



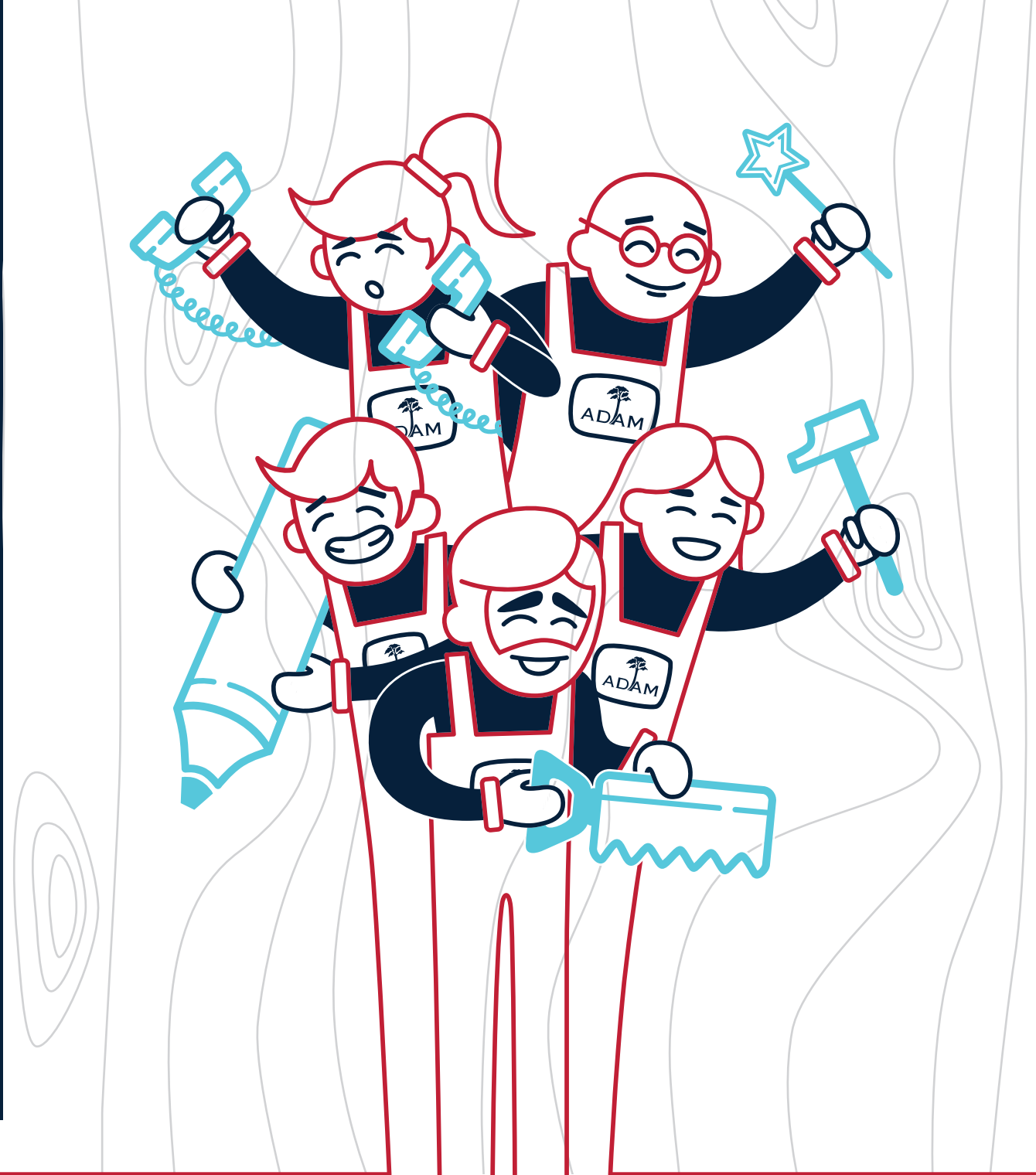
naturellement, depuis 1880

---

RAPPORT  
**RSE**

---

2020



Pour la 7ème année consécutive, Adam édite son rapport RSE.

Nous sommes convaincus qu'il est de la responsabilité de toute entreprise d'être transparente sur ces 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.

Nous enrichissons ce rapport au fil des ans. En 2018, nous préparons l'évaluation Engagé RSE de l'AFNOR et à cette occasion nous avons refondu la structure de notre rapport RSE. Pour Adam, la RSE est une démarche fondatrice et pérenne, il nous semble alors opportun de décrire dans ce rapport – et dans les prochains – nos pratiques sociétales fondamentales.

C'est pourquoi le rapport est construit selon les thèmes de l'évaluation Engagé RSE. Pour chaque thème, vous trouverez la présentation de nos pratiques fondamentales, nos résultats comparés sur 3 ans en lien avec ces pratiques et un focus sur une ou deux réalisations de l'année à souligner. A la fin du rapport se trouve une compilation de tous les indicateurs présentés dans celui-ci, ainsi que leur équivalence selon le référentiel GRI et leur lien aux paragraphes de l'ISO 26000.

# - SOMMAIRE -

## La vision RSE et la gouvernance

Nos pratiques fondamentales et nos résultats  
FOCUS 2020 : Quelles cibles pour Adam 2030 ?

5

## Le pilotage de la RSE

Nos pratiques fondamentales et nos résultats  
FOCUS 2020 : Notre grande journée RSE «l'effet Papillon» et ses groupes de travail thématiques

9

## Les Femmes et les Hommes

Nos pratiques fondamentales et nos résultats  
FOCUS 2020 : Confinés pour mieux se retrouver, mise en place d'un baromètre social

16

## De la conception à la livraison

Nos pratiques fondamentales et nos résultats  
FOCUS 2020 : L'éco-conception de nos produits

23

## Le territoire

Nos pratiques fondamentales et nos résultats  
FOCUS 2020

30

## Synthèse des indicateurs et équivalence GRI, ISO 26000 et ODD

35

## - ADAM EN CHIFFRES -

PMI française de



# 59

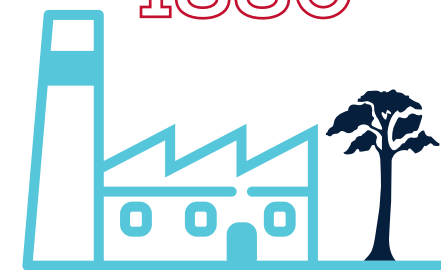
personnes

Manufacture séculaire, la société Adam est spécialisée dans la conception et la fabrication de packaging en bois. Elle se démarque parmi les vini-caissiers français grâce à une combinaison de savoir-faire traditionnels et d'innovation.

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**



# 8,29

millions d'euros de CA en 2020

# 98%

des produits pour le secteur des vins et spiritueux

# 95%

de la production sont des caisses et coffrets bois



# 45%

de produits premium

**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 attachée à la haute performance de leur métier et de leurs produits. En 2017, l'entreprise a été confortée dans sa labellisation EPV via un nouvel examen de sa candidature. Adam est une des 1500 entreprises françaises labellisées (150 entreprises néo-aquitaines dont 22 girondines).

[www.patrimoine-vivant.com](http://www.patrimoine-vivant.com)

**9000 m<sup>2</sup>** dédiés à la production

# 8 500 tonnes

de bois brut transformé environ sur 1 année



ADAM  
Rapport  
RSE  
2020

# 969

milliers de caisses et coffrets produits en 2019

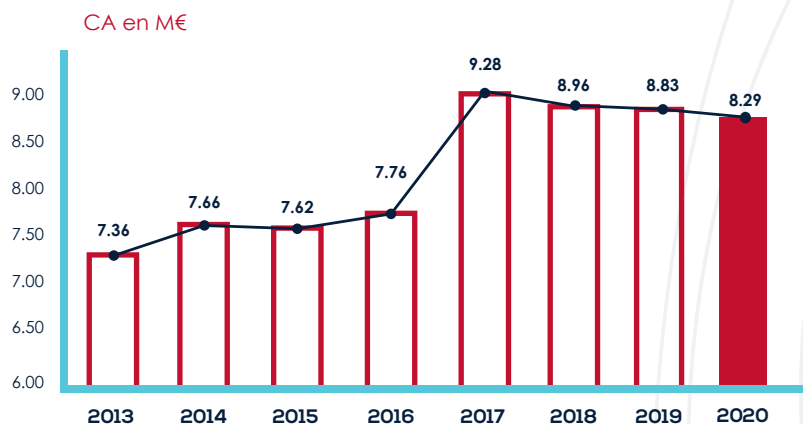
# - La vision de la RSE et la gouvernance -

## 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 2021, 8,5M€**

CA sur l'année civile jan-Déc

### • 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 doit être faite de manière éclairée et partagée. Nous en sommes convaincus, pour deux raisons. D'abord les personnes impactées 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 du CSE, questionnaires diffusés à l'ensemble des salarié.e.s, référendum avec la participation de toutes et tous.

