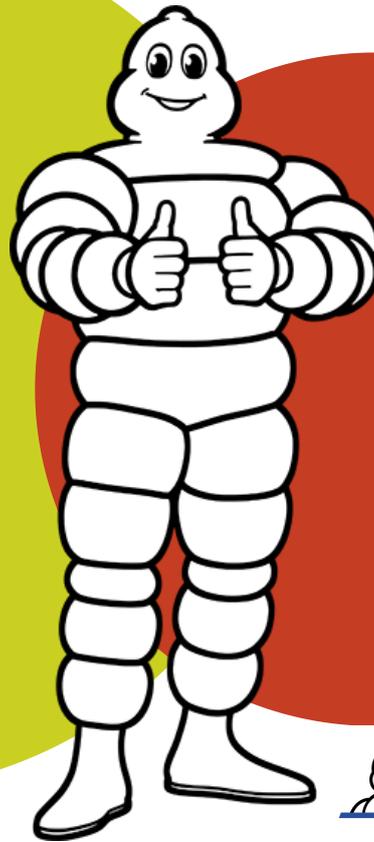


“ L'Entreprise Responsable

La Revue du Club des 1000 qui valorise vos engagements

REPÉRER
LES
HABILETÉS
POUR
MIEUX
RECRUTER



Au sein de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, sur 3000 embauches d'opérateurs de production réalisées entre 2015 et 2018, environ 1500 n'avaient pas un parcours professionnel ou une formation liés à des activités industrielles.

Depuis 2011, le groupe Michelin, accompagné par Pôle Emploi, met en pratique la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) pour le recrutement de ses agents de production. La MRS privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV du candidat. Ouverte à tous, cette méthode de recrutement a l'avantage d'être non-discriminatoire et de fournir une pertinence de sélection des candidatures en fonction des capacités à pourvoir le poste et non pas en fonction du parcours industriels de la personne.



VOUS INFORMER



VOUS INSPIRER

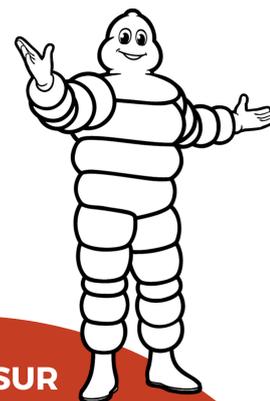


VOUS ACCOMPAGNER



VOUS VALORISER





L'engagement du groupe Michelin : Recruter Autrement

Acteur phare de la fabrication de pneumatiques français et de la mobilité en France et à l'étranger, le groupe Michelin agit en faveur d'un recrutement inclusif grâce à une pratique mise en place aux côtés de Pôle Emploi : la Méthode de Recrutement par Simulation.

La Méthode de Recrutement par Simulation, c'est quoi ?

Thierry Malatrait, Directeur Pôle emploi Clermont Nord nous éclaire

“ Alors que le recrutement classique est fondé sur l'expérience et le diplôme, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé, permettant ainsi d'élargir la recherche de candidats.

Cette méthode permet de recruter des candidats adaptés au poste de travail (ciblés précisément) sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV.

Une habileté constitue un ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont développées tant dans la sphère professionnelle que personnelle et elles sont transférables d'une situation à l'autre.

Exemples d'habiletés : respecter des normes et des consignes, travailler sous tension, maintenir son attention dans la durée, travailler en équipe, agir dans une relation de service, etc.



pôle emploi

La MRS consiste à repérer les habiletés nécessaires, souvent par le biais d'analyses de poste menées en entreprise, et à mettre en œuvre des exercices qui permettront d'évaluer les candidats sur les habiletés repérées.

Ces exercices simulent par analogie des situations professionnelles significatives. ”

FOCUS SUR LA MANUFACTURE FRANÇAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN

- Siège et centre Recherche & Développement à Clermont-Ferrand, Puy-de-Dôme
- 14 sites en France avec environ 21 000 salariés
- 6 000 cadres, 5 000 collaborateurs et 10 000 agents

En 2019, le groupe Michelin a recruté environ 1 000 salariés dont 800 agents de production ou de maintenance et 200 collaborateurs et cadres.

A quels types de problématiques cette méthode répond-elle ?

Peu ou pas de candidatures ? Voire même trop de candidatures ? Des candidatures inadaptées ? Un manque de temps pour la sélection des candidatures ? Un fort turnover ? La liste est longue !

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?



- Elargir la recherche des candidats
- Diversifier les candidatures
- Sélectionner les candidats les plus adaptés aux exigences
- Bénéficier d'un processus de recrutement complet qui fait gagner du temps : toutes les étapes sont prises en charge
- Prévenir concrètement les risques de turnover : en mettant les candidats en situation de résoudre les difficultés liées au poste de travail
- Bénéficier d'une méthode de recrutement non discriminatoire, permettant une sélection objective sur des critères mesurables, identiques pour tous

Permettre l'inclusion durable dans l'emploi



Cette méthode de recrutement peut être mise en lien avec le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), plan Etat intégrant des moyens financiers exceptionnels qui représentent une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des demandeurs d'emploi. Un des enjeux du PIC est la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, ceci dans le cadre de parcours qualifiants, permettant l'accès à un emploi durable.

