GORON
SÉCURITÉ PRIVÉE

CRÉATEUR DE CONFIANCE
DEPUIS 1896

RAPPORT RSE 2018

WWW.GORON.FR

SOMMAIRE

1. Risques et opportunités de la responsabilité sociétale d'entreprise 5

1.1. Engagements de la Direction Générale 5
1.2. Chiffres clés et métiers 8
1.2.1. Chiffres clés 2018 8
1.2.2. Nos métiers 9
1.3. Organisation et pilotage de la démarche de développement responsable 10
1.4. Enjeux métiers pour un développement durable 12
1.5. Notre politique 13

2. Performance économique 14

2.1. Continuer à pérenniser la performance économique 14
2.2. S'intégrer dans le tissu local 17
2.3. Partenariats dans le cadre de personnels en reconversion 18
2.3.1. Défense Mobilité 18
2.3.2. Le Service Militaire Volontaire 20
2.4. Conjuguer les compétences techniques, sociales et environnementales 22
2.5. Satisfaire les clients 23
2.5.1. Certifications 23
2.5.2. Innovations de qualité de service 24
2.5.3. Motivation des collaborateurs en vue de la satisfaction des clients 25
2.5.4. Goron nommée " Meilleur Employeur 2018 " 26

3. Equité sociale 28

3.1. Développer l'emploi en intégrant la diversité 28
3.1.1. Les effectifs en 2018 28
3.1.2. Les hommes et les femmes 29
3.1.3. La diversité des âges 34
3.1.4. Notre politique d'emploi envers les jeunes 35
3.1.5. Notre politique d'emploi envers les séniors 37
3.1.6. La diversité des nationalités 37
3.1.7. Notre politique d'emploi envers les travailleurs handicapés 38
3.1.8. Notre politique de lutte contre la précarité 39

3.2. Le développement des compétences par la formation 40
3.2.1. Formations par catégorie en 2018 40
3.2.2. Innovations en matière de formation 44
3.3. Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs 46
3.3.1. La sécurité par la prévention 46
3.3.2. Analyses des taux 47
3.3.3. Analyses des accidents de travail 50

4. Protéger l'environnement 51

4.1. Intégration des critères environnementaux dans notre politique d'achat 51
4.2. Favoriser les projets innovants 51
4.3. Améliorer la maitrise des consommations 52
4.4. Recycler pour revaloriser 53

5. Responsabilité sociétale 56

5.1. Participer à l'évolution des mentalités 56
5.1.1. Sensibilisation des acteurs de l'entreprise 56
5.1.2. Fédération professionnelle 56
5.1.3. Licence professionnelle 56
5.2. Participer à des actions caritatives 56
5.3. Actions de Développement Durable tangibles 59
5.4. Valoriser, fédérer et informer 61
5.4.1. Rendre Notre Monde + Sûr by Goron 61
5.4.2. Les réseaux sociaux 62

GORO

1 — RISQUES ET OPPORTUNITÉS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

1.1. 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 pourrons 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

Éric Chenevier -
Président de Goron S.A.S

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 122 ans en 2018 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

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

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 matières 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.

Éric Chenevier -
Président de Goron S.A.S

1.2. Chiffres clés et métiers

1.2.1. Chiffres clés 2018

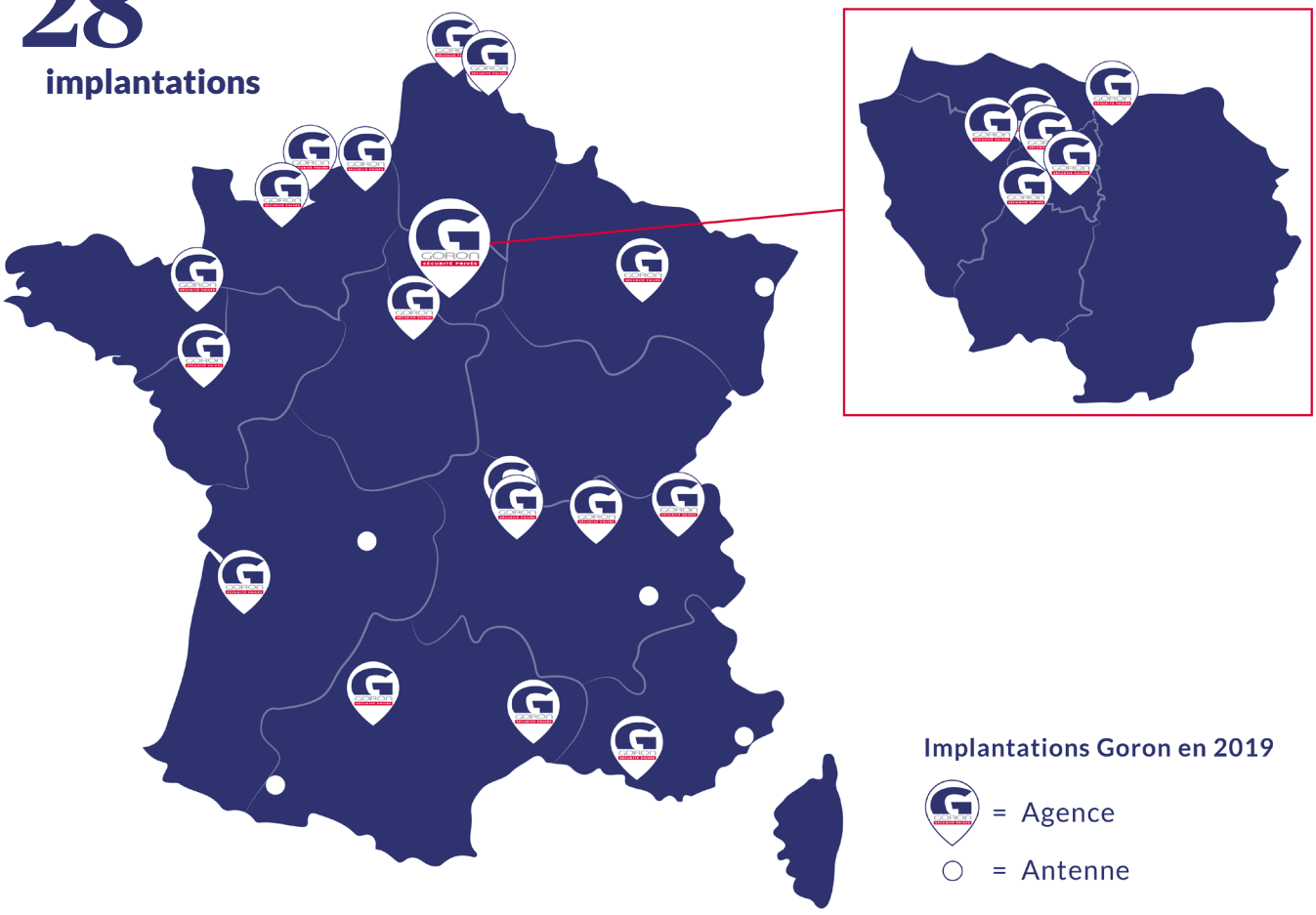
NOS CLIENTS NOUS FONT CONFIANCE

30 ans
d'ancienneté pour certains de nos clients

95 %
de nos clients sont prêts à **recommander** Goron à d'autres utilisateurs ou clients

1 950
sites sécurisés

28
implantations



1.2.2. Nos métiers

OFFRE GLOBALE DE GORON

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 incluts 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.)

Goron obtient la médaille argent EcoVadis pour sa performance RSE

Pour l'année 2018, la société Goron a eu le plaisir de se voir attribuer la médaille d'argent, à l'issue de la notation annuelle EcoVadis.

Ce baromètre a pour vocation d'évaluer la performance RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), à l'appui de quatre critères : l'impact sur l'environnement, le bien-être des salariés, l'éthique dans les affaires et les achats responsables de l'entreprise. Une belle récompense qui vient saluer l'engagement et les bonnes pratiques de Goron.

Goron en tête des entreprises de sécurité évaluées par EcoVadis

Avec une moyenne globale de 56/100, Goron se place ainsi aujourd'hui dans le top 17% des entreprises du secteur *"Activités d'enquêtes et de sécurité"* évaluées par EcoVadis. En progression de plus de 10% par rapport à 2017, ce bon score confirme ainsi l'engagement RSE du Groupe Goron, en tant qu'entreprise responsable. Une belle reconnaissance !

Cette distinction met également à l'honneur le professionnalisme ainsi que les valeurs humaines de Goron, en tant que société partenaire engagée et responsable auprès de ses clients, salariés et fournisseurs. En effet, dans le domaine *"Social & Droits de l'homme"*, Goron fait partie du top 6% des entreprises du secteur *"Activités d'enquêtes et de sécurité"*, évaluées par EcoVadis.

Goron performante dans le domaine de l'environnement

Également notée concernant ses pratiques éco-responsables, Goron s'est également vue félicitée pour son engagement dans le domaine environnemental : elle apparaît dans le top 11% des entreprises les plus performantes en matière de développement durable, dans le secteur *"Activités d'enquêtes et de sécurité"*.

Nous nous réjouissons ainsi de ces très bons résultats, témoins de notre engagement dans le développement durable et l'innovation responsable.

1.4. Enjeux métiers pour un développement durable

GORON promeut toute démarche qui tend à :

- **Supprimer toute forme de discrimination**
- **Éliminer toutes les formes du travail forcé**
- **Abolir le travail des enfants**
- **Reconnaitre 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
- Vieillissement 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

La protection de l'environnement

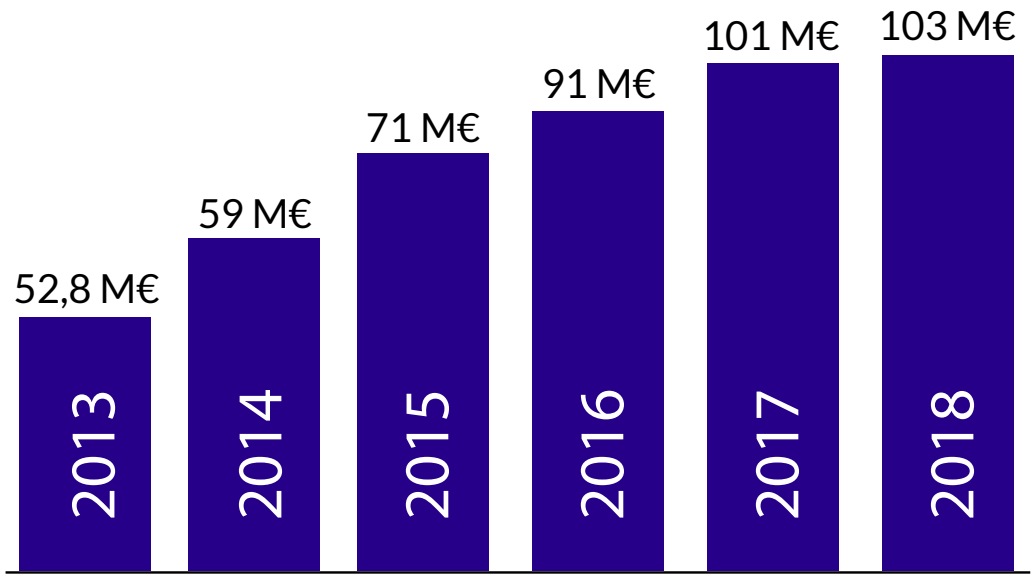
- Tenir compte des critères environnementaux et sociaux dans notre politique d'achats
- Soutenir les projets innovants,
- Maîtriser les consommations

La responsabilité sociétale

- Participer à l'évolution des mentalités
- Lutter contre la pauvreté

2 — PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

2.1. Continuer à pérenniser la performance économique



CHIFFRE D'AFFAIRES SÉCURITÉ

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. ”

GORON S.A.
1, rue d'Anjou - BP 211
92600 ASNIÈRES Cedex
Tél. : 01 41 11 66 80
Fax : 01 40 86 12 80

CHARTE ETHIQUE DE LA SOCIETE GORON

GORON SA est une des plus anciennes entreprises de sécurité privée en France. Cette profession qui « concourt à la sécurité générale de la Nation » (loi n° 95-73 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 valeur simple fondé sur les principes suivants :

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 ou 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 quelque soit sa fonction et sa place dans la hiérarchie de respecter et de diffuser ces valeurs.

