

PARENTS DE CHAMPIONS

Avant les JO de Londres, INCH interviewe les employés d'INEOS qui sont les parents des Olympiens Beth Tweddle et Max Hartung

Q1 ISSUE 2012

PENSÉE INDÉPENDANTE

John Reece examine la performance d'INEOS ainsi que son financement

MANAGEMENT D'ÉQUIPES

La psychologie du sport s'applique aux businesses

ZOOM SUR LE TRAVAIL EN POSTE

Le Dr Adam Carey donne ses conseils en matière d'alimentation, d'exercice et de travail en poste

www.inchnews.com

INEOS
THE WORD FOR CHEMICALS

Innovation: produits durables ayant de l'avenir
Investissement: esprit d'entreprise de nos employés, représentant notre avenir

La majorité de nos employés viennent de sociétés comme BASF, Bayer, Borealis, BP, Degussa, Dow, Enichem, Hoechst, ICI, Norsk Hydro ou Solvay, avec des dizaines d'années d'expérience à transmettre à la prochaine génération de talents. INEOS continue à être une société où les postes sont passionnants et stimulants.

Un lieu de travail qui favorise l'esprit d'entreprise, donne des moyens aux employés et récompense davantage l'autonomie et la responsabilité, qui sont essentielles dans notre secteur.

INTRODUCTION



SCANNER ICI
POUR ACCÉDER
À INCHNEWS.COM

J'ai le plaisir de vous informer que la première édition d'INCH a été bien reçue par l'ensemble du groupe. Pour la première fois, nous sommes en mesure de vous communiquer directement de récentes informations financières à propos d'INEOS, vous faire part de certains développements particulièrement intéressants au sein du groupe et mettre en avant des faits qui démontrent que nous nous démarquons des autres, et ce dans le monde entier.

Des personnes extérieures à l'entreprise ont également manifesté de l'intérêt pour ce magazine, si bien que nous avons décidé de supprimer le mot de passe et de le rendre accessible à tous.

Je suis sûr que vous avez remarqué que les affaires du quatrième trimestre étaient loin d'être florissantes et que la tendance générale dans le monde était à l'incertitude, en attendant de connaître l'impact de la crise de l'euro sur l'économie mondiale. D'autre part, le gouvernement chinois a limité ses apports monétaires afin de pouvoir contrôler son inflation.

Heureusement, la crise de l'euro s'est légèrement calmée, même s'il subsiste quelques troubles. Il me paraît évident qu'une monnaie européenne unique ne peut s'accommoder d'économies aussi diverses que celles de l'Allemagne et de la Grèce. Avec le temps, les choses devront changer, mais pour l'heure, les marchés mondiaux semblent se contenter à peu près de la solution «*sparadrap*» à laquelle les gouvernements européens adhèrent petit à petit.

En revanche, fin février, nous avons noté des signes très positifs aux États-Unis. Le chômage est en baisse, la construction immobilière a repris, même si c'est à moindre échelle, et grâce au gaz de schiste, il

semblerait que le secteur américain de l'industrie puisse compter sur une énergie bon marché pour de nombreuses années.

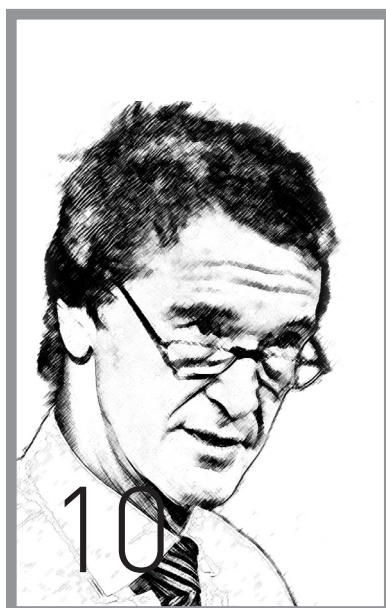
Et puis, nous avons la Chine. Même si les taux ne sont plus ceux du début de l'année 2011, les freins ont manifestement été levés depuis les fêtes du Nouvel an chinois qui se sont déroulées en janvier. La demande continue de croître en Chine, mais le pays détient encore des stocks assez élevés.

Quels ont été les effets de tout cela sur les affaires d'INEOS ? Janvier s'est avéré être un mois encourageant où presque toutes les activités ont connu une reprise. Refining a réalisé un profit conséquent, tout comme Styrolution et PQ, nos trois partenariats internationaux.

La tendance positive s'est poursuivie en février alors que les marchés reprenaient confiance. Grâce à l'économie américaine qui continue à reprendre des forces, O&P USA est l'entité la plus performante du mois. Pour le Business Phenol aussi, le mois a été excellent, de même que pour Entreprises et Oligomères.

L'année 2012 a bien commencé, tant au niveau de l'amélioration des marchés que de la réponse très positive que nous avons reçue en février, lorsque nous avons commencé à refinancer certains de nos emprunts. Nous partons du bon pied et j'espère qu'à travers INCH, vous découvrirez comment se profile l'année et commencerez à avoir une perspective claire de notre entreprise, notre culture et de ce qui nous différencie de nos concurrents.

JIM RATCLIFFE



INCH EN LIGNE:

En raison de sa popularité, INCH est maintenant accessible à tous, appartenant ou non à INEOS. Pour un accès plus facile, le magazine et les vidéos intégrées peuvent être visualisés en ligne, sur votre téléphone, votre iPad ou votre PC.

QU'EST-CE QUE C'EST?

C'est un code QR ou Code à réponse rapide. Il peut être lu avec un Smartphone pour visualiser une vidéo ou un contenu en ligne. Pour l'utiliser, téléchargez un lecteur de code QR dans la boutique d'applications de votre BlackBerry ou iPhone. Ensuite, il suffit de lire le code pour ouvrir le contenu.



APPLI INCH

Les actualités d'INCH se trouvent aussi sur le kiosque d'Apple, vous pouvez donc accéder au contenu via votre iPad.



NAVIGATEUR TRADITIONNEL

Et pour ceux d'entre vous qui préfèrent les technologies plus traditionnelles, INCH peut être visualisé en ligne, dans toutes les langues, grâce à votre navigateur Internet, en vous rendant sur www.inchnews.com.

PRODUCTION

Rédacteur en chef: Richard Longden, INEOS

Design: Strattons (strattons.com)

Éditeur: INEOS AG

Adresse éditoriale: INCH, INEOS AG,
Avenue des Uttins 3, 1180 Rolle, Switzerland

Email: inch@ineos.com

Photographie: INEOS AG®

Téléchargement: Vous pouvez vous abonner au magazine INCH et télécharger sa version numérique en vous rendant sur www.inchnews.com

INEOS décline toute responsabilité quant aux opinions et informations contenues dans cette publication. Bien que les informations présentées dans cette publication soient censées être correctes, aucune déclaration quant à leur exactitude ou exhaustivité n'est faite.

© INEOS AG 2012

SOMMAIRE

Introduction	03
La sécurité d'abord – Zéro blessure, tel est notre objectif final	04
Parents de champions – La gymnaste britannique Beth Tweddle devrait relever une nouvelle fois la barre	06
Pensée indépendante – il est parfois payant d'être indépendant	08
Interview INEOS Capital – Jim Ratcliffe partage ses opinions sur INEOS	10
Espoir olympique en escrime, Max Hartung a fière allure	12
INEOS maîtrise la technique qui lui permet de trouver les bons éléments	14
Le secteur de l'industrie en Grande-Bretagne	15
Des talents renouvelés – Coup d'œil sur le recrutement de diplômés	16
Zoom sur le travail en poste – Comment simplifier la vie de ceux qui travaillent en équipe	17
Management d'équipes – La psychologie du sport s'applique aux businesses	18
Débat – le 7 milliardième bébé signifie-t-il une catastrophe pour la Terre?	19
À la une – L'actualité et le sport chez INEOS	20

ZÉRO BLESSURE, TEL EST NOTRE OBJECTIF FINAL

L'année dernière, le bilan sécurité d'INEOS s'est amélioré en passant de 0,25 à 0,21 CI (Classified Injuries = blessures répertoriées) pour 100 000 heures travaillées. C'est la quatrième année consécutive d'amélioration continue. Steve Yee, Directeur Santé, Sécurité et Environnement, décrit l'approche de l'entreprise.

«La COMMUNICATION marche pour ceux qui y travaillent». C'est ce qu'affirme le compositeur britannique John Powell, auteur de plus de 50 musiques de films.

Et INEOS excelle dans le domaine de la communication sur la sécurité. Certains diront que c'est devenu quelque peu une obsession, mais c'est pour une excellente raison.

INEOS opère dans un domaine à risque, potentiellement dangereux si les normes de contrôle les plus strictes ne sont pas appliquées. C'est pour cela que, sur ses sites, jamais ne seront menés de travaux considérés assez importants pour mettre en danger qui que ce soit, y compris ceux qui vivent ou travaillent à proximité des usines d'INEOS.

C'est Steve Yee qui compile tous les rapports sécurité du groupe.

«Si un incident se produit sur l'un de nos sites, je le saurai», explique-t-il.

Il compare souvent le bilan sécurité d'INEOS à celui de sociétés de l'industrie chimique similaires opérant dans le monde.

«Notre objectif final est de ne blesser personne. La compréhension des statistiques n'est qu'un élément de la solution pour nous aider à atteindre cet objectif. Dans notre secteur, la maîtrise des produits chimiques tout au long des processus est essentielle.»

“ Je m'intéresse aux 10 entreprises les mieux placées, c'est que vous devez toujours faire. Nous sommes bien placés, mais il ne faut pas se concentrer uniquement sur les statistiques”

Steve Yee

«Ce que les chiffres nous révèlent cependant, c'est que nous ne devons jamais être complaisant, les améliorations sont toujours possibles. Il faut beaucoup de temps pour améliorer la performance sécurité mais très peu pour qu'elle chute. Nous ne devons jamais relâcher notre vigilance un seul instant».

L'année dernière, le bilan sécurité d'INEOS s'est amélioré en passant de 0,25 à 0,21 blessures répertoriées pour 100 000 heures travaillées. C'est la quatrième année consécutive où l'entreprise connaît une amélioration continue, ce qui témoigne des efforts et de l'engagement présents à tous les niveaux pour éviter les accidents.

Steve mentionne que les facteurs humains au travail et l'identification des leviers d'amélioration, ont été une cible majeure l'année dernière.

«La majorité de nos blessures ne sont pas liées aux produits chimiques», précise-t-il. «La plupart sont des blessures liées aux déplacements».

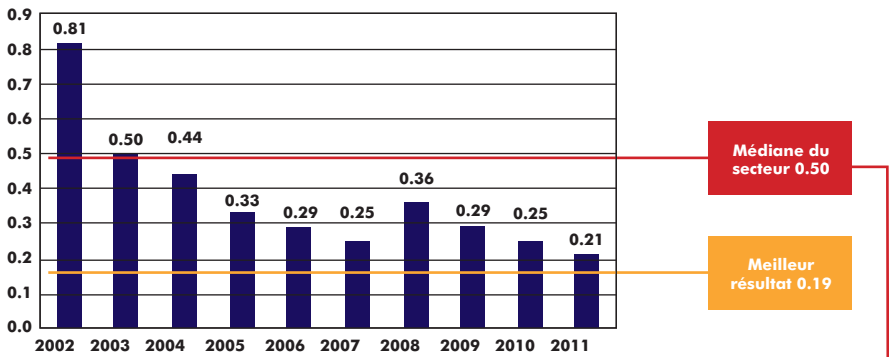
«Notre performance est bonne, mais nous ne pouvons jamais nous en satisfaire. Si nous voulons continuer à nous améliorer, nous devons tous faire l'analyse critique de ce que nous faisons, éviter de prendre des raccourcis, faire les choses comme il faut, même si cela demande un peu plus de temps. Il est question de changer les comportements pour que, progressivement, nous soyons de plus en plus prudents.»

Mais changer nos comportements est plus facile à dire qu'à faire.

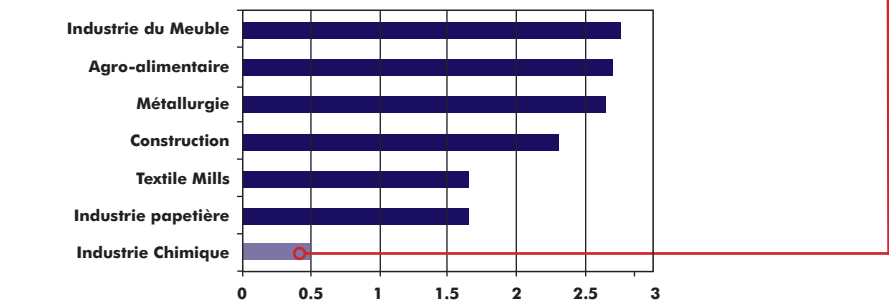
«Changer peut prendre des années, mais en six mois tout peut être perdu parce que les gens font ce qu'ils ont toujours fait», explique-t-il. «L'être humain est ainsi.»



Taux de blessures répertoriées pour 100 000 heures de travail: Employés + Entreprises Extérieures



Taux de blessures enregistrées (PSHA)



Principes clés qui définiront les normes pour l’ensemble de l’entreprise : une liste de 10 principes basés sur les facteurs humains que nous avons intitulée Comportements Sécurité et une autre liste de 10 principes basés sur la sécurité des procédés; ceux-ci sont tous basés sur les leçons tirées des SHE alerts d’incidents réels ou presque incidents.

COMPORTEMENTS SÉCURITÉ

- 1. Notre conviction profonde est que tous les accidents peuvent être évités
- 2. Chacun a pour première responsabilité de s’assurer qu’il travaille en sécurité
- 3. Nous sommes mutuellement attentifs à notre sécurité et aux situations à risque
- 4. Chacun a le devoir d’arrêter un travail s’il pense que la situation est dangereuse
- 5. Les exigences et les standards sont les mêmes pour tous sur le site
- 6. Les procédures et les règles doivent être suivies et respectées
- 7. Tous les accidents, incidents et presque incidents sont rapportés et investigués
- 8. Nous évaluons le risque avant, pendant et après la finalisation d’un travail
- 9. Tous les responsables d’équipe ont une responsabilité particulière pour promouvoir et supporter ces principes
- 10. Nous devons toujours travailler dans les limites de nos compétences et de ce pour quoi nous avons été formés

SÉCURITÉ DES PROCÉDÉS

- 1. Les directeurs opérationnels ont la responsabilité de l’intégrité de leurs unités
- 2. Les responsabilités dans l’organisation sont clairement établies, pour maintenir l’intégrité des installations et des systèmes de protection
- 3. Les responsabilités dans l’organisation sont clairement établies, pour définir et maintenir sous contrôle les enveloppes opératoires
- 4. Les procédures d’exploitation et les enveloppes opératoires sont respectées. Toute déviation doit être rapportée et analysée
- 5. Tout changement doit faire l’objet d’une analyse de risque appropriée, dans le cadre de l’application des procédures MOC
- 6. Les risques procédés doivent être systématiquement identifiés, évalués, faire l’objet de revues et leurs conséquences doivent être gérées
- 7. Toutes les installations doivent faire l’objet de contrôles périodiques ayant pour but d’assurer leur intégrité et la fiabilité des systèmes de protection
- 8. Les opérations donnent toujours la priorité à la sécurité des opérations par rapport aux impératifs de production
- 9. En cas de doute, la position de repli est toujours de rétablir l’installation dans sa position de mise en sécurité
- 10. Nous avons des plans d’urgence proportionnés aux risques, que nous testons régulièrement

‘La vie est faite de risques. En fait, nous ne nous en sortirons pas vivants. Le manque de vigilance engendre les accidents. La communication permet de toucher plus de monde avec des mots’

Jim Rohn (1930 – 2009)
Entrepreneur américain, auteur et conférencier motivant.

Chez INEOS, nous attendons les mêmes standards de haut niveau pour tous, qu’ils soient employés, entreprises extérieures ou visiteurs. Comme dans le reste de l’industrie chimique, nous observons est un écart par rapport aux employés. Au fil des ans, nous avons vu une amélioration, mais nous souhaitons nous améliorer encore.

Comme toutes les entreprises majeures de la Chimie, INEOS respecte et rend compte au -delà des exigences légales.

«Nous considérons chaque presque incident comme un signal d’alarme, et comme une source d’information précieuse dont nous pouvons tirer des leçons, que cela provienne d’INEOS ou d’autres entreprises », ajoute Steve.

« Nous améliorons continuellement nos systèmes en nous servant des rapports de presque incidents. En suivant, surveillant et partageant toutes les informations de ce type à travers le groupe, il nous est possible d’éviter que des incidents réels se produisent. Tout cela est plutôt évident. Pour nous, il n’est pas question d’attendre que des accidents surviennent.»

«Tout incident sérieux ou qui contient des éléments qui méritent d’être partagés est publié dans une « SHE Alert » et les conclusions sont ensuite diffusées dans tous les Business du Groupe», explique Steve.

«Ces SHE Alerts (Sécurité, Hygiène et Environnement) peuvent permettre d’éviter des incidents similaires sur un autre site.»

L’amélioration de la sécurité est un engagement qui commence par INEOS Capital, passant par les conseils d’administration de chaque Business puis par toute l’organisation.

Dans chaque Business, il existe une ligne hiérarchique qui s’assure qu’à la fin du processus, chaque employé individuel aura été informé.

«Chaque Business d’INEOS est clairement responsable de sa performance», précise Steve.

«Beaucoup de grandes entreprises opèrent différemment de nous. D’autres sociétés de l’industrie chimique ont une organisation centralisée HSE qui fixe les objectifs et réalise des audits. À mon avis, en faisant cela, vous retirez le sens des responsabilités à ceux qui peuvent générer des améliorations.Ca ne peut pas marcher.»

Ainsi, comme INEOS souhaite que cette amélioration se poursuive et que la performance 2011 soit dépassée, le Groupe déploie un de ses projets les plus ambitieux à ce jour.

Pour permettre l’amélioration de la performance sécurité, Tony Traynor, Directeur des Opérations du groupe INEOS, dirige une initiative de l’équipe de Management de la sécurité des procédés, qui vise à établir deux listes de 10 principes clés qui deviendront les standards pour l’ensemble de l’entreprise : une liste de 10 principes basés sur les facteurs humains que nous avons intitulée Comportements Sécurité et une autre liste de 10 principes basés sur la Sécurité des procédés; ceux-ci sont tous basés sur des SHE alerts d’incidents réels ou presque incidents.

«Ils sont fondés sur les meilleures pratiques à travers INEOS et d’autres sociétés de l’industrie chimique mondiale », poursuit Steve. *«Nous avons réuni une énorme quantité d’informations que nous avons consolidées sous une forme que tous comprendront et qui nous aidera à aller au-delà de l’excellente performance que nous avons obtenue cette année.»*

Lorsqu’on lui demande si 20 principes, ce n’est pas trop, l’opinion de Steve est très claire: *«Je ne pense pas. Ils sont ce qu’ils sont. Ce sont les principes clés issus des connaissances que nous avons acquises au fil des ans et nous pensons qu’ils couvrent tous les incidents. S’ils avaient été appliqués, tous les incidents que nous avons observés au cours des dernières années, chez INEOS ou ailleurs, auraient pu être évités. Ainsi, je crois que c’est le bon nombre.»*

Cependant, une partie du problème de l’industrie chimique provient de la façon dont le public la perçoit. C’est ainsi. C’est pour cette raison que nous faisons de gros efforts pour être sûrs que les communautés locales nous comprennent et qu’elles se rendent compte du travail accompli pour que notre performance sécurité et environnementale s’améliore continuellement.

«La majorité des incidents chimiques, grands ou petits, font les gros titres des journaux. Pourtant, l’industrie chimique a une performance sécurité bien meilleure que celle de beaucoup d’autres secteurs. C’est un fait.»

«Si l’on examine les taux de blessures des autres secteurs industriels, la performance de l’industrie chimique est l’une des meilleures. Mais ne vous méprenez pas, il est toujours possible de s’améliorer. Pour moi, même une seule blessure sur tout le secteur est une blessure qui aurait pu être évitée.»

«Je sais que je peux dormir tranquille la nuit parce que le conseil d’administration de chaque Business veille à ce que les systèmes de sécurité, les procédures, les ressources humaines et les intervention d’urgence soient tous conçus (et continuellement vérifiés) pour maintenir des niveaux de risques faibles. Si un écart se produit à ce niveau, je m’en apercevrai grâce aux rapports de sécurité.»



Pour la britannique Beth Tweddle, il sera presque normal de défier le monde entier lors des Jeux Olympiques de Londres 2012. Pour Maman et Papa qui seront dans les gradins et l'observeront nerveusement, ce ne sera peut-être pas le cas. Mais Beth sait bien ce qu'il faut faire pour être la meilleure, qu'il s'agisse de sport ou d'affaires. Tout est dans la conviction, la passion, le talent et le sang-froid même sous pression.

BETH DEVRAIT RELEVER LA BARRE, ENCORE UNE FOIS

Apriori, Beth Tweddle est une héroïne peu probable.

Du haut de ses 1 m 60, elle est petite, modeste et sans prétention.

Mais cette jeune femme de 26 ans est fière et prête à inscrire son nom dans l'histoire des JO de Londres 2012.

La Grande-Bretagne n'a jamais gagné de médaille olympique dans un sport féminin individuel.

On pourrait toutefois dire que Beth a déjà laissé sa marque dans l'histoire. Après tout, c'est la seule femme adulte à avoir gagné les championnats du monde à trois reprises.

Mais il lui manque une médaille olympique et c'est ce qui la motive.

Son père, Jerry Tweddle, Business Manager d'INEOS Compounds, comprend ce désir, mais il explique qu'après être passé si près du but à Beijing en 2008, cette fois-ci, la Grande-Bretagne attend une bonne performance de Beth, et cela fait augmenter la pression.

«La plupart des athlètes sont juste contents de participer aux JO, mais pour certains comme Paula Radcliffe, de qui on attend une médaille d'or, c'est juste un traumatisme», explique-t-il.

«La période qui précède les Jeux Olympiques va être difficile.»

Mais Beth garde remarquablement bien son calme et affirme qu'elle aurait plutôt hâte de concourir devant le public de son pays.

«C'est une occasion unique dans une vie et c'est comme cela que je veux y penser», précise-t-elle. **«Pas comme une pression énorme.»**

À 26 ans, elle sait qu'elle est une ancienne dans le monde de la gymnastique, mais elle souhaite faire de son âge un avantage. **«Je n'ai peut-être pas le corps d'une jeune fille de 16 ans, mais j'ai beaucoup plus d'expérience à mon actif»,** dit-elle.

Cette expérience, elle l'a acquise au cours de 18 années de compétition.

«La plupart des athlètes participent une seule fois aux Jeux Olympiques», indique Jerry. **«Pour Beth, c'est la troisième fois.»**

La capacité de revenir d'année en année est une qualité que Beth admire chez les autres athlètes.

«Je sais combien de dévouement il faut pour rester au top», explique-t-elle.

Les athlètes qu'elle admire le plus sont la marathonienne Paula Radcliffe et la médaillée d'or aux JO, Kelly Holmes.

«Toutes les deux ont eu beaucoup de blessures pendant toute leur carrière, mais elles ont quand même réussi à accomplir des choses étonnantes», ajoute-t-elle.

«Moi aussi, j'ai eu mon quota (de blessures), mais je me dis que, si elles peuvent le faire, alors pourquoi pas moi?»

Les parents de Beth ont aussi été une merveilleuse source de soutien et d'inspiration.

«La chose la plus importante qu'ils m'aient jamais enseignée est de ne jamais abandonner, et de traiter tout le monde comme je voudrais qu'on me traite», explique-t-elle.

Et comme tous les vrais champions, elle croit que c'est en forgeant qu'on devient forgeron. Il lui faut parfois trois mois pour maîtriser une technique, avant de l'intégrer à sa routine.

«Au départ, c'est une question de répétition, encore et toujours, jusqu'à ce qu'on y arrive parfaitement», commente-t-elle.

«Cela peut devenir un peu fastidieux, mais c'est ce qu'il faut faire.»

«Pour être champion, il faut travailler dur et être prêt à le faire même quand les choses vont dans le mauvais sens.» Pour les gymnastes, l'une des choses les plus difficiles est le fait que, s'ils s'arrêtent de s'entraîner pendant trois mois, leur taille change, tout comme leur technique et leur coordination.

«Malheureusement, en gymnastique, si vous êtes décalée d'une demie seconde, alors tout va de travers. C'est ce que j'ai découvert un bon nombre de fois.»

«Si vous lâchez les barres trop tôt ou trop tard, vous vous retrouvez le nez au sol. La différence se joue sur des millisecondes.»

Lorsqu'elle se présentera sur le tapis – et aux barres – à Londres 2012, elle aura exécuté sa routine de 140 secondes des centaines de fois à l'entraînement.

Mais connaissant celle qui a maintenant donné son nom à un mouvement, Beth aura quelques surprises en réserve pour les spectateurs. Bref, elle va prendre des risques.

«Si je me retiens et si j'exécute une routine sans prise de risque, je ne pourrai pas prétendre à une médaille», clarifie-t-elle. **«C'est aussi simple que cela.»**

Comme elle le dit, les 50 secondes sur les barres sont comme un tour sur des montagnes russes.

«La seule différence, c'est que j'ai le contrôle», explique-t-elle.

Quoi qu'il arrive à Londres 2012, Beth, qui prévoit de prendre sa retraite dans cette discipline, a déjà relevé la barre pour la gymnastique au Royaume-Uni. Et ce énormément.

«Cela me paraît un peu bizarre quand les autres me décrivent comme une source d'inspiration», dit-elle. **«Mais c'est un honneur.»**

«Selon moi, je suis la même personne qu'avant. Je suis juste au gymnase et je m'entraîne les mêmes heures qu'avant. La seule différence, c'est que, jusqu'à aujourd'hui, j'ai obtenu quelques titres.»

Son père et sa mère sont très fiers de ce qu'elle a accompli jusqu'à ce jour, et ils seront tout aussi fiers qu'elle gagne ou qu'elle perde à Londres.

«Il arrive parfois que quelqu'un gagne une médaille d'or, mais qu'on ne se souvienne pas de son nom», dit Jerry. **«Mais le nom de Beth sera à jamais associé à la gymnastique britannique parce qu'elle en a élevé le niveau et qu'elle a inspiré bon nombre de jeunes.»**



SCANNEZ POUR VOIR LE FILM: EN 2011 À TOKYO, BETH TWEDDLE OBTIENT LE MEILLEUR SCORE AUX BARRES ASYMÉTRIQUES DE LA FINALE PAR ÉQUIPE



CHAMPIONNAT DU MONDE

Médaille d'or	2006 Aarhus	Barres asymétriques
Médaille d'or	2009 London	Sol
Médaille d'or	2010 Rotterdam	Barres asymétriques
Médaille de bronze	2003 Anaheim	Barres asymétriques

Médaille de bronze	2005 Melbourne	Barres asymétriques
--------------------	----------------	---------------------

FINALE DE LA COUPE DU MONDE

Médaille d'or	2006 Sao Paolo	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2004 Birmingham	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2006 Sao Paolo	Sol

CHAMPIONNAT EUROPÉEN

Médaille d'or	2006 Volos	Barres asymétriques
Médaille d'or	2009 Milan	Barres asymétriques
Médaille d'or	2009 Milan	Sol
Médaille d'or	2010 Birmingham	Barres asymétriques
Médaille d'or	2010 Birmingham	Sol
Médaille d'or	2011 Berlin	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2004 Amsterdam	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2007 Amsterdam	Sol
Médaille d'argent	2008 Clermont-Ferrand	Sol
Médaille d'argent	2010 Birmingham	Barres asymétriques
Médaille de bronze	2002 Patras	Barres asymétriques

JEUX DU COMMONWEALTH

Médaille d'or	2002 Manchester	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2002 Manchester	Barres asymétriques
Médaille d'argent	2002 Manchester	Compétition complète
Médaille d'argent	2006 Melbourne	Gymnastique par équipe

CHALLENGER CUP

Médaille d'or	2012 Doha	Barres asymétriques
---------------	-----------	---------------------

"Beth Tweddle – définitivement la meilleure gymnaste britannique de tous les temps"

POUR LES PARENTS, IL FAUT AUSSI DES NERFS D'ACIER

Il est difficile de savoir qui seront ceux dont les nerfs seront le plus mis à l'épreuve quand la grande gymnaste britannique Beth Tweddle entrera en compétition pour la médaille d'or aux JO de Londres 2012.

Seront-ils ceux de Papa, Jerry Tweddle, Business Manager d'INEOS Compounds, ou ceux de Maman, Ann ? Ou encore ceux de leur fille qui, à 26 ans, est maintenant considérée comme étant trop âgée pour ce qui est de la gymnastique ?

Si l'on se base sur l'histoire, il est peu probable que ce soit Beth.

«**Quand on est là à attendre son tour, il faut être confiant à 100 %**», indique-t-elle.

«**Si vous êtes nerveux ou si vous avez peur de vous faire mal, c'est alors qu'un accident arrive.**

En gymnastique, le mental joue à 90 %.»

Papa et Maman le savent, mais ça ne les empêche pas de s'inquiéter.

«**Je suis si nerveuse que je souhaite en parler à quiconque m'écouterait**», raconte Ann. «**Jerry, quant à lui, est très calme.**»

En conséquence, il est rare qu'ils soient assis l'un à côté de l'autre pendant une compétition majeure et, à part un texto pour souhaiter bonne chance à Beth, ils la laissent tranquille.

«**Juste avant une compétition, il n'y a pas de place pour nous**», explique Jerry.

Ann raconte que certains parents essayent de parler à leurs enfants, mais qu'eux sont toujours restés en retrait.

«**Beth sait que nous sommes là, mais elle ne nous a jamais salué avant de commencer sa routine**», précise-t-elle.

«**Elle aussi doit gérer ses nerfs, elle n'a pas besoin de gérer les miens.**»

Même si Ann et Jerry ne partagent pas nécessairement la même rangée de places, ce qu'ils partagent, c'est la passion de ce sport qui les a emmenés aux quatre coins du globe au cours des 20 dernières années.

«**Au fil des ans, nous avons pris nos vacances dans des endroits différents que nous n'aurions pas choisis en tant que destinations touristiques**», indique Jerry.

«**Mais que peut-il y avoir de mieux que de voyager à travers le monde pour admirer votre fille ?**»

Ce soutien a beaucoup compté pour Beth.

«**Mes parents ont joué un rôle énorme dans ma réussite**», déclare-t-elle.

«**Quand j'étais plus jeune, ils formaient mon équipe de soutien dans tous les sens du terme, au niveau financier et mental.**

Ils devaient jouer les nutritionnistes, les parents, les chauffeurs de taxi, et ils étaient toujours là pour me consoler ou faire la fête avec moi.»

Bien qu'ils soient tous les deux fiers comme des paons de ce qu'a accompli leur fille et de sa persévérance, ils ne s'estiment pas responsables du fait que Beth a transformé la gymnastique britannique.

À leurs dires, elle a toujours été quelqu'un de déterminé, dotée d'une volonté de fer et du désir d'être la meilleure.

«**Beth a toujours eu un esprit très compétitif**», raconte Jerry. «**Enfant, elle détestait vraiment perdre à quoi que ce soit.**

Il nous est souvent arrivé, en vacances, de devoir refaire un autre parcours de mini golf pour qu'elle puisse enfin triompher.

Mais elle n'en est jamais devenue agressive pour autant.»

C'est au gymnase de Camm Street à Crewe que Jerry et Ann ont emmené Beth quand elle avait sept ans, parce qu'elle avait beaucoup d'énergie.

«**Elle ne tenait pas en place et elle avait toujours la tête en bas**», se rappelle Jerry.

Ann, la maman, la voyait souvent grimper sur les meubles de la cuisine.

Les entraîneurs ont vite repéré son potentiel.

«**Beth n'avait simplement peur de rien et, même avant que nous ayons eu le temps de le réaliser, elle passait 25 heures par semaine au gymnase**», raconte Jerry.

«**Elle savait qu'il fallait qu'elle s'entraîne beaucoup si elle voulait des résultats, alors elle travaillait dur.**

Encore aujourd'hui, elle sait que, si on veut gagner, il faut risquer de perdre.»

Les déceptions (elle n'a jamais remporté de titre en championnat britannique junior et, à ce jour, elle ne détient pas encore de médaille olympique) n'ont fait que la motiver davantage.

Selon son père et sa mère, ce sont plutôt eux qui ont tiré un enseignement en l'observant.

«**Beth nous a tellement appris sur la façon de gérer les déceptions de la vie**», explique Ann.

«**Chaque défaite est consignée puis, dans son esprit, elle en fait un petit paquet dont elle se débarrasse pour aller de l'avant. Elle ne regarde jamais en arrière.**»

Pour Beth, une médaille olympique (elle l'a ratée de peu à Beijing en 2008) serait la plus belle façon de terminer sa carrière.

Mais on pourrait dire que le plus important est ce qu'elle a transmis au sport autrefois dominé par des

gymnastes comme la russe Olga Korbut ou la roumaine Nadia Comăneci.

«**Les britanniques ne gagnaient simplement jamais**», dit Jerry. «**Aujourd'hui, les jeunes britanniques regardent Beth et se disent: "Si elle le peut, alors moi aussi".**»

Pour Jerry et Ann, cela a été une merveilleuse odyssée de hauts et de bas, y compris de nombreuses heures passées à attendre dans des services d'urgence divers.

«**Une fois, elle s'est blessée au pied en jouant au netball**», raconte Jerry. «**L'annoncer à son entraîneur, c'est quelque chose qu'on ne veut faire qu'une seule fois dans sa vie !**»

En y réfléchissant, Jerry et Ann savent que l'attitude des parents peut être un avantage ou un inconvénient.

«**Très tôt, son entraîneur voulait savoir à quel type de parents nous appartenions**», raconte Ann.

«**Je n'étais pas sûre de ce qu'il voulait dire, mais il savait que, pour que Beth réussisse, il lui fallait notre soutien.**»

Et pendant de nombreuses années, ce soutien s'est même traduit, pour Jerry, par de longues heures de travail tard le soir, au bureau de Runcorn, pendant que Beth s'entraînait au club de gymnastique de Liverpool.

Après sa séance de deux heures, il allait la chercher et la ramenait à la maison pour le dîner, puis c'était les devoirs avant d'aller au lit.

Aux yeux de Jerry, ce trajet d'une heure pour rentrer chez lui à Bunbury, dans le Cheshire, était une bénédiction.

«**Combien de parents d'adolescents ont la chance de passer une heure à bavarder en voiture ?**» demande-t-il

À 17 ans, Beth a appris à conduire et a obtenu son permis du premier coup.

Mais avant cela, elle prenait un taxi depuis l'école Queen à Chester jusqu'à Liverpool.

«**Parfois, à la fin du mois, la facture de taxi était plus grosse que le remboursement de notre emprunt**», raconte Jerry.

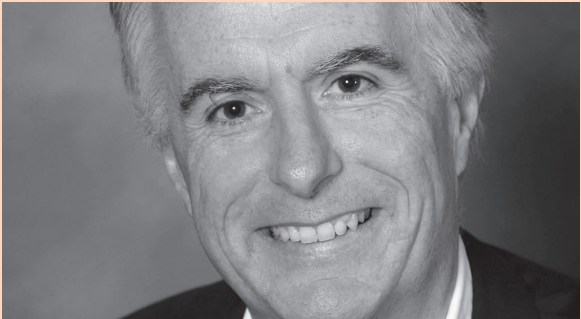
Mais nous avons de la chance, parce que nous pouvions faire ce choix.

Et, pour dire la vérité, nous nous sommes vraiment fait plaisir.



SCANNEZ POUR VOIR LE FILM: INCH S'EST ENTRETENU AVEC BETH ET JERRY TWEDDLE AVANT LES JEUX OLYMPIQUES DE LONDRES 2012

PENSÉE



*INEOS mène ses affaires différemment des autres sociétés et elle y gagne, surtout quand il est question de la façon dont l’entreprise se finance, comme l’a montré la première partie de son accord de refinancement (conclu fin février). **John Reece**, Directeur financier, examine la question du financement ainsi que le bilan 2011 d’INEOS.*



“ Le Business model d’INEOS a montré de nombreuses fois qu’il fonctionnait bien ”

JOHN REECE

Il est parfois payant

Au fil des ans, dans les médias du monde entier, on a pu lire beaucoup de choses à propos d’INEOS et de ses emprunts, mais très peu en ce qui concerne la taille de l’entreprise, sa croissance, son chiffre d’affaires ou ses revenus (avant intérêt, impôt, dépréciation et amortissement).

Pourtant, l’excellent fonctionnement du modèle d’entreprise d’INEOS a été confirmé à maintes reprises. Cela est absolument nécessaire dans le cas d’une entreprise de produits chimiques et cela signifie que la société garde le contrôle de son destin. En bref, elle ne dépend pas d’exigences à court terme d’actionnaires publics.

John Reece affirme que la société INEOS a toujours pu choisir la façon dont elle se finance.

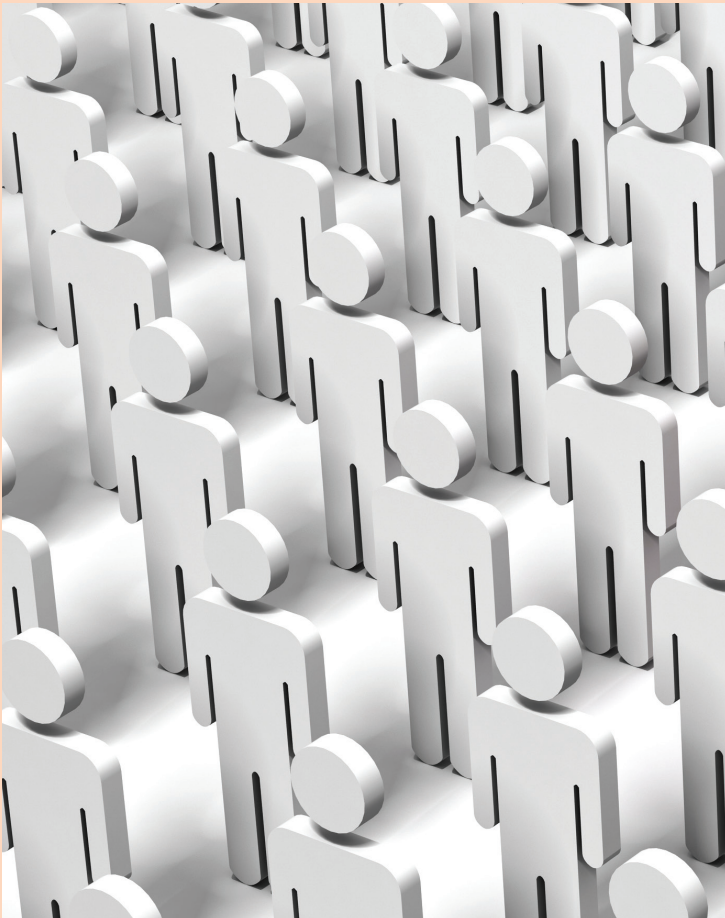
Elle pourrait rechercher un financement sur le marché boursier ou continuer à s’appuyer sur le marché des capitaux. La différence est que l’une des solutions permet à INEOS de garder le contrôle, l’autre non.

«Financer INEOS sur le marché boursier signifierait que nous devrions procéder à une introduction en bourse», explique-t-il. «Ce qui voudrait dire que nous serions confrontés au cycle classique d’une introduction en bourse, où le résultat de chaque trimestre doit être meilleur que le précédent, car il s’agit d’un critère important pour les analystes et les investisseurs boursiers.

Et pour une entreprise de produits chimiques cyclique comme la nôtre, cela est très difficile parce que nous nous concentrons davantage sur la croissance à long terme que sur une progression de trimestre en trimestre.»

INEOS a donc toujours pensé que, si les marchés des capitaux sont ouverts, et si les prix sont intéressants, alors il s’agit du moyen le plus adapté et le plus efficace pour financer son activité.

Et cela lui réussit. C’est de cette façon qu’INEOS a



fonctionné ces 14 dernières années.

Fin février, INEOS a réussi à refinancer une grande partie de ses emprunts, une année avant que cela s’avère nécessaire.

La réaction des marchés financiers a été meilleure que prévue. INEOS espérait lever une somme d’à peu près 1 milliard de dollars sur le marché des obligations, mais

Une partie en deux manches -



SCANNEZ POUR VOIR
TOUTE L’INTERVIEW:
JOHN REECE PARLE DU
FINANCEMENT ET DE LA
PERFORMANCE D’INEOS.

L’année 2011 s’est avérée être une partie en deux manches pour INEOS : pour la société, la première moitié de l’année a été solide, avec deux trimestres records, mais après l’été, le troisième trimestre a connu une baisse considérable et a été suivi d’un quatrième trimestre très faible.

INEOS est une société qui s’attend à des hauts et des bas, en fonction de l’économie mondiale. Tout dernièrement, il a été difficile de faire des prévisions d’un trimestre sur l’autre, surtout en Europe.

Toutefois, les causes principales de la faiblesse du deuxième semestre se trouvent hors du contrôle d’INEOS.

Hormis des pertes en raison de difficultés opérationnelles liées à l’approvisionnement en matières premières à Grangemouth, en Écosse, ou des problèmes avec un fournisseur à Cologne, en Allemagne, la société a été sérieusement touchée par la crise de l’euro et la décision

de la Chine de mettre les freins.

«Le commerce au dernier trimestre 2011 a été compétitif», précise John Reece. «Les incertitudes économiques et politiques dans le monde ont altéré la demande dans un certain nombre de secteurs.

Par ailleurs, les actions du gouvernement chinois ont carrément annulé la demande pour certains de nos produits en Extrême-Orient avec pour conséquence la baisse des prix des produits.»

Pour l’Amérique, toutefois, c’est une autre histoire.

Alors que la crise de l’euro a touché l’activité commerciale à travers le continent, avec de nombreux acheteurs cherchant à réduire les stockages (entraînant une baisse de la demande et une réduction des taux de production), les businesses d’INEOS en Amérique du Nord ont pu maintenir de bonnes marges parce qu’elles



INDÉPENDANTE

“Un pessimiste transforme les opportunités en difficultés. Un optimiste transforme les difficultés en opportunités.”

Harry Truman, ancien Président des États-Unis

d’être différent.



la réaction des investisseurs a été tellement positive et les prix tellement intéressants qu’INEOS a décidé d’augmenter le montant qu’elle prévoyait de refinancer.

«Il faut choisir le moment opportun, mais la confiance en INEOS était grande et la demande forte», explique-t-il.

La majorité des emprunts d’INEOS provient d’institutions

financières et de fonds. Cela date de l’année 2005, quand la société a souscrit une série d’emprunts pour acheter Innovene à BP. Une grande partie de ces emprunts arriveront à échéance au cours des prochaines années.

Pour cette année, l’objectif principal d’INEOS est de choisir le bon moment pour refinancer le reste de ses emprunts (ou la convention de crédit senior) qui s’élèvent

à 2,4 milliards d’euros environ.

«Tel est notre plan», indique John.

«Nous nous concentrons évidemment sur le coût de l’emprunt et nous essayons de réduire autant que possible nos frais d’intérêt sur la durée.

Mais il faut vraiment profiter des marchés du crédit quand ils offrent des avantages, car ceux-ci sont cycliques.»

Selon lui, l’amélioration de l’économie des États Unis avait aidé les marchés du crédit américains à repartir du bon pied, et c’est pour cette raison que la société INEOS s’était tournée vers ceux-ci fin janvier et qu’elle avait refinancé la première tranche de sa dette qui serait arrivée à échéance en 2013. Maintenant, nous n’avons plus aucune dette importante dont l’échéance arrive avant 2014.

Financer une activité comme le fait INEOS ne conviendrait cependant pas à toutes les entreprises.

«Pour une activité cyclique qui doit être gérée sur le long terme, cela convient tout à fait», affirme John.

«Pour d’autres entreprises, où les objectifs sont peut-être différents, comme une société appuyée par des capitaux privés qui désire prendre la voie d’une introduction en bourse, il est possible que cela soit différent.»

John explique qu’INEOS n’envisagerait de modifier la façon dont elle finance son activité que si les marchés du crédit se fermaient.

«Si nous ne pouvions plus refinancer nos emprunts, peut-être que nous y réfléchirions, mais, heureusement, il est peu probable que cela se produise», ajoute-t-il.

— performance financière de 2011

ont pu continuer à profiter d’approvisionnements en gaz moins cher et d’une économie de plus en plus sûre.

Le marché est resté stable avec des marges au dessus du milieu du cycle. Les dérivés d’éthylène sont aussi restés compétitifs sur les marchés de l’exportation.

Dans l’ensemble, 2011 a été une bonne année, le groupe INEOS affichant un revenu avant intérêt, impôt, dépréciation et amortissement, de 1,7 milliard de livres sterling, en légère augmentation par rapport à l’année précédente.

Et jusqu’ici, cette année, INEOS se porte bien.

«Au début de l’année 2012, le marché s’est considérablement amélioré par rapport au dernier trimestre», précise John.

«Pour tout le groupe, la moyenne mobile des volumes

de commandes hebdomadaires sur quatre semaines pour les quatre premières semaines de janvier est la plus élevée de ces cinq dernières années.»

En Amérique du Nord, les marges d’INEOS Olefins & Polymers ont bénéficié de l’augmentation du prix du polyéthylène, de la baisse du coût de l’éthane et d’un resserrement de l’offre en raison d’une saison avec de nombreux grands arrêts dans le secteur. Toutes les usines européennes d’INEOS Olefins & Polymers tournent bien et ont connu, en février, d’importantes augmentations du prix de vente.

Au niveau des produits chimiques intermédiaires, les quatre principaux businesses bénéficient également de meilleures conditions commerciales.

Les ventes de Phenol sont 20% supérieures à celles de décembre et les marges sont meilleures sur des marchés tendus.

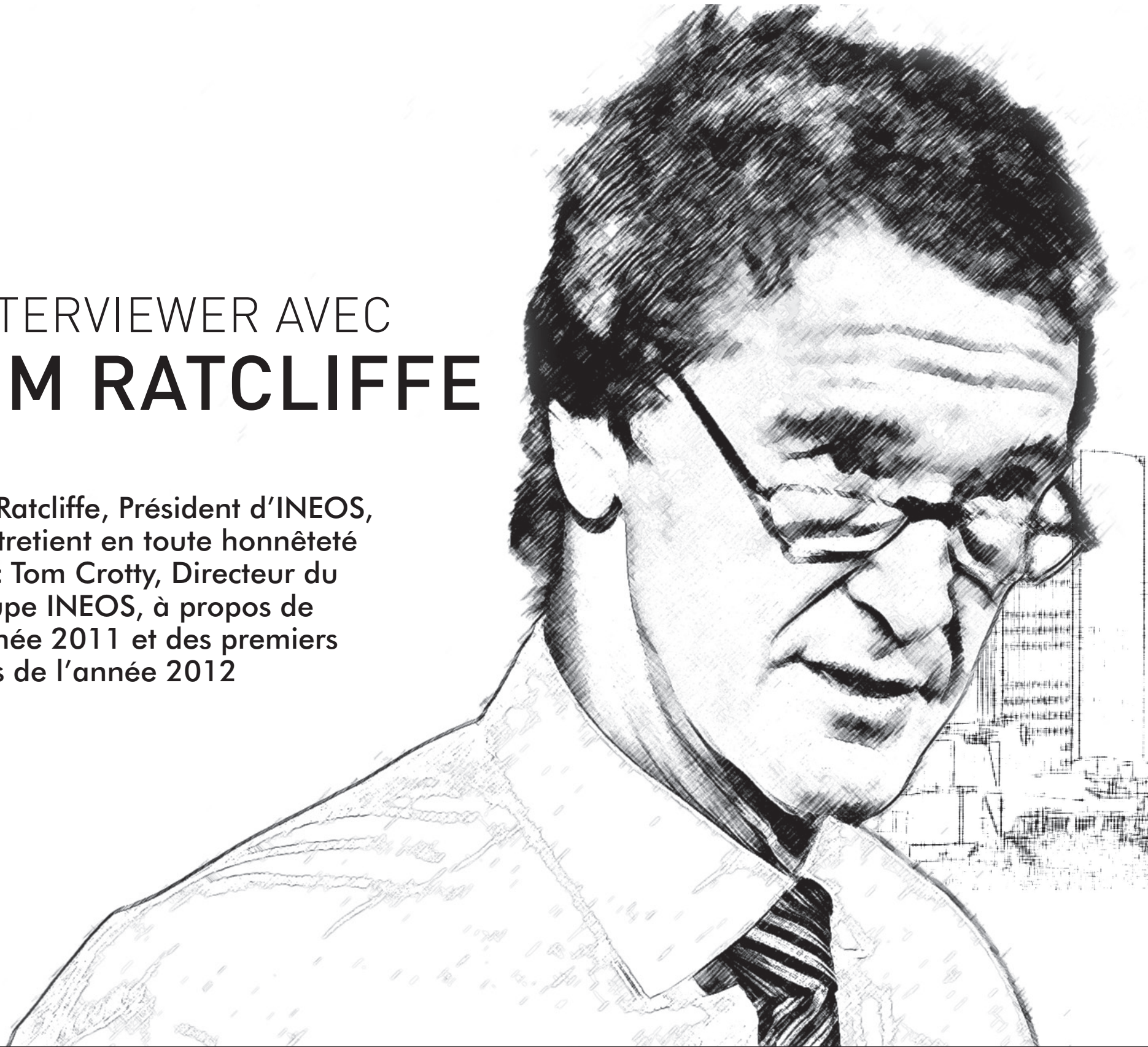
Les taux de production pour les Nitriles sont également passés de 60 % au 4^{ème} trimestre à près de 100 % en février. Les prix continuent à monter dans toutes les régions, et la demande continue à se rétablir, l’approvisionnement étant limité par de grands arrêts.

L’amélioration des conditions du marché se poursuit également pour Oxide, tandis qu’Oligomers reste solide grâce à de bons volumes et des marges stables.

«Tour ceci est encourageant», dit John. **«Cela nous met dans une bonne position pour revenir sur les marchés plus tard cette année et achever notre refinancement».**

INTERVIEWER AVEC JIM RATCLIFFE

Jim Ratcliffe, Président d'INEOS, s'entretient en toute honnêteté avec Tom Crotty, Directeur du groupe INEOS, à propos de l'année 2011 et des premiers mois de l'année 2012



TC: La dernière fois que nous nous sommes rencontrés, c'était en novembre, et tu m'as expliqué que, bien que l'année ait bien commencé, elle s'est terminée sur une demande en baisse en raison de l'incertitude qui régnait en Europe. L'année s'est-elle terminée comme tu l'attendais?

JR: En effet, en raison de la crise de l'euro et de la décision chinoise de se serrer la ceinture, le dernier trimestre a été calme et toutes nos entités ont vu leurs commandes baisser. Les opérations de déstockage se sont multipliées dans le monde.

Nous avons connu des derniers trimestres semblables en 2009 et en 2010, alors il ne s'agissait pas d'une catastrophe, mais plutôt d'une déception parce que le premier semestre avait été exceptionnel. Mais l'industrie des produits chimiques passe par des hauts et des bas. Nous le savons tous.

Sur les quatre trimestres de 2011, cela s'est équilibré pour nous donner une année très confortable et le premier trimestre de cette année a commencé en force. Les gens se réapprovisionnent et, de façon générale, la demande a repris. L'Amérique se porte bien et la Chine a de nouveau lâché les freins. L'un dans l'autre, le premier trimestre est assez satisfaisant.

TC: Quel est le bilan de sécurité pour l'année?

JR: Au niveau de la sécurité des personnes, nous avons eu une année record. Nos statistiques de sécurité étaient de 0,2 ou 0,21; elles n'ont jamais été aussi bonnes.

En soi, c'est une très bonne chose, mais il faut souligner un point important : cela fait quatre ans que nous progressons, ce qui signifie que les systèmes que nous avons mis en place fonctionnent bien.

Nous pouvons affirmer qu'aujourd'hui, nous sommes probablement dans le décile supérieur de l'industrie chimique.

Mais nous savons qu'Exxon se place à 0,16 alors que nous sommes à 0,21, ce qui signifie que nous pouvons toujours faire mieux, que des améliorations peuvent toujours être apportées jusqu'à ce que nous atteignions le zéro.

L'autre aspect est la sécurité des procédés, qui est plus difficile à mesurer que la sécurité des personnes parce que, du point de vue statistique, il ne se produit pas autant de choses.

Mais nous scrutons de très près les pertes de confinement, et toute perte, elle fait l'objet de longues discussions lors de nos conseils d'administration. Nous examinons très minutieusement les déclenchements et les alarmes critiques HSE afin que si jamais nous atteignons la dernière ligne de défense, ou s'il y a une question liée à l'un des process chimiques, nous pouvons faire quelque chose pour éviter un problème majeur.

TC: En janvier, tu t'es tourné vers les marchés financiers pour refinancer notre dette. Quelle a été la réaction des investisseurs potentiels?

JR: Étonnamment bonne. Janvier était encore un mois particulièrement difficile, parce que nous sortions de la crise de l'euro, les gens n'étaient pas trop confiants parce que les Chinois n'avaient pas encore fait leur retour après leurs fêtes du Nouvel an et, bien que nous ayons observé quelques signes très positifs en Amérique, nous manquions encore de certitude concernant l'accueil que l'on nous ferait sur le marché.

Cependant, nous avons été submergés par la demande. Nous voulions nous procurer juste un peu moins d'un milliard de dollars, mais nous avons fait face à un appétit de plus de 5 milliards de dollars. En fin de compte, nous avons emprunté juste un peu plus de 1,6 milliards de dollars. Mais pour le reste de cette année, l'un de nos exercices consistera à refinancer entièrement l'entreprise.

TC: Pourquoi la demande d'investissement dans la société INEOS a-t-elle été aussi forte?

JR: Eh bien, hormis le fait que nous étions clairement appréciés, et que les présentations se sont bien passées, INEOS a fait un grand nombre d'émissions au fil des ans. La société n'a jamais laissé tomber personne. En 2008, la crise nous a gravement touchés et il est clair que nous avons réussi à surmonter cette épreuve dans la pire récession des 30 ou 40 dernières années.

Depuis lors, les investisseurs se sont montrés modestes dans leurs investissements et se retrouvent à la tête de liquidités importantes. Ils savent que, s'ils placent leur argent sur des comptes de dépôt, ils ne gagneront presque rien, alors ils cherchent des moyens de l'investir.

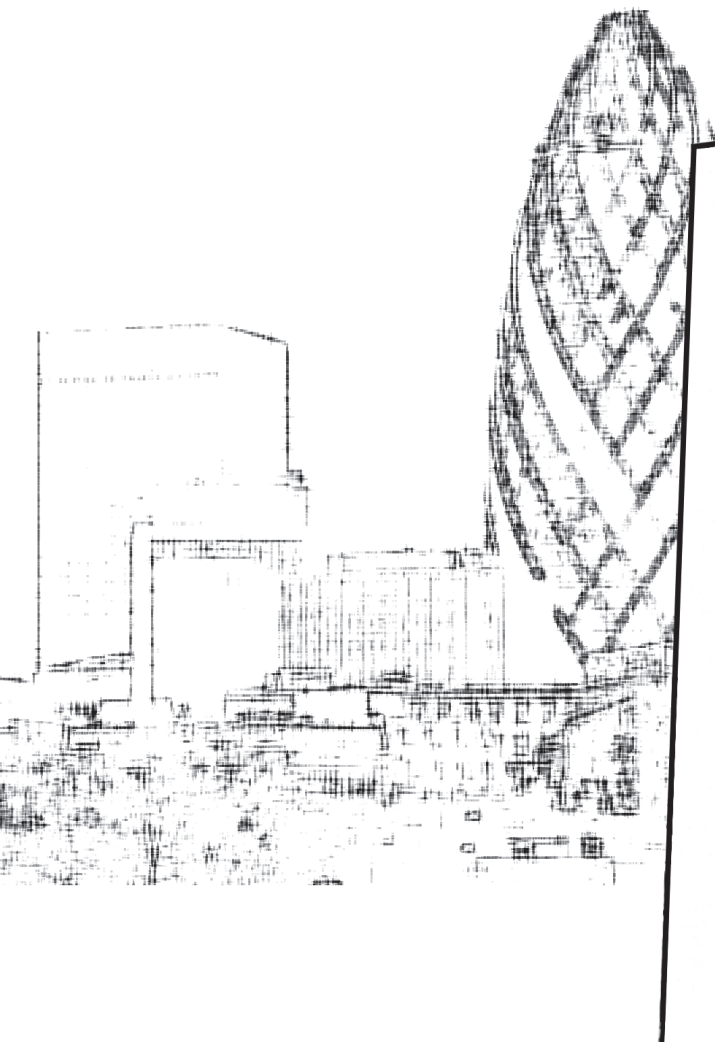
Les obligations que nous émettons rapportent 8 % si bien qu'ils considèrent INEOS comme un risque correct. Et jusqu'ici, de nombreuses années durant, nos obligations ont toujours été satisfaisantes. Elles connaissent bien entendu des hauts et des bas. En cas de crise, les obligations baissent, mais elles sont toujours remontées et nous avons toujours respecté nos engagements.

Le bilan d'INEOS a toujours été solide, sauf le dernier trimestre de 2011, mais pour la première moitié de cette même année, il avait été le meilleur jamais réalisé, si bien que nous avons bien rebondi suite à cette récession et que notre perspective pour l'année 2012 est assez optimiste. L'un dans l'autre, le résultat était vraiment très bon et nous étions ravis.

TC: Était-ce une surprise?

JR: Cela a été une surprise agréable. Mais nous avions la conviction que les choses allaient bien se passer, autrement, nous ne nous serions pas exposés en premier lieu.

En Amérique (je m'excuse auprès de tous les lecteurs américains), il existe une expression affreuse : « blowout deal » [affaire explosive].



INEOS



CLIQUEZ POUR VOIR TOUTE L'INTERVIEW:
JIM RATCLIFFE NOUS PARLE DE L'ANNÉE 2011
ET DES PREMIERS MOIS DE L'ANNÉE 2012

Cette expression n'est pas très appréciée des puristes de l'anglais, mais il s'agissait bien d'un « blowout deal ». C'est aux États-Unis que nous avons réuni la majorité de l'argent, sur un marché qui est très solide. À l'heure actuelle, l'optimisme règne en Amérique.

TC: Qu'est-ce que cela signifie pour le groupe?

JR: Comme tu le sais, nous souhaitons achever le refinancement. C'est quelque chose qu'il faut faire par petits bouts parce qu'il n'est pas possible de tout faire en une fois, alors nous espérons conclure ce processus au cours de la première moitié de cette année. Cela veut simplement dire que nous aurons un bilan financier bien établi.

Nous voulons traiter les problèmes qui sont survenus en 2008 et 2009. Je suis sûr que les gens se souviennent que nous nous sommes retrouvés face à des pénalités relativement importantes dont les marchés financiers étaient responsables en raison de ce qui s'est passé pendant la crise provoquée par les banques.

Celles-ci détiennent clairement le pouvoir d'infliger à INEOS d'assez grosses pénalités, c'est pourquoi nous devons nous en préserver. Et toutes ces pénalités disparaissent par le biais du refinancement.

TC: Envisages-tu un changement quelconque du modèle d'INEOS, en tant que groupe privé de businesses chimiques?

JR: Non. Je ne pense pas. Tout va bien comme cela.

TC: Les choses se passent-elles bien avec les partenariats établis l'an dernier?

JR: Le dernier trimestre de Styrolution a été calme, mais de façon générale, l'année a été bonne. Tout comme INEOS, cette société a profité d'un bon premier trimestre, et a donc commencé l'année sur les chapeaux de roue.

En Europe, Refining connaît un marché encore perturbé suite à la crise de 2008/2009. Nous avons toujours

besoin de moins de capacité. Après l'effondrement de Petrolplus il y a quelques mois, la capacité a un peu diminué, même si certains envisagent encore de sauver une partie de ces éléments, ce qui nous paraît ridicule, mais il est très difficile de faire des prévisions dans ce domaine. Refining a connu un assez bon mois de janvier, mais il a été suivi par un mois de février qui s'est avéré plutôt difficile. Il nous faut plus de temps pour que les choses se calment et que l'offre et la demande retrouvent leur équilibre.

TC: Sur quoi vas-tu te concentrer pour le groupe cette année?

JR: La priorité numéro un est sans aucun doute la fin du refinancement, qui j'espère va bien se passer. Ensuite, je crois que nous devrions nous concentrer sur deux secteurs de croissance pour INEOS.

D'abord, grâce au gaz de schiste que nous avons en Amérique, beaucoup de possibilités s'ouvrent à nous. Nous accordons une partie assez importante de notre temps, notre attention et notre concentration à déterminer si nous voulons tirer profit de l'une de ces possibilités.

Pour INEOS, l'autre secteur de croissance est la Chine, où l'intérêt est assez important au niveau de nos businesses de produits intermédiaires.

La Chine a investi en amont dans ce que nous décrivions comme des activités O&P, c'est-à-dire que beaucoup d'unités de craquage et de polymères y ont été – et y sont encore – construites. Mais la Chine n'est pas encore vraiment passée au secteur des produits intermédiaires, en aval de la pétrochimie, et INEOS détient des businesses très intéressants avec Phenol, Acrylonitrile, Oligomères et Oxide et certaines de nos businesses technologiques.

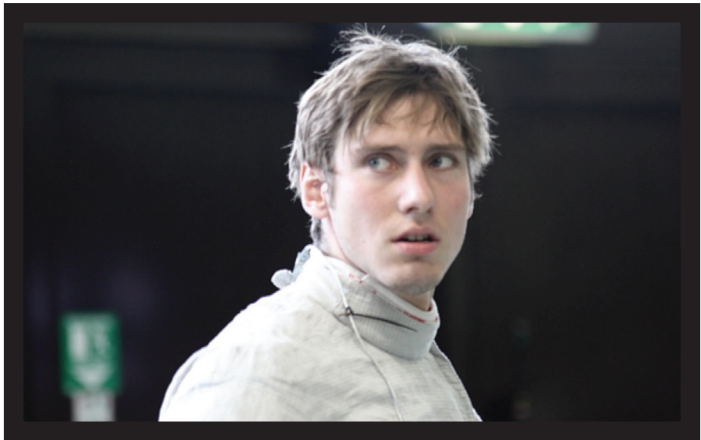
TC: En novembre, tu as indiqué qu'il y aurait toujours des hauts et des bas dans notre secteur. Comment la société INEOS peut-elle faire pour continuer à avoir de bons résultats malgré cette incertitude?

JR: Il n'existe pas de garanties ou de recettes miracles. Nous savons que nos activités sont d'une nature cyclique et qu'il y aura des hauts et des bas. Tout ce que l'on peut faire, c'est s'assurer que l'on est dans la meilleure situation possible, que l'on a des coûts fixes très compétitifs pour qu'en bas du cycle, on ne se confronte pas à un résultat négatif. Cela veut dire qu'il nous faut de grandes unités à coûts fixes faibles, il nous faut des unités efficaces et fiables et une technologie efficace. Ceci a été vérifié en grande partie pendant la crise de 2008/2009. Depuis, nous avons fermé ou vendu un ou deux sites, si bien qu'aujourd'hui, INEOS détient un portefeuille d'actifs et d'usines propice et adapté.

TC: Et pour finir, comment va l'équipe? Je veux dire bien sûr Manchester United.

JR: Il fallait que tu gâches tout ! Lecteur – ou auditeur – vous savez peut-être que Tom est aussi un fan de Manchester United. Si je me lance, cette partie de l'interview pourrait durer plus longtemps que tout le reste. Je voudrais dire que nous sommes vraiment flattés par la performance consternante du reste du championnat anglais. Ils sont tous sans espoir : Liverpool, Chelsea, Arsenal vraiment sans espoir. Tous les bons joueurs semblent avoir quitté le Royaume-Uni. United se retrouve tout en haut, mais nous avons dû remettre Paul Scholes au milieu du terrain. Il a 38 ans et nous avons dû le faire revenir au milieu du terrain. À Barcelone, il y a huit ou neuf Paul Scholes, et ils ont tous 24 ou 25 ans, alors nous sommes vraiment fiers. Cela ne me surprend pas du tout que nous ayons été éliminés de la Ligue des champions, tout comme le reste des clubs du championnat anglais. Je ne sais pas ce qui s'est passé. Tout cela est vraiment déprimant.

Tom, tu as complètement gâché l'interview.



En Allemagne, Manfred Hartung observe depuis des années son fils Max devenir un escrimeur de classe mondiale, et ce faisant, il a aussi appris beaucoup sur le management d'équipes, le leadership et la responsabilité.

FACE AU RESTE DU MONDE, MAX L'ESCRIMEUR A FIERE A

L'ancien boxeur américain Mohamed Ali disait que les champions ne naissent pas dans les gymnases.

Selon lui, ils se construisent à partir de quelque chose qu'ils ont au plus profond d'eux-mêmes, un désir, un rêve, une vision.

Max Hartung a un désir, un rêve, une vision: ramener une médaille d'or olympique chez lui, en Allemagne.

S'il y arrive, personne ne sera plus fier que son père, Manfred, Leiter Instandhaltungsservice sur le site INEOS de Cologne. Peu après que son fils se soit lancé dans l'escrime, il a notamment appris qu'il ne faut pas se fier aux apparences.

«Max était un enfant assez gauche, qui faisait parfois l'objet de moqueries parce qu'il devait porter des lunettes», se rappelle-t-il.

«Il semblait tellement manquer de coordination que ma femme et moi ne pensions pas qu'il aurait une chance en escrime.

Et je me souviens avoir souri quand son entraîneur a dit qu'en réalité, il pourrait en tirer profit. Il nous a expliqué que ses adversaires le sous-estimeraient.»

Manfred et sa femme Roswitha ont écouté l'entraîneur mais ils étaient loin d'être convaincus alors, quand il a fallu acheter tout l'équipement, Max a eu des affaires d'occasion.

«Max portait une veste d'escrime de fille, ce qui semblait un peu déplacé, mais cela ne le dérangeait pas», raconte Manfred.

Alors seulement âgé de neuf ans, Max, qui combattait avec des sabres en mousse, les a récompensés en commençant à gagner des tournois.

En février cette année, leur fils de 22 ans s'est qualifié pour les Jeux Olympiques de Londres.

Il fera partie des quatre membres de l'équipe de sabre hommes (escrime). S'ils gagnent, ils entreront dans l'histoire en tant que première équipe allemande de sabre à gagner une médaille olympique.

Cependant, seuls trois membres de cette équipe pourront participer à la compétition individuelle. Le quatrième sera remplaçant.

Manfred dit que Max est déterminé à ne pas finir sur le banc.

Ils sont entraînés par Vilmo Szabo, l'entraîneur national allemand de sabre.

«Son but était de transformer une équipe de jeunes hommes et de jeunes femmes en champions olympiques et en champions du monde», explique Manfred.

«Jusqu'ici, il a permis à six personnes de devenir champions du monde.»

Manfred, qui sera à Londres pour les Jeux Olympiques, dit qu'il sera nerveux en regardant son fils défier les meilleurs sportifs du monde.

Mais cela l'aide de savoir qu'au fil des ans, Max a acquis une paix intérieure et a pris confiance en lui.

«Si vous ne pouvez pas gérer la pression dans ce type de sport, il vaut mieux abandonner car l'escrime est une discipline très dangereuse», dit-il.

C'est un danger dont Max est tout à fait conscient, puisqu'il a été blessé à l'entraînement il y a de nombreuses années.

«L'épée lui a traversé le bras », explique Manfred. **« Heureusement, Max n'a eu aucune séquelle importante, ni physique ni psychologique.**

Il n'a jamais peur d'être blessé.»

Au fil des ans, Manfred a vu son fils grandir et devenir un escrimeur de classe mondiale, mais il reste modeste concernant le rôle que lui et sa femme ont joué dans cette réussite.

«L'amour et la liberté de grandir sont probablement les plus grands dons que nous ayons faits à notre fils», dit-il.

«De son côté, il m'a servi de modèle et m'a énormément aidé dans la façon dont je réalise mon travail chez INEOS à Cologne.»

Manfred explique que Max lui a beaucoup appris sur le management d'équipes, le leadership et la responsabilité.

«En tant que responsable, vous devez créer un cadre qui permette à vos employés de prendre des décisions par eux-mêmes», indique-t-il.

«Non seulement ils deviennent plus responsables à l'égard de leurs actions personnelles, mais ils développent également une plus grande confiance en eux et sont plus convaincus de leur propre valeur, ce qui les rend fiers de ce qu'ils accomplissent.»

Selon Manfred, il s'agit des éléments fondamentaux pour établir une entreprise capable de réussir.

«Mais cela ne suffit pas, il faut aussi que quelqu'un croit en vous et en vos capacités et que cette personne soit prête à vous encourager pour accomplir des choses encore plus grandes», ajoute-t-il.

«Au cours des 10 dernières années, j'ai réalisé qu'il est possible de tout accomplir si l'on a un but, et si l'on dispose de la bonne organisation et des bonnes personnes.»

LLURE



Verrous usinés par des apprentis dans le cadre de leur formation pratique à Cologne

LIBÉRER LES TALENTS:

INEOS MAÎTRISE LA TECHNIQUE QUI LUI PERMET DE TROUVER LES BONS ÉLÉMENTS

Dans le monde compétitif d'aujourd'hui, pour toute organisation recherchant la croissance et la prospérité, il est essentiel de trouver ceux qui comprendront la philosophie de l'entreprise. Mais ce n'est pas toujours aussi facile que ça en a l'air. Toutefois, INEOS traite toujours les problèmes comme des occasions de s'améliorer, et c'est pour cette raison que, très tôt, elle recherche les meilleurs.

Ce sont les gens qui font – ou défont – une organisation ou une situation.

Il suffit de prendre l'exemple de l'incident du Costa Concordia. Après avoir fait échouer et chavirer son paquebot contre des rochers au large de la côte italienne, le capitaine aurait abandonné son navire et laissé les passagers et l'équipage se débrouiller seuls.

C'est pourquoi il est vital de trouver ceux qui, non seulement comprennent la philosophie de votre entreprise, mais donnent également l'exemple en la mettant en pratique.

C'est ce qui pousse INEOS à prendre constamment des mesures pour s'assurer les services continus de salariés hautement qualifiés, très disciplinés et très motivés, qui reconnaissent leurs responsabilités et sont prêts à ne rien laisser au hasard.

Et notre quête commence tôt. Dans les écoles primaires. Dans les collèges et les lycées. Dans les forums scientifiques.

«Nous sommes continuellement à la recherche de nouveaux candidats et nous formons sans cesse nos propres employés», explique Patrick Giefers, Directeur de site à INEOS Cologne.

Et ce pour une simple raison : INEOS sait que cela est rentable d'investir dans les meilleurs éléments. C'est une démarche que comprennent les candidats potentiels de Cologne et de ses environs.

Andreas Hain, responsable de la formation des apprentis sur le site allemand, explique que, tous les ans, 2000 jeunes gens postulent à une soixantaine de postes.

«Notre programme d'apprentissage a beaucoup de succès et nous n'avons aucun problème à pourvoir ces postes avec des personnes de qualité», dit-il.

«Nous pouvons nous concentrer sur nos besoins, sur les professions qu'il nous faut et sur les types de personnalité que nous aimerions avoir dans l'entreprise», explique-t-il.

En Allemagne, cela fonctionne bien.

Toutefois, au Royaume-Uni, il n'y a pas assez de jeunes gens disposant des qualifications voulues et ayant le désir de faire carrière dans l'industrie pétrochimique.

«Nous ne manquons jamais de candidatures à des places d'apprentissage dans les villes où INEOS est implanté», explique Tom Crotty, Directeur du groupe INEOS.

«Les choses sont très simples. Des familles ont grandi dans ces villes, en travaillant pour nous, et elles

savent que nous représentons une société solide, offrant une bonne source de revenus, et c'est pour cela que nous sommes submergés de demandes.»

Le problème – qu'a récemment identifié Hans Niederberger, qui dirigeait autrefois l'usine de Cologne – est le calibre des étudiants britanniques.

«Il a découvert une différence de taille au niveau des compétences des jeunes ingénieurs», explique Tom.

«Du point de vue théorique, ils étaient capables, mais il leur manquait des compétences pratiques nécessaires à un emploi dans notre société.»

Pour combler cette lacune – et pour satisfaire la demande de jeunes travailleurs qualifiés à la raffinerie de Grangemouth en Écosse – INEOS, Forth Valley College et Heriot Watt University ont uni leurs forces.

Ensemble, ils ont lancé un programme d'apprentissage moderne, d'une durée de cinq ans, appelé **«Ingénieurs d'avenir»**, qui garantit à chaque étudiant un enseignement universitaire complet et, ce qui est plus important, l'expérience professionnelle adéquate.

«L'étudiant est formé et prêt à travailler lorsqu'il quitte l'université, contrairement à ce qui se passe traditionnellement, où le véritable apprentissage commence le premier jour de travail», explique Gordon Grant, Chef des Services Supports d'INEOS Grangemouth.

Il explique que l'écart au niveau des compétences (qu'INEOS a identifié) n'était pas propre à INEOS.

«C'est une lacune que nous observons dans toute l'industrie pétrochimique et, en réalité, dans les industries technologiques de tout le Royaume-Uni», explique-t-il.

Il précise qu'il a travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement écossais et avec l'agence pour le développement des compétences afin de promouvoir le modèle d'INEOS.

«Ils devraient prendre ce modèle en considération pour d'autres industries et en promouvoir les avantages», dit-il.

«Car, en combinant l'enseignement à l'université et dans les grandes écoles avec une expérience sur le lieu de travail, ce modèle offre des avantages à tous ceux qui sont impliqués.»

Bien entendu, le concept des stages professionnels en entreprise n'est pas nouveau dans le cadre d'un enseignement universitaire.

Mais la différence est la philosophie qui se cache derrière ce modèle.

«Prendre le temps de réfléchir à l'expérience qu'acquiert une personne, puis établir un lien direct entre cette expérience et l'apprentissage théorique tout au long du programme est quelque chose d'assez innovant», précise Robin Westacott, directeur du programme **«Ingénieurs d'avenir»**.

Forth Valley College gère deux programmes. L'un porte sur la formation professionnelle, l'autre est académique.

Par ailleurs, les enseignants du collège accordent également de l'importance aux valeurs d'INEOS, et particulièrement à celles liées à la sécurité.

«Nous voulons qu'ils comprennent la culture d'INEOS. De cette façon, quand ils se rendront sur place pour leur stage pratique, ils auront déjà intégré cette culture», indique Kenny MacInnes, directeur adjoint de la faculté d'ingénierie de Forth Valley College.

Quand il est question de ce programme, les étudiants sont tout aussi enthousiastes qu'INEOS:

«Nous sommes rémunérés pour notre travail, nous pouvons acquérir des compétences pratiques que nous ne pouvons pas acquérir à l'université et nous disposons d'une expérience sur le terrain», explique l'un d'entre eux.

Un autre adore le fait qu'il a déjà un avantage sur ses pairs, avant même d'avoir son diplôme.

« Vous en savez beaucoup plus qu'un diplômé classique », explique-t-il.

Et c'est bien cela le but.

« Nous espérons que de telles initiatives vont se multiplier, qu'elles seront mises en place pour les industries technologiques et qu'elles nous permettront, à l'avenir, de disposer de travailleurs de grande qualité », déclare Gordon.



L'IDÉE DE COGENT POUR ATTIRER LES NOUVEAUX TALENTS

Aujourd'hui, INEOS aide indirectement les petites entreprises à trouver des apprentis de grande qualité, par l'intermédiaire de Tom Crotty.

Il est récemment devenu président de Cogent, un groupe d'importants hommes d'affaires, habilités à établir des standards pour les industries chimiques, pharmaceutiques, nucléaires, du pétrole, du gaz et des polymères ainsi qu'à multiplier les opportunités pour les jeunes au Royaume-Uni.

«Le problème ne se situe pas dans les grandes entreprises qui, elles, ont les moyens d'employer des apprentis et de les former», dit-il.

«Mais si vous êtes à la tête d'une petite société d'ingénierie, il pourrait vous sembler trop risqué de prendre un apprenti et, à la place, vous embauchez quelqu'un de 35 ans, qui travaille déjà depuis quelques années »

Avec l'aide de Cogent, il espère que cela va changer.

«Cogent emploiera des apprentis sur un programme de trois ans», explique-t-il.

«L'entreprise prendra à sa charge la moitié des coûts, mais ne sera pas confrontée aux

complications que représente le fait d'employer une personne.

Et si cette personne ne donne pas satisfaction, nous trouverons quelqu'un d'autre.»

Tom précise que le rôle de Cogent sera aussi de convaincre les jeunes quittant le lycée qu'un apprentissage vaut la peine.

«Il faut nous débarrasser de l'idée selon laquelle l'apprentissage est dégradant», dit-il

Les frais d'entrée à l'université ayant augmenté, les jeunes considèrent le fait d'acquérir des compétences dans l'industrie comme un moyen évident de se forger une carrière et un avenir prospère, note Tom.

Cogent est le Syndicat professionnel pour les industries chimiques, pharmaceutiques, nucléaires, du pétrole, du gaz et des polymères.

Par le passé, les Syndicats professionnels recevaient une subvention fixe. Désormais, ils doivent déposer un dossier de demande.

Et jusqu'ici, Cogent s'en sort très bien.



Cogent – Pour attirer de nouveaux talents dans le secteur britannique des produits chimiques

POUR PROTÉGER L'AVENIR DU SECTEUR INDUSTRIEL, LE ROYAUME-UNI A BESOIN D'UNE POLITIQUE DE L'ÉNERGIE À LONG-TERME QUI SOIT CLAIRE

La présence d'INEOS reste significative au Royaume-Uni, avec environ 4 000 salariés sur six sites.

La société demeure engagée dans ses sites de production, mais elle s'inquiète de ce que le climat commercial n'offre pas le soutien voulu pour devenir plus compétitif sur le marché international.

Tom Crotty, Directeur du groupe INEOS, estime qu'avant tout, la Grande-Bretagne doit avoir une politique de l'énergie à long-terme qui soit claire, si elle veut limiter les dégâts et protéger l'avenir du secteur industriel du pays. Selon lui, la réflexion sur le court-terme a déjà fait des dégâts importants.

«À l'heure actuelle, la réflexion manque de cohérence», dit-il. **«Mais il faut que les choses s'améliorent si le Royaume-Uni veut inverser la tendance des 10 dernières années.**

Sans base industrielle solide, le pays ne peut pas générer de richesse et, sans cela, le gouvernement ne peut pas augmenter ses dépenses pour maintenir les écoles et les hôpitaux.»

Il explique que les pays qui s'en sortent le mieux – l'Allemagne et la Scandinavie – ont fortement investi dans le secteur industriel.

Ceux qui ne l'ont pas fait – la Grèce, l'Espagne et l'Irlande – ont fait l'erreur de se reposer sur l'industrie des services.

Selon Tom, le gouvernement britannique et l'industrie de l'énergie doivent élaborer une politique industrielle cohérente pour que tous connaissent les secteurs qui doivent être conservés à tout prix.

« C'est ce qui est le plus important et cela va être déterminant », dit-il. **« Si nous avons une politique de l'énergie à long-terme qui est stable, l'industrie peut aligner ses prestations sur celle-ci.**



«Notre économie est de moins en moins équilibrée, et notre destinée repose sur quelques sociétés dans un coin du pays, tandis que nous laissons couler d'autres secteurs, comme l'industrie.» Premier discours du député David Cameron après sa nomination au rôle de Premier ministre, en mai 2010

«Changer notre économie pour un avenir meilleur est un défi énorme, et les mêmes modes de pensée mèneront aux mêmes résultats : une économie qui dépend trop de la finance, trop de gens mal payés et sans débouchés, et de plus en plus d'inégalités.» Premier discours du député Ed Miliband après sa nomination au rôle de chef du parti travailliste, en septembre 2010

«Une définition de la réussite est une économie avec un haut niveau de productivité et qui ne dépend pas seulement d'un ou deux secteurs commerciaux.» Richard Lambert, ancien directeur général de la CBI, le syndicat patronal britannique, janvier 2011

À l'heure actuelle, nous avons de la chance si des politiciens effectuent un mandat complet.»

Tom a également invité les gouvernements britanniques successifs à éviter d'imposer encore plus de réglementations – qu'elles soient d'origine locale ou qu'elles proviennent de l'Union Européenne – à une industrie déjà écrasée par le seul poids de la législation.

D'après lui, les Allemands et les Français ont trouvé le bon équilibre.

«Ils interprètent les réglementations de l'UE différemment de nous», dit-il. **«Ils imposent les réglementations de manière à protéger leurs industries.**

Je pense que nous devons examiner l'impact de toutes les réglementations de l'UE sur notre industrie avant de les mettre aveuglément en œuvre.»

Entre 1997 et 2007, le pourcentage du PIB de l'industrie britannique a diminué de moitié, tombant de 22 % à 11 %.

En revanche, l'Allemagne n'a presque pas été touchée et environ 50 % de son énergie provient encore du charbon.

Récemment, lors d'un dîner avec le secrétaire d'État britannique au commerce, Vince Cable, Tom a été prié d'indiquer une chose que le gouvernement de la coalition pouvait faire pour aider l'industrie en Grande-Bretagne.

«J'ai suggéré une machine à remonter le temps pour revenir 20 ans en arrière», dit-il.

Mais Tom pense que la mentalité est peut-être en train de changer.

«Je pense que la récession nous a montré clairement ce qu'il faut faire», précise-t-il.

Aux États-Unis, les diplômés savent que s'ils décrochent un emploi chez INEOS Olefins & Polymers USA, on leur confiera un rôle stimulant qui leur donnera de la responsabilité, et ce très tôt.

Et la nouvelle se répand.

«Les diplômés des meilleures universités cherchent des postes à responsabilité. Ils ont des idées neuves et des attentes, que nous pouvons exploiter immédiatement», explique Sam Scheiner, Directeur des Ressources Humaines INEOS Olefins & Polymers USA.

«Dès le premier jour, nous commençons par donner à nos jeunes diplômés un rôle significatif, avec de réels défis à relever. Les diplômés nouvellement embauchés ne sont pas considérés comme des stagiaires ou des personnes qui ne peuvent remplir que des fonctions ordinaires.

En donnant à nos diplômés une fonction significative, où ils collaborent avec des employés qui ont de l'expérience, nous leur permettons de développer plus rapidement leur potentiel et d'apporter plus rapidement leur contribution à l'entreprise.»

«Et c'est une des raisons pour lesquelles nous investissons tant de temps et d'efforts pour y arriver.

Dénicher les bons diplômés est fondamental pour l'ensemble du processus. Nous recherchons les gens qui correspondent à notre entreprise, qui s'épanouiront et se développeront dans cet environnement passionnant et difficile qui est le nôtre.»

Olefins & Polymers USA a attribué des équipes de recrutement à chaque université. «Cela nous permet, très tôt, de nous faire une idée des personnes qui correspondent bien à la société», indique Sam.

Chaque équipe établit une liste de présélection et invite à un entretien les candidats des universités, avant de décider des personnes qui seront conviées au stage de recrutement de deux jours à Marina View, où les employés potentiels effectueront la visite du site d'INEOS de Chocolate Bayou ou de Battleground.

DES TALENTS RENOUVELÉS

la campagne d'INEOS pour recruter les meilleurs diplômés américains porte ses fruits

Bill Steiner, qui est entré chez INEOS en tant qu'ingénieur chimiste diplômé de la Georgia Tech University il y a presque cinq ans, a remarqué la différence. **«J'ai tout de suite eu beaucoup de responsabilités, et j'ai pu avoir un impact sur l'entreprise très tôt»**, dit-il.

Le nombre de diplômés américains qu'emploie Olefins & Polymers USA varie d'année en année. Il dépend des besoins de l'entreprise.

O&P USA a lancé sa campagne de recrutement de diplômés il y a six ans. Depuis, 35 diplômés universitaires, principalement dans les disciplines de l'ingénierie, la finance ou la chimie, ont rejoint l'entreprise.

«Il est également important de noter que la plupart d'entre eux – en tout, 30 dans la région de Houston – travaillent encore pour la société, sur un marché qui connaît d'habitude une rotation des effectifs assez importante», indique Sam. **«Cela veut dire que nous avons quelque chose que les gens recherchent et qu'ils restent chez nous pour y accéder.**

Nos diplômés savent qu'ils font un travail essentiel pour l'organisation. Et le message se répand. D'année en année, nous établissons la réputation d'INEOS dans les universités avec lesquelles nous collaborons étroitement.»

La plupart des diplômés – la concurrence est toujours très rude aux États-Unis car les entreprises souhaitent attirer les meilleurs d'entre eux – proviennent du Texas ou de la Louisiane voisine, d'universités renommées ayant fait leurs preuves.

Ce que ces universités et ces écoles supérieures ont toutes en commun, c'est un lien étroit avec INEOS, par l'intermédiaire de ses employés qui sont d'anciens étudiants de ces établissements.

«Pour nous, il est important d'avoir de bonnes relations avec les universités auprès desquelles nous recrutons», explique Sam.

Olefins & Polymers USA assiste régulièrement à des forum de l'emploi pour se faire mieux connaître des universités, et donc des étudiants.

« Pour nous, cela est très important », ajoute Sam.

«Lorsqu'ils visitent nos sites, les diplômés potentiels font aussi la rencontre du PDG et des directeurs du conseil d'administration de notre société», précise Sam.

Dennis Seith, PDG d'O & P USA, affirme que le processus de recrutement correspond bien à la façon dont INEOS gère ses affaires.

«Notre démarche est différente de celle de nos concurrents», dit-il. **«Comme notre organisation n'est pas hiérarchisée, le contact avec les cadres supérieurs est non seulement possible, mais courant. Cela permet aux nouvelles recrues de développer des compétences aux côtés de cadres supérieurs et à mon avis, cela réduit le temps qu'il faut pour identifier les meilleurs talents.**

C'est une bonne chose pour INEOS parce que nous obtenons le maximum de nos diplômés. Mais c'est aussi une bonne chose pour nos diplômés, parce qu'ils se confrontent très tôt à des défis plutôt que d'être submergés par des paperasses.»

La campagne de recrutement dans les universités a permis à INEOS de façonner positivement son propre avenir.

«En bref, nous avons pu établir un vivier de talents», explique Sam. **«Nous avons recruté et formé des gens formidables qui deviendront sans doute les futurs dirigeants de notre entreprise.**

De façon générale, l'industrie pétrochimique doit se fonder sur sa base d'expertise et de connaissances si elle veut survivre sur les marchés internationaux très compétitifs.

Si nous voulons développer une entreprise durable sur le long terme, qui vise à répondre aux besoins de la société dans un proche avenir, il est essentiel que nous disposions d'une importante source de talents.

L'avenir à long terme de notre entreprise dépend des efforts que nous faisons aujourd'hui pour nous assurer les services des personnes appropriées dans notre organisation, qui continueront à façonner notre culture et à garantir la réussite du groupe INEOS dans son ensemble. À mon avis, nous obtenons un retour sur investissement qui est assez bon.»

ZOOM SUR LE TRAVAIL EN POSTE RECONNAÎTRE LES AVANTAGES

Pour des millions de personnes dans le monde entier, le travail en poste fait partie du quotidien. Mais ceux qui font tourner les entreprises 24 heures sur 24 peuvent faire plus qu'ils ne le pensent pour se faciliter la vie, améliorer leur santé et être plus heureux

Le travail en poste n'a rien de nouveau, comme vous le diront ceux qui travaillent en production.

Quand des process continus de production prennent plusieurs jours pour être mis en route ou arrêtés, il n'est tout simplement pas pratique de fonctionner sur le mode normal des 9h-17h.

Aujourd'hui, de plus en plus de personnes travaillent en poste pour répondre à tout instant aux exigences et besoins de la société.

Ce qui est crucial, c'est de gérer au mieux le travail en poste, faire la transition entre les jours et les nuits et inversement, tout en gardant la forme.

Steve Gasser, opérateur depuis huit ans dans l'usine d'INEOS Joffre LAO, est membre d'une équipe de 35 opérateurs qui gèrent les opérations quotidiennes de l'usine. Il explique que son expérience lui a prouvé que le travail en poste a des effets différents selon les personnes.

«Plus on vieillit, plus il devient difficile pour le corps de s'adapter aux horaires décalés», précise-t-il. **«Cela peut avoir un effet sur votre dynamisme, la façon dont vous pensez, dont vous vous sentez physiquement, au travail ou à la maison.**

Certaines rotations sont plus faciles que d'autres. L'hiver est la période la plus difficile, à cause du froid et des heures limitées de jour.»

Cette expérience est assez courante. Elle ressemble beaucoup au décalage horaire. Mais les salariés peuvent faire plus qu'ils ne le croient pour réguler leur horloge interne, en contrôlant ce qu'ils mangent et boivent, en s'assurant d'un sommeil de bonne qualité et en faisant de l'exercice.

«En fait, je me suis aperçue que je dors mieux quand le climatiseur est en marche, parce qu'il bloque les bruits de l'extérieur», Dr Adam Carey

Steve, qui travaille en poste depuis plus de 25 ans, explique que la plupart des salariés de ce type évitent la caféine et les boissons énergisantes, qu'ils apprennent rapidement à dormir quand ils en ont l'occasion et qu'ils font souvent de l'exercice.

Le Dr Adam Carey, fondateur et directeur de Corperformance, donne ses conseils: **«Ces dernières années, les chercheurs ont également trouvé que certains types de nourriture, s'ils sont pris à certaines heures, peuvent réduire jusqu'à plus de 70 % l'impact du passage d'un créneau horaire à un autre (décalage horaire), et cela peut s'appliquer en grande partie au travail en poste».**

La consommation d'aliments riches en protéines augmente la vigilance tandis qu'un repas riche en glucides endort en raison des hormones qui sont produites par ces aliments.

«Si le régime alimentaire est associé à de l'exercice et à un sommeil de bonne qualité dans un endroit frais et correctement assombri, les effets peuvent être impressionnants.»

Ceux qui travaillent de façon décalée et passent des jours aux nuits font déjà un certain nombre de choses. Pour limiter l'impact de la première nuit, ils essaient souvent d'aller se coucher beaucoup plus tard que la normale (à 2h par exemple), ainsi, ils dorment et se lèvent plus tard que la normale le premier jour où ils sont de nuit, avec un peu de chance, vers 11h ou même midi.

«Les nutritionnistes ont aussi découvert qu'avant le changement, il peut être utile de réduire les réserves en sucre du corps », explique Adam. **« Mais d'après notre expérience, il faut que ce soit fait au moins 24 heures avant le changement d'horaire.**

Notre conseil serait que le salarié supprime les glucides le dernier jour de la période d'équipe de jour et qu'il mange des repas protéinés à la place.

En bref, cela veut dire que, ce jour là, il ne doit pas consommer de pain, de riz, de pâtes, de légumineuses, de céréales, d'aliments sucrés, de biscuits au chocolat ou de gâteaux.

Lorsqu'il se réveille le premier jour où il passe en équipe de nuit, un salarié devrait manger très léger pendant la journée et avant de commencer son travail. Tous ses repas devraient être riches en protéines et pauvres en glucides.

Pendant son travail, et pour rester éveillé, tous ses repas et ses encas devraient eux aussi être riches en protéines et pauvres en glucides.

Il est aussi très important de boire beaucoup d'eau.

Il est très fréquent que les gens soient fatigués et manquent de concentration uniquement parce qu'ils sont légèrement déshydratés.

«À la fin de la nuit de travail, un peu d'exercice peut être utile avant de prendre un repas riche en glucides et faible en protéines, comme des pâtes, car cela libère l'hormone qui nous aide à dormir.»

Adam donne également des conseils pour avoir un sommeil de bonne qualité. Selon lui, l'endroit où vous dormez est essentiel.

«Beaucoup de gens dorment dans des pièces qui sont simplement trop chauffées», dit-il. **«Il est très important de faire légèrement baisser la température de base de son corps.**

Si la pièce ou la couette empêche d'être au frais, alors on aura plus de mal à dormir, à rester endormi, même si on est fatigué.»

Misti Jezek, opératrice et chef d'équipe à l'usine de fabrication de polypropylène d'INEOS Chocolate Bayou Works, travaille en équipe depuis près de 19 ans. Elle s'assure toujours que sa chambre est au calme, au frais et sombre.

La température de la pièce ne devrait pas dépasser 16 °C (69 °F) – voire même 12-14 °C (53-57 °F).

Après un bon petit somme, il est important de boire beaucoup d'eau puis de bien manger.

«Si en hiver, la nuit tombe alors que vous êtes censé vous lever, une lampe à éclairage automatique peut avoir l'effet voulu et vous aidera à vous réveiller d'une façon plus naturelle», indique Adam.

«Il est aussi important que l'éclairage au travail soit vif.»

Comment se simplifier la vie quand on travaille en équipe?

- Avant de prendre le travail, mangez des repas riches en protéines pour être plus éveillé
- Avant de vous coucher, mangez des repas riches en glucides
- Dormez dans une pièce sombre et fraîche. La température de la pièce ne doit pas dépasser 16° C
- Faites de l'exercice à chaque fois que cela est possible
- Buvez beaucoup d'eau

Après quatre nuits de travail, il est courant de recourir à l'une de ces deux stratégies. Soit rentrer chez soi et dormir rapidement, mais en se levant plus tôt, soit essayer de ne pas dormir et d'aller au lit plus tôt. Quoi qu'il en soit, au réveil, essayez de faire de l'exercice, mangez un repas riche en protéines et évitez les féculents. Au moment de dormir, un repas à base de féculents augmentera les chances de s'endormir.

C'est ce que fait Kenneth Cockheijt, un jeune opérateur de procédés chimiques basé à Anvers.

«Je m'entraîne assez souvent au centre de fitness, ou je fais du vélo si je le peux, comme ça, j'ai toujours sommeil quand il le faut», dit-il.

Lorsqu'il a du mal à s'endormir, il trouve que cela l'aide d'écouter de la musique. Il fait également attention à son alimentation et il modifie ses repas pour avoir plus d'énergie quand il en a besoin.

Les environnements de travail sont rarement parfaits, mais en gérant votre alimentation et en faisant de l'exercice, vous serez non seulement plus heureux et en meilleure santé, mais vous pourrez aussi profiter au maximum du temps que vous passez chez vous.

Et depuis que Misti a commencé à travailler en poste, quand sa fille avait trois ans, cela est très important pour elle.

«Au fil des ans, le travail en équipe m'a donné l'occasion d'assister aux fêtes et aux manifestations de l'école de ma fille plus souvent que les parents qui travaillent aux heures de bureau», explique-t-elle.



MANAGEMENT D'ÉQUIPES

LE MONDE DES AFFAIRES A BEAUCOUP À APPRENDRE DU MONDE DU SPORT

Comprendre le fonctionnement d'une équipe et en améliorer la performance n'est pas seulement valable sur un terrain de sport. Le Dr Phil Hopley nous explique la corrélation directe qui existe avec un grand nombre de choses que nous faisons au quotidien.

Les gagnants – qu'ils travaillent dans un bureau, une usine, une salle de contrôle ou qu'ils soient des athlètes de classe mondiale – ne le sont pas à la naissance. Ils se fabriquent.

Le cynisme latent de certains est compréhensible. Ils n'ont pas le sentiment d'avoir quoi que ce soit en commun avec des athlètes et estiment que la façon dont ils font leur travail ou gèrent leur équipe n'a rien à voir avec eux.

Mais les autres cadres d'entreprise sortent-ils souvent de leur bureau pour s'inspirer de ce qu'ils voient sur les pistes d'athlétisme ou sur les terrains de sport, pour les aider à améliorer leur propre performance et celles des autres?

Jetez un coup d'œil à l'agenda de Steve Redgrave, Clive Woodward ou Alex Ferguson et vous aurez la réponse: oui, très souvent.

POURQUOI?

L'occasion pour les cadres stressés de s'échapper du bureau?

Des cadres d'entreprise qui vivent leurs rêves sportifs non réalisés?

Ou se peut-il qu'en réalité, grâce aux sportifs d'élite, on découvre un monde où il est important d'être le meilleur dans sa discipline, et qu'à leur tour, les entreprises en tirent des leçons précieuses.

Écoutez un grand sportif et ce que vous entendrez confirmera indéniablement qu'il doit principalement sa réussite à son organisation, la sélection de son équipe, sa stratégie, sa préparation, son leadership, son travail en équipe, le tout accompagné d'efforts intenses.

Mais, ce qui est encore plus important, écoutez la façon dont le message est transmis. Cela vous inspirera.

Clive Woodward, directeur de la performance des athlètes pour l'Association olympique britannique et entraîneur de l'équipe qui a remporté la Coupe du monde de rugby 2003, parle souvent de la capacité de **«réfléchir clairement sous la pression»**.

Steve Redgrave, cinq fois médaillé d'or aux Jeux Olympiques, écrit sur le thème de **«la discipline mentale et le fait de surmonter une faible estime de soi»**.

On nous montre dans les deux cas que nous sommes humains, sans plus. Chacun d'entre nous.

Pourtant, beaucoup de personnes se trompent en pensant que, d'une certaine manière, les athlètes ont un mental d'acier, qu'ils ne sont pas comme nous.

Au fil des ans, j'ai constaté que ce n'était pas le cas, suite à un travail réalisé avec des athlètes olympiques d'aviron, des joueurs professionnels de rugby, des footballeurs de la première division ou des skieurs de descente.

ALORS, QUE POUVONS-NOUS FAIRE POUR AMÉLIORER NOTRE RÉSISTANCE ET NOS PERFORMANCES?

Et par résistance, je veux dire la capacité à gérer la pression, à nous rétablir et à rebondir en cas d'échec, et l'aptitude à travailler durablement à un niveau optimal.

De façon simplifiée, nous devons établir des buts communs et créer un lien avec ce qui est important à nos yeux.

Nous arrivons souvent à faire la première de ces choses, mais pas la deuxième. En conséquence, nous perdons l'occasion de développer notre résistance. Et sans elle, nous risquons davantage de succomber au stress.

Mais si nous pouvons établir des buts communs et créer un lien avec nos valeurs, nous sommes motivés et nous croyons en ce que nous faisons et où nous allons.



Ceci dit, ne vous attendez pas à des résultats ou à la réussite du jour au lendemain, parce que ce n'est pas si simple.

Tout d'abord, nous devons découvrir quels sont les éléments qui entrent en jeu dans le cadre de l'amélioration des performances d'une personne.

Le plus fréquemment, nous notons un problème lié à la façon dont la personne envisage – ou perçoit – les choses.

Habituellement, les bons responsables savent remarquer – et gérer – les problèmes au sein de leur équipe. Mais il arrive parfois qu'un accompagnement individuel spécifique soit nécessaire.

Tout comme dans le sport, nous devons tous pouvoir gérer la pression, les pensées négatives ou les émotions si nous voulons que notre performance soit optimale.

Le coaching comportemental et cognitif apprend aux athlètes et aux cadres à rester concentrés sur leur travail malgré des émotions difficiles et simultanées.

Le comportement cognitif est la façon de penser. Le coaching permet de comprendre des pensées et des sentiments qui influent sur les attitudes et engendrent certains comportements.

Dans l'idéal, les cadres et les dirigeants devraient permettre à leurs équipes de se développer en leur donnant le contrôle et la responsabilité de ce qu'ils font.

Il est question de baisser le contrôle et de le remplacer par un soutien.

Les responsables qui **«s'impliquent trop directement»** font une micro-gestion de leur équipe et il n'y a rien qui fasse baisser le moral plus vite, parce que vous transmettez un message selon lequel vous ne croyez pas que votre personnel est capable de bien faire son travail.

Baissez un peu le contrôle et, non seulement vous réduirez le stress, mais vous constaterez également une amélioration de la performance.

Les cadres s'interrogent souvent sur les mauvaises performances de certaines équipes.

D'après mon expérience, les choses ont tendance à rester les mêmes en l'absence d'une culture de communication honnête et respectueuse.

Dès que les gens commencent à parler ouvertement de leurs inquiétudes, on revient toujours à la question du contrôle.

La recherche dans le sport et les affaires indique clairement que nous travaillons mieux si nous avons plus d'autonomie et plus de responsabilité.

Il est question de se faire mutuellement confiance quant au résultat. Et pour les chefs d'équipe, la clé est le soutien de l'équipe pour qu'elle atteigne son objectif.

Pendant leur préparation aux Jeux Olympiques de Beijing 2008, les dirigeants de l'équipe des cyclistes britanniques ont examiné leur rôle de très près. Ils ont décidé qu'ils devaient changer, alors ils ont arrêté d'essayer de contrôler les athlètes et, à la place, ils ont créé un milieu leur permettant de se développer.

Et quelle différence cela a produit!

Beaucoup de choses sont écrites sur le leadership et la façon de tirer le maximum de son équipe, dans le sport ou les affaires.

Mais il était intéressant de remarquer le peu d'attention qu'a attiré l'entraîneur en chef, Jürgen Gröbler, après l'impressionnante performance de la Grande-Bretagne aux récents championnats du monde de Bled, en Slovénie où les équipes d'aviron de la Grande-Bretagne ont remporté 14 médailles pour arriver premiers du tableau.

David Bolchover, co-auteur de l'ouvrage The 90-Minute Manager, fait partie de ceux qui ont reconnu le rôle primordial que Jürgen a joué.

Il l'a décrit comme un homme tranquille et discret qui ne s'intéresse pas aux feux de la rampe:

«En affaires, son équivalent n'est pas le directeur général charismatique qui aime se faire citer et que les médias adorent, mais plutôt le cadre moyen effacé qui consacre sa vie à extraire la dernière goutte de potentiel des ressources humaines dont il dispose.»

S'agirait-il d'un exemple à suivre par tous les cadres d'entreprise?

LE 7 MILLIARDIÈME BÉBÉ SIG- NIFIE-T-IL UNE CATASTROPHE POUR LA TERRE?

Les matières premières de base que fabrique INEOS sont essentielles pour de nombreux produits dont dépend de plus en plus la société. La croissance du produit intérieur brut (PIB) est le moteur de notre activité.

La demande de produits chimiques de base suit la même courbe que l'augmentation de la population mondiale et le développement des pays, et elle est alimentée par les secteurs du transport, de la construction, de l'électronique, de l'agriculture et des soins de santé.

Mais après la naissance du sept milliardième bébé à la fin de l'année 2011, beaucoup prédisent un scénario apocalyptique, avec des taux de population insoutenables et des pénuries alimentaires.

Devrions-nous nous inquiéter ?
Ou bien la société va-t-elle s'adapter et tirer profit de nouveaux talents, de nouvelles inventions et d'une évolution constante de l'esprit humain ?

Nous examinons ce qu'en pensent les commentateurs, les journalistes et les hommes politiques.



CEUX QUI S'INQUIETENT

- 1

La croissance en flèche de la population accélère la pauvreté et constitue un indicateur de problèmes environnementaux à l'échelle du globe. De plus, elle engendre une augmentation des prix sur le marché international.
Renate Bähr, manager en poste à la Deutsche Stiftung Weltbevölkerung (fondation allemande pour la population mondiale)
- 2

Il faut arrêter la croissance de la population. Les ressources du monde ne suffisent pas pour le niveau actuel de croissance de la population. La Terre ne peut pas compter plus d'habitants qu'elle ne peut nourrir. Plus vite nous en stabiliserons le nombre, plus vite nous pourrons arrêter de courir pour remonter l'escalier roulant qui descend, et plus vite nous aurons une chance d'arriver en haut, c'est-à-dire que tous aient une vie décente. Il semble pourtant qu'il y ait un tabou bizarre à propos de ce sujet. Ce tabou n'inhibe pas seulement les hommes politiques et les fonctionnaires qui assistent aux grandes conférences, il a même un effet sur les organisations non-gouvernementales de gestion de l'environnement et de développement, ceux qui se revendiquent de vouloir passionnément que nos enfants aient un avenir prospère durable.
David Attenborough, le réalisateur de films d'histoire naturelle le plus connu en Grande-Bretagne
- 3

La population mondiale est en train de submerger les mécanismes qui lui permettent de répondre à ses besoins de base. C'est pour cette raison que les forêts du monde sont en train de rétrécir, que les réserves de poisson s'effondrent, que les prairies se transforment en déserts à cause du pâturage excessif, que les sols sont érodés et que les nappes phréatiques s'assèchent maintenant dans 18 pays qui contiennent la moitié de la population mondiale. La terre est devenue le nouvel or. C'est une vue initiale du genre de choses auxquelles nous allons assister. Cela devient un monde de « chaque pays pour soi », qu'il soit question de pétrole, d'eau, de céréales ou de cuivre.
Lester Brown, président de l'Earth Policy Institute, une organisation environnementale à Washington
- 4

Notre population augmente alors que notre capacité à entretenir la vie sur terre diminue. Nous devons changer avant que la nature ne le fasse pour nous. Chaque personne supplémentaire a besoin de nourriture, d'eau et d'énergie, elle produit des déchets et de la pollution en plus, ce qui accentue notre impact total sur la planète et diminue la part de chacun, les riches beaucoup plus que les pauvres. Par définition, l'impact et la consommation sont calculés en mesurant la moyenne par personne multipliée par le nombre de personnes. C'est ainsi que tous les problèmes environnementaux (et bon nombre d'autres problèmes économiques et sociaux) sont plus faciles à résoudre s'il y a moins de gens et au bout du compte, insolubles s'il y en a toujours plus.
Roger Martin, président de l'association caritative Population Matters
- 5

Même si j'ai tendance à considérer que les gens sont ingénieux et que la société sait résister au changement, c'est en visitant l'Afghanistan et le Pakistan que s'est cristallisée ma conviction qu'il était catastrophique de négliger les efforts pour réduire la croissance de la population. La lutte semblait presque impossible pour construire des écoles et des cliniques à un rythme de croissance supérieur à la demande, tout comme celle de convaincre qu'un gouvernement serait plus en mesure d'améliorer la vie des habitants que le Talibane. Assis à Peshawar, en train d'écouter une femme de 25 ans environ, mère de sept enfants, témoigner de sa détresse en affirmant qu'elle n'en voulait pas d'autre, il me semblait simplement humain qu'elle puisse avoir les moyens de satisfaire ce souhait.
Bronwen Maddox, rédactrice du magazine Prospect

CEUX QUI NE S'INQUIETENT PAS

- 1

Nous vivons sur une planète surpeuplée. En conséquence, les catastrophes naturelles, comme le tsunami du 26 décembre 2004, font beaucoup plus de morts qu'elles ne l'auraient fait par le passé. Un autre contrecoup de ceci est que les conflits ont de plus en plus souvent tendance à être motivés par des ressources naturelles comme le pétrole ou l'eau. Seule la coopération peut nous sauver, et pour qu'elle soit possible, nous devons dépendre de Nations-unies réformées.
Martin Bell, ancien correspondant de la BBC à Washington et ancien député
- 2

Il est probable que la population mondiale va augmenter de près de 3 milliards entre aujourd'hui et 2050, surtout dans les pays moins développés. Nous n'avons jamais connu une croissance comparable sur une période aussi courte. Le XXIe siècle entrera dans les annales pour le vieillissement de sa population, pas seulement en Europe et au Japon, mais aussi en Chine, en Amérique latine et, après 2050, en Inde également. Mais nous profitons d'une meilleure espérance de vie, individuellement et collectivement. C'est une amélioration. Par ailleurs, nos compétences et nos connaissances seront disponibles plus longtemps. Cependant, les soins de santé, le marché du travail et les systèmes d'assistance sociale devront être adaptés.
Rainer Münz, chercheur en sciences de la population
- 3

C'est une course entre l'épuisement des ressources et l'innovation, et jusqu'à maintenant l'innovation a le dessus. Nous avons plusieurs milliers d'années d'histoire de l'humanité en soutien de cette théorie, alors je suis raisonnablement optimiste.
Willem Buiter, économiste en chef de Citi et fils de l'économiste néerlandais Harm Buiter
- 4

Cela fait 200 ans que l'on prouve l'erreur de Thomas Malthus, qui a prédit en 1798 qu'une croissance de la population non contrôlée causerait la ruine de la Terre par la famine, alors pourquoi aurait-il raison dans le siècle prochain ?
Robert Aliber, professeur d'économie et de finance internationale à l'université de Chicago
- 5

L'anxiété de la population est habituellement causée par de mauvaises informations et souvent de mauvaises intentions – dont la cible est les pauvres qui « se reproduisent comme des lapins » ou les immigrants qui « envahissent » les autochtones. Dans ces circonstances, l'alarmisme à l'égard de la population est une sorte de terrorisme et la « bombe de la population » est un canular. Le véritable danger est qu'en se multipliant, les gens perdent en valeur. Nous devons apprécier la vie humaine et essayer de continuer à la traiter comme précieuse, quels que soient les chiffres.
Felipe Fernández-Armesto, auteur de l'ouvrage The World: A Global History
- 6

Nous souhaitons la bienvenue au sept milliardième citoyen du monde. À mon avis, ce sont les femmes qui détiennent la clé de l'amélioration de la qualité de vie des gens, nés ou à naître. Les femmes peuvent le faire seulement si elles n'ont pas faim, si elles peuvent aller à l'école et prévoir leur vie de famille. Ce n'est pas possible si elles sont pauvres. En Occident, nous devons faire le choix de redistribuer les richesses. Nous devons garantir que le sept milliardième bébé ira à l'école, pourra choisir librement d'épouser une personne, pourra décider s'il veut des enfants et combien.
Johan Braeckman, professeur de philosophie à l'université de Gand



Des collègues d'INEOS se préparent pour la course la plus difficile au monde

John Oivind Selmer, responsable syndical et Oyvind Skogen, mécanicien, employés d'INEOS en Norvège, prennent tous deux part à la Finnmarksløpet, la course de chiens de traîneau la plus septentrionale.

En matière de course, il s'agit peut-être aussi de la plus froide sur Terre.

Cela dit, pour les concurrents, l'atmosphère commence à chauffer avant le départ de la course de chiens de traîneau de Finnmark : une course de 500 km à travers des lacs gelés et des montagnes, à des températures pouvant descendre jusqu'à -45 °C.

Tous deux employés d'INEOS en Norvège, le responsable syndical John Oivind Selmer et le mécanicien Oyvind Skogen prendront leur place sur la ligne de départ.

John est un vétéran, cette course (considérée par beaucoup comme la plus dure au monde), il l'a déjà effectuée 11 fois. En comparaison, Oyvind est un novice, n'ayant parcouru la distance qu'une seule fois auparavant.

Mais les deux hommes se sont entraînés dur pour cette course, dont la moitié se déroulera dans l'obscurité. Ils ne sont pas les seuls à devoir avoir une forme exceptionnelle lors du départ à Alta, aux côtés de 75 autres équipes.

«Nos chiens aussi doivent être bien entraînés», précise Oyvind. **«Cela veut dire qu'ils doivent être en bonne forme physique mais aussi qu'ils doivent être forts du point de vue mental.»**

Les hommes s'attendent à de mauvaises conditions. Ce qu'ils craignent le plus, ce sont de grosses chutes de neige et des vents violents. **«Certains meneurs de chiens ont décrit cette course comme un stage de survie»,** raconte Oyvind.

Mais si la météo est bonne, il dit que ce sera à jamais la plus belle aventure hivernale. **«Le spectacle magnifique de l'aurore boréale dans le ciel est une vision fantastique»,** dit-il.

Pour éviter les engelures (les hommes risquent également de perdre des doigts, aux mains ou

aux pieds, à cause du froid), les deux hommes porteront plusieurs couches de vêtements.

«Il nous arrive de porter jusqu'à six couches de vêtements», précise Oyvind.

Pendant cette course épique, les équipes ont l'occasion de s'arrêter pour reprendre leur souffle, car leurs chiens doivent se reposer pendant 20 heures.

«Je serai content si j'arrive à avoir cinq heures de sommeil», nous dit Oyvind.

Ce qui prime avant tout, c'est de ne pas se déshydrater, ou de ne pas se perdre.

«À Finnmark, il est très facile de se tromper de chemin, parce qu'il y a tellement de traces de scooters des neiges», explique Oyvind.

Si tout se passe comme prévu, John et Oyvind aimeraient finir en moins de deux jours et trois heures, un record personnel pour John.

Le temps le plus rapide jamais enregistré était de deux jours et une heure.

Le site de Lavéra investit 77 millions d'euros pour réduire ses émissions

La raffinerie de Lavéra investit 77 M€ pour développer une série de projets qui contribueront à réduire considérablement ses émissions, de 50 % pour celles d'oxyde de soufre (SOx) et de 40 % pour celles d'oxyde d'azote (NOx).

La première étape a été atteinte fin février, avec la mise en service de la nouvelle unité de récupération du soufre (S5) associée à une unité de traitement des gaz sulfurés (TGT).

La construction de ces nouvelles unités a commencé en janvier 2010. Le défi était l'espace très restreint pour héberger ces unités et l'accès limité qui ont imposé aux ingénieurs du projet, et à ceux travaillant dans les environs, une conception et une séquence de construction très rigoureuses. Impliquant directement plus de 150 personnes en période de pointe, l'équipe a imposé pour tous les travaux une gestion très stricte des risques concernant la sécurité, la santé et l'environnement.

Les nouvelles unités utilisent les meilleures technologies disponibles et permettent une récupération finale du soufre de l'ordre de 99,5 %, ce qui réduira les émissions de SOx de 25 %. Le second projet concernera la centrale de production de vapeur de la raffinerie, mais c'est une autre histoire.

Forum annuel SET d'INEOS – Éveil d'une passion pour la science et la technologie

INEOS a inspiré une nouvelle génération de jeunes par les merveilles de la science.

Les représentants du site de Grangemouth étaient une nouvelle fois présents au forum annuel d'INEOS pour la science, l'ingénierie et la technologie. Leur objectif était d'encourager les élèves du primaire à devenir des ingénieurs et des scientifiques d'un jour.

« Nous sommes une industrie qui fait appel à la science et à la technologie au quotidien, il est donc important que nous donnions envie à la prochaine génération de choisir ces matières au secondaire », explique David East, responsable de la communication sur le site écossais.

Pendant les 12 jours de ce forum, près de 1 800 enfants de 10 et 11 ans provenant de 53 écoles locales ont été enchantés en passant les portes du stade de Grangemouth.

Par l'intermédiaire d'une série d'ateliers interactifs, les élèves ont découvert comment :

- **CONTRÔLER** l'électricité
- **CRÉER** des circuits imprimés à piles
- **CONCEVOIR** et construire des pièces de robots et, entre autres
- **PRÉPARER** des fusées pour leur décollage – et concevoir un parachute pour que son retour soit sans danger

«Cette manifestation a pour but de montrer aux enfants que la science et la technologie peuvent être amusantes», explique M. East.

Pendant cet événement, l'équipe du Centre des sciences de Glasgow a également souligné l'importance des sciences et a expliqué que la biologie, la chimie et la physique donnaient accès à certaines carrières.

Cette manifestation, soutenue par les partenaires d'INEOS : Global Science, Scottish Power et Falkirk Council, coïncidait avec la Semaine nationale de la Science.

Frank McKeever, porte-parole de Global Science, a indiqué que cette manifestation d'INEOS était maintenant reconnue comme le plus grand événement de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques du district de Falkirk.



FAITES PASSER LE MESSAGE

Si vous souhaitez contribuer en publiant un article dans un numéro ultérieur d'INCH, ou si vous souhaitez qu'un thème en particulier soit traité, veuillez nous contacter en utilisant cette adresse info@inchnews.com

Toute proposition est la bienvenue!



Staffan devance le concurrent royal dans une course à skis éreintante de 90 km

Le 4 mars, l'opérateur posté Staffan Sandberg s'est découvert quelque chose en commun avec l'héritier du trône danois: une passion pour le ski de fond.

Car cette année, le prince héritier Frederik du Danemark se trouvait parmi les milliers de concurrents sur la ligne de départ de la course suédoise de 90 km entre Salen et Mora. L'exténuante Vasaloppet est considérée comme l'une des plus dures courses de ski de fond du monde. Et avec près de 16 000 participants, c'est certainement la plus grande.

«Au début, c'est toujours un peu frénétique, parce qu'on essaie de passer devant aussi vite que possible», explique Staffan, qui travaille pour INEOS à Stenungsund.

«Et on est tellement nombreux à partir en même temps qu'on risque facilement de casser un bâton.»

Malgré les températures sous la barre du zéro, l'épuisement est le plus gros problème pendant cette course qui compte une longue montée.

«Certains la comparent à un marathon, parce qu'elle est très longue», dit-il.

«À vélo, on peut parfois se reposer, mais c'est impossible pendant cette course, parce qu'on fait des efforts constamment.»

Et vers la fin, lorsqu'on a entièrement puisé dans ses réserves, cela devient très dur.» Cependant, Staffan a de quoi être fier – et INEOS aussi – car il a amélioré son meilleur temps personnel de 29 secondes en passant la ligne d'arrivée à Mora en 4 heures, 22 minutes et 31 secondes.

Le prince danois a fini plus de deux heures après Staffan, fatigué selon les dires, mais un sourire aux lèvres et les yeux pétillants.

« Cette journée sur les pistes a été merveilleuse », a-t-il déclaré.

Jorgen Brink a remporté la course de cette année, en 3 heures, 38 minutes et 41 secondes, améliorant de 16 secondes le record du parcours.



Réveil musculaire avec Sylvia pour le français

Sur le site français d'INEOS à Lavéra, le personnel est nombreux à participer aux séances de réveil musculaire.

Plus de 100 employés participent aujourd'hui aux cours de gym hebdomadaires de Sylvia Moreau.

«Les séances ne sont pas juste bonnes pour le corps, mais pour le moral aussi», nous dit l'un d'entre eux.

Sylvia, qui est réputée pour son enthousiasme et sa ténacité, a commencé les cours il y a deux ans, après avoir obtenu l'accès à une salle libre du site.

INEOS lui a maintenant fourni un espace avec des vestiaires où Sylvia peut mener trois séances pendant l'heure du déjeuner et deux séances après le travail.

Les étoiles à portée de leur main

Depuis des années, un père de famille, manager d'une unité d'INEOS au Texas, aide des enfants à viser plus haut.

Et 2012 ne fait pas exception pour Bob Bradshaw.

Car cette année, il entraîne quatre équipes de joueurs de basket, de 12 à 20 ans, pour les Jeux Olympiques Spéciaux, et si l'on en croit les trois dernières années, il pourrait y avoir quelques médailles d'or de plus à l'horizon pour une ou deux de ses équipes.

Concernant ses joueurs, ce qu'il y a de particulier, c'est que malgré le fait qu'ils éprouvent des difficultés sur le plan intellectuel, ils ont tous un incroyable désir d'apprendre.

«C'est très gratifiant de les observer améliorer leur technique et appartenir collectivement à quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes», dit-il.

C'est vers la fin des années 1980 que Bob, qui dirige le site de Battleground à La Porte, au Texas, a décidé pour la première fois d'aider à entraîner des athlètes pour les Jeux Olympiques Spéciaux, près de 20 ans après avoir assisté à ses tout premiers Jeux Olympiques Spéciaux à Soldier Field, à Chicago.

«Le fait de voir ces athlètes et de constater leur joie de concourir est quelque chose qui m'a marqué», raconte-t-il

Au départ, il a passé deux ans à Chicago à entraîner les sportifs dans les disciplines du volley-ball, du basket-ball et de l'athlétisme sur piste, mais il a arrêté quand ses deux aînés sont nés.

La famille a déménagé à Houston et, en 1993, leur plus jeune fils Sammy est né. Le destin a voulu que Sammy lui-même naisse avec des difficultés d'apprentissage. Il est trisomique.

Quand Sammy a eu huit ans, Bob a décidé qu'il était temps de renouer avec le sport. Et il ne regrette rien.

Au cours des 11 dernières années, il a enseigné le volley-ball, le softball, la natation et le basket-ball aux Olympiens spéciaux.

Mais sa passion est – et sera à jamais – le basket.

«Dans d'autres cadres, ces enfants n'ont pas souvent l'occasion de faire partie d'une équipe», explique-t-il. **«C'est tellement gratifiant de leur offrir cette occasion.»**

À l'heure actuelle, il y a quatre millions d'Olympiens spéciaux répartis dans 170 pays.

Les vainqueurs d'épreuves locales prennent part à des compétitions régionales de sélection pour gagner leur place dans les finales nationales.

Les meilleurs de tous se rencontrent alors pour les Jeux mondiaux. Les prochains Jeux mondiaux d'été auront lieu en Corée en 2014.