RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE 2018

Rockwell Automation

Rockwell Automation

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nos principes

NOUS RESPECTONS et valorisons la dignité de l'ensemble de notre personnel. Nos politiques et nos pratiques d'entreprise sont conçues pour préserver les droits de nos collaborateurs.

NOUS APPLIQUONS l'égalité d'accès à l'emploi, rejetons la discrimination illégale à l'embauche sous toutes ses formes, et nous nous attachons à traiter l'ensemble de nos collaborateurs avec équité et dignité.

NOUS SOMMES SOUCIEUX du respect des normes d'hygiène et de sécurité les plus exigeantes pour nos collaborateurs et nos clients.

NOUS NOUS EFFORÇONS d'améliorer en permanence notre performance environnementale, notamment en ce qui concerne la préservation des ressources et la prévention des pollutions.

NOUS NOUS ATTACHONS à avoir un impact positif sur les collectivités au sein desquelles nous vivons et travaillons.

NOUS ADHÉRONS à un code de bonne conduite, basé sur des principes et des lois, destiné à guider les décisions et les actions de nos collaborateurs et de nos fournisseurs.

Vous trouverez notre politique globale relative à la responsabilité sociale et au développement durable sur notre site Internet : www.rockwellautomation.com

MESSAGE DE NOTRE

Président et Directeur général

Développement durable et responsabilité sociale ont toujours été des caractéristiques importantes de Rockwell Automation. Je suis toutefois particulièrement fier des mesures que nous avons prises en 2018 pour placer ces dimensions au cœur même de notre culture d'entreprise. La vocation unique du groupe est d'aider les entreprises industrielles et les personnes qui y travaillent à être plus productives, et à tirer le meilleur parti de ressources limitées.

L'an dernier, nous avons lancé de nouveaux et puissants variateurs destinés à améliorer la productivité des moteurs électriques tout en renforçant leur sobriété. Grâce au nouveau partenariat stratégique qui nous unit désormais à PTC, nous fournissons des logiciels qui aident les exploitants à visualiser leur consommation électrique à l'échelle de l'entreprise. Nous avons également investi dans des programmes destinés à intensifier l'engagement personnel et à accroître le bien-être des salariés du groupe, mais aussi dans des politiques de formation qui profiteront à notre clientèle.

Nous aidons nos clients à automatiser des processus manuels répétitifs. Grâce à l'automatisation, nous donnons à chacun les moyens de se focaliser sur des activités à plus forte valeur ; notamment, régler les problèmes, prendre des décisions et innover. Et lorsque nous ajoutons à ces capacités en domptant la puissance de l'Internet industriel des objets et des logiciels de traitement de l'information, nous dopons encore plus la productivité. C'est ainsi que nous donnons vie au concept de Connected Entreprise. C'est de la sorte que nous aidons nos clients et leurs collaborateurs à travailler plus intelligemment, dans de meilleures conditions de sécurité.

La promesse de la marque : « Expanding Human Possibility » (Élargir l'horizon des possibilités humaines), met l'accent sur le rôle des personnes dans la fabrication avancée. La volonté de faire ressortir le meilleur des hommes et des technologies et au cœur de notre philosophie. L'Université de la fabrication avancée (Academy of Advanced Manufacturing, AAM) de Rockwell Automation, qui permet aux vétérans de l'armée de suivre des formations techniques et technologiques, constitue à cet égard un bon exemple. Près d'une centaine d'anciens membres des forces armées en sont sorti diplômés dès la première année. Je suis immensément fier de cette initiative qui répond aux besoins de notre clientèle en termes de main d'œuvre qualifiée, tout en aidant des personnes qui ont voué des années de leur existence à la défense nationale à retrouver une place dans la vie civile. AAM témoigne de l'engagement et de l'effort du groupe à l'échelle mondiale en faveur de la formation tout au long de la vie, ainsi que de l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques.

Au bout du compte, nous attendons tous la même chose de notre travail, quel que soit notre métier. Nous voulons avoir la certitude que ce que nous faisons a de l'importance, que nous disposerons des outils et du soutien dont nous avons besoin pour bien travailler, et que nous aurons la possibilité d'évoluer. Rockwell Automation encourage une culture dans laquelle chacun peut, et veut, faire de son mieux, et qui recherche et encourage la diversité des points de vue. Nous sommes animés par la volonté de bien faire les choses, au quotidien, dans une perspective à long terme, avec intégrité et respect les uns pour les autres, mais aussi pour l'environnement.

Cette attention portée aux personnes, aussi bien chez nos clients que dans nos communautés ou au sein même de l'entreprise, est indissociable de nos objectifs commerciaux et de nos responsabilités sociales. Je me sens extrêmement honoré d'être à la tête d'une telle entreprise.

Bien cordialement,

Blake D. Moret
Président du Conseil d'administration et PDG
Rockwell Automation

Données financières

6,7 MRD $ de ventes

Développement durable

Objectif 2022 de réduction de 30 % des émissions de gaz à effet de serre rapportées aux ventes, par rapport à notre base de référence de 2008, d'ores et déjà atteint

100 % de nos principaux sites de fabrication (24) certifiés conformes aux normes de gestion environnementale ISO 14001:2015

82 % des déchets du groupe recyclés/réutilisés

Dow Jones Sustainability Indices

Au 8ème rang de l'indice nord-américain

FTSE4Good

17ème place

Intégrité

10 x 2018 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES™ WWW.ETHISPHERE.COM

Nous sommes au palmarès des entreprises les plus éthiques de la planète (World's Most Ethical Companies)

AU SERVICE DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS DEPUIS 115 ANS

RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

2018

RÉCAPITULATIF

DANS PLUS DE 80 PAYS DANS LE MONDE

Collaborateurs

23 000

dont plus de la moitié en dehors des États-Unis

Forbes

Entrée au classement des employeurs américains les plus accueillants pour les femmes

Nous sommes classés parmi les 100 employeurs les plus attrayants en Chine

Nous avons obtenu une note parfaite de 100 % à l'indice d'égalité en entreprise de la Human Rights Campaign pour la sixième année consécutive

Philanthropie

Nous œuvrons en partenariat avec des organismes à but non lucratif, des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises pour élargir les possibilités humaines dans les communautés auxquelles nous appartenons.

- **64 %** Enseignement
- **18 %** Santé et services à la personne
- **10 %** Action citoyenne
- **8 %** Arts et culture

Sécurité

0,43

Notre performance en matière de sécurité globale, telle que mesurée par notre taux de cas enregistrés, nous maintient au-dessus du lot en 2018, comparativement au taux moyen des industries du secteur privé et de nos confrères du secteur de la fabrication électronique

15

Sites certifiés OHSAS 18001 (norme de santé-sécurité au travail)

Diversification des fournisseurs

+ DE 272 M $

Dépensés auprès de 600 entreprises américaines dont les dirigeants sont des femmes, des membres de minorités ethniques et raciales, des personnes issues de la communauté LGBTQ, des vétérans des forces armées et invalides de guerre, ainsi que des entreprises relevant de l'initiative Small Business Administration.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

clients

Rockwell Automation est la plus grande entreprise au monde spécialisée dans les solutions d'automatisation et d'information industrielles. Nous intégrons le contrôle et l'information à l'échelle de l'entreprise pour aider les acteurs industriels et leurs collaborateurs à être plus productifs.

Nous élargissons les possibilités humaines en combinant l'imagination des individus et le potentiel des machines pour un monde meilleur. Du renforcement de l'efficacité dans la production des médicaments qui améliorent la santé humaine à la réduction des déchets générés par la production automobile, notre travail contribue à faire évoluer les modes de vie humains.

Nous relevons le défi en faisant converger les données, les systèmes et les processus dans l'ensemble de l'entreprise afin de mettre à la disposition des responsables des informations pertinentes et fiables. Nous donnons corps à des entreprises connectées créatrices d'activités plus productives, plus efficaces et plus agiles. Nous aidons les individus à travailler plus intelligemment et nous contribuons à un monde meilleur.

Irving Consumer Products construit à Macon, dans l'État de Géorgie (États-Unis), une nouvelle usine à l'avant-garde de la technologie. Nos technologies et nos services d'assistance contribueront au contrôle de la chaîne de production initiale de l'usine, et fourniront des données qui seront utilisées pour gérer la consommation d'énergie.

« Le nouveau système de commande de moteurs totalement intégré contribuera à soutenir l'attention que nous portons à la gestion de notre consommation d'énergie, à la réduction de l'impact sur l'environnement et à la concrétisation de notre vision consistant à placer un produit de consommation Irving dans chaque foyer nord-américain au plus tard en 2020 », explique David Dennis, directeur de la fabrication.

Le projet d'une valeur de 400 millions de dollars américains, qui devrait ouvrir ses portes en 2019, créera plus de 200 emplois qualifiés permanents.

+ 200
NOUVEAUX EMPLOIS

Nous apportons notre soutien aux industries et applications durables

De nombreuses industries et applications qui contribuent au développement durable ont recours aux technologies et à l'expertise de Rockwell Automation.

- GÉOTHERMIE
- SOLAIRE
- HYDROÉLECTRICITÉ
- BIOMASSE
- ÉOLIEN
- TRAITEMENT DES EAUX
- VÉHICULES ÉLECTRIQUES

Nous aidons nos clients à atteindre des objectifs de développement durable avec des produits, des solutions et des services conçus pour parvenir aux objectifs suivants :

- **Réduction des déchets**
- **Émissions réduites**
- **Efficacité énergétique accrue**
- **Conformité réglementaire et environnementale**
- **Meilleure sécurité du personnel, des équipements et des processus**

38 %
GAZ NATUREL

380 M
DE LITRES D'EAU PAR AN

Dans l'usine Faribault Foods, dans l'État du Minnesota (États-Unis), les responsables surveillent l'ensemble du processusde production, y compris les données de consommation d'eau, d'air, de gaz, d'électricité et de vapeur, en temps réel. L'entreprise a réduit sa consommation de gaz naturel de plus de 38 % et sa consommation d'eau de près de 380 millions de litres par an grâce aux équipement de Rockwell Automation utilisés pour la gestion des systèmes de récupération de chaleur et d'énergie. Le système réutilise 100 % de la chaleur provenant du processus de refroidissement des boîtes de conserve pour réchauffer l'eau provenant du réseau urbain afin de l'utiliser pour les opérations de trempage, de blanchissage et de cuisson, puis récupère l'eau refroidie pour réduire la température des boîtes pendant de cuisson.

Le nouveau système a également permis de générer des volumes de données jusqu'alors inconnus, ce qui a permis à Faribault Foods d'obtenir un agrément Safe Quality Food pour chacune de ses trois usines.

« Nous améliorons sans cesse nos processus de production, non seulement sur notre site de Faribault mais aussi sur ceux d'Elk River et de Cokato », explique Phil Hines, directeur technique de Faribault Foods. « Nous avons choisi Rockwell Automation comme partenaire pour les dispositifs de contrôle et de commande pour chacun de nos projet parce que ses technologies, le soutien que nous apporte le groupe et ses solutions contribuent à l'atteinte de nos objectifs. »

Reid MacDonald, président de la société, ajoute : « Nous améliorons constamment nos produits et nos pratiques de fabrication pour être aussi efficaces que possible dans tous les sens du terme. Faribault Foods veut être un partenaire durable pour tous ses clients, aussi bien aujourd'hui que pour les années à venir. »

Partout dans le monde, nous avons recours à l'automatisation pour aider nos clients à travailler plus intelligemment, pour renforcer la sécurité et pour accroître la durabilité. Nous construisons l'avenir du secteur en combinant le meilleur de l'automatisation industrielle à la technologie numérique la plus récente. Nous élargissons l'horizon des possibilités humaines pour un monde meilleur.

Des technologies d'automatisation avancées à bord du premier navire à propulsion à hydrogène du monde

L'Energy Observer, premier navire zéro émission au monde dont la propulsion repose sur l'hydrogène et les énergies renouvelables, s'est embarqué dans une odyssée de six ans qui le conduira à faire escale dans 50 pays et 101 ports pour démontrer la viabilité d'un système énergétique qui pourrait bien avoir un brillant avenir. L'Energy Observer emploie diverses sources d'énergies renouvelables intermittentes. Il est ainsi équipé de panneaux solaires, d'éoliennes, d'accumulateurs lithium-ion et d'un système de production d'hydrogène destinés à lui assurer une autonomie énergétique 24 h/24.

Nos technologies d'automatisation avancées sont le cœur de son système de gestion de l'énergie. Nos produits et services aident l'équipe de l'Energy Observer, à bord et à terre, à surveiller, contrôler et optimiser l'utilisation des sources d'énergie, ainsi qu'à prendre des décisions intelligentes quant au meilleur moment pour passer de l'une à l'autre.

1ER

NAVIRE À PROPULSION À HYDROGÈNE

1ER

NAVIRE ZÉRO ÉMISSIONS

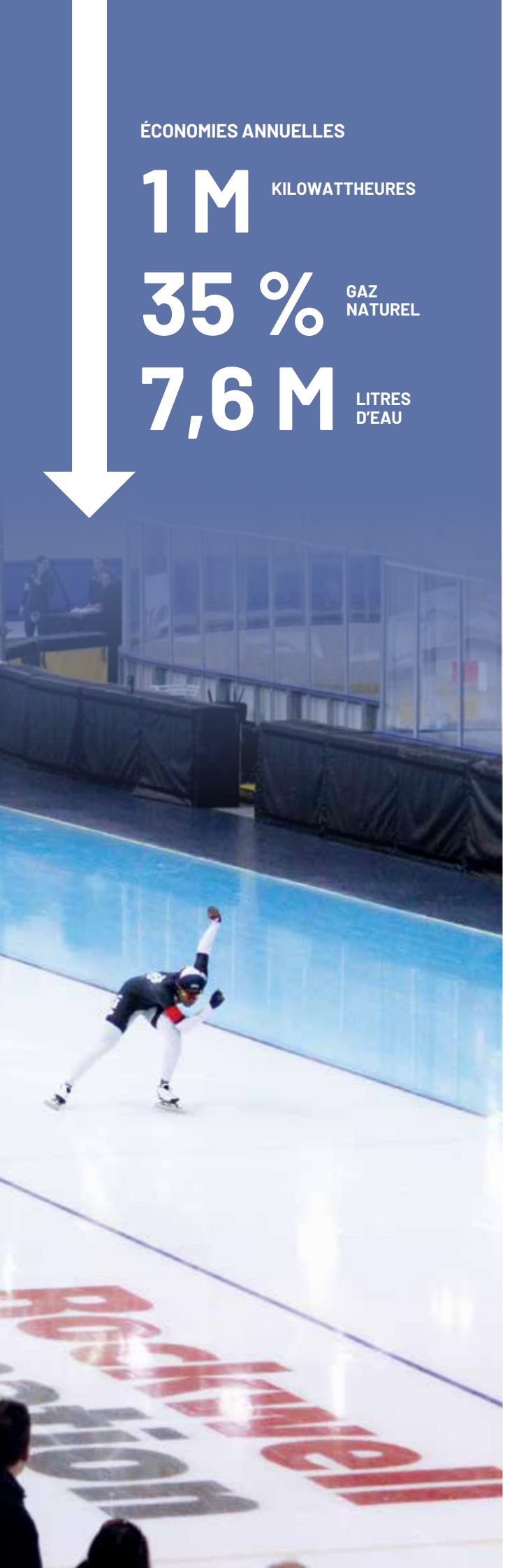
Pettit National Ice Center réduit sa consommation d'électricité et de gaz naturel

Au centre d'entraînement olympique américain Pettit National Ice Center, un centimètre ou un centième de seconde peuvent faire la différence, pour un patineur de vitesse, entre une place sur le podium ou un fauteuil dans les gradins. Un contrôle précis de la glace de l'humidité et de la température de la glace est essentiel pour des performances optimales et pour que les rêves d'or olympique deviennent un jour réalité.

Paul Golomski, directeur de l'installation, suit et gère de près ces conditions idéales, qu'il soit au travail, chez lui ou à l'étranger, grâce au système de commande et à l'expertise offerts par Rockwell Automation.

« Je m'attendais à réaliser d'importantes économies d'énergies, mais les résultats ont dépassé mes rêves les plus fous, dit-il. Les résultats obtenus sont essentiels, car nous sommes en mesure de réinvestir les sommes ainsi économisées et nous pouvons exploiter cet équipement collectif de façon plus durable tant d'un point de vue environnemental que financier. »

Construit en 1992, le Pettit Center est l'un des deux seuls anneaux de vitesse olympiques intérieurs de 400 m. aux États-Unis. Chaque année, plus de 425 000 visiteurs utilisent cette installation d'entraînement de niveau mondial.



Sécurité et développement durable

La sécurité des personnes, des biens et des processus est un élément essentiel du développement durable d'une entreprise.

Parce que nous sommes le premier fournisseur mondial d'équipements pour l'automatisation de la sécurité des machines industrielles, nous travaillons avec nombre des entreprises les plus sûres de la planète. Les études démontrent systématiquement que les sociétés qui comptent parmi les plus sûres sont également les plus productives. Une nouvelle enquête de LNS Research est venue renforcer cette conclusion. Elle a montré que les champions de la sécurité utilisaient une combinaison de pratiques culturelles, de technologies et de procédures pour éviter les incidents en matière de sécurité tout en améliorant la performance de l'entreprise.

L'étude a établi que les entreprises au sein desquelles les services EHS, opérationnels et techniques travaillaient main dans la main pour combattre le risque faisaient état d'un taux médian d'incidents inférieur de 15 % à celles où une telle collaboration n'existait pas. Parallèlement, 75 % des utilisateurs de technologies de sécurité avancées constataient des améliorations opérationnelles, et 60 % des progrès financiers.

Avec la solution Connected Enterprise, nous réunissons l'expertise en matière d'application et les capacités techniques pour aider les clients à créer un lieu de travail plus sûr et plus productif. Les dirigeants peuvent utiliser nos solutions de sécurité avancées intégrées aux commandes de machine pour consulter en temps réel des données concernant le comportement des opérateurs, la conformité des machines, les causes des arrêts de sécurité, les anomalies de sécurité et les tendances.

Conformité des produits et transparence

Nous adoptons une approche proactive en matière de respect des normes sectorielles et des exigences réglementaires en vigueur dans les pays et régions où sont vendus nos produits. Le plus souvent nous n'attendons pas qu'une règle ou un dispositif devienne obligatoire pour l'adopter. En 2018, nous avons pris en compte un certain nombre de réglementations nouvelles et de modifications apportées à des textes en vigueur dans les domaines des substances dangereuses, de l'efficacité énergétique et des effets des cycles de vie des produits, et nous nous sommes préparés à les appliquer. Il s'agissait notamment de nouvelles obligations RoHS à Taïwan et dans les Émirats arabes unis, de modifications apportées au principe 05A de la réglementation REACH de l'UE, de l'ajout de nouvelles substances à la directive RoHS de l'UE, de changements introduits dans la directive de l'UE sur l'écoconception, des exigences de l'initiative sur l'« économie circulaire » de l'UE, ainsi que de la refonte de la directive DEEE de l'UE.

entreprise

IMPLICATION ET INCLUSION DES SALARIÉS

Rockwell Automation emploie 23 000 personnes dont le métier consiste à apporter des solutions aux problèmes, qui s'épaulent les unes les autres et qui prennent soin des clients du groupe. Nous aimons notre travail. Nous jouons un rôle dans le monde parce que nous nous efforçons de relever de véritables défis et d'élargir l'horizon des possibilités humaines. À cette fin, nous créons un environnement dans lequel nous pouvons et souhaitons faire de notre mieux, où chacun a le sentiment de contribuer à quelque chose qui en vaut la peine. Nous sommes à notre meilleur lorsque nous sommes impliqués. C'est ainsi que nous obtenons de meilleurs résultats pour nos clients comme pour nous.

Au sein de Rockwell Automation toutes les voix comptent. Notre enquête Global Voices sur l'implication des salariés n'est pour l'entreprise qu'une manière parmi d'autres de prêter l'oreille. L'indice d'implication des salariés est demeuré bon et stable, ce qui ne veut pas dire que nous ne disposions pas de marges de progression et que nous ne puissions pas agir plus rapidement. C'est pour cela qu'à compter de 2018, nous interrogerons nos collègues tous les ans et non tous les trois ans comme nous avions l'habitude de le faire jusque-là.

En 2018, plus de 19 000 salariés ont répondu, et nous avons reçu plus de 30 000 commentaires écrits. Entre autres points forts : les salariés se sentent en sécurité au travail ; ils ont l'impression de faire quelque chose d'important ; et ils considèrent que notre comportement est respectueux de l'éthique. Nous pouvons nous améliorer en éliminant les obstacles qui nous ralentissent, et en continuant à offrir aux salariés des opportunités de carrière intéressantes et des primes satisfaisantes.

C'est ce que nous avons fait sans attendre. Pas d'équipe. Pas de groupes de travail. L'action... et rien d'autre. Chacun des 3 200 cadres en charge de collaborateurs que compte l'entreprise a pris une mesure qui était à sa portée et qui permettait de remédier à l'une des critiques qui ressortait des résultats de l'enquête. Ils seront chacun responsables de leur succès à cet égard lors de leur évaluation de performance annuelle. Plus de 1 700 actions sont actuellement en cours dans l'ensemble de la société. Parallèlement, le Conseil Global Voices s'efforce de déterminer la meilleure manière de donner à tous les salariés les moyens de travailler rapidement et avec agilité.

Pour continuer à recueillir des commentaires et réactions, nous prenons en permanence le pouls de l'entreprise. Ainsi, au Brésil, ont été installés des kiosques qui permettent de recueillir l'opinion des salariés semaine après semaine. Nous réalisons une enquête trimestrielle de la fonction qualité de l'unité Opérations et services techniques. Et des groupes de travail auxquels participent des membres des Groupes ressource salariés ont été créés. Mais nous ne nous contentons pas d'être à l'écoute. Nous étudions les rémunérations et les avantages sociaux, les taux de renouvellement de la main d'œuvre et d'autres variables importantes pour veiller à attirer et retenir les meilleurs.

Pour faire vivre le concept de Connected Enterprise pour nos clients, nous devons commencer par établir des connexions les uns avec les autres. Rockwell Automation attache de la valeur aux compétences et à l'expertise de chacun car la diversité de perspectives et d'expériences est le socle d'une collaboration couronnée de succès. Notre culture de l'inclusion est gage d'innovation.

Check your blind spots

Nous avons été la toute première société du Wisconsin à accueillir l'événement national itinérant Check Your Blind Spots. Faisant étape dans des dizaines d'entreprises à travers le pays, l'événement aide les visiteurs à prendre conscience des préjugés inconscients, à les reconnaître et, en dernier ressort, à en minimiser les répercussions potentielles. La tournée s'inscrit dans le cadre de la promesse faite en 2017 par Blake Moret, notre PDG, d'adopter des mesures en faveur de la diversité et de l'intégration. Cet engagement, qui a recueilli plus de 500 signatures, constitue l'effort d'entreprise en faveur de la diversité et de l'intégration au travail parrainé par un PDG le plus important aux États-Unis.

En 2018, le magazine *Forbes* nous a placé au premier rang de son classement des « Meilleurs employeurs d'Amérique pour les femmes », tandis que *DiversityInc* nous considérait comme un « employeur digne d'intérêt » figurant dans le « top 50 » des « entreprises avec le plus de diversité ». Ces classements arrivent dans le sillage de la sélection, en 2017, de Rockwell Automation parmi seulement trois sociétés mondiales à recevoir le très prestigieux Catalyst Award, qui salue les initiatives organisationnelles innovantes dans les domaines du recrutement, de la formation et de la promotion de toutes les femmes, et notamment de celles issues d'une minorité.

La culture d'inclusion part du sommet, avec le Conseil d'administration. Les femmes et les membres issus de minorités constituent en effet plus du quart de celui-ci. Au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque fonction, dans chaque région, des équipes dédiées au changement relatif à l'inclusion s'attaquent aux barrières existantes et inscrivent l'inclusion dans chacune de nos actions.

Depuis la fin 2017, le mouvement #MeToo a contraint les organisations à réexaminer les cultures d'entreprise et les modalités de réponse au harcèlement sexuel. Mais l'équipe Changement et inclusion de l'équipe Global Sales and Marketing nord-américaine s'était déjà penchée sur cette question bien avant. Pour nous, #MeToo a été l'occasion de considérer le harcèlement dans une perspective plus large, et de nous attaquer à ces situations et à ces comportements préjudiciables pour la culture d'inclusion du groupe.

Parce que chacun de nous joue un rôle dans la création d'un environnement dans lequel nous nous sentons à l'aise, en sécurité et à même de travailler de notre mieux, nous avons mis en place un partenariat avec des experts universitaires et en sécurité de Marquette University pour créer une formation portant sur l'intervention des témoins. Les participants apprennent à reconnaître les commentaires, les actes et les comportements abusifs, ainsi qu'à intervenir, à prévenirr et/ou à arrêter ceux-ci en toute sécurité. À ce jour, des formations ont été organisées à l'intention de nos collègues des ventes à Milwaukee dans le Wisconsin, à Chicago dans l'Illinois et à Charlotte en Caroline du nord. Nous avons également proposé une séance de formation intitulée « Vous pouvez arrêter le harcèlement et les mauvais traitement avant qu'ils n'aillent plus loin » lors de la conférence nationale de la Society of Women Engineers.

Dans l'espoir de porter la bonne parole du changement par-delà les cloisons de notre espace de travail, nous nous sommes donnés comme priorité de partager notre parcours vers une culture d'inclusion avec nos clients et partenaires, qui sont souvent des leaders dans leur secteur respectif, ainsi qu'avec d'autres associations professionnelles.

Connecter les salariés

Nos Groupes de ressources employés (Employee Resource Group, ERG) encouragent un environnement diversifié et ouvert, propice à l'établissement de liens, à la progression professionnelle et au succès de l'entreprise. Les ERG rassemblent des personnes qui partagent des caractéristiques et des valeurs similaires, telles que l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la situation militaire et la spiritualité.

13 ERG

56 CHAPITRES

20 PAYS

+ 5 000 MEMBRES

Des organisations et des indices de premier plan saluent régulièrement nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance.

AMERICA'S MOST JUST COMPANIES Forbes

2 FOIS NOMMÉE

FTSE4Good

17ÈME PLACE

Dow Jones Sustainability Indices

8ÈME RANG DE L'INDICE NORD-AMÉRICAIN

Le Professional Women's Council célèbre ses 25 ans

Depuis sa fondation en 1993 en tant que premier ERG, le Professional Women's Council compte maintenant 28 chapitres, dans 17 pays et plus de 1 100 membres.

Leadership intégrateur

Ernest Nicolas, Jr., vice-président Global Supply Chain, a été invité à rejoindre l'Executive Leadership Council (ELC), prestigieuse organisation vouée à l'émergence de leaders noirs. Il est devenu le premier responsable de Rockwell Automation appelé à faire partie de cette organisation internationale qui compte dans ses rangs des PDG, membres de conseil d'administration, cadres dirigeants, entrepreneurs et intellectuels de renon figurant ou ayant figurés au classement Fortune 1000 et appartenant à la communauté noire.

« L'ELC est affaire de leadership intégrateur », explique Ernest. « Pour moi, cela signifie qu'il faut être un leader dynamique et réfléchi, et investir dans l'avenir. Je veux investir dans la prochaine génération de leaders noirs en les aidant à gérer avec succès le caractère exceptionnel de leur situation, tout en veillant à ce qu'ils contribuent à favoriser l'émergence d'autres leaders et à ce qu'ils leur fassent une place ».

Certains des principaux clients, partenaires et fournisseurs de Rockwell Automation, tels que Coca Cola, Cisco, General Motors, P&G, Pfizer, PWC ou W.W. Grainger, appartiennent aussi à l'ELC. Le processus de sélection rigoureux requiert que les candidats puissent se prévaloir d'un travail philanthropique important et de succès majeurs allant au-delà de leur simple rôle cadre dirigeant. Ernest a co-présidé la campagne United Way de l'entreprise durant ces deux dernières années. Il est également membre du conseil d'administration de la Milwaukee Urban League.

Collaborateurs

23 000
dans le monde

31 % de femmes dans le monde

69 % d'hommes dans le monde

9 000
aux États-Unis

22 % de minorités visibles

30 % de femmes

14 000
hors des États-Unis

17 % cadres dirigeantes
21 % ingénieurs
17 % professionnelles
30 % autres

25 % cadres dirigeants
14 % ingénieurs
32 % professionnels
48 % autres

Construire une culture d'intégration

+ 2 100 LEADERS

ont suivi, depuis 2015, une formation à un leadership conscient et intégrateur (Conscious and Inclusive Leadership) destinée à contribuer à atténuer les effets des préjugés dans les relations sociales au sein de l'entreprise et dans la prise de décision.

+ 1 020

LEADERS

+ 4 500

SALARIÉS

ont suivi, depuis 2008, la formation destinée à faire des hommes blancs de réels acteurs de la diversité dans l'entreprise (White Men as Full Diversity Partners), et à les sensibiliser aux dynamiques liées à leur appartenance à une population dominante, ainsi qu'à leur position privilégiée dans la société.

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

Notre engagement à faire ce qui est juste quelle que soit la situation est inébranlable. Les clients, les salariés et les actionnaires de Rockwell Automation, ainsi que les personnes avec lesquelles nous sommes en affaire, veulent travailler avec un partenaire éthique, attaché aux principes.

Pour la dixième année consécutive, l'Ethisphere Institute nous fait figurer sur sa liste annuelle des entreprises les plus éthiques au monde. Cette liste éminente regroupe 135 sociétés internationales « conscientes du rôle critique qu'elles ont à jouer en matière de promotion et d'instigation de changements positifs dans le monde des affaires et les entreprises du monde entier ». Cette distinction témoigne des décisions éthiques quotidiennes des salariés et des prestataires de services de Rockwell Automation.

Les choix ne sont pas toujours aisés, et il n'est pas rare qu'ils soient courageux. Ainsi, Jeff Stewart, responsable de la distribution pour la région Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA), a mis fin aux relations du groupe avec deux distributeurs de l'entreprise après avoir conclu qu'ils avaient rompu leur contrat et violé notre confiance. Si l'interruption de ces rapports a eu des effets sur la réalisation des objectifs de vente de Jeff, ainsi que sur ceux de l'organisation régionale, il n'en a pas moins bien agi, aussi bien pour nos clients que pour l'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous avons fait de Jeff notre champion intégrité de l'année.

« Nous disposons d'un vaste écosystème de partenaires, qui nous aident à accéder au marché et à apporter de la valeur aux clients », explique Neil Enright, vice-président de la région EMEA. « La force de cet écosystème tient à nos rapports avec des partenaires éthiques, et repose sur le courage d'individus comme Jeff et les membres de son équipe, qui placent face à leurs responsabilités ceux de nos partenaires qui ne soutiennent pas nos politiques et nos valeurs. »

Comme nous-mêmes, nous attendons de nos partenaires qu'ils se conforment aux principes les plus rigoureux en matière d'éthique, d'intégrité et de conformité. Nous avons publié en 2018 notre premier Code de conduite du réseau de partenaires afin de nous assurer que nos partenaires sachent ce que nous attendons d'eux. Le code traite de diverses questions, telles que la prévention et la répression de la corruption, le respect des personnes, la sécurité et l'environnement.

Au plan interne, nous avons élargi notre programme de formation annuelle à l'éthique, en ajoutant l'arabe à la liste des langues disponibles. La formation, rafraîchie chaque année au moyen de scénarios inspirés de la réalité, est désormais proposée en 15 langues. Nous utilisons également la formation pour recueillir des réactions et commentaires. La quasi-totalité (99 %) des 4 300 salariés ayant répondu volontairement à notre enquête ont indiqué que leur supérieur hiérarchique était éthique et honnête. Presque tous (98 %) sont également à l'aise à l'idée de soulever des questions d'éthique ou de conformité, ou de signaler des faits fautifs. L'enquête a permis d'établir que les employés considéraient comme normal de faire part de leurs soupçons à leur supérieur hiérarchique (92 %), au département des ressources humaines (83 %) et à notre médiateur (83 %).

Nous avons été l'une des premières entreprises américaines à lancer un programme de médiation. Depuis 1985, celui-ci a été une composante clé de nos efforts en matière d'éthique et de conformité. Il constitue une ressource fiable pour les salariés et les membres du public, qui peuvent poser des questions, signaler leurs soupçons et faire état d'allégations d'abus. Nous enquêtons de manière approfondie sur toutes les alertes se rapportant à de possibles violations du code de conduite. Les individus peuvent contacter le médiateur anonymement. Ils sont protégés par les règles édictées par l'entreprise pour les protéger des représailles.

En 2018, les médiateurs ont été contactés à 519 reprises, contre 452 fois l'année précédente. Cette augmentation des contacts atteste, à notre avis, du succès de notre culture de la « prise de parole », ainsi que de la prise de conscience du fait que l'éthique est de la responsabilité de chacun. En 2018, nous avons mené 150 enquêtes sur des violations du code de conduite. À l'issue de celles-ci, 32 employés ont fait l'objet de sanctions disciplinaires, et 20 autres ont été licenciés.

Notre réputation d'intégrité bien méritée n'est jamais considérée comme acquise. Elle est l'une des principales raisons pour lesquelles Rockwell Automation est, depuis plus d'un siècle, une entreprise leader et un partenaire respecté.

2018 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® ™
WWW.ETHISPHERE.COM

Global Ethics Summit

Blake Moret comptait au nombre des intervenants de l'édition 2018 du Global Ethics Summit de l'Ethisphere Institute. Plus de 500 participants, parmi lesquels des PDG, des administrateurs, des directeurs juridiques, des directeurs de l'éthique et de la conformité, des membres d'équipe internationale, des associés de cabinets d'avocats internationaux, des universitaires et d'autres personnalités prescriptrices du monde de l'entreprise, y ont pris part.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Avec nos fournisseurs, nous faisons de notre mieux pour apporter des solutions à nos clients et tenir notre promesse de les aider à accéder à l'entreprise connectée. Nous travaillons avec des femmes et des hommes intelligents, ainsi qu'avec des partenaires honnêtes.

Nous recherchons activement des fournisseurs qui soient des leaders et des porteurs de solutions dans leur secteur, et qui reflètent la diversité du marché actuel. Un socle de fournisseurs diversifié est gage d'excellence et d'une expertise au spectre large. Cette approche nous aide à mieux comprendre les besoins de notre clientèle et contribue à l'expansion économique des collectivités qui nous accueillent.

Grâce à notre appartenance à des groupes de défense et de promotion des droits et de la cause des minorités, tels que le National Minority Supplier Development Council, le Women's Business Enterprise National Council et la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce, nous sommes à même d'identifier des partenaires divers aux États-Unis. En participant au Technology Industry Forum, espace de débat centré sur la diversité dans la chaîne d'approvisionnement haute technologie, nous pouvons partager les meilleures pratiques en la matière et nous situer par rapport aux autres entreprises pionnières du secteur des technologies de pointe.

En 2018, nous avons dépensés plus de 272 millions de dollars américains auprès de 600 entreprises américaines dont les dirigeants sont des femmes, des membres de minorités ethniques et raciales, des personnes issues de la communauté LGBTQ, des vétérans des forces armées et invalides de guerre, ainsi que des entreprises relevant de l'initiative Small Business Administration. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2017 (250 millions de dollars américains). Par rapport à l'année précédente, nous avons également pu constater une croissance trimestrielle des dépenses auprès d'entreprises appartenant à des membres de minorités ou à des femmes.

Nous avons augmenté nos dépenses auprès de fournisseurs issus de minorités qui nous approvisionnent en biens directs, ce qui constitue pour Rockwell Automation une priorité stratégique. Nous avons constaté une augmentation de la place des entreprises de circuits imprimés, de fabrication métallique et d'emboutissage appartenant à des membres issus de minorités. En 2019, nous accroîtrons de manière significative nos dépenses indirectes liées aux minorités au moyen d'un nouveau partenariat mis en place avec Allegis Group et Populus Group qui nous aidera à recruter des salariés en CDD. Populus est une entreprise dont les dirigeants sont issus de la communauté hispanique et des vétérans des forces armées. Cette relation devrait nous aider à pratiquement doubler les montants dépensés auprès d'entreprises appartenant à des membres des minorités et à des femmes.

Les fournisseurs de Rockwell Automation sont essentiels à l'identité de l'entreprise et à ce que nous faisons. Nous attachons de l'importance aux rapports de collaboration que nous créons. Nous épaulons nos partenaires dans le développement de leur activité, et travaillons avec eux à la construction d'un avenir prospère pour le secteur de l'automatisation industrielle.

Une chaîne d'approvisionnement admirable

En 2018, le cabinet international Supply Chain Insight a attribué à Rockwell Automation le titre de « Supply Chain to Admire » dans le cadre de son étude de l'excellence dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement. L'analyse du cabinet portait sur 655 sociétés publiques entre 2010 et 2017. Nous figurons parmi les 31 entreprises récompensées.

« Cette récompense témoigne de la créativité et de l'innovation des équipes de notre chaîne d'approvisionnement dans le monde entier », a déclaré Ernest Nicolas, vice-président Global Supply Chain, en acceptant le prix au nom de l'entreprise, lors du Supply Chain Insights Global Summit, qui se tient chaque année. « Ces équipes sont un élément essentiel dans l'apport de valeur à nos clients et à l'entreprise, par la prise de décision, une approche proactive de la chaîne d'approvisionnement et une volonté affirmée d'amélioration continue. »

Populus, qui est le mot latin désignant le peuple, est une entreprise certifiée Communauté des minorités et vétérans qui nous aidera à recruter des talents. Photo : Christopher Boles (Rockwell Automation), **Nicole Brown** (Populus Group), **Christine DiPiazza,** (Rockwell Automation) **Edward Herrera** (Populus Group), **et Emily Baker** (Rockwell Automation).

Hommages internationaux

Plusieurs organisations et publications ont distingué Rockwell Automation, ses entités régionales et certains de nos collègues au cours de l'année écoulée.

Entreprise

- *The Wall Street Journal*, liste 2018 Top Management 250
- *Forbes* classement inaugural America's Best Employers for Women
- *Universum* China's Top 100 Most Attractive Employers
- Human Rights Campaign Corporate Equality Index, résultat parfait de 100 pour la sixième fois
- *DiversityInc* Noteworthy Company dans la liste Top Companies for Diversity
- Hispanic Professionals of Greater Milwaukee prix 2018 de la Corporation of the Year
- *Milwaukee Business Journal* Prix Ressources Humaines 2018 dans la catégorie entreprises publiques

Collaborateurs

- Erid Valdez, directrice d'usine, République dominicaine : STEP Ahead Award décerné par le Manufacturing Institute Women in Manufacturing
- Linda Freeman, directrice du développement de l'activité : première promotion d'Influential Women in Manufacturing distinguées par Putman Media
- Patricia Contreras, directrice des relations avec les populations : première liste de The Business Journals' Influencers: Rising Stars - liste des 100 jeunes cadres nationaux influents
- Lucia Galezewski, directrice financière : Hispanic Association on Corporate Responsibility 2018 Young Hispanic Corporate Achievers™
- Rebecca House, directrice juridique : Milwaukee Business Journal C-Suite Star, catégorie Best Corporate Counsel/Public Company

Patricia Contreras

Erid Valdez

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Des toits verts au chauffage/climatisation géothermique, en passant par les centrales solaires, nous faisons nôtres les meilleures pratiques en matière de protection de l'environnement. Nos efforts de protection sont axés sur la réduction de la consommation d'énergie, des déchets et de l'utilisation d'eau par un usage efficace des ressources.

5x

WISCONSIN GREEN MASTERS
Wisconsin Sustainable Business Council

En 2018, nous avons atteint le but que nous nous étions fixé qui était de parvenir à 100 % de certification environnementale ISO 14001:2015 pour nos principaux sites de fabrication. Cette certification indique que non seulement nous sommes en conformité avec nos obligations réglementaires en matière d'activités, de produits et de services, mais que nous avons l'assurance de respecter les normes les plus rigoureuses dans le domaine de l'environnement. Après la récente certification du site de Jundiaí, au Brésil, le nombre de nos sites certifiés est désormais de 24.

Nous avons également franchi en 2018 une étape importante, en atteignant notre objectif de réduction de 30 % des émissions de gaz à effet de serre rapportées aux vente, par rapport à notre base de référence de 2008. Par le gel de nos émissions, en dépit d'augmentations fortes de la production et des revenus, nous avons atteint le but que nous nous proposions d'atteindre en 2022, c'est-à-dire, avec quatre ans d'avance. D'une année sur l'autre, nous avons réduit nos émissionsde CO_2.

Nous utilisons la majorité de notre énergie pour l'éclairage, le chauffage et le refroidissement des installations. De ce fait, nos émissions de CO_2 sont indirectes et générées au niveau des centrales électriques et non de nos installations (consultez les tableaux à la page 19). Nous mesurons et publions notre consommation d'énergie et nos émissions de carbone sur plus de 300 sites, dont 20 sont des sites de fabrication et de stockage clés. L'énergie représente un petit pourcentage des coûts totaux d'exploitation sur ces sites.

Depuis plus d'une décennie, nous récupérons et recyclons au moins 80 % des déchets solides que nous générons chaque année. Ce seuil annuel a fréquemment été dépassé. En 2018, nous avons relevé la barre en portant à 85 % notre objectif de taux de recyclage/réutilisation, et nous nous en sommes approchés en détournant de la décharge 82 % de nos déchets.

L'usine du groupe à Ladysmith, Wisconsin (États-Unis), a été la première à parvenir à un taux de recyclage/réutilisation de 100 % après la conclusion d'un contrat avec la centrale de conversion des déchets en énergie du comté de Barron. Le site brûle les déchets dans des fours à une température supérieure à 230 °C, et convertit la vapeur qui en résulte pour assurer son autonomie énergétique et pour alimenter en électricité une fromagerie et la population à proximité. Ladysmith gère également un programme complet de recyclage.

Notre consommation d'eau a, en revanche, légèrement augmenté par rapport à 2017. Elle est principalement utilisée pour la consommation humaine, à des fins sanitaires, ainsi que pour le refroidissement et le nettoyage pendant les processus de fabrication.

Tous nos sites dans le monde doivent se conformer aux règlementations de sécurité et environnementales locales, ainsi qu'à nos politiques et procédures strictes. Mais l'amélioration continue va bien au-delà de la conformité et, dans cette perspective, nous conduisons chaque année des évaluations complètes d'un certain nombre de sites. En 2018, nous avons mené 43 audits internes.

Journée de la Terre

La Journée de la Terre est une célébration appréciée des salariés du groupe et des populations. Rockwell Automation a planté des arbres à Singapour, en Inde et au Brésil. Mais aussi des fruits et des légumes dans les serres miniatures à Katowice, en Pologne. Nous avons distribué des t-shirts écologiques peints à la main, mais aussi des graines et du matériel scolaire aux enfants des écoles de Gdansk. Nous avons nettoyé des quartiers et des bords de route à Harbin, en Chine, et à Ladysmith, dans le Wisconsin (États-Unis).

Les salariés de Ladysmith ont également accueilli une vente aux enchères d'articles artisanaux fabriqués à partir de matériaux recyclés, et notamment des quilts en jeans, des dispositifs de suspension de plantes en pot fabriqués avec des sacs de course et des objets d'art en fil de fer.

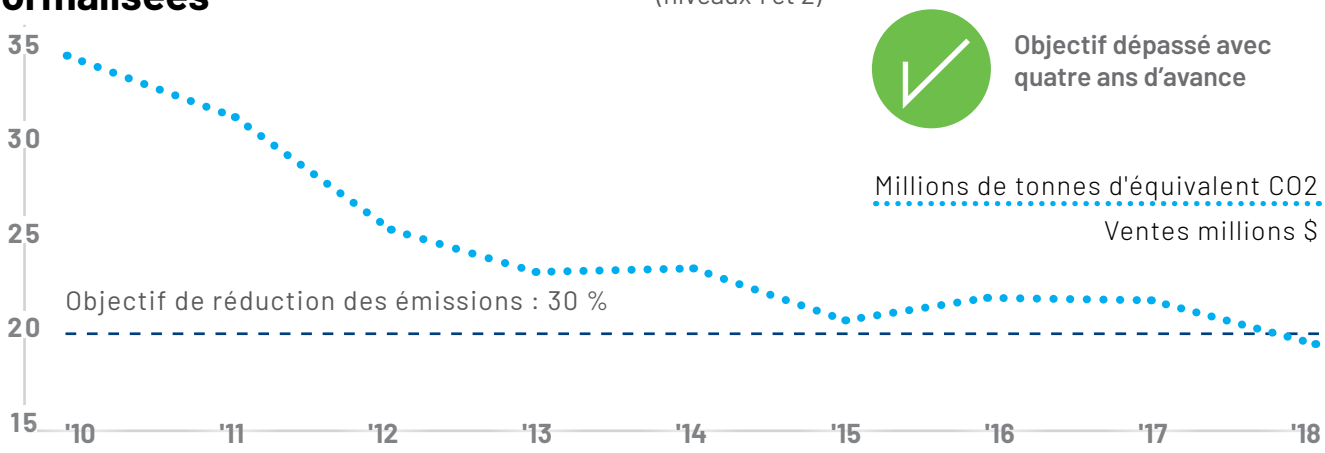
Nous avons organisé des campagnes de recyclage de biens électroniques à Milwaukee et Richland Center, Wisconsin, tandis qu'à Shanghai, en Chine, les employés du groupe collectaient dans le voisinage des déchets recyclabes et expliquaient comment trier, conditionner et expédier des biens recyclables en vue de leur traitement ultérieur.

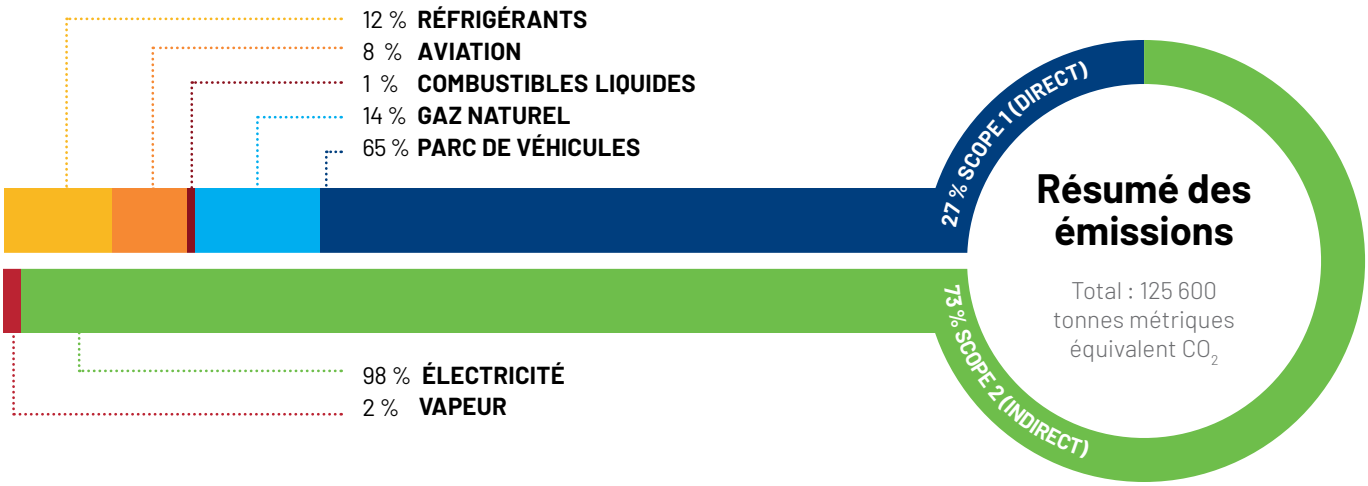
Nous avons remis aux salariés des pousses d'arbre et des ampoules LED. À East Setauket, dans l'État de New York (États-Unis), l'entreprise a également distribué à ses salariés des plants d'arbre, des semences de fleur et des sacs de courses réutilisables. Nous avons organisé à Mayfield Heights, Ohio, et à Mequon, dans le Wisconsin, des loteries dont les gagnants recevaient des composteurs domestiques et des thermostats Ecobee.

Environnement

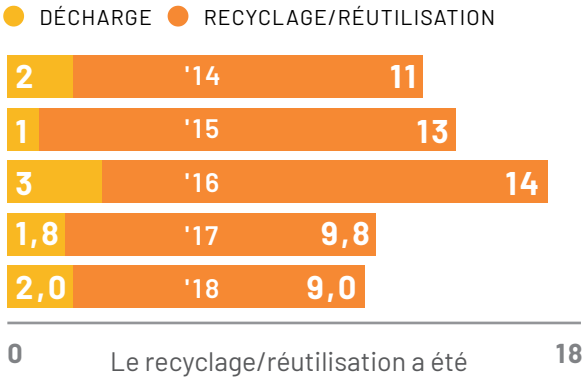
Tendance des émissions normalisées

OBJECTIF : baisse des émissions de 30 % d'ici 2022 (niveaux 1 et 2)



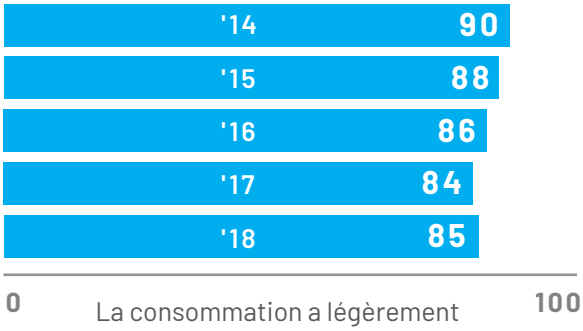


Production de déchets (1 000 tonnes)



Le recyclage/réutilisation a été légèrement inférieur à notre but de 85 %

Consommation d'eau (3,8 M litres)



La consommation a légèrement dépassé l'objectif de hausse zéro que nous nous étions fixé

PERFORMANCE DE SÉCURITÉ

En 2018, notre performance mondiale en termes de sécurité, telle que mesurée par notre taux de cas devant donner lieu à déclaration (Recordable Case Rate, RCR), nous plaçait toujours au premier rang de notre catégorie, par comparaison avec des entreprises industrielles similaires. Cette tendance perdure depuis maintenant plus de dix ans. Si notre RCR 2018 se situe toujours dans le quartile supérieur en termes de performance dans le domaine de la sécurité, nous avons connu, l'an dernier, une augmentation du nombre de blessures aux mains et d'accidents liés à l'ergonomie.

Dès que cette tendance a été décelée, nous avons mis en œuvre un processus de sécurisation axé sur les comportements et reposant sur un soutien et une émulation entre collègues afin de prévenir ce type particulier d'accidents. Nous avons réalisé diverses analyses approfondies pour identifier les sites ciblés. Des équipes pluridisciplinaires s'y sont rendues. Elles ont étudié les comptes-rendus d'incidents, se sont entretenues avec les salariés et ont élaboré des plans correctifs spécifiques à ces sites et également pour les autres installations du groupe. Ceux-ci incluaient des changements de nature technique, l'introduction de nouveaux processus et le port d'équipements de protection mieux adaptés.

Ainsi, au lieu que les opérateurs aient à soulever et brancher manuellement des unités dans des armoires en hauteur, nous avons commencé à utiliser des Econo Lift pouvant être contrôlés depuis le sol pour assurer le levage et le positionnement.

Nous avons aussi remplacé l'équipement manuel utilisé pour sertir et couper les fils métalliques de diamètre important par une solution automatisée.

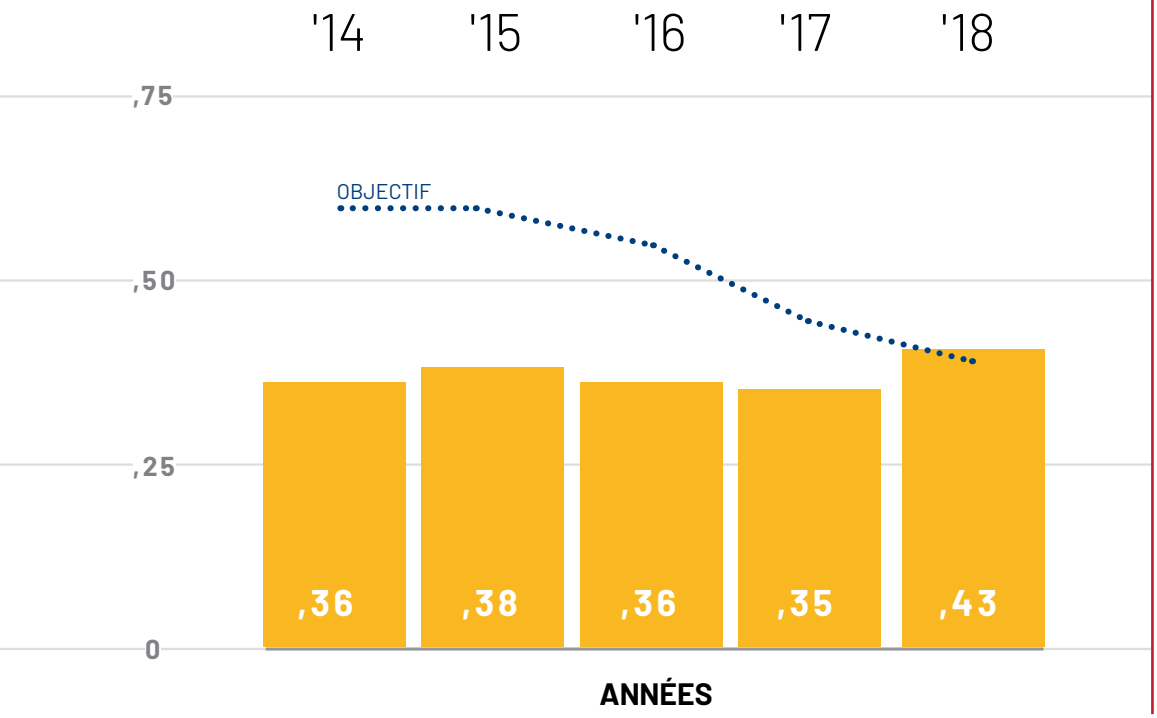
Nous avons élargi nos parcours Gemba, qui permettent aux cadres et aux salariés d'observer et de discuter des activités lors de leur déroulement, à l'ensemble de l'équipe d'encadrement et non uniquement aux professionnels de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité (EHS). Nous avons intensifié les communications et la formation, et publié plus de 100 « Instants sécurité », qui peuvent être utilisés pour lancer la conversation lors de rencontres avec les salariés. Nous avons aussi poursuivi nos campagnes « Sécurité durable » sur les sites de production pour donner la priorité aux thèmes de la protection des mains et de l'ergonomie.

Nos sites ont créé de nombreuses activités de formation attrayantes. Dans le cadre de leur campagne pour le mois de la protection des mains, nos collègues de Monterrey, au Mexique, ont pratiqué plusieurs jeux destinés à souligner l'importance de mains pleinement fonctionnelles. Ils ont ainsi changé des couches, préparé du café, noué des lacets, boutonné des chemises et gonflé des ballons, soit avec une seule main soit avec quelques doigts.

En 2019, nous continuerons à nous concentrer avec force sur la protection des mains et l'ergonomie.

Sécurité

Taux de cas enregistrés (RCR) pour 100 collaborateurs



15

Sites certifiés OHSAS 18001 (norme de santé-sécurité au travail)

Protéger notre communauté

L'équipe d'intervention d'urgence du site de Jundiaí, au Brésil, a contribué à éteindre des incendies qui s'étaient déclarés dans la zone industrielle où se trouve l'usine. Le feu a été maîtrisé et éteint sans dommage important aux édifices situés à proximité ou à la végétation.

Visites sur le thème de la fabrication sécurisée pour les enfants des salariés

En Pologne et à Monterrey, au Mexique, les enfants des salariés ont pu visiter les installations où travaillaient maman et papa, et découvrir ainsi comment leur sécurité est assurée. Ils ont découvert les règles de sécurité, la signalétique en la matière et les équipements de protection individuelle ; ainsi que les modalités de prévention de l'accès aux zones dans lesquelles la circulation est restreinte ou interdite au moyen de barrières mobiles.

Global Safety Honors

Notre Centre d'affaires Asie-Pacifique (APBC) s'est vu décerner pour la huitème année consécutive un prix d'excellence pour l'hygiène et la sécurité par le Ministère du travail et le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de Singapour. L'APBC est également récipiendaire d'un prix d'excellence attribué par l'ASEAN Occupational Safety and Health Network.

Au Brésil, DuPont a placé notre usine de Jundiaí au premier rang national dans la catégorie « Protection contre les coupures et l'abrasion » dans le cadre de ses National Safety and Health Awards. Dans cette catégorie, les autres finalistes étaient Toyota et Prometeon Tyre Group – Pirelli. Les prix DuPont récompensent les entreprises et les professionnels qui créent des lieux de travail sûrs.

En Pologne, Prevent Poland a récompensé les sites Rockwell Automation du pays en les distinguant, à l'occasion de sa cérémonie annuelle de remise de prix, en tant que Golden Leader of Healthy Business.

communauté

Sans avancées dans le domaine des talents, les progrès dans l'automatisation et la technologie resteront lettre morte. Une enquête conduite par Accenture auprès des PDG a montré que 75 % d'entre eux considéraient qu'il était important de générer des données nouvelles propres à alimenter l'innovation, et que, sans cela, la part de marché de leur entreprise se contracterait inéluctablement. Mais plus de la moitié constataient qu'ils ne disposaient pas des talents dont ils avaient besoin pour cela.

Sans compétences et talents, la promesse de la Connected Enterprise ne sera pas tenue. Nous devons investir dans les personnes, l'éducation et la formation, comme nous investissons dans la technologie. Qu'il s'agisse des élèves, des étudiants, des nouveaux salariés ou de professionnels expérimentés, nous concentrons l'essentiel de notre soutien philanthropique sur le développement de la main d'œuvre. Nous inspirons des penseurs innovants et des créateurs de solutions, nous semons les graines d'une nouvelle génération de pionniers dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et nous suscitons une passion pour l'apprentissage tout au long de la vie.

- **64 %** Enseignement
- **18 %** Santé et services à la personne
- **10 %** Action citoyenne
- **8 %** Arts et culture

ENSEIGNEMENT STIM

Nous créons des programmes destinés à susciter de l'intérêt pour les formations STIM et les carrières auxquelles elles donnent accès, en mettant l'accent sur les élèves et étudiants les moins bien représentés, et notamment les jeunes femmes. Nous travaillons en partenariat avec des organismes à but non lucratif, tels que *FIRST*® (For Inspiration and Recognition of Science and Technology), Project Lead the Way et MIND Research Institute (ST Math), pour montrer que les STIM sont intéressants, amusants et, mais oui... cools.

Depuis 2006, nous avons apporté à *FIRST*, qui propose un soutien STIM après l'école, un appui qui se chiffre à 25 millions de dollars américains. 2018 a vu la poursuite de notre engagement à l'échelle planétaire. Nous avons parrainé une équipe *FIRST* LEGO League (FLL) à Singapour, avec TOUCH Community Services, organisme à but non lucratif que nous soutenons depuis des années. Nous avons aussi parrainé le Singapore National FLL Championship. Un peu plus d'une vingtaine des salariés du groupe à Singapour ont exercé bénévolement des fonctions de tuteur, d'entraîneur, d'arbitre et de juge.

En Australie, nous avons parrainé trois équipes *FIRST* Robotics Competition et une équipe FLL. Kerryn Sakko, ingénieure application senior et chef de file de notre équipe STIM australienne, compte au nombre des salariés bénévoles. « J'ai la chance d'aider des enfants à grandir et à acquérir des compétences sociales et techniques grâce aux STIM », explique-t-elle. « Ils parviennent à construire des choses incroyables. Leur intelligence en matière d'identification et de correction des dysfonctionnements, et leur aptitude à réfléchir de façon originale sont de réelles sources d'innovation. »

Nous avons, pour la première fois, parrainé le programme FLL Inde. Jay Flores, qui est l'ambassadeur STIM mondial du groupe, a assisté au championnat national FLL indien lors duquel notre collègue Mukta Misra a été amenée à prononcer une allocution liminaire. Des employés du groupe en Inde ont aussi participés en tant que juges. La visite de Jay en Inde s'inscrivait dans le cadre d'une tournée asiatique incluant plusieurs visites à des collègues de la région intervenant dans les activités liées aux STIM.

« En appuyant les efforts de l'entreprise en faveur de *FIRST* à l'échelon local, nos salariés s'épanouissent au plan personnel et professionnel, tout en apportant une contribution appréciable à la formation de nouveaux talents dans notre secteur », a souligné Jay. « Notre travail dans le domaine des STIM consiste à aller vers les communautés auxquelles nous appartenons et à nous tourner vers les jeunes à un âge où nous pouvons contribuer à éveiller leur curiosité et à susciter en eux une passion qui durera toute une vie. »

Les temps forts de la saison *FIRST* de Rockwell Automation

215 ÉQUIPES PARRAINÉES
Au moins un tuteur par équipe

65	24	108	18
FIRST Robotics Competition	*FIRST* Tech Challenge	*FIRST* LEGO League	Junior *FIRST* LEGO League

+ 300
BÉNÉVOLES
Au service des équipes et des compétitions

L'équipe *FIRST* LEGO League India

Soutenir l'éducation et faire aimer LES STIM en Chine

Des élèves d'une école voisine se sont joints aux enfants des salariés de notre bureau chinois dans les locaux des laboratoires de notre centre de recherche de Shanghai pour une journée d'expérimentations et d'autres activités conçue pour éveiller chez ces jeunes visiteurs un intérêt durable pour les STIM. Plus de 50 de nos collègues de Shanghai interviennent également en tant que tuteurs bénévoles et aident les enfants dans leurs devoirs à la maison. En 2018, ces salariés ont assuré plus de 140 heures de tutorat.

Rockwell Automation contribue au lancement des MathMINDS Games

Les élèves des établissements scolaires primaires partenaires de l'entreprise à Milwaukee, l'Escuela Vieau et la Rogers Street Academy, ont été les premiers à découvrir le produit le plus récent du MIND Research Institute, les MathMINDs Games. Ces jeux de plateau scénarisés associent mathématiques, histoire et lecture/expression dans le cadre d'une expérience très interconnectée pour les éducateurs, les élèves et les familles. Nous avons financé « South of the Sahara » (Au sud du Sahara). Cette première série comporte des jeux basés sur des événements qui se déroulent au Ghana, au Mozambique et à Madagascar.

« Avec les MathMINDs Games, les élèves verront que les mathématiques sont omniprésentes, qu'elles se retrouvent en toute chose », explique Brett Woudenberg, Président Directeur Général de MIND. « Les jeux permettront aux élèves d'accéder à l'univers des maths au-delà du périmètre scolaire, et d'établir avec elles un rapport positif qui les dotera par la suite des moyens dont ils ont besoin pour relever les défis auxquels ils seront confrontés dans l'enseignement supérieur et en tant que professionnels STIM. »

Le jeu a été récompensé en 2018 par un Academics' Choice Award™, qui est un prix éducatif international de premier plan qui salue l'excellence dans le domaine des médias et des jeux de développement intellectuel.

Le CODE des filles : aventures dans le labyrinthe de la programmation

Des collégiennes construisent leurs propres sites Internet lors de la première édition du camp d'été Adventures in Programing de Maydm, organisme à but non lucratif dont la mission est d'offrir aux filles et aux enfants appartenant à une minorité visible des formations centrées sur l'acquisition de compétences dans le secteur de la technologie. Le camp, qui était hébergé par la Milwaukee School of Engineering, a donné aux filles l'occasion de découvrir un campus universitaire.

Les participantes ont également découvert Rockwell Automation et rencontré certaines de nos collègues féminines qui leur ont présenté les possibilités de carrière qui s'offraient à elles et leur ont donné un aperçu de la place des femmes dans l'entreprise. Nous avons accueilli les festivités du dernier jour du camp. Les jeunes filles ont présenté leurs sites à un large public constitué de membres de leur famille et de la population locale, ainsi que de responsables d'entreprise, dont Sujeet Chand, directeur de la technologie de Rockwell Automation.

Un étudiant et tuteur *FIRST* rentre d'un stage international

De Riverside RoboTiger à stagiaire international. L'expérience acquise par Javion Mosley dans le domaine des STIM l'a entraîné de Milwaukee, dans le Wisconsin, à Shanghai, en Chine. Diplômé de l'école secondaire Riverside High School et membre de *FIRST*, Javion joue désormais le rôle de tuteur pour son ancien équipe. Il est aussi étudiant en première année à l'université du Wisconsin à Milwaukee (UWM) et stagiaire en génie application au sein de Rockwell Automation. L'été dernier, Javion a passé trois mois au sein du laboratoire d'automatisation de la Shanghai Jiao Tong University (SJTU) et dans notre usine de Shanghai dans le cadre d'un programme de stages et d'échanges d'étudiants internationaux que nous avons créé avec l'UWM et la SJTU en 2016.

« Je connais maintenant un peu le point de vue offert par une autre culture, ce qui aura une influence sur ce que je ferai par la suite », raconte Javion. « Notre entreprise investit dans ses collaborateurs. C'était pour moi l'occasion d'apprendre et d'utiliser dans mon travail ce que j'avais appris. »

Javion a également effectué un stage au sein de Rockwell Automation dans le cadre de notre programme de stages ouverts aux lycéens, sur le conseil de sa tutrice *FIRST*, Emily Ralph de Rockwell Automation.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les compétences requises par le secteur aujourd'hui sont différentes de celles que nous avons acquises, et ce qui sera nécessaire demain diffèrera de ce que l'on nous enseigne aujourd'hui. Pour contribuer à la création d'un réservoir mondial de talents avec des étudiants prêts à aborder des carrières évoluant au gré des mutations technologiques, nous avons créé plus de 150 ateliers de formation à l'automatisation dans le monde entier.

Avec des chefs de file sectoriels comme Microsoft Corp., PTC, Ansys, FANUC, Cisco, Endress+Hauser (E+H), Amatrol et FESTO Didactic, nous œuvrons en partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur pour présenter aux jeunes des défis concrets et apporter des solutions à des problèmes effectivement rencontrés par les clients. Les stagiaires emploient les mêmes technologies d'automatisation industrielle que celles utilisées sur les sites de fabrication connectés modernes.

« Je collecte actuellement des données qui proviennent d'usines en activité, que j'utilise dans mon cours », raconte Sangkee Min, professeur assistante en génie mécanique à l'université du Wisconsin-Madison, qui accueille le Rockwell Automation Industrial Connected Enterprise Laboratory. « Les étudiants pourront utiliser le laboratoire pour modéliser le fonctionnement d'unités de production réelles. »

Implanté au sein de la faculté d'ingénierie, « le laboratoire est, et demeurera, un espace connectant les personnes, les idées et la technologie, faisant office de tremplin pour l'élaboration de recherches et de solutions innovantes, et qui ajoute une couche supplémentaire de connaissances et de préparation pour nos étudiants », indique le doyen Ian Robertson.

À l'université du Wisconsin à Milwaukee (UWM), la construction du Connected Systems Institute se poursuit. Il s'agit du premier partenariat global de l'État entre un établissement d'enseignement supérieur et des entreprises industrielles intégrant les technologies de l'Internet des objets. Chercheurs et industrie collaboreront pour développer de nouvelles applications technologiques. Les entreprises pourront mettre des concepts à l'épreuve, former des salariés et partager des idées d'avant-garde. Les étudiants apprendront par la pratique.

L'institut est le fruit d'une collaboration pluridisciplinaire entre le College of Engineering & Applied Science de l'UWM, la Lubar School of Business et le Lubar Entrepreneurship Center, mais aussi avec Rockwell Automation et Microsoft, entre autres acteurs. L'institut ouvrira ses portes au printemps 2019.

En Chine, le Ministère de l'éducation et l'Association pour l'automatisation ont choisi Rockwell Automation comme entreprise d'automatisation de l'année et Spécialiste de l'automatisation de l'année pour son travail dans le développement d'un programme de certification pour la fabrication intelligente. FANUC, E+H et Cisco ont travaillé en partenariat avec nous pour définir cette certification, qui pourra être obtenue dans des universités agréées par le Ministère de l'éducation. Le programme vient s'ajouter aux 70 ateliers d'automatisation dont nous disposons déjà en Chine.

Réseau mondial d'ateliers de formation à l'automatisation

30 000
élèves chaque année

+ 150 ateliers

+ 90 en Asie

+ 50 en Amérique

+ 5 EMEA

ACADEMY OF ADVANCED MANUFACTURING

D'ici 2027, le secteur de la fabrication aux États-Unis devrait créer jusqu'à 3,5 millions de nouveaux emplois. Les entreprises pourraient rencontrer des difficultés considérables pour les pourvoir en raison du vieillissement de la main d'œuvre et du manque de compétences techniques adaptées. Les vétérans de l'armée, dont les compétences ne sont pas suffisamment exploitées, pourraient permettre de pallier cette insuffisance. Environ 200 000 militaires quittent les forces armées chaque année. Près de 30 % d'entre eux possèdent des compétences techniques idéales pour des carrières de haut niveau dans le domaine de la fabrication.

Conscients de cette opportunité, nous avons fondé l'Academy of Advanced Manufacturing (AAM), qui est un programme de formation technique, en partenariat avec le groupe Manpower. L'AAM dispense une formation complète aux technologies et aux compétences dont ont besoin les vétérans pour convertir l'expérience acquise au cours de leur carrière militaire en emploi industriel recherché et bien rémunéré.

Depuis que nous avons lancé le programme en 2017, nous avons organisé cinq sessions de formation de 12 semaines chacune, auxquelles ont pris part un total de 97 participants. Nous avons recruté partout aux États-Unis, auprès de toutes les branches de l'armée, et formé des anciens militaires aux technologies modernes de l'automatisation et de la commande utilisées dans la plupart des usines américaines. La majorité des diplômés de l'AAM occupent des postes dans des environnements de fabrication et de production.

« Je suis de longue date en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie. C'est ce qui m'a conduit ici », explique Kevin Williams, l'un des récents participants au programme, qui travaille aujourd'hui au sein de Darigold, à Portland dans l'Oregon. Nous « pouvons non seulement devenir des spécialistes en mécanique ou automatisation, mais nous savons aussi jouer un rôle de leader ».

Jeremy Pellot, ancien militaire de l'U.S. Air Force recruté par Owens Corning à Savannah, Géorgie, ajoute : « quitter l'armée sans diplôme présentait pour moi une difficulté particulière, car si je possédais les compétences requises, je n'avais pas fait les études nécessaires pour les consacrer. L'AAM m'a mis le pied à l'étrier et m'a permis de faire ce que je voulais faire depuis quelques années. »

Les diplômés de l'AAM quittent l'école prêts à travailler sur les sites de fabrication numérique modernes. Leurs nouveaux employeurs, qui sont aussi nos clients, sont impressionnés.

« Initialement, nous nous étions seulement engagés à recruter deux étudiants, mais nous avons été si satisfaits à la fois du programme et de la qualité des diplômés que nous avons décidé de passer à trois », indique l'un de nos clients. « Je pense qu'il est possible que nous continuions à utiliser le programme à l'avenir au fur et à mesure que nous nous développerons. »

En 2019, nous porterons à six le nombre des sessions de formation de l'AAM. Ce programme révolutionnaire contribue non seulement à pallier une pénurie de talents et de compétences indispensables à l'avenir de la fabrication, mais aussi à payer un peu de la dette de la nation envers ceux qui se sont sacrifiés pour elle.

Jusqu'à

2,4 MILLIONS

d'emplois dans la fabrication pourraient être vacants d'ici à 2028[1]

[1] Deloitte and The Manufacturing Institute

Récompenses décernées aux salariés bénévoles

Chaque année, nous honorons nos collègues qui ont donné généreusement de leur temps pour des causes qui leur sont importantes dans leurs communautés ou dans d'autres parties du monde. En hommage à leur action, nous faisons un don à l'organisme de bienfaisance de leur choix.

Prix Engineering our Future™

Ces prix récompensent le dévouement et l'engagement dans l'enseignement STIM et la création d'un réservoir d'employés compétents et talentueux.

International : Jason Smith,
SANDBACH, ANGLETERRE
Organisation bénévole : formation STIM, partenariat entre les pouvoirs publics, des organismes caritatives et des employeurs au Royaume-Uni. Jason est un ambassadeur STIM agréé.

États-Unis : Emily Ralph,
MEQUON, WISCONSIN
Organisation bénévole : *FIRST*
Emily est tutrice des équipes *FIRST* Robotics Competition et *FIRST* LEGO League.

Prix Hometown Hero

Ce prix récompense les efforts bénévoles dans la communauté proche de l'employé.

Mehrdad Erfani,
RICHMOND, VIRGINIE
Organisation bénévole : Dast2Dast s'efforce de répondre aux besoins des sans-abris. Mehrdad est l'un des co-fondateurs de cet organisme à but non lucratif, mais aussi de la campagne « Miles for Cause », qui a permis de récolter quelques 35 000 dollars américains pour divers organismes caritatifs, en parcourant plus de 11 000 km à vélo.

Le premier parc public du Harbor District ouvrira très bientôt ses portes

Située à quelques rues du siège de Rockwell Automation de Milwaukee, l'Harbor View Plaza sera accessible au public en 2019. Cette place permettra au public de profiter du bord de l'eau et d'un espace vert au sud de la ville. Historiquement, la zone du port de Milwaukee était réservée à l'industrie.

Le nouvel aménagement comportera un espace de jeu destiné aux enfants, inspiré des conteneurs de transport désormais synonymes des ports du monde entier, une rampe/quai pour canoës et kayaks accessible aux personnes handicapées et des aires de pique-nique et de loisir. Notre contribution, qui s'élève à 600 000 dollars américains, a fait office de catalyseur et a permis de réunir les fonds nécessaires à la mise en œuvre du projet.

« L'ancrage de l'entreprise dans la communauté, et dans notre environnement immédiat, est profond », explique Blake Moret, Président du Conseil d'administration et PDG. « Cet espace sera pour les salariés, la population de la grande région de Milwaukee et les habitants du bassin, une destination de loisir et éducative unique ».

Imprimé aux États-Unis sur papier recyclé fabriqué à l'aide d'énergies renouvelables.

www.rockwellautomation.com

Siège des activités « Power, Control and Information Solutions »

Amériques : Rockwell Automation, 1201 South Second Street, Milwaukee, WI 53204-2496 Etats-Unis, Tél: +1 414.382.2000, Fax : +1 414.382.4444
Europe / Moyen-Orient / Afrique : Rockwell Automation NV, Pegasus Park, De Kleetlaan 12a, 1831 Diegem, Belgique, Tél: +32 2 663 0600, Fax : +32 2 663 0640
Asie Pacifique : Rockwell Automation, Level 14, Core F, Cyberport 3, 100 Cyberport Road, Hong Kong, Tél: +852 2887 4788, Fax : +852 2508 1846

Canada : Rockwell Automation, 3043 rue Joseph A. Bombardier, Laval, Québec, H7P 6C5, Tél: +1 (450) 781-5100, Fax: +1 (450) 781-5101, www.rockwellautomation.ca
France : Rockwell Automation SAS – 2, rue René Caudron, Bât. A, F-78960 Voisins-le-Bretonneux, Tél: +33 1 61 08 77 00, Fax : +33 1 30 44 03 09
Suisse : Rockwell Automation AG, Av. des Baumettes 3, 1020 Renens, Tél: 021 631 32 32, Fax: 021 631 32 31, Customer Service Tél: 0848 000 278

Publication ESAP-BR026A-FR-P – Février 2019

Copyright © 2019 Rockwell Automation, Inc. Tous droits réservés. Imprimé aux États-Unis.