

# RAPPORT DE SUIVI



# Sommaire

- 1** Gouvernance : évaluation 57 %
- 2** Déploiement de la démarche RSE : évaluation 47 %
- 3** Ressources humaines, relations et conditions de travail : évaluation 67 %
- 4** Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs : 47%
- 5** Impact positif territorial : 47%
- 6** Résultats environnementaux : 42%
- 7** Résultats économiques : 67%
- 8** L'avis des parties prenantes



# Gouvernance : évaluation 57 %

L'association GRIM a poursuivi le déploiement de sa démarche RSE dans le cadre de la mise en œuvre d'une réflexion sur son ambition, son organisation et l'évolution de son modèle économique (nécessité de se tourner vers le mécénat).

## Les points forts sont les suivants :

Choix politique et engagé  
du C.A.

Intégration des ODD pour une  
ouverture internationale

Clarification des valeurs

Capacité de l'organisation à  
adapter sa démarche aux  
évolutions du contexte

Cohérence des réflexions  
avec les 7 ambitions du  
GRIM

Définition d'une raison  
d'être en lien

Mise en place de la mesure  
d'impact

Prise en compte de la partie  
"mécène"

Association des personnes  
concernées à tous les niveaux

Proposition charte RH et  
manager

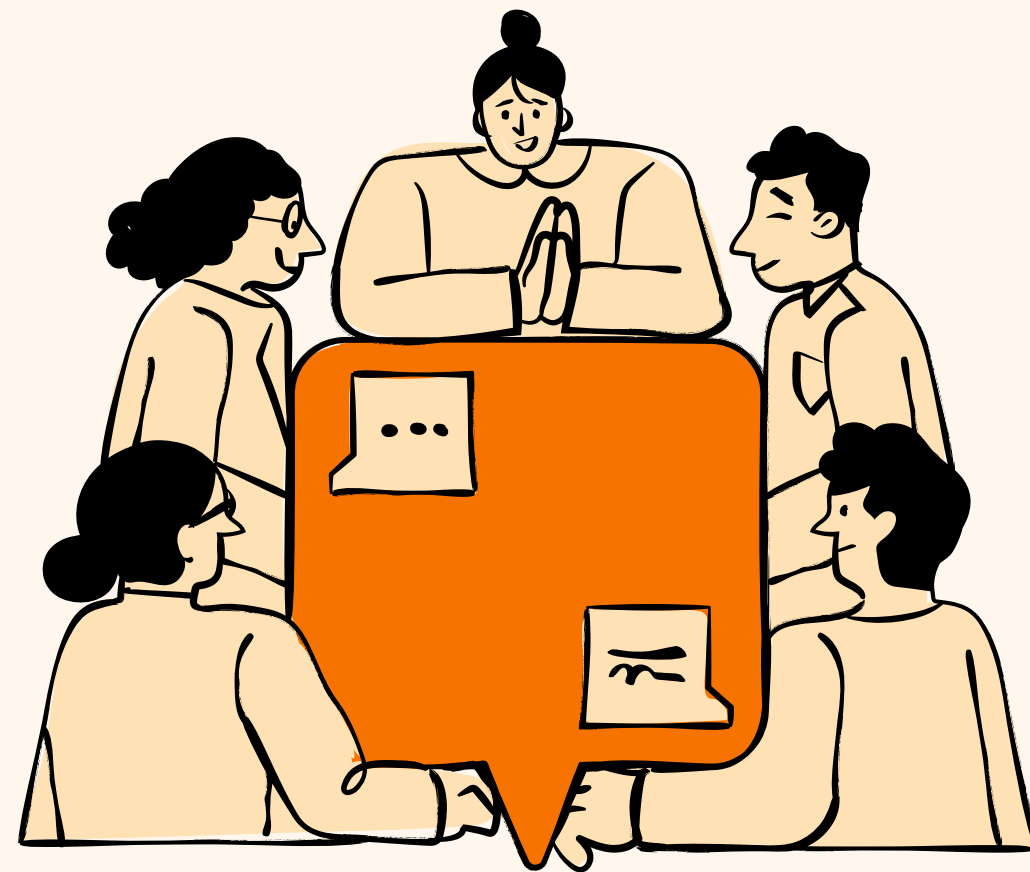
Rayonnement en développement : accompagnement d'autres  
associations sur des projets d'habitat inclusif du GRIM.

Présentation démarche aux  
Journée du GRIM



# Gouvernance : évaluation 57 %

Quelques suggestions d'amélioration :



Ecrire la charte du collaborateur

Apporter un chiffrage de cette démarche autofinancée de la démarche RSE

Travailler les différences de temporalité entre GRIM et le secteur des mécènes

# Déploiement de la démarche RSE : évaluation 47 %

Le déploiement de la démarche est toujours piloté par la Directrice Générale, accompagnée du CODIR.  
Les décisions sont systématiquement validées par le C.A. bénévole de Grim.

