



Liebherr News

Informations à l'attention
des collaborateurs de la
division Terrassement
Édition 74 (2/ 26)

LIEBHERR

Machines de terrassement

**Chères collaboratrices,
chers collaborateurs,**

la seule chose que l'on peut dire de l'année en cours, c'est que nous ne pouvons pas prévoir avec certitude la tournure qu'elle prendra.

Dans les quatre premiers mois de cette année 2026, nos marchés sont en progression par rapport à la même période l'an dernier. Nous pourrions donc espérer, après deux années de recul, renouer avec une croissance en volume cette année. Cependant, non seulement les crises mondiales persistent, mais elles continuent de s'étendre et s'aggravent encore à l'heure actuelle. Même si elles venaient à se résoudre, il serait impossible de prédire l'évolution future.

Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que les règles qui ont longtemps prévalu sur les marchés mondiaux ne seront pas rétablies. La fin de ces crises n'apparaît pas plus probable qu'un retour à des conditions de marché normales.

Nous sommes actuellement confrontés à une concurrence mondiale qui s'est sensiblement intensifiée ces trois dernières années en raison de l'arrivée d'un nombre croissant de fournisseurs asiatiques. À l'avenir, l'accès au marché américain des produits européens

sera également soumis à de nouvelles conditions d'entrée.

Nous sommes convaincus que Liebherr occupe une place solide sur les marchés mondiaux et que nous pouvons compter sur nos clients partout dans le monde. Mais en même temps, nous devons faire face à des conditions qui ont radicalement changé et à des défis tels que la baisse des prix de vente, une concurrence accrue et de nombreux enjeux technologiques complexes. Nous croyons à la résilience de notre entreprise familiale, qui a déjà su, par le passé, s'adapter avec souplesse et succès aux évolutions et saisir les opportunités qui se présentaient, même sur des marchés de niche ou des marchés aux exigences particulières. Bien entendu, dans le contexte actuel, nous devons également améliorer la compétitivité de nos produits de série.

Nous pensons que les tendances actuelles d'évolution du marché mondial se préciseront au cours des prochaines semaines et - nous l'espérons - que certaines crises redeviendront maîtrisables.

La refonte en profondeur de notre stratégie et les mesures qui en découlent nous permettront, dans les mois à venir, de poser les bases pour répondre aux nouvelles exigences attendues. C'est pourquoi il est essentiel de se

montrer proactifs dans la mise en œuvre de ces mesures.

Même dans les circonstances actuelles, nous restons convaincus des opportunités et de la performance de notre entreprise.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de cette édition du journal des collaborateurs.

**Votre direction de
Liebherr-EMtec GmbH**

Contenu

Entretien avec les actionnaires familiaux.....	P. 2
Centre de compétence.....	P. 4
Jeu-concours.....	P. 5
Clients en Belgique.....	P. 6
Partie locale LFR.....	P. 7
L'année 2025 en chiffres.....	P. 15
Tandem linguistique	P. 16



Entretien avec les actionnaires familiaux

Quels moments ont été particulièrement marquants pour vous au cours de l'exercice écoulé ?



Jan Liebherr : L'année 2025 a été riche en moments qui ont montré à quel point notre Groupe est innovant et tourné vers l'avenir. Deux salons internationaux de premier plan ont été particulièrement marquants pour moi. Au salon du Bourget, nous avons présenté des technologies d'avenir et démontré de manière impressionnante notre rôle actuel de partenaire technologique fiable de l'industrie aéronautique internationale. Et bien sûr, le salon Bauma 2025 a été un événement majeur : avec plus de

100 produits exposés et de nombreuses innovations pragmatiques, nous avons clairement montré notre contribution à l'amélioration de l'efficacité, de la sécurité et de la durabilité dans les secteurs de la construction et de l'industrie minière.

Patricia Rűf : J'ai également été très impressionnée par les nombreux progrès et étapes franchies sur nos sites. À Ehingen-Berg, en Allemagne, nous avons par exemple ouvert un chapitre important pour l'avenir de l'activité grues en posant la première pierre d'une extension de l'usine. Au Brésil, le coup d'envoi de l'extension des locaux de la société de production Liebherr-Aerospace a été donné. Aux États-Unis, nous avons inauguré un nouveau bâtiment sur notre site de Saline, renforçant ainsi nos capacités de service après-vente dans le domaine de l'aéronautique. Et à Rostock, nous avons eu le plaisir de célébrer la production de la 2 000e grue mobile portuaire de Liebherr.

Vous venez de parler du salon Bauma comme d'un événement majeur. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les innovations que le Groupe y a présentées ? Quelles sont les technologies et solutions mises en avant par Liebherr ?



Sophie Albrecht : Sous la devise « Hands on the future », nous avons présenté des solutions concrètes pour les chantiers et l'industrie minière de demain, mettant ainsi en avant notre « esprit d'initiative ». Jamais auparavant nous n'avions présenté une telle gamme de technologies de propulsion alternatives, dont la grande chargeuse

sur pneus L 566 H, qui fonctionne à l'hydrogène, la pelle à câbles entièrement électrique HS 8100.2 dual power, la grue mobile LTM 1150-5.4E et le tombereau minier à batterie électrique T 264. À cela s'ajoutent des systèmes d'assistance intelligents pour les grues à montage rapide et la nouvelle génération de la gamme de centrales à béton Mobilmix, dont la consommation d'énergie a encore été réduite. Dans l'ensemble, ces avancées soulignent notre volonté de continuer à développer de manière cohérente la productivité, la sécurité et la durabilité.



Patricia Rűf : L'attribution du prix de l'innovation au système « Liebherr Autonomous Operations » pour notre chargeuse sur pneus autonome a constitué une nouvelle confirmation importante de la justesse de notre démarche. Dans l'ensemble, le salon Bauma a été bien plus qu'un simple salon professionnel pour nous : il a dévoilé les modalités de notre contribution à la transformation technologique de notre secteur.

Les entreprises doivent faire face à des tensions géopolitiques et à des mesures commerciales. Quelles en ont été les répercussions chez Liebherr l'année dernière ?

