

سلسلة تقارير معلوماتية سوق العمل في عصر الثورة الصناعية الرابعة والخامسة

العدد (48)

أبريل
2026

تقرير دوري يصدر عن مركز المعلومات ودعم
اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري





مجلس الوزراء
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مركز فكر رائد ومُصنّف دوليًا تابع للسيد رئيس مجلس الوزراء، أنشئ عام 1985، وشهد منذ نشأته عددًا من التحولات في طبيعة مهامه وأدواره المختلفة بما يتلاءم مع متطلبات متخذ القرار واحتياجاته، ويتواكب في الوقت ذاته مع طبيعة التغيرات التي مر بها المجتمع المصري؛ حيث اهتم في مراحله الأولى بخلق بنية معلوماتية والإسهام في عمليات التطوير التكنولوجي في مصر، ثم شهد نقلة نوعية في طبيعة دوره ليصبح أكثر تخصصًا في مجال دعم القرار مع الاهتمام ببناء مجتمع المعرفة، ثم سار بخطى راسخة ليصبح مركز فكر مجلس الوزراء المصري، تتمثل مهمته الرئيسية في دعم جهود متخذ القرار في مختلف القضايا التنموية، وطرح مجموعة من البدائل والتوصيات والسيناريوهات الداعمة له. وصولًا إلى مرحلته الراهنة، والتي يضطلع فيها المركز بمهام وأدوار أكثر تعددًا وتنوعًا، وذلك تزامنًا مع صدور قرار معالي دولة رئيس مجلس الوزراء رقم 2085 لسنة 2023 بشأن إعادة تنظيم المركز، والذي يعد تدشينًا لمرحلة عمل جديدة امتدت وتوسعت فيها اختصاصات المركز.

ومنذ نشأته كان للمركز العديد من الإنجازات والمشروعات والمبادرات المرموقة التي أسهمت في تعزيز دوره في تطوير البنية الرقمية والمعلوماتية ودعم عملية صنع القرار في مصر على عدد من الأصعدة، ولعل من أبرزها دوره فيما يتعلق بتطوير مشروع الرقم القومي للمواطن، وإدخال شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" للاستخدام في مصر، وإنشاء مركز الوثائق الاستراتيجية، وإنشاء مركز استطلاع الرأي العام، بالإضافة إلى دوره في تطوير وإنشاء مراكز المعلومات بالمحافظات والوزارات، وتدشين "منظومة الشكاوى الحكومية"، وإنشاء منظومة إدارة الأزمات على المستوى القومي والمحلي، وإنشاء المراكز المتخصصة، مثل: مرصد أحوال الأسرة المصرية، والمرصد المصري للتعليم والتدريب والتشغيل، ومرصد الغذاء المصري، بجانب إطلاق وثيقتي سياسة ملكية الدولة للأصول، والتوجهات الاستراتيجية للاقتصاد المصري (2024 - 2030).

ويتبنّى المركز رؤية مفادها أن يكون الأكثر تميزًا في مجال دعم اتخاذ القرار في قضايا التنمية الشاملة، وإقامة حوار مجتمعي بناء، وتعزيز قنوات التواصل مع المواطن المصري الذي يُعَدُّ غاية التنمية وهدفها الأسمى، الأمر الذي يؤهله للاضطلاع بدور أكبر في صنع السياسة العامة، وترسيخ مجتمع المعرفة.



هذا ويسعى المركز باستمرار لأن يكون إحدى أفضل مؤسسات الفكر (Think Tank) على المستويات كافة؛ المحلية والإقليمية والدولية، وقد واكب ذلك اعتراف إقليمي ودولي بدوره الجوهرى كمؤسسة فكر، وهو ما ظهر جلياً في نتائج تصنيف برنامج مراكز الفكر والمجتمعات المدنية (Think Tanks and Civil Societies Program, TTCSP) بجامعة "بنسلفانيا" الأمريكية، التي أُعلن عنها في فبراير 2021؛ حيث اختير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ليكون:

- ضمن أفضل 20 مركز فكر على مستوى العالم استجابةً لجائحة "كوفيد-19" لعام 2020.
- في المرتبة 21 من بين 64 مركز فكر على مستوى العالم كصاحب أفضل فكرة أو نموذج جديد طوّره خلال عام 2020.
- في المرتبة 14 من بين 101 مراكز فكر على مستوى إفريقيا والشرق الأوسط لعام 2020.

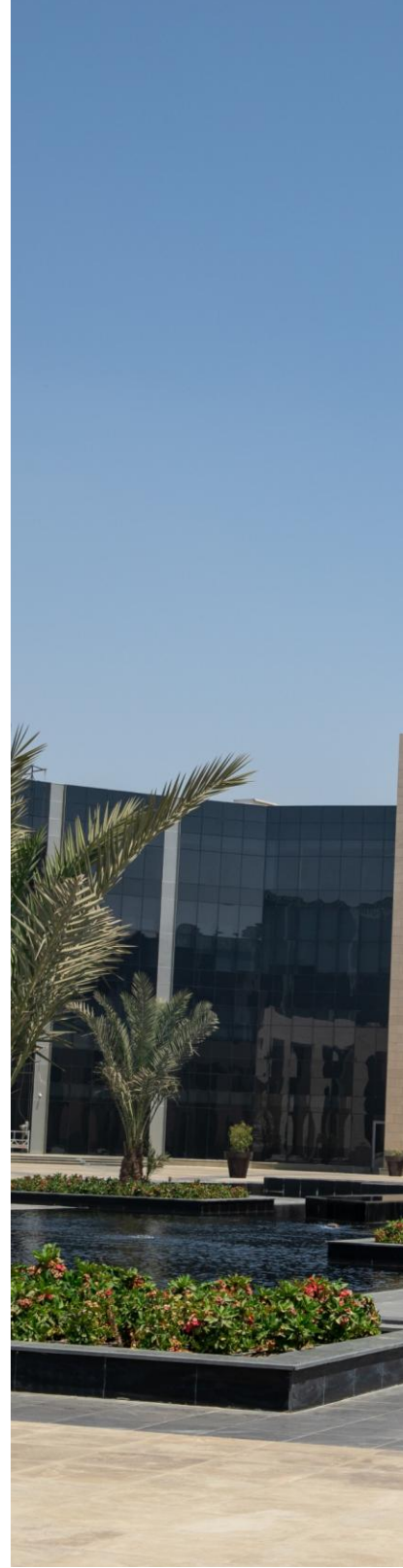
وقد فاز المركز خلال السنوات الخمس الأخيرة بـ (18) جائزة دولية في مجالات عمله كافة؛ حيث فاز في يونيو 2022 بجائزة (SAG Award) الأمريكية الممنوحة لإصدار المركز الرقمية "وصف مصر بالمعلومات" من بين نحو 100 ألف مؤسسة دولية حول العالم.

وفي مايو 2023، حصل المركز على 6 جوائز في مسابقة درع الحكومة الذكية في دورتها السادسة عشرة، والتي عُقدت بإمارة دبي، عن فئات: الابتكار الحكومي، والمسؤولية الاجتماعية والحكومية، والعمل عن بُعد، والمواقع الإلكترونية الحكومية، وحسابات التواصل الاجتماعي الحكومية، والتطبيقات الذكية.

كما نال المركز ثلاث جوائز من مؤسسة "جلوبي" للأعمال (Globe Business Awards) بالولايات المتحدة الأمريكية في سبتمبر 2023، والتي تُمنح لأفضل المنظمات على مستوى العالم تقديرًا لإنجازاتها في مختلف الأعمال والمجالات التكنولوجية.

وكذلك حصد المركز ثماني جوائز من مؤسسة "ستيبي أووردز" (STEVIE Awards) العالمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؛ ففي أبريل 2022 فاز بخمس جوائز من بينها جائزة ذهبية، وذلك بعد منافسة بين أكثر من 700 فريق من 17 دولة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وفي يناير من عام 2024 حاز المركز ثلاث جوائز منها جائزتان ذهبيتان.

كما حصل المركز على جائزة الشارقة للاتصال الحكومي لعام 2024 لأفضل محتوى اتصالي وإعلامي.





عن فريق عمل

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري

هذا التقرير نتاج جهد فريق العمل بالمركز بمختلف خبراتهم وتخصصاتهم. وانطلاقاً من مساعي المركز نحو ترسيخ مجتمع المعرفة، يأتي هذا التقرير ضمن سلسلة من التقارير المعلوماتية، التي تهدف إلى تناول القضايا المهمة بالنسبة للمجتمع وصانع القرار.

ويستند التقرير إلى باقة متنوعة من المصادر المحلية والتقارير الدولية. ومن ثم، فلا يعبر المحتوى المُقدّم والتفسيرات والاستنتاجات الواردة فيه بالضرورة عن وجهة نظر المركز، كما أن صحة البيانات والمعلومات الواردة فيه تقع مسؤوليتها على جهة إصدار التقارير/ التحليلات الأصلية، المُشار إليها في متن التقرير.

رئيس المركز

السيد الدكتور/ أسامة الجوهري

مساعد رئيس مجلس الوزراء

رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

رئيس التحرير

د. أحمد حلمي

رئيس الإدارة المركزية للمعلومات

الإشراف العام

أ. بثينة فرج

مدير الإدارة العامة لتحليل المعلومات والبحوث

رئيس فريق الإعداد

أ. أمل عبد اللطيف أحمد

باحث اقتصادي أول

فريق الإعداد

أ. قمر محمد

أ. عبد الرحمن أحمد

أ. شعبان موسى

الإخراج الفني

أ. شيرين عبد المنعم

المراجعة

الإدارة العامة لموارد البيانات

أ. نادية عبد المقصود

أ. يونس شعبان

الإدارة العامة للجودة

أ. عايدة أشرف

أ. سمر فيصل

قائمة المحتويات:

03

ملخص تنفيذي

07

01 | سوق العمل في عصر الثورة الصناعية الرابعة والخامسة

- 10 ▪ أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل وتوقعاته
- 15 ▪ ثانياً: العوامل والاتجاهات العالمية الكبرى المؤثرة في طبيعة العمل
- 19 ▪ ثالثاً: التحولات الهيكلية الرئيسة في سوق العمل
- 23 ▪ رابعاً: تحديات سوق العمل في المستقبل
- 27 ▪ خامساً: التوصيات الاستراتيجية للتعامل مع تحول الأعمال

29

02 | ديناميكيات سوق العمل المصري وتوجهات عمليات التوظيف المستقبلية

- 32 ▪ أولاً: تحولات هيكل سوق العمل المصري
- 38 ▪ ثانياً: تحولات الاقتصاد وتغير ملامح الوظائف المستقبلية
- 48 ▪ ثالثاً: المهارات المستقبلية المطلوبة لسوق العمل في مصر
- 50 ▪ رابعاً: جهود الدولة في موازنة سوق العمل مع وظائف المستقبل

61

03 | التجارب الدولية الرائدة في الجاهزية لمستقبل سوق العمل

- 63 ▪ الولايات المتحدة الأمريكية
- 67 ▪ المملكة المتحدة
- 71 ▪ كوريا الجنوبية



سلسلة تقارير معلوماتية أبريل 2026

يُصدر مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء سلسلة تقارير معلوماتية بصفة دورية، ويتناول كل تقرير موضوعًا من الموضوعات التي تهم المجتمع المصري، بهدف إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة المحيطة بموضوع التقرير، على نحو يستند إلى القرائن والمعلومات الموثقة. ويأمل المركز أن تُسهم هذه السلسلة من التقارير في عرض صورة متكاملة عن القضية -محل الدراسة- أمام صانع القرار والمجتمع؛ مما يساعد على إثراء صياغة السياسات العامة، وإضافة قدر أكبر من الموضوعية عند مناقشة القضايا العامة في إطار من المصداقية والشفافية.



ملخص تنفيذي

60.8 %

معدل المشاركة في القوى العاملة عالميًا في عام 2025، مع وصول إجمالي حجم القوى العاملة إلى حوالي 3.78 مليارات شخص.

معدل البطالة عالميًا في عام 2025، ومن المتوقع استقراره عند نفس المستوى في عام 2026، قبل أن ينخفض إلى 4.8% في عام 2027، وذلك وفقًا لمنظمة العمل الدولية (ILO).

4.9 %

92

مليون وظيفة

عدد الوظائف المتوقع إلغاؤها من قبل أصحاب العمل خلال الفترة (2025 - 2030)، وفقًا لاستطلاع الرأي ضمن تقرير مستقبل الوظائف 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

نسبة الوظائف المتوقع أن تشهد تغييرًا هيكليًا من إجمالي الوظائف الحالية بحلول عام 2030، وفقًا لاستطلاع الرأي الذي تضمنه تقرير مستقبل الوظائف 2025، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

22 %

63 %

ملخص تنفيذي

من أصحاب العمل يرون أن فجوات المهارات في سوق العمل تمثل العائق الأكبر أمام شركاتهم في عملية التحول لمواكبة التحوّلات الحديثة خلال الفترة (2025 - 2030)، وذلك وفقًا لاستطلاع الرأي الذي تضمنه تقرير مستقبل الوظائف 2025، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

تقنيات الذكاء الاصطناعي ومعالجة المعلومات هي أكثر العوامل تأثيرًا في تحول الأعمال خلال الفترة (2025 - 2030)، وفقًا لرأي نحو 86% من أصحاب العمل، حسب استطلاع الرأي الوارد في تقرير مستقبل الوظائف 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

408

ملايين شخص

الحجم المتوقع للفجوة العالمية في الوظائف في عام 2026، مقارنة بنحو 403 ملايين شخص في عام 2025، وفقًا لمنظمة العمل الدولية (ILO).



ملخص تنفيذي

ميثاق الشركات الناشئة

وثيقة استراتيجية وإطار عمل تنظيمي أطلقتها المجموعة الوزارية لريادة الأعمال في مصر في فبراير 2026، ويتضمن أكثر من 80 سياسة وإجراء يجرى تنفيذها من أجل سد الفجوة الإجرائية، وتمكين الشركات الناشئة من الاستفادة من المحفزات الحكومية.

نسبة العاملين في القطاع الخاص من إجمالي المشتغلين في مصر خلال عام 2024.

82.3%

نسبة أصحاب العمل في مصر المتفائلون بشأن قدرتهم على إعادة تأهيل وتطوير مهارات العاملين لديهم لتتوافق مع متطلبات المهارات المستقبلية، وذلك خلال السنوات الخمس القادمة وفقاً لاستطلاع الرأي الذي تضمنه تقرير مستقبل الوظائف 2025، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

55%



ملخص تنفيذي

1270
مدرسة

عدد المدارس التي تستهدف وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني تحويلها لمدارس تكنولوجيا تطبيقية ومدارس للتعليم المزدوج، بالتعاون مع شركاء صناعيين ودوليين؛ وذلك في إطار جهودها للارتقاء والنهوض بمنظومة التعليم الفني بمصر، وإعداد خريجين مؤهلين لتلبية احتياجات سوق العمل محلياً أو دولياً.

عدد خريجي الجامعات في مصر سنوياً، منهم 50 ألف خريج متخصص في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

أكثر من
760
ألف خريج

عدد الوظائف المستهدف الوصول إليها في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بحلول نهاية عام 2026، في ظل توجه الشركات سريعة النمو إلى مصر كمركز إقليمي رائد لأعمال التعهيد والخدمات العابرة للحدود والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

500

ألف فرصة عمل

■ القسم الأول

سوق العمل في عصر الثورة الصناعية الرابعة والخامسة



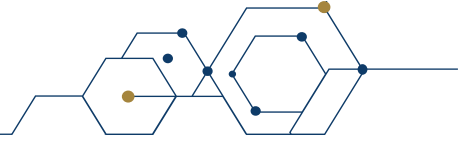
يتناول هذا القسم:

- أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل وتوقعاته
- ثانيًا: العوامل والاتجاهات العالمية الكبرى المؤثرة في طبيعة العمل
- ثالثًا: التحولات الهيكلية الرئيسة في سوق العمل
- رابعًا: تحديات سوق العمل في المستقبل
- خامسًا: التوصيات الاستراتيجية للتعامل مع تحول الأعمال



٩٩

شهد سوق العمل تغيرات عميقة خلال السنوات الماضية؛ فقد أحدثت جائحة كوفيد-19 تحولات غير مسبوقة في أنماط الحياة والعمل، دفعت العديد من الشركات إلى تبني نموذج العمل الهجين الذي يتيح للموظفين العمل عن بُعد بشكل جزئي. ومع تجاوز آثار الجائحة، برز عامل جديد يتمثل في طفرة المتسارعة لتقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة، والتي من المتوقع أن تعيد تشكيل طبيعة العمل وأساليه، بما يدفع أصحاب العمل إلى إعادة التفكير في المهارات المطلوبة والآليات التنظيمية المستقبلية لتحويل أعمالهم بما يواكب تلك التطورات.



أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل وتوقعاته



أشارت منظمة العمل الدولية (ILO) في تقريرها بعنوان "التوظيف والاتجاهات الاجتماعية 2026"، الصادر في 14 يناير 2026، إلى أن ارتفاع مستوى عدم اليقين الجيوسياسي يفرض مخاطر كبيرة على آفاق الاقتصاد العالمي، بما يؤدي إلى تراجع ثقة الشركات والمستهلكين، وانخفاض فرص العمل المتاحة، وإبطاء نمو معدلات التوظيف، بالإضافة إلى زيادة معدلات البطالة، والحد من نمو الأجور والاستهلاك المحلي، فضلاً عن ضعف الطلب الكلي في الاقتصادات الكبرى وانعكاسه عالمياً على سلاسل التوريد، مما يؤثر بالسلب على الوظائف المتعلقة بالتجارة الدولية.

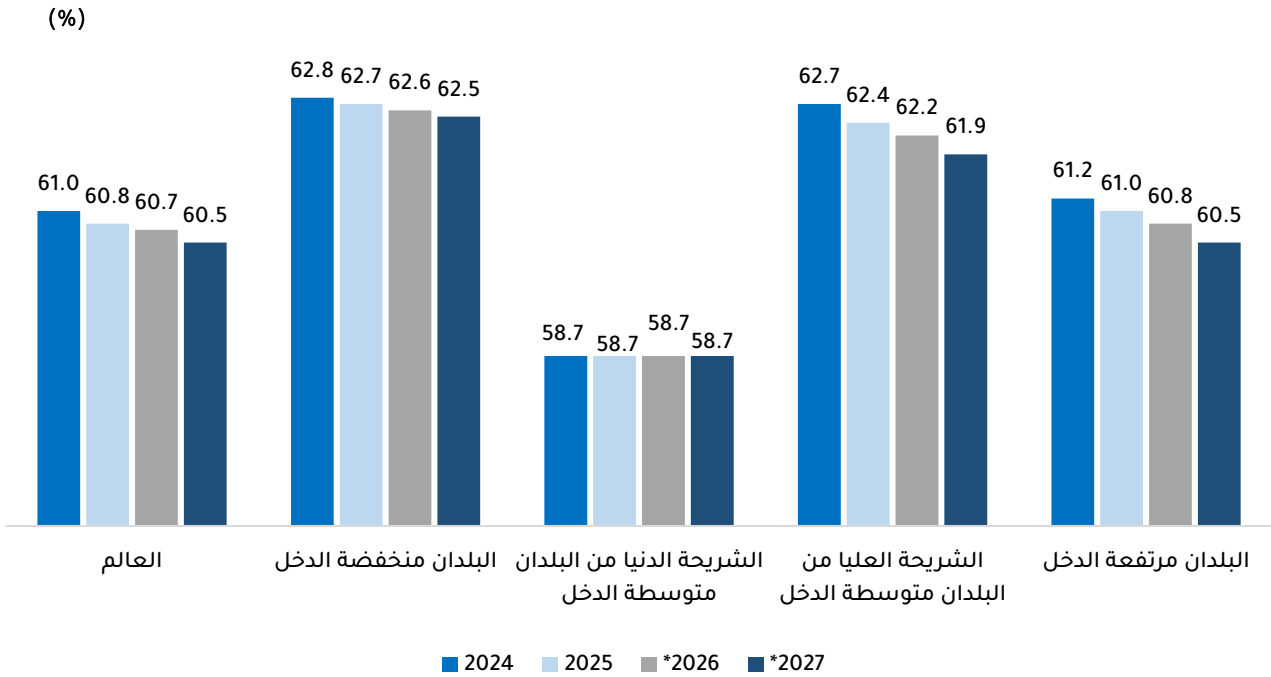


وقد انعكس هذا على المؤشرات المرتبطة بسوق العمل عالمياً، كما يلي:

■ معدل المشاركة في القوى العاملة :

يتجه معدل المشاركة في القوى العاملة عالمياً نحو الانخفاض طويل الأمد، إذ تتوقع منظمة العمل الدولية (ILO) انخفاضه من 60.8% في عام 2025 إلى 60.7% في عام 2026، ثم إلى 60.5% في عام 2027.

تطور معدل المشاركة في القوى العاملة عالمياً
خلال الفترة (2024 - 2027*)



*توقع

Source; International Labour Organization (ILO), Employment and Social Trends 2026, January 2026.



