



دور منصات التوظيف الإلكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر

THE ROLE OF ELECTRONIC RECRUITMENT PLATFORMS AS A MEDIATOR IN THE LABOR MARKET IN ALGERIA

سعيد فريدة¹، * ، جاب الله شافية²جامعة الجزائر 3- (الجزائر)¹جامعة الجزائر 3- (الجزائر)²

تاريخ الاستلام: 2019/12/15 ؛ تاريخ المراجعة: 2020/02/23 ؛ تاريخ القبول: 2020/04/12

الملخص

يقدم هذا المقال تشخيصا لواقع التوظيف عبر المنصات الإلكترونية في الجزائر ومدى أهمية الخدمات التي توفرها هذه الأخيرة، وهذا مع الاستخدام الكثيف والمتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف أوجه الحياة، ومع ارتباط تقريبا أغلب أنشطتنا بشبكة الانترنت، التي أصبحت في متناول الجميع، وهذا لما لها من تأثير كبير في عدة جوانب، ومن أهمها تقديم خدمات التوظيف عبر المواقع الإلكترونية. إن التوظيف عن طريق هذه الوسائط الجديدة يساهم في تسريع سيرورة العمل، ويسمح بانتقاء اليد العاملة المؤهلة والكفاءات التي تحتاجها أي مؤسسة في ظرف قياسي، وإتاحة فرصا للباحثين عن العمل للحصول على وظائف بما يتناسب مع مؤهلاتهم بعيدا عن عناء البحث وتوفيرا للمجهود والمال. ومع التزايد الواسع والسريع لهذه المواقع في الجزائر، والتي تدفع إلى ضرورة مسايرة الوضع، يتطلب منا تحليل مدى مساهمة هذه الأخيرة في غالبيتها في تخفيف من وطأة البطالة لدى العديد من الشباب البطال الذين لم يجدوا لهم مكانا في سوق العمل بطريقة التوظيف التقليدي.

الكلمات المفتاحية: الانترنت، المنصات الإلكترونية، التوظيف، البطالة، الجزائر.

تصنيف JEL: J23, J24, J64, L86.

Abstract

This article provides a diagnosis of the reality of employment via electronic platforms in Algeria and the importance of the services provided by the latter, and this is with the increased use of itc in various aspects of life, and with most of our activities being linked to the internet, which has become accessible to all, and this has a significant impact on Several aspects, the most important of which is the provision of employment services through websites. Employment through these new media allows selection of the qualified workforce and competencies that any institution needs, and opportunities for job seekers to obtain jobs commensurate with their qualifications, away from the trouble of research and saving money. The extent to which these sites contribute to unemployment reduction among many young people who have not found a place in the labor market will be analyzed through the traditional hiring method.

Keywords : Internet, Online platforms, Employment, Unemployment, Algeria.

JEL classification : J23, J24, J64, L86.

مقدمة

يشهد العالم استخدام كثيف ومتزايد للانترنت في مختلف أوجه الحياة، وذلك بعدما أصبحت في متناول الجميع، بخصوص فئة الشباب الذين يستخدمونها بشكل ملحوظ، وهذا لما لها من تأثير كبير، من أهمها تقديم خدمات التوظيف عبر المنصات الالكترونية، فلقد شهدت هذه الأخيرة ثورة مذهلة في توظيف الباحثين عن عمل، وتسهيل لأصحاب العمل عملية البحث عن المرشحين ذوي المهارات العالية.

وبموازاة ذلك تعد إشكالية الشغل من بين الصعوبات التي تواجهها جميع اقتصاديات العالم، بما فيها الجزائر التي تعاني هي الأخرى من هذا المشكل العويص، خاصة مع تزايد وارتفاع البطالة في صفوف الشباب المتخرجين الجدد، فلقد عرف فيها التوظيف عن طريق الانترنت تطورا ملحوظا، بسبب فعاليته وإمكانية الحصول على طلبات توظيف في ظرف وجيز، فقد ساهمت هذه المنصات في مجملها في تخفيف من وطأة البطالة لدى العديد من الشباب البطال، وكما أتاحت فرصا للحصول على وظائف بما يتناسب مع مؤهلاتهم بعيدا عن عناء البحث عن العمل وتوفيرا للمال. وعليه، فإن التوظيف عن طريق الانترنت بات أمرا لا مفر منه، كونه يساهم في تسريع سيرورة العمل، ويسمح بانتقاء اليد العاملة المؤهلة والكفاءات التي تحتاجها أي مؤسسة في ظرف قياسي، ومما سبق، يمكن أن نطرح إشكالية هذا المقال فيما يلي:

■ كيف يمكن تمييز وتعزيز دور منصات التوظيف الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر؟

النص: يهدف هذا المقال إلى تحليل مدى مساهمة المنصات الالكترونية للتوظيف في التخفيف من البطالة وتوفير فرص التشغيل في سوق العمل الجزائري، وأيضا محاولة التوصل إلى توصيات لإظهار وتبيين مدى تأثير الانترنت على البطالة، للإحاطة بموضوع الدراسة والإجابة عن الإشكالية المطروحة استخدم المنهج الوصفي في عرض المفاهيم، من خلال التعرف على ماهية المنصات والمواقع الالكترونية التي تعد من بين المصطلحات التكنولوجية الحديثة التي تقوم على تكنولوجيا الانترنت، والتي ساهمت بشكل فعال في تقديم خدمات التوظيف الالكتروني للشبان البطالين والباحثين عن فرص أحسن للعمل، وهذا بتسليط الضوء على البطالة في الاقتصاد الجزائري وتحليل أسبابها وأنواعها وآثارها، وكما استخدم المنهج التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة من خلال جمع المعلومات والبيانات وتحليلها لمحاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر الموضوع والى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره.

1- الانترنت والمنصات الالكترونية

1-1- مفهوم الانترنت: الانترنت هي مصطلح مشتق من عبارتين هما (Inter+Net) أي الشبكات المترابطة (Interconnected Networks)، ويشير إلى شبكة حاسوبية عملاقة تعمل على ربط الأنشطة الحاسوبية لمختلف قطاعات النشاط البشري كالمؤسسات الدولية، الوطنية والأفراد في حلقات متكاملة من شبكات الحواسيب المتكاملة. (الرزو، 2006، صفحة 26)

1-1-1- نمو وتطور استخدام الانترنت في العالم: شهدت الانترنت نمواً ملحوظاً في السنوات الأخيرة في عدد المستخدمين والموارد والأنشطة المتاحة عليها، ومن المتوقع أن يزداد هذا النمو نظراً للتقدم الهائل الذي يشهده العالم في هذا المجال. فقد تخطى عدد المستخدمين حاجز المليار لأول مرة عام 2005 وتجاوز المليارين مع مطلع عام 2011، لينتقل العدد إلى أربعة ملايين و313 مليون في عام 2018، وتعد الإنترنت الأسرع في الانتشار على الصعيد العالمي فلا توجد تكنولوجيا تفاعلت أو انتشرت في أوساط الجمهور بهذه السرعة لتصل إلى 30 مليون مستخدم في أقل من 5 سنوات منذ ظهورها، وهو ما يبينه الجدول الموالي:

الجدول 1: تطور عدد مستخدمي شبكة الإنترنت في العالم بين 1995-2018

السنوات	عدد مستخدمي الإنترنت	نسبة مستخدمي الإنترنت إلى عدد السكان الإجمالي	السنوات	عدد مستخدمي الإنترنت	نسبة مستخدمي الإنترنت إلى عدد السكان الإجمالي
1995	16 مليون	0,4 %	2005	1018 مليون	15,7 %
1996	36 مليون	0,9 %	2011	2267 مليون	32,7 %
1997	70 مليون	1,7 %	2014	3079 مليون	42,4 %
1998	147 مليون	3,6 %	2015	3366 مليون	46,4 %

المصدر: internet world stats

تعد سنة 1995 نقطة التحول في نمو مستخدمي الانترنت عبر العالم، بحيث كانت الزيادة قبل هذا العام في حدود 2 مليون مشترك، غير أنه في هذه السنة تضاعف عدد المستخدمين بشكل كبير ليصل إلى 16 مليون مشترك بزيادة تقدر بـ6.5 مليون مشترك عن العام الذي قبلها، ويرجع ذلك لتوسع تسويق خدمات الإنترنت وانطلاق القطاع الخاص في التوجه للاستثمار في هذا النشاط، وارتفاع عدد المستخدمين من سكان العالم الثالث، ومن الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه بعد سنة 1995 أن معدل الزيادة لكل سنة هو ضعف معدل السنة التي سبقتها خاصة لسنوات 1996، 1997، 1998 ليصل مستخدمي الانترنت في

العالم مع نهاية عام 2018 إلى 4 مليار و 313 مليون متصل أي ما نسبته 55.6% وهو ما يجاوز نصف سكان العالم، وترجع هذه الزيادة إلى تطور صناعة الحواسيب وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وانخفاض أسعارها مع توفير خدماتها للمستخدمين.

