



Université d'Oran 2  
Faculté des Sciences Sociales  
Département de Démographie  
Spécialité : Démographie Sociale

## **MEMOIRE**

Pour l'obtention du diplôme de Master

***Etude Socio-Démographique des Cadres Administratifs du CRASC  
Population Ciblée : Cadres Diplômés (Licence et au-delà)***

Présenté et soutenu publiquement par :

Mr **ATTOUCHE Abdelhamid**

Devant le jury composé de :

<b><i>Nom et Prénom</i></b>	<b><i>Grade</i></b>	<b><i>Etablissement</i></b>	<b><i>Président</i></b>
DAOUDI Nourdine	Professeur	Université d'Oran 2	Rapporteur
BENABED Aicha	Maître de Conférence A	Université d'Oran 2	Examineur
BELAROUSSI Chèrifa	Maître de Conférence B	Université d'Oran 2	Examineur

**Année 2023/2024**

## Table des matières

### Chapitre Préliminaire :

<b>Présentation.....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction : .....</b>	<b>5</b>
<b>Contexte de l'étude .....</b>	<b>6</b>
<b>Objectifs de l'étude .....</b>	<b>8</b>
<b>Méthodologie de recherche.....</b>	<b>09</b>
<b>L'échantillon ciblé .....</b>	<b>10</b>
<b>Présentation du CRASC.....</b>	<b>11</b>
➤ <i>Présentation et mission</i>	
➤ <i>Structure Organisationnelle</i>	

### Chapitre 1 :

<b>Profil des cadres administratifs du CRASC.....</b>	<b>14</b>
➤ <i>Répartition démographique</i>	
➤ <i>Niveau d'éducation et qualifications académiques</i>	
➤ <i>Expérience professionnelle</i>	
➤ <i>Tableau 1 : expérience/sex</i>	
➤ <i>Graphique n°1 : expérience/sex</i>	
<b>Domaines d'expertise et compétences .....</b>	<b>17</b>
➤ <i>Tableau 2 : poste occupé/sex</i>	
➤ <i>Graphique n° 2 : poste occupé /sex</i>	
➤ <i>Tableau 3 : compétences professionnelles/sex</i>	
<b>Analyse socio-démographique.....</b>	<b>20</b>
➤ <i>Tendances démographiques</i>	
➤ <i>Importances des cadres administratifs</i>	
➤ <i>Profil socio-professionnel</i>	

## Chapitre n°2 :

<b>Facteurs influençant la composition des cadres administratifs.....</b>	<b>23</b>
➤ <i>Politiques de recrutement et de promotion</i>	
➤ <i>Formation et développement professionnel</i>	
➤ <i>Tableau4 : formation académique/sexe</i>	
➤ <i>Graphique diagramme 3 : formation académique/sexe</i>	
➤ <i>Graphique circulaire : proportion, formation académique/sexe</i>	
➤ <i>Évolution des besoins organisationnels</i>	
<b>Satisfaction au travail des cadres administratifs du crasc .....</b>	<b>27</b>
➤ <i>Tableau 05 : taux de satisfaction/sexe</i>	
➤ <i>Graphique diagramme 4 : satisfaction/sexe</i>	
<b>Les aspects de travail que les cadres administratifs apprécient le plus au CRASC.....</b>	<b>31</b>
➤ <i>Tableau 06 : aspects de travail/sexe</i>	
<b>les principaux défis ou sources de frustration que les cadres administratifs trouvent au travail .....</b>	<b>35</b>
➤ <i>Tableau 07 : défis/sexe</i>	
<b>Perspectives d'avenir : les objectifs professionnels pour cadres administratifs à moyen termes au CRASC .....</b>	<b>38</b>
➤ <i>Tableau 08 : objectifs professionnels/sexe</i>	
<b>Les attentes en termes de développement professionnel au sein du CRASC pour cadres administratifs .....</b>	<b>40</b>
<i>Tableau 09 : attentes/sexe</i>	
<b>Conclusion.....</b>	<b>43</b>
<b>Questionnaire .....</b>	<b>44</b>
<b>Références.....</b>	<b>49</b>
<b>Resumés.....</b>	<b>50</b>

## Présentation :

L'étude socio-démographique des cadres administratifs du Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) vise à analyser les caractéristiques démographiques et socio-professionnelles des cadres travaillant au sein de cette institution.

Cette analyse permet de mieux comprendre la composition de cette population, ses tendances et ses spécificités, ce qui peut être utile pour orienter les politiques internes de recrutement, de gestion des ressources humaines et de développement professionnel.

La population ciblée par cette étude comprend les cadres administratifs du CRASC, dont les individus titulaires d'une licence et au-delà. Cette catégorie englobe les cadres occupant des postes de responsabilité et de gestion au sein de l'organisation, notamment les directeurs de département, les chefs de service, etc...

Son objectif est de :

- 1- Analyser la répartition démographique des cadres administratifs en termes d'âge, de sexe, de niveau d'éducation, etc.
- 2- Étudier la structure socio-professionnelle de cette population, y compris les parcours académiques et professionnels.
- 3- Examiner les tendances en matière de recrutement, de mobilité professionnelle...
- 4- Identifier les éventuelles disparités ou défis socio-professionnels rencontrés par les cadres administratifs.

## Introduction :

Dans le paysage académique et scientifique algérien- le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) occupe une place de premier plan en matière de recherche et de production de connaissances dans les domaines de l'anthropologie sociale et culturelle.

En tant qu'institution dédiée à la promotion et à l'exploration des aspects sociaux et culturels de la société, le CRASC repose sur un corps administratif crucial pour assurer son bon fonctionnement et sa contribution au développement scientifique.

Dans cette optique, cette étude socio-démographique vise à examiner de près la composition des cadres administratifs du CRASC en se concentrant particulièrement sur ceux détenant au moins une licence universitaire et au-delà. Comprendre le profil socio-professionnel de cette population spécifique revêt une importance capitale pour plusieurs raisons.

Tout d'abord- une analyse approfondie de la démographie et des qualifications des cadres administratifs permettra de mieux appréhender les ressources humaines disponibles au sein du CRASC. Cela pourrait aider à identifier les domaines de compétences existants, ainsi que les éventuels besoins en termes de recrutement, de formation ou de développement professionnel.

De plus, cette étude contribue à une meilleure compréhension des dynamiques de carrière au sein du CRASC, en mettant en lumière les parcours académiques et professionnels des cadres administratifs. Cette connaissance pourrait fournir des idées précieuses pour l'élaboration de politiques de gestion des ressources humaines visant à promouvoir l'avancement professionnel et le bien-être des cadres.

## Contexte de l'étude :

Le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) représente un pilier essentiel de la recherche académique en Algérie- se distinguant par son engagement dans l'exploration approfondie des dynamiques sociales et culturelles au sein de la société. Fondé sur une mission de production et de diffusion du savoir- le CRASC rassemble une communauté de chercheurs dévoués- mais également un personnel administratif indispensable à son bon fonctionnement.

L'importance du rôle joué par les cadres administratifs au sein du CRASC ne peut être surestimée. En effet- ces professionnels assurent la gestion quotidienne de l'institution, facilitant ainsi les activités de recherche, de publication et de formation dispensées par le centre. Leur expertise et leur dévouement contribuent directement à la réalisation des objectifs stratégiques du CRASC, en consolidant sa réputation tant au niveau national qu'international.

Cependant, malgré leur importance cruciale, les cadres administratifs sont souvent moins visibles que les chercheurs dans le paysage académique. Leur rôle est souvent sous-estimé, alors qu'ils sont les piliers sur lesquels reposent les activités quotidiennes de l'institution. Par conséquent, une analyse approfondie de leur profil socio-démographique et professionnel est indispensable pour appréhender pleinement la dynamique interne du CRASC et pour identifier les leviers potentiels d'amélioration.

Dans ce contexte, mon étude vise à combler cette lacune en fournissant une analyse détaillée des cadres administratifs du CRASC, en mettant particulièrement l'accent sur ceux détenant une licence universitaire et au-delà. En comprenant mieux le profil de cette population spécifique, nous espérons non seulement reconnaître leur contribution essentielle à l'activité du centre, mais également identifier les opportunités de renforcement et d'optimisation de leurs compétences et de leur bien-être professionnel.

Cette étude s'inscrit ainsi dans une démarche de valorisation et de reconnaissance du travail des cadres administratifs, ainsi que dans une volonté d'amélioration continue des pratiques de gestion des ressources humaines au sein du CRASC.