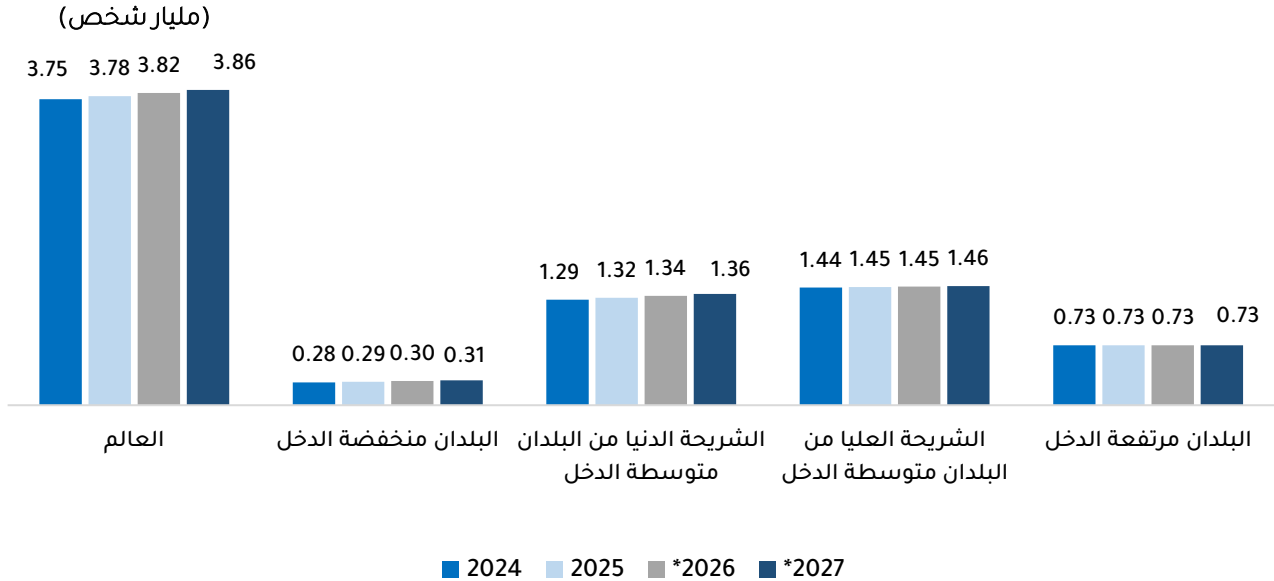
■ حجم القوى العاملة :

حجم القوى العاملة المتوقع عالميًا في عام 2026، مقارنةً بنحو 3.78 مليارات شخص في عام 2025، إذ أدى النمو المستمر في عدد السكان في سن العمل إلى زيادة حجم القوى العاملة عالميًا بنحو 40 مليون شخص سنويًا، ومن المتوقع أن تسجل جميع فئات الدول وفق مستويات الدخل زيادات في حجم القوى العاملة، باستثناء الدول ذات الدخل المرتفع التي قد تشهد نموًا صفرًا أو انكماشًا بسبب ارتفاع نسبة كبار السن المتقاعدين، ليستقر حجم القوة العاملة فيها عند نحو 0.73 مليار شخص خلال عامي 2025 و2026.

3.82

مليارات شخص

تطور حجم القوى العاملة عالميًا
خلال الفترة (2024 - 2027*)



*توقع

Source: International Labour Organization (ILO), Employment and Social Trends 2026, January 2026.

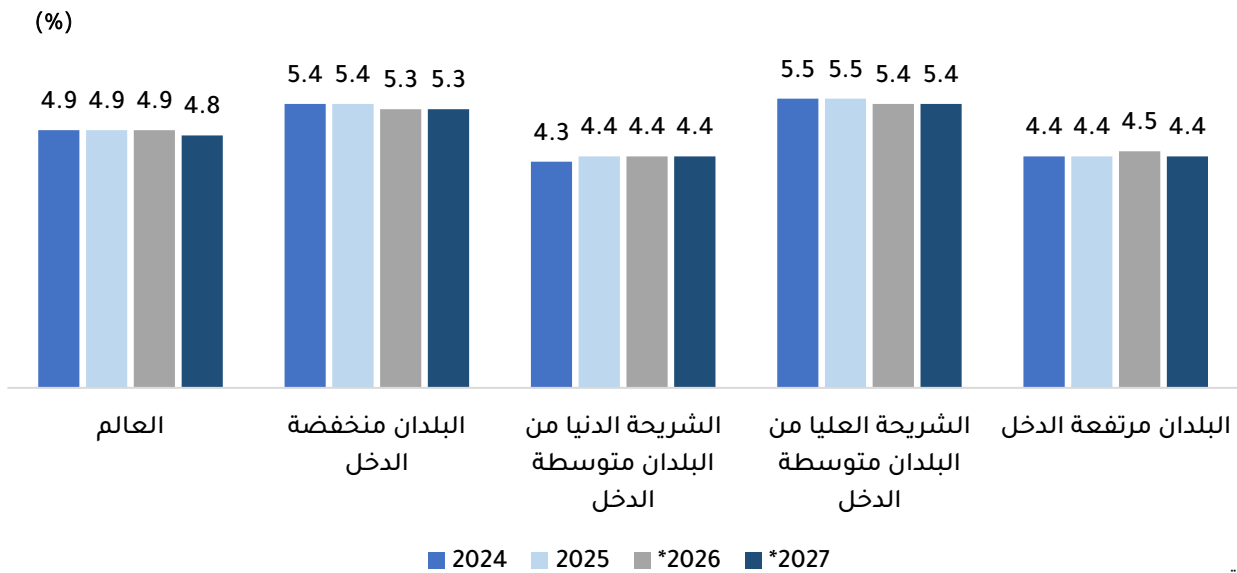


■ معدل البطالة:

معدل البطالة عالمياً في عام 2025، ومن المتوقع استقراره عند هذا المستوى في عام 2026 نتيجة اتساع حجم القوى العاملة، قبل أن ينخفض إلى 4.8% في عام 2027، وتعتبر الشريحة العليا من الدول متوسطة الدخل هي الأعلى من حيث معدل البطالة، الذي بلغ 5.5% في عام 2025، ومن المتوقع استقراره عند 5.4% خلال عامي 2026 و2027.

4.9%

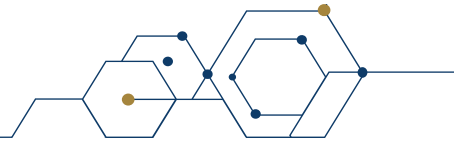
تطور معدل البطالة عالمياً
خلال الفترة (2024 - 2027*)



*توقع

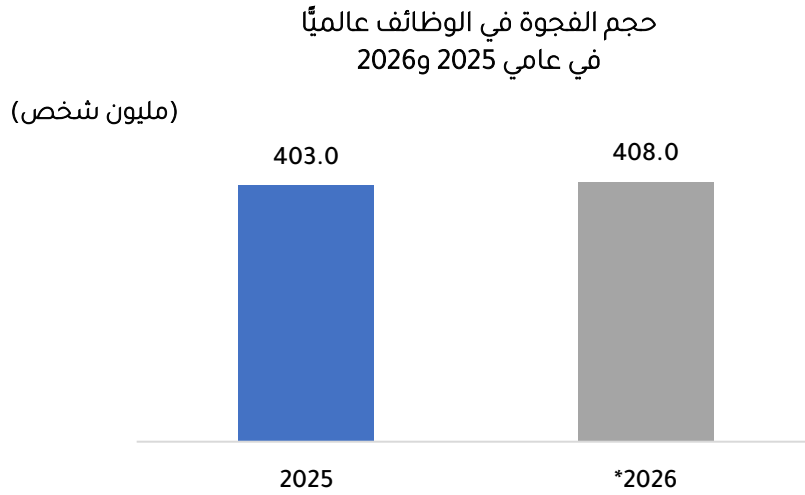
Source; International Labour Organization (ILO), Employment and Social Trends 2026, January 2026.





■ حجم الفجوة في الوظائف:

هذا، ومن المتوقع اتساع الفجوة في الوظائف عالمياً لتصل إلى نحو 408 ملايين شخص في عام 2026، مقارنة بنحو 403 ملايين شخص في عام 2025، وتشمل هذه الفجوة، إلى جانب العاطلين عن العمل، ما يقرب من 222 مليون شخص في سن العمل ولديهم استعداد للانخراط في وظائف، لكنهم لا يصنفون كعاطلين بشكل رسمي؛ إما لعدم تفرغهم للعمل أو لعدم بحثهم عن وظيفة بشكل مستمر، وذلك لأسباب؛ مثل: مسؤوليات الرعاية الأسرية أو الإحباط الناتج عن محدودية الفرص المتاحة.



*توقع

Source: International Labour Organization (ILO), Employment and Social Trends 2026, January 2026.



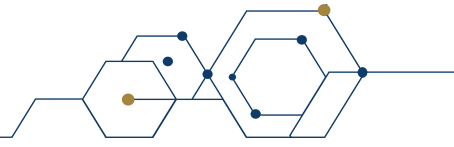
إن استمرار الضغوط الاقتصادية والجيوسياسية يؤدي إلى زيادة التحديات التي تواجه سوق العمل العالمي، وهو ما يؤكد الاتجاه التنازلي في معدل المشاركة بالقوى العاملة، واتساع فجوة الوظائف.

ثانيًا: العوامل والاتجاهات العالمية الكبرى المؤثرة في طبيعة العمل:



شكلت التطورات التكنولوجية، والتحول الأخضر، والتحويلات الاقتصادية الكلية، والتغيرات الديموجرافية عوامل رئيسة في دفع التحول في سوق العمل العالمي، مما يعيد تشكيل كل من الوظائف والمهارات المطلوبة.

وفقًا لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان "مستقبل الوظائف 2025"، الذي استند إلى نتائج استطلاع رأي أجراه المنتدى خلال عام 2024 وشمل أكثر من ألف من مسؤولي الشركات وأصحاب الأعمال في كبرى الشركات العالمية، ممن يمثلون أكثر من 14 مليون عامل ضمن 22 قطاعًا صناعيًا و55 اقتصادًا، بهدف تحليل تأثير الاتجاهات العالمية الكبرى على الوظائف والمهارات، فقد تبين أن توسيع نطاق الوصول الرقمي يُعد العامل الأكثر تأثيرًا في تحول الأعمال، حيث توقع 60% من أصحاب الأعمال المشاركين في استطلاع الرأي أنه سيكون المحرك الرئيسي لتحول أعمالهم مقارنةً ببقية الاتجاهات، يليه في المرتبة الثانية ارتفاع تكاليف المعيشة والتضخم (وفقًا لرأي 50% من أصحاب الأعمال)، ثم التحول الأخضر ممثلًا في زيادة الجهود للحد من الانبعاثات الكربونية (وفقًا لرأي 47% من أصحاب الأعمال)، فيما كان اتجاه تشديد لوائح الاحتكار والمنافسة هو الأقل تأثيرًا في تحول الأعمال (وفقًا لرأي 17% من أصحاب الأعمال).



ترتيب الاتجاهات الكلية المؤثرة على تحول الأعمال وفقًا لنسبة أصحاب العمل المشاركين في الاستطلاع خلال الفترة (2025 - 2030)*

(%)



(*) نتائج استطلاع رأي بعنوان (مستقبل الوظائف) أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2024، وهو استطلاع رأي يجريه المنتدى الاقتصادي العالمي سنويًا على عدد من الشركات التي لا يقل عدد موظفيها عن 500 موظف، ولديهم اهتمام بالقضايا الاستراتيجية، بالإضافة إلى التغيرات في الوظائف والمهارات التي من المرجح أن تحدث حتى عام 2030.

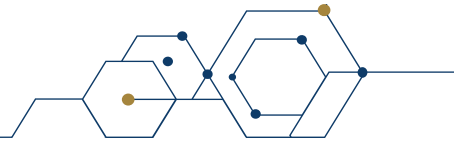
Source; World Economic Forum, Future of Jobs Report, January 2025.

أما عن تأثير التقنيات الحديثة في التحول بسوق العمل، فقد شمل استطلاع الرأي الذي أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي رأي أصحاب الشركات بشأن تأثير التطورات في تسع تقنيات تكنولوجية رئيسة على أعمالهم خلال الفترة (2025 - 2030)، والتي شملت:



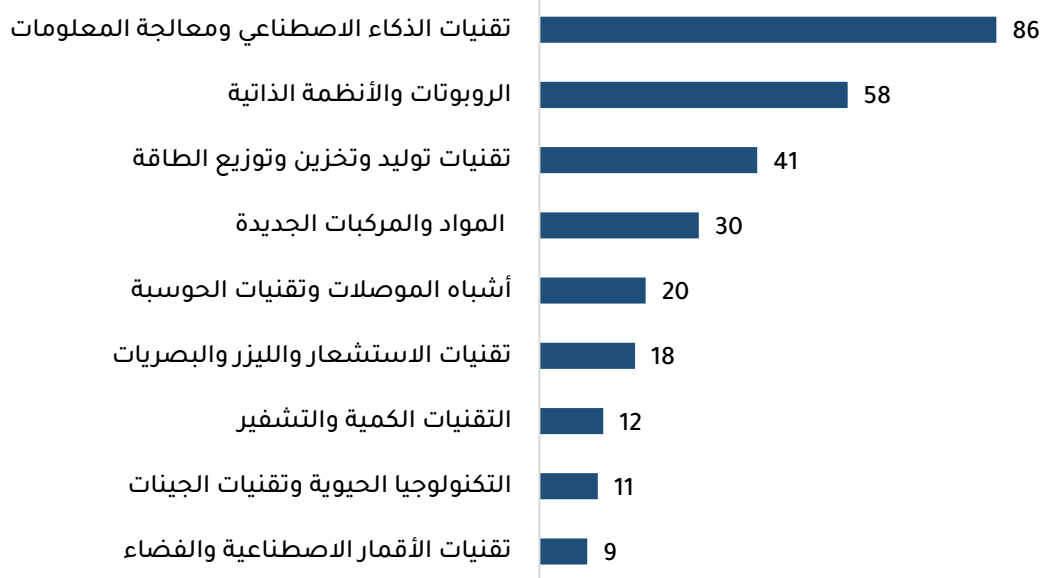
أظهرت نتائج الاستطلاع الهيمنة الواضحة لتقنيات الذكاء الاصطناعي ومعالجة المعلومات كأكثر العوامل تأثيراً في تحول الأعمال خلال الفترة (2025 - 2030)، وفقاً لرأي نحو 86% من أصحاب العمل الذين شملهم استطلاع الرأي، يليه الروبوتات والأنظمة الذاتية وفقاً لرأي 58% من أصحاب العمل، ثم تقنيات توليد وتخزين وتوزيع الطاقة وفقاً لرأي 41% من أصحاب العمل.





ترتيب التقنيات التكنولوجية الأكثر تأثيرًا في تحول الأعمال وفقًا لنسبة أصحاب العمل المشاركين في الاستطلاع خلال الفترة (2030-2025)*

(%)



(*) نتائج استطلاع رأي بعنوان (مستقبل الوظائف) أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2024، وهو استطلاع رأي يجريه المنتدى الاقتصادي العالمي سنويًا على عدد من الشركات التي لا يقل عدد موظفيها عن 500 موظف، ولديهم اهتمام بالقضايا الاستراتيجية، بالإضافة إلى التغيرات في الوظائف والمهارات التي من المرجح أن تحدث حتى عام 2030.

Source; World Economic Forum, Future of Jobs Report, January 2025.

مما سبق، فإن التقدم التكنولوجي سيكون هو المؤثر الأكبر في التحولات بسوق العمل عالميًا خلال السنوات القادمة، مما سيفرض على كل من أصحاب العمل والعمال مواكبة هذا التطور، فضلًا عن ضرورة إعادة النظر في المواد الدراسية المقدمة إلى الطلاب في جميع المراحل التعليمية المختلفة لتشمل التدريب على المهارات المطلوبة في سوق العمل.

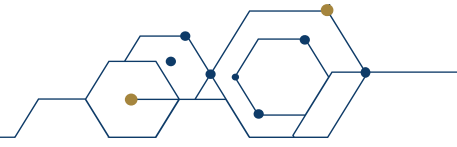


ثالثًا: التحولات الهيكلية الرئيسية في سوق العمل:

أشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في تقريرها بعنوان "التوقعات الاقتصادية"، الصادر في ديسمبر 2024، إلى أن نقص العمالة والمهارات أصبحا من أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل عالميًا، والذي يتأثر بالفعل نتيجة التحولات الهيكلية والتكنولوجية؛ مثل: شيخوخة السكان، والتوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي، والتحول الأخضر والرقمي، إذ دفعت هذه التحولات إلى زيادة الطلب على مهارات جديدة عبر مختلف القطاعات، بينما يظل العرض محدودًا بسبب تباطؤ نمو القوى العاملة الناتج عن الشيخوخة، بالإضافة إلى انخفاض جودة الوظائف من حيث الأجور وظروف العمل، والتي جعلت بعض القطاعات الحيوية ذات الطلب المرتفع على العمالة؛ مثل: الرعاية الصحية والاجتماعية، والبناء، والنقل والتخزين، وخدمات الإقامة والطعام أقل جاذبية للعمال.

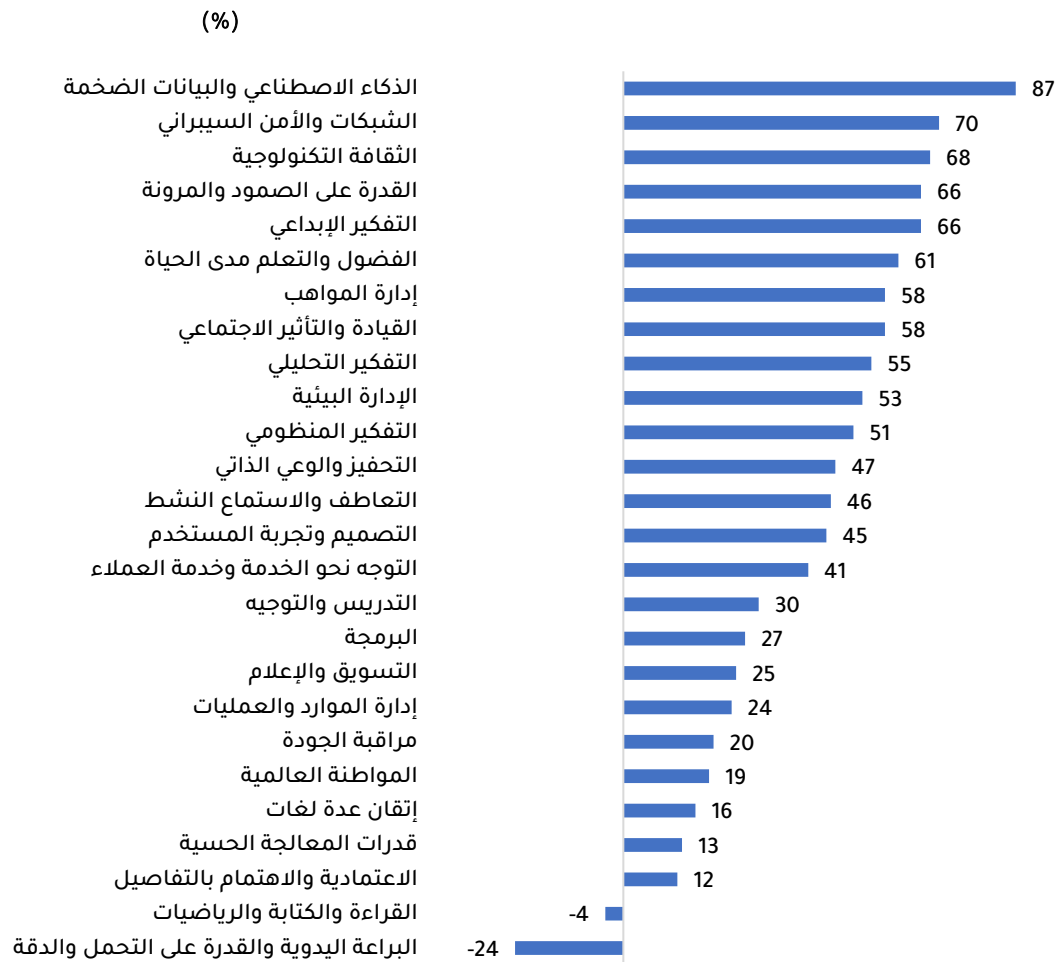
كما أكدت المنظمة تزايد فجوة المهارات بسوق العمل، والناتجة عن تسارع التقدم التكنولوجي وضعف تراكم رأس المال البشري.





هذا، وقد أظهرت نتائج استطلاع الرأي المتضمن في تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان "مستقبل الوظائف 2025"، تصدر المهارات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والبيانات خلال الفترة (2025 - 2030)، وذلك وفقاً لرأي 87% من أصحاب الأعمال، يليها الشبكات والأمن السيبراني (وفقاً لرأي 70% من أصحاب الأعمال)، ثم الثقافة التكنولوجية (وفقاً لرأي 68% من أصحاب الأعمال).

ترتيب المهارات التي ستشهد تطوراً وفقاً لنسبة أصحاب الأعمال المشاركين في الاستطلاع للفترة (2025 - 2030)*



(*) نتائج استطلاع رأي بعنوان (مستقبل الوظائف) أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2024، وهو استطلاع رأي يجريه المنتدى الاقتصادي العالمي سنوياً على عدد من الشركات التي لا يقل عدد موظفيها عن 500 موظف، ولديهم اهتمام بالقضايا الاستراتيجية، بالإضافة إلى التغيرات في الوظائف والمهارات التي من المرجح أن تحدث حتى عام 2030.

ملحوظة: اعتمد التقرير على ترتيب المهارات وفقاً "لصافي الزيادة"، وهو الفرق بين نسبة أصحاب العمل الذين يرون أن فئة معينة من المهارات تزداد أهميتها، وبين نسبة من يرون أنها تتراجع. لذا تظهر بعض النسب بالسالب وذلك يرجع إلى أن النسبة الأكبر من أصحاب العمل يرون تراجع أهميتها

Source: World Economic Forum, Future of Jobs Report, January 2025.

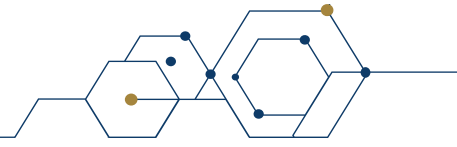
هذا، وقد حدد المنتدى الاقتصادي العالمي في تقريره (مستقبل الوظائف 2025) نحو 30 وظيفة بهدف تصنيفها من حيث الوظائف الأعلى والأقل نموًا خلال الفترة (2025 - 2030)، وكانت الوظائف الثلاث الأعلى نموًا، هي: عمال المزارع والعمال الزراعيون الآخرون، وسائقو الشاحنات الخفيفة أو خدمات التوصيل، ومطورو البرامج والتطبيقات.

أما الوظائف الأقل نموًا فهي: محاسبو المبيعات وموظفو التذاكر، والمساعدون الإداريون والسكرتارية التنفيذية، وحراس المباني وعمال النظافة والتدبير المنزلي.