1-1-2- نمو وتطور استخدام الانترنت في الجزائر: بدأ مسار الجزائر في الاتصال عن طريق شبكة الانترنت في مارس 1993 من خلال إيطاليا بسرعة بسيطة تقدر بـ ko9.6 ليترفع ويصل إلى ko64 في سنة 1996، حيث عرفت منذ ذلك الحين تقدما تدريجيا نحو تبني الانترنت وتعميمها، وفي سنة 1998 تم ربط الجزائر بواشنطن عن طريق القمر الصناعي بقدرته تصل إلى 1 ميغابايت/الثانية لترتفع في مارس 1999 إلى 2 ميغابايت/الثانية، علما أن الانترنت فائقة السرعة (ADSL) انطلقت بالجزائر سنة 2003، وفي بداية سنة 2007 أطلقت مؤسسة اتصالات الجزائر خدمة جديدة للانترنت فائقة السرعة تستعمل فيها تكنولوجيا Wimax تحت اسم Athir (حديد، 2008/2007، الصفحة 193)، وفيما يخص تطور عدد مستخدمي الانترنت في الجزائر فقد انتقل من 50000 مستخدم سنة 2000 إلى 5230000 مستخدم سنة 2011، وبهذا تنتقل نسبة النفاذ إلى الانترنت إلى عدد السكان من 0.2% سنة 2000 إلى 12.00% سنة 2009، في حين بلغ عدد المشتركين من خلال شريط ADSL 770 ألف في نفس التاريخ حسب تقرير رسمي نشرته وكالة الأنباء الجزائرية في مارس 2010 (نفس المرجع السابق، الصفحة 194)، ويعود هذا التطور في عدد مستخدمي الانترنت بسبب دخول متعاملين جدد لتقدم خدمة الانترنت الفائقة السرعة (ADSL)، بالإضافة إلى انخفاض أسعار الحصول على هذه الخدمة، حيث تمثل أسعار النفاذ إلى الإنترنت في السوق المحلية بالعرض المحدود 3.33٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون، و 4.91٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للعرض الغير محدود، كما بلغ عدد المشتركين 42924735 مليون في أواخر 2018، من بينهم 39860900 مليون مشترك في الهاتف النقال، ومن المتوقع أن يرتفع الرقم أكثر مع استقدام تكنولوجيا التدفق العالي اللاسلكي للهاتف الثابت (G4LTE)، وهذا ما يبرزه الجدولين أدناه:

الجدول 2: تطور عدد مستخدمي شبكة الإنترنت في الجزائر بين الفترة (2013-2018)

السنوات	2018	2017	2016	2015	2014	2013	مؤشرات: مستخدمي الانترنت
مشتركي آ دي أس ال ADSL	2 172 096	2 246 918	2 083 098	1 838 746	1 518 629	1 283 241	
الجيل الرابع للهاتف الثابت G4 LTE	861 235	920 244	775 792	423 280	80 693	--	
ويماكس WIMAX	619	621	661	233	216	179	
مشتركي الجيل الثالث 3G	19 239 448	21 592 863	24 227 985	16 684 697	8 509 053	308 019	
مشتركي الجيل الرابع 4G	20 621 452	9 867 671	1 464 634	--	--	--	
مجموع مستخدمي انترنت الهاتف الثابت	3 063 835	3 202 505	2 859 551	2 262 259	1 599 538	1 283 420	
مجموع مستخدمي انترنت الهاتف النقال	39 860 900	31 460 534	25 692 619	16 684 697	8 509 053	308 019	
مجموع مستخدمي الانترنت (الثابت والنبال)	42 924 735	34 663 039	28 552 170	18 946 956	10 108 591	1 591 439	

المصدر: وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه انخفاض في عدد مستخدمي الانترنت الثابت في عام 2018 بمقدار 138 670 مشتركا مقارنة بعام 2017، وهذا ما يفسره اتجاه المشتركين إلى الهاتف المحمول (وخاصة 4G) الذي عرف توسعا لنسبة التغطية، حيث حقق الجيل الرابع خلال عامين فقط من تقديمه عددا يزيد عن 20 مليون مشترك في عام 2018، وهو ما يشكل أكثر من 40% من مجموع المشتركين في شبكة الهاتف النقال، في حين بلغ عدد مستخدمي الجيل الثالث في نفس السنة 19 239 448 مشترك، فلقد سجل انخفاضا في عدد مشتركيه مقارنة بسنتي 2016 و 2017 (حيث سجل 24 227 985 و 21 592 863 على التوالي)، ويرجع السبب في ذلك إلى انتقال المشتركين إلى شبكات الجيل الرابع التي تعد التكنولوجيا الأفضل فعالية والسرعة التدفق.

الجدول 03: تطور عدد مستخدمي الانترنت في الجزائر بين الفترة (2018-2000)

السنة	عدد مستخدمي الانترنت	عدد السكان	نسبة النفاذ إلى الانترنت بالنسبة لعدد السكان	السنة	عدد مستخدمي الانترنت	عدد السكان	نسبة النفاذ إلى الانترنت بالنسبة لعدد السكان
2000	50 000	31 795 500	0.2%	2013	6 404 264	38 813 722	16.5%
2005	1 920 000	33 033 546	5.8%	2014	6 669 927	38 813 722	17.2%
2007	2 460 000	33 506 567	7.3%	2015	11 000 000	39 542 166	27.8%
2009	4 100 000	34 178 188	12%	2016	15 000 000	40 263 711	37.3%
2010	4 700 000	34 586 184	13%	2017	18 580 000	41 063 753	45.2%
2011	5 230 000	37 367 226	14%	2018	21 000 000	42 679 018	49.2%

المصدر: internet world stats: <http://www.internetworldstats.com/af/dz.htm>

1-1-3- المصطلحات القائمة عليها الانترنت: من بين هذه المصطلحات التكنولوجية الحديثة ما يلي:

➤ **صفحة ويب:** وتدعى أيضا صفحة نت أو صفحة على الشبكة العنكبوتية، وهي وثيقة أو مورد للبيانات والمعلومات التي تكون مناسبة لشبكة الويب العالمية، ويمكن الوصول إليها من خلال متصفح الويب وعرضها على شاشة الكمبيوتر، هذه المعلومات عادة ما تكون مكتوبة بلغة برمجة خاصة بالصفحات الإلكترونية، ومن أشهرها: HTML أو XHTML.

➤ **البوابات الإلكترونية:** تعتبر المكان الأول الذي يجب على مستخدم الانترنت أن يقوم بزيارته عند دخوله إلى الشبكة، فمن خلال هذه البوابات التي تعد نقطة انطلاق إلى مواقع مختلفة، فمن خلالها يستطيع المستخدم أن يصل إلى معلومات متنوعة عن الشبكة مثل روابط المواقع وتحميل البرامج، وأيضا الاستفادة من خدمات كثيرة مثل: منتديات، مراسلة فورية، مقالات إخبارية، إعلانات، أدلة ومحركات بحث، دروس تعليمية، مؤتمرات، وظائف، رزنامة أحداث وغيرها من الخدمات.

➤ **الموقع الإلكتروني:** ويسمى أيضا المنصة أو الأرضية الإلكترونية أو موقع الويب، وهو مجموعة صفحات مرتبطة مع بعضها البعض ومخزنة على نفس الخادم، يمكن زيارة المواقع بفضل خدمة الويب أو من خلال برنامج حاسوبي يدعى متصفح الويب، وتتواجد لمعظم المواقع على الأقل صفحة بداية تعرض محتوى ذلك الموقع، كما لها ارتباطات تشعبية أو ثانوية لصفحاته أو لصفحات مواقع ويب أخرى. فهناك مواقع مخصصة للإعلان عن بيع للمنتجات، وأخرى للدردشة ومنتديات للنقاش والحديث بين مختلف المستخدمين للويب.

1-2- منصات التوظيف الإلكترونية: ويطلق عليها أيضا المواقع أو الأرضيات الإلكترونية، فهي منتشرة على نطاق واسع في الانترنت، بحيث تلعب دور الوسيط بين الباحث عن العمل، وبين الشركة التي تبحث عن موظفين، فهي عبارة عن موقع شبكي لاستقطاب الكفاءات العالمية، وتمكن هذه المنصات الزوار والباحثين عن الوظائف، التقدم للوظائف الشاغرة، متابعة حالة الطلب، التواصل مباشرة مع مسؤولي التوظيف، متابعة تفاصيل المقابلات وخدمات أخرى متعلقة بإجراءات التقديم عن الوظائف.

تتميز أغلب المنصات بالبساطة وسهولة الاستخدام، فيمكن للمستخدم البحث عن وظائف شاغرة دون الحاجة إلى التسجيل. ومع ذلك، في حالة قيامه بذلك سيكون قادراً على إنشاء وحفظ ملف تعريف خاص به على شبكة الإنترنت بعد استيفاء بيانات النموذج، ثم اختيار اسم مستخدم وكلمة مرور، وبعدها يتم إرفاق سيرته الذاتية والتي يستطيع استخدامها كل مرة يقوم فيها بالتقدم لشغل وظيفة شاغرة.

مفهوم التوظيف الإلكتروني: يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية، وتعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن. ويمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة". (صقر، 2009، صفحة 22)

فالتوظيف الإلكتروني هو استخدام الشركة الانترنت لجذب الباحثين عن العمل ومساعدتهم في الحصول على وظيفة لديها، ويتم ذلك باستخدام الموقع الإلكتروني للشركة من خلال إضافة قسم خاص بالوظائف على موقعها الإلكتروني يملأ فيه الباحث عن العمل استمارة التوظيف الخاصة بالشركة أو عن طريق الاعتماد على مواقع التوظيف والتي تحوي ملايين السير الذاتية للباحثين عن العمل بعد جمع السير الذاتية الإلكترونية للمتقدمين لهذه الوظائف الشاغرة في الشركة، فتقوم هذه الأخيرة بالمفاضلة بينها والاتصال بالمرشحين الأفضل لهذه الوظائف ويمكن أن تتم المقابلات مع هؤلاء المرشحين عن طريق الهاتف أو عن طريق الانترنت باستخدام برامج المحادثة أو عن طريق دعوة المرشح لزيارة الشركة لإجراء مقابلة شخصية معه.

