

EN RENAULT TRUCKS, DESARROLLAR LOS TALENTOS ES UNA CLAVE DEL ÉXITO

Para Renault Trucks, es fundamental que se revelen y desarrollen los talentos presentes en la empresa. Además, cuando las circunstancias lo permiten, el fabricante francés de camiones abre sus puertas a nuevos talentos venidos de fuera. Así, entre 2006 y 2008, 3000 nuevos empleados entraron en Renault Trucks.

Renault Trucks, una empresa conquistadora, decidió hacer conocer mejor las profesiones que emplea, estableciendo vínculos estables entre la empresa y la escuela. Cuando un aprendiz, un estudiante en alternancia o un becario entran en la empresa, ésta vela por su integración, así como se ocupa de la integración de sus nuevos empleados gracias a un programa completo. Para Renault Trucks, la plena realización de cada uno es esencial, por lo que fomenta el desarrollo del talento brindando las formaciones necesarias a sus empleados. Se crean las condiciones para reconocer la evolución profesional de los empleados, potenciar sus aptitudes y favorecer su movilidad profesional. En 2007, se impartieron 21.000 cursos de formación.

Realización significa también reconocer el lugar de cada uno y dar oportunidades a todos, promoviendo la diversidad en todas sus formas (sexo, edad, minusvalía, nacionalidad) como una carta ganadora al servicio de la excelencia. La empresa se inserta en el movimiento creciente de feminización del mercado laboral dando a las mujeres un lugar cada vez mayor. En 10 años, la contratación de mujeres se duplicó.

En lo tocante a los « seniors », Renault Trucks se adelantó al interés que hoy suscitan; 75 seniors entraron en la empresa el año pasado. A nivel interno, la experiencia es también un criterio que interviene en la evolución de las carreras.

Por otra parte, para superar las vallas de la minusvalía, la marca desarrolla una política deliberada de facilitación de la vida laboral y favorece el empleo de personas en situación de minusvalía. En 2007, ingresaron en la empresa 12 personas que forman parte de dicha categoría, ascendiendo al doble del año anterior.

Por último, presente en los cinco continentes, Renault Trucks valoriza el multiculturalismo y la riqueza que éste implica. Unas 50 nacionalidades conviven en la empresa. El “polo del diseño” solamente reúne a 45 personas originarias de 10 países.

Favorecer el pleno desarrollo de los empleados significa también dar primacía al bienestar en el lugar de trabajo. Directivos y técnicos, mujeres y hombres deben poder trabajar en un entorno placentero. Con más de 9.700.000 € invertidos en el bienestar de su personal desde 2005, Renault Trucks pone los medios necesarios para realizar su ambición social.

Desarrollar los jóvenes talentos

- El “campus manager”: establecer lazos entre la empresa y la escuela

Deseoso de estrechar lazos con los colegios, liceos, universidades y escuelas superiores, el fabricante francés de camiones decidió redefinir el cargo de “*campus manager*”, existente en la empresa desde hace unos quince años. De ahora en adelante, el *campus manager* tiene una doble función.

En primer lugar, desarrollar lazos perennes entre Renault Trucks y los estudiantes secundarios y universitarios para hacer conocer la empresa y diversificar los nexos. Revisten formas diversas (prácticas, año de interrupción de escolaridad, voluntariado internacional de empresas (VIE), formación en alternancia...), y pueden incluso llegar a la participación en los órganos de gobierno de los organismos de formación.

Gracias a este diálogo con las instituciones de enseñanza al que Renault Trucks quiere dar carácter perdurable, los jóvenes que entran en la empresa, sea cual fuere su nivel de estudios, tienen la garantía de formar parte de un grupo selecto. Con el mismo ánimo de acercamiento, Renault Trucks se hace presente con mayor frecuencia en las ferias profesionales, yendo al encuentro de los candidatos.

