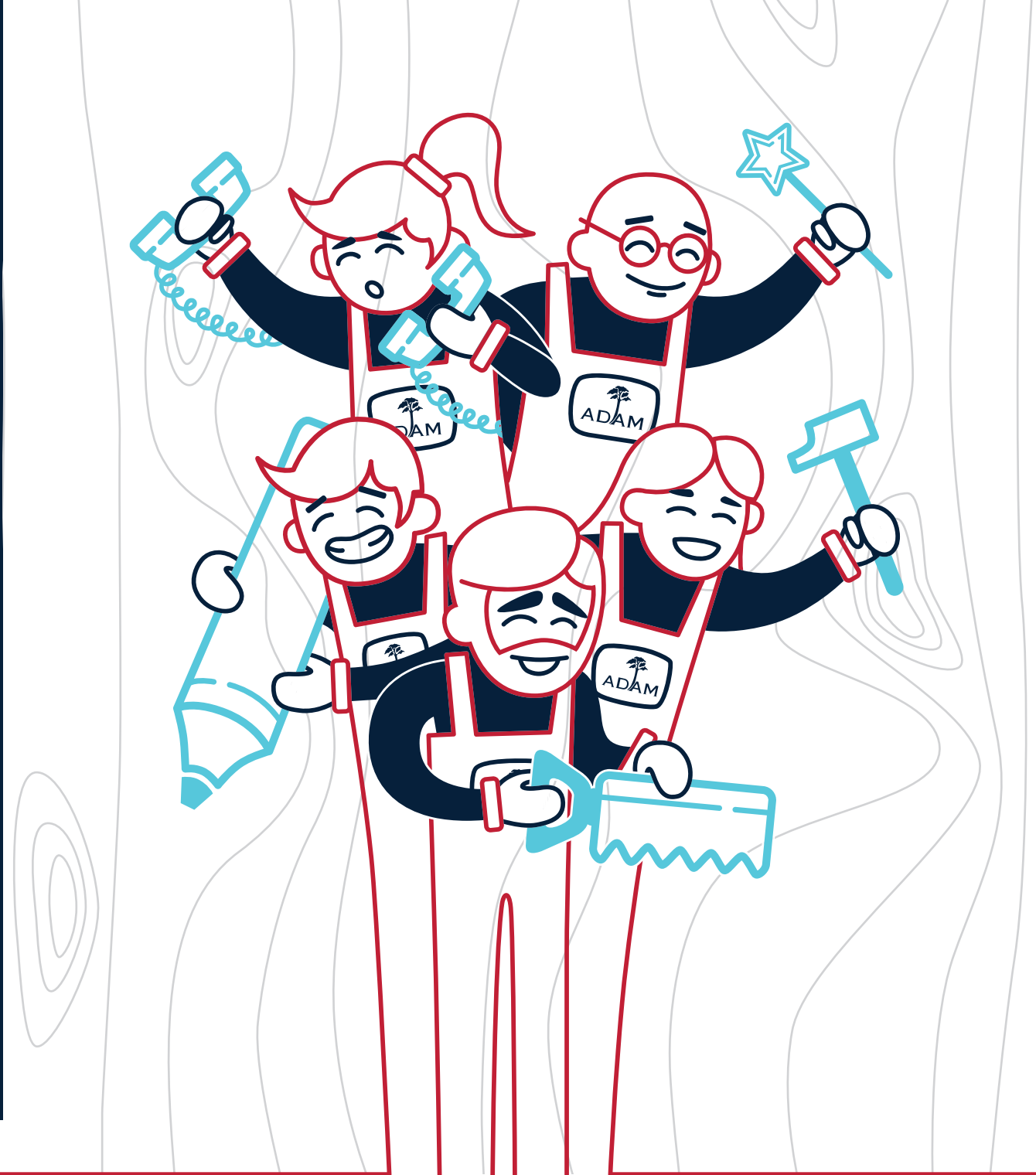




naturellement, depuis 1880

RAPPORT
RSE

2019



- ADAM EN CHIFFRES -

PMI française de



65

personnes

1^{er}

producteur français de
packaging bois

Manufacture séculaire, la société Adam est spécialisée dans la conception et la fabrication de packaging en bois.

Capable de produire des caisses standard, nous trouvons plus d'intérêt à nous diriger vers des produits de plus haute technicité et travaillons à monter en niveau de gamme pour proposer de plus en plus de produits premium.

une entreprise industrielle

créée en 1880



8,83

millions d'euros de CA en 2019

98%

des produits pour le secteur
des vins et spiritueux

95%

de la production sont
des caisses et coffrets bois



45%

de produits
premium

9000 m² dédiés à la production

8 500 tonnes

de bois brut transformé

Adam labellisée **EPV** (depuis 2012)
- *Entreprise Patrimoine Vivant* -

Le label EPV (**Entreprise du Patrimoine Vivant**) est une marque de reconnaissance de l'Etat. Attribué pour une période 5 ans, ce label rassemble les entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence. Il représente une communauté de fabricants attachés à la haute performance de leur métier et de leurs produits. En 2017 a été conforté dans sa labellisation EPV via un nouvel examen de sa candidature. Adam est une des 1400 entreprises françaises labellisées (140 entreprises néo-aquitaines dont 15 girondines).

www.patrimoine-vivant.com



1,19

million de caisses et
coffrets produits en 2019

ADAM
Rapport
RSE
2019

Pour la 6ème année consécutive, Adam édite son rapport RSE.

Nous sommes convaincus qu'il est de la responsabilité de toute entreprise d'être transparente sur ses pratiques. Nous publions chaque année nos comptes, comme le prévoit la loi. La publication volontaire de ce rapport annuel nous permet d'aller plus loin. C'est l'occasion de faire le point sur nos différentes pratiques sociétales et sur nos résultats, et de les partager.

Ce rapport est construit selon les thèmes de l'évaluation Engagé RSE de l'AFNOR. C'est le référentiel que nous utilisons et avec lequel nous avons été évalués en 2019. Pour chaque thème, vous trouverez la présentation de nos pratiques fondamentales, nos résultats en lien avec ces pratiques, et les notes reçues lors de l'audit d'évaluation Engagé RSE. Pour Adam, la RSE est une démarche fondatrice et pérenne, il nous semble alors nécessaire de décrire nos pratiques sociétales qui perdurent d'année en année, donc de rapport en rapport. Vous y trouverez également un focus sur une ou deux réalisations ou événements de l'année 2019 qui nous ont marqués socialement et/ou environnementalement !

A la fin du rapport se trouve une compilation de tous les indicateurs présentés dans celui-ci (une comparaison sur 3 ans), ainsi que leur équivalence selon le référentiel GRI et leur lien aux paragraphes de l'ISO 26000. Ainsi, nous espérons rendre le benchmark possible.

- SOMMAIRE -

La vision RSE et la gouvernance

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2019 : L'approvisionnement en bois local

6

Le pilotage de la RSE

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2019 : Evaluation Engagé RSE AFNOR

10

Les Femmes et les Hommes

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2019 : La démarche santé et sécurité

14

De la conception à la livraison

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2019 : Projet « stabilisation et développement de la Scierie Adam »

20

Le territoire

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2019 : - Immersion des élèves de 3ème SEGPA du Collège Hastignan chez Adam
- Une pergola pour cultiver et se cultiver

26

Synthèse des indicateurs et équivalence GRI, ISO 26000 et ODD

32

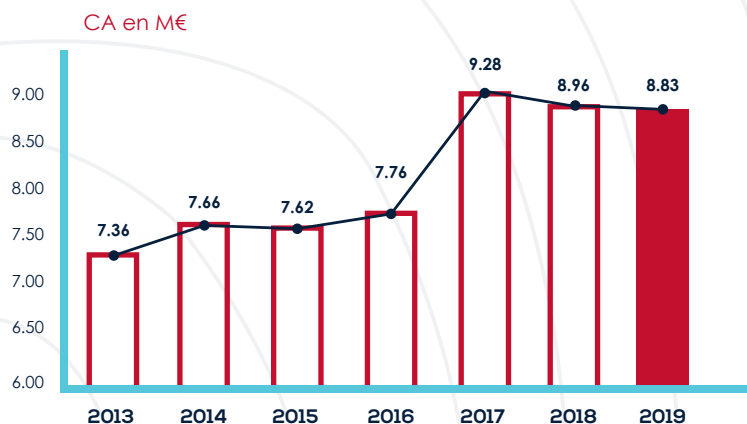
- La vision de la RSE et la gouvernance -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **79%**

• Pérenniser plutôt que croître, pour un développement vraiment durable

Adam est une vieille dame. Elle évolue avec son environnement depuis 1880. Chez Adam, on se donne comme responsabilité de pérenniser l'entreprise. Forte de son histoire, ses fournisseurs sont des partenaires et ses clients fidèles. Ici, pas de croissance à tout prix ou de prospection client agressive. **L'ambition de l'entreprise est d'être durable.** Pour cela, les axes de travail sont clairs : rester viable économiquement, permettre aux salariés de s'épanouir dans leur travail et considérer la protection de l'environnement comme une condition incontournable à toute activité. La temporalité qui y est accordée est cruciale.