1-2-1- أنواع المنصات الإلكترونية: يكون التوظيف عبر شبكة الانترنت وفق ثلاثة أشكال: (اسماعيل، 2017، الصفحات: 326-327)

✓ **منصات الشركات الكبرى:** فغالبا، إن لم تكن جميع الشركات الكبرى تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين عن العمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت، حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بمواقعها الإلكترونية قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين في الحصول على الوظيفة، تعمل هذه الشركات أيضا على تطوير وجودها على الشبكات الاجتماعية (صفحة Facebook، LinkedIn أو حساب Twitter).

✓ **المنصات الوسيطة:** هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة، فهي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة، فتقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة، حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة، مما يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.

✓ **منصات متخصصة:** تعد هذه المنصات أكثر تخصصا، بحيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا، فهي تفتح خدمات منصاتها فقط أمام الشركات في دولة محددة، فهي تقوم بإجراء المقابلات الشخصية نيابة عن الشركات، وتقدم عرضا نهائيا لقبول الوظيفة، أو أنها تقوم بتحديد موعد للمقابلة مع عارضي الوظيفة.

-المنصة الإلكترونية للتوظيف **indeed**: تعد هي الأخرى واحدة من أشهر وأهم منصات البحث عن الوظائف عالمياً، فلقد وصل عدد المشتركين فيها إلى نحو 250 مليون شخص في العام 2018، ووفق بيانات الموقع، فإن ما يقارب 10 أشخاص يقومون بوضع سيرهم الذاتية في كل ثانية، وكما تضاف أيضاً في كل ثانية تقريبا 10 وظائف عبر العالم. (http://www.indeed.com, 2018)

ووفق تقرير silk road، المختص بشؤون التوظيف، حققت indeed المركز الأول في تأمين فرص عمل للباحثين في عام 2018، كما تعتبر من أشهر المنصات في منطقة الشرق الأوسط، فهي تشكل فرصة أمام موظفي دائرة الموارد البشرية لاقتناص النخب من الموظفين، فهي لا توفر فقط وظائف في مجال عمل ما، بل تقدم نصائح كثيرة حول كيفية النجاح في هذا التخصص، كما توفر منتديات أخرى للبحث من خلالها عن عمل.

ولقد اختلفت تجربة التوظيف عبر المنصات الإلكترونية، من حيث الدور الذي لعبته هذه الأخيرة كوسيط في سوق العمل، من دولة إلى أخرى وذلك حسب بنيتها التحتية ونظامها المؤسسي. فقد استطاعت بعض الدول كفرنسا والإمارات العربية أن ترفع شعار التحدي بإحداث تحول باهر في خلق قيمة مضافة وتحقيق النمو الاقتصادي بعد استقطاب الكفاءات المطلوبة لشغل احتياجات الشركات، واحتلال المراتب الأولى في قوة الاقتصاد العالمي، وتوصيف تجارها بالناجحة والرائدة، وعلى هذا الأساس، سوف نقوم بعرض هاتين التجربتين البارزتين في مجال التوظيف عبر المنصات الإلكترونية على النحو التالي:

1-2-3-1- تجربة فرنسا: تعاني فرنسا من مشكلة البطالة، حيث أن ما يقرب من واحد من كل عشرة أشخاص عاطلين عن العمل، ويرجع ذلك إلى عدم تطابق احتياجات الشركات والمهارات المتوفرة في القوى العاملة لتلبية هذه الاحتياجات، وعلى وجه الخصوص، تعاني قطاعات تكنولوجيا المعلومات والصحة والهندسة من نقص في العمال المؤهلين لملاء الشواغر الحيوية، في حين سجل فائض في الزراعة والصناعة التحويلية، وبالرغم من ذلك ففرنسا تمتلك ثاني أكبر اقتصاد في الاتحاد الأوروبي وخامس أكبر اقتصاد على مستوى العالم، وهذا راجع لسياسة التوظيف التي انتهجتها شركات ومؤسسات الأعمال الفرنسية كالشركات : Deloitte, Orange, Carrefour, Accor, BNP أو Michelin، حيث خاضت تجربة التوظيف عبر الانترنت بغرض البحث عن الكفاءات المناسبة لشغل المناصب الشاغرة والهامة لديها وأيضاً لاستقطاب الكفاءات العالمية، وقد تم تسجيل في عام 2018 ما يقرب من نصف مليون أجنبي يعملون لدى الشركات الفرنسية لملاء الشواغر التي تركها العمال الفرنسيون غير المؤهلين.

تمتع فرنسا لموظفيها مستوى أعلى من الرواتب وكما توفر مستوى جيد من الرضا الوظيفي وكل الحوافز الأخرى، فيمكن الحصول على وظائف في فرنسا لجميع الجنسيات عن طريق البريد الإلكتروني أو نماذج الطلبات على الانترنت، أو عن طريق إرسال ونشر السيرة الذاتية إلى الشركة باللغتين الإنجليزية والفرنسية، وكما تقوم الشركات بإجراء اختبار الكفاءات على المباشر على الانترنت، وتستقبل عبر منصات أو المنصات الوسيطة المتخصصة (على سبيل المثال المنصات: OpenSourcing, Randstad أو AssessFirst عبر تطبيقاتها Big data) السير الذاتية للراغبين في الحصول على الوظيفة، فتقوم هذه الأخيرة بالمفاضلة بينها والاتصال بالمرشحين الأفضل لهذه الوظائف، إذ يمكن أن تتم المقابلات مع المرشحين عن طريق الهاتف أو عن طريق الانترنت باستخدام برامج المحادثة أو عن طريق دعوة المرشح لزيارة الشركة لإجراء مقابلة شخصية معه بعد التواصل مباشرة مع مسؤولي التوظيف وتقديم له عرضاً نهائياً لقبول الوظيفة، وكما تقوم هذه المنصات بحفظ السير الذاتية التي استقبلتها لاستغلالها في توظيف لاحق، وهذا ما يمكنها من امتلاك قاعدة بيانات هامة مليئة بطلبات المواهب والكفاءات، وكما تبرمج صالونات ومعارض للتوظيف وتكوينات في مجال عمل هذه الشركات.

وفي هذا الصدد قامت شركة الإعلام الآلي الصناعي الفرنسية (Société pour l'informatique industrielle) SII في عام 2017 بالدعاية لمسابقة البرمجة Battle Dev على المباشر عبر الانترنت، وهذا بتنظيم من طرف منصة التوظيف الإلكترونية Regions-Job، ومن خلال هذه المسابقة استطاعت الشركة أن تستقطب من بين 2000 مشارك الموهبة المهندس المتخصص في تطوير الويب Jonathan Pfeiffer، والذي استطاع أن يفتك المنصب بكل جدارة بظموحه الكبير في بناء شركته الخاصة. وعلى هذا المنوال قامت شركة BNP Paribas في جانفي 2017 بفتح شبكة مكونة من 100 سفير المهن والحرف، مختصين في التحوار والإجابة على تساؤلات الزائرين لموقع الشركة للتعريف بمهام الشركة وقيمتها وكذا تطلعاتها وهذا بغرض استقدام واستقطاب الكفاءات والمواهب من الشبان الجامعيين. (http://communaute.lexpress.fr/journaliste/ Isabelle Hennebelle, 2017)

ويقدم أيضاً المركز الأوروبي للتطوير والتدريب برامج تدريبية تؤهل العاطل عن العمل للدخول لسوق العمل الفرنسي عن طريق المنصة الإلكترونية Cedefop، وكما أنه يوجد العديد من منصات التوظيف الإلكترونية في فرنسا، من بين أشهرها نجد:

- المنصة **Apec.fr**: وهي منصة موجهة للإطارات، تعلن عن 50000 عرض عمل يوميا، لديها 2.1 مليون زائر (من إطارات وحاملي الشهادات الجدد).
- المنصة **Cadremploi.fr**: وهي منصة موجهة للإطارات والمسيرين للشركات، تعلن عن 12000 عرض عمل في المتوسط، تضع عبرها 15000 مؤسسة وشركة إعلانات مستمرة عن وظائف، وقد تمكنت المنصة من توظيف 255000 إطار في عام 2018.
- المنصة **Indeed.fr**: وهي منصة تعد كمحرك بحث مرجعي، تعلن عن 500000 عرض عمل في المتوسط، تضع عبرها 180000 مؤسسة وشركة إعلانات مستمرة عن وظائف، وقد أحصت المنصة في 2018 ما يقارب 6.5 مليون زائر.

- المنصة **Leboncoin.fr**: وهي منصة تعلن عن 54000 عرض عمل في المتوسط، تضع عبرها 50000 مؤسسة وشركة إعلانات مستمرة عن وظائف، وقد أحصت في 2018 ما يقارب مليونين زائر في الشهر.

- المنصة **Monster.fr**: وهي منصة تعلن عن 50000 عرض عمل في المتوسط، وقد أحصت في 2018 ما يقارب 1.6 مليون زائر.

