

# تحليل الطلب في سوق العمل المصري الربع الأول لعام 2025

بالتركيز على وظائف تكنولوجيا  
المعلومات والبرمجيات في مصر:  
قراءة استباقية لاتجاهات العقد  
القادم وتأثير الذكاء الاصطناعي



# عن المركز المصري للدراسات الاقتصادية

## رسالتنا

المركز المصري للدراسات الاقتصادية مؤسسة بحثية مستقلة غير هادفة للربح تسعى من خلال البحوث العلمية المتخصصة والاستناد إلى الخبرات العالمية والنقاش المجتمعي البناء إلى تطوير السياسات الاقتصادية واقتراح الإصلاحات المؤسسية والتشريعية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في مصر على أسس الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية.

موقعنا الرسمي: [eces.org.eg](http://eces.org.eg)

قنواتنا على منصات التواصل الاجتماعي



## قيمنا



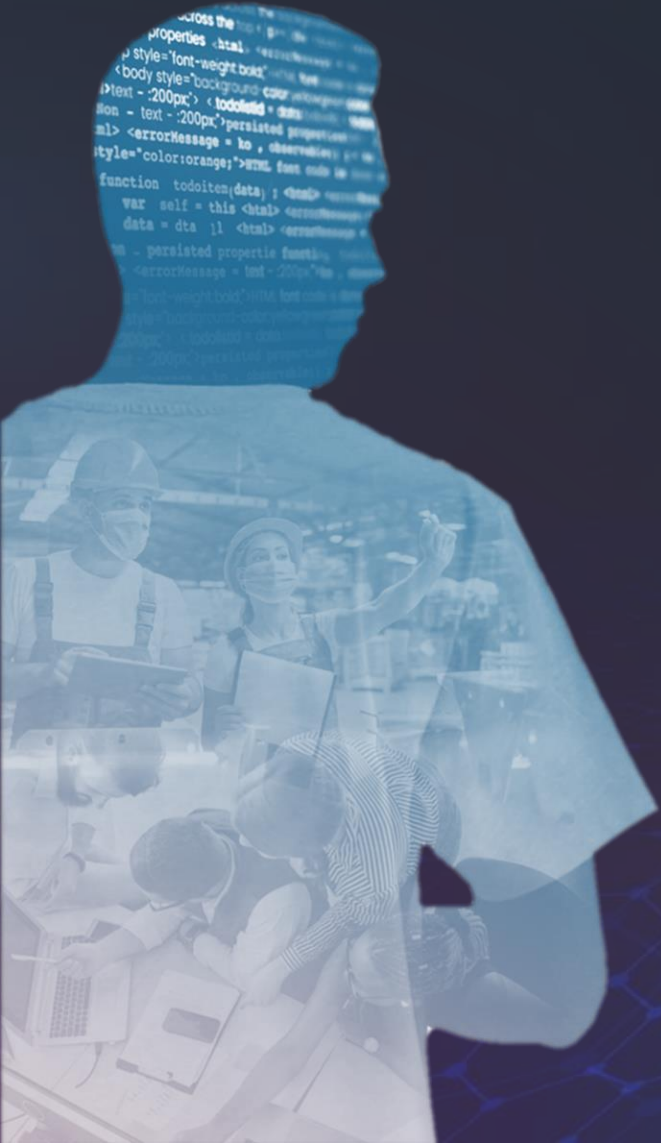


# عن المركز المصري للدراسات الاقتصادية

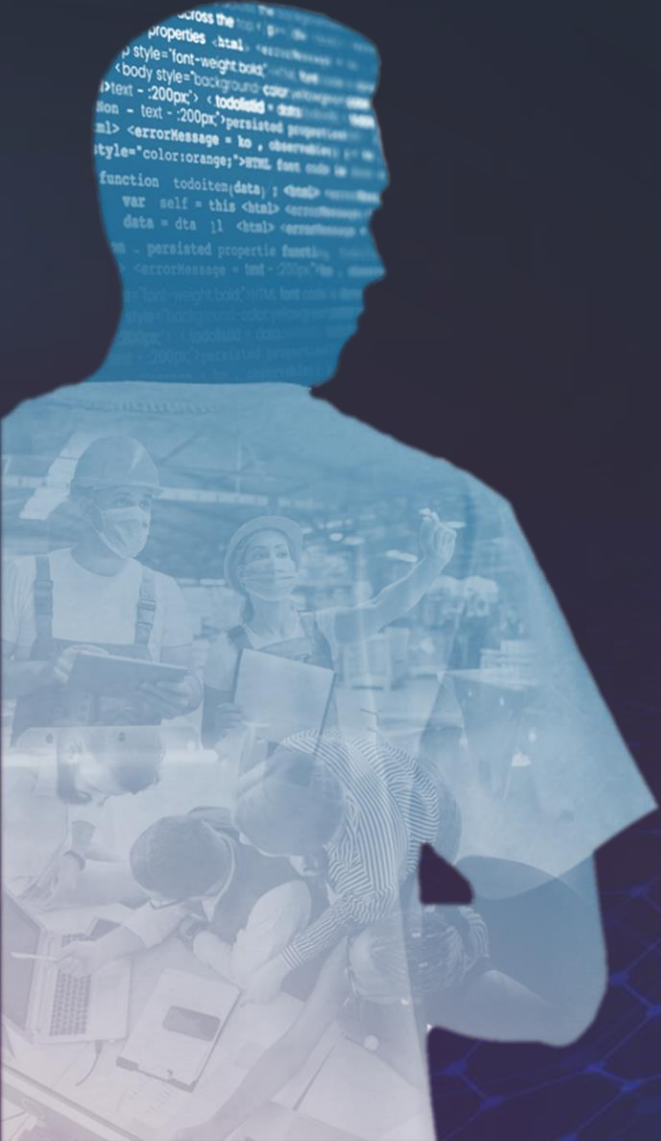


**مصنف ضمن أفضل المراكز البحثية في المنطقة**  
وفقا لتقرير أفضل المراكز البحثية في العالم الصادر عن جامعة بنسلفانيا

1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن
2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025
3. أنواع الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل
4. تحليل تفصيلي لتأثير الذكاء الاصطناعي على مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة



1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن
2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025
3. أنواع الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل
4. تحليل تفصيلي لتأثير الذكاء الاصطناعي على مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة





# 1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن

1.1. المقصود بالطلب، وأهمية التحليل

1.2. من المستفيدين من هذا التحليل؟

1.3. منهجية التحليل

1.4. أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه



# 1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن

1.1. المقصود بالطلب، وأهمية التحليل

1.2. من المستفيدين من هذا التحليل؟

1.3. منهجية التحليل

1.4. أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه



طلب الشركات على المهارات من خلال إعلانات التوظيف





# أهمية التحليل

- يوجد بيانات تفصيلية عن الخريجين (العرض)، ولكن في المقابل لا يوجد بيانات كافية عن متطلبات الوظائف في مصر (الطلب)
- وجود بطالة هيكلية مزمنة بسبب عدم توافق العرض والطلب

## هدف التحليل

سد الفجوة المعلوماتية لجانب الطلب للمساهمة في حل المشكلة



هدف المشروع



# 1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن

1.1. المقصود بالطلب، وأهمية التحليل

1.2. من المستفيدين من هذا التحليل؟

1.3. منهجية التحليل

1.4. أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه



# من المستفيدين من هذا التحليل؟



المركز المصري للدراسات الاقتصادية

16h · 🌐

تعرف إيه هي أكثر وظائف مطلوبة في مصر دلوقتي؟  
بتدور على فرصة عمل في محافظتك ومش عارف المجالات اللي عليها  
طلب؟

إيه الفرص المتاحة للعمالة المهنية؟  
عايز تاخد كورسات ومش عارف إيه المهارات اللي السوق محتاجها؟  
داخل الجامعة وعايز تعرف أكثر التخصصات المطلوبة؟  
أي سؤال يخص الطلب على الوظائف في مصر خلاص إجابته هاتكون موجودة  
وبمنتهى السهولة!

المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES) يقدم برعاية البنك الأهلي  
المصري تحليل كامل عن "الطلب في سوق العمل المصري" يفيد صانع القرار  
في كل المجالات،  
والأهم إنه بيفيد أي حد بيدور على فرصة عمل سواء وظائف أو مهن أو حرف.

والمعلومات دي موجودة فين؟  
المركز يقدم لوحة بيانات سهلة الاستخدام (dashboard) متاحة على الانترنت  
وتفتح من الكمبيوتر أو الموبايل، بتتحدث بياناتها بشكل ربع سنوي...

هايتم الاعلان عنها في ندوة خاصة يوم 10 نوفمبر إن شاء الله  
تفاصيل الندوة هانعلن عنها قريب جدا... تابعونا!

#الطلب\_في\_سوق\_العمل\_المصري  
#المركز\_المصري\_لِلدراسات\_الاقتصادية  
#البنك\_الأهلي\_المصري

- الباحثين عن وظائف  
أو مهن أو حرف
- الطلاب في كل  
مستويات التعليم -  
فني أو جامعي
- الشركات التي تبحث  
عن وظائف أو عمال
- صناع القرار على كل  
المستويات
- المجتمع بأكمله



# 1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن

1.1. المقصود بالطلب، وأهمية التحليل

1.2. من المستفيدين من هذا التحليل؟

1.3. منهجية التحليل

1.4. أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه



# فئات الوظائف المطلوبة

ذوي الياقات  
البيضاء



ذوي الياقات  
الزرقاء



## Glossary of labour administration and related terms

### White-collar worker

Usually non-manual workers, including office, clerical, sales, semi-technical, and professional workers. The definition also includes workers with minor supervisory functions as well as managers and administrators (salaried and self-employed). Such work can range from unskilled to semi-skilled and highly skilled. (The opposite of a white-collar worker is a blue-collar worker, employed in production using manual labour.)



International  
Labour  
Organization

## Glossary of labour administration and related terms

### Blue-collar worker

A worker whose job is mostly manual work. The term includes persons who are skilled in various trades (e.g. carpenters, welders, foremen, operators of certain types of equipment, motor vehicle drivers) as well as unskilled or semi-skilled and maintenance workers. It should be contrasted with white-collar workers. Blue-collar workers are traditionally paid on a weekly, hourly, or incentive basis.

# تقسيم الأقاليم بشكل مختلف عن المعتاد

الاسكندرية

العاصمة

القاهرة  
الجيزة

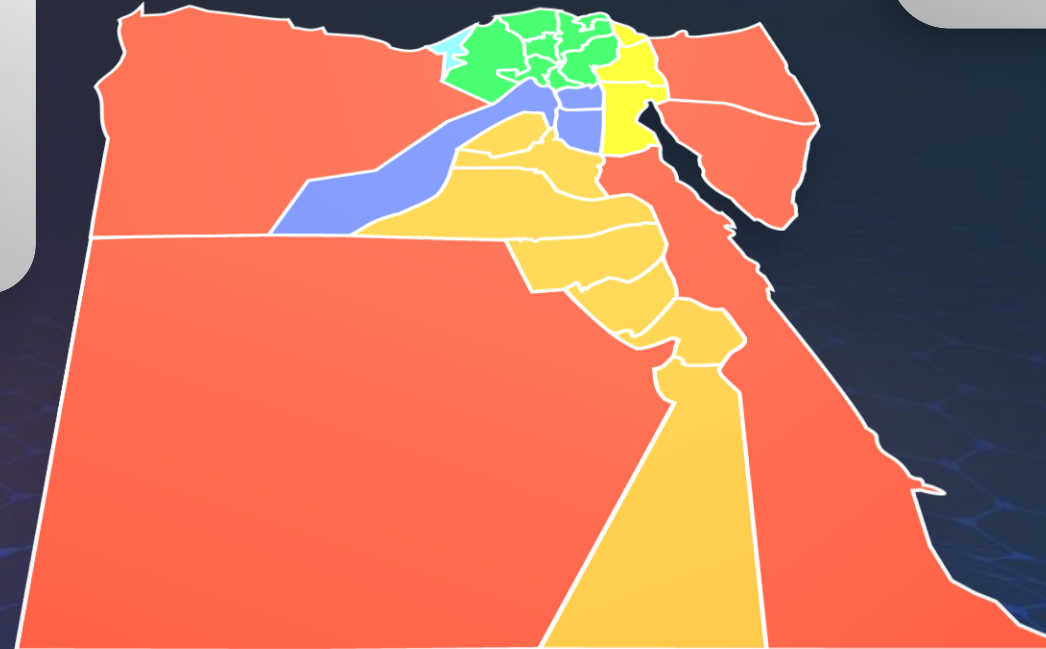
القنال

بورسعيد  
الإسماعيلية  
السويس

الدلتا

دمياط  
الدقهلية  
الشرقية  
القليوبية  
كفر الشيخ  
الغربية  
المنوفية  
البحيرة

6 أقاليم



الصعيد

بني سويف  
الفيوم  
المنيا  
أسيوط  
سوهاج  
قنا  
اسوان  
الأقصر

الحدود

البحر الأحمر  
الوادي الجديد  
مطروح  
شمال سيناء  
جنوب سيناء



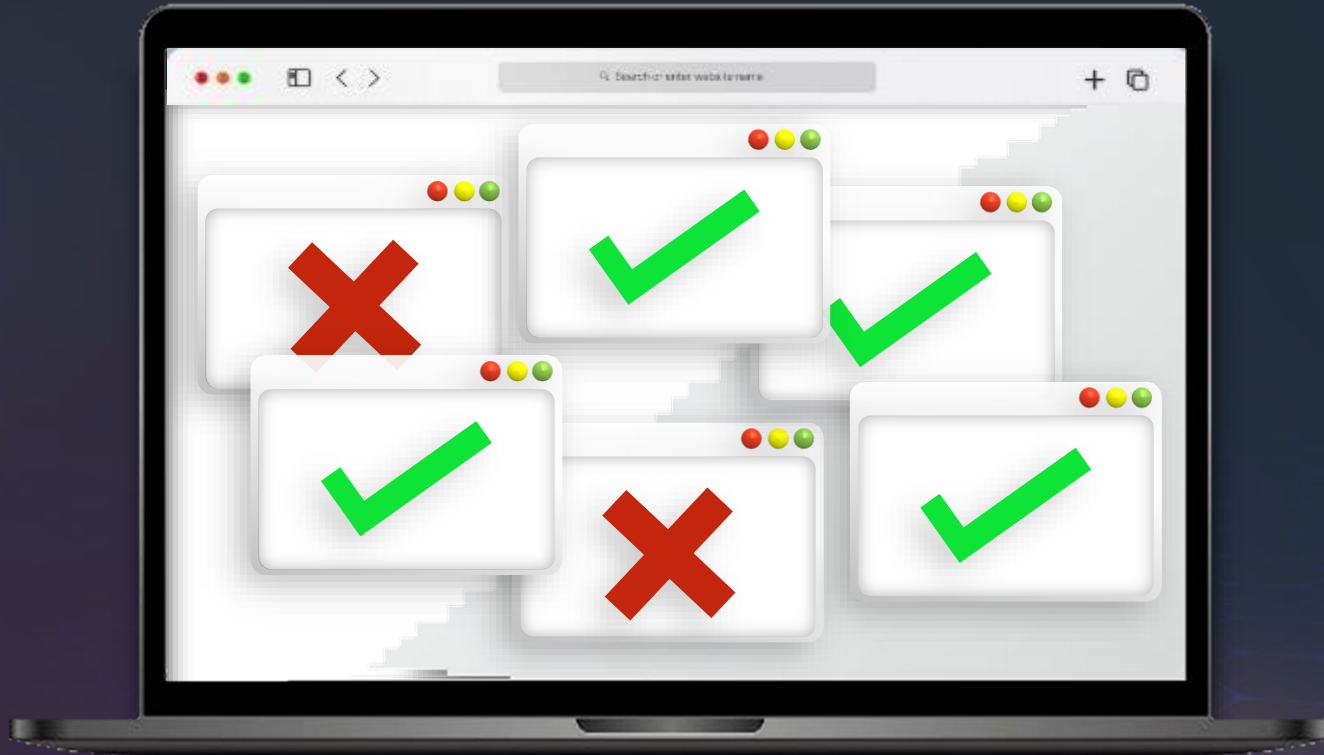


# 1. تحديد المصادر

يوجد العشرات من منصات  
التوظيف على الانترنت



قام المركز المصري للدراسات  
الاقتصادية باختيار المصادر الموثوق  
بها فقط وفقا لمعايير محددة



## 2. تجميع البيانات

آلاف إعلانات التوظيف على الانترنت  
متفرقة وغير منتظمة

جميعهم يدويا شبه مستحيل  
وتحليلهم أكثر استحالة

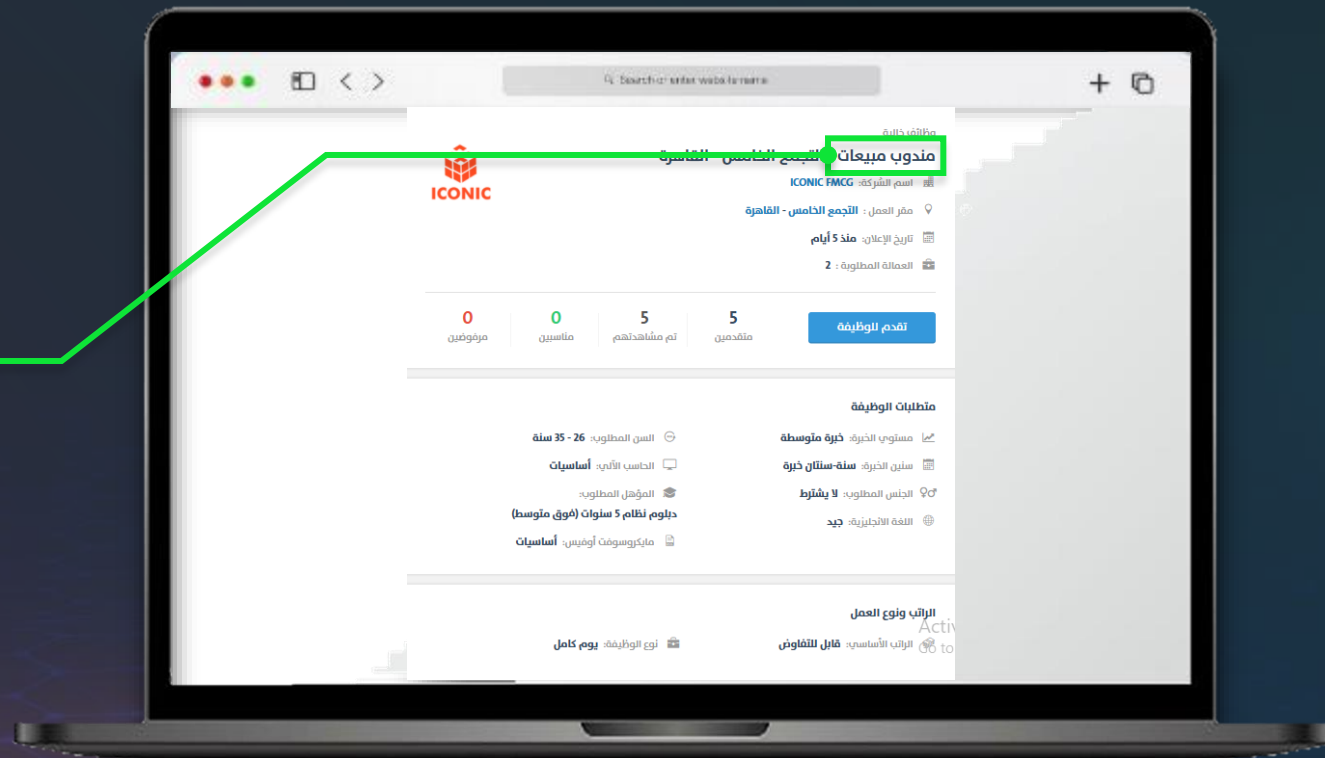
قام المركز المصري للدراسات  
الاقتصادية ببناء نظام آلي ممكن  
قادر على تجميع آلاف الإعلانات  
بشكل كفاء وسريع