Jan Liebherr : Les agendas politiques, les conflits et les interventions commerciales qui en découlent ont une incidence sur l'activité économique dans de nombreux secteurs. Ils fixent les conditions-cadres du commerce international, peuvent perturber les chaînes d'approvisionnement et renchérir les importations de marchandises. Les périodes de transition génèrent des incertitudes sur les marchés. Dans un tel contexte, les investissements sont reportés afin d'éviter tout risque. C'est ce que nous confirment également nos clients.

Sophie Albrecht : Les récents droits de douane américains, par exemple, ont eu un impact notable sur nos activités commerciales. Les États-Unis constituent le deuxième marché le plus important pour Liebherr et hébergent depuis 55 ans un site stratégique au sein duquel nous entretenons des relations de longue date avec nos clients. Sur une courte période, certaines livraisons vers les États-Unis ont été suspendues avant que les exportations ne reprennent leur cours normal. Néanmoins, ces droits de douane supplémentaires entraînent un surcoût et incitent de nombreux clients à planifier leurs investissements avec plus de prudence. En conséquence, nous adaptons nos processus, sécurisons nos chaînes d'approvisionnement et restons en étroite collaboration avec nos marchés et nos clients afin de pouvoir continuer à livrer de manière fiable.

Malgré ce contexte, comme mentionné précédemment, vous avez de nouveau investi massivement en 2025. Quelle était votre motivation et quels investissements avez-vous réalisés ?

Sophie Albrecht : Nous investissons de manière ciblée dans notre performance opérationnelle et posons ainsi les bases de notre croissance future. Nous avons ainsi acquis un vaste terrain à Ehingen-Berg afin de répondre à la demande croissante en grues mobiles et sur chenilles. Toujours en Allemagne, nous avons renforcé notre capacité de composants, notamment avec la nouvelle usine de vérins hydrauliques à Oberopfingen et en investissant dans la production de roulements de grandes dimensions à Biberach an der Rűb. À l'international, nous renforçons systématiquement nos capacités. Nos capacités de production et de montage en Bulgarie, l'extension de la production de composants aéronautiques au Brésil ainsi que les nouvelles infrastructures logistiques et de service après-vente aux États-Unis en sont des exemples. En tant qu'entreprise familiale indépendante, nous disposons de la liberté d'action nécessaire pour investir en continu, même dans un environnement de marché exigeant.

Quelles mesures le Groupe Liebherr prend-il pour attirer des collaborateurs qualifiés et pourquoi les talents choisissent-ils votre entreprise ?

Patricia Rűf : La concurrence pour recruter des collaboratrices et collaborateurs qualifiés reste intense. Il est donc essentiel de continuer à souligner ce que représente Liebherr : des missions exigeantes et une technologie fascinante, la fiabilité, un fort esprit d'équipe et une grande liberté d'action. Cette liberté ouvre des perspectives d'évolution individuelle. C'est pourquoi nous investissons de manière ciblée dans la formation, les cursus en alternance, les opportunités de développement à l'international, ainsi que dans la formation continue et la reconversion professionnelle ciblée. Nous créons ainsi des perspectives et accompagnons nos collaborateurs et collaboratrices dans leur évolution professionnelle sur le long terme.

Sophie Albrecht : Quiconque nous rejoint doit pouvoir prendre des responsabilités, faire avancer des idées et concevoir des solutions. Cette culture d'entreprise fait depuis toujours partie de notre ADN et est perçue par beaucoup comme une valeur ajoutée particulière. Elle persuade de nombreux talents de choisir Liebherr et, souvent, de rester fidèles au Groupe pendant de nombreuses années.

Pour conclure, jetons un coup d'œil à l'exercice en cours : quelles sont vos prévisions pour 2026 ?

Jan Liebherr : Compte tenu de notre solide carnet de commandes et du niveau élevé des commandes enregistrées en début d'année, nous misons sur une évolution modérément positive pour l'année en cours.

Ceci est un extrait de l'échange. Retrouvez l'interview complète dans le rapport annuel en ligne :



Centre de compétence

Face à une complexité croissante et à une concurrence intense, les directeurs généraux EMT et des usines ont décidé de développer de manière ciblée la collaboration entre les gammes de produits et les sociétés. Avec l'initiative « Centre de compétence », ils envoient un signal clair en faveur d'une responsabilité commune accrue, de priorités claires et d'une prise en compte plus forte de l'intérêt général EMT. L'objectif est de créer les conditions structurelles permettant de relever les défis de manière plus efficace, plus rapide et plus durable à l'avenir, en vue d'une présence EMT forte au sein du Groupe Liebherr.

Que recouvre le terme « centre de compétence » ?

Les centres de compétence regroupent le savoir-faire, les ressources et les responsabilités sur des thématiques concernant plusieurs gammes de produits. Ils prennent en charge les tâches opérationnelles pour EMT dans sa globalité dans le but de créer des solutions communes et optimales. Sur le plan technique, ils sont dirigés par un responsable de centre de compétence, tandis que la gestion hiérarchique reste locale. Les ressources peuvent être organisées de manière centralisée ou décentralisée. Pour résumer : au lieu d'activités individuelles menées en parallèle, on aboutit à des solutions groupées pour l'ensemble de la division, ce qui les rend efficaces, coordonnées et performantes.

Pourquoi faut-il un changement, et pourquoi maintenant ?

Nos produits et nos processus sont constamment soumis à de nouvelles exigences alors que le temps, les effectifs et les capacités sont limités. Dans le même temps, la pression sur les coûts et l'efficacité ne cesse de s'accroître dans un contexte de concurrence mondiale. Aujourd'hui, nous travaillons trop souvent en parallèle sur des sujets similaires, nous concevons plusieurs fois des solutions comparables et perdons ainsi en rapidité et en efficacité. Pour rester compétitifs, nous devons concentrer nos efforts et mutualiser nos ressources. Les centres de compétence ne sont donc plus un modèle organisationnel facultatif, mais une étape nécessaire pour améliorer durablement la rapidité, la qualité et les coûts.

Quelle direction ce changement prend-il ; quel est l'objectif ?

Grâce aux centres de compétence, EMT évolue vers un modèle de gestion simple et performant, dans lequel les sociétés et les services spécialisés collaborent plus étroitement. Les compétences clés sont regroupées au niveau des divisions, les redondances sont systématiquement réduites (« one for four ») et les normes sont harmonisées. Cela se traduit par des solutions plus robustes et réutilisables, une accélération des décisions techniques et une meilleure coordination entre toutes les gammes de produits. À l'avenir, la création de valeur ne sera plus liée à un site spécifique,

mais optimisée à l'échelle globale EMT.