Bien sûr, toutes les décisions ne sont pas prises de manière collective car le processus est chronophage. Il faut trouver le juste équilibre entre réactivité et inclusion, et identifier les sujets pertinents à mettre en débat.

Dans un souci de pérennité et de partage, les dirigeants ont le projet incroyable de céder gratuitement leur entreprise aux salariés dans les années à venir!

La solution de créer une fondation actionnaire semble prometteuse... Nous en saurons plus en 2021 !

## - La vision de la RSE et la gouvernance -

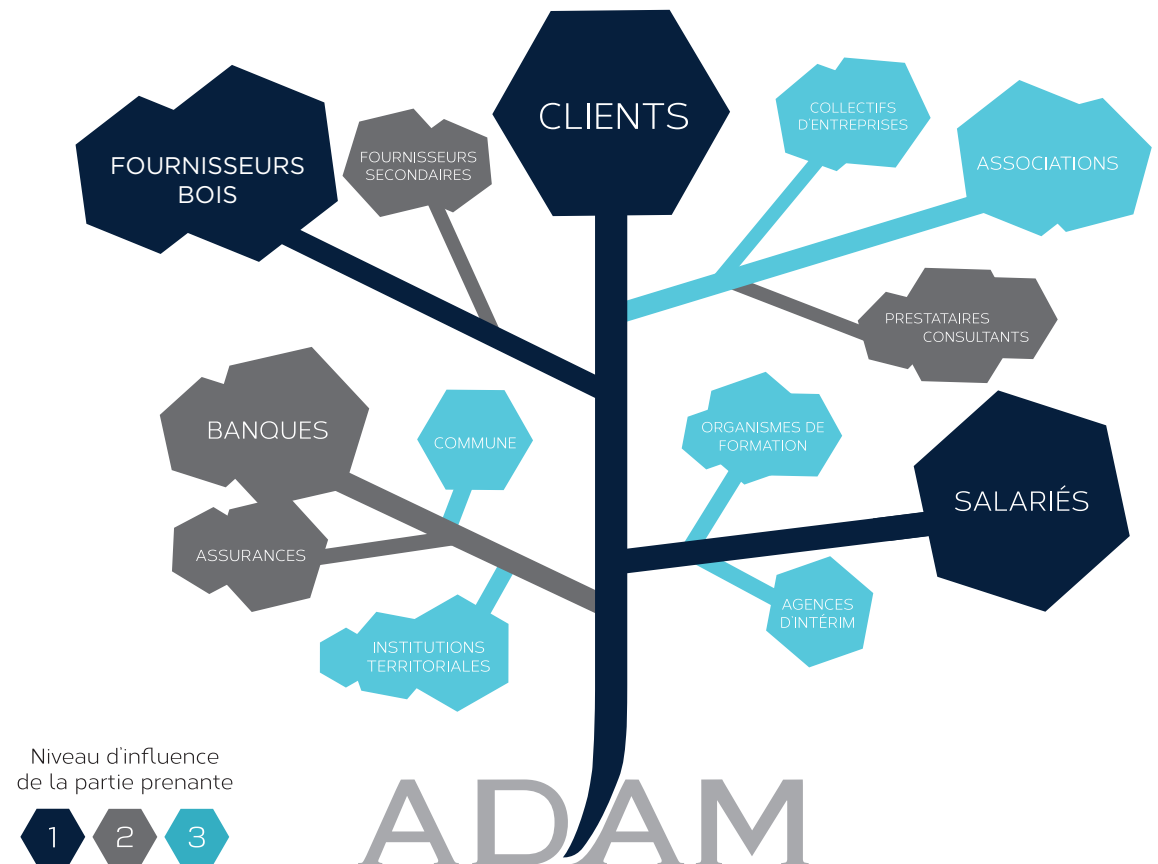
### • Collaborer avec les parties prenantes : des relations sincères et vraies

La conviction profonde que l'entreprise a sa part à faire pour le développement durable. Cela nous a entraîné, 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.**

Représentation de l'organisation des parties prenantes



## - La vision de la RSE et la gouvernance -

FOCUS 2020 : Quelles cibles pour Adam en 2030 ?

### ADAM DEMAIN ODD 2030 EN 4 ETAPES

1. Mener **des entretiens en binômes mélangeant équipe de direction et représentants du personnel**. Le but est de passer en revue nos sujets de responsabilité et de les prioriser, puis de s'approprier les cibles des ODD sur lesquelles Adam aurait le plus d'influence pour formuler des cibles «Adam».
2. Organiser **une grande journée RSE** avec tous les salariés pour imaginer ensemble de nouvelles manières de fonctionner plus positives sur nos sujets prioritaires, pour atteindre nos cibles.
3. Continuer la réflexion avec des **groupes de travail thématiques** pour concrétiser la mise en oeuvre de ces manières de fonctionner, toujours avec les salariés. Réfléchir notamment à comment diversifier notre activité (plus utile, plus de sens, plus résilient).
4. Décliner nos cibles Adam en **objectifs par service et par ateliers** (notre usine = 5 ateliers) pour que chaque salarié connaisse clairement et fasse sa part dans la RSE d'Adam et pour l'atteinte de nos cibles 2030 !



## - La vision de la RSE et la gouvernance -

### • Le résultat des entretiens CSE/Direction

Sur le thème de la **Gouvernance**, 17 cibles (ou engagements) ont fait un consensus. Elles sont regroupées derrière les titres suivants:

- Une vision ambitieuse, proche du terrain et du quotidien
- Un écosystème d'acteurs à faire se rencontrer
- Des décisions éclairées
- Un plan et de l'action... pas de cinéma!
- Un témoignage en toute transparence

Il reste à terminer le travail sur les thématiques **Humain, Environnement et Marché** pour formuler nos cibles, nos engagements. Néanmoins le travail de priorisation des sujets a déjà été réalisé. Les binômes CSE/Direction l'ont fait selon des critères de performance actuelle, d'influence potentielle, de risque, de bénéfice et de capacité, tout en prenant en compte les sensibilités et les points de vue de chacun. Voici donc les sujets identifiés prioritaires.

## Ce sont les ODD ADAM

A nous de terminer la définition des cibles qui en découlent !



