مجلة الحقوق والحريات
المجلد 09 ، العدد 02
2021 ، ص219-ص241

إعادة هندسة الوظائف في الجزائر بعد جائحة كوفيد-19

Re-engineering jobs in Algeria after the Covid-19 pandemic

لزهر بن عيسى [1]

[1] جامعة محمد خيضر-بسكرة- (الجزائر)

lazhar.benaissa.gmail.com

تاريخ الارسال:	تاريخ القبول:	تاريخ النشر:
2021/07/05	2021/10/01	2021/10/31

الملخص:

شكّلت جائحة كوفيد-19 نقلة نوعية فيما يخص مفهوم الوظيفة، وتبيّن أثرها إثر الإغلاق العام العالمي، حيث خسر الكثير من الموظفين وظائفهم بسببها، ما حدى بالكثير من الشّركات إلى التغيير في **أساليب العمل وسلوكات المرتفقين**، حيث تحفّزت أنظمة العمل عن بعد، والأنظمة الهجينة، وتغيّرت معها خصائص الوظيفة وأُلغِيت مَعَها مُتغيرات [الزّمان والمكان]، وكذلك التواصل بين الموظف والمرتفق، وتشجّعت معها أنظمةُ الدّفعِ والتجارة الإلكترونيتين، وشهدت الجزائر؛ كغيرها من الدول هذه الطفرة (والانتقال الوظيفي المُدمج) خلق الكثير من التحديات؛ إن على مستوى الخدمات المقدّمة، أو على مستوى البنية التّحتية اللّازمة، نسعى من خلال المقالة إلى تبيانها والوقوف على مستقبل الوظائف فيها.

الكلمات المفتاحية: -إعادة -جائحة كوفيد19 - هندسة - الوظائف - الجزائر -

Abstract:

The Covid-19 pandemic constituted a qualitative transformation in the concept of employment, and its impact was evident after the global general closure, as many employees lost their jobs because of it, which led many companies to change in work methods and the behavior of attained, and Algeria has known like the others countries, this boom (career transition integrate) has created many challenges. On the level of the services provided, or at the level of the necessary infrastructure, we seek through the article to clarify them and determine the future of jobs in it.

المؤلف المرسل : لزهر بن عيسى

Key words: - **Repetition - Covid 19 pandemic - Engineering - Jobs - Algeria -**

مقدمة:

تُعتبَرُ الوظيفة بالنسبة للشباب طموح مستقبلي، من أجل بناءِ حياةٍ مُستقرةٍ وآمنة، حيث يبذل الشباب في سبيلها الجهد والمال من أجل تحصيلها، وذلك من خلال الدراسة الأكاديمية المتخصِّصة بالإضافة إلى التكوينات المهنية والحرفية، المطلوبة في سوق الشغل.

شكلت جائحة كوفيد 19 نقلة نوعية فيما يخص مفهوم الوظيفة، وتبيّن أثرها إثر الإغلاق العام العالمي، حيث خسر الكثير من الموظفين وظائفهم بسببها، ما حدى بالكثير من الشّركات إلى التغيير في أساليب العمل وسلوكات المرتفقين، حيث تحفّزت أنظمة العمل عن بعد، والأنظمة الهجينة، وتغيّرت معها خصائص الوظيفة وأُلغِيت مَعَها مُتغيرات [الزّمان والمكان]، وكذلك التواصل بين الموظف والمرتفق.

لقد ساهمت جائحة كوفيد 19 في قلب الأنظمة الاقتصادية الكلاسيكية، من معاملات وتجارة وغيرهما، وتشجّعت معها أنظمةُ الدّفعِ والتجارة الإلكترونيتين، وشهدت الجزائر؛ كغيرها من الدول هذه الطفرة (**والانتقال الوظيفي المُدمج**) خلق الكثير من التّحديات؛ إن على مستوى الخدمات المُقدَّمَة، أو على مستوى البِنية التّحتية اللّازمة.

وتظهر أهمية أنظمة الوظائف المدمجة في الجزائر من خلال اختصار المكان والزمان، مع جودة الخدمات ومحاربة البيروقراطية، وسرعة تلبية احتياجات العميل، ولذلك نسعى من خلال المقالة إلى تبيانها والوقوف على مستقبل الوظائف فيها.

مِن خلال ما سبق: تَهدِفُ المَقالة إلى مَعرفةِ تَأثيرِ جائحة كوفيد 19 على الوظائف في الجزائر، مع التركيز على مستقبل التوظيف فيها وفقًا لمتغيرات الجائحة، وذلك من خلال **الإشكالية** التّالية: **ما هو مستقبل الوظائف في الجزائر في ظلّ آثار جائحة كوفيد 19؟**

وللإجابة عن الإشكالية محل الدّراسة، استخدمنا المنهج الإحصائي، وقمنا بتقسيم المقالة إلى العناصر التّالية:

-تأثير جائحة كوفيد-19 على بنية الوظائف في الجزائر؛

-أهم الوظائف المطلوبة بعد جائحة كوفيد-19 في الجزائر؛

-مستقبل الوظائف في الجزائر.

المبحث الأول: تأثير جائحة كوفيد-19 على بِنية الوظائف في الجزائر

أكدت دراسة قام بها الخبراء في المنتدى الاقتصادي العالمي أن الروبوت سيقضي على 85 مليون وظيفة في الشركات متوسطة وكبيرة الحجم خلال السنوات الخمس القادمة، خاصة أن وباء فيروس «**كوفيد-19**» أحدث تغيرات هائلة في مكان العمل للحد من انتشار العدوى ومطالبة العاملين بالعمل من البيت واتجاه الشركات إلى الاعتماد على الآلات المبرمجة لأداء العديد من الأعمال رغم تفاقم التفاوتات بين القطاعات الصناعية.

ولذلك سنحاول معرفة تأثير جائحة كوفيد-19 على طريقة أداء الوظائف، بالإضافة إلى التوظيف وذلك من خلال:

المطلب الأول: تأثير جائحة كوفيد-19 على طريقة أداء الوظائف

بسبب جائحة كوفيد-19 ازدادت المخاوف من تردّي الاقتصادات لمختلف الدول التي تعاني في الأصل هشاشة اقتصادية، مع بنية تنموية متردية، الأمر الذي انعكس بالسلب على طريقة أداء الوظائف، ما عزّز من إمكانية التحول في أداء الوظائف وتكيُّفها مع مخلّفات الجائحة.

حيث أكدت دراسة قام بها الخبراء في المنتدى الاقتصادي العالمي أن الروبوت سيقضي على 85 مليون وظيفة في الشركات متوسطة وكبيرة الحجم خلال السنوات الخمس القادمة (2021-2026)، خاصة أن وباء فيروس «كورونا» أحدث تغيرات هائلة في مكان العمل للحد من انتشار العدوى ومطالبة العاملين بالعمل من البيت واتجاه الشركات إلى الاعتماد على الآلات المبرمجة لأداء العديد من الأعمال رغم تفاقم التفاوتات بين القطاعات الصناعية[1].

كما أنه بحلول عام 2025 سيُقسِّمُ أصحاب العمل الوظائف والمهن بالتساوي بين البشر والروبوتات والآلات المبرمجة، ويتباطأ خلق فرص العمل فيما يتسارع الاستغناء عن الوظائف، حيث تستخدم الشركات العالمية التكنولوجيا وليس البشر في

[1] ثامر محمود العاني، « مستقبل الوظائف وسوق العمل في ظل الجائحة»، جريدة الشرق الأوسط، لندن، العدد 15480، 16 أفريل 2021، ص 15.

