



# RAPPORT RSE 2015

CRÉATEUR DE CONFIANCE

depuis 1896

[WWW.GORON.FR](http://WWW.GORON.FR)

---

# SOMMAIRE

---

## 1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE P5

### 1.1 ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

### 1.2 CHIFFRES CLÉS ET MÉTIERS

#### 1.2.1 CHIFFRES CLÉS AU 31 DÉCEMBRE 2015

#### 1.2.2 NOS MÉTIERS

### 1.3 ORGANISATION ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

### 1.4 ENJEUX MÉTIERS POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

### 1.5 NOTRE POLITIQUE

## 2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE P21

### 2.1 CONTINUER À PÉRENNISER LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

### 2.2 S'INTÉGRER DANS LE TISSU LOCAL

### 2.3 CONJUGUER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

### 2.4 SATISFAIRE LES CLIENTS

#### 2.4.1 CERTIFICATIONS

#### 2.4.2 INNOVATIONS DE QUALITÉ DE SERVICE

#### 2.4.3 MOTIVATION DES COLLABORATEURS EN VUE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

## 3 ÉQUITÉ SOCIALE P30

### 3.1 DÉVELOPPER L'EMPLOI EN INTÉGRANT LA DIVERSITÉ

#### 3.1.1 LES EFFECTIFS EN 2015

#### 3.1.2 LES HOMMES ET LES FEMMES

#### 3.1.3 LA DIVERSITÉ DES ÂGES

#### 3.1.4 NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES JEUNES

#### 3.1.5 NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES SÉNIORS

#### 3.1.6 LA DIVERSITÉ DES NATIONALITÉS

#### 3.1.7 NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

#### 3.1.8 NOTRE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

- 3.2 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION
  - 3.2.1 FORMATIONS PAR CATÉGORIE
  - 3.2.2 FORMATIONS PAR CATÉGORIE
  - 3.2.3 INNOVATIONS EN MATIÈRE DE FORMATION
- 3.3 VEILLER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS
  - 3.3.1 LA SÉCURITÉ PAR LA PRÉVENTION
  - 3.3.2 ANALYSES DES TAUX  
NOTRE TAUX DE GRAVITÉ EST, QUANT À LUI, INFÉRIEUR DE 70% À CELUI DE LA PROFESSION.
  - 3.3.3 ANALYSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

## 4 PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT p48

- 4.1 INTÉGRATION DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX DANS NOTRE POLITIQUE D'ACHAT
  - 4.2 FAVORISER LES PROJETS INNOVANTS
  - 4.3 AMÉLIORER LA MAITRISE DES CONSOMMATIONS
- ## 5 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
- 5.1 PARTICIPER À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS
    - 5.1.1 SENSIBILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE
    - 5.1.2 FÉDÉRATION PROFESSIONNELLE
    - 5.1.3 LICENCE PROFESSIONNELLE
  - 5.2 PARTICIPER À DES ACTIONS CARITATIVES

## 5. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE p50

- 5.1 PARTICIPER À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS
- 5.2 PARTICIPER À DES ACTIONS CARITATIVES



## I.1 ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

### ENGAGEMENT DE LA DIRECTION & POLITIQUE QUALITÉ SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT (QSSE)

Paris, le 17 mars 2016

Notre politique QSSE a pour cœur de cible la satisfaction de nos clients ainsi que la santé et la sécurité de nos équipes.

Pour y parvenir, la politique QSSE doit être partagée, comprise, et acceptée par tous. De cette façon, nous pourrions identifier puis éliminer nos dysfonctionnements et faire bénéficier nos clients et nos collaborateurs des progrès accomplis.

Une démarche QSSE est avant tout une démarche de progrès :

- Respecter en permanence les obligations légales, réglementaires et conventionnelles de notre profession.
- Identifier les dangers, évaluer nos risques et les maîtriser pour réduire l'impact des plus significatifs pour nos opérations.
- Ecouter en permanence les besoins et attentes de nos clients.
- Développer et améliorer nos méthodes et services en continu dans le but de satisfaire nos clients et de protéger nos collaborateurs et l'environnement.
- Limiter la production de déchets en favorisant la réduction à la source, la réutilisation et le recyclage.
- Former, sensibiliser et informer les collaborateurs dans le but d'instaurer une culture d'entreprise.
- Faire respecter les méthodes définies pour satisfaire le client, maintenir la santé et sécurité au travail des équipes et protéger l'environnement.
- Collaborer avec nos Clients et nos partenaires.

Je m'engage à mettre à disposition toutes les ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre de notre démarche qualité, santé, sécurité, environnement.

Je veillerai à faire mesurer l'efficacité et la pertinence de ces dispositions dans un souci de démarche de progrès au service de nos salariés, nos clients et de la protection de l'environnement.

Je demande à tous nos collaborateurs de s'engager dans notre démarche.

Éric Chenevier  
Président Directeur Général



*“Nous travaillons chaque jour  
pour rendre le futur possible.”*



Le développement durable n'est pas un simple effet de mode mais, à l'inverse, un principe d'action simple et fondamental qui consiste à développer l'entreprise aujourd'hui au bénéfice des actionnaires et des salariés tout en se préoccupant de ce que nous laisserons à nos successeurs.

L'histoire même de notre Société qui a fêté ses 110 ans en 2006 est en soi la preuve que ses dirigeants successifs se sont inscrits dans la durée et ont partagé l'idée de construire puis de passer le relais. Il me revient aujourd'hui de réaffirmer notre engagement pour un développement durable, et d'en préciser les modalités :

La Société Goron a élaboré une stratégie de croissance permettant de concilier performance économique, respect de l'environnement et équité sociale.

Dans l'ordre social, nous sommes engagés, depuis plusieurs années, dans des actions socialement responsables telles que la prévention des risques et accidents et plus généralement la sécurité au travail, l'insertion des personnes handicapées, la lutte contre les exclusions et les discriminations de toutes sortes. Par ailleurs, notre engagement dans la formation et le développement du personnel est très fort et dépasse de loin les simples obligations légales. Plus généralement il y a lieu de rappeler que nous nous faisons un devoir de respecter les lois, règlements ou normes notamment prévus en matière sociales et de protection des salariés.

En matière économique notre développement respecte les principes de la croissance pérenne. Nous développons dans tous nos métiers et sur l'ensemble du territoire national tout en étudiant les évolutions actuelles ou en devenir. Nous refusons la course au chiffre d'affaires et de brader nos prestations ce qui à très court terme dessert les intérêts de l'entreprise, de ses collaborateurs et particulièrement ceux des clients.

A l'inverse, nous nous adaptons aux besoins nouveaux et contraintes économiques du marché, nous mettons en œuvre de nouveaux services, nous équilibrons nos risques pour assurer la pérennité de l'entreprise et préserver notre capacité à accompagner nos clients dans leur propre développement. Notre engagement de longue date dans les instances représentatives de notre profession répond à notre conviction de devoir construire l'avenir de cette dernière et d'accompagner dans l'intérêt des entreprises et des salariés les évolutions du marché.

Enfin il n'y a pas de développement durable sans prise en compte de notre impact sur l'environnement. A ce titre et bien que nous n'ayons aucune activité de production, nous adaptons le fonctionnement de l'entreprise par des actions simples, quotidiennement et immédiatement efficaces. Nous avons une politique d'achats responsables, refusons le gaspillage, gérons nos déchets, économisons chaque fois que cela est possible l'eau et les énergies non renouvelables, encourageons l'utilisation des transports en commun.

C'est sur l'ensemble de ces principes fondamentaux qu'est assise notre ambition d'une croissance saine, responsable et durable, au bénéfice de tous. Ma conviction seule n'est pas suffisante et le développement durable est l'affaire de tous. Je compte donc sur chaque collaborateur de l'entreprise pour participer à son niveau et dans les responsabilités qui sont les siennes au respect de ces principes.

