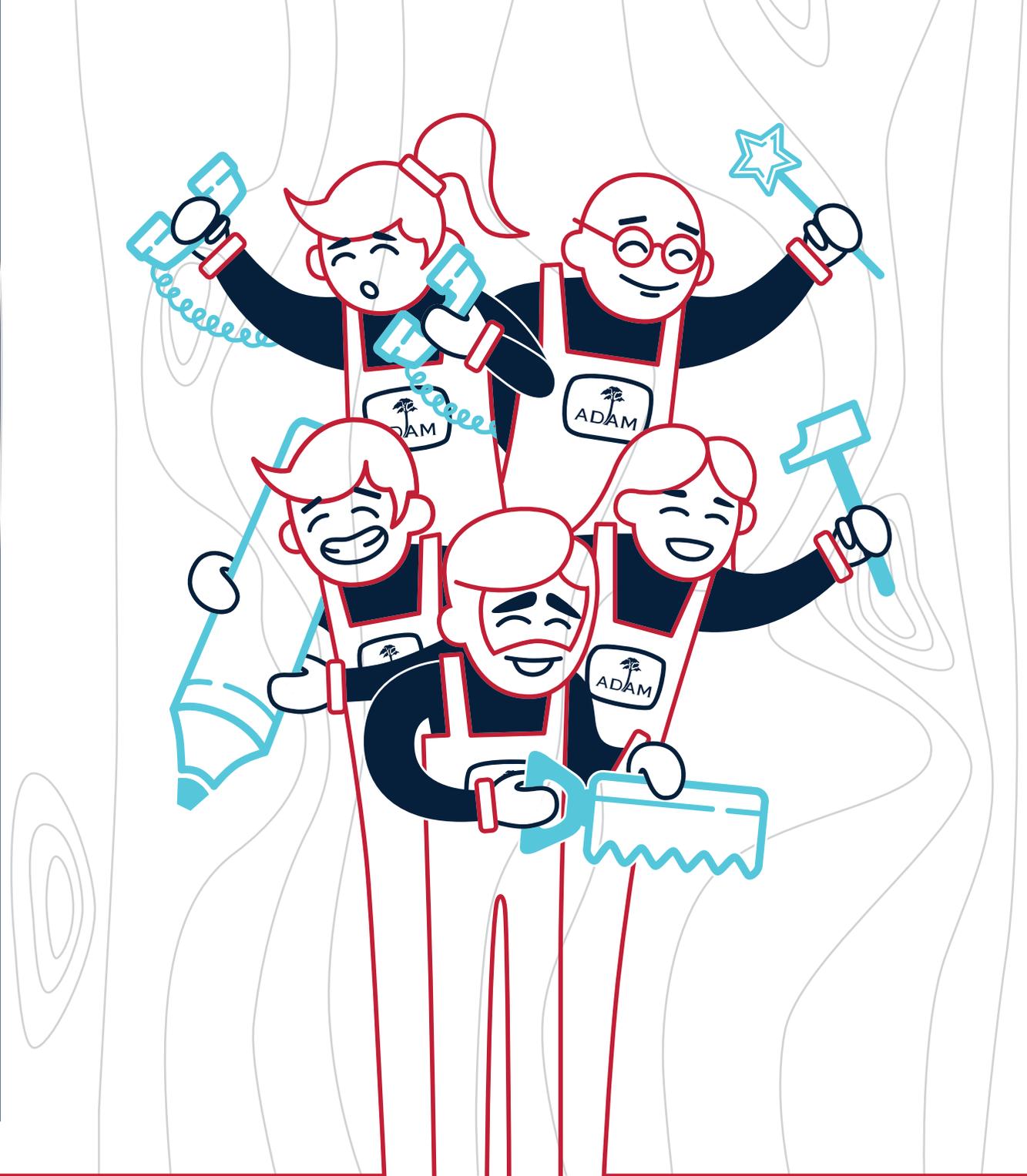




naturellement, depuis 1880

RAPPORT
RSE

2017



- ADAM EN CHIFFRES -



PMI française de

56

personnes

1^{er}

producteur français de
packaging bois

9,28

millions d'euros de CA en 2017

95%

des produits pour le secteur
des vins et spiritueux

95%

de la production sont
des caisses et coffrets bois

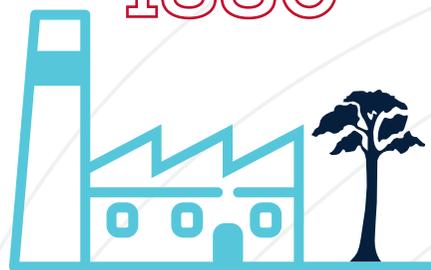
1,25

million de caisses et
coffrets produits en 2017



une entreprise industrielle
créée en

1880



9000 m² dédiés à la production

9 600 tonnes

de bois brut transformé

PRIX NATIONAL construction bois 2017

Mention bâtiment industriel dans la catégorie Equipements publics et bâtiments tertiaires

Ce prix récompense le travail conjoint conduit avec l'architecte Christophe Blamm pour la conception du nouveau site industriel et en particulier la charpente, pièce maîtresse structurelle du bâtiment : 450 m³ de bois lamellés collés réalisée en Pin Maritime de la Forêt des Landes de Gascogne. C'était le premier bâtiment industriel en pin maritime d'une telle ampleur en France.

Adam labellisée **EPV** (depuis 2012)

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). 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.

www.patrimoine-vivant.com



ADAM
Rapport
RSE
2017

- ADAM, concepteur et fabricant de packaging bois -

Manufacture séculaire, la société Adam est spécialisée dans la conception et la fabrication de packaging en bois. Elle est le 1er producteur français grâce à une combinaison de savoir-faire traditionnels et d'innovation.

1 Adam recruteur, acteur économique du territoire

En 2017, Adam enregistre **une hausse de son chiffre d'affaires de 16% et fait croître ses effectifs de 11%** par rapport à l'année précédente soit 60 collaborateurs·trices (au 1er trimestre 2018) qui contribuent au développement de l'entreprise au quotidien.