إدخال البيانات ومهام الحسابات والإدارة، كما أن أكثر من 97 مليون وظيفة ستنشأ في الاقتصاد المتعلق بالصناعات التكنولوجية[1].

ولقد انكمشت ساعات العمل العالمية 4.5% في الربع الأول من 2020 مقارنة مع الربع الأخير من 2019 بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية. وعالمياً، تشير التقديرات إلى تضرر ثلاثة أرباع(4/3) العاملين في القطاع غير الرسمي بشدة من تدابير الإغلاق أو يعملون في القطاعات الأشد تأثرًا[2].

ففي الجزائر تم تسجيل خسارة 50 % من رقم الأعمال المؤسسات جرّاء كوفيد-19 في سنة 2020، ما اضطر العديد من المؤسسات الربحية/ الخدمية إلى تغيير في أساليب العمل خوفًا من تدهور الوضع أكثر فأكثر.

ويمكن ملاحظة ظاهرة جديدة تتعلق بالعمل عن بعد، حيث تؤكد دراسة مسحية مسّت الكثير من الدول من بينها الجزائر، إلى أنّ 20 % من العينة أنّهم كانوا يجهلون هذا النوع من العمل و61 % عبّرُوا عن رغبتهم في المزاوجة بين صيغة العمل الحضوري والعمل عن بعد، وكشفت الدراسة أيضًا عن تغير ترتيب الأولويات لدى الموظفين الجزائريين فالمرتب لم يعد المعيار رقم واحد في البحث عن الوظيفة لدى الشباب واحتل مكانه المحيط المهني الجيد والعلاقات الطيبة والمستقرة وتوفير الحماية والتوازن بين الحياة الخاصة والمهنية، فيما عبّر 76 % عن استعدادهم لتعلم خبرات جديدة.

وفرضت الجامعة الجزائرية على طاقم التدريس تعلم طرائق التدريس عن بعد والمزاوجة بينها وبين الحضوري، حيث تم تقسيمها مناصفة بـ: 50 %، حيث أكّد القرار رقم 55 مؤرخ في 21 جانفي 2021 في المادة 2 على أنّ: التعليم عن بعد و/أو عبر الخط أسلوب تعليمي بيداغوجي معتمد ضمن منظومة التكوين العالي[1].

---

[1] ثامر محمود العاني، مرجع سابق، ص 15.

[2] Indira Santos, Michael Weber, " **Supporting workers' transition to a new normal amid COVID-19** ", MAY 13, 2020, in: 26/06/2021, available at the link : https://bit.ly/3zYAXDM.

[1] المادة 02 من القرار الوزاري رقم 55 مؤرخ في 21 جانفي 2021، الذي يحدد الاحكام الاستثنائية المرخص بها في مجال التنظيم والتسيير البيداغوجيين والتقييم وانتقال الطلبة في ظل فترة كوفيد-19، بعنوان السنة الجامعية 2020-2021.

وهناك الكثير من المؤسسات التي تكيفت مع الجائحة، حيث يشير سفيان عشي♦ إلى تجربة مؤسسته خلال أزمة كورونا حيث اضطرت إلى وضع 50 % من موظفيها في عطلة مدفوعة الأجر، واحتفظت بـ 25 % في خطوط العمل بالمصانع لضمان استمرار الإنتاج وعدم توقفه، فيما عمل 25 % المتبقون عن بعد، وحسبه، فإن كورونا عجّلت باستغلال التكنولوجيا الجديدة فما قامت به المؤسسة في مجال الرقمنة خلال عام 2020 لم تقم به على مدار 10 سنوات مضت، حيث استثمرت 1 مليون دولار في مجال الرقمنة لاقتناء وسائل عمل وتنظيم اجتماعات ولقاءات وندوات عن بعد وغيرها من الأمور[2].

وبالإضافة إلى ما سبق يشير عشي إلى تقوية نظام التسيير والمناجمنت ومراجعة مؤشرات المردودية وتعزيز الاتصال عبر القنوات الرسمية والخاصة.

ومع تزايد خطر جائحة كوفيد-19 حول العالم ظهرت الحاجة إلى اتخاذ بعض الإجراءات لاستمرار الشركات[3]، حيث تطلب ذلك وجوب إعادة النظر في نماذج الأعمال الحالية، والجزائر كغيرها من الدول العربية تراجع فيها الاستثمار الأجنبي بنسبة 35%، وفقًا للبنك الدولي[4].

♦ المدير العام لشركة الكندي والتي تعد فرعا من مجمع "آم آس فارما" وتتداول على المراتب الثلاثة الأولى في التصنيف الوطني لأهم الشركات الصيدلانية غير أنها الأولى من حيث القيمة.

[2] كريمة خلاص، " **كورونا قضت على 70 بالمائة من فرص التوظيف في الجزائر!**"، 2021/06/01، تاريخ الاطلاع: 2021/06/21 متوفر على الرابط: https://bit.ly/3wXpFhh .

[3] طارق صدراوي، قيس نصيبي، " **دراسة تأثير covid-19 على العلاقة بين ريادة الأعمال عبر المناطق الحدودية والتنمية الاقتصادية المستدامة**"، المقاولاتية والتنمية المستدامة في المناطق الحدودية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة تامنغاست 26-2021/06/27.

[4] المرجع نفسه.

المطلب الثاني: تأثير جائحة كوفيد 19 على التوظيف

توقع البنك الدولي معدل الفقر في الجزائر بنحو 4.2% في سنة 2020، على أن تستمر قطاعات الصناعة، البناء والأشغال[1]، رغم أنّ الجائحة أدّت إلى إغلاق الأعمال/الإفلاس.

وفي نتائج دراسة حديثة شاركت فيها 130 دولة عبر العالم منها الجزائر بعينة ناهزت 2700 عامل تناولت موضوع "كيف تأقلمت المؤسسات مع أزمة كورونا"، حيث أفضت إلى نتائج صادمة في سوق العمل ومعطيات هامة في مقدمتها توقف التوظيف بنسبة 70% في بدايات الأزمة الصحية". وكشف لؤي جعفر♦، أنّه لم يشهد أبدا مثل هذا التأثير الخطير للازمات على سوق العمل، واعتبره تأثيرا غير مسبوق، امتد على كامل الثلاثي الأول والثاني من العام الماضي وتتواصل تأثيراته بأقل حدة حاليا[2].

وستكون الفئات الأكثر حرمانًا وضعفًا في الجزائر هي الأولى التي تتأثر بعواقب هذه الأزمة؛ فسيعاني العمال بأجر يومي والعاملون في القطاع غير الرسمي (يمثلون نحو 35% من القوى العاملة) والشركات الصغيرة والمتوسطة وحتى الشركات الكبيرة من جراء هذه الأزمة. ويقدر عدد السكان النشطين ب 11.048 مليون عامل، يعمل منهم نحو 6.95 ملايين في القطاع الخاص، أي ما نسبته 63% من إجمالي القوة العاملة في الجزائر. أمّا القطاع العام فهو يشغّل قرابة 4.09 ملايين عامل، أي ما نسبته 37 %من العاملين[3].

الملاحظ من خلال البيانات والإحصائيات تراجع عائد الشركات والمؤسسات الخاصة، بالإضافة إلى تأثر الخزينة الوطنية بحزمة الدعم المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرفيين والصنّاع، وذوي الدخل المحدود، ما دفع بالسلطات العمومية إلى تجميد التوظيف مؤقتًا وتكملة مشروع إدماج حاملي الشهادات، حيث أثبتت الجائحة

---

[1] كلثوم بن ثامر وآخرون، " **المقاولاتية والسياحة البيئية ما بعد أزمة كوفيد-19- الفرص والتحديات covid-19** "، المقاولاتية والتنمية المستدامة في المناطق الحدودية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة تامنغاست 26-2021/06/27.

