2014،المملكة العربية السعودية،

[18] . منيرة سالمي، يوسف قريشي ، المقاولاتية النسوية واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05-2014 ، ص 9

[19] . ماهر المخروق، سياسات حماية المنشآت الصغيرة والمتوسطة أثر المبادرات العربية في دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر .العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، الرياض، 2011 ، ص9.

[20] . علي عبد هللا العرادي، ريادة ألعمال النسائية ... الواقع والتحديات – البحرين نموذجا، قسم البحوث والدراسات – إدارة –20 شؤون اللجان والبحوث، البحرين، 2012 ، ص18–ص20.