Cette évolution remarquable est à la fois contextuelle, avec un marché porteur directement impacté par l'augmentation des volumes de production viticole, et endogène, attribuée à une évolution de

nos processus, une capacité d'innovation dans la conception et réalisation de nos caisses et coffrets et la consolidation de notre capital humain.

2 4ème édition du rapport RSE volontaire

Notre tableau de bord d'indicateurs nous permet de comparer nos performances pour la 4ème année sur la base d'un diagnostic partagé. Nos indicateurs évoluent pour rendre compte au plus près de nos modes de fonctionnement et parti pris. Certains se modifient, disparaissent ou sont créés... nous nous accordons un cadre évolutif afin de rendre compte au plus près de nos initiatives et freins, toujours dans la lignée des indicateurs donnés par les référentiels ISO26000 et GRI.

Pour cette nouvelle version, **nous avons choisi d'enrichir le rapport des témoignages d'un panel de collaborateurs·rices interviewés sur leur parcours au sein de l'entreprise.**

Toujours à l'écoute de nos parties prenantes, nous avons conduit notre 2^{ème} enquête de satisfaction clients qui nous permet, cette année, d'observer les

évolutions par rapport à la 1ère vague de 2016 et de nourrir nos réflexions visant à toujours garder le cap de la satisfaction client. La pérennisation de cet outil de mesure de nos pratiques nous permet d'intégrer un baromètre de pilotage au plus près de nos clients. Nous visons toujours l'intégration des indicateurs de ce rapport RSE dans notre fonctionnement pour qu'ils deviennent à plein des outils de pilotage de l'entreprise.

3 Les perspectives 2018

La réalisation concrète de projets tels que le management visuel, le Lean Durable, l'obtention du double label égalité-diversité ainsi que les recrutements pour assurer la pérennité et le développement de l'activité sont des changements structurels et opérationnels dont nous commençons à mesurer les impacts sur notre activité en 2017.

Nous poursuivons dans une logique d'amélioration continue avec la perspective d'une mesure de résultats au travers l'AFAQ26000.

- Les faits marquants 2017 -

Une nouvelle vague de l'enquête Capital Humain

La transformation de l'entreprise amorcée depuis son rachat en 2009 entraîne encore aujourd'hui des mouvements dans les équipes qui modifient en profondeur l'éco-système interne. **Adam évolue dans son offre et ses métiers en lien direct avec les marchés sur lesquels elle se positionne et les attentes de ses clients** historiques et/ou en développement.

Impliquée dans une démarche pro-active de gestion de **son capital humain, une valeur immatérielle précieuse fondée sur des savoir-faire et des gestes techniques**, Adam mesure le bien-être de ses collaborateurs·rices à intervalles réguliers. Après les campagnes d'enquête de 2012 et 2014, la vague de 2017 nous permet d'appréhender des sujets émergents directement liés aux changements intervenus dans la dernière période. **L'augmentation conséquente du nombre de collaborateurs·rices porté à 60 en début d'année 2018** engendre également des évolutions notables dans la gestion de l'«équipe Adam».

L'obtention du double label égalité-diversité

Partie prenante de la 1^{ère} heure de la démarche inédite proposée par la région Nouvelle Aquitaine et le groupe AFNOR, Adam trouve dans cette initiative **un catalyseur de l'engagement de l'entreprise en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité**. Le capital d'initiatives d'Adam (alternance et tutorat pour le recrutement de jeunes, accueil et intégration de personnes en situation de handicap...) structuré grâce au cadre proposé par la démarche d'accompagnement vers le double label, lui a permis d'obtenir **la reconnaissance de la qualité de son engagement**.

Ce Label vient souligner l'engagement d'Adam dans **une gestion de son capital humain comme véritable ressource à très haute valeur ajoutée**.

Notre engagement volontaire pour la publication de ce rapport annuel contribue à nous faire avancer dans une réflexion structurante pour concilier performance et RSE à l'échelle d'une PME manufacturière séculaire.

- SOMMAIRE -

| | |
|---|----|
| Indicateurs économiques | 8 |
| Garder un cap stratégique pour la qualité | 9 |
| Indicateurs sociétaux | 10 |
| Une entreprise ancrée dans son territoire | 11 |
| Indicateurs environnementaux | 14 |
| Une attention partagée pour l'empreinte environnementale d'Adam | 15 |
| Indicateurs sociaux (relations et conditions de travail) | 16 |
| Mesurer le bien-être au travail | 17 |
| Indicateurs de gouvernance | 20 |
| Du projet au processus : l'entreprise en mouvement | 21 |
| Récapitulatif des indicateurs / équivalence GRI et ISO 26000 | 22 |

- ÉCONOMIQUE -

Cotation banque de France



F Côte d'activité
pour un CA compris entre
7,5 et 15 millions d'euros

Côte de crédit
la capacité de l'entreprise
à honorer ces engage-
ments financiers est jugée
forte

3

Innovation

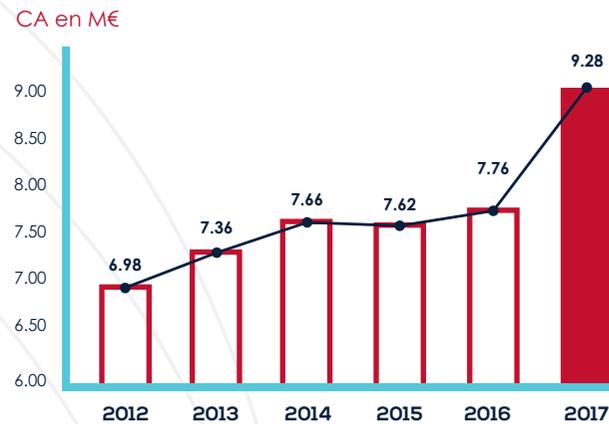


Issus du travail de l'équipe
développement les

produits **INNOVANTS**
et **NOUVEAUX**
représentent

8% du CA

Chiffre d'affaire



Depuis 2009 Adam développe son chiffre d'affaires.

