

# Michelin innove pour recruter



**CHOLET.** Le fabricant de pneumatiques a réinventé en partie ses techniques de recrutement pour être attractif, dans une région où le nombre de chômeurs est faible.

PAGE 7

*Le Courrier de l'Ouest – Mercredi 26 septembre 2018*

# Michelin réinvente son recrutement

Le fabricant de pneumatiques innove pour faire face à ses besoins de main-d'œuvre en se détachant notamment du sacro-saint CV au profit de mises en situation plus concrètes.

Vivien LEROUX

vivien.leroux@courrier-ouest.com

Café, croissants, jus de fruits et tutoiement. Ambiance plutôt décontractée ce mardi matin dans l'espace séminaires de l'Autre usine. Et pourtant, personne ne se connaît. Ici, on ne parle pas entre collègues. Pas encore. D'un côté, étiquette épinglée à la chemise ou au polo, des salariés de Michelin, des recruteurs. De l'autre, badge autour du cou, des candidats, recrues potentielles. On est loin de l'entretien d'embauche classique, crispé et formel, autour d'une table de bureau austère.

Pour sa troisième campagne « Rencontres carrières », l'entreprise affine une stratégie récente, une nouvelle façon de recruter. « Avoir un bassin d'emploi dynamique est une chance, remarque Olivier Cochetoux, directeur du site choletais. Il faut attirer les talents, se montrer attractif. » C'est presque l'employeur qui est sur le gril. Pour faire face à un besoin de recrutement de 115 personnes dans une région où le chômage est maîtrisé, Michelin doit « innover ». « Nous devons présenter tous nos atouts. » Pour ça, on sort des stratégies de recrutement passives pour aller vers les candidats. C'est l'idée des « Rencontres carrières » comme celle d'hier.

« Pour attirer, on doit inverser notre approche des candidats »

CHRISTIAN CHAUVIN, Chef du personnel.

En une journée, les 90 participants ont droit à une présentation de l'entreprise, le détail des conditions sala-



Cholet, l'Autre usine, hier. Les discussions entre candidats et recruteurs prennent un tour moins formel.

riaux, une visite de l'usine, une rencontre avec les salariés et des entretiens individuels. Voilà pour la partie production. Pour les candidats en maintenance, un parcours adapté est proposé. Sur cette partie, certains peuvent repartir dès le soir-même avec un contrat de travail. En production, certains sont sélectionnés pour une nouvelle étape. Dès le lendemain, ils passent un après-midi auprès de Pôle emploi pour évaluer leurs aptitudes au poste grâce à la

méthode MRS (recrutement par simulation).

En gros, il s'agit de « dépasser le CV » pour mesurer, avec des ateliers concrets les aptitudes des candidats dans leur future fonction. Si le test est concluant, un ultime entretien avec un recruteur de Michelin peut être prévu dès le lendemain. Le but est aussi d'aller vite pour faire face aux besoins sur un site qui emploie 1 400 personnes. « On recrute une personne sur deux dans lors de ces

journées », précise le chef du personnel Christian Chauvin, qui remarque l'évolution des pratiques. « Pour attirer, on doit inverser notre approche des candidats. Cela implique une vraie remise en cause. Ça tire vers le haut nos processus, nos techniques. » Ce qui n'empêche pas d'emprunter les voies plus classiques. Les candidatures directes par CV, ça marche toujours.

# 90 candidats aux journées portes ouvertes de Michelin

Le fabricant de pneumatiques a organisé, hier, une journée portes ouvertes sur son usine de Cholet, pour embaucher 115 personnes en production et en maintenance. L'objectif : remplacer les départs à la retraite et gonfler l'effectif choletais de 1 400 salariés.

Page Cholet



Ouest-France

Ouest France – Mercredi 26 septembre 2018

## Michelin recrute 115 personnes à Cholet

Le fabricant de pneumatiques organisait, hier, une journée de recrutement sur son site de Cholet (Maine-

et-Loire). Cent quinze postes sont à pouvoir. La moitié des nouvelles recrues obtiennent, à terme, un CDI.

