

2024



naturellement, depuis 1880

RAPPORT

RSE





Depuis son rachat en 2009 par Jean-Charles Rinn, l'entreprise Adam s'évertue à concilier l'optimisation de son outil de production, la valorisation de la matière première et l'accompagnement humain.

En 2015, Hélène Rinn accompagne l'implantation sur le nouveau site en prenant en charge l'amélioration continue qui guide aujourd'hui le quotidien des équipes.

En vertu de sa charte éthique, l'entreprise cherche à inscrire son activité dans le respect des limites planétaires.

Cela s'illustre par l'application d'une politique d'achat responsable et d'approvisionnements locaux.

Adam s'appuie aussi sur une politique d'égalité et de diversité qu'elle applique dès le recrutement et tout au long du parcours des salariés.

SOMMAIRE

01	EDITO	02
	Engagements	
02	NOTRE HISTOIRE	04
	Historique	
	Valeurs	05
	Chiffres clés	06
03	GOVERNANCE	07
	L'écosystème d'Adam	
	Enjeux matériels	08
	Cultiver l'amélioration continue	09
	Alimenter l'innovation produits et l'orientation clients	10
04	SOCIAL	11
	Promouvoir la diversité et l'inclusion	
	Accompagner la montée en compétences	12
	Gérer la santé, la sécurité et les conditions de travail	13
05	ENVIRONNEMENT	14
	Contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique	
	Optimiser l'utilisation de la ressource bois	15
06	ANCRAGE TERRITORIAL	16
	Embarquer pour l'intérêt général	
	Défendre le <i>faire-ensemble</i>	17
07	BILAN ET PERSPECTIVE	18
	Nourrir le projet d'entreprise	
	Indicateurs de résultats	19

02 HISTORIQUE

Notre histoire



Ce rapport de développement durable vient souligner la responsabilité sociétale et la volonté de transparence de l'entreprise. Par une approche transversale, il s'appuie sur la norme ISO 26 000, permettant de faire le point sur les pratiques et les résultats d'Adam.

Il reflète l'engagement et le lien avec les 17 Objectifs de Développement Durable affirmant la volonté d'inscrire les actions dans un cadre plus large pour respecter les limites planétaires sans dépasser les planchers sociaux nécessaire à une vie bonne.

L'art et la manière de sublimer le bois et de s'engager avec son territoire en faveur d'un modèle industriel durable.



Responsabilité

La valeur de responsabilité implique le sens du respect, la conscience des conséquences de ses actes et le goût de l'engagement. Il s'agit de faire preuve de fiabilité afin de respecter ses engagements



Audace

Cultiver l'enthousiasme, stimuler, donner les conditions de la nouveauté, accumuler les expériences inédites, les découvertes, oser prendre des risques



Transmission

Assurer la pérennité en contribuant à faire changer les mentalités et la culture dominante, perpétuer les savoirs-faire en les faisant évoluer, favoriser l'évolution individuelle et influencer positivement son environnement par le partage de valeurs ou de bonnes pratiques