♦ خبير في الموارد البشرية ومدير "أمبلواتيك" والذي ينشط منذ 15 عاما في مجال التوظيف.

[2] كريمة خلاص، مرجع سابق.

[3] خالد منه، " **التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لجائحة فيروس كورونا المستجد(كوفيد-19) في الجزائر**"، تحليل السياسات، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 22 يونيو 2020،ص 07.

تأثر 64% من الشركات الجزائرية -في دراسة- بأزمة كوفيد-19 خلال العام 2020 في مجال التوظيف[1]. وأكّد عبد المجيد عفرة♦ أن تفشي وباء فيروس كورونا تسبب في فقدان 500 ألف وظيفة مباشرة، دون احتساب الخسائر في الدائرة غير الرسمية.

وتبحث هذه الدراسة الدورية وضعية التوظيف بالشركات الجزائرية خلال الأزمة الصحية سنة 2020 إلى جانب توقعات الشركات من حيث التوظيف لعام 2021، والتي تمثل في جزئها الأول الذي عرض اليوم، دراسة رجعية لمجال التوظيف للسنة الماضية، وحسب نتائج الدراسة فقد أجلت 26% من الشركات المستطلعة و المتأثرة بأزمة كوفيد-19 التوظيف، فيما جمدت 24% من الشركات التوظيف و ألغته نهائيا 14% منها؛ ويعد قطاع الخدمات الأكثر تضررا من الأزمة حيث قامت 74% من الشركات المستجوبة بإلغاء أو تجميد أو تأجيل التوظيف، يليها قطاع البناء بـ 70% والصناعة بـ: 52 %[2].

وعليه فإنّ تأثير جائحة كوفيد-19 على مجال التوظيف بالجزائر كان سلبيًا إلى حدٍ كبير، خاصة وأنّه أكثر من ثلثي الشركات الجزائرية لا تفكر إطلاقًا في زيادة اليد العاملة حاليًا، بل تعمل على نقل المعرفة التكنولوجية وزيادة التنمية الوظيفية لدى موظفيها، من أجل الفعالية وتداركًا لتداعيات الجائحة.

ومن جانبها، حافظت الشركات التي شملها الاستطلاع في قطاع التجارة والتوزيع وقطاع تكنولوجيات المعلومات على نسبة توظيف تبلغ 39% و33% على التوالي؛ وخصص الجزء الثاني من الدراسة لآفاق التوظيف خلال الفصل الأول من العام 2021، أين شكّل الحفاظ على القوى العاملة "أولوية" لدى 47% من الشركات المستجوبة، مقابل تخطيط 15% من الشركات لتقليص عدد العمال، فيما تنوي 38% من الشركات المستجوبة زيادة قوتها العاملة، وأبدت ثلاثة قطاعات رغبتها في تنمية القوى العاملة لديها، ممثلة بـ 45% من شركات القطاع الصناعي و40% من شركات التوزيع و32% من الشركات المستجوبة في قطاع الخدمات[3].

---

[1] د.ص. م، " **هذه الوظائف ستكون الأكثر طلبا خلال سنة 2021 في الجزائر** "، 2021/03/12، تاريخ الاطلاع: 2021/06/27 متوفر على الرابط: https://bit.ly/2U43NSP.

♦ المندوب الوطني للمخاطر الكبرى بوزارة الداخلية الجزائرية.

[2] " هذه الوظائف ستكون الأكثر طلبا خلال سنة 2021 في الجزائر "، مرجع سابق.

[3] المرجع نفسه.

ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن القطاعات الاقتصادية الأكثر تضررًا هي قطاعا تجارة الجملة والتجزئة اللذان يمثلان أكبر حصة من العمال، حيث يعمل فيهما 482 مليون عامل حول العالم (1.775 مليون مشغول/ عاملاً أي ما نسبته 15.7% من السكان العاملين في الجزائر). كما تأثر قطاع الفنادق والمطاعم بشدة، حيث يمثل 144 مليون عامل عبر العالم. وأكثر من نصف العاملين في هذا القطاع هم من النساء. وتأثر أيضًا قطاع الصناعات التحويلية الذي يعمل فيه 463 مليون شخص حول العالم (1.297 مليون مشغول في الجزائر أي ما نسبته 11.5% من السكان العاملين في الجزائر)، بشدة في عدة مناطق. وتمثل صناعات النقل والتخزين والاتصالات 204 ملايين وظيفة حول العالم (729 ألف مشغول في الجزائر، أي ما نسبته 6.5% من السكان العاملين). في حين صنفت منظمة العمل الدولية قطاع البناء، الذي يعمل فيه 1.89 مليون شخص في الجزائر (16.8% من السكان العاملين) قطاعًا متوسط المخاطر[1].

ومن حيث حجم الشركات، تخطط 31% من المؤسسات الناشئة في الجزائر لزيادة اليد العاملة و42% من الشركات الصغيرة والمتوسطة و 39% من الشركات الكبيرة.

المبحث الثاني: أهم الوظائف المطلوبة بعد جائحة كوفيد 19 في الجزائر

فرضت جائحة كورونا على العالم أجمع وضعًا استثنائيا، جرّ إلى إغلاقٍ عام عالمي، كبّد الكثير من المؤسسات/والشركات -بما فيها المؤسسات العمومية- خسارة كبيرة، إن على مستوى الدخل أو مستوى الثبات وتحقيق الميزة التنافسية، مما حدى بالكثير منها إلى تجميد الوظائف، وإعادة هندسة وظائف تتماشى والجائحة وتكون فعّالة وبأقل تكلفة Efficace et au moindre coût، وعليه نعالج هذا المبحث في مطلبين هما:

المطلب الأول: الوظائف المطلوبة في الجزائر جراء جائحة كوفيد-19

خلصت دراسة أجرتها وزارة التجارة على 700 مسؤول مؤسسة تجارية، إلى أن 53% من المستجوبين من مسؤولي هذه المؤسسات يتوقعون القيام بعمليات توظيف

[1] خالد منه، مرجع سابق، ص 07.

في مجال البيع التجاري خلال النصف الأول من العام 2021.[2]، وكشفت الدراسة أن الوظائف المتوقعة لتكون الأكثر طلبا خلال العام 2021، هي مهن المبيعات والتجارة ثم الصناعة. وهو نفس الشيء الذي حدث في فرنسا حيث "نظمت Pôle Emploi 100000 دورة تدريبية تستهدف هذه المهن المحددة للغاية مثل الصحة والبناء والفنادق"، حسب فرانس إنفو[1].

كما أنّ وظيفة أستاذ لم تعد مغرية بالنسبة للكثير من الشباب، خاصة في ظل المشاكل التي تتخبّط فيها وزارة التربية والتعليم، ضف إلى ذلك تجميد توظيف الخريجين، خاصة منتج المدارس العليا للأساتذة، وفي ظل جائحة كوفيد-19 يرى الأستاذ: محمد بوخطة بأنّ عدم توظيف الأستاذ أصلا هو الأكثر خرقًا وتجاوزًا للتشريع... ويرى أنّهُ في أسوأ الأحوال هذه الفئة، يجب أن تشملها أحكام المادة 83 من الأمر 06-03 الفقرة الثانية[2]، والتي تنص على ما يلي: "غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة "[3].