**DECISION ET PILOTAGE**



**DIALOGUE ET RELATIONS**



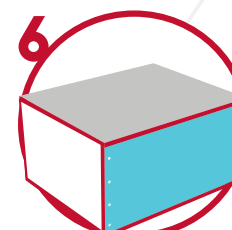
**EMPLOIS : REVENUS ET ACTIVITES**



**RESSOURCE BOIS**



**CULTURE ET PROMOTION DE LA RSE**



**OFFRE DE CONSOMMATION DURABLE**



## - Le pilotage de la RSE -

### Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **69%**

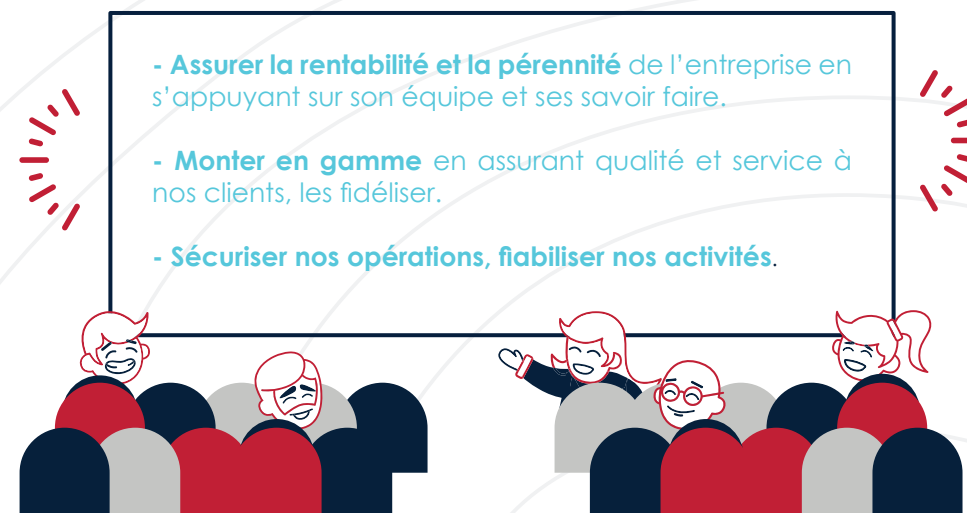
#### • Placer la politique RSE au coeur de la stratégie d'entreprise

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 :

Agir pour la **filière bois**  
**Impliquer le personnel**, le responsabiliser  
Valoriser l'**humain et le savoir-faire**  
**Innover** au niveau des produits et de l'organisation  
**Limiter** son impact environnemental

Le projet RSE initial d'Adam est (heureusement) en phase avec **nos nouveaux ODD**, c'est à dire les sujets identifiés comme prioritaires à travers le projet «**ADAM demain, ODD 2030**» (voir page ...). Ce qui montre d'une part la pertinence du travail réalisé avec ce projet et d'autre part la nécessité d'ancrer les démarches RSE dans le temps. C'est le cas chez Adam.

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.



#### • 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. »

**Maxime Gilbert,**  
Responsable exploitation

**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**  
une fois par mois

\* POP : Pilotage Opérationnel de la Performance

## AMELIORATION CONTINUE

En 2018  
**168**  
carte d'améliorations  
**56%** traitées



En 2020  
**176**  
carte d'améliorations  
**78%** résolues

## - Le pilotage de la RSE -

### Nos pratiques fondamentales et nos résultats

#### Le choix d'Adam

Pour lutter contre le Greenwashing et sortir du déclaratif autour des démarches RSE, Adam prône l'évaluation par un tiers externe compétent. Nous avons choisi de faire confiance à la robustesse du modèle d'évaluation proposé par l'AFNOR. Nous nous refusons à signer des certificats ou déclarations (parfois demandés par nos clients) concernant nos pratiques sociétales, par contre nous nous engageons à nous maintenir au niveau «confirmé» à minima.

Adam a été placé au niveau  
**EXEMPLAIRE**



en primo-évaluation !



Pour assurer et démontrer la bonne tenue de la démarche dans le temps, un audit de suivi est réalisé au bout de 18 mois. Cet audit a eu lieu pour nous en Septembre 2020. **Le résultat de cet audit a confirmé notre note et notre niveau Exemplaire !**

Il y aura un audit de renouvellement d'ici Mars 2022. Ce sera l'occasion de repasser au crible l'ensemble de nos pratiques et de nos résultats pour refaire une cotation. A noter que si nous n'avons pas progressé nous ne maintiendrons pas notre niveau mais notre note baissera. Ainsi le modèle pousse à l'amélioration continue de toutes nos pratiques ! C'est cela aussi la RSE !

#### Le déroulement des audits

Pour la première évaluation, en février 2019, l'évaluateur a passé 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

# - Le pilotage de la RSE -



## - Le pilotage de la RSE -

### FOCUS 2020 : Notre grande journée RSE « L'effet Papillon » et les groupes de travail thématiques

Le Mardi 8 Spetembre 2020, la production s'est arrêtée... Adam organisait **SA grande journée RSE** avec tous ses salariés ! « Adam 2030, l'Effet Papillon » u comment nous allons intégrer les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans la stratégie de notre PME.

Lors de la première étape de notre projet «Adam demain, ODD 2030 » (voir page 9)des entretiens en binômes, formés des membres de la direction et des représentants du personnel ont offert un espace de discussion et réflexion privilégié. Il était demandé à chaque binôme de classer les sujets par ordre de prorité, au sein des thématiques suivantes :

#### **Marché, Humain et Environnement.**

Les sujets qui ont été classés comme prioritaires par les binômes furent les suivants:

- La ressources bois
- Emploi : revenus et activités
- Dialogue et Relations
- Culture et Promotion de la RSE
- Proposer une offre de consommation durable

C'est pourquoi lors de la journée RSE, nous avons exploré, ensemble, ces sujets-là. Pour chaque sujet, il y avait un temps d'information, souvent avec des témoignages de parties prenantes extérieures, puis un temps de réflexion et de production collective, et enfin un temps de restitution devant l'ensemble des collègues.



## - Le pilotage de la RSE -

Suite à cette journée RSE riche en participation et en sens, 4 thématiques majeures pour les salariés ont été explorées.

### • La ressource bois

L'intervention de **Steve Cazorro**, Entrepreneur de Travaux Forestiers, nous a permis d'ouvrir un oeil sur la filière amont, sur les difficultés des **métiers de la forêt**, des menaces environnementales et sanitaires qui concernent le bois. Des idées sur la réduction et la transformation des déchets bois générés par notre activité ont été approfondies au travers des 2 groupes de travail:



#### « Les déchets bois, comment les éviter ? »

**Pistes :**

- Continuer à uniformiser les critères de tri au sein des ateliers
- Mieux intégrer les intermédiaires à une gestion efficace de la matière.

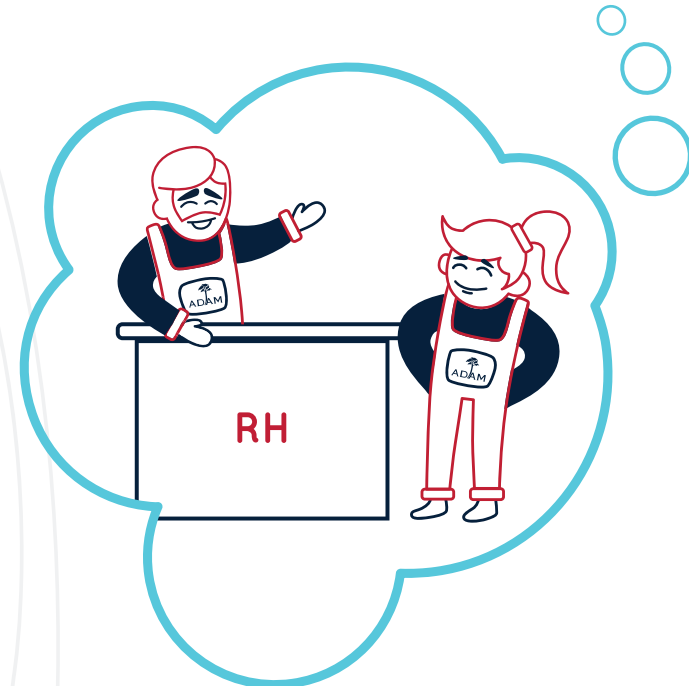
#### « Les déchets bois, comment les transformer ? »

**Pistes :**

- Améliorer le processus de «recyclage» interne (équipe de recoupe dédiée, organisation des flux et du stockage, développement produits, machines nécessaires,...)
- Développer une matériauthèque : faire un inventaire précis des déchets disponibles (déchets courts, queue de commande) et imaginer la distribution (don interne, vente pour les habitants utilisation pour des nouveaux produits)

### • L'emploi

Après le témoignage poignant de **Nathalie et Fabrice Kaïd de l'Atelier Déco Solidaire**, le jeu de rôle d'entretiens d'embauche de personnes éloignées de l'emploi à cause de parcours de vie compliqués, nous a permis de nous poser la question de l'**insertion professionnelle** de ce type de profil. Les opinions en interne étaient partagées entre l'envie de donner une chance à tous et les inquiétudes des conséquences sur le travail. Cela pose la question du rôle de l'entreprise. Sujet auquel nous avons contribué à réfléchir avec le groupe de travail : « **Quel est le rôle de l'entreprise pour l'humain ?** ».



