

Michelin : 200 salariés sont recrutés cette année

Le géant du pneu continue d'augmenter ses effectifs sur son site choletais. La mission de pourvoir une centaine de postes supplémentaires a été confiée à l'agence locale de Pôle Emploi.

Pourquoi ? Comment ?

A quoi sert ce recrutement ?

Les deux activités du site Michelin à Cholet nécessitent un renforcement des équipes. Aux 100 salariés recrutés depuis le début de l'année, une centaine d'autres devraient suivre. Sur la partie mélangeage des gommages, 50 personnes doivent s'ajouter aux 250 actuelles.

« A partir de septembre, les équipes passeront à six jours par semaine », annonce Thierry Clerc, le DRH de Michelin Cholet. Même chose à l'atelier pneumatiques (où travaillent 1 000 salariés), le recrutement sert également « au renfort des équipes le week-end ».

Quels profils sont attendus ?

Ils sont plutôt larges. Pierre Langevin, en charge du recrutement du groupe sur l'ouest de la France, évoque « une grande diversité des postes ».

Si des bac + 3 à bac + 5 sont privilégiés pour le management, la maintenance et la production (les 3/4 des postes) sont plus ouvertes. Pour cette dernière, un niveau CAP à bac est attendu, mais il existe des exceptions.

Liés par une convention, Michelin et Pôle Emploi utilisent le recrutement par simulation dont le premier critère est la motivation. « Ça offre l'opportunité de recruter des gens qui n'ont pas eu l'idée d'aller en usine », explique Nicolas Genève, directeur de l'agence Pôle Emploi à Cholet. Anciens boulangers, maçons, commerciaux ou esthéticiennes ont ainsi été recrutés de cette manière.

Est-ce un long processus ?

Le recrutement par simulation peut s'avérer très court, malgré ses cinq étapes à franchir. « Il peut se réaliser sur deux semaines », évalue Carole Brochu, conseillère de l'agence Pôle Emploi. Au cours des différents rendez-vous, la motivation est mesurée selon l'assiduité et des tests permettent de révéler les aptitudes nécessaires aux futurs salariés.



L'entreprise Michelin, qui recense 1 250 salariés, devrait en compter 100 de plus d'ici la fin de l'année.

« Comme on a beaucoup de besoins, cette méthode élargit le spectre des candidatures », se félicite Thierry Clerc. Il revendique « trois à huit entrées » de nouveaux employés chaque lundi.

Y a-t-il vraiment une augmentation d'effectif ?

Du côté des syndicats, il y a un peu de scepticisme quant à l'évolution du nombre d'employés. La CGT

évoque ainsi « des effectifs qui ont sans cesse diminué » depuis 1980. Ce que ne conteste pas le directeur du site. « On a baissé le nombre de salariés avec l'automatisation des moyens de production. Aujourd'hui, si on recrute, c'est pour accompagner la croissance de l'entreprise », fait remarquer Thierry Clerc.

La centaine de nouveaux emplois serait donc à exclure des remplacements en cas de départ en retraite

(50 à 60 par an) ou du turnover habituel (mutations, démissions, licenciements).

Et ce n'est pas fini, le bonhomme Michelin compte s'élargir de nouveau l'an prochain.

Alexis DUCLOS.

Prochaine journée d'information prévue à l'agence Pôle Emploi, le 19 juillet prochain.

Nouvelle organisation et nouveaux programmes

Applicable à partir de septembre, la réforme du collège servira à lutter « contre les inégalités scolaires », selon Najat Vallaud-Belkacem. La ministre de l'Éducation, porteuse du projet, essuie de nombreuses critiques, notamment sur la place des langues vivantes.

Si la fin des classes bilingues n'aura pas lieu, l'apprentissage d'une

deuxième langue vivante commencera bien en 5^e, contre la 4^e actuellement. 3 h de temps d'accompagnement personnalisé (AP) seront intégrées aux 26 heures de cours des 6^e.

Les élèves des classes de 5^e, 4^e et 3^e développeront des projets en EPI (Enseignement pratique interdisciplinaire) sur huit thématiques (langues et cultures de l'Antiquité, développe-

ment durable, monde économique et professionnel,...).

L'organisation de l'emploi du temps n'est pas la seule préoccupation de cette réforme. Il y a aussi une refonte complète des programmes qui prendront en compte les nouveaux cycles d'enseignement, les cycles 3 (CM1, CM2 et 6^e) et 4 (5^e, 4^e et 3^e).

Michelin recrute 200 salariés

Depuis le début de l'année, Michelin a déjà recruté une centaine de salariés, surtout pour compenser les départs à la retraite. Mais Michelin va aussi créer de nouveaux postes, une centaine de plus en CDI.



Cholet, Pôle emploi, hier. En haut à gauche, de gauche à droite : Pierre Langevin, Marie-Camille de Willencourt, responsable de communication de Michelin Cholet, Carole Brochu, Didier Teston conseiller Pôle emploi, Thierry Clerc, Nicolas Genève. L'usine Michelin (en bas à gauche) emploie 1 250 salariés. Photos EL et Michelin.