## Objectifs de l'étude :

L'objectif principal de cette étude est de réaliser une analyse approfondie du profil socio-démographique et professionnel des cadres administratifs du Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC)- en mettant particulièrement l'accent sur ceux qui détiennent une licence universitaire et au-delà. Pour atteindre cet objectif principal- plusieurs objectifs spécifiques sont définis :

### Décrire la composition démographique des cadres administratifs :

Analyser les caractéristiques démographiques que le poste occupé- l'âge- le sexe- etc.- afin de comprendre la diversité de la population des cadres du CRASC.

### Évaluer le niveau d'éducation et les qualifications académiques :

Examiner les niveaux de formation académique des cadres administratifs- en mettant en évidence les diplômes obtenus- les domaines d'études et les programmes de formation suivis.

### Analyser l'expérience professionnelle et les domaines d'expertise :

Étudier l'expérience professionnelle des cadres administratifs- y compris leur ancienneté dans le poste actuel- les postes précédents occupés et les domaines d'expertise spécifiques développés au fil du temps.

### Évaluer les implications pour la gestion des ressources humaines :

Examiner les implications des résultats de l'étude pour la gestion des ressources humaines au sein du CRASC- en identifiant les opportunités d'amélioration des pratiques de recrutement- de formation- de développement professionnel- etc.

En atteignant ces objectifs- cette étude vise à fournir des insights précieux pour mieux comprendre la population des cadres administratifs du CRASC et à formuler des recommandations stratégiques pour renforcer leur contribution à la mission et aux objectifs du centre de recherche

## Méthodologie de recherche :

### 1. Cadre de recherche :

Cette étude adopte une approche quantitative pour analyser le profil socio-démographique et professionnel des cadres administratifs du CRASC.

### 2. Population ciblée :

La population ciblée comprend tous les cadres administratifs du CRASC ayant une licence et au-delà.

### 3. Collecte de données :

Questionnaires : Un questionnaire structuré est élaboré pour recueillir des données quantitatives sur les caractéristiques démographiques- les qualifications académiques- l'expérience professionnelle- etc. des cadres administratifs. Le questionnaire sera distribué en version papier sur les participants.

Échantillonnage : L'échantillonnage est réalisé de manière stratifiée pour garantir une représentation adéquate des différentes départements administratives et scientifique du CRASC et des divers profils socio-professionnels des cadres.

Durée de l'étude : je tenais signalé que le temps n'était pas en ma faveur (2 mois pour réaliser le projet) pour aborder l'approche qualitative afin d'analyser mieux les profils socio démographiques de la population ciblée.

### L'échantillon ciblé :

Le processus d'échantillonnage est exécuté de façon aléatoire- il comprend 45 cadres administratifs des deux sexes parmi les 69 cadres diplômés, et qui ont un diplôme de licence et au-delà exerçante au centre, et repartis dans divers organismes et unités annexés au CRASC.

L'échantillon réel appliqué est de 45 cadres présents l'or de l'enquête au CRASC.

Reste 24 cadres qui n'ont pas été questionnés

14 cadres exercent dans des unités affiliées au centre répartis comme suit :

02 cadres à RASYD à Blida (*unité de recherche sur les systèmes de dénomination en Algérie*)

03 cadres à TES à Constantine (*unité de recherche sur les territoires émergent et la société*)

05 cadres à UCCLLA à Es Senia (*unité de recherche sur la culture, communication, langues, littératures et arts*)

04 cadres à URTT à Es Senia (*unité de recherche en traduction et terminologie*)

Et ce qui concernent les 10 cadres restants, leur abstention est justifiée comme suite :

06 cadres en mises en disponibilité

02 cadres en détachement

02 cadres en congé de maternité

Ce qui fait en final j'ai dû diminuer l'échantillon au nombre de 45 cadres administratifs.

## Présentation du CRASC :

### Historique et mission :

Le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) est un institut de recherche situé en Algérie. Fondé en 1985- il s'est établi comme l'un des principaux centres de recherche en sciences sociales et humaines dans la région. Le CRASC mène des recherches multidisciplinaires dans les domaines de l'anthropologie sociale et culturelle- de la sociologie- de l'histoire- de la linguistique- de la philosophie- et d'autres domaines connexes.

Sa mission principale est de produire et de diffuser des connaissances scientifiques dans ces domaines afin de contribuer au développement intellectuel- culturel et social de l'Algérie et de la région. Le CRASC s'engage également à promouvoir le dialogue interdisciplinaire et interculturel- ainsi qu'à renforcer les liens entre la recherche académique et la société.

Au fil des ans- le CRASC a développé des partenariats avec d'autres institutions de recherche nationales et internationales- ce qui lui permet de mener des projets de recherche collaboratifs et de participer à des réseaux académiques mondiaux. En outre- il organise régulièrement des conférences- des séminaires et des publications pour favoriser l'échange d'idées et la diffusion des résultats de recherche.

Le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) est une institution de premier plan dans le paysage académique algérien- reconnue pour sa contribution significative à la recherche en anthropologie sociale et culturelle.

Le CRASC a pour mission principale de promouvoir et de développer les études anthropologiques en Algérie- ainsi que de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques sociales et culturelles dans la région. Au fil des ans- le CRASC s'est imposé comme un centre de référence pour la recherche multidisciplinaire- en favorisant le dialogue interdisciplinaire et en

encourageant la collaboration entre chercheurs nationaux et internationaux.

Sa mission s'articule autour de plusieurs axes stratégiques,

notamment :

- La réalisation de recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de l'anthropologie sociale et culturelle- en privilégiant une approche empirique et comparative.
- La diffusion et la valorisation des résultats de la recherche à travers des publications scientifiques- des colloques- des séminaires et d'autres activités de diffusion des connaissances.
- La formation et le développement des compétences des chercheurs en les encourageant à participer à des projets de recherche et en leur offrant des opportunités de formation académique et professionnelle.
- La collaboration avec les institutions nationales et internationales pour promouvoir l'échange de connaissances et le renforcement des capacités dans le domaine de l'anthropologie sociale et culturelle.

Grâce à son engagement en faveur de l'excellence académique et de l'innovation scientifique- le CRASC contribue de manière significative au développement des sciences sociales en Algérie et à la promotion d'une société plus inclusive et durable.

## Structure organisationnelle :

Le CRASC est organisé de manière à favoriser une gestion efficace de ses activités de recherche et de ses projets. Sa structure organisationnelle comprend plusieurs départements et unités fonctionnelles- chacun étant responsable d'un domaine spécifique de recherche ou de gestion administrative.

Parmi les principales divisions organisationnelles du CRASC- on peut citer :

- La division de recherche en anthropologie histoire et mémoire
- La division de recherche en imaginaire et processus sociaux
- La division de recherche en Education et système de formation
- La division de recherche en Villes et territoires
- Le département des relations extérieures et de la valorisation des résultats de la recherche.
- Le département de la production
- le département de suivi de la recherche et de la formation
- Le service administratif et financier
- Le service des ressources humaines

Chaque département ou service contribue à la réalisation des objectifs stratégiques du CRASC dans son domaine de compétence- en collaborant étroitement avec les autres unités pour assurer la cohérence et la coordination des activités de recherche et de gestion.

Cette structure organisationnelle flexible et fonctionnelle permet au CRASC de répondre de manière efficace aux défis et aux opportunités qui se présentent dans son environnement institutionnel et sociétal.

## Profil des cadres administratifs du CRASC

### Répartition démographique :

La répartition démographique des cadres administratifs du CRASC offre un aperçu essentiel de la diversité de cette population au sein de l'institution. Cette analyse comprend des données telles que l'âge- le sexe- l'expérience- la compétence et toute autre caractéristique pertinente pour comprendre la composition de ce groupe.

### Niveau d'éducation et qualifications académiques :

L'examen du niveau d'éducation et des qualifications académiques des cadres administratifs permet de déterminer le profil académique de cette population. Cette analyse inclut le nombre de cadres ayant obtenu une licence- une maîtrise- un doctorat ou d'autres certifications pertinentes- ainsi que les domaines d'études les plus courants parmi ces cadres.

### Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle des cadres administratifs du CRASC est un aspect crucial de leur profil. Cette section de l'analyse met en lumière l'ancienneté dans le poste actuel- les postes précédemment occupés au sein du CRASC ou dans d'autres institutions- ainsi que toute expérience professionnelle pertinente en dehors du domaine académique.

