

Flash Insights

Filière assistantat : quelles réalités en entreprise ?
Restitution anonymisée • Session inter-entreprises • Mars 2026

8
professionnelles
8 grandes organisations

0
fois le mot « salaire » cité comme
forme de reconnaissance prioritaire

3x
le mot « stratégie »
dans les 3 mots du métier

4
tensions structurelles identifiées
communes à toutes
les organisations

Ce que ces métiers sont vraiment

Lorsqu'on demande à des professionnelles de la filière de décrire leur métier en 3 mots, voici ce qui émerge — sans concertation, dans 8 entreprises différentes :

Stratégie	Pivot	Impact
Facilitatrice	Autonomie	Rayonnement
Libère l'esprit	Couteau suisse	Excellence
Essentialité	Omnisciente	Ambassadrice

Personne n'a dit « gestion d'agenda ».

Ce qui est fait — et que personne ne voit

- Anticiper les crises avant qu'elles arrivent
- Transmettre les savoirs formels et informels de l'organisation
- Coordonner les canaux d'information entre équipes
- Gérer l'humain : identifier les compétences, détecter les tensions
- Mettre à jour les procédures que personne d'autre ne connaît
- Absorber l'imprévu pour que les autres travaillent dans le prévisible

« Un déplacement, c'est tout ce qui doit être fait pour que tout se passe bien — et personne ne le voit. »

« Les interruptions : ce n'est pas du travail ? Pas le nôtre — mais répondre à celui des autres. »

Enseignement soulevé en séance : l'appropriation des outils IA doit figurer dans les fiches de poste au même titre que n'importe quel autre outil bureautique.

Ce qui fait la différence : la relation managériale

La qualité de la relation avec le manager est le premier déterminant du vécu professionnel — avant l'outil, le périmètre ou le titre.

 Le bon manager	 Le problématique
Fait confiance et délègue	Décide à la place, craint de déléguer
Donne accès à l'agenda et aux mails	Coupe l'accès à l'information
Demande l'avis et les conseils	Ne vient que par intérêt
Défend son assistante auprès des pairs	Crée une distance de statut
Prend ses décisions	Évite les responsabilités
Communique et partage sa stratégie	N'a pas de stratégie claire
Fait grandir	Micro-manage chaque action

« Le vouvoiement d'une assistante alors que le manager tutoie ses autres collaborateurs du même niveau : un marqueur de statut qui dit tout. »

La place du métier dans les organisations

Quatre tensions communes ont été identifiées dans toutes les organisations représentées :

Tension	Ce qu'elle révèle
Visibilité vs. invisibilité	La communauté interne compense ce que l'organisation ne fait pas structurellement.
Titre requalifié, mission inchangée	Un trompe-l'œil qui génère frustration et perte de sens.
IA & suppressions	Accélérateur d'une précarisation déjà en cours – le travail reste, les postes disparaissent.
Place assignée vs valeur réelle	L'injonction de rester à sa place entre en collision avec la conscience d'une valeur plus large.

« Voué à disparaître. Et pourtant le travail reste nécessaire — et pas supprimé. »

3 orientations proposées aux directions RH

- Travailler forces et faiblesses du métier – avec les assistant-es elles-mêmes.
- Revoir intitulés, grilles et fiches de poste : assistant-e DG, de direction, d'équipe, fonctionnel-le – des modèles distincts, pas une hiérarchie de valeur.
- Construire des parcours de formation et d'évolution identifiés. Le niveau où l'on opère n'est pas un niveau de valeur – mais il requiert des compétences et une posture appropriées.

Ces enseignements sont issus du **LAB FFMAS INNOV'Action 2026**

Pour que votre organisation soit dans la pièce lors des prochaines sessions :

- ✓ Diagnostic flash filière (10 min)
- ✓ Entretien de restitution gratuit (30 min)
- ✓ Adhésion entreprise LAB FFMAS 2026
- ✓ Intervention dédiée auprès de votre communauté

contact@ffmas.org • ffmas.com