- المنصة **Pole-emploi.fr**: تقدم 600000 عرض، منها 150000 يتم إيداعه مباشرة من قبل شركات التوظيف مرفقين بـ 4200 مستشار عن المنصة، وقد أحصت الموقع في 2018 ما يقارب 19 مليون زائر كل شهر. (<http://www.Pole-Emploi.Fr>,2018)

- المنصة **RegionsJob.fr**: هي منصة رقمية تتضمن مجموعة من الخبرات والمهارات طوال الحياة، سيكون لكل مستخدم مسجل على النظام الأساسي محفظة رقمية تسمح له بوصف مهاراته وخبراته، الاحتفاظ بالدبلومات والشهادات والمصادقة على التجارب المعتمدة رقمياً، البحث عن الفرص (عروض العمل، عروض التدريب،...)، المقابلة للملف الشخصي، تسهيل الخيارات المهنية والوظيفية وتبادل المعلومات مع الشبكات الاجتماعية (LinkedIn، Viadeo،...) وشبكات الشركات (الإنترنت، wikis للشركات،...)، تتميز هذه المنصة بالسرية وأمن البيانات، تعرض 40000 عرض توظيف في المتوسط، وقد حققت 10000 عملية توظيف وكما سجلت 3 ملايين زائر كل شهر. (<http://www.Régionsjob.Fr>,2018)

1-2-3-2-2-تجربة الإمارات العربية المتحدة: تتميز الإمارات بأنها ملتقى لعدد كبير من الشركات العالمية، حيث أصبحت دبي الخيار الأول لكل الشركات التي تريد التوسع في الشرق الأوسط، خاصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وكما توجد بالإمارات عدة منصات الكترونية للتوظيف على سبيل المثال: غولف تالنت Gulf talent، أحطبوط، ولكن تعتبر منصة بيت كوم bayt.com المنصة الأفضل للحصول على وظيفة في الإمارات، حيث تقوم بدور الوسيط بين شركات العمل وطالبي التوظيف وتساعد أقسام الموارد البشرية في الشركات على اختيار الموظف المناسب.

ولقد حقق التوظيف عبر منصات التوظيف الإلكترونية في الإمارات ارتفاعاً وسط موجات توظيف واسعة في القطاعين العام والخاص، حيث وفرت وزارة الموارد البشرية والموارد في عام 2018 نحو 20225 وظيفة، تماشياً مع خطة برامج التوظيف الوطني وتسريع التوظيف، كما لعبت العديد من مؤسسات القطاع الخاص أيضاً دوراً محورياً في التوظيف من خلال تنظيم معارض توظيف تستهدف المواطنين، وتقدم برامج التطوير المهني. ولقد سجل قطاع التعليم أعلى نمو بلغ 21% في التوظيف عبر الإنترنت، تماشياً مع أهداف بناء اقتصاد المعرفة، وتبعه قطاع الإنتاج (التصنيع والسيارات وملحقاتها) بنسبة نمو 15%، وكانت الوظائف الأكثر طلباً على منصات التوظيف عبر الإنترنت في قطاع الموارد البشرية والأعمال المكتبية الإدارية التي سجلت نمواً بنسبة 38%، وتبعتها وظائف قطاع المالية والحاسبة بنمو 36%. وحسب مؤشر مونستر للتوظيف (MEI) تقدمت الإمارات في النمو الإقليمي بين الدول، تليها السعودية بنسبة 17% والبحرين 12%، وكانت عمان الدولة الوحيدة التي شهدت تراجعاً طفيفاً في التوظيف عبر الإنترنت بتراجع 3%. وقد أعلنت الإمارات عن خطط لتوفير 30 ألف فرصة عمل إضافية في القطاع الخاص، مما ساهم في دفع عجلة التوظيف وزيادة تحفيز السوق. (<http://www.albayane.ae>,2018)

ولقد استطاعت الإمارات استقطاب الكفاءات عبر منصات التوظيف الإلكترونية التي لعبت دور الوسيط في سوق العمل، والتي تتمثل في كل من:

- المنصة الإلكترونية للتوظيف **Career Bliss**: تعد من المنصات الشهيرة أيضاً، تحتوي على 8 ملايين فرصة عمل، كما تحتوي أيضاً على 700 ألف تقييم من موظفين وعاملين للشركات، بدأت هذه المنصة العمل منذ العام 2008، وذاع صيتها في الوطن العربي في فترات سابقة، حيث استطاعت إيصال عدد كبير من الباحثين عن فرصة عمل بالشركات والمؤسسات.

- المنصة الإلكترونية للتوظيف **bayt.com**: تعد من المنصات الشهيرة، فلقد أفاد موقع بيت.كوم المتخصص في خدمات التوظيف أن إجمالي عدد الأعضاء الباحثين عن العمل المسجلين في الموقع يصل إلى 30.7 مليون شخص مع أكثر من 40000 صاحب عمل، وأطلقت بيت.كوم تصميماً جديداً لموقعها الإلكتروني لدعم كل من الباحثين عن وظائف وأصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تساعد هذه المنصة، وبحسب البيانات التي تنشرها على توفير أكثر من 10000 فرصة عمل بشكل يومي، وهو عدد كبير بالنسبة إلى منصة تلعب دور الوسيط، حيث يقوم الأفراد من كافة قطاعات العمل والجنسيات والمستويات المهنية بتسجيل سيرتهم الذاتية والوظيفة التي يبحثون عنها وبشكل مباشر يتواصل معهم أصحاب الشركات. وفي عام 2018 وبحسب القيمتين على المنصة، تم الإعلان عن أكثر من 185000 وظيفة على منصتهم. (<http://www.bayt.com>,2018)

- المنصة الإلكترونية للتوظيف **Gulf talent**: تعد من المنصات الشهيرة في منطقة الشرق الأوسط، وتحديدًا منطقة الخليج، فهي تلعب دوراً رئيسياً لإيصال المستخدم بالشركات والمؤسسات، فقد تأسست في العام 2005 كمنصة إلكترونية تجمع الباحث عن العمل مع الشركة. بحسب بيانات المنصة، تم تسجيل أكثر من 7 ملايين مستخدم من ذوي الخبرة في جميع القطاعات، ووفق البيانات المنشورة أيضاً، فإن أكثر من 9000 مؤسسة وشركة في أرجاء المنطقة، تضع إعلانات مستمرة عن وظائف في الموقع، لجذب المستخدمين، مع توفير خدمة تنظيم دورات تدريبية حسب التخصص وندوات ولقاءات مهمة لتطوير المهارات. (<http://www.Gulftalent.com>,2017)

1-2-4- ايجابيات وسلبيات منصات التوظيف الإلكترونية: منصات التوظيف الإلكترونية لها مميزات وعيوب أيضاً والتي تتمثل في:

1-2-4-1-1- إيجابيات منصات التوظيف الإلكتروني: تتمثل فيما يلي: (http://www.bayt.com, 2017)

- سهولة توفير خيارات عديدة لكل من أصحاب العمل وطالبي الوظائف، من حيث توفير قاعدة بيانات من السير الذاتية تمكنهم من اختبار الكفاءات.
- السرعة في الإعلان عن الوظائف واختصار الوقت في التوظيف: من خلال استخدام أسلوب التوظيف الإلكتروني يمكن تقصير فترة دورة التوظيف إلى نحو 10 أيام، وعليه فالتوظيف الإلكتروني بات أسرع بمعدل 70% من وسائل التوظيف التقليدية ويزيد من سرعة دورة التوظيف في كل مرحلة من نشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية عبر البريد الإلكتروني إلى غريبتها وإدارة الاتصالات وسير العمل.
- انخفاض تكاليف التوظيف: إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في منصات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.
- انتشار أوسع للشركات: تستفيد الشركات من منصات التوظيف الإلكترونية بالإعلان المجاني لإظهار علامتها التجارية وطبيعة عملها وخدماتها.
- أحدث أدوات الإدارة: تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغربة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو كمجموعة وتتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية، ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضاً في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم.
- أحدث أدوات الغربة والتصنيفية: التوظيف الإلكتروني يُوفر العديد من المتقدمين للوظيفة الشاغرة، مما يعني خبرات ومؤهلات ومهارات مُتنوعة حيث يكون الاختيار للأفضل، بحيث تسمح أدوات الفرز أو الغربة الحديثة بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب بعد عملية التواصل بينهما عبر منصات التواصل المهني.
- المحافظة على السرية: توفر مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل، ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفياً .
- يفتح المجال للمبادرة: يمكن للشركة بعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة على الإنترنت من الوصول إلى الباحثين عن العمل في أي مكان في العالم، وهذا ما يجعلها تتلقى الكثير من طلبات التوظيف ويكون المجال كبيراً أمامها للمفاضلة بين المتقدمين عن الوظيفة لاختيار المرشح الأفضل لتوظيفه.
- يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات دائمة ومرجعية: بعد إنشاء الشركة لمنصة خاصة بالتوظيف الإلكتروني يمكن لها اكتساب وحفظ قاعدة بيانات مستمرة ومتعددة من السير الذاتية للأشخاص الباحثين عن عمل، وهذا ما يمكنها من ملء الشواغر الوظيفية في حال حصول نقص في عدد الموظفين لأسباب طارئة: وفاة، فصل من الوظيفة، انتقال موظف لشركة أخرى، وكما يمكن لها حفظ هذه القاعدة لاستخدام مستقبلها والرجوع لها لاحقاً عند وجود وظائف شاغرة.