Qualité

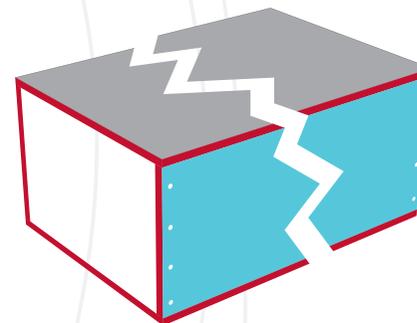
Plan d'actions

d'**AMÉLIORATION**
CONTINUE



242 cartes
d'améliorations

63% traitées



Impact sur le CA des
produits non conformes
0,20% du chiffre d'affaire

- Garder un cap stratégique pour la qualité -

Nos orientations stratégiques en matière de qualité sont déterminées par une série de mesures qui nous conduisent à faire évoluer nos pratiques. **L'amélioration de nos produits et de nos procédés s'alimente d'une réflexion conduite avec tous les collaborateurs · rices de l'entreprise pour permettre d'explorer tous les champs de progression.** Cette exigence d'une approche concertée nous permet d'aborder en cohérence l'évolution de l'entreprise avec nos attentes et celles de nos parties prenantes.

| | THÉMATIQUE | INDICATEUR | 2016 | 2017 | OBJECTIF 2018 |
|-------|----------------------------------|---|--------------|-------------|--------------------------------------|
| IEc 1 | Fiabilité économique | Cotation Banque de France | F3 | F3 | Maintenir |
| IEc 2 | Performance commerciale | CA réalisé grâce à l'entrée de nouveaux clients Perte de CA engendrée par la sortie de clients | - | 5,5 | Au dessus de 2 |
| IEc 3 | Innovation | Part du CA réalisé avec des nouveaux produits et/ou innovants | 10,14% du CA | 8% du CA | Au dessus 10% du CA |
| IEc 4 | Qualité | Impact des commandes livrées non conformes sur le CA | 0,40% du CA | 0,20% du CA | Maintenir un taux inférieur à 0,5%CA |
| IEc 5 | Démarche d'amélioration continue | Nombre de cartes d'améliorations créées | - | 242 | Au dessus de 170 |
| IEc 6 | | Part de cartes d'améliorations traitées | - | 63% | 75% |

La qualité : une affaire de tous !

Depuis 2016 nous déployons un système d'animation (POP) basé sur le management visuel qui se traduit sur le terrain en réunions calées sur le rythme des cycles de production et des projets.

L'objectif de détecter et de résoudre de manière participative, au plus près du terrain, les problèmes rencontrés afin qu'ils ne se reproduisent pas, se traduit en solutions opérationnelles qui rationalisent nos modes de production. **Cette approche processus orientée production avec une organisation inter-ateliers et en articulation avec les fonctions support vise l'amélioration de la satisfaction de nos clients.**

En 2017, nous avons amorcé le déploiement d'un nouvel outil : la « carte d'amélioration » afin d'enrichir notre dispositif d'amélioration continue. Alimentée par les équipes des services supports et de la production, elle permet, par une description factuelle, d'ajuster les paramètres de production et/ou d'organisation en temps réel et de fait de gagner en rigueur.

Innover dans un contexte en tension

La demande en volume de caisses standard a augmenté. Ce produit est peu porteur pour l'innovation. Sa part en augmentation dans la structuration de notre résultat influe directement sur notre indicateur « innovation » qui

rend compte du ratio entre le CA et part de nouveaux produits. Dans l'absolu notre capacité à innover n'a pas faibli. **La structuration du bureau de développement a même permis d'améliorer notre efficacité face à une demande de nouveaux produits de plus en plus exigeants.** Nous gérons cette montée en gamme par le renforcement de notre capacité d'accompagnement dans un contexte complexe.

« Mon rôle est de créer les meilleures conditions pour ceux qui travaillent en production et de les accompagner pour qu'ils s'approprient les méthodes d'amélioration continue. »

Aurélien LABOURE,
coordinateur de production

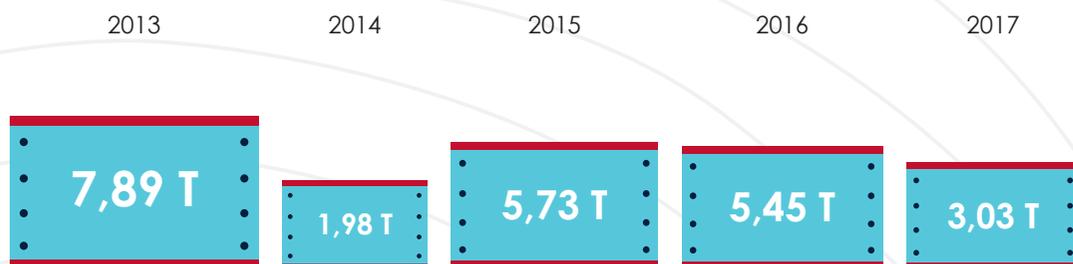
Axes de progrès

Poursuivre notre démarche globale d'amélioration continue mesurée notamment par l'enquête client devenue annuelle.

