



**DOSSIER DE PRESSE**

**2019**

**[ EVOLIS, REGROUPEMENT  
DU CISMA ET PROFLUID,  
EST UNE ORGANISATION  
PROFESSIONNELLE DONT LE RÔLE  
PREMIER EST DE REPRÉSENTER,  
DÉFENDRE, PROMOUVOIR  
SES MEMBRES. ]**











# PRÉSENTATION D'EVOLIS

## NOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

EVOLIS est née du rapprochement de deux organisations professionnelles de biens d'équipement), membres de la Fédération des Industries Mécaniques (FIM), le CISMA (biens d'équipement pour la construction et la maintenance) et PROFLUID (biens d'équipement fluidiques) le 1<sup>er</sup> juillet 2019.



## NOS MISSIONS

### AGIR

Défendre les intérêts de la profession en France et à l'international

### RASSEMBLER

Rallier un réseau de professionnels de votre secteur

### PROMOUVOIR

Faire entendre votre voix et valoriser vos savoir-faire auprès de toutes les parties prenantes et des nouvelles générations

### ANTICIPER

Suivre l'information, décrypter les évolutions et assurer vos compétences

# CHIFFRES CLÉS 2019

## BIENS D'ÉQUIPEMENT POUR LA CONSTRUCTION ET LES INFRASTRUCTURES, MATÉRIELS FLUIDIQUES, BIENS D'ÉQUIPEMENT DE MANUTENTION ET LA SIDÉRURGIE

	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18
<b>Production</b>	14,29	+4,3%
<b>France</b>	4,70	+4,3%
<b>Exportations</b>	9,58	+4,3%
<b>Importations</b>	11,62	+5,5%
<b>Balance (en millions d'euros)</b>	-2,035	
<b>Taux d'export</b>	67%	
<b>Taux de couverture</b>	82%	
<b>Effectifs directs</b>	54 539	+2,5%

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

### POIDS DES SECTEURS DANS LA PRODUCTION

	BTP	Fluides	Manutention	Sidérurgie
<b>EVOLIS Total</b>	26%	33%	36%	4%
<b>EVOLIS France</b>	34%	5%	49%	11%
<b>EVOLIS Export</b>	22%	47%	30%	1%
<b>Taux d'Export</b>	57%	95%	55%	16%
<b>Taux de Couverture</b>	85%	87%	75%	88%

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

# BIENS D'ÉQUIPEMENT POUR LE BTP (26% D'EVOLIS)

Encore une progression significative de l'activité en 2019

## ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION

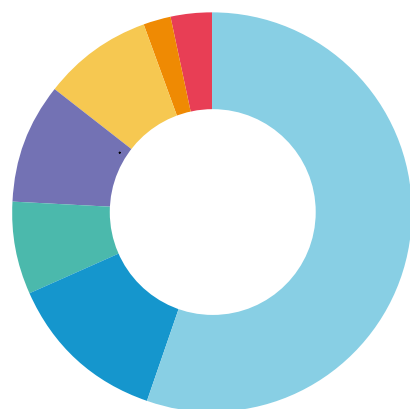
	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18	BTP EVOLIS
<b>Production</b>	3,71	+3,5%	26%
<b>France</b>	1,61	+1,0%	34%
<b>Exportations</b>	2,10	+5,6%	22%
<b>Importations</b>	2,47	+7,8%	
<b>Balance (en millions d'euros)</b>	-0,368		
<b>Taux d'export</b>	57%		
<b>Taux de couverture</b>	85%		

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EXPORTATIONS

(variations export 2019/2018 en %)

<b>Union Européenne</b>	55,6%	+10%
<b>Amérique du Nord</b>	13,1%	+4%
<b>Afrique</b>	7,4%	-12%
<b>Asie-Pacifique</b>	9,9%	+16%
<b>Autres pays européens</b>	8,8%	-3%
<b>Moyen-Orient</b>	2,1%	-39%
<b>Amérique du Sud</b>	3,3%	+51%



Sources : EVOLIS - Douanes françaises - mars 2020



## FACTURATIONS PAR SECTIONS

	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18
<b>Travaux Publics</b>	2 089,7	+7,0%
<b>Bâtiment</b>	1 088,0	-2,4%
<b>Vrac</b>	536,4	+3,1%
<b>Secteur BTP</b>	3 714,1	+3,5%

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

# MATÉRIELS FLUIDIQUES (33% D'EVOLIS)

Bonne performance du secteur

## ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION

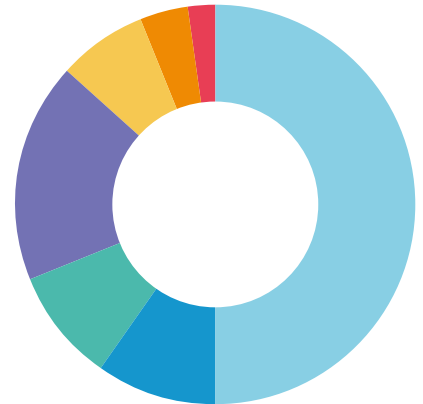
	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18	Fluides EVOLIS
<b>Production</b>	4,77	+4,0%	33%
<b>France</b>	0,25	-16,9%	5%
<b>Exportations</b>	4,52	+5,4%	47%
<b>Importations</b>	5,22	+3,6%	
<b>Balance (en millions d'euros)</b>	-0,703		
<b>Taux d'export</b>	95%		
<b>Taux de couverture</b>	87%		