1-2-4-2-2- سلبيات وعيوب منصات التوظيف الإلكتروني: توقعت دراسة حديثة أن يصبح التوظيف الإلكتروني الصورة الرئيسية الشائعة لشغل الوظائف، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص خلال عام على الأكثر، وبينت الدراسة التي أعدها محمد الرومي وكيل ديوان الخدمة المدنية في الكويت، أن العلاقة بين العمل والتقنية لم تعد مشكلة كم فحسب بل صارت مشكلة كيف، وكشفت الدراسة التي قدمت لندوة «نحو مجتمع المعلومات»، أن الإحصائيات تظهر أن مكاتب التوظيف التقليدية زادت بمعدل 7%، بينما التوظيف عبر شبكة الإنترنت زاد بمعدل 150% منذ عام 1999 حتى الآن، فقد بينت هذه الدراسة أنه من سلبيات منصات التوظيف الإلكتروني:

- عدم ضمان مسألة الخصوصية في البيانات التي تحتويها السير الذاتية التي لم يتم تحديثها؛
- عدم توفر لبعض المنصات التي تقدم الخدمات مجاناً التجهيزات الفنية، مما يعرض قاعدة البيانات الخاصة وما تحويها من بيانات السير الذاتية للخطر، وهذا باستخدامها من طرف الغير؛
- احتمالية زيف البيانات التي يقدمها المتقدم للوظيفة في سيرته الذاتية، مع احتمال إجراء شخص آخر للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي؛
- قيام الشركات والأفراد بالاحتيال على طالبي الوظيفة عن طريق الإعلان بضمن الحصول على وظيفة بمرتب مفر مقابل قيمة معينة يتم تحصيلها مقدماً؛
- عدم وجود تفاعل بين المرشح للوظيفة والشركة، وفي كثير من الأحيان يصعب على المتقدم للوظيفة التواصل مع أحد ممثلي الشركة للاستفسار؛
- تحيز الاختبارات التي تتم على الإنترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر، ولكن قد يكون ذلك معياراً أساسياً في الوظائف التي تتطلب التعامل مع التكنولوجيا الحديثة (الصيرفي، 2009، الصفحات 577-578).

2- سوق العمل وواقع البطالة في الجزائر**1-2- مفاهيم أساسية عن سوق العمل**

سوق العمل: يعرف سوق العمل على أنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين للخدمات العمل، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل (القرشي، 2007، صفحة 21).

وكما يعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل، والتي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (الموسمي، 2007، صفحة 11).

يتكون سوق العمل من جانبين: العرض وهو القوى العاملة المؤهلة، وجانب الطلب وهي حاجة المؤسسات والاقتصاد لهذه القوى العاملة. **القوى العاملة:** تتمثل في العناصر البشرية العاملة والعناصر البشرية غير العاملة والتي تبحث عن العمل ومستعدة له في الحال، فهذا المصطلح يشير إلى قطاعين من السكان:

- **قطاع المشتغلين:** هم الأشخاص الذين يمارسون عملا مقابل أجر خلال فترة زمنية معينة؛
 - **قطاع العاطلين:** وهم الأفراد القادرين، الراغبين والمستعدين للعمل في الحال وتتوفر فيهم شرط السن، ولكنهم لا يجدون عملا.
- 2-2- البطالة مفهومها وأسبابها:** تعرف البطالة على أنها التعطل الإجباري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرتها ورغبتها في العمل والإنتاج. وتعرف البطالة أيضا على أنها عدم اشتغال قوة العمل في المجتمع أو استخدامها كاملا وامثالا على الرغم من قدرتها ورغبتها في العمل.

■ **مفهوم البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:** تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية: **بدون عمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر، **متاح للعمل:** أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا و **يبحث عن العمل:** أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه الفرد الذي يكون مستعدا للعمل راجبا فيه ويتوفر فيه سن العمل، ويبحث عن العمل لكن لا يجده (زكي، 1998، صفحة 39).

■ **أسباب البطالة في سوق العمل:** يظهر ذلك في شكل اختلال واضح في توازن العرض والطلب في سوق العمل والذي يرجع إلى ضعف الوساطة فيه بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل، وبالإضافة إلى ذلك، تعود أسباب هذا الاختلال إلى ما يلي (الحجري، 2005، صفحة 178):

- التخلف الاقتصادي وضعف مستوى البنية التحتية وتدني مستوى الإنتاجية؛
- عدم توافق نسب النمو الاقتصادي مع نمو القوى العاملة؛
- عدم المواءمة بين نظام التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل مع انخفاض المستوى التعليمي؛
- مرونة سوق العمل فالمناصب المقترحة في غالبيتها مؤقتة، أو العمل الجزئي، الذي لا يوافق مقابله المادي الاتجاه العام للأسعار وذلك جراء غياب التوصيف الدقيق للوظيفة: المؤهلات والخبرات المطلوبة؛

- انعدام أو جمود فرص العمل للدخول الجدد إلى سوق العمل، مع عدم وجود فرص كافية لتعلم مهنة يحتاجها سوق العمل؛

2-3- أنواع البطالة: البطالة متنوعة، يمكن تحديدها كما يلي:

■ **البطالة الاحتكاكية - المؤقتة:** ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة لنقص في سوق العمل، حيث تتمثل في غالبيتها في عدم ملائمة الوظائف الشاغرة أو المؤهلات المطلوبة مع المهارات والمؤهلات المتوفرة في سوق العمل (محي الدين، 1975، صفحة 89).

- **البطالة المقنعة:** هي استيعاب سوق العمل لأكثر من حاجته من القوة العاملة، أي عدم تناسب العدد المتاح من العاملين مع حاجة العمل.
- **البطالة الموسمية:** يقصد بها أن العمال لا يعملون طوال العام بسبب ظروف طبيعية (أبو خضر، بسام وآخرون، 1989، صفحة 195).
- **البطالة السافرة:** معناه وجود عدد من الأفراد في المجتمع على استعداد للعمل بمستوى الأجور السائدة، إلا أنهم لا يجدون فرصا للعمل. (أبو خضر، وآخرون، 1989، صفحة 196)

■ **البطالة الفنية:** ظهر هذا النوع من البطالة بسبب التطور التكنولوجي، ومعناه الاستغناء كليا عن بعض فئات العمال الفنيين وإحلال عمال جدد محلهم، يتميزون بكفاءات تتناسب مع الأسلوب الحديث في الإنتاج (زهرا، 1980، صفحة 271).

■ **البطالة الدورية:** وهي بطالة مرافقة للأزمات الاقتصادية وفترات الكساد الاقتصادي الناتج عن الدورة الاقتصادية والتقلبات في مستوى الاقتصاد القومي.

❖ ومن هذه التعريفات لأنواع المختلفة للبطالة يقتضي تقسيمها إلى قسمين هما (عقل، خضر، وآخرون، 1982، صفحة 161):

✓ **البطالة الاختيارية:** ويطلق عليها بالبطالة الجامدة وهي عدم رغبة الأفراد بالعمل على الرغم من توفر فرص العمل لهم.

✓ **البطالة الإجبارية:** رغبة الإنسان بالعمل مع قدرته عليه إلا أن العمل لا يتوفر بسبب خارج عن إرادته.

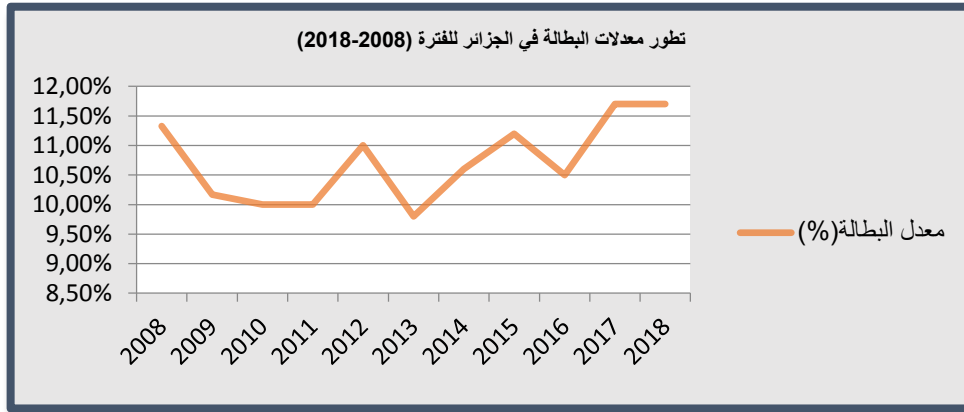
4-2- تحليل البطالة في الجزائر: سجلت معدلات البطالة في الجزائر انخفاض كبير في السنوات الأخيرة، حيث بلغت نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2013 معدل 9.8% ما يعادل 1062000 بطال، بعدما سجلت معدل 13.79% سنة 2007 بمجموع 1374634 بطال، كما عرفت ارتفاع متفاوت ابتداء من عام 2014 بمعدل 10,6%، ليصل إلى 11,7% في عام 2018 هذا ما يوضحه الجدول والمنحنى أدناه:

الجدول رقم 04: تطور الفئة النشطة ومعدلات البطالة في الجزائر للفترة (2008-2018).

السنوات	الفئة النشطة	عدد البطالين	معدل البطالة(%)	السنوات	الفئة النشطة	عدد البطالين	معدل البطالة(%)
2008	10 315 000	1 169 000	11,33%	2014	11 453 000	1 214 000	10,6%
2009	10 544 000	1 072 000	10,17%	2015	11 932 000	1 337 000	11,2%
2010	10 812 000	1 076 000	10%	2016	12 117 000	1 272 000	10,5%
2011	10 661 000	1 062 000	10%	2017	12 298 000	1 440 000	11,7%
2012	11 423 000	1 253 000	11%	2018	12 463 000	1 462 000	11,7%
2013	11 964 000	1 175 000	9,8%				

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

المنحنى رقم 01: تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2008-2018).