02 CHIFFRES CLÉS

Notre histoire

PMI française
de **73**
personnes



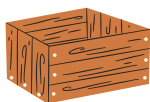
Entreprise
industrielle
depuis **1880**



Entreprise
du Patrimoine
Vivant

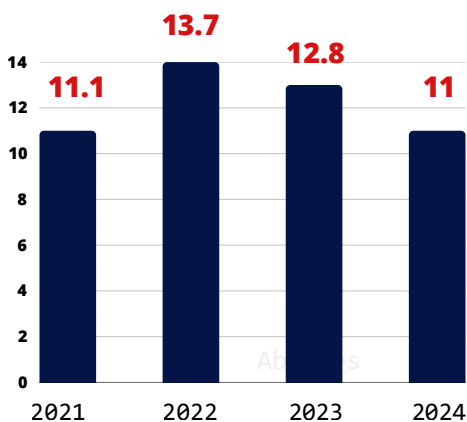
9000 m²
dédiés à la production

657 914

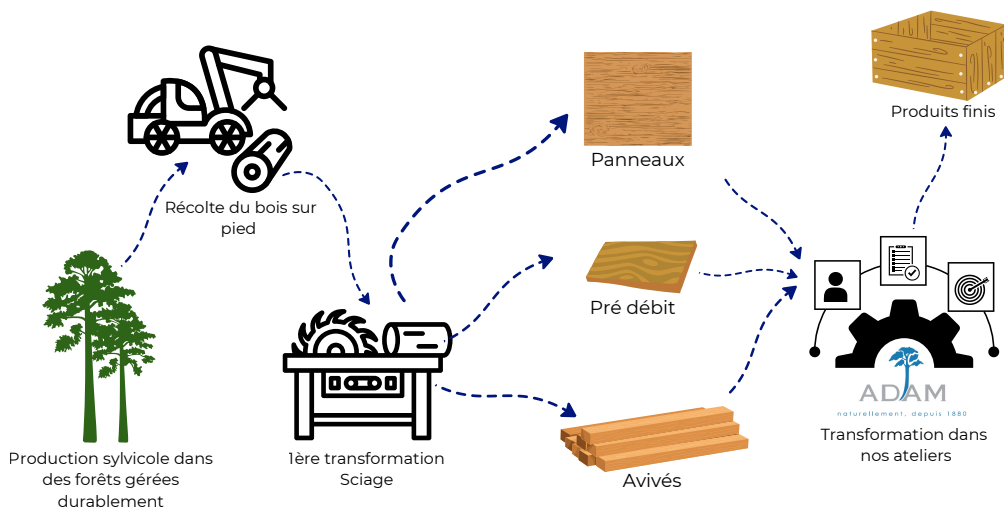


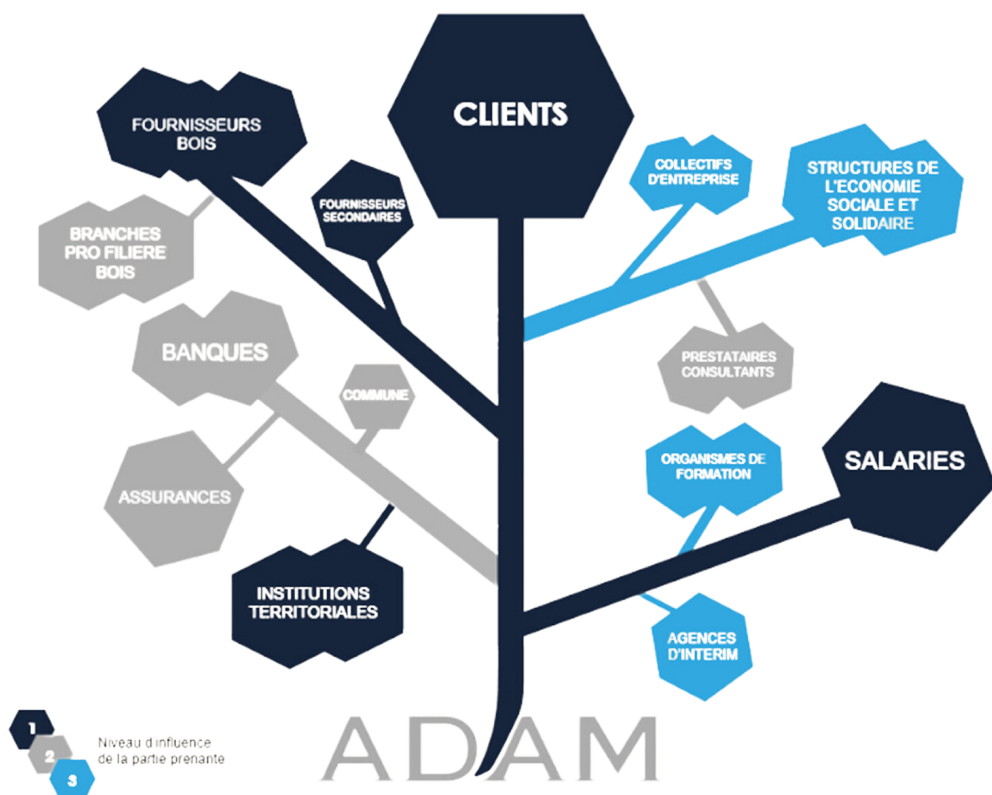
caisses et coffrets
fabriqués en 2024

Evolution du CA en M€



Zoom sur notre chaîne de valeurs





La pérennité de l'écosystème d'Adam s'appuie sur les **partenariats** historiques entretenus et tissés au fil des ans.