Objectif 2020, rester à un minimum de **8M€**

ADAM
Rapport
RSE
2019

• Performance économique et performance sociale sont liées

« Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale, mais il n'y pas non plus de performance sociale sans performance économique .»

Jean-Charles Rinn,
dirigeant

Voilà un précepte pragmatique et réaliste que vous entendrez en écoutant Jean-Charles Rinn, le dirigeant, parler de la performance d'Adam. C'est pourquoi, depuis le rachat de la société en 2009, l'accent est mis sur le volet social. Toute l'activité de production a été rapatriée en France, l'activité de négoce de coffret s'est vue abandonnée. Adam est une entreprise de création, d'artisanat, reconnue Entreprise du Patrimoine Vivant par l'Etat depuis 2012. Caisses et coffrets sont imaginés et façonnés à partir d'une matière complexe et vivante. La force motrice, c'est la créativité et le savoir faire des femmes et des hommes d'Adam. **Responsabilisation, autonomie et transparence sont les mots clés de notre politique sociale.**

• Partager la gouvernance

Nous pensons qu'une prise de décision, pour être efficace, doit être faite de manière éclairée et partagée par le plus grand nombre. Nous en sommes convaincus, pour deux raisons. Plus les personnes qui seront impactées ont leur mot à dire, plus elles s'approprient le choix. **Un changement d'habitude qui a du sens et qui résonne pour tous est plus facilement adopté.** Aussi, avec des profils de décideurs divers, on intègre un large spectre d'enjeux et on ne s'éloigne pas des préoccupations terrain. Ici, toute décision collective est préparée, pour que chacun ait les éléments de compréhension nécessaires avant de faire un choix. Plusieurs canaux sont utilisés : consultation de la DUP, questionnaires diffusés à l'ensemble des salarié.e.s, référendum au télévotant avec la participation de toutes et tous.

Exemples de décisions collectives :
(Référendum ou enquête)

- Horaires de travail, modulation du temps de travail
- Rémunération Variable
- Début du projet de diversification

- La vision de la RSE et la gouvernance -

- **Collaborer avec les parties prenantes : des relations sincères et vraies**

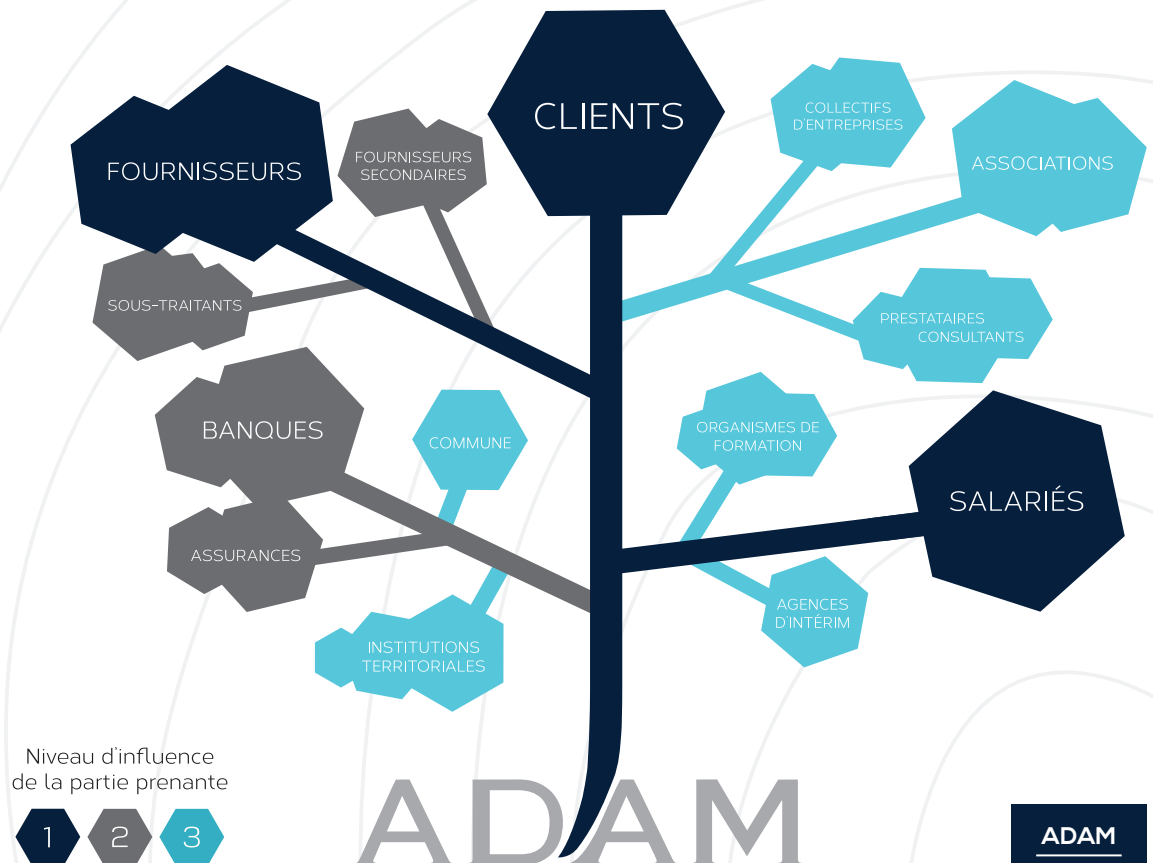
La conviction profonde que l'entreprise a sa part à faire pour le développement durable de la société nous a entraînés, depuis 2009, dans **un cercle vertueux de rencontres**. Nous avons alors découvert des acteurs engagés, des universitaires, des personnes ressources au niveau de la région, des associations, des entreprises d'autres secteurs ou de potentiels partenaires. Nous saisissons les occasions qui se présentent lorsqu'elles sont en cohérence avec notre projet d'entreprise pour s'aider à grandir mutuellement.

Une entreprise n'évolue pas seule dans le paysage économique. Elle fait partie d'un écosystème.

Adam, par son activité, se trouve à la jonction entre deux mondes qui partagent un territoire mais se connaissent peu : **le monde du bois et celui du vin**. Active pour la filière bois de Nouvelle Aquitaine et présente pour ses fournisseurs français lorsqu'ils sont en difficulté, **Adam sensibilise ses clients aux contraintes du travail du bois et les invite à soutenir la filière française**.

Les sujets organisationnels et stratégiques de l'entreprise sont traités au niveau du comité de direction. Celui-ci se réunit une fois par semaine. Toutes les fonctions de l'entreprise y sont représentées (RH, commerciale, développement, amélioration continue, production et qualité, achats et logistique, RSE sécurité et environnement). **Les interlocuteurs des parties prenantes clés sont donc tous présents**. Leurs attentes et besoins sont ainsi représentés et pris en compte dans les décisions.

Représentation de l'organisation des parties prenantes



- La vision de la RSE et la gouvernance -

FOCUS 2019 : L'approvisionnement en bois local

Notre approvisionnement en bois est probablement l'un des plus gros leviers de notre responsabilité sociétale. Celui-ci a des enjeux sociaux, en termes d'emplois au sein d'Adam et à l'extérieur, des enjeux économiques en terme de dépendance, mais aussi des enjeux environnementaux considérables, liés à la durabilité des exploitations forestières, des distances parcourues par la matière première, etc.

• Un bon point de départ...

Adam est considéré comme un bon élève car notre part d'approvisionnement en bois français est environ 3 fois supérieure à ce qui se fait dans notre filière.

COMMENT ?

16%
de nos
composants
en volume sont
issus de bois
français

1. Des fournisseurs français de composants de caisses français (prédébites, frises)
2. Une scierie de deuxième transformation nous permettant de fabriquer nos propres composants de caisse, à partir d'avivés (planches) exclusivement français.
3. D'autre part, chez Adam, le Pin Radiata – une essence que nous utilisons pour les coffrets premium – vient du Pays Basque espagnol.
A savoir que le Radiata est cultivé principalement en Espagne, au Chili, en Nouvelle-Zélande et en Australie.
(voir partie « Acheter en conscience » p22)

ADAM
Rapport
RSE
2019



• Un coup d'accélérateur...

Cela ne nous semblait pas suffisant. La part de bois français diminuait depuis une vingtaine d'années et ne représentait plus que 15% des achats bois en valeur en 2018, le reste venant d'Espagne. Nous voulions inverser la tendance et avons fait de la thématique **bois local**, le cœur de notre stratégie RSE en 2019 et pour les années à venir.



Les objectifs visés :

- Dépasser les **50%** d'approvisionnement en pin standard français d'ici 5 ans
- 20% en 2019 en volume -
- Maintenir les **100%** en 2019 d'approvisionnement en Pin Radiata (origine Pays Basque espagnol)
- 100% en 2019 en volume -

- La vision de la RSE et la gouvernance -

• De bons pilotes...

