

# LES PROCHAINES MANIFESTATIONS DE L'AME

## Rendez-vous avec l'AME

### TEASER / A VOS AGENDAS !

#### Table ronde et cocktail dînatoire le 26 Février 2007 dès 17h30 au Sénat

#### "Les coûts de la responsabilité environnementale"

Dans le cadre des 100 ans de l'ESSEC, l'AME organise cette table ronde autour de personnalités de l'entreprise, de politiques, de journalistes...

POUR EN SAVOIR PLUS DÈS À PRÉSENT, CONTACTEZ :

- Jean-Raphaël NICOLINI nicolini.jr@wanadoo.fr
- Olivier ROUBIN olroubin@wanadoo.fr

Les conditions de participation vous seront précisées prochainement, avec priorité aux cotisants à Essec Alumni.

### JOURNÉES PORTES OUVERTES « MÉTIERS ET CARRIÈRES » / INFORMATION DAYS

- Vendredi 8 décembre 2006 de 16h00 à 19h00  
CAMPUS ESSEC Cergy-Pontoise
- Samedi 24 mars 2007 de 10h00 à 15h30  
CAMPUS ESSEC Cnit La-Défense

### FORUMS ET SALONS / STUDENTS FAIRS

- FORUM TRIUM à Paris Expo- Porte de Versailles, le 14 novembre 2006
- FORUM APIEP INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE à l'Espace Omnisport Pierre Bérégooy à Châtenay-Malabry, le 14 novembre 2006
- FORUM ALLIANCES PLUS au Stade de France à Saint-Denis, le 16 novembre 2006
- FORUM CENTRALE ENTREPRISES à l'Ecole Centrale Paris à Chatenay Malabry, le 28 novembre 2006
- FORUM SUPELEC à Gif-sur-Yvette, le 7 décembre 2006
- FORUM ODYSSEE DE L'ENTREPRISE à l'Alpes Expo à Grenoble, le 30 novembre 2006

- FORUM TOULOUSE TECHNOLOGIES 8 au Parc des Expositions à Toulouse, décembre 2006 de 16h00 à 19h00
- SALON DES MASTER ET MASTERES SPECIALISES, GO/LE MONDE, au Palais Brongniart à Paris, le 18 janvier 2007



### LES CONTACTS AME

#### Communication :

- La lettre d'information :  
Michèle DIVERRRES (DAIM97)  
michele.diverres@yahoo.fr

#### - Président :

Olivier ROUBIN (DAIM00)  
OlRoubin@wanadoo.fr

#### - Vice-Président :

Angélique BIDAULT-VERLIAC (MM00)  
Angelique.bidault@ogilvy.com

#### - Secrétaire Général :

Gwénael BARO (MSIR03)  
Gwenael.baro@newcase.fr

#### - Trésorier :

Cedric Faily (TF00)  
cedric.faily@ikb.de

O  
U  
R  
S

## LES SERVICES MDE

La Maison des ESSEC - 70, rue Cortambert - 75116 Paris

Tél : 01 56 91 20 20 - Fax : 01 56 91 20 21

E-mail : [essec@essecmde.com](mailto:essec@essecmde.com) - Internet : <http://www.essecnet.com>

### SALLES DE RÉUNIONS ET RÉCEPTIONS à louer.

**SERVICE TRAITEUR** pour petits-déjeuners,  
cocktails, déjeuners et dîners.

*Pour informations, contacter la MDE  
au 01 5691 2050*

### BUREAUX À LOUER

Prestations incluses : domiciliation simple (siège social, réception, tri, mise à disposition du courrier), ligne téléphonique équipée d'une boîte vocale, photocopieur en libre service à carte, mobilier, taxes (foncières, bureaux), entretien quotidien, charges privatives (EDF, chauffage, eau). *Pour plus d'informations, contacter la MDE au 01 56 91 20 50.*

### Le Service Orientation Carrières (SOC)

- Offres d'emploi
  - Entretiens personnalisés et Bilans
  - Outil de gestion de carrière
- [soc@essecnet.com](mailto:soc@essecnet.com)**  
01 56 91 20 61

## la vie de l'AME



**LES MS ESSEC, UN  
RESEAU DE MANAGERS  
CITOYENS !**

*Bonjour à toutes et tous,*

C'est avec un grand plaisir, et un peu d'appréhension, qu'on m'a donné le privilège de prendre la barre du bateau de l'Association des Mastères de l'Essec, en juin dernier, avec un Bureau et une équipe de personnes d'horizons différents, qui font dans l'ombre un travail énorme sans compter les heures pour l'ensemble des diplômés MS, avec l'aide également plus globale des équipes de la Maison des Essec et d'Essec Alumni, des autres associations de programme, et du BDE MS, qui font un travail considérable et extraordinaire pour l'ensemble des diplômés.