أبرز الوظائف الأعلى والأقل نموًا خلال الفترة (2025 - 2030)*

الوظائف الأقل نموًا	الوظائف الأعلى نموًا
محاسبو المبيعات وموظفو التذاكر.	عمال المزارع والعمال الزراعيون الآخرون.
المساعدون الإداريون والسكرتارية التنفيذية.	سائقو الشاحنات الخفيفة أو خدمات التوصيل.
حراس المباني وعمال النظافة والتدبير المنزلي.	مطورو البرامج والتطبيقات.
موظفو تسجيل المواد وحفظ المخزون.	عمال بناء الهياكل والتشطيبات والحرف ذات الصلة.
عمال الطباعة والحرف ذات الصلة.	بائعو المتاجر.
موظفو المحاسبة ومسك الدفاتر وكشوف المرتبات.	عمال تجهيز الأغذية والحرف ذات الصلة.
المحاسبون والمراجعون.	سائقو السيارات والشاحنات الصغيرة والدراجات النارية.
مرافقو النقل والمحصلون.	إخصائيو التمرّض.
حراس الأمن.	عمال تقديم الطعام والشراب.
أمناء الصناديق في البنوك والموظفون ذوو الصلة.	مديرو العموم والعمليات.
موظفو إدخال البيانات.	إخصائيو العمل الاجتماعي والإرشاد.
موظفو معلومات العملاء وخدمة العملاء.	مديرو المشروعات.
مصممو الجرافيك.	أساتذة الجامعات والتعليم العالي.
مديرو خدمات الأعمال والإدارة.	معلمو التعليم الثانوي.
مراجعو المطالبات، والفاحصون، والمحققون.	مساعدو الرعاية الشخصية.

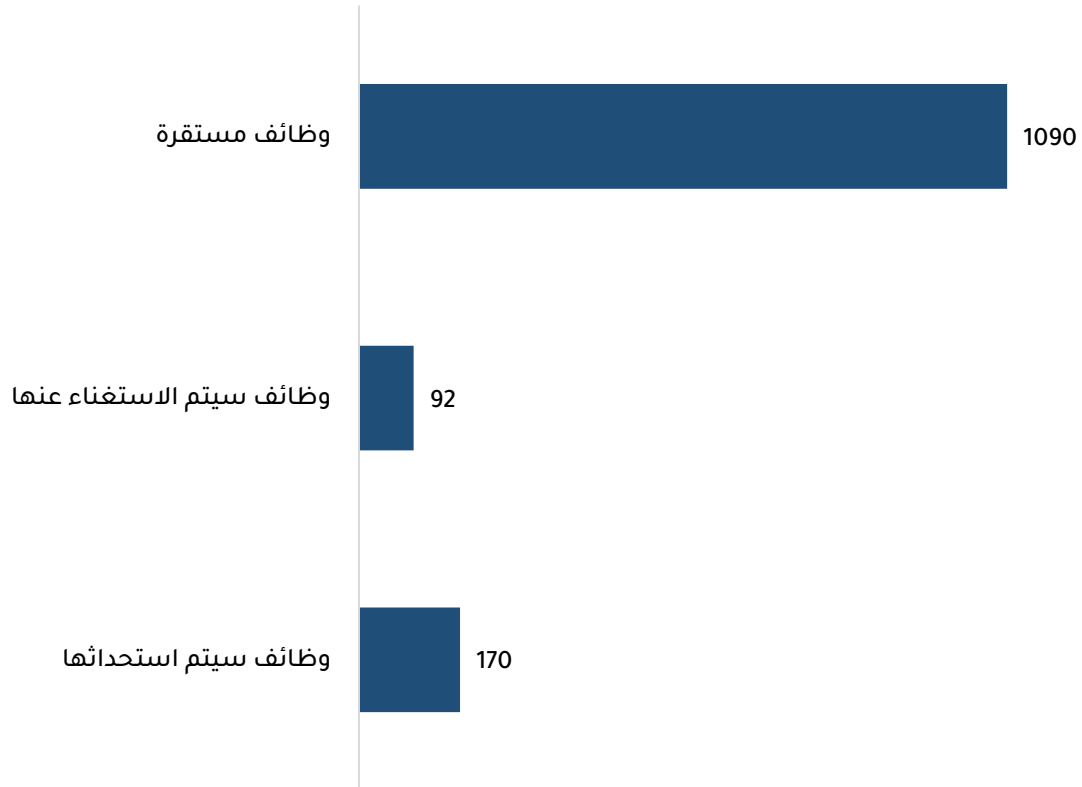
* تم ترتيب الوظائف بناءً على التوقع بالوظائف ذات التغير الأكبر في أعداد العاملين بها سواء بالزيادة أو الانخفاض بحلول عام 2030.
Source: World Economic Forum, Future of Jobs Report, January 2025.



وفي ظل تلك الاتجاهات الكلية المؤثرة في تحول الأعمال والوظائف الأعلى نموًا خلال الفترة (2025 - 2030)، أكد المنتدى الاقتصادي العالمي أن يشهد سوق العمل عالميًا تغييرًا هيكليًا يمثل 22% من إجمالي الوظائف الرسمية الحالية بحلول عام 2030، إذ من المتوقع أن تؤدي الاتجاهات الكبرى المؤثرة على تحول الأعمال إلى خلق نحو 170 مليون وظيفة جديدة، أي ما يعادل نحو 14% من إجمالي 1.2 مليار وظيفة رسمية حالية، في حين سيقابل ذلك فقدان نحو 92 مليون وظيفة قائمة، بما يعادل 8% من إجمالي الوظائف الحالية، وبهذا، سيبلغ صافي النمو نحو 78 مليون وظيفة إضافية، بما يعادل 7% من إجمالي الوظائف الحالية بحلول عام 2030.

عدد الوظائف المستقرة والمُلغاة والمُستحدثة في سوق العمل العالمي في عام 2030*

(مليون وظيفة)



(*) توقع

(**) حدد المنتدى تلك الإحصائيات بالاعتماد على توقعات المشاركين باستطلاع الرأي الذي أجراه المنتدى في عام 2024، بشأن نمو وتراجع الوظائف بعنوان (مستقبل الوظائف)، وإحصائيات منظمة العمل الدولية.

Source: World Economic Forum, Future of Jobs Report, January 2025.

رابعًا: تحديات سوق العمل في المستقبل:

تواجه التحولات السريعة في سوق العمل، وكذلك قدرة الشركات والدول على مواكبتها والتوسع في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، مجموعة من التحديات المتعددة، ولعل أبرزها ما يلي:

زيادة الاستقطاب الوظيفي وتراجع المهارات المتوسطة نتيجة ظهور المهارات الجديدة في سوق العمل

فجوة المهارات بين الاقتصادات المتقدمة والناشئة

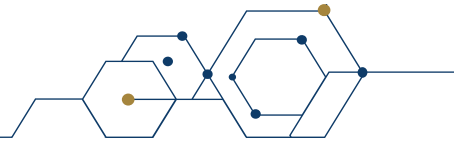
التحديات المؤسسية أمام تحول الأعمال

مخاطر استخدام الشركات لنماذج الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف

انعكاس الأوضاع الاقتصادية العالمية على سوق العمل

ارتفاع شيخوخة السكان في سن العمل

تداعيات حالة عدم اليقين الجيوسياسي المرتفعة



1. فجوة المهارات بين الاقتصادات المتقدمة والناشئة: أدى ظهور المهارات الجديدة إلى إعادة تشكيل أسواق العمل في الاقتصادات المتقدمة والناشئة على حد سواء، ففي الاقتصادات المتقدمة، تتطلب واحدة من كل عشر وظائف تعلن عنها امتلاك مهارة جديدة واحدة على الأقل، مما يبرز أهميتها على المستوى الكلي.

أما في الاقتصادات الناشئة، فإن تلك النسبة تبلغ النصف تقريباً، وتتركز هذه المهارات بشكل أساسي في الوظائف المهنية والتقنية والإدارية، إذ تأتي الكفاءات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، وخاصة الذكاء الاصطناعي، في الصدارة.

ومع ذلك، فإن انتشار هذه المهارات ليس متساوياً؛ إذ ينشأ الطلب عليها في الغالب داخل الاقتصادات المتقدمة، ولا سيما الولايات المتحدة الأمريكية، ثم يمتد تدريجياً إلى الاقتصادات الأخرى، كما أن وتيرة انتشارها داخل كل دولة تتأثر بمستوى التحصيل الدراسي في الداخل وبالمؤسسات المعنية بسوق العمل التي تدعم التغيرات التكنولوجية.

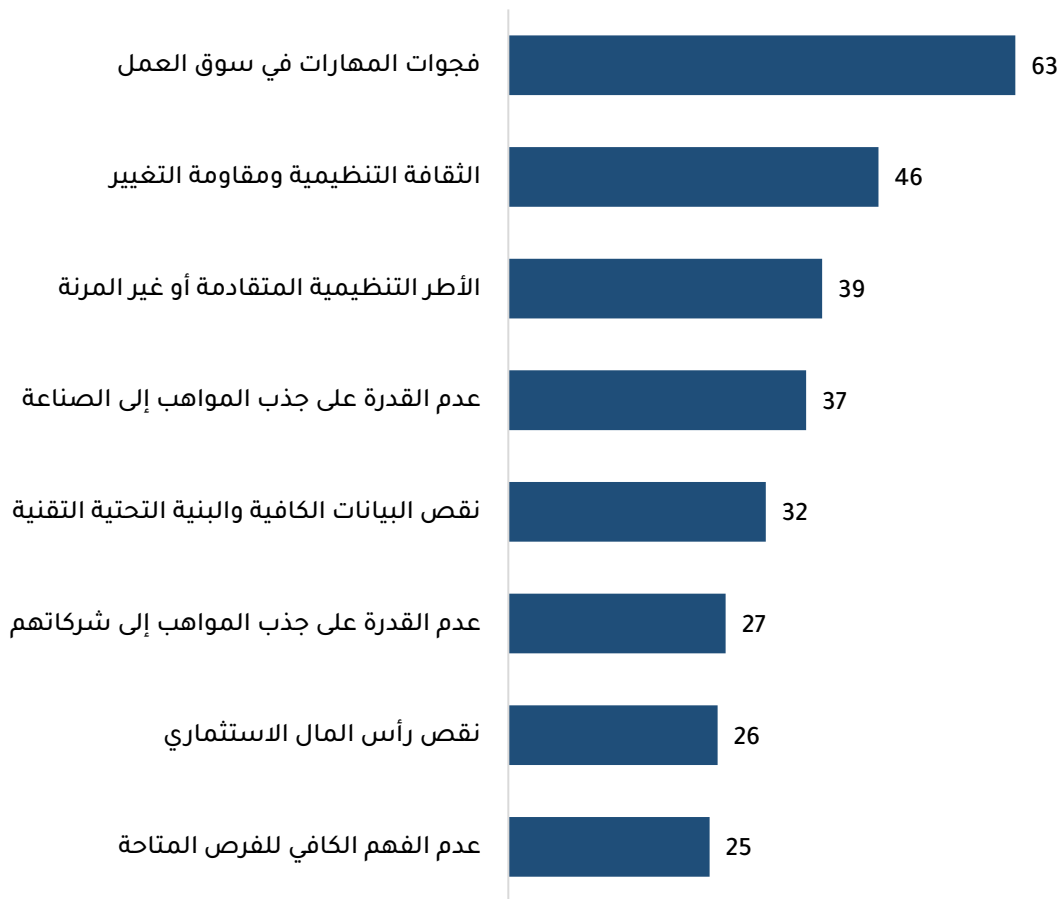
هذا إلى جانب الفروقات الكبيرة بين الدول فيما يتعلق بالطلب والعرض على المهارات الجديدة، فمن جانب الطلب، يؤدي الهيكل الاقتصادي للدولة دوراً محورياً في تحديد احتياجاتها من المهارات الناشئة؛ إذ تميل الاقتصادات التي تضم نسباً مرتفعة من العمالة في الوظائف المهنية والتقنية والإدارية إلى مواجهة طلب أعلى على هذه المهارات. أما من جانب العرض، فإن تطوير المهارات الجديدة يعتمد بدرجة كبيرة على الأفراد الحاصلين على التعليم العالي المرتبط بمجال تكنولوجيا المعلومات. وعليه، فإن هذا يدفع إلى ضرورة تصميم السياسات المرتبطة بالمهارات الجديدة وفق ظروف كل دولة.

2. زيادة الاستقطاب الوظيفي وتراجع المهارات المتوسطة نتيجة ظهور المهارات الجديدة في سوق العمل: توفر المهارات الجديدة مكاسب اقتصادية عبر رفع الأجور وزيادة فرص العمل، بما يعود بالنفع على العمال ذوي المهارات العالية والمنخفضة على حد سواء، إذ ترتبط العديد من هذه المهارات بعروض أجور أعلى، ومكاسب محلية في فرص العمل ومستويات الدخل، إلا أن هذا يؤدي إلى تعميق الاستقطاب الوظيفي وتراجع الوظائف ذات المهارات المتوسطة، مع تفاقم خطر عدم المساواة؛ إذا ظل تبني المهارات الجديدة متركزاً في قطاعات أو شركات أو مناطق معينة.



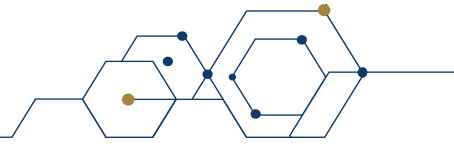
3. **التحديات المؤسسية أمام تحول الأعمال: يواجه سوق العمل العالمي عددًا من العوائق التي تواجه الشركات لمواكبة التحولات الحديثة في سوق العمل، وفي مقدمتها الفجوات المرتبطة بالمهارات، وفقًا لنتائج استطلاع الرأي الذي أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي في تقريره بعنوان "مستقبل الوظائف 2025"، إذ توقع 63% من أصحاب العمل المشاركين بالاستطلاع أن تكون فجوات المهارات في سوق العمل هي العائق الأكبر أمام شركاتهم في عملية التحول لمواكبة التحولات الحديثة خلال الفترة (2025 - 2030)، يليها الثقافة التنظيمية ومقاومة التغيير (وفقًا لرأي 46% من أصحاب الأعمال)، والإطار التنظيمي المتقادم أو غير المرن (وفقًا لرأي 39% من أصحاب الأعمال).**

معوقات التحول المؤسسي أمام تحول الأعمال في سوق العمل
عالمياً خلال الفترة (2030 - 2025) بحسب استطلاع رأي أصحاب
العمل في عام 2024*



(*) نتائج استطلاع رأي بعنوان (مستقبل الوظائف) أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2024، وهو استطلاع رأي يجريه المنتدى الاقتصادي العالمي سنوياً على عدد من الشركات التي لا يقل عدد موظفيها عن 500 موظف، ولديهم اهتمام بالقضايا الاستراتيجية، بالإضافة إلى التغييرات في الوظائف والمهارات التي من المرجح أن تحدث حتى عام 2030.

Source; World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025, January 2025.



4. **مخاطر استخدام الشركات لنماذج الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف:** تزايدت في السنوات الأخيرة مخاطر التجسس المؤسسي الداخلي بالشركات نتيجة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، فقد رصدت شركة (Crowdstrike) أكثر من 320 حادثة خلال الفترة (يناير 2024 - يناير 2025)، حيث تمكن أشخاص من كوريا الشمالية من الحصول على وظائف بطرق احتيالية كمطورين في شركات غربية تعمل عن بُعد، من خلال استخدام صور شخصية مولدة بالذكاء الاصطناعي، وتزييف الإجابات خلال المقابلات الافتراضية، بالإضافة إلى الاعتماد على بيانات شخصية مزيفة.

5. **انعكاس الأوضاع الاقتصادية العالمية على سوق العمل،** والتي تشمل عدم اليقين بشأن اتجاهات سياسات التجارة، وتراجع الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وثبات نمو التجارة العالمية، بما يجعل من الصعب توسيع عمليات التوظيف، خاصة في القطاعات المرتبطة بالتجارة؛ حيث تواجه الشركات مزيداً من عدم اليقين بشأن الطلب المستقبلي للعمالة في تلك القطاعات.

كذلك، فإن ارتفاع مستويات الدين العام يحد بشكل أكبر من الحيز المالي اللازم لتنفيذ السياسات التي تدعم أسواق العمل، مما يزيد من مخاطر الأزمات ذات التداعيات الاجتماعية الشديدة، إذ يظل الدين العام العالمي أعلى من مستويات ما قبل جائحة كوفيد-19، ومن المتوقع أن يتجاوز 100% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2029، وهو أعلى مستوى منذ عام 1948.

6. **تداعيات حالة عدم اليقين الجيوسياسي المرتفعة:** تُعدّ الضربات واسعة النطاق التي شنتها الولايات المتحدة الأمريكية وإسرائيل على إيران في 28 فبراير 2026 من أحدث مظاهر تصاعد التوترات في الشرق الأوسط، وما تبعها من تداعيات انعكست سلباً على استقرار الاقتصاد العالمي. وقد أسهمت هذه التطورات في خلق موجة جديدة من عدم اليقين والاضطرابات الاقتصادية؛ حيث أشار صندوق النقد الدولي في بيان صادر بتاريخ 3 مارس 2026 إلى أن الأحداث في المنطقة أدت إلى اختلالات في حركة التجارة والنشاط الاقتصادي، فضلاً عن ارتفاع أسعار الطاقة وتصادت تقلبات الأسواق المالية. وفي ضوء ذلك، تترتب على هذه التوترات مخاطر اقتصادية متزايدة، من أبرزها تراجع ثقة مجتمع الأعمال والمستهلكين، واحتمالات فقدان الوظائف وارتفاع معدلات البطالة، إلى جانب كبح نمو الأجور وتباطؤ الاستهلاك المحلي.

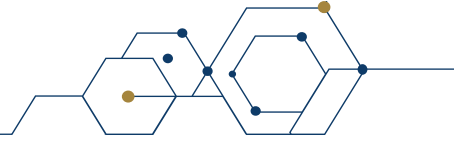
7. **تزايد مشاركة كبار السن في سوق العمل وصعوبة تطوير مهاراتهم:** ارتفعت معدلات التوظيف للعمال الأكبر سناً بشكل كبير في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال العقدين الماضيين (2000 - 2024). وفي عام 2024، بلغ متوسط معدل التوظيف للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (60 - 64) عاماً في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية نحو 55.9%، وهو ما يمثل تحدياً كبيراً إذ يؤثر تطور الذكاء الاصطناعي والتحول الأخضر على الطلب على المهارات، مما يزيد الحاجة إلى التعليم المستمر والتكيف مع الوظائف الجديدة، ويظل مستوى التعليم والمهنة عاملين حاسمين في تحديد قدرة كبار السن على مواجهة مخاطر الأتمتة والمشاركة في القطاعات الناشئة.

خامساً: التوصيات الاستراتيجية للتعامل مع تحول الأعمال:

في ظل عالم يشهد تحولات تكنولوجية متسارعة وتحديات اقتصادية وجيوسياسية تؤثر على سوق العمل واتجاهاته، فإن هناك المزيد من الخطوات والسياسات التي يجب أن تتخذها الحكومات والشركات لمواجهة تلك التغيرات ومواجهة التحديات، والتي أوصى بها صندوق النقد الدولي الحكومات في مقال له بعنوان (المهارات الجديدة والذكاء الاصطناعي يُعيدان تشكيل مستقبل العمل)، المنشور في 14 يناير 2026، كالتالي:

01 | الحكومات

- **اعتماد حزمة سياسات متكاملة** تهدف إلى تمكين القوى العاملة من التكيف مع المتغيرات السريعة في سوق العمل، وذلك من خلال تعزيز قابلية التوظيف عبر برامج اكتساب المهارات الجديدة، ودعم الحراك الوظيفي بتوفير السكن اللائق وتبني أنماط العمل المرنة.
- **تصميم السياسات المرتبطة بالمهارات الجديدة وفق ظروف كل دولة**، ففي الدول ذات الطلب المرتفع والعرض المحدود للمهارات، تكون الأولوية في السياسات هي تعزيز التعليم المستمر ودمج المهارات الرقمية في مختلف التخصصات. أما في الدول ذات القدرة التعليمية القوية والطلب المحدود، ينبغي التركيز على تحفيز الابتكار ودعم الشركات، بينما تحتاج الاقتصادات الناشئة إلى استثمارات أعمق في رأس المال البشري والتعليم والتعاون الدولي.
- **تعزيز المنافسة وتسهيل دخول الشركات الجديدة إلى السوق**، خاصة في ظل اتجاه الشركات للاستحواذ على منافسيها باستقطاب المواهب النادرة بسوق العمل، بما يؤدي إلى تركيز القوة السوقية، بما يحد في نهاية المطاف من الابتكار ويقلص الفرص المتاحة.
- **تطوير شبكات الأمان الاجتماعي** لتوفير دعم أكثر فاعلية للفئات الأكثر تضرراً من التحولات الوظيفية، بما يساهم في تسهيل إعادة اندماجهم في سوق العمل.
- **إعادة تصميم البرامج التعليمية لتواكب اقتصاد الذكاء الاصطناعي**، وذلك من خلال تزويد الأجيال القادمة بمهارات معرفية وإبداعية وتقنية مُتقدمة، ومكملة للذكاء الاصطناعي وليست منافسة له، مع تنفيذ برامج إعادة تأهيل مكثفة للعمالة المهددة بالاستغناء عن وظائفها.



102 | الشركات

- **تكثيف استثمارات الشركات في برامج إعادة التأهيل وتطوير المهارات،** بما يضمن مواءمة القوى العاملة مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.
- **تعزيز ثقافة التجربة داخل بيئة العمل،** من خلال تشجيع الموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، مع وضع إرشادات واضحة تنظم أساليب استخدامها.
- **معالجة مشاعر القلق لدى الموظفين بشأن فقدان وظائفهم،** وذلك من خلال إطلاق برامج تطوير شاملة تؤكد دور الذكاء الاصطناعي كأداة لتعزيز الإنتاجية وليس بديلاً عن الإنسان.
- **تطوير حوكمة الذكاء الاصطناعي،** من خلال وضع سياسات أخلاقية تنظم استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحمي حقوق الملكية الفكرية، وتضمن العدالة في القرارات المعتمدة عليه.
- **الانتقال من النماذج التقليدية للترقي الوظيفي إلى نماذج مرنة قائمة على المهارات.**
- **الاستعانة بتقنيات الذكاء الاصطناعي** في إجراء المقابلات مع الموظفين الجدد، وتحليل البيانات التنبؤية لتحديد احتياجات المواهب المستقبلية وتطويرها بشكل استباقي.
- **اعتماد أنماط عمل حديثة تركز على المرونة والعمل الهجين،** بما يساهم في توسيع قاعدة المهارات المتاحة في سوق العمل.