**ERIC CHENEVIER**

## 1.2 - CHIFFRES CLÉS ET MÉTIERS

### 1.2.1 - CHIFFRES CLÉS AU 31 DÉCEMBRE 2015

**18** IMPLANTATIONS **89%**  
+ **250** SITES CLIENTS SATISFACTION CLIENT



## 1.2.2 - NOS MÉTIERS





- . SURVEILLANCE HUMAINE
- . SURVEILLANCE PAR AGENT CYNOPHILE
- . SÉCURITÉ INCENDIE
- . ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET À MOBILITÉ RÉDUITE
- . LUTTE CONTRE LA DÉMARQUE INCONNUE
- . MANDATAIRE SÉCURITÉ
- . ASSISTANCE





- . RONDES DE SÉCURITÉ
- . INTERVENTION/LEVÉE DE DOUTE
- . ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES
- . DÉGAGEMENT DE PERSONNES BLOQUÉES EN ASCENSEUR
- . MESURES DE SÉCURITÉ CONSERVATOIRES

# FORMATION

- **GARDIENNAGE** (CQP-APS, CQP-ASC, CQP-ASA, TITRE ASC, ASP, . VIDÉOPROTECTION, VIDÉOSURVEILLANCE)
- **SSIAP**
- **SECOURISME** (SST, PSC1, PSE1, PSE2)
- **EVACUATION**
- **PRÉVENTION DU RISQUE**
- **HABILITATION ÉLECTRIQUE**
- **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**  
(PLAN DE PRÉVENTION, TRAVAIL EN HAUTEUR, GESTES ET POSTURES, GESTION DES CONFLITS, ETC.)
- **MALVEILLANCE**  
(OPÉRATEUR RX, PALPATION DE SÉCURITÉ, ETC.)

## **AUDIT & CONSEIL**

- . AUDIT DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ**
- . ASSISTANCE À MAITRISE D'OUVRAGE**
- . ANALYSE DE RISQUES**
- . GESTION DE CRISE ET CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ**
- . EXERCICES D'ÉVACUATION**
- . MANDATAIRE ET RESPONSABLE UNIQUE DE SÉCURITÉ**



**IPS**

**INTERNATIONAL  
PROTECTION  
SERVICES**

- . PROTECTION RAPPROCHÉE ET ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNE**
- . OPÉRATIONS SPÉCIALES DE SÉCURITÉ**
- . GESTION DE RISQUES**
- . ACCOMPAGNEMENT À L'ÉTRANGER**



- . GESTION DE CRISE**
- . FORMATION**
- . SOLUTION DE SÛRETÉ**
- . CONSEIL EN SÛRETÉ EN FRANCE  
ET À L'ÉTRANGER**
- . MANAGEMENT DE LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ**



**THÉMA**  
ACCUEIL • SERVICES

- . ACCUEIL EN ENTREPRISE**
- . STANDARD TÉLÉPHONIQUE**
- . ACCUEIL « ÉVÉNEMENTIEL »**
- . ACCUEIL VIP**
- . GESTION DU COURRIER**
- . CONCIERGERIE**
- . SERVICES DIVERS**



**. ÉVÉNEMENTIELS CORPORATE**

**. SÉCURISATION D'ÉVÉNEMENTS  
À CARACTÈRE CULTUREL**

**. OPÉRATIONS DE SÉCURISATION RENFORCÉE**

## 1.3 ORGANISATION ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

---

Parce que la démarche de développement responsable nécessite l'adhésion de tous et que tous les services sont concernés, GORON a mis en place une structure transversale en mesure de répondre à l'ensemble des enjeux.

Notre démarche de progrès inclut un pilotage du développement responsable. Différents services sont concernés, tels que les cellules Qualité, Achats, Ressources Humaines, Exploitation, etc.

CETTE DÉMARCHE NOUS PERMET DE PROGRESSER EN TERMES :

D'INNOVATION TECHNIQUE ET DE MATÉRIEL (utilisation de tablettes tactiles, etc.)

DE MÉTHODES DE TRAVAIL (rédaction claire des consignes)

DE DIMINUTION DU NOMBRE ET DES IMPACTS DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (analyses et actions correctrices, prévention, etc.)

DE CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE (management par le planning, etc.),

DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ (RÉDUCTION DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, ETC.)

Reconnaissance d'agence de notation

La performance RSE de GORON a été évaluée par ECOVADIS. Notre score de 44/100 correspond niveau « Bronze ». Notre meilleure conformité concerne le domaine Social (11 points forts sur 13 items).

## 1.4 ENJEUX MÉTIERS POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

---

GORON promeut toute démarche qui tente à :

- Supprimer toute forme de discrimination
- Éliminer toutes les formes du travail forcé
- Abolir le travail des enfants
- Reconnaître le droit à l'activité syndicale
- Lutter contre la corruption sous toutes ses formes
- Promouvoir le respect des Droits de l'Homme
- Intégrer les critères sociaux et environnementaux dans nos procédures

Or, nombreuses sont les causes susceptibles d'impacter, dans le futur, les métiers de GORON :

- Croissance des incivilités, violences et du terrorisme
- Développement de la précarité, de la pauvreté et de l'exclusion
- Vieillesse de la population
- Évolution de l'emploi (chômage, temps de travail, qualifications, etc.)
- Problèmes de logement
- Augmentation des besoins en énergie
- Etc.

C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place un certain nombre de pratiques se concrétisant par une politique volontariste.

## 1.5 NOTRE POLITIQUE

---

GORON s'est engagé dans la voie du développement responsable selon quatre axes majeurs :

### *La performance économique*

Continuer à pérenniser la performance économique (entreprise créée en 1896)  
Participer au développement local et national  
Conjuguer les compétences sociales, techniques et environnementales  
Satisfaire les clients

### *L'équité sociale*

Intégrer la diversité dans le développement de l'emploi  
Former les collaborateurs pour développer les compétences  
Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

### *Protection de l'environnement*

Tenir compte des critères environnementaux et sociaux dans notre politique d'achats  
Soutenir les projets innovants,  
Maîtriser les consommations