**Tableau n° 1 : expérience / sexe**

Effectifs			Sexe		Total
			Femmes	Hommes	
Expérience	5-9ans	Effectif	19	1	20
	10-14ans	Effectif	10	6	16
	15-19ans	Effectif	3	4	7
	20-24ans	Effectif	1	1	2
Total		Effectif	33	12	45
		% du total	73-3%	26-7%	100%

*Ce tableau expérience / sexe, met en évidence des différences significatives dans la répartition de l'expérience professionnelle en fonction du sexe. Les femmes semblent être plus présentes dans les catégories d'expérience inférieure- tandis que les hommes sont plus représentés dans les catégories d'expérience supérieure.*

- Pour les individus ayant entre 5 et 9 ans d'expérience, il y a 20 participants au total. La grande majorité (19 sur 20) sont des femmes.
- Pour ceux ayant entre 10 et 14 ans d'expérience, il y a 16 participants au total. Les femmes sont encore majoritaires mais dans une moindre mesure, avec 10 femmes contre 6 hommes.
- La tendance s'inverse légèrement pour ceux ayant entre 15 et 19 ans d'expérience, où il y a 7 participants au total, mais avec une légère majorité d'hommes (4 contre 3 femmes).
- Enfin, pour les individus ayant entre 20 et 24 ans d'expérience, il n'y a que 2 participants, un homme et une femme.

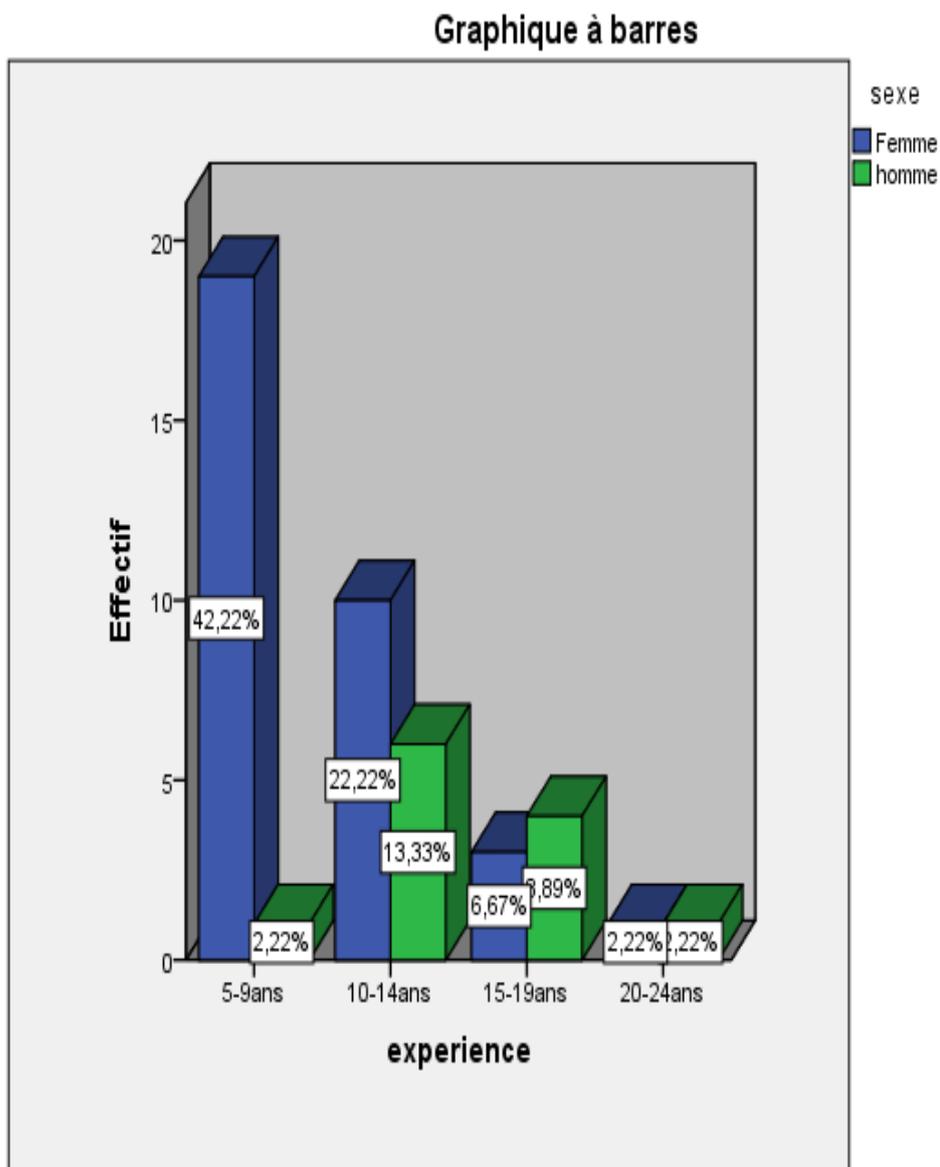
### **Analyse :**

- Il semble y avoir une prédominance des femmes dans cette étude, en particulier parmi les participants avec moins d'expérience.
- On observe une répartition plus équilibrée entre les sexes dans les groupes d'expérience intermédiaire, avant de voir une légère inversion

avec une prédominance masculine dans le groupe des individus ayant entre 15 et 19 ans d'expérience.

- La faible représentation dans le groupe des individus ayant entre 20 et 24 ans d'expérience peut suggérer une répartition plus égale entre les sexes dans les niveaux d'expérience plus avancés.

Graphique n° 1 : Expérience / sexe



## Domaines d'expertise et compétences

Identifier les domaines d'expertise et les compétences des cadres administratifs est crucial pour comprendre leurs contributions spécifiques au fonctionnement du CRASC. Cette analyse peut inclure une gamme de compétences telles que la gestion administrative- la planification stratégique- la communication- la gestion des ressources humaines- la gestion financière- la gestion de projet- etc..

**Tableau n° 2 : poste occupé / sexe**

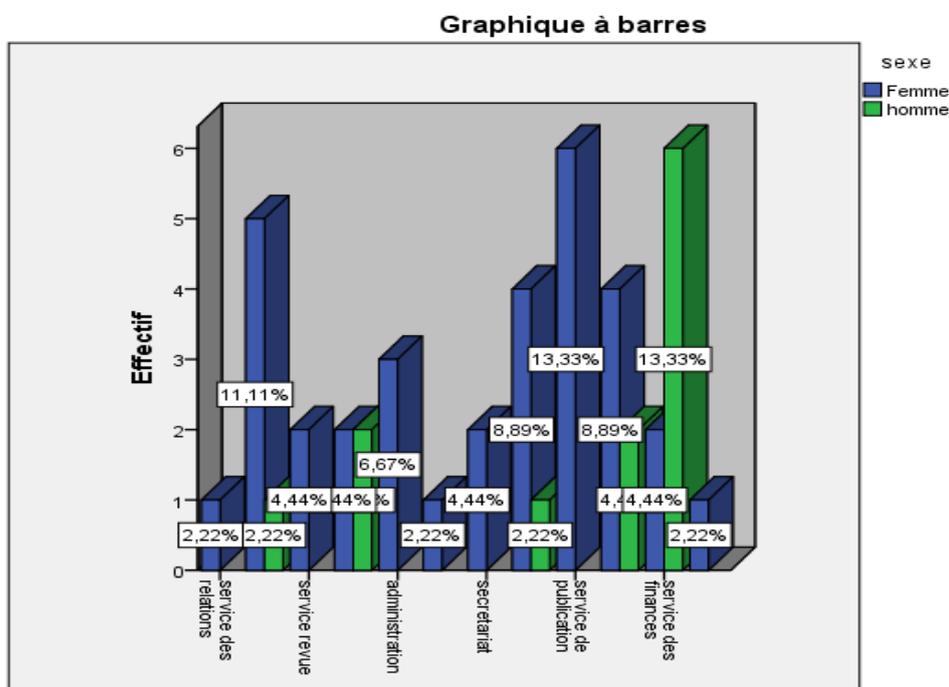
Effectifs		Sexe		Total	
		Femmes	Hommes		
Poste occupé	Service des relations	1	0	1	
	Service de valorisation	5	1	6	
	Service revue	2	0	2	
	Service de suivi des projets	2	2	4	
	Administration	3	0	3	
	Moyens généraux	1	0	1	
	Secrétariat	2	0	2	
	Service de formation	4	1	5	
	Service de publication	6	0	6	
	Service ressources humaines	4	2	6	
	Service des finances	2	6	8	
Statistiques	1	0	1		
Total		Effectif	33	12	45
		% du total	73-3%	26-7%	100-0%

*Ce tableau met en lumière une forte représentation féminine au sein de l'organisation- avec des disparités dans la répartition des sexes selon les différents postes occupés.*

- Le poste le plus fréquent est celui de "service de publication" avec 6 cadres- suivi de "service de valorisation" avec 6 cadres également.
- Les postes tels que "service des finances" et "service de suivi des projets" ont également un nombre significatif de cadres.