والملاحظ أنَّ جائحة كوفيد-19 قد غيّرت في مفاهيم الوظيفة في الجزائر، تلك الوظيفة التي تعتمد على الحضور الشخصي للموظف في المنظمة؛ [" حيث يجب عليه الموظف الالتزام بأوقات العمل الرسمية وتجنب تضييع الأوقات في غير خدمة الوظيفة"][4]، إلى الوظائف الحديثة المتعلقة بالإلكترونيات والبرمجة والتسوق

[2] عثمان لحياني، " **كورونا يشطب 51 ألف وظيفة في الجزائر**"، العربي الجديد، لندن، العدد 2387، 15 مارس 2021، ص 10.

[1] Cyprien Tardieu, " **Ce sont les métiers qui recrutent le plus en 2021** ", 06 mai 2021, vu le : 05/07/2021 https://yhoo.it/3qKxtAF.

[2] محمد بوخطة، " **أزمة توظيف منتج " المدارس العليا للأساتذة".. الواقع والآفاق**"، الشروق اليومي، العدد 6739، 11 مارس 2021، ص 20.

[3] المادة 83 من قانون رقم 06-03، الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006، ص 09.

[4] سهام رابحي، " **أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع وآليات التفعيل لتحسين أداء الإدارة**"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة، العدد الثالث عشر، جويلية 2018، ص 793.

الإلكتروني؛ كما وتلك المتعلقة كذلك بأنظمة الدفع الإلكتروني والهندسة وخدمات التوصيل، والوظائف الذي تُتيح الاشتغال عن بعد.

ووجد مسح شمل حوالى 300 شركة عالمية أن المديرين التنفيذيين في أربع من كل خمس شركات يسرعون خطط رقمنة العمل، إذ إن المديرين التنفيذيين يطبقون تقنيات جديدة منذ الأزمة المالية العالمية في عام 2008، إذ إن الوباء أدى للتعجيل بالانتقال إلى مستقبل العمل بالروبوت. ووجدت الدراسة أن العمال الذين سيحتفظون بأدوارهم في السنوات الخمس القادمة سيتعين على نصفهم [تعلم مهارات جديدة للعمل] من أجل إيجاد وظائف جديدة تنسجم مع التطورات في سوق العمل في ظل آثار الجائحة[1].

فالجزائر ليست استثناء من هذا التغير العالمي، حيث أنَّ سوق العمل الجزائري شهد تراجعًا في فرص التوظيف المتاحة بنحو 30% خلال 2020؛ نتيجة تأثير جائحة كوفيد-19، وبفعلها تسارع الكثير من الواجهات الكبيرة (سواء المتعلقة بالتسوق أو الخدمات المختلفة)، إلى التحول إلى أنظمة التواصل عن بعد، حيث انتشرت الكثير من المواد الإعلانية والشركات ذات القواعد الإلكترونية لتُؤكِّد مدى الحاجة إلى استحداث وظائف حديثة غير كلاسيكية.

إن المهام التي سيحتفظ الجزائريون فيها بميزتهم التنافسية هي: الذكاء الصناعي وإنشاء المحتوى والإدارة والاستشارات وصنع القرار والتفكير والتواصل والتفاعل، وسيزداد الطلب على شغل الوظائف المرتبطة بالاقتصاد الصديق للبيئة ووظائف البيانات المتطورة والذكاء الصناعي (الرقمنة) وأعمال الهندسة والحوسبة السحابية وتطوير المنتجات بالإضافة إلى وظائف التوصيل وإعادة التدوير والتسيير الإلكتروني للموارد البشرية، ووظائف التسويق الإلكتروني، إضافة إلى وظائف إدارة وتسيير المخاطر الكبرى، والتدخلات الموقعية والمناطقية.

المؤكد بأنّ وظائف التقنية والحوسبة ستنال نصيبها من الأسد في الجزائر خاصة مع ظهور التهديدات الأمنية غير التماثلية في العالم، ما يسترعي البحث عن المبدعين في مجال الأمن السيبراني و أمن المعلومات، بالإضافة إلى وظائف الصحة (الأطباء، الشبه طبيين، المساعدين...إلخ)، حيث سجلت الجزائر انخفاضًا ملحوظًا(زيادة في الشدة

[1] ثامر محمود العاني، مرجع سابق، ص 15.

الوبائية)في الفترة 25 نيسان /أبريل - 10 أيار/مايو 2020، على نحوٍ جعل أداءها الأضعف بين دول المغرب العربي[2].

ولقد خبر الجزائريون التداعيات الكبيرة لجائحة كوفيد-19 على سوق الشغل، حيث لم يتأثّر البتة موظفو القطاع العام، "حيث جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، بحيث ورد في المادة 02 منه: يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، خلال المدة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، 50% على الأقل، من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية".[1]، حيث تضمن المرسوم تعليمات بوضع ما لا يقل عن 50% من موظفي المؤسسات والإدارات العامة في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر من الذين لا يُعتبرُ وجودهم في مكان العمل ضروريًا"[2]، ولذلك توجه الكثير منهم إلى ريادة الأعمال والأشغال الحرة، مع الإسراع إلى تسوية وضعيتهم اتجاه المصالح التجارية فبادر الكثير إلى فتح سجلات تجارية لما رأوه من استفادة أقرانهم من إعانات الدولة ضمن التعويض على المتضررين أثناء الجائحة.

شكّل هذا نقلة نوعية في مفهوم وأهمية الوظيفة بين الجزائريين، وغير الكثير منهم نظرته للوظيفة ولم يعد يُريد مجرد الوظيفة الحكومية المستقرة بل تلك الوظيفة التي تضمن له معيشة كريمة وتقيه المخاطر كمخاطر وتداعيات كوفيد-19.

المطلب الثاني: مسببات التوجه الجديد في التوظيف

كشف الهاشمي زعبوب♦ عن فقدان سوق الشغل 51 ألف فرصة عمل خلال سنة 2020، مشيرا إلى أن فقدان الوظائف يعود إلى إقفال مصانع تركيب السيارات، وتوقف استيراد المنتجات بالنسبة لمصانع تجميع وتركيب الأجهزة الكهرومنزلية.

---

[2] خالد منه، مرجع سابق، ص 04.

[1] المادة 02 من القانون رقم 20-69، الصادر بتاريخ: 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 15، 2020، ص 07.

[2] زهرة سيداعمر، أسماء بلعما، " **قراءة في التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا على الجزائر- الآثار والإجراءات**"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة أدرار: الجزائر، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص 151.

♦ وزير العمل والضمان الاجتماعي الجزائري.

ويمكن الإشارة هنا إلى أنَّ مصانع تركيب السيارات قد توقفت عن العمل منذ نهاية عام 2019، بسبب الملاحقات القضائية التي باشرتها السلطات الجزائرية ضد رجال الأعمال المالكين لهذه المصانع، على خلفية خروقات قانونية في الاستفادة من رخص إنشاء هذه المصانع وطرق تشغيلها، ما أدَّى بآلاف العمال المباشرين في هذه المصانع، وغير المباشرين المتعاملين معها، بالدخول في بطالة قسرية[1].

بالإضافة إلى هشاشة الاقتصاد، حيث وفي ظل الصعوبات المالية التي تكتنف تنشيط سوق العمل خصوصاً بعد أزمة كورونا التي أوصدت الأبواب في وجه الباحثين عن عمل-في المدى القصير على الأقل- خاصّة في ظلّ تبعيّة الاقتصاد الجزائري للريع النفطي وعدم انتعاش سعر البترول الجزائري الذي لا يتجاوز الـ70 دولارا للبرميل الواحد، وهو سعر غير كافٍ لسدّ العجز الكبير المُتوقَّع في الميزانية، وتخفيف العجز في الخزينة العمومية الأكبر[2].