### *Responsabilité sociétale*

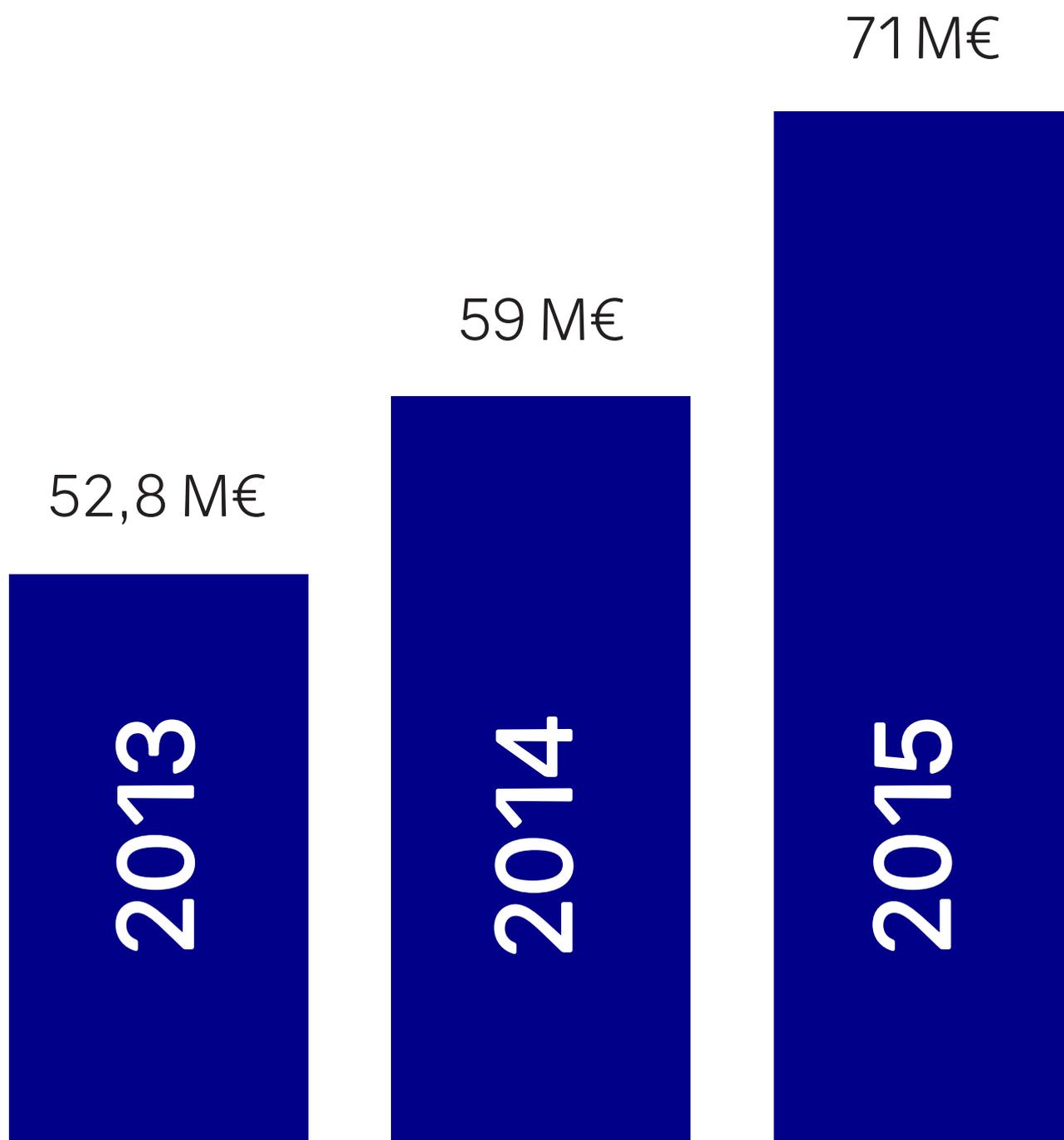
Participer à l'évolution des mentalités  
Lutter contre la pauvreté

## 2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

---

### 2.1 CONTINUER À PÉRENNISER LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

---



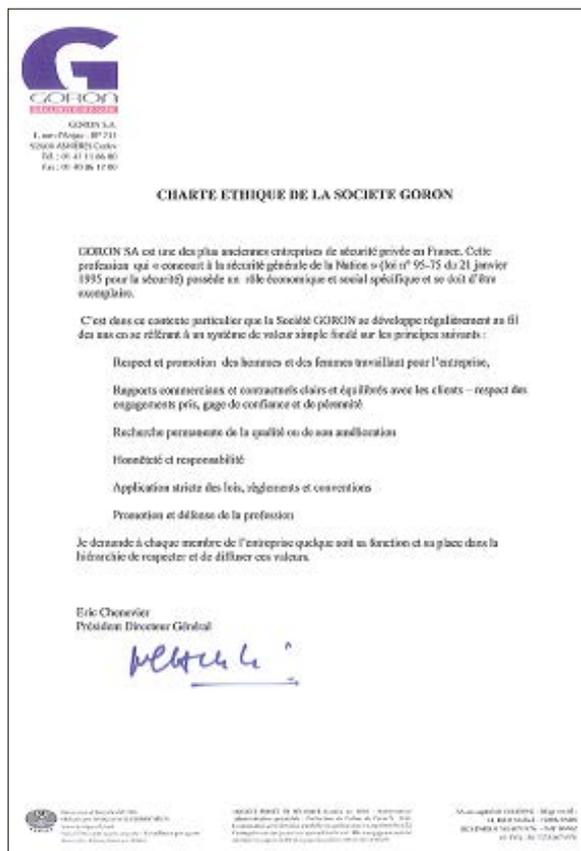
GORON a fait le choix de mettre en adéquation ses performances économiques avec l'équité sociale et le respect de l'environnement.

GORON est une des plus anciennes sociétés de sécurité en France. Cette profession qui « concourt à la sécurité générale de la Nation » (loi n°95-75 du 21 janvier 1995 pour la sécurité) possède un rôle économique et social spécifique et se doit d'être exemplaire.

C'est dans ce contexte particulier que la Société GORON se développe régulièrement au fil des ans en se référant à un système de valeurs simple fondé sur les principes suivant :

- Respect et promotion des hommes et des femmes travaillant pour l'entreprise
- Rapports commerciaux et contractuels clairs et équilibrés avec les clients – respect des engagements pris, gage de confiance et de pérennité
- Recherche permanente de la qualité et de son amélioration
- Honnêteté et responsabilité
- Application stricte des lois, règlements et conventions
- Promotion et défense de la profession

Je demande à chaque membre de l'entreprise quelle que soit sa fonction et sa place dans la hiérarchie de respecter et de diffuser ces valeurs.





## 2.2 S'INTÉGRER DANS LE TISSU LOCAL

---

Afin de réduire au minimum les problèmes liés au trajet domicile-travail, qui s'expriment notamment par l'absentéisme, nos recrutements se font à proximité des sites de nos clients, en tenant systématiquement compte des moyens de transport individuels ou collectifs.

Par ailleurs, nous avons conclu des partenariats locaux avec Pôle Emploi qui permettent de développer l'embauche de travailleurs handicapés, jeunes et seniors et de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation de chômage de longue durée.

Enfin, GORON contribue à l'amélioration des conditions d'habitation par le versement aux Comités Interprofessionnels du Logement de 0,45% de sa masse salariale. Ces CIL permettent de faire des réservations de logements locatifs, d'apporter des garanties aux bailleurs, d'obtenir des prêts d'accession à la propriété ou destinés à réaliser des travaux d'amélioration de l'habitat.

C'est ainsi qu'au cours des trois dernières années, 14 collaborateurs ont pu bénéficier d'au moins une de ces aides.

## 2.3 CONJUGUER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

---

Le relationnel de proximité que nous avons pour ambition de développer avec nos clients comme avec nos collaborateurs, mais aussi notre engagement en matière sociale, sociétale et environnementale contribuent à faire de GORON un acteur référent dans la profession.

Ce qui est malheureusement vécu comme étant une contrainte par certaines entreprises, représente pour GORON un moyen supplémentaire de devenir un acteur responsable conscient de l'environnement dans lequel il intervient, et de participer, entre autres, à la pacification de la société.

Nous avons depuis quelques années développé des marques spécifiques pour nos différentes activités. Nos clients peuvent ainsi en même temps trouver une offre globale de services mais aussi trouver en chacune de nos entités une expertise responsable.

# Offre **globale** Expertise



## 2.4 SATISFAIRE LES CLIENTS

---

### 2.4.1 - CERTIFICATIONS

La Société Goron est certifiée NF Service « Entreprise de Prévention et de Sécurité » depuis 1999 et intègre dans son système les exigences de l'ISO 9001.

Nous mettons également en œuvre un système MASE intégrant des exigences en matière de santé, sécurité au travail et environnement.

Le client est à tout instant au cœur de nos préoccupations.

Nous pensons également à nos « clients » internes et nous portons une attention particulière à la satisfaction de nos collaborateurs ainsi qu'à leur santé et sécurité tout en protégeant l'environnement.

### 2.4.2 - INNOVATIONS DE QUALITÉ DE SERVICE

Notre démarche constante d'innovation et de progrès nous ont amenés – en 2014 – à mettre en place des tablettes tactiles destinées notamment aux contrôles de prestations et aux vérifications de compétences de nos collaborateurs.