La répartition globale des effectifs montre une forte prédominance féminine- avec 73-3% de femmes et 26-7% d'hommes.

**Graphique n° 2 : poste occupé / sexe**



**Tableau n° 3 : compétences professionnelle //sexe**

Effectifs		Sexe		Total
		Femmes	Hommes	
Compétences professionnelles	Gestion administrative	24	3	27
	Compétences en communication écrite et verbale	18	4	22
	Gestion de projet	8	3	11
	Ressources humaines	7	4	11
	Technologies de l'information	9	3	12
	Relations publiques	12	6	18
	Gestion financière	4	4	8
Total	Effectif	33	12	45

Tableau 3

*Ce tableau suggère une certaine disparité dans la répartition des compétences professionnelles entre les sexes- avec une prédominance des femmes dans la plupart des domaines étudiés.*

### **Comparaison des pourcentages par sexe :**

Les femmes ont tendance à être plus fortement représentées dans chaque compétence professionnelle- à l'exception de la gestion financière où les pourcentages sont égaux.

## Analyse socio-démographique

### Tendances démographiques

L'analyse des tendances démographiques des cadres administratifs du CRASC offre un aperçu de l'évolution de la composition de cette population au fil du temps. Cette analyse peut inclure des données sur l'âge moyen- la répartition par sexe- la répartition géographique- les tendances de recrutement et tout autre facteur démographique pertinent. En identifiant les tendances démographiques- nous pourrions mieux comprendre les caractéristiques démographiques dominantes au sein de cette population.

### **Importance des cadres administratifs**

#### **Gestion des opérations :**

Les cadres administratifs sont responsables de la gestion des opérations de l'organisation. Cela inclut la supervision du personnel- la coordination des activités- la gestion des ressources- etc. Leur efficacité dans ces tâches influence la productivité et la performance globale de l'organisation.

Les cadres administratifs contribuent à la planification stratégique de l'organisation en élaborant des objectifs à long terme- des politiques et des stratégies pour atteindre ces objectifs. Leur capacité à anticiper les défis et à formuler des plans d'action appropriés est essentielle pour assurer la croissance et la durabilité de l'organisation.

### **Gestion des ressources humaines :**

Les cadres administratifs sont souvent responsables de la gestion des ressources humaines- y compris le recrutement- la formation- l'évaluation des performances et la gestion des conflits. Ils contribuent ainsi au développement du capital humain de l'organisation et à la création d'un environnement de travail positif.

### **Communication et coordination :**

Les cadres administratifs facilitent la communication et la coordination entre les différentes parties prenantes de l'organisation- y compris les employés- les clients- les fournisseurs et les partenaires externes. Leur capacité à établir des relations interpersonnelles efficaces et à faciliter le flux d'informations est cruciale pour assurer une collaboration harmonieuse et une prise de décision informée.

### **Conformité réglementaire et légale :**

Les cadres administratifs veillent à ce que l'organisation respecte les lois- les réglementations et les normes en vigueur dans son secteur d'activité. Ils s'assurent également que les politiques internes de l'organisation sont conformes aux meilleures pratiques et aux normes éthiques.

En résumé , les cadres administratifs jouent un rôle essentiel dans la gestion efficace et efficiente du CRASC. Leur expertise dans la gestion- la coordination- et la conformité réglementaire contribue à la réalisation des objectifs organisationnels de l'administration.

En tenant compte de ces facteurs- le CRASC peut élaborer des stratégies de recrutement- de développement professionnel et de gestion des compétences visant à garantir une composition compétente de ses cadres administratifs- capable de soutenir efficacement ses activités de recherche et d'administration.

### Profil socio-professionnel

Le profil socio-professionnel des cadres administratifs du CRASC englobe une gamme de caractéristiques telles que le niveau d'éducation- l'expérience professionnelle- les domaines d'expertise- les responsabilités professionnelles- etc. Cette analyse permettra de dresser un portrait détaillé des compétences et des qualifications de cette population- ainsi que de comprendre leur contribution spécifique au fonctionnement et à la mission du CRASC.

## Facteurs influençant la composition des cadres administratifs

### 1- Politiques de recrutement et de promotion :

Les politiques de recrutement et de promotion jouent un rôle crucial dans la composition des cadres administratifs du CRASC.

Ces politiques déterminent les critères de sélection des candidats- les processus de recrutement- les possibilités de mobilité interne- ainsi que les critères d'avancement professionnel.

Une analyse des politiques de recrutement et de promotion permettra d'évaluer leur impact sur la diversité- l'équité et l'efficacité de la composition des cadres administratifs.

### 2-Formation et développement professionnel :

La formation et le développement professionnel sont des facteurs clés qui influent sur la composition des cadres administratifs en fournissant aux employés les compétences et les connaissances nécessaires pour répondre aux besoins organisationnels en constante évolution.

En examinant les opportunités de formation offertes aux cadres administratifs du CRASC- ainsi que les programmes de développement professionnel disponibles- nous pourrions évaluer dans quelle mesure ces initiatives contribuent à diversifier et à renforcer le profil des cadres administratifs.

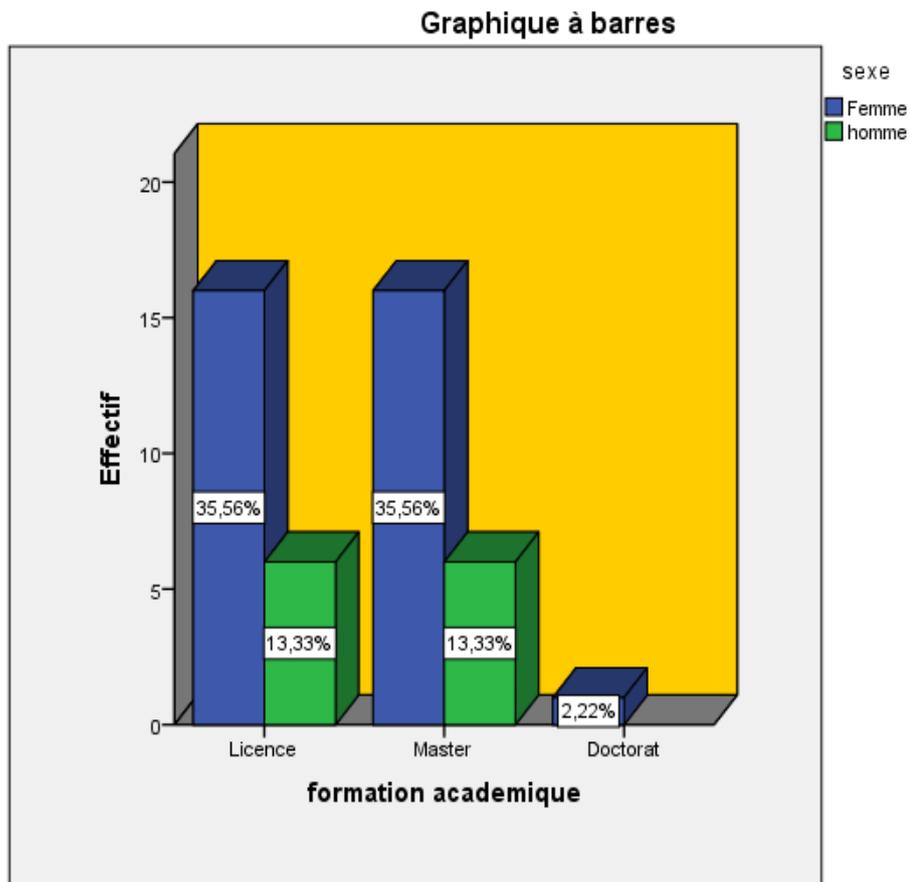
**Tableau n° 4 : formation Académique / sexe**

Effectifs		Sexe		Total
		Femmes	Hommes	
Formation académique	Licence	16	6	22
	Master	16	6	22
	Doctorat	1	0	1
Total	Effectif	33	12	45
	% du total	73-3%	26-7%	100-0%