L'entreprise, qui rassemble un collectif d'environ soixante-dix personnes avance dans une logique de **transparence** et d'échanges de bonnes pratiques que les rencontres nourrissent.

Alors que l'exploitation de la **ressource forestière** ne cesse de s'intensifier, s'inscrivant dans la course à la globalisation caractéristique de nos sociétés contemporaines, Adam démontre qu'il est possible et souhaitable de maintenir une **activité industrielle** en France, et ce, en considérant tout autant la ressource que ses parties prenantes.



Prôner une **gouvernance partagée**, c'est coconstruire les outils qui formalisent la démarche RSE, la rendre lisible pour l'ensemble des parties prenantes et faciliter son intégration dans le pilotage opérationnel.

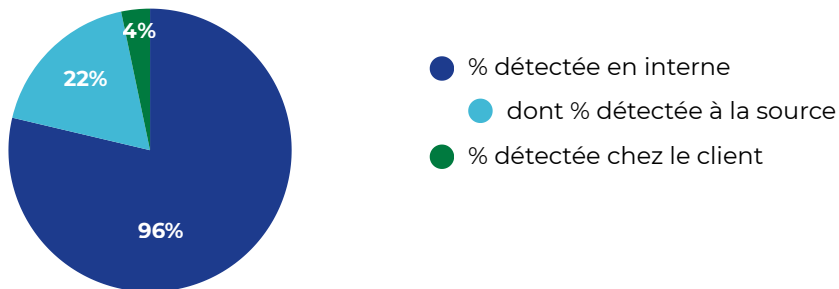
En 2024, des **ateliers** sont animés par la responsable RSE pour identifier les enjeux matériels d'Adam. Pour le Comité de Direction (CODIR) comme pour le Comité Social et Economique (CSE), ce travail de réflexion collectif et de partage a permis d'aboutir à une liste d'**enjeux prioritaires** par le prisme de l'**ISO 26 000**. Cet exercice permet de bâtir une feuille de route cohérente et partagée qui est rattachée aux objectifs de développement durable.

“L'amélioration continue permet de faire appel à l'expertise des collaborateurs sur le terrain pour résoudre les problèmes.”

Hélène Rinn, Responsable Amélioration continue

Suivi de la qualité en interne : Les enjeux sont adressés dans le pilotage opérationnel par le prisme de l'amélioration continue qui, depuis une dizaine d'années, illustre la stratégie d'entreprise de remise en question dans un objectif de robustesse assumé.

Origine des non qualités détectées



Les **cartes d'améliorations continue** font partie des outils déployés pour responsabiliser les équipes et détecter les actions correctives ou les bonnes pratiques à partager. En 2024, cela représente **191 cartes créées** et 110 clôturées.



Ambassadeurs 5S : inspirée du Lean durable, Adam conserve son agilité et peut s'appuyer en interne sur les référents 5S qui sont force de proposition pour améliorer notamment les postes de travail, les procédures de nettoyage, la maintenance de 1^{er} niveau ou suivre les audits terrain hebdomadaires.

ALIMENTER L'INNOVATION PRODUITS ET L'ORIENTATION CLIENTS

“Chez Adam, nous souhaitons faire rimer innovation avec écoconception. Des nouveaux produits, oui, ingénieux, oui, mais le plus possible durables et écoconçus.”

Matthias Demaitre, Directeur commercial



Accompagner la poursuite de la montée en gamme : En 2024. c'est **62%** des produits qui sont réalisés sur la gamme premium et luxe ce qui illustre la volonté de rester à l'écoute de notre marché et des attentes clients.