Cet outil a considérablement réduit la consommation de papier de nos services de contrôle et a rationalisé et fluidifié la communication vers notre encadrement opérationnel.

### 2.4.3 - MOTIVATION DES COLLABORATEURS EN VUE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

La prise en compte de l'humain est constante dans notre organisation. C'est ainsi que, contrairement à d'autres sociétés de notre secteur d'activités, nous avons fait le choix de n'attribuer qu'un nombre restreint de clients à chacun de nos responsables d'exploitation. Moyennant quoi, ceux-ci ont pour mission de connaître parfaitement leurs clients, leurs sites et les prestations qui y sont attachées ainsi que leurs collaborateurs.

Ce relationnel de proximité permet d'exercer un management qui tient compte de l'humain et qui concourt à la motivation de nos équipes. La satisfaction de nos collaborateurs à ce que l'équité et la justice soient respectées, leurs demandes aient des réponses, à ce que les événements importants de leur vie (déménagement, naissance d'un enfant, décès d'un proche, ...) soient pris en compte par leur hiérarchie contribuent efficacement à leur motivation et donc à la satisfaction de nos clients.

Les derniers sondages réalisés par AFNOR Certification via Opinion Way en 2015 montrent que 89 % de nos clients sont satisfaits de nos prestations. Ce résultat est supérieur à la moyenne de satisfaction de la profession certifiée.



*"NOUS TRAVAILLONS  
CHAQUE JOUR*





*POUR RENDRE LE FUTUR  
POSSIBLE"*

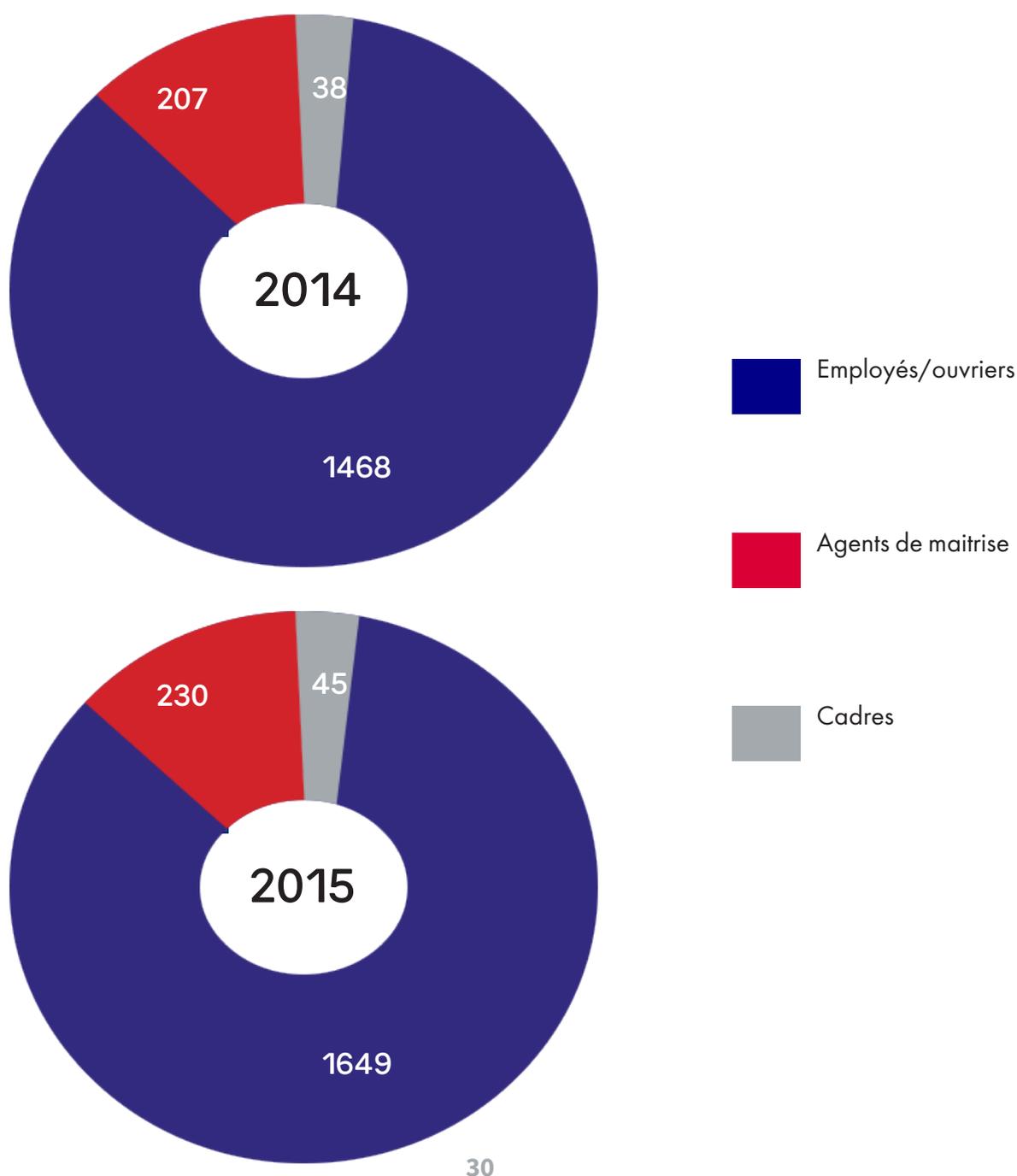
## 3. ÉQUITÉ SOCIALE

### 3.1 DÉVELOPPER L'EMPLOI EN INTÉGRANT LA DIVERSITÉ

#### 3.1.1 - LES EFFECTIFS EN 2015

Les effectifs au 31 décembre 2015 font état de 1924 collaborateurs (ETP), soit une progression de 12% par rapport à 2014.

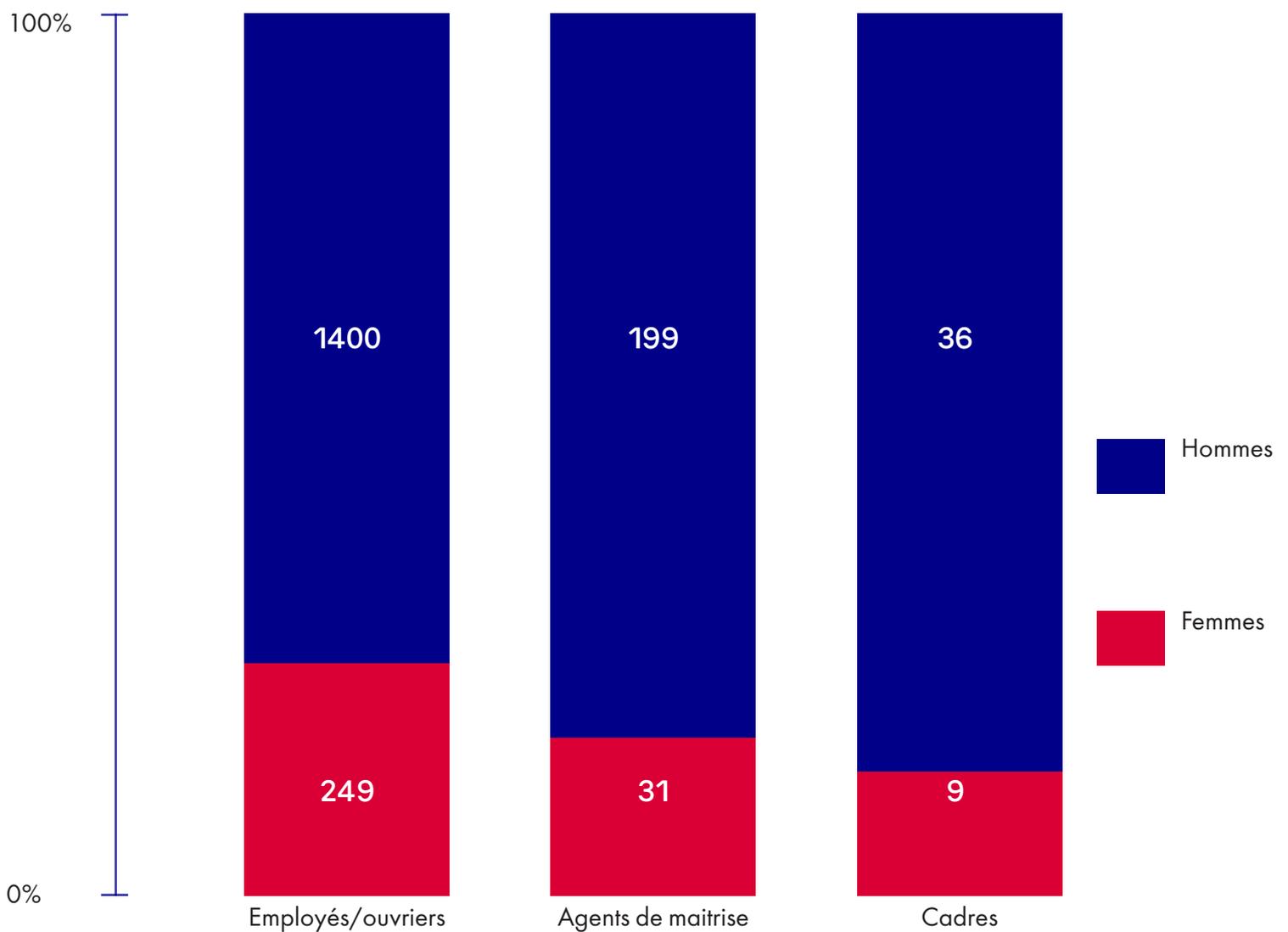
En termes de niveau de qualification :