■ القسم الثاني

ديناميكيات سوق العمل المصري وتوجهات التوظيف المستقبلية



يتناول هذا القسم:

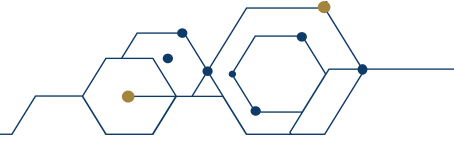
- أولًا: تحولات هيكل سوق العمل المصري
- ثانيًا: تحولات الاقتصاد وتغير ملامح الوظائف المستقبلية
- ثالثًا: المهارات المستقبلية المطلوبة لسوق العمل في مصر
- رابعًا: جهود الدولة في موازنة سوق العمل مع وظائف المستقبل



”

تمثل الثورة الصناعية الرابعة والخامسة مرحلتين متكاملتين في مسار التحول التكنولوجي الذي يشهده الاقتصاد المصري؛ إذ ركزت الثورة الصناعية الرابعة على الأتمتة والرقمنة والاعتماد على الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء وتحليل البيانات الضخمة، مما أدى إلى إعادة تشكيل أنماط الإنتاج وتهديد بعض الوظائف التقليدية، أما الثورة الصناعية الخامسة فتتطلب من الأساس التكنولوجي الذي أرسته الثورة الصناعية الرابعة، لكنها تضيف بعداً إنسانياً ومستداماً لعمليات التشغيل؛ حيث تعزز التكامل بين الإنسان والآلة، وتركز على التخصيص، والاستدامة البيئية، وتعظيم دور الكفاءات البشرية الماهرة في إدارة التكنولوجيا بدلاً من استبدالها.

ومن ثم، فإن تأثير الثورتين معاً لا يقتصر على تغيير أدوات الإنتاج، بل يمتد إلى إعادة تعريف المهارات المطلوبة في سوق العمل المصري، والانتقال من العمالة منخفضة المهارة إلى وظائف قائمة على الابتكار والتقنيات المتقدمة والقيمة المضافة العالية، من خلال التوسع التدريجي في بعض الصناعات التحويلية والقطاعات المرتبطة بالتكنولوجيا والاتصالات، إلى جانب نمو المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال.



أولاً: تحولات هيكل سوق العمل المصري

شهد سوق العمل المصري خلال العقود الثلاثة الماضية تحولات هيكلية عميقة تأثرت بالإصلاحات الاقتصادية، والتحول الديموغرافي، والانفتاح التجاري، والتقدم التكنولوجي.

ففي تسعينيات القرن الماضي وبداية الألفية، كان القطاع الحكومي يمثل الوجهة الرئيسية للتوظيف، إلا أن تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي وما صاحبها من تعزيز لدور القطاع الخاص في بداية تسعينيات القرن الماضي أدى تدريجياً إلى تراجع قدرة القطاع الحكومي على استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ما عزز دور القطاع الخاص، خاصة في الأنشطة الخدمية. ومن أبرز ملامح التغير في هيكل سوق العمل المصري، ما يلي:



التحول نحو القطاع الخاص والعمل الحر

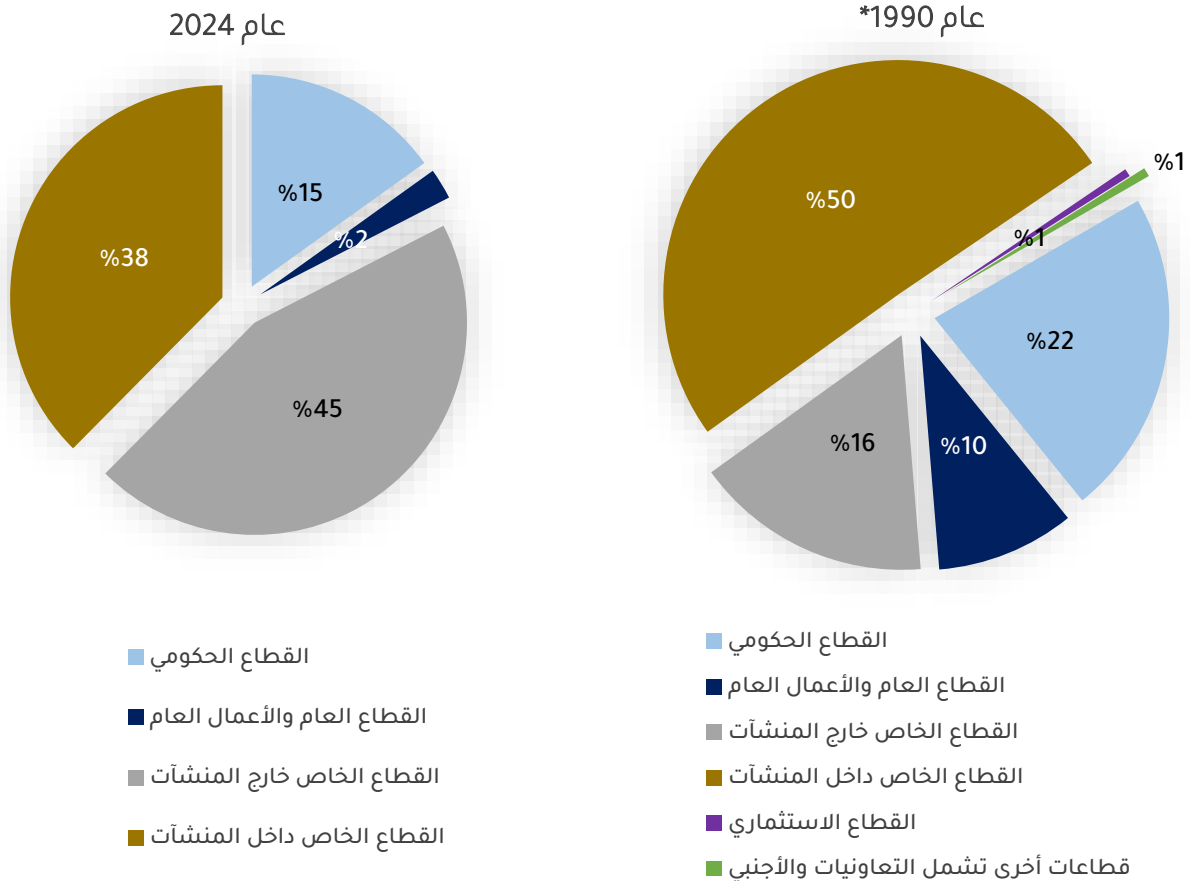
نسبة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية لعام 2025/2024، مما يجعله المحرك الرئيس لنمو الوظائف؛ حيث انتقل سوق العمل المصري من نموذج يعتمد بدرجة كبيرة على التوظيف الحكومي وقطاع الأعمال العام، إلى نموذج أكثر تنوعًا يقوده القطاع الخاص والعمل الحر.

79.4%

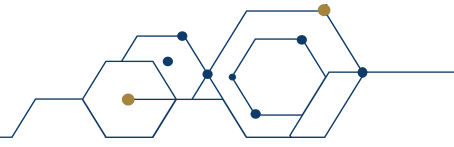


يمثل العاملون في القطاع الخاص الشريحة الأكبر من قوة العمل في مصر؛ حيث بلغ عددهم نحو 24.6 مليون مشغل من إجمالي 29.9 مليون مشغل في عام 2024، بما يمثل حوالي 82.3% من إجمالي المشغلين. وتتركز النسبة الأكبر منهم (نحو 45%) في العمل المستقل خارج المنشآت، مقارنةً بنحو 16.2% فقط (2.4 مليون مشغل خارج المنشآت) من إجمالي المشغلين في عام 1990، والذين بلغ عددهم آنذاك 14.8 مليون مشغل.

التوزيع النسبي للمشغلين في مصر حسب القطاع خلال عامي 1990 و2024



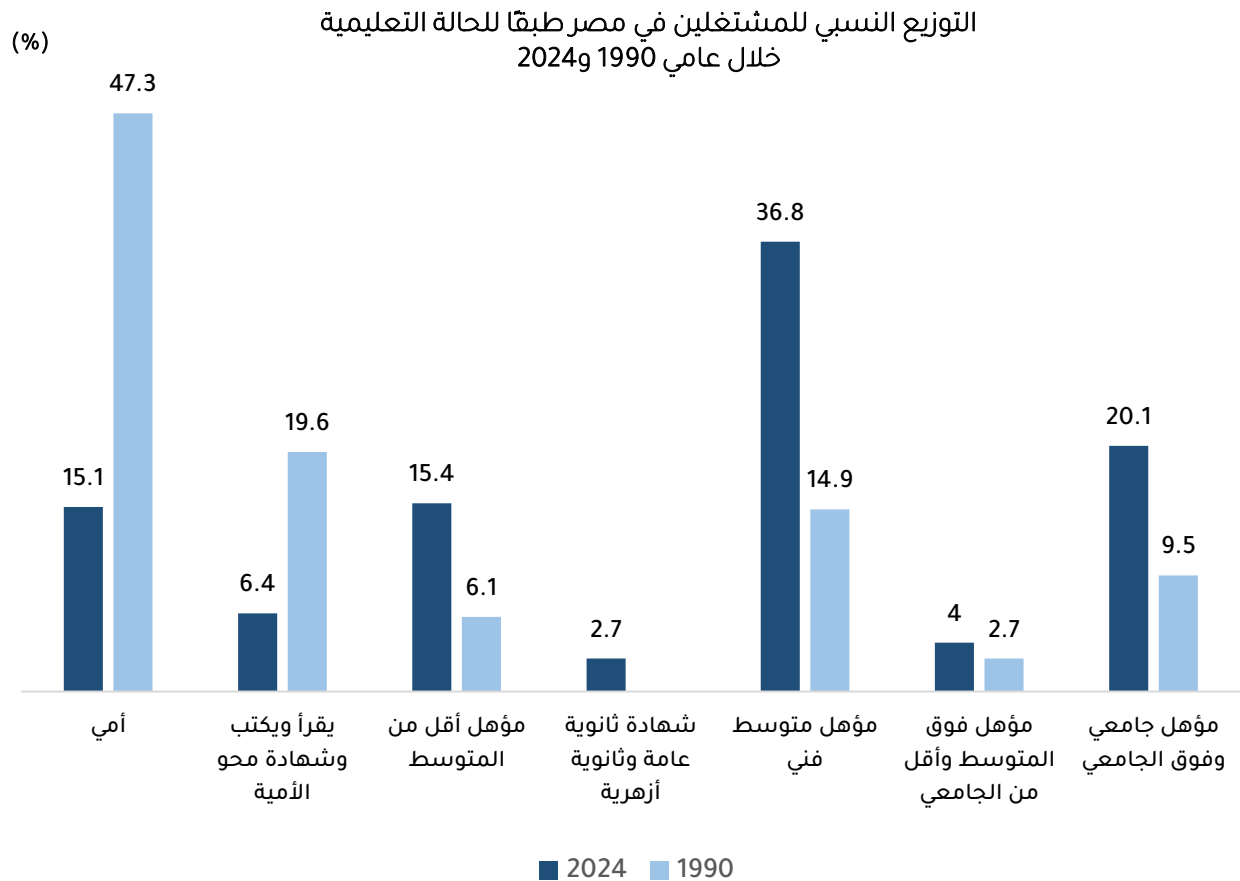
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحث القوى العاملة لعامي 1990 و2024
* الفئة العمرية للمشغلين في عام 1990 من (12-64)



■ ارتفاع حصة المشتغلين ذوي المؤهلات التعليمية:

على مدار العقود الماضية ظهر تحول في الحالة التعليمية للمشتغلين في مصر. ففي عام 1990، كان الأميون يشكلون النسبة الأكبر من العمالة (47.3%)، بينما تراجع نسبتهم لنحو 15% من إجمالي المشتغلين في عام 2024، مقابل ارتفاع عدد المشتغلين من ذوي المؤهلات التعليمية؛ حيث ارتفعت نسبة المشتغلين من حاملي المؤهلات العليا وما فوقها إلى أكثر من 20% من إجمالي المشتغلين في عام 2024 مقابل 9.5% من إجمالي المشتغلين في عام 1990.

فيما كان أصحاب المؤهلات الفنية هم النسبة الأكبر من إجمالي المشتغلين في عام 2024. ويعكس هذا التحول تحسناً ملحوظاً في المستوى التعليمي داخل سوق العمل المصري، بما يشير إلى ارتباط التشغيل بأصحاب المؤهلات الأكثر قدرة على التعامل مع المهارات التقنية والتكنولوجية.

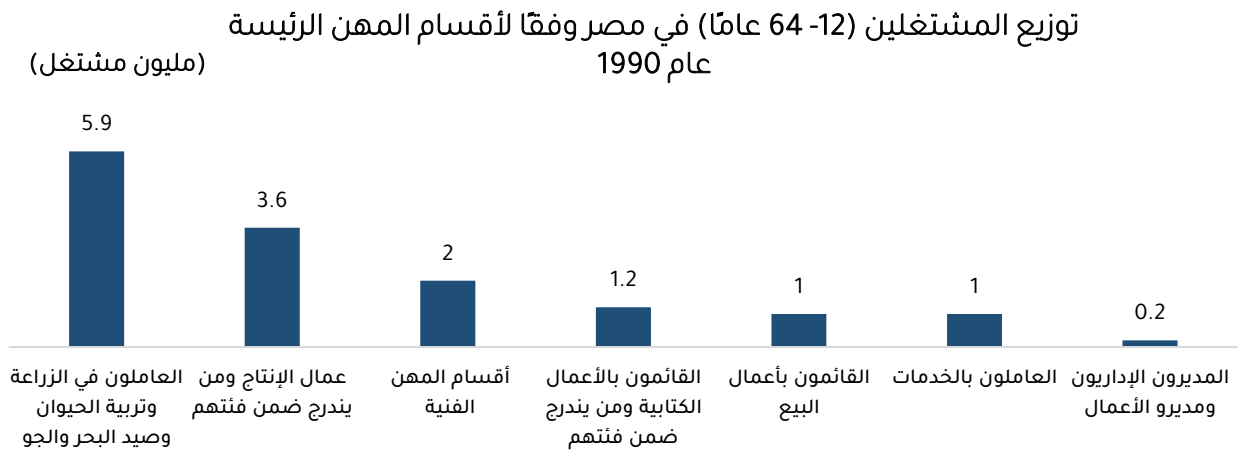


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث العمالة في عامي 1990 و2024

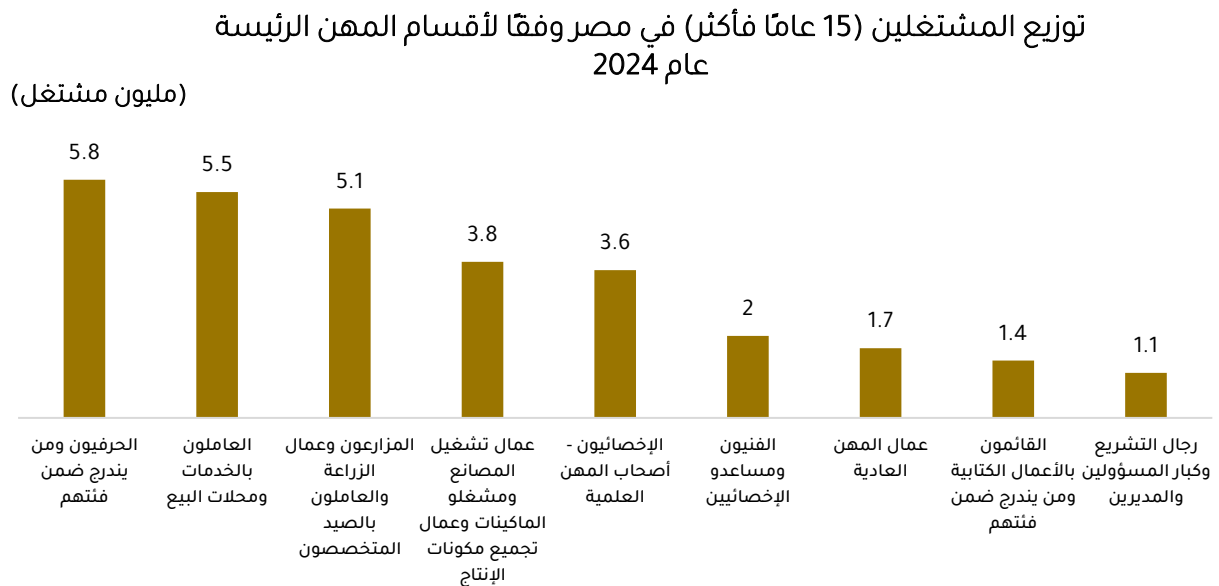
ملحوظة: تجدر الإشارة إلى أن بيانات المشتغلين من الحاصلين على شهادة الثانوية العامة والثانوية الأزهرية والمؤهلات الفنية المتوسطة كانت تُدرج في عام 1990 ضمن فئة «الشهادة المتوسطة» دون تمييز أو فصل بين هذه المؤهلات.

■ تراجع الأعمال الكتابية والإدارية لصالح المهن الخدمية

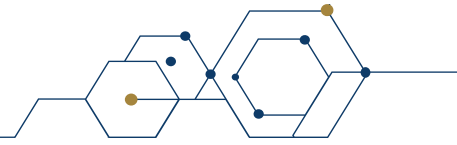
بين عامي 1990 و2024، شهد هيكل سوق العمل المصري تحولاً ملحوظاً. ففي عام 1990، كانت المهن الزراعية ووظائف الإنتاج والتشغيل هي الأكثر توظيفاً، أما في عام 2024، فقد تصدرت المهن الحرفية والخدمية قائمة المهن الأكثر توظيفاً، ويشمل هذا القطاع مجموعة متنوعة من الأنشطة؛ مثل: التعليم، والصحة، والنقل، والتجارة، والخدمات المالية، والسياحة، والتكنولوجيا، وغيرها. ومن الملاحظ أيضاً تراجع ترتيب الأعمال الإدارية والمكتبية ضمن قائمة المهن الرئيسة الأعلى تشغيلاً، بما يعكس تطور الاقتصاد المصري وتنوع الأنشطة الاقتصادية به، وكذلك تزايد الاهتمام بالتعليم المهني والفني، مما أسهم في زيادة الإقبال على المهن الحرفية والخدمية وتعزيز دورها في سوق العمل.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة 1990



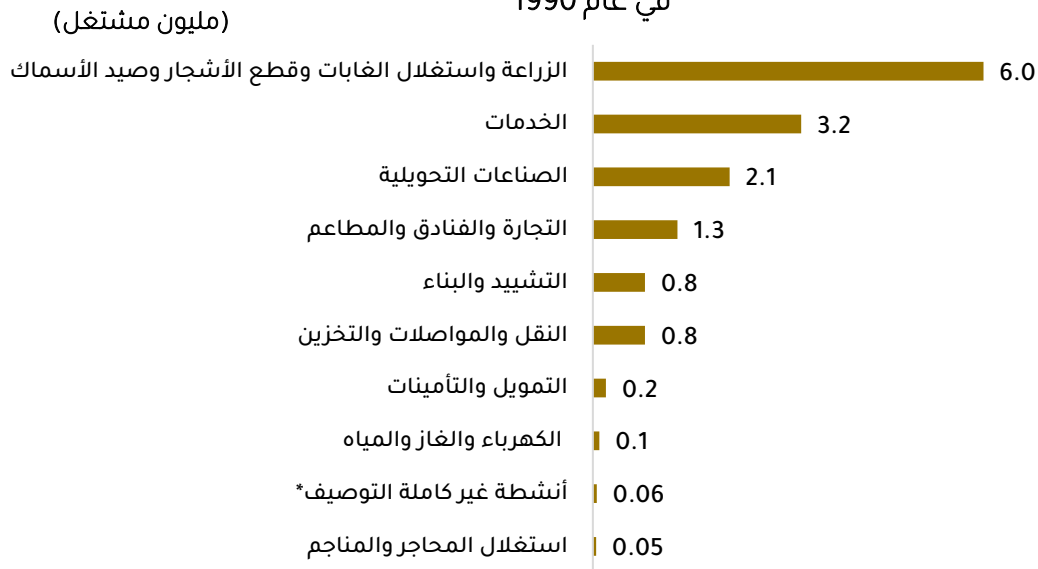
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث القوى العاملة 2024



التحول في القطاعات الاقتصادية الأكثر توظيفاً:

تكشف المقارنة بين توزيع المشتغلين في الفئة العمرية (12 - 64 سنة فأكثر) حسب الأنشطة الاقتصادية عن تحولات هيكلية جوهرية في سوق العمل المصري خلال العقود الماضية. ففي عام 1990، كان النشاط الزراعي يستوعب نحو 6 مليون مشتغل أي ما نسبته 40.5% من إجمالي المشتغلين، البالغ عددهم حوالي 14.8 مليون مشتغل، ما يعكس الدور المحوري للزراعة في هيكل الاقتصاد المصري آنذاك، في حين جاء قطاع الخدمات في المرتبة الثانية بإجمالي 3.2 ملايين مشتغل، بما يمثل 21.6%.