Esta voluntad de redefinir las relaciones con el mundo de la educación se refleja en el fuerte aumento del número de VIE y de alternancias. Los VIE efectuados en las filiales de Renault Trucks pasaron de 10 el año pasado a 22 este año. Estados Unidos, Uruguay, Camerún, Argelia, Turquía, son otros tantos destinos posibles dentro de Renault Trucks. En cuanto a la alternancia, el *campus manager* busca permanentemente estudios que preparen a las profesiones que necesita Renault Trucks. La formación en alternancia, reservada otrora a ciclos técnicos y cortos, está ahora en plena transformación y el *campus manager* debe prever y adelantarse a los cambios. De aquí a 2010, Renault Trucks se compromete a triplicar el número de jóvenes que acoge en el marco de este sistema.

En segundo lugar, el *campus manager* vela por que la acogida y seguimiento de los nuevos empleados y de los jóvenes en prácticas sea lo más cordial y eficaz posible.

- Lograr una integración exitosa de los nuevos empleados

Una integración exitosa en una empresa es sinónimo de realización personal y profesional. En Renault Trucks, se imparte a los nuevos empleados, con contrato temporal o de tiempo indefinido, un curso de integración específico y ameno.

Con la fuerza que le confiere la pasión de las 14.000 personas que componen la empresa, presente en más de 100 países y 1500 puntos de venta y servicio, Renault Trucks despliega en el mundo entero sus valores: calidez, innovación y eficacia. Fabricante legendario, Renault Trucks es uno de los grandes protagonistas de la industria del camión, dentro del grupo Volvo al que pertenece. El programa « *Welcome on board* » se basa en una formación de dos días del Grupo Volvo, que tiene por objeto:

- conocer el Grupo AB Volvo y las distintas entidades,
- integrar la diversidad de actividades, profesiones y culturas,
- conocer y hacer suyos los objetivos, la “estrategia del Grupo”,
- desarrollar el orgullo de pertenecer al Grupo Volvo,
- crear una red entre participantes de distintos horizontes.

Integra también la visita a un concesionario, lo que constituye un elemento central de la orientación hacia el cliente.

Diversos módulos complementarios por entidades del Grupo informan al nuevo empleado acerca de los objetivos del departamento al que se integra.

Se le informa también acerca de los demás servicios conexos: representaciones sindicales presentes en la empresa, comedores, servicios médicos, etc.

- **Formación y desarrollo personal**

Renault Trucks apuesta a una política de empleo audaz, que permite integrar perfiles de diversos horizontes; se compromete a dar a todos sus empleados un trato igual en materia de desarrollo profesional, en función de sus aptitudes y competencias. En 2007, la marca dedicó 4,3% de la masa salarial a la formación, mientras que la obligación legal es sólo del 1,2%.

Como resultado de una negociación con las organizaciones sindicales en 2002-2003, Renault Trucks firmó con ellas el acuerdo de empresa “*itinerario profesional y competencias*”. El fabricante definió las aptitudes y competencias profesionales que necesitará en 2010. En esta ocasión, se compromete a dar a todo su personal las informaciones, formación y herramientas necesarias para que puedan organizar su itinerario profesional. Pueden por ejemplo descubrir la diversidad de profesiones existentes (300). Todas estas posibilidades significan otras tantas perspectivas de desarrollo. Por último, este acuerdo facilita la movilidad tanto de los directivos como de los empleados y permite prever las competencias necesarias en el futuro.

Este diagnóstico entre competencia actual y competencia futura se efectúa en oportunidad de una de las entrevistas del *Personal business plan* (PBP), proceso de diálogo continuo entre los empleados y sus superiores jerárquicos. Se realizan varias entrevistas por año, durante las cuales el empleado, de acuerdo con su supervisor, puede determinar sus objetivos, identificar y satisfacer sus requerimientos de desarrollo profesional o personal. En esta oportunidad se determinan los cursos que permiten adquirir nuevas competencias (idiomas, informática, etc.) o las necesidades de desarrollo personal (expresión oral, gestión, manejo del estrés, etc.)

En 2007, se impartieron 21.000 formaciones a unas 8.000 personas en Renault Trucks. El plan de formación y desarrollo de competencias se aplica a todo el personal, sea cual fuere su nivel jerárquico. También puede incluir cursos reconocidos por un diploma.