وفي الدراسة السّابقة الذكر؛ والتي أجرتها الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة ومؤسسة "امبلواتيك"، المتخصصة في مجال التوظيف بالجزائر، وبخصوص الصعوبات التي واجهت المؤسسات في التوظيف تمحورت إجابات الشركات محل عينة البحث حول انعدام الكفاءة بنسبة 37% والفشل في تحديد المواصفات بنسبة 30% وانعدام الخبرة بالنسبة لـ 27% وانعدام التكوين بنسبة 37% إلى جانب انعدام التحفيز بـ 16% وعدم الاستقرار المالي و ظروف العمل بـ: 14% لكل منهما و المساعي الإدارية بنسبة 10%[3].

حيث أرجعت نتائج الدراسة، أسباب صعوبات التشغيل في الجزائر في ظل جائحة كوفيد-19، إلى الافتقار في المهارات وعدم التطابق في التكوين والواقع المهني للوظائف المطلوبة، مع تغير نمط أداء الوظائف والإشراف عليها، والعلاقة مع الزبائن والمرتفقين ككل. "كما أنّ الملفات الشخصية غير الملائمة، وعدم وضوح الصورة، ونقص

[1] عثمان لحياني، مرجع سابق، ص 10.

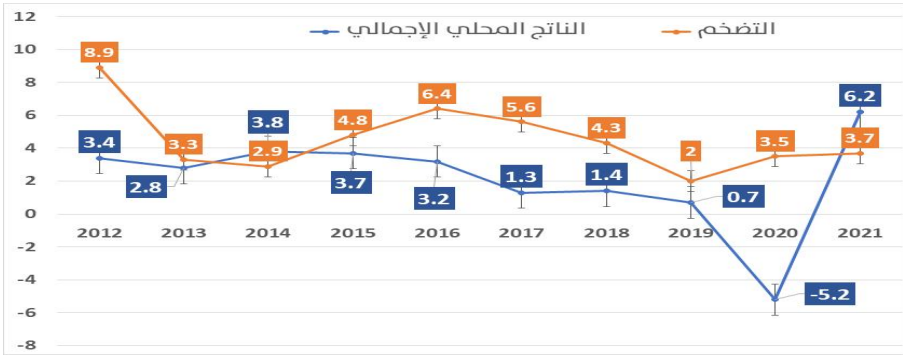
[2] سهام معط الله، " **الجزائريون: عين على الانتخابات وأخرى على الاقتصاد**"، 11 جوان 2021، تاريخ الاطلاع: 2021/06/28 متوفر على الرابط: https://bit.ly/364ywBD.

[3] " هذه الوظائف ستكون الأكثر طلبا خلال سنة 2021 في الجزائر"، مرجع سابق.

الموارد في فرنسا هي من الأسباب التي تعتبرها 45% من الشركات الفرنسية والتي تجعل التوظيف "صعبًا"[4].

كما يشهد عجز الميزانية ارتفاعًا مطّردًا من سنةٍ إلى أخرى ليصل إلى 19.97% من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2020، بعد أن كان 9.32% في سنة 2019، ومن المتوقع أن يصل هذا العجز في سنة 2021 إلى 15.03%. في حين بلغت نسبة الدين العام إلى الناتج المحلي الإجمالي 60.97% بعد أن كانت 46.26% في سنة 2019، ومن المتوقع أن يصل هذا العجز إلى 65.83% في سنة 2021. ولم يكن قطاع الشغل بعيدًا عن هذه الأزمة[1].

الشكل رقم 1: تطور الناتج المحلي الإجمالي
ومعدل التضخم في الجزائر خلال الفترة 2012-2021



المصدر: خالد منه، مرجع سابق، ص 01

ولقد فاقمت تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجدّ وإجراءات الإغلاق المرتبطة بها، مترافقة بالانخفاض في أسعار النفط في العام 2020، مكامنَ الخلل في الاقتصاد الجزائري، إذ يعاني الاقتصاد عدّة مسائل بنيوية ترتبط بسوء إدارة الريوع المتراكمة في العقد الأوّل من القرن وبيئة أعمال غير مؤاتية يطغى عليها الجيش **وقطاع**

[4] Cyprien Tardieu, op.cit.

[1] خالد منه، مرجع سابق، ص 01.

خاص مقيّد؛ والأهم أنّ الاقتصاد شديدُ الاعتماد على الغاز والنفط، اللّذَين يتأثّران بتقلّبات الأسعار[2].

مع الإشارة إلى محاصرة القطاع الخاص الذي يمكن أن يساهم بشكلٍ كبير في خلق وظائفَ مستدامة، ففي مؤشّر سهولة ممارسة الأعمال تُحقّق الجزائر نتائج رديئة وتتأخّر كثيراً عن الدول المجاورة بـ20 إلى 25 نقطة. وتعاني البلاد تقصيراً بشكل خاصّ من ناحية قدرة الوصول إلى الائتمان (المرتبة 181 من أصل 190 اقتصاداً) وحماية المستثمرين الأقلّيات (المرتبة 179) وتسجيل الملكية (المرتبة 165) وإطلاق الأعمال (المرتبة 152). وتحدّ قيود كهذه فرص مبادرات الأعمال واحتمالات صمود الشركات الناشئة، وهذان عنصران حاسمان لتطوير قطاعٍ خاص مستدام قادر على استيعاب الأعداد الوافدة من الخرّيجين الشباب والمساهمة في النمو غير المرتبط بالغاز والنفط[1].

كما أنّ توقف نشاط عدد من المؤسسات الاقتصادية بالأخص الصغيرة والمتوسطة سيكون عاملا مهددا لزيادة نسبة البطالة، خاصة وأن تضرر هذا النوع من المؤسسات جراء الأزمة وارد جدا، باعتبار أنّها تقوم على هوامش أمان نقدية ضعيفة لا تُمكنها من مقاومة تداعيات الجائحة لفترة طويلة، حيث أن هذه المؤسسات ستضطر إلى تسريح العمال إذا ما واجهت قصورا في التدفق النقدي بشكل يؤثر على استمراريتها ومرونة نشاطها خاصة إذا لم تتلقى في المقابل تحويلات نقدية من الدولة، كما أن تقليص الحكومة لنفقات التجهيز بـ 20.1% في قانون المالية 2020، سينعكس آليا على استثمارات الدولة في القطاعات الحيوية والمنشآت القاعدية مما قد يفاقم أثر الأزمة في زيادة مستوى البطالة[2].

كما لا يجب إهمال البطالة في القطاع الموازي حتى وإن كان لا يدخل ضمن الحسابات الرسمية والناتج القومي، و ذلك لأنه يشكل جزء معتبر من حجم التشغيل

---

[2] ياسمينة أبو زهور، نجلاء بن ميمون، " **على الجزائر منح الأولوية للتغيير الاقتصادي في خصمّ جائحة كورونا والأزمة السياسية**"، تاريخ الإطلاع: 2021/07/01 متوفر على الرابط: https://brook.gs/3jvcRun.

[1] المرجع نفسه.

[2] صلاح الدين بولعراس، " **الاقتصاد الجزائري في ظل التداعيات العالمية لجائحة كورونا بين الاستجابة الآنية والمواكبة البعدية**"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، المجلد 20، العدد الخاص حول الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا، سبتمبر 2020، ص 170.

الكلي، حيث أن حجم الاقتصاد الموازي في الجزائر يفوق 30% من الناتج الداخلي الخام، و حجم التشغيل الموازي في الجزائر يقدر ب 43 % من حجم التشغيل الكلي[3].