Eric Chenevier
Président Directeur Général

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 autant que faire se peut à proximité des sites de nos clients, en tenant systématiquement compte des moyens de transport individuels ou collectifs.

Depuis plus de 10 ans, Goron a conclu des partenariats locaux avec Pôle Emploi qui permettent de développer l'embauche de travailleurs handicapés, jeunes et séniors et de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation de chômage de longue durée.

Par ailleurs, Goron a instauré un partenariat privilégié avec la Mission Locale d'Asnières - Gennevilliers avec laquelle des sessions de recrutement sont régulièrement organisées.

Dispositif pour l'accès au prêt immobilier ou à la location

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.

Goron s'implique ainsi dans l'aide au logement de ses agents par l'intermédiaire de son partenaire ACTION LOGEMENT.

Ce dispositif a permis de faire des réservations de logements locatifs, d'apporter des aides à la location (garanties, cautions, assurances…) et à l'accession à la propriété (prêt).

C'est ainsi qu'au cours de 2018, 29 collaborateurs ont pu bénéficier d'au moins une de ces aides.

2.3. Partenariats dans le cadre de personnels en reconversion

Depuis de nombreuses années, Goron a tissé des partenariats pérennes avec l'armée, la Police Nationale, la Gendarmerie Nationale et la BSPP (Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris).

2.3.1. Défense Mobilité

La société Goron travaille avec les services de reconversion des Armées depuis de nombreuses années et a signé un accord de coopération national avec le Ministère de la Défense le 14 octobre 2016.

Le but de cet accord est de faciliter l'accès à l'emploi au sein de GORON des ressortissants du ministère de la Défense, de leurs conjoints et des conjoints de militaires de la gendarmerie.

DÉFENSE mobilité

Il doit permettre, grâce à des procédures simples et directes, définies conjointement par Défense Mobilité et GORON, de :

- **Mettre en adéquation les offres d'emploi recensées par la société GORON et les candidatures proposées par Défense Mobilité,**
- **Permettre à la société GORON de recruter selon ses besoins et pour le ministère de la Défense de faciliter l'accès à une deuxième carrière de son personnel, en dehors des armées,**
- **La mise en œuvre, par Défense Mobilité, des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi doit permettre à la société GORON de bénéficier de candidatures ciblées ayant déjà fait l'objet d'une sélection préalable.**

Le partenariat se développe au profit de trois publics cibles :

- **Les militaires en activité ou ayant quitté l'institution depuis moins de trois ans qui souhaitent donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel, valides ou reconnus travailleurs handicapés,**
- **Les personnels civils du ministère de la défense inscrits dans un parcours de transition professionnelle vers le secteur privé,**
- **Les conjoints de ressortissants militaires et civils de la Défense et de la gendarmerie.**

L'offre de service de Défense Mobilité propose à la société GORON l'accès à un vivier de candidats préparés au travers d'un process (information, bilan de compétences, orientation, définition puis validation du projet professionnel, formation le cas échéant, élaboration d'une stratégie de recherche d'emploi, techniques de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche...) et sélectionnés pour répondre aux exigences de recrutement de l'entreprise.

Signature Accord de Partenariat le 14 octobre 2016

2.3.2. Le Service Militaire Volontaire

Il nous semblait important de développer un partenariat également avec le Service Militaire Volontaire (S.M.V.) dès son lancement en 2015.

Sur la base du volontariat, le S.M.V. s'adresse principalement à des jeunes de moins de 26 ans ayant des difficultés dans leur insertion professionnelle. Pendant une période de 6 mois, le dispositif leur permet de passer les diplômes CQP et SSIAP 1 ainsi que le permis de conduire.

Notre collaboration consiste à venir présenter aux jeunes durant leur formation, la société Goron et le processus de recrutement ainsi que la réalité des métiers de la sécurité privée. Nous répondons également à toutes les questions liées au métier que se posent les jeunes pendant leur formation.

Tout au long du dispositif, l'encadrement du S.M.V. travaille avec les jeunes sur les savoir-être, les aptitudes comportementales et relationnelles, le respect des règles, des consignes et de la hiérarchie.

À la fin de leur formation, le service recrutement reçoit l'ensemble des jeunes en entretien de recrutement en vue d'embauches en CDI à temps complet.

Goron est convié à une table ronde avec M^me^ la Secrétaire d'État auprès de la Ministre des Armées, lors du 2ème RSMV

Renouvellement de la Convention, Juillet 2018

Une dizaine de jeunes ont déjà pu être embauchés en CDI temps complet chez Goron depuis la création du SMV.

Entretien avec les jeunes du SMV et les recruteurs Goron

2.4. 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

2.5. Satisfaire les clients

2.5.1. 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. Cette certification est régulièrement reconduite depuis 1999.

Agences d'Asnières et du Pecq

Nous mettons également en œuvre un système MASE intégrant des exigences en matière de santé, sécurité au travail et environnement. Le MASE (Manuel d'amélioration sécurité des entreprises) est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances SSE (Sécurité, santé & environnement) des entreprises.

Agences certifiées :
- Agence Goron de Lyon depuis janvier 2016,
- Agence Goron de Rouen depuis octobre 2017,
- Agence A2SI de Dunkerque depuis 2017.

Certification MASE en cours :
- Agence de Lille

Cette certification particulièrement exigeante, confirme l'engagement de Goron en faveur de la sécurité et de la qualité.

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.

À l'heure actuelle, sur 6 000 sociétés de sécurité privée en France, moins d'une trentaine d'entreprises ont la certification MASE. Depuis plusieurs années, la culture SSE chez Goron est forte et se concrétise par la mise en place d'une démarche globale de certification MASE pour la totalité des structures du groupe.

2.5.2. 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 rationnalisé et fluidifié la communication vers notre encadrement opérationnel.

2.5.3. 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 concours 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 évènements 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. Par ailleurs, les enquêtes internes prouvent que 95 % des clients sont prêts à nous recommander à d'autres clients ou utilisateurs.

2.5.2. Goron nommée «Meilleur Employeur 2018»

Pour la seconde année consécutive, Goron est fière de figurer ainsi parmi les 500 meilleurs employeurs de France et première du secteur regroupant les sociétés de sécurité.

L'entreprise a été classée en tête des sociétés de sécurité privée et seconde dans la catégorie « Service d'Assistance ».

Cette nomination est sans doute la meilleure reconnaissance des valeurs qui animent l'entreprise depuis sa création ainsi que de son engagement dans la gestion des ressources humaines et la formation de ses collaborateurs.

L'enquête a été réalisée par l'Institut d'études Statista à la demande du magazine Capital, sur la base d'un sondage anonyme auprès d'un panel de 20 000 personnes travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés.

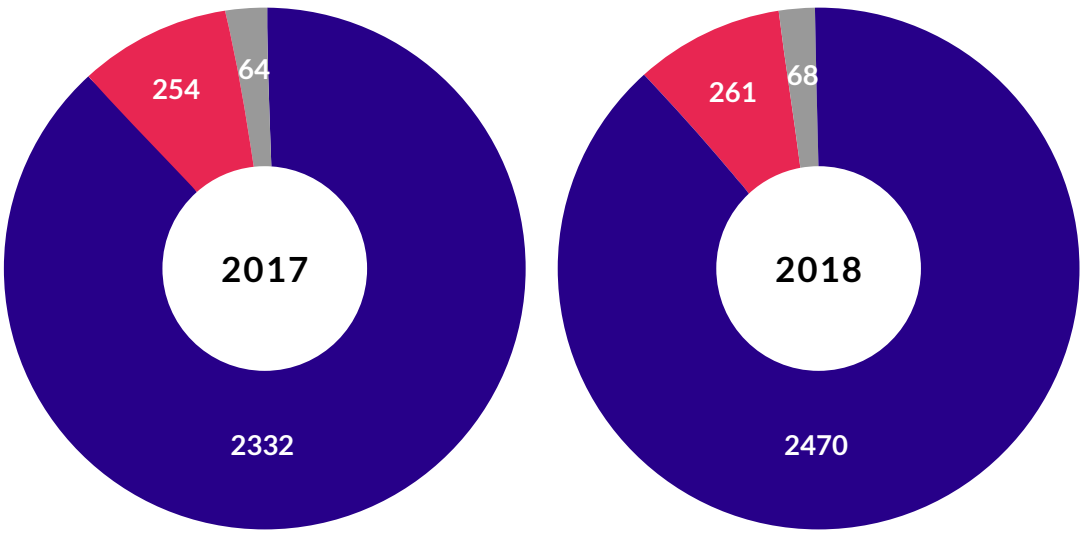
“ Nous travaillons chaque jour pour rendre le futur possible ”

3 — ÉQUITÉ SOCIALE

3.1. Développer l'emploi en intégrant la diversité

3.1.1. Les effectifs en 2018

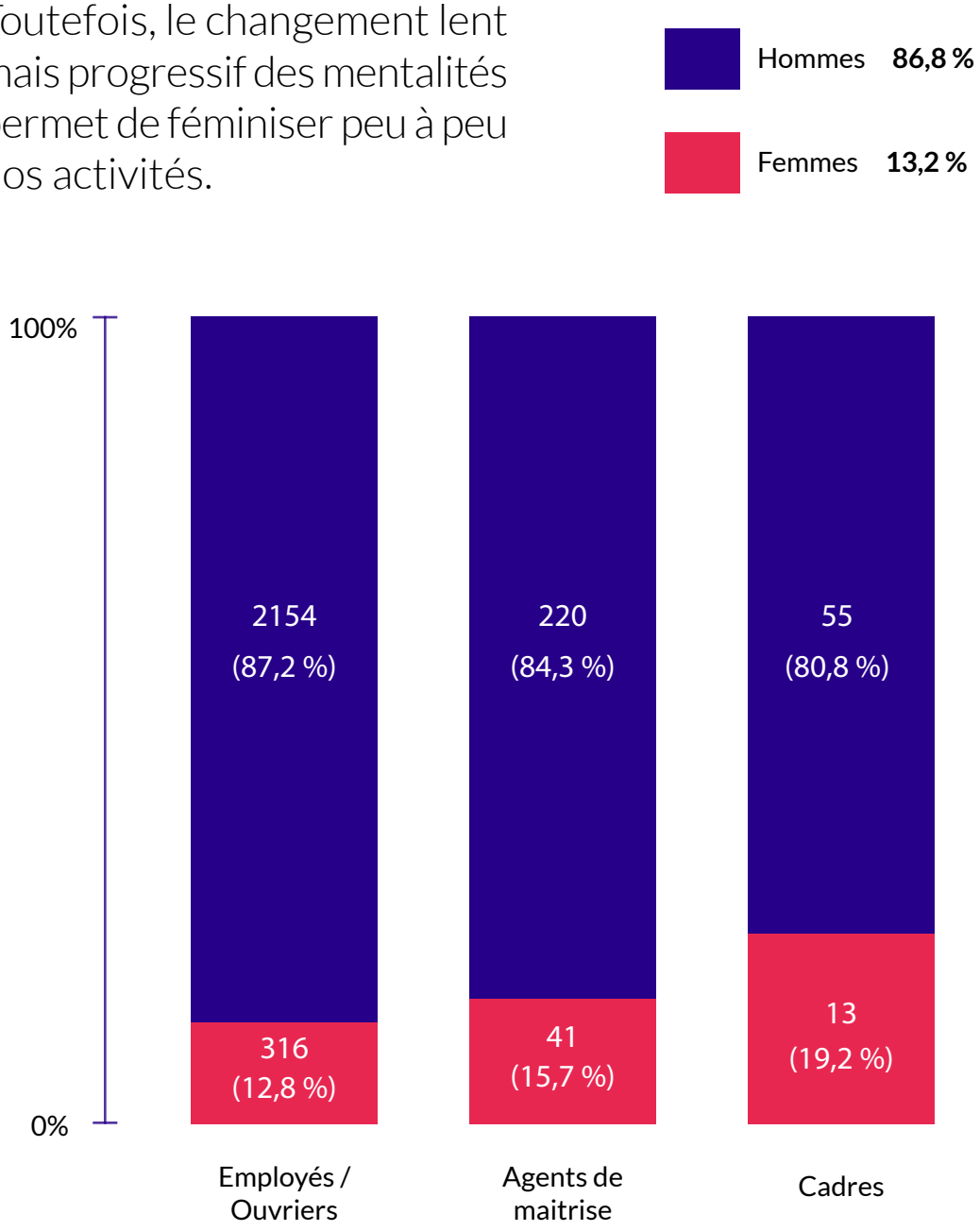
Les effectifs au 31 décembre 2018 font état de 2799 collaborateurs (ETP), soit une progression de 5,6 % par rapport à 2017.