Renault Trucks sabe reconocer la experiencia de una persona y favorecer su ascenso profesional ; por ello, ha creado un dispositivo de “ascenso a personal directivo” de los jóvenes con potencial; cada año, más de veinte jóvenes, en su mayoría contratados como técnicos, ascienden a un nivel de dirección si tienen las competencias requeridas.

Entidad del Grupo Volvo, Renault Trucks participa en el “*International Graduate Program*”, un programa selectivo de integración de jóvenes diplomados cuidadosamente seleccionados. Capacita cada año a dos grupos de 15 a 20 jóvenes del mundo entero diplomados en estudios técnicos. En 2008, dos jóvenes en prácticas en Renault Trucks participan en este programa.

Oportunidades iguales para cada uno

Para Renault Trucks, la diversidad de su personal es una cualidad enriquecedora. La empresa la considera como una cuestión de importancia social y un factor de cohesión. El fabricante francés de camiones se ha comprometido a dar un trato igual a cada persona en materia de acceso al empleo y mantenimiento de éste. Concretamente, la diversidad según Renault Trucks se despliega en cuatro aspectos: género (hombre / mujer), edad, origen y nacionalidad, así como la minusvalía.

- Dar un lugar cada vez mayor a la mujer

La historia y la índole de la actividad de Renault Trucks han dejado huellas en la repartición de su personal entre hombres y mujeres. Durante muchos años, las mujeres eran menos numerosas, reflejando la situación de Francia, donde el índice de empleo femenino era menor que el masculino. No obstante, con una participación femenina que se incrementa en un 1% anual y una tasa de contratación femenina que se ha duplicado en 10 años, las mujeres representaban en 2007 el 17,4% de la plantilla de la empresa y el 18% de los puestos de dirección, comparado con el 11,6% y el 8% respectivamente en 2002.

Renault Trucks tiene por objetivo que ambos índices asciendan al 20% de aquí a 2010.

Según las categorías, Renault Trucks contrata hasta un 35 %¹ de personal femenino cada año. Como Renault Trucks va a buscar lo mejor en todas las categorías de la empresa, la Comisión de Igualdad entre hombres y mujeres vela por dicha igualdad de trato, en materia de formación, desarrollo de las carreras, remuneración. Para la gestión de las remuneraciones, se creó en 2007 un presupuesto específico y complementario de 0,1%, que se prorroga en 2008.

- Los « seniors »: fuente de experiencia

Renault Trucks no esperó los sucesivos planes gubernamentales para dar su debido lugar a las personas de más edad. Desde hace varios años, apuesta a la experiencia de los empleados mayores de 50 años. Y los resultados son positivos.

Renault Trucks sabe que los “seniors” son un vivero de experiencia y de talento ; por eso, procura emplear a personas mayores de 50 años. En 2006 y 2007, el 3% de las personas contratadas se encontraban en esta categoría. Concretamente, en 2007 solamente, ingresaron en la plantilla de la empresa 20 ejecutivos y técnicos y 55 operarios de esta categoría de edad.

¹ En 2007 como en 2006, de cada tres directivos contratados, uno es una mujer.

Emplear y también reconocer. Renault Trucks valoriza la experiencia y reconoce las competencias adquiridas durante toda una carrera por sus empleados mayores de 50 años. Unas veinte personas ascienden cada año a la categoría de personal de dirección gracias a un dispositivo específico para los “seniors”.

Dicha experiencia y competencia son reconocidas asimismo mediante un incentivo financiero, como se observa en un presupuesto específico y complementario de 0,1%, creado en 2007 y renovado en 2008.

Por último, Renault Trucks toma medidas para seguir empleando a personas mayores de 50 años que tienen problemas físicos. En 2006, el programa de ergonomización de los puestos de trabajo (PARI, véase más abajo) permitió a 93 empleados, en su mayoría de más de 50 años, conservar su empleo gracias a una adaptación de su puesto de trabajo.

- Superar la minusvalía

Para que la minusvalía no sea un obstáculo al empleo, la marca del rombo se compromete a dar una oportunidad a todos. Desde hace varios años, Renault Trucks desarrolla una política deliberada de fomento del empleo y del desarrollo profesional de las personas en situación de minusvalía.