Simultanément, l'expertise, la responsabilité et l'impact de nos spécialistes seront plus visibles et renforcés.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie pour moi ?

Pour les collaborateurs, le quotidien professionnel peut évoluer. Les tâches et les responsabilités sont regroupées de manière plus claire : certaines activités disparaissent, tandis que de nouvelles responsabilités d'experte ou d'expert peuvent apparaître. Des méthodes, des outils et des processus uniformisés facilitent la collaboration et favorisent la transparence. Les canaux de communication évoluent, de nouveaux interlocuteurs apparaissent et les décisions ou les normes sont coordonnées par le centre de compétence. Cela implique une ouverture d'esprit face à de nouvelles méthodes de travail, mais permet en même temps plus de clarté, une meilleure orientation et une plus grande efficacité dans le travail quotidien.

Quelle est la prochaine étape – et quel rôle jouons-nous dans ce processus ?

La mise en place des centres de compétence a déjà commencé. Les premiers projets pilotes, notamment dans les domaines du poste de conduite, du châssis et de l'équipement nous fournissent des enseignements précieux. Parallèlement, un plan d'action EMT est en cours d'élaboration ; il définira d'ici mi-2026 des critères clairs et des modèles de procédure standardisés pour d'autres centres de compétence. Pendant la phase de transition, la participation est essentielle : comprendre, assister, partager les connaissances et collaborer activement. En effet, la réussite de ce changement nécessite notre action commune.

Les centres de compétence sont un élément-clé de l'avenir de la division EMT et de notre réussite commune. Nous sommes EMT.

Jeu-concours

Gagnant(e)s de la
dernière énigme



Ils remportent un modèle réduit de la grue mobile
LTM 1120-4.1 :

Florian Gaum (LHB), Philipp Labacher (LBH), Simon Mayrhofer (LBH),
Sarah Schmidt (LMP), Florent Friess (LFR)

Ils remportent un décapsuleur :

Alexander Purr (LHB), Vanessa Gold (LBH), Holger Hoffmann (LMP),
Estelle Entzmann (LFR), Olivier Pattarozzi (LFR)

Félicitations !

(La solution du précédent jeu était : terrassement)

Casse-têtes chiffré

Quel est le résultat ?

Chacun des quatre pictogrammes Liebherr représente un chiffre spécifique. Trouvez le chiffre correspondant au pictogramme pour résoudre le dernier calcul.

$$\text{Pictogramme 1} + \text{Pictogramme 1} + \text{Pictogramme 1} = 30$$

$$\text{Pictogramme 1} + \text{Pictogramme 2} + \text{Pictogramme 2} = 20$$

$$\text{Pictogramme 1} + \text{Pictogramme 3} - \text{Pictogramme 2} = 12$$

$$\text{Pictogramme 3} + \text{Pictogramme 3} + \text{Pictogramme 4} = 20$$

$$\text{Pictogramme 1} \times \text{Pictogramme 2} + \text{Pictogramme 3} \times \text{Pictogramme 4} = ?$$

Transmettez votre coupon rempli à votre interlocutrice dans
l'usine, ou envoyez un e-mail à :

Liebherr.news.EMT@liebherr.com

Objet : Casse-tête chiffré

Parmi les bonnes réponses, les gagnants seront tirés au
sort pour tenter de gagner 5 modèles réduits de chargeuse
sur chenilles LR 636 et 5 glacières Liebherr.

Les gagnant(e)s seront informé(e)s par écrit. Tout recours juridique est exclu.
Les participant(e)s déclarent accepter la publication de leur gain. Tous les
salariés de Liebherr et leurs proches peuvent y participer.

Date limite de participation : 30.06.2026

Solution :

Nom, Prénom :

Section :

Société :

Deux clients en Belgique

Depuis plus de trois décennies, les entreprises belges Bodarwé et Mathieu SA font confiance à Liebherr. Ce qui les unit : des machines robustes et puissantes, qui fonctionnent de manière fiable même sur les terrains les plus difficiles, et un accompagnement partenarial assuré par le partenaire commercial régional SOMTP, qui relève chaque défi sur place. Ensemble, nous montrons comment la technologie, le service après-vente et la confiance sont les clés du succès à long terme.

Bodarwé : des performances convaincantes, même sur les terrains difficiles

L'entreprise familiale Bodarwé travaille avec Liebherr depuis 1989 et exploite aujourd'hui 28 machines EMT. Face aux conditions difficiles d'une carrière, la fiabilité et la robustesse sont indispensables.

« Nos conducteurs s'accordent à dire que les machines sont simples et intuitives à utiliser tout en offrant un grand confort de travail », déclare Jean Bodarwé, directeur de la société.

Dans le domaine de l'extraction, la pelle sur chenilles R 938 et la pelle minière R 9100 se distinguent par leur robustesse et leur polyvalence. Les chargeuses sur pneus XPower L 566 et L 580 séduisent quant à elles lors des opérations de chargement et de déchargement par leur puissance et leur faible consommation de carburant.

En bref

- 14 pelles sur pneus, 8 pelles sur chenilles, 6 chargeuses sur pneus
- Atouts : qualité, fiabilité, facilité d'entretien
- Lieu d'utilisation : Waimes (Belgique)

Mathieu SA : efficacité et puissance dans la carrière

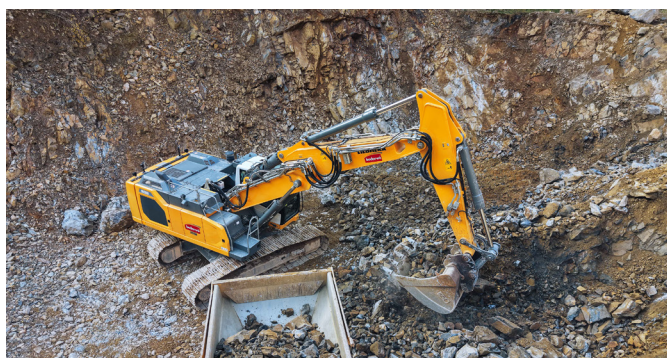
Depuis 1994, Mathieu SA fait confiance à Liebherr et son parc comprend aujourd'hui une quinzaine de machines Liebherr. Dans la carrière de 23 hectares située à Préalles, la chargeuse sur pneus XPower L 580 charge des matériaux rocheux dans des installations de concassage et des camions.