## 2. تجميع البيانات

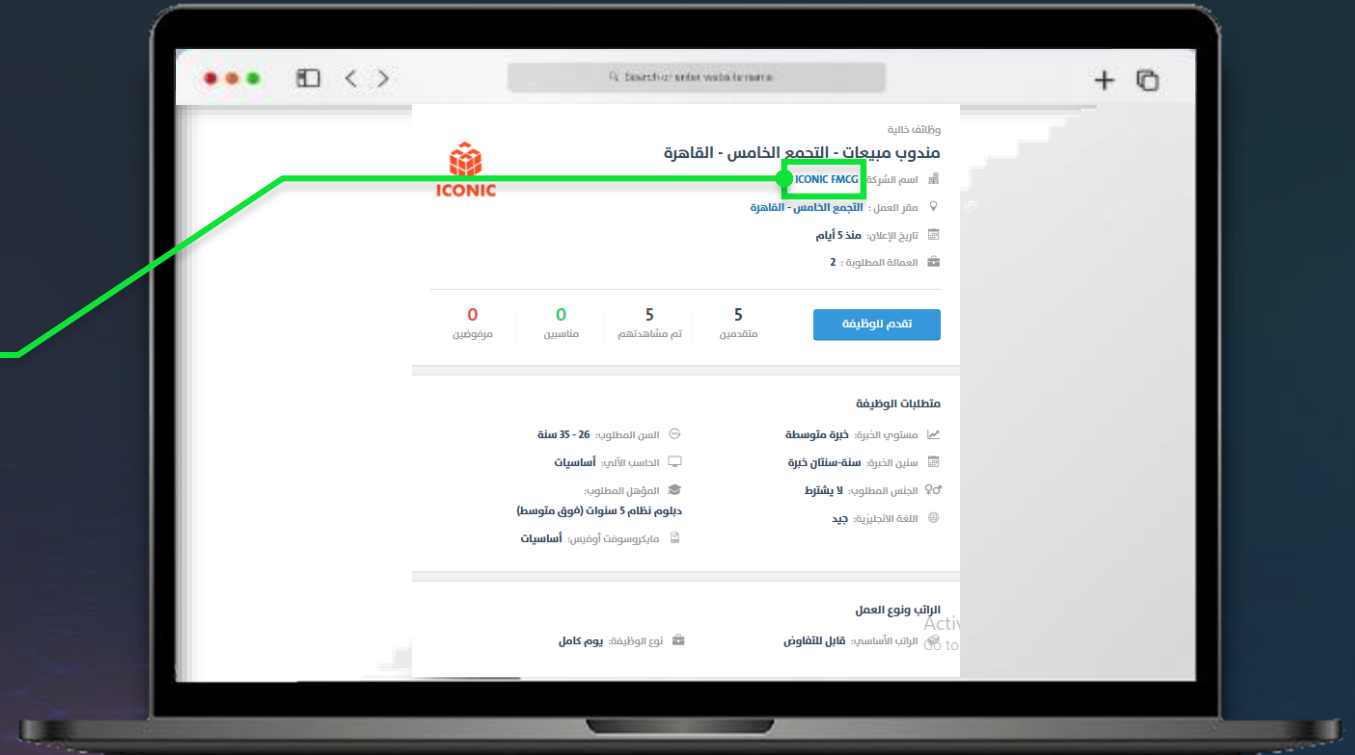
# نظام مَدَسِّن لجمع البيانات

[illegible]

## 2. تجميع البيانات

نظام محسّن لجمع البيانات

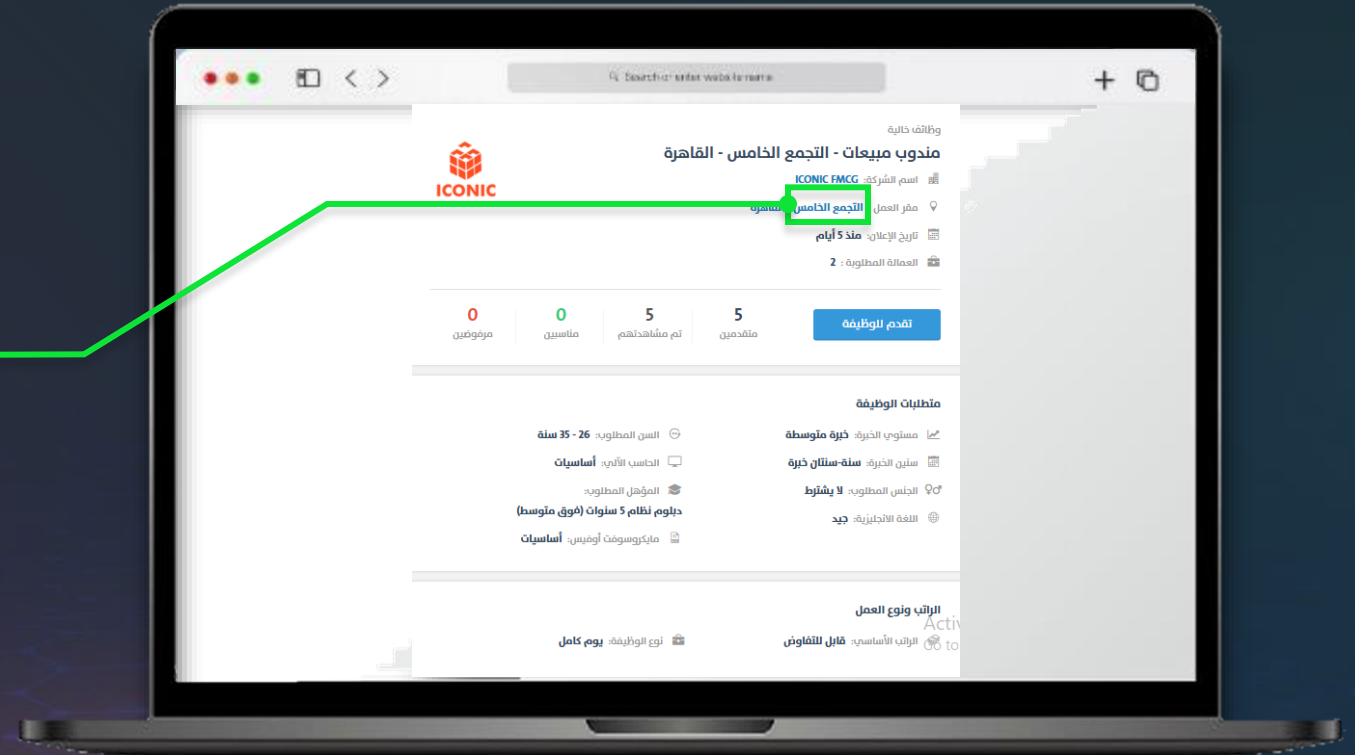
| الوظيفة      | إسم الشركة  |  |  |  |
|--------------|-------------|--|--|--|
| مندوب مبيعات | ICONIC FMCG |  |  |  |
|              |             |  |  |  |
|              |             |  |  |  |
|              |             |  |  |  |
|              |             |  |  |  |
|              |             |  |  |  |
|              |             |  |  |  |



## 2. تجميع البيانات

نظام محسّن لجمع البيانات

| الوظيفة      | إسم الشركة  | المدينة | التجمع الخامس |
|--------------|-------------|---------|---------------|
| مندوب مبيعات | ICONIC FMCG |         |               |
|              |             |         |               |
|              |             |         |               |
|              |             |         |               |
|              |             |         |               |

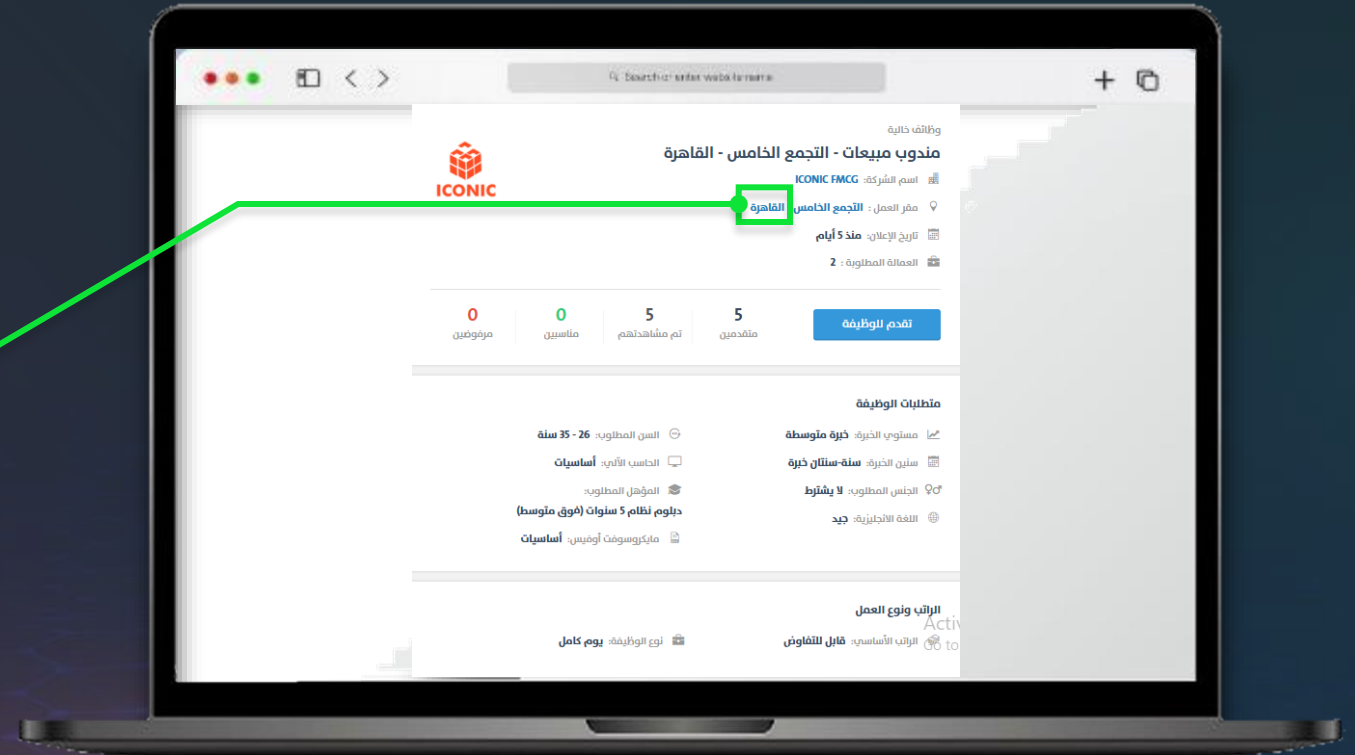




## 2. تجميع البيانات

نظام محسّن لجمع البيانات

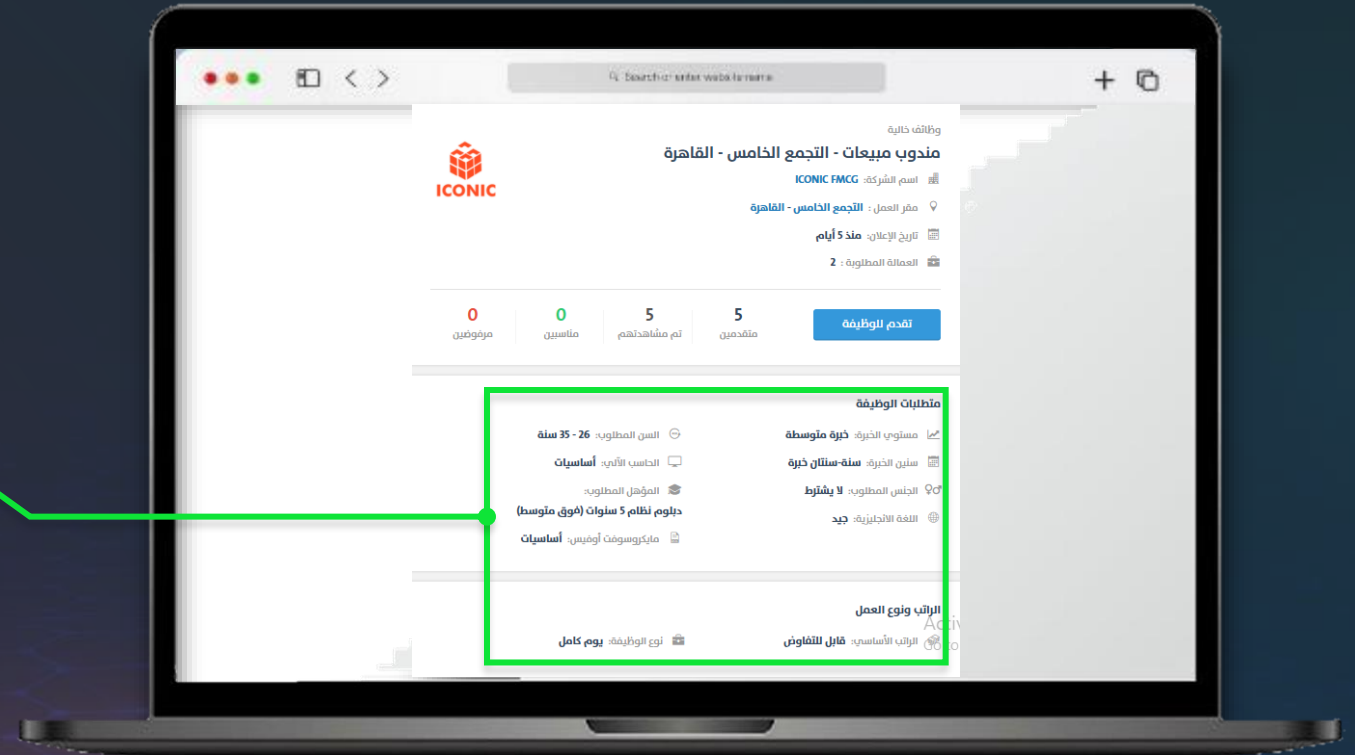
| الوظيفة      | إسم الشركة  | المدينة       | محافظة  |
|--------------|-------------|---------------|---------|
| مندوب مبيعات | ICONIC FMCG | التجمع الخامس | القاهرة |



## 2. تجميع البيانات

### نظام محسّن لجمع البيانات

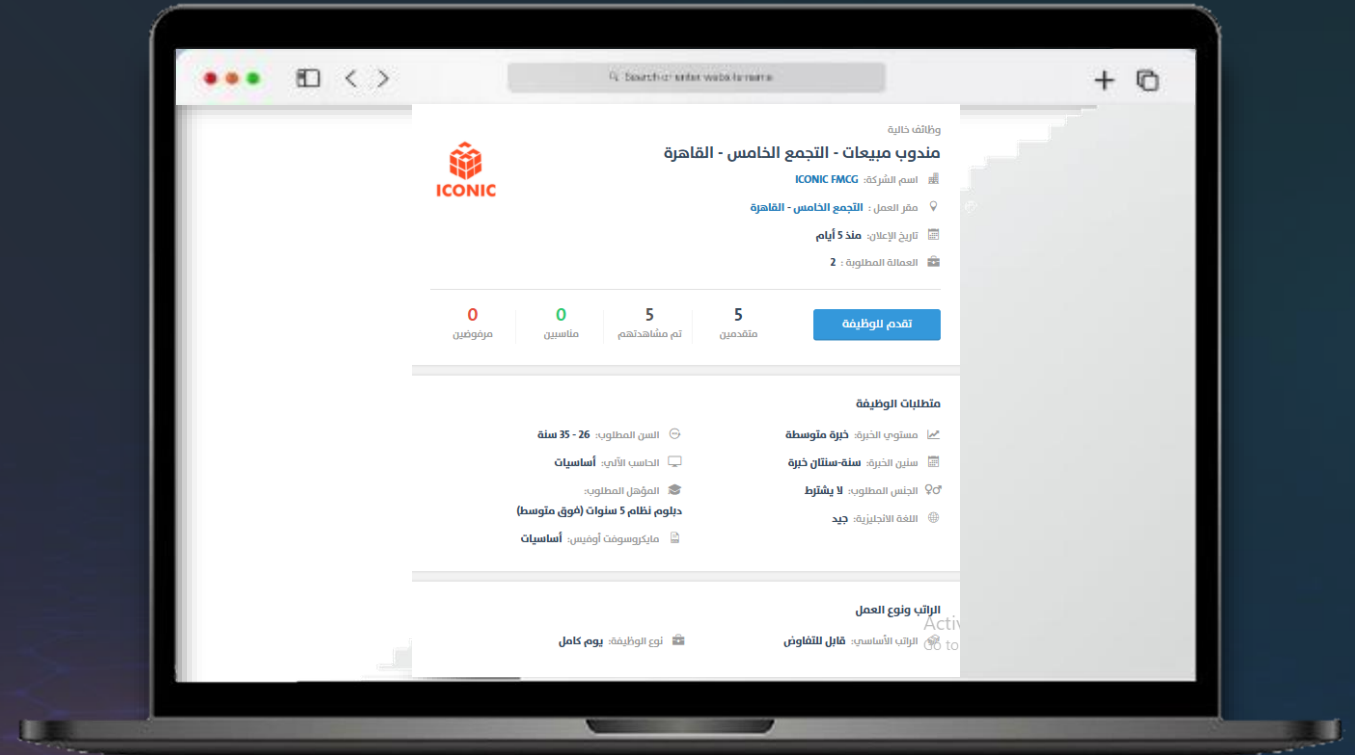
| الوظيفة      | إسم الشركة  | المدينة       | محافظة  | بيان + 32 |
|--------------|-------------|---------------|---------|-----------|
| مندوب مبيعات | ICONIC FMCG | التجمع الخامس | القاهرة | ...       |



## 2. تجميع البيانات

نظام محسّن لجمع البيانات

| الوظيفة            | إسم الشركة  | المدينة       | محافظة  | بيان + 32 |
|--------------------|-------------|---------------|---------|-----------|
| مندوب مبيعات       | ICONIC FMCG | التجمع الخامس | القاهرة | ...       |
| الوظيفة التالية... |             |               |         |           |
|                    |             |               |         |           |
|                    |             |               |         |           |
|                    |             |               |         |           |





## 2. تجميع البيانات

نظام مَكَّسَن لجمع البيانات



30,000 إعلان وظيفة

يدويًا VS باستخدام نظام ECES



فقط

3

أيام كاملة

بدون أخطاء أو عدم إتساق



15 mins

مع احتمال وجود أخطاء  
وعدم إتساق في البيانات

متوسط الوقت  
المطلوب لتجميع  
بيانات وظيفة واحدة



يستغرق حوالي

3.6  
سنوات

من العمل بدوام كامل

### 3. تجهيز البيانات

البيانات في صورتها الخام



غير قابلة للفهم أو التحليل  
(لغات متعددة - بيانات غير مكتملة -  
معايير غير موحدة...)