تقدير المشتغلين (12-64 سنة فأكثر) طبقاً لأقسام النشاط الاقتصادي
في عام 1990



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة 1990. *مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي لم يتم تحديد طبيعتها أو تصنيفها بشكل دقيق وكامل عند جمع البيانات الإحصائية

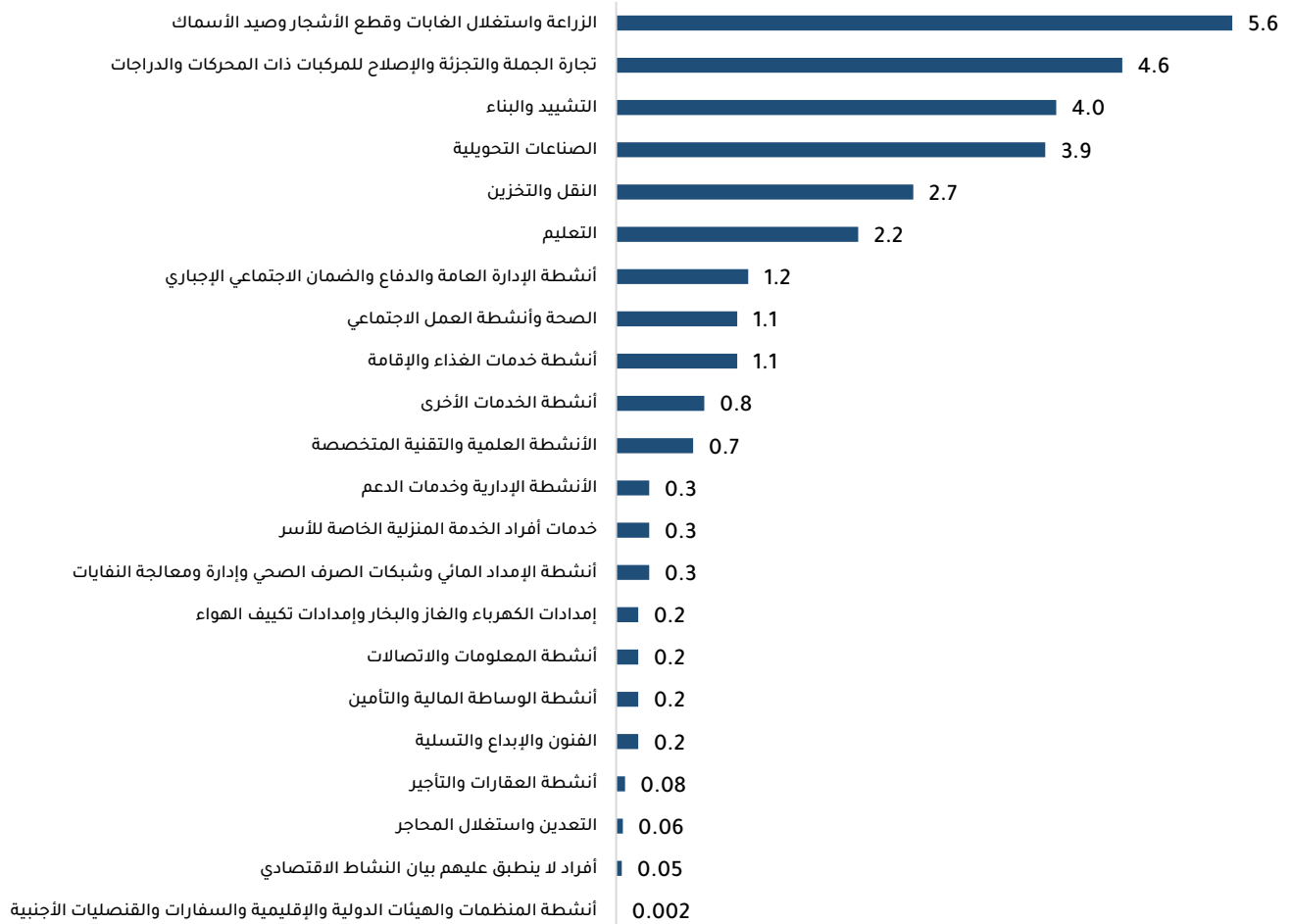
أما بحلول عام 2024، أصبح توزيع العمالة في مصر أكثر تنوعاً وتوازناً بين القطاعات الاقتصادية المختلفة. فقد تراجعت حصة العاملين في قطاع الزراعة إلى 18.7% والبالغ عددهم 5.6 مشتغلين، مقابل تنامي دور قطاعات أخرى في استيعاب العمالة، أبرزها، تجارة الجملة والتجزئة، الذي استحوذ على 15.4% من إجمالي المشتغلين بما يعادل 4.6 ملايين مشتغل، وقطاع التشييد والبناء بنسبة 13.4% بما يعادل 4 ملايين مشتغل، وقطاع الصناعات التحويلية بنسبة 13% بنحو 3.9 ملايين مشتغل، إلى جانب قطاع النقل والتخزين، الذي برز كأحد أكثر القطاعات قدرة على استيعاب العمالة.

وبمقارنة توزيع المشتغلين حسب الأنشطة الاقتصادية بين عامي 1990 و2024، فقد لوحظ حدوث تحول تدريجي في بنية الاقتصاد المصري نحو الأنشطة الأكثر ارتباطاً بالخدمات الحديثة، فعلى سبيل المثال، ظهر التعليم والمعلومات والاتصالات كأنشطة مستقلة، بما يشير إلى الطلب المتنامي على المهارات المتقدمة واتساع نطاق استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وفي هذا الإطار، تبرز أهمية تطوير رأس المال البشري، ولا سيما العمالة الفنية والتقنية، باعتباره أحد المحاور الرئيسية لإصلاح سياسات سوق العمل، بما يسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد المصري من خلال دعم الابتكار والتكيف مع التحولات التكنولوجية المتسارعة.

تقدير عدد المشتغلين (15 سنة فأكثر) في مصر طبقاً لأقسام النشاط الاقتصادي في عام 2024

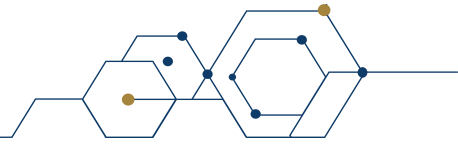
(مليون مشتغل)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث القوى العاملة 2024.

يشهد الاقتصاد المصري مرحلة تحول نوعي تبرز تبايناً بين سرعة نمو الإنتاجية في القطاعات وقدرتها على توليد فرص العمل، وهو ما يفتح آفاقاً جديدة للتطوير. ويعكس فرصاً كامنة يمكن استثمارها من خلال تعزيز الابتكار ورفع الكفاءة وزيادة مساهمة الاستثمارات الخاصة.

وفي المقابل، أظهرت قطاعات أخرى مرونة في استيعاب العمالة: مثل: التشييد والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، الأمر الذي دعم سوق العمل وأسهم في توسّعه. وتؤكد هذه الديناميكيات أنّ بنية الاقتصاد المصري تمتلك مجالاً واسعاً للنمو المتوازن الذي يجمع بين زيادة الإنتاجية وتوفير فرص العمل النوعية، بما يعزّز القدرة التنافسية ويدعم اندماج مصر في سلاسل القيمة العالمية. ويمهّد لبناء اقتصاد أكثر تنوعاً وقدرة على خلق فرص مستدامة.



ثانيًا: تحولات الاقتصاد وتغير ملامح الوظائف المستقبلية:

أدى التحول التكنولوجي المتسارع وتبني مفاهيم الاستدامة إلى إعادة تشكيل ملامح القطاعات والأنشطة الاقتصادية، بما يفتح آفاقًا واسعة لفرص العمل في مجالات غير تقليدية، وعلى رأسها صناعات المستقبل.



1 صناعات المستقبل

2 القطاع الرقمي

3 خدمات التعهيد

4 الطاقة المتجددة والتكنولوجيا البيئية

5 الإبداع الرقمي وانتشار فكر ريادة الأعمال



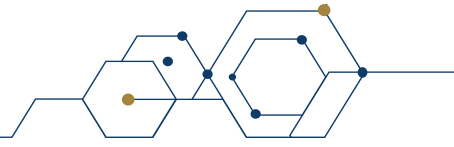
1. صناعات المستقبل



تشهد مصر نموًا ملحوظًا في الصناعات عالية التقنية، مع التركيز على مجالات الإلكترونيات، والبرمجيات، والصناعات الدوائية الحيوية، وتكنولوجيا الطاقة المتجددة. ويأتي ذلك مدعومًا بعدد من المبادرات الوطنية، مثل: مبادرة "مصر تصنع الإلكترونيات"، واستراتيجية "مصر الرقمية لصناعة التعهيد 2022-2026"، فضلًا عن مبادرة "ابدأ" الهادفة إلى توطين الصناعات الحديثة، بما يسهم في ترسيخ مكانة مصر كمركز إقليمي للابتكار التكنولوجي. كما تمتد جهود التوطين لتشمل صناعات استراتيجية؛ مثل: ضواغط التكيف، والسيليكون، ووسائل النقل الخفيف.

وقد بدأت ملامح هذا التحول في الظهور بوضوح من خلال التوسع في إنشاء المناطق الصناعية الذكية، والقرى الذكية، وحاضنات الأعمال التكنولوجية التي تدعم رواد الأعمال والمبتكرين، إلى جانب الدعم الحكومي المتزايد لتعميق التصنيع المتطور.





وفي إطار الاستراتيجية الوطنية للصناعة ورؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة، تتحدد أبرز الصناعات المستهدفة كما يلي:





في هذا السياق، برزت العديد من الشركات المحلية في مجال البرمجيات؛ حيث طورت أنظمة لإدارة المصانع تعتمد على إنترنت الأشياء "IoT" والذكاء الاصطناعي، وتُمكن هذه الأنظمة المصانع من مراقبة وتحليل بيانات الإنتاج، مما يساهم في تحسين عمليات التصنيع، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الفاقد.

10

آلاف فرصة عمل مباشرة

من المقدر أن تخلقها صناعة الهواتف المحمولة في مصر، خلال عام 2025؛ حيث شهدت الصناعة دخول 15 شركة عالمية إلى السوق المصري، بطاقة إنتاجية تصل إلى 20 مليون جهاز سنوياً، بما ينعكس إيجاباً على خلق فرص عمل مباشرة للشباب



2. القطاع الرقمي

يُعد التحول الرقمي محركًا حاسمًا لنمو الاقتصاد المصري، لما له من دور في تعزيز الإنتاجية، ومن ثم أصبح القطاع الرقمي في مصر أحد المحركات الرئيسية لإعادة تشكيل سوق العمل؛ حيث نجحت الدولة خلال السنوات الأخيرة في تحقيق نمو ملحوظ بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات؛ حيث بلغ معدل النمو 13.76% خلال عام 2025/2024، مقارنة بنحو 8.43% في عام 2014/2013. كما شهدت الاستثمارات العامة في هذا القطاع طفرة كبيرة، إذ ارتفعت لتصل إلى 28.7 مليار جنيه في عام 2025/2024، مقابل 0.7 مليار جنيه فقط في عام 2014/2013. ويواصل القطاع تصدره قائمة القطاعات الأعلى نموًا خلال السنوات الأخيرة، بما يعكس قوة أدائه ومرونته رغم التحديات الناتجة عن تباطؤ الاقتصاد العالمي وتساعد حالة عدم اليقين.

وقد بلغت مساهمة قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الناتج المحلي الإجمالي لتصل نحو 2.8% في عام 2025/2024، وبلغت قيمة إيرادات الصادرات الرقمية نحو 7.4 مليارات دولار في عام 2025.

عدد فئات الخدمات الإلكترونية الحكومية التي تقدمها منصة "مصر الرقمية" والمقدرة بنحو 210 خدمة حكومية رقمية في عام 2025، وهو ما صاحبه ارتفاع في عدد المستخدمين المسجلين من 8.1 ملايين مستخدم في عام 2024 إلى 10.7 ملايين مستخدم في عام 2025، بما يعكس تسارع التحول من النمط التقليدي للأعمال الإدارية والمكتبية إلى نموذج رقمي أكثر كفاءة.

26
فئة



500 ألف وظيفة

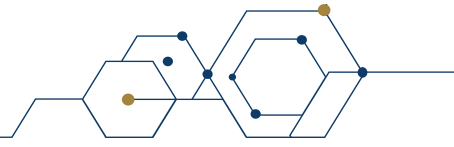
عدد فرص العمل التي يستهدف قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الوصول إليها بحلول نهاية عام 2026، وذلك في ظل توجه الشركات سريعة النمو إلى مصر كمركز إقليمي رائد لأعمال التعهيد والخدمات العابرة للحدود والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

والجدير بالذكر أن مصر تستضيف عددًا من الشركات المتخصصة في تقديم خدمات تعهيد نظم الأعمال (BPO) وتعهيد تكنولوجيا المعلومات (ITO) على مستوى العالم؛ مثل: أمازون (Amazon)، ومايكروسوفت (Microsoft)، وآي بي إم (IBM)، وأوبر (Uber)، بالإضافة إلى الشركات الناشئة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات؛ مثل: إنستابج (Instabug) للدعم التقني للتطبيقات، وفيزيتا (Vezeeta)؛ رائدة الشرق الأوسط في منصات تكنولوجيا معلومات الرعاية الصحية، وسويفل (Swvl)؛ تطبيق النقل الجماعي.



المصدر: هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (إيتيدا).

<https://itida.gov.eg/Arabic/Pages/Outsourcing-Egypt.aspx>



215

ألف فرصة عمل
مستدامة

تستهدف استراتيجية مصر الرقمية لصناعة التعهيد (2022-2026) خلقها.



كما تسعى الاستراتيجية إلى بناء علامة تجارية قوية لمصر في مجالات التقنيات الرقمية المتقدمة، وفي مقدمتها الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، وهو ما يعزز الطلب على الكفاءات المتخصصة ويغير طبيعة المهارات المطلوبة في سوق العمل.

وبالتوازي مع ذلك، يشهد قطاع التجارة الإلكترونية نموًا ملحوظًا، إذ يُقدّر حجم السوق بنحو 10.39 مليارات دولار في عام 2025، مع توقعات ببلوغه 20.72 مليار دولار بحلول عام 2030، بمعدل نمو سنوي مركب يبلغ 14.8%، وذلك وفقًا لمنصة "research and market"، ويعود هذا النمو إلى التوسع في استخدام الإنترنت، وتحسن البنية التحتية الرقمية، وزيادة أعداد المتسوقين عبر الإنترنت، وهو ما يخلق مجموعة من الوظائف الجديدة والمتخصصة التي تركز على الجوانب الرقمية والتحليلية والتقنية. وتتنوع هذه الوظائف بين إدارة المنصات الإلكترونية، ومطوري برامج، ومختصين في تكنولوجيا المعلومات، وخبراء في الأمن السيبراني، ومسوقين رقميين، وكذلك وظائف الخدمات اللوجستية الرقمية، وتحليل سلوك المستهلك وغيرهم من الوظائف المرتبطة بنمو الصناعات الرقمية نتيجة للتشابكات القطاعية.

وفي إطار استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 2030، تعمل الدولة المصرية على تنفيذ حزمة من الاستثمارات وبرامج تنمية المهارات، وتصميم وتصنيع الإلكترونيات، وإنشاء مجمعات تكنولوجية، بما يعزز جاهزية القوى العاملة لمتطلبات وظائف المستقبل.

أصبح الذكاء الاصطناعي ركيزة أساسية في استراتيجية مصر الرقمية؛ نظرًا لدوره المحوري في تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة. وتسير مصر بخطى ثابتة نحو توظيف تطبيقاته في مختلف القطاعات؛ حيث يستهدف الإصدار الثاني من الاستراتيجية الوطنية للذكاء الاصطناعي (2025 - 2030) تحقيق استفادة لنحو 26% من القوى العاملة في مصر من أدوات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، وهو ما يدفع نحو ظهور وظائف جديدة قائمة على تحليل البيانات، وتطوير الخوارزميات، وأتمتة العمليات، في مقابل تراجع تدريجي لبعض الوظائف التقليدية.

وفي المجمل، يعكس هذا التحول انتقال سوق العمل المصري من نمط الوظائف التقليدية إلى اقتصاد قائم على المعرفة والتكنولوجيا، حيث تصبح المهارات الرقمية، والقدرة على الابتكار، والتعلم المستمر، هي العوامل الحاسمة في تحديد فرص التوظيف المستقبلية.

3. خدمات التعهيد

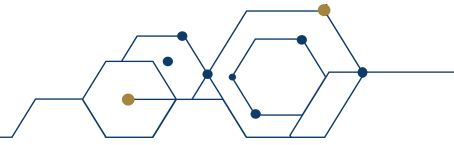
حققت مصر طفرة في صادرات خدمات التعهيد؛ حيث ارتفعت إيراداتها من 2.4 مليار دولار في عام 2022 إلى 4.8 مليارات دولار في عام 2025. كما تضاعف عدد شركات التعهيد والخدمات العابرة للحدود التي تعمل في السوق المصرية من 90 شركة إلى ما يزيد على 240 شركة، لتغطي بنجاح خدمات تكنولوجيا المعلومات، وتعهيد نظم الأعمال، وخدمات البحث والتطوير الهندسي.

50 ألف خريج

متخصص في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يتخرجون سنوياً من إجمالي أكثر من 760 ألف خريج من الجامعات في مصر سنوياً. هذا إلى جانب تمتع مصر بكونها أحد أكثر مصادر الموارد البشرية حيوية في العالم؛ حيث تجمع بين إتقان اللغات المتعددة والخبرة التقنية اللازمة لدعم أعمال الشركات العالمية بكفاءة عالية.



في نوفمبر 2025، وقعت 55 شركة عالمية مذكرات تفاهم لفتح مقرات لها في مصر، أو توسيع نطاق أعمال مراكزها في السوق المصري، مع هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (إيتيدا)، وذلك خلال استضافة مصر "القمة العالمية لصناعة التعهيد 2025"، ومن المقرر أن تُشكل هذه الشراكات ركيزة أساسية لتوفير ما يزيد عن 70 ألف فرصة عمل جديدة وواعدة، تتميز بقيمتها المضافة العالية على مدار السنوات الثلاث القادمة، مما يسرع مسيرة التحول الاستراتيجي لمصر نحو آفاق 'اقتصاد المعرفة' الحديث.



4. الطاقة المتجددة والتكنولوجيا البيئية

تبرز الطاقة المتجددة كأحد أكثر القطاعات الواعدة للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. ويعتمد نجاح تحول الطاقة في مصر على توافر قوى عاملة متعددة المهارات، تشمل التخصصات العلمية والتقنية والحرفية والإدارية، مع استمرار نمو فرص العمل رغم تأثيرات الأتمتة والذكاء الاصطناعي على طبيعة بعض الوظائف. وفي هذا السياق، أشار تقرير "الطاقة المتجددة والوظائف - المراجعة السنوية 2025" الصادر عن الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، ومنظمة العمل الدولية إلى أن مصر أضافت قدرات توليد جديدة بلغت 734 ميجاوات من الطاقة الشمسية ونحو 300 ميجاوات من طاقة الرياح خلال عام 2024، وهو معدل نمو يفوق كثيرًا ما تحقق في السنوات السابقة.

كما أظهرت تقديرات IRENA تضاعف عدد الوظائف في قطاع الطاقة الشمسية الكهروضوئية (solar PV) ليصل إلى نحو 5.9 ألف وظيفة في عام 2024، مدفوعًا بزيادة عدد المشروعات الجديدة وتعزيز دور مصر كمركز صناعي في هذا المجال. وفي قطاع طاقة الرياح، ارتفع عدد الوظائف من 4000 وظيفة في عام 2023 إلى 5200 وظيفة في عام 2024، نتيجة التوسع في القدرات المركبة واحتياجات التشغيل والصيانة المتزايدة.

ولا يقتصر طموح مصر على نشر مشروعات الطاقة المتجددة فحسب، بل يمتد إلى ترسيخ مكانتها كمركز إقليمي لتصنيع تقنيات الطاقة الشمسية. وفي هذا الإطار، تعمل شركة Suren Solar الصينية على إنشاء مصانع بقدرة 2 جيجاوات لكل من الخلايا والوحدات الشمسية، مع توجه مستقبلية لتوطين إنتاج مكونات رئيسية؛ مثل: رقائق السيليكون، وهو ما يُتوقع أن يوفر أكثر من 1800 فرصة عمل مباشرة.



**وتعكس هذه الجهود
مجتمعة توجهاً استراتيجياً
واضحاً نحو بناء اقتصاد
أخضر متكامل، قائم على
التصنيع المحلي، وخلق
فرص العمل، وتعزيز القدرة
التنافسية لمصر في سوق
الطاقة المتجددة عالمياً.**

فرصة عمل مباشرة

841

من المتوقع أن يوفرها مشروع "أتوم سولار مصر" لإقامة مجمع صناعي لإنتاج الخلايا والألواح الشمسية، الذي أعلن عنه في أغسطس 2025 بالشراكة بين شركات من مصر والصين والبحرين والإمارات العربية المتحدة، ويستهدف إنتاج 2 جيجاوات من الخلايا الشمسية، و2 جيجاوات من الألواح، بالإضافة إلى 1 جيجاوات/ساعة من أنظمة تخزين الطاقة.

5. الإبداع الرقمي وانتشار فكر ريادة الأعمال

في السنوات الأخيرة، شهدت ريادة الأعمال انتشارًا كبيرًا بين الشباب ودعمًا قويًا من الدولة، التي اتخذت خطوات كبيرة لتمكين الشركات الناشئة وتعزيز قدرتها على جذب المزيد من الاستثمارات، ومن أبرزها إطلاق المجموعة الوزارية لريادة الأعمال، بهدف تعزيز بيئة ريادة الأعمال ودعم الشركات الناشئة، من خلال إطلاق مبادرات ومقترحات جديدة، ودعم الشركات الناشئة، وتنسيق الجهود بين الجهات الحكومية، ووضع سياسات داعمة لريادة الأعمال، وذلك ضمن خطة الدولة لوضع مصر على الخريطة العالمية لريادة الأعمال.

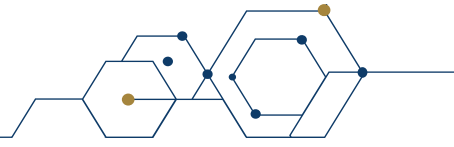
ونتيجة لتلك الجهود أصبح نظام بيئة الأعمال للشركات الناشئة (Ecosystem) في مصر واحدًا من أقوى أنظمة الأعمال على مستوى قارة إفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط.

ويضم السوق المصري 2118 شركة ناشئة منهم 600 شركة تعتمد على التكنولوجيا، كما يوجد بمصر أكثر من 400 جهة فاعلة في مجال ريادة الأعمال والشركات الناشئة، تتنوع ما بين مؤسسات حكومية ومراكز داعمة لريادة الأعمال، وحاضنات ومسرعات أعمال في الجامعات، والمنظمات والهيئات التابعة للقطاع الخاص، بالإضافة للمؤسسات التي توفر التمويل ورأس المال الاستثماري والاستثمار الملائكي (Angel Investment)*. وذلك وفقًا لتقرير ريادة الأعمال والشركات الناشئة في مصر والعالم 2025، الصادر عن جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

يوجد العديد من مراكز إبداع مصر الرقمية المنتشرة في مختلف محافظات الجمهورية، وتتمثل مهمة مراكز إبداع مصر الرقمية في توفير بيئة مواتية لتعزيز الابتكار الرقمي على مستوى الجمهورية، وتمكين الشباب المصري، وتطوير قدرات رواد الأعمال والشركات الناشئة في مختلف مراحلها، ودعم مكونات منظومة ريادة الأعمال. وتوفر هذه المراكز مساحة للإبداع والتفاعل والعمل المشترك، بالإضافة إلى استضافة الاجتماعات والفعاليات وورش العمل، إلى جانب إتاحة الفرصة لتجربة المنتجات وإطلاقها، وتنفيذ الأنشطة الجماعية الأخرى.