Faire de l'utilisation du bois local, notre cheval de bataille, est un choix fort de sens et de conséquences. Il doit se traduire par de profonds changements au niveau de nos activités. C'est tous les services qui sont impliqués ! Pour atteindre nos objectifs ambitieux, nous avons décliné le sujet en différents projets. Les projets sont pilotés par les membres de l'équipe Adam, en collaboration avec nos parties prenantes.

PROJETS DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIELS

Scierie Adam

- Stabiliser puis développer l'activité de notre scierie.
- Augmenter en capacité de transformation, améliorer la performance industrielle, créer de nouveaux postes, monter en compétences l'équipe.

Fiabilisation appro bois

- Mieux connaître et maîtriser les process amont et internes pour mieux gérer la ressource bois.
- Acter la participation au capital de notre fournisseur de Pin Radiata du Pays Basque espagnol.
- Augmenter notre activité avec notre fournisseur de panneaux français avec l'achat de frises déjà rabotées.
- Analyser le comportement du Radiata chez notre fournisseur, sur notre site et chez nos clients, grâce à un audit par Bois HD.

Projet industriel externe

- Créer une unité de fabrication de pré-débits (composants de caisse) en partenariat avec un de nos fournisseur d'avivés, dans les Landes.
- Créer une structure commune, implanter une ligne industrielle, créer des emplois.



COURT
TERME



Pour renforcer son engagement en matière de RSE, Adam a décidé d'investir encore une fois dans son capital humain en recrutant **Pauline** comme **Responsable RSE** en février. Et pour coordonner tous ces projets, **Héloïse** est venue renforcée l'équipe depuis octobre comme **chargée de missions Adam**.

PROJETS COMMERCIAUX ET ORIENTÉS PRODUITS

objets issus de co-produits

- Créer une gamme de petits objets fabriqués à partir de nos déchets de scierie, commercialisés via des circuits alternatifs, pour valoriser le bois local.

Marque Adam

- Se différencier notamment par l'utilisation de bois local, et des produits avec un impact environnemental et sociétal positif et caractérisé.
- Mise en avant de cette spécificité dans le discours commercial.

Diversification

- Valoriser le bois français et les savoir-faire internes et locaux à travers de nouveaux produits, en dehors du secteur vini-caissier probablement, dans une logique de création de valeur d'utilité sociale et environnementale.

LONG
TERME

- Le pilotage de la RSE -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **69%**

• Placer la politique RSE au coeur de la stratégie d'entreprise

Le rachat en 2009 a marqué un tournant dans l'affirmation d'Adam en tant qu'acteur économique responsable sur son territoire. Avant même que le concept de RSE fleurisse et vienne verdir la communication de bon nombre d'entreprises, le projet central d'Adam était bien de prendre ses responsabilités vis-à-vis de son environnement au sens large (économique, sociétal et naturel) ainsi que de ses salariés. Il se résume ainsi :

1

Agir pour la **filière bois**

3

Impliquer le personnel,
le responsabiliser

2

Valoriser l'**humain**
et le **savoir-faire**

4

Innover au niveau
des produits et de
l'organisation

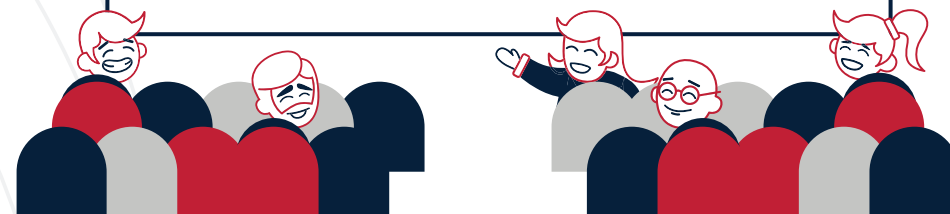
5

Limiter son impact
environnemental

ADAM
Rapport
RSE
2019

Les **axes stratégiques** de l'entreprise pour alimenter son projet depuis le rachat sont clairement affichés et partagés auprès des salarié.e.s au moins 1 fois par an à l'occasion de la **réunion plénière** de présentation des comptes.

- Assurer la **rentabilité et la pérennité** de l'entreprise en s'appuyant sur son équipe et ses savoir faire.
- **Monter en gamme** en assurant qualité et service à nos clients, les fidéliser.
- **Sécuriser nos opérations, fiabiliser nos activités.**



• Répartir les responsabilités au sein des équipes pour atteindre des objectifs partagés

Chacune des activités clés de l'entreprise a été déclinée à différents niveaux de responsabilité : **exécutant, référent, responsable et pilote**. Une personne peut être à un niveau exécutant sur une activité mais référent sur une autre et responsable sur une troisième. Cela permet à l'organisation, d'identifier comment les responsabilités sont prises en charge. Le niveau référent permet à des opérateurs de prendre en charge certains sujets comme la sécurité ou les 5S de manière plus poussée selon leur appétence. Ils deviennent la personne motrice de leur atelier sur le sujet en question. Cela diffuse les responsabilités au sein des équipes, impliquant davantage les opérateurs et allégeant parfois le responsable hiérarchique.

- Le pilotage de la RSE -

• **Démarche d'amélioration continue : traiter les sujets relevant de notre responsabilité sociétale au même titre qu'une problématique production ou qualité.**

Pour nous, la RSE est d'abord un socle de valeurs communes, sans lequel une démarche sincère est impossible à impulser. Ici, ce socle se construit et se renforce depuis 2009. Ce prérequis validé, pour déployer la stratégie RSE de manière efficace, il faut la piloter. Nous avons intégré notre management de la RSE dans la démarche d'amélioration continue. Pour le dire plus simplement, **l'amélioration continue est le « comment » et la Responsabilité Sociétale est le « pourquoi ».**

L'amélioration continue se conduit chez nous via des rituels (appelés POP*) de Management Visuel de la Performance (MVP), coordonnés par Hélène Rinn, Responsable amélioration continue. Les POP se construisent autour des thèmes **sécurité, qualité et activité**, pour lesquels des indicateurs co-construits avec les équipes sont suivis quotidiennement.

« Aux POP5 et 15, la question centrale du rituel est de savoir si on a passé une bonne journée la veille. »

Aurélien Laboure,
Responsable de production

**Si non, pourquoi ? (résolution de problèmes).
Si oui, pourquoi ? (partage de bonnes pratiques).**

C'est aussi l'occasion d'aborder d'autres sujets que l'on souhaite partager à l'échelle de son équipe ou de l'ensemble de l'atelier. On utilise des **cartes d'amélioration** que chacun remplit lorsqu'il rencontre un problème ou a une idée d'amélioration. Celles-ci peuvent traiter des sujets sécurité, qualité et activité, mais aussi et de plus en plus, des sujets environnement, conditions de travail, relationnels ou organisationnels, investissement machine, fournisseurs, besoin en formation, etc. Lorsqu'un sujet ne peut pas être résolu dans le temps du POP alors une réunion impliquant tous les acteurs concernés est programmée.

PoP 5

Dans chaque
équipe de l'atelier



5 min

à l'embauche tous les
matins ou après-midi

PoP 15

Entre les responsables
d'équipes et les
services support



15 min

avant la pause café tous
les matins

PoP 60

L'équivalent du comité
de direction



60 min

Avant déjeuner tous les
mardis

* POP : Pilotage Opérationnel de la Performance

- Le pilotage de la RSE -

FOCUS 2019 : Evaluation Engagé RSE AFNOR

Le modèle d'évaluation

La norme ISO 26000 n'est pas un référentiel certifiable. Cependant, l'AFNOR propose une évaluation de la maturité de sa RSE, le « **Label Engagé RSE** ». Une entreprise peut prétendre à 4 niveaux selon la note obtenue : initial, progression, confirmé ou exemplaire.

Le déroulement de l'audit

Notre évaluateur est venu toute une semaine au sein de l'entreprise pour échanger avec les différents services, les salariés, les fournisseurs, les clients et d'autres parties prenantes. A partir des échanges, des valeurs de nos indicateurs, et sur la base de documents communiqués en amont puis vérifiés, l'évaluateur juge de la **maturité RSE de l'entreprise sur une cinquantaine d'items**.

L'évaluation se fait selon le PDCA :

PLAN : planification	✓	25 POINTS
DO : réalisation	✓	50 POINTS
CHECK : évaluation	✓	75 POINTS
ACT : benchmark	✓	100 POINTS



Les retours de quelques parties prenantes interviewées



Encadrants de production et services support

Les points forts d'ADAM sont le respect de l'environnement, l'économie et l'esprit « famille ». Il y a des différences de perception sur le bien vivre au travail entre les anciens qui étaient présents avant la construction du nouveau site (plus critiques) et les nouveaux salariés (satisfaits).