La empresa ha puesto en marcha una variedad de iniciativas para facilitar la vida laboral de dichas personas. Ayudas financieras y administrativas, prevención de riesgos y adaptación de los puestos de trabajo (en el marco del proyecto PARI iniciado en la planta de Blainville para el ajuste de los puestos de trabajo y la reclasificación interna del personal), accesibilidad de los locales, acciones de intercambio, asociación y formación: Renault Trucks obra activamente para superar las vallas de la minusvalía.

El acuerdo de empresa Handi'Accord, concertado en 2006, recoge igualmente el establecimiento de condiciones de trabajo favorables a la realización de todos los empleados y fomenta la diversidad dentro del personal de Renault Trucks. Es testimonio de la calidad de 17 años de trabajo en este ámbito con todas las organizaciones sindicales representativas. Handi'Accord posibilita la asistencia financiera y contribuye a concienciar a todos, inclusive el personal de dirección, acerca de los empleados en situación de minusvalía.

Este 6º acuerdo se extiende también a los hijos minusválidos de empleados de Renault Trucks (ayuda a la vivienda, becas universitarias, automóviles adaptados, etc.).

Además de la política de inserción y de mantenimiento del empleo de Renault Trucks, se han iniciado diversas acciones de concienciación y comunicación:

- Se organizaron seminarios Handi'Accord para sensibilizar a los superiores jerárquicos acerca de la minusvalía, impulsar el empleo e intercambiar buenas prácticas.

- Se creó una página de información en el sitio web de Renault Trucks para hacer conocer y promover la política Handi'Accord.
- Se efectúan cada año visitas a ESAT (Establecimientos y Servicios de Ayuda por el Trabajo) y a empresas adaptadas para facilitar la inserción profesional.
- Participación en los Handi'Days (eventos deportivos con niños minusválidos y sin minusvalía) y regalos (entradas a partidos de fútbol...).
- Participación financiera en la acción de la asociación de Lyon "Jumbo vers les dunes", que permitió a jóvenes minusválidos de 6 a 25 años vivir una bella aventura humana en side-cars. En 2007 : de Lyon a Tataouine (Túnez). En 2008 : de Lyon a Eschbach (Alsacia).

Dado que es preciso proseguir las acciones relativas a la minusvalía, Renault Trucks da un paso más y trabaja en colaboración con empresas de consultoría u organismos especializados en la contratación de personas en situación de minusvalía.

En 2007, la tasa de empleos directos totaliza 515 personas, incluyendo 12 nuevos empleados (es decir el doble de las personas contratadas en 2006).

- La riqueza de la diversidad cultural

A Renault Trucks le gusta buscar talentos en todas partes, próximos y lejanos: 48 nacionalidades están representadas en la empresa. Este variado capital humano, fuente de creatividad, representa un fecundo vivero para el diálogo intercultural y la innovación.

Por ejemplo, Renault Trucks estableció recientemente un espacio dedicado íntegramente al diseño industrial de los camiones: el "polo del diseño". En este centro de innovación trabaja un grupo de 45 personas originarias de 10 nacionalidades. Diseñadores, maquetistas, grafistas, vectoristas conjugan día a día sus respectivas competencias.

A fines de 2008 se iniciará un programa destinado a los ejecutivos, « *Diversity inclusive leadership* », destinado a ayudarles a desarrollar su empatía ante situaciones de diversidad y aplicar reflejos de no discriminación.

Acrescentar el bienestar de los empleados en el trabajo

Fruto de un diálogo social permanente y realista, la política de bienestar en el trabajo de Renault Trucks se aplica a todos los componentes de la empresa: directivos, técnicos, empleados y obreros, mujeres y hombres, deben tener acceso a un marco de trabajo placentero. Tras un ambicioso programa de rehabilitación de los comedores de empresa (que sigue en curso), la adaptación de un servicio de transportes para facilitar el acceso al lugar de trabajo y los traslados entre distintos establecimientos, y la apertura de la conserjería (en 2008), que libera a los empleados de diversas tareas y preocupaciones cotidianas, la empresa colocó en junio la primera piedra de una guardería infantil cuyos horarios se adaptan a la agenda de cada uno. Se hallan en estudio otros proyectos, como la creación de un espacio de forma física.