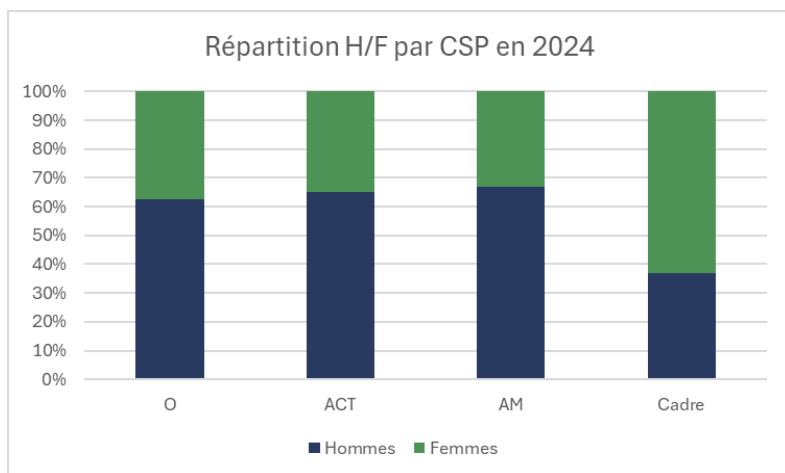
Privilégier l'écoconception : dans une logique d'accompagnement, Adam répond à l'enjeu d'innovation (sociale et technique) et de différenciation. Si le choix commence par la ressource, le bureau de développement intégré n'hésite pas à s'appuyer sur son calculateur d'impact multicritères pour faire aboutir des produits plus responsables.

Pour illustration, le projet entamé en 2024 avec le **Château Cheval Blanc** met en avant le mélange entre le pin maritime des Landes de Gascogne et la laine du Pays Basque. La valorisation des co-produits issus de la tonte a filière laine et mieux rémunérer les bergers. La laine, dans ce projet, a remplacé les éléments de calage classique, mêlant esthétisme et durabilité.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Nous avons l'ambition de lutter contre toute forme de discrimination et de rester à l'écoute de chacun·e-s des salarié·e-s en entretenant un dialogue de proximité.

La reprise des formations sur la **prévention des comportements sexistes et des discriminations** a permis de consolider le socle commun en échangeant autour des notions d'agissements sexistes, de stéréotypes ou de harcèlement dans le cadre professionnel. La formation des **référentes harcèlement** et la mise en lumière de la **cellule d'écoute** sont aussi des faits marquants qui participent d'un environnement de travail inclusif.



100%

des titulaires formés aux enjeux d'égalité et de diversité

97/100



*Moyenne à 87 dans les industries manufacturières selon la Direction Générale du Travail

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCE

“ Transmettre le savoir-faire à travers des parcours adaptés qui permettent à chacun de se développer au sein de l'entreprise. ”

Magalie Malochon,
Développement social Responsable

En 2024, Adam accueille sa nouvelle responsable du **développement social** qui prend la relève en assurant à la fois la partie ressources humaines mais aussi la santé et la sécurité des collaborateurs.

De la même manière qu'Adam cherche à valoriser les singularités du bois, les responsables prennent également en compte la singularité de chacun·e·s des collaborateur·trice·s.

L'accueil et la **formation** de nouvelles générations de salarié·e·s nécessite de l'agilité et une organisation attentive aux évolutions salariales et sociétales.

1300h

de formations internes qui comprennent à la fois des modules opérationnels et des ateliers thématiques

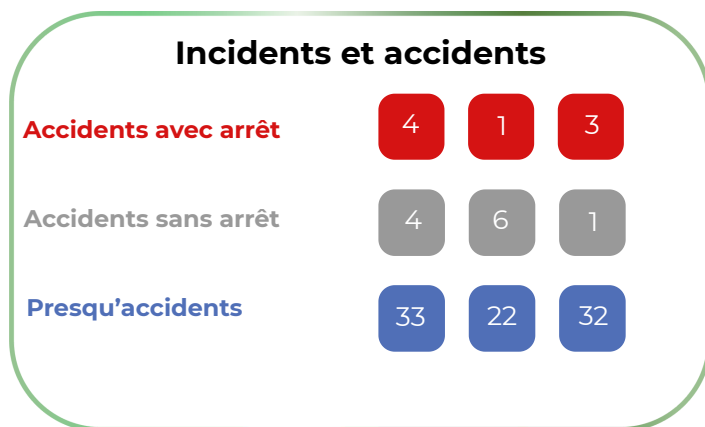


Chez Adam, les moments conviviaux sont aussi des opportunités pour **monter en compétence**.

En décembre 2024, l'ensemble des salarié·e·s ont pu se familiariser avec les enjeux de biodiversité à travers une Fresque de la biodiversité. Outil d'intelligence collective, cela permet d'entamer des réflexions sur l'empreinte biodiversité et imaginer collectivement des pistes d'actions.