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EXPORTATIONS

(variations export 2019/2018 en %)

Union Européenne	50,1%	-1%
Amérique du Nord	9,8%	+12%
Afrique	9,2%	+8%
Asie-Pacifique	17,7%	+6%
Autres pays européens	7,2%	+15%
Moyen-Orient	3,9%	+2%
Amérique du Sud	2,1%	+22%



Sources : EVOLIS - Douanes françaises - mars 2020

## FACTURATIONS PAR SECTIONS

	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18
Pompes et compresseurs	2 732,5	+0,3%
Robinetterie	2 039,2	+9,3%
Secteur Fluides	4 771,7	+4,0%

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

# BIENS D'ÉQUIPEMENT DE MANUTENTION (36% D'EVOLIS)

Encore une très bonne performance du secteur

## ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION

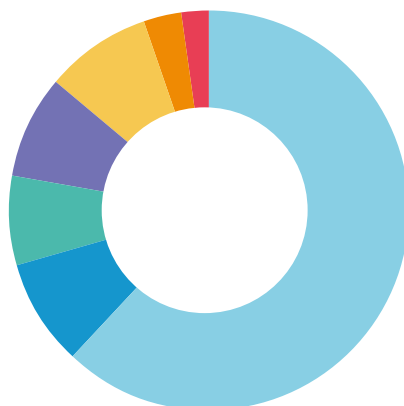
	Milliards d'euros courants	var. en % 19/18	Manutention EVOLIS
<b>Production</b>	5,16	+5,9%	36%
<b>France</b>	2,30	+11,0%	49%
<b>Exportations</b>	2,86	+2,1%	30%
<b>Importations</b>	3,81	+7,2%	
<b>Balance (en millions d'euros)</b>	-0,951		
<b>Taux d'export</b>	55%		
<b>Taux de couverture</b>	75%		

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EXPORTATIONS

(variations export 2019/2018 en %)

<b>Union Européenne</b>	62,1%	+0%
<b>Amérique du Nord</b>	8,7%	+21%
<b>Afrique</b>	7,2%	-12%
<b>Asie-Pacifique</b>	8,3%	+3%
<b>Autres pays européens</b>	8,5%	+7%
<b>Moyen-Orient</b>	3,3%	-25%
<b>Amérique du Sud</b>	2,0%	-6%



Sources : EVOLIS - Douanes françaises - mars 2020

## **FACTURATIONS PAR SECTIONS**

	<b>Milliards d'euros courants</b>	<b>var. en % 19/18</b>
<b>Levage Industriel</b>	<b>1 103,2</b>	<b>+2,4%</b>
<b>Systèmes pour Charges isolées</b>	<b>2 064,3</b>	<b>+11,0%</b>
<b>Chariots</b>	<b>1 793,0</b>	<b>+2,9%</b>
<b>Stockage</b>	<b>203,1</b>	<b>+3,2%</b>
<b>Secteur Manutention</b>	<b>5 163,6</b>	<b>+5,9%</b>

Sources : EVOLIS - Insee - Douanes françaises - mars 2020





# L'APPRENTISSAGE VALEUR CLÉ DE L'INDUSTRIE ET DE SES SERVICES

## FOCUS

L'apprentissage est un mode de formation par alternance, ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus ( dérogations possibles pour les - de 16 ans et + de 30 ans). Il associe une période de formation théorique (en centre de formation des apprentis) et une formation pratique en entreprise.

Il permet aux jeunes d'acquérir simultanément des connaissances et de l'expérience.

Les entreprises ont parfois du mal à voir les points positifs de ce cursus, encore trop souvent perçu comme un poids ou une contrainte.

D'autres pays comme l'Allemagne ou bien encore la Suisse perçoivent l'apprentissage comme un modèle efficace contre le chômage.

Certains de nos adhérents, qui croient en ce modèle, partagent ici leur expérience sur ce sujet et nous apportent la démonstration que l'apprentissage est un dispositif gagnant-gagnant pour le jeune, l'entreprise qui l'accueille et l'économie du pays. Vous pouvez interroger la société Noremata, en la personne de Christophe Bachmann (c.bachmann@noremata.fr) qui développe également des démarches remarquables en direction de l'emploi des jeunes.


Excellente conférence de presse à tous et merci à nos adhérents pour leurs contributions à ce dossier de presse 2020, malgré le contexte sanitaire et le confinement.

L'équipe EVOLIS

Conférence de presse EVOLIS  
9 avril 2020

Contact Presse  
Nadia Loubar  
nloubar@evolis.org

[www.evolis.org](http://www.evolis.org)



# L'APPRENTISSAGE VALEUR CLÉ DU TISSU INDUSTRIEL FRANÇAIS

L'apprentissage, parce qu'il permet aux jeunes de 16 à 29 ans d'allier apprentissage théorique et formation pratique en entreprise est un mode de formation privilégié pour nos entreprises, car pragmatique.

## 1/UN DISPOSITIF GAGNANT-GAGNANT

**Gagnant pour le jeune**, qui acquiert simultanément des connaissances et de l'expérience, et, à l'issue de sa formation, un diplôme professionnel. Gagnant surtout car le taux d'emploi des jeunes issus de cette filière est très élevé : dans l'industrie, 87% des apprentis obtiennent un emploi dans les 6 mois suivant leur formation.

