



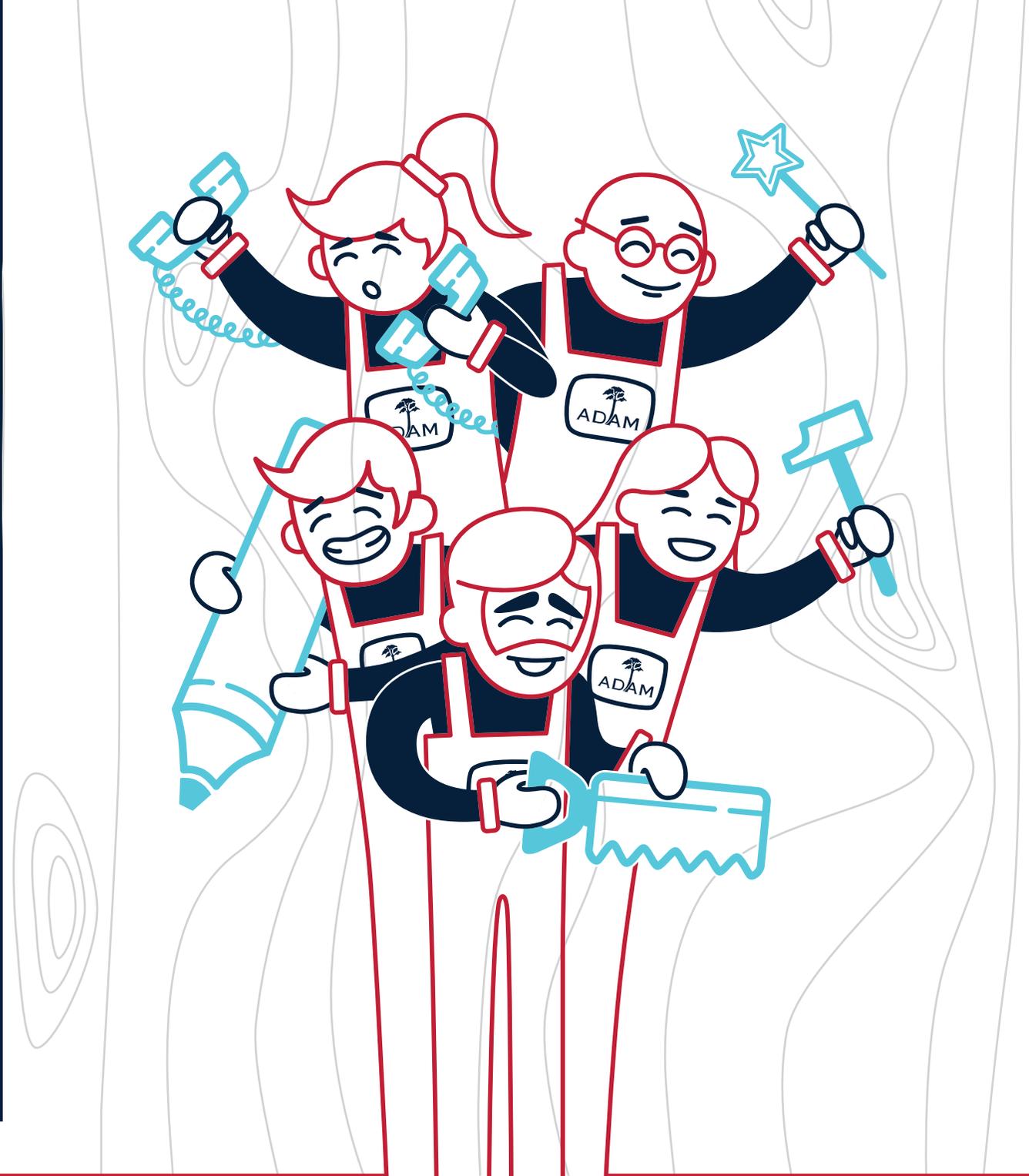
naturellement, depuis 1880

---

RAPPORT  
**RSE**

---

2019



## Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **62%**

### • Écouter les femmes et les hommes d'Adam

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

1

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

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



2

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

### • Conditions de travail, santé et sécurité

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

En 2019

85%

des salariés n'ont pas eu d'accidents

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

154

0

Maladies professionnelles déclarées!