## - Le pilotage de la RSE -

### FOCUS 2020 : Notre grande journée RSE « L'effet Papillon » et les groupes de travail thématiques

#### • Culture et promotion de la RSE

A la demande de la responsable RSE, quelques-unes de nos parties prenantes se sont prêtées à un exercice un peu particulier. Elles se sont filmées en expliquant leur lien à Adam. La vidéo nous montre l'importance de l'effet d'entraînement ! Grâce à notre exemplarité en RSE, nous entrons dans un cercle vertueux de rencontres, avec des personnes engagées comme nous, qui nous aident, c'est aussi un gage de fiabilité, apprécié de nos clients et de nos banquiers.

Nous sommes parfois le poil à gratter pour certains, car nous basculons les représentations classiques, celles d'une entreprise comme machine à créer de la valeur financière pour un petit groupe de personnes à sa tête, ce qui n'est pas la vision d'Adam. Nous sommes le petit battement d'aile d'un papillon qui peut contribuer à faire bouger les lignes dans le monde de l'entreprise ! Nous avons commencé à réfléchir à comment créer un **modèle d'entreprise différent**, capable de faire face aux crises de notre temps et de devenir acteur de la transition écologique, penser **diversification** et **avenir** à travers le groupe de travail :

#### « Ya plus de vin, qu'est-ce-qu'on devient ? »

##### Première pistes :

- Aller plus loin dans notre logique de montée en gamme et arrêter progressivement de faire des caisses standard : se concentrer sur du haut-de-gamme voire du meuble.
- Se concentrer sur des produits utiles et/ou qui ont du « sens » et se diversifier.
- Devenir un centre d'expertise du bois et un centre de formation.

#### • La communication

Sujet complexe et sensible s'il en est, dans la famille, le couple et aussi dans l'entreprise ! La facilité avec laquelle chacun s'est exprimé sur le sujet, montre la liberté et la maturité que nous avons atteints chez Adam. Chacun a donné son avis sur les dispositifs en place et mis en lumière qu'il reste des efforts à faire sur l'appropriation de certains canaux. Suite au groupe de travail « **Communiquer sur les projets sans se louer** », des actions d'amélioration sont déjà en place fin 2020 ou le seront début 2021.

#### Communiquer sur les projets sans se louer.

##### Quelques unes des actions :

- Formation Santé-Sécurité et structuration du CSE
- Nouveau format de communication de nos indicateurs mensuels aux salariés
- Amélioration du format des réunions plénières et de la communication autour des projets en cours
- Remise en place des vis-ma-vie à la semaine



## - Les Femmes et les Hommes -

### 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 Trébuchq, titulaire de la chaire sur le capital humain à la Fondation Bordeaux Université. Ce questionnaire est très complet mais un peu lourd pour les salariés et surtout c'est une formule qui ne permet pas de suivre des évolutions mois par mois par exemple. Nous essayons de développer une autre forme de baromètre social mais nous nous heurtons à la barrière de utilisation d'outils (technologiques) questionnaire sur smartphones par exemples... Nous verrons que 2020 était l'année du changement (voir page ...)

Créer un **incubateur** à projet au sein même d'Adam. Voilà une idée qui permettrait aux personnes qui ont envie de développer une activité d'être accompagné et de rester chez Adam. Le projet a avancé côté juridique et les porteurs de projets se sont annoncés. Le confinement de mars a mis un coup d'arrêt au projet d'incubateur. Celui ci sera repris dès que possible. C'est une innovation sociale qu'Adam a à cœur de mener au bout ! En effet c'est une nouvelle manière de contribuer à l'épanouissement de ses salariés et c'est une nouvelle organisation dans l'entreprise à essayer, notamment pour fidéliser les salariés !



#### • 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 2020, Adam a reçu la **médaille de sécurité de l'INRS France**, décernée par M. Pascal Emile, directeur de la CARSAT Aquitaine, venu en personne visiter Adam.



En 2020



90%

des salariés n'ont pas eu d'accidents (85% en 2019)

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

102

Nous sommes revenu à l'If de notre branche qui était à 102 en 2018. Les bénéfices de la démarche SST mise en place en 2019 commencent à se faire sentir !

0

Maladies professionnelles déclarées! (comme en 2019)



## Nos pratiques fondamentales et nos résultats

### • Une démarche SST intégrée et collective

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 devient référent SST. Ses missions principales sont :

Pour cela, il intervient au quotidien. Il est garant de la bonne gestion des EPI. Il relève les écarts aux consignes, les presque-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.

Il, elle réalise également un **audit sécurité complet du parc machine** de son atelier chaque mois. Enfin, il, elle participe à **une réunion SST chaque mois**, avec l'ensemble des référents SST et la responsable sécurité.

*« 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

## 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 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

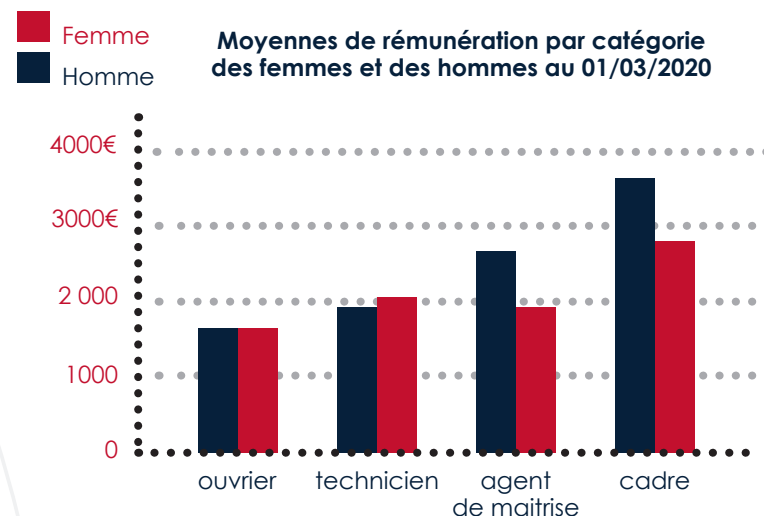
Nous allons plus loin en essayant de faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes (sensibilisation, formation interne, communication externe). Adam agit de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire, et s'engage 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



La pyramide des âges se ré-équilibre en 2020



## • 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.



# - 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 5 ateliers qui travaillent de concert, dans une forme d'auto-organisation. La scierie, l'usinage, le marquage, le montage et la finition. 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 compte 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 **Hauet**,  
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 2020: Confinés pour mieux se retrouver, mise en place d'un baromètre social

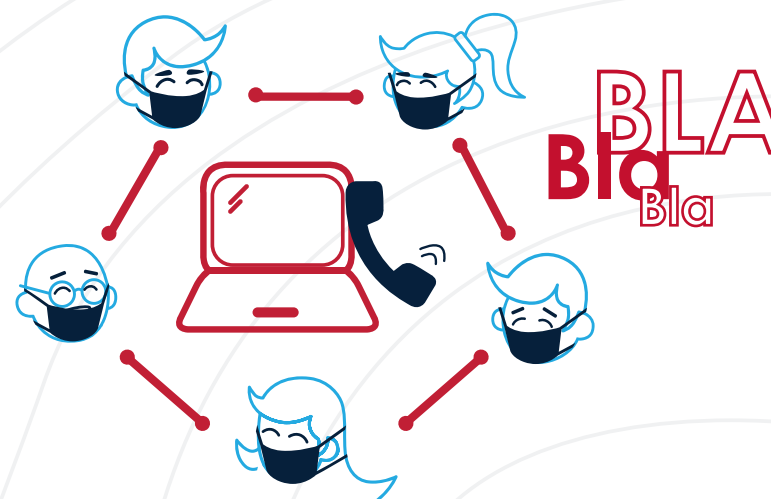
Lundi 16 mars 2020, les informations sur la circulation du **COVID-19** deviennent préoccupantes en France. Personne ne sait comment réagir. Un mélange d'appréhension, de déni, d'excitation et de peur des conséquences, émerge au sein d'Adam. Face à l'inconnu et dans l'urgence, Jean Charles et Hélène Rinn réunissent toutes et tous les salarié.e.s dans l'atelier. Il décident d'assumer pleinement leur responsabilité vis-à-vis de la santé des salariés : on s'arrête, on range tout, on filme toutes les palettes, chacun rentre chez soi et Adam restera fermée jusqu'à ce qu'on ait des éléments sur la situation sanitaire. Le soir même, est annoncé un confinement national à partir du lendemain.