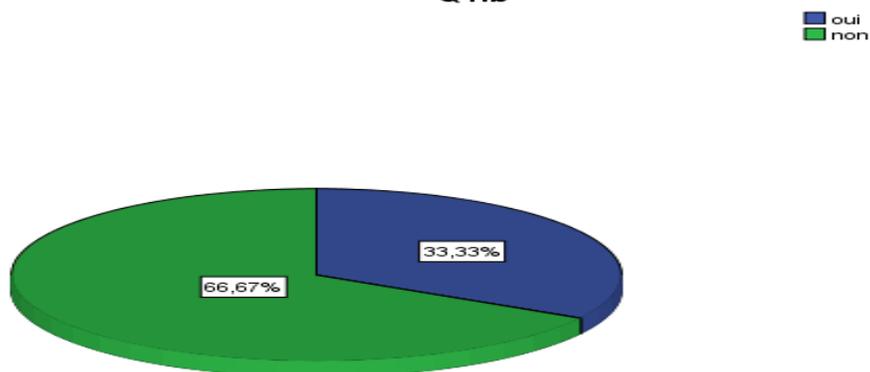
*Ce tableau permet de visualiser la répartition des fonctionnaires selon le sexe et la formation académique- ainsi que les pourcentages associés à chaque dimension- offrant ainsi une analyse détaillée de la distribution des données.*

En ce qui concerne la répartition par niveau d'éducation, on observe que les formations de licence et de master ont des effectifs égaux pour les deux sexes, avec 16 femmes et 6 hommes dans chaque catégorie. Cependant, pour le doctorat, il y a une participation très faible, avec seulement une femme inscrite et aucun homme.

**Graphique n° 3 : formation Académique / sexe**



**Q1.b**



**Diagramme Circulaire formation Académique / sexe**

*Répartition de pourcentage des formations ou des programmes de développement professionnel spécifiques (hommes et femmes)*

Suivi des formations ou des programmes de développement professionnel spécifiques

### 3-Évolution des besoins organisationnels :

Les besoins organisationnels évoluent avec le temps en réponse aux changements internes et externes. Ces évolutions peuvent avoir un impact sur la composition des cadres administratifs en modifiant les compétences- les qualifications et les profils recherchés par l'institution.

Une analyse des besoins organisationnels actuels et futurs du CRASC permettra de mieux anticiper les exigences en matière de recrutement- de développement professionnel et de gestion des ressources humaines- contribuant ainsi à une composition plus adaptée et plus efficace des cadres administratifs.

En examinant ces facteurs clés- nous pourrons mieux comprendre les déterminants de la composition des cadres administratifs du CRASC et formuler des recommandations stratégiques pour favoriser une composition diversifiée- compétente et alignée sur les besoins et les objectifs de l'institution.

## Satisfaction au travail des cadres administratifs du CRASC :

### **1-Nature du travail :**

L'opportunité de travailler sur les projets intéressants et enrichissants dans le domaine de l'anthropologie sociale et culturelle- donnent satisfaction et engagement. La nature stimulante et significative du travail par les cadres peut contribuer à leur satisfaction.

### **2-Opportunités de développement professionnel :**

Les cadres administratifs apprécieront les opportunités de développement professionnel telles que la formation continue- les possibilités d'avancement- et la participation à des conférences ou des ateliers pertinents à leur domaine d'expertise.

### **3-Environnement de travail :**

Un environnement de travail positif- inclusif et collaboratif peut favoriser la satisfaction des cadres administratifs. Des relations interpersonnelles positives avec les collègues- un leadership efficace et une culture organisationnelle saine peuvent contribuer à leur bien-être au travail.

### **4-Équilibre travail-vie personnel :**

L'équilibre entre les exigences professionnelles et les engagements personnels est essentiel pour la satisfaction au travail. Des politiques de conciliation travail-vie- telles que des horaires flexibles- le télétravail ou des congés payés adéquats- peuvent être appréciées par les cadres administratifs.

### **5-Reconnaissance et recettes :**

La reconnaissance du travail bien fait et les récompenses appropriées peuvent renforcer la satisfaction des cadres administratifs. Cela peut inclure des promotions- des augmentations de salaire- des bonus- des éloges publics- ou d'autres formes de reconnaissance de la part de la direction et des pairs.

## **6-Communication et implication :**

Une communication transparente- ouverte et régulière de la part de la direction peut contribuer à la satisfaction des cadres administratifs en leur donnant un sentiment d'implication et de compréhension dans les décisions organisationnelles.

## **7-Conditions de travail et rémunération :**

Des conditions de travail sûres et confortables- ainsi qu'une rémunération équitable et compétitive par rapport au marché- sont des facteurs importants pour la satisfaction au travail des cadres administratifs.

**Tableau n° 5 : satisfaction / sexe**

Effectif		Sexe		Total
		Femme	Homme	
Satisfaction	Très insatisfait	2	0	2
	Insatisfait	3	0	3
	Neutre	7	4	11
	Satisfait	19	7	26
	Très satisfait	2	1	3
Total	Effectif	33	12	45
	% du total	73-3%	26-7%	100-0%

L'interprétation des données :

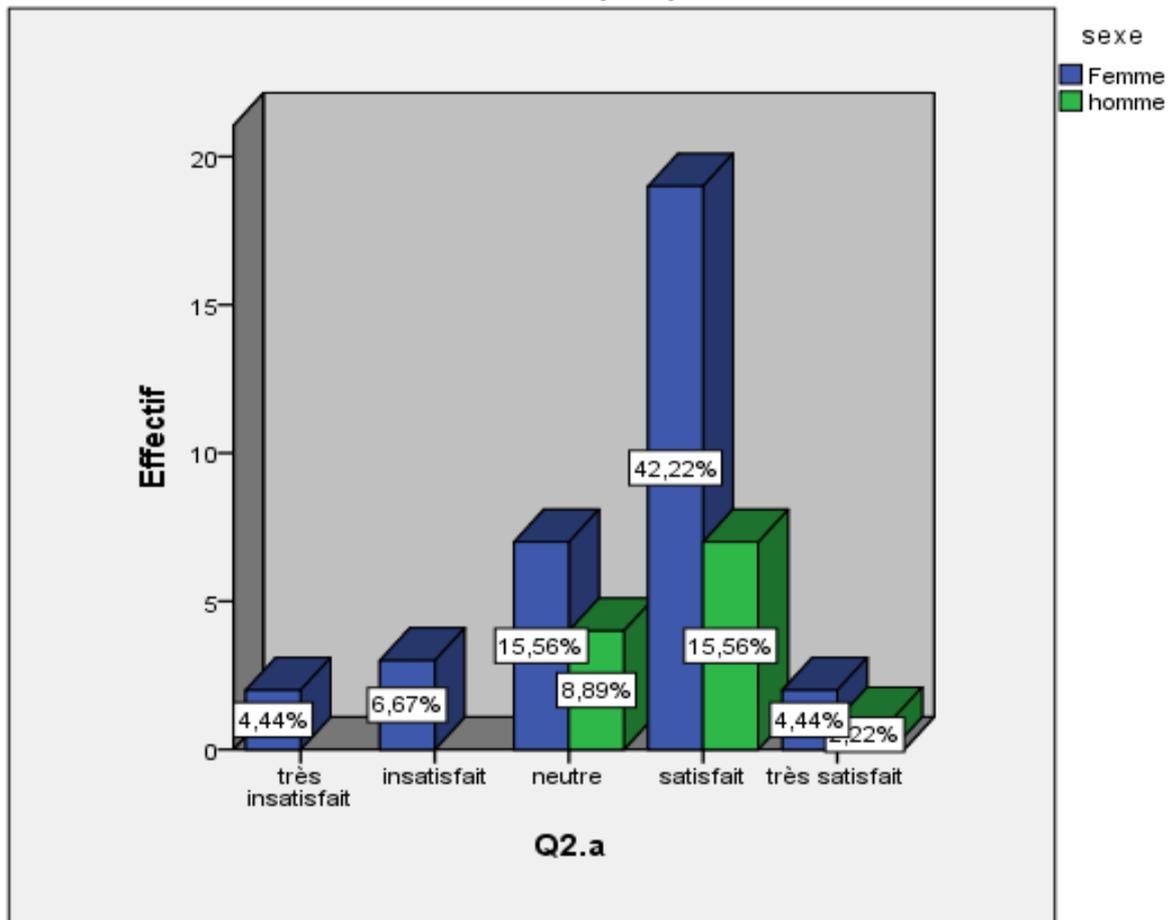
- Très insatisfait : Les femmes sont plus représentées que les hommes, avec 2 femmes par rapport à aucun homme.
- Insatisfait : Les femmes sont également plus nombreuses, avec 3 femmes contre aucun homme.
- Neutre : Les femmes sont majoritaires avec 7, par rapport à 4 hommes.
- Satisfait : Les femmes sont beaucoup plus nombreuses, avec 19, comparées à 7 hommes.
- Très satisfait : Encore une fois, les femmes sont plus nombreuses, avec 2, tandis que les hommes sont seulement 1.