Pôle Emploi, un acteur du territoire qui vous accompagne

Pôle emploi se mobilise auprès des entreprises afin d'anticiper avec elles leurs difficultés de recrutement en identifiant et en agissant dès la prise d'offre d'emploi : la MRS fait partie de ces dispositifs d'anticipation pour répondre aux enjeux du PIC et au contexte économique d'un marché de l'emploi en tension.

Concrètement des candidats peuvent être sélectionnés par la MRS, puis adaptés via une formation au besoin du marché du travail, mais également aussi plus spécifiquement adaptés à un poste de travail. Cette formation peut donc s'inscrire dans le cadre d'un recrutement sur mesure, et être construite avec l'entreprise, en mobilisant des temps de formation en centre de formation mais aussi en entreprise sur le poste de travail concerné (dispositifs AFPR et POE individuelle). ”

En conclusion, la MRS c'est focaliser son recrutement sur des capacités pour accompagner les entreprises à mieux recruter !



UNE SOLUTION DE
RECRUTEMENT



PRIVILÉGIER LES
APTITUDES
NÉCESSAIRES À
UN POSTE



RENDRE VISIBLES
LES CAPACITÉS
D'UN CANDIDAT

Le groupe Michelin, acteur engagé pour un recrutement plus inclusif et responsable

Charles Fiessinger, Manager Diversité et des Espaces Mobilité Michelin France, met en lumière les bonnes pratiques de recrutement au sein du groupe Michelin

“ La Méthode de Recrutement par Simulation s'ouvre à tout public intéressé par un poste d'opérateurs de production, quel que soit le cursus de formation et le parcours professionnel.

La moitié des recrutements concerne des candidats qui n'ont pas d'expérience industrielle. Sur 3 000 embauches d'opérateurs de production réalisées entre 2015 et 2018, environ 1500 n'avaient pas un parcours professionnel ou une formation liés à des activités industrielles.

La MRS permet donc de détecter des habiletés qui ne sont pas visibles sur un CV ; elle permet de tester les capacités des candidats en fonction des exigences des postes de travail. Elle est ouverte à tous et non discriminatoire.

Une méthode de recrutement non discriminatoire favorisant l'égalité des chances à l'embauche

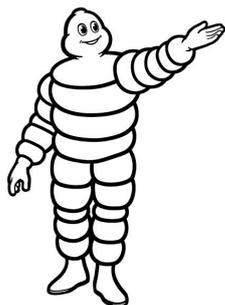
Les candidatures sont nombreuses pour les postes industriels, et une sélection par un tri de CV n'est pas pertinente car de nombreux candidats ayant un parcours non industriel démontrent des capacités correspondant aux besoins des postes de travail. Avec Pôle Emploi, nous souhaitons pérenniser cette méthode de sélection des candidats en :

- Adaptant les tests aux évolutions des postes de travail : état des lieux périodique et évolution des tests en fonction des changements constatés ;
- Poursuivant notre dynamique de communication pour faire savoir à tous que le groupe Michelin donne la même chance à tous quel que soit le parcours. ”



La MRS "donne la possibilité à des personnes n'ayant aucune expérience en industrie de postuler chez Michelin. Cela se traduit par une mise en situation où nous regardons les aptitudes du candidat à travailler dans un environnement industriel et non sur des connaissances ou un passé professionnel. Cela permet l'équité entre les candidats, sans discrimination."

Le groupe Michelin, Lauréat 2018 du TOP 10 des recruteurs de la diversité



Le 27 novembre 2018, à l'occasion de la 3ème édition du TOP 10 des recruteurs de la diversité, la Fondation Mozaïk a récompensé le groupe Michelin pour l'initiative "Détection des compétences invisibles sur un CV" de la catégorie "Evaluation des potentiels".



Quand l'engagement vers l'inclusion va plus loin...

Accueillir des jeunes de 3ème issus des quartiers politique de la ville

Les stages de 3ème, notamment dans les quartiers politique de la ville (QPV), constituent l'un des projets prioritaires du groupe Michelin. En 2019, 50 offres de stages supplémentaires ont vu le jour pour 3 des collèges partenaires situés dans ces zones géographiques clermontoises. Le groupe Michelin a développé davantage cette pratique sous un format différent qui favorise les interactions (activités, mise en situation, échanges...). L'objectif étant d'apporter aux jeunes accueillis de plus amples connaissances du monde de l'entreprise, du savoir-être et ainsi développer leur accueil et augmenter la diversité de l'offre de stages aux collégiens.

ENGAGÉ AU CLUB DES 1000 !

Aujourd'hui, Le groupe Michelin témoigne de son engagement en s'inscrivant dans le projet national La France Une Chance, Les Entreprises S'Engagent ainsi qu'en partageant ses bonnes pratiques à l'ensemble des adhérents du Club des 1000 Entreprises Citoyennes d'Auvergne !

OSEZ PARTAGER !

Vous êtes adhérents du Club des 1000 et souhaitez mettre en valeur vos bonnes pratiques RSE et les partager à l'ensemble des membres de l'association ?

Contactez-nous ! Nous travaillerons, ensemble, à la rédaction d'un prochain numéro de L'Entreprise Responsable.