Con más de 9.700.000 € invertidos en el bienestar del personal en su trabajo desde 2005, y un presupuesto anual de 3.500.000 € (excluyendo los comedores) dedicado al bienestar (entre los que se cuentan 750.000 € sólo para la guardería infantil), Renault Trucks pone los medios necesarios para realizar su ambición social.

Para más información, consulte el documento de prensa “*Renault Trucks invierte en el bienestar de su personal*” (junio de 2008) disponible en el espacio de prensa de www.renault-trucks.com.

Al dar al bienestar un lugar central en la empresa, Renault Trucks quiere crear una imagen distinta del mundo del trabajo : el espacio laboral es también un espacio de vida social y de expansión y se vuelve así más atractivo. Se potencia así la motivación de los empleados y se incrementa la eficacia a todos los niveles de la empresa.

Renault Trucks, empresa del Grupo AB Volvo, se compone en Francia de diversas entidades que representan las principales funciones del Grupo (Ingeniería, Fabricación, Comercial, Informática, Compras, Logística, Postventa...), y también la red comercial de la marca en el mercado. Renault Trucks ofrece así numerosas oportunidades de carrera en sectores muy variados y múltiples posibilidades de paso a otros cargos dentro de un Grupo mundial.

Qué dicen los interesados

- Acogida / Integración

Formación

“Por mis estudios, soy traductora y hablo siete idiomas. La comunicación es un valor esencial para mí, más todavía ahora que trabajo en contacto permanente con los clientes. Por eso, me sentía mal al no poder contestar a las preguntas de algunos de ellos cuando venían a entregar sus mercancías. Quise aprender un nuevo idioma: el polaco. Renault Trucks me dio la posibilidad de realizarlo. A razón de hora y media por semana, un interlocutor muy competente imparte cursos variados y completos. Me va bastante bien, no me confundo demasiado...”

Lucia, 30 años, Corresponsal de Red.

“Entré en Renault Trucks en 1995 y tuve oportunidad de ejercer distintas funciones. Desarrollé así mi empleabilidad, lo que es fundamental para mí. Empecé como asistente de formación, luego encargado de formación, luego administrador de recursos humanos. Actualmente, entré en el proceso de formación de un año “ascenso a mandos”, lo que me permite entrar en la categoría del personal de dirección. Las formaciones propuestas me dieron más madurez y confianza y me permitieron construirme como directivo. Es una verdadera suerte para mí trabajar en Renault Trucks, porque es una empresa capaz de brindar oportunidades de movilidad con una política muy activa en la materia.”

Olivier, 37 años, Socio Recursos Humanos.

“Cuando entré en Renault Trucks, tenía sólo dos años de estudios después del bachillerato, no podía acceder a puestos de dirección. Como quería progresar, puse los medios para lograrlo. Primero obtuve una licenciatura gracias a los cursos del CNAM (Conservatorio Nacional de Artes y Oficios) y luego un Diploma de Estudios Universitarios Especializados en el Instituto de Administración de Empresas (IAE). Paralelamente, la empresa debió percibir mi potencial y mi motivación y me inscribió en su programa especial de paso a la categoría de personal de dirección, lo que logré. No lamento nada porque, además de la remuneración, el proceso me dio acceso a cargos a los que no podía postular.”

Laurence, 39 años, Consultora interna.

“Entré en Renault Trucks en 1995 con un DUT (diploma universitario de tecnología) de gestión de empresas y administraciones, opción recursos humanos. Mi formación inicial no me permitía ascender profesionalmente en la función RH. Seguí los cursos vespertinos del Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM) para convalidar el nivel de licenciatura. Renault Trucks me aportó una asistencia financiera. Luego la empresa me propuso seguir un máster remunerado que obtuve en 2004.”

Céline, 37 años, Socia RH.

Experiencia

“Tras un período de prácticas en una multinacional y un Voluntariado Internacional de Empresa (V.I.E.), efectuado en Bélgica, no quería volver a París, de donde soy originario. Busqué un empleo en la región de Lyon y Renault Trucks correspondía perfectamente a mis expectativas. Quería trabajar en Business to Business para ampliar mi gama de competencias. En Renault Trucks tuve acceso inmediatamente a un puesto muy atractivo y en una empresa internacional. Si el VIE es una verdadera base de lanzamiento para nosotros, jóvenes profesionales, Renault Trucks abre realmente nuevas perspectivas.”