Passage obligé donc avec l'Edito de notre News Letter, pour passer un moment avec vous, et vous donner les grandes lignes de ce nouveau voyage, avec de nouvelles têtes au sein de l'équipage, des projets intéressants et des objectifs ambitieux et motivants.

Fort d'environ 5000 personnes, le réseau des Mastères Spécialisés commence à compter au sein de la communauté des diplômés du groupe Essec (proche de 25% !). Nos diplômés sont présents dans les grands groupes, s'exportent dans les autres pays de l'Union Européenne et ailleurs. Nos diplômés sont de plus en plus et de mieux en mieux reconnus. L'École tisse des liens avec d'autres pays (Etats-Unis, Mexique, Inde, Singapour notamment). Nos compétences techniques et managériales ne sont plus à démontrer, avec nos programmes qui se placent dans les tous premiers rangs européens voire

mondiaux. Certains d'entre nous participent en tant qu'intervenants au sein des programmes MS et, d'autres, en tant qu'experts, font partie de cercles importants dans les milieux associatifs socioprofessionnels ou politiques.

Oui, les diplômés MS Essec commencent à être reconnus pour leur crédibilité professionnelle, en raison de leurs valeurs propres individuelles et collectives. A nous d'asseoir cette richesse fantastique et notre image de managers citoyens pour aboutir à une totale légitimité, et de défendre la valeur de notre diplôme, de notre diversité, et de notre professionnalisme, ainsi que la marque Essec.

Pour cela, les MS Essec doivent construire un réseau fort, dynamique, structuré et vivant. A nous de nous en donner les moyens, et de participer toutes et tous à l'effort de construction ! Nous avons besoin de personnes motivées pour mener à bien des projets de réseau. Nous avons besoin de personnes volontaires pour animer le réseau de proximité de chaque programme MS. Le réseau est l'affaire de l'ensemble des diplômés, et pas seulement de l'équipe de l'AME, des autres associations de programme ou d'Essec Alumni.

Il y a également des personnes exceptionnelles dans les autres programmes du groupe Essec (Management Général, IMHI, Management Immobilier, MBA Luxe, EPSI, EMBA, Agro-Alimentaire entre autres). A nous de construire des liens et échanges avec celles et ceux qui font ces autres programmes !

Nous ne pourrions pas relever ces défis sans vous.

Vous pouvez compter sur nous, nous comptons sur vous !

Amicalement,

**Olivier ROUBIN**

*Président de l'Association des Mastères Essec  
e-mail : olroubin@wanadoo.fr*

### NETWORK MANAGER .....

**Journée d'intégration du MSIR  
réalisée le 14 octobre 2006.**

Une journée sous le signe de la joie et de la bonne humeur. C'était l'occasion de réunir les trois dernières promotions (2006, 2007, 2008) dans le but de renforcer le réseau des Mastères de l'ESSEC.

Plus de 40 participants se sont donnés à fond lors d'une après-midi Paint Ball dans la bonne humeur.



**Gala des Mastères - "Nuit de la Bulle" 2007 le Samedi 3 Février à l'ESSEC dès 22h.**

Le RDV des mastères à ne pas manquer dans l'année! Plus de précision auprès de Benoit.honnart@essec.fr

## L'ACTUALITÉ DE L'AME

### Rendez-vous avec l'AME

#### TEASER / A VOS AGENDAS !

Un programme « Mastères Coaching », animé par Mina Djaad, DG cabinet Versus RH, sera lancé en janvier 2007.

**L'idée essentielle dans ce programme est d'accompagner individuellement ou collectivement des diplômés Mastères Essec dans leur compréhension de l'entreprise et la gestion de leur carrière.**

L'approche proposée a deux objectifs :

- Une formation collective pour les jeunes diplômés leur permettant de disposer des grilles de lectures de l'entreprise et surtout de leur potentiel de « stratégie personnelle »
- Un coaching individuel pour ceux qui sont dans une première expérience d'au moins 2 ans et qui souhaitent être accompagnés dans la gestion de leur évolution dans le poste, dans la même entreprise et pour une autre entreprise dans le même poste.