# 3

2

1

# تكويد < تنظيم < معالجة

## البيانات في صورتها الخام

| num_o<br>pen_po<br>s | num_ap<br>plicants | applic<br>ants_p<br>er_posi<br>tion | num_vi<br>ewed | in_cons<br>id | not_sele<br>cted | num_of_emplo<br>yees | exp_year<br>s | career_level                      | educa      |
|----------------------|--------------------|-------------------------------------|----------------|---------------|------------------|----------------------|---------------|-----------------------------------|------------|
| 1                    | 65                 | 65                                  | 0              | 0             | 0                | Not Available        | 15            | Senior Manager (CEO - GM          | MBA        |
| 1                    | 37                 | 37                                  | 0              | 0             | 0                | "1-10"               | 2.5           | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 16                 | 16                                  | 15             | 4             | 0                | "1-10"               | 3             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 55                 | 55                                  | 14             | 0             | 0                | 51-100               | 2             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 21                 | 21                                  | 2              | 0             | 0                | Not Available        | 4             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 20                   | 39                 | 2                                   | 26             | 12            | 7                | "11-50"              | 2             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 203                | 203                                 | 73             | 6             | 54               | >1000                | 4             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 28                 | 28                                  | 5              | 2             | 6                | "11-50"              | 3.5           | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 21                 | 21                                  | 5              | 0             | 0                | Not Available        | 2             | Entry Level (Junior Level / Fresh | Bachelor's |
| 3                    | 15                 | 5                                   | 0              | 0             | 0                | 51-100               | 1.5           | Entry Level (Junior Level / Fresh | Bachelor's |
| 1                    | 42                 | 42                                  | 33             | 0             | 28               | 101-500              | 5             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 3                    | 0                  | 0                                   | 0              | 0             | 0                | 101-500              | 3             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 65                 | 65                                  | 0              | 0             | 0                | 51-100               | 5             | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 96                 | 96                                  | 10             | 0             | 0                | 101-500              | 2.5           | Entry Level (Junior Level / Fresh | Bachelor's |
| 1                    | 87                 | 87                                  | 8              | 4             | 0                | 51-100               | 1.5           | Entry Level (Junior Level / Fresh | Bachelor's |
| 2                    | 15                 | 7.5                                 | 8              | 2             | 0                | "1-10"               | 2.5           | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 18                 | 18                                  | 10             | 6             | 4                | "11-50"              | 4.5           | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 32                 | 32                                  | 4              | 0             | 0                | Not Available        | 3.5           | Experienced (Non-Manager)         | Bachelor's |
| 1                    | 26                 | 26                                  | 0              | 0             | 0                | 51-100               | 1.5           | Entry Level (Junior Level / Fresh | Bachelor's |

| location                        | full_part | experience_level | experience_years       | needed_skill_1      | needed_skill_2    |
|---------------------------------|-----------|------------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Mansoura, Dakahlia, Egypt       | Full time | Experienced      | 1- 1 Yrs of Exp        | Sales               | Sales Skills      |
| New Cairo, Cairo, Egypt         | Full time | Entry Level      | 0- 0 Yrs of Exp        | Customer Care       | Customer Service  |
| New Cairo, Cairo, Egypt         | Full time | Entry Level      | 0- 0 - 2 Yrs of Exp    | Sales               | Sales Skills      |
| Sheikh Zayed, Giza, Egypt       | Full time | Entry Level      | 0- 0 - 2 Yrs of Exp    | Sales               | Sales Skills      |
| Nasr City, Cairo, Egypt         | Full time | Manager          | 10- 10 - 15 Yrs of Exp | Marketing           | Google Adwords    |
| Nasr City, Cairo, Egypt         | Full time | Experienced      | 1- 2 - 5 Yrs of Exp    | Marketing           | E-marketing       |
| 6th of October, Giza, Egypt     | Full time | Entry Level      | 0- 0 - 3 Yrs of Exp    | Sales               | Sales Skills      |
| Cairo, Egypt                    | Full time | Entry Level      | Part time              | Administration      | Administrative    |
| Haram, Giza, Egypt              | Full time | Experienced      | 2- 2- 6 Yrs of Exp     | Office Assistant    | Assistant         |
| Alexandria, Egypt               | Full time | Experienced      | 10- 10 Yrs of Exp      | geology             | exploration       |
| New Capital, Cairo, Egypt       | Full time | Manager          | 12- 12 - 15 Yrs of Exp | Project Manager     | Engineering       |
| Downtown, Cairo, Egypt          | Full time | Entry Level      | 0- 0 - 2 Yrs of Exp    | Customer Service    | Customer Care     |
| Smart Village, Giza, Egypt      | Full time | Experienced      | 0- 0 - 2 Yrs of Exp    | Adobe After Effects | Graphic Design    |
| Bourj AlArab, Alexandria, Egypt | Full time | Experienced      | 0- 0 - 2 Yrs of Exp    | Adobe After Effects | Graphic Design    |
| Cairo, Egypt                    | Full time | Experienced      | 1- 1 - 3 Yrs of Exp    | Dental              | Dentistry         |
| Cairo, Egypt                    | Full time | Entry Level      | 0- 2 - 7 Yrs of Exp    | Android             | Java              |
| Sheraton, Cairo, Egypt          | Full time | Experienced      | 1- 1 - 5 Yrs of Exp    | Administration      | Office Manager    |
| Mokattam, Cairo, Egypt          | Full time | Experienced      | 5- 5 - 7 Yrs of Exp    | Accounting          | Finance           |
| Mokattam, Cairo, Egypt          | Full time | Manager          | 10- 10 - 15 Yrs of Exp | Accounting          | Construction      |
| Mokattam, Cairo, Egypt          | Full time | Experienced      | 1- 1 - 3 Yrs of Exp    | Accounting          | E-marketing       |
| Mohandessin, Giza, Egypt        | Full time | Manager          | 10- 10 Yrs of Exp      | Software            | Medical Direction |

[illegible]



## 4. عرض البيانات

عرض البيانات بشكل تفاعلي يسهل تحليلها

Interactive Dashboard



## 5. تحليل البيانات

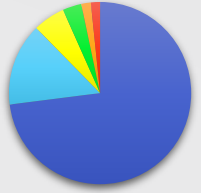
1. الربع
2. الإقليم
3. المحافظة
4. المدينة
5. القطاع
6. العمر
7. النوع
8. اللغة
9. الخبرة
10. التعليم
11. الكمبيوتر
12. التأمينات
13. المهارات
14. من المنزل؟

لكل متغير

جداول تكرارية

| الربع | أنش  | ذكر   | لا يشترط | الإجمالي |
|-------|------|-------|----------|----------|
| Y1_Q1 | 701  | 8061  | 3630     | 12392    |
| Y1_Q2 | 719  | 10297 | 5308     | 16324    |
| Y1_Q3 | 1200 | 10164 | 5476     | 16840    |
| Y1_Q4 | 1371 | 8652  | 5133     | 15156    |
| Y2_Q1 | 677  | 7312  | 3336     | 11325    |
| Y2_Q2 | 471  | 5376  | 3279     | 9126     |
| Y2_Q3 | 406  | 5279  | 2296     | 7981     |

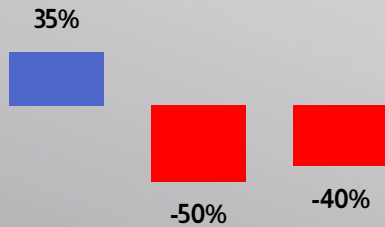
التوزيع النسبي



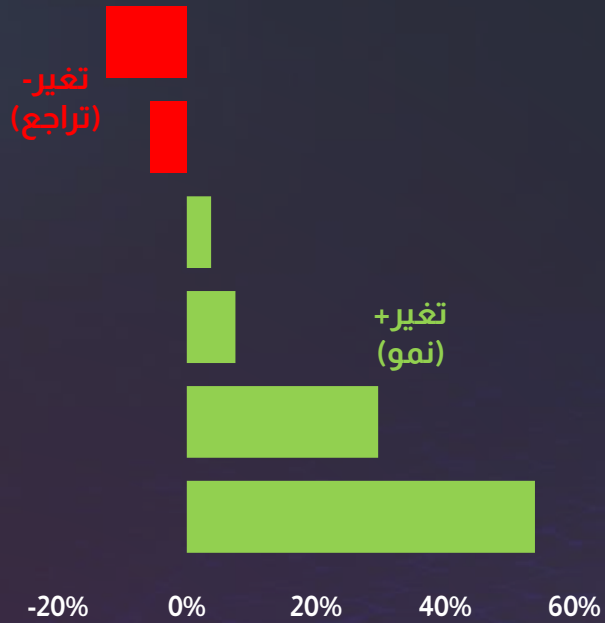
التطور



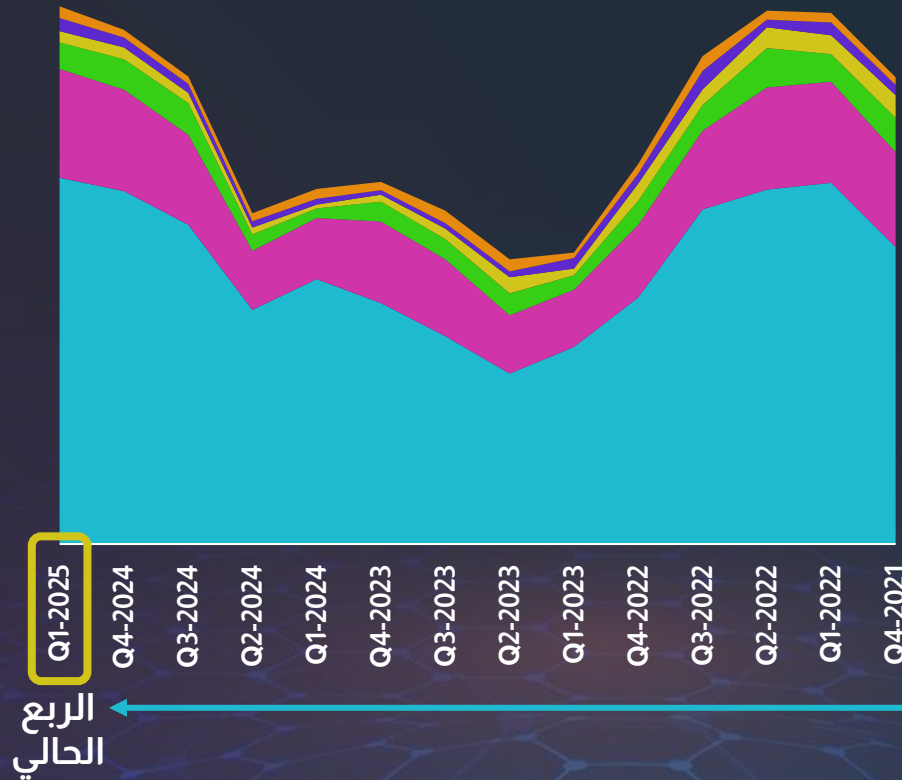
التغير السنوي



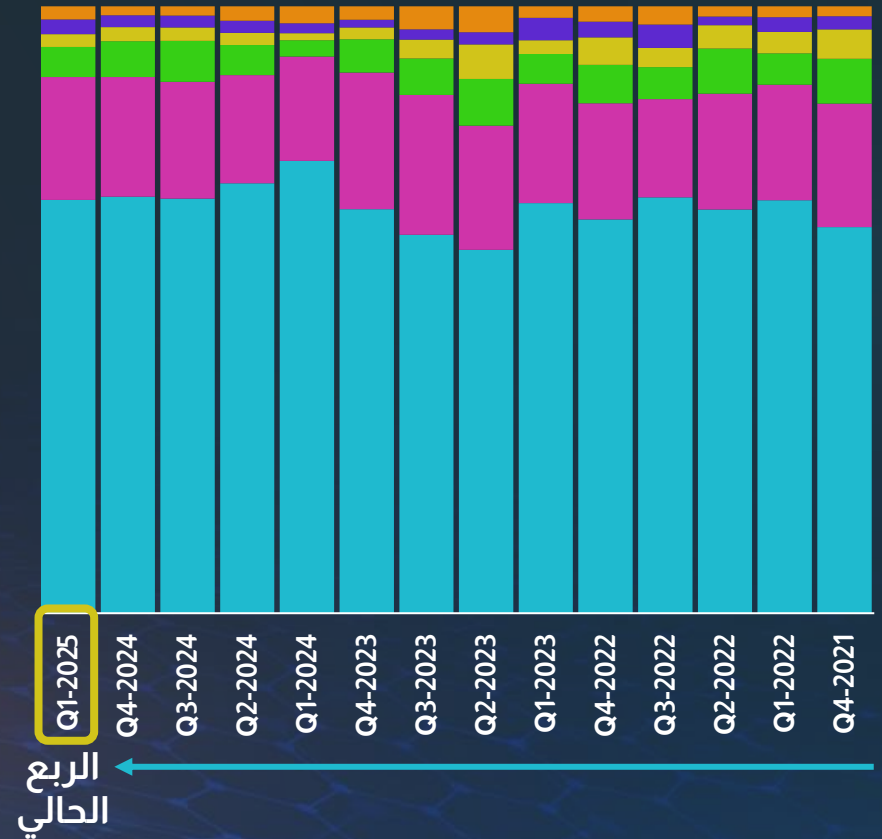
نسب تغير البعد عن الربع السابق



تطور عدد الوظائف وفقا لكل بعد من ربع لآخر



التوزيع النسبي للوظائف وفقا لكل بعد من ربع لآخر





## 6. مراجعة مستمرة

يقوم المركز بمراجعة مستمرة لجميع مراحل التحليل للتأكد من دقتها وسلامتها، سواء بمقارنة المنهجية مع المنهجيات المعتمدة محليا ودوليا، أو بمقارنة نتائج التحليل مع نتائج مؤشرات أخرى للأداء الاقتصادي في مصر

- على سبيل المثال:

- مرحلة تجميع البيانات: تأكد المركز من تمثيل جميع القطاعات الموجودة في مسح سوق العمل الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

- مرحلة تحليل البيانات: تأتي نتائج المركز مطابقة تماما لنتائج باروميتر الأعمال الصادر عن المركز المصري للدراسات الاقتصادية وكذلك مؤشر مديري المشتريات كمثال



# 1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن

1.1. المقصود بالطلب، وأهمية التحليل

1.2. من المستفيدين من هذا التحليل؟

1.3. منهجية التحليل

1.4. أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه



# أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه

مقارنة تفصيلية + لأول مرة في مصر تحليل تفصيلي لجانبي العرض والطلب في سوق العمل الحر عالميا مقارنة بالهند

الربع الأول 2023

مقارنة تفصيلية + لأول مرة تجميع بيانات تفصيلية عن الفرص الحقيقية المتاحة لذوي الاحتياجات الخاصة

الربع الرابع 2022

مقارنة تفصيلية + تصنيف الوظائف وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية ISCO، بما يسمح بالمقارنة مع الدول الأخرى

الربع الثالث 2022

مقارنة تفصيلية + تدريب طلبة الجامعة الأمريكية في القاهرة على استخدام لوحة البيانات Dashboard

الربع الثاني 2022

مقارنة تفصيلية لما تم رصده في الربع الأول

الربع الأول 2022

انطلاق التحليل

الربع الرابع 2021

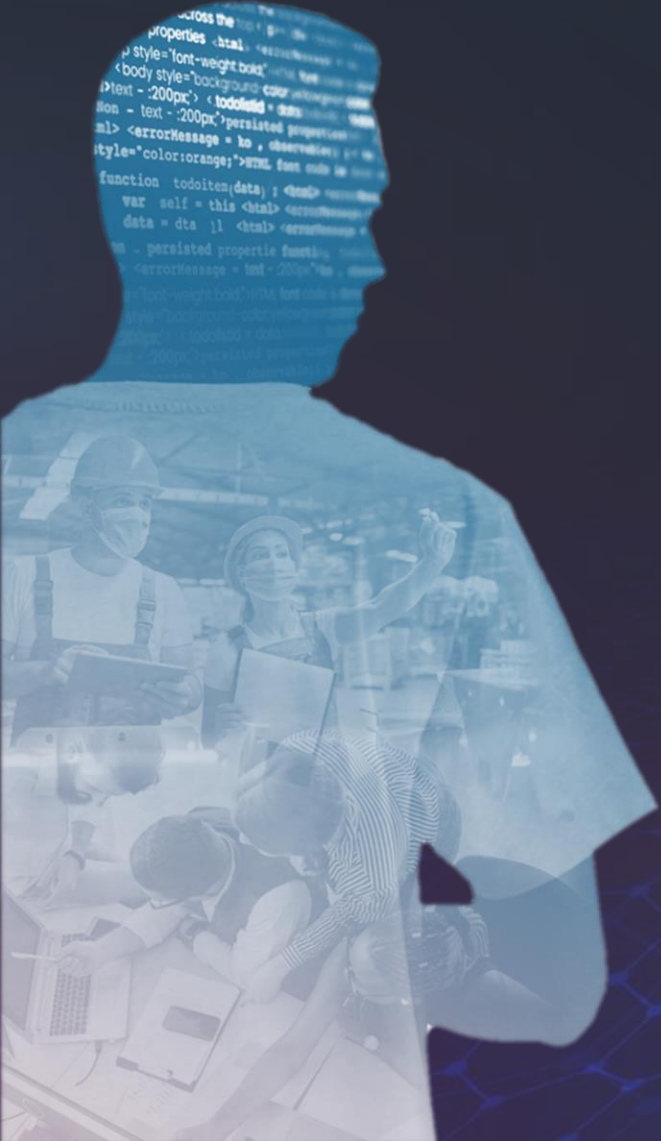




# أهم محطات التحليل منذ إنطلاقه (تابع)



1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن
2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025
3. أنواع الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل
4. تحليل تفصيلي لتأثير الذكاء الاصطناعي على مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة



## 2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025

2.1. النمط العام لتطور عدد الوظائف في أحدث ربعين

2.2. تحليل الطلب في سوق العمل وفقا لبعض الابعاد:

أ. البعد الجغرافي

ب. المجالات

ج. النوع

د. مستوى الخبرة

هـ. المستوى التعليمي

و. مكان العمل

2.3. ملخص لأهم نتائج هذا الربع

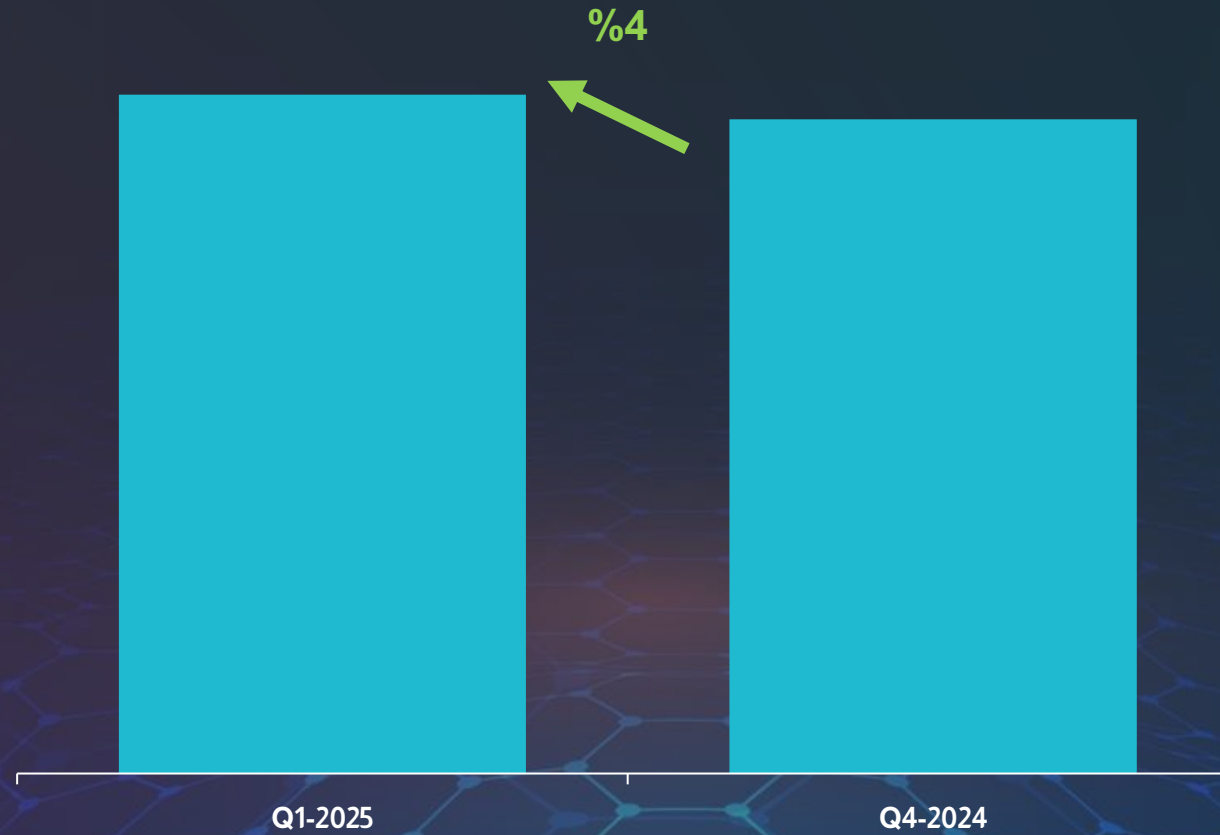


# تحليل الطلب على وظائف ذوي الياقات البيضاء



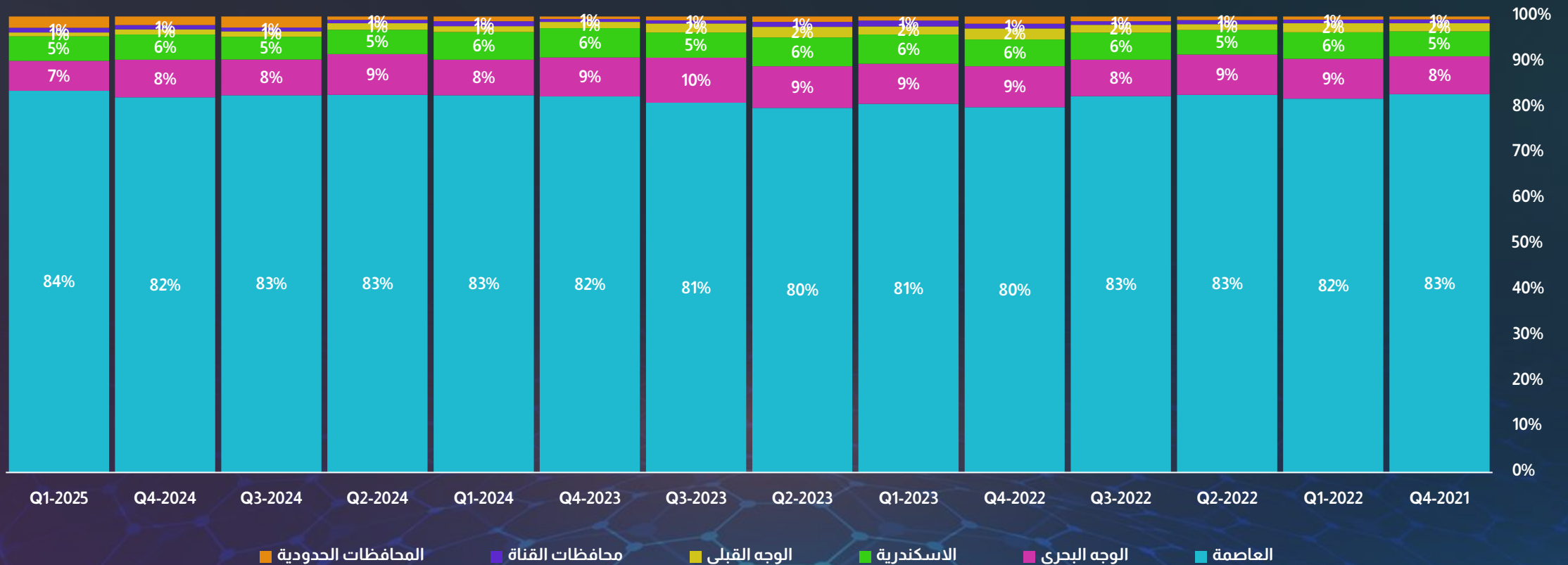
## 2.1. النمط العام لتطور عدد الوظائف في أحدث ربعين

- زيادة عدد وظائف ذوي الياقات البيضاء بنسبة 4% عن الربع السابق



- في المتوسط يتركز 82% من الوظائف في إقليم العاصمة، بينما تتشارك الأقاليم الأخرى في النسبة المنخفضة المتبقية

التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات البيضاء وفقا للإقليم الجغرافي

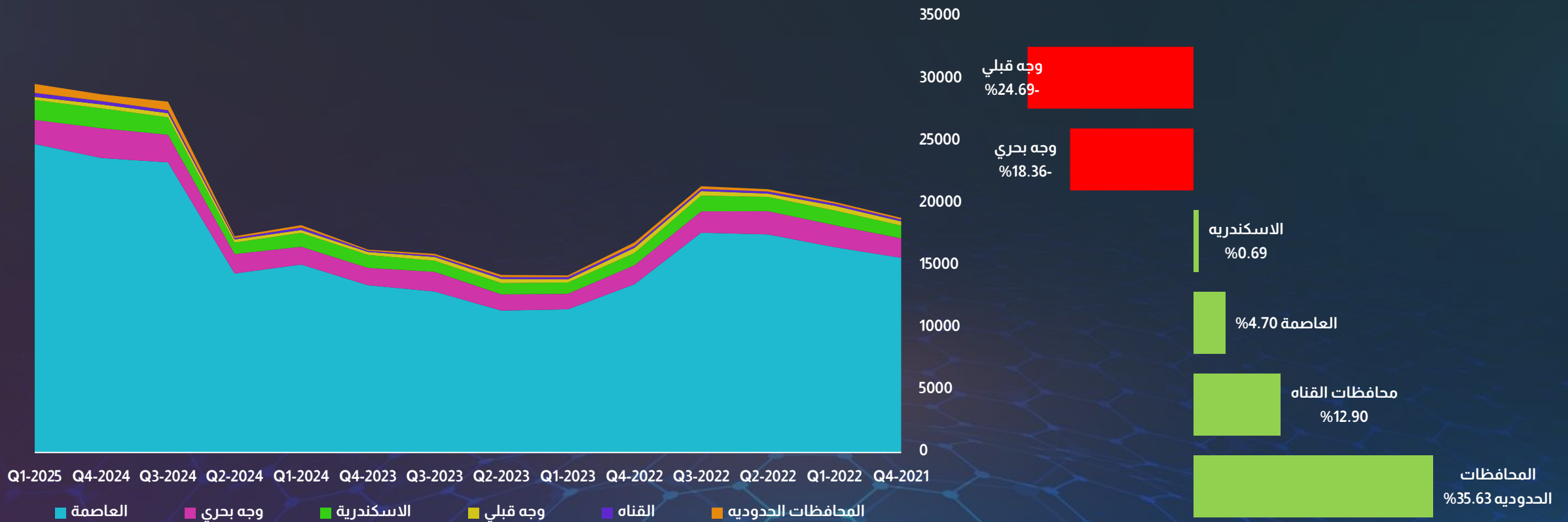




- زيادة ملحوظة في إنتاج الوظائف في جميع الأقاليم مقارنة بالربع السابق بإستثناء الوجهين القبلي والبحري اللذان يتركز بهما 61% من توزيع السكان

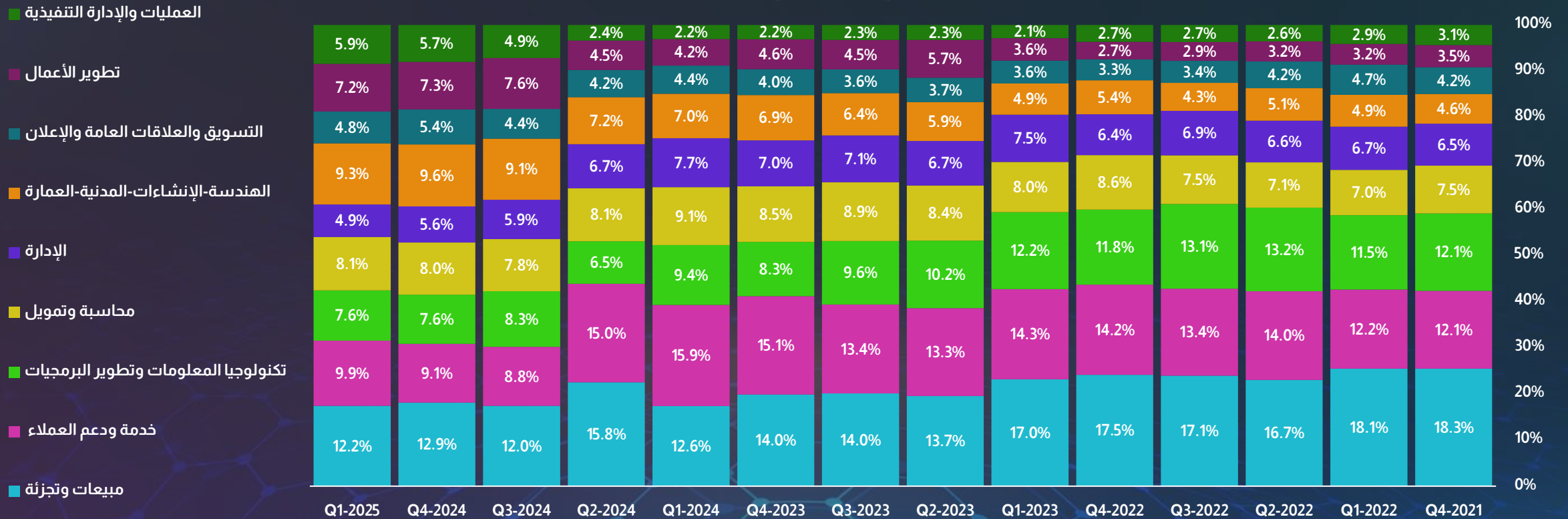
تطور إنتاج الوظائف بحسب الإقليم من ربع لآخر

نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)



- منذ الربع الثالث 2024 حتى الآن، لا توجد فروق جوهرية في نسب مساهمة المجالات، لكن يُلاحظ أن مجال خدمة ودعم العملاء يزداد بشكل مستمر

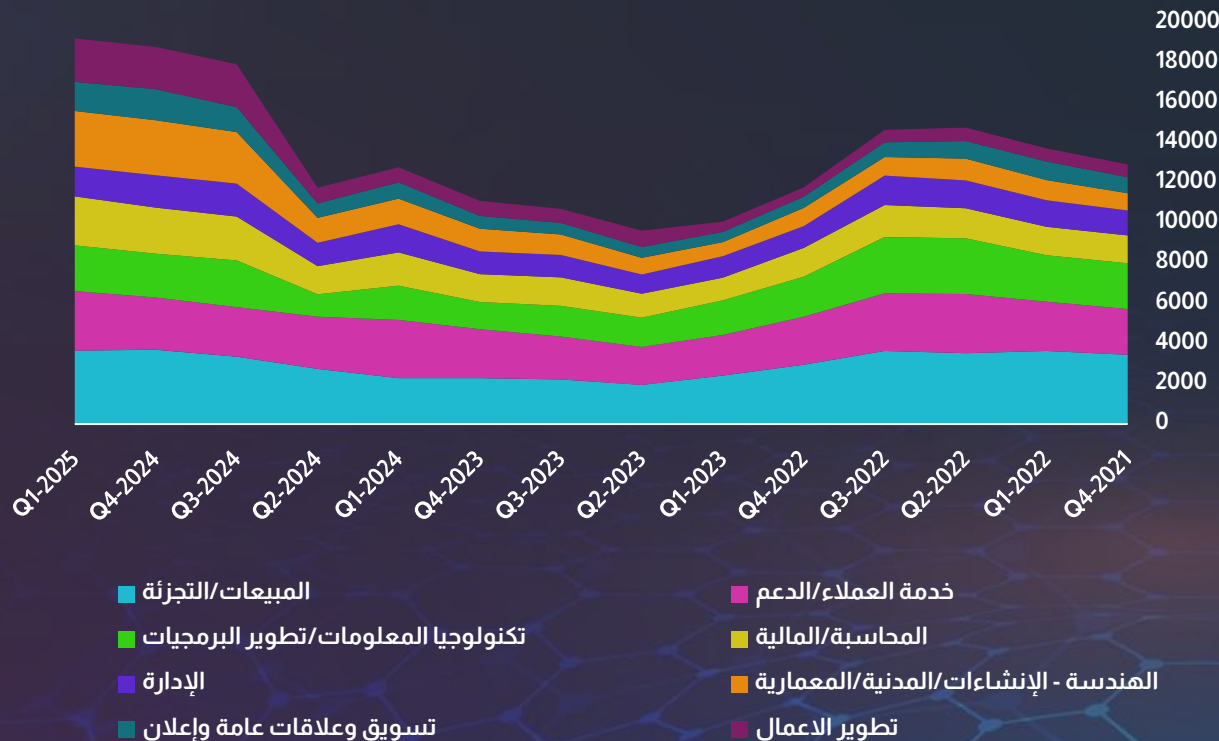
التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات الزرقاء وفقا للمجال



- حقق مجال خدمة ودعم العملاء أعلى معدل تغير موجب مقارنة بالربع السابق حيث ازداد الطلب عليه وتركزت الزيادة في القاهرة والاسكندرية، كما تركزت الزيادة أيضا في قطاع تكنولوجيا المعلومات وتطوير البرمجيات في نفس المحافظتين، في المقابل كان هناك تراجع ملحوظ في قطاع الإدارة خاصة في محافظة القاهرة

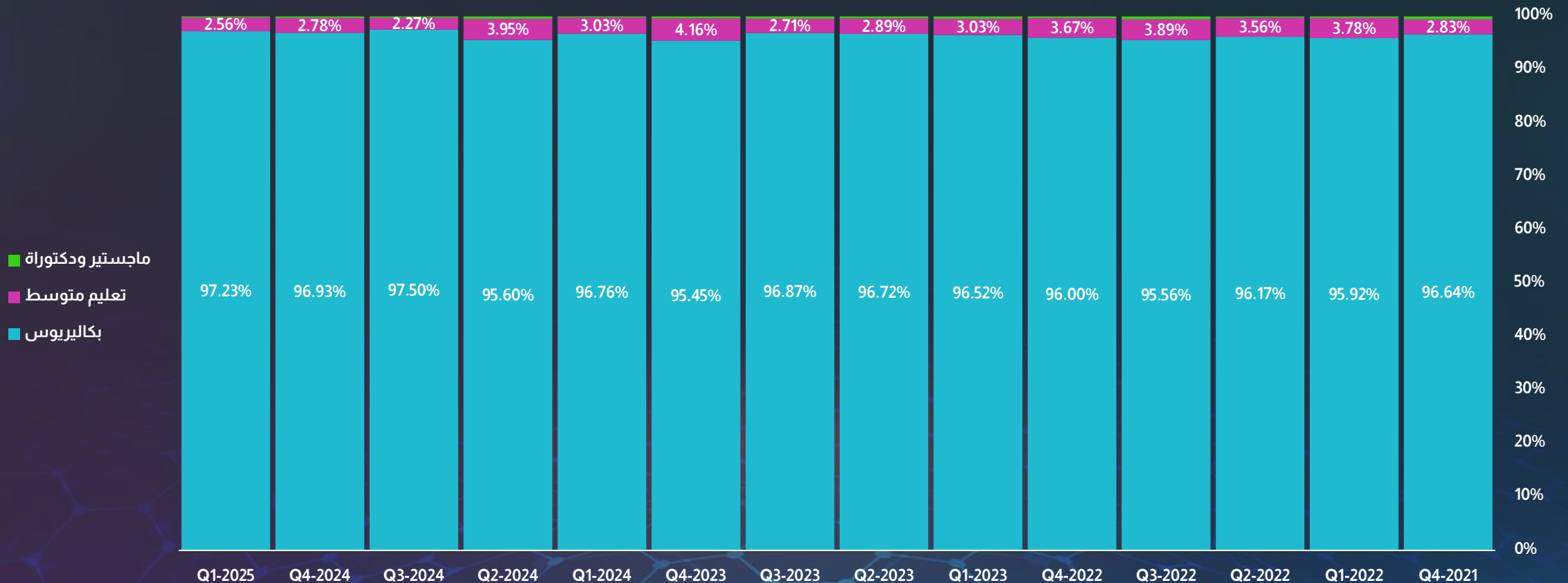
تطور إنتاج الوظائف بحسب أهم المجالات من ربع لآخر

نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)



## • الغالبية العظمى من وظائف ذوي الياقات البيضاء تطلب الحصول على شهادة البكالوريوس

التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات البيضاء وفقا لمستوي التعليم المطلوب

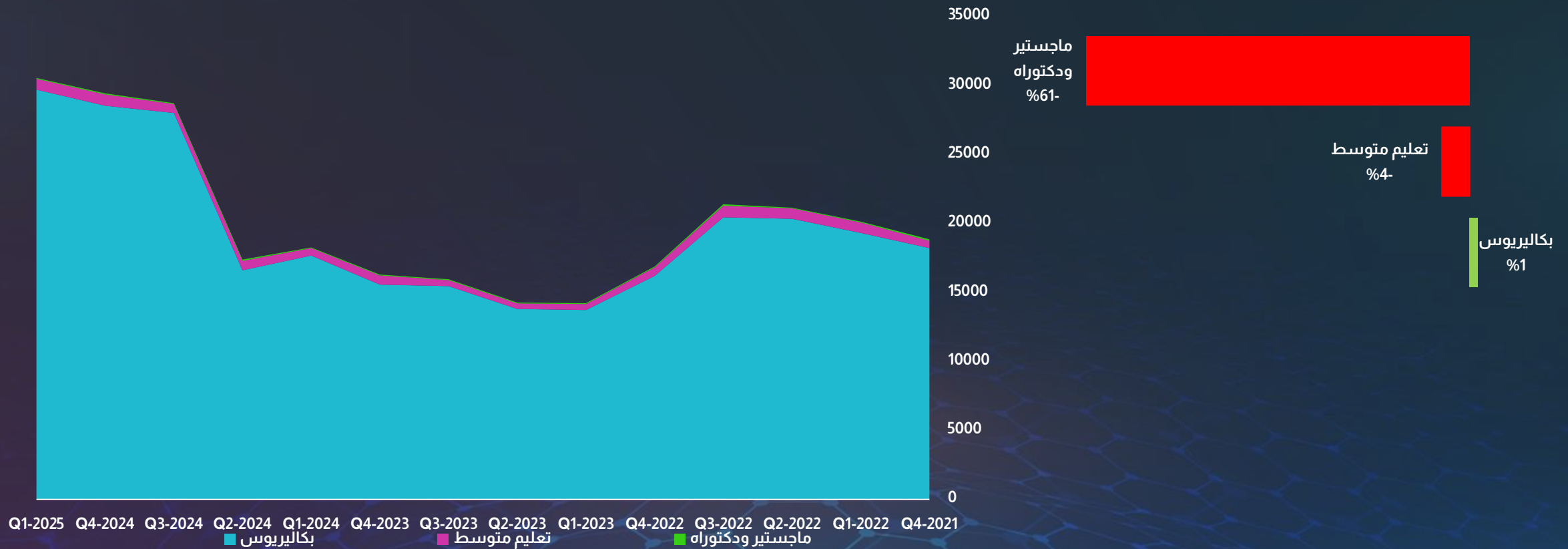




- ارتفاع طفيف في الطلب على الوظائف التي تطلب بكالوريوس، في المقابل تراجع الطلب على باقي المؤهلات التعليمية

