

MEDIA DAY 2024



L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS, UNE PRIORITÉ

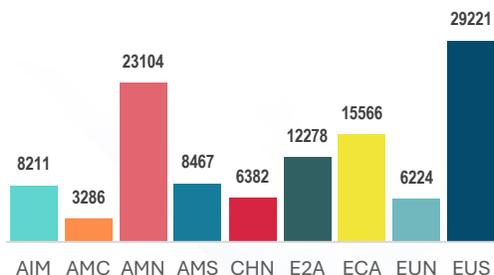
*« Aucune transformation réussie n'est possible
sans engagement collectif . »*

Jean-Claude Pats,
Directeur du Personnel du groupe Michelin
Membre du Comité Exécutif du Groupe

UN BREF PORTRAIT DU GROUPE

IMPLANTATION INTERNATIONALE

AIM / Afrique Inde Moyen-Orient - AMC / Amérique Centrale - E2A / Asie et Australie -
ECA / Europe Centrale - EUN / Europe du Nord - EUS - Europe du Sud



EUROPE DU SUD

Effectifs : près de 30 000 salariés.

Activités industrielles : 62,5% du personnel.

Activités tertiaires : 32,5% du personnel.

Âge moyen : 43 ans.

Ancienneté moyenne : 14 ans.

Ancienneté moyenne dans le poste actuel : 5 ans.

EFFECTIFS - JANVIER 2024

132 000

PROFIL

Âge : **40 ANS**

Ancienneté : **12 ANS**

Ancienneté dans le poste actuel : **5 ANS**

ACTIVITÉS INDUSTRIELLES

73% du personnel.

ACTIVITÉS TERTIAIRES

27% du personnel.

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS, UN DÉFI CRITIQUE

L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL, UNE QUESTION COMPLEXE

L'engagement au travail n'a jamais été aussi important pour les entreprises, l'engagement au travail n'a jamais été aussi questionné par les salariés.



LE DOUBLE MOTEUR DE L'ENGAGEMENT, COLLECTIF ET INDIVIDUEL

Adhérer à un projet d'entreprise qui contribue à la fois au développement collectif et à son développement individuel.



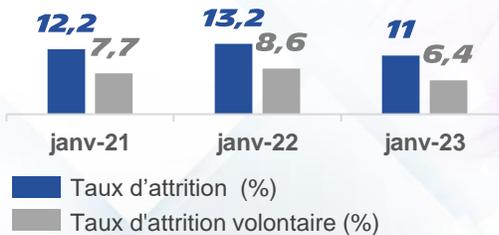
MICHELIN : UN CORPS SOCIAL QUI ÉVOLUE, DES EFFETS SUR L'ENGAGEMENT ?

NOUVEAUX SALARIÉS

Recrutements

- 2021 : **12 621**
- 2022 : **13 883**
- 2023 : **10 841**

ATTRITION



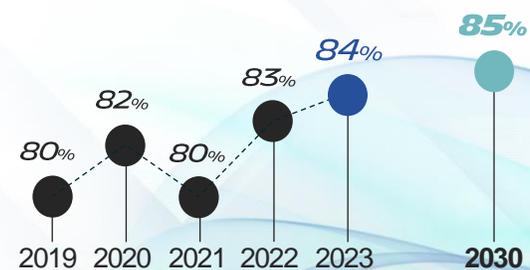
**DANS DE NOUVEAUX
MÉTIERS : DIGITAL, DATA, IA...**

UN ENGAGEMENT FORT QUI DOIT SE CULTIVER

L'ENQUÊTE AVANCER ENSEMBLE, UN OUTIL RIGOUREUX

FRÉQUENCE ANNUELLE, 72 QUESTIONS, 10 THÉMATIQUES...

Engagement, Vision d'entreprise et communication, Respect des salariés, Orientation client/qualité, Excellence opérationnelle, Mon responsable, Responsabilisation, Qualité de vie au travail, Reconnaissance et récompense, Suivi de l'enquête.