Note de **8,1/10** pour l'item qualité des produits dans l'enquête client 2017 (vs 7,5/10 en 2016)

- SOCIÉTAL -

Économie circulaire



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

Soutien à la filière bois française

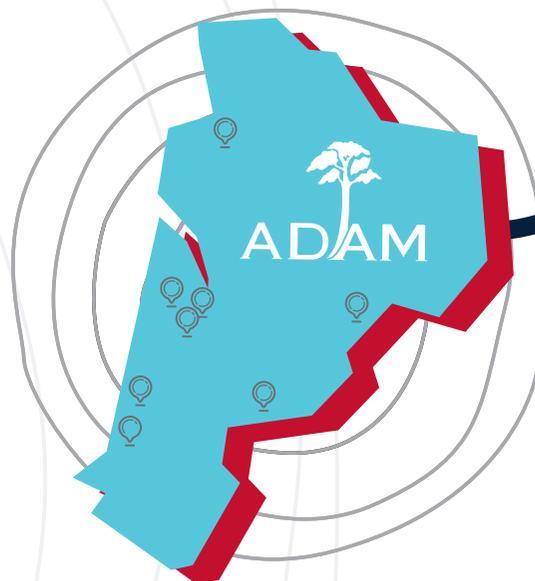


Participation à la vie sociétale



88 H

de bénévolat investies
pour soutenir des
initiatives sur le territoire



Une politique
**D'ACHAT
RESPONSABLE**

dirigée prioritairement
vers les acteurs économiques

NEO-AQUITAINS

- Une entreprise ancrée dans son territoire -

A l'heure où Adam renouvelle son label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant), synonyme de démarche d'innovation permanente, de haute technicité des productions industrielles et de capacité à s'adapter aux nouveaux besoins de la clientèle, l'Institut Supérieur des Métiers souligne combien les entreprises EPV participent à la promotion de la qualité des produits français. Elles assurent aussi le maintien de l'implantation de procédés de fabrication à haute valeur ajoutée sur le territoire national.

Dans le même temps, Adam poursuit son engagement pour augmenter la part de bois français et essentiellement aquitain, dans son volume de bois traité en entrée de scierie.

Ce double engagement trouve une cohérence globale dans toutes les actions conduites depuis 2009 (rachat de l'entreprise) pour **rester un acteur économique national qui mobilise ses parties prenantes au maximum sur son territoire de rayonnement.**

| | THÉMATIQUE | INDICATEUR | 2016 | 2017 | OBJECTIF 2018 |
|------|-------------------------------------|--|-----------|-----------|---------------------------------|
| IS 1 | Économie circulaire | Masse des caisses envoyées à l'Atelier D'Eco-Solidaire | 5,45T | 3,03T | Maintenir le partenariat |
| IS 2 | Participation vie sociétale | Heures consacrées aux actions bénévoles | 90 heures | 88 heures | Augmenter suivant nos capacités |
| IS 3 | Soutien à la filière bois française | Quantité de bois français achetée en valeur (€) | 761 k€ | 712 k€ | Au dessus de 800 k€ |

Axes de progrès

- Accompagner l'équipe de la scierie pour améliorer la capacité de travail du bois français.
- Renforcer la sensibilisation des équipes de production à l'importance d'un approvisionnement en bois français
- Poursuivre l'engagement dans le label EPV

Renouvellement de la labélisation EPV

A l'issue de sa 1ère période de labélisation entre 2013 et 2017, Adam a sollicité un renouvellement qu'elle a obtenu en fin d'année 2017, pour les 5 prochaines années. En effet, garder **cette marque distinctive est un capital précieux pour Adam car c'est un garant à la fois d'un savoir-faire industriel, d'un ancrage territorial et de la préservation d'un patrimoine économique issu de l'expérience manufacturière.**

« Aujourd'hui formatrice aux gestes du montage des nouveaux arrivants chez Adam, je suis fière de transmettre mon savoir-faire dans l'esprit de ce j'ai vécu il y a 20 ans. »

Marie Héléne GIRAUD,
opératrice montage

Soutien à la filière bois française

Nous sommes satisfaits d'avoir pu maintenir nos achats de bois français a un volume quasi équivalent à l'année précédente. Les difficultés techniques que nous rencontrons dans le travail du bois sourcé sur notre territoire nous incite à travailler, à la fois à l'échelle de la filière pour améliorer la qualité des approvisionnements et avec nos équipes pour trouver les solutions techniques et organisationnelles. **Notre volonté d'augmenter la part de bois local dans notre production reste intacte.**



- Portraits -

CHARLOTTE AGNET

PROTOTYPISTE

25 ans

1ère expérience professionnelle après un parcours de formation en alternance



COLLABORATION · IDÉES · ENTREPRENDRE

Recrutée chez Adam il y a 3 ans pour un poste d'ouvrière qui lui a permis de prendre la mesure des contraintes de la production, Charlotte fait aujourd'hui partie de l'équipe de développement. A partir du cahier des charges du client et au travers un travail collégial où chacun exprime son point de vue et ses idées, le produit prend forme, du croquis au prototype.

Avec l'équipe, elle retranscrit la demande d'un client en modèle de pré-production qui va servir de martyr : elle donne corps à un concept, aux idées, aux envies et besoins du client.

Sa double formation en menuiserie et design renforcée par un passage en production lui permet une approche globale des projets pour apporter des réponses qui intègrent un maximum de paramètres.



Ce que j'aime chez Adam :

Permettre à chacun d'exprimer ses idées

Mes projets :

Intégrer le projet développé par Adam pour encourager l'intrapreneuriat

CHRISTOPHE BORDAS

OPERATEUR FINITION POLYVALENT

40 ans

Recruté en interim dans le cadre d'une reconversion professionnelle



TRANSMISSION · ÉCOUTE · RESPECT

Après un long parcours professionnel de commerçant, Christophe choisit de changer de métier. Il intègre l'équipe Adam dans l'atelier de finition et apprend tous les gestes pour égréner, poncer, équiper les caisses et coffrets auprès de ses collègues.

De l'intérim au CDI, le dialogue a été permanent pour trouver un poste à sa mesure lui permettant de révéler ses capacités manuelles jusqu'à pouvoir à son tour, former les nouveaux · elles arrivants · tes.

Conforté à prendre confiance en lui par la qualité de l'accueil des équipes dont il apprécie la bienveillance, il a pu trouver ses marques et cheminer chez Adam.