GÉRER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Notre responsabilité nous engage à garantir à nos salarié·e·s d'évoluer dans un environnement de travail sécurisé.



Acculturation aux enjeux de sécurité : la sécurité est une priorité challengée par la rotation des équipes et le recours à l'intérim. C'est pourquoi chez Adam, nous abordons ces enjeux dès la phase de recrutement puis d'accueil.

En 2024, notre **indice de fréquence*** est de **37** (14 en 2023) là où l'indice moyen de notre secteur était de 35.8 en 2023.

Notre **indice de gravité** quant à lui, continue de baisser, passant de 1.27 en 2023 contre **0,38** en 2024.

*(nb d'accidents du travail avec arrêt/effectif salarié) x 1000

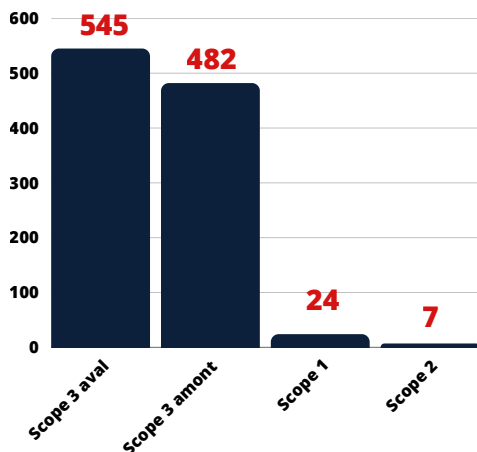
Renouvellement du CSE : participant de la qualité de vie au travail, il assure la bonne circulation des informations en s'appuyant sur toutes les entités de l'entreprise.

Renouvelé en 2024, ses membres font la promotion des sujets de santé et de sécurité mais sont aussi les porte-voix des difficultés inhérentes à la vie en entreprise.

CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE

Notre objectif est de réduire notre empreinte sur l'ensemble de notre chaîne de valeur

Bilan carbone 2023 en t CO² eq



En 2023, Adam actualise ses données carbone pour un total de **1050** t CO² eq.

Le calcul comprend le bilan "GES" (énergies consommées et émissions directes des processus industriels) mais intègre aussi la fabrication des matériaux, les transports amonts et aval, les déplacements, les amortissements, l'utilisation des produits et la fin de vie.

N.B : Les scopes 1 + 2 + 3 amont correspondent à 0,66 kgCO₂e / caisse (sur une base équivalente à une caisse de 6 bouteilles), source : Bco2 Ingénierie

Installation d'une centrale photovoltaïque de 1000m² pour 220 KWC en 2024 ce qui permet à Adam d'atteindre **40%** d'autoconsommation.

Chantier LED : ce projet, qui vise aussi à améliorer le confort visuel des collaborateurs, permet une baisse des coûts d'éclairage et des consommations d'électricité associées depuis mai 2023.

Diagnostic TELED : s'adapter aux ressources énergétiques intermittentes. Développée par Arnaud Crétot et Loic Pérochon, la méthode permet d'identifier les tâches énergivores pour adapter le mode d'organisation de son activité en fonction de la disponibilité de l'énergie, amenée à être de plus en plus intermittente.

Poursuite du plan déplacement entreprise (PDE) : initié en 2023, ce projet favorise la mise en place d'usages réduisant les déplacement individuels qui représentent **15%** de nos émissions.

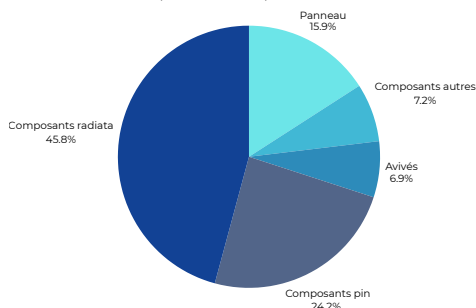
Environnement

Adam opère dans une logique vertueuse d'approvisionnements locaux : **85%** des appro bois dans un rayon de **400 km** maximum. L'entreprise s'appuie pour cela sur des partenariats fournisseurs dans l'amont de sa chaîne de valeur.