وفقًا لمؤشر النظام البيئي العالمي لريادة الأعمال، احتلت مصر المرتبة 65 من إجمالي 118 دولة عالميًا عام 2025، متصدرةً منطقة شمال إفريقيا وتحتل المركز الثالث على مستوى إفريقيا، متقدمة بذلك 16 مركزًا مقارنة بالمرتبة 81 في عام 2020، مع حفاظها على موقعها الريادي في شمال إفريقيا منذ عام 2021، وسجلت ثاني أعلى معدل نمو في المنطقة عام 2025.

* قيام مستثمرون بتمويل ودعم الشركات الناشئة في مراحلها المبكرة جدًا مقابل حصة ملكية (أسهم) في الشركة.



ثالثاً: المهارات المستقبلية المطلوبة لسوق العمل في مصر



تشير التقديرات الحديثة إلى أن سوق العمل المصري يشهد تحولات جوهرية على مستويين، وهما:

▪ **حجم السكان في سن العمل،** تشير نتائج مسح سوق العمل التبعي وفقاً للسردية الوطنية للتنمية الشاملة 2025 إلى أن عدد السكان في سن العمل سيزيد بأكثر من 1.7 مليون فرد سنوياً حتى عام 2030، نتيجة لما يعرف بظاهرة تضخم فئة الشباب، وقد يُشكل هذا ضغطاً كبيراً على معدلات البطالة بحلول عام 2033، إذا لم تواكب سياسات التوظيف النمو السكاني، وهو ما يتطلب تبني سياسات فاعلة للحد من ارتفاع معدلات البطالة، واستثمار هذه الزيادة السكانية كفرصة ذهبية لتعزيز العائد الديموغرافي عبر توجيه الطاقات الشابة نحو دعم النمو الاقتصادي وتعزيز الابتكار والإنتاجية في مصر، وهو ما تنعكس ملامحه في السياسات الإصلاحية الداعمة.

▪ **طبيعة المهارات المطلوبة،** توقع المنتدى الاقتصادي العالمي في تقرير "مستقبل الوظائف 2025"، والذي يرصد أوضاع أسواق العمل عالمياً ويستشرف التحولات المتوقعة خلال الفترة (2025-2030)، أن يتأثر سوق العمل في مصر بشكل كبير بزيادة النفاذ الرقمي، بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية خلال السنوات المقبلة.

تمثلت أبرز نتائج استطلاع الرأي الذي تضمنه التقرير، فيما يلي:

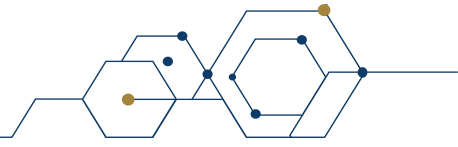
- أبدى نحو 55% من أصحاب العمل في مصر تفاؤلاًهم بشأن قدرتهم على إعادة تأهيل وتطوير مهارات العاملين لديهم لتلبية متطلبات سوق العمل خلال السنوات الخمس القادمة، مقارنة بنحو 29% في المتوسط على المستوى العالمي.
 - جاءت مصر في المركز الأول بين 55 دولة من حيث الحاجة إلى إعادة تشكيل مهارات القوى العاملة، حيث يُتوقع أن تتغير نحو 48% من المهارات الحالية خلال السنوات الخمس المقبلة، مقابل 39% عالمياً. ويؤكد ذلك توجه أصحاب الأعمال في مصر إلى الاستثمار في رفع كفاءة العاملين باعتباره الخيار الأكثر فاعلية لتلبية احتياجات سوق العمل، بدلاً من استبدالهم.
 - من المتوقع أن تتصدر مهارات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة قائمة المهارات الأكثر طلباً في مصر بحلول عام 2030، تليها مهارات المعرفة التكنولوجية، ثم مهارات الشبكات والأمن السيبراني، وأخيراً مهارتا المرونة والقدرة على التكيف والقيادة والتأثير الاجتماعي.
- مما سبق، سيتحدد مستقبل الوظائف في مصر بدرجة كبيرة بمدى امتلاك القوى العاملة لمهارات رقمية وتحليلية متقدمة، إلى جانب المهارات القيادية والتكيفية، بما يفرض ضرورة تطوير منظومة التعليم والتدريب لتواكب هذه التحولات المتسارعة.

المهارات العامة المتوقع تزايد استخدامها بحلول عام 2030
في مصر بحسب آراء أصحاب العمل

(%)

المهارات العامة	نسبة أصحاب العمل وفقاً للمهارات الأكثر استخداماً بحلول عام 2030
الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة	73
المعرفة التكنولوجية	72
الشبكات والأمن السيبراني	69
المرونة والقدرة على التكيف	62
القيادة والتأثير الاجتماعي	62

Source; World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025, January 2025.



رابعًا: جهود الدولة في مواءمة سوق العمل مع وظائف المستقبل

تعمل مصر على تبني حزمة متكاملة من السياسات والبرامج الهادفة إلى رفع مستوى مهارات القوى البشرية، بما يواكب متطلبات سوق العمل في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة.

1. توفير الإطار الاستراتيجي.. التوظيف في رؤية مصر 2030:



تضمن الهدف الاستراتيجي الثالث من أهداف رؤية مصر 2030 المعني بـ "اقتصاد قوي: اقتصاد تنافسي ومتنوع"، بند متعلق بـ "توفير العمل اللائق"

وقد أوضحت الرؤية أن المقصود بالعمل اللائق هو نوعية العمل التي تكفل الحقوق الأساسية للعامل في إطار مجموعة من قواعد الأمان والأجور المجزية والعادلة والتأمينات الاجتماعية، مع مراعاة السلامة والصحة المهنية -الجسدية والعقلية- خلال أداء العمل، وإتاحة إمكانيات أفضل لبناء قدرات العاملين وتأهيلهم لتحقيق الإدماج الاجتماعي.



كما استهدفت توفير فرص عمل آمنة ولائقة ومنتجة، ورفع معدلات التشغيل، خاصة بين الشباب والنساء وذوي الهمم، كما حددت رؤية مصر 2030 سبل تحقيق الهدف الثالث، والتي تتمثل في:

دعم الاستثمار في رأس المال البشري، وتنمية المهارات التكنولوجية.

02

رفع كفاءة العملية التعليمية، لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

01

زيادة الإنفاق العام على البحث والتطوير والاستفادة من مخرجات البحوث والدراسات.

04

تحفيز القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني على المساهمة في رفع كفاءة منظومة التدريب المهني.

03

دعم البيئة المؤسسية والتشريعية الخاصة بالملكية الفكرية، وتشجيع براءات الاختراع.

06

دعم الشراكات بين قطاع الأعمال والمؤسسات الأكاديمية بما ينعكس إيجابياً على سوق العمل.

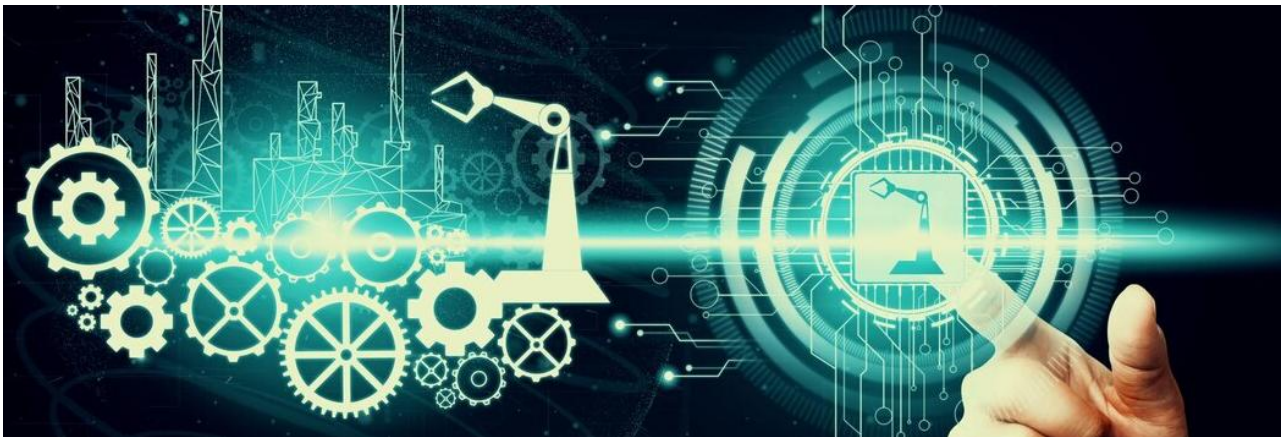
05

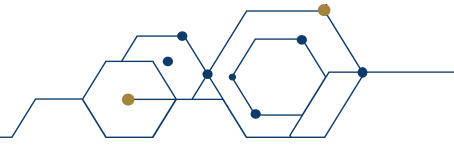
تنظيم الاستعانة بالعمالة المصرية في الخارج، بما يكفل حماية حقوقهم وربطهم بالوطن الأم.

08

زيادة التعاون والروابط مع علماء مصر بالخارج، للاستفادة من خبراتهم.

07





2. رفع المهارات التكنولوجية:

في ضوء استهداف بناء القدرات الرقمية للشباب وإعداد كوادر مؤهلة في مختلف مجالات التكنولوجيا بما يتواءم مع المتطلبات الحديثة لسوق العمل والاقتصاد القائم على المعرفة، يتم العمل على :

▪ إطلاق برامج ومبادرات لتنمية المهارات الرقمية الأساسية

تقدم وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات العديد من البرامج بالتعاون مع المؤسسات الدولية والإقليمية في مجال التدريب الأساسي على مهارات استخدام الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورات تعريفية بالمفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الإدارة الحكومية، مع التركيز على تحسين الكفاءة التشغيلية، نذكر منها:

▪ **شهادة الرخصة الدولية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأمن والسلامة على الإنترنت،** بالشراكة مع مؤسسة ICDL العربية وتهدف إلى تطوير المهارات الرقمية لرواد مواقع التواصل الاجتماعي والإنترنت وتمكينهم من الاستخدام الآمن للإنترنت ومواجهة صور التمر الإلكتروني، كما تتيح تعلم استخدام محركات البحث بكفاءة وفاعلية.

▪ **منحة شهادة "مهارات التسويق الإلكتروني"،** تمنح وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالشراكة مع مؤسستي Google و ICDL العربية شهادة معتمدة دولياً مجاناً في مجال التسويق الرقمي.

▪ **مبادرة تعلم عن بُعد** في مجال استخدام مواقع التواصل الاجتماعي والأمن والسلامة على الإنترنت، بالشراكة مع مؤسسة ICDL العربية وقد تم إطلاق هذه المبادرة بهدف تمكين رواد مواقع التواصل الاجتماعي والإنترنت من الاستخدام الآمن للإنترنت ومواجهة ظاهرة التمر الإلكتروني، وتعزيز كفاءة استخدام محركات البحث، مع نشر ثقافة استخدام تقنية التعلم عن بُعد، كما تتيح المبادرة فرص المشاركة والتسجيل لجميع فئات المجتمع المصري من مستخدمي الحاسب الآلي ومواقع التواصل الاجتماعي والإنترنت.

▪ **مبادرة التعلم عن بُعد للأمن السيبراني،** وهي إحدى المبادرات التعليمية المجانية التي أطلقتها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالشراكة مع مؤسسة Cisco العالمية، وأعلن عنها في عام 2020، بهدف إتاحة فرص التعلم عن بُعد في مجال أساسيات الأمن السيبراني ومبادئ الشبكات، بهدف رفع الوعي المجتمعي المعلوماتي وتعزيز الثقافة الرقمية لدى مختلف الفئات العمرية عن طريق توفير برامج تدريبية وتأهيلية تساعد على الاستخدام الآمن للإنترنت، وكذلك التعرّف على أساليب حماية البيانات الشخصية والخصوصية أثناء استخدام وسائل التعلم عن بُعد ومنصات الاجتماعات الإلكترونية.



▫ **مبادرة "الرواد الرقميون"** التي تم إطلاقها في عام 2025 كمبادرة وطنية يتم تنفيذها بالتعاون بين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والأكاديمية العسكرية المصرية، وبالشراكة مع كبرى الشركات التكنولوجية المحلية والعالمية، وكذلك الشركات المتخصصة في تنمية المهارات الشخصية واللغوية والجامعات الدولية، وتستهدف المبادرة تأهيل الكوادر الشابة وتزويدها بحزمة من المهارات التكنولوجية المتقدمة عبر برامج تدريبية متخصصة تشمل مجالات الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني، وتطوير البرمجيات.

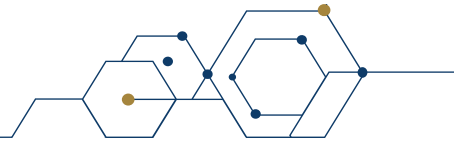
▫ **مبادرة رواد مصر الرقمية**، أطلقتها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في ديسمبر 2023 بهدف تنمية مهارات الطلاب والخريجين في التقنيات الحديثة، وتوفير بيئة داعمة لبدء الأعمال الحرة والمشاريع الخاصة عبر منصات العمل الرقمي، وتأهيل الطلاب والخريجين للالتحاق بوظائف مميزة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

▫ **مبادرة بناء قدرات الجامعات في مجال الذكاء الاصطناعي**، بهدف بناء قدرات الطلاب الأكثر إبداعاً في مجالات الذكاء الاصطناعي بالجامعات المصرية، وتزويدهم بالدعم التقني والفني اللازم لتأهيلهم بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل، وعلى النحو الذي يساهم في إثراء قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالمزيد من الكوادر المؤهلة في هذا المجال من خلال تعزيز التعاون بين القطاع الحكومي، والمؤسسات الأكاديمية، وقطاع الصناعة.

وتأتي المبادرة في إطار اتفاقيات تعاون ثلاثية، تم توقيعها في ديسمبر 2021 بين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وشركة "دل تكنولوجيز مصر"، وكلٍ من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، وجامعة القاهرة وجامعة عين شمس والجامعة الأمريكية بالقاهرة، والجامعة الألمانية بالقاهرة، وقد ساهمت المبادرة منذ إطلاقها حتى اختتام دورتها الثالثة في أغسطس 2025 في بناء قدرات 1620 طالباً وطالبة في مجال الذكاء الاصطناعي، حيث نفذ المشاركون نحو 300 مشروع في هذا المجال.

▫ **منحة الشهادات الاحترافية المعتمدة في مجالات علوم البيانات والبيانات الضخمة**، والتي تم الإعلان عنها في عام 2021 بالشراكة مع شركة أمازون ويب سرفيسز العالمية (AWS)؛ حيث تهدف إلى كوادرات شابة مؤهلة في مجالات التكنولوجيا المتقدمة وتنمية خبراتها العملية، وعلى رأسها علوم البيانات التي تعد من التخصصات الواعدة التي تمثل مهن المستقبل.





3. ربط التعليم بسوق العمل:

انطلاقاً من إدراك الدولة المصرية لأهمية التعليم باعتباره أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، فقد كثفت الجهات الحكومية جهودها لتعزيز التكامل بين التعليم والتدريب وسوق العمل، كإحدى ركائز بناء الاقتصاد القائم على المعرفة، ومن أبرز الجهود في هذا الشأن:

▪ **توجيه التعليم نحو المهارات المطلوبة في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية،** فعلى سبيل المثال قدم صندوق تطوير التعليم المساعدة والدعم المالي للمشروعات التي تساهم في تطوير منظومة التعليم بمختلف مراحلها، ومن أبرز مشروعاته الحالية :

▪ **معاهد الكوزن المصرية اليابانية،** التي تهدف إلى إعداد كوادر مبتكرة من خلال التعليم المتقدم القائم على المعرفة بالعلوم الأساسية والتكنولوجية والرياضيات، مع التركيز على ضمان جودة التعليم في تخصصات التحول الرقمي والتحول الأخضر.

▪ **مراكز مهارات القرن 21،** تهدف إلى تمكين الأفراد من تطوير مهاراتهم في مجالات التكنولوجيا وريادة الأعمال والفنون والمهارات الحياتية، بما يساهم في بناء مجتمع أكثر قدرة على التكيف مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية المتلاحقة.

▪ **ربط المناهج الدراسية باحتياجات سوق العمل؛ في إطار التوجهات الرئاسية بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال البرمجة والذكاء الاصطناعي، وإتاحتها للطلاب وفقاً للمعايير الدولية. وفي هذا السياق، تم استحداث مادة أساسية للذكاء الاصطناعي بالمرحلة الثانوية بداية من العام الدراسي 2026/2025، وكذلك دمج تقنية الذكاء الاصطناعي، في بعض الصفوف الدراسية بمرحلة التعليم الأساسي، إلى جانب تدريس مادة الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المرحلتين الإعدادية والثانوية، وذلك انطلاقاً من حقيقة أن تكنولوجيا المعلومات والبرمجة والذكاء الاصطناعي أصبحت مكونات أساسية في مختلف المهن حالياً ومستقبلاً.**

▪ **التوسع في إنشاء الجامعات الأهلية والكليات التكنولوجية وتبني تخصصات المستقبل كالذكاء الاصطناعي، إلى جانب برامج الابتعاث الخارجي الهادفة إلى تنمية المهارات المستقبلية؛** حيث ارتفع عدد كليات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي في مصر بشكل ملحوظ ليصل إلى 92 كلية ومعهداً موزعة على مختلف الأقاليم الجغرافية كالتالي: (27 كلية حاسبات ومعلومات وذكاء اصطناعي في 27 جامعة حكومية، و20 كلية حاسبات ومعلومات وذكاء اصطناعي في 32 جامعة خاصة، و20 كلية للحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي في 20 جامعة أهلية، و15 معهداً للحاسبات والمعلومات في المعاهد العليا الخاصة، و10 كليات حاسبات ومعلومات وذكاء اصطناعي بالجامعات المنشأة باتفاقيات دولية وأفرع الجامعات الأجنبية).

▪ **فتح المجال لخريجي المدارس الفنية للالتحاق بالتخصصات الرقمية؛** حيث وافق المجلس الأعلى للجامعات في مايو 2025 على إتاحة الفرصة لخريجي المدارس الفنية المتخصصة في تكنولوجيا الحاسبات والذكاء الاصطناعي للتقدم إلى كليات الحاسبات والذكاء الاصطناعي، مما يعزز فرص دمج التعليم الفني مع التعليم الجامعي.

- **التوسع في تدشين مراكز الذكاء الاصطناعي؛ حيث تحتضن مصر عددًا من مراكز الذكاء الاصطناعي الخاصة والحكومية البارزة التي تركز على البحث والتطوير والابتكار:** تؤدي هذه المراكز دورًا أساسيًا في دفع عجلة أبحاث الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في مصر، فعلى سبيل المثال افتتحت مجموعة فاليو (Valeo)، الرائدة عالميًا في ابتكار الحلول والأنظمة المتطورة لقطاع السيارات والتكنولوجيا مركزها لتطوير الذكاء الاصطناعي في أبريل 2026، والذي يعمل على تطوير حلول مبتكرة قائمة على الذكاء الاصطناعي في مجالات النقل، بما يشمل المركبات الكهربائية، وأنظمة مساعدة السائق المتقدمة (ADAS)، وتجارب الإضاءة الذكية داخل المركبات.
- **دعم منظومة التعليم الفني وتنمية المهارات والتدريب، وربطها بسوق العمل المحلي والدولي:** تستهدف الدولة زيادة عدد المدارس الفنية المطورة وفقًا للمعايير الدولية، وتطوير برامج ومناهج التعليم الفني، وبرامج تنمية المهارات والقدرات العملية والفنية، ودعم مراكز التميز ومراكز التدريب المهني، والتوسع فيها جغرافيًا لتغطية مختلف المحافظات، فضلًا عن مواصلة الجهود المتعلقة بخلق كوادر فنية مؤهلة تواكب متطلبات التنمية الاقتصادية وتدعم التحول نحو اقتصاد إنتاجي أكثر تنافسية وشمولًا.

عدد مراكز التميز والابتكار التي ستقوم بإنشائها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بنهاية عام 2027/2026 بالتعاون مع شركاء التنمية والقطاع الخاص في مختلف القطاعات الإنتاجية، وكذا إنشاء 18 مدرسة فنية جديدة، و9 مدارس تكنولوجيا تطبيقية، و13 مدرسة تعليم مزدوج، بالإضافة إلى عدد من مراكز التكنولوجيا التطبيقية المتخصصة، بما فيها مدرسة واحدة للأمن السيبراني ومدرسة للفنون التطبيقية، وذلك لتحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني.

44

مركز تميز وابتكار

- **المدارس التكنولوجية التطبيقية:** هي مدارس حكومية نموذجية للتعليم الفني بنظام الثلاث سنوات وتخضع جميعها لمجانبة التعليم، وتعمل على تطبيق المعايير الدولية في أساليب التدريس والتدريب، وتقوم هذه المدارس على الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والقطاع الخاص أو العام؛ من أجل الارتقاء والنهوض بمنظومة التعليم الفني بمصر، وإعداد خريجين مؤهلين للالتحاق بسوق العمل محليًا ودوليًا، وتستهدف الوزارة التوسع في هذه المدارس، وتحويل نحو 1270 مدرسة فنية إلى مدارس تكنولوجيا تطبيقية ومدارس للتعليم المزدوج بالتعاون مع شركاء دوليين وصناعيين، بما يضمن تعميم التجربة وتوسيع نطاق الاستفادة.