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.



RÉPARTITION HOMMES – FEMMES, ANNÉE 2018

Dans le cadre de la loi Avenir professionnel de 2018 et de son décret d'application relatif à la publication de l'index d'égalité femmes-hommes, GORON S.A.S publie son niveau d'index d'égalité professionnelle.

La loi "avenir professionnel" assigne aux employeurs de plus de 1000 salariés l'objectif de "suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes" et une obligation de transparence en publiant leur index d'égalité, calculé en fonction de cinq critères.

Pour l'année 2018, l'évaluation de l'index GORON S.A.S s'élève à 75/100. Ce résultat est en conformité avec les objectifs gouvernementaux.

Le Groupe GORON s'engage à œuvrer pour améliorer cet index afin de réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Aujourd'hui Goron s'attache à renforcer la présence des femmes au sein de ses effectifs.

Si la parité dans les effectifs n'est pas encore atteinte, Goron veille à assurer une stricte égalité des chances et de traitement.

" Le débat homme-femme n'existe pas dans notre profession,

explique Éric Chenevier, PDG de GORON.

Hommes et femmes bénéficient exactement du même traitement, des mêmes conditions de travail ; il n'y a aucune discrimination, que ce soit pour les salaires ou pour l'évolution au sein de l'entreprise. "

“ En tant que dirigeant d’entreprise, nous avons un devoir de pédagogie. Nous devons nous adresser au marché du travail concrètement, pour démontrer aux femmes qu’elles ont toute leur place dans ce secteur et qu’elles ont même tout à y gagner. ”

ajoute Éric Chenevier.

Goron est engagé pour une plus grande féminisation du secteur et depuis 2018 Goron soutient le Club des Femmes dans la Sécurité, Sûreté et le Numérique de l’ANITEC.

https://www.anitec.fr/club-des-femmes

Club des femmes
de la sécurité, sûreté et du numérique
Soutenu par ANITEC

Le Club des Femmes accueille toutes les femmes œuvrant dans les domaines de la sécurité, la gestion des risques et des réseaux (donneurs d’ordres, institutionnels, formation, intégration, industriel…).

Ce club leur apporte visibilité et leur permet de mener des actions, dans l’objectif de susciter des vocations et de montrer que les métiers de la sécurité offrent de réelles perspectives de carrière.
Au-delà des rencontres réseaux et des échanges de pratiques, les membres de ce club interviennent dans les écoles et participent à des salons et conférences.
Dans le cadre d’ExpoProtection 2018, la société Goron est intervenue dans le cadre d’une conférence organisée par le Club des Femmes sur « les actions mises en place par Goron pour féminiser le secteur ».
Pour le Club des Femmes, Goron a réalisé un reportage sur le parcours professionnels de certaines adhérentes afin informer les jeunes femmes sur les perspectives professionnelles dans un secteur jugé trop masculin et de susciter des vocations.

Goron s'est donné comme mission d'informer les publics pour déconstruire les clichés tenaces sur la place des femmes dans ce secteur et de susciter des vocations :

→

Via la plateforme d'information de Goron, rendre Notre Monde + Sûr.
www.rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr

QUELLE EST LA PLACE DES FEMMES DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE ?

AGENT DE SÉCURITÉ FEMMES DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE
FORMATION EN SÉCURITÉ FORMATION EN SÛRETÉ
NOUVEAUX MÉTIERS DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE
RECRUTEMENT DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE

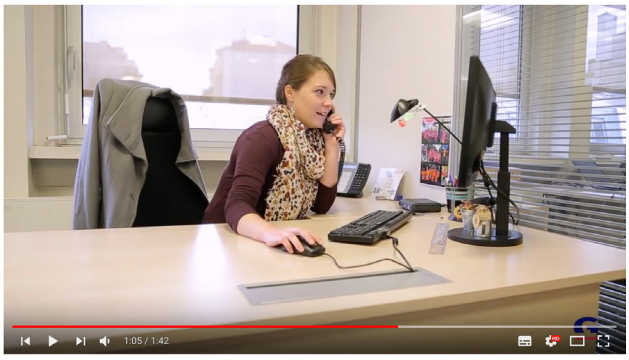
Lentement mais sûrement, le secteur de la sécurité privée se féminise. Une nouvelle donne que les entreprises souhaitent accélérer et qui nécessite notamment de déconstruire des clichés tenaces. À seulement 27 ans, Audrey vient de prendre un poste d'assistante d'exploitation au sein de l'agence GORON de Toulouse avec en perspective à moyen terme, celui de...

Lire la suite

Article publié sur RNMPS le 06/03/2018

Via sa chaîne TV sur YouTube grâce la web-série dédiée à la femme dans les métiers de la sécurité et sûreté.

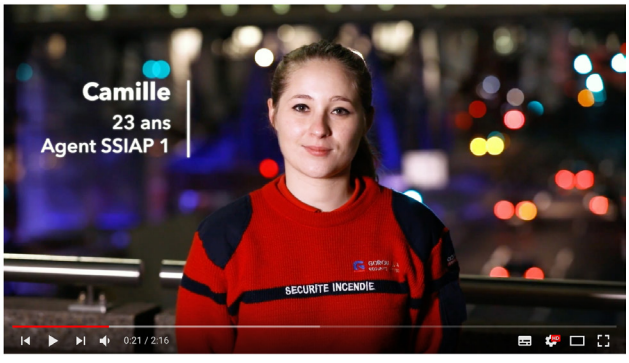
Audrey - Responsable de site chez GORON S.A - Les femmes dans la sécurité privée



Agnès - Assistante d'exploitation chez GORON S.A - Les femmes dans la sécurité privée

Jenny - Contrôleuse qualité chez GORON S.A - Les femmes dans la sécurité privée

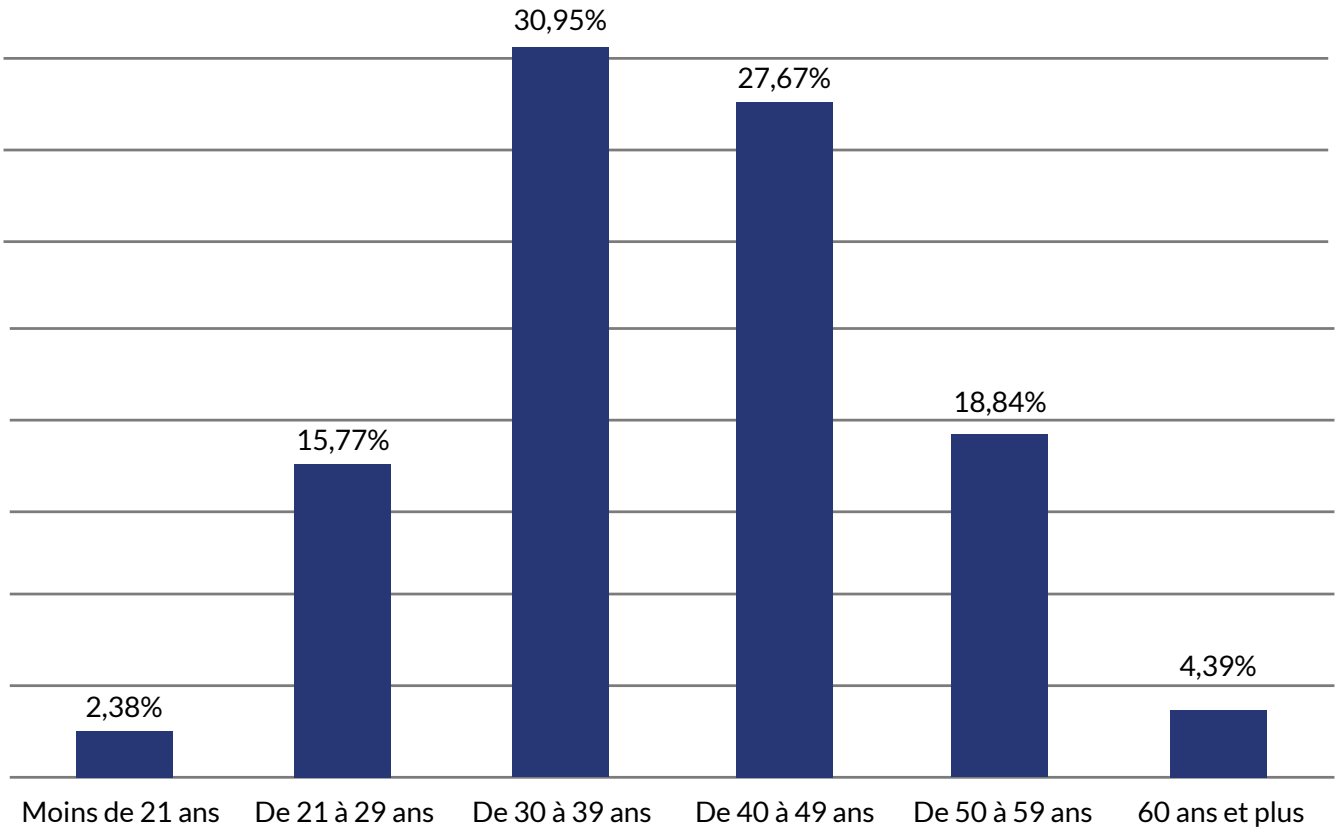
Nadia - Agent de sécurité cynophile - Les femmes dans la sécurité privée

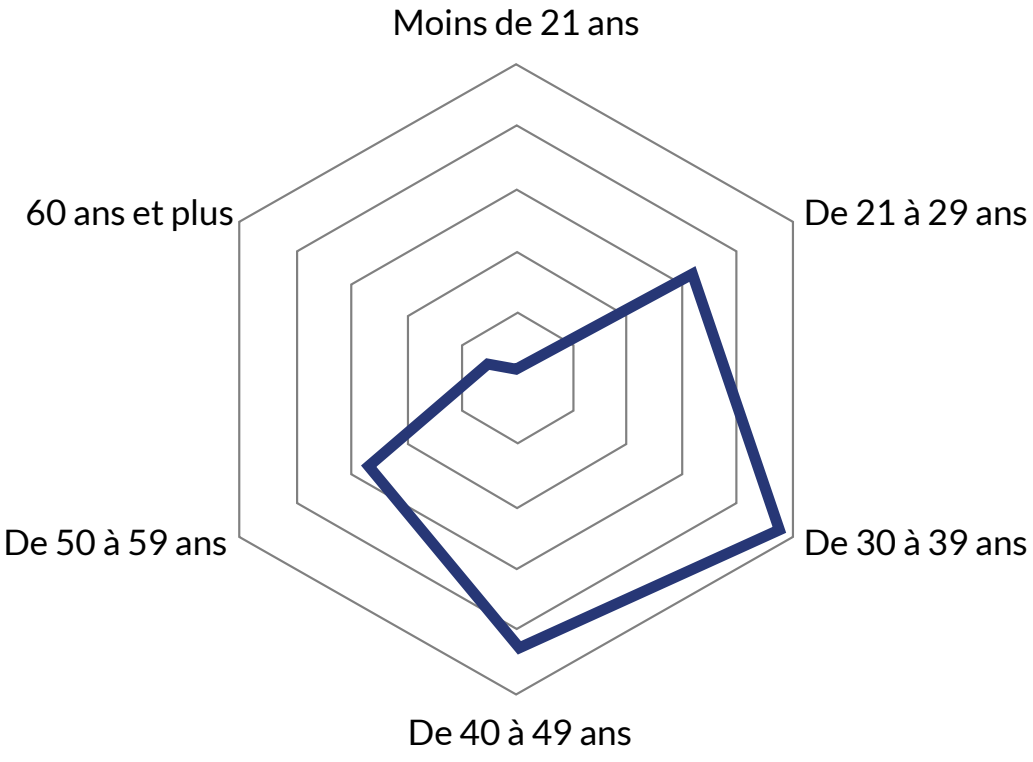


Camille - SSIAP 1 en IGH - Les femmes dans la sécurité privée

Vidéos de la web-série « Les femmes dans la sécurité privée » publiée sur la chaîne YouTube de Goron

3.1.3. La diversité des âges





3.1.4. Notre politique d'emploi envers les jeunes

Goron est engagé pour accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle que ce soit par des formations, de l'alternance ou de l'apprentissage. L'objectif est double : favoriser la transition entre l'école et le marché du travail, former des collaborateurs qualifiés pour les métiers de la sécurité privée.
En 2018, la convention signée avec le SMV a permis à Goron de recruter des jeunes militaires *(cf pages 17-18)*.

