

# DIVERSITY AND RESPONSIBILITY





## **DIVERSITY AND RESPONSIBILITY**

# **DIVERSITY AND RESPONSIBILITY**

**CLAUDE GRUNITZKY**

FOREWORD BY **JEAN-LOUIS CHAUSSADE**

A project by LAURENCE MALCORPI, director of Diversity and Social Engagement, with the help of the SUEZ ENVIRONNEMENT Diversity Sponsors

Un projet de LAURENCE MALCORPI, directeur de la Diversité et du Développement Social, avec le concours des sponsors Diversity de SUEZ ENVIRONNEMENT



# SOMMAIRE

	<b>PRÉFACE</b> .....	<b>09</b>
	<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>13</b>
<b>01</b>	<b>MAGALI PER</b> ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS .....	<b>17</b>
<b>02</b>	<b>ALAN LEAVER</b> SITA UK .....	<b>21</b>
	<b>GLENMOURE SOUTHAM</b> SITA UK .....	<b>22</b>
<b>03</b>	<b>BEATRICE COHÉRE</b> LYONNAISE DES EAUX .....	<b>25</b>
<b>04</b>	<b>LE PROGRAMME « POMME, OEUF »</b> SITA NEWS .....	<b>29</b>
	<b>MIRJAM VAN HALL</b> Spécialiste des ressources humaines chez SITA NEWS .....	<b>29</b>
	<b>KEES VAN DE WEIJER</b> Coordinateur qualité, environnement et sécurité chez .....	<b>31</b>
	SITA NEWS	
<b>05</b>	<b>NADINE LESLIE</b> UNITED WATER .....	<b>33</b>
<b>06</b>	<b>SANDRINE CANNIEUX</b> Superviseur de Collecte, SITA GRAND OUEST .....	<b>31</b>
<b>07</b>	<b>NAIMA RIMI</b> LYDEC .....	<b>47</b>
<b>08</b>	<b>NATACHA MARLY</b> DEGREMONT .....	<b>45</b>
	<b>ROMINA LEVEAU</b> DEGREMONT .....	<b>46</b>
<b>09</b>	<b>LOUIS HAUDEBERT</b> SAFEGE .....	<b>49</b>
<b>10</b>	<b>NURIA LATORRE</b> AGBAR .....	<b>53</b>
<b>11</b>	<b>BENSON LIU</b> MACAO WATER .....	<b>57</b>
<b>12</b>	<b>ANNA JANACKOVIC</b> SITA SVERIGE .....	<b>61</b>

# CONTENTS

	<b>FOREWORD</b> .....	<b>09</b>
	<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>13</b>
<b>01</b>	<b>MAGALI PER</b> ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS .....	<b>17</b>
<b>02</b>	<b>ALAN LEAVER</b> SITA UK .....	<b>21</b>
	<b>GLENMOURE SOUTHAM</b> SITA UK .....	<b>22</b>
<b>03</b>	<b>BEATRICE COHÉRE</b> LYONNAISE DES EAUX .....	<b>25</b>
<b>04</b>	<b>THE « APPLE, EGG » PROGRAM</b> SITA NEWS .....	<b>29</b>
	<b>MIRJAM VAN HALL</b> Human resources professional, SITA NEWS .....	<b>29</b>
	<b>KEES VAN DE WEIJER</b> Quality, Environment and Safety Coordinator, .....	<b>31</b>
	SITA NEWS	
<b>05</b>	<b>NADINE LESLIE</b> UNITED WATER .....	<b>33</b>
<b>06</b>	<b>SANDRINE CANNIEUX</b> Garbage Collection Supervisor, SITA GRAND OUEST .....	<b>31</b>
<b>07</b>	<b>NAIMA RIMI</b> LYDEC .....	<b>47</b>
<b>08</b>	<b>NATACHA MARLY</b> DEGREMONT .....	<b>45</b>
	<b>ROMINA LEVEAU</b> DEGREMONT .....	<b>46</b>
<b>09</b>	<b>LOUIS HAUDEBERT</b> SAFEGE .....	<b>49</b>
<b>10</b>	<b>NURIA LATORRE</b> AGBAR .....	<b>53</b>
<b>11</b>	<b>BENSON LIU</b> MACAO WATER .....	<b>57</b>
<b>12</b>	<b>ANNA JANACKOVIC</b> SITA SVERIGE .....	<b>61</b>

## FOREWORD / PRÉFACE



*"The men and women who are showcased in the following pages are carrying the banner of our corporate culture."*

*"Les hommes et les femmes qui s'expriment dans ces pages sont porteurs de la culture du Groupe."*

Aujourd'hui, pour SUEZ ENVIRONNEMENT, intégrer la diversité signifie être ouvert sur le monde et évoluer avec lui, développer la capacité d'écoute et de compréhension de nos clients et de nos partenaires, tout en assurant la pérennité de nos activités. Avec nos filiales, nous sommes au cœur de la réalité la plus quotidienne des communautés qui utilisent nos services : cela se traduit naturellement dans la composition de nos ressources humaines.

Si la diversité est depuis longtemps déjà une composante de l'identité du Groupe – avec 80 000 collaborateurs de 70 nationalités répartis sur les cinq continents –, nous nous donnons aujourd'hui les moyens d'intégrer davantage TOUTES les formes de diversités.

Notre credo : l'égalité des chances quels que soient l'âge, le sexe, l'origine ethnique ou sociale, le handicap ; à l'embauche mais aussi dans l'accompagnement des parcours des hommes et des femmes de l'entreprise.

J'ai créé une direction de la Diversité et du Développement social, qui s'est appuyée sur un réseau mondial de 13 sponsors, pour lancer le programme Diversity « égalité des chances, progrès social, engagement ». Le Groupe s'est fixé des objectifs datés et chiffrés sur des thèmes majeurs : l'emploi des jeunes et l'insertion des populations éloignées de l'emploi sur les territoires, une politique de mixité encourageant les carrières des femmes, l'emploi des personnes handicapées, les carrières des seniors et le tutorat ; l'engagement des collaborateurs et la qualité de vie au travail sont également du ressort de la responsabilité sociale de l'entreprise.

La diversité est un puissant levier de performance et d'innovation, elle est d'autant plus efficace qu'elle s'exprime dans un cadre de références communes: nos métiers de l'eau et des déchets, nos savoir-faire techniques, nos activités déployées dans des missions de service public, auprès des collectivités en France et à l'international. Les hommes et les femmes qui s'expriment dans ces pages sont porteurs de la culture du Groupe.

La diversité ne participe pas seulement de la performance sociale, elle est aussi un gage de performance économique, elle est une richesse qui mérite tous nos efforts, elle est un atout pour relever le défi de la pérennité.

Au sein de SUEZ ENVIRONNEMENT, la diversité est une réalité, ce livre en est le témoin.



**Jean-Louis Chaussade**  
Directeur Général de SUEZ ENVIRONNEMENT

At SUEZ ENVIRONNEMENT, we believe diversity is about being open to the world and evolving with it. It's about listening and understanding the needs of our customers and partners, while continuing to run our businesses effectively. With our subsidiaries, we are right at the heart of the communities that rely on our services. Obviously, diversity is an integral part of our approach to human resources.

Diversity has been a component of our group identity for many years now – more than 80,000 employees from 70 countries spread across the five continents. Today, we are committed to integrating ALL forms of diversity.

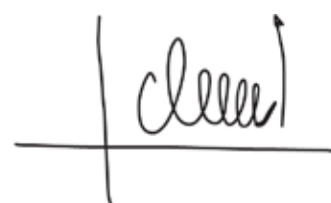
Our motto is the following: equal opportunity for everyone no matter their age, their gender, their ethnic and socio-economic background, the disability they may have. We focus on this not only as they first gain employment but also as these men and the women move up the ladder in the company.

Upon launching the « Equal Opportunity, Social Progress and Commitment » program, I created a Diversity and Social Development department, supported by an international network of 13 sponsors. Our company set specific goals that needed to be accomplished within a specific timeframe, with target numbers on major topics, such as youth employment, the integration of people isolated from the job market, a gender policy supporting women's careers, the employment of disabled workers, senior citizens' careers as well as tutoring. I believe employee commitment and pleasant working environments can only be fostered in a socially responsible company.

Diversity is a powerful performance and innovation engine, it is all the more of a tool as it builds on our main reference points: our presence in water and sanitation, our technical know-how, our public utility activities in cooperation with public administrations in France and abroad. The men and women who are showcased in the following pages are carrying the banner of our corporate culture.

Not only does diversity enhance our social performance, it is also a pledge that reinforces our business performance, a resource that is worthy of all our efforts, an asset we must preserve for a long time.

At SUEZ ENVIRONNEMENT, diversity is a reality. This book attests to that.