Xavier MAUDET
xavier.maudet@courrier-ouest.com

Et 100 recrutements de plus. Après CAIB (80), Thales (400 en dix ans), Logidis (120) et Millet (30), c'est au tour de Michelin Cholet (1 250 salariés) d'annoncer la couleur. Le manufacturier de pneumatiques pour camionnettes et SUV compte recruter 100 nouveaux salariés cette année. Précision de taille, ces recrutements concernent bien des nouveaux postes à pourvoir au second semestre. Le mouvement naturel qui comprend les départs à la retraite, les mutations, etc n'est pas pris en compte dans ce chiffre. « Bon an mal an, il y a entre 50 et 80 départs à la retraite », explique le directeur des ressources humaines de Michelin Cholet, Thierry Clerc. C'est donc près de 200 personnes que l'entreprise, avec l'appui de Pôle emploi, doit trouver pour la seule année 2016. Le chiffre est important. L'enjeu est à la hauteur. « Nous avons deux activités, la

fabrication de pneus qui concerne environ 1 000 personnes et la production de mélanges de gommes pour l'usine de Cholet et d'autres sites Michelin. Il y a aujourd'hui 250 personnes dans cet atelier qui va monter en puissance pour atteindre 300 personnes », ajoute Thierry Clerc.

« Il suffit que la personne ait envie »

Dans un contexte où « Michelin voit ses effectifs à nouveau augmenter », Pôle emploi déploie un dispositif bien rôdé qui a déjà fait ses preuves. Il permet surtout de recruter des personnes qui, de prime abord, s'estiment éloignées des activités industrielles. Le point de départ pour rejoindre Michelin est basique : « Il suffit que la personne ait envie. » On pourrait même dire, qu'avant l'envie, il suffit d'être curieux, de vouloir en savoir plus sur Michelin. La suite permet à chaque candidat potentiel de se faire une idée plus précise des postes à

pourvoir (il n'y en a d'ailleurs pas qu'en production), des compétences requises, des conditions de travail (en trois équipes, jour et nuit, pour certaines le week-end), la rémunération, etc. « Nous démarrons par une information collective au rythme de deux réunions par mois », explique Carole Brochu, une des deux référentes Michelin de Pôle emploi. « Le profil, on s'en fiche, il faut que les personnes soient intéressées », ajoute-t-elle. Très vite, le candidat qui accroche aux explications est amené à passer des tests de recrutement par simulation (MRS) pour évaluer ses aptitudes, le respect des consignes, la ponctualité, la vigilance, l'esprit d'analyse, etc. Quel que soit l'âge ou le sexe, tout le monde a sa chance. « Nous avons de bonnes surprises avec des profils très divers que nous n'aurions pas forcément retenus de notre côté à la lecture du CV », constate Pierre Langevin, chargé du recrutement pour les sites Michelin situés dans l'ouest de la France. Même à 50 ans sans compétence dans l'industrie il est

possible de rejoindre Michelin. La volonté est aussi d'augmenter la part des femmes dans l'entreprise. Elle était de 5 %, elle est de 7 %, l'ambition est de dépasser 12 %. Pour y parvenir, Pôle emploi ratisse un peu plus large, dans les régions de Beaupréau et d'Angers, le Saumurais et même le Bressuirais. « Au-delà de 30 minutes de trajet, les gens ne sont plus mobiles » constate Nicolas Genève, le directeur de Pôle Emploi Cholet qui, depuis des années met un point d'honneur à se caler sur les besoins des entreprises. Ce qui implique d'avoir une bonne connaissance des métiers.

A SAVOIR

Une réunion d'information est organisée le 19 juillet à Pôle emploi à 8 h 30. Pour en savoir plus, contactez Carole Brochu ou Sylvain Guimbretière à Pôle emploi, 24 rue du Carteron à Cholet : carole.brochu@pole-emploi.fr ou sylvain.guimbretiere@pole-emploi.fr

Le transport cherche des conducteurs... commerciaux

À la rentrée, les transporteurs routiers organisent un forum pour recruter de nouveaux salariés.

Les dirigeants d'entreprise de transports des Mauges le certifient, des reconversions réussies au volant d'un camion, ils en ont des dizaines à citer. Le problème, c'est que ces exemples sont loin de combler le déficit de conducteurs dont leurs entreprises souffrent depuis des années. « Nous avons des camions qui restent sur les parkings », indique un professionnel. « C'est simple, on est freiné dans nos investissements à cause de ça. Nous sommes même contraints de ne pas répondre à certains appels d'offres » indique un autre des dirigeants d'entreprises de transports qui hier à Pôle emploi devaient trouver des solutions pour susciter les vocations. « Vous croyez qu'en défilant sur la rocade avec nos camions ça marcherait ? », propose presque sérieux l'un d'eux.



Les entreprises de transport routier se développent dans les Mauges pour répondre aux besoins de l'industrie.

En attendant de trouver « le truc » imparable pour séduire, le secteur des transports va reconduire le 14 septembre l'opération de recrutement qui avait donné de bons résultats

en octobre dernier. Sept cents personnes s'étaient alors présentées pour une centaine de postes. Plus de six mois plus tard, le constat est identique. « Il y a une cinquantaine de

contrats de professionnalisation possible, une soixantaine de postes de conducteurs à pourvoir et une vingtaine pour les missions d'agents de quai », détaille Dorothee O'Neill, conseillère Pôle emploi pour le transport. Alors quel est le souci ? « La priorité c'est la famille, du coup, on a des problèmes sur les zones longues », s'agace un dirigeant.

« Problèmes de mobilité »

C'est surtout que l'image du conducteur de camion renvoyée jusqu'à présent ne correspond pas vraiment à la réalité. « Ce ne sont pas seulement des conducteurs que nous cherchons, ce sont aussi des chauffeurs commerciaux, chargés de promouvoir leur entreprise, ses produits », indique Estelle Durant du groupement d'employeurs, GEIQ transports. Et ces profils ne sont pas simples à trouver. Même à Arras dans le Nord, le GEIQ s'est cassé les dents. « Problème de mobilité ». Un comble pour des transporteurs.