- **مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل:** تواصل هذه المراكز تنفيذ برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تنمية المهارات الفنية والعملية، بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل، ويسهم في سد الفجوة بين التعليم والتوظيف، ويعزز من فرص تشغيل الشباب في مجالات متنوعة. وفي أبريل 2026، أعلنت وزارة العمل عن تقديم 1200 منحة تدريبية مجانية جديدة للشباب بالتعاون مع معهد الساليزيان الإيطالي، بهدف تأهيلهم بالمهارات الفنية المطلوبة لسوق العمل المحلي والدولي.

- ## إطلاق مبادرة

"مستقبلنا .. رقمي"

لتدريب 100 ألف شاب على مهارات وظائف المستقبل

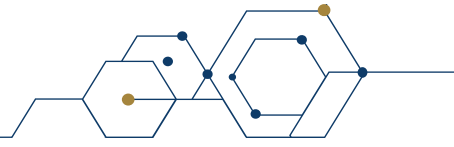


5. تنمية المهارات الرقمية للمستغلين:

خصصت وزارة العمل خلال عام 2025 نحو 87.4 مليون جنيه لتمويل برامج وخطط تدريب وتأهيل الشباب على المهن التي يحتاج إليها سوق العمل، داخل مصر وخارجها، بما يعزز فرص التشغيل ويرفع كفاءة الموارد البشرية.

وفي هذا السياق، تم توقيع العشرات من بروتوكولات التعاون والعمل المشترك مع شركاء العمل والتنمية في الداخل والخارج، لتطوير وتنفيذ خطط منظومة التدريب المهني وتقديم المنح التدريبية المجانية بما يتماشى مع متغيرات سوق العمل وأنماط العمل الجديدة والمهن المستقبلية.

وقد نظمت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات خلال عام 2025 برامج لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بواقع (22005) موظفين بإجمالي (24597) شهادة تدريبية.



6. دعم ريادة الأعمال:

تولي الدولة المصرية اهتمامًا متزايدًا بدعم ريادة الأعمال باعتبارها أحد المحركات الرئيسية لزيادة معدلات التشغيل وخلق فرص عمل مستدامة، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الراهنة. ويتجلى ذلك في تبني حزمة من الحوافز المالية والضريبية الموجهة للاستثمارات كثيفة العمالة، وكذلك للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، وفقًا لما نص عليه كل من قانون الاستثمار لعام 2017 وقانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر لعام 2020.

وفي إطار تعزيز بيئة ريادة الأعمال، تم تشكيل مجموعة وزارية متخصصة لريادة الأعمال تضم عددًا من الجهات المعنية، من بينها وزارات المالية، والاستثمار والتجارة الخارجية، والعمل، والتضامن الاجتماعي، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، إلى جانب جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. وتهدف هذه المجموعة إلى تنسيق الجهود الحكومية وتبسيط الإجراءات أمام رواد الأعمال، بما يساهم في تسريع نمو الشركات الناشئة.

وتعمل الدولة على تهيئة بيئة أكثر دعمًا للشركات الناشئة، من خلال تسهيل استيراد المعدات والمكونات التكنولوجية المتقدمة، وإعداد "القوائم البيضاء" * لتقليل الوقت والتكلفة، فضلًا عن توفير حزم متكاملة من الخدمات الصناعية والفنية والتشغيلية والتسويقية، بما يمكن هذه الشركات من التوسع وزيادة قدرتها التنافسية. كما يتم تقديم دعم مالي وفني من خلال مبادرات؛ مثل: "تحالف وتنمية"، التي تستهدف إنشاء شراكات بين الجامعات ومراكز البحث العلمي والشركات الناشئة والمستثمرين، إلى جانب إتاحة فرص الوصول إلى برامج التمويل الدولية؛ مثل: برنامج Horizon Europe للبحث والابتكار.

وفي خطوة مهمة لتعزيز منظومة ريادة الأعمال، تم إطلاق "ميثاق الشركات الناشئة" في فبراير 2026، والذي يتضمن أكثر من 80 إجراءً وسياسة تستهدف تحسين بيئة الأعمال، ودعم نمو نحو 5000 شركة ناشئة، بما يساهم في خلق ما يقرب من 500 ألف فرصة عمل خلال السنوات الخمس القادمة، من خلال تقديم تسهيلات إجرائية وتمويلية وتبني تعريف موحد للشركات الناشئة.

وعلى صعيد متصل، يأتي مشروع دعم التوظيف وريادة الأعمال للشباب (YEED) بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي، ليركز على تعزيز ريادة الأعمال الخضراء، بما يدعم التحول نحو اقتصاد مستدام. ويساهم المشروع في توفير الدعم الفني والمالي لرواد الأعمال، خاصة في المشروعات الصديقة للبيئة، إلى جانب تسهيل الوصول إلى أدوات التمويل الأخضر وبناء القدرات، مع التركيز على تمكين الشباب والمرأة، وتحسين بيئة ريادة الأعمال على المستوى المحلي، خاصة في محافظات؛ مثل: أسيوط. وفي المجمل، تساهم هذه الجهود في تحويل ريادة الأعمال إلى مسار رئيس للتوظيف في مصر، حيث لم يعد الاعتماد مقتصرًا على الوظائف التقليدية، بل أصبح إنشاء المشروعات الناشئة والابتكار وريادة الأعمال من أهم مصادر خلق فرص العمل في اقتصاد المستقبل.

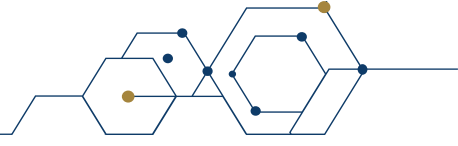
* سجلات رسمية تضم الشركات والمصانع والموردين الذين استوفوا معايير الجودة، الأمان، والامتثال للقوانين واللوائح التنظيمية.

7. تعزيز مرونة سوق العمل



تتمثل مرونة سوق العمل في قدرته على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية، سواء من حيث إعادة توزيع العمالة بين القطاعات المختلفة، أو تحديث المهارات بما يتلاءم مع متطلبات الوظائف الجديدة، أو استيعاب أنماط العمل غير التقليدية، ومن أجل ذلك يتم العمل على اعتماد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، التي يتم إعدادها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وبمشاركة الأطراف المحلية ذات الصلة من القطاعين الحكومي والخاص، والمجتمع المدني.

وتهدف الاستراتيجية إلى رسم سياسة عامة للتشغيل في مصر من خلال زيادة معدلات التشغيل، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، وتنمية المهارات بما يتوافق مع الوظائف الحالية والمستقبلية، إلى جانب دمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي لتعزيز فرص العمل اللائق.



إجمالاً يتطلب تعزيز المهارات المرتبطة بسوق العمل وزيادة قابلية التوظيف في مصر التركيز على محاور رئيسة، تتمثل في:

- ترسيخ المهارات التأسيسية في مجالي القراءة والحساب، باعتبارهما ركيزة أساسية لاكتساب المهارات المستقبلية، ومواكبة التغيرات المتسارعة في سوق العمل.
- توسيع فرص اكتساب المهارات الرقمية المطلوبة؛ حيث تشير التقديرات إلى أن قرابة نصف الوظائف تتطلب امتلاك مهارة رقمية واحدة على الأقل.
- الحاجة إلى دمج المهارات المطلوبة لدعم التحول الأخضر داخل مختلف الأنظمة التعليمية.
- تعزيز تدفق المعلومات وخلق مسارات تعليمية مرنة؛ من خلال بناء منظومة مهارية متكاملة. ويتطلب ذلك آليات مؤسسية لجمع وإتاحة المعلومات المتعلقة بفرص التدريب وتكاليفها والعائد المتوقع منها، فضلاً عن توفير مسارات تعليمية مرنة تتيح الوصول إلى الدورات التدريبية قصيرة المدى والمؤهلات المطلوبة، بالإضافة إلى أهمية برامج التدريب أثناء العمل لتعزيز المهارات وإعادة التأهيل المهني.



■ القسم الثالث

التجارب الدولية الرائدة في الجاهزية لمستقبل سوق العمل





يتناول هذا القسم:

- الولايات المتحدة الأمريكية
- المملكة المتحدة
- كوريا الجنوبية





الولايات المتحدة الأمريكية

1

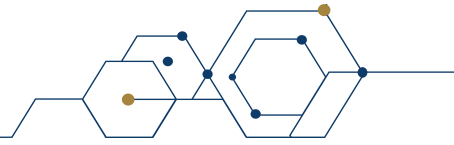
يستند هذا التفوق إلى عدة عوامل رئيسة، أبرزها:

- الإنفاق الضخم على البحث والتطوير والبالغ حوالي 3.5% من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2023 متجاوزًا المعدل العالمي البالغ نحو 2.6% وفقًا لبيانات البنك الدولي.
- وجود شركات تكنولوجيا عالمية رائدة؛ مثل: Microsoft، OpenAI، NVIDIA، Google، إلى جانب جامعات ومراكز بحثية مرموقة؛ مثل: Massachusetts Institute of Technology وStanford University.
- تتميز الولايات المتحدة الأمريكية بسوق عمل ديناميكي قادر على استيعاب التحولات التكنولوجية بسرعة، إذ توضح مؤشرات تقرير "وظائف المستقبل 2025" أن الولايات المتحدة الأمريكية تُعد من أكثر الاقتصادات العالمية استعدادًا لوظائف المستقبل، مستفيدةً من قاعدة سكانية كبيرة في سن العمل تبلغ نحو 227.6 مليون نسمة، ومن سوق عمل يتميز بانخفاض معدل البطالة إلى 3% في عام 2023، وارتفاع معدل المشاركة في قوة العمل إلى 64%.
- كما تتمتع الولايات المتحدة الأمريكية بمستويات تعليمية مرتفعة، إذ تبلغ نسبة الحاصلين على التعليم الثانوي 95%، بينما تصل نسبة الحاصلين على التعليم العالي إلى 49%، وهو ما يوفر قاعدة واسعة من الكفاءات المؤهلة للوظائف المعرفية والتكنولوجية.
- وتشير البيانات كذلك إلى سهولة كبيرة في العثور على العمالة الماهرة، وارتفاع مستوى الاستثمار في التدريب أثناء المسار المهني، مما يعكس قوة منظومة التعليم المستمر وإعادة التأهيل المهني.

”

تُعد الولايات المتحدة الأمريكية من أكثر دول العالم جاهزيةً لوظائف المستقبل، بفضل ريادتها في الابتكار التكنولوجي، وقوة جامعاتها ومراكزها البحثية، ومرونة سوق العمل، وعمق أسواق رأس المال، وقدرتها العالية على جذب المواهب من مختلف أنحاء العالم.

فجاهزية الولايات المتحدة الأمريكية لوظائف المستقبل تعد مسألة أمن قومي، حيث يُسهم تعزيز القدرات الإنتاجية المحلية في دعم التنافسية العالمية للولايات المتحدة الأمريكية.



أداء متقدم في مؤشر المهارات المستقبلية العالمي QS

في إطار تقدمها في جاهزية القوى العاملة لوظائف المستقبل، تصدرت الولايات المتحدة الأمريكية قائمة الدول الأكثر استعدادًا وفقًا لمؤشر المهارات المستقبلية العالمي QS، الصادر في 20 يناير 2025، والذي يقيس مدى جاهزية الدول لمواكبة المتطلبات المتغيرة لأسواق العمل عالميًا. ويهدف المؤشر إلى دعم الحكومات في مواءمة التعليم وتنمية المهارات مع متطلبات المستقبل عبر دمج التقنيات الحديثة ومعالجة فجوات البنية التحتية والتمويل، اعتمادًا على تحليل أكثر من 280 مليون إعلان وظيفة في أكثر من 80 دولة. وقد حققت الولايات المتحدة الأمريكية درجة مرتفعة بلغت 97.6 من 100 في المؤشر.

أداء الولايات المتحدة الأمريكية في مؤشر المهارات المستقبلية العالمي QS
لعام 2025
(نقطة)

البلد	التحول الاقتصادي	مستقبل العمل	الجاهزية الأكاديمية	ملاءمة المهارات	النتيجة النهائية
الولايات المتحدة الأمريكية	97.9	100.0	98.2	94.4	97.6

Source: Quacquarelli Symonds (QS), America's Skills Challenge: How the US Can Reskill for the Future Economy, 30 October 2025, <https://www.qs.com/insights/the-us-skills-landscape>

يوضح المؤشر أن الولايات المتحدة الأمريكية تتمتع بمستوى مرتفع من الجاهزية لوظائف المستقبل، مدعومة بقوة في المهارات الإنسانية والقيادية، وبيئة متقدمة للابتكار وريادة الأعمال، وثقافة راسخة للتعليم المستمر وإعادة التأهيل المهني. وقد سجلت أعلى أداء في القيادة المتمحورة حول الإنسان، تلتها العقلية الريادية والمبتكرة، ثم القدرة على التكيف والتعلم مدى الحياة، مما يعكس اعتماد التنافسية الأمريكية على تنمية رأس المال البشري والابتكار إلى جانب التقدم التكنولوجي، مع استمرار بعض التحديات المرتبطة بالاستدامة والعدالة في سوق العمل.

آفاق الوظائف والمهارات في سوق الولايات المتحدة الأمريكية:

تشير النتائج المستخلصة من تقرير "مستقبل الوظائف 2025" إلى أن نحو 23% من الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية ستشهد تغيرات هيكلية خلال السنوات الخمس المقبلة، وهو مستوى قريب من المتوسط العالمي.

كما يُتوقع أن تتغير 35% من المهارات الأساسية المطلوبة في الوظائف الحالية، وهي نسبة أقل من المتوسط العالمي البالغ 39%، بما يعكس قدرة الاقتصاد الأمريكي على التكيف التدريجي مع التحولات التكنولوجية.

وتُظهر المؤشرات أيضًا أن 94% من المؤسسات الأمريكية تطبق أو تختبر برامج تعتمد على الذكاء الاصطناعي، وهي نسبة تفوق المتوسط العالمي البالغ 88%.

وتؤكد هذه النتائج أن الولايات المتحدة الأمريكية تمتلك سوق عمل مرناً ومتطوراً، وبنية تعليمية وتدريبية قوية، وبيئة ابتكار رائدة، مما يجعلها في طليعة الدول الأكثر جاهزية لاستيعاب التحولات المرتبطة بوظائف المستقبل.

استراتيجية المواهب الأمريكية "بناء قوة العمل للعصر الذهبي"

طرحت الولايات المتحدة الأمريكية استراتيجية "المواهب الأمريكية: بناء قوة العمل للعصر الذهبي" merica's Talent Strategy Building the Workforce for the Golden Age في عام 2025، باعتبارها استراتيجية اقتصادية طموحة تهدف إلى إعادة إحياء قطاع التصنيع في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعزيز ريادتها في مجال الذكاء الاصطناعي، واستعادة أسس الازدهار الوطني. مع العلم إن تنفيذ هذه الرؤية يتطلب إنشاء نظام متكامل لتنمية القوى العاملة وتمكينها من الالتحاق بوظائف ذات أجور مرتفعة، وترسيخ ثقافة تقدير العمل الجاد، فضلاً عن تزويد الشركات بالمهارات والكفاءات اللازمة لقيادة نهضة الاقتصاد الوطني وتعزيز تنافسيته. وتوضح الاستراتيجية كيفية التي تعتمد بها الإدارة توظيف الصلاحيات والموارد المتاحة لإحداث تحول جوهري في نظام القوى العاملة الوطني، بما يتسق مع أولويات الأجندة الاقتصادية.

وترتكز الاستراتيجية على الربط بين الاستثمار في رأس المال البشري ومقومات القوة الوطنية، وفي مقدمتها الصناعة والابتكار والعمل، بهدف إنشاء نظام مستدام يوسع قاعدة القوى العاملة، ويعزز فرص التقدم المهني، ويدعم أصحاب الأعمال في تلبية احتياجاتهم من المهارات. كما تسعى الإدارة، من خلال هذه الإصلاحات، إلى إعادة توجيه استثمارات تنمية القوى العاملة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، وتمكين عدد أكبر من الأمريكيين من الوصول إلى وظائف ذات أجور مرتفعة، ودعم جهود إعادة التصنيع داخل الولايات المتحدة الأمريكية.

تقدم الاستراتيجية خطة متكاملة لتلبية احتياجات الشركات من الكفاءات عبر دمج أنظمة تنمية المهارات ورفع كفاءة التدريب وترسيخ المساءلة، بالاعتماد على خمسة محاور رئيسية، كما يلي :

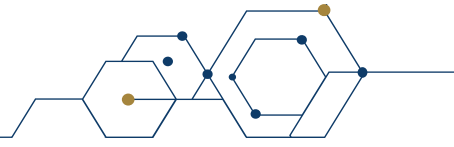
أولاً: قيادة القطاع الصناعي لتطوير المهارات: يهدف إلى جعل القطاع الصناعي المحرك الرئيسي لتوجيه مهارات القوى العاملة، مع معالجة الفجوة بين التعليم واحتياجات سوق العمل. وتتضمن الاستراتيجية التوسع في التدريب المهني والتعلم القائم على العمل ومواءمة البرامج التعليمية مع المسارات المهنية، وتوجيه التمويل الفيدرالي لدعم المبادرات التي يقودها أصحاب الأعمال في القطاعات ذات الأولوية.

ثانياً: تمكين العمال وتعزيز التقدم الوظيفي: يركز هذا المحور على إدماج المزيد من الأفراد في سوق العمل وتحسين فرصهم المهنية من خلال أدوات رقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي، مع تحديد الشهادات ذات القيمة الفعلية واعتماد تقييمات قائمة على الكفاءة وربط غير العاملين ببرامج تدريبية تدعم الاستقلال الاقتصادي.

ثالثاً: توحيد وتبسيط نظام القوى العاملة: يدعو هذا المحور إلى دمج البرامج المتعددة ضمن نظام موحد أكثر كفاءة، وتقليل التشتت المؤسسي والبيروقراطي، مع تمكين الولايات من دمج التمويل وتحسين الخدمات، وإعادة هيكلة منظومة القوى العاملة ضمن مبادرة Make America Skilled Again (MASA)، إلى جانب إعادة تنظيم الجهات الإحصائية الفيدرالية.

رابعاً: المساءلة: ضمان أن تحقق برامج القوى العاملة الممولة اتحادياً نتائج قابلة للقياس من خلال ربط الاستثمارات بالنتائج، وفرض الانضباط في الأداء.

خامساً: المرونة والابتكار: ابتكار نماذج جديدة لتطوير القوى العاملة مصممة لمواكبة سرعة ونطاق التحول الاقتصادي القائم على الذكاء الاصطناعي.



تحديات قائمة:

رغم التقدم الأمريكي في الاستعداد لوظائف المستقبل، تشير المؤشرات إلى صعوبة تعظيم العوائد المتوقعة من هذا الاستثمار، بسبب عدم جاهزية التعليم العالي بشكل كامل لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة. كما لا يزال هناك فجوة واضحة بين مهارات الخريجين ومتطلبات أصحاب العمل عبر مختلف التخصصات، في وقت تتسارع فيه تغيرات المهارات بفعل الذكاء الاصطناعي.

يزداد التحدي مع نمو الوظائف الخضراء بنحو 8% سنوياً خلال السنوات الأخيرة، مقابل نقص في الكفاءات المؤهلة لشغلها. كما أن قطاع أشباه الموصلات، رغم دعمه لقانون CHIPS لعام 2022، فلا يزال يعاني من نقص العمالة الماهرة اللازمة لتحقيق مستهدفات الإنتاجية، ما يحد من تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

حلول للتحديات الراهنة:

يقدم مؤشر المهارات المستقبلية العالمي (QS) حلولاً للتحديات التي تواجه سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية عبر مسارين متكاملين: قصير الأجل يقوم على استقطاب المواهب الدولية لسد فجوات المهارات الحالية من خلال الطلاب الدوليين وتأشيرات العمالة الماهرة، مع مواءمة سياسات الهجرة مع احتياجات القطاعات الاستراتيجية؛ مثل: الذكاء الاصطناعي، والمهارات الرقمية، والوظائف الخضراء، أما المسار الطويل الأجل فيركز على تمكين القوى العاملة المحلية من إعادة تأهيل نفسها والانتقال إلى وظائف أكثر إنتاجية وربحية، مستلهماً تجارب ناجحة مثل سنغافورة التي استثمرت في تطوير مهارات مرتبطة بالاستدامة والحياد الكربوني، وأطلقت برامج مبتكرة، مثل "ائتمانات مهارات المستقبل" (Future Skills Credits) لدعم الأفراد مالياً في تنمية مهاراتهم المهنية.

لذا تعكس التجربة الأمريكية في الاستعداد لوظائف المستقبل رؤية استراتيجية تربط بين تنمية المهارات وتعزيز القوة الاقتصادية والأمن القومي، من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير منظومة تعليم وتدريب مرنة قادرة على مواكبة التحولات التكنولوجية المتسارعة. وقد عززت الولايات المتحدة الأمريكية هذا التوجه عبر استراتيجية "المواهب الأمريكية: بناء قوة العمل للعصر الذهبي" التي تركز على قيادة القطاع الصناعي لتطوير المهارات، وتوسيع التدريب المهني، واستخدام الذكاء الاصطناعي في دعم التوظيف والتقدم الوظيفي، إلى جانب تبسيط منظومة القوى العاملة. كما تصدرت الولايات المتحدة الأمريكية مؤشر QS العالمي لمهارات المستقبل بفضل تفوقها في المهارات الإنسانية والقيادية والعقلية الابتكارية والتعلم المستمر.



المملكة المتحدة

2

الخصائص العامة لسوق العمل البريطاني

يُعد سوق العمل البريطاني من أكثر أسواق العمل مرونةً وتنوعًا على مستوى العالم. ويتسم بارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية، وتوسع قطاع الخدمات، الذي يستحوذ على النسبة الكبرى من المشتغلين، ويشمل الخدمات المالية، والتعليم، والصحة، والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية.

ويتميز السوق أيضًا بانتشار أنماط العمل المرنة، مثل: العمل عن بُعد، والعمل الحر، والعقود المؤقتة، والعمل الجزئي، واختيار ساعات العمل، بما يعزز قدرة الاقتصاد على الاستجابة السريعة للتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

وبالرغم من ذلك، فإن تقرير مستقبل الوظائف 2025، يشير إلى أن ما نسبته 13% من الشباب غير ملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب، مما يعكس الحاجة إلى سياسات تستهدف دمج بعض الشباب في التعليم والتوظيف.