Une période étrange commence. Certains sont en télétravail, d'autres au chômage partiel. Adam fait le **complément de salaire** pour que personne ne soit en difficulté. Très vite se fait sentir l'enjeu de **garder le lien**.

● Les réunions en visio deviennent le moyen de travailler ensemble pour l'équipe de direction.pilotage.

● Les responsables de production s'attachent à téléphoner individuellement à l'ensemble du personnel, pour prendre des nouvelles, rassurer, expliquer, partager. Un moment pour se confier, se remercier et rire aussi !

● Une page commune est créée sur un réseau social largement utilisé. Cet outil n'était pas spécialement dans la philosophie d'Adam, mais l'important était de



recréer rapidement, simplement, un lien de partage et d'échanges... qui a bien fonctionné : de belles photos, des nouvelles, des blagues, des défis, et même un jeu photographique ont vu le jour!

Nous reprenons le travail sur site très progressivement, un mois plus tard. Ce qu'il reste de cette période, une attention peut-être plus importante portée les uns aux autres, mais aussi un changement de regard sur certaines pratiques :

- ▶ Le télétravail choisi est devenu un mode d'organisation accepté et utilisé
- ▶ L'utilisation d'outils de communication numérique n'est plus perçue comme un frein. Ceci ouvre de nouvelles perspectives pour la mise en place d'un baromètre social plus flexible et récurrent que nos classiques enquêtes capital humain, conduite une fois tous les 2 ou 3 ans.

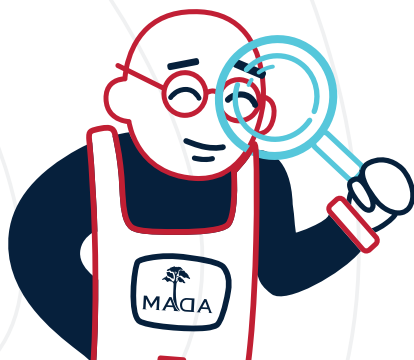
## - Les Femmes et les Hommes -

### FOCUS 2020: Confinés pour mieux se retrouver, mise en place d'un baromètre social

En Juillet 2020, nous avons mis en place un **baromètre social** pour identifier les actions à mener pour améliorer la **Qualité de Vie au Travail** chez ADAM. Nous cherchions un moyen simple et rapide de poser des questions et de faire remonter en temps réel toutes les informations utiles concernant le moral de l'équipe et la perception de l'entreprise qu'ont les salariés.

Cet outil nous aide à atteindre cet objectif grâce au module « **PULSE** » qui permet de gérer des enquêtes régulières et de faire remonter questions et suggestions. Le traitement est **anonyme**. Comme pour tous les autres indicateurs de nos POP, l'objectif est de mesurer pour agir. Ici, le but est d'évaluer et de promouvoir le **bien-être au travail** tel que nous le percevons et nous l'éprouvons collectivement.

Nous essayons de lancer **une enquête tous les 2 mois**. Une enquête est composée d'une dizaine de questions, certaines récurrentes, constituant notre baromètre, et d'autres choisies en fonction du contexte et de ce qui est sondé à ce moment là. Les salariés répondent de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord) et peuvent laisser des commentaires.



### LES QUESTIONS DU BAROMETRE SOCIAL

		OCT - 2020	JAN - 2021
<b>Humeur</b>	« Je passe de bonnes journées en ce moment »	5,3	6,7
<b>Climat</b>	« Les relations sont agréables avec la plupart de mes collègues »	7,8	8,1
<b>Stress</b>	« Je ne me sens pas stressé.e en ce moment au travail »	4,9	6,4
<b>Ressources</b>	« J'ai à ma disposition les moyens de bien travailler »	6,0	6,5
<b>Soutien</b>	« Je me sens soutenu.e par mon responsable »	5,9	7,0
<b>Charge</b>	« Ma charge de travail est raisonnable »	5,0	6,9

En Octobre, la saison a été éprouvante mais n'est pas toujours finie, il a fallu rattraper le mois de fermeture, donc une charge de travail importante. Les résultats sont moyens sauf pour le climat, qui montre une excellente cohésion d'équipe même dans les moments durs. Au vu de ces résultats dans le « rouge » des groupes de travail ont été conduits avec les responsables d'ateliers puis au sein des ateliers sur les problématiques propres à chacun. Des méthodes de résolution de problème issues de Luean permettent d'aboutir à un plan d'actions opérationnelles. Les efforts portent leurs fruits, début d'année 2021, les résultats sont significativement meilleurs !

## - 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 une empreinte carbone inférieure 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

**17%**

du CA de 2020



• **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. Lors d'années difficiles pour Adam, certains de nos fournisseurs nous rendent la pareille en n'appliquant pas de hausse tarifaire sur le bois.

Sur nos achats  
2020

**43%**

des fournisseurs sont

**NEO-AQUITAINS**

et **72%** sont

**FRANCAIS**

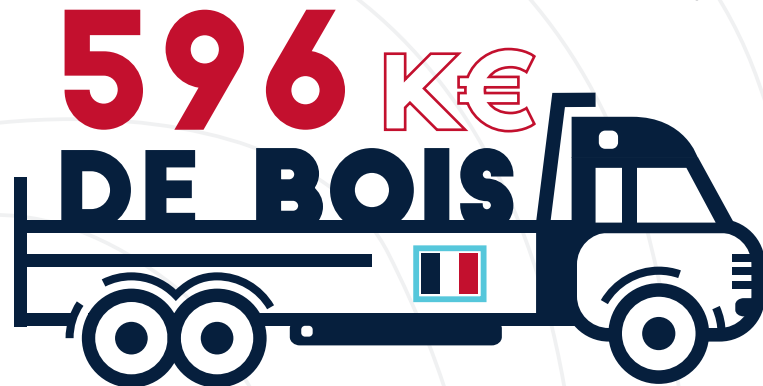
## - De la conception à la livraison -

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**. Celui-ci s'est transformé en participation au capital de notre fournisseur pour sécuriser encore cet approvisionnement.

### ACHAT BOIS LOCAL < 400 KMS

2019 : 53%  
2020 : 64%

Soutien à la filière  
bois française



Représentant 16% de la valeur des achats bois en 2020

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 lié 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  
90% 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.

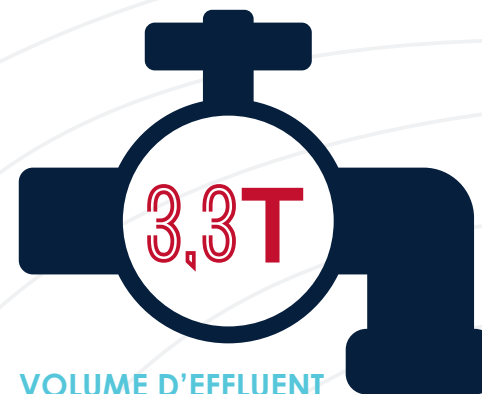
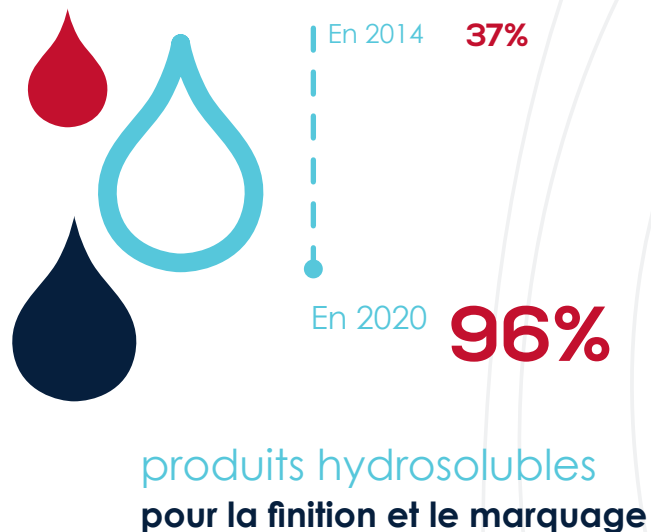


## - De la conception à la livraison -

### 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 nos **huiles de lubrification**, en scierie. Celles-ci sont maintenant d'**origine végétale et biodégradable**.