### 3.1.2 - LES HOMMES ET LES FEMMES

La sécurité, fer de lance de nos activités, est un milieu historiquement masculin.

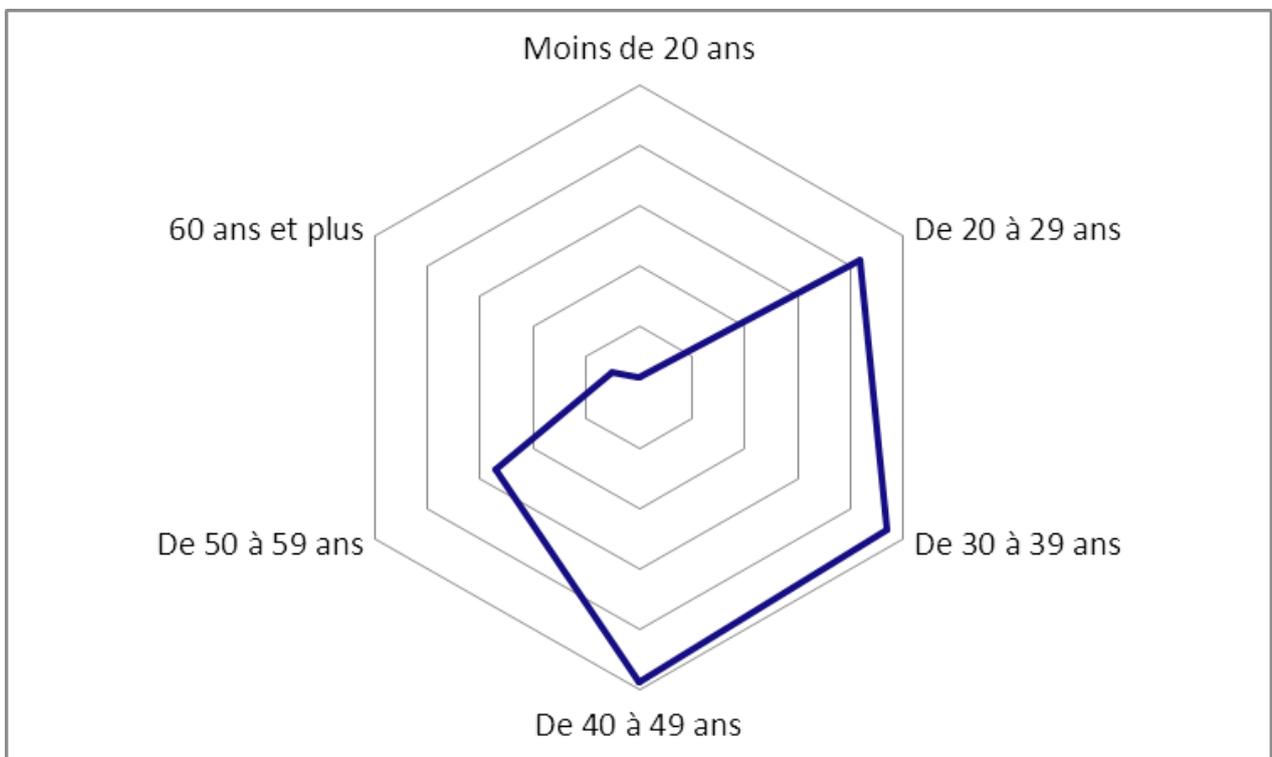
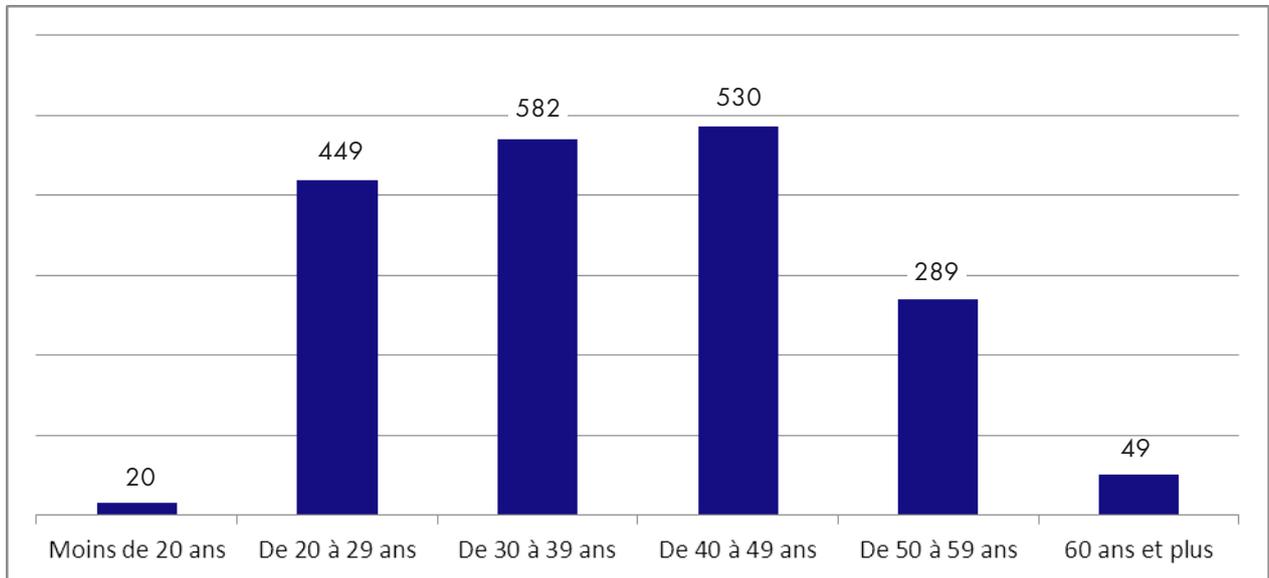
Toutefois, le changement lent mais progressif des mentalités permet de féminiser peu à peu nos activités.