Siham, 26 años, Analista Business y Rentabilidad.

“En mi máster de gestión de compras, hice mi período de prácticas de fin de estudios en el servicio de compras de Renault Trucks. Después no me sentía completamente preparado para entrar en la vida activa, me parecía necesario perfeccionar mis conocimientos, sobre todo en compras. También tenía ganas de una experiencia internacional. Propuse a la empresa un Voluntariado Internacional de Empresa (VIE) y pasé casi un año en la sede del grupo Volvo en Göteborg. Francamente, fue una experiencia extraordinaria. En primer lugar, fue un verdadero momento “multicultural” de mi vida porque trabajé con personas de numerosas nacionalidades. En segundo lugar, la remuneración era muy atractiva. Por último, fue una revelación: quedó claro para mí que quería seguir trabajando en compras. Por eso, cuando Renault Trucks me propuso un contrato por tiempo indefinido en el servicio de compras, no dudé un momento.”

Benoit, 26 años, Encargado de compras.

Movilidad profesional

“Entré en Renault Trucks en 2002 como encargado de una Unidad Elemental de Producción (UEP) a la cabeza de un equipo de unas veinte personas que trabajaban en dos turnos. Quise progresar y Renault Trucks me propuso encargarme de un nuevo proyecto. Aproveché la oportunidad. Actualmente estoy encargado de una Unidad de Producción (UP) y dirijo un equipo compuesto por varios jefes de UEP. Mi perfil es atípico, porque este tipo de puesto corresponde más bien a personal de dirección, lo que no soy, y es poco común llegar a él habiendo empezado en puestos inferiores. A los 33 años, estoy orgulloso del camino recorrido y veo grandes perspectivas para el futuro.”

Laurent, 33 años, Encargado de una unidad de producción.

“Entré en Renault Trucks en 2001 como director jurídico. En 2005, me enteré de que buscaban un director de filial en Argelia. Como hice estudios jurídicos y comerciales (Escuela Superior de Comercio), aspiraba a un puesto más operativo. Presenté mi candidatura y fue aceptada. Luego repetí la operación : desde principios del año dirijo otra filial, en Rumania. Para una empresa como Renault Trucks, es ventajoso ofrecer a su personal posibilidades de progreso, de cambios de sectores y de actividad.”

Marco, 42 años, Director de filial.

Movilidad geográfica

“De origen eslovaco, trabajé inicialmente para la filial de Bratislava de Renault Trucks. Esta oficina se dedicaba a la vez a la República Checa y a Eslovaquia, aun si las atribuciones eran distintas según el país. Globalmente, era muy polivalente. Primero empleado técnico-comercial, luego fui encargado de producto, orientación marketing, para Eslovaquia. Después, en 2005, quise evolucionar, cultivar mi polivalencia pasando a un sector que no conocía bien. Contesté a un aviso interno para el puesto de encargado de la gama Construcción en la sede de Renault Trucks, función que ocupo desde entonces.”

Peter, 32 años, Encargado de gama.

“En 27 años de trabajo en Renault Trucks, ocupé sucesivamente varios puestos de responsabilidad, comerciales o de marketing. Sobre todo, no dudé un momento en cuanto surgieron posibilidades de movilidad geográfica. Además de Francia, cambié de país cuatro veces: Dinamarca, Gran Bretaña, Argelia y Turquía. Es cada vez un desafío porque hay que volver a empezar de cero, adaptarse, cambiar de modo de pensar. El enriquecimiento personal y profesional fue considerable. También fue para mis dos hijas una extraordinaria oportunidad de desarrollar su curiosidad y apertura.”

Bernard, 55 años, Encargado marketing de producto.