Ouest France – Mercredi 26 septembre 2018

# Michelin recrute toujours plus

Le fabricant français de pneumatiques a organisé une grande journée de recrutement, hier. 115 postes étaient à pouvoir, après la trentaine de l'année dernière.



Un groupe de candidats découvre les métiers de maintenance à l'intérieur de l'usine Michelin.

CRÉDIT PHOTO : OUEST-FRANCE

« Le bassin d'emploi choletais est dynamique et nous oblige à être attractif sur le marché », explique le directeur du site de Michelin à Cholet, Olivier Cochetoux.

Chaque année, le manufacturier de pneumatiques recherche de nouvelles recrues pour remplacer les départs à la retraite et augmenter l'effectif de 1 400 salariés. Cette fois, ce sont 100 postes de production, et quinze dans la maintenance, qui sont recherchés.

L'usine de Michelin à Cholet n'en finit pas de grossir, mais dans une ville où le taux de chômage frôle les 5,7 % (selon les chiffres du 4<sup>e</sup> semestre 2017), il faut redoubler d'originalité pour recruter. En 2017, trente nouveaux postes ont gonflé les équipes. « Ça demande beaucoup d'énergie et de temps, mais il faut être inventif pour être plus visible », explique Christian Chauvin, le directeur des ressources humaines.

L'entreprise a donc organisé, avec Pôle Emploi, une grande journée de recrutement à l'Autre usine.

## Un candidat sur deux embauché

Quatre-vingt-dix candidats se sont présentés, hier matin, pour découvrir Michelin et son industrie. Tous inscrits via le site internet de Michelin, Pôle Emploi ou directement à l'usine. Pour l'entreprise de pneus, pas question de recourir aux grandes banderoles « Michelin recrute », visibles depuis le bord de la route. « Si tout le monde fait pareil, ça a moins d'impact », poursuit-il.

## Directement sur le site choletais

Après une présentation des différents métiers, maintenance et production, par des ouvriers de Michelin, ils se sont rendus par petits groupes sur le site de Cholet. « Ils rencontrent leurs

futurs coéquipiers et découvrent aussi leur milieu de travail, raconte Olivier Cochetoux. Ils peuvent plus facilement se rendre compte des réalités et des complexités de notre industrie. »

À la fin de la journée, Michelin signalait des promesses d'embauche. « Ces journées-là nous permettent de découvrir des profils bien différents », explique le directeur des ressources humaines. En 2017, l'entreprise s'était déjà installée place Travot pour attirer les passants.

## Des recrutements dans tout l'Ouest

Des candidats essentiellement venus de Maine-et-Loire, comme Bérénice Sourisseau, 17 ans, d'Yzernay. « J'ai fait des stages pendant trois ans à Michelin et maintenant j'espère être embauchée », raconte-t-elle. Plusieurs membres de sa famille travaillaient déjà dans l'entreprise auver-

gnate.

D'autres viennent de bien plus loin. Medhi, 24 ans, débarque de Lorient, après un master en génie mécanique. Il a découvert l'annonce d'embauche sur le réseau social LinkedIn. « J'ai d'abord passé un DUT dans le Nord-Pas-de-Calais, et je cherche maintenant du travail. »

Quitter le Morbihan ne l'effraie pas vraiment. Michelin propose un avantage « pack de mobilité », pour accompagner l'installation de ses futurs employés. À terme, la moitié des candidats présents à ces journées sont embauchés et 70 % d'entre eux obtiennent un CDI.

Pourtant, ces rencontres ne suffisent pas à couvrir les besoins du site, deuxième pôle industriel de Michelin en France après Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme). « On embauche toute l'année, confie Christian Chauvin. Avec Pôle Emploi, que ce soit à Cholet, à Saumur ou à Valenciennes grâce aux méthodes de recrutement par simulation. »

Ces tests adaptés évaluent les capacités attendues pour les différents métiers de Michelin, sans forcément prendre en compte le niveau de diplôme. Une autre manière d'être « inventif et créatif », en plus des différents tutorats et formations, pour recruter.

Brice BACQUET.