**Gagnant pour l'entreprise**, car il lui permet d'intégrer sur une période longue (1 à 3 ans) un jeune, et de le former à ses métiers. En bref, de préparer l'avenir dans des conditions favorables.

**Gagnant enfin pour notre pays**, car l'apprentissage est un outil central des politiques publiques pour lutter contre le chômage des jeunes.

## 2/AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES

Chez certains de nos voisins européens, l'apprentissage est depuis longtemps positionné comme une **voie d'excellence** pour la formation professionnelle, **comme en Allemagne**.

Là-bas, l'apprentissage est entièrement intégré au sein du système éducatif (présent également en Autriche, en Suisse, au Danemark et aux Pays-Bas): un système dual, qui offre une séparation entre les voies générales et professionnelles dans

l'enseignement secondaire contrairement au système français dans lequel on peut faire un Bac professionnel en présentiel.

À titre d'exemple, en 2017, 515 700 adolescents ont démarré un apprentissage en Allemagne, contre 294 800 à la même époque en France.

À l'inverse, **en France, l'image de l'apprentissage a longtemps été très dégradée.**

## 3/NOUVELLES TENDANCES

OÙ EN SOMMES NOUS AUJOURD'HUI ?

**Outre Rhin, le nombre d'apprentis est fortement en baisse du fait de la démographie**, avec le départ en retraite des baby-boomers et le niveau des salaires moins attractifs.

Les jeunes y délaissent progressivement les études

professionnalisantes de courte durée au profit des études académiques de longue durée.

**À l'inverse, en France** que constatons-nous ? Une **augmentation sensible du nombre d'apprentis** : + 16% entre 2018 et 2019

## 4/UNE ÉVOLUTION POSITIVE EN FRANCE

**La réforme** récente de l'apprentissage ( « Loi Avenir Professionnel » du 5 décembre 2018 ) **a permis de confier aux CFA, aux entreprises et aux branches professionnelles le pilotage de l'apprentissage.**

Cette évolution est pragmatique : **Qui mieux que**

**le monde professionnel connaît les compétences clés des métiers ?**

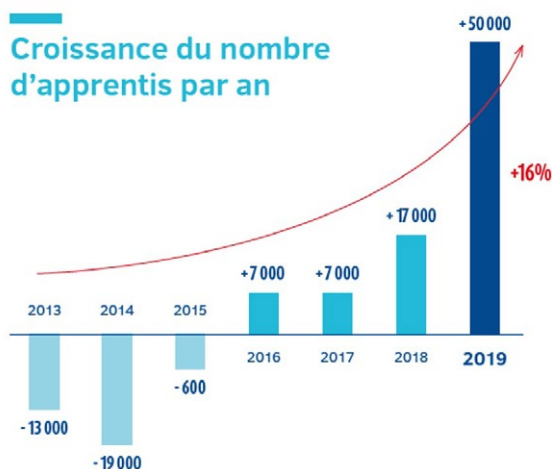
A nous, entreprises, de contribuer à présent à définir les programmes plus adaptés, en coopération avec les autres acteurs.

## 5/ CHIFFRES EN HAUSSE

L'apprentissage a progressé partout en France (+16% par rapport à 2018).

Dans l'industrie, il a progressé de + 11% en 2019 : **nos entreprises ont joué un rôle moteur dans le développement de l'apprentissage**

Longtemps perçue comme une solution de « garage », ou destinée aux élèves en difficultés, l'apprentissage doit désormais être reconnu comme une voie de formation professionnelle d'avenir plus attractive et d'excellence.



Au 31 décembre 2019,  
il y avait

**491 000**

apprentis en France

**368 000**

nouveaux contrats d'apprentissage  
en 2019

Atlas Copco France, basée à Saint-Ouen-l'Aumône, participe activement à la formation des jeunes générations aux métiers de l'industrie.

La Division Atlas Copco Compresseurs a, notamment, fait partie d'un jury d'admission au sein d'une école en 2019. Avec sept à huit apprentis par an, du Bac au Bac +5 et répartis dans divers services, Atlas Copco investit pour l'avenir de la jeunesse tout en optimisant ses méthodes de recrutement, remises en question par la pénurie de candidats à laquelle fait face ce secteur.

Des apprentis, formés aujourd'hui aux métiers et produits d'une entreprise dans laquelle ils se sentent bien, feront les employés compétents et épanouis de demain.

Pour preuve du succès des actions de la filiale, l'ascension de deux anciens apprentis ayant, comme beaucoup, effectué tout leur apprentissage (5 ans) chez Atlas Copco.

**Alexis Bellargent**, débute en 2013, dans le cadre d'un BTS négociation et relation client, avant de poursuivre son cursus en Bac +5 manager d'entreprises ou centre de profit, et « participe à de grands projets digitaux, entouré, selon ses dires, d'une équipe compétente et motivante ». Après un voyage d'un an autour du monde, il se voit confier en septembre 2019 un nouveau challenge au poste de vendeur sédentaire.

**El hadi Mehallel**, quant à lui, intègre la société en 2011 pour un BTS assistance technique d'ingénieur. Fort du « savoir-faire et des clés de réussite appris de ses collègues : valeur du travail et de l'humain », il passe en CDI en 2016, à l'issue de sa formation en alternance d'ingénieur en génie industriel. Puis, il obtient sa première promotion en juillet 2019, en devenant ingénieur projets !