« Une faible consommation, une grande fiabilité et un confort optimal sont les principales raisons qui nous ont fait choisir cette chargeuse sur pneus Liebherr », explique Laurent Eynatten, responsable de la gestion des matériaux.

Pour l'extraction des matériaux, l'entreprise utilise la pelle sur chenilles R 970 SME qui, grâce à sa puissance, est particulièrement appréciée sur les terrains accidentés.

En bref

- 7 pelles sur chenilles, 5 pelles sur pneus, 2 chargeuses sur pneus XPower
- Atouts : performance, efficacité, robustesse
- Lieu d'utilisation : Préalles (Belgique)



**Action Liebherr en carrière –
Scanner ce code !**



**Voir la mission en direct –
Lancer la vidéo !**

Liebherr-France SAS

Avancer ensemble

Le contexte dans lequel évolue notre entreprise demeure exigeant. Les marchés sur lesquels nous opérons continuent de subir les effets d'un environnement économique et géopolitique instable, et la reprise du secteur reste plus progressive que nous l'espérons en début d'année.

Face à cette situation, notre responsabilité collective est claire : faire preuve de lucidité, sans renoncer à l'engagement ni à l'ambition. Les actions engagées depuis plusieurs mois pour adapter notre organisation et maîtriser nos coûts s'inscrivent dans cette logique. Elles visent avant tout à préserver la solidité de l'entreprise sur le long terme, sa capacité à produire, à innover et à répondre aux attentes de ses clients dans un marché toujours plus concurrentiel.

Ces transformations demandent des efforts, de l'adaptation et parfois des choix difficiles. Elles ne remettent toutefois pas en cause ce qui fait la force de Liebherr-France SAS : les compétences, le professionnalisme et l'implication de nos équipes. Chaque amélioration de processus, chaque initiative opérationnelle, chaque geste du quotidien compte dans cette phase décisive pour l'avenir.

Dans cette période, la mobilisation, l'esprit de responsabilité et la solidarité entre services restent essentiels. C'est ensemble, avec pragmatisme et détermination, que nous continuerons à construire une organisation plus robuste et mieux armée pour aborder les prochaines étapes.

Dans cette nouvelle édition du journal interne, nous reviendrons notamment sur les journées portes ouvertes sur

l'apprentissage tout comme sur certaines machines en application chez nos clients ainsi que le premier salarié de Liebherr-EMtec Namsheim.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de votre journal interne.

La Direction Liebherr-France



Faire découvrir nos métiers pour recruter nos apprentis



Le samedi 14 mars dernier, le centre de formation des apprentis a organisé une matinée portes ouvertes pour faire découvrir nos métiers en mécanosoudure, montage et usinage. Cette matinée a été un succès tant du point de vue du recrutement que des participants, repartis satisfaits. L'événement a rassemblé 90 visiteurs, soit 45 jeunes accompagnés d'un parent.

Accueillis par le service recrutement en salle, les jeunes ont d'abord pu découvrir l'entreprise et nos métiers et trouver des réponses à leurs questions. Le centre de formation des apprentis (CFAI) UIMM était aussi présent pour présenter les formations et l'alternance au sein du CFAI. Puis, les participants ont été répartis en deux groupes ; l'un suivait la visite d'usine tandis que l'autre découvrait le centre de formation.

Les formateurs et apprentis avaient à cœur de rendre les jeunes actifs et de les faire réfléchir. Au centre de formation, les collégiens ont ainsi pu mettre la main à la pâte : pliage de tôle, soudage MAG semi-automatique par simulateur et démonstration de soudure. Nos apprentis ont animé les ateliers pratiques au côté des formateurs. Une apprentie chaudronnerie a déroulé une programmation sur un robot de soudure.

Cet événement s'est achevé autour d'un moment convivial et gourmand aux alentours de midi. Les familles ont particulièrement apprécié ces échanges directs tout au long de la matinée ainsi que l'accueil qui leur a été réservé. Elles ont chaleureusement remercié nos collaborateurs Liebherr présents pour cette matinée.

Ce type d'événement est important pour le recrutement des futurs apprentis. Les retombées ont été rapides : un bon nombre de candidatures ont été réceptionnées peu après. D'ailleurs, une dizaine de jeunes avait déjà réalisé un stage de découverte chez nous. Et parmi eux, plusieurs avaient déposé un dossier d'apprentissage avant nos portes ouvertes...



Un grand merci à tous les salariés LFR qui ont contribué au succès de cette matinée portes ouvertes !

Rang 1 (de gauche à droite) :

Jean-Christophe Strubel, William Baudette, Gilles Schmitt, Théo Platz, Enzo Kempf, Edwin Girod, Brice Rieg, Quentin Cornelus, Mateo Gottrex, Thierry Hentzien, Loris Radomski, Fabien Hoffmann, Raphaël Meyer et Maxime Degrave.

Rang 2 : Ophélie Steimer, Aurélia Barbisch, Louise Libbra, Deborah Ledee, Laura Soler

Absent de la photo : Franck Keiffer

Accord sur l'égalité professionnelle et la QVCT 2026-2030

Afin de renforcer l'égalité professionnelle femmes hommes et améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QCVT) des salariés de Liebherr France SAS, la direction et les organisations syndicales ont signé un nouvel accord. Entré en vigueur au 1^{er} avril 2026, cet accord est effectif pour quatre ans. Il est visible sur l'intranet RH, sous Documents puis Accords.

Les nouveautés issues de cet accord

Si Liebherr-France SAS mène déjà une politique RH active en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, l'accord instaure de nouvelles mesures :

- Adhésion de Liebherr-France au dispositif « Female Empowerment » mis en place par le Groupe : formations en ligne, conférence annuelle pour les femmes, mentorat.
- Congé paternité : maintien du salaire à 100% au 1^{er} juillet 2026 (à partir d'un an d'ancienneté).
- Proche-aidants : conversion possible d'une partie de la gratification de Noël en 10 jours de repos + 1 jour abondé par la direction, face à la nécessité de soutenir son proche parent (handicap, perte d'autonomie, maladie, accident, pathologie mettant en cause le pronostic vital), demande avant le 31/10 (pour l'année N+1).
- Santé des salariées : sensibilisation à la santé féminine et mise à disposition d'une ceinture chauffante à l'infirmerie.