Mes projets :

Apporter ma contribution à la qualité des produits Adam au sein de l'atelier finition



Ce que j'aime chez Adam :

Stimuler l'autonomie et l'évolution

ADAM
Rapport
RSE
2017

- ENVIRONNEMENT -

Protection de l'environnement

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification)

est le premier système de certification forestière en termes de surface et la première source de bois certifié au monde.



Part d'approvisionnement en bois

**Labellisé
PEFC**

83% du PIN utilisé

86% du PEUPLIER utilisé

Prévention de la pollution



En 2013 **0%**

En 2014 **37%**

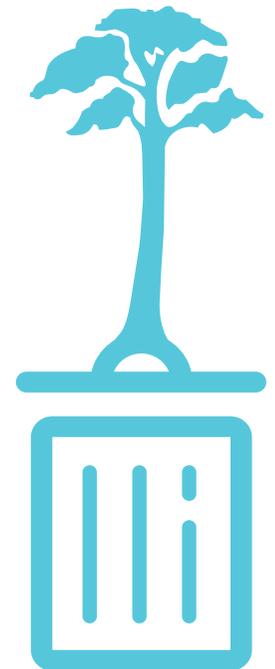
En 2015 **68%**

En 2016 **99,5%**

En 2017 **96%**

produits hydrosolubles
pour la finition

97%
DE DÉCHETS
RECYCLÉS



- Une attention partagée pour l’empreinte environnementale d’Adam -

Rien n’est jamais acquis ou figé ! Aussi Adam éveille chaque année un peu plus sa conscience environnementale en cherchant de **nouvelles solutions adaptées** aux impacts recensés.

| | THÉMATIQUE | INDICATEUR | 2016 | 2017 | OBJECTIF 2018 |
|------|--|--|-------|------|--------------------------|
| IE 1 | Gestion durable des ressources et biodiversité | Part d'approvisionnement en bois PEFC sur la principale essence utilisée : le Pin maritime | 82% | 83% | Maintenir au minimum 80% |
| IE 2 | Prévention des pollutions | Part de vernis et encres hydro (sans solvant) utilisés pour la finition et l'impression | 99,5% | 96% | Maintenir au minimum 95% |
| IE 3 | | Part de déchets recyclés ou valorisés | 98% | 97% | Maintenir au minimum 95% |

Axes de progrès

- Ouverture du chantier de mesure du volume dans les bennes des caisses invendues pour progresser sur le taux de rebus.
- Exploration des nouvelles pistes de retraitement des déchets de finition (filtres et cartons, bidons métal souillés) : nous cherchons, d'une part à valoriser le métal qui aujourd'hui est jeté et d'autre part à faire traiter les déchets moins loin. Nos efforts amont pour supprimer presque tous les déchets dits « dangereux » les rendent plus simples à traiter.
- Etre attentifs aux évolutions technologiques pour utiliser des encres de marquage en impression numérique plus respectueuses de l'environnement.

Un engagement pour la Planète et les êtres vivants qui y habitent

La principale matière première des produits fabriqués par Adam, le bois, est une ressource sensible, issue de la forêt qui contribue aux grands équilibres de la Planète. Depuis 2009, nous nous sommes engagés dans le dispositif PEFC, d'abord pour le pin puis le peuplier. En achetant le bois auprès de fournisseurs exploitant des forêts durablement, **nous garantissons le respect et le maintien de la biodiversité, des sols et des eaux dans des forêts en bon état sanitaire et dont le renouvellement est assuré.** Nous sommes vigilants en permanence à nos achats dans une perspective de pouvoir améliorer encore notre part de bois gérés durablement.

Une gestion des déchets basée sur l'évitement

Bien que le bois atteigne des taux de recyclabilité optimum en bout de chaîne de production, nous sommes vigilants à baisser notre taux de rebus afin de rationaliser notre prélèvement sur la forêt et nos achats. Nous mettons en place un dispositif de mesure dans ce sens.

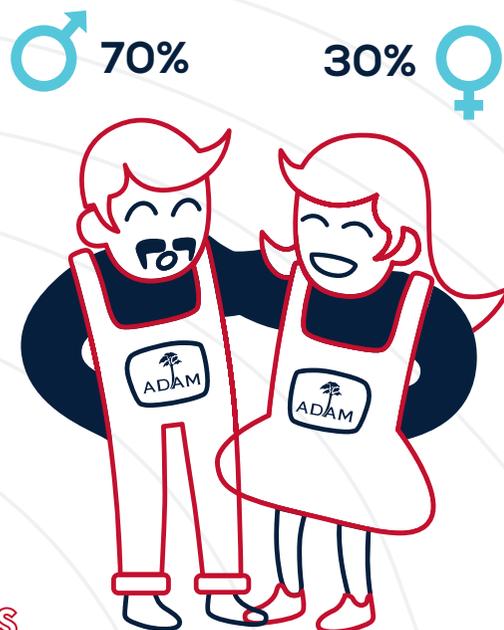
Dans la même dynamique nous avons fait le choix d'aller vers une utilisation exclusive de vernis et encres non solvantés en intégrant toutes les contraintes techniques qui en découlent. **Nous limitons ainsi nos impacts chimiques sur l'environnement et la santé de nos collaborateurs·trices. Les clients finaux consommeront un produit emballé dans une caisse ou un coffret sans odeur résiduelle. Pour aller encore plus loin, nous cherchons des solutions de vernis à base de résine végétale.**

Un dilemme se pose vis-à-vis de l'impression numérique qui nécessite des encres avec solvant mais qui ouvre le champ des possibles à l'innovation pour le marquage. Cette technique est utilisée en pleine conscience pour les produits premium et nous restons attentifs aux évolutions de la technologie.

Nous évaluons aussi l'efficacité de l'utilisation de produits de nettoyage plus respectueux de l'environnement pour le matériel de marquage (dégravage). Pour les lubrifiants des machines de scierie, nous utilisons des huiles synthétiques issues de matière végétale.

- RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL -

Diversité et égalité



développement des Compétences

dépenses affectées à la formation

masse salariale brute avec charges

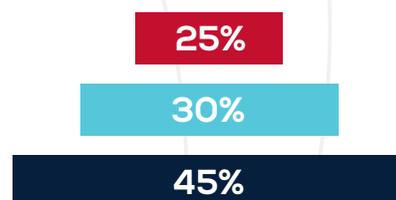
= **3,51%**
taux légal **1,60%**

ADAM a participé au projet pilote en Nouvelle Aquitaine et a obtenu le

double label égalité et diversité

pyramide des Âges

< 30 ans
entre 31 et 50 ans
> 50 ans



Santé et sécurité au travail



évaluation des risques

(données issues d'une étude participative impliquant les collaborateurs de l'entreprise)

155 risques identifiés
50% classés élevés ou modérés (hauts)

Note CARSAT des risques encourus Accidents du travail et maladies professionnelles



4,54

Note optimisée de plus de **21%** par rapport à l'ensemble de la filière d'emballage bois (5,80)

Plus on se rapproche de zéro, meilleure est la note

- Mesurer le bien-être au travail -

En 2015, Adam a bénéficié d'un accompagnement de la région Nouvelle Aquitaine au titre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) pour son projet d'innovation sociale. Nous avons pu travailler sur des items clés pour nourrir notre ambition **d'une entreprise partagée dans laquelle les collaborateurs se sentent impliqués et acteurs**. En 2017, la nouvelle vague d'enquête « Capital Humain », une démarche entamée dès 2012, révèle par ses éléments de mesure le chemin parcouru et celui restant.

| | THÉMATIQUE | INDICATEUR | 2016 | 2017 | OBJECTIF 2018 |
|------|------------------------------|---|------------------|---------|--|
| IT 1 | Diversité et égalité | Obtention du double Label Egalité Diversité | Dossier finalisé | Obtenu | Sensibilisation et communication au sein de l'entreprise |
| IT 2 | Formation et éducation | dépenses engagées pour la formation Masse salariale + charges | 5,6% | 3,51% | Maintenir au minimum 5% ^{*1} |
| IT 3 | Capital humain | Climat social | - | 6,75/10 | Plan d'action en réponse à l'enquête 2017 |
| | | Motivation | - | 5,32/10 | |
| | | Dialogue social | - | 6,24/10 | |
| | | Fidélisation | - | 6,04/10 | |
| IT 4 | Santé et sécurité au travail | Valeur du risque encouru (note CARSAT) | 4,92 | 4,54 | Baisse annuelle |
| IT 5 | Evaluation des risques | Part de risques côtés « élevés » ou « modérés hauts », analysés et/ou traités | éprouver le DUER | 100% | 100% |

Axes de progrès

Réflexion sur la capacité de l'entreprise à capter et fidéliser une main d'œuvre à forte valeur ajoutée en développant des offres attractives.

Pistes en cours de déploiement : incubateur, intraprenariat et actionariat salarié

Enquête capital humain

Le capital humain ne correspond pas seulement à un niveau de compétence des individus, il intègre des aspects psychologiques, des capacités cognitives et sociales, débouchant sur un certain niveau de créativité.

Cette vision partagée chez Adam impulse une gestion des talents qui dépasse le cadre classique de la pratique des ressources humaines, visant à améliorer la fidélisation, l'engagement, l'implication et la satisfaction de travailler dans l'entreprise.

Depuis 3 ans, une partie des effectifs a été renouvelée suite à des départs naturels avec 25 personnes recrutées. De plus, le déménagement en 2017 a entraîné une modification des processus de production qui sont encore en cours d'amélioration. Le périmètre de l'enquête 2017 n'était donc pas comparable aux 2 premières vagues de 2012 et 2014.

Le terrain d'enquête a donc subi beaucoup de changements à prendre en compte dans l'interprétation des résultats. Ainsi, il convient de distinguer les réponses en fonction de l'ancienneté chez Adam. En effet, on observe une typologie de réponses différentes selon le temps passé dans l'entreprise et l'âge des collaborateurs·trices.

Comme depuis le départ de cette enquête Capital Humain, nous nous engageons à mettre des solutions en face des sujets pointés afin de progresser dans nos pratiques et améliorer la qualité sociale de l'entreprise.

« Bien que peu manuel, j'ai pu prendre confiance en moi pour trouver une place à ma mesure dans l'équipe de finition. »

Christophe BORDAS,
opérateur finition polyvalent

^{*1} Les formations conduites en 2016 pour l'amélioration du système de management ont été suivies en 2017 d'un déploiement des nouvelles compétences MVP et de formations en interne qui expliquent la baisse des dépenses.



- Portraits -

MARIE HELENE GIRAUD

**OPERATRICE
MONTAGE**

60 ans

En poste depuis 20 ans - 2ème vie professionnelle après un congé parental



TRANSMISSION · ÉCOUTE · RESPECT

Lors de son retour à l'emploi après une parenthèse de 17 ans pour éduquer ses enfants, Marie-Hélène intègre l'équipe de l'atelier de montage en intérim. Titularisée rapidement, elle est depuis 20 ans fidèle au poste avec une énergie intacte à transmettre aux nouveaux·elles arrivants·tes.

Formée sur le terrain, elle partage son savoir-faire au quotidien sur un mode très dialoguant pour faciliter l'intégration de tou·te·s. Son attrait pour le bois conjugué avec l'envie de satisfaire le client nourrissent le plaisir de travailler dans l'atelier et de permettre à tou·te·s de progresser.



Ce que j'aime chez Adam :

Respecter et écouter les équipes pour veiller à leur bien-être

Mes projets :

Faciliter l'intégration des intérimaires par une formation de qualité.

