



Dacia employés

Carmen STANESCU, Instructeur Sénior Qualité, Direction Ingénierie Process Mécanique Roumanie:



Je suis venue chez Dacia il y a presque 2 ans, dans la fonction de Consultant systèmes qualité. A part son renom, j'ai choisi Dacia pour la nouveauté qu'elle apporte dans tous les domaines : industrie, qualité, informatique, ressources humaines, et, bien sur, communication; c'est le Kilomètre zéro de la contrée (Arges)

Je ne me suis point trompée; chaque jour, j'apprend des choses nouvelles, qui contribueront à mon développement et, pourquoi pas, à mon avancement professionnel.

Je suis entourée par des gens d'un professionnalisme inné, qui m'aident dans mon activité d'instructeur sénior de qualité. Malgré cette période ("de crise"), les gens insistent de rester sur la plateforme, parce que Dacia est l'expression de la sécurité.

Cristian SAFTA, Chef UET (unité élémentaire de travail), Direction Ingénierie Process Mécanique Roumanie :



Je suis venu chez Dacia il y a 11 ans pour réaliser ce que mes parents ont réalisé en tant qu'employés de cette usine dès le début des années '70 - épanouissement professionnel, social et spirituel, que l'on ne peut connaître qu'en imbriquant travail et passion pour l'automobile, d'une manière harmonieuse.

Pour moi, Dacia représente le passé, le présent et l'avenir.

C'est une continuation de mon devenir, à travers les formations de spécialité, de l'expérience professionnelle acquise dans différentes fonctions, à travers, également, d'un climat de stabilité, sécurité, confiance et collégialité. Plus, j'ai la satisfaction d'avoir contribué, par mon travail aux côtés des autres employés, à la consolidation de la marque Dacia, et, ainsi, de faire connaître la Roumanie dans le monde.

Merci, Dacia !

RECRUTEMENT

Le processus de recrutement. Dacia est assuré par nos professionnels en ressources humaines.

ETAPES DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Nos professionnels du recrutement et nos opérationnels évaluent ensemble le candidat selon la vision spécifique . leur métier.

4 REGLES CLE DE LA CHARTE DE RECRUTEMENT

Charte de recrutement

Les 4 r.gles clé de la Charte de Recrutement:

1. Confidentialité des candidatures: Nous vous garantissons que votre candidature sera exploitée uniquement par notre équipe de recrutement et que vos données personnelles ne seront communiquées . aucun tiers.
2. Réponse systématique: Pour chaque candidature envoyée sur notre site, nous vous informons immédiatement de son enregistrement dans notre base de données.
Chacun des candidats reçus en entretien recevra une réponse dans un délai de 10 jours après la date de l`interview
3. Engagement réciproque de transparence: Les responsabilités et les exigences du poste vous sont clairement présentées. A votre tour, vous nous informez avec honnêteté de votre situation personnelle et professionnelle.
4. Respect des personnes et absence de discriminations. Nous excluons tout type de discrimination, directe ou indirecte, envers un candidat ou un salarié, pour des considérations de sexe, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, âge, nationalité, race, couleur, ethnie, religion, préférences politiques, origine sociale, handicap, situation ou responsabilité familiale, appartenance à un syndicat ou à une activité syndicale..

CONSEILS POUR REUSSIR SON ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

1. CONSEILS POUR REUSSIR SON ENTRETIEN DE RECRUTEMENT: Faites une autoévaluation de vos qualités et de vos points à améliorer, analysez l`offre d`emploi, informez-vous sur l`entreprise et essayez d`anticiper les questions du recruteur.
2. Le comportement durant l`entretien: Respectez les règles de politesse, maîtrisez vos tics, essayez de vous comporter le plus naturellement possible.
3. Adoptez une écoute active: Ecoutez votre interlocuteur jusqu`à la fin, ne vous dépêchez pas de répondre aux questions, réfléchissez avant de répondre.
4. Soyez attentif et réactif: Donnez des réponses correctes, concises, claires, bien à propos, ainsi qu`argumentées, démontrées par des exemples, n`hésitez pas à adresser à votre tour des questions à votre interlocuteur pour vous vérifier vos conclusions.
5. Après l`interview: En vous remémorant l`interview, faites une autoévaluation du déroulement de votre entretien et appréciez votre motivation pour l`activité supposée par le poste, ainsi que pour

les opportunités de carrière professionnelle offertes l`entreprise, de manière à prendre la meilleure décision pour votre avenir.

DEROULEMENT DE L`INTERVIEW

1. Introduction: Le recruteur reçoit le candidat, se présente et lui explique le mode de déroulement de l`interview.
2. I-ère partie: Courte présentation du parcours du candidat: études, expérience professionnelle, centre d`intérêt.
3. II-ème : Le candidat répond aux questions du recruteur, explique la motivation pour le poste, met en valeur ses compétences, donnant des exemples concrets, il pose à son tour des questions.
4. Conclusion: On aborde des questions liées aux conditions de travail, le paquet salarial, les perspectives d`évolution. On convient d`un délai de communication de la décision concernant la suite du processus de recrutement.

PARCOURS D'INTÉGRATION

Une intégration facilitée

Dès le premier jour, chaque nouveau salarié de Dacia bénéficie de la plus grande attention. Durant les premiers mois, chaque nouveau salarié a l`occasion de visiter les installations, de participer à différentes formations et à des stages pour connaître l`entreprise et s`intégrer aussi vite que possible dans l`équipe Dacia.

Un parcours d`intégration sur 6 mois

Grâce aux stages de découverte organisés sur le terrain, chaque nouveau salarié a la chance de se former rapidement une vision d`ensemble concrète de l`activité de Dacia: de la production à la commercialisation.

Etapes du parcours d`intégration:

1. Module d`accueil : Présentation du groupe et visite de l`usine : 1 jour
2. Stage en usine: 3 semaines
3. Stage commercial: 5 jours
4. Formation "Travailler ensemble": 1 jour

Développement professionnel et personnel

La gestion individuelle et le développement des compétences représentent une des priorités de la politique de ressources humaines. En effet, des heures de formation sont organisées, accompagnées d`une activité importante de suivi des carrières pour assurer le développement des ressources humaines de l`entreprise.

Quel est le principal objectif d`un système efficace de management de la carrière? C`est bien sûr l`augmentation de la motivation des salariés, qui a des effets directs sur la productivité et qui renforce la fidélisation de ces derniers.