En 2023, Adam devient signataire de la **Charte Relation Fournisseur et Achats Responsables** (RFAR) et poursuit la structuration de sa politique d'achats responsables.

2024 marque l'engagement dans le réseau **Bois de France**, garantissant aux clients un regard allant jusqu'aux sous-traitants et un produit comprenant au moins **80%** de matière Bois de France.

Répartition des achats bois par famille
(% montant en €) 2023-2024



Labellisé
PEFC

93 %
de pin

89 %
de feuillus



Pour exemple, entre 2023 et 2024, Adam produit un équivalent de **80 000** caisses à partir du bois recyclé.

Dans les ateliers de production, une **vigilance entretenue vis-à-vis des gaspillages**. Cela se traduit par des processus de recyclage internes où les co-produits bois deviennent une ressource à valoriser.

Multiplier les sources de valorisation par des **partenariats avec des associations locales** et favoriser la seconde vie sont désormais des axes de travail à part entière.

4,2 tonnes de
co-produits bois valorisés
auprès d'associations
locales en 2024



EMBARQUER POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Développer un modèle alternatif, respectueux des ressources et qui partage les richesses matérielles et immatérielles

Deux ans après la création du Fonds Adam pour des Initiatives Responsables et Ecologiques (F.A.I.R.E), de nombreuses actions ont été engagées à travers les trois axes de la politique d'intérêt général.



- **Axe 1 : Recherches et expérimentations sur les pratiques forestières innovantes et durables.** Dans ce cadre, le F.A.I.R.E soutient le projet **ForLand** piloté par la Fondation de l'Université de Bordeaux dont l'objet est d'identifier les réponses de la forêt au réchauffement global, à la sécheresse et cerner l'impact sur la biodiversité et le stockage du carbone.

Toujours dans cet axe, le rapprochement avec l'association **Sylv'acctes** a permis d'entamer un projet qui cherche à agir pour des pratiques sylvicoles plus vertueuses sur le plan environnemental sur le massif du PNR Médoc. Cela démarre par la concertation des *acteurs forêts* locaux. La création d'un comité technique local doit ensuite aboutir à l'identification d'itinéraires sylvicoles adaptés.

- **Axe 2 : Education à l'environnement et formation auprès de publics divers pour développer des pratiques éco-responsables.** le F.A.I.R.E déploie l'outil **Fresque du Climat** auprès du personnel éducatif et des élus du territoire.

En 2024, le F.A.I.R.E a sensibilisé **98** personnes et financé **3** ateliers de formation à l'animation de la fresque.

“ L'entreprise d'aujourd'hui doit faire évoluer sa posture sur son territoire d'implantation en intégrant les enjeux locaux pour favoriser la coopération territoriale.”

Justine Geneste, Responsable RSE et
Déléguée générale du F.A.I.R.E

- **Axe 3 : Protection des communs et de la solidarité sur le territoire du PNR Médoc** : en 2024, Adam formalise un dispositif de mécénat de compétence qui est activé comme un levier pour embarquer les collaborateurs volontaires dans le déploiement de la politique d'intérêt général.

Au total, ce sont **48** salarié-e-s d'Adam qui se sont investis pour **135h** dédiées au mécénat de compétence et **6** projets associant le public ciblé et/ou la population locale.

Le F.A.I.R.E travaille son réseau et poursuit les rencontres avec les associations et structures de l'Economie Sociale et Solidaire.



Travailler la Responsabilité Territoriale de l'Entreprise (RTE) : Au delà des actions déployées par le F.A.I.R.E, les salarié-e-s d'Adam participent aussi à la réalisation de projets qui sont intégrés à la production soit **159h** en 2024 (ex: conception et réalisation de trophées pour des acteurs économiques du territoire). Ils sont destinés aux associations et institutions locales.



07 NOURRIR LE PROJET D'ENTREPRISE

Perspective
et bilan

“Le capital humain est aujourd'hui une dimension qui échappe totalement aux systèmes comptables. Il ne figure toujours pas au bilan d'une entreprise. Parfois aussi appelé « Potentiel humain », il est pourtant un facteur clé de la pérennité d'une entreprise.”