Opérateurs de production

On peut s'exprimer dans l'entreprise, lors des rituels POP5 et directement auprès des dirigeants. Les forces d'ADAM sont le respect de l'environnement, la politique SST, le confort du bâtiment et l'organisation des horaires de travail. La pression sur le respect des délais est perçue par les salariés.

Amélie Demanet – Région Nouvelle-Aquitaine

La démarche RSE est réelle, repose sur des valeurs qui perdurent et transformées en levier de performance. ADAM se distingue dans la filière bois par la mise en œuvre de la démarche opérationnelle issue du programme « l'Usine du Futur », par l'innovation sociale et par l'innovation des produits. La construction du nouveau site est exemplaire par la prise en compte des exigences de bien vivre au travail.

Laurent Delthé, Dirigeant chez AUDY (fournisseur bois)

ADAM est très engagé localement et reconnu au niveau RSE. Les négociations des tarifs des pré-débits en pin maritime sont constructives et ADAM est bon payeur. Le PDG est compréhensif et à l'écoute mais parfois très exigeant pour faire constamment très bien.



- Le pilotage de la RSE -



Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **62%**

• Écouter les femmes et les hommes d'Adam

Consciente de la place centrale de l'humain dans notre entreprise, Adam conduit depuis 2012 et tous les 3 ans environ, une **enquête « capital humain »**. C'est un questionnaire anonyme à destination de tous les salariés. Il comporte une centaine de questions permettant d'évaluer des items comme le climat social, la rémunération, l'attractivité, l'intention de rester, l'accomplissement personnel, la formation, la sécurité, la reconnaissance, l'écoute et bien d'autres. Cette enquête est réalisée par Stéphane Trébucaq, titulaire de la chaire sur le capital humain à la Fondation Bordeaux Université. Pour nous, c'est un outil qui permet de détecter les grandes tendances et d'initier des actions en réponse. L'enquête de 2017 avait révélé un point faible au niveau de l'**attractivité** et de la **fidélisation** des salariés. Adam se mobilise pour expérimenter des solutions et s'améliorer.

1

Mise en place d'un **actionnariat salarié**.

Cette option qui permettrait aux salariés d'être plus impliqués dans la vie de l'entreprise, semble difficilement réalisable en l'état, du fait de l'apport financier qui est trop important pour les salariés. La piste du « **Fond de pérennité** » évoqué dans la loi Pacte est à l'étude.



2

Créer un **incubateur** à projet au sein même d'Adam. Il permettrait aux personnes qui ont envie de développer une activité d'être accompagnés et de rester chez Adam. Une équipe de salariés intéressés sont en train de créer un dispositif en partenariat avec l'atelier Zélium à Bordeaux.

• Conditions de travail, santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail est un sujet central. Nos métiers nous amènent à être extrêmement vigilants quant aux risques physiques liés aux machines de coupe principalement et aux risques chimiques liés à la poussière de bois. **L'évaluation des risques aux postes est conduite de manière collaborative**, la rédaction des fiches de sécurité aussi. Le déménagement en 2015 a considérablement amélioré les conditions de travail, en termes de gestion de la température, d'ergonomie, de cohérence au niveau des flux, et surtout d'aspiration des poussières. La sécurité est un sujet de tous les instants, chez nous il a en plus une place quotidienne privilégiée au sein de nos rituels d'amélioration continue.



En 2019

85%

des salariés n'ont pas eu d'accidents

L'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt / effectif salarié X 1000) :

154

0

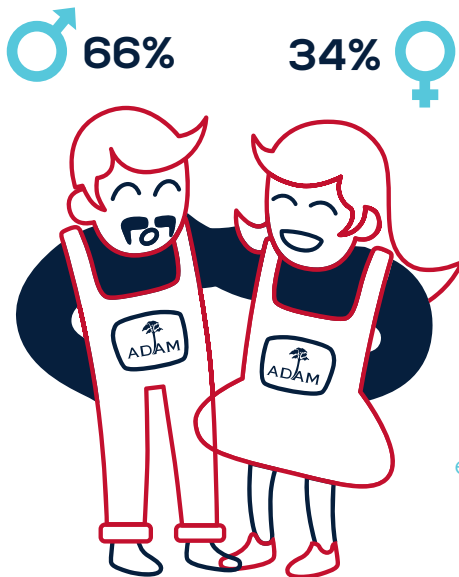
Maladies professionnelles déclarées!

- Les Femmes et les Hommes -

• Égalité & Diversité

« FAIRE BIEN » Adam s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et une absence de discrimination notamment dans les domaines suivants : recrutement, formation, mobilité, promotion, rémunération, articulation vie professionnelle et vie privée.

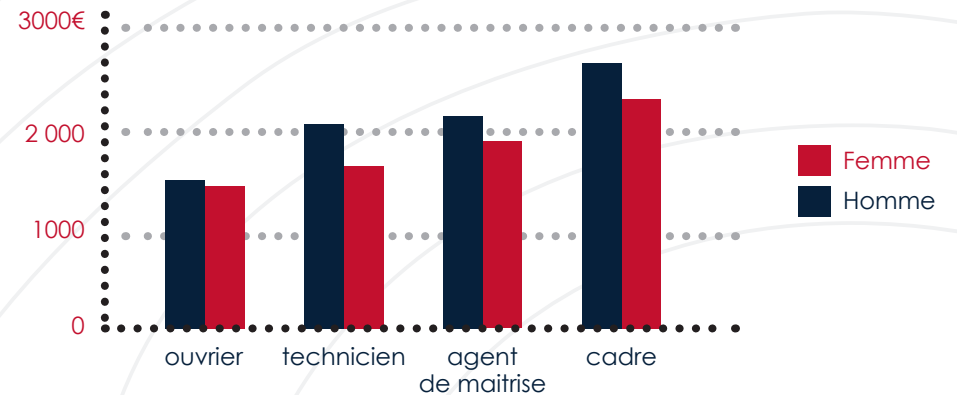
« FAIRE MIEUX » Nous allons plus loin en essayant de faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes (sensibilisation, formation interne, communication externe). Adam agit de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire, et s'engage à favoriser l'accès de toutes et de tous, femmes et hommes, à l'ensemble des métiers de l'entreprise. Adam détient le double label de l'AFNOR « Égalité & Diversité » depuis 2017. En 2018, tous les salariés ont participé à un atelier de sensibilisation aux facteurs de discrimination et au handicap, notamment les handicaps invisibles. L'atelier se déroulait par groupe d'une dizaine de personnes, les quizz et les jeux ont créé des espaces de discussions très appréciés et fait tomber les tabous



pyramide des Âges



Moyennes de rémunération par catégorie des femmes et des hommes au 01/03/2019



• Partager les bénéfices

Sur la base de l'idée que le profit est rendu possible par une performance collective, **environ 1/3 du RCAI est redistribué par le biais de la participation et de l'intéressement**. Le reste étant réinjecté pour le maintien de l'outil de production et le bon fonctionnement de la société (développement des compétences, consolidation de trésorerie, investissements machines ou équipements, projets à visée RSE). Chaque salarié reçoit la même rétribution, cadre comme opérateur, ancien comme nouveau. Voté à plus des deux tiers, ce mode de redistribution, validé en 2017, a pu être testé sur l'exercice 2018-2019.

« Pas de dividende versé aux 2 actionnaires »

Hélène et Jean-Charles RINN,
seuls actionnaires de la société



- Les Femmes et les Hommes -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• **Innover aussi socialement** (autonomie, responsabilisation, implication)

Dans notre PME atypique, la production est assurée par 6 ateliers qui travaillent de concert, dans une forme d'auto-organisation. La scierie, l'usinage, le marquage, le montage, la finition et une équipe polyvalente dite « Petites Séries ». Le responsable de production incarne le coordinateur de ces ateliers et anime la démarche d'amélioration continue. Le principe d'une planification centralisée a été abandonné pour tenir comptes des pratiques « excentrées », spécifiques à chaque équipe, dont dépendent souplesse et réactivité.

Fort de ce terreau et d'une vision humaniste de l'entreprise, en 2015, ADAM a démarré le projet **PEPSI**. Nous avons bénéficié d'un AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) Innovation Sociale de la part de la région.

L'objectif : Mettre en œuvre des formes de gouvernance et d'organisation qui permettent aux salariés de participer aux décisions qui les concernent, tant au niveau stratégie générale d'entreprise qu'au niveau organisation quotidienne du travail.

« On est dans une logique d'empowerment, l'idée c'est de redonner du pouvoir au terrain. »

Emmanuel **Havet**,
Responsable RH et Innovation Sociale

4 AXES

du projet d'innovation sociale PEPSI*

*Participation Et Performance Sociale et Industrielle

1. Le déploiement de méthodes de gestion de production et d'amélioration continue « agiles » et efficaces : adaptation et appropriation du lean-management et du PDCA
2. La transformation des modes de management : décentralisation au sein des équipes, participation, intelligence collective
3. Le développement des compétences et des possibilités de mobilité interne : parcours d'intégration, formation interne
4. La transformation du processus de gouvernance : création d'instances de décisions, prise de décisions collectives



- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2019 : La démarche santé et sécurité

Encore un sujet dont Adam se saisit de manière atypique et collaborative : la santé et la sécurité au travail (SST) ! Ce qui nous a valu un article dans le magazine de référence en la matière, Travail et Sécurité © n°808 Septembre 2019.