## Les points forts sont les suivants :

Création du poste de DRH et intégration au CODIR pour piloter les décisions stratégiques

Regroupement des actions, y compris RSE, dans le PAM aligné sur les 7 ambitions, avec suivi semestriel amélioré

Fiches métiers et fonctions en cours de formalisation sur IMAGO

Communication interne/externe : 4 valeurs et transparence

Alternance communication avec continuité assurée

Sujets communiqués ajustés selon retours et points d'attention

Mise en place d'indicateurs pour évaluer les actions



# Déploiement de la démarche RSE : évaluation 47 %

## Les suggestions d'amélioration :

Maintenir un équilibre entre ambitions et ressources pour prévenir l'essoufflement des collaborateurs

Définir les KPI

Outils pour faciliter la présentation de la démarche par les salariés

pousser la communication ascendante

Intégration du rapport RSE dans la communication interne et externe

Plus grande implication de l'équipe de direction dans la démarche

Mise à jour des données (rapport RSE)



# Ressources humaines, relations et conditions de travail : évaluation 67 %

L'organisation des ressources humaines a été récemment modifiée par l'arrivée d'une directrice des ressources humaines, intégrée au CODIR en "remplacement" d'une responsable ressources humaines.

A noter, l'absence de personne en charge des RH pendant plusieurs mois, ayant entraîné une réorganisation temporaire des missions. La directrice RH ayant pris son poste depuis quelques mois seulement, les missions sont en cours de recentrage sur le service RH.

## Les points forts sont les suivants :

Stratégie RH : politique, charte, feuille de route.

CSE impliqué dans les décisions (charte, stratégie RH).

Horaires appréciés par les salariés.

Formation salariés : 62 000 €, management, formateurs internes (SST/PSSM).

Accords vie pro/vie perso : horaires étendus, congés supplémentaires, souplesse pour les salariés.

RPS : cabinet désigné pour concevoir et exploiter le questionnaire à la demande du CSE.

Marque Employeur : formation externe des chefs de service.

Échanges entre services : journées et groupes de travail.

Case management : 2 pros + 1 chef de service.

développement en cours d'outils RH : SiRH, IMAGO



# Ressources humaines, relations et conditions de travail : évaluation 67 %

## Les suggestions d'améliorations :

Formalisation de chartes (RH, managers, collaborateurs) pour impliquer le personnel, en veillant à ne pas multiplier les documents et brouiller les messages.

Indicateurs RH RSE : sélection et benchmark auprès d'organisations comparables

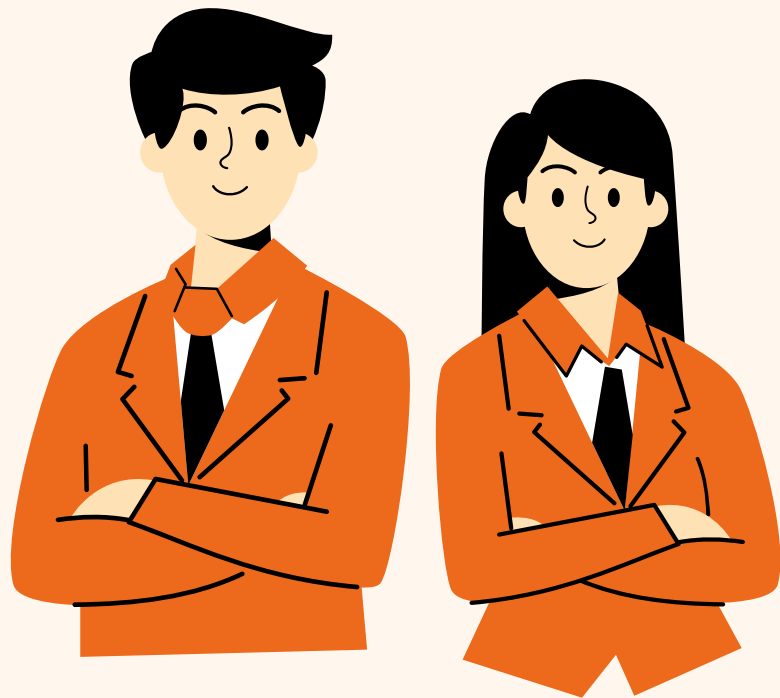
Sensibilisation à la cybersécurité pour tous, y compris les nouveaux embauchés.

Utilisation des réponses aux questionnaires RPS pour actions correctives.

Flexibilité horaires/congés : risques sur la cohésion d'équipe

Métiers en tension/exposés : coordinatrices de foyers, mandataires judiciaires, vigilance requise.

Charges organisationnelles accrues pour les chefs de service.



# MODES DE PRODUCTION, DE CONSOMMATION DURABLES ET QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS 47%

Bien que l'environnement ne soit pas, à priori, un enjeu majeur pour une organisation telle que Grim, l'association a inscrit dans ses ambitions l'action en faveur de la biodiversité, la consommation responsable, la réduction des déchets et la réponse à l'urgence climatique.

## Les points forts sont les suivants :

Belleville-sur-Saône : projet mixte, hautes performances environnementales (bois, sol, énergie, végétation).

Décines : expérimentation inclusive dans un ensemble mixte de 1 000 logements, dont 14 pour le GRIM.

Innovations : Case Management et habitats inclusifs Tassin (ouverture 01/2026).

sensibilisation aux écogestes

Compostage intégré aux ateliers cuisine.

Vélos cargo électriques (locaux/européens) mis à disposition, utilisés par le personnel.

achats de véhicules hybrides et électriques

Électricité verte dès le 1er janvier 2026.

Ateliers environnement : achats de fruits et légumes de saison lors des ateliers cuisine.

tri des déchets dans les agences et les maisons du Grim

Achats responsables : matériels informatiques reconditionnés et réduction des consommations par le service SI.



# MODES DE PRODUCTION, DE CONSOMMATION DURABLES ET QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS : 47%

## Les suggestions d'amélioration :

Actualisation du bilan carbone pour mesurer l'impact des actions GRIM et formalisation d'une trajectoire carbone basée sur les expériences depuis 2022.

Locaux Garibaldi : vétusté et isolation à surveiller, chauffages électriques individuels en hiver.

Tri et réduction des déchets à poursuivre ; cartographie par site pour cibler les actions à enjeux.

Numérique responsable : sensibilisation, nettoyage des mails, IA (risques et impacts), charte informatique.



# IMPACT POSITIF TERRITORIAL : 74 %

## Les points forts sont les suivants :

GRIM permet aux personnes accompagnées de vivre en citoyens actifs, via des activités partenariales et leur participation à des instances et groupes de travail.

GRIM : acteur médico-social reconnu, moteur sur les questions de handicap psychique malgré sa taille modeste.

Forte implication locale et nationale dans le déploiement du plan de santé mentale.

Formation des jeunes : accueil de stagiaires et alternants au sein de GRIM.

## Des suggestions d'amélioration peuvent être formulées :

Développer des outils simples pour faciliter la présentation de GRIM, ses valeurs et ambitions, par le personnel et les personnes accompagnées.

Chiffrer et publier les impacts de la démarche pour informer et inciter les partenaires à s'engager en RSE.



# RÉSULTATS ENVIRONNEMENTAUX : 42 %

## Les points forts sont les suivants :

Suivi des indicateurs environnementaux : papier collecté, km parcourus à vélo (5 514 km en 2024, +20 %), économies de CO<sub>2</sub> (papier : 605 kg, mobilités douces : 113 kg), véhicules hybrides/électriques. Le regroupement avec objectifs et résultats améliorerait la lisibilité.

taux d'emploi de personnes handicapées : 11 %

2024 : 29 formations (24 certifiantes), 377 participants (2,2 formations/pers.), budget 62 k€ vs 28 k€ obligatoire.

Bilan social : taux de réponse 62 % (75 % en 2023), satisfaction moyenne 80 %, variations selon les questions.

Répartition CDI/CDD : augmentation des CDD pour les remplacements liés à la flexibilité des horaires.

Indicateurs sociaux existants, mais suivi limité durant l'absence du service RH.

Personnel : ancienneté moyenne 8 ans, âge moyen 39,7 ans, 19 départs volontaires (vs 23 en 2023).



## Des suggestions d'amélioration :

La DRH prévoit un travail sur les indicateurs : mise à jour, objectivation et benchmark auprès d'organisations comparables.

Index égalité H/F : publication possible (site internet).

Indicateurs à reporter et suivre dans un tableau de bord RSE global.



# RÉSULTATS ÉCONOMIQUES : 67 %

## Des suggestions d'amélioration :

Indicateurs clés : sorties positives, arrêts d'accompagnement, taux d'occupation, durée moyenne, réalisation des projets, coût moyen/jour. À mettre à jour depuis 2022.

À compléter par les résultats sur l'impact de l'association et le coût de la RSE pour GRIM.

Intégration des indicateurs et objectifs dans un tableau de bord pour une vision globale de la performance RSE.



# L'AVIS DES PARTIES PRENANTES

“On voit que Grim est de plus en plus contributeur à l'oeuvre commune au niveau du territoire”

“On sait que Grim est engagé dans une démarche RSE, on le voit dans les actions, dans la manière d'aborder les sujets”

« C'est une association qui s'est ouverte, qui a des ambitions pour la cause par la voix de sa directrice générale »

« mon travail d'alternante chez Grim m'a permis d'acquérir une grande compétence et beaucoup d'autonomie

« On fait des activités très diversifiées et j'en suis très contente »

« il y a encore des progrès à faire sur le tri des déchets »

« on va au marché avec les résidents pour les habituer à l'achat des fruits et légumes de saison, ce n'est pas gagné mais on persiste ».

« la démarche RSE renforce la reconnaissance de l'association et cela peut expliquer certaines prises de décisions. »

« on est vraiment dans l'accompagnement des personnes concernées pour leur permettre d'entrer la vie citoyenne mais il ne faut pas sous-estimer le changement de culture que c'est pour les personnels. Il y a encore des freins »

« La richesse de l'ensemble des services de GRIM permet de faire infuser une pensée différente auprès des équipes, notamment par la forte participation des personnes concernées à tous les groupes de travail »