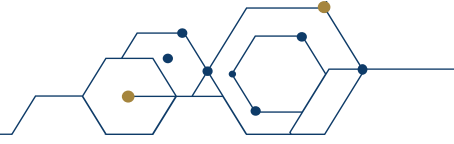
المملكة المتحدة في مؤشرات الجاهزية لوظائف المستقبل

وفقًا لتقرير "مستقبل الوظائف 2025" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حققت المملكة مستوى جيدًا من الجاهزية لوظائف المستقبل؛ ومن أبرز المؤشرات ما يلي:

- 79% من العمالة حاصلون على التعليم الثانوي، ونحو 42% من العمالة حاصلون على التعليم العالي، ما يعكس قاعدة واسعة من العمالة ذات التأهيل الجامعي.
- سهولة العثور على موظفين مهرة: ما يشير إلى توافر جيد للمهارات المطلوبة والاستثمار في التدريب أثناء المسار المهني.

يشهد سوق العمل العالمي تحولًا هيكليًا عميقًا نتيجة التقدم السريع في مجالات الذكاء الاصطناعي، والأتمتة، وتحليل البيانات الضخمة، والتحول الرقمي، والاقتصاد الأخضر. وقد دفعت هذه التغيرات الدول المتقدمة إلى إعادة هيكلة أنظمتها التعليمية والتدريبية، بما يضمن إعداد القوى العاملة للوظائف المستقبلية التي تتطلب مهارات تقنية ومعرفية وسلوكية متقدمة.

وتُعد المملكة المتحدة من الدول الرائدة عالميًا في هذا المجال، بفضل بنيتها التعليمية المتطورة، ومؤسساتها البحثية المتميزة، وسوق العمل المرن، والسياسات الحكومية الداعمة للابتكار وريادة الأعمال.



وفيما يتعلق بآفاق الوظائف في المملكة المتحدة، فقد تمثلت أهم النتائج كما يلي:

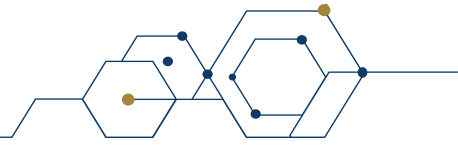
- 23% من الوظائف ستشهد تغييرات هيكلية خلال السنوات الخمس المقبلة نتيجة التحول الرقمي والأتمتة. وهو معدل قريب من المتوسط العالمي البالغ 22%.
- ثلث المهارات الأساسية المطلوبة في الوظائف الحالية سيتغير بحلول عام 2030، وهو أقل من المتوسط العالمي (39%)، ما يعكس قدرًا أكبر من الاستقرار النسبي في هيكل المهارات بالمملكة المتحدة.
- غالبية المؤسسات البريطانية (93%) تطبق أو تختبر برامج تعتمد على الذكاء الاصطناعي، وهي نسبة أعلى من المتوسط العالمي البالغ 88%، مما يؤكد تسارع التحول التكنولوجي في سوق العمل البريطاني.
- من المتوقع أن يتأثر سوق العمل في المملكة المتحدة بالتحول الرقمي المتزايد بالإضافة إلى جهود التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه خلال السنوات الخمس المقبلة؛ إذ تتوقع 56% من الشركات العاملة في البلاد أن تشهد تحولًا في أعمالها نتيجة لزيادة الاستثمارات في التكيف مع تغير المناخ، وهي نسبة أعلى من نظيراتها العالمية. ونتيجةً لهذه التوجهات الملحوظة، يتوقع ارتفاع الطلب على مهارات؛ مثل: المعرفة التكنولوجية، والذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والمرونة، والسرعة، والقدرة على التكيف.
- ومن بين الوظائف الرئيسية المتوقعة أن تشهد نموًا ملحوظًا بحلول عام 2030: إحصائي البيانات الضخمة، ومهندسو التكنولوجيا المالية، وإحصائي الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي.
- كما أظهر استطلاع أجرته مؤسسة UK Universities الخيرية، شمل 100 من كبار التنفيذيين ومسؤولي التوظيف في كبرى الشركات البريطانية، أن أصحاب العمل يركزون بشكل متزايد على مهارات الخريجين المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، وأهمية التعلم مدى الحياة، ونماذج العمل الهجين، ما يعكس تحولات هيكلية في بيئة العمل الحديثة.
- ومن هنا يبرز دور المنظومة التعليمية في إعداد كوادر قادرة على توظيف التكنولوجيا لخدمة المجتمع والاقتصاد.

السياسات الحكومية الداعمة لتهيئة سوق العمل في المملكة المتحدة

تبنت الحكومة البريطانية حزمة متكاملة من السياسات والمبادرات لتعزيز جاهزية سوق العمل لمتطلبات المستقبل، من خلال الربط بين التعليم والتدريب واحتياجات القطاعات الاقتصادية الواعدة. ومن أبرز هذه المبادرات:

- نظام التدريب Apprenticeships التي تجمع بين التدريب العملي واحتياجات أصحاب الأعمال.
- صندوق المهارات الوطني National Skills Fund هو صندوق تمويلي يهدف إلى دعم برامج إعادة التأهيل المهني ورفع المهارات لدى القوة العاملة، باستثمارات تقدر بنحو 2.5 مليار جنيه إسترليني لمساعدة البالغين على التدريب واكتساب المهارات المطلوبة لتحسين فرصهم الوظيفية. كما يساهم في تلبية احتياجات المهارات المستقبلية من خلال تعزيز توفير المهارات التي يحتاج إليها أصحاب العمل.
- دعم البحث العلمي والابتكار عبر تدشين هيئة البحث والابتكار UK Research and Innovation، في أبريل 2018، لمساعدة الباحثين على تطوير مهارات جديدة، مما يُمكنهم من الارتقاء بمسيرتهم المهنية. وفي هذا السياق، أطلقت الحكومة البريطانية في نوفمبر 2024 الورقة البيضاء Get Britain Working بهدف دمج الشباب والبالغين غير النشطين اقتصادياً في سوق العمل من خلال تطوير المهارات وتوسيع فرص التدريب والتوظيف. وتشمل الخطة إنشاء خدمة وطنية للوظائف والمسارات المهنية، وتطبيق ضمان الشباب الذي يضمن لكل شاب يتراوح عمره بين 18 و21 عامًا فرصة للتعليم أو التدريب أو الحصول على وظيفة، إلى جانب برنامج Connect to Work لدعم ذوي الإعاقة والأفراد الذين يواجهون عوائق صحية أو اجتماعية أمام العمل.
- تعتمد المملكة المتحدة على تحليل احتياجات سوق العمل لتوجيه التعليم والتدريب نحو القطاعات الواعدة، مثل الذكاء الاصطناعي والطاقة النظيفة والصناعات الإبداعية والتصنيع المتقدم، بالاستناد إلى بيانات Longitudinal Education Outcomes (LEO) والنماذج التحليلية التي طورتها هيئة Skills England وتُظهر البيانات أن 79% من العاملين في الوظائف ذات الأولوية يشغلون وظائف تتوافق مع تخصصاتهم التعليمية، مقارنة بـ 58% من إجمالي الخريجين*، بما يعكس فاعلية منظومة التنبؤ بالمهارات ومواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل.

*وتجدر الإشارة إلى أن هذه البيانات تقيس أوضاع الخريجين خلال السنة الأولى بعد التخرج، ولا تشمل من ينتقلون إلى وظائف ذات صلة في مراحل لاحقة من حياتهم المهنية، كما تقتصر على الموظفين بأجر ولا تشمل العاملين لحسابهم الخاص، وهو ما قد يؤدي إلى تقليل التقديرات الفعلية لمدى توافق التعليم مع سوق العمل.



- تربط المملكة المتحدة بين مستوياتها التعليمية المختلفة وصناعات المستقبل (مثل: الذكاء الاصطناعي، التكنولوجيا الخضراء، والرعاية الصحية المتقدمة) عبر استراتيجية قومية تدمج بين التعليم الأكاديمي، والمناهج المهنية التطبيقية، والتدريب المستمر. تهدف هذه المنظومة إلى سد الفجوة بين المهارات الأكاديمية واحتياجات سوق العمل الحقيقي.
- تعمل الحكومة البريطانية على تطوير استراتيجية طويلة الأجل للتعليم والمهارات لدعم احتياجات سوق العمل المستقبلية، في ظل توقعات بإضافة نحو 1.7 مليون وظيفة جديدة خلال السنوات المقبلة، تتطلب غالبيتها مستويات تعليمية ومهارية متقدمة، خاصة في مجالات التكنولوجيا والهندسة والمهارات الرقمية.
- بوجه عام، تُظهر التجربة البريطانية في استشراف وظائف المستقبل أن المملكة المتحدة تتمتع بدرجة عالية من الجاهزية لوظائف المستقبل، بفضل ارتفاع مستويات التعليم، وتوافر المهارات، والاستثمار في التدريب المستمر، إلى جانب الانتشار الواسع لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وسياسات التنوع والشمول. ورغم أن نحو ثلث المهارات الحالية سيتغير خلال السنوات المقبلة، فإن سوق العمل البريطاني يبدو أكثر قدرة من كثير من الاقتصادات الأخرى على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية، مما يعزز مكانة المملكة المتحدة كواحدة من أكثر الدول استعدادًا لمتطلبات الاقتصاد المستقبلي.





كوريا الجنوبية

3

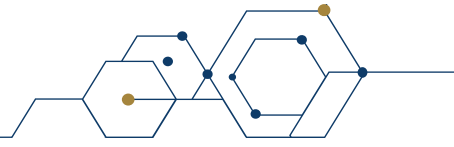
التحولات الهيكلية في سوق العمل الكوري

تشير تحليلات معهد كوريا لشؤون العمل (KLI) إلى أن الثورة الصناعية الخامسة تعيد تعريف طبيعة الوظائف، حيث لم تعد المهارات التقنية وحدها كافية، بل أصبح التعلم المستمر والقدرات الشخصية؛ مثل: الإبداع، حل المشكلات، واتخاذ القرار الأخلاقي، عناصر مركزية لنجاح الأفراد في سوق العمل المستقبلي.

وبالنظر إلى تحولات سوق العمل في كوريا الجنوبية في ظل الثورة الصناعية الخامسة، نجد إن رؤية كوريا الجنوبية لشؤون العمل في المستقبل تشير إلى أهمية بناء سوق عمل قائم على التعلم مدى الحياة وتطوير مهارات مركبة تجمع بين الكفاءات التقنية والمهارات البشرية، مثل الإبداع وحل المشكلات. ويتوافق ذلك مع واقع سوق العمل الكوري في عام 2025، حيث شهدت قطاعات التصنيع والضيافة تراجعاً في توظيف الشباب بنحو 171 ألف وظيفة، في حين ارتفع توظيف خريجي الجامعات في قطاعات تجارة الجملة والرعاية الصحية. ويعكس هذا التحول التأثير المباشر للثورة الصناعية الخامسة، التي أدت إلى تراجع الوظائف الروتينية مقابل نمو الوظائف التي تتطلب مهارات معرفية وشخصية متقدمة، خاصة في مجالات الخدمات والرعاية الصحية، مما يجعل إعادة تأهيل القوى العاملة وتطوير مهاراتها ضرورة ملحة لمواكبة التحولات الجديدة.

”

تشهد كوريا الجنوبية مرحلة مفصلية في سوق العمل مع بدء تطبيق خطة وزارة العلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعام 2025، التي ترسخ انتقال البلاد من مرحلة الاستعداد للتحول التكنولوجي إلى مرحلة تنفيذ التحول في إطار الثورة الصناعية الخامسة. وتعكس هذه الثورة نهجاً شاملاً لإعادة تصميم سوق العمل، حيث لم تعد التغيرات مجرد أتمتة للمهام أو رقمنة العمليات، بل إعادة تشكيل للعقد الاجتماعي بين الدولة وسوق العمل والمواطن، بما يتطلب سياسات متكاملة بين التعليم، التدريب، الابتكار، والحوكمة الرقمية.



وفيما يتعلق بالتغيرات الديموغرافية والشمولية، تركز الرؤية الكورية على إنشاء نظام عمل مرن قادر على التكيف مع التحولات السكانية ودمج مختلف الفئات في سوق العمل. ويظهر واقع عام 2025 تقدماً في هذا الاتجاه، حيث سجلت فئة كبار السن أكبر زيادة في معدلات التوظيف بنحو 356 ألف وظيفة، بدعم من البرامج الحكومية، بالتوازي مع انخفاض طفيف في عدد النساء غير النشيطات اقتصادياً ضمن الفئة العمرية من 30 إلى 49 عاماً. وتبرز هنا مساهمة الثورة الصناعية الخامسة في تعزيز الشمولية، إذ تتيح التقنيات الحديثة في مجالات الرعاية الصحية والخدمات فرصاً أكبر لكبار السن، كما تسهم في زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، بما يدعم أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

أما فيما يخص الأجور وهياكل الوظائف، فتؤكد الرؤية الكورية ضرورة تطوير أدوات جديدة لتقييم الوظائف وأنظمة أجور تتلاءم مع أنماط العمل الحديثة، بما في ذلك العمل عن بُعد والعمل الحر والعمل الجزئي. ويعكس واقع سوق العمل هذا التوجه من خلال الزيادة الملحوظة في عدد العمال الدائمين، خاصة في قطاع الرعاية الصحية الذي سجل نمواً بنحو 294 ألف وظيفة، مقابل تباطؤ نمو العمالة المؤقتة في العديد من القطاعات الأخرى. ويعكس ذلك أحد أبرز تأثيرات الثورة الصناعية الخامسة، حيث تتجه الوظائف الجديدة نحو قدر أكبر من الاستقرار مقارنة بالوظائف التقليدية الأقل استقراراً، الأمر الذي يستدعي إعادة هيكلة أنظمة الحماية الاجتماعية وسياسات الأجور بما يتناسب مع طبيعة سوق العمل المستقبلية.

تظهر البيانات أن الثورة الصناعية الخامسة تؤدي إلى إعادة توزيع القوى العاملة بين القطاعات، حيث تتراجع الوظائف التقليدية في التصنيع والبناء بينما تنمو الوظائف التي تتطلب مهارات معرفية متقدمة، خاصة في الرعاية والخدمات. ويبرز أهمية الربط بين التعليم وسوق العمل لتقليص فجوة المهارات بين الخريجين واحتياجات الاقتصاد الرقمي.



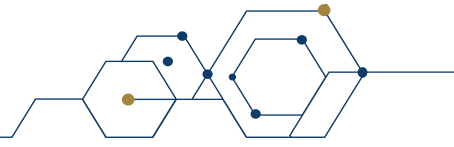
التحديات والفرص المستقبلية لسوق العمل الكوري في عصر الثورة الصناعية الخامسة

تُعد أزمة توظيف الشباب وفجوة المهارات من أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل في المرحلة الحالية، حيث يعكس تراجع فرص التوظيف وجود فجوة واضحة بين مخرجات نظم التعليم التقليدية والمهارات التي يتطلبها سوق العمل الجديد، خاصة في القطاعات الرقمية والتكنولوجية المتسارعة النمو. وفي المقابل، تبرز فرصة مهمة لمعالجة هذا التحدي من خلال تعزيز برامج التعليم والتدريب المهني المستمر، وترسيخ مفهوم التعلم مدى الحياة، إلى جانب بناء شراكات فعالة بين الجامعات ومراكز البحث العلمي والقطاع الصناعي لضمان توافق المهارات المكتسبة مع احتياجات الاقتصاد الحديث.

كما تفرض التحولات الديموغرافية المتسارعة إعادة النظر في دور كبار السن داخل سوق العمل، حيث يمثل ضمان جودة الوظائف المتاحة لهم وتوفير برامج تدريبية تتناسب مع قدراتهم واحتياجاتهم أحد التحديات الرئيسية. وفي الوقت نفسه، تتيح التطورات التكنولوجية فرصاً واعدة لزيادة مساهمة هذه الفئة في النشاط الاقتصادي من خلال دمجهم في قطاعات الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والعمل المرن، بما يساهم في الاستفادة من خبراتهم وتعزيز الإنتاجية الاقتصادية.

ومن ناحية أخرى، تبرز الحاجة إلى تطوير شبكات أمان اجتماعي أكثر شمولاً ومرونة لمواكبة التحولات التي يشهدها سوق العمل. فمع التوسع في الاقتصاد الرقمي وانتشار أنماط العمل غير التقليدية، مثل العمل الحر والعمل الجزئي، تظهر تحديات تتعلق بعدم استقرار بعض الوظائف وضعف مظلة الحماية التأمينية للعاملين بها. وفي المقابل، تمثل هذه التحولات فرصة لتحديث أنظمة الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها لتشمل العاملين في الاقتصاد الرقمي والوظائف المرنة، بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات التحول الاقتصادي وحماية حقوق العاملين.

واتصالاً مع ذلك، يشير تقرير مستقبل الوظائف 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن سوق العمل يشهد تحولات ملحوظة خلال السنوات الخمس المقبلة نتيجة تصاعد التجزئة الاقتصادية الجيوسياسية والتقدم المتسارع في التكنولوجيات المتقدمة. وتشير البيانات إلى أن نحو 71% من الشركات العاملة في كوريا الجنوبية ترى أن التوترات الجيوسياسية المتزايدة تمثل اتجاهاً رئيساً يؤثر في أعمالها، وهي نسبة تزيد بأكثر من ضعفي المتوسط العالمي، فيما أشارت 53% من الشركات إلى تنامي القيود المفروضة على التجارة العالمية.



وفي الوقت ذاته، تتمتع الشركات الكورية بقدرات متقدمة في مجالات استراتيجية مثل أشباه الموصلات والمواد الجديدة، لكنها تواجه تحديًا بارزًا يتمثل في نقص الكفاءات المتخصصة، وهو ما اعتبره 47% من المشاركين في الاستطلاع مصدر قلق رئيس.

ولمواجهة فجوات المهارات، تتجه الشركات إلى توظيف كوادر بمهارات ناشئة بنسبة 92%، وتبني تقنيات تعزز كفاءة القوى العاملة بنسبة 83%، إضافة إلى سياسات داعمة للاحتفاظ بالمواهب مثل دعم رعاية الأطفال، والتي يخطط لها نحو 50% من الشركات.

وتقف كوريا أمام مرحلة مفصلية: حيث يتوقف نجاح التحول الرقمي على قدرته في تحقيق نمو شامل يخلق وظائف عالية القيمة، أو تحولها إلى مصدر لعدم المساواة، مع بقاء العامل الحاسم هو وضع الإنسان في قلب التطور التكنولوجي.

وعليه، فإن مستقبل الوظائف في كوريا ليس مسارًا حتميًا تحدده التكنولوجيا وحدها، بل نتيجة لاختيارات استراتيجية وسياسات استباقية قادرة على توجيه مسار التحول نحو نموذج تنموي يجمع بين الابتكار والعدالة والاستدامة.

اتجاهات السياسات الحكومية الكورية في مواجهة تحديات سوق العمل

تعكس خطة وزارة العلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعام 2025 (MSIT's Work Plan for 2025) في كوريا الجنوبية التحول من الرؤية إلى التنفيذ العملي في مجال الذكاء الاصطناعي، من خلال إنشاء مركز وطني للحوسبة بالذكاء الاصطناعي، وتخصيص استثمارات ضخمة لدعم البحث والتطوير والابتكار، إلى جانب مشروع الذكاء الاصطناعي العام (AGI) الذي يهدف إلى تطوير أنظمة ذكية متقدمة وتعزيز تنافسية الاقتصاد الكوري. كما تستهدف الخطة خلق آلاف الوظائف الرقمية للشباب، ودعم الباحثين والمهندسين، مع تعزيز الأمن السيبراني وتنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي عالي التأثير. وتعكس هذه التوجهات انتقال سوق العمل نحو وظائف تعتمد على الإبداع والمهارات الرقمية وحل المشكلات، في ظل تنامي أهمية قطاعات التكنولوجيا المتقدمة والرعاية الصحية والاقتصاد الأخضر.



”

أكدت التجارب الدولية الرائدة في الجاهزية لوظائف المستقبل، أنه في ظل التطورات

التكنولوجية المتنامية يركز الاستعداد لوظائف المستقبل على مجموعة من العناصر المشتركة، أهمها الاستثمار المكثف في التعليم والتدريب المستمر، والربط الوثيق بين المسارات التعليمية واحتياجات سوق العمل، وتطوير المهارات الرقمية والتقنية، إلى جانب تبني سياسات وطنية داعمة للابتكار والتحول التكنولوجي. فالولايات المتحدة الأمريكية تعتمد على منظومة متقدمة تجمع بين الجامعات الرائدة، والشركات التكنولوجية الكبرى، وبرامج إعادة التأهيل المهني، مما يعزز قدرتها على قيادة مجالات الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا المتقدمة. أما المملكة المتحدة، فتميزت ببناء نظام مرن يدمج التعليم الأكاديمي والتقني مع استخدام أدوات تحليلية متقدمة؛ مثل: بيانات (Longitudinal Education Outcomes (LEO لتوجيه السياسات التعليمية والتدريبية نحو القطاعات ذات الأولوية. وفي المقابل، ركزت كوريا الجنوبية على الاستثمار طويل الأجل في التعليم والبحث والتطوير، وتوسيع البنية التحتية الرقمية، وتنفيذ استراتيجيات وطنية للذكاء الاصطناعي والصناعات المتقدمة، بما مكّنها من بناء قوة عاملة عالية المهارة وقادرة على التكيف السريع مع المتغيرات التكنولوجية.

وتؤكد هذه التجارب أن نجاح الدول في الاستعداد لمستقبل سوق العمل يعتمد على التكامل بين التعليم والمهارات والابتكار والسياسات الحكومية المرنة، بما يضمن بناء رأس مال بشري قادر على المنافسة في الاقتصاد الرقمي العالمي.



الحي الحكومي - العاصمة الجديدة - مصر
رقم بريدي: ٤٨٢٩٩٠٢ ص.ب: ١٩١ الحي السكني R3
تليفون: ٤-٣-٢-١-٠١-٢٥٤٦٦٠٠ (+٢٢) فاكس: ٢٥٣٢١١٥ (+٢٢)
www.idsc.gov.eg info@idsc.gov.eg