Partant du principe que la sécurité est l'affaire de tous et que les mieux placés pour y réfléchir sont ceux qui travaillent, dans chaque atelier, un opérateur volontaire est devenu référent SST. Ses missions principales sont :



MISSION 1.

S'assurer que les règles de sécurité sont pertinentes et connues de tous.

MISSION 2.

S'assurer que toute situation dangereuse est signalée et résolue.

MISSION 3.

Mener les actions de sécurité relatives à son atelier ou s'assurer qu'elles sont prises en charge.



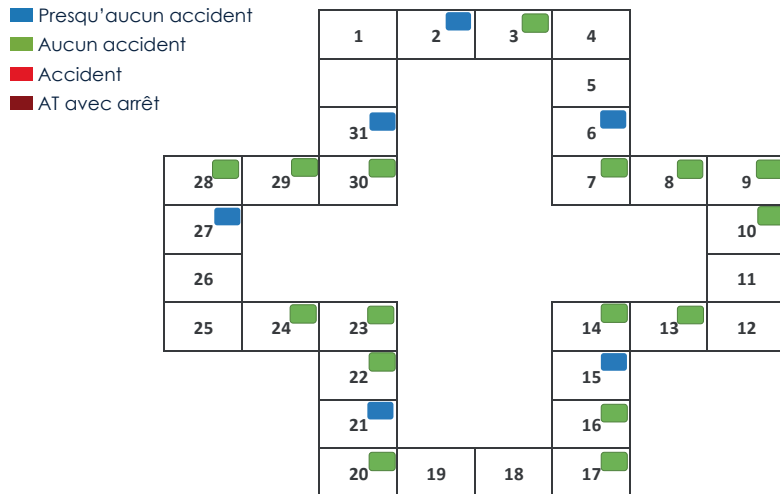
Les référents SST dans l'atelier

- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2019 : La démarche santé et sécurité

Pour cela, il intervient au quotidien. Il est garant de la bonne gestion des EPI. Il relève les écarts aux consignes, les presqu'accidents et les accidents et participe aux analyses. C'est lui qui anime, avec son responsable, le **point sécurité quotidien** dans son équipe. Il a également un rôle à jouer dans l'accueil de nouvelles personnes, la réception de nouvelles machines, l'évacuation incendie, etc.

Indicateur mensuel de sécurité



Il,elle réalise également un **audit sécurité complet du parc machine** de son atelier chaque mois. Cela permet une vérification de tous les organes de sécurité, mais c'est aussi un moment privilégié de dialogue et de détection de situations dangereuses. On enfle ses lunettes « sécurité » !

Enfin, il,elle participe à **une réunion SST chaque mois**, avec l'ensemble des référents SST et la responsable sécurité. On y examine les indicateurs sécurité et les analyses de risques réalisés par les uns et les autres durant le mois. On réfléchit ensemble aux sujets transverses et on planifie les actions de chacun pour le mois à venir.

Un an après la mise en place de ce système, les résultats en termes d'accidents ne sont pas encore au rendez-vous mais les opérateurs témoignent :

« on parle plus de sécurité qu'avant, on y pense davantage. » Les problèmes sont remontés et analysés. « On voit les choses avancer ! ».

Opérateurs

Interviewé par l'auditeur AFNOR



- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **74%**

• **Innover et concevoir durable : les prérequis pour une production responsable**

Adam se démarque par l'innovation produit. La stratégie d'entreprise de montée en gamme est largement soutenue grâce à l'équipe développement constituée de 3 prototypistes, un designer et le responsable développement. Le développement se fait en concertation avec le client. C'est toujours du sur-mesure et parfois de la haute couture !

Lorsqu'il faut sourcer de nouveaux matériaux, l'équipe cherche des fournisseurs à proximité, porteurs de valeurs, de savoir-faire ou engagés dans une démarche de développement durable. Le bureau développement se soucie aussi de la fin de vie des produits. Par exemple nous créons des caisses à « seconde vie ».

Adam est en mesure de proposer des caisses entièrement en bois français. Une caisse en pin français versus pin espagnol a un bilan carbone 4 fois inférieur et crée de l'emploi sur le territoire néo-aquitain. Ce sont des arguments avancés à nos clients pour les inciter à choisir une solution en bois français.



Issus du travail de l'équipe développement les

produits **INNOVANTS**

et **NOUVEAUX**

représentent

16%

du CA de 2019



47%
des achats
de 2019

sont passés à des fournisseurs

NEO-AQUITAINS

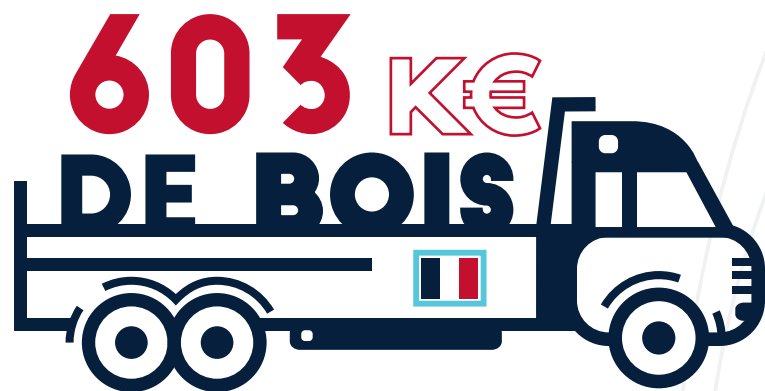
• **Acheter en conscience**

L'approvisionnement bois est crucial pour nous. Nous sommes dans une logique de couverture du risque avec une forte culture du dialogue. **La plupart de nos fournisseurs bois sont historiques.** Nous sommes convaincus que, outre la multiplication des fournisseurs, le meilleur levier est de **consolider les relations** avec ceux-ci. Chaque fournisseur est visité au moins une fois par an, avec des échanges autour de son outil de production, de son organisation, de la qualité, mais aussi les conditions de travail et de sécurité des salariés, l'impact environnemental, le contexte socio-économique et les problématiques de chacun. **Les fournisseurs en difficulté bénéficient d'un soutien** fort qui va d'absorber la hausse de prix matière, jusqu'à parfois payer les commandes en avance, trouver des nouveaux produits à faire fabriquer, apporter une expertise technique, etc.

- De la conception à la livraison -

Nous travaillons avec des fournisseurs **exclusivement français pour les achats d'avivés** (pin et peuplier), c'est à dire lorsque l'on reçoit le bois en planche. Pour les achats de composants, nous travaillons en partie avec des fournisseurs français et en majorité avec des **fournisseurs espagnols** (Pays Basque et Galice). La plupart de nos produits premium sont fait à partir de panneau latté collé de pin radiata. Cette technique permet de valoriser un maximum de sections de bois tout en obtenant un état de surface régulier, clair et sans nœud. Le pin radiata est cultivé principalement en Espagne, au Chili et en Nouvelle Zélande. Nous avons un partenariat d'exclusivité avec la seule entreprise qui ne s'approvisionne qu'en **radiata du Pays Basque Espagnol**.

Soutien à la filière
bois française



Représentant 17% de la valeur des achats bois en 2019

Les choix de produits ou services nécessaires à l'entreprise sont aussi motivés par des aspects de développement durable, selon leur contribution à la transition écologique (**crédit coopératif** pour financer le bâtiment, **ENERCOOP** comme fournisseur d'électricité responsable) ou par leurs pratiques sociétales plus vertueuses que des concurrents (**Gaz de Bordeaux**).

• Utiliser la ressource bois de manière durable

Une fois choisie et achetée, il est question de faire le meilleur usage de notre matière principale, le bois. Notre impact sur l'environnement naturel est étroitement liée à l'utilisation de cette ressource. Pour favoriser une exploitation forestière durable et respectueuse de la biodiversité, nous utilisons du pin et du peuplier PEFC. Au-delà des 70% requis pour la certification nous nous sommes fixés d'utiliser 80% de bois certifié PEFC.



Part d'approvisionnement en bois

Labellisé
PEFC

85% PIN
89% PEUPLIER

Pour limiter notre impact, nous limitons nos pertes. A chaque début de fabrication pour une commande, de la matière est lancée en plus pour compenser les rebuts dus à des problèmes de qualité. Cette quantité de sur-lancement est estimée au plus juste et réajustée au fur et à mesure pour éviter d'avoir des produits finis semi-finis en plus. Et si par cas cela arrive, nous récupérons autant que possible les excédants pour des commandes futures avec un système que l'on a appelé la **gestion des queues de commandes**. Nous fonctionnons aussi en faisant ce qu'on appelle de la « **recoupe** ». Au lieu de jeter des morceaux de bois présentant un défaut, lorsque son emplacement le permet, on recoupe le bois pour obtenir une section plus petite, sans ce défaut.