La politique de formation en alternance et en apprentissage de Goron se concrétise par des partenariats de longue date avec des lycées professionnels : Ecole Européenne de la Sécurité Privée à Versailles, Lycée Nadar, Lycée Jules Vern, Lycée la Salle Saint Nicolas à Issy les Moulineaux, Lycée du Vexin, Lycée Charles Baudelaire.

Au siège, grâce à nos filières de recrutement d'apprentis, plusieurs jeunes apprentis travaillent chez Goron (département Ressources Humaines, Département Exploitation et également au Centre de Formation du Groupe, au Service Administratif.

Lancement du partenariat EESP Versailles et Goron - Contrat d'apprentissage « Agent de Prévention et de Sécurité », Décembre 2017

Campus CECYS, le CFA du groupe Goron

En 2017 , Goron a lancé en partenariat avec la CCI Ile de France et CECYS , l'un des 3 centres de formation du Groupe, le « Campus CECYS ».

Campus CECYS est dédié à l'apprentissage des métiers de la sécurité et de la Sûreté et rejoint l' ÉA, les écoles des éco-activités fondées par la CCI Paris Ile-de-France en 2016.

Ouverture des deux premières promotions en 2018 avec 2 formations : Agent de Prévention ou de Sécurité (A.S.S.P.) et Agent de prévention et de sécurité Chef de poste.

Le CAMPUS CECYS dispose de locaux adaptés à la formation aux métiers de la sécurité et de la sécurité technique incendie. Un plateau technique complet disposant de l'ensemble des matériels utiles à la formation des apprentis est à la disposition des apprentis et de leurs enseignants afin de maîtriser au mieux les gestes et techniques professionnelles du métier (matériels liés aux techniques de sécurité incendie, premiers secours, matériels de vidéosurveillance…)

Avec Campus Cecys, dès 2019, près 40 jeunes seront formés et plus de 150 apprentis devraient être accueillis d'ici 2021.

PARTENARIAT ENTRE

CECYS

CAMPUS CECYS

L'APPRENTISSAGE : UNE FORMATION, UN MÉTIER, UNE CARRIÈRE

L'ÉA

Les écoles des éco-activités

une école de la

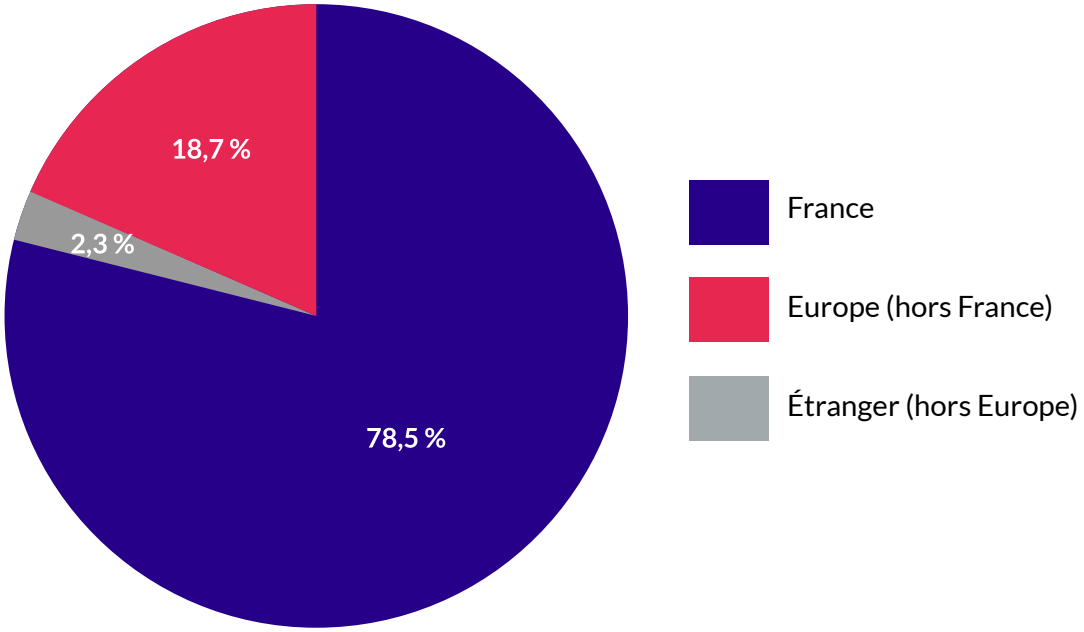
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

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. Dans le cadre d'un précédent accord d'entreprise sur les seniors, Goron continue à appliquer les mesures qui y sont identifiées. Les séniors 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 sont peuvent demander leur passage à temps partiel afin d'aménager leur fin de carrière.

3.1.6. La diversité des nationalités

La lutte contre toute forme de discriminations et favoriser la diversité sont des enjeux d'importance. Goron s'emploie à valoriser tous les profils, de tout horizon et de toute nationalité.
Les méthodes de recrutement, d'évaluation et de promotion garantissent l'égalité des chances et de traitement pour tous les candidats et salariés. Ainsi Goron s'engage envers tous à respecter diversité, mixité et pluralité des nationalités.
On dénombre, parmi nos collaborateurs, les nationalités se répartissent ainsi :



RÉPARTITION DES NATIONALITÉS, ANNÉE 2018

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 :

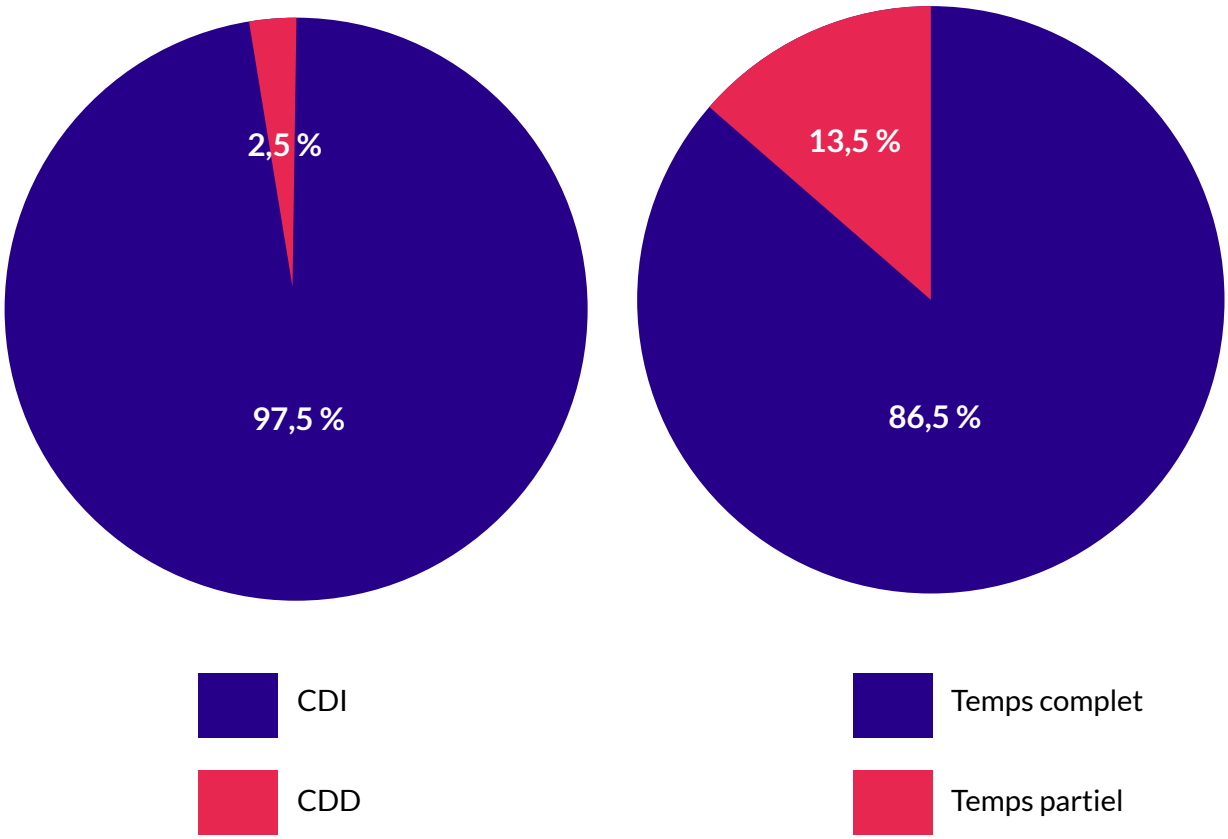
2012	4,45
2013	4,17
2014	4,42
2015	4,12
2016	4,06
2017	4,15
2018	3,82

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 2018, on dénombre parmi nos effectifs les pourcentages suivant :



RÉPARTITION DES CONTRATS DE TRAVAIL
EN FONCTION DE LEUR NATURE

3.2. Le développement des compétences par la formation

3.2.1. Formations par catégorie en 2017

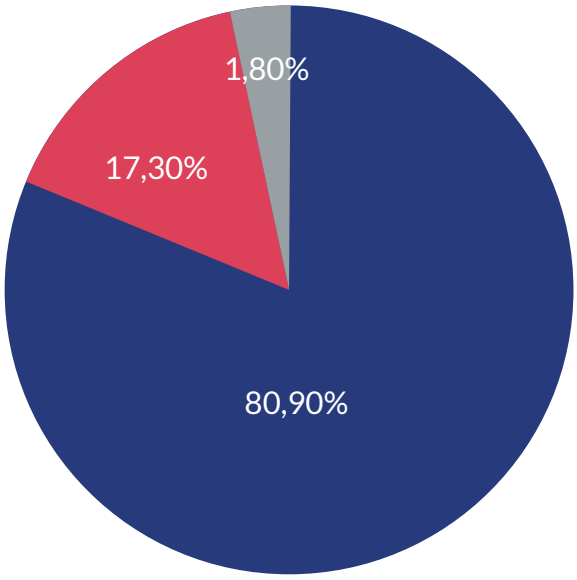
La répartition des formations par catégorie s'établit comme suit :