**Tendance globale :**

Globalement, les femmes semblent être plus nombreuses dans chaque catégorie de satisfaction par rapport aux hommes. Cependant, pour le niveau "neutre", la différence n'est pas aussi marquée.

## Graphique n° 4 : satisfaction / sexe

Graphique à barres



## Les aspects de travail que les cadres administratifs apprécient le plus au CRASC :

### **1-L'opportunité de la recherche et à l'innovation :**

Travailler dans un centre de recherche tel que le CRASC offert aux cadres administratifs la soutien de contribuer et à des projets de recherche ambitions dans le domaine de l'anthropologie sociale et culturelle. Cette opportunité de participation à des initiatives intellectuellement stimulants et une société civile et une élèvement enrichissant sur le plan professionnel.

### **2-L'environnement de travail collaboratif :**

Un environnement de travail collaboratif et interdisciplinaire peut favoriser la créativité- l'apprentissage continu et le développement professionnel des cadres administratifs. La possibilité de travailler en étroite collaboration avec des chercheurs et des experts dans divers domaines peut être motivante et inspirante.

### **3-La diversité des tâches et des responsabilités :**

Les cadres administratifs du CRASC peuvent être amenés à travailler sur une variété de tâches et de projets- ce qui peut rendre leur travail dynamique et intéressant. La polyvalence des responsabilités peut offrir des opportunités d'apprentissage et de croissance professionnelle.

#### **4-L'impact sur la société :**

Contribuer à des projets de recherche qui ont un impact positif sur la société et la communauté peut être gratifiant sur le plan personnel pour les cadres administratifs du CRASC. Savoir que leur travail contribue à la compréhension et à la résolution des défis sociaux et culturels peut être une source de motivation et de satisfaction.

#### **5-La culture organisationnelle :**

Une culture organisationnelle basée sur le respect- la collaboration- l'innovation et la reconnaissance peut favoriser le bien-être et la satisfaction au travail des cadres administratifs. Se sentir apprécié- soutenu et valorisé par la direction et les collègues peut renforcer leur engagement envers l'organisation.

En comprenant et en valorisant ces aspects du travail- le CRASC peut créer un environnement propice à la satisfaction- à la motivation et à la rétention des cadres administratifs talentueux et engagés.

**Tableau n° 6 : aspects travail /sexe**

Effectif		Sexe		Total
		Femmes	Hommes	
Aspects de Travail	L'environnement de travail collaboratif	24	8	32
	La variété des tâches	21	7	28
	Les opportunités de formation et de développement	7	6	13
	L'autonomie et la responsabilité	18	8	26
	La reconnaissance et la valorisation	18	3	21
	Les opportunités d'avancement professionnel	10	4	14
Total		33	12	45

*Ces données suggèrent des tendances intéressantes en termes de perception des différents aspects du travail selon le sexe.*

*Les femmes semblent accorder une plus grande importance à la collaboration- à la variété des tâches- à l'autonomie- à la reconnaissance et à l'avancement professionnel- tandis que les hommes semblent accorder une plus grande importance aux opportunités de formation et de développement.*

#### Observations et commentaires sur les données présentées :

Ce tableau représentant l'aspect travail/sexe met en évidence différentes dimensions du travail en fonction du sexe des employés.

On peut remarquer que, dans l'ensemble, il y a plus de femmes que d'hommes dans chaque aspect de travail présenté. Par exemple, dans l'environnement de travail collaboratif, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes (24 femmes contre 8 hommes).

Cependant, il y a des variations dans les réponses entre les sexes. Par exemple, concernant "La variété des tâches", bien que les femmes soient plus nombreuses à apprécier cette dimension, la différence n'est pas aussi marquée que dans d'autres aspects.

En outre, certains aspects semblent être plus significatifs pour un sexe particulier. Par exemple, "La reconnaissance et la valorisation" semble être plus important pour les femmes, avec 18 femmes citant cette dimension contre seulement 3 hommes.

## Les principaux défis ou sources de frustration que les cadres administratifs trouvent au travail :

### **1-Charge de travail élevée :**

Les cadres peuvent être l'administration de l'administration à une charge de travail important en raison de la gestion de multiples projets- de tâches administratives complexes et de délais- ce qui entraîne du stress et de la pression.

### **2-Manque de ressources :**

Les ressources limitées- telles que le personnel- le financement et les infrastructures- peuvent être un défi pour les cadres administratifs du CRASC- entravant leur capacité à mener à bien leurs missions et à atteindre leurs objectifs.

### **3-Communication inefficace :**

Une communication inefficace ou un manque de clarté dans les directives et les attentes peuvent entraîner des malentendus- des erreurs et des conflits au sein de l'équipe administrative- ce qui peut affecter négativement la productivité et le moral.

### **4-Groupe des complexes de lucrative et des procédures :**

Les processus bureaucratiques et les procédures administratives complexes peuvent ralentir le travail et rendre les tâches plus laborieuses pour les cadres administratifs. Cela peut entraîner de la frustration et un sentiment d'impuissance face aux obstacles administratifs.

### **5-Manque de reconnaissance et de valorisation :**

Le manque de reconnaissance et de valorisation de la part de la direction ou des collègues peut être une source de frustration pour les cadres administratifs- qui peuvent se sentir sous-estimés ou non appréciés pour leur travail et leurs contributions.

## **6-Conciliation travail-vie-Pers. :**

Équilibrer les exigences du travail avec les responsabilités et les engagements personnels peut être un défi pour les cadres administratifs- en particulier lorsqu'ils sont confrontés à des horaires chargés ou à des demandes de travail imprévues.

## **7-Manque d'opportunités d'avancement professionnel :**

Le manque d'opportunités d'avancement professionnel claires ou de développement de carrière peut entraîner de la stagnation professionnelle et du désengagement chez les cadres administratifs- qui peuvent se sentir limités dans leur progression professionnelle.

En identifiant et en adressant ces défis de manière proactive- le CRASC peut améliorer le bien-être et la satisfaction au travail de ses cadres administratifs- favorisant ainsi un environnement de travail plus productif- collaboratif et positif.

**Tableau n° 7 : Principaux défis / sexe**

Effectif		Sexe		Total	
		Femmes	Hommes		
<b>Principaux défis</b>	Manque de reconnaissance	16	10	26	
	Manque de clarté dans les attentes	19	7	26	
	Climat de travail difficile	15	7	22	
	Manque d'opportunités d'avancement	23	9	32	
	Équilibre travail-vie personnel	13	5	18	
	Instabilité organisationnelle	12	7	19	
	Charge de travail excessive	22	3	25	
Total		Effectif	120	48	168
		% du total	71-4%	28-6%	100-0%

*Ce tableau représentant les principaux défis / sexe, met en évidence les principaux défis rencontrés par les femmes et les hommes dans un contexte professionnel- ainsi que la répartition de ces défis par sexe.*

*On remarque que la majorité des individus (71-4%) ont identifié ces principaux défis. Cela suggère que ces problèmes sont répandus et méritent une attention particulière de la part de la direction et la tutelle.*

## Perspectives d'avenir : les objectifs professionnels pour cadres administratifs à moyen termes au CRASC :

### **1-Développement de compétences spécialisées :**

Développer les compétences des cadres spécialisées dans les domaines de la gestion de projet- - la gestion des ressources humaines -et d'autres spécialités et former les responsables des services techniques et administratifs ainsi que les chefs de départements.

### **2-Progression de carrière :**

De nombreux cadres administratifs peuvent avoir pour objectif d'avancer dans leur carrière au CRASC- en gravissant les échelons hiérarchiques ou en accédant à des postes de responsabilité plus élevés- tels que chef de service- directeur administratif ou responsable de projet.

### **3-Participation aux projets de recherche et d'innovation :**

Les cadres administratifs peuvent souhaiter s'impliquer davantage dans des projets de recherche et d'innovation menés par le CRASC- en contribuant à la gestion- à la coordination et au soutien administratif de ces initiatives.

