



## Communiqué de presse pour diffusion immédiate

Bureau: +44 (0) 203 973 7752  
[lbrazier@executivesupportmedia.com](mailto:lbrazier@executivesupportmedia.com)  
[www.globalskillsmatrix.com](http://www.globalskillsmatrix.com)

Un nouveau rapport pourrait changer la vie professionnelle d'un demi-milliard de professionnels de l'administration.

Un nouveau rapport de l'Alliance mondiale des administrateurs (WAA) est salué par les responsables d'associations de 29 pays et par des personnalités de la profession administrative comme un facteur de changement pour les administrateurs du monde entier.

La Matrice des compétences mondiales est un cadre mondialement reconnu pour les administrateurs et les équipes de RH qui, quel que soit le pays, permet d'identifier les niveaux de travail pour un rôle donné et les possibilités de progression de carrière afin de réaliser le potentiel d'un administrateur efficace pour une organisation.

La World Administrators Alliance est une association professionnelle à but non lucratif qui représente des associations et des réseaux administratifs ainsi que des administrateurs du monde entier. Son objectif est de guider, d'influencer, de développer et d'élever la profession d'administrateur afin de créer une communauté mondiale qui travaille ensemble pour le bénéfice de tous.

Il y a six ans, les représentants de 29 pays ont reconnu la nécessité de fournir un modèle de progression de carrière aux administrateurs du monde entier, élément essentiel de la professionnalisation de la fonction. Des recherches approfondies ont suivi, et le résultat est un travail remarquable qui devrait changer le paysage de la profession d'administrateur.

La recherche a montré que

- **Il existe plus de 160 titres d'emploi pour les administrateurs**
- **58% des administrateurs se sentent sous-utilisés**
- **73 % estiment que leur organisation ne comprend pas le rôle ou l'impact potentiel d'une utilisation adéquate de ces personnes.**
- **60% estiment qu'il n'y a pas ou peu de possibilités de progression de carrière au sein de leur organisation.**

Il n'y a jamais eu de moment plus important pour les organisations d'utiliser leurs administrateurs à leur plein potentiel. Le Covid-19 a accru la nécessité pour les gestionnaires d'être plus agiles et de fonctionner au maximum de leurs capacités. Une organisation doit s'assurer que le retour sur investissement des salaires de ses cadres est maximisé. Un administrateur de carrière ayant des buts et des objectifs clairs, associés à des possibilités de développement personnel et de progression de carrière, est un élément clé pour y parvenir.

Mais comme la plupart des entreprises ont des descriptions de poste génériques, qu'il n'y a pas d'administrateur spécifique, que la progression de carrière n'est pas claire et qu'il n'y a pas d'objectifs ou d'indicateurs de performance clés en place pour leurs administrateurs, l'impact potentiel de l'utilisation de ces derniers est perdu..

Helen Monument, présidente de la World Administrators Alliance, a déclaré :

*L'un des principaux facteurs d'ambiguïté et de confusion concernant le rôle de l'administrateur est une mauvaise description de poste. Bien trop souvent, les descriptions de poste rédigées pour les administrateurs ne saisissent pas pleinement la complexité des rôles et les nombreuses façons dont l'administrateur soutient son directeur/principal.*

*Dans de nombreux cas, les descriptions de poste existantes sont complètement dépassées et ne décrivent guère plus que les tâches quotidiennes les plus simples que les administrateurs accomplissent depuis des décennies. Des descriptions de poste inexactes contribuent souvent à un manque de compréhension de la profondeur du rôle de l'administrateur, ce qui entraîne une sous-évaluation de l'administrateur dans l'organisation, une rationalisation ou une externalisation malavisée du rôle de l'administrateur dans certaines organisations et une incapacité générale à tirer le meilleur parti du potentiel de l'administrateur.*

Sarah Richson, largement reconnue comme l'un des 10 meilleurs professionnels des RH au monde, a commenté :

*C'est lié à la performance - les indicateurs clés de performance et les objectifs des assistants. Nous voulons encourager l'excellence à chaque niveau. Chaque assistant aura son propre parcours et doit sentir qu'il peut atteindre l'excellence à son niveau.*

*Cela est lié à la création d'une fonction administrative de classe mondiale, qui sous-tend les objectifs et les indicateurs clés de performance des parties prenantes pour chaque entreprise".*

Lucy Chamberlain, fondatrice de la société de recherche et de recrutement primée C&C Search, a déclaré :

*Actuellement, les personnes occupant des fonctions de soutien administratif peuvent se sentir isolées et confuses quant à leur position au sein d'une organisation, sans jamais vraiment comprendre leur position et leur valeur. Cette matrice combat ces problèmes de front et signifie que les professionnels de l'administration seront en mesure d'identifier clairement un rôle, de comprendre leur position et de rendre un meilleur service à leur organisation. En outre, grâce à une description et à un intitulé de poste plus clairs, les candidats pourront postuler à des postes correspondant mieux à leurs compétences et à leur expérience, ce qui permettra d'établir des listes de présélection plus ciblées et plus efficaces, réduisant ainsi le temps consacré à la recherche du candidat idéal.*

FINS

Le rapport et les autres documents de référence peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <https://www.globalskillsmatrix.com/>

CONTACT PRESSE POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE,  
INTERVIEW OU COMMENTAIRE:

Name: Lucy Brazier

Email: lbrazier@executivesupportmedia.com

Tel: +44 (0)203 973 7752