1 650 formations

EMPLOYÉS / OUVRIERS

AGENTS DE MAÎTRISE

CADRES

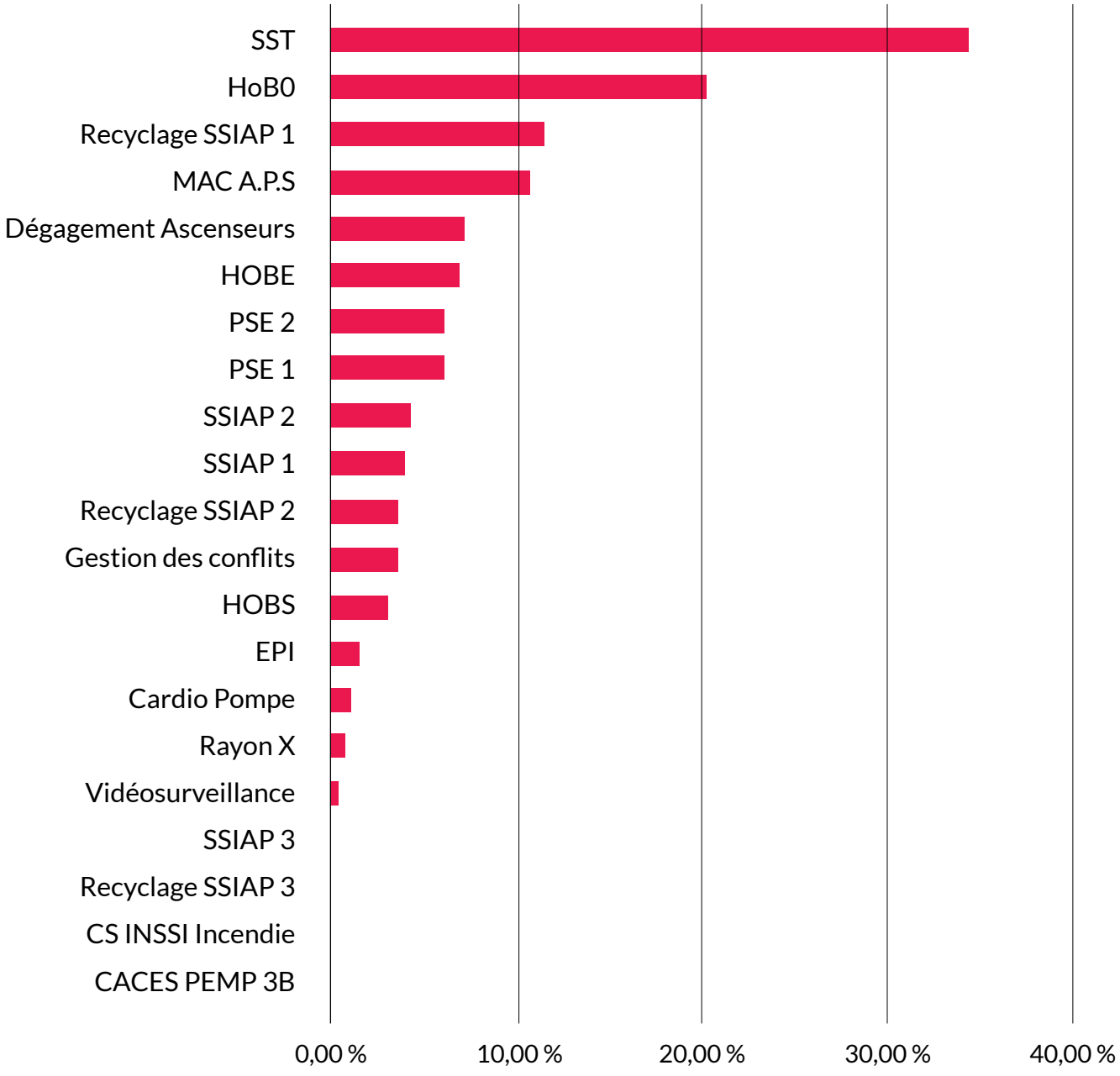


RÉPARTITION DES FORMATIONS EN FONCTION DES CATÉGORIES

DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

Pour les Employés / Ouvriers

Année 2018 Répartition des formations en % chez les employés / ouvriers

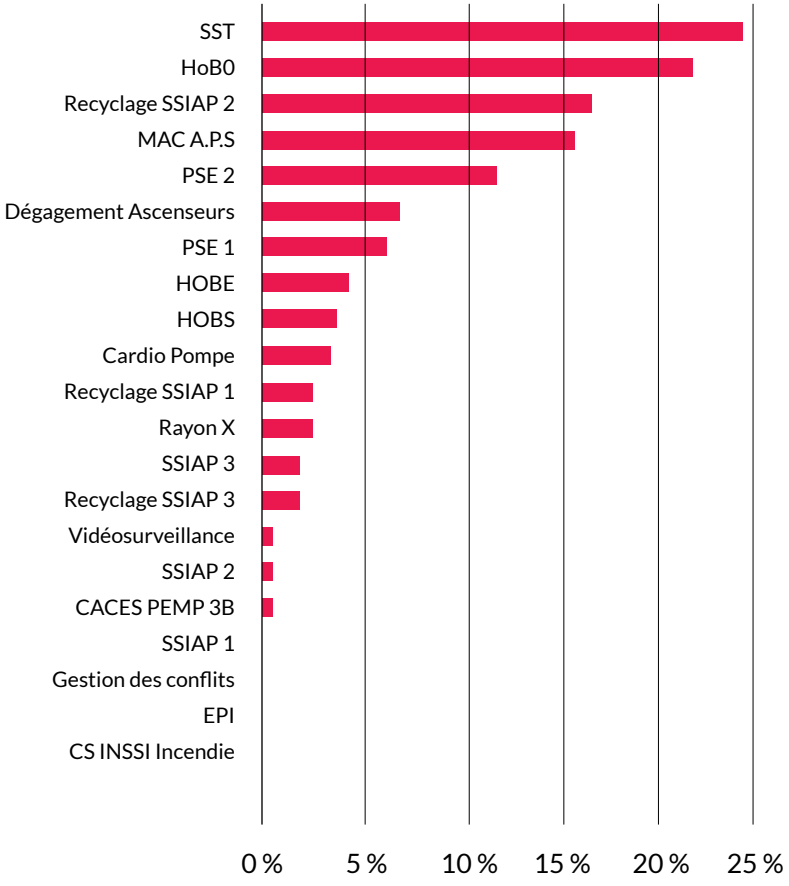


DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

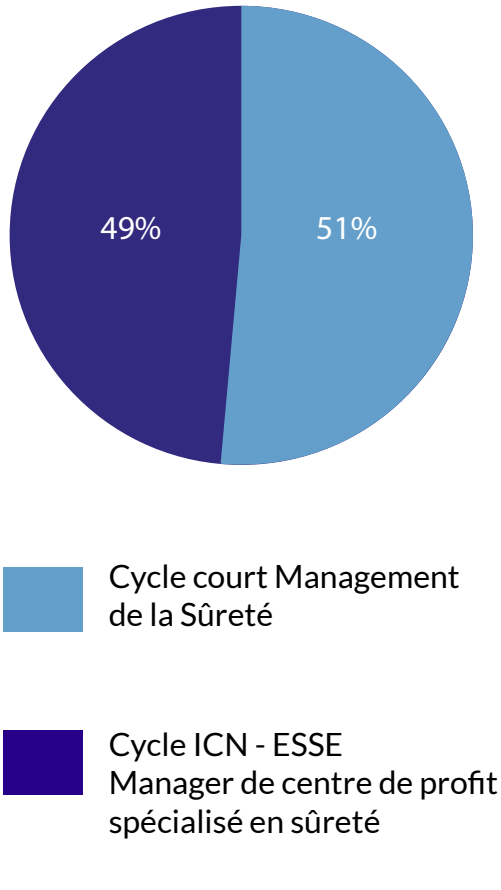
Pour les Agents de maîtrise

Année 2018 Répartition des formations en % chez les agents de maîtrise

Formations dispensées par CECYS



Formations dispensées par l'ESSE



DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

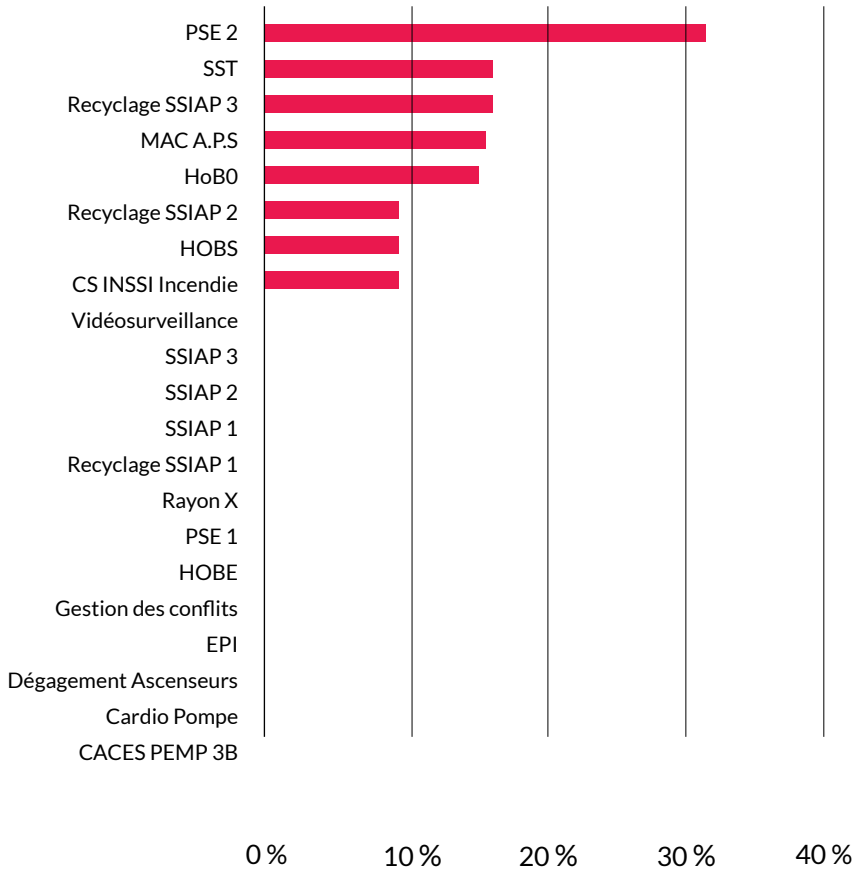
Pour les Cadres

Année 2018 Répartition des formations en % chez les cadres

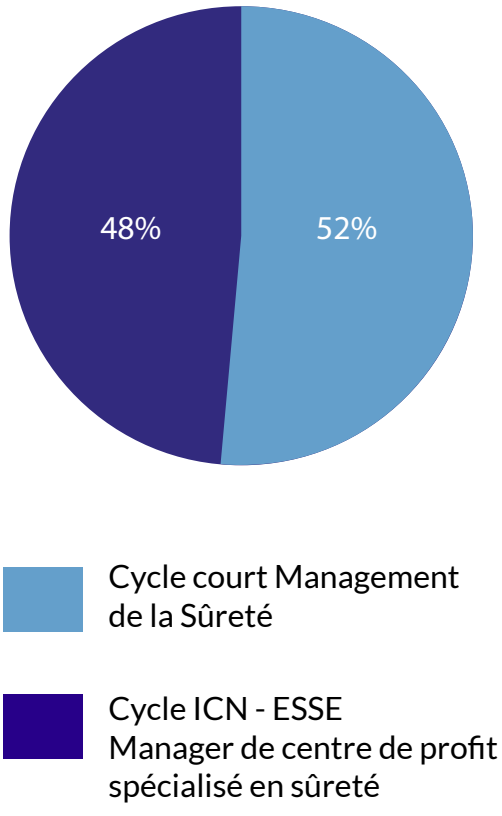
CECYS

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE LA SÛRETÉ DES ENTREPRISES

Formations dispensées par CECYS



Formations dispensées par l'ESSE



3.2.2. 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.

Ce programme destiné à nos seuls collaborateurs vise à délivrer 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.

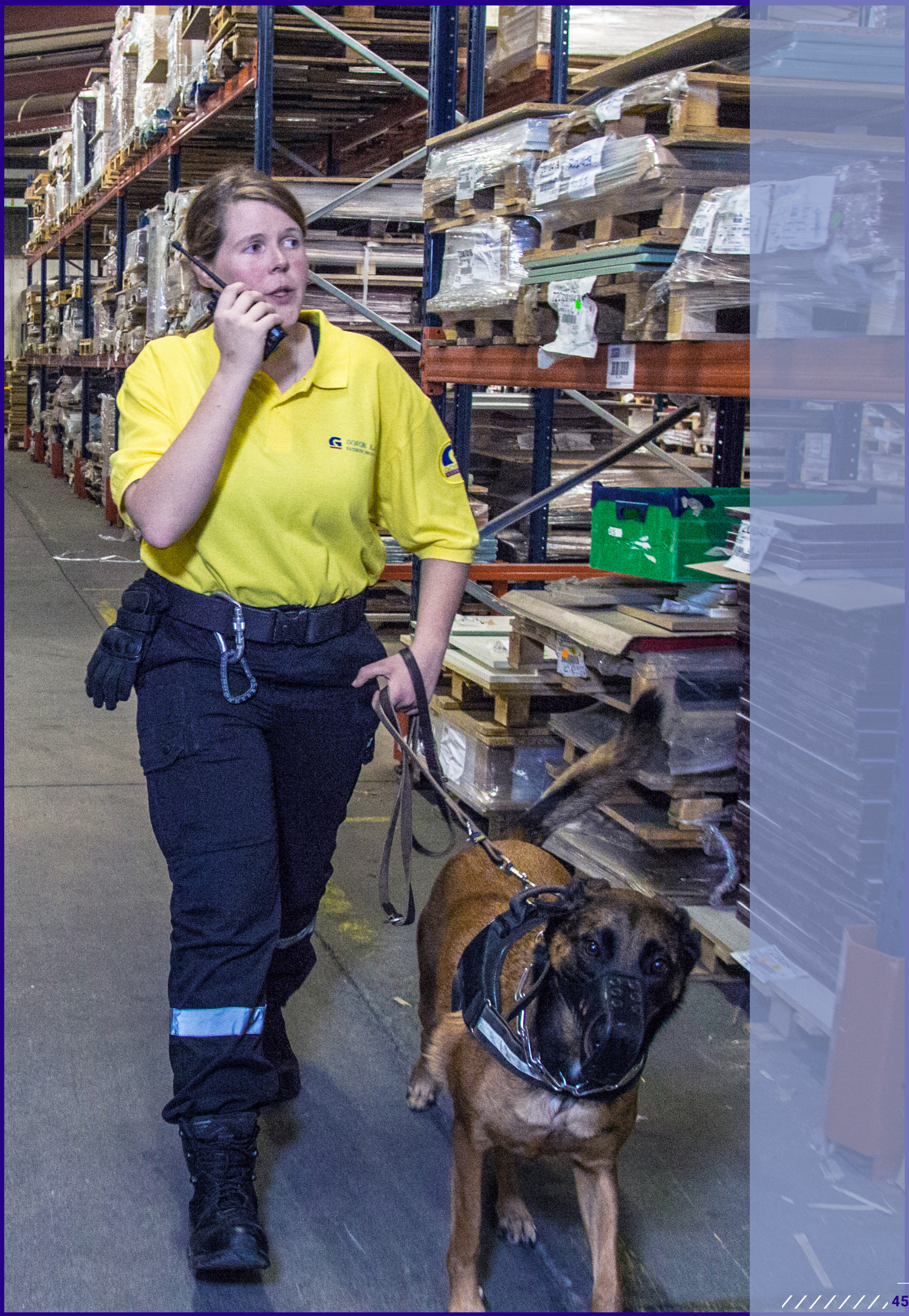
Nos collaborateurs pourront ainsi développer des compétences immédiatement applicables dans leur vie professionnelle.

C'est ainsi qu'en 2018, Goron a formé certains de ses agents de maitrise et cadres (Responsables d'Exploitation, Chefs de site, Responsables Secteur) au management de la Sûreté cycle court ou cycle long (en partenariat avec ICN Business School).
Ces deux parcours de formation ont été dispensés par l'ESSE, l'Ecole Supérieure de la Sûreté des Entreprises, l'un des centres de formation du Groupe.

En 2018, l'encadrement d'agence et l'encadrement opérationnel ont suivi la formation "Professionnaliser ses pratiques et sa posture de recruteur", via des méthodes pédagogiques innovantes et interactives.

CECYS

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE LA SÛRETÉ DES ENTREPRISES



3.3. Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

3.3.1. La sécurité par la prévention

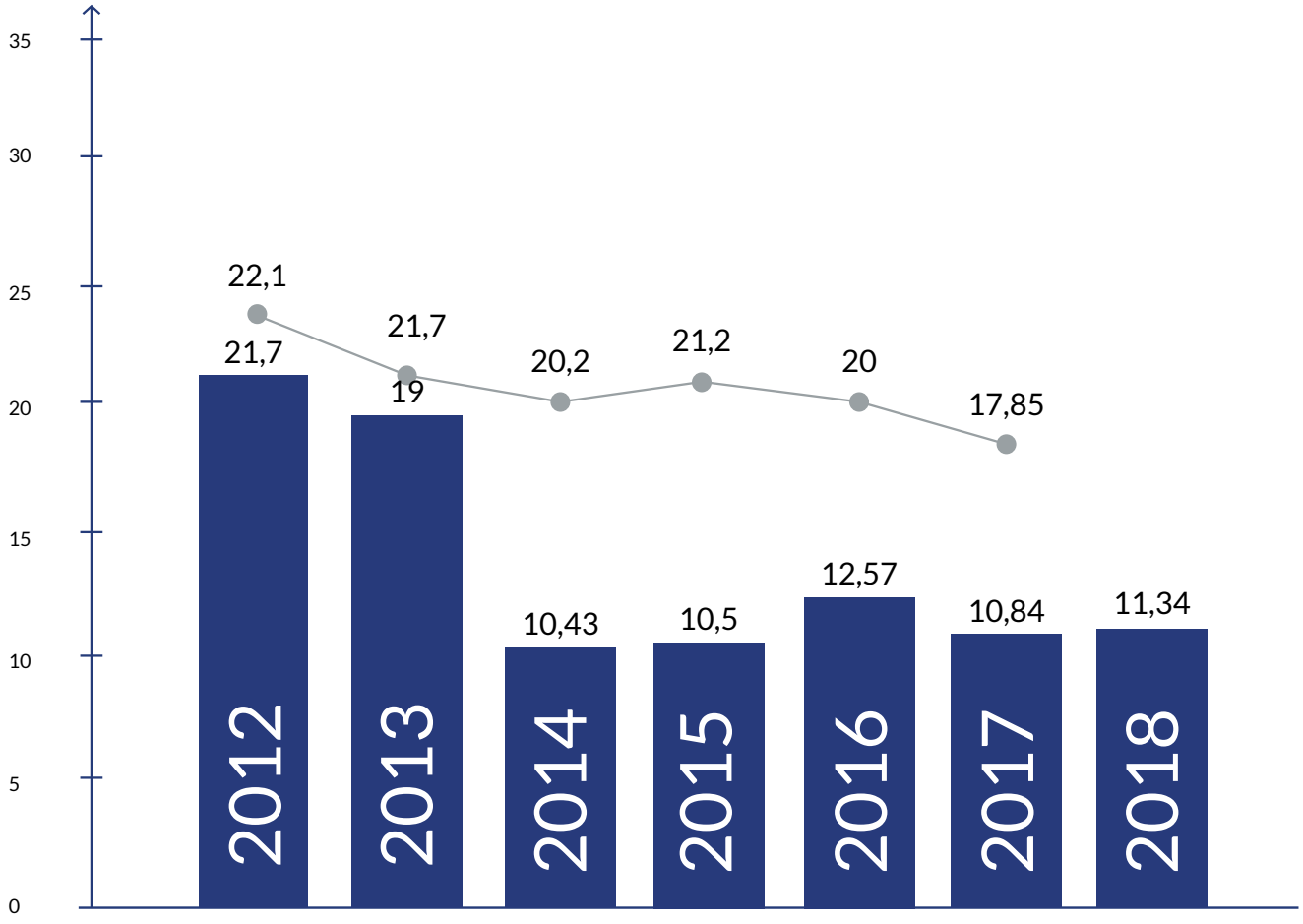
Nous remettons à chaque nouveau collaborateur, un livret relatif à santé et à la sécurité lui permettant d'avoir les bons reflexes en la matière.
Nous avons également développé un « accueil SSE » qui sera présenté lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs.

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 (AT) 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, à comparer avec la courbe des taux officiels du secteur de la Sécurité Privée.

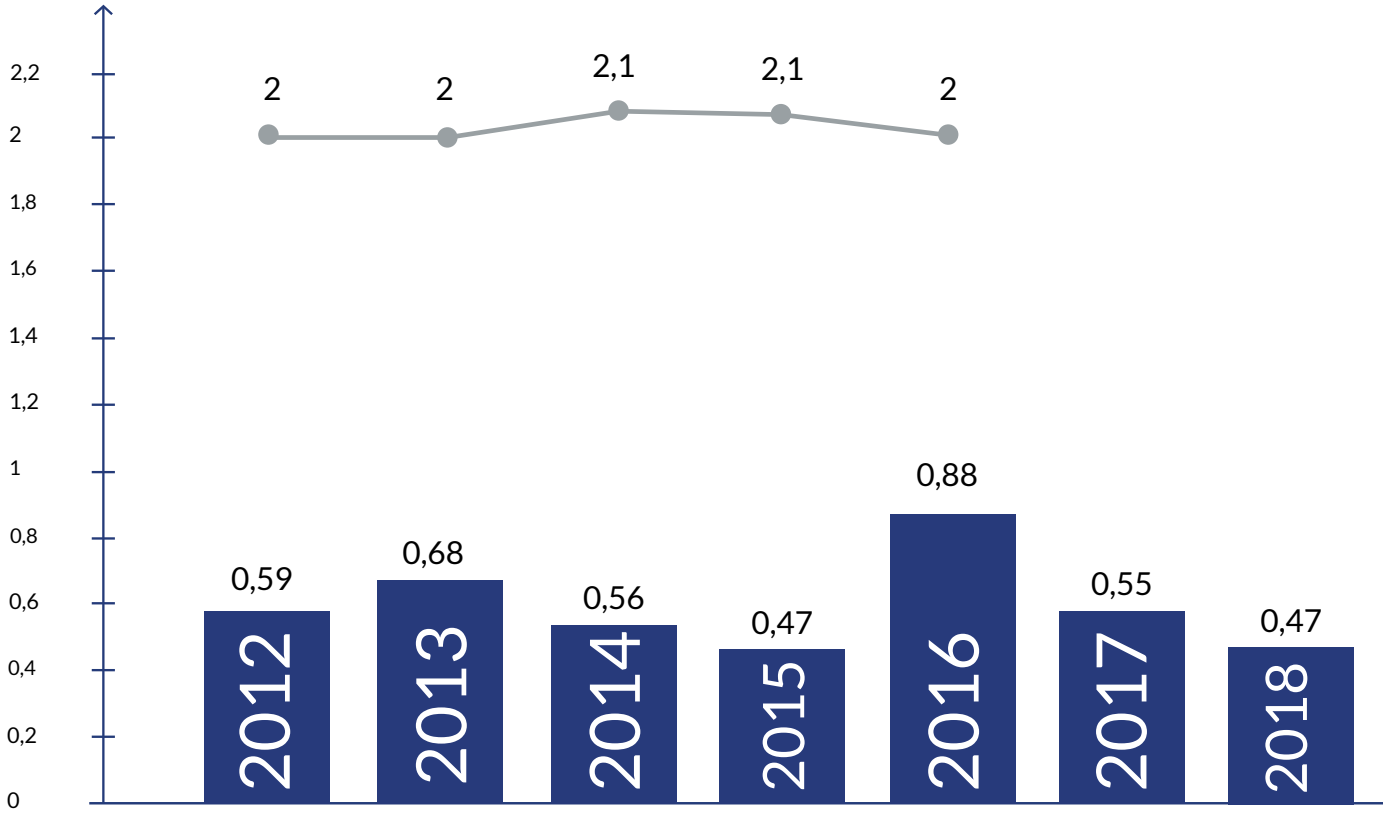


TAUX DE FRÉQUENCE DES AT CHEZ GORON

Taux Goron S.A.S

Taux de la profession

Source CNAMTS - Activité de sécurité privée chiffres Année 2018 non disponible



TAUX DE GRAVITÉ DES AT CHEZ GORON

Taux Goron S.A.S

Taux de la profession

Source CNAMTS - Activité de sécurité privée chiffres Année 2018 non disponible

“ 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

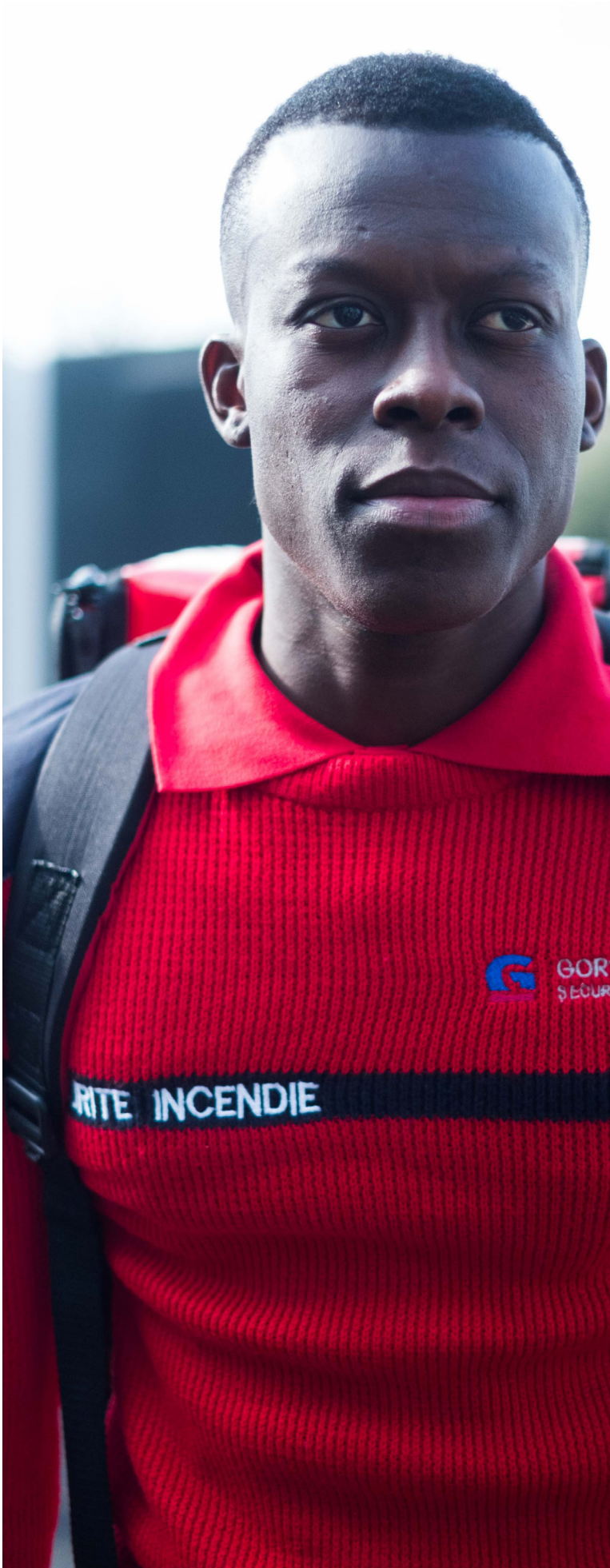
Chaque accident de travail fait l'objet d'une analyse spécifique, suivant les méthodes classiques : rapports circonstanciels (y compris par la victime), arbres des causes, recherche d'actions correctrices, ….

Ces analyses d'accident de travail sont ensuite transmis 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. Trimestriellement, nous examinons 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 important 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.

4.2. Favoriser les projets innovants

Véhicules 100% électriques

Les véhicules de service sont choisis en prenant comme critère leur consommation.

D'autre part, des véhicules électriques viennent tous les ans compléter la flotte de véhicules Goron et contribuent à réduire l'impact de nos déplacements.

Favoriser les technologies respectueuses de l'environnement

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.

Main Courante électronique

Une main courante papier est un registre papier, dans lequel les agents de sécurité consignent tous les événements les impliquant. Elle trace l'activité du service de sécurité
Depuis quelques années, des mains courantes informatiques ou électroniques sont déployées sur les 2/3 des sites Goron, sur tout le territoire national. Pour le poste de contrôle (PC) de Sûreté-Sécurité, elles permettent de remplacer progressivement les registres papier.

Du côté des Services Support, des solutions logicielles permettant la dématérialisation et la digitalisation des procédures, des signatures, du sourcing des candidats ou encore de la gestion administrative de la formation ont été déployées et sont aujourd'hui effectives. D'autre part, la transmission numérique est priorisée ainsi que les coursiers dits « électroniques ».

L'ensemble de ces actions permet à Goron de baisser sa consommation de papier et de participer à une gestion éco-responsable des forêts.

4.3. Améliorer la maitrise des consommations

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

Les déplacements entre le siège et les agences sont limités en incitant l'encadrement à privilégier les conférences téléphoniques ou les Webinaires

L'utilisation des tablettes 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 rondes de fermetures destinées à diminuer nos consommations d'énergie inutiles dues par exemple à des fenêtres laissées ouvertes, lumières allumées, ordinateurs en veille...

4.4. Recycler pour revaloriser

Seconde vie pour les tenues professionnelles

Chaque année des centaines d'uniformes Goron usagés sont restitués. En partenariat avec l'un de nos fournisseurs principaux d'uniformes, Goron a mis en place un dispositif inédit de recyclage des tenues reformées via la filière Clikeco, société spécialisée dans le tri, la collecte, le traitement, la valorisation et la gestion globale des déchets diffus ou en petites quantités produits par les entreprises.

L'incinération des tenues usagées professionnelles est encore majoritairement la règle alors qu'il y a des quantités de matériaux qui pourraient être réutilisés, notamment le coton dont la demande explose.
Pour Goron, la solution de recyclage des vêtements professionnels est une solution plus vertueuse.

Ainsi les tenues et les uniformes Goron usagés sont collectés, triés, recyclés et transformés par exemple en chiffons pour la filière nettoyage, en textiles de rembourrage ou encore en isolant thermique ou phonique pour le secteur automobile
.
Cette seconde vie des uniformes et tenues professionnelles inscrit Goron dans une démarche responsable et innovante d'écocircularité.

Papier

Un programme de collecte de papier est mis en place au sein des agences Goron via le partenariat avec la société ELISE.

ELISE est née en 1997 avec une double vocation: participer activement à la protection de l'environnement tout en créant des emplois locaux et durables pour des personnes en difficultés d'insertion professionnelle et/ou en situation de handicap.

Ainsi un dispositif de collecte au bureau de papiers - grâce à des corbeilles ou bannettes de récupération spécifiques - permet de trier les papiers en vue de leur recyclage.

Consommables d'impression usagés

Goron adhère au programme CONIBI de récupération des consommables d'impression usagés.
CONIBI est Le premier consortium dédié au recyclage des consommables d'impression usagés des entreprises.
Les cartouches collectées par CONIBI sont réutilisées et recyclées à 100% selon des processus optimisés qui aident à préserver les ressources naturelles de notre planète.
L'adhésion au consortium Conibi est une manifestation de l'attention portée par GORON à la protection de la planète.

Piles et Bouchons

Des dispositifs de collecte des piles usagées et de bouchons en plastique sont à disposition des salariés, dans les salles de repos au siège et dans les agences.

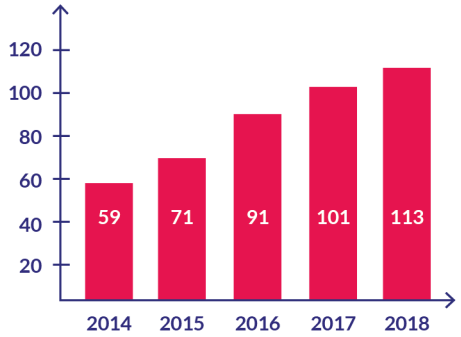
Les Bouchons d'Amour

L'Association Les Bouchons d'Amour collecte les bouchons en plastique de boissons, les trie, les conditionne et les revend au profit des personnes en situation de handicap.
L'association n'est composée que de bénévoles.
L'argent issu de la vente des bouchons est entièrement reversé aux personnes handicapées.
Les Bouchons d'Amour sont reconnus d'intérêt général.

GORON, UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

GORON est une entreprise qui se développe. Chaque année, son chiffre d'affaires et l'effectif de ses collaborateurs progressent.

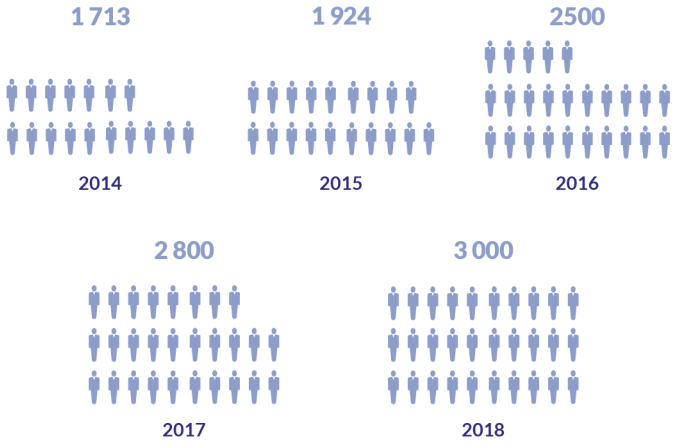
Chiffre d'affaires (M€)



La croissance du chiffre d'affaires est de + 90 % en 5 ans.

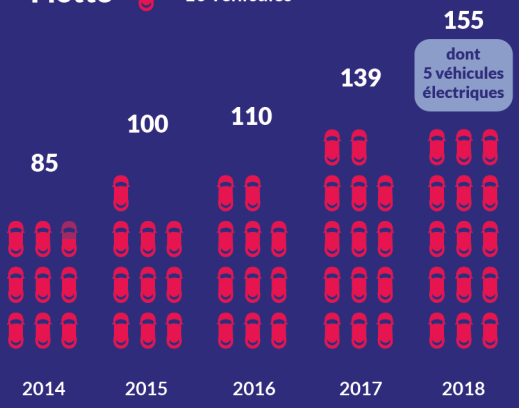
Effectif en ETP (Équivalent Temps Plein)

= 100 personnes



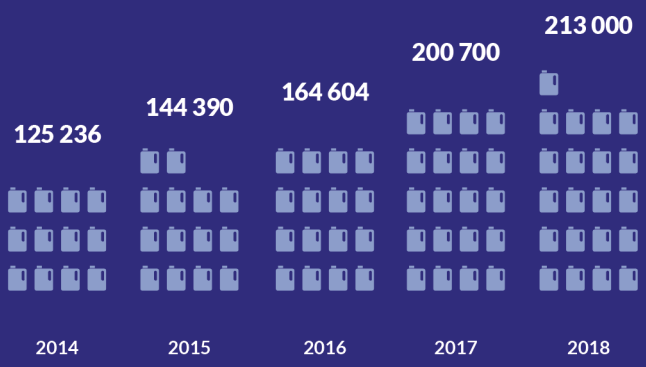
Flotte

= 10 véhicules



Carburant

= 10 000 Litres de gazole



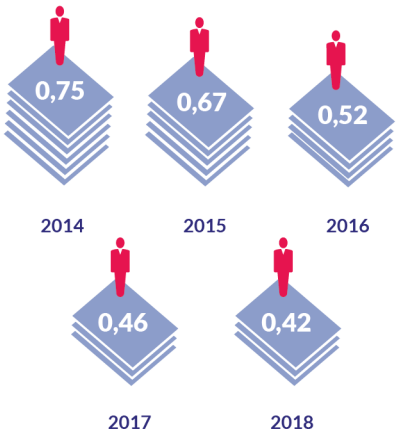
Au fil des années, le parc automobile de GORON a augmenté de 82,3% alors que la consommation de carburant n'a augmenté que de 70%.

La consommation de papier est en baisse au profit du numérique.

GORON réalise des économies d'énergie pour diminuer au quotidien son empreinte evironnementale.

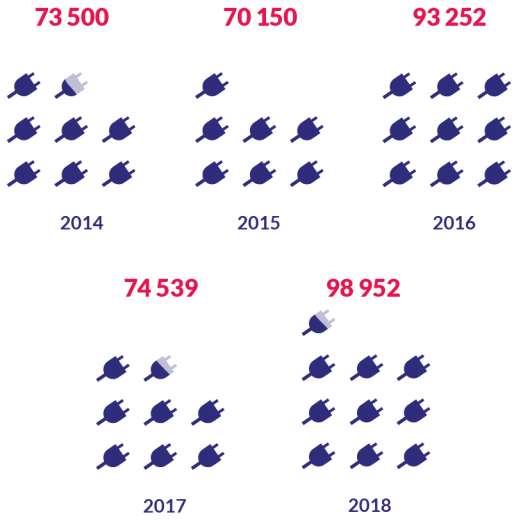
Papier

En ramettes par personne



Électricité

= 10 000 kWh



Goron agit au quotidien pour un développement plus responsable.

5 — RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

5.2. Participer à l'évolution des mentalités

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.

Fédération professionnelle

GORON, par le biais de son Président Directeur Général, Eric CHENEVIER est très impliqué dans la vie du 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

Licence professionnelle

La direction de GORON s'est impliquée dans la licence professionnelle « Sécurité des biens et des personnes » à l'Université de Paris Descartes 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.

ODYSSEA
ensemble contre le cancer du sein

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 Fondation Chenevier-Goron lutte contre toutes les formes d'exclusion, en soutenant en France et à l'étranger, des organismes permettant l'accès à la sécurité, à l'éducation, à la santé et à la culture.

FONDATION CHENEVIER GORON
SOUS L'EGIDE DE LA FONDATION DE FRANCE

La Fondation Chenevier-Goron a été créée en 2014 à l'initiative d'Éric Chenevier, PDG de la société GORON et de son épouse Danièle Chenevier. Elle incarne leurs convictions et plus largement celles de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale.

Non seulement la vocation de GORON est de protéger, mais au-delà, nous croyons que l'entreprise joue un rôle fondamental dans la vie de la cité ; d'abord en contribuant à créer de la richesse au profit de tous mais aussi, en apportant son soutien à ceux qui sont éloignés de l'emploi, de la santé et de la sécurité.

C'est pourquoi, imprégnée par la culture de l'entreprise et par les valeurs de la famille Chenevier, la Fondation Chenevier-Goron s'est donnée pour objectif de protéger les plus vulnérables. Sa mission : lutter contre toutes les formes d'exclusion.

Placée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation Chenevier-Goron est composée de représentants de l'entreprise, de membres de la famille Chenevier ainsi que d'experts apportant un regard sur les causes soutenues.

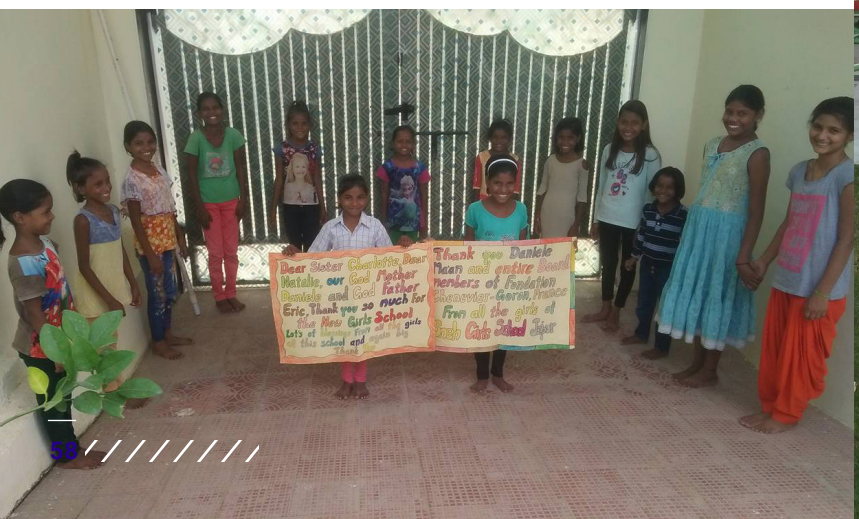
La fondation soutient, en France et à l'étranger, différents organismes permettant aux enfants comme aux adultes de sortir de la marginalisation en accédant à la sécurité, à l'éducation, à la santé et à la culture.

TAABAR

La fondation Chenevier-Goron soutient notamment l'association indienne Taabar qui vient en aide – via ses structures d'accueil, d'éducation et de santé – aux enfants vulnérables de la ville de Jaïpur (orphelins, fugueurs, enfants des rues et des bidonvilles.

Le travail forcé des enfants constitue le plus large problème de trafic en Inde : des enfants en servitude pour dettes sont forcés de travailler dans des industries comme les briqueteries, les moulins à riz, l'agriculture, et les usines de broderie.
La Fondation Chenevier Goron leur permet d'accéder entre autres à l'éducation et les sort de la spirale de la marginalisation.

En 2018, la fondation Chenevier-Goron a soutenu le projet de création d'un collège de jeunes filles de la caste des intouchables.



5.3. Actions de Développement Durable tangibles

Lutte contre la déforestation avec ECOTREE

Goron soutient des projets de plantations en France. Goron participe ainsi activement à la préservation de la biodiversité dans une démarche concrète, solide et locale. Le but étant de réduire et de compenser l'empreinte carbone du groupe : **des arbres plantés, ce sont des Kg de CO2 absorbés.**

En 2018, Cela s'est concrétisé par le partenariat avec la start-up française ECOTREE, une solution éco-responsable pour les entreprises
Chaque jour dans le monde, nous rejetons 3,4 milliards de tonnes de CO2 dans l'atmosphère. Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, Ecotree est une start-up française spécialisée dans le développement durable, qui propose aux entreprises comme aux particuliers, d'investir dans la plantation d'arbres directement en ligne. L'objectif : participer à la reforestation de notre territoire pour limiter l'impact de notre empreinte carbone grâce aux capacités absorbantes des arbres. L'équipe d'Ecotree prend donc soin de la plantation, de l'entretien et de la bonne croissance des arbres plantés durant tout leur cycle de vie.
Les quelque 344 arbres de la société Goron sont situés dans la Forêt de Gioux dans le département de la Creuse (23). Pour participer à la diversité de la flore locale, l'entreprise a choisi d'investir dans deux variétés de sapins : Douglas et Mélèze.
Grâce à cet investissement responsable, ce sont donc plus de 10 tonnes de CO2 qui seront absorbées chaque année.

Une action durable qui va permettre de compenser plus de 32% des émissions carbones dues à la flotte des véhicules Goron, et ainsi de faire un premier pas pour limiter l'impact écologique de nos activités.
En faisant cet investissement, Goron adhère aux valeurs d'Ecotree qui sont le respect de l'environnement et la préservation de la planète pour les générations futures.
Ici mettre le certificat en assez grand car les % de compensations sont indiqués
GORON en plantant 334 arbres en forêt de Gioux avec EcoTree a permis de compenser 32% des émissions carbone, dues à la flotte de véhicules GORON,
Une action locale qui permet d'agir directement pour la sauvegarde de notre environnement et de toute une filière (450 000 emplois).
334 arbres plantés => 10 t de CO2 compensées => Préservation de la biodiversité => 10 vols Paris/NY compensés

ecotree
la nature a de la valeur

Goron développe sa responsabilité sociétale avec le Global Compact

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

En 2018, Goron s'est engagé auprès du Global Compact des Nations Unies, la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de responsabilité sociétale.
Présent dans plus de 170 pays du monde, le Global Compact des Nations Unies est une initiative internationale qui rassemble près de 13 000 entreprises, organisations, agences des Nations Unies, acteurs du monde du travail et de la société civile, autour de dix principes universellement reconnus. Ces principes sont relatifs aux droits humains, à l'environnement, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. Ils fournissent ainsi une véritable feuille de route à toutes les organisations qui souhaitent faire progresser leurs pratiques et leur démarche de responsabilité sociétale.
Engagé pour des pratiques humaines plus respectueuses mais aussi en faveur de la planète, le Global Compact des Nations Unies aspire également à soutenir les 17 objectifs de Développement Durable adoptés par l'ONU et fixés pour l'horizon 2030. Un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité, dans lequel chaque entreprise a un rôle essentiel à jouer.

Désireux de tenir son rôle en tant qu'acteur dans la construction d'une société plus durable, Goron est ainsi devenu adhérent du Global Compact des Nations Unies en 2018. Dans un objectif d'amélioration continue de sa responsabilité sociétale, Goron s'engage, par cette adhésion, à intégrer les 10 principes dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses opérations. Nous nous engageons également à agir pour soutenir les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Au titre de cette adhésion responsable, Goron rejoint également le réseau dynamique de Global Compact France, animé par quelque 1 300 organisations membres dans l'hexagone. L'entreprise aura ainsi l'occasion de bénéficier d'un accompagnement dans sa démarche de progrès, mais aussi d'un lieu d'échanges et de travail stimulant avec d'autres organisations et entreprises, afin d'impulser, développer et partager ses démarches de responsabilité sociétale. Preuve de son engagement, Goron sera amené à communiquer chaque année sur les progrès réalisés.

5.4. Valoriser, fédérer et informer

5.4.1. Rendre Notre Monde + Sûr by Goron

Rendre Notre Monde + Sûr (www.rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr) est la plateforme d'information de Goron, dédiée à la réflexion autour des grands enjeux de la sécurité privée et de la sûreté. Des paroles et points de vue d'experts issus de divers univers viennent enrichir cet espace, accessible à tous, conçu comme un laboratoire de réflexion et de mise en perspective.

Plus d'un an après sa création, la Rendre Notre Monde + Sûr connait un succès incontesté et grandissant avec plus de 3500 visites uniques. Lecteurs qui viennent rechercher de l'information, des témoignages, se retrouver autour des problématiques et prospectives du secteur de la sécurité.

Agent de sécurité privée, un métier qualifié et prometteur
rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr

Article RNMPS relayé sur la page LinkedIn le 21/03/2018

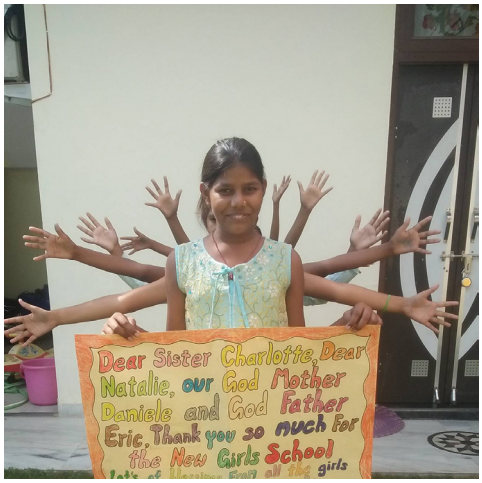
Article RNMPS relayé sur la page