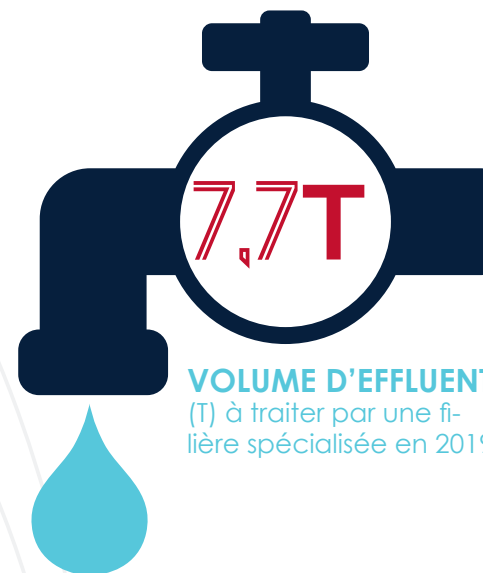
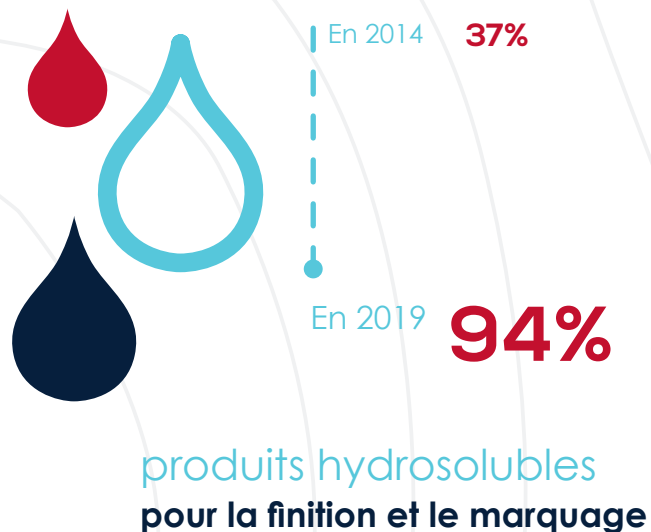
Lorsque l'on travaille le bois, on génère une grande quantité de sous-produits. Il y a des pertes structurelles inhérentes au travail du bois sous forme de copeaux, et des pertes liées à la découpe et aux rebuts, ce sont des morceaux de bois. L'un et l'autre de ces sous-produits sont valorisés en bois énergie dans une autre industrie. Le bois a cet avantage de ne jamais être un déchet ultime.

- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Prévenir la pollution à toutes les étapes de la production

Nous avons aussi fait le choix de changer tout notre process de finition pour n'utiliser que des produits de vernissage en phase aqueuse. Le chantier a démarré en 2014 et depuis 2016, **les solvants sont bannis des vernis** ! C'est un gain considérable pour la santé des utilisateurs et pour l'environnement. Nos déchets métalliques, papiers, cartons, plastiques et films plastiques sont triés et chacun à sa filière de valorisation ou de retraitement. Chaque atelier est sensibilisé et évalué sur sa maîtrise du **tri des déchets**. C'est l'affaire de tous. Moins évident, nous avons aussi pensé à notre **huile de lubrification de lame**, en scierie. Celle-ci est d'**origine végétale et biodégradable**.



97%
DE DÉCHETS
RECYCLÉS
en 2019



- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

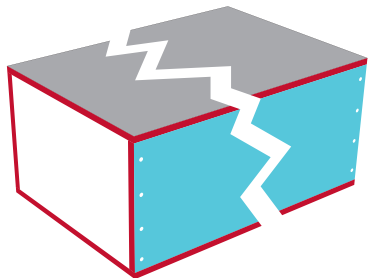
- **Management de la qualité pour valoriser le travail des salariés et assurer la satisfaction clients**

Délivrer des produits de qualité et conformes, c'est notre responsabilité vis-à-vis du client. Adam alimente et renforce la culture déjà existante et partagée du travail bien fait. Cela implique les salariés et valorise leur travail. Ce sont eux les garants de la qualité des produits fabriqués, ce sont leurs yeux et leurs mains.

Lors des rituels d'amélioration continue quotidien, **nous relevons et analysons le temps passé en « reprise-reliance »**, c'est-à-dire que temps passé traiter une non-qualité, soit à « reprendre » des produits défectueux, soit à « relancer » une production dès le départ. Nous avons choisi de suivre (entre autres) cet indicateur, car il rend bien compte de notre vision du travail. Traiter une non-qualité générée, c'est potentiellement du bois gaspillé, des délais plus compliqués à tenir, du stress, un manque à gagner, mais c'est essentiellement du travail perdu, des heures passées pour finalement refaire. Voilà pourquoi c'est cet indicateur que l'on cherche à diminuer, en accompagnant les salariés à mener des réunions de résolutions de problèmes, qui débouchent sur des plans d'actions ou des nouvelles pratiques à partager.

«**Reprise/reliance**»: Temps passé à rattraper des non-qualités

2017 > 1468 heures
2019 > 964 heures



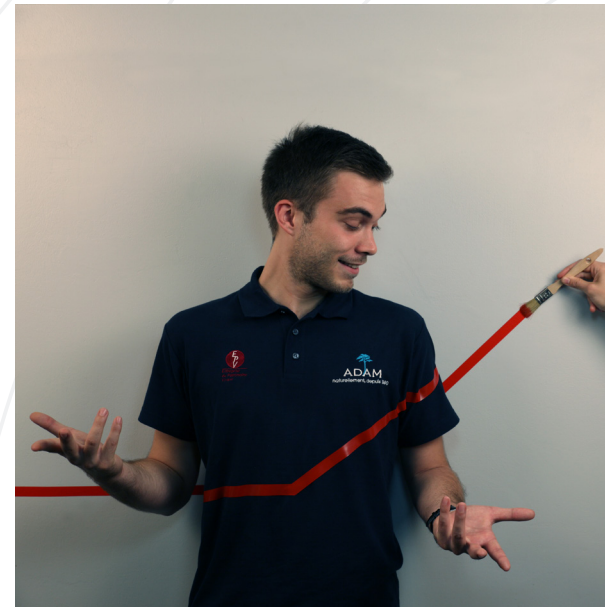
Impact sur le CA des produits non conformes
0,40% du chiffre d'affaire 2019



Note générale
à l'enquête client en 2019

8,1/10

AMELIORATION CONTINUE



En 2018

168

carte d'améliorations

56% traitées

En 2019

278

carte d'améliorations

65% traitées

ADAM
Rapport
RSE
2019

- De la conception à la livraison -

FOCUS 2019 : Projet « stabilisation et développement de la Scierie Adam »

Nous avons présenté précédemment l'ambition forte d'augmenter drastiquement notre approvisionnement en bois local et notamment en pin français. (voir « focus 2019 vision » p.8). La scierie Adam est notre botte secrète ! Une scierie de deuxième transformation dans laquelle entre exclusivement ... du bois français ! Des grandes planches, appelées avivés, de pin et de peuplier. Donc en augmentant la capacité de la scierie et l'activité, on augmente mécaniquement notre utilisation de bois français.

Seulement voilà, l'activité de la scierie ADAM est en forte baisse depuis quelques années, et ses rendements ne sont pas satisfaisants. Le coût d'un composant de caisse sorti scierie Adam vaut parfois plus du double du coût d'un composant acheté en Espagne. Et pour couronner le tout, l'équipe de 5 personnes en 2018 a souffert 3 départs successifs, laissant un effectif réduit et perdant les compétences acquises par ces personnes. Cette filière est en difficulté et les recrutements sont extrêmement compliqués.

+
d'activité scierie ADAM

=

+
d'appro bois français



ADAM
Rapport
RSE
2019

ON NE BAISSÉ PAS LES BRAS ! ADAM AMORCE UN REEL SAUVETAGE DE L'ATELIER SCIERIE :

DES SALARIÉS MOTIVÉS

Romain, jusqu'alors opérateur polyvalent vient rejoindre complètement l'équipe. Jonathan, intérimaire chez nous, s'y joint également. Puis Philippe, recruté pour renforcer l'encadrement et la gestion de l'équipe en binôme avec Frédéric.

UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES ET TECHNIQUES

L'équipe sera stimulée et accompagnée sur des aspects techniques « métier », entretien du matériel industriel, assurance de la qualité des produits et management des personnes, par un formateur du CFAIB de Seyresse, au Sud de Dax.

UN RAFRAÎCHISSEMENT DU MATÉRIEL INDUSTRIEL

Des investissements conséquents seront dédiés à la maintenance et l'amélioration du train de scierie. Merci à l'ingéniosité et la persévérance de Pascal, notre responsable maintenance pour son travail !