« ¡Realicé mi sueño ! Ser diseñador de camiones. Para ello tuve que irme de mi país, Corea del Sud, porque desafortunadamente no había oportunidades en este sector. Primero fui a Suecia. Allí, mientras me perfeccionaba en diseño industrial, una circunstancia feliz me puso en contacto con Renault Trucks. Envié una candidatura y entré en la empresa en octubre de 2007, primero en prácticas, luego como consultor. Ahora soy empleado de plantilla. No conocía Lyon para nada antes de llegar. Extraño un poco a mi país pero no lamento haberme instalado aquí. La vida es más barata que en París, los transportes públicos funcionan bien, el clima es agradable y la gente es cálida. Quiero aprender bien francés para aprovechar mejor la vida en Lyon.»

Won-Chol, 31 años, Diseñador

Desarrollo personal

“Durante el proceso "ascenso a personal directivo", seguí varios cursos de formación, incluyendo "Winning Performance", que me sirvió para tomar distancia, me enseñó a tomar conciencia de mis procesos de fracaso y éxito, y por ende a elegir el camino adecuado hacia la eficacia. Me obligó a “levantar la nariz del manubrio” y a reflexionar acerca de mí misma y de los métodos que aplico en mi vida profesional. También me aportó mucho para escuchar a los demás: ahora sé adecuar mi lenguaje al modo de comunicación del otro y desactivar un conflicto de forma objetiva. De forma más general, este curso me mostró cómo mejorar mi desempeño individual y cómo poner mis aptitudes al servicio del desempeño colectivo.”

Caroline, 34 años, Encargada del polo de idiomas.

Calidad de vida / bienestar

“Después de diez años en el volley-ball profesional, entré en Renault Trucks en 2000. Desde entonces, procuro hacer un poco de deporte (natación, culturismo...) lo más regularmente posible. Que la empresa contemple la creación de un espacio fitness en el establecimiento Renault Trucks de Saint-Priest es un verdadero regalo para mí. Me permitiría ganar tiempo y hacer menos trayectos que ahora para ir a mi centro de deportes. Además, es más agradable y motivador ir con otros colegas; sería un medio para conversar, conocerse y por qué no, crear nuevas redes profesionales.”

Willy, 37 años, Consultor producción - logística.

“Tengo ya una niña y estoy embarazada de varios meses ; tengo intención de hacer una solicitud a la guardería interempresas para el segundo que va a nacer. La niña no fue aceptada en el centro de acogida cerca de casa. Por eso, y para ganar tiempo, prefiero buscar una solución próxima a mi trabajo. Durante mi baja por maternidad, también recurriré a la conserjería de la empresa para encontrar ocasionalmente a alguien que cuide a la mayor. Gracias a este servicio, gano tiempo, se facilitan todos mis trámites. Por otra parte, espero con impaciencia que el espacio deportivo abra sus puertas. En lugar de practicar un deporte al salir del trabajo, podré ir a la hora del almuerzo. Cuando vuelva a casa, tendré más tiempo para estar con los niños. Me alegra mucho que Renault Trucks tome este tipo de iniciativas. Muestran que es una empresa moderna.”

Mélanie, 33 años, Secretaria ejecutiva.

“En realidad, entré en Renault Trucks por casualidad. Debo confesar que no me atraían para nada los camiones; incluso tenía en aquella época una imagen muy negativa de este sector y de Renault Trucks. Lo que me interesó realmente es el puesto que me proponían. Descubrí rápidamente la empresa y el mundo del camión, que me conquistaron de inmediato. Actualmente, estoy convencida de que el marketing en el sector industrial es muy atractivo, particularmente en esta empresa, a la que he cobrado mucho cariño. Por otra parte, Renault Trucks supo confiar en mí en tanto mujer y joven directiva y no dudó en ascenderme y encomendarme cargos de responsabilidad. Soy lionesa de origen; abandoné la capital sin vacilar para volver a trabajar en la región, con un entorno de vida más agradable, y no lo lamento.”

Florence, 36 años, Directora de marketing.

Para más informaciones:

<http://corporate.renault-trucks.com>

Julien Berthet – Tel.: + 33 (0)4 72 96 39 86 - julien.berthet@renault-trucks.com

Fabrice Piombo – Tel.: + 33 (0)4 72 96 12 20 - fabrice.piombo@renault-trucks.com