Un taux d'engagement élevé, qui peut encore progresser

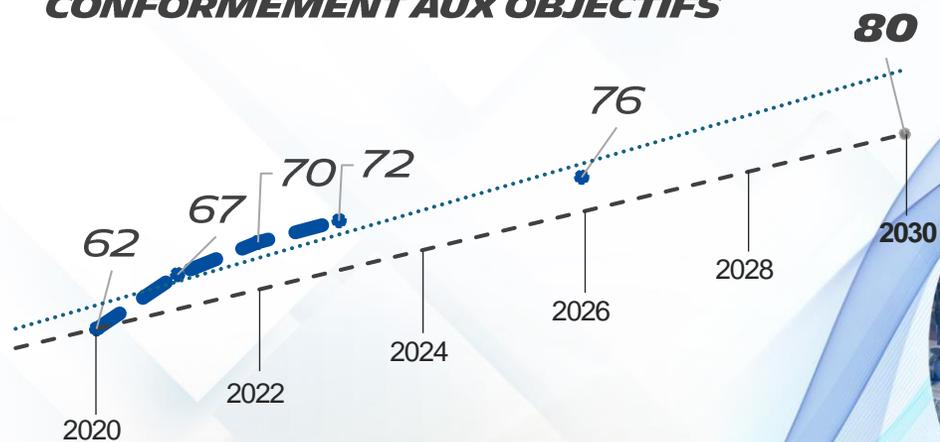
...ET 4 QUESTIONS CLÉS QUE PEU D'ENTREPRISES SE RISQUENT À POSER...

- Je suis fier/fière de dire que je travaille pour Michelin.
- Je choisirais de rester chez Michelin même si on m'offrait un poste équivalent ailleurs.
- Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de Michelin comme lieu de travail.
- Je recommanderais Michelin comme une entreprise où il fait bon travailler.

LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE : **GARANTIR LES CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT**

Diversité et inclusion : devenir une référence

L'IMDI PROGRESSE CONFORMÉMENT AUX OBJECTIFS



L'IMDI - Indicateur Michelin de
Diversité et d'Inclusion

5 CRITÈRES

- Equilibre femmes-hommes.
- Identité.
- Multinationalité du management.
- Handicap.
- Egalité des chances.

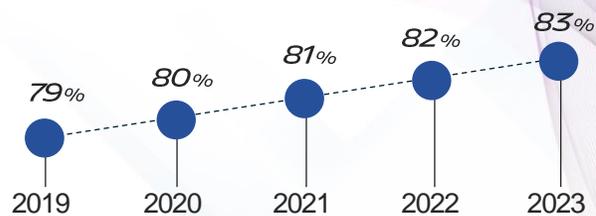
PROGRÈS DE LA FÉMINISATION

Femmes managers :
14% en 2019 - 21,5% en 2023.



LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE : GARANTIR LES CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT

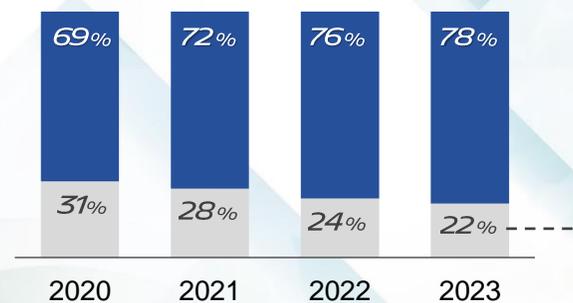
Renforcer la qualité managériale



83 %
+ 1 pt vs 2022
« Mon manager se soucie de
moi en tant que personne. »



■ % Managers with ICARE Score > 75%
■ % Managers with ICARE Score < 75%



1591
managers

LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE : GARANTIR LES CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT

Le Safe Space ou Lieu sûr : être en confiance dans l'entreprise

**LE "SAFE SPACE" PROGRESSE...
MAIS N'ATTEINT PAS
LES MEILLEURS STANDARDS**



**LE PROGRAMME INTEGRITY
UNE AVANCÉE DÉCISIVE**

En 2023
Nombre d'alertes enregistrées
2233
(1740 en 2022)

Nombre d'enquêtes mises en œuvre
674

Nombres d'actions engagées
601

dont
Rupture du contrat de travail : **168**
Mesures disciplinaires : **191**
Revue des process : **116**
Formation : **126**