Atlas Copco est un fournisseur mondialement reconnu de solutions de productivité durable : compresseurs innovants, solutions de vide, systèmes de traitement de l'air, équipements pour la construction et l'exploitation minière, outils électriques et systèmes d'assemblage.

**Fondée en 1873 et présente dans plus de 180 pays, l'entreprise est basée à Stockholm, en Suède. En 2019, Atlas Copco comptait environ 39 000 employés et son chiffre d'affaires s'élevait à près de 10 milliards d'euros.**

Contact presse  
Jessica DAVID, Responsable communication  
+33 (0)1 39 09 30 07 ou  
+33 (0)6 45 83 56 32  
jessica.david@atlascopco.com

[www.atlascopco.fr](http://www.atlascopco.fr)

**DES APPRENTIS, FORMÉS AUJOURD'HUI AUX MÉTIERS ET PRODUITS D'UNE ENTREPRISE DANS LAQUELLE ILS SE SENTENT BIEN, FERONT LES EMPLOYÉS COMPÉTENTS ET ÉPANOUIS DE DEMAIN.**



## LE NOMBRE D'ALTERNANTS A TRIPLÉ EN 5 ANS

Nous les accueillons aujourd'hui dans tous nos métiers et pour tous types de formations. Nous notons également une augmentation du niveau d'études, puisque 2 alternants sur 3 ont un bac+3 ou plus.

**EN FRANCE, 8% DE NOS EFFECTIFS (SOIT 40 PERSONNES) SONT ALTERNANTS, APPRENTIS OU EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

En parallèle, nous travaillons en étroite collaboration avec des écoles partenaires. Nous avons développé un programme de « collaborateurs ambassadeurs » qui a pour objectif de promouvoir et de faire découvrir nos métiers aux jeunes étudiants.

Le développement de nos savoir-faire est une valeur forte du groupe. Animées par le goût de transmettre leurs passions, nos équipes accompagnent les alternants dans leur apprentissage général mais aussi dans leur formation sur nos solutions et produits techniques.

À l'issue de leur alternance, de nombreux étudiants décident de prolonger leurs études. Certains partent vivre une expérience à l'étranger. Chez B2A Technology, nous recrutons environ 20 % de nos alternants.

## ILS POURSUIVENT ALORS LEUR PARCOURS DANS LE GROUPE

**Kevin** a atteint son objectif : il a intégré BA Healthcare après une licence mécatronique en alternance et une première expérience acquise sur les AGV BA Systèmes.

**Christophe** et **Maxime**, après une première vie professionnelle ont souhaité changer de métier. Ils ont repris des études en alternance en administration réseaux et poursuivent l'aventure dans le groupe.

Né de la rencontre entre les sociétés Alstef et BA Systèmes, B2A Technology conçoit, intègre et maintient des solutions intralogistiques automatisées conçues pour gérer tous les flux de manutention et de stockage des usines de fabrication et des aéroports.

Notre mission est d'accompagner nos clients dans le monde entier en leur fournissant des systèmes et services intégrés clé en main qui améliorent les performances de leurs processus logistiques.

Depuis fin 2019, la société néo-zélandaise Glidepath est venue renforcer les activités aéroportuaires du groupe sur l'hémisphère Sud, en Australie, Afrique du Sud, Asie du Sud-Est, Inde, au Pérou et au Chili.

Des activités de recherche et d'innovation sont conduites au sein du groupe pour développer des solutions 4.0, ainsi que des prototypes robotiques intelligents dans de nouveaux domaines d'activité.

**900 collaborateurs**  
**CA > 190 M€**  
**+50% à l'export**

[www.b2a-technology.com](http://www.b2a-technology.com)

**Thibaut**, arrivé il y a 15 ans comme technicien de maintenance en alternance a évolué en tant que chargé d'intervention et occupe aujourd'hui les fonctions de conducteur de travaux.

**Vincent**, recruté il y a plus de 10 ans comme technicien de maintenance en alternance a lui aussi évolué vers un poste de technicien d'intervention et est aujourd'hui responsable d'affaires.

## QUELQUES CHIFFRES

Au sein des Divisions Matériel Routier, Chaudronnerie et Métal soit 11 sociétés, en région Parisienne et en Province, en ateliers de production, en usine et en bureau d'études :

- 20 apprentis en poste sur l'année académique 2019-2020
- De niveau BAC à BAC + 5 (Bac Pro, BTS, Licence professionnelle, Diplôme d'ingénieur)
- Fonctions techniques (Production, Maintenance, Electrique, Mécanique, Qualité)
- Fonctions supports (RH, Communication, Comptabilité, Commercial, ADV)

Fayat est le premier groupe français indépendant de la construction et leader mondial en matériel routier.

**Avec une présence dans 170 pays à travers ses 208 sociétés, et grâce à l'implication de ses 22 150 collaborateurs,** le Groupe Fayat, fondé en France en 1957, accompagne ses clients dans le monde entier, grâce à des solutions innovantes et durables pour le marché de la construction et dans les sept grands métiers autour desquels il s'est construit : Travaux Publics, Fondations, Bâtiment, Énergie & Services, Metal, Chaudronnerie et Matériel routier.