المصدر: مستخرج من برنامج EXCEL انطلاقا من معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

ويعود السبب في ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر إلى أزمة انخفاض أسعار البترول العالمية، وتراجع الاستثمار الحكومي، مما أنجر عنه تقليص مناصب العمل وتجميد عملية التوظيف في بعض القطاعات الوزارية. وعلى العكس مما كان معروفاً أن التعليم يشكل ضماناً تجاه البطالة، فقد عرفت الجزائر بروز ظاهرة بطالة المتعلمين، وتشير أرقام إلى ارتفاع معدلات البطالة لدى صفوف خريجي الجامعات وفي مختلف التخصصات، ويعود ذلك إلى نقص الاهتمام بالتنوع، ارتفاع عددهم من سنة لأخرى، مقارنة باحتياجات سوق العمل، ورغم الجهود التي تبذلها الدولة لخلق مناصب عمل جديدة تتلاءم وتخصصاتهم، إلا أن احتياجات سوق العمل لا تغطي جميع المتخرجين، وهو ما ساهم بشكل فعلي في تفشي البطالة وسط هذه الفئة، حيث انتقلت في غضون عشر سنوات من 4.4% في سنة 1995 إلى 12.09% سنة 2005، لتصل إلى 26% سنة 2018. وعليه، فسوق العمل في الجزائر لا يمكنه امتصاص كافة الخريجين الجامعيين نظراً لضعف وانحدار الاقتصاد هيكلياً، ويضاف إليه جهاز تعليمي غير مناسب لاحتياجات السوق الحالية، وهذا ما ينجر عنه فائض في عمالة حملة شهادات التعليم العالي، وقد تعود أسباب البطالة لدى المتخرجين الجامعيين إلى: (<http://www.hoggar.org>, 2017)

- ✓ التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي مع انخفاض درجة الملائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم، إذ تفرز الجامعة الجزائرية سنوياً 120 ألف جامعي أغلبهم في العلوم الإنسانية، وإحداث التوازن بين ما تعرضه الجامعة الجزائرية وبين ما يتطلبه سوق العمل، يستوجب إعادة تكوين الإطارات المتخرجة من المعاهد والجامعات، لأن الشهادة غير كافية للحصول على العمل؛
- ✓ تخرج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن ناقصي الخبرة المهنية، مما يترتب عنه صعوبة اندماجهم في سوق العمل؛
- ✓ عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله على وظيفة مستقبلاً؛
- ✓ عدم إلمام الطالب بالمهن التي يمكن أن تتناسب وتخصصه، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون أخرى؛
- ✓ تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية؛

✓ قلة التأطير حيث أن أغلب الأساتذة برتبة أستاذ مساعد وكون فئة كبيرة من أساتذة التعليم العالي على أبواب التقاعد، وكما تم تسجيل هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التكوين الذي أصبح يتصف بالنمطية والمحدودية في التلقين؛

3- منصات التوظيف الإلكترونية وسوق العمل في الجزائر: وفي إطار التوظيف عبر المنصات الإلكترونية، وعلى مستوى الجزائر، تظهر مشكلة عدم وصول الاقتصاد الجزائري إلى المستويات المطلوبة من إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال والرقمنة في مختلف المجالات، فلقد وجدت صعوبة كبيرة في استدراك ما فاتنا والحق بالركب الحضاري في كنف العولمة ومسايرة التطورات الاقتصادية العالمية المستمرة، فهي مجرة اليوم على تحضير آليات وسبل الانتقال الإيجابي نحو استغلال التكنولوجيا في عملية التوظيف بغرض استقطاب الكفاءات والكوادر لتقليد مناصب هامة في جميع المجالات، وذلك باستخلاص الدروس من تجارب الدول الرائدة في التوظيف عبر المنصات الإلكترونية والتي لعبت دورا بارزا كوسيط في سوق العمل المحلي والعالمي، وذلك بأخذ بعين الاعتبار عوامل نجاحها والسبل والخطط التي انتهجتها كمحاولة لتعزيز فاعليتها وإسقاطها على واقعها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

وقد يبدو التوظيف الإلكتروني مفهوم جديد على الجزائر التي لازالت بعيدة نوعا ما عن التقنيات الرقمية الحديثة، فرغم التأخر الذي تعاني منه في مجال استغلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال والرقمنة، مقارنة بغيرها من البلدان العربية والغربية، فإن المؤشرات الحالية تبرز نموا مشجعا في امتلاك هذه التقنيات واستغلالها بوجود 21 مليون مستخدم جزائري للإنترنت في 2018.

وفي إطار مساعي الجزائر لدعم قطاع تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتشجيع استعمالها في المجالات الاقتصادية، وذلك بتطوير إستراتيجية سمّتها "الجزائر الإلكترونية 2013"، بدأت أولى خطوات تجسيدها باستعانة وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأحد مواقع التوظيف الإلكتروني ليكون ضمن الطاقم الفني لدراسة وتنفيذ هذه الإستراتيجية. كما تعرف الجزائر في إطار ترقية وتدعيم التقارب بين المواطنين والمؤسسات من خلال مشروع الحكومة الإلكترونية عدة تغيرات، وهذا ما تبينه مواقع الإنترنت والمشاريع الحكومية واهتمامات العديد من المؤسسات، سوف تسمح هذه الجهود المتكاثفة، بتغيير ملموس للحياة اليومية في علاقة المواطنين بالمؤسسات، وعلاقتهم مع الهيئات الممثلة للدولة وحتى مع العالم، وهذا التغيير الذي سيتم بصورة تدريجية يدخل في إطار تنفيذ خطة عمل تعتمد على تدعيم المفاهيم التالية: الحكومة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية، مجتمع المعرفة (شوقي، 2009/2008، صفحة 132).

ولقد أكد تقرير الجزائر الإلكترونية (2008) أن إنشاء الحكومة الإلكترونية من أجل تحسين فعالية الإدارة وشفافيتها سيسمح بتقديم خدمات إلكترونية كفيلة بتسهيل تفاعل المواطنين والشركات مع الإدارة العمومية، ومن بين هذه الخدمات الإلكترونية، نذكر التوظيف الإلكتروني والتي تساهم في تحسّن الظروف المعيشية للمواطنين، وتساعد بالتالي على تحقيق التنمية البشرية، وكذلك تساهم تكنولوجيات الإعلام والاتصال في عمليات التوظيف، حيث تنشأ مواقع على شبكة الإنترنت لجمع طلبات وعروض العمل، فقد تمكن موقع، يربط بين مواقع 50 بلدا مختلفا، من عرض أكثر من 30 مليون سيرة ذاتية و300000 عرض عمل في سنة 2003.

3-1- المنصات الإلكترونية للتوظيف في الجزائر: توجد العديد من المنصات التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني وحلها في القطاع الخاص، والتي يمكن تقديم البعض منها على هذا النحو:

• منصة المديرية العامة للتوظيف العمومية www.dgfp.gov.dz: أطلقت المديرية العامة للتوظيف العمومية موقعا خاصا للتوظيف يقوم بإعلان لوظائفه الشاغرة دون تقديم خدمات أخرى، فهو يعاين من البطء الشديد ومن التوقف عن العمل بسبب الاكتظاظ.

• أرضية التوظيف لوزارة التربية الوطنية والتعليم (http://www.Tawdif.education.gov.dz, 2018): تعرف بالأرضية الرقمية للتوظيف، الهدف منها تحقيق الإنصاف والشفافية والمصادقية وكذا تخفيف الإجراءات الإدارية وتبسيطها في إطار تحسين الخدمة العمومية، حيث تقوم هذه الأرضية بالمعالجة الدورية للمناصب الشاغرة على مستوى قطاع التربية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، إذ تستقطب تسجيلات كبيرة في مسابقات التوظيف التي تنظمها الوزارة، فيتم كل مسارها بصفة آلية ورقمية عن طريق الإنترنت، وذلك من حيث التسجيلات واستدعاء المترشحين وإعلان النتائج، فلقد عرفت المنصة منذ عام 2016 توظيف لأزيد من 93 ألف أستاذ، وهو ما يعادل نسبة 63% من الناجحين في مسابقة توظيف الأساتذة المنظمة في 29 أبريل 2016، كما فتحت الوزارة في يونيو 2017 مسابقة لتوظيف 10009 أستاذ (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، منها 4759 منصب بالنسبة لرتبة أستاذ التعليم الثانوي و5250 لرتبة أستاذ التعليم المتوسط.

يراعي في عملية التوظيف عبر هذه الأرضية الرقمية عامل الاستحقاق والترتيب في التوظيف، حيث يتم اللجوء إلى القائمة الوطنية بعد استغلال القائمة الولائية المسجلة في الأرضية لسنة 2017، إذ تم توقيف استغلال القوائم الاحتياطية بالنسبة لأساتذة الطور الابتدائي في شهر ديسمبر 2017، وذلك في إطار مسابقة توظيف 2016، بينما قد تم توقيف استغلال القائمة الاحتياطية لمسابقة توظيف أساتذة الطورين المتوسط والثانوي في ديسمبر 2018.