*Si vous êtes déjà intéressé(e), merci de contacter le Bureau de l'AME.*

## L'ACTUALITÉ DES PROGRAMMES MASTERES

### Rendez-vous avec l'ESSEC

#### MS ESSEC UN ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE UNANIMEMENT RECONNU

Pour célébrer le 20<sup>ième</sup> anniversaire de ses MASTERES SPECIALISES, l'ESSEC a fait réaliser une enquête sur la trajectoire professionnelle des diplômés MS.

#### Méthodologie de l'enquête

La réalisation de l'enquête « Trajectoire » a été confiée à un cabinet extérieur : MV2 Conseil.

Cette enquête a été conduite auprès de l'ensemble des diplômés MS des promotions 1986 à 2003 (3 413 diplômés). Celle-ci a eu pour but de faire un point sur le parcours professionnel des diplômés et sur l'impact du MS dans leur trajectoire professionnelle.

#### Principales conclusions

Le bilan de cette enquête est très largement positif

- 97% des diplômés sont actuellement en poste, dont 87% en CDI et 50% dans des entreprises de plus de 2 000 salariés.

- 28% des diplômés des premières promotions ont déjà atteint des postes de direction générale, proportion qui devrait logiquement croître puisque 68% des diplômés s'estiment aujourd'hui en plein développement de carrière.
- 87% des diplômés déclarent que le MS ESSEC a été un véritable accélérateur de carrière.
- 69% des diplômés estiment que l'impact du MS ESSEC sur leur rémunération a été important.

Les principales raisons de satisfaction évoquées sont les débouchés importants (opportunités de carrière), le contenu et la qualité de la formation, et la renommée de l'école.

« Ces résultats très positifs confirment l'adéquation de nos programmes MS avec les demandes et besoins des entreprises. La professionnalisation de nos formations et la personnalisation de nos enseignements permettent aux étudiants de s'insérer rapidement en entreprise et d'accroître leurs opportunités de carrière ».

**Gérard Guibilato,**

*Directeur des Mastères Spécialisés  
et de la Formation Continue (Inters à l'ESSEC)*

# INTERVIEW

## TRAJET



• **Mina, tu es DG du cabinet Versus RH, et tu es parmi les meilleurs coachs de la place de Paris. En quoi consistent les activités d'un coach ?**

**MINA DJAAD**  
DG Cabinet  
Versus RH

Un Coach dans le domaine des Ressources Humaines est un accompagnateur / interlocuteur privilégié dans une

interaction à objectif déterminé. Le coaching est dans ce cas un travail individuel construit à partir d'une problématique donnée dans un temps précis.

Le plus souvent il s'agit de thématiques managériales et comportementales (performance relationnelle, gestion des priorités, processus de décision, gestion des conflits, etc.). Mais il peut aussi être question de positionnement et de stratégie individuelle dans un environnement organisationnel et/ou culturel spécifique (organisation matricielle, conduite du changement, statut et stratégie de « pouvoir », image et représentation, évolution de poste, etc.).

Un coaching c'est avant tout une identification précise des problèmes posés et une méthodologie à la « carte ». Le coach agit par l'écoute et guide la réflexion et l'action par ce qu'on appelle l'« effet miroir ». Il élabore un séquentiel de séances de travail à partir des axes de progrès qu'il aura préalablement identifiés. D'une façon indicative un coaching s'effectue sur une durée de 3 à 6 mois et parfois plus. Tout dépend de la problématique personnelle du « coaché ».

Dans certains cas il s'agira d'apporter des techniques complémentaires à un savoir-faire existant. Dans d'autres cas il s'agira d'aider la personne concernée à trouver un mode de fonctionnement adapté à son être profond et à la culture de son entreprise.

Dans tous les cas, cette forme d'accompagnement ne se résume pas seulement à des techniques (ce n'est pas une « boîte à outils ») mais surtout à une clarification des enjeux du moment.

Tel que je préfère le pratiquer, le coaching est avant tout une analyse globale de l'environnement permettant de donner les clés de lecture et d'action à un individu qui demeure une partie de cette globalité. C'est dans l'interaction individu/organisation que se trouvent le plus souvent les éléments de réponse et de progrès.