Contact presse  
Caroline DE SALINS

[www.fayat.com](http://www.fayat.com)

**J'AI EFFECTUÉ UN BTS ÉLECTROTECHNIQUE ET UNE LICENCE PRO EN ÉLECTRICITÉ / AUTOMATISME TOUS DEUX EN APPRENTISSAGE, AU SEIN D'UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE : COMETE.**

**J'AI ALORS DÉCOUVERT AUTANT LA PRATIQUE QUE LA THÉORIE DE MON FUTUR MÉTIER, DANS LE MONDE INDUSTRIEL.**

**DE PLUS, J'AI APPRIS À TRAVAILLER EN ÉQUIPE, À PARTICIPER ET À COLLABORER. ENFIN, J'AI EU LA SATISFACTION DE VOIR MON TRAVAIL UTILISÉ PAR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE.**

**L'APPRENTISSAGE EST UNE EXCELLENTE ÉCOLE DE LA VIE PROFESSIONNELLE.**

Témoignage de Melvyn,  
*ancien alternant chez COMETE*

## FAYAT REPRÉSENTE DE NOMBREUSES ENTREPRISES

Ateliers de la Chaînette - ADC (79)  
Ateliers Joseph Paris (44)  
Bomag France (91)  
Charlatte Manutention (89)  
Comète Industrie (38)  
Dynamac France (77)  
Ermont (42)  
Mathieu (54)  
PTC (93)  
SAE Famatec (37)  
Secmair (53)

## UN DISPOSITIF GAGNANT-GAGNANT

---

### NOTRE LIGNE DIRECTRICE

L'autonomie, l'engagement et l'audace sont les qualités recherchées par le Groupe.

Nous accordons une place importante à l'accompagnement de nos apprentis et nous leur offrons une réelle opportunité de découvrir la richesse de nos métiers ainsi que notre culture d'entreprise.

### POUR L'ALTERNANT

- Favoriser son insertion professionnelle,
- Acquérir des compétences avant le contact avec le marché de l'emploi,
- Evoluer dans un environnement stimulant,
- Se créer un réseau professionnel,
- Allier la théorie à la pratique,
- Découvrir son futur métier,
- Avoir un revenu durant sa formation,
- Gagner tant sur le plan professionnel que personnel : maturité, savoir-être, savoir-faire

### POUR L'ENTREPRISE

- Accroître la visibilité de l'entreprise et faire-valoir son expertise,
- Transmettre le savoir-faire de l'entreprise,
- Valoriser la culture d'entreprise,
- Valoriser des managers en interne par le tutorat,
- Insuffler des innovations,
- Apporter un œil neuf et parfois critique sur l'entreprise et ses process,
- Recruter et fidéliser des salariés sur des postes pénuriques,
- Créer une solution de formation & de recrutement sur-mesure (c'est le cas par exemple pour la société MATHIEU qui se trouve dans une branche d'activité dans laquelle il n'existe pas de formation académique sur le marché)

En recrutant chaque année près de 60 jeunes en contrat d'alternance, Fenwick favorise l'insertion professionnelle des futurs diplômés et leur fait découvrir la diversité de ses métiers et un univers technologique innovant. Au quotidien, Fenwick fait de l'innovation une priorité et ses équipes utilisent le meilleur des nouvelles technologies dans les domaines du numérique, de la robotique et de l'automatisation.

**MON ALTERNANCE M'A DONNÉ  
UNE VISION COMPLÈTE DU MÉTIER  
DE TECHNICIEN. LES MISSIONS SONT  
VARIÉES, TRAVAILLER EN ÉQUIPE TOUT EN  
ÉTANT AUTONOME EST UN RÉEL ATOUT !**

Nicolas,  
*alternant technicien*

## UNE DÉMARCHE GAGNANT/GAGNANT

- Les alternants sont précieux pour leur regard neuf et la mise en pratique de leurs apprentissages théoriques.
- Fenwick les prépare à leur futur métier et leur donne les moyens de se révéler avec de réelles missions.

## NOS OBJECTIFS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS

- Nos cibles prioritaires : les techniciens (BAC PRO Maintenance des Équipements Industriels, BAC PRO / BTS Maintenance Matériel de Construction et de Manutention, BTS Maintenance des Systèmes Option Système de Production) et les commerciaux (niveau licence ou master). Des alternants sur des fonctions supports (Finance, Marketing, RH, IT, HSE.) sont également recherchés.
- Recruter en CDI les meilleurs éléments.

Fenwick-Linde, leader en Europe, est un expert qui accompagne chacun de ses clients, dans la gestion durable et efficace de leur logistique : chariots élévateurs et solutions intralogistiques, maintenance, connectivité, automatisation, sécurité, solutions énergétiques...

**Avec 11 600 collaborateurs dans 100 pays, 2700 personnes en France dont 1250 techniciens, Fenwick-Linde est le 1<sup>er</sup> réseau avec 80 agences réparties sur le territoire au service de chaque client.**

Contact presse  
Delphine Pennec - 01 30 68 45 92  
delphine.pennec@fenwick-linde.fr

[www.fenwick-linde.fr](http://www.fenwick-linde.fr)

**La promo 2019-2020 intègre 63 étudiants de bac professionnel à bac+5. 30 à 35 nouveaux élèves par an sont recrutés.**

## LES RELATIONS ÉCOLES : ATTIRER LE PLUS TÔT POSSIBLE LES TALENTS

Partenaire d'une vingtaine d'établissements, Fenwick a renforcé sa stratégie de relations écoles avec pour objectif d'identifier et de recruter les futurs talents.