ولقد مكن استغلال الأرضية الرقمية لتوظيف الأساتذة المسجلين في القوائم الاحتياطية إلى غاية شهر أبريل من عام 2018 من توظيف 23.799 أستاذ من القوائم الاحتياطية الولائية و3.384 أستاذ من القائمة الوطنية أي 27.183 أستاذ تم توظيفهم بفضل الأرضية الرقمية للتوظيف، فهؤلاء الأساتذة تم توظيفهم من بين أولئك الذين تم ترتيبهم حسب الاستحقاق في القوائم الاحتياطية والذين يقدر عددهم بـ93.260 أستاذ. وحسب توزيع الاختصاصات، فإن مادتي

الرياضيات والفيزياء تعتبران من بين أكثر المناصب المطلوبة في التعليم الثانوي، حيث بلغ في مادة الرياضيات 764 منصب، تليها العلوم الفيزيائية بـ 645 منصب، بينما حدد عدد المناصب في هاتين المادتين في التعليم المتوسط بـ 1128 منصب بالنسبة لمادة العلوم الفيزيائية و 971 بالنسبة لمادة الرياضيات.

• **المنصات الإلكترونية الخاصة بالتوظيف:** تقدم هذه المنصات خدمات التوظيف الإلكتروني، قد نجد من بينها:

(<http://concoursenalgerie.blogspot.com>, 2018)

• **المنصة Employitic.com:** هي أكبر منصة إلكترونية للتوظيف عبر الإنترنت في الجزائر، أنشأت في 2006، تحصي 650 ألف مترشح وباحث عن العمل مسجل و 8000 شركة ومؤسسة مسجلين كأعضاء دائمين يقدمون عروض العمل، أما عن مناصب العمل التي تم توفيرها في عام 2018، فقد قاربت 19 ألف منصب موزعة بنسبة 80% في القطاع الخاص و 20% في القطاع العام وبنسبة كبيرة في مجال التسويق والمبيعات ومجال الصناعة وهذا حسب إحصائيات المنصة.

• **المنصة Tawdif.com:** تعد من أفضل المنصات أطلقت في 2007، وتشهد إقبالا كبيرا، حيث يسجل 350 ألف زائر شهريا من داخل الجزائر وخارجها وأكثر من 1020 زبون من الشركات والمؤسسات العامة والخاصة، وتنشر حوالي 3500 عرض عمل، فحسب إحصائيات المنصة فقد تمكنت من توفير 4500 منصب.

• **المنصة Emploialgerie.com:** تم إطلاقها في شهر أكتوبر 2005 كمنظمة خاصة لتنصيب العمال من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل Anem، فهي بمثابة محرك بحث ذكي يسمح بالعثور على أندر المهارات والمواهب بنقرات قليلة، وهذا ما مكنها من الاحتفاظ دائما بمكانتها كرائد في التوظيف عبر الإنترنت في الجزائر، يزور المنصة كل شهر 700000 زائر بانتظام بحثًا عن فرص عمل جديدة في الجزائر، مما يجعل EmploiAlgerie.com أكثر مواقع التوظيف زيارة في الجزائر، فقد أصبح الموقع معروفًا بكفاءته واحترافه، مما دفع الآلاف من الشركات الصغيرة والمتوسطة أن تضع الثقة فيه بالإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها. تقدم المنصة جميع الخدمات الأساسية لنجاح عمليات التوظيف، حيث يمكن نشر عروض عمل من قبل الباحثين عن الوظيفة أو استشارة مكتبة سيرتها الذاتية أو الترويج لصورة شركة ما على أكبر موقع للتوظيف في الجزائر، بهذا فقد أحصت المنصة ما يقرب من 200000 من السير الذاتية في شكل Pdf / Doc، تعلن عن 454 وظيفة.

• **المنصة Elkhedma.com:** بحسب إحصائيات المنصة فإنها تحتوي على 6771 مؤسسة و 221 عرض بالإضافة إلى 67 ألف مترشح.

• **المنصة Emploi Partner:** تتلخص رؤيتها بتقديم أفضل تجربة توظيف لربائنها من أرباب العمل والباحثين عن وظيفة، من خلال تقديم أحدث وأبسط الطرق على الموقع الإلكتروني، وتطبيقات للهواتف النقالة ذات ميزة متطورة عالية الجودة مثل job smart، حيث تسمح بإيجاد الشخصية المناسبة للوظيفة في وقت قياسي وأيضا فرز المرشحين بفضل لائحة أسئلة استبيان وتكوين مجموعات للمرشحين ذوي الكفاءات العالية.

بالإضافة إلى السرعة في نشر الإعلانات بفضل أداة تطبيق Scoring، يمكن عبر هذه المنصة الاستفادة من وسيلة المطابقة الثنائية Matching Bilateral ما بين المرشحين للوظائف ومتطلبات أصحاب العمل من خلال تقنية متطورة تقدم للطرفين معلومات دقيقة عن مدى تطابق البيانات الشخصية في بطاقة المرشح مع إعلانات التوظيف، يمكن أيضا البحث عن المرشحين من خلال مسح ذكي Intelligent Scan EP يحلل السير الذاتية ويطابقها تلقائيا مع متطلبات ومعايير البحث.

تقوم المنصة بالمقابلة مباشرة أو عبر الفيديو مسجل عبر التقنية السبابة والإبداع في عملية التوظيف Visio Job، مما يسمح بالمقارنة والتحليل الإيجابي مع فريق عمل لانتقاء المرشح الأفضل.

تتوفر المنصة أيضا على أكبر قاعدة بيانات للسير الذاتية في الجزائر، إذ تحوي على 800000 مسجل في قاعدة البيانات، ومع باستخدام محرك البحث الفائق الدقة والفعالية عبر برامج "Algorithms Data Mining" يمكن الوصول إلى قاعدة سير ذاتية Cv Thèque متنوعة لمهارات عالية.

وبفضل خبرتها المهنية العالية التي نضعها في خدمة زبائنها فتقوم بمهمة البحث عن المهارات وتقديم للمرشحين مجموعة متنوعة من إعلانات وظائف غنية ومحفزة في كافة المجالات وفي كل أنحاء الوطن، ولقد سجلت المنصة في عام 2018 أزيد من 4000 توظيف، 7000 مقابلة شخصية و 35000 مقابلة تمت عبر الهاتف و 40000 زائر يوميا، كما يضمن عمل المنصة متابعة منتظمة للفترة ما بعد التوظيف إلى غاية التأكد من حسن اندماج المرشح وارتياح أصحاب العمل.

• **المنصة EmploiNet:** تم إطلاقها في عام 2002، بحسب إحصائيات المنصة فإنها تحتوي على 3037 مؤسسة و 1947 عرض بالإضافة إلى 190667 مترشح، كما أن 70% من الوظائف الشاغرة في الجزائر تعرض في هذه المنصة التي تستعمل أداة Smart Cv مما يجعلها محرك البحث الفائق السرعة والفعالية.

• **منصات الشركات والمؤسسات الكبرى:** ومن أشهر المنصات التي توفر جانبا أو صفحة خاصة بالتوظيف الإلكتروني، نجد المنصة الخاصة بوزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، والمنصة الخاصة بشركة سوناطراك، والمنصة الخاصة بالمعهد الوطني للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وأغلب المنصات الخاصة بالجامعات عبر التراب الوطني، ومنصات المؤسسات العمومية، ومؤسسات الخواص والمؤسسات الأجنبية التي لها فروع في الجزائر.

3-2- تنمين دور منصات التوظيف الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر: لقد وفرت الانترنت لسوق العمل مجموعة من التقنيات تمكن من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لا مركزية ومباشرة وبكلفة زهيدة، بحيث يتم التعامل بشكل تفاعلي بين عارض الشغل وطالبه مباشرة وبدون وساطة. ولقد أكد تقرير منظمة العمل العربية (2008) أن خدمة التوظيف الإلكتروني تعد من أهم الخدمات التي يجب أن تتوفر في سوق العمل، وتهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل وبين الباحثين عنه وذلك من خلال استخدام الإنترنت، وتساعد هذه الخدمة على تخفيض ما سمي "البطالة الاحتكاكية" (chômage frictionnel)، والتي يعود سببها إلى غياب المعلومات عن جانبي سوق العمل (الباحثون عن عمل وأصحاب الأعمال)، وتحقيق مبدأ الشفافية والعدالة في قضايا التوظيف، وتقوم هذه الخدمة بتنفيذ العمل المطلوب باستخدام قوائم موازنة، تمثل كل قائمة منها مجموعة من المهن في سوق العمل بحيث يقوم الباحث عن عمل وصاحب العمل باستخدام قائمة المقارنة نفسها، وهذا ما يمكن النظام من إنجاز مستوى المطابقة بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل.

فبالرغم من التزايد الواسع والسريع لعدد منصات التوظيف الالكترونية في الجزائر، إلا أنها لا زالت محدودة فيما يخص التقدم في المراحل النموذجية لعملية التوظيف الإلكتروني، فأغلبها يقتصر دورها فقط على الإعلان عن الوظائف الشاغرة، أو في بعض الأحيان جمع السير الذاتية والرسائل التحفيزية والتي في أغلب الأحيان لا يتلقى أصحابها أي اتصال، وذلك بسبب عدم الفرز، ومتابعة طلبات التوظيف، وتخزين وجمع تلك السير الذاتية، فهناك بعض المنظمات التي تنتهي عندها عملية التوظيف الإلكتروني عند مرحلة استقبال الطلبات إلكترونياً، وتكمل بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بإرسال الاستدعاءات عبر القنوات التقليدية، كما هناك بعض المنصات تقوم بالإضافة إلى الإعلان إلكترونياً باستقبال طلبات التوظيف إلكترونياً وربما تقوم أيضاً باستدعاء المرشحين إلكترونياً، ولكن عملية التوظيف إلكترونياً تتوقف عند هذا الحد، وتتم بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بالتحاق المرشح بالمنظمة حاملاً ملف التوظيف، وربما نسخة عن الاستدعاء الإلكتروني.