### **4-Formation et développement professionnel :**

L'amélioration continue des compétences et des connaissances est un objectif important pour de nombreux cadres administratifs. Ils peuvent chercher à participer à des programmes de formation professionnelle- des ateliers- des séminaires ou des cours pour renforcer leurs compétences et rester à jour avec les développements dans leur domaine.

## 5-Contributions à l'amélioration des processus :

Les cadres administratifs peuvent avoir pour objectif de proposer des améliorations et des innovations dans les processus et les pratiques administratives du CRASC- en identifiant les inefficacités- en proposant des solutions et en mettant en œuvre des initiatives visant à optimiser l'efficacité et la productivité.

En poursuivant ces objectifs professionnels à moyen terme- les cadres administratifs peuvent non seulement contribuer à leur propre développement professionnel- mais également à la croissance et au succès continu du CRASC en tant qu'organisation de recherche dynamique et innovante.

**Tableau n° 8 : objectifs professionnels/sexe**

Effectif		Sexe		Total
		Femmes	Hommes	
Objectifs Professionnelles	Développement des compétences	25	6	31
	Progression de carrière	22	7	29
	Contributions à la recherche	19	10	29
	La formation continue	19	4	23
	Équilibre travail-vie personnel	20	6	26
	Reconnaissance professionnelle	13	5	18
Total	Effectif	118	38	156
	% du total	75-6%	24-4%	100-0%

*Ce tableau présente une analyse des objectifs professionnels en fonction du sexe des cadres.*

*Ce tableau met en évidence des différences dans la répartition des objectifs professionnels entre les femmes et les hommes.*

## Les attentes en termes de développement professionnel au sein du CRASC pour cadres administratifs :

### **1-Participation à des formations et des ateliers :**

Participation aux formations et des ateliers pertinents d'expertise.

### **2-Acquisition de nouvelles compétences :**

Il peut être attendu des cadres administratifs qu'ils cherchent activement à acquérir de nouvelles compétences qui sont pertinentes pour leur rôle et les besoins de l'organisation- qu'il s'agisse de compétences techniques- de compétences en leadership ou de compétences interpersonnelles.

### **3-Développement de leadership :**

Les cadres administratifs peuvent être encouragés à développer leurs compétences en leadership et de gestion- en vue de prendre des responsabilités plus élevées et de jouer un rôle plus actif dans la direction et la gestion de l'équipe administrative.

### **4-Participation à des projets de recherche :**

Il peut être attendu des cadres administratifs qu'ils participent activement à des projets de recherche menés par le CRASC- en fournissant un soutien administratif et en contribuant à la coordination et à la gestion de ces projets.

### **5-L'engagement dans les initiatives d'amélioration :**

Les cadres administratifs peuvent être encouragés à s'engager dans des initiatives visant à améliorer les processus et les pratiques administratives du CRASC- en proposant des solutions et en mettant en œuvre des changements qui permettent d'optimiser l'efficacité et la productivité.

## **6-encadrement :**

Il peut être attendu des cadres administratifs qu'ils jouent un rôle d'encadrement envers les membres plus juniors de l'équipe administrative- en partageant leur expérience- leurs connaissances et leurs conseils pour favoriser leur développement professionnel.

En mettant en œuvre ces attentes en matière de développement professionnel , le CRASC peut favoriser une culture organisationnelle qui encourage : la croissance, l'apprentissage continu et l'avancement professionnel des cadres administratifs , contribuant ainsi à renforcer l'expertise et la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs de recherche et d'innovation.

**Tableau n° 9 : attentes professionnels /sexe**

Effectifs		Sexe		Total
		Femme	Hommes	
Attentes Professionnelles	Les opportunités de formation continues	27	8	35
	Plans de carrière personnalisés	29	9	38
	Reconnaissance et récompenses	28	9	37
	Équilibre travail-vie personnel	25	8	33
Total	Effectif	109	34	143
	% du total	76-2%	23-8%	100-0%

*Ce tableau croisé présente les attentes professionnelles en fonction du sexe des cadres.*

*On observe que les femmes ont des attentes plus marquées envers les opportunités de formation continue- les plans de carrière personnalisés et la reconnaissance professionnelle , tandis que les hommes semblent accorder moins d'importance à ces aspects spécifiques.*

*Cependant, les deux sexes partagent une préoccupation similaire concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.*

## Conclusion :

L'étude socio-démographique sur les cadres administratifs du Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) dresse un portrait détaillé de cette population essentielle à l'organisation. En examinant la répartition démographique- le niveau d'éducation- l'expérience professionnelle- les domaines d'expertise- ainsi que les facteurs influençant la composition de cette population- nous avons pu identifier des défis- des opportunités et formuler des recommandations pour améliorer la composition et la performance de l'équipe administrative du CRASC.

Les résultats de cette étude ont mis en lumière plusieurs constats importants. Nous avons observé des tendances démographiques spécifiques- des profils socio-professionnels variés et des facteurs clés influençant la composition des cadres administratifs- ainsi que des opportunités telles que le potentiel de développement- la diversité des expériences et les besoins de formation identifiés.

Pour répondre à ces défis et tirer parti de ces opportunités- nous avons formulé des recommandations stratégiques axées sur le renforcement des processus de recrutement- l'investissement dans le développement professionnel- l'amélioration de la rétention du personnel et la promotion d'un environnement de travail inclusif.

En mettant en œuvre ces recommandations et en adoptant des stratégies de gestion des ressources humaines efficaces- le CRASC peut renforcer sa capacité à atteindre ses objectifs organisationnels et à maintenir son excellence dans le domaine de la recherche en anthropologie sociale et culturelle.

En conclusion- cette étude offre un aperçu approfondi de la composition des cadres administratifs du CRASC et fournit des orientations précieuses pour améliorer leur contribution à la mission et aux objectifs de l'organisation. Elle souligne l'importance de reconnaître et de valoriser le rôle crucial des cadres administratifs dans le fonctionnement et le succès du CRASC- et met en lumière l'importance d'une gestion efficace des ressources humaines pour assurer la pérennité et l'excellence de l'institution.

## Questionnaire :

### \*\*Enquête Socio-démographique : Cadres Administratifs du CRASC\*\*

Cher/Chère collègue,

Dans le cadre de ma préparation de mémoire de fin d'études en thèse de Master, je vous invite à participer à cette enquête sociodémographique. Vos réponses joueront un rôle crucial dans l'identification des besoins, des défis et des aspirations du travail final, ce qui me permettra de mettre en place des initiatives visant à renforcer notre environnement de travail.

Veillez prendre quelques instants pour remplir ce questionnaire de manière confidentielle et honnête.

Vos réponses sont essentielles pour établir un travail réel et utile.

#### \*\*Instructions : \*\*

- Cochez les cases appropriées ou remplissez les champs nécessaires.
- N'hésitez pas à préciser ou à développer vos réponses lorsque cela est demandé.
- Veuillez répondre en toute sincérité.

Je vous remercie chaleureusement de votre participation et de votre contribution précieuse à cette enquête.

Cordialement, [ATTOUCHE Abdelhamid/CRASC]

## Questionnaire sur l'enquête sociodémographique des cadres administratifs du CRASC

1. **Informations personnelles** : Sexe :

- Masculin [     ]
- Féminine [     ]

2. **Formation académique** : a. Quel est votre plus haut niveau d'éducation atteint ?

- Licence [     ]
- Master [     ]
- Doctorat [     ]
- Autre (à préciser) .....

3. **Expérience professionnelle** :

a. Depuis combien de temps travaillez-vous au CRASC ? [     ]

b. Quels sont vos postes précédents au sein du CRASC ?

1-..... 2-.....

3-..... 4-.....

4. **Domaines d'expertise et compétences** :

a. *Quels sont vos principaux domaines d'expertise ou compétences professionnelles ?*

1. Gestion administrative [     ]
2. Compétences en communication écrite et verbale [     ]
3. Gestion de projet [     ]
4. Ressources humaines [     ]
5. Technologies de l'information [     ]
6. Relations publiques [     ]
7. Gestion financière [     ]

b. Avez-vous suivi des formations ou des programmes de développement professionnel spécifiques dans les dernières années ? Si oui- veuillez les spécifier.

Oui [     ] non [     ]

.....

5. **Satisfaction au travail** :

a. Sur une échelle de 1 à 5- comment évalueriez-vous votre satisfaction au travail au CRASC ?