“ La sécurité,  
fer de lance de nos activités ”

### 3.1.3 - LA DIVERSITÉ DES ÂGES



### 3.1.4 - NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES JEUNES

La Société Goron est certifiée NF Service « Entreprise de Prévention et de Sécurité » depuis 1999 et intègre dans son système les exigences de l'ISO 9001.

Nous mettons également en œuvre un système MASE intégrant des exigences en matière de santé, sécurité au travail et environnement.

Le client est à tout instant au cœur de nos préoccupations.

Nous pensons également à nos « clients » internes et nous portons une attention particulière à la satisfaction de nos collaborateurs ainsi qu'à leur santé et sécurité tout en protégeant l'environnement.

### 3.1.5 - NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES SÉNIORS

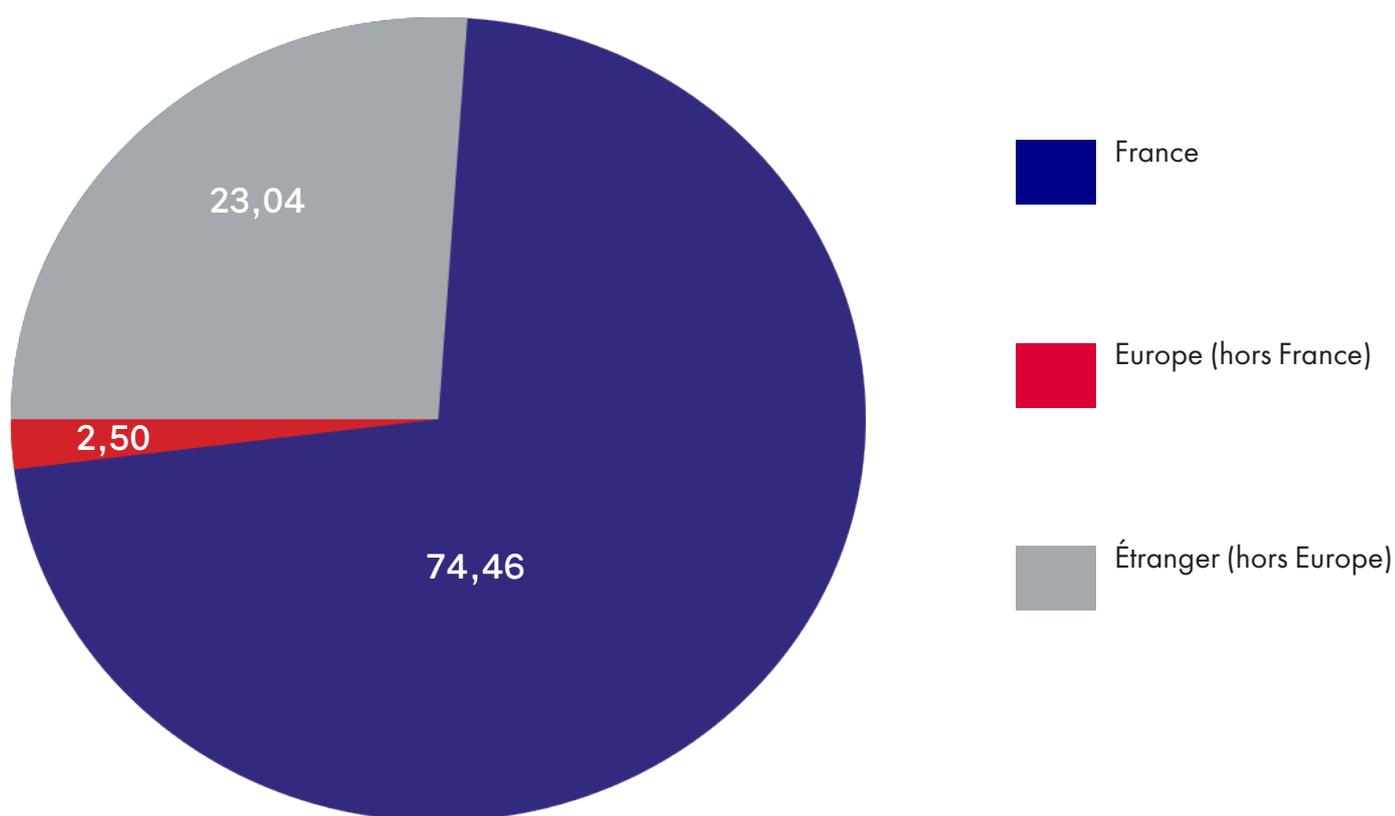
Le nombre des salariés âgés est globalement stable mais devrait augmenter ces prochaines années.

Nous avons conclu un accord d'entreprise permettant, par diverses mesures, de les accompagner afin de les maintenir dans l'emploi.

Les seniors exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité qui le souhaitent sont prioritaires en terme de mobilité afin de ne plus être exposés. De même, ils peuvent demander leur passage à temps partiel afin d'aménager leur fin de carrière.

### 3.1.6 - LA DIVERSITÉ DES NATIONALITÉS

On dénombre, parmi nos collaborateurs, les nationalités se répartissent ainsi :



### 3.1.7 - NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI ENVERS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La très grande majorité de nos postes opérationnels sont reconnus comme des « Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP) » ; c'est-à-dire qu'ils nécessitent officiellement des aptitudes physiques souvent incompatibles avec un handicap.

Le taux de ces « ECAP » est supérieur à 90%.

Pour nos entités soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les taux d'emploi sont les suivants :

<b>2012</b>	<b>4,45</b>
<b>2013</b>	<b>4,17</b>
<b>2014</b>	<b>4,15</b>
<b>2015</b>	<b>4,30</b>

“La très grande majorité de nos postes opérationnels sont reconnus comme des EMPLOIS exigeant des CONDITIONS d’APTITUDE Particulières (ECAP)”

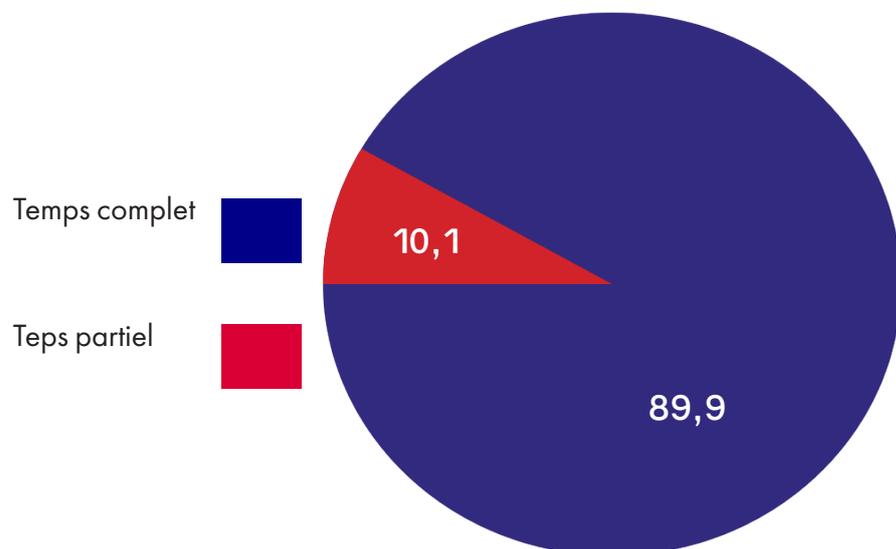
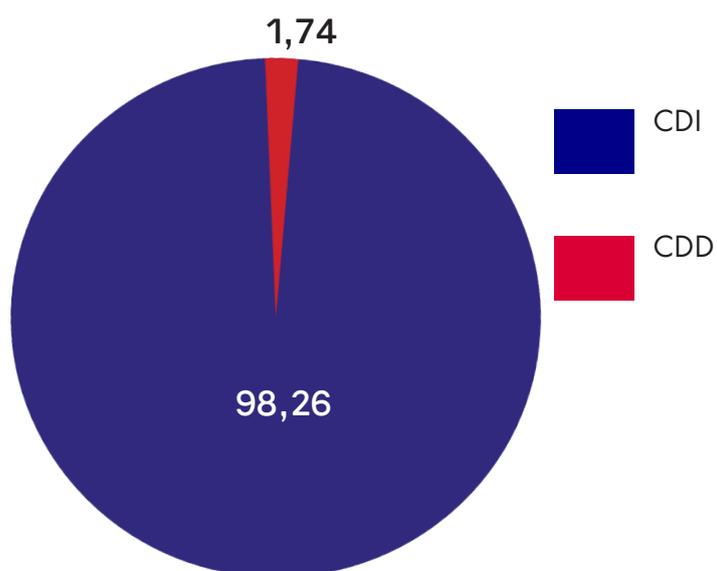


### 3.1.8 - NOTRE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Notre participation à la lutte contre la précarité s'exerce sur deux axes : la réduction des emplois à temps partiels et le recours restreint aux Contrats à Durée Déterminée.