الخاتمة:

يتبين مما سبق، أنه بالرغم مما تتميز به منصات التوظيف الإلكترونية عن أساليب التوظيف التقليدية، كاختصار للوقت وتخفيض التكاليف في توفير المزيد من فرص العمل وذلك من خلال تعزيز كفاءة سوق العمل عن طريق تجميع البيانات عن المرشحين وفرص العمل في منطقة جغرافية أوسع وحل مشكلة البطالة الاحتكاكية الناتجة عن عدم توفر المعلومة بين طرفي سوق العمل البطالة؛ تبقى الجزائر بعيدة فيما يخص استخدام التكنولوجيا الحديثة لاستقطاب أحسن الكفاءات والمهارات وتوفير مناصب شغل بطريقة آنية ومرضية والتقليص من شبح البطالة، وهذا بالرغم من انتهاج سبل دول رائدة في هذا المجال، ويظهر ذلك فقط في الانتشار الواسع للمنصات الالكترونية الخاصة بالتوظيف، دون أن تكون لديها فعالية وأداء، وفيما يلي أهم التوصيات المقترحة من أجل التخفيف من حدة البطالة المتفشية خصوصاً بين أوساط خريجي الجامعات والمعاهد:

- ✓ إصلاح التعليم العالي من أجل تكوين يد عاملة جد مؤهلة تتلاءم ومتطلبات سوق العمل الجديدة من خلال إتباع سياسة تعليمية تعمل على إعادة النظر في نوعية التعليم ومساهمته لصالح التعليم التطبيقي الذي سوف يعمل على الرفع من كفاءة المتخرجين وبالتالي سهولة اندماجهم في سوق العمل؛
- ✓ ضرورة نشر ثقافة التوظيف عبر الانترنت، والعمل على تبني خياراته الواسعة لدى الجامعات الجزائرية، ومؤسسات التعليم العالي ومنظمات المجتمع المدني لإيجاد حلول فعالة لبطالة الخريجين؛
- ✓ نشر مفاهيم التوظيف الإلكتروني لدى الشباب والطلبة الجامعيين من خلال وضع برامج متخصصة في المقررات الدراسية الجامعية يدرسها الطالب لتعزيز مهاراته في مجال التوظيف للالتحاق بسوق العمل؛
- ✓ ضرورة قيام الجامعات بتصميم برامج دراسية لأجل تعزيز مهارات الخريجين في مجال اللغة الإنجليزية ومجال تسويق الذات وتقوية مهارات الاتصال والتواصل لتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل عبر منصات التوظيف الالكترونية المختلفة العربية والأجنبية؛
- ✓ تطوير "ثقافة رقمية" لجميع المنظمات والأفراد مع ضرورة تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال دعم توصيل الخطوط الأرضية إلى المدن الجديدة وتسهيل وصول خدمة الإنترنت، وتخفيض تكاليفها بهدف توسيع استعمالها؛
- ✓ إنشاء مراكز لتكنولوجيا المعلومات والحاضنات التي من شأنها تعزيز خلق فرص العمل من خلال المساهمة في فتح دورات التوظيف وتبسيط الإجراءات، وكذلك تدريب العاطلين على اكتساب المهارات وفق حاجات السوق بطريقة أكثر كفاءة وتكلفة أقل؛
- ✓ تنسيق العمل بين حاضنات تكنولوجيا المعلومات وبين شركات القطاع الخاص للتشبيك مع الجهات الخارجية للحصول على وظائف في شكل عقود عمل طويلة أو محددة المدة؛
- ✓ نشر التجارب الناجحة في مجال التوظيف عبر منصات التوظيف الالكترونية سواء للذكور أو للإناث ممن نجحوا في الحصول على مناصب هامة ومميزة وتقييمات عالية من قبل أصحاب العمل ليكونوا قدوة لغيرهم في مجال واختصاص معين؛

- ✓ وجوب التوسع في مراحل عملية التوظيف الإلكترونية بداية من الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إلى غاية عرض النتائج والاستدعاء الشخصي للمتشرح لإحضار الوثائق التي تثبت ما صرح به سابقا من بيانات عبر الإنترنت، بالإضافة إلى المقابلة مع لجنة التوظيف لإجراء الاختبار الشفوي أو حتى الكتابي؛
- ✓ وجوب اعتماد الحكومة منصة عمومية خاصة بطلبات وعروض العمل، يمكن من خلالها لأي باحث عن وظيفة الدخول، والتصريح بجميع المعلومات والبيانات الخاصة به، فيمكن من خلال هذه المنصة توفير قاعدة بيانات خاصة بالسيرة الذاتية التي تساعد عارضي العمل عن البحث عن الشخص المناسب للوظيفة المناسبة، ومن جهة أخرى القيام بعرض الوظائف التي تخص قطاع الوظيفة العمومية وأيضا جميع القطاعات: الاقتصادية، التجارية، والصناعية وحتى الخواص والأجانب؛
- ✓ تسهيل عمليات الولوج لهذه المنصة العمومية للباحث عن وظيفة من أجل التسجيل، أو البحث المتقدم عن وظائف عمل، وأيضا إلزام جميع الإدارات والشركات الاقتصادية، التجارية والصناعية تطوير استراتيجياتها في مجال التوظيف الإلكتروني ووضع الاستراتيجيات التنفيذية وخطط استقطاب الكفاءات.

قائمة المراجع:

- 1- حسن مظفر الرزو. (2006). مقومات الاقتصاد الرقمي ومدخل إلى اقتصاديات الانترنت. مركز البحوث:معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص 26.
- 2- حمدي زهران. (1980). التنمية الاقتصادية: النظرية والتحليل. مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، ص 271.
- 3- رمزي زكي. (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة. مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، ص 39.
- 4- شادلي شوقي. (2008-2009). اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 132.
- 5- صقر عبد الرحيم. (2009). تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية. الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، العدد 12، لبنان، ص 22.
- 6- ضياء مجيد الموسمي. (2007). سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 11.
- 7- عباس العوضي. (2010). التوظيف الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. مقال متوفر على الموقع: <http://www.ohodjob.com/Arabic/Common/Home.aspx> (الزيارة يوم 2015/02/15).
- 8- عقل، خضر عبدا مجيد، وآخرون. (1982). مبادئ علم الاقتصاد. دار الجيل، اربد، الأردن، ص 161.
- 9- عمرو محي الدين. (1975). التخلف والتنمية. دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 89.
- 10- محمد الصيرفي. (2009). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HR. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص ص: 577-578.
- 11- محمد الصيرفي. (2007). الإدارة الإلكترونية. دار الفكر، القاهرة، مصر، ص ص: 576-577.
- 12- مدحت القريشي. (2007). اقتصاديات العمل. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، ص 21.
- 13- ملخص تقرير الجزائر الالكترونية. (2008)، الجزائر، ص ص: 4-5.
- 14- منظمة العمل العربية. (2008). تحديات التشغيل والبطالة في الدول العربية. التقرير رقم 02، الجيزة، مصر، ص 67.
- 15- مواقع التوظيف والبحث عن عمل في الجزائر، دليل البحث عن عمل في الجزائر، <http://concoursenalgerie.blogspot.com> (الزيارة يوم: 2018/02/15).
- 16- موقع التوظيف <https://ae.linkedin.com/jobs> (الزيارة يوم: 2017.02.27).
- 17- موقع التوظيف، [https:// Gulftalent.com](https://Gulftalent.com) (الزيارة يوم: 2017/02/27).
- 18- موقع التوظيف، [https:// Pole-Emploi.Fr](https://Pole-Emploi.Fr) (الزيارة يوم: 2017/02/27).
- 19- موقع التوظيف، [https:// Régionsjob.Fr](https://Régionsjob.Fr) (الزيارة يوم: 2017/02/27).
- 20- موقع جريدة البيان: [https:// albayane.ae](https://albayane.ae) (الزيارة يوم 2019/10/04).
- 21- موقع التوظيف [https:// indeed.com](https://indeed.com) (الزيارة يوم: 2017/02/27).
- 22- موقع التوظيف لوزارة التربية الوطنية والتعليم، [https:// Tawdif.education.gov.dz](https://Tawdif.education.gov.dz) (الزيارة يوم: 2018/02/28).

- 23- موقع التوظيف بيت كوم، [https:// bayt.com](https://bayt.com) (الزيارة يوم: 2017/02/27).
- 24- نجلاء اسماعيل أحمد. (2017). الإعلام التوظيفي. المعتر للنشر والتوزيع الطبعة 1، الأردن، ص ص: 326-327.
- 25- نعيم بن محمد. (2008). التعليم العالمي في الجزائر: "التحديات، الرهانات وأساليب التطوير". متاح على الموقع: <http://www.hoggar.org>، (الزيارة يوم: 2017/12/21).
- 26- نوفيل حديد. (2007-2008). تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص ص: 193-194.
- 27- Isabelle Hennebelle. (2017). **Les nouvelles méthodes pour recruter sans se tromper**. article OnLine: <http://communaute.lexpress.fr/journaliste/ Isabelle Hennebelle>, (consulté le : 13.03.2017).