**Jean-Louis Chaussade**  
Chief Executive Officer of SUEZ ENVIRONNEMENT

# INTRODUCTION



*"The message needs to be clear and simple. It has to be carried by influential managers and sponsors and it also needs to fit into a common denominator defined as societal change."*

*"Le message doit être clair et lisible, il doit être porté par des managers et sponsors influents et il doit s'inscrire dans le cadre du dénominateur commun qu'est l'action sociétale."*



Le fossé des inégalités dans nos sociétés ne cesse de se creuser. Le citoyen s'interroge aujourd'hui sur la légitimité des gains purement financiers et la capacité des puissances publiques à les encadrer. Le consommateur devient consomm'acteur : actif et réactif, il est sensible à l'éthique, tout comme les autres parties prenantes. Dans un monde qui change, les grandes entreprises occupent aujourd'hui une place centrale, parce que la société civile est de plus en plus exigeante envers les institutions traditionnelles et les acteurs économiques.

Pierre Rosanvallon, professeur au Collège de France, commence son dernier livre *La Société des égaux* (Editions du Seuil) avec les mots suivants : "La démocratie affirme sa vitalité comme régime au moment où elle dépérit comme forme de société. En tant que souverains, les citoyens n'ont cessé d'accroître leur capacité d'intervention et de démultiplier leur présence. Ils ne se contentent dorénavant plus de faire entendre de façon intermittente leur voix dans les urnes. Ils exercent, toujours plus activement, un pouvoir de surveillance et de contrôle." Contrôle, aussi, sur les changements que doivent appréhender et apporter les entreprises les plus importantes.

Dans *Project Syndicate*, l'économiste américain Nouriel Roubini souligne l'importance de l'équité : "Tout modèle économique qui ne tenterait pas de corriger les inégalités verra nécessairement sa légitimité remise en cause." Pour SUEZ ENVIRONNEMENT, la diversité et l'égalité des chances sont de vrais sujets, au cœur même du modèle économique de l'entreprise, qui donne les orientations et fixe le cap. Dans un Groupe décentralisé comme SUEZ ENVIRONNEMENT, le message doit être clair et lisible, il doit être porté par des managers et sponsors influents et il doit s'inscrire dans le cadre du dénominateur commun qu'est l'action sociétale. Lorsque ces trois conditions sont réunies, les collaborateurs issus des différentes entités du groupe deviennent de formidables catalyseurs, et ce à travers le monde malgré les nombreuses différences culturelles.

Les indicateurs de diversité chez SUEZ ENVIRONNEMENT ont été définis autour d'engagements datés et chiffrés, mais dans ce livre il ne s'agit pas de statistiques. Ce livre cherche à illustrer et révéler l'« humain » dans les pratiques de la diversité au sein du Groupe. Nous présentons ici des témoignages, des parcours parfois atypiques, et mettons en avant celles et ceux qui, par-delà les différences et la grande variété des situations locales, confirment que l'avenir de SUEZ ENVIRONNEMENT sera sans doute marqué par la pluralité des expériences qu'implique la diversité. Du Maroc à Macao, en passant par les Émirats Arabes Unis, les Pays-Bas, les États-Unis et l'Espagne, ces entretiens mettent la lumière sur la plus passionnante et la plus prolifique des ressources de SUEZ ENVIRONNEMENT, à savoir les femmes et les hommes qui y travaillent.

#### **Claude Grunitzky**

Président de TRUE, Consultant transculturel

The inequality gap in our societies keeps widening. Citizens are questioning the legitimacy of financial profits as the sole scorecard, and they are also questioning public authorities' ability to regulate the financial sector. As a participant in economic matters, the consumer is becoming increasingly aware of inequalities: active and responsive, he or she is monitoring ethics, just like the other stakeholders. In an ever-changing world, big companies have become a key anchor, because civil society is more and more demanding towards traditional institutions and business practices.

Pierre Rosanvallon, a professor at the Collège de France, begins his latest book, entitled *Society of Equals* (Editions du Seuil), with the following, loosely translated words: "Democracy maintains its vitality as a government when it is on the decline as a society. Sovereign citizens have never stopped increasing their meddling, and now their presence is almost ubiquitous. They no longer settle for occasionally having their voice heard in a ballot box. They supervise and control in a more substantive manner." They also control the changes the biggest companies have to take the lead in implementing.

In *Project Syndicate*, the American economist Nouriel Roubini stresses the importance of equity : "Any economic model that does not properly address inequality will eventually face a crisis of legitimacy." SUEZ ENVIRONNEMENT considers Diversity and Equal Opportunity to be really important topics. They are right at the core of the company's business model. Diversity and Inclusion are an integral part of the company's social development program, which is about setting goals and staying the course. In a decentralized organization like SUEZ ENVIRONNEMENT, the message needs to be clear and simple. It has to be carried by influential managers and sponsors and it also needs to fit into a common denominator defined as societal change. Whenever these three conditions are met, employees from various subsidiaries of the organization tend to become catalysts and enablers. This is happening all over the world, despite the presence of numerous cultural differences.

Diversity indicators for SUEZ ENVIRONNEMENT have been defined around set goals and timelines and target numbers, but this book is not about statistics. This book endeavors to bring to life the human element in the actual practice of diversity across the company. It's about testimonials and diverse backgrounds ; about the women and men who, beyond differences and borders, are reinforcing the idea that the future of SUEZ ENVIRONNEMENT will be shaped by the plurality of experiences that diversity inevitably brings. From Morocco to Macau via the United Arab Emirates, the Netherlands, the United States and Spain, the interviews on the following pages shed a light on SUEZ ENVIRONNEMENT's most valuable resource, namely the women and men who work for the company.

#### **Claude Grunitzky**

Chairman, TRUE, Transcultural consultant

# 01

## | ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS



...

*"I was immediately able to rely on my colleagues."*

*"J'ai tout de suite pu compter sur mes collègues."*

## MAGALI PER, ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS

### Comment êtes-vous parvenue à gérer le contrat d'ArcelorMittal Gueugnon ?

Après 5 années passées à travailler au centre de recherche d'ArcelorMittal à Gueugnon, en tant que technicienne chimiste, j'ai décidé de relever un nouveau défi professionnel en intégrant Ondeo Industrial Solutions en tant que responsable de site.

En 2004, ArcelorMittal a décidé de confier la gestion de son périmètre Utilités et la gestion du cycle de l'eau à un Groupement Momentané d'Entreprises du groupe GDF SUEZ, dont OIS est mandataire. J'ai alors saisi cette opportunité. Je souhaitais continuer à travailler dans le secteur industriel, tout en me réorientant dans l'Environnement.

Le poste de responsable de site me permettait d'acquérir un grand nombre de nouvelles compétences dans différents domaines (management, technique, RH, Hygiène Sécurité et Environnement, budgets, contrats...). Cela m'ouvrait des nouvelles perspectives professionnelles très intéressantes.

### Les chiffres sont éloquentes : les femmes sont en minorité dans les filiales du groupe SUEZ ENVIRONNEMENT et sont peu représentées dans le management. Cependant, votre histoire prouve que cela commence à évoluer. Quels changements avez-vous observés depuis votre arrivée au sein d'Ondeo Industrial Solutions ?

Mon intégration au sein d'Ondeo Industrial Solutions a été rapide et s'est très bien passée. J'ai tout de suite pu compter sur mes collègues car il existe un réel esprit d'équipe dans l'entreprise.

En 2004, nous étions effectivement peu de femmes occupant un poste d'exploitation. Au fil des années, l'effectif féminin a augmenté, en particulier à Gueugnon, puisque c'est une nouvelle responsable de site qui m'a remplacée.

Par ailleurs, l'organisation, par Jean-Louis Chaussade et Accenture, de la Journée Internationale de la Femme le 10 mars dernier prouve également que le Groupe se préoccupe de la place accordée aux femmes au sein de ses effectifs. De nombreuses idées ont été apportées lors de cette journée.

### La maternité est souvent perçue comme une entrave dans la carrière des femmes. Pourtant, vous avez l'air de réussir à équilibrer vies familiale et professionnelle. Comment faites-vous ?

En 2004, au moment de mon arrivée chez Ondeo Industrial Solutions, je n'avais pas d'enfants. J'ai désormais deux filles et j'avoue qu'il est effectivement difficile de trouver un équilibre et surtout de le maintenir. Les métiers d'exploitation et la gestion d'un contrat sur un site industriel important entraînent des charges de travail importantes et des horaires variables. Personnellement, c'est la proximité de notre domicile familial et les horaires de travail de mon conjoint qui me permettent de gérer la situation. Le savoir-faire des équipes et le soutien de mes collègues sont aussi des facteurs très importants. Nous pouvons et nous savons compter les uns sur les autres, ce qui est très important pour moi et qui me pousse à donner le meilleur de moi-même au travail. Les succès commerciaux, le développement de l'activité et les perspectives d'évolution de nos équipes sont de réels motifs de satisfaction dans nos métiers.

Mais il est vrai qu'il faut se fixer des limites pour profiter de sa vie de famille car sinon nous culpabilisons beaucoup.

### Quels sont vos objectifs professionnels à moyen terme ?

Après presque 8 ans passés en tant que responsable de site puis en tant que responsable de Centre Opérationnel chez Ondeo Industrial Solutions, je pense continuer encore quelques temps dans l'exploitation. Toutefois, je reconnais avoir désormais envie de me réorienter dans une autre branche, par exemple dans l'Hygiène Sécurité Environnement. Ainsi, il me sera possible de mettre à profit mon expérience du terrain tout en apprenant un nouveau métier. Les possibilités existent au sein d'Ondeo Industrial Solutions et du Groupe, il reste donc à savoir celles qui s'offriront à moi.

Le savoir-faire des équipes et le soutien de mes collègues sont aussi des facteurs très importants. Nous pouvons et nous savons compter les uns sur les autres, ce qui est très important pour moi et qui me pousse à donner le meilleur de moi-même au travail. Les succès commerciaux, le développement de l'activité et les perspectives d'évolution de nos équipes sont de réels motifs de satisfaction dans nos métiers.

Mais il est vrai qu'il faut se fixer des limites pour profiter de sa vie de famille car sinon nous culpabilisons beaucoup.

## MAGALI PER, ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS

### How did you manage to be put in charge of the ArcelorMittal contract in Gueugnon?

After spending 5 years in the ArcelorMittal Research Center in Gueugnon as a chemical technician, I decided to take on a new professional challenge by entering Ondeo Industrial Solutions as a site manager.

In 2004, ArcelorMittal decided to put a GDF Suez joint venture in charge of its Facilities department and of the water cycle. Ondeo Industrial Solutions being a subsidiary of SUEZ ENVIRONNEMENT working with GDF Suez, I seized this opportunity. I wanted to keep on working in the industrial sector, while gradually transferring to environmental services. The site manager position allowed me to acquire new capabilities in various areas, such as management, technique, human resources, health and safety, budgeting, and contracting. I believe it broadened my horizon with new and interesting perspectives.

### The figures speak for themselves: women are a minority in most SUEZ ENVIRONNEMENT subsidiaries and few of them have reached management level responsibilities. However, your record shows that things are beginning to change. Which specific changes have you observed since your arrival at Ondeo Industrial Solutions?

My integration into Ondeo Industrial Solutions was very fast and it went very well. I was immediately able to rely on my colleagues.

In 2004, we were indeed few women holding operating positions. As years went by, the female workforce increased, in particular in Gueugnon where, as a site manager, I was replaced by another woman.

Moreover, the launching of the International Women's Day on March 10th by Jean-Louis Chaussade and Accenture definitely showed that the company is keeping a close eye on the situation of women in its workforce. Numerous ideas emerged and were exchanged on that special day.

### Motherhood is often perceived as a hindrance in women's careers. And yet, you seem to have a good work-life balance. How do you do it?

In 2004, when I arrived at Ondeo Industrial Solutions, I did not have any children. I now have two daughters and I have to admit it is difficult to find a balance and, most of all, to keep it. An operating job and the monitoring of a contract on a big industrial site go hand in hand with a heavy workload and flexible working hours. Personally, I manage to do it thanks to the proximity of my family home and also my husband's working hours.

The know-how of our teams and the support of my colleagues are also very important assets. We can, and know how to rely on each other. This makes a difference for me and it motivates me to give my best at work. In our careers, our teams are most fulfilled by commercial success, business activity and the prospect for growth.

That being said, we have to set boundaries in order to enjoy our family lives, otherwise we can easily feel guilty.

### What are your medium-term professional goals?

After spending 8 years as a site manager and then as the head of the operation center at Ondeo Industrial Solutions, I now want to keep on working a little bit more in operating services. However, I have to admit that I am thinking about transferring to another department such as Health and Safety. That way, I will be able to build on my field experience while learning new professional skills. Ondeo Industrial Solutions and the company offer these options. Now, it remains to be seen which ones I will be able to seize.

# 02

## | SITA UK



Alan Leaver (on the left, à gauche), Glenmoure Southam



*"I see SITA being a really good permanent employer for me."*

*"Je verrais très bien SITA devenir mon employeur permanent."*

## ALAN LEAVER, SITA UK

À 42 ans et après plus de 18 mois de recherche d'emploi dans tout le pays, Alan Leaver a bénéficié d'un programme de réinsertion par le travail financé par le gouvernement britannique et géré par l'entreprise A4E. Cet ancien fabricant de matelas et de bancs avait temporairement quitté Londres afin de passer du temps avec sa fille dans le Yorkshire. Une fois sur place, il a peiné à trouver un emploi malgré ses compétences et malgré ses nombreuses candidatures.

Alan a répondu à un grand nombre d'annonces, et grâce à une expérience de balayeur à Londres, il postulait également dans l'industrie du recyclage. Après avoir essayé plusieurs échecs, il s'est orienté vers une agence pour l'emploi qui l'a mis en relation avec le programme de A4E.

Désormais, Alan évolue dans un environnement plus stable, ce qui lui permet de reprendre en main sa vie personnelle. Il envisage d'explorer d'autres opportunités au sein de SITA UK afin de développer tout son potentiel.

### Quelles sont désormais vos perspectives de carrières ?

Même si j'avais déjà travaillé dans l'industrie du recyclage auparavant, la formation que m'a fournie SITA UK m'a été très utile. Elle m'a permis de comprendre les enjeux d'un travail physique au sein d'un centre de récupération. Cela fait maintenant six mois que je travaille pour SITA UK et bien que mon contrat soit initialement prévu pour 12 mois, j'espère qu'il sera prolongé car je verrais très bien SITA devenir mon employeur permanent.

## GLENMOURE SOUTHAM, SITA UK

Il y a six mois, Glenmoure Southam a également intégré les rangs de SITA UK grâce à un programme de réinsertion par le travail financé par le gouvernement britannique. Après plus d'une décennie de précarité, à élever seul son fils après le départ de sa femme, il est devenu opérateur dans un centre de récupération.

Par le passé, cet homme de 47 ans a occupé des postes de gestion dans une salle de jeux vidéo avant d'évoluer dans l'univers de l'édition, au sein de l'entreprise Tote. Il y a travaillé trois ans en tant que manager, jusqu'en 1997.

Après avoir été père au foyer pendant 12 ans, Glenmoure a repris sa recherche d'emploi. À cette époque, la récession sévissait, rendant alors plus difficile sa tâche de retrouver un emploi à son niveau.

Originaire de Battersea, Glenmoure a passé plus d'un an à postuler à une centaine d'annonces au sein de son agence pour l'emploi sans jamais réussir à décrocher d'entretien. Après 12 mois, il a dû signer un contrat avec le programme A4E. C'est là qu'il a appris l'existence de SITA UK et des opportunités au sein du local de Mitcham, dans la banlieue de Londres.

### Quel bilan faites-vous du programme de SITA UK/A4E ?

SITA UK et A4E m'ont vraiment aidé à reprendre une activité après mon chômage de longue durée. Cela fait maintenant six mois que je travaille au centre de récupération de Mitcham en tant qu'opérateur de site. Même si, au début, il est difficile de s'habituer aux procédures, j'ai suivi beaucoup de formations pour me mettre au niveau du reste de l'équipe.

Désormais, Glenmoure prend conscience que son niveau de compétences lui permet de prétendre à un poste en contrat à durée indéterminée. Il a la ferme intention de faire avancer les choses au sein du local de Mitcham.

## ALAN LEAVER, SITA UK

Alan Leaver is a 42-year-old who benefited from a Government funded return to work scheme, which is managed by A4E, after spending more than 18 months looking for work across the country.

The former mattress and bench manufacturer temporarily moved away from London in 2010 to spend time with his daughter, but struggled to find work in Yorkshire, despite sending many applications and being highly skilled.

Alan applied for many jobs, including some in the recycling industry, after he had worked as a Road Sweeper for a local authority in London. But after no luck he turned to the job centre which put him in touch with the A4E programme.

Alan now has a more stable environment, which is enabling him to get his personal life back on track, and he is keen to explore other operational opportunities within SITA UK to allow him to reach his potential.

### What are your career prospects now?

Although I have worked in the recycling industry before, the training SITA UK provided me with was very useful and allowed me to get straight in to the challenges of working in the physical environment of the Material Recovery Facility (MRF).

I have now worked with SITA UK for just over six months now, and although my contract was originally meant to be for 12 months, I hope they extend it because I see them being a really good permanent employer for me.

## GLENMOURE SOUTHAM, SITA UK

Six months ago Glenmoure Southam also joined SITA UK through a Government funded return to work scheme working as Material Recovery Facility (MRF) Operative after spending more than a decade being out of permanent employment and raising his son following a separation from his wife.

The 47-year-old had previously worked in several management jobs at a local amusement arcade before moving on to work with the bookmakers, Tote, where he worked as a Manager for three years until 1997.

After 12 years of being a househusband looking after his son, Glenmoure started looking for work again, but as the recession continued to bite, he found it increasingly hard to find a job at a similar level to that he had previously worked at.

Glenmoure from Battersea spent a year applying for over 100 jobs through the job centre without an interview, but after 12 months he was asked to sign up to the A4E programme where he heard about SITA UK and the opportunities that were available at the Mitcham facility.

Glenmoure is now realizing that he has the skill set and confidence to undertake a permanent role, and is looking forward to making a real difference at the Mitcham Processing facility.

### What is your assessment of the SITA UK- A4E programme?

Both SITA UK and A4E have been really supportive in helping me get back on the career ladder after so long being out of work. I have now been working at the Mitcham MRF for six months as a site operative, and despite it being a little hard to get grips with the processes involved at first, I have had lots of training to bring me up to speed and in-line with the rest of the team around me.

# 03

## | LYONNAISE DES EAUX



...

*"I took notes because I wanted to be as autonomous as possible and I started to build self-confidence."*

*"Je prenais des notes par désir d'autonomie et, progressivement, j'ai pris confiance en moi."*

## BEATRICE COHÉRE, LYONNAISE DES EAUX

### D'où venez-vous ?

Née à Paris, je suis devenue sourde après un accident. Mon père travaillait dans la gendarmerie, puis il a été muté à Bordeaux. Je me suis donc retrouvée à Gradignan, près de Bordeaux, où j'ai intégré l'Institut National des Jeunes Sourds. J'ai obtenu un CAP/BEP de comptabilité. Par la suite, je suis entrée dans un atelier protégé où j'ai essentiellement fait de la sous-traitance électronique. J'ai aussi été aide-comptable pendant 10 ans. Cela fait maintenant 25 ans que je travaille.

### Comment êtes-vous arrivée à Lyonnaise des Eaux ?

Lyonnaise des Eaux avait besoin d'augmenter son pourcentage de travailleurs handicapés, et une de mes amies a pensé à moi. En 2006, j'avais déjà travaillé au sein du service des ressources humaines, mais c'était compliqué car le siège était à Paris. Finalement, le 1er juin 2008, j'ai été embauchée au service assainissement.

### Comment les premières semaines se sont-elles déroulées ?

Mon chef m'a immédiatement expliqué la marche à suivre. Je prenais des notes par désir d'autonomie et, progressivement, j'ai pris confiance en moi. Cela s'est toujours bien passé depuis.

### Pouvez-vous nous décrire une journée typique au travail ?

À 8 heures, je commence à travailler sur un logiciel spécifique. Si, par exemple, j'ai un travail à terminer pour la Communauté Urbaine de Bordeaux, je commence par vérifier tous les éléments ayant trait à l'eau : Est-ce bouché ? Quels sont les taux d'encrassement ? Sont-ils élevés ?

Je procède à de nombreuses vérifications. S'il faut casser les tuyaux, je fais une demande de réparation aux différents services.

Mon logiciel de transcription instantanée de la parole m'est très utile, surtout lorsque je suis en réunion. Grâce à ce service, je peux poser des questions et obtenir des réponses.

### Quel est la prochaine étape de votre carrière ?

Je n'ai pas de plan de carrière précis et j'aime tout faire. Depuis un an, je m'occupe de la clientèle sourde et malentendante chaque mercredi après-midi.

## BEATRICE COHÉRE, LYONNAISE DES EAUX

### Where are you from ?

Born in Paris, I became deaf after an accident. My father used to be a policeman and he was transferred to Bordeaux. I then found myself in Gradignan, near Bordeaux, where I joined the National Institute for the Young Deaf. I earned a vocational certificate in accounting. After that, I was admitted to a sheltered workshop where I worked mainly in an electronic subcontractor's workshop. I have also been an accounting assistant for 10 years. I have been working for 25 years now.

### How were you hired by Lyonnaise des Eaux?

Lyonnaise des Eaux had to raise its quota of disabled workers and a friend of mine thought of me. In 2006, I had already worked within their human resources department but it was complicated because the headquarters was in Paris. Finally, I was hired in the sanitation unit on June 1st, 2008.

### How did it go during the first weeks?

My supervisor immediately explained the way to go. I took notes because I wanted to be as autonomous as possible and I started to build self-confidence. Since then, I have been doing well.

### Can you tell us about a typical day at work?

At 8 am, I start working on a special software. For instance, if I have to finish a project relating to the Metropolitan District of Bordeaux, I start checking on every water related matter. Is it clogged? What are the levels of dirt? Are they high?

I do a lot of checking. If it is necessary to break the pipelines, then I order repairs at various departments.

My speaking transcription software is very useful, especially when I am in a meeting. Thanks to it, I am now able to ask questions and get answers.

### What is the next step for you?

I don't have any specific career plan, as I like to do everything. Since last year, I have been tending to deaf and hard-of-hearing customers every Wednesday.

# 04

## | SITA NEWS



Photography: De Beeldredactie | Martin Hogeboom Text: Peter Bierhaus



*"They were coached for an entire year on living a vital life."*

*"Ils étaient coachés au niveau de l'activité physique pendant une année."*



## LE PROGRAMME « POMME, ŒUF », SITA NEWS

**MIRJAM VAN HALL**, Spécialiste des ressources humaines chez, SITA NEWS

**Le programme pilote "pomme, oeuf" a été lancé en novembre 2008 chez SITA NEWS. Quels en sont les principes ?**

Nous voulions faire prendre conscience à chacun de nos employés de leur propre vitalité et nous cherchions à améliorer leur état de santé. La campagne consiste à collaborer avec ses collègues afin d'avoir une vie saine et active. Nous avons trois principes de base: une alimentation saine, de l'exercice collectif et l'arrêt de la cigarette. Il est bien plus facile et drôle de faire cela à plusieurs que tout seul.

**Comment s'organise le suivi des employés ?**

Ils étaient coachés au niveau de la vie active pendant une année. Leur enthousiasme a dépassé nos espérances. Alors que nous n'avions que 20 places, nous avons dû organiser une loterie pour sélectionner les candidats. Mais comme nous avons fini par acheter de nouveaux espaces, d'autres employés ont pu y participer. Outre la pratique du VTT en cours, la course à pied et l'arrêt de la cigarette, les membres du noyau dur de l'équipe ont également eu l'occasion de participer à un atelier et à un cours de nutrition.

**Etes-vous satisfaite du programme "pomme, oeuf" ?**

Les résultats sont probants. Les membres du noyau dur ont perdu 52 kilos et l'absentéisme pour cause de maladie a chuté de manière significative. 20 participants ont terminé le module "Arrêter de fumer" et les trois-quarts de ces participants en ont fini pour de bon avec le tabac. Parmi les 14 coureurs, neuf ont cessé la cigarette.

Un autre objectif consistait à renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Le bilan du programme pilote démontre que l'entraînement collectif favorise la communication et la bonne entente entre collègues. Les barrières entre les métiers - entre les employés de bureau et les éboueurs - disparaissent. Ils se parlent désormais de manière plus spontanée. C'est l'un des atouts de ce projet.

## KEES VAN DE WEIJER,

Coordinateur qualité, environnement et sécurité chez, SITA NEWS

**Pourquoi vous êtes-vous inscrit au programme "pomme, oeuf" ?**

J'ai 57 ans et j'ai du surpoids. Je pèse 136 kilos. Durant le check-up, on a découvert que ma pression artérielle était terriblement élevée, elle était de 210/110.

**Que s'est-il passé pendant le cours de nutrition ?**

Pendant le cours, on revoit nos habitudes alimentaires, aussi bien individuellement que collectivement. J'ai découvert qu'en réalité, le problème n'était pas le fait de ne pas manger les bonnes choses mais de les manger au mauvais moment. J'avais l'habitude de sauter le petit-déjeuner et ensuite de manger à midi puis à 18 heures.

**Quelles résolutions avez-vous prises durant le programme "pomme, oeuf" ?**

Je mange désormais à heures fixes et je mange même plus qu'avant. Je marche entre 1h30 et 2 heures, deux fois par semaine. J'ai mis du temps à m'y habituer. J'ai pratiqué le volley-ball de façon hebdomadaire, même si je n'étais pas vraiment dans la meilleure des formes. Un an après, je continue de marcher deux fois par semaine. Cela me procure de l'énergie et je me sens bien. J'alterne même course et marche sur des distances courtes. J'ai perdu 18 kilos et ma pression artérielle est bonne, elle est désormais de 142/82. Je suis plus léger, je me raffermis et je suis dans une meilleure forme.

## THE « APPLE, EGG » PROGRAM, SITA NEWS

**MIRJAM VAN HALL**, Human resources professional, SITA NEWS

**The pilot "apple, egg" program was launched at SITA NEWS in November 2008. What are its main principles?**

We wanted to make all employees aware of their own vitality and promote their health. The approach of the campaign is working together with your colleagues to achieve a vital and healthy life. We had three main pillars: eating healthy, exercising together and stopping smoking. It is easier and more fun to do that together rather than alone.

**How is the employees' coaching organized?**

They were coached for an entire year on living a vital life. The response was overwhelming. We had 20 spots and we had to hold a lottery for the applicants. Because we had purchased extra space, other employees could also participate. Along with courses in mountain biking, running and stopping smoking, the core team members also had the opportunity to participate in a nutrition workshop and a nutrition course.

**Are you satisfied with the "apple, egg" program?**

The results are good. The core team members had lost 52 kilos and absenteeism due to illness had fallen significantly. 20 participants completed the 'Stopping smoking' module. About 75% of them have stopped smoking. Nine of the 14 runners have stopped smoking. One of the goals was to increase the sense of community within the company. The results of the pilot program showed that exercising together has a positive influence on communication among co-workers and the working atmosphere. The silos within the organization - employees in the office and on the dustcarts - are disappearing. They now approach one another more freely. That is an important added benefit of the project.

## KEES VAN DE WEIJER,

Quality, Environment and Safety Coordinator, SITA NEWS

**Why did you sign up for the "apple egg" program?**

I am 57 and overweight. I used to weigh 136 kilos. During the health check, it appeared that my blood pressure was shockingly high: 210/110.

**What happened during the nutritional course?**

In the course, you work on your eating habits individually and in groups. It turned out that it wasn't so much that I ate the wrong things, but at the wrong times. I skipped breakfast and ate my first meal at noon and then not again until 6 at night.

**Which resolutions have you taken throughout the "apple, egg" program?**

I now eat more regularly and even more than I used to. I take brisk 1.5 to 2-hour walks twice a week. That took some getting used to. I did play volleyball once a week, but I wasn't exactly in top condition. Now, one year later, I still walk twice a week. It gives me energy and I feel good about it. I even switch off between walking and running short distances. I have lost 18 kilos and my blood pressure is good: 142/82. I have fewer kilos to carry around, I'm tightening up and I feel much fitter.

# 05

## | UNITED WATER



*"Leading sometimes requires taking difficult and unpopular decisions."*

*"Diriger implique parfois de prendre des décisions difficiles et impopulaires."*

## NADINE LESLIE, UNITED WATER

**Vous êtes née en Haïti et vous vous êtes fait un nom aux Etats-Unis dans le secteur très masculin des utilities. Quelles sont vos valeurs et qu'est-ce qui vous permet d'avoir un impact significatif au sein d'United Water et au sein de sa clientèle ?**

Mes parents m'ont transmis des valeurs qui sont devenues pour moi un mode de vie à part entière. Parmi elles, l'intégrité, le respect et l'éducation, en sachant qu'on apprend tout autant en cours qu'à l'école de la vie.

**Vous êtes devenue présidente de United Water Environmental Services. Quelles sont les grandes leçons que vous avez apprises en tant que leader ?**

J'ai appris qu'il ne fallait pas attendre une autorisation pour devenir leader. Il faut le devenir dès qu'on en ressent le besoin, pour tirer les autres vers le haut et accomplir un objectif commun.

De plus, le fait de diriger implique parfois de prendre des décisions difficiles et impopulaires. C'est la raison pour laquelle la capacité à communiquer est essentielle pour un leader. Il s'agit de diriger par l'exemple, de prendre des risques, d'être honnête, de s'informer et de se faire à l'idée que l'on ne peut pas tout savoir mais que l'on doit être compétent pour son domaine d'expertise.

La vie professionnelle est ardue. Les dirigeants doivent se protéger, persévérer. Le succès est plus satisfaisant une fois que l'on a franchi des obstacles.

**Selon vous, quelle importance la diversité revêt-elle dans le monde du travail ?**

Les personnes d'origines différentes n'abordent pas de la même manière les défis du quotidien. Dans une entreprise, la diversité favorise la créativité et permet de mieux saisir les besoins et les attentes de nos différents clients. Privilégier la diversité, c'est donc avoir le sens des affaires.

En le faisant au sein d'United Water, nous envoyons un message clair et lisible d'intégration à l'ensemble des différentes communautés que nous servons. Notre engagement pour la diversité nous permettra également d'attirer de nouveaux talents afin de renforcer notre groupe.

**Quels sont vos principaux objectifs ?**

Dans le contexte socio-économique actuel, nous devons faire face à de nouveaux défis. Nos clients sont de plus en plus exigeants et nous devons remplir, voire dépasser leurs attentes. Notre objectif est de transformer ces défis en opportunités tout en nous démarquant de nos concurrents par une offre innovante et compétitive.

Peut-on réussir en accomplissant nos objectifs? Oui, tant que l'on garde les yeux rivés sur les enjeux, tant que nous portons haut et fort les valeurs de notre entreprise, tant que nous restons flexibles en nous ajustant aux réalités du marché tout en gardant un avantage compétitif. C'est éprouvant, mais notre mission consiste à fournir des services essentiels à notre clientèle à un prix attractif. Nous le faisons bien et notre objectif est de rester leader dans notre secteur.

## NADINE LESLIE, UNITED WATER

**As a native of Haiti who made a name for herself in the male-dominated world of American utilities, which personal values do you bring to your new high-powered job that can help you to make a difference for United Water and the communities it serves?**

The personal values passed on through by my parents became a way to be for me. They are about integrity, respect and education, knowing that we can learn not only through formal education but also through personal and professional experience.

**You've become President of United Water Environmental Services. What were some key leadership lessons for you growing up?**

I learned that one doesn't have to wait to be asked to be a leader. One has to take the lead whenever one feels the urge to do so. One can then motivate a group and accomplish a common goal.

Moreover, leading sometimes requires taking difficult and unpopular decisions. That is the reason why communication is one of the key leadership skills. It is necessary to lead by example, to take risks, to be honest, to be informed and to accept the fact that leaders do not know it all but that, at least, they know well the areas they are in charge of.

Finally, professional life is hard work. Leaders have to arm themselves, persevere, be resilient. Success is more satisfying when challenges are overcome.

**Please share some important insights you've gained through the years on the importance of diversity in the workplace.**

People from different backgrounds have different approaches to resolving day-to-day challenges. By having a diverse workplace we have the ability to be more creative and better understand the needs and expectations of our various customers. Therefore it makes good business sense to have a diverse workplace.

By including Diversity in the workplace at United Water, we are sending a clear and visible message to the diverse communities we serve about our commitment to Diversity and Inclusion. Our commitment to Diversity will also allow us to attract a greater and more diverse talent pool that will continue to strengthen our organization.

**What are your main objectives for your new job?**

In the current economic and social context, we are facing many new challenges. Our customers and our clients are demanding more and we must meet or exceed their expectations. Our objective is to transform these challenges into opportunities and to differentiate ourselves from the competitors by offering innovative and cost effective solutions for our customers.

Can we be successful and achieve our goals? Yes, as long as we keep our eyes on the ball, embrace and live the company values, have the flexibility to adjust our course based on the ever-changing context, remain innovative and keep a competitive advantage. It is hard work but providing essential services to our customers at a competitive price, understanding and anticipating the customer needs is what we do every day, we do it well and our goal is to continue to be the leader in the industry.

# 06

## | SITA GRAND OUEST



...

*"During my own career, I had to face stereotypes based on physical appearance."*

*"Tout au long de ma carrière, j'ai souvent dû faire face à de nombreux stéréotypes tels que l'apparence du candidat."*

**SANDRINE CANNIEUX**, Superviseur de Collecte, SITA GRAND OUEST

**Les sujets de diversité et de multiculturalité imprègnent de plus en plus le milieu professionnel. Comment le module "Manager la diversité" - alors intégré à votre formation "Trajectoire"- vous a-t-il permis de mieux appréhender ces questions au sein de vos équipes ?**

Cette formation m'a permis de mieux appréhender les sujets liés à la diversité et à l'interculturalité. J'ai pris conscience de mes propres préjugés et cela m'a aidé à prendre en compte l'ensemble des profils de mon entreprise tout en évitant les stéréotypes. Cette journée m'a également permis de me rendre compte que la diversité peut être une véritable chance et que chacun peut apporter une idée et un savoir-faire susceptibles de devenir de véritables atouts pour l'ensemble de l'équipe.

**Quels sont les principaux stéréotypes auxquels vous avez dû faire face durant votre carrière professionnelle ?**

Tout au long de ma carrière, j'ai souvent dû faire face à de nombreux stéréotypes tels que l'apparence du candidat, son origine culturelle ou même ses croyances religieuses. Travailler au sein d'une équipe diversifiée est riche en expérience et nous permet d'aller au-delà des préjugés.

**Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans le fait de travailler chez SITA ?**

La confiance que ma hiérarchie m'a témoignée depuis mon arrivée en 1998 m'a permis d'évoluer au sein de l'entreprise. J'apprécie l'autonomie que j'ai dans mon travail, mais aussi l'équipe que j'anime aujourd'hui avec mon binôme. La bonne humeur de notre exploitation et les retours positifs des conducteurs me confirment que la diversité et le respect des différences sont la clé du succès d'une équipe.

**SANDRINE CANNIEUX**, Garbage Collection Supervisor, SITA GRAND OUEST

**Diversity and multiculturalism issues are permeating the professional workplace. How did the "Monitoring Diversity" module - which is incorporated in the "Trajectoire" training - allow you to better understand these matters within your teams?**

This training allowed me to better understand Diversity and Interculturality matters. I became aware of my own prejudices and it helped me to consider all the profiles in my company without stereotyping. This one-day training module helped me to realize that Diversity can be a real opportunity. Everyone can bring ideas and knowledge that become real assets for the entire team.

**What are some major stereotypes that you had to face during your professional career?**

During my own career, I had to face stereotypes based on physical appearance, the cultural background or even the religious beliefs of applicants. Working within a diverse team is an extraordinary experience and it allows us to go beyond prejudice.

**What do you like the most about working at SITA?**

The trust my managers have shown me since my arrival in 1998 helped me to evolve within the company. I appreciate my autonomy at work but also the team I now pilot with my collaborator. The good mood on our site and the positive feedback we receive from drivers reconfirms the idea that diversity and the respect for differences is key to the success of a team.

# 07

## | LYDEC



...

*"Managers ought to support women who make a choice to take jobs that up until now were reserved for men."*

*"La Direction doit soutenir les femmes qui osent faire le choix d'intégrer un poste jusqu'ici réservé aux hommes."*

**NAIMA RIMI, LYDEC**

**Cela fait 20 ans que vous travaillez pour LYDEC en tant qu'assistante. Pourtant, vous avez récemment décliné le poste de releveur de compteurs eau et électricité qui vous a été offert à l'issue d'un entretien. Comment expliquez vous votre décision ?**

En fait, je trouve le travail de terrain intéressant et j'aurais aimé occuper un poste différent avec des attributions nouvelles. Cela étant, je craignais que ma promotion ne soit mal perçue, aussi bien par les collègues et les clients masculins que féminins de LYDEC. Pour moi, releveur est un métier physique et dangereux réservé aux hommes. En effet, il faut entrer à l'intérieur des appartements des usagers, soulever des trappes pour avoir accès aux compteurs d'eau, s'exposer aux risques d'agression dans les quartiers défavorisés... Mon époux n'aurait jamais accepté cela.

**Quelles mesures d'accompagnement suggérez-vous? Comment encourager les femmes à accepter ce type de postes ?**

C'est aux responsables qu'il revient d'accompagner et d'inciter les candidates. La Direction doit soutenir les femmes qui osent faire le choix d'intégrer un poste jusqu'ici réservé aux hommes. Quels que soient les obstacles rencontrés, les employées doivent se sentir protégées par l'entreprise.

**Selon vous, comment peut-on renforcer la parité au sein d'une entreprise ?**

Il n'est pas facile de changer les mentalités. Dans la culture marocaine, les rôles de l'homme et de la femme sont bien délimités et peu interchangeables. L'entourage peut parfois dissuader les femmes d'entreprendre ce genre de démarches. Il faut donc que l'entreprise les encourage sans cesse.

**NAIMA RIMI, LYDEC**

**You have been an assistant at LYDEC for the past 20 years. You recently declined the position of meter reader that was offered to you during an internal interview. How do you explain your decision?**

In fact, I find fieldwork attractive and I would have appreciated getting a new position with new duties. That being said, I worried that my promotion would be badly perceived by both male and female colleagues and clients. I believe that meter reader is a male job because it is physical and dangerous. Indeed, meter readers have to get inside private apartments, they have to lift up trap doors to reach water meters, they have to take some risks by venturing into underprivileged neighborhoods. My husband would have never accepted that.

**What kind of accompanying measure do you suggest? How can we encourage women to accept these kinds of positions?**

I think it is up to the managers to assist and motivate women. They ought to support women who make a choice to take jobs that up until now were reserved for men.

**How do you think we can reinforce gender parity in the workplace?**

Changing mentalities is not easy. In the Moroccan culture, the roles of men and women are clearly delineated and cannot be swapped.

Sometimes, the relatives are dissuading women from undertaking these efforts. Therefore, it is up to the company to root for them.

## | DEGREMONT



Romina Leveau (3rd from left, 3e en partant de la gauche),  
Natacha Marly (5th from left, 5e en partant de la gauche)



*"It is important for the Human Resource managers to seek and further recognize individual talents and contributions that every employee brings to the workplace."*

*"Il est important que les responsables des ressources humaines cherchent davantage à reconnaître les talents et les contributions spécifiques de tous les employés."*



## NATACHA MARLY, DEGREMONT

### Comment êtes-vous entrée chez Degrémont et comment êtes-vous arrivée au comité de direction d'une filiale de cette entreprise ?

J'ai rejoint Degrémont à l'issue d'un processus de recrutement il y a 10 ans.

J'ai débuté comme conseillère juridique pour les projets internationaux et j'ai passé de nombreuses heures au bureau et dans les voyages d'affaires aux quatre coins du globe. Par la suite, je suis devenue responsable des questions juridiques pour l'une des gammes professionnelles de Degrémont. Aujourd'hui, je me sens reconnue par ma hiérarchie à Paris et à Dubaï et j'ai le sentiment d'apporter une véritable valeur ajoutée par mon travail.

### Quelle est la place de la diversité dans votre Groupe ?

La diversité est un facteur clé qui permettra à SUEZ ENVIRONNEMENT de développer ses activités dans différentes régions du monde.

Les multinationales et les groupes tels que Degrémont doivent prendre en compte la diversité culturelle pour pouvoir relever des défis et développer leurs compétences.

Il est important que les responsables des ressources humaines cherchent davantage à reconnaître les talents et les contributions spécifiques de tous les employés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine, leur couleur de peau, leurs capacités et qualités physiques et leur nationalité. De cette manière, j'ai la conviction que les différences et les ressemblances de nos employés contribueront à la réalisation des objectifs de Degrémont, c'est-à-dire à des effectifs toujours plus prolifiques, créatifs et performants.

## ROMINA LEVEAU, DEGREMONT

### Quel a été votre parcours chez Degrémont ?

J'ai rejoint Degrémont en 2007 au siège, en tant qu'architecte processus métier, dans le service du système d'information. De 2007 à 2008, j'ai travaillé pour les projets Omega Processus et Saphir (système d'application SAP). Au dernier trimestre 2008, j'ai déménagé à Djeddah, en Arabie Saoudite, où mon époux avait trouvé du travail. En tant que femme, je n'avais pas la possibilité de travailler pour une entreprise locale et j'ai donc contacté Degrémont sachant que mon contrat de travail était suspendu. Par chance, ils m'ont proposé un poste d'expert en processus pour le bureau du Moyen-Orient.

Ma mission véritable comporte deux objectifs principaux: dans un premier temps, mettre en application le système de gestion de Degrémont et préparer les certificats ISO 9001 puis, dans un second temps, coordonner et appuyer l'application de Saphir dans le périmètre de notre bureau régional. Le fait d'appartenir au comité de direction me permet d'adopter un point de vue à la fois intéressant et différent, bien plus proche des opérations et des exigences commerciales de Degrémont.

### Dans quelle mesure la diversité est-elle prise en compte dans votre entreprise ?

De mon point de vue, Degrémont est relativement en avance en ce qui concerne la diversité. Degrémont a nommé des femmes à la tête de ses équipes managériales, y compris dans celles du Golfe. Cela représente un défi considérable pour les pays du Conseil de coopération du Golfe où, par tradition culturelle, peu de femmes travaillent. Je suis très reconnaissante à Degrémont de me permettre d'évoluer à un poste si motivant et dans des contextes aussi stimulants.

## NATACHA MARLY, DEGREMONT

### Can you tell me how you arrived at Degrémont and how you were able to reach your subsidiary's executive management committee?

I joined Degrémont through a selective recruitment process 10 years ago.

I spent some time working as legal counsel for international projects all over the world, spending endless hours at the office and on business trips. Then, I became manager for legal matters at one of the business lines of Degrémont. Today, I feel recognized by my current managers in Paris and Dubai and I am well aware of the contribution that I bring to my workplace every day.

### How does the company deal with diversity?

Diversity is the key factor that will allow SUEZ ENVIRONNEMENT to successfully grow its business in different parts of the world.

Multinational organizations and groups like Degrémont need to deal with Diversity in terms of cultural differences and every day they are challenged and asked to develop new competencies.

It is important for the Human Resource managers to seek and further recognize individual talents and contributions that every employee brings to the workplace independently of his or her age, gender, race, ethnicity, physical abilities or qualities, and nationality. I believe that in doing so, the differences and similarities among our employees will encourage the accomplishment of Degrémont's goals through a workforce that is already prolific, creative, and effective.

## ROMINA LEVEAU, DEGREMONT

### Can you tell me about your career at Degrémont ?

I joined Degrémont in 2007 as Business Process Architect to work in the Process and System Information Department in the headquarters. During 2007 and 2008 I worked for Omega Processes project and Saphir (SAP system implementation) project.

During the last quarter of 2008 I moved to Jeddah, Saudi Arabia, following my husband who had a work opportunity there. Being a woman it was impossible to find a job in Saudi Arabia and I decided to contact Degrémont - since my working contract was kept on hold - and fortunately, they could offer me a position as Process Expert for the Middle East Bureau.

My actual mission has two main objectives: first, implement Degrémont Business Management systems and prepare the ISO 9001 certification; second, coordinate and support the Saphir implementation at the Bureau's perimeter. Being part of the CODIR (Executive management committee) in this position allowed me to have a very interesting and different point of view, much closer to operations and Degrémont's business requirements.

### How important is Diversity for the company?

From my perspective, Degrémont is quite ahead, with respect to Diversity. Even in the Gulf region Degrémont nominated women as part of their top management. It is an important challenge in Gulf Cooperation Council countries, where acting in the name of culture, the position of women in the workforce is very low. I'm really grateful to Degrémont for giving me the opportunity to work in such a motivating position in very challenging environments.

# 09

## | SAFEGE



...

*"SAFEGE made a point of organizing knowledge transmission from seniors to young engineers."*

*"Il est crucial pour SAFEGE d'organiser la transmission des savoirs des seniors vers les plus jeunes."*

## LOUIS HAUDEBERT, SAFEGE

Pour une société d'ingénieurs conseils telle que SAFEGE, l'expertise accumulée par les seniors au cours de leur carrière forme un capital précieux. Cette expertise constitue un gage de qualité et de sécurisation technique de ses prestations, un facteur de rayonnement interne et externe mais aussi un atout commercial. Bien souvent, la qualité de l'expertise proposée est un facteur de choix décisif pour le client.

Il est donc crucial pour SAFEGE d'organiser la transmission des savoirs des seniors vers les plus jeunes. Un système de tutorat en complément de la formation classique a ainsi été mis en place.

### Quel est votre parcours ?

Je suis diplômé de l'ENGEES de Strasbourg, une école qui forme des ingénieurs dans le domaine de la gestion de l'eau. J'ai terminé mes études en 1970, et j'ai commencé par la coopération technique au Burkina Faso. Ensuite, je suis passé par la direction départementale de l'agriculture, travaillant sur l'assainissement des eaux usées. Nous en étions alors aux balbutiements de l'épuration. À Rennes, en 1980, je m'occupais d'eau potable et de transport d'eau, tout ça vu du côté du maître d'ouvrage. Finalement, au bout de 22 ans dans la fonction publique, j'ai intégré l'entreprise d'ingénieurs conseils qu'est devenue SAFEGE. Au départ, j'avais un poste de responsable commercial, et par la suite je me suis retrouvé responsable de l'unité hydraulique à Rennes jusqu'en 2006-2007, période à laquelle j'ai souhaité quitter l'encadrement. J'avais un successeur désigné, et je suis devenu officiellement retraité en 2008. La société a souhaité que je lui accorde 20% de mon temps. J'ai accepté, sachant que, pour moi, un ingénieur doit se remettre en cause et évoluer intellectuellement.

### Quels sont vos points forts ?

Je possède une expertise pointue sur les calculs hydrauliques en régime transitoire, les fameux "coups de bélier", capables de détruire une installation en cas d'erreur de dimensionnement.

### Comment s'organise la transmission du savoir chez SAFEGE ?

Deux ans avant mon départ en retraite, j'ai suivi cinq jeunes ingénieurs SAFEGE chaque fois qu'ils étaient confrontés à une problématique de coup de bélier. Les Directeurs d'unités jouent le jeu en attribuant prioritairement la réalisation de ces dossiers complexes à ces jeunes ingénieurs.

Pour en revenir au fameux "coup de bélier", tout cela est lié à un problème de gestion hydraulique. Cela rentre dans le cadre de la politique de l'eau des collectivités. Du coup, j'accompagne les jeunes dans les études strictement techniques. Cela peut être aussi simple que de décrire un problème. L'ordinateur aide à calculer les valeurs des paramètres, mais encore faut-il choisir les bonnes questions.

Chaque année, SAFEGE consacre de 80 à 100 jours à l'encadrement technique des projets des plus jeunes par les seniors.

## LOUIS HAUDEBERT, SAFEGE

SAFEGE, an engineering consulting company, considers that the expertise accumulated by Seniors during their careers amounts to precious capital.

This know-how is not only a guarantee of quality and technical safety for its services, but it allows the company to showcase its influence internally and externally. Not to mention the wonderful marketing asset it is perceived as being. Very often, the quality of that expertise is a decisive factor for customers.

That is why SAFEGE made a point of organizing knowledge transmission from seniors to young engineers. A tutoring scheme has been launched to supplement regular training.

### What is your background?

I hold a degree from ENGEES Strasbourg, an engineering school specialized in water management. I completed my training in 1970 and then I worked as a technical operative in Burkina Faso. Then, I worked in water sanitation in regional and agricultural administrations. Water treatment was just starting to become a real business. In Rennes, in 1980, I was dealing with drinking water and water transportation from the contractor's perspective. Finally, after 22 years in public administrations, I was hired by an engineering consulting firm that is now part of SAFEGE. I started as a sales manager and then I became the manager of the hydraulic unit in Rennes until 2006-2007, when I decided to leave management. My successor had been appointed and I officially retired in 2008. The company asked for 20% of my time. I accepted because I believe an engineer has to be challenged and to constantly evolve.

### What are your strong suits?

I have a real expertise in transient hydraulic calculations, which we call "water hammer". These have the capacity to destroy a system in case there is a design error.

### How does knowledge transmission work at SAFEGE?

Two years before I retired, I followed five young engineers from SAFEGE each time they had to face a "water hammer" situation. Unit managers are very involved in these matters, since priority is given to young engineers for these complex projects.

Going back to the well-known "water hammer" issue, everything results from a hydraulic water management problem. It is the responsibility of the local water authority. That is the reason why I am tutoring young engineers on technical matters only. It can be as simple as describing a problem. The computer helps to calculate the data value but first, one has to choose the right questions.

Each year, SAFEGE dedicates between 80 to 100 days to the technical tutoring of young engineers by seniors.

# 10

## | AGBAR



*"At present, two women are in senior positions at the top of the corporate ladder at Agbar."*

*"Actuellement, deux femmes sont présentes au sommet de la hiérarchie d'Agbar."*

**NURIA LATORRE, AGBAR****Pouvez vous me donner l'exemple d'une femme ayant gravi l'échelle sociale chez Agbar ?**

Le plan d'égalité entre les sexes d'Agbar favorise l'accès par les femmes aux emplois dans lesquels elles sont sous-représentées.

Actuellement, deux femmes sont présentes au sommet de la hiérarchie d'Agbar. L'une d'entre elles est la responsable pour la région de Valence et d'Estrémadure. Son rôle consiste à y développer et à y intégrer les stratégies d'Agbar. La seconde femme est la directrice des services généraux et des ventes. Elle doit créer et mettre en place la stratégie de vente tout en coordonnant l'assistance au niveau des concessions.

La nomination de ces deux femmes illustre parfaitement la volonté d'Agbar de favoriser l'égalité entre les sexes.

**Comment mettre en place un dialogue de changement dans le milieu de l'entreprise ?**

Le développement d'une méthodologie spécifique et commune à toutes les entreprises du groupe Agbar est un élément décisif pour la mise en place d'une politique d'égalité entre les sexes. En conséquence, 15 sociétés d'Agbar ont établi des plans d'égalité entre les genres dont bénéficient plus de 4500 employés. 10 autres sociétés développent actuellement des plans similaires, ce qui signifie que les politiques égalitaires toucheront plus de 7500 travailleurs en 2012.

La diffusion interne et externe du modèle établi et des bonnes pratiques est essentielle pour assurer le développement et la réussite des mesures d'égalité. Par exemple, l'intranet d'Agbar présente une section spéciale consacrée aux plans d'égalité. De plus, des statistiques, telles que la proportion des femmes dans chaque branche, sont incluses dans le bilan de la responsabilité d'entreprise.

En 2011, Agbar a signé les Principes d'autonomisation des femmes, une série de conseils développés par le Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) et le Pacte mondial des Nations Unies. L'entreprise a également participé à différents forums et colloques visant à propager des meilleures pratiques en matière d'égalité entre les genres.

**Comment est-ce que les partenaires extérieurs, tels que Generalitat de Catalunya, parviennent-ils à vous aider à remplir vos objectifs ?**

En 2008 Agbar a signé un accord de collaboration avec le gouvernement catalan qui vise à soutenir l'embauche des femmes victimes de violences domestiques. Un an plus tard, un accord similaire a été signé pour promouvoir l'accès des femmes au marché du travail par le biais de différents programmes de formations.

Au Chili, Aguas Andinas a signé en 2011 l'accord d'Iguala avec le Service National pour les Femmes (SERNAM). Son objectif était de mettre en place une nouvelle culture d'entreprise favorisant l'égalité.

(De plus, en tant que responsable des programmes d'égalité chez Agbar, j'ai eu l'honneur de recevoir le prix de l'Entrepreneur responsable par l'Association des Femmes entrepreneurs.)

**NURIA LATORRE, AGBAR****Can you give me one example of a woman reaching the top of the corporate ladder at Agbar?**

Agbar's Gender Equality Plans place special emphasis on the importance of improving women's access to job positions in areas where they are under-represented.

At present, two women are in senior positions at the top of the corporate ladder at Agbar. One of these women is the Valencia and Extremadura area Manager and her job is to grow the business and introduce Agbar's strategy to these regions. The second woman holds the position of General Services and Revenues Director, and is responsible for creating and implementing the revenue strategy and coordinating the support areas of General Services of the concession sphere. The appointment of these managers is an example of the commitment of Agbar to achieve gender equality within the company.

**How do you initiate the dialogue that promote change in the company?**

The development of a specific and common methodology for all the companies in Agbar has been a key element for the implementation of gender equality policies. As a consequence, 15 companies of Agbar have drawn up Gender Equality Plans, which benefit more than 4,500 employees. Furthermore, 10 more companies are currently developing similar plans, which means that equality policies will be extended to more than 7,500 workers in 2012.

The internal and external dissemination of the established model and good practices has been essential in ensuring the development and progress of the equality policy. Agbar's intranet, for example, incorporates a specific section dedicated to Equality Plans. In addition, data, such as the proportion of women by job categories, are included in the Corporate Responsibility Report.

In 2011, the company signed the Women Empowerment Principles, a guidance developed between the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) and the United Nations Global Compact. The company has also participated, in collaboration with several public and private organizations, in specific forums and symposiums to disseminate best practices relating to gender equality.

**How are outside partners, like Generalitat de Catalunya, able to help you reach your objectives?**

In 2008, Agbar signed a collaboration agreement with the Catalan government to support the process of placing women who had suffered gender violence into the labor market. A year later, a similar agreement was adopted to promote women's access to labor market through specific training programs.

In Chile, Aguas Andinas signed, in 2011, the "Iguala Agreement" with the National Women's Service (SERNAM), with the aim of advancing towards the constitution of a new workplace culture that incorporates gender equality.

(In addition, as the responsible for the equality policy in Agbar, I was awarded the Entrepreneur Manager prize by the Entrepreneur Women Association.)

## | MACAO WATER



*"By volunteering and contributing, I am discovering many new things about myself."*

*"En faisant du bénévolat, je découvre de nouvelles facettes de ma personnalité."*

## BENSON LIU, MACAO WATER

Macao Water a débuté une collaboration avec Macao Special Olympics (MSO) en 2004. Cette année, c'est la huitième fois que Macao Water apporte son soutien financier et bénévole à ces Olympiades pour citoyens handicapés mentaux. L'Association de l'équipe de volontaires a été créée en 2008 afin de coordonner et consolider les efforts des employés en faveur de leur communauté.

L'équipe participe pleinement à différentes activités et compétitions organisées par les MSO. Elle contribue également au montage et à la coordination des olympiades, notamment à la compétition estivale de natation, sponsorisée chaque année par Macao Water. Cela étant, d'autres activités, à l'instar du basket-ball, du football, du bowling, de la journée du skate, de la course de bateau-dragon et de l'hydrothérapie sont également sponsorisées.

Benson Liu, bénévole depuis plus de trente ans, est le responsable de l'Association de l'équipe de volontaires. Il estime que participer aux activités des MSO a du sens et que cela est positif pour la société. Cela peut impliquer les populations défavorisées et donc augmenter leur sentiment d'appartenance à la communauté. Par ailleurs, cela peut également leur permettre de socialiser et de découvrir leur potentiel grâce aux activités sportives des Olympiades.

### Comment votre travail bénévole s'organise-t-il par rapport à votre vie de famille ?

Ma femme est très compréhensive et ma famille soutient mes activités bénévoles. Je pense que le but dans la vie n'est pas seulement de faire de l'argent mais également d'apprendre et de s'amuser. En effet, mon engagement bénévole empiète sur mon temps libre - le temps que je passe généralement avec mes proches -, mais je suis ravi que ma famille apprécie mes efforts envers la communauté.

### Quel sens donnez-vous à votre engagement bénévole ?

J'apprends beaucoup de tous types de personnes et en même temps, je peux aider ceux qui sont dans le besoin. Cela veut dire quelque chose de se sacrifier pour les nécessiteux et j'aimerais inciter les jeunes d'aujourd'hui à participer davantage aux initiatives sociales. Mieux vaut donner que recevoir.

En faisant du bénévolat, je découvre de nouvelles facettes de ma personnalité puisque le travail associatif me permet de rencontrer de nombreuses personnes.

Cela me permet d'apprendre la compassion et l'empathie. Le sens de l'engagement est de s'aider en aidant les autres.

## BENSON LIU, MACAO WATER

Macao Water (MW) started its cooperation with Macao Special Olympics (MSO) in 2004 and this year is the 8th year MW has supported MSO financially and with human resources. The Macao Water Volunteer Team Association was established in 2008 to coordinate and build on individual employees' volunteering efforts in the community.

The team actively participates in various sports activities and competitions held by MSO. It also helps to organize and coordinate MSO activities, particularly in the "Summer Fun Swimming Competition" sponsored by MW every year. Apart from this, the sponsored sports activities include Basketball, Soccer and Bowling Charity Competition, Skating Fun Day, International Dragon Boat Invitational Competition and muscular physical water treatment.

Benson Liu, who has been a volunteer for over thirty years, is the team leader of the MW Volunteer Team Association. Through participating into MSO activities, he finds it to be a meaningful and constructive contribution to society. It can help underprivileged groups to get involved in the community and thus increase their sense of belonging. Besides, this can also provide a chance for them to socialize with people and discover their potential through some MSO sports activities.

### How does your volunteering work interfere with your family life?

My wife is very considerate and my family constantly supports my voluntary work. I believe that the value of life is not just about making money, there's still a lot for us to learn and enjoy. My involvement in volunteering work indeed takes up much of my leisure time staying with his family and friends but I am pleased that my family appreciates my consistent efforts on the voluntary social contribution front.

### What is the meaning of volunteering for you?

I can learn different things from different classes of people and at the same time, I can help those in need. It is meaningful to self-sacrifice for the needy and I want to encourage today's teenagers to actively participate in more social work. It is more rewarding to give than to receive.

By volunteering and contributing, I am discovering many new things about myself because most volunteer work is people-intensive. This gives me new opportunities to learn about compassion and to try to put myself into someone else's shoes. The meaning of volunteering is actually about helping yourself by helping others.

## | SITA SVERIGE



Photography Peter Hallnäs



*"For me, human relationships are key to the company's performance."*

*"Je considère que les relations humaines sont déterminantes pour la performance d'une entreprise."*



**ANNA JANACKOVIC**, Directrice de l'usine de recyclage de Kovik - SITA SVERIGE

**Au regard de la progression de votre propre carrière mais aussi de celle de vos autres collègues féminins, comment percevez-vous l'évolution de la situation des femmes au sein de SITA en Suède ?**

Il existe d'importantes opportunités de développement au sein de SITA Sverige. J'en suis la preuve, puisque, depuis sept ans, j'ai eu le privilège de progresser au niveau professionnel. Je suis désormais à la tête de l'une des plus grosses usines de SITA Sverige.

Auparavant, chez SITA Sverige, les femmes occupaient surtout des postes administratifs et rares étaient celles qui se retrouvaient à des postes de responsabilité. Aujourd'hui, il y a davantage de femmes à la tête de services ou managers de secteurs-clés comme les traitements. Chez SITA Sverige, environ 20% des managers sont des femmes.

**Vous êtes une femme manager. Comment cela se passe-t-il pour vous au travail ?**

L'usine de recyclage de Kovik, que je dirige, emploie environ 40 personnes. Sur le site, nous avons une décharge, mais le gros des opérations consiste à recycler les déchets industriels et commerciaux. À partir de ces déchets, nous produisons différents types de combustibles pour centrales de chauffage. En tant que femme, c'est un défi de diriger un secteur où les hommes sont majoritaires. Je considère que les relations humaines sont déterminantes pour la performance d'une entreprise. Je suis transparente dans ma façon de diriger, j'essaie constamment de créer une entente mutuelle et de respecter mes équipes. En travaillant de la sorte, je pense que l'on me respecte en tant que manager.

Les questions environnementales me préoccupent beaucoup et c'est la raison pour laquelle j'ai été attirée par SITA. En tant qu'employée de SITA, mon principal objectif est de continuer à opérer l'usine avec mes collègues de telle sorte que nous ayons le meilleur impact sur l'environnement tout en permettant à SITA de rester une entreprise compétitive de premier plan dans le secteur de la gestion des déchets et du recyclage en Suède.

**ANNA JANACKOVIC**, Director Kovik Recycling plant - SITA SVERIGE

**Looking at the evolution of your own career, and also drawing on experiences from other female colleagues, how do you think the role of women has evolved at SITA in Sweden?**

There are great development opportunities within SITA Sverige. I am a proof of that, since for seven years I was able to develop professionally. I am now responsible for one of SITA Sverige's largest plants.

Previously, within SITA Sverige, women had a lot of administrative duties and not so many were senior managers. Today there are more female heads of department and also managers in senior positions such as treatment managers. About 20 percent of the managers within SITA Sverige are women.

**As a female manager, how is it for you at work?**

Kovik Recycling plant, which I am manager of, employs about 40 people. On the site we have a landfill, but the biggest operation is the recycling of industrial and commercial waste. From waste, we produce different qualities of fuel for distance heating plants. It is a challenge, as a woman, to run a business dominated by men. For me, human relationships are key to the company's performance. I am clear in my leadership, I always try to create the conditions for a shared understanding and I respect my teams. By working this way, I think I am respected in my role as a manager.

The environmental issues are very important to me and that was what drew me to SITA. My main objective as a SITA employee is, together with the staff, to continue to operate the plant so that we obtain the greatest environmental benefit while SITA continues to be a competitive and leading company in waste management and recycling in Sweden.



ESAT L'ESPERANCE Paris Ve - impression sur papier recyclé

**Special Thanks, Remerciements:** Isabelle Censi, Mathilde Saada (SUEZ ENVIRONNEMENT),  
François-Xavier Huberlant, Linda Bator Lo (TRUE)