Cette politique nécessite une implication très forte de notre encadrement opérationnel dans l'organisation et la gestion des temps de travail.

Au 31 décembre 2015, on dénombre parmi nos effectifs les pourcentages suivant :



## 3.2 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION

### 3.2.1 - FORMATIONS PAR CATÉGORIE

La répartition des formations (hors formations sur site) par catégorie s'établit comme suit :

# 909 FORMATIONS

EMPLOYÉS / OUVRIERS	<b>9 800 heures</b>
AGENTS DE MAÎTRISE	<b>3 073 heures</b>
CADRES	<b>461 heures</b>

COÛT **448 203 €**

EMPLOYÉS / OUVRIERS	<b>326 360 €</b>
AGENTS DE MAÎTRISE	<b>110 264 €</b>
CADRES	<b>11 578 €</b>

### 3.2.2 - FORMATIONS PAR CATÉGORIE

Le taux de féminisation de l'établissement est de 8,41 % au 31 décembre 2013.

On constate donc que la proportion de formations professionnelles dispensées au personnel féminin est inférieure au taux de féminisation. Il conviendra donc d'essayer d'améliorer les choses en ce domaine.

Nous avons conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui prévoit en son article 5 l'amélioration de la formation du personnel féminin afin que la proportion du nombre d'heures de formation dispensées aux femmes dans une année civile soit proche du taux de féminisation.

Sexe	Nombre	Heure	Coûts
Hommes	854	12 445	418 302,81 €
Femmes	56	889	29 800,50 €

### 3.2.3 - INNOVATIONS EN MATIÈRE DE FORMATION

Nous avons constaté le peu d'offres de formations destinées à l'encadrement et adaptées à nos besoins.

Aussi, pour répondre aux demandes spécifiques de nos métiers mais aussi de nos entités, nous avons lancé le projet « Académie GORON » en 2015.

Cet organisme sera chargé de dispenser à nos seuls collaborateurs des formations liées au développement responsable telles que :

- Management appliqué (encadrement intermédiaire et supérieur)
- Développement personnel
- Communication interne et externe
- Gestion de crise et de conflit
- Gestion opérationnelle d'une entité
- Méthodes de recrutement
- Droit de la sécurité
- Droit social
- Etc.

Nos collaborateurs pourront ainsi développer des compétences immédiatement applicables dans leur vie professionnelle.



## 3.3 VEILLER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

### 3.3.1 - LA SÉCURITÉ PAR LA PRÉVENTION

Nous remettons à chaque nouveau collaborateur, un livret relatif à santé et à la sécurité lui permettant d'avoir les bons réflexes en la matière.  
Nous avons également développé un « accueil SSE » qui sera présenté lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs.



Par ailleurs, lors de son intégration, le nouveau collaborateur suit un plan spécifique d'intégration adapté à son site et incluant les consignes de sécurité.

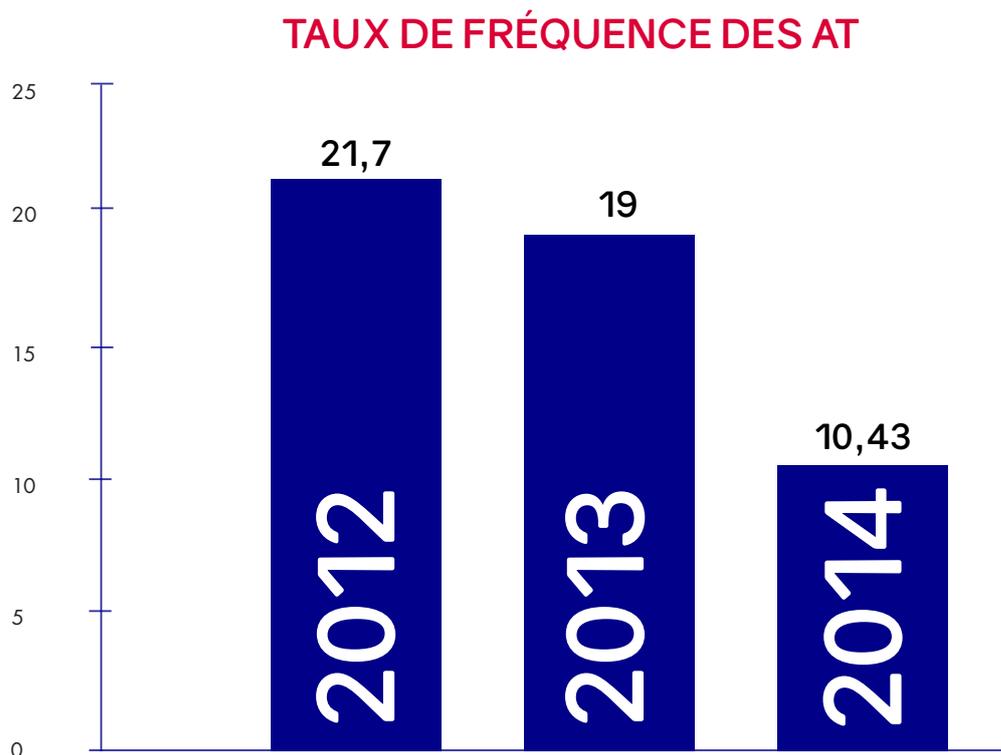


Nous faisons prendre en compte à chaque collaborateur le plan de prévention ainsi qu'un document d'analyse des risques liés au site sur lequel il exerce.