المبحث الثالث: مستقبل الوظائف في الجزائر

فاقمت جائحة كوفيد-19 الوضع في الجزائر فيما يخص التوظيف، الذي هو منتهى طموح الشباب الجزائري خريج الجامعات، ونتيجةً لذلك برزت أنماطٌ حديثة مِن الوظائف بالإضافة إلى ابتكاراتٍ جَديدة جعلت الشباب يقتحِمُ عالم الشُّغل وريادة الأعمال عن جدارة؛ ولذلك نعالج هذا المبحث في مطلبين كالتّالي:

المطلب الأول: محددات التوظيف في الجزائر:

هناك العديد من المحددات التي تشير إلى طبيعة المرحلة المستقبلية فيما يخص التوظيف وهي كالتّالي:

- **إعادة تأهيل الاقتصاد الجزائري:** لتحقيق تغيير طويل الأمد، ينبغي على الدولة الجزائرية منح الأولوية للإصلاحات العميقة التي تعيد تأهيل الاقتصاد بعيداً عن الاتّكال على النفط والغاز. وتوازي صادرات الجزائر غير الهيدروكربونية نحو 2% من مجموع صادراتها، ممّا يعني أنّها من أكثر الدول اتّكالاً على الهيدروكربون في العالم. لكن تبعاً لصندوق النقد الدولي، ستستنفد الجزائر احتياطها الحالي من النفط والغاز بحلول أواسط ثلاثينيات هذا القرن وخمسينياته على التوالي. وكان ينبغي على الجزائر أن تتحضّر لخطّة تنويع اقتصادي ضخمة منذ عقدَين إلى أربعة عقود على غرار الدول الأخرى الغنية بالموارد مثل أندونيسيا وماليزيا. لكن ما زال أمام النظام بعض المجال لتطبيق الإصلاحات إن خفّض معدّل نموّ الاستهلاك المحلّي عبر تخفيض الدعم على الهيدروكربون، فيؤخّر بذلك زمنَي النفاد. وتُعتبر السياحة (ما بعد فيروس كورونا المستجدّ) قطاعاً ذا إمكانيات لتحقيق الربح، فبإمكانه العمل كمصدر بديل للعملات الأجنبية. لكن لجعل البلاد وجهة دولية جذابة وتشجيع الاستثمار في هذا القطاع ينبغي على

[3] صلاح الدين بولعراس، مرجع سابق، ص 170.

النظام الاستثمار بشدّة في الأمن وأماكن الإقامة وصورته. وعليه أيضاً إصلاح قوانين التأشيرة الصارمة التي يعتمدها[1].

- **التوجه نحو الرقمنة:** فرضت جائحة كوفيد-19 ضرورة التوجه الحثيث نحو استخدام التكنولوجيا في العمل عن طريق الانتقال من العمل المكتبي الحضوري إلى العمل عن بعد، ولا أدلّ على ذلك؛ "وعلى منوال القطاع الصحي، سارعت باقي الوزارات إلى استحداث بوابات ومنصات رقمية وإطلاقها في زمن قياسي، وضعت حيز الخدمة لتفادي تعطيل مصالح المؤسسات والأفراد، بداية من توفير المعلومات وانتهاءً بإتمام المعاملات، مجنبين بذلك إضاعة الوقت والتأجيل"[1].

ولقد ساهم الانتقال التكنولوجي والرقمنة، ولو على استحياء، في كشف العديد من الثّغرات لأصحاب القرار، سيما في قطاعات حسّاسة مثل الخدمات المالية على مستوى مكاتب البريد وشبابيك البنوك، الأمر الذي عجّل بإطلاق حملة وطنية لاستعمال خدمة الدّفع الإلكتروني الذي من شأنه توفير الملايين بل الملايير من الدينارات، واستحداث أسواق جديدة لامتصاص البطالة وسط الشّباب من خريجي الجامعات الذين شئنا أو أبينا هم الذين سينجحون في تثبيت ركائز مجتمع المعرفة والترويج للخدمات الإلكترونية مستقبلا[2].

ولعلّ من فضائل الرّقمنة، ظهور أنشطة تجارية تزاحم الأنشطة التقليدية، وأبرز ما أصبح يشاهده الجزائريون خدمات التوصيل المختلفة أو البيع والشراء عن بعد، و "التاكسي" وحجز تذاكر السّفر عبر الجو، وتخليص فواتير استهلاك الماء والكهرباء، والإيجار، ومستقبلاً التحويل المالي مابين مكاتب البريد والبنوك[3].

---

[1] ياسمينة أبو زهور، نجلاء بن ميمون، مرجع سابق.

[1] جلال بوعاتي، " **دمقرطة اقتصاد المعرفة داعم رئيسي للتغيير الشامل**"، الخبر اليومي، الجزائر، 18 أكتوبر 2020، ص 10.

[2] جلال بوعاتي، مرجع سابق، ص 10..

[3] المرجع نفسه.

- **تشجيع القطاع الخاص:** لتحقيق تغيير طويل الأمد في تعزيز نموذج النمو بقيادة القطاع الخاص. فالاقتصاد الجزائري حاليا يعتمد نموذج نمو مدفوعا بقطاع عام متضخم قيد بيئة الاعمال و تطوير القطاع الخاص، فالمستقبل بالنسبة للشباب الجزائري هو التوجه الحثيث نحو قطاع ريادة الأعمال.

وفي هذا الإطار نرى بضرورة تقريب عالم الأعمال من الجامعات ومراكز التكوين وعلب التّفكير، -حيث باشرت وزارة التعليم العالي في تنظيم قوانين خاصة لتنفيذ التعليمة الرئاسية في السماح للجامعات بفتح مكاتب دراسات لتمكين المتعاملين الاقتصاديين من الاستفادة منها بمقابل مادي، يستفيد منه الباحثون في تعزيز مداخليهم-[1]، كذا وخبراء الاقتصاد والسياسات العامة التشغيلية، والبحث عن الكفاءات والتخصصات الجديدة، لتعزيز فرص العمل وتسريع التوظيف في الجزائر.

المطلب الثاني: مقاربات جديدة لتحقيق الأمن الوظيفي في الجزائر

إنَّ التغير السريع الذي يشهده عصر المعلومات وعالم التطوّر التكنولوجيّ سريع الخطى يخلقان وظائف جديدة ما بين الفترة والأخرى، تمامًا كما يتسبّبان في القضاء على الكثير من الوظائف الأخرى، ومع جائحة كوفيد-19 كذلك، الأمر الذي يتطلّب من الجزائريين القدرة على التكيف وتعلّم مهاراتٍ جديدة وتوسيع نطاق خبرتهم لمواكبة كلّ تلك التغييرات والتجديدات. وبتعبيرٍ آخر، ترى كنودسون♦ أنّ الأمان الوظيفي يتطلّب الحفاظ على المهارات المتطورة وتوسيع مجال الخبرات والقدرات شيئًا فشيئًا. ولذلك فهي تقول: " لا يوجد شيء اسمه الأمن الوظيفي، إنه مجرّد تناقض أو وهم". إذ ترى أنّنا في الحقيقة لم نعد نعيش في العالم الذي كان يعيش فيه آباؤنا وأجدادنا، حيث كان يمكن للشخص أن يبقى في وظيفته لمدة ثلاثين سنة أو أقلّ"[2]، ومن أهم المقاربات ما يلي:

1-**الأمن الوظيفي المرن:** قامت بعض الدول الإسكندنافية وغيرها من الدول الأوروبية بإدخال مفهوم "الأمان المرن " **Flexicurity**" بديلًا عن مصطلح "الأمان

[1] صلاح الدين بولعراس، مرجع سابق، ص 176.