Cette approche que je qualifie d'organisationnelle emprunte aux sciences sociales et d'entreprise l'essentiel de sa méthodologie et si la dimension comportementale est bien sûr évoquée, elle ne fait en aucun cas l'objet d'une pratique psychanalytique réservée à d'autres experts.

Autrement dit un coach n'est ni un « gourou » qui préside à l'existentialisme de l'âme, ni un psychanalyste déguisé qui sonde les abîmes du « Moi » profond.

• **Je suppose qu'on ne devient pas directement coach au sortir d'une faculté ou d'une école de commerce. Quel a été ton parcours ? Quelles sont les compétences et connaissances essentielles pour un coach ?**

Je suis diplômée de Sciences-Po et j'ai un doctorat en Sociologie des Organisations. J'ai un parcours qui s'est construit autour de deux principaux axes : l'entreprise dans un premier temps (8 ans dans des fonctions opérationnelles de gestion de projets et de développement) et le métier du Conseil ensuite. J'ai en effet, passé plus de dix ans dans le cabinet Bernard Krief où j'ai exercé aussi bien le métier du Recrutement que celui du Coaching individuel et de l'accompagnement collectif de comités de direction d'entreprises.

Je dirige actuellement la société de Conseil - Versus RH - que j'ai fondé depuis bientôt deux ans. Par ailleurs, j'anime différents enseignements sur le management de la performance et la gestion du changement, notamment à Paris - II et dans des Ecoles de Commerce.

• **Tu rencontres beaucoup de profils avec une double compétence dans les structures pour lesquelles tu travailles, et tu intervies également dans les écoles de commerce. Est-il facile aujourd'hui pour elles/eux de trouver des postes et d'avoir des évolutions de postes adaptés à leur profil dans les entreprises en France, notamment connaissant les modèles RH et organisations existant en France ?**

Il est vrai que la double compétence est de plus en plus fréquente aujourd'hui dans les profils recrutés par les entreprises. Toutefois celles-ci ne savent pas toujours valoriser dans leur gestion RH, ce type de formation pour des raisons souvent techniques (grilles de rémunération non adaptées, modèles de gestion des compétences trop uniformisés, etc.).

Certaines l'ont compris et le font déjà et les autres sont appelées à le faire pour ne pas perdre ce potentiel de compétences qui s'avère dans la majorité des cas très prometteur.

Il n'est pas plus difficile aujourd'hui pour les profils à double compétence de trouver et/ou d'évoluer dans les postes que les autres. Toutefois, ces profils se doivent de choisir avec habileté un positionnement dans l'entreprise qui leur permette d'exploiter tout l'avantage de leur double compétence. Or l'entreprise est souvent binaire dans son fonctionnement : un profil pour un poste. Or dans le cas de la double compétence il faut privilégier le périmètre de la fonction car cela permet d'intégrer une compétence technique pour le poste mais aussi une connaissance plus élargie d'autres disciplines (gestion, management de projets, etc.). C'est pourquoi il appartient à ces profils de double compétence, dans une stratégie fine de montrer dans leur fonction, les attributs d'une palette de connaissance plus large pour se rendre visibles sans « déranger » la rationalité de leur environnement. C'est un des axes de mes interventions auprès des jeunes cadres ou managers (2 à 4 ans d'expérience) pour développer leur positionnement d'adaptation.

• **Tu travailles notamment sur les questions relatives à la complexité des organisations. Comment cela se matérialise-t-il dans l'entreprise ?**

J'essaie en effet d'évaluer dans les environnements organisés tels que l'entreprise le poids des incertitudes, les contingences et autres contradictions qui déterminent sa véritable dynamique (au-delà de ses déclarations d'ordre et de toute puissance sur les événements) pour mieux valoriser l'énergie individuelle et/ou collective qui est produite pour résoudre ces mêmes incertitudes. Dans mes interventions de coaching individuel cela se traduit par un travail avec le coaché mais aussi avec son management et son environnement immédiat afin d'inscrire les évolutions à tous les niveaux en même temps. C'est certainement ambitieux et souvent dérangeant mais cela contribue à tordre le cou à certaines idées reçues dans les entreprises qui mesurent généralement la compétence ou la performance individuelle du seul point de vue de la capacité de l'individu et non de l'influence de son environnement.

*Interview réalisée par Olivier ROUBIN*