D'autres mesures pérennisent nos actions RH

Rémunération

L'accord insiste sur l'équité salariale à l'embauche et au cours de la carrière, à responsabilité, compétences et expérience équivalentes. La direction veille à ce que les salariées en retour de congé maternité bénéficient des augmentations perçues en leur absence par les autres salariés de leur catégorie.

Recrutement & féminisation de l'emploi

- Offres d'emplois et supports RH retravaillés pour encourager la mixité (visuels, ...).
- Sensibilisation des équipes de recrutement et managers sur l'égalité et la non-discrimination.
- Renforcement des partenariats pour encourager la féminisation des métiers : écoles, visites du site, association « Elles bougent ».

QVCT, parentalité & organisation du travail

- Prise en compte du temps partiel dans l'organisation. Horaires des réunions collectives.

- Maintien horaires école, jour de rentrée, chèques CESU garde d'enfants jusqu'à 3 ans.

Retrouvez toutes les informations dans notre brochure parentalité disponible sur l'intranet RH, dans la tuile Documents puis Divers.

Formation professionnelle

Prise en compte des responsabilités familiales, délai de prévenance adapté et maintien de 95 % des formations à moins de 10 km du site, en privilégiant les formats sur site, en visio et les formations en ligne.

Santé & accompagnements

- Assistante sociale sur site, psychologue : jusqu'à 5 séances financées/an.
- Handicap : soutien des salariés reconnus travailleurs handicapés dans l'emploi, maintien du dispositif ½ journée d'absence et chèques CESU

Prévention des agissements sexistes & harcèlement

Des référents harcèlement répondent à toutes vos questions au CSE et aux RH.

Suivi et pilotage

La Commission Égalité Professionnelle va assurer le suivi des indicateurs, des actions réalisées et du bilan annuel. La qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs se base notamment sur l'entretien individuel, indicateur suivi par le service RH.

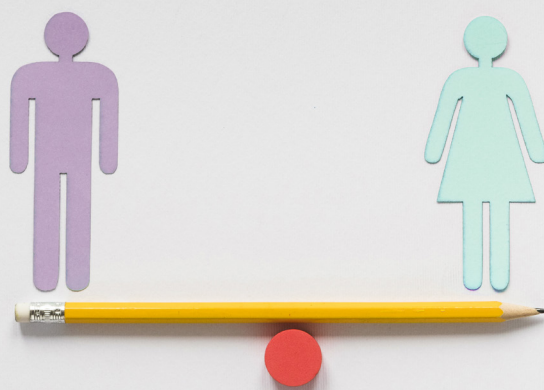


Table ronde sur les technologies et l'innovation en production

Le 19 mars, une table ronde réunissant 15 collaborateurs s'est tenue autour du thème de l'innovation en production, animée par Sébastien Seitz (DG Production), Stephan Kohler (adjoint au DG Production) et Gilles Poubelle (ingénieur en mécanosoudure). Après une présentation, place au buffet et au temps d'échange.

Au-delà du partage d'information et des questions-réponses, cet événement a permis aux salariés de différentes directions de mieux se connaître et de partager leurs connaissances.

Smart production : une réalité chez nous

La smart production est un concept industriel, qui s'appuie sur la connexion des machines, la digitalisation des processus et l'exploitation des données via l'IA, pour améliorer l'efficacité des usines.

Si certaines technologies existent depuis longtemps (robotisation dès les années 80), leur combinaison ouvre aujourd'hui de nouvelles opportunités : automatisation, pilotage en temps réel et meilleure performance industrielle. D'ailleurs, le Groupe Liebherr place l'innovation parmi ses valeurs fondamentales.

Une feuille de route claire

La Smart Production est une stratégie de notre division EMT, elle s'inscrit dans une vision à long terme (5-10 ans), structurée autour de plusieurs priorités : automatisation des infrastructures, continuité digitale du pilotage et planification des ordres de fabrication, support à l'opérateur et qualité, industrie verte, augmentation de la disponibilité des moyens



et ingénierie simultanée.

Données, IA et performance

Les participants ont découvert comment les données issues des machines (énergie, vibrations, températures...) permettent aujourd'hui :

- d'anticiper les pannes (maintenance prédictive),
- d'améliorer la disponibilité des équipements,
- de réduire les coûts et la non-valeur ajoutée,
- de planifier les interventions de façon plus efficace.

Cas concret

Les participants ont suivi une démonstration en mécanosoudure. Au moyen d'une tablette dotée d'un logiciel de réalité augmentée, ils ont visualisé les plans de contrôle digitaux qui se superposent sur l'image de la tourelle contrôlée. L'outil facilite le contrôle qualité et la formation des opérateurs.

Une dynamique très appréciée

Les participants se sont déclarés très satisfaits, soulignant l'intérêt de découvrir ce qui existe chez Liebherr et d'échanger avec des collègues d'autres services.

Un format à renouveler, qui donne envie de participer aux prochaines rencontres !





L'entreprise Klaas Bijlsma bv a fait le déplacement avec l'ensemble de ses équipes à Colmar pour réceptionner la R 926, sa 100^e machine Liebherr.



La société Klaas Bijlsma bv a acquis sa 50^e machine Liebherr en 1992, une R 310.

Une 100^e machine Liebherr

L'entreprise néerlandaise Klaas Bijlsma bv a réceptionné en février 2026 sa 100^e machine Liebherr, une pelle sur chenilles R 926 produite à Colmar. Ce jalon illustre un partenariat qui dure depuis plus de 50 ans.

La relation débute en 1972 avec l'achat d'une première pelle Liebherr, puis se renforce en 1992 lors de la livraison de la 50^e machine. Depuis, Klaas Bijlsma bv continue de faire confiance à nos produits pour la fiabilité, le confort de conduite et la qualité du service assuré par notre distributeur local Wynmalen & Hausmann NV.