AURELIEN LABOURE

**COORDINATEUR DE
PRODUCTION**

27 ans

Embauché avec un contrat en alternance en 2012 puis en CDI depuis 2016



PROGRÈS · QUALITÉ · ENSEMBLE

Arrivé chez Adam en 2012 dans le cadre d'un contrat en alternance pour sa licence en gestion de projet innovant puis en master, il a traité différents sujets opérationnels visant à améliorer les process de l'entreprise. Son poste actuel lui permet de faire l'interface entre les équipes opérationnelles et les fonctions support pour contribuer à l'amélioration continue, principe clé chez Adam.

Ses missions, toujours en lien avec la qualité, visent l'adéquation optimale entre l'attente du client et l'engagement de la production. Son expérience de plus de 5 ans, lui a permis à la fois de valider son cursus de formation et d'acquérir des méthodes éprouvées avec les équipes pour progresser vers une qualité optimale.

Mes projets :

Animer le projet qualité au plus près des équipes dans la perspective d'améliorer la satisfaction des clients et les conditions de travail des salarié·e·s.



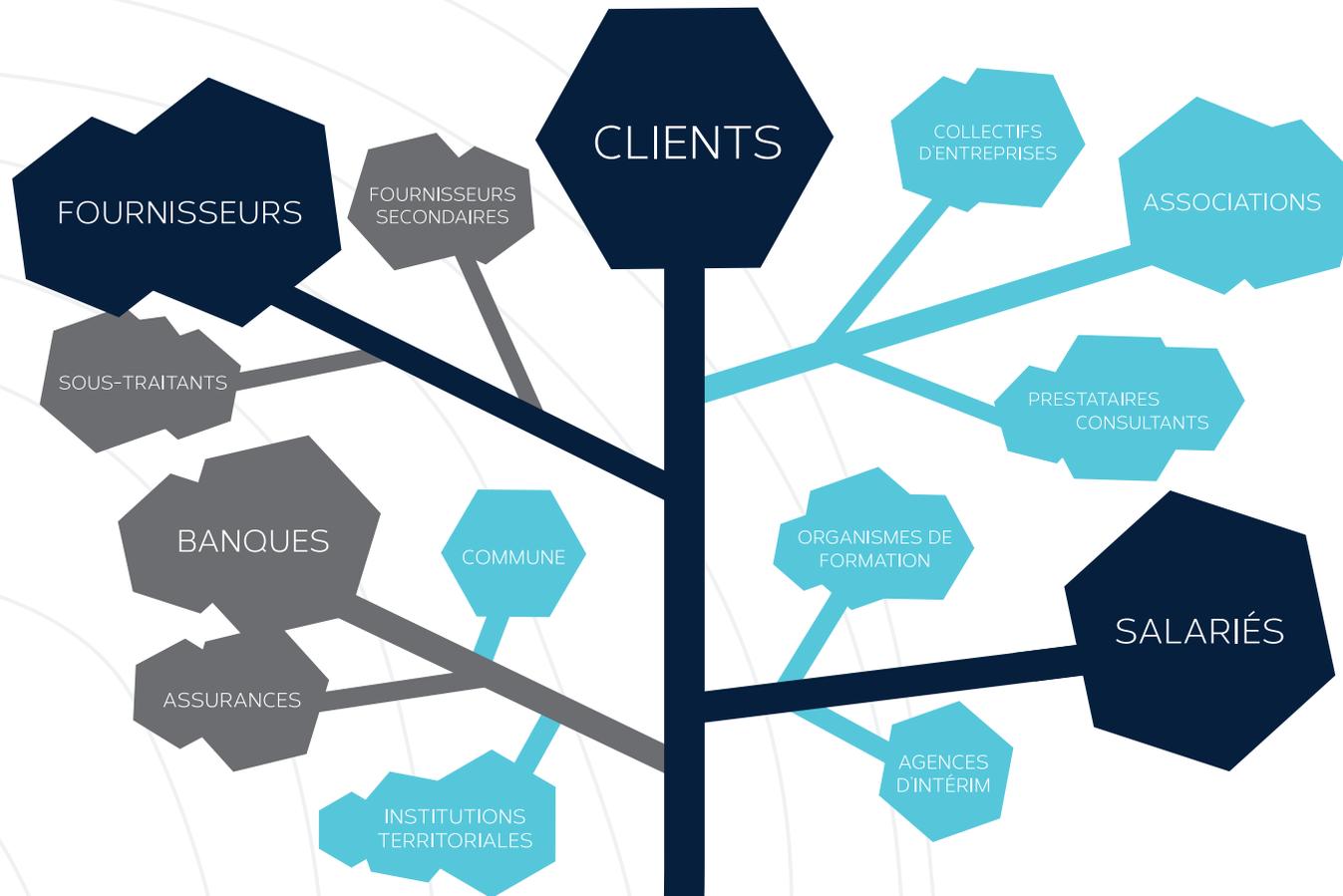
Ce que j'aime chez Adam :

Faire avancer tout le monde.
Une latitude pour expérimenter

ADAM
Rapport
RSE
2017

- RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL -

Représentation de l'organisation des parties prenantes



Niveau d'influence de la partie prenante



- Du projet au processus : l'entreprise en mouvement -

Le déploiement du management visuel en 2016 a permis d'engager une résolution participative des problèmes rencontrés dans la chaîne de production. En 2017, Adam entame son chantier d'évolution du Système d'Information (SI) pour encore faciliter la circulation de l'information. Le nouveau SI contribue également à optimiser nos coûts, à personnaliser l'offre de produits, à améliorer la qualité, à accroître la réactivité face aux évolutions rapides de la demande. De fait, il modifie profondément le fonctionnement de l'entreprise et son organisation, le contenu du travail et les métiers : Il agit sur les conditions de réalisation du travail. Dans ce contexte fortement évolutif couplé avec un passage symbolique au-delà des 60 collaborateurs (au 1er trimestre 2018), Adam trouve ses marques au fur et à mesure pour piloter sa gouvernance en cohérence avec ses aspirations d'une entreprise collégiale. **L'ambition est bien de raccourcir le circuit de l'information entre le client et la production et au sein des équipes pour gagner en réactivité et en qualité de production.**