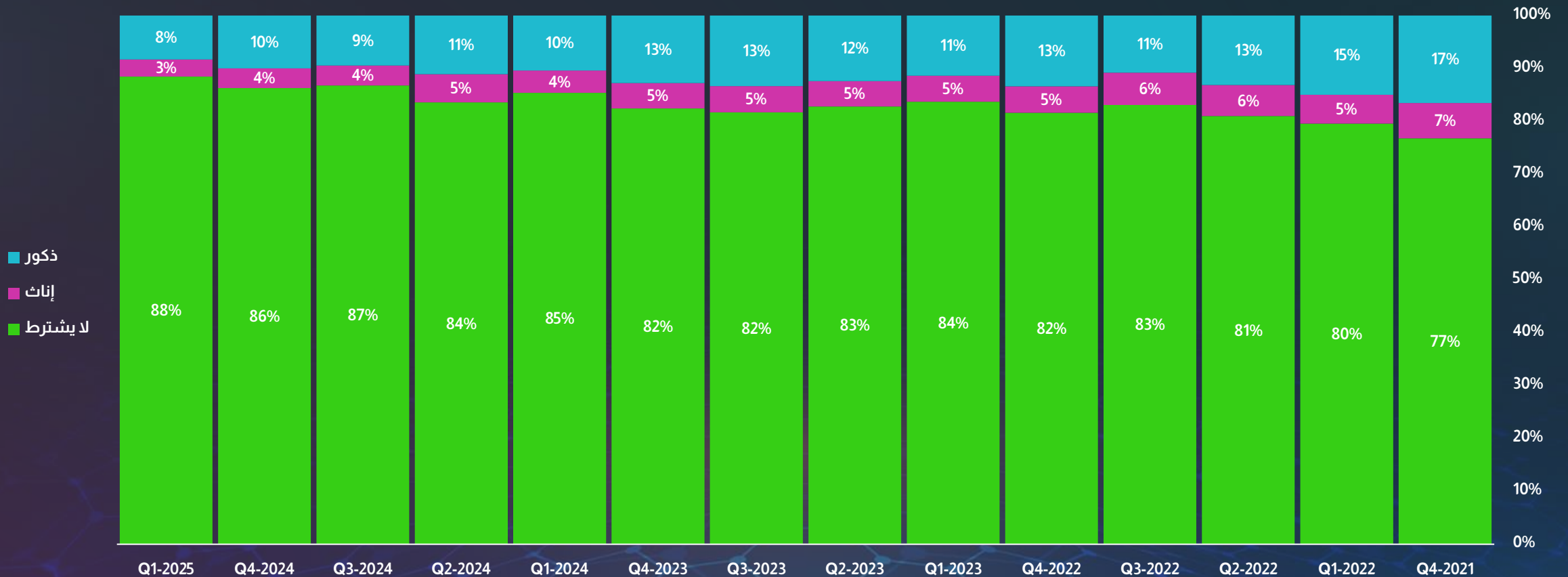
تطور إنتاج الوظائف بحسب مستوى التعليم من ربيع لآخر

نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)



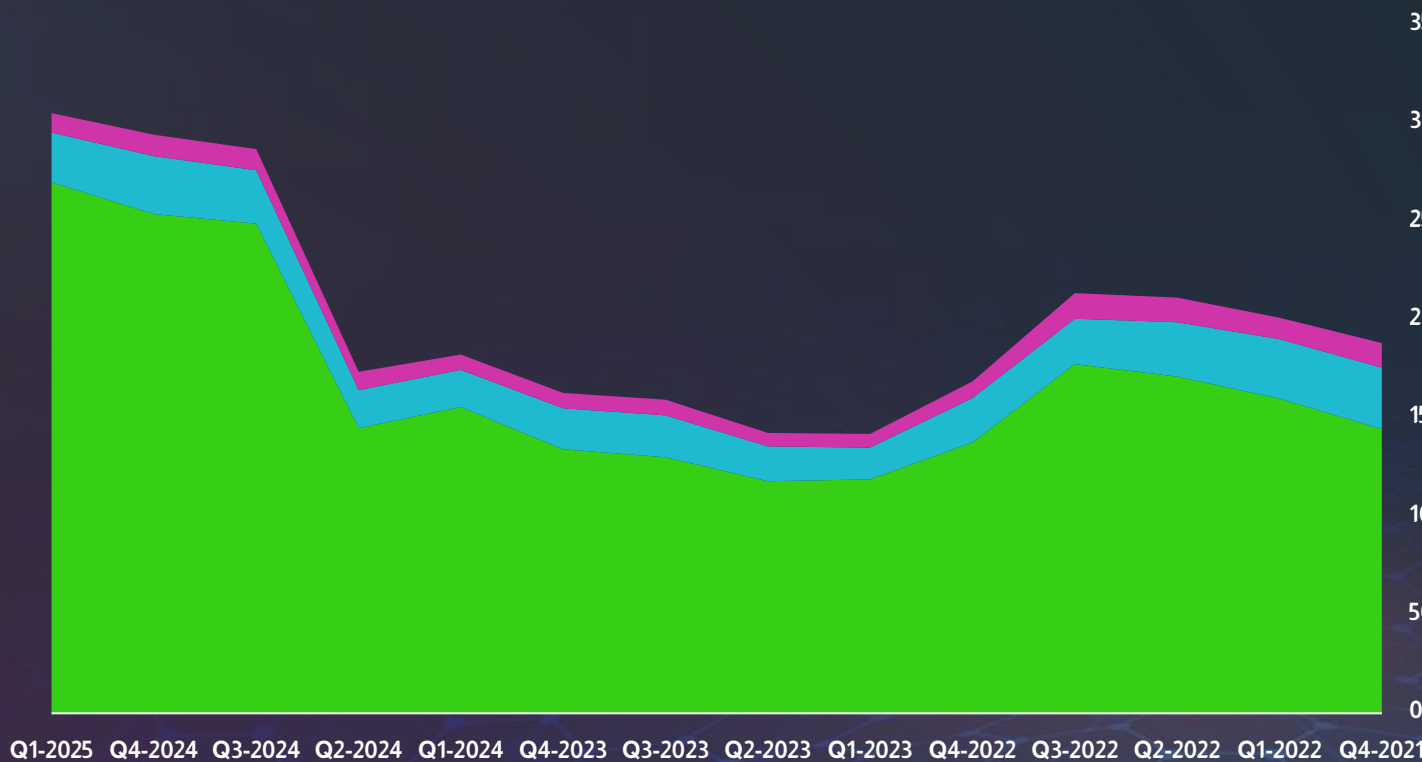
• مازال النوع ليس من المتطلبات الأساسية لغالبية وظائف ذوي الياقات البيضاء

التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات البيضاء وفقا للنوع



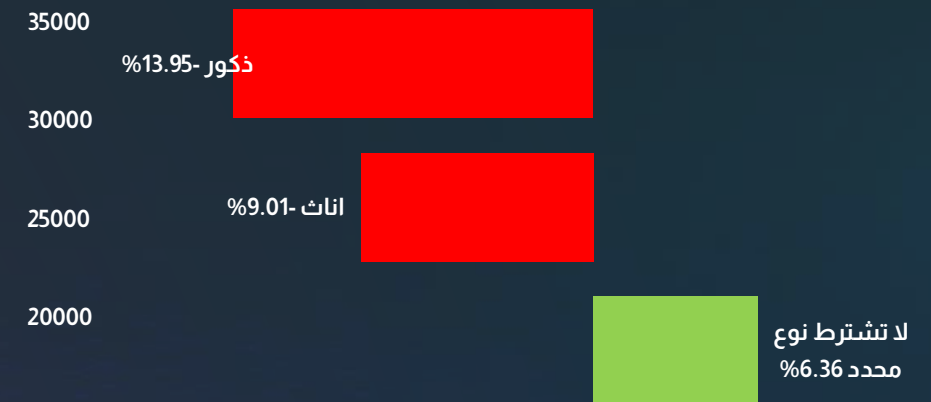
- ارتفاع الطلب على الوظائف التي لا تشترط نوع محدد مقارنة بالربع السابق، في مقابل انخفاض الوظائف التي تفضل نوع محدد (ذكور/إناث)

تطور إنتاج الوظائف بحسب النوع من ربع لآخر



لا يشترط نوع محدد ذكور إناث

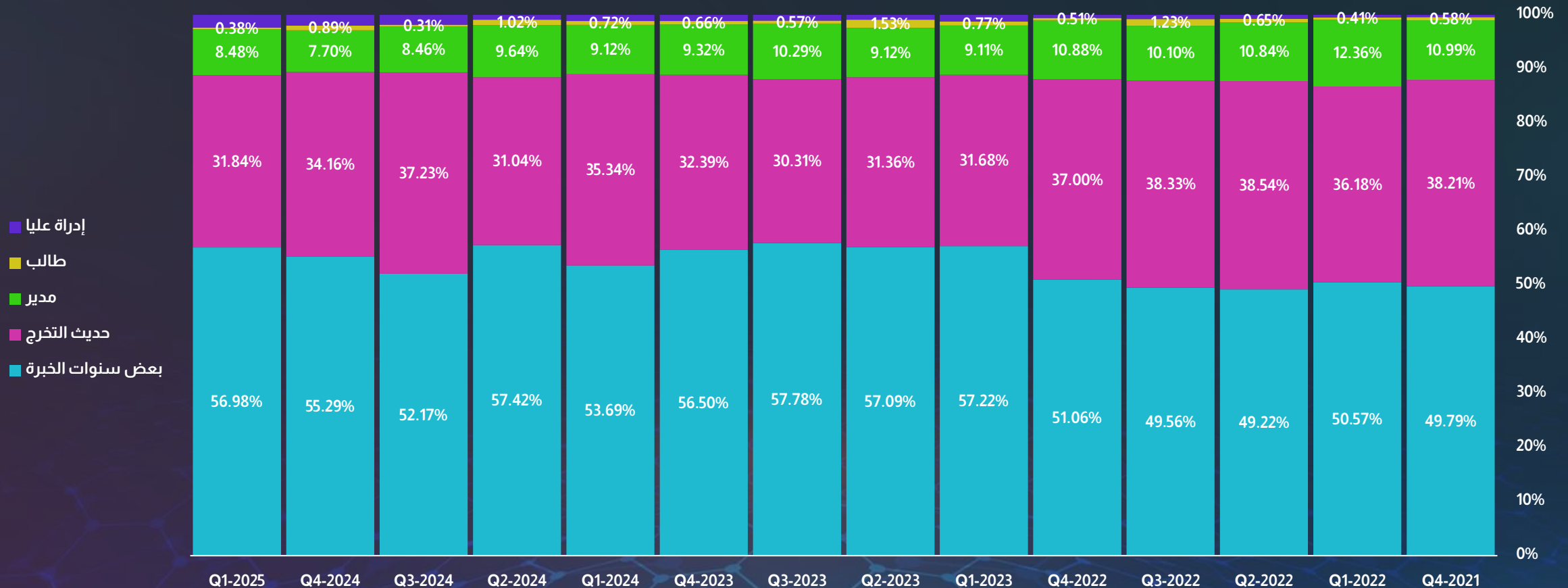
نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)





- منذ الربع الثالث 2024، يلاحظ توجه الطلب إلى أصحاب الخبرات في مقابل انخفاض الطلب على من لا يمتلكون خبرة

التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات البيضاء وفقا لمستوي الخبرة المطلوب



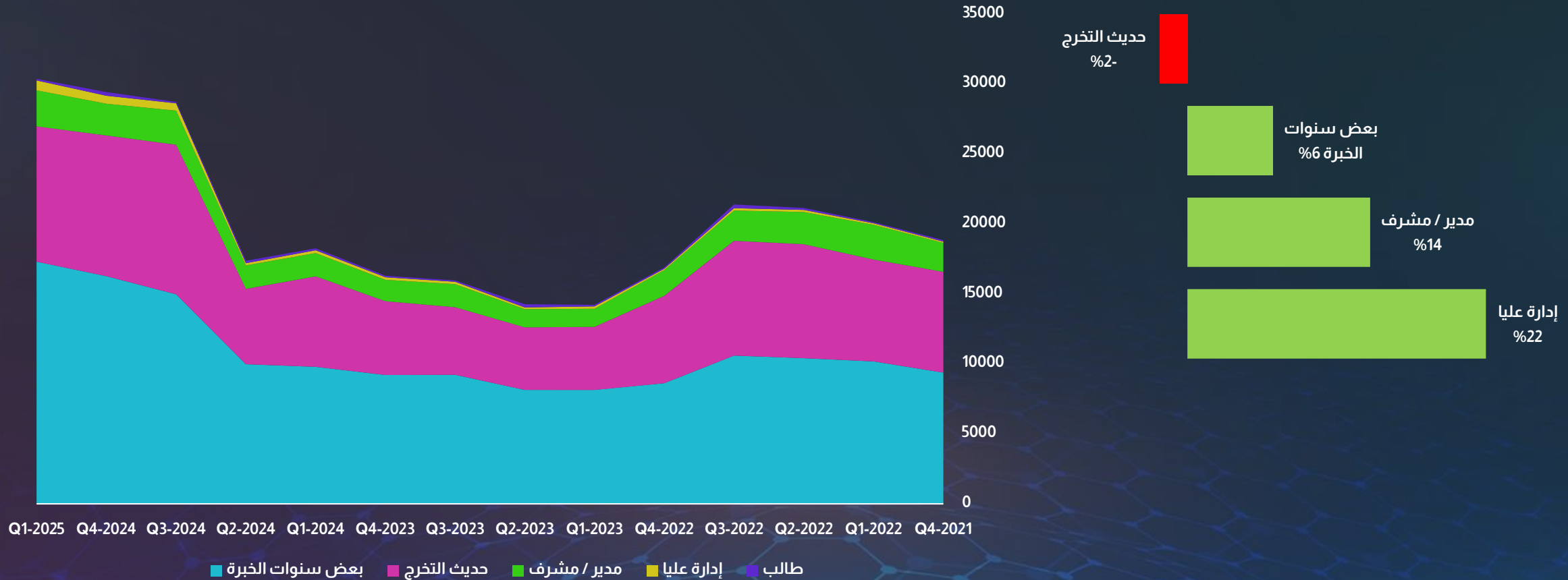




- معظم الزيادة في الربع الاول 2025 أتت من وظائف تشترط امتلاك بعض سنوات الخبرة على الأقل

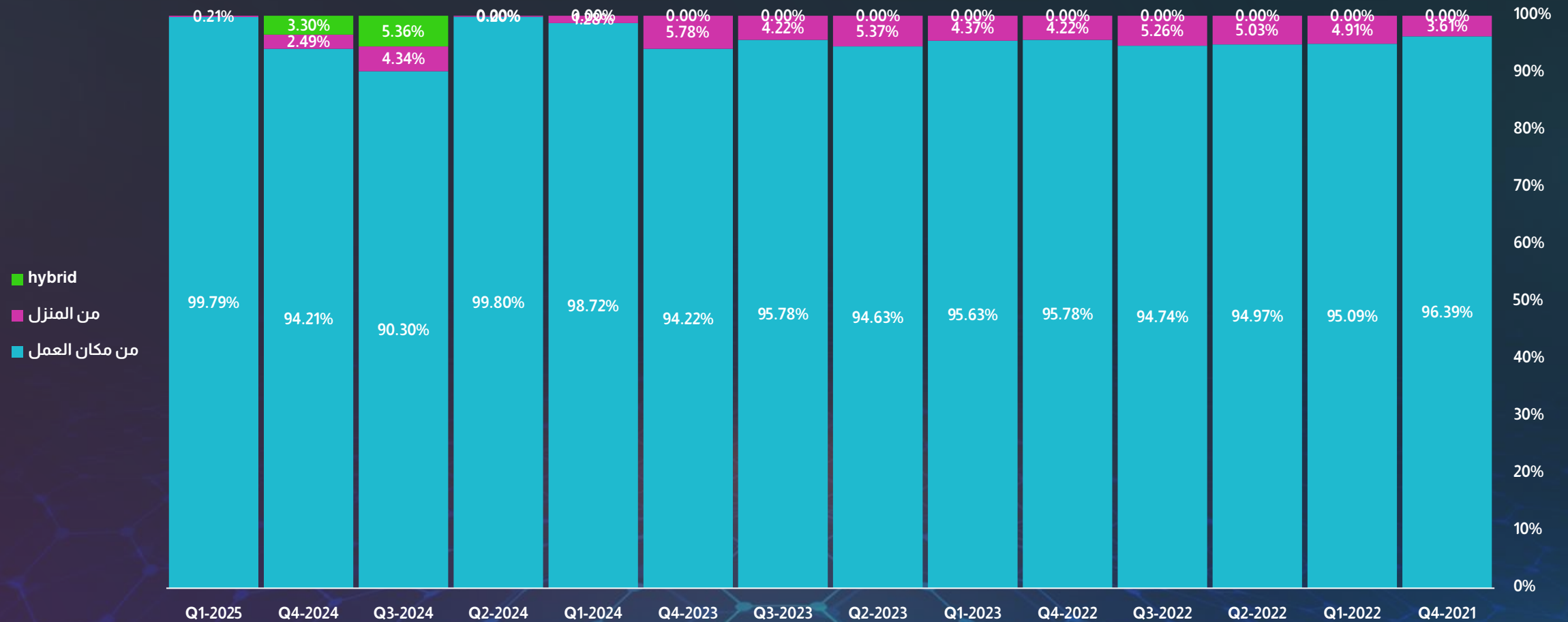
تطور إنتاج الوظائف بحسب مستوي الخبرة من ربيع لآخر

نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)



• توجه غالبية الوظائف للعمل من مكان العمل بشكل كلي

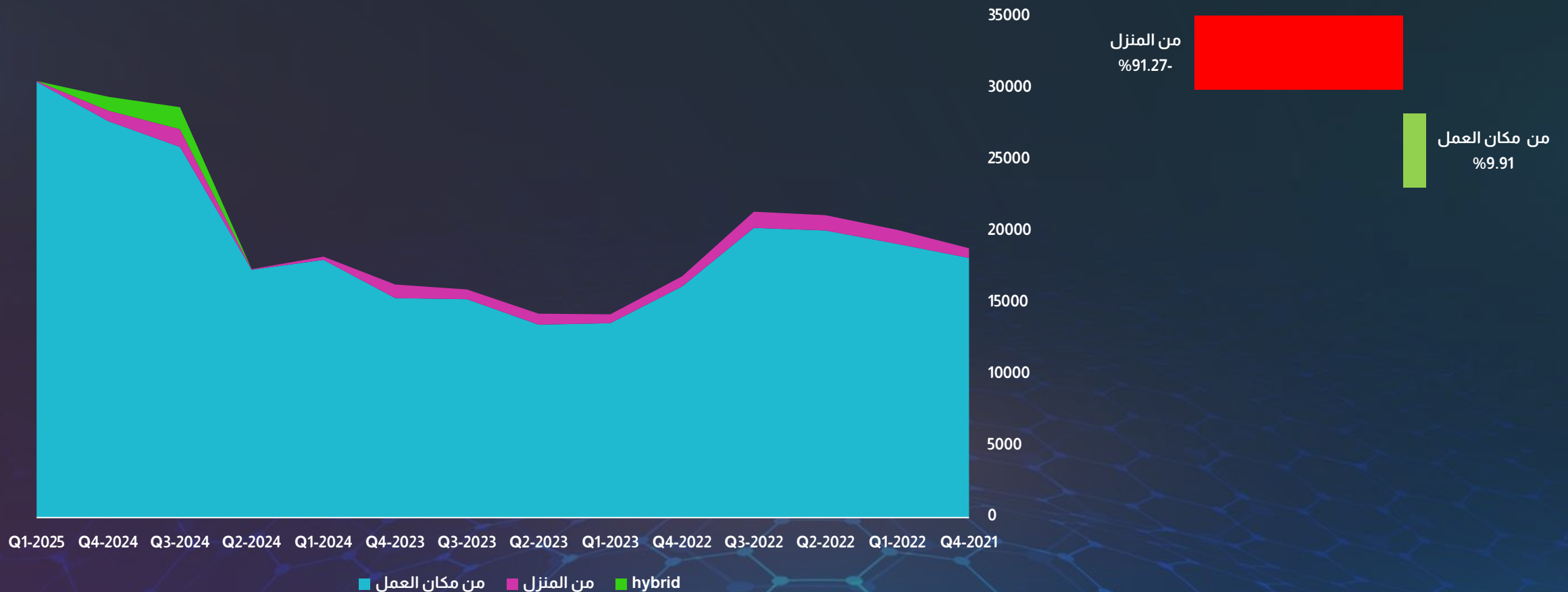
التوزيع النسبي لوظائف ذوي الياقات البيضاء وفقا لمكان العمل