« Nos opérateurs considèrent Liebherr comme la Mercedes du secteur », souligne Jurjen Rotsma, gérant de l'entreprise. Aujourd'hui, 12 machines Liebherr composent leur parc : pelles sur pneus et sur chenilles, ainsi qu'une chargeuse sur pneus.

Fondée en 1932, Klaas Bijlsma bv est un acteur reconnu des travaux publics aux Pays-Bas, spécialisé dans la construction routière et les travaux de canalisations.

Cette livraison de la 100^e pelle Liebherr confirme la confiance accordée à notre savoir-faire.

Nos deux géantes en action

Nos deux plus grands modèles produits à Colmar travaillent de concert sur des chantiers de déconstruction en Allemagne. Elles sont toutes deux propriétés de notre client AWR, spécialisé dans la déconstruction sélective.

La pelle R 980 Démolition est la plus grosse pelle développée et produite sur mesure. D'un poids de 190 tonnes et dotée d'un contrepoids de 35 tonnes, cette géante a nécessité des mois d'études, d'essais et de modifications pour répondre parfaitement aux attentes de notre client.

La R 998 SME est quant à elle la plus grande pelle d'excavation produite sur notre site. Ses initiales pour Super Mass Excavation indiquent qu'elle est dotée du châssis renforcé de la pelle de gabarit supérieur, la pelle minière

R 9100. Son équipement est également protégé par des plaques de renfort sous le balancier et la flèche. Elle est parfaitement adaptée aux travaux de déconstruction.

Ces deux machines opèrent souvent ensemble. L'une déconstruit le bâtiment, l'autre cisaille, sépare et transporte les débris en vue de leur évacuation.



Un ancien responsable LFR nommé directeur chez LEN

Le directeur de Liebherr-EMtec Nambesheim a été nommé au 1^{er} janvier 2026. Il s'agit de M. Olaf Vohwinkel, qui a été responsable du montage chez LFR. Il revient donc sur le site de LFR le temps que la nouvelle usine sorte de terre à Nambesheim. Il nous présente sa vision et les défis à relever pour LEN.

Olaf Vohwinkel

55 ans, marié, 3 enfants

Hobbies : VTT, chasse, bateau et ski nautique sur le Rhin



De retour sur le site de Liebherr-France après l'avoir quitté en 2011, Olaf Vohwinkel a retrouvé un environnement familier et un accueil chaleureux de la part des équipes qui le connaissaient déjà. « Une phase de transition m'a permis d'échanger avec les différents interlocuteurs liés à la nouvelle société Liebherr-EMtec Nambesheim (LEN), en particulier l'équipe programme LEN. Après plusieurs années consacrées à la vente technique, je suis très heureux de retrouver un poste au cœur de la production », confie-t-il.

Une vision claire pour LEN : en faire un maillon logistique stratégique

Olaf Vohwinkel porte une ambition forte pour LEN :

« Je souhaite créer un site reconnu pour son rôle clé dans la chaîne de valeur de la division terrassement .»

Le futur site réunira, en un lieu unique, des compétences et techniques d'assemblage actuellement réparties sur les trois sites de LFR, LWT et LHB. Les bénéfices attendus sont majeurs :

- Améliorer la performance et la productivité,
- Libérer de l'espace dans les autres usines pour de nouveaux projets,
- Devenir l'interlocuteur unique pour l'assemblage de toutes les cabines.

25 ans d'activités au sein du Groupe Liebherr

2001 - 2004 :

Ingénieur projet chez LFR, puis adjoint au responsable du montage des pelles minières au hall 8

2004 - 2006 :

Responsable Ordonnancement Lancement chez Liebherr Mining Equipment Co. (LME), USA

2006 - 2011 :

Responsable montage LFR Hall 5/6

2011 - 2025 :

Directeur Liebherr Industrieanlagen AG (LIA), Suisse

Depuis 2026 :

Directeur Liebherr-EMtec Nambesheim SAS (LEN)

Les défis pour construire cette nouvelle entité

Créer une nouvelle culture d'entreprise adaptée au modèle opérationnel du site

Le temps de passage en production sera plus court que chez LFR. Il est donc nécessaire de créer une nouvelle culture d'entreprise centrée sur l'humain et la responsabilité. Elle reposera sur :

- une hiérarchie Lean, favorisant la prise de décision rapide,
- des opérateurs responsabilisés, qui suivront leur progression via un système informatique,
- une organisation en équipes, prêtes à intervenir en cas de difficulté sur un poste,
- un esprit d'équipe fort, indispensable pour garantir rythme, qualité et volumes quotidiens.



Un esprit d'équipe fort est indispensable pour garantir rythme, qualité et volumes quotidiens chez LEN.

Recrutement : le site se construit aussi humainement

Les besoins en recrutement sont en cours de définition. Certains postes – notamment d'encadrement et de maintenance sont ouverts. Une ambition forte guide toutefois notre stratégie : atteindre 50 % de femmes dans l'effectif, pour tous les métiers.

Une usine moderne et largement automatisée

Pour optimiser les flux, l'entrée marchandises et le magasin seront entièrement automatisés. Les composants et kits seront transportés en production par des véhicules à guidage automatique (AGV). De plus, les logiciels seront dotés d'une interface utilisateur multilingues, pour une appropriation rapide par les équipes.

S'appuyer sur l'expérience du Groupe

D'autres entreprises du Groupe partagent leurs expériences avec nous :

- Le site d'Ochsenhausen avec des temps d'assemblage de réfrigérateurs similaires aux produits LEN
- Le site de Telfs et son nouveau magasin complètement automatisé

Une coopération renforcée avec Liebherr-France SAS

La proximité entre LFR et Nambesheim ouvre la voie à des synergies. Il y aura des services partagés pour les fonctions supports entre LFR et LEN, par exemple : IT, RH, finances, ...