« En travaillant chez Adam, je peux combiner mon métier de prototypiste à la croisée du design et du matériau bois et mon avenir en explorant mes capacités entrepreneuriales. »

Charlotte **AGNET**,
prototypiste

| | THÉMATIQUE | INDICATEUR | 2016 | 2017 | OBJECTIF 2018 |
|-------------|---|---|--|--|--|
| IG 1 | Articulation avec les parties prenantes | Représentation de la sphère d'influence | Pas d'évolution | Pas d'évolution | Actualiser selon besoin |
| IG 1 | | Note enquête client | 6,9 | 7,8 | 8 |
| IG 3 | Redistribution du profit | Modalité de redistribution du profit | Démarche initiée et proposition d'un nouveau système de redistribution | Accord validé collégalement et signé, refonte du système | Mise en place nouveau dispositif sur exercice en cours |

Axes de progrès

Cession de 5% du capital à une vingtaine de salarié·e·s qui se sont déclarés intéressés lors des échanges préparatoires.

POP : retour d'expérience

Le Pilotage Opérationnel de la Performance (POP) a favorisé la **prise de parole des équipes dans une dynamique de prises de décision partagées**, au plus près des problématiques rencontrées dans le processus de production.

Signature accord de redistribution de profit

L'ambition d'une entreprise partagée se décline pour la redistribution des profits réalisés. En effet, le système existant ne répondait plus aux attentes des collaborateurs rices. Ainsi, il a été décidé collégalement de garder 25% du bénéfice et de le partager de manière équitable entre tous, les 75% restant étant réinjectés pour le maintien de l'outil de production et le bon fonctionnement de la société.

Des investissements matériels concertés

Le choix de nouvelles machines est conduit en concertation avec les salarié·e·s qui travaillent dans l'atelier dans une perspective de prises de décisions cohérentes avec les utilisateur·trice·s - expert·e·s. Nous rajoutons à ce critère celui de la proximité géographique de nos fournisseurs, à la fois pour nous assurer une meilleure réactivité en cas de dysfonctionnement et une contribution à l'économie territoriale.

- Récapitulatif des indicateurs / équivalence GRI et ISO 26000 -

| INDICATEURS ADAM | THÉMATIQUE | REF. GRI | REF. ISO26000 |
|-------------------------------------|---------------|---|---|
| ENVIRONNEMENT | IE 1 | 304-2 | 6.5.6 / 6.6.6 |
| | | | |
| | IE 2 | 306-2 / 301-1 | 6.5.3 / 6.5.4 |
| | | | |
| | IE 3 | 301-3 | 6.5.3 / 6.5.4 6.7.6 |
| | | | |
| Éco-conception de la nouvelle usine | 201-1 | 6.8.1 / 6.8.2 | |
| | | | Valeur économique directe créée et distribuée |
| 203-2 | 6.8.1 / 6.8.2 | | |
| | | Développement et impact des investissements en matière d'infrastructure et d'appui aux services | |

A l'occasion de la 3ème année d'évaluation de ses pratiques visant à améliorer sa responsabilité sociétale, Adam a fait évoluer ses indicateurs tout en veillant à garder/renforcer son étalonnage sur les 2 référentiels internationaux : **le Global Reporting Initiatives (GRI) et l'ISO 26000.**

| INDICATEURS ADAM | THÉMATIQUE | REF. GRI | REF. ISO26000 |
|---------------------------|-------------------------|----------|---------------|
| ÉCONOMIQUE | Performance économique | - | - |
| | IEc 1 | 201-1 | 6.8.7 / 6.8.9 |
| | | | |
| | IEc 2 | - | - |
| | Performance commerciale | - | - |
| | IEc 3 | - | - |
| Innovation | - | - | |
| IEc 4 | - | - | |
| Qualité | - | - | |
| IEc 5 | - | - | |
| Appropriation démarche AC | - | - | |
| IEc 6 | - | - | |
| Efficacité démarche AC | - | - | |

| INDICATEURS ADAM | THÉMATIQUE | REF. GRI | REF. ISO26000 |
|------------------|---|----------|--|
| SOCIÉTAL | Promotion de la RSE dans la sphère d'influence | - | 6.6 |
| | IS 1 Économie circulaire | 203-2 | 6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.3 6.8.7 / 6.8.9 |
| | IS 2 Participation vie sociétale | 203-2 | 6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7 |
| | IS 3 Soutien à la filière bois française | 204-1 | 6.8.1 / 6.8.2 / 6.6.6 |

| INDICATEURS ADAM | THÉMATIQUE | REF. GRI | REF. ISO26000 |
|--------------------|---|---------------------------|--------------------------|
| GOUVERNANCE | Éléments généraux d'info stratégie et analyse | 102-43 | 7.2 / 6.2 7.4.2 / 6.8 |
| | IG 1 Articulation avec les parties prenantes | 102-40 / 102-42 102-43 | 7.3.3 / 5.3 |
| | IG 2 | 102-44 | 6.7.6 |
| | IG 3 Redistribution du profit | 203-2 | 6.8.7 |

| INDICATEURS ADAM | THÉMATIQUE | REF. GRI | REF. ISO26000 | |
|---|--|---|-------------------------|---------------|
| RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL | Composition des instances de gouvernance | 405-1 | 6.4.3 | |
| | IT 1 Égalité et diversité | 405-1 | 6.3.10 / 6.3.7 6.4.3 | |
| | IT 2 Formation et éducation | 404-2 | 6.4.7 | |
| | IT 3 | Climat social | - | 6.4.4 / 6.4.6 |
| | | Motivation | - | 6.4.4 / 6.4.7 |
| | | Communication interne / dialogue social | - | 6.4.5 |
| | IT 4 Fidélisation | - | 6.4.7 | |
| | IT 4 Santé sécurité au travail | 403-3 | 6.4.6 | |
| IT 5 Évaluation des risques | 403-4 | 6.4.6 | | |



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