♦ كاثي كوندسون مستشارة مهنية ومعالِجة في سان فرانسيسكو.

[2] غيداء أبو خيران، " **إنعدام الأمان الوظيفي.. شعورٌ سليّ أم مجرد وهم؟**"، 2019/01/09، تاريخ الإطلاع: 2020/06/02، متوفر على الرابط: https://bit.ly/2XpaI83.

الوظيفي" الذي على ما يبدو أنه لم يعد يعبّر عن معناه كما كان في السابق، فقد اقترح رئيس وزراء الدنمارك: بول نيروب راسموسن♦ المصطلح في تسعينات القرن الماضي، وهو اشتقاق من المصطلح"Flexible -Security System". حيث بدأ العمل بهذا النظام عام 1994، وترتكز فكرته على أنه لا يحدد حدًّا أدنى للأجور ولا ساعات عمل، كما لا يوجد به عقد عمل نموذجي حيث يتم التفاوض بين الموظف وصاحب العمل والوصول لشروط مرضية لكلا الطرفين. وفي حالة التسريح والإيقاف عن العمل، لا يتعين على صاحب العمل دفع تعويض للموظف. في المقابل، يوفّر النظام تأمينًا ضد البطالة (unemployment insurance) عن طريق شركات التأمين.

و عند بوليت (**Pollitt**) يقدم (**Evans**) المبادئ الأساسية لمساهمات بوليت في التسيير العمومي الجديد والتي من بينها: تغيير طريقة التوظيف (من التوظيف الدائم إلى التوظيف التعاقدي)[1].

يقدّم لنا هذا النموذج حلًّا مرنًا وبديلًا لبحثنا عن الأمان الوظيفي في مسيرتنا المهنية في عالمٍ يشهد الكثير من التغييرات المهنية والتكنولوجية والاقتصادية العديدة. وعلى الرغم من أنّ دولنا العربية قد تكون عاجزة الآن عن تحقيق النظام لحلّ مشاكل انعدام الأمان والبطالة، إلّا أنه بكلّ تأكيد يقدّم لنا فهمًا أفضل لمفهوم الأمان الوظيفيّ وكيفية تحقيقه للتأقلم مع الوظيفة وتطويرها وتحقيق الذات من خلالها.

2-التعاقد الخارجي: (outsourcing): يُعتبَرُ التعاقد الخارجي إحدى الاتجاهات الحديثة في مفاهيم الأمن الوظيفي، مؤداها محاولة تخفيض تكاليف الإدارة من خلال ما يسمّى أو يدعى التعاقد الخارجي والذي يتمثل في التعاقد مع إحدى الشركات المتخصصة للقيام بالعديد من المهام التي كانت ستكلف الكثير، وذلك بسبب كفاءة

♦ بول نيروب راسموسين، هو سياسي دنماركي، شغل منصب رئيس وزراء الدنمارك منذ يناير 1993 حتى نوفمبر 2001. كما كان رئيس حزب الاشتراكيون الأوروبيون بالفترة (2011 - 2004). وكان عضو البرلمان الأوروبي بالفترة (2009 - 2004).

[1] نسيمة نوي، " **التسيير العمومي الجديد وعلاقته بإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بكلية التكنولوجيا جامعة محمد بوضياف –المسيلة-2001-2019-**"، مذكرة ماستر، (كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة-، 2019)، ص 33.

وخبرة هذه الشركات المتخصصة في القيام بهذه المهام بشكل أفضل وبتكلفة أقل، ... والتفسير الأساسي لمثل هذا الاتجاه هو محاولة تخفيض التكلفة (Cost Reduction)[1].

يمكن الإشارة في هذا الأساس أن نيوزيلندا أصبحت أكثر راديكالية من المملكة المتحدة في إدخال أفكار (NPM)، لتركز على التعاقد الخارجي في الخدمات العامة[2].

3-التعلُّم الذاتي (Self-learning ability): وهو ذلك الاتجاه الذي يعني التغير في وظائف وأساليب المنظمات في تسيير المسار المهني لموظفيها، مع ما يعنيه ذلك من تزايد الاتجاه نحو تخلي المنظمات عن دورها التقليدي في تحمل مسؤولية تدريب وتنمية العاملين، والتركيز على التدريب لتغيير الاتجاهات والاستعدادات، بدلاً من التركيز على المعارف والمهارات التي أصبحت المنظمات تتجه لتحميل العاملين مسؤولية اكتسابها[3].

في عصر التَّقانة والشبكة العنكبوتية، نتجه رويداً رويدًا نحو إبطال مفهوم التوظيف مدى الحياة وضمانه من خلال المنظمة، ذلك أنَّ متغيرات العصر الحديث باتت تفرض منطقاً أكثر راديكالية بشأن فرص التوظيف، وهو ما يعني مزيداً من شُح الوظائف وتناقص دالة توافرها، يوجب التركيز على إدارة التغيير والتعامل الإيجابي مع هذا المنحى، ولذلك فإنَّ عبئ التعلم واكتساب المهارات لم يعد ملقى على عاتق المنظمة بقدر ما شكَّل حافزاً ذاتيًا نحو التعلم الذاتي والتدريب المستقل واكتساب مهارات وظيفية نادرة.

خاتمة:

تسترعي تأثيرات جائحة كورونا العديد من المقارنات - بعضها مع الأزمة المالية العالمية في 2007-2008، والبعض الآخر مع الحرب العالمية الثانية، وكذلك مع أزمات لا نعرفها إلا من كتب التاريخ. ومع أن تداعيات تلك الأزمات قد تبدو هائلة، فإن جائحة

[1] بتصرف عن: عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، **إدارة الموارد البشري في القرن الحادي والعشرين: منحى نظمي**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 436.

[2] طارق عشور، " **مقاربة التسيير العمومي الجديد كآلية لتدعيم وتعزيز تنافسية وكفاءة المنظمات الحكومية**"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة: الجزائر، العدد: 2011/01، 2012، ص 120.

[3] فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008، ص 240.

كورونا قد خلّفت تأثيرات واسعة النطاق على كل مجال من مجالات التنمية تقريباً كما لم تفعله أزمات قبلها.

كما خلّفت تأثيرات كبيرة على الجزائر في مجال التوظيف والشُّغل، وخلُصنَا إلى أهم النّتائج التّالية:

1- أحدثت جائحة كوفيد-19 تغيرات هائلة في مكان العمل للحد من انتشار العدوى ومطالبة العاملين بالعمل من البيت لأول مرة في الجزائر؛

2-كان تأثير جائحة كوفيد-19 وخيمًا على العمال الجزائريين غير المؤمَّنِين والذين يشتغلون بصفة غير نظامية، إثر الإغلاق العام والحد من مزاولة الكثير من الأنشطة التجارية؛

3-شكّلت جائحة كوفيد-19 نقلة نوعية في مفهوم الوظيفة في الجزائر، حيث لم يعد الجزائري ينظر للوظيفة بالعمل المجدي، عكس الأعمال الحرة والتوجه نحو ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

4-برزت الحاجة الماسّة إلى استخدام التقنية والتحكم في وسائل المعلوماتية والشبكات، بسبب التوجه نحو العمل عن بُعد الذي فرضته الجائحة؛

5-ظلت وظائف الحاسوب والبرمجة تحتل قلب الصدارة في الوظائف المطلوبة في السداسي الاول من 2021 بالإضافة إلى الوظائف المتعلقة بمجالي الصحة وإدارة المخاطر، وتشجعت وظائف التوصيل والزراعة مع ثبات نسبي في وظائف البناء وبدرجة أقل في الصناعات الخفيفة؛

6-من بين إيجابيات جائحة كوفيد-19، هو التغير في نمط تفكير الخريجين من الشباب الجامعي نحو الوظيفة وضرورة التوجه نحو الغبداع بدل انتظار الوظيفة الحكومية والتي في نهاية الأمر لم تعد سوى وظيفة تحفظ للجزائري ماء الوجه؛

7-برزت الكثير من المقاربات التي تحقق الأمان الوظيفي للجزائري من بينها التعاقد الخارجي والتنمية الوظيفية الذاتية وغيرها من المقاربات التي غيرت في المفهوم الكلاسيكي للوظيفة لدى الجزائريين.