**97%**  
DE DÉCHETS  
**RECYCLÉS**  
en 2020

## - De la conception à la livraison -

### Nos pratiques fondamentales et nos résultats

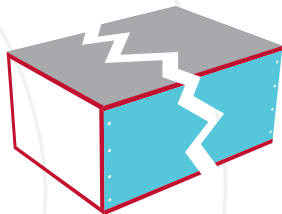
- **Management de la qualité pour valoriser le travail des salariés et assurer la satisfaction clients**

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.

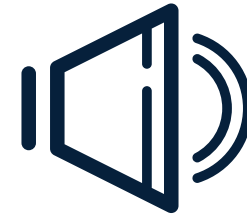
Lors des rituels d'amélioration continue quotidien, **nous relevons et analysons le temps passé en « reprise-reliance »**, c'est-à-dire que temps passé traiter une non-qualité, soit à « reprendre » des produits défectueux, soit à « relancer » une production dès le départ. Nous avons choisi de suivre (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  
2020 ..... 862 heures

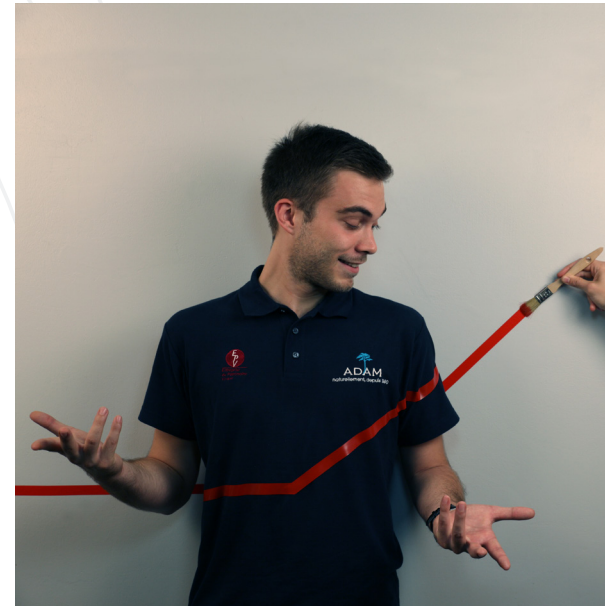


Impact sur le CA des produits non conformes  
**0,50% du chiffre d'affaire 2019**



Note générale  
à l'enquête client en 2020

**7.2/10**



En 2018  
**168**  
carte d'améliorations  
**56%** traitées



En 2020  
**176**  
créées  
**78%** traitées

## - De la conception à la livraison -

### FOCUS 2020: L'éco-conception de nos produits

#### • L'éco-conception qu'est-ce-que c'est?

Eco-concevoir un produit, cela veut dire qu'au moment de sa conception et de son développement, on se pose la question des impacts que va avoir le produit sur l'environnement, pour créer un produit responsable et vertueux.

On analyse les impacts :

#### En multicritères :

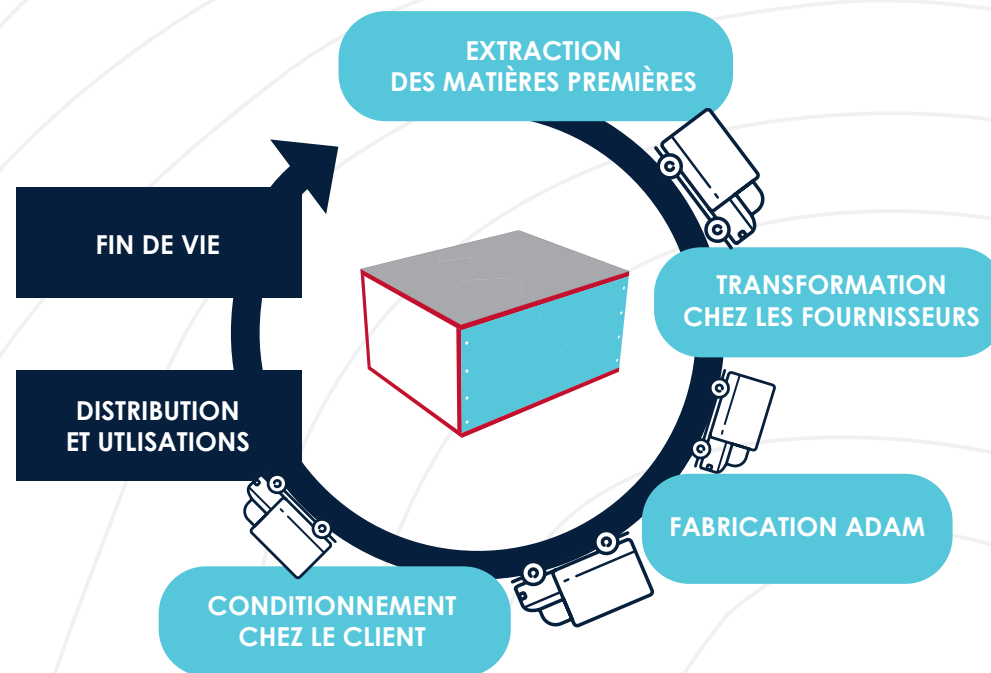
Sur la santé humaine, sur l'utilisation des ressources, de l'eau, sur le réchauffement climatique, l'acidification des océans, etc.

#### En multi-étapes :

Au long du cycle de vie du produit : extraction des matières premières, transport, fabrication, utilisation, fin de vie.

#### • Quel est le projet éco-conception Adam ?

- 1 Analyser** les impacts de nos produits actuels et identifier des axes de progrès.
- 2 Créer** un calculateur d'impacts environnementaux de nos produits.
- 3 Structurer** une méthode d'éco-conception adaptée à l'activité de développement de nouveaux produits Adam.