# - Les Femmes et les Hommes -

## • Égalité & Diversité

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

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

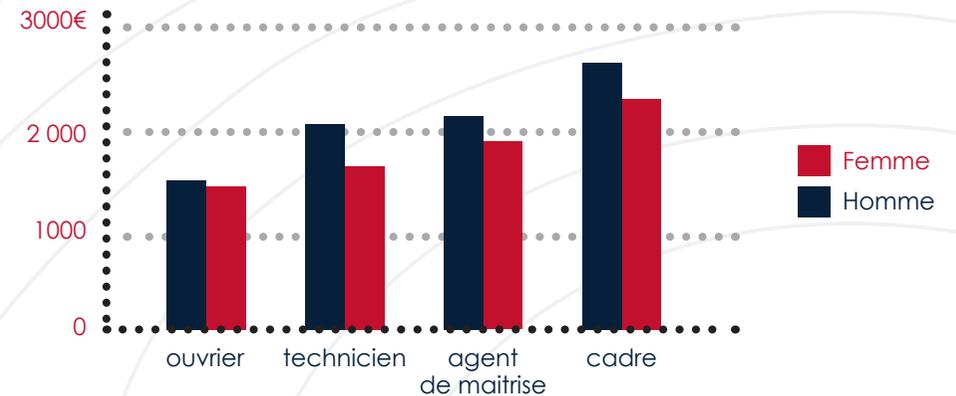


## pyramide

## des Âges



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



## • Partager les bénéfices

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

« Pas de dividende versé aux 2 actionnaires »

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



## - Les Femmes et les Hommes -

### Nos pratiques fondamentales et nos résultats

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

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

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

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

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

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

## 4 AXES

### du projet d'innovation sociale PEPSI\*

\*Participation Et Performance Sociale et Industrielle

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



## - Les Femmes et les Hommes -

### FOCUS 2019 : La démarche santé et sécurité

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

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



### MISSION 1.

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

### MISSION 2.

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

### MISSION 3.

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



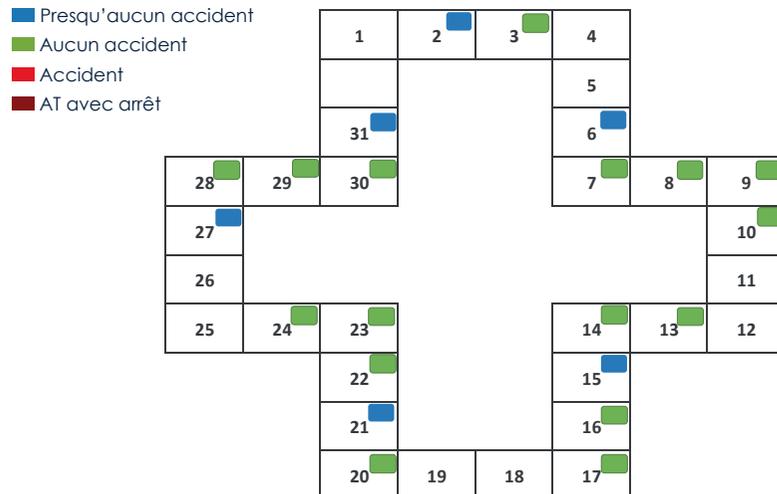
Les référents SST dans l'atelier

# - Les Femmes et les Hommes -

## FOCUS 2019 : La démarche santé et sécurité

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

### Indicateur mensuel de sécurité



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

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

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

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

#### Opérateurs

Interviewé par l'auditeur AFNOR

