

versity students to professionals with 14 years of experience. Unlike in the short-term work-contract process, although Young Professionals have salaried status during their assignments, they are considered trainees, not employees—companies therefore do not have to follow the cumbersome administrative procedures required for hiring foreign workers.

In addition, the exchange-program visa process is more straightforward and less expensive than that of other visa options. The FACC provides the company with the simplified work contract then handles the entire administrative portion of the visa process free of charge, making no demand on the company's time for these procedures. There is no visa quota for exchange programs, and the typical wait time for this visa is only two months.

Today's advantages, tomorrow's leaders

Whether through a recent accounting graduate's helping a French start-up identify the best U.S. location for an office, or via a marketing professional's advising a retail store launching a digital ad campaign—and in so many other examples—businesses are seeing the positive outcomes of exchange programs unfold before their eyes. These professional exchanges are open to firms in virtually all sectors in France, and we are seeing more and more companies use them to gain a competitive edge in the international market. Giants such as General Mills, Newell Rubbermaid and The New York Times Company have recently partnered with the FACC to host Americans in their French offices. Non-profits and educational institutions are also using exchange programs, to acquire insight into global issues affecting their fields.

Most importantly, such programs create lifelong benefits for participants. Young Professionals are exposed to the customs, values and best business practices of other countries. These exchanges thus produce future generations of leaders who instinctively apply their international experiences to their everyday lives and work. 🌐

Joannah Bell is the Senior Associate, International Career Development Programs of the French-American Chamber of Commerce (FACC), New York Chapter.

www.faccnyc.org



Un « passeport de formation » au management

par Frédéric Aubry

Conscient des évolutions des pratiques de management et soucieux de gérer les potentiels et les talents de ses collaborateurs, l'Hôpital Américain de Paris a élaboré depuis maintenant quelques années un parcours de formation aux fonctions d'encadrement.

Fin 2006, afin de développer et de renforcer les compétences des managers de proximité, le Service du Développement des Ressources Humaines a conçu et développé un programme initial de 12 demi-journées de formation associé à une lettre de mission s'articulant sur trois axes majeurs : organiser, animer, former. L'AHP a ainsi déployé sur une durée moyenne de cinq mois des thématiques comme le management situationnel, la conduite des entretiens annuels et le droit du travail adapté aux managers opérationnels.



Aujourd'hui, après avoir sans cesse amélioré le contenu du programme, nous arrivons au terme de la huitième promotion regroupant globalement quelques 25 hiérarchiques nouvellement nommés et 36 adjoints promus. Ainsi nous avons fait progresser une soixantaine de collaborateurs à potentiel (infirmières, secrétaires médicales, manipulateurs radios et gestionnaires) sur des postes à responsabilité d'équipe. Organisé maintenant autour de 6 journées complètes, nous abordons des sujets comme les bases de la communication, le recrutement, et les techniques d'animation et de présentation, en conservant toujours les fondamentaux du management situationnel, la conduite de l'entretien annuel et le droit du travail.

Double accompagnement

Le principe de ce passeport de formation est double et lié à la qualité des participants. Pour des collaborateurs promus en interne, il synthétise une véritable « boîte à outils » qui leur sera utile et bénéfique dans leurs nouvelles activités de manager. Pour des nouveaux embauchés qui intègrent l'établissement et connaissent déjà les fondamentaux du management, leur intégration est facilitée. A travers ces journées, ils sont imprégnés rapidement de la culture de l'Hôpital grâce au vécu des « anciens » et appréhendent plus commodément l'ensemble des procédures, méthodes et outils propres à l'établissement.

Associé à cet accompagnement collectif, nous fournissons en parallèle et en fonction des besoins un suivi individuel. Par ce double accompagnement collectif et individuel, les collaborateurs à potentiel peuvent développer aisément leurs compétences et leurs talents lors de leur prise de fonction.

L'organisation de l'Hôpital Américain fonctionne beaucoup sur la « dynamique projets ». Nous envisageons donc de développer un second parcours de formation, dédié à la « gestion de projets ». Avec les objectifs de diversifier les possibilités d'évolution de nos collaborateurs et de gestion des talents, nous devrions finaliser cette offre interne pour la fin de 2011. 🌐

Frédéric Aubry est Responsable du Service du Développement des Ressources Humaines de l'Hôpital Américain de Paris.