Entreprise handi-accueillante, Fenwick a également développé un partenariat avec l'association Tremplin handicap, spécialisée dans l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

**ENRICHIR LEUR FORMATION AVEC  
UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE  
STIMULANTE, LES ACCOMPAGNER VERS  
L'OBTENTION DE LEUR DIPLÔME ET AINSI  
FAVORISER LEUR ENTRÉE DANS LA VIE  
ACTIVE. TELLE EST NOTRE AMBITION !**

Isabelle Cherrier,  
*Directrice des Ressources Humaines*



Avec 95 apprentis et contrats de professionnalisation présents dans l'entreprise pendant cette année scolaire 2019/2020 (soit 6,5% de l'effectif), Liebherr-France s'engage encore davantage dans la formation et l'accompagnement des jeunes.

En s'impliquant dans la formation de cette nouvelle génération qui arrive sur le marché du travail, Liebherr-France partage son savoir-faire et son expertise, et apprend également à s'adapter aux attentes des futurs collaborateurs. L'apprentissage est également un bon moyen pour former, évaluer et pré-recruter de potentiels futurs salariés. Ainsi, sur l'année 2019, 11 jeunes ont signé un CDD ou CDI à l'issue de leur formation.

Pour recruter ses alternants, du Bac Pro au diplôme d'ingénieur, Liebherr-France multiplie les actions de communication vers les élèves et étudiants :

- 1. Salons de recrutement et forums dans les écoles et CFA partenaires**
- 2. Soirée de l'orientation et de l'apprentissage pour les enfants de salariés**
- 3. Afterwork recrutement**
- 4. Exercices pratiques dans les écoles**

## **RENTRÉE 2020 – QUELQUES EXEMPLES D'OFFRES ET DE MISSIONS**

- Chaudronnerie – Bac Pro Technicien de Chaudronnerie Industrielle + BTS Conception et réalisation en Chaudronnerie industrielle
- Usinage – Bac Pro Technicien d'Usinage + BTS CPRP
- BTS Assistant de Manager
- Montage / Méthodes – Ecole d'Ingénieur
- Comptabilité – BTS CG

Liebherr fait non seulement partie des plus grands constructeurs de machines de chantier dans le monde entier, mais connaît également la réussite dans de nombreux autres secteurs d'activité. L'éventail de produits exceptionnellement diversifié est le résultat d'un développement progressif. Il s'étend au total sur onze domaines d'activité, que Liebherr a développé par ses propres moyens.

[www.liebherr.com](http://www.liebherr.com)

## **PROJETS RÉALISÉS PAR LES APPRENTIS**

### **Projets au Bureau d'études / Essais :**

- Participer à l'optimisation des processus de montage des pelles hydrauliques

### **Projets Montage :**

- Participation au montage des pelles dans le secteur de la mécano-soudure

### **Projets Mécanosoudure :**

- Analyser les fréquences de vérifications des moyens de mesures dans l'atelier

### **Projet Méthodes :**

- Participer à l'amélioration des postes de travail sur les chaînes de montage

### **Projets informatiques :**

- Migration des serveurs Windows vers la version la plus récente et cryptage des données d'entreprise classifiées secrètes

Afin d'accompagner les jeunes dans le parcours qui doit les amener à intégrer la vie professionnelle, STILL propose des parcours personnalisés :

- **Participation aux frais du permis de conduire et aux frais d'hébergement**
- **Formations CACES 6, Sécurité...**
- **Parcours sur 24 mois : travail en atelier, en poste fixe chez le client puis en itinérance**

### **LES MISSIONS DU TECHNICIEN APRES-VENTE EN ALTERNANCE**

Réaliser des prestations de maintenance préventive et curative selon les procédures définies Assurer la mise en service de chariots élévateurs Promouvoir la vente de pièces de rechange et l'ensemble des prestations de service Faire remonter les informations du terrain auprès de l'équipe commerciale

Une marque premium établie et un partenaire sur lequel vous pouvez compter STILL propose des solutions intra logistiques sur mesure à ses clients dans le monde entier et permet la connexion intelligente de tous les chariots, systèmes, processus et services.

### **STILL EST UNE MARQUE FORTE ET RECONNUE, ET UN EMPLOYEUR DE QUALITÉ**

Chaque année en France, une vingtaine d'apprentis issus des filières de formation aux métiers de la maintenance des matériels de construction et de manutention nous rejoint afin de préparer l'avenir.

**STILL France, c'est : 9 agences, 17 points de location, 400 techniciens sur tout le territoire, toujours prêts à intervenir près de chez vous.**

**Dans le monde entier, STILL est présent dans 48 pays avec 24 filiales et 246 agences.**

**Nos valeurs :  
INTÉGRITÉ  
COOPERATION  
COURAGE  
EXCELLENCE**

Contact Presse  
Lise Gerbet  
Tél. 01 64 17 40 73  
Fax 01 64 17 40 79  
Port. 06 20 41 43 07  
lise.gerbet@still.fr

STILL  
6 Bd Michael Faraday  
Serris  
77116 Marne la Vallée cedex 4

[www.still.fr](http://www.still.fr)

## ENJEUX DE RECRUTEMENT : PERTE DE COMPÉTENCES, ADAPTATION DE NOS MÉTIERS

- **Pénurie de compétences** techniques sur le marché
- **Allongement des process de recrutement** qui empêche la phase de passation et provoque la perte de connaissances et de compétences
- **Manque d'attractivité** de nos métiers / notre activité / notre filière pour les jeunes

## RÔLE DE L'APPRENTISSAGE CHEZ SULZER :

- **Constituer une pépinière de professionnels** (usineurs, mécaniciens ajusteurs) actuellement en défaut dans le marché français en vue de renforcer les activités de service machines tournantes (pompes, compresseurs, turbines à vapeur, autres machines)
- **Disposer de jeunes diplômés**, rapidement opérationnels pour préparer les départs en retraite, remplacer des départs divers, renforcer les équipes en vue du développement de notre activité.
- **Permettre aux jeunes diplômés d'avoir une première expérience professionnelle** afin d'être opérationnel et réussir à être inséré rapidement sur le marché du travail. Leur permettre également de développer leur sens de l'autonomie et encourager l'innovation.