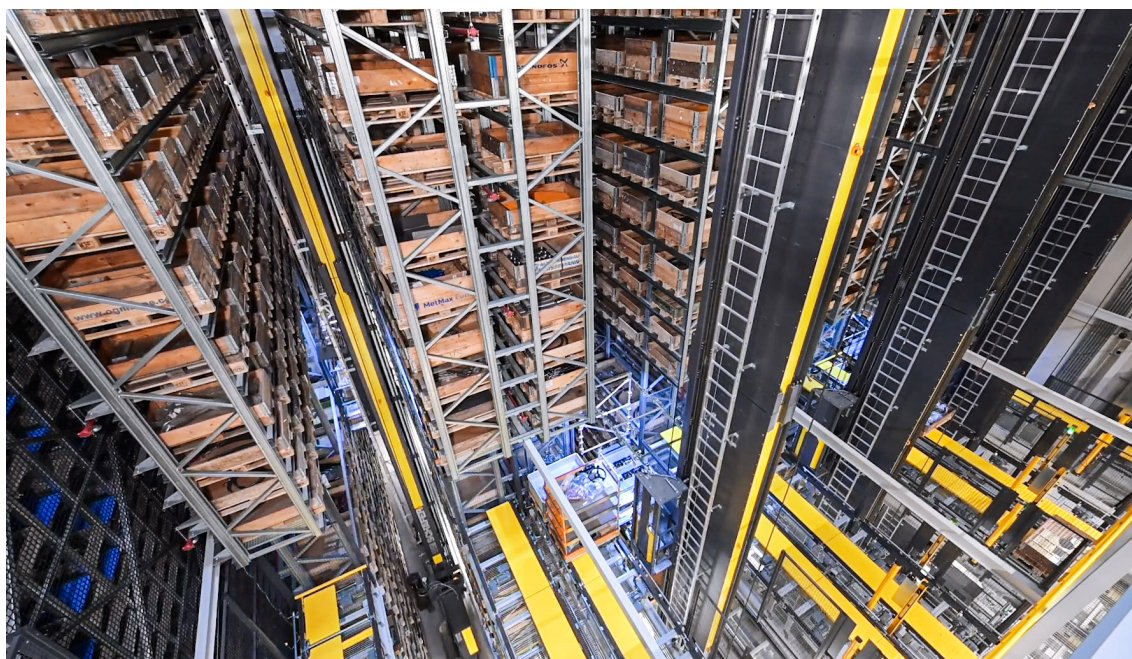
Déroulement du projet

Le chantier de construction a commencé récemment.

Les jalons suivants sont :

- Juin 2027 : Installation des équipements industriels
- Fin 2027 : Mise en service industrielle
- Mars 2028 : Démarrage prévu de la production

Magasin automatisé de LWT à Telfs où un partage d'expérience avec LEN est déjà bénéfique.



Don de sang : un acte citoyen, vital et sans engagement

Véritable acte citoyen, le don de sang contribue à soigner 1 million de personnes chaque année en France. Pour faciliter ce don, Liebherr-France SAS vous offre la possibilité de donner votre sang pendant votre temps de travail, en partenariat avec l'Etablissement Français du Sang (EFS). Chaque année, deux collectes sont organisées sur site. Un don de sang prend environ une heure et peut sauver 3 vies.

Pourquoi donner ?

Pour accompagner une femme qui accouche, une personne accidentée de la route, un malade atteint de cancer... À l'heure actuelle, aucun médicament de synthèse ni traitement n'est capable de remplacer le sang humain.

Le don de sang est un acte bénévole, solidaire et sans engagement. Nous adressons un grand merci aux donneurs et à ceux qui prévoient de le devenir.

Prochaine collecte LFR : les 5 et 6 octobre 2026

Merci de vous présenter sur le créneau réservé pour faciliter l'organisation de la collecte. Créneaux d'inscription disponibles fin septembre.

Tout savoir sur le don de sang :
<https://dondesang.efs.sante.fr>



VOTRE DON DE SANG, C'EST POUR QUAND ?!

 **Votre sang est vital : pour soigner, transfuser, guérir. Ça, vous le savez déjà. Et maintenant ? Il suffit de prendre rendez-vous !**

 [EFS - Don de sang ...](#)

Jeu LFR

Répondez à ces affirmations par vrai ou faux. Envoyer vos réponses à info.lfr@liebherr.com d'ici le 31 juillet 2026. Parmi les bonnes réponses, cinq gagnants seront tirés au sort pour tenter de gagner une serviette de bain, une casquette et un sac en toile Liebherr.

Gagnant(e)s du précédent jeu LFR

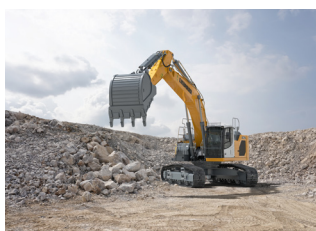
Philippe Jonathan, Carbiener Thibaut, Fritsch Christine, Ariaux Florent, Breda Anthony

Ils remportent un sac à dos roll top Liebherr.

La solution était : ADCB ou alternative du plus lourd au plus léger BCDA



1 - Une pelle sur chenilles est plus stable qu'une pelle sur pneus sur terrain meuble.



2 - Il est possible d'intervenir sous un godet quand l'équipement est levé, machine à l'arrêt.