ومن خلال ماسبق من نتائج، يمكننا اقتراح الآتي:

1- يجب على المجتمع الجزائري (الأفراد، الموظفون والمنظمات) التفكير بطرق غير كلاسيكية، والعمل على اقتحام تجارب متباينة من الوظيفة والعمل على تنمية الذات في بناء وإدارة المشاريع؛

2- ضرورة مرافقة الشباب الجزائري الذي يريد خوض غمار التجارب الفردية من ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة؛

3- لا يمكن التعويل على الوظيفة العمومية في خلق مناصب شغل بقدر ما يعول كذلك على القطاع الخاص الذي يحتاج الكثير من الدعم والمرافقة التشريعية لخلق مناصب شغل دائمة تحقق القيمة المضافة الاقتصادية وتمتص البطالة التي هي في دالة هندسية متزايدة؛

4- على الشباب خريجي الجامعات، التفكير خارج الصندوق وإيجاد مُقارباتٍ تَضمنُ أمنه الوظيفي مستقبلا من خلال: أسلوب المؤسسة في واحد، والمسار العكسي للأمن الوظيفي، إضافة إلى **البيرسونا الثلاثية الأبعاد**(" **P3D**")، حيث تعتمد على البعد الرقمي، الاحترافي والبعد الريادي، لمجابهة أية مخاطر مستقبلية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ - القوانين:

1- القانون رقم 06-03، الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.

2- القانون رقم 20-69، الصادر بتاريخ: 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمسة، العدد 15، 2020.

3- القرار الوزاري رقم 55 مؤرخ في 21 جانفي 2021، الذي يحدد الاحكام الاستثنائية المرخص بها في مجال التنظيم والتسيير البيداغوجيين والتقييم وانتقال الطلبة في ظل فترة كوفيد-19، بعنوان السنة الجامعية 2020-2021.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

1- عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، **إدارة الموارد البشري في القرن الحادي والعشرين: منحى نظمي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

2- فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

ب- الرسائل الجامعية:

1- نسيمة نوي، " **التسيير العمومي الجديد وعلاقته بإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بكلية التكنولوجيا جامعة محمد بوضياف –المسيلة-2001-2019-**"، مذكرة ماستر، (كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة-) الجزائر، 2019.

ج- المقالات في المجلات:

1- زهرة سيداعمر، أسماء بلعما، " **قراءة في التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا على الجزائر-الآثار والإجراءات**"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة أدرار: الجزائر، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص ص 137-157.

2-طارق عشور، " **مقاربة التسيير العمومي الجديد كآلية لتدعيم وتعزيز تنافسية وكفاءة المنظمات الحكومية**"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة: الجزائر، العدد: 2011/01، 2012، ص ص 109-126.

3- سهام رابحي، " **أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع وآليات التفعيل لتحسين أداء الإدارة**"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة، العدد الثالث عشر، جويلية 2018، ص ص 790-803.

4- صلاح الدين بولعراس، " **الاقتصاد الجزائري في ظل التداعيات العالمية لجائحة كورونا بين الاستجابة الآنية والمواكبة البعدية**"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، المجلد 20، العدد الخاص حول الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا، سبتمبر 2020، ص ص 163-182.

5- خالد منه، " **التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لجائحة فيروس كورونا المستجد(كوفيد-19) في الجزائر**"، تحليل السياسات، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 22 يونيو 2020،ص ص 02-16.

د- المقالات في الجرائد:

1- جلال بوعاتي، " **دمقرطة اقتصاد المعرفة داعم رئيسي للتغيير الشامل**"، الخبر اليومي، الجزائر، 18 أكتوبر 2020، ص 10.

2- محمد بوخطة، " **أزمة توظيف منتج " المدارس العليا للأساتذة".. الواقع والآفاق**"، الشروق اليومي، الجزائر، العدد 6739، 11 مارس 2021، ص 20.

3-عثمان لحياني، " **كورونا يشطب 51 ألف وظيفة في الجزائر**"، العربي الجديد، لندن، العدد 2387، 15 مارس 2021، ص 10.

4- ثامر محمود العاني، " **مستقبل الوظائف وسوق العمل في ظل الجائحة**"، جريدة الشرق الأوسط، لندن، العدد 15480، 16 أفريل 2021، ص 15.

هـ- المقالات في الملتقيات والندوات:

1- طارق صدراوي، قيس نصيبي، " **دراسة تأثير covid-19 على العلاقة بين ريادة الأعمال عبر المناطق الحدودية والتنمية الاقتصادية المستدامة**"، المقاولاتية والتنمية المستدامة في المناطق الحدودية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة تامنغاست 26-2021/06/27.

2- كلثوم بن ثامر وآخرون، " **المقاولاتية والسياحة البيئية ما بعد أزمة كوفيد-19- الفرص والتحديات covid-19** "، المقاولاتية والتنمية المستدامة في المناطق الحدودية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة تامنغاست 26-2021/06/27.

و- المقالات على مواقع الانترنت:

1- د.ص. م، " **هذه الوظائف ستكون الأكثر طلبا خلال سنة 2021 في الجزائر** "، 2021/03/12، تاريخ الاطلاع: 2021/06/27، متوفر على الرابط: https://bit.ly/2U43NSP.

2- ياسمينة أبو زهور، نجلاء بن ميمون، " **على الجزائر منح الأولوية للتغيير الاقتصادي في خصمّ جائحة كورونا والأزمة السياسية**"، تاريخ الإطلاع: 2021/07/01، متوفر على الرابط: https://brook.gs/3jvcRun.

3- كريمة خلاص، " **كورونا قضت على 70 بالمائة من فرص التوظيف في الجزائر!**"، 2021/06/01، تاريخ الاطلاع: 2021/06/21، متوفر على الرابط: https://bit.ly/3wXpFhh.

4- سهام معط الله، " **الجزائريون: عين على الانتخابات وأخرى على الاقتصاد**"، 11 جوان 2021، تاريخ الاطلاع: 2021/06/28، متوفر على الرابط: https://bit.ly/364ywBD.

5- غيداء أبو خيران، " **إنعدام الأمان الوظيفي.. شعورٌ سلبيّ أم مجرد وهم؟**"، 2019/01/09، تاريخ الإطلاع: 2020/06/02، متوفر على الرابط: https://bit.ly/2XpaI83.

ثالثًا / قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1-Cyprien Tardieu, " **Ce sont les métiers qui recrutent le plus en 2021** ", 06 mai 2021, vu le : 05/07/2021 https://yhoo.it/3qKxtAF.

2- Indira Santos, Michael Weber, " **Supporting workers' transition to a new normal amid COVID-19** ", MAY 13, 2020, in: 26/06/2021, https://bit.ly/3zYAXDM.