UN MANAGEMENT SOLIDE

Des points d'étapes hebdomadaires seront réalisés avec Aurélien, le responsable de production et Hélène, la responsable amélioration continue, permettant de faire le bilan de la semaine écoulée et de déterminer les priorités de la semaine suivante.

- De la conception à la livraison -

FOCUS 2019 : Projet « stabilisation et développement de la Scierie Adam »

BILAN 2019 :

**SAUVETAGE
RÉUSSI !**

**UNE ÉQUIPE QUI
TOURNE, ELLE
ENVOIE DU BOIS !**



CAP SUR 2020 !

OBJECTIF :

Déterminer les objectifs de production (typologie produits, volumétrie) et les scénarios organisationnels répondant à nos engagements RSE, **la cible estimée est d'accroître la volumétrie en scierie de 20 % par an sur les 4 prochaines années.**



ADAM
Rapport
RSE
2019

- Le territoire -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **76%**

• Notre implantation sur le territoire

Notre position sur le territoire résonne avec notre position sur le marché. En effet, notre implantation à Sainte Hélène (2015) nous place au point de rencontre des 2 filières avec lesquelles nous sommes étroitement liées. **Au Sud, la forêt des Landes de Gascogne et au Nord les vignes et les châteaux du Médoc.** C'est en cohérence avec notre engagement à faire prendre conscience aux acteurs du vin, les problématiques du monde du bois.

Nous sommes un acteur industriel conséquent pour la **petite commune de Sainte Hélène** de moins de 3000 habitants. Nous sommes les premiers installés sur la zone d'activité. Nous participons à renforcer l'attractivité de Sainte Hélène pour d'autres industriels ou pour des potentiels habitants. Nouveaux dans le Médoc, nous nous sommes inscrits en 2018 au **Club des Entrepreneurs du Médoc** pour renforcer nos liens avec les entreprises du territoire.

Sur le plan social, le **Médoc** connaît un **fort taux de chômage** avec un problème de **précarité de l'emploi**, il y a une grande proportion d'emplois qui ne sont que saisonniers (viticulture). **Notre politique de recrutement et de pérennisation de l'emploi** prend alors tout son sens, avec une attention particulière à l'égalité des chances vis-à-vis de l'âge au moment du recrutement, car nous faisons face à un public particulièrement défavorisé, ici dans le Médoc. Nous rencontrons des demandeurs d'emplois souvent peu qualifiés, alors nous déployons une **stratégie d'accompagnement pour la montée en compétences**, techniques comme managériales. Nous travaillons aussi sur l'attractivité et sur la fidélisation des talents, personnes formées aux métiers techniques du bois (menuisier, ébéniste).

3

Interimaires
titularisés en 2019

soit **21% de nos embauches**

• Notre scierie de deuxième transformation

La présence d'un **atelier de scierie** au sein même de l'unité de production nous offre un potentiel unique. Nous ne travaillons pas seulement à partir de composants de caisse ou de panneaux, nous pouvons aussi transformer des planches de bois, appelés avivés, directement sur notre site. C'est ainsi que nous produisons l'intégralité de nos caisses et coffrets en **peuplier**. Celui-ci provient du **territoire français**. Nous transformons également du **pin maritime** qui provient lui, de la **forêt des Landes**. En plus de valoriser du **bois local**, c'est un atout considérable en termes de flexibilité, de réactivité et de couverture du risque matière. Alors même si cela coûte plus cher, Adam fait là encore le pari de la responsabilité sociétale (voir focus p.26 et 27).

• La démarche de préservation du pin Aquitain et le soutien des entreprises locales de filière

C'est important pour nous de valoriser une matière première locale et de faire travailler les scieurs de la région. Nous travaillons avec des **fournisseurs historiques de pin, implantés dans la région de Nouvelle-Aquitaine**. Pour Adam, soutenir la filière passe en priorité par comprendre ses contraintes. Ainsi, lorsque nos fournisseurs nous font part d'une augmentation tarifaire liée à l'augmentation du coût matière, nous l'acceptons **sans négocier le prix**.

Au-delà de notre soutien direct aux scieurs via nos choix d'approvisionnements, nous agissons aussi auprès de la **filière**. Nous participons au programme «vers une filière locale et intégrée» avec le pôle de compétitivité **Xylofutur**, initié par l'**Etat**, porté par la **région** et l'**interprofession FIBA**. Il réunit acteurs à projets communs et experts. Il facilite le lancement de projets et aide à la recherche de financements.

- Le territoire -

2019

410 kg

Masse des caisses envoyées à L'ATELIER D'ÉCO SOLIDAIRE
RECYCLERIE CRÉATIVE VALORISANT LES DÉCHETS ET FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE

• Partenariat avec l'Atelier D'éco Solidaire (ADS) à Bordeaux

ADS est une **recyclerie créative** située dans le quartier de Bacalan. Sa mission, agir pour la protection de l'environnement, par la **réduction des déchets** en les collectant, afin de les réparer pour les valoriser par la customisation et leur donner une seconde vie. Cette association a aussi une vocation d'**insertion professionnelle et de sensibilisation**. Depuis 2012, Adam fournit des rebuts qui servent de matière première à ADS. Le mobilier de nos locaux sociaux provient de l'Atelier d'éco Solidaire.

L'histoire d'ADS est liée à celle d'ADAM et les rôles de président et de trésorière sont assurés par des salariés ADAM.

• Mise en avant du savoir faire des femmes et des hommes et de l'industrie

Adam est une des 1400 entreprises françaises labellisées (140 entreprises néo-aquitaines). Le label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) est une marque de reconnaissance de l'Etat. Ce label rassemble les **entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence**. Il représente une communauté de fabricants attachés à la haute performance de leur métier et de leurs produits. Attribué la première fois en 2012 pour une période 5 ans, Adam a été conforté dans sa labellisation EPV en 2017 via un nouvel examen de sa candidature.

www.patrimoine-vivant.com



• Partage de bonnes pratiques

Nous accueillons volontiers nos parties prenantes au sein de l'entreprise, nous participons à interventions extérieures sur nos sujets de prédilection, la RSE, l'innovation sociale, ou l'amélioration continue. Nous participons régulièrement à des **groupes de travail**, des **tables rondes** car nous sommes convaincus qu'une démarche RSE doit être partagée pour s'enrichir de retours d'expériences et pour diffuser nos valeurs et nos pratiques au sein de notre **sphère d'influence**. Les Ateliers 3D (destination développement durable) et les Rencontres Engagés RSE de l'AFNOR font partie de nos routines, mais nous participons aussi à des rencontres organisées par la CARSAT, l'IAE de gestion de Bordeaux ou l'AFQP, entre autres.



96 H

de bénévolat investies
en 2019 pour promouvoir
la RSE dans notre sphère
d'influence et au-delà

FOCUS 2019 : Immersion des élèves de 3ème SEGPA du Collège Hastignan chez Adam

En avril, nous avons accueillis une trentaine d'élèves de classe SEGPA du Collège d'Hastignan (Saint-Médard) pour une immersion dans le monde de l'entreprise et celui du travail du bois. En collaboration avec leur incroyable professeur, Madame Corinne Froment, nous avons créé 2 circuits adaptés aux affinités de chacun.

CIRCUIT I : COMPRENDRE LES MÉTIERS INDUSTRIELS PAR LA PRATIQUE

Après un mot d'accueil et une visite de l'entreprise, les élèves ont pu tester de réelles activités de l'entreprise. Les opérateurs Adam volontaires ont créé et animé 4 ateliers pour les élèves.

- **Tri dans l'atelier Scierie**

Classer les morceaux de bois en 3 catégories, selon des critères de qualité comme les nœuds, les gerçures, le veinage, etc.

- **Sérigraphie manuelle dans l'atelier Marquage**

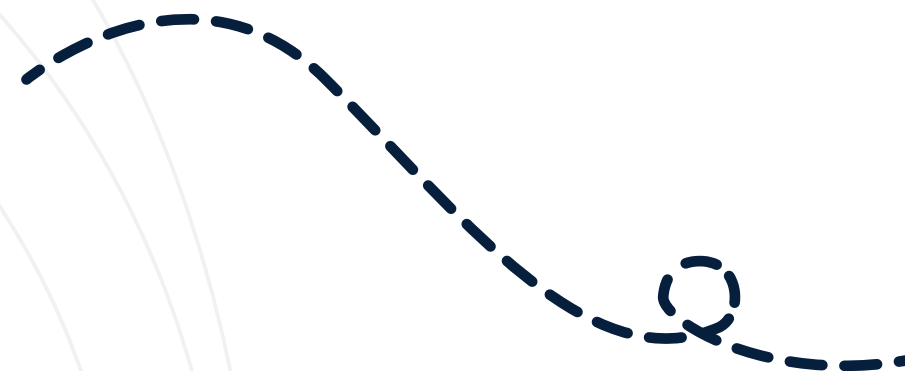
Sérigraphier, sur des morceaux de bois, la date et le nom la classe, pour tous les élèves.