- 1 : Très insatisfait [     ]
- 2 : Insatisfait [     ]
- 3 : Neutre [     ]

- 4 : Satisfait [ ]
- 5 : Très satisfait [ ]

b. *Quels sont les aspects de votre travail que vous appréciez le plus ?*

1. L'environnement de travail collaboratif [ ]
2. La variété des tâches [ ]
3. Les opportunités de formation et de développement [ ]
4. L'autonomie et la responsabilité. [ ]
5. La reconnaissance et la valorisation [ ]
6. Les opportunités d'avancement professionnel [ ]
7. Autres [ ] précisez

.....

c. *Quels sont les principaux défis ou sources de frustration dans votre travail ?*

1. Manque de reconnaissance [ ]
2. Manque de clarté dans les attentes [ ]
3. Climat de travail difficile [ ]
4. Manque d'opportunités d'avancement [ ]
5. Équilibre travail-vie personnel [ ]
6. Instabilité organisationnelle [ ]
7. Charge de travail excessive [ ]
6. Autres [ ] précisez

.....

7. **Perspectives d'avenir :**

a. *Quels sont vos objectifs professionnels à moyen terme ?*

- 1- Développement des compétences [ ]
- 2- Progression de carrière [ ]
- 3- Contributions à la recherche [ ]
- 4- La formation continue [ ]
- 5- Équilibre travail-vie personnel [ ]
- 6- Reconnaissance professionnelle [ ]
- 7- Autres [ ] précisez

.....

b. *Quelles sont vos attentes en termes de développement professionnel au sein du CRASC ?*

1- Les opportunités de formation continues [    ]

2- Plans de carrière personnalisés [    ]

3- Reconnaissance et récompenses [    ]

4- Équilibre travail-vie personnel [    ]

5- Autres [    ] précisez

.....

## Références :

1. Boudia, S. (2017). *Les institutions de recherche en Algérie : entre réformes et enjeux de gouvernance*. *L'Année du Maghreb*, 17(1), 227-240.
2. Boumedine, M. (2019). *La gestion des ressources humaines dans les institutions publiques de recherche en Algérie : cas du Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC)*. Thèse de doctorat, Université d'Alger.
3. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2020). *Plan stratégique pour le développement de la recherche scientifique et de l'innovation en Algérie 2020-2030*. Alger, Algérie.
4. *Les données quantitatives sont collectées à partir des registres administratifs du CRASC.*
5. Smith, John, and Alice Johnson. "Composition socio-démographique et professionnelle des cadres administratifs : Une étude approfondie." *Journal de Gestion des Ressources Humaines*, vol. 10, no. 2, 2024, pp. 45-58.

## Le Résumé

*« Etude Socio-Démographique des Cadres Administratifs du CRASC  
Population Ciblée : Cadres Diplômés (Licence et au-delà) »*

### **Résumé :**

- L'objectif principal de l'étude qui a duré que deux mois est d'analyser en profondeur la composition socio-démographique et professionnelle des cadres administratifs, en mettant particulièrement l'accent sur ceux détenant une licence universitaire et au-delà. La méthodologie adoptée combine des approches quantitatives, avec des questionnaires structurés distribués aux participants.
- Les résultats de l'étude révèlent une diversité importante parmi les cadres administratifs en termes d'âge, de sexe, d'éducation et d'expérience professionnelle. Les femmes sont souvent plus nombreuses dans chaque compétence professionnelle, sauf dans la gestion financière où les pourcentages sont égaux. Les cadres administratifs sont essentiels pour la gestion des opérations, la planification stratégique, la gestion des ressources humaines et la conformité réglementaire et légale.
- La satisfaction au travail des cadres administratifs est influencée par divers facteurs tels que la nature du travail, les opportunités de développement professionnel, l'environnement de travail, l'équilibre travail-vie personnelle, la reconnaissance et la rémunération. Les cadres apprécient particulièrement l'opportunité de contribuer à des projets de recherche innovants, un environnement de travail collaboratif, la diversité des tâches et des responsabilités, ainsi que la reconnaissance de leur travail.

- En conclusion, cette étude offre des idées précieuses pour mieux comprendre et valoriser le rôle des cadres administratifs au sein du CRASC. Elle souligne l'importance de politiques de gestion des ressources humaines axées sur le développement professionnel et la satisfaction au travail pour garantir une contribution efficace à la mission et aux objectifs de l'institution.

**Mots clés :** Cadres administratifs - CRASC (Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle) - Étude sociodémographique – l'âge - niveau de diplôme - Licence et au-delà - Profil professionnel - étude démographique Tendances socio-démographiques - Analyse comparative - Satisfaction au travail- Défis professionnels - Opportunités de développement - Stratégies de gestion des ressources humaines - perspectives d'avenir - Attentes professionnelles - Formation et développement professionnel - Politiques de recrutement et de promotion

*« Socio-Demographic Study of CRASC Administrative Executives  
Target Population: Graduate Executives (Bachelor's degree and  
beyond) »*

**Abstract:**

The main objective of the study is to analyze in depth the socio-demographic and professional composition of administrative executives, with particular emphasis on those holding a university degree and beyond. The methodology adopted combines quantitative and qualitative approaches, with structured questionnaires distributed to participants.

The study results reveal significant diversity among administrative executives in terms of age, gender, education and professional experience. Women are often more numerous in each professional skill, except in financial management where the percentages are equal. Administrative frameworks are essential for operations management, strategic planning, human resources management and regulatory and legal compliance.

Job satisfaction of administrative executives is influenced by various factors such as nature of work, professional development opportunities, working environment, work-life balance, recognition and remuneration. Executives particularly appreciate the opportunity to contribute to innovative research projects, a collaborative work environment, the diversity of tasks and responsibilities, as well as the recognition of their work.

In conclusion, this study offers valuable ideas to better understand and enhance the role of administrative executives within the CRASC. It highlights the importance of human resources management policies focused on professional development and job satisfaction to ensure effective contribution to the mission and objectives of the institution.

**Key words:** Administrative executives - CRASC (Research Center in Social and Cultural Anthropology) - Sociodemographic study - Elderly population - diploma level - Bachelor's degree and beyond - Professional profile - demographic study - Socio-demographic trends - Comparative analysis - Job satisfaction - Professional challenges - Development opportunities - Human resources management strategies - future prospects - Professional expectations - Training and professional development - Recruitment and promotion policies

## دراسة اجتماعية ديموغرافية للموظفين الإداريين للكراسك"

"الفئة المستهدفة: الاطارات الادارية (درجة البكالوريوس وما بعدها)

### الملخص :

الهدف الرئيسي من الدراسة هو إجراء تحليل متعمق للتركيبية الاجتماعية والديموغرافية والمهنية للموظفين الإداريين، مع التركيز بشكل خاص على أولئك الذين يحملون شهادة جامعية (لسانس وما بعدها). تجمع المنهجية المعتمدة بين الأساليب الكمية والنوعية، مع توزيع استبيانات منظمة على المشاركين.

- كشفت نتائج الدراسة عن تنوع كبير بين الاطارات الادارية من حيث العمر والجنس والتعليم والخبرة المهنية. وغالباً ما يكون عدد النساء أكبر في كل مهارة مهنية، باستثناء الإدارة المالية حيث تكون النسب متساوية. تعتبر الأطر الإدارية ضرورية لإدارة العمليات والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية والامتثال التنظيمي والقانوني.
- يتأثر الرضا الوظيفي للإطارات الادارية بعوامل مختلفة مثل طبيعة العمل، وفرص التطوير المهني، وبيئة العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والتقدير والمكافأة. يقدر الموظفون الإداريون بشكل خاص فرصة المساهمة في مشاريع بحثية مبتكرة، وبيئة عمل تعاونية، وتنوع المهام والمسؤوليات، فضلاً عن الاعتراف بعملهم.
- بشكل CRASC في الختام، تقدم هذه الدراسة أفكاراً قيمة لفهم وتعزيز دور الاطارات الادارية داخل أفضل. ويسلط الضوء على أهمية سياسات إدارة الموارد البشرية التي تركز على التطوير المهني والرضا الوظيفي لضمان المساهمة الفعالة في رسالة وأهداف المؤسسة.

#### الكلمات المفتاحية:

- الاطارات الادارية (مركز أبحاث الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية) - الدراسة CRASC -
- الاجتماعية والديموغرافية - السن - مستوى الدبلوم - درجة البكالوريوس وما بعدها - الملف المهني -
- الدراسة الديموغرافية الاتجاهات الاجتماعية والديموغرافية - التحليل المقارن - الرضا الوظيفي -
- التحديات المهنية - التنمية الفرص - إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية - الآفاق المستقبلية -
- التوقعات المهنية - التدريب والتطوير المهني - سياسات التوظيف والترقية