- يشهد العمل من المنزل أو بنظام hybrid انخفاضًا مستمرًا منذ الربع الثالث من 2024، حتى أصبحت نسبته شبه منعدمة في الربع الاول من العام الحالي

تطور إنتاج الوظائف بحسب مكان العمل من ربع لآخر

نسب التغير بين الربعين (Q1-2025/Q4-2024)



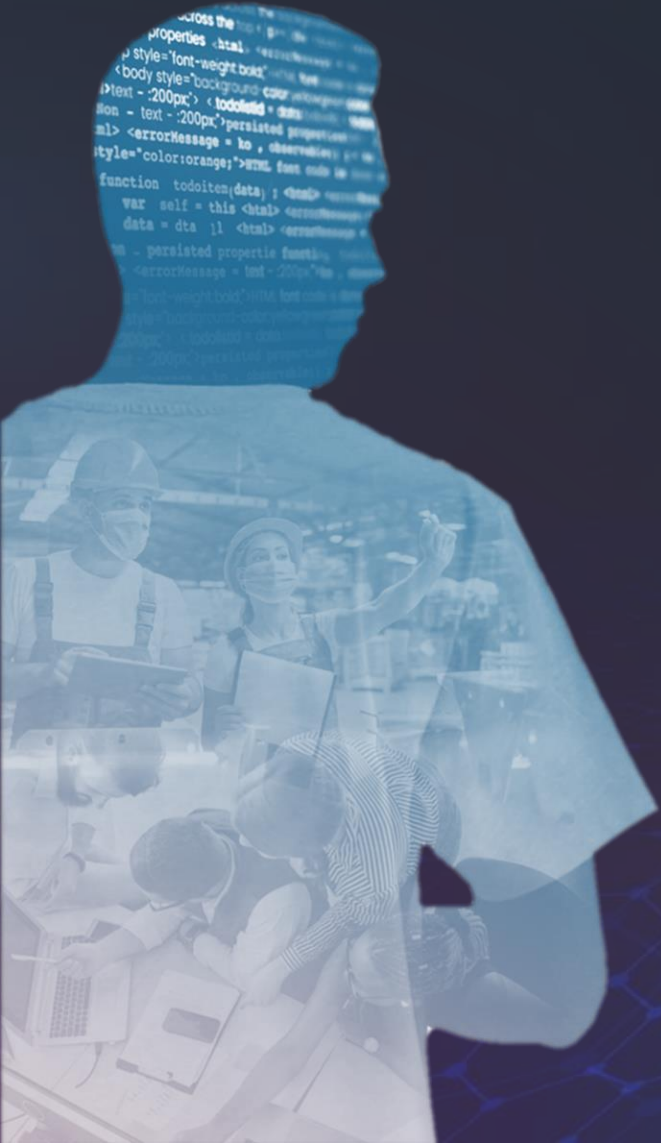
تم إجراء تحليل مماثل لوظائف ذوي  
الياقات الزرقاء على مختلف الأبعاد وفيما  
يلي أهم النتائج بشكل مقارن



## 2.3. ملخص لأهم نتائج هذا الربع

| ذوي الياقات البيضاء                           |  | ذوي الياقات الزرقاء                           |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| %4                                                                                                                               |  | نسبة الزيادة<br>الوظائف                                                                                                        |  |
| تركز معظم الوظائف في إقليم العاصمة<br>زيادة إنتاج الوظائف في جميع الأقاليم في Q1-2025 <b>باستثناء الوجه القبلي والوجه البحري</b> |  | تركز معظم الوظائف في إقليم العاصمة<br>زيادة إنتاج الوظائف في جميع الأقاليم في Q1-2025 <b>باستثناء الوجه القبلي والإسكندرية</b> |  |
| المبيعات والتجزئة، خدمة ودعم العملاء، تكنولوجيا المعلومات<br>وتطوير البرمجيات                                                    |  | المجالات<br>الأكثر طلبا                                                                                                        |  |
| معظم الوظائف لا تشترط نوعًا محددًا                                                                                               |  | يتركز ثلثي الطلب في التسويق والمبيعات، القيادة والتوصيل<br>والصناعة                                                            |  |
| معظم الوظائف لا تشترط نوعًا محددًا                                                                                               |  | النوع                                                                                                                          |  |
| تتطلب معظم الوظائف بعض سنوات من الخبرة                                                                                           |  | تركز الطلب على الذكور رغم وجود ارتفاع طفيف للإناث في آخر ربع                                                                   |  |
| درجة البكالوريوس هي شرط أساسي للحصول على وظيفة                                                                                   |  | مستوى<br>الخبرة                                                                                                                |  |
| إنخفاض مرونة العمل من المنزل بمرور الوقت بشكل كبير                                                                               |  | أكثر من نصف الوظائف تطلب خبرة متوسطة                                                                                           |  |
| إنخفاض مرونة العمل من المنزل بمرور الوقت بشكل كبير                                                                               |  | مستوى<br>التعليم                                                                                                               |  |
| إنخفاض مرونة العمل من المنزل بمرور الوقت بشكل كبير                                                                               |  | نصف الوظائف تقريبا تطلب مؤهل متوسط على الأقل                                                                                   |  |
| إنخفاض مرونة العمل من المنزل بمرور الوقت بشكل كبير                                                                               |  | نظام العمل                                                                                                                     |  |
| إنخفاض مرونة العمل من المنزل بمرور الوقت بشكل كبير                                                                               |  | عدم توافر مرونة العمل من المنزل                                                                                                |  |

1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن
2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025
3. أنواع الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل
4. تحليل تفصيلي لتأثير الذكاء الاصطناعي على مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة

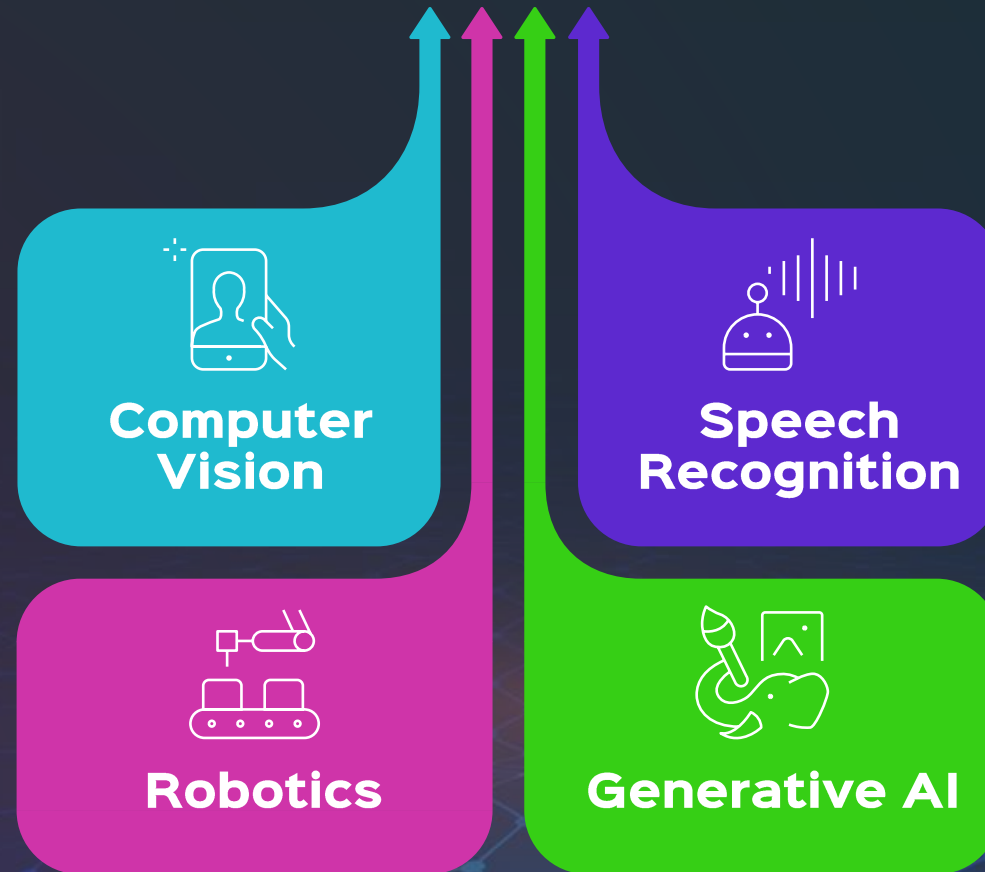


# Forms of AI

# Forms of AI

AI Is More Than Just ChatGPT

## Diverse Forms of AI





# Why We Are Interested in the Impact of AI on Future Jobs ?

# Impact of AI on Job Market

Future of Jobs Report 2025

## Human-machine frontier

Proportion of tasks completed predominantly by technologies (machines, algorithms etc.), predominantly by people, or by a combination of the two

Now



By 2030



● Technology ● Combination ● People

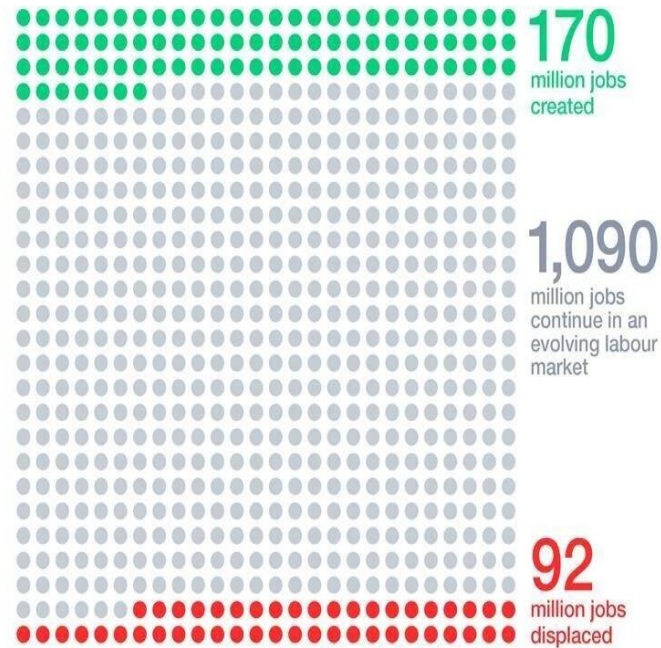


Source: World Economic Forum.  
(2025). Future of Jobs Report 2025.

WORLD  
ECONOMIC  
FORUM

Future of Jobs Report 2025

## Total job growth and loss



Source: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.

WORLD  
ECONOMIC  
FORUM

Future of Jobs Report 2025

## Fastest growing and declining jobs by 2030

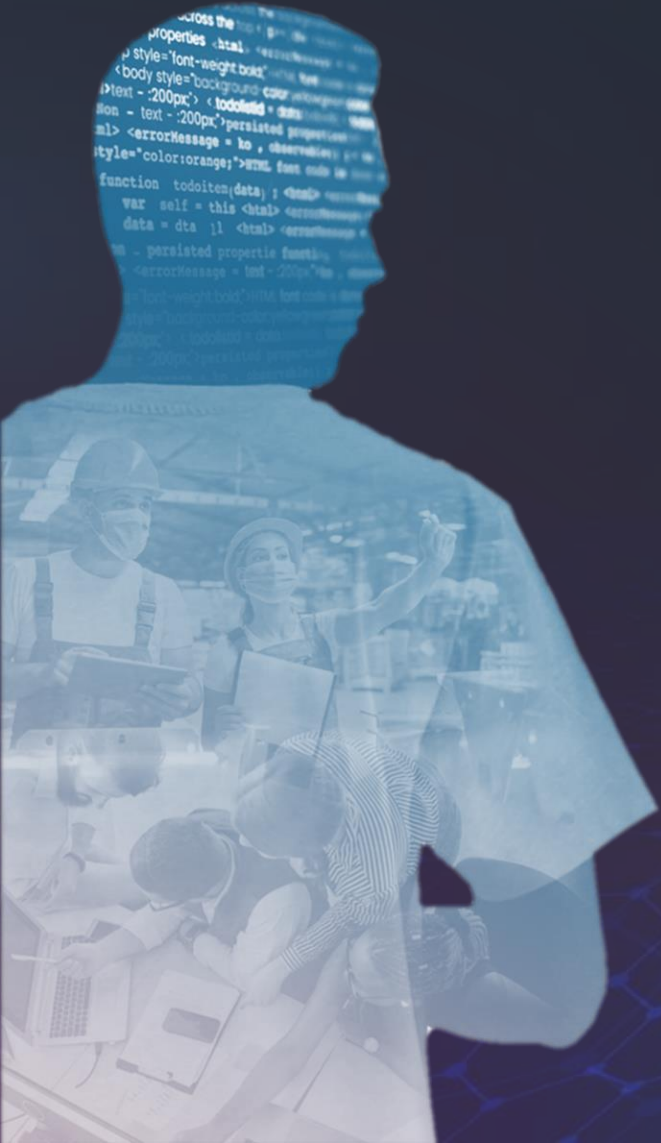
| ↑ Top fastest growing jobs                    | ↓ Top fastest declining jobs                                                |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 Big data specialists                        | 1 Postal service clerks                                                     |
| 2 FinTech engineers                           | 2 Bank tellers and related clerks                                           |
| 3 AI and machine learning specialists         | 3 Data entry clerks                                                         |
| 4 Software and applications developers        | 4 Cashiers and ticket clerks                                                |
| 5 Security management specialists             | 5 Administrative assistants and executive secretaries                       |
| 6 Data warehousing specialists                | 6 Printing and related trades workers                                       |
| 7 Autonomous and electric vehicle specialists | 7 Accounting, bookkeeping and payroll clerks                                |
| 8 UI and UX designers                         | 8 Material-recording and stock-keeping clerks                               |
| 9 Light truck or delivery services drivers    | 9 Transportation attendants and conductors                                  |
| 10 Internet of things specialists             | 10 Door-to-door sales workers, news and street vendors, and related workers |
| 11 Data analysts and scientists               | 11 Graphic designers                                                        |
| 12 Environmental engineers                    | 12 Claims adjusters, examiners and investigators                            |
| 13 Information security analysts              | 13 Legal officials                                                          |
| 14 DevOps engineers                           | 14 Legal secretaries                                                        |
| 15 Renewable energy engineers                 | 15 Telemarketers                                                            |

Note: The jobs that survey respondents report the highest and lowest net growth (%) by 2030.  
Source: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.

WORLD  
ECONOMIC  
FORUM

Source: World Economic Forum (WEF)

1. المنهجية الأساسية وتطور التحليل منذ بدايته حتى الآن
2. تحليل الطلب على الوظائف للربع الأول من عام 2025
3. أنواع الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل
4. تحليل تفصيلي لتأثير الذكاء الاصطناعي على مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة





# 4. IT & Software Development

**4.1. Why IT & Software Development?**

**4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?**

**4.3. ECES Methodology**

**4.4. Description of ECES IT/Software Development Data**

**4.5. Results**



# 4. IT & Software Development

**4.1. Why IT & Software Development?**

**4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?**

**4.3. ECES Methodology**

**4.4. Description of ECES IT/Software Development Data**

**4.5. Results**

# Why Focus on Egypt's IT / Software Development Sector?

- Digital backbone of every modern industry
- Evidence of Disruption: Gen-AI Already Codes
  - O3 Outperforming approximately 99.8% of human coders on standard benchmarks
  - Google and Microsoft: *“more than 30% of all new code is generated by AI”*

# 4. IT & Software Development

**4.1. Why IT & Software Development?**

**4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?**

**4.3. ECES Methodology**

**4.4. Description of ECES IT/Software Development Data**

**4.5. Results**

# Key Limitations of WEF methodology

- Global, not Egypt-specific
- Employer sentiment, not Facts
- Static snapshot (ex: GPT-4o Image)
- Generic, masks specifics

**We can do more  
with the data we  
have**





# 4. IT & Software Development

4.1. Why IT & Software Development?

4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?

4.3. ECES Methodology

4.4. Description of ECES IT/Software Development Data

4.5. Results

# Core Research Question

How relevant will today's Egyptian IT / Software Development jobs be in 5 years?

**Answer:** For each role, Build an AI Risk Index B (0–100) indicating the likelihood of job replacement

| Score    | Automation Outlook                                                                                             | Talent Strategy       |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 0 – 20   | Low Risk – Majority Human  | Invest & expand       |
| 21 – 40  | Medium Risk – Human + AI  | Upskill with AI tools |
| 41 – 100 | High Risk – Majority AI   | Reskill / redeploy    |

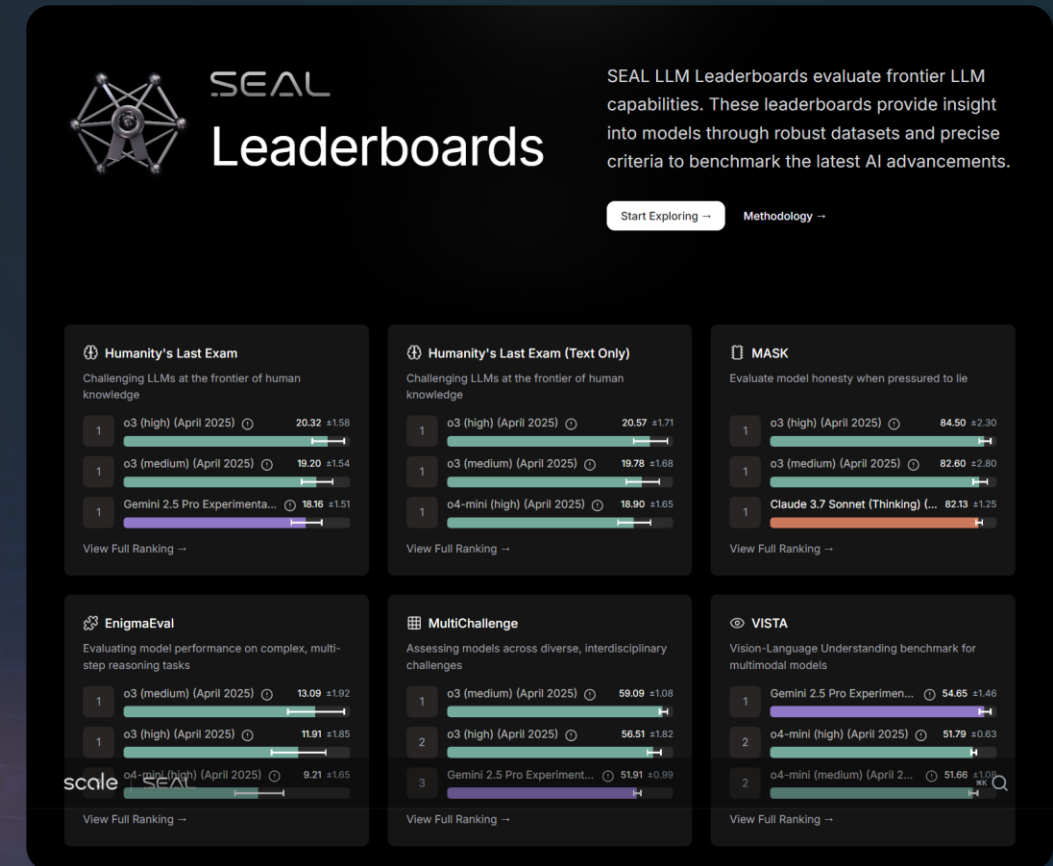
# Methodology: Hybrid (WEF + Benchmarks)

Determined real AI capabilities via model leaderboards, and academic benchmarks.