Stéphane Trébucq, Responsable de la chaire
Capital humain et performance globale

Enquête capital humain : réalisée tous les deux ans en partenariat avec l'Université de Bordeaux, cette enquête, diffusée à tous·te·s les collaborateur·trice·s vient challenger un large panel de thématiques comme le développement personnel, l'innovation et l'aptitude au changement ou l'attachement à l'entreprise. Si les derniers résultats montrent une progression de **+0.5** points en moyenne, ils invitent à rester vigilant et à l'écoute des équipes.



Séminaire *hors-les-murs* :

Fin 2024, le CODIR a initié un temps de réflexion collectif pour mettre en discussion les représentations, se positionner dans la gouvernance de l'entreprise et se projeter plus sereinement à l'horizon 2030.

Une occasion de faire un pas de côté et d'entamer la priorisation des projets car les idées ne manquent pas chez Adam !



Pistes de
progrès

Diversifier une partie de l'activité en poursuivant la coopération territoriale pour tendre vers une plus forte utilité sociale.



Pérenniser le projet d'entreprise

Activité : Chiffre d'affaire

	2022	2023	2024
Objectif ≥ 9M€	13,7 M€	12,3 M€	11 M€
Capacité financière : cotation financière	F2+	F1-	F1-
Montée en gamme : Part du CA réalisée avec des produits premiums/ luxe	60.2 %	62,8 %	62,4 %
Ressources allouées au F.A.I.R.E	65 K€	100 K€	80 K€

Identifier les parties prenantes et développer avec elles communication et coopération

Note générale de l'enquête client	Objectif ≥ 7	8,1	8,6	8,4
Taux de service	Objectif ≥ 95 %	96 %	99 %	97 %
Part des cartes d'amélioration cloturées	Objectif ≥ 50 %	71 %	70 %	70 %
Nombre d'heures de relance/ reprise		1173 h	1785 h	887 h
Part des NQA ok (Niveau de Qualité Acceptable)		82 %	81 %	90 %

Soutenir la filière bois et gagner en autonomie

Part d'appro bois local en volume (hors CTP)	43 %	64 %	78 %
Part de composants sortants de notre scierie	28 %	34 %	44 %



Pérenniser les emplois

	2022	2023	2024
Nombre de salarié-e-s	77	73	61
Taux de sortie	19 %	18,2 %	31 %
Taux d'entrée	45 %	19,5 %	11,5 %

Maintenir un environnement égalitaire et inclusif permettant le développement des compétences

Nombre d'heures de formation internes	-	409 h	1300 h
Index d'égalité	93	94	97
Répartition de l'effectif par CSP	O : 35 % (F) ETAM* : 31,5 % (F) Cadre : 43 % (F)	O : 40 % (F) ETAM : 38,2 % (F) Cadre : 44 % (F)	O : 37,5 % (F) ETAM : 34 % (F) Cadre : 63 % (F)
Part des salariés en situation de handicap	7 %	7,48 %	9,5 %
Part des salariés formés sur les sujets d'égalité et de diversité	78 %	80 %	100 %

Garantir la santé et la sécurité

Taux de fréquence	31,2	7,8	37,6
Taux de gravité	4,2	1,31	0,38
Part des salariés ayant eu un accident	5 %	1 %	6 %
Taux de réalisation des actions de maintenance sécurité	97 %	89 %	92 %



Optimiser l'utilisation de la ressource bois

	2022	2023	2024
Part de pin PEFC	91 %	95 %	93 %
Part de feuillus PEFC	88 %	93 %	89 %
Part des déchets bois	22 %	27 %	31 %
Part des déchets recyclés et/ou valorisés	97 %	96 %	97 %
Eq caisses complètes en recyclage	93930	79371	79491

Contribuer à la lutte contre le changement climatique

Bilan carbone	1120 t CO ₂ eq	1050 t CO ₂ eq	-
Conso d'électricité en MWh/an	491	437	346
Part d'électricité autoconsommée	-	-	31 %
Conso d'eau en m ³	330	363	276
Conso de gaz en MWh/an	108	124	103

Assurer la gestion des rebuts de production

Quantité de déchets dangereux en tonne	9,28	11,62	6,72
Volume d'effluent à traiter en tonne	4,27	7,01	3,77



naturellement, depuis 1880

ZA de Gémeillan, route de Lacanau,

33480, Sainte-Hélène

Tel : 05.56.05.55.22

contact@adampack.com