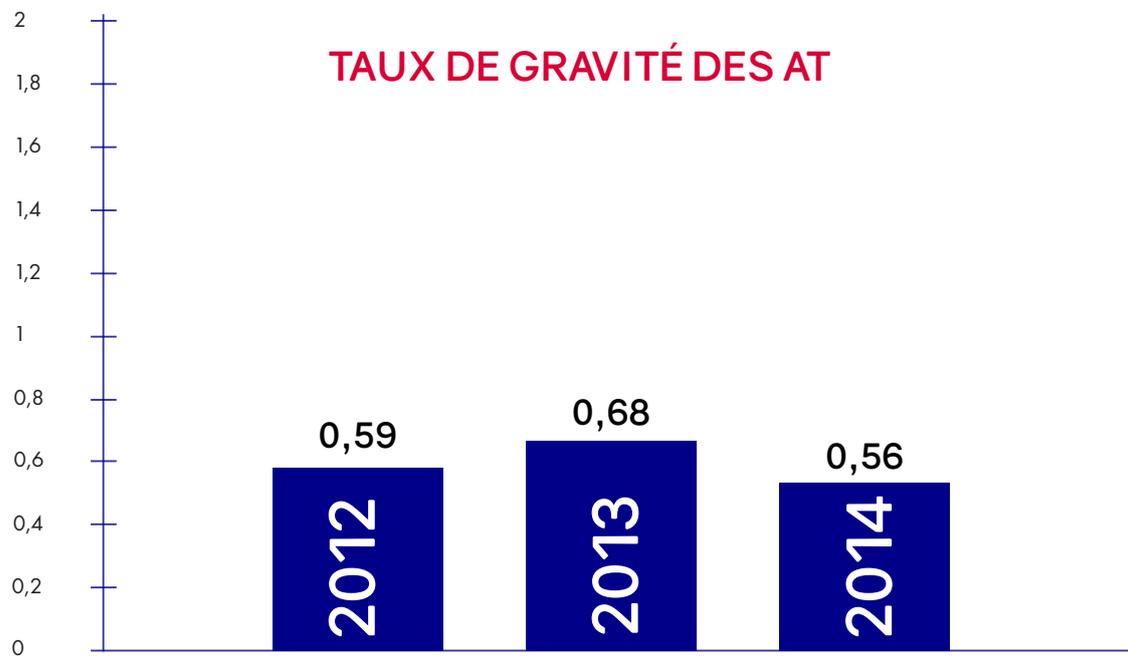
### 3.3.2 - ANALYSES DES TAUX

Notre nombre d'accidents de travail étant trop faible pour en tirer des statistiques, il a été convenu avec nos Comités d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail d'intégrer dans nos résultats toutes les déclarations d'accident de travail, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à reconnaissance par le service accidents du travail de la Sécurité Sociale. Ce sont donc ces chiffres qui sont présentés.

Les chiffres de la profession n'étant pas encore publiés, nous présentons les chiffres de 2014.



L'étude des taux de fréquence et de gravité montrent que notre politique de prévention en matière de sécurité s'avère efficace puisque notre taux de fréquence est globalement inférieur de 30 % à celui de la profession.



Notre taux de gravité est, quant à lui, inférieur de 70% à celui de la profession.

“Sensibiliser nos collaborateurs sur des thèmes particuliers liés aux sites, à des accidents du travail récents ou à l’actualité”



### 3.3.3 - ANALYSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Chaque accident de travail fait l'objet d'une analyse spécifique, suivant les méthodes classiques : rapports circonstanciels (y compris par la victime), arbres des causes, recherche d'actions correctrices, ....

Ces analyses d'accident de travail sont ensuite transmises à la hiérarchie afin qu'elle mette en place immédiatement les actions correctrices et les mesures d'urgence.

Les accidents du travail sont systématiquement exposés en CHSCT qui peut, s'il le souhaite, procéder à une enquête. Des thèmes particuliers sont aussi traités.

Comme les statistiques de la profession, celles de GORON montrent qu'environ un accident du travail sur deux correspondant à une chute. En 2011, nous avons examiné conjointement avec nos médecins du travail et nos CHSCT, l'ensemble des accidents relevant de cette typologie. Nous n'avons relevé aucun critère particulier (lieu, horaires de travail, ...) permettant d'apporter des actions correctrices autres qu'une sensibilisation particulière à la vigilance.

Enfin, des « causeries sécurité » appelées aussi « quart d'heure sécurité » sont mis en place sur nos sites les plus importants afin de sensibiliser nos collaborateurs sur des thèmes particuliers liés aux sites, à des accidents du travail récents ou à l'actualité.

## 4. PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

---

### 4.1 INTÉGRATION DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX DANS NOTRE POLITIQUE D'ACHAT

---

Les achats les plus importants sont relatifs aux tenues de nos collaborateurs. Ces tenues sont obligatoires et normées par des certifications, notamment de protection au feu. Il nous est donc impossible, pour l'instant, de modifier notre politique d'achat en la matière.

En revanche, les véhicules de service sont choisis en prenant comme critère leur consommation et leur dégagement de CO<sup>2</sup>.

### 4.2 FAVORISER LES PROJETS INNOVANTS

---

Dans le cadre de notre politique de développement responsable, nous avons mis en place en 2014 des tablettes tactiles destinées à nos contrôleurs. La gestion de ces tablettes est conjointement confiée à notre direction de l'exploitation et à notre service qualité afin de répondre aux attentes que nos clients sont en droit d'attendre de nous en matière de qualité de travail.

L'objectif suivant étant d'étendre l'utilisation à l'ensemble des responsables opérationnels.

### 4.3 AMÉLIORER LA MAITRISE DES CONSOMMATIONS

---

La maîtrise des consommations est un facteur important de notre politique d'achat responsable.

L'utilisation des tablette tactiles va contribuer à la diminution de notre consommation de papier.

Par ailleurs, nous avons fait le choix de choisir des lampes torches utilisant des batteries rechargeables à la place de piles afin de contribuer à la protection de notre environnement.

Des collectes de piles mais aussi d'emballages plastiques (bouteilles, ...) sont à la disposition des collaborateurs des services exploitation et fonctions support.

Nous avons mis en place dans chacun de nos locaux des ronde de fermetures destinées à diminuer nos consommations d'énergie inutiles dues par exemple à des fenêtres laissées ouvertes, lumières allumées, ordinateurs en veille, ...

## Consommation de Gazole

2014 : **125 236 Litres**

2015 : **144 390 Litres**

Augmentation de consommation de seulement **15%**  
Pour une augmentation de **19%** de la flotte de VL

## Flotte mobile

2014 : **85 VL 3 Véhicules 2 roues**

2015 : **100 VL 4 Véhicules 2 roues**

## Consommation d'électricité

2014 : **73 500 kWh**

2015 : **70 150 kWh**

Cette baisse de notre consommation intervient alors que les surfaces de bureaux utilisés sont en forte augmentation en 2015

## Consommation de papier

2014 : **1 300 ramettes de papier A4**

2015 : **1 300 ramettes de papier A4**

Notre consommation s'est stabilisée ce qui est encourageant si l'on tient compte d'une **croissance de 13% de l'entreprise** entre 2014 et 2015

## 5. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

---

### 5.1 PARTICIPER À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

---

#### 5.1.1 - SENSIBILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Notre politique de développement est régulièrement communiquée à nos collaborateurs via des consignes, des réunions, etc.

Nos partenaires sociaux sont non seulement informés mais participent aussi à notre politique de développement durable que ce soit en matière de lutte contre les discriminations, de sécurité au travail, d'amélioration du dialogue au sein de nos entités, et d'une manière plus générale à toute réflexion permettant d'améliorer nos actions.

#### 5.1.2 - FÉDÉRATION PROFESSIONNELLE

GORON, par le biais de son Président Directeur Général, Eric CHENEVIER est très impliqué dans la vie de l' principal syndicat employeur des entreprises privées de sécurité.

Son engagement, notamment en matière de formation, contribue au changement des mentalités et permet d'intégrer le développement durable dans la profession.

#### 5.1.3 - LICENCE PROFESSIONNELLE

La direction de GORON s'est impliquée dans la licence professionnelle « Sécurité des biens et des personnes » depuis sa création en dispensant des cours.

Ces cours intègrent les bonnes pratiques du métier, les règles d'honnêteté, la lutte contre la discrimination et contribuent à l'image de marque de la profession.

## 5.2 PARTICIPER À DES ACTIONS CARITATIVES

---

GORON aide l'association ODYSSEA « ensemble contre le cancer du sein » en payant les droits d'inscription des collaborateurs qui souhaitent participer aux courses et marches organisées par cette association.

La création de la Fondation CHENEVIER-GORON sous égide de la Fondation de France, a eu lieu fin 2014.

Cet organisme qui est orienté vers les personnes les plus fragiles mais aussi vers les jeunes porteurs de projets de toute nature, scientifiques, littéraires, ou artistiques a pour vocation d'aider même modestement mais, avec conviction, celles et ceux que la chance a oubliés et ceux auxquels il ne manque qu'un coup de pouce pour se lancer.