## Questions To ECES Data

- Role goes beyond repetitive or purely manual tasks?
- AI / big-data competence required?
- Creative thinking or complex problem-solving?
- Explicit need for continuous learning / adaptability?
- Leadership, influence, or strategic collaboration?





**Based on the answers,  
we build the index**



# 4. IT & Software Development

4.1. Why IT & Software Development?

4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?

4.3. ECES Methodology

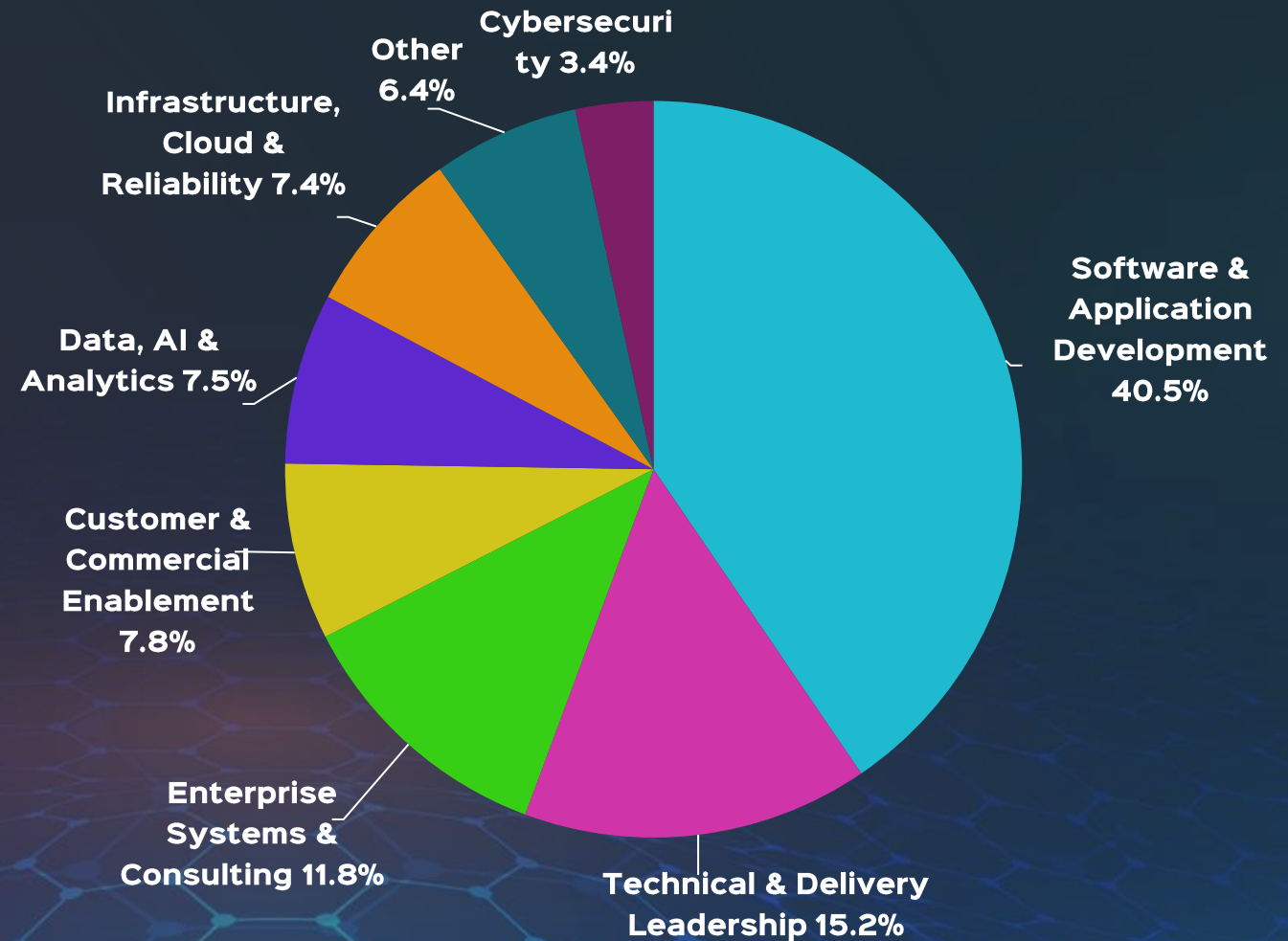
4.4. Description of ECES IT/Software Development Data

4.5. Results

# Description of ECES IT/Software Development Data



**ECES Data: IT / Software  
Development  
4,200 Jobs  
Q3-2024 : Q1-2025**



# 4. IT & Software Development

4.1. Why IT & Software Development?

4.2. WEF Methodology: Why a new approach is needed?

4.3. ECES Methodology

4.4. Description of ECES IT/Software Development Data

**4.5. Results**



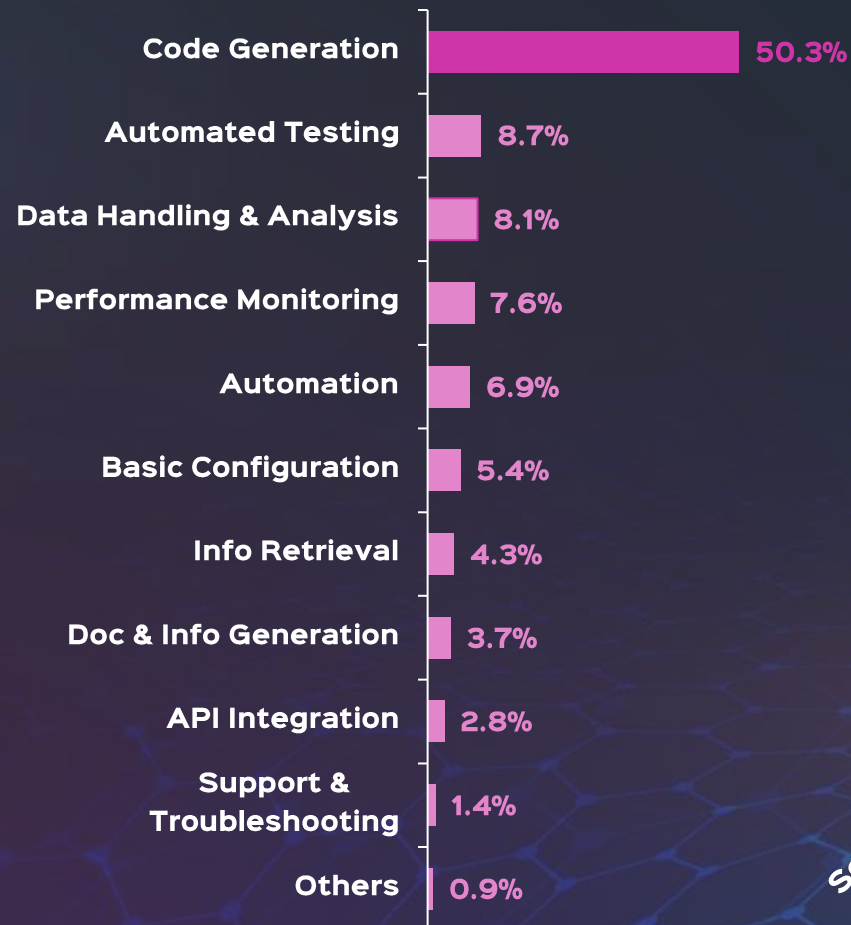
# What are the High and Low High Risk Skills?



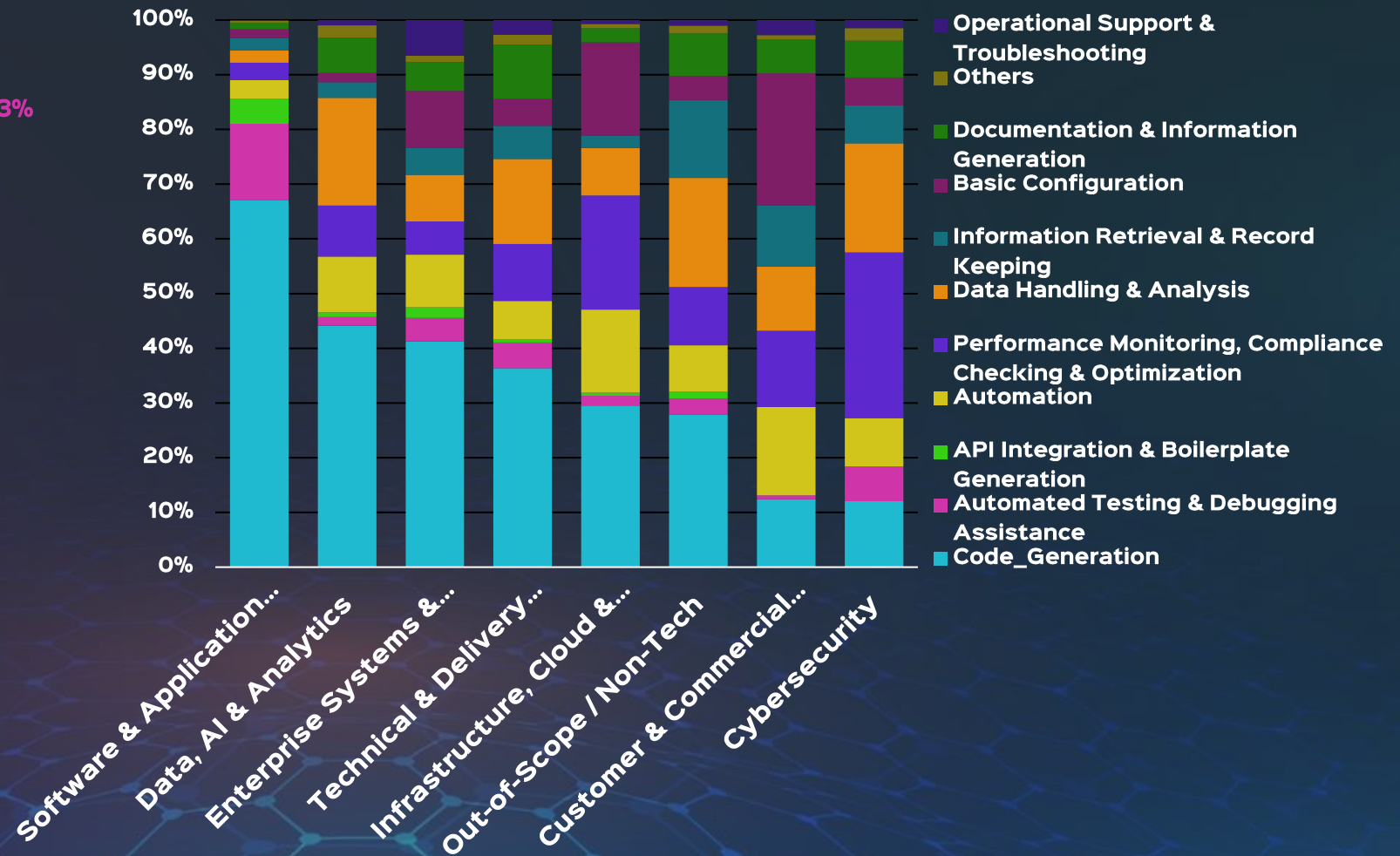
# What are the High Risk Skills?



## High Risk



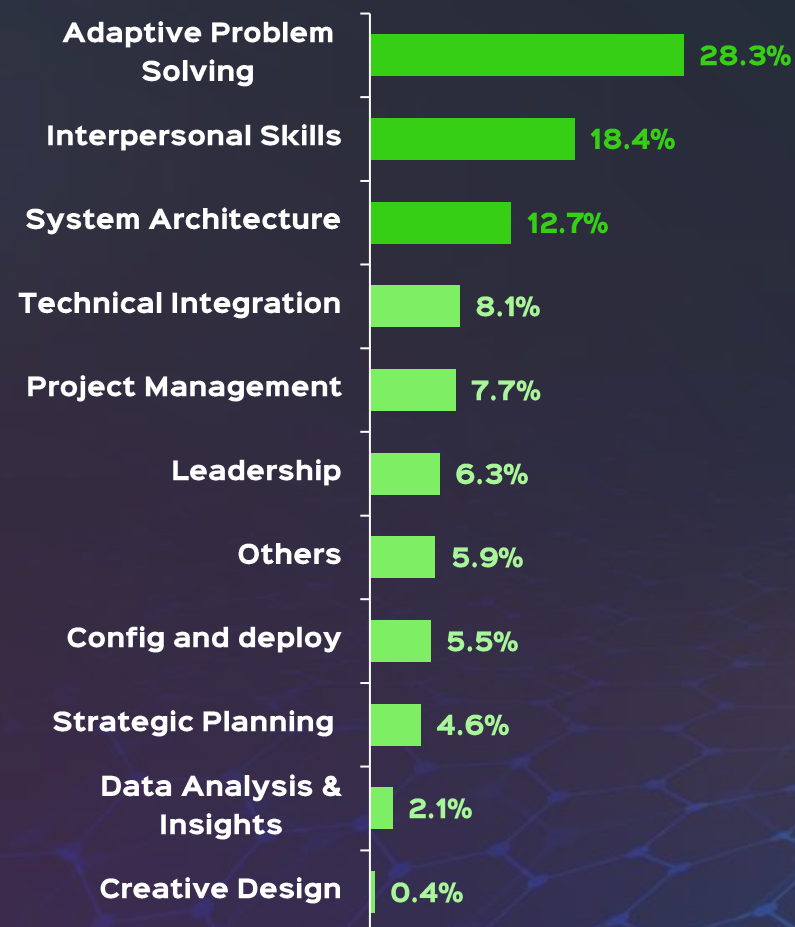
## High Risk Skills / Job Category



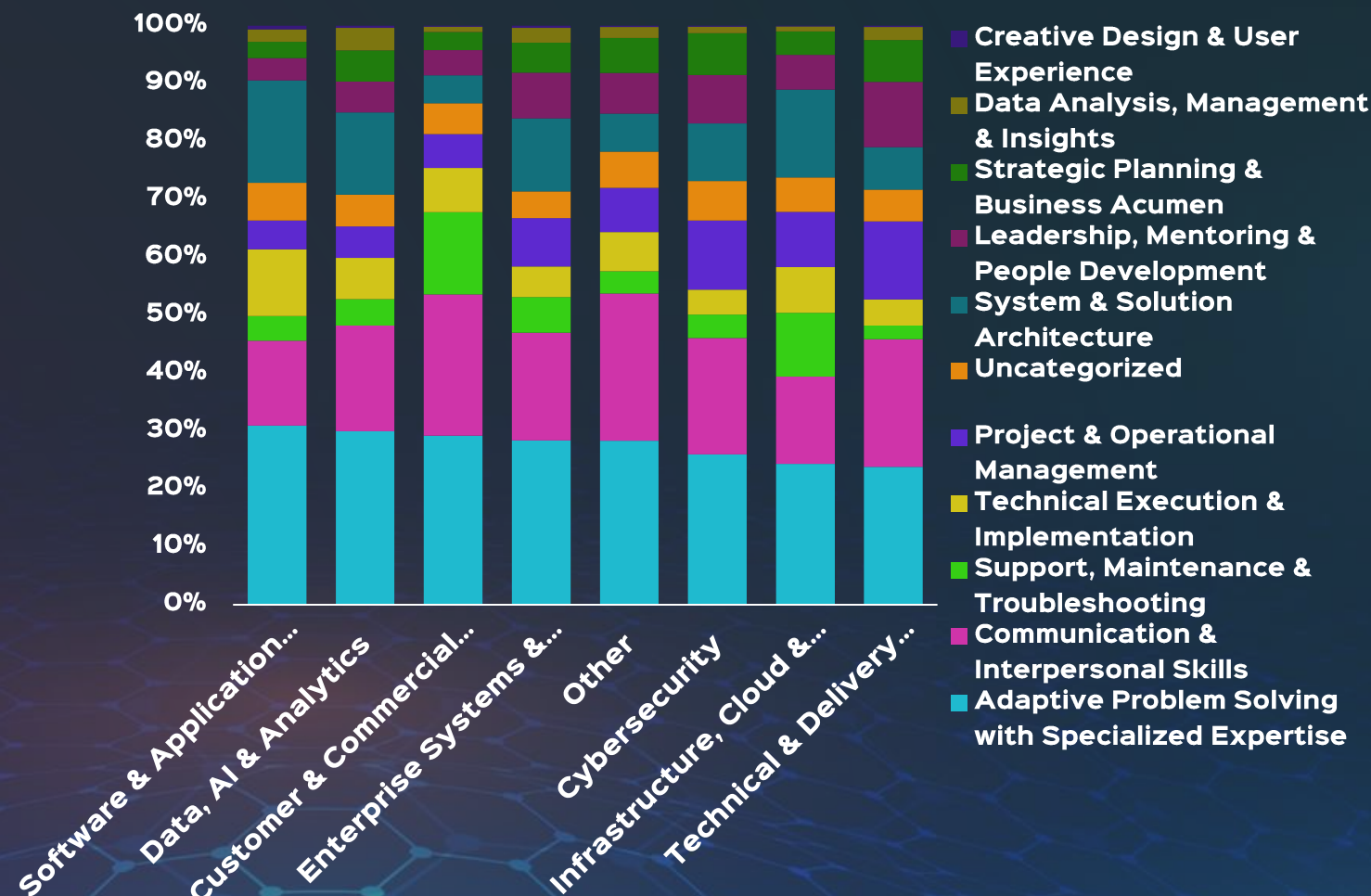
# What are the Low Risk Skills?