- Ce qu'Adam maîtrise
- Ce qu'Adam ne peut pas maîtriser

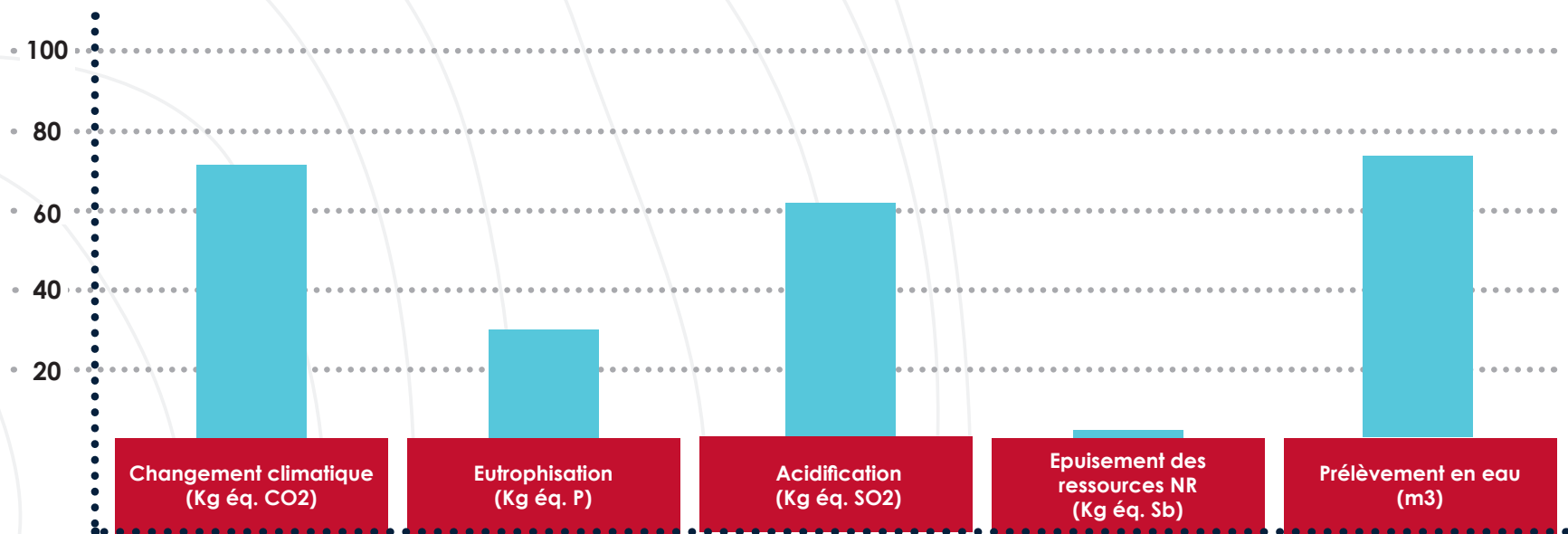
## - De la conception à la livraison -

### • Les principaux résultats

On constate qu'une caisse bois est très impactante au global. Dès lors, si on allonge le transport amont ou aval, cela apparaît significativement. De même les choix de quincaillerie, calage, accessoire et de process peuvent avoir leur influence.



### ACV CAISSE DE 6 BOUTEILLES EN PIN FR AVEC GUILLOTINES



## - De la conception à la livraison -

### • Les principaux résultats

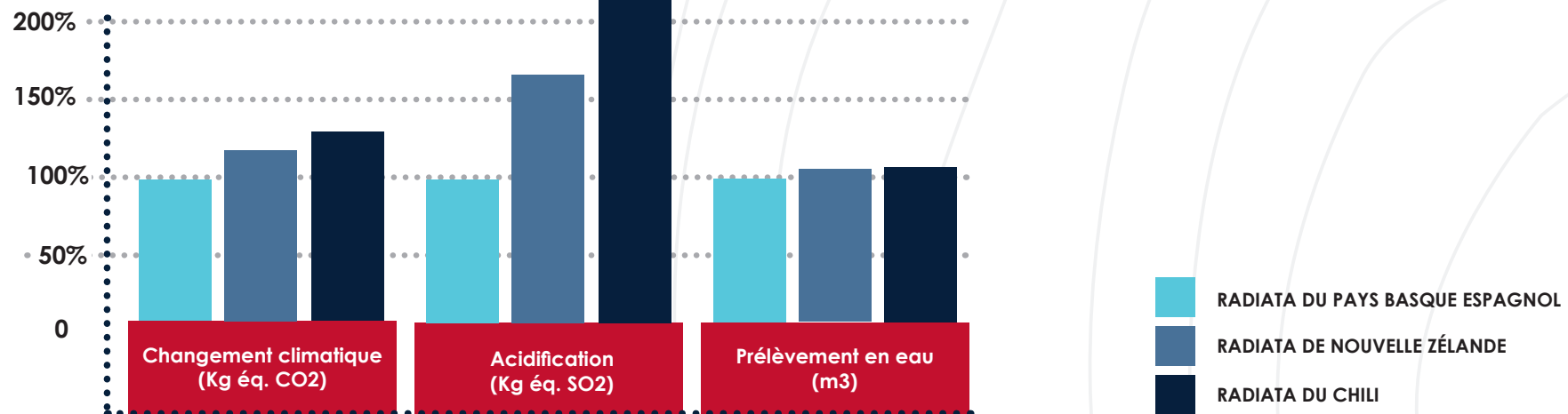
Les Analyses de Cycle de Vie (ACV) nous montrent l'importance du choix de l'origine du Pin Radiata. Cela conforte et nous donne une caractérisation de notre choix d'approvisionnement exclusivement du Pays Basque espagnol.

Attention, ce qui compte, ce n'est pas où est le fournisseur au maillon précédent mais bien l'endroit où l'arbre a poussé !

Le choix de la matière utilisée est central. Mais les choix de conception des caisses ne sont pas à négliger. En effet, on voit que choisir un assemblage avec des pointes à tête plate (des clous) est plus impactant que des pointes sans tête. C'est l'acier qui constitue les pointes qui, intrinsèquement, a une forte incidence sur l'environnement. Un assemblage en queue droite avec de la colle est nettement moins impactant !



### PIN RADIATA / NZ / CHILI / ESP



## - 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 et nous entretenons une relation nouvelle avec le PNR (Parc Naturel Régional du Médoc).

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, notamment des personnes formées aux métiers techniques du bois (menuisier, ébéniste).



**Interimaires titularisés en 2020**

soit **89% des équivalents temps plein (ETP) intérimaires de l'année**

#### • 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 massif**. 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.

#### • 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 FIBNA**. Il réunit acteurs à projets communs et experts. Il facilite le lancement de projets et aide à la recherche de financements.

## - Le territoire -

2020

1,13 T

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 est assuré par le Responsable du développement ADAM.

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

Adam est une des 1500 entreprises françaises labellisées (150 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](http://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 Atelier 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, entres autres.



96 H EN 2019  
222 H

de bénévolat investies  
en 2020 pour promouvoir  
la RSE dans notre sphère  
d'influence et au-delà

Avec cette année 2020 si particulière, Adam plus que jamais s'est ouvert vers l'extérieur pour échanger et promouvoir la RSE. Le nombre d'heures passées ayant plus que **doublé** !

ADAM  
Rapport  
RSE  
2020

## - Le territoire -

### FOCUS 2020

#### • ADAM témoigne à l'assemblée nationale

L'AFNOR a organisé une conférence qui devait se tenir à l'**Assemblée nationale** mais COVID oblige, elle a été transformée en **Webconférence** à destination de représentants de ministères, d'entreprises et d'acteurs des filières et des territoires. Plus de 300 spectateurs étaient présents, face à leur écran, lorsque Jean Charles Rinn, *Dirigeant*, et Pauline Lepretre, *Responsable RSE*, ont témoigné.

1er épisode de la web conférence 01/07/20 : « **RSEHalteAuxBlablas, Partie 1/3 : Des entreprises témoignent** »

**3 entreprises « modèles »** choisies par l'AFNOR dans toute la France pour leur exemplarité en RSE:

**ARMORLUX** (BRETAGNE)

**SANOGIA** (TOULON)

**ADAM**

Ces deux entreprises et nous utilisons la norme internationale ISO 26000 comme lignes directrices pour définir notre responsabilité. Nous sommes toutes les trois évaluées au niveau de notre maturité RSE par un organisme tierce-partie indépendant. Nous avons pu illustrer d'exemples et éveiller les consciences, en expliquant ce que nous faisons et comment, lors de cette webconférence parrainée par **Stéphanie Kerbarh, députée et présidente du groupe d'études RSE de l'Assemblée nationale.**

Voici le lien de la vidéo : [https://www.youtube.com/watch?v=TZ\\_weM47\\_HE&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=TZ_weM47_HE&feature=youtu.be)

#### • A échelle plus locale...

Avant cela, en début d'année 2020, nous avons reçu la visite d'un groupe d'élus de Gironde (députés, conseillers, préfet, etc) venant s'informer et appréhender ce que signifie la Responsabilité Sociétale, concrètement dans le monde de l'entreprise et plus spécifiquement pour une PME médocaine.





## - Le territoire -

### • Une visite brillante !

En octobre, nous avons eu la visite du prestigieux diamantaire **Rubel & Ménasché**. En séminaire, toute l'équipe de direction était là pour échanger avec nous sur l'amélioration continue et la responsabilité sociétale. Sur ces domaines, le partage d'expérience est une clé de réussite. C'est l'occasion de parler en profondeur des problématiques opérationnelles de mise en place, diffusion, adhésion, implication.