## CHIFFRES CLÉS

- **Projet « 1 apprenti par centre de service » à partir de Septembre 2019**
- **23 apprentis au total 2019/2020 dans nos sites en France :**
  - 14 apprentis dans nos usines et ateliers : ajustage mécanique, usinage, production...
  - 6 apprentis au Bureau d'études
  - 1 apprenti dans la Vente,
  - 2 apprentis dans nos services Qualité, Sécurité, Environnement.

Partout où des fluides sont pompés, mélangés ou contrôlés, Sulzer est présent. Nous concevons, élaborons et fabriquons une large gamme de solutions de pompage, de compresseurs et de mélangeurs, pièces de rechange et services compris, dans les segments de marché suivants : traitement et transport de l'eau, production d'énergie, pétrole et gaz, industries diverses (produits chimiques, secteur minier et métallurgie, pâtes et papiers, alimentation et boissons). L'ingénierie des fluides permet une façon de vivre plus intelligente, plus sûre et plus écologique.

**Sulzer associe présence et réactivité avec ses 180 sites de production et de service répartis dans plus de 100 pays.**

Contact Presse  
Angélique Baldini  
angelique.baldini@sulzer.com

[www.sulzer.com](http://www.sulzer.com)

Du Bac professionnel au Master II, nous adaptons nos besoins et exigences selon le niveau de compétences attendues dans les parcours de formation.

## REX D'UN APPRENTISSAGE AU SERVICE QESH

- **Expérience en tant qu'apprenti (en contrat pro) en Master 1 et 2 :**
  - Ce fût une expérience très enrichissante qui m'a permis de poursuivre mes études tout en me forgeant une première et vraie expérience professionnelle ;
  - Cette formation en alternance a été sans doute un élément très important pour obtenir mon premier poste quelques semaines après la fin de mes études ;

- **Expérience en tant que tuteur d'apprentissage :**

- Cela permet d'obtenir une ressource disponible et motivée pour atteindre les objectifs d'un projet à court/moyen termes ;
- Par exemple, notre apprentie actuelle travaille sur le déploiement d'un outil de Gestion Electronique des Documents. Le temps déjà alloué à ce projet est de l'ordre d'une soixantaine de jours/homme. Ce type de projet (pilote sur quelques mois) ne justifie pas un recrutement d'une personne à temps plein, mais un profil « apprenti » correspond tout à fait et représente un investissement engageant tant pour la société que pour l'apprentie.

## ENJEUX DE RECRUTEMENT

Nous recherchons chez Wilo des valeurs, une expérience et une expertise réelles à la fois sur les métiers, le marché et le secteur d'activité.

Que vous soyez un professionnel expérimenté, un diplômé, un étudiant universitaire ou un lycéen: nous offrons la bonne voie d'entrée pour tous les profils. Nous considérons la situation dans laquelle les candidats se trouvent à cet instant de leur vie, tout en offrant un large éventail de possibilités pour différents horizons, expériences et talents.

## ACTIONS EMBLÉMATIQUES

Nous faisons partie de la French Fab'. Nous fabriquons en France une partie des produits Wilo, qui sont d'ailleurs majoritairement destinés au secteur du génie climatique, mais également pour l'intégration (ou OEM).

Nous organisons donc régulièrement des visites de notre usine basée à Laval en Mayenne. Des groupes scolaires viennent rencontrer nos experts et découvrir nos machines, outils et systèmes de fabrication qui font partie de l'industrie 4.0. En effet, nous avons à cœur depuis des années d'améliorer nos systèmes pour l'optimisation ergonomique des postes de production. Sans compter toutes les possibilités d'économies d'énergies, de réduction de gaspillage et enfin de limitations d'émissions polluantes dans une usine parfaitement adaptée. Il est important d'accompagner ces

## ILS TÉMOIGNENT

### LYCÉE LA MARTINIÈRE

« Cette proximité entre les établissements scolaires et Wilo est bénéfique dans les deux sens. Pour les apprentis afin de mettre un pied dans le monde professionnel via une entreprise citoyenne et performante dans le domaine du génie climatique. Et pour Wilo c'est un retour rapide car les élèves connaissent le marché et la marque. Ils deviennent des ambassadeurs et bien sûr ce sont nos futurs clients ou collaborateurs. »

**Adrian Antonelli**, Responsable secteur Wilo

Wilo France SAS est une société spécialisée dans la conception et la fabrication de pompes et de systèmes de pompage pour les 3 marchés du Bâtiment, du Cycle de l'eau et de l'Industrie.

**Basée à Chatou, l'entreprise emploie 739 salariés sur trois sites en France et a réalisé un chiffre d'affaires de 228 millions d'euros en 2018.**

**Son index égalité Femmes / Hommes pour l'année 2019 est de 86 / 100.**

Contact Presse  
Laure de Piante Vicin

[wilo.com](http://wilo.com)

jeunes gens qui font l'avenir de notre profession en leur apportant les éléments nécessaires pour construire l'avenir d'une industrie à la fois fiable et respectueuse de l'humain et de l'environnement. Nos experts interviennent également régulièrement dans les écoles pour partager leur expertise et leur passion du métier.

Nous avons intégré dans nos équipes, depuis déjà très longtemps, des opportunités constantes d'apprentissage, destinées aux étudiants, qu'ils soient de la filière ou destinés à des postes complémentaires à notre activité, comme le marketing et la communication.

## LIEN FORT AVEC LES ÉTUDIANTS ET CIRCULATEURS INSTALLÉS SUR LES BANCS D'ESSAIS

### PARCOURS CYCLE DE L'EAU

« J'ai intégré une structure à l'esprit familial, où j'ai rencontré des personnes investies et avec de grands qualités humaines. Chaque nouvelle campagne d'apprentissage me permet de transmettre mes compétences et de véhiculer l'esprit d'équipe qui fédère les personnes au quotidien chez Wilo. »

**Nicolas Leleu**, responsable technique Cycle de l'eau et Bâtiment

## LES RH EN QUELQUES CHIFFRES

- Actuellement 85 apprentis en contrat de professionnalisation et d'apprentissage. 21 dédiés à des fonctions supports (niveau bac+2/+5) et 63 à des fonctions commerciales terrain ou sédentaires (niveau bac à bac +2),
- 264 stagiaires accueillis par Würth France en 2018,
- 217 collaborateurs de moins de 26 ans recrutés en 2018,
- En 2018, 18 % de l'effectif a plus de 50 ans.
- 22 nationalités représentées au sein de Würth France en 2018.

Würth France a été distinguée par le label « meilleur employeur 2019 » par la rédaction du magazine Capital, sur la base d'une enquête réalisée auprès d'un panel de 20 000 salariés. Ce label nous a été décerné à nouveau en 2020. Nous atteignons la 8<sup>ème</sup> place.

**NOTRE PLUS BELLE ENTREPRISE,  
C'EST D'ACCOMPAGNER LA VÔTRE !**

## ACTIONS EMBLÉMATIQUES

### PARTENARIAT AVEC LES NÉGOCIALES

Un concours de vente destiné aux étudiants de formations commerciales du baccalauréat au bac+5 sur toute la France. Würth France est l'un des partenaires principaux de cet événement depuis 2010.

Plus de 7 000 étudiants vont s'affronter dans le cadre d'un cas de négociation Würth France dans les 36 centres de qualification. Une réelle opportunité pour Würth France de promouvoir son image de marque auprès des commerciaux de demain et de recruter ses futurs talents.

### MISE À L'HONNEUR SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX - ESPACES CARRIÈRES WÜRTH

Merci à Tsanta, stagiaire de l'école EM Strasbourg Business School en poste au service Animation des ventes, pour son retour d'expérience. Nous lui souhaitons une bonne continuation de son stage.

Créée en 1967, Würth France est aujourd'hui composée de plus de 4000 collaborateurs dont 2800 conseillers commerciaux sur le terrain.

Würth France propose des produits et solutions de qualité, créateurs de valeurs, destinés aux professionnels du bâtiment, de l'automobile, de l'industrie, toujours avec la même exigence.

### CHIFFRES CLÉS

**4 000 collaborateurs en France,  
250 000 clients,  
154 magasins PROXI Shops en France  
C.A. 2019 - Groupe Würth :  
14,3\* milliards €  
\*résultat provisoire**

Contact Presse

Anne Riff

Responsable Pôle Emplois  
et Carrières

Téléphone : +33 3 88 64 54 08  
anne.riff@wurth.fr

[www.wurth.fr](http://www.wurth.fr)

**J'AI LA CHANCE DE TRAVAILLER SUR  
DES PROJETS QUI M'INTÉRESSENT,  
CERTAINS DÈS LA CONCEPTION,  
JUSQU'À LEUR LANCEMENT.  
JE BÉNÉFICIE D'UN ENVIRONNEMENT  
DE TRAVAIL DANS LEQUEL JE PEUX  
M'ÉPANOUIR, ET DE LA PRÉSENCE  
DE MA RESPONSABLE AVEC QUI  
J'ÉCHANGE RÉGULIÈREMENT, ET  
QUI M'ACCOMPAGNE DURANT MON  
STAGE AVEC BIENVEILLANCE.**

*Tsanta, stagiaire de l'école  
EM Strasbourg Business School*





Organisation professionnelle de biens d'équipement / [evolis.org](http://evolis.org)

+33 (0)1 47 17 63 20

[contact@evolis.org](mailto:contact@evolis.org)

45, rue Louis Blanc – 92400 Courbevoie  
CS 30080 – 92038 La Défense Cedex

Conception et réalisation : Promeca Com - 04/2020  
Crédits photo : © Adobestock, DR, Freepik, iStock, Metalliance.

Limites au droit de reproduction : Sur support presse, EVOLIS Dossier de Presse ne peut faire l'objet que d'une courte citation avec mention de la source. Sur Internet, seuls des liens vers le site EVOLIS ([www.evolis.org](http://www.evolis.org)) sont autorisés. Renseignements complémentaires : R. Buronfosse, EVOLIS au 01 47 17 63 20.