## Low Risk



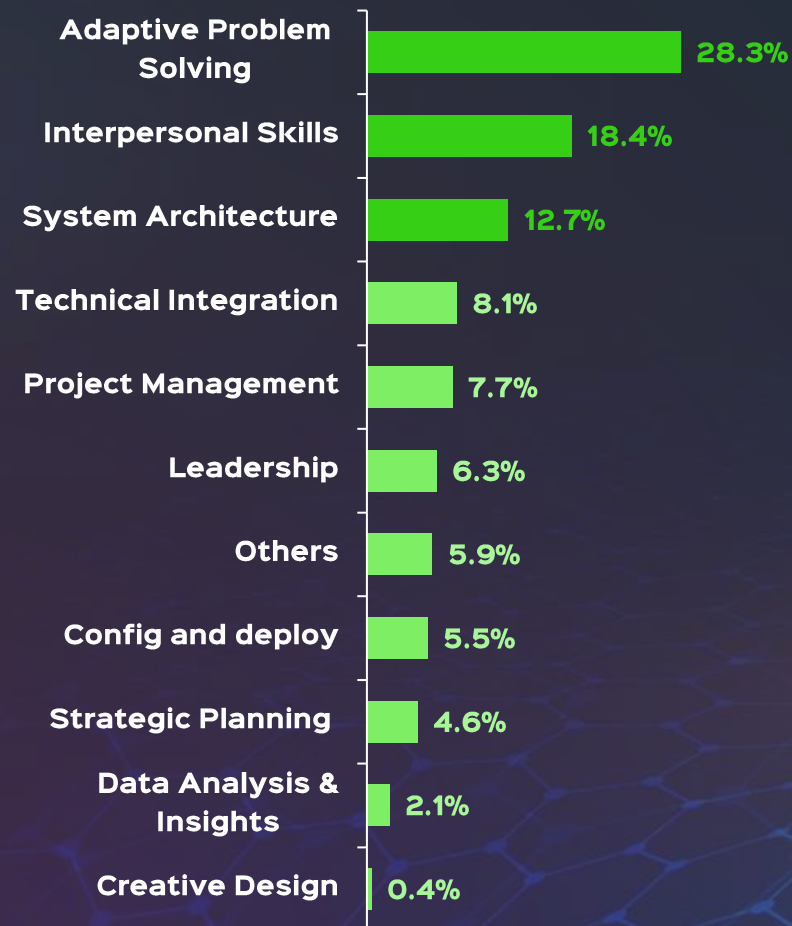
## Low Risk Skills / Job Category



# What are the Low Risk Skills?



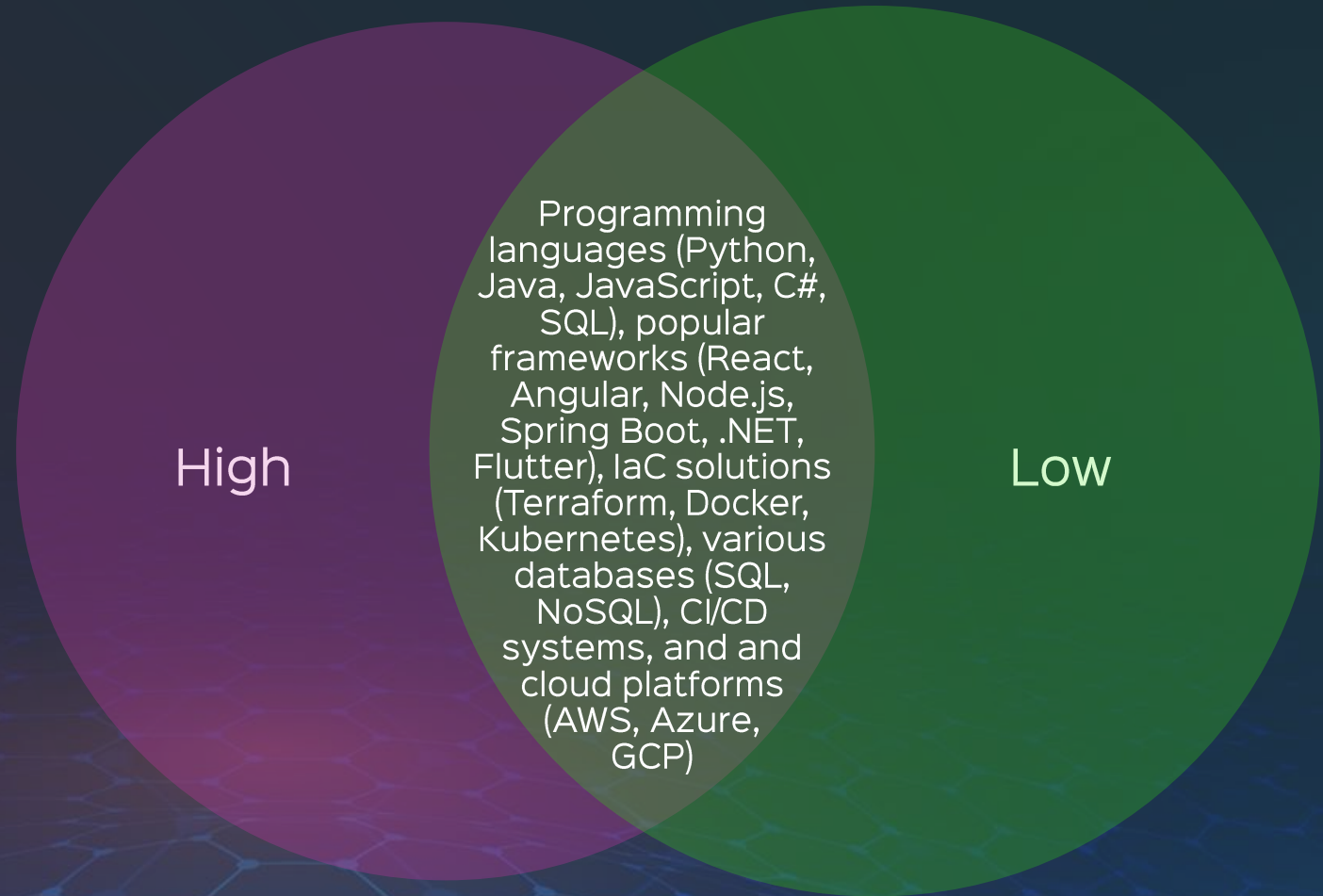
## Low Risk



- **Critical: Meta Learning, Learning how to Learn!**
- **Half-life of skills < 3 years**

# The danger of confusing job titles with skills

- **A Scale: Not Black and White**
- **High risk skills are still Important**
- **Domain expertise is critical**







# **Risk Assessment for job Categories, Economic Sectors, Regions, and Experience levels**

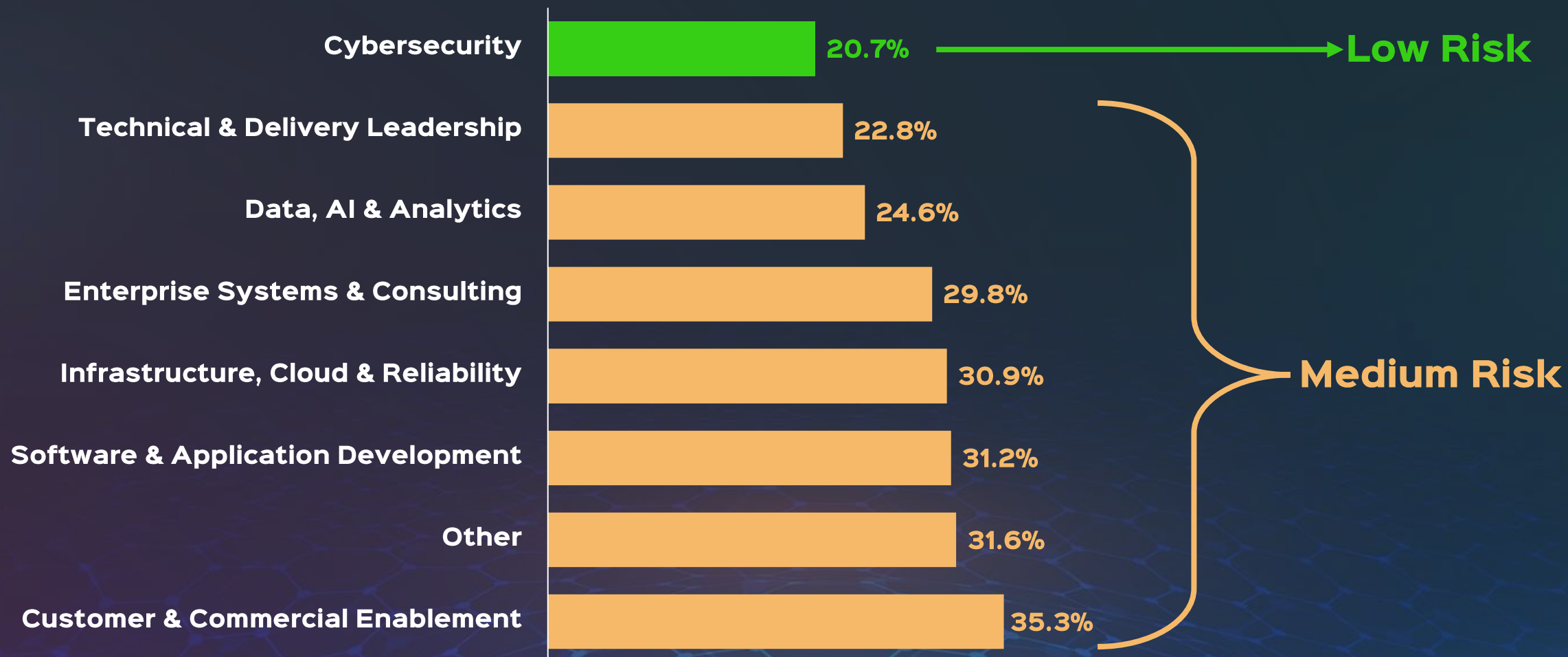


**Overall Risk Level:**  
**30% => Medium**

# Risk / Job Category



## Score for Job Category



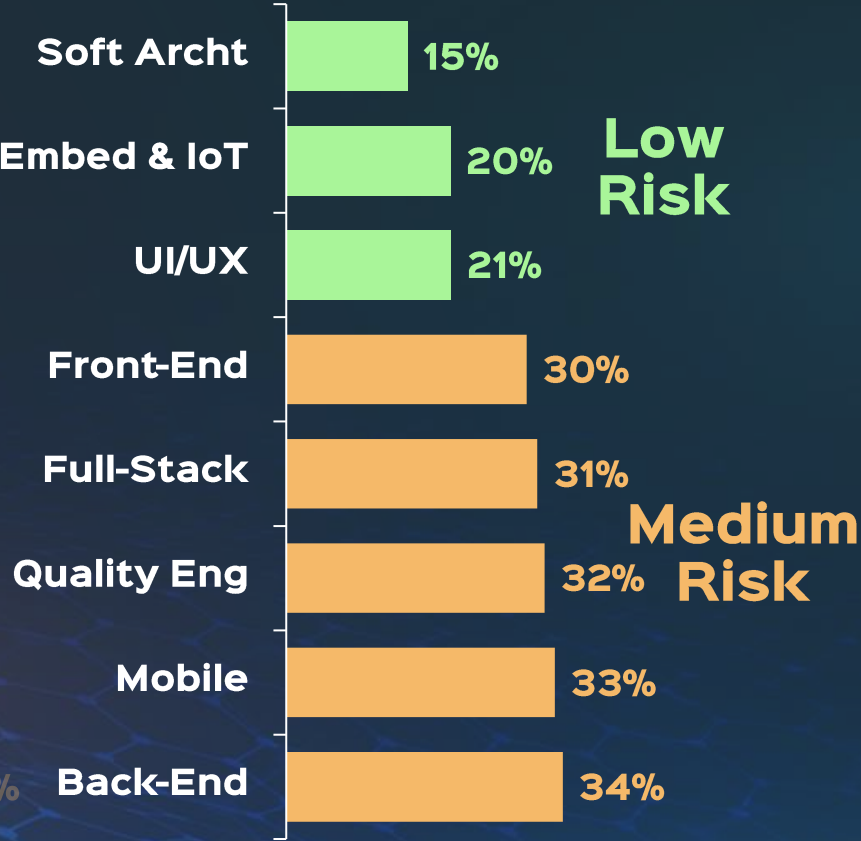
# Risk / Job Category



Score for Job Category



Software & Application Development





# Risk / Job Category

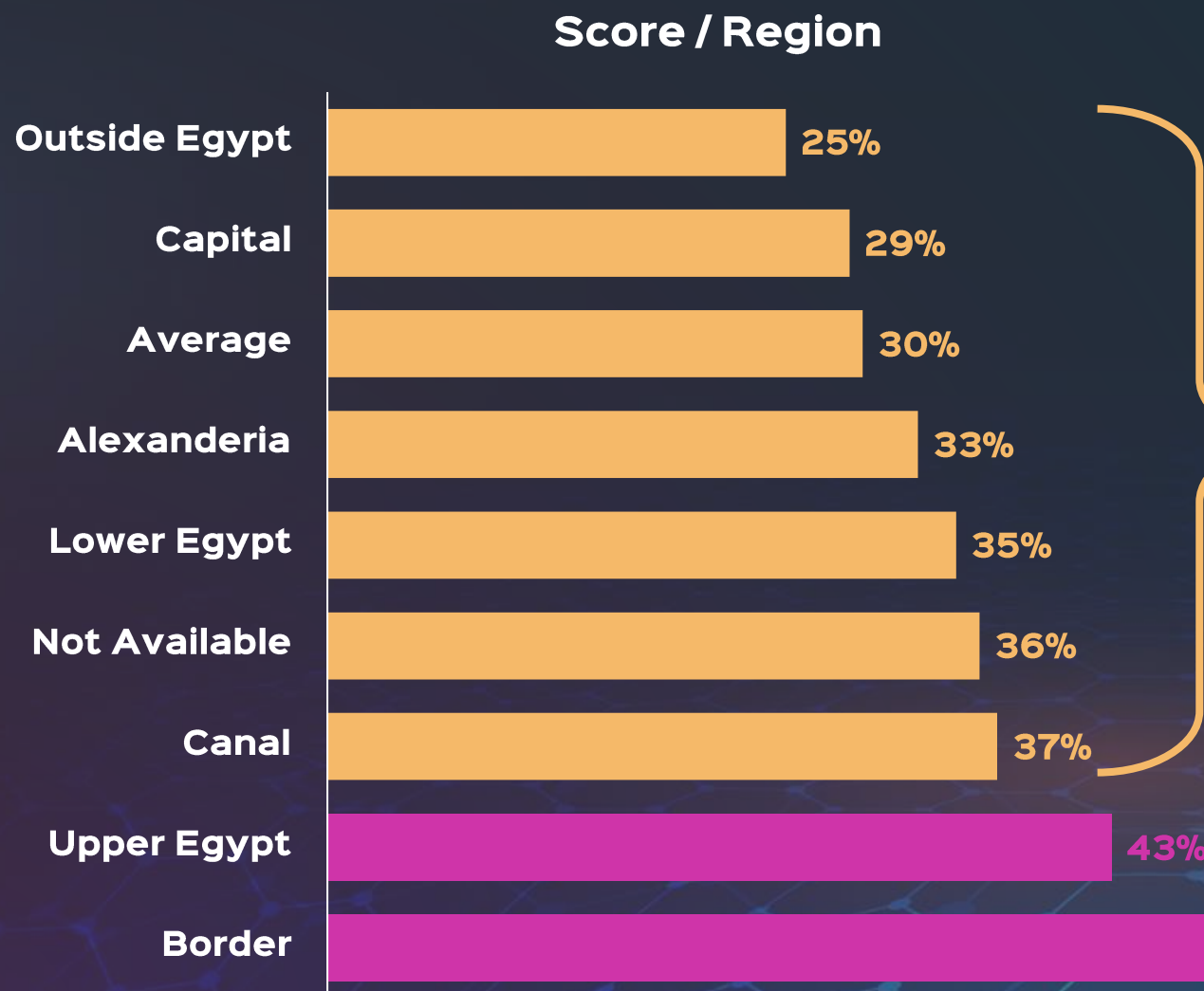
AI will not replace engineers;  
rather, it will **empower them!**



|                         |             |
|-------------------------|-------------|
| Data Science / ML       | Low Risk    |
| BI & Analytics          | Medium Risk |
| Data Eng & DB Ops       | Medium Risk |
| Cloud / DevOps / SRE    | Medium Risk |
| Sys & Net Admin         | Medium Risk |
| Software Architecture   | Low Risk    |
| Embedded & IoT Dev      | Low Risk    |
| UI/UX & Research        | Medium Risk |
| Front-End Dev           | Medium Risk |
| Full-Stack Dev          | Medium Risk |
| Quality Engineering     | Medium Risk |
| Mobile Dev              | Medium Risk |
| Back-End Dev            | Medium Risk |
| Out-of-Scope / Non-Tech | Medium Risk |



# Geographic Impact



## Border & Upper Egypt (x):

limited tech ecosystems and weaker access to continuous learning keep roles highly vulnerable; priority areas for government-backed up-skilling hubs.

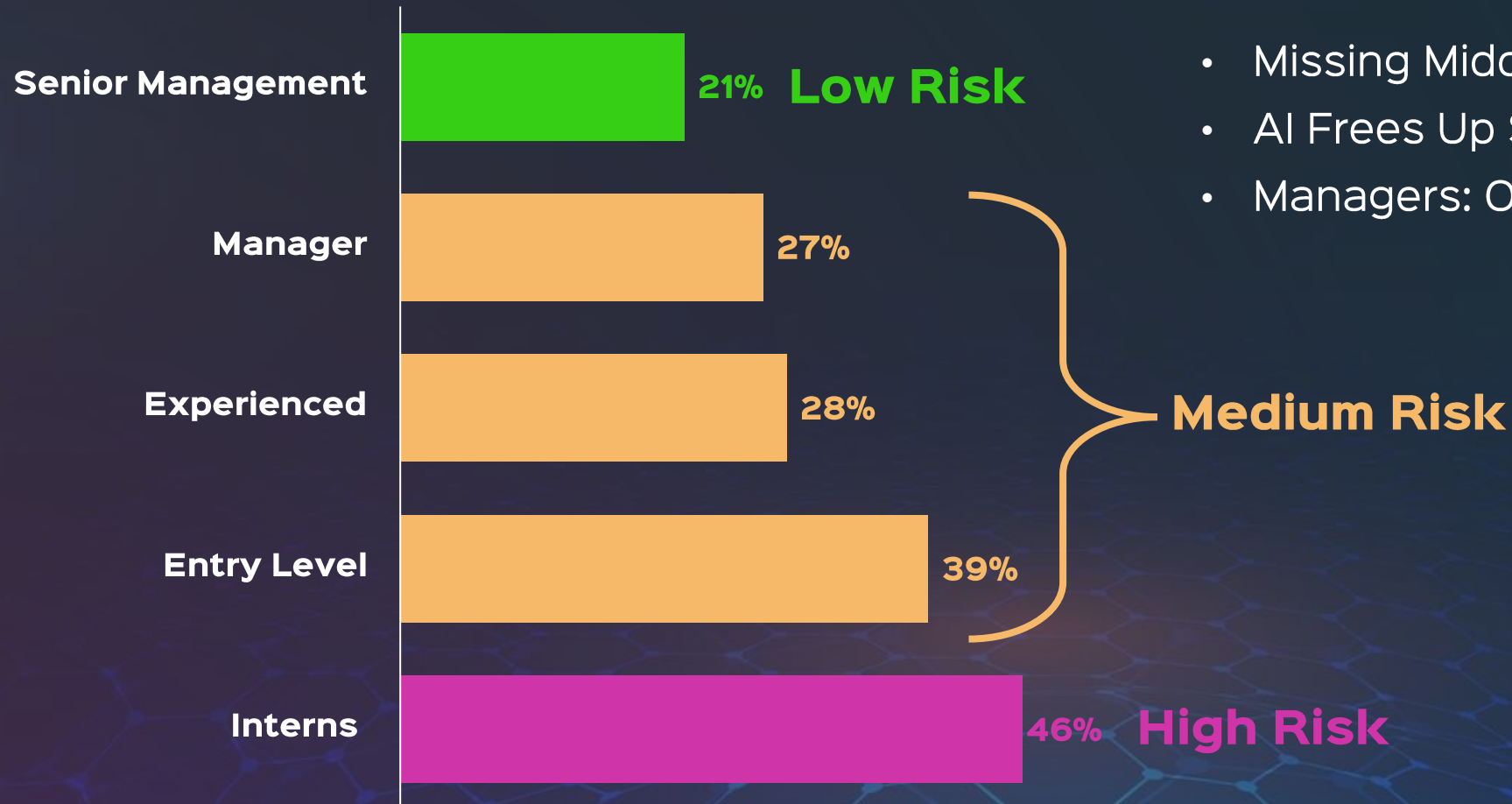
## Medium Risk

## High Risk

# Experience Impact



## Score / Experience Level



- Missing Middle: AI Augmented Junior
- AI Frees Up Seniors
- Managers: Orchestrators



# Important Considerations

1. This analysis reflects AI's current state for IT/Software only. Future disruption will increase, requiring updates.
2. Impacts vary in other sectors.
3. University Action: Universities must adapt curriculum.