### • Témoignage pour le CIVB

Le 11<sup>ème</sup> **Forum Développement Durable de la filière du Vin de Bordeaux**, a eu lieu le 7 février 2020. Pour cette occasion, le **CIVB** (Conseil Interprofessionnel des vins de Bordeaux) a sollicité Adam pour réaliser un témoignage vidéo sur sa RSE, à diffuser lors du forum, au Palais des Congrès de Bordeaux.

Adam entretient de bonnes relations avec le CIVB, en effet le groupe pilote RSE du CIVB été venu chez Adam en 2019 pour alimenter la réflexion de leur groupe de travail, sur la mise en place d'une démarche RSE et la possible évaluation de leurs pratiques. Nous sommes identifiés et reconnus pour notre engagement en matière de RSE.

### • Webinar organisé avec Moët Hennessy

**Thomas Pinel**, acheteur leader packaging chez Moët Hennessy et **Vanessa Maniello** ont organisé un webinar pour l'ensemble de la **Communauté Achat Moët Hennessy**. La branche vins et spiritueux du groupe LVMH a choisi Adam pour apporter son témoignage et son expertise sur la RSE dans sa globalité, puis un focus sur les achats, puis sur l'éco-conception et enfin une ouverture sur l'utilité sociale et environnementale des entreprises.... **And in English please !** En effet la communauté achat de MH se répartit sur l'ensemble du globe. Jean Charles Rinn, *Dirigeant*, et Pauline Lepretre, *Responsable RSE*, ont donc assuré 2 sessions en anglais pour couvrir tous les fuseaux horaires.





## - Synthèse des indicateurs : Économique -

INDICATEURS ADAM	2018	2019	2020	SOUS CRITÈRE AFAQ	GRI	ISO26000
<b>Activité</b> : Chiffre d'affaire	9,07M€	8,54M€	8,6M€	ECO - Performance économique et présence sur le marché		
<b>Capacité Financière</b> : Cotation Banque de France	F3	F3	F4+	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché	201-1	6.8.7 / 6.8.9
<b>Montée en gamme</b> : Part du CA réalisé avec des produits premium	24%	44%	45%	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Innovation produit</b> : Part du CA réalisé avec des nouveaux produits	6%	16%	17%	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Turn Over Clients</b> : Ratio CA réalisé par l'entrée de nouveaux clients par rapport à la perte de CA engendrée par la sortie de clients	0,9	1	0,7	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Satisfaction client</b> : Note générale de l'enquête client	8,1/10	8,1/10	7,2/10	ECO - Qualité et satisfaction client		
Impact des commandes livrées <b>non conformes</b> sur le CA	0,3%	0,4%	0,5%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Nombre d'heures de <b>relance / reprise</b>	844h/an	931h/an	862h/an	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Nombre de <b>cartes d'amélioration</b> créées	168	279	176	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Part des <b>fournisseurs français</b> (en nombre) sur les achats de l'année	-	72%	72%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes : attentes économiques	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Part d'appro <b>bois local</b> (rayon 400km) en valeur (%)	-	53%	64%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes : attentes économiques	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Quantité de <b>bois français achetée</b> en valeur (k€)	511k€	603k€	596k€	ECO - Investissement RSE	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
<b>Fournisseurs</b> (en nombre) de Nouvelle Aquitaine sur les achats de l'année	58%	45%	43%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Part de <b>bois français</b> achetée en valeur (k€) / total achat bois	15%	17%	16%	ECO - Investissement RSE	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Heures consacrées aux actions <b>bénevoles</b>	88	110	96	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	203-2	6.6.6 / 6.8.1 / 6.8.2

## - Synthèse des indicateurs : Sociaux -

INDICATEURS ADAM	2018	2019	2020	SOUS CRITÈRE ENGAGÉ RSE	GRI	ISO26000
<b>Nombre de salariés</b>	63	65	59	SOC - Emploi	413-1	6.4.3 / 6.8.5 / 6.8.7
<b>Taux de sortie</b>	15%	18%	36%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
<b>Taux d'entrée</b>	16%	21%	27%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
<b>Turn-Over</b>	18%	19%	31%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
Nombre d'intérimaires titularisés/an et le % en ETP intérimaires de l'année	5 - 45%	4 - 31%	9 - 53%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
<b>Nombre d'heures de formation</b> moyen pour les femmes et les hommes selon les catégories pro par an	-	-	?	SOC - Formation éducation	404 - 1	6.4.7
<b>Dépenses engagées pour la formation et % de la masse salariale chargée</b>	-	23k€	?	SOC - Formation éducation	404 - 2	6.4.7
<b>Actions de partenariat</b> conduites avec l'association NQT	oui	oui	?	SOC - Satisfaction des PP internes et externes	102 - 12	7.8.
Actions de sensibilisation menées sur les thèmes de la <b>diversité</b> et de l' <b>égalité</b>	oui	oui	?	SOC - Diversité, équité et égalité des chances	405 - 1	6.3.7 / 6.3.10 / 6.4.3
<b>Répartition de l'effectif par CSP</b>	Ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% Cadre : 17%	Ouvrier : 55% technicien : 21% AM : 13% Cadre : 11%	Ouvrier : 40% technicien : 38% AM : 12% Cadre : 10%	SOC - Emploi	413 - 1	6.4.3 / 6.8.5 / 6.8.7
<b>Ecart des moyennes des rémunérations</b> des femmes par rapport aux hommes par catégorie pro	Ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% Cadre : 17%	Ouvrier : 55% technicien : 21% AM : 13% Cadre : 11%	Ouvrier : 40% technicien : 38% AM : 12% Cadre : 10%	SOC - Diversité, équité et égalité des chances	405 - 2	6.4.3 / 6.3.10 / 6.4.3 / 6.4.4
<b>Indice de fréquence AT:</b> (Nombre d'AT/effectif adam) x 1000	95	156	102	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
<b>Nombre de MP/effectif</b>	0%	0%	0%	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
<b>Pourcentage de salariés n'ayant pas eu d'accident</b>	90%	84%	90%	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
<b>Nombre de presque accidents détectés</b>	8	41	73	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8

## - Synthèse des indicateurs : Environnementaux -

INDICATEURS ADAM	2018	2019	2020	SOUS CRITÈRE AFAQ	GRI	ISO26000
Part d'approvisionnement en pin PEFC	82%	85%	85%	ENV - Biodiversité	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en peuplier PEFC	87%	89%	90%	ENV - Biodiversité	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part de composants en pin français / composants pin standard massif en volume (équivalent prédébits)	-	20%	15%	ENV - Matières premières	204 -1	6.6.6 / 6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Consommation d'électricité en MWh/an	473	426	406	ENV - Energie et GES	302-1	6.5.4
Consommation de gaz en MWh/an	122	129	85	ENV - Energie et GES	302-1	6.5.4
Consommation d'eau (m3)	308	304	269	ENV - Utilisation de l'eau	303-1	6.5.4
Part de vernis et encres hydro (sans solvant) utilisés pour la finition et le marquage	97%	94%	96%	ENV - Matières premières	306-2 301-1	6.5.3 / 6.5.4
Segmentation des déchets significatifs par type (1) bois (2) produits potentiellement polluants (3) 9%	(1) 90% (2) 1% (3) 9%	(1) 87% (2) 2% (3) 11%	(1) 84% (2) 1% (3) 15%	ENV - Effluents et déchets	306-2	6.5.3
Segmentation des déchets bois par types (a) déchets courts (b) copeaux	(a) 327 T (b) 384 T	(a) 349 T (b) 265 T	(a) 260 T (b) 231 T	ENV - Effluents et déchets	306-2	6.5.3
Part des déchets recyclés ou valorisés	98%	97%	97%	ENV - Effluents et déchets	301-3	6.5.3 / 6.5.4 / 6.7.6
Masse des caisses envoyées à l'Atelier D'éco Solidaire	2,66 T	0,41 T	1,13T	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	203-2	6.8.1 à 3 6.8.7 / 6.8.9
Quantité de déchets dangereux et ratio déchets dangereux / déchets totaux	8 T - 1%	13 T - 2%	8 T - 1%	ENV - Effluents et déchets	306-4	6.5.3



ADAM

naturellement, depuis 1880

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

Tél. : +33 (0) 5 56 05 57 50

**[adampack.com](http://adampack.com)**