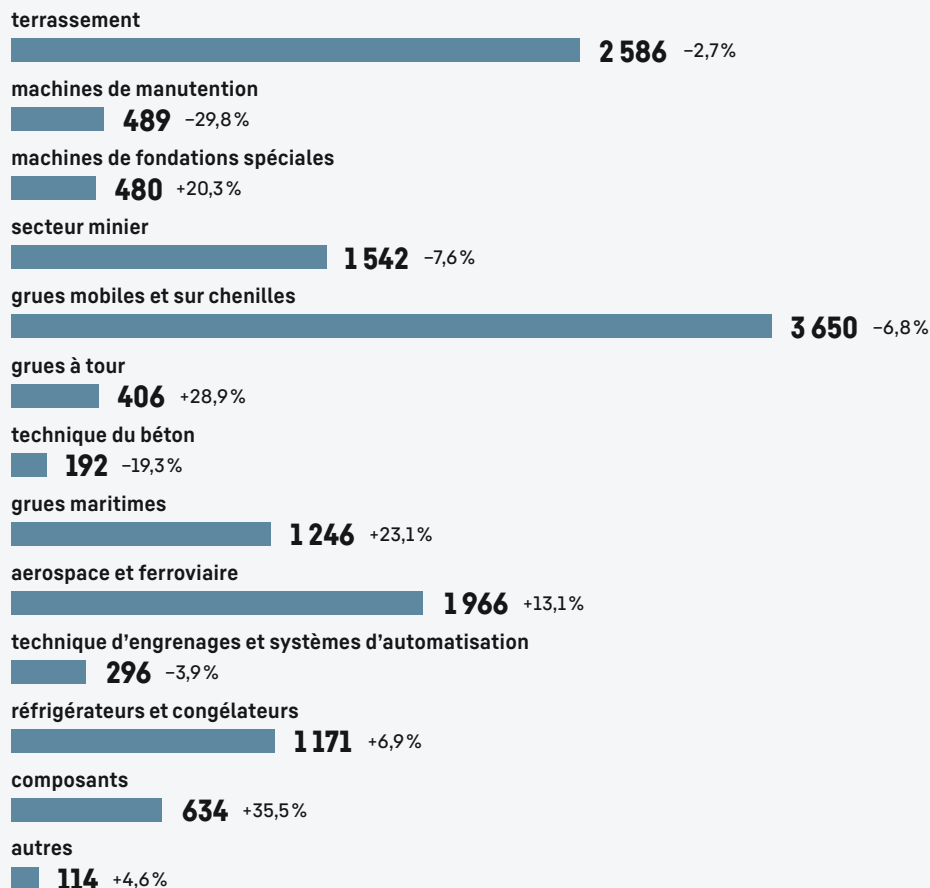
3 - Les chenilles permettent une meilleure répartition du poids sur le sol.



4 - La zone de rotation de la tourelle est sans danger si la pelle tourne à vitesse lente.

L'année 2025 en chiffres

Chiffres d'affaires par segments de produits en M €

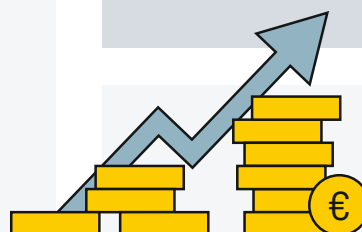


14 772

chiffre d'affaires en M €

+1,0%

par rapport à l'exercice précédent



1 059

investissements en M €

Effectif par région en comparaison avec l'année précédente



55 963

employés
dans le monde,
fin 2025

Union européenne
41 089 employés (+818)

Europe, Pays hors UE
3 904 employés (-39)

Amérique du Nord
2 486 employés (-30)

Amérique centrale et
Amérique du Sud
1 975 employés (+42)

Afrique / Proche et
Moyen-Orient
1 357 employés (+82)

Asie et Océanie
5 152 employés (+362)



Vous trouverez le rapport annuel en ligne:
www.liebherr.com/annual-report-notice

Le saviez-vous ?

Envie d'améliorer votre allemand ?

Bonne nouvelle : une nouvelle méthode d'apprentissage arrive chez EMT, elle mise sur... vous !

Le principe : un tandem de langue

Le tandem de langue est une façon d'apprendre une langue étrangère de manière conviviale, en s'aidant mutuellement. Un collègue germanophone veut progresser en français, un collègue francophone veut se sentir plus à l'aise à l'oral en allemand. Après une mise en contact, c'est parti pour un échange simple, informel et... utile !

Ces conversations se font en visio ou par téléphone. La façon dont se déroule ce tandem dépend de ce qui est décidé entre les partenaires.

Pourquoi tenter l'aventure ?

Cet échange linguistique permet de gagner en aisance à l'oral, sans pression et de pratiquer à son rythme. Vous passez un moment sympa, détendu, hors cadre officiel d'un cours de langue et créez un lien avec un salarié d'un autre site EMT.

Comment participer ?

Les collaborateurs EMT qui veulent former un tandem linguistique doivent avoir des bases dans la langue qu'ils souhaitent approfondir (niveau A2/B1). La participation est volontaire et autonome. Les échanges se font en dehors du temps de travail, à votre convenance. Finalement vous décidez de la fréquence, de qui sera votre partenaire, des sujets de discussion. Il suffit d'informer votre responsable de votre démarche d'apprentissage autonome.

Pour trouver un partenaire de tandem, une liste de volontaires est disponible. Chacun y a précisé ses centres d'intérêt, ses loisirs et le rythme d'échange souhaité. Pour obtenir cette liste, il suffit de contacter Hélène Plomb, qui facilitera la mise en relation. Proposer soi-même un tandem augmente les chances de trouver « chaussure à son pied » !

Pour le moment, seuls l'allemand et le français sont proposés. D'autres langues pourront s'ajouter si la demande est là !

Trois salariés LFR poursuivent l'expérimentation du tandem linguistique français/allemand, Julien Sauter, François Nierenberger et Moritz Merkle. Et ils sont unanimes : c'est une expérience positive et enrichissante. Ils échangent principalement pendant leur pause méridienne, 2 à 3 fois par mois avec leur partenaire de tandem. Leurs sujets de discussion ? « On est très vite sortis du cadre de travail pour parler de nos vies personnelles, nous confie-t-ils. » En quelques mois, ils ont gagné en aisance à l'oral et en vocabulaire.

Et vous ? Pourquoi ne pas tenter l'aventure !?



Mentions légales

Editeur pages

Liebherr-EMtec-Teil

Editeur pages

locales

Liebherr-EMtec GmbH
Liebherrstraße 12
88457 Kirchdorf, Deutschland
www.liebherr.com
liebherr.news.EMT@liebherr.com

Liebherr-Hydraulikbagger GmbH
Liebherrstraße 12
88457 Kirchdorf, Deutschland
Interlocutrice:
Barbara Ebner

Liebherr-Werk Bischofshofen GmbH
Dr.-Hans-Liebherr-Straße 4
5500 Bischofshofen, Österreich
Interlocutrice:
Sylvia Schwaiger

Liebherr-Werk Telfs GmbH
Hans-Liebherr-Straße 35
6410 Telfs, Österreich
Interlocutrice:
Nina Keller

Liebherr-France SAS
2, avenue Joseph Rey
68000 Colmar, France
Interlocutrice:
Marine Hairaye

Liebherr-Mietpartner GmbH
Am Herrschaftsweiher 51
67071 Ludwigshafen, Deutschland
Interlocutrice:
Eileen Würtz



LIEBHERR