- **Pose d'équipement dans l'atelier Finition**

Mettre en place mousses, poignées, aimants et contrôler la qualité.

- **Palettisation au Stock**

Préparer une palette et la filmer.



« Les élèves se sont montrés majoritairement intéressés. Deux ou trois, très difficiles, nous ont étonnés par leur investissement dans les ateliers : ce sont des petites victoires qui valent la peine que nous nous donnions du mal pour eux. »

« Le marquage à la date de notre venue est une délicate attention et un joli souvenir que les élèves et le collège vont garder. »

Corinne **Froment**, Leur professeur

CIRCUIT 2 : DÉCOUVRIR L'ORGANISATION D'UNE ENTREPRISE GRÂCE À UN SCÉNARIO, DE LA COMMANDE À LA LIVRAISON

A la manière d'une chasse au trésor, les élèves ont suivi l'intégralité du processus de commande et de fabrication d'un produit, avec une mise en scène des aléas du quotidien et un aperçu de nos rituels et dispositifs d'amélioration continue. Ils devaient pour chaque métier rencontré identifier les outils et les qualités requises et récupérer un document ou un objet symbolique.



« Un grand merci à toute votre équipe très mobilisée autour de notre venue, de la part de tous les collègues de la SEGPA du collège Hastignan. Tout le personnel a été très accueillant. »

« Quant à ceux qui formaient l'équipe pour le scénario, ils ont été très attentifs et ont su réinvestir le travail de préparation. »

Corinne Froment, Leur professeur

- Le territoire -

FOCUS 2019 : Une pergola pour cultiver et se cultiver

Faire pousser sa propre nourriture, voilà un pilier de résilience dans ce monde en transition. L'alimentation et l'agriculture semblent éloignées de nos métiers, mais Adam pense que c'est aussi une responsabilité de l'entreprise, d'éveiller ses collaborateurs sur des questions comme l'alimentation durable.

Nous avons rencontré François, un entrepreneur du territoire, qui a créé Kanopée Konzept. Son idée : valoriser des espaces non utilisés et les rendre productifs de nourriture saine, tout en créant du lien social et en favorisant la biodiversité.

Adam séduit, accueille la première Pergola de Kanopée Konzept. Une construction en bois, autonome en énergie, sur laquelle sont cultivés des herbes aromatiques et des légumes originaux en hydroponie biologique. Un lieu agréable et plein de nouvelles saveurs, où se déroulent les Rencontres Durables.



Les Rencontres Durables : Une fois par mois, François aborde avec les salariés intéressés, des sujets tels que les pratiques au potager, la biodiversité, la consommation responsable, les principes de la permaculture, etc. On alterne théorique et pratique. Pour cela nous avons construit (avec le bois de notre scierie !) des bacs de culture pour mettre en application ce que l'on apprend.

Nous avons aussi implanté un composteur. Les déchets organiques du réfectoire y sont collectés et les salariés peuvent rapporter les déchets organiques de leurs foyers. L'équilibre du compost est maintenu en y ajoutant régulièrement de la sciure de bois (toujours de notre scierie !).



- Synthèse des indicateurs : Économique -

INDICATEURS ADAM	2017	2018	2019	OBJ. 2020	GRI	ISO26000
Activité : Chiffre d'affaire	9,18M€	9,07M€	8,54M€	>7,5		
Capacité Financière : Cotation Banque de France	F3	F3	F3	F3	201-1	6.5.3 / 6.5.4
Montée en gamme : Part du CA réalisé avec des produits premium	27%	24%	44%	>40%		
Innovation produit : Part du CA réalisé avec des nouveaux produits	8%	6%	16%	>15%		
Turn Over Clients : Ratio CA réalisé par l'entrée de nouveaux clients par rapport à la perte de CA engendrée par la sortie de clients	5,5	0,9	1	>1,5		
Satisfaction client : Note générale de l'enquête client	7,8/10	8,1/10	8,1/10	>8/10		
Impact des commandes livrées non conformes sur le CA	0,2%	0,3%	0,4%	<0,5%		
Nombre d'heures de relance / reprise	1468h/an	844h/an	964h/an	<840h/an		
Nombre de cartes d'amélioration créés	242	1698	278	>190		
Répartition des femmes et des hommes par niveau de classification (% femmes)	ouvrier : 42% technicien : 29% AM : 14% cadre : 20%	ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% cadre : 17%			405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Écart des moyennes des rémunérations des femmes et par rapport aux hommes par catégories pro	ouvrier : +6% technicien : +1% AM : -14% cadre : -8%	ouvrier : +4% technicien : -19% AM : -2% cadre : -10%			405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Quantité de bois français achetée en valeur (k€)	712k€	511k€	603k€	700k€	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Fournisseurs (en nombre) de Nouvelle Aquitaine sur les achats principaux (90% des achats)	57%	58%	47%*	>50%	204-1	6.5.5 / 6.8.7
Heures consacrées aux actions bénévoles	88	110	96	110	203-2	6.6.6 / 6.8.1-2

*changement de mode de calcul

- Synthèse des indicateurs : Sociaux -

INDICATEURS ADAM	2017	2018	2019	OBJ. 2020	GRI	ISO26000
Effectif : Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle	ouvrier : 42% technicien : 29% AM : 14% cadre : 20%	ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% cadre : 17%			405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Nombre d' intérimaires titularisés /an	8 (3F/5H)	5 (3F/2H)	3 (2F/1H)		401-1	6.4.3
Taux de sortie (Nb sortie/Nb salariés)	14%	15%	18%	15%	401-1	6.4.3
Taux de d'entrée (Nb entrée/Nb salariés)	19%	16%	21%	15%	401-1	6.4.3
Turn over	17%	18%	19%	<20%	401-1	6.4.3
Dépenses engagées pour la formation	-	-	23 k€	15 k€	404-2	6.4.7
Pourcentage de demandes d'aménagement du temps de travail satisfait	100%	100%	100%	100%	-	6.4.4
Actions de sensibilisation menées sur les thèmes de la diversité et de l'égalité	oui	oui	oui	oui	405-1	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3
Actions de partenariat conduites avec l'association NQT	oui	oui	oui	oui	102-12	7.8.
Nombre d'AT avec arrêt / effectif moyen (annuel)	10%	8%	15%	10%	403-2	6.4.6 / 6.8.8
Nombre de MP / effectif moyen (annuel)	1%	0%	0%	0%	403-2	6.4.6 / 6.8.8

- Synthèse des indicateurs : Environnementaux -

INDICATEURS ADAM	2017	2018	2019	OBJ. 2020	GRI-G4	GRI	ISO26000
Part d'appro bois français en valeur	18%	15%	20%	20%	EC9	204-1	6.6.6 / 6.8.1 6.8.2 / 6.8.7
Labellisation PEFC	Label	Label	Label	Label	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en pin PEFC	83%	82%	85%	>80%	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en peuplier PEFC	86%	87%	89%	<500	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Consommation d'électricité en MWh/an	-	473	426	<200	EN3	302-1	6.5.4
Consommation de gaz en MWh/an	141	122	129		EN3	302-1	6.5.4
Part de vernis et encres hydro (sans solvant) utilisés pour la finition et le marquage	96%	97%	94%	97%	EN23 EN1	306-2 301-1	6.5.3 / 6.5.4
Segmentation des déchets significatifs par type (1) bois (2) produits potentiellement polluants	(1) 86% (2) 2% (3) 12%	(1) 90% (2) 1% (3) 9%	(1) 87% (2) 2% (3) 11%	suivi	EN23	306-2	6.5.3
Segmentation des déchets bois par types (a) déchets courts (b) copeaux	(a) 270 T (b) 360 T	(a) 327 T (b) 384 T	(a) 349 T (b) 265 T	réduction	EN23	306-2	6.5.3
Part des déchets recyclés ou valorisés	97%	98%	97%	>95%	EN28	301-3	6.5.3 / 6.5.4 / 6.7.6
Masse des caisses envoyées à l'Atelier D'éco Solidaire	3,03 T	2,66 T	0,41 T	partenariat	EC8	203-2	6.8.1 à 3 6.8.7 / 6.8.9
Quantité de déchets dangereux et ratio déchets dangereux / déchets totaux	17 T - 2%	8 T - 1%	13 T - 2%	10 T - 1%	EN25	306-4	6.5.3
Volume d'effluent à traiter par une filière spécialisée : volume d'effluent (T) et ratio effluent / conso	8,7 T - 2%	4,3 T - 1%	7,7 T - 2,5%	5 T - 1%	EN22	306-1	6.5.3 / 6.5.4



ADAM

naturellement, depuis 1880

**ZA de Gémeillan, Route de Lacanau
33480 SAINTE HÉLÈNE**

Tél. : +33 (0) 5 56 05 57 50
Fax : +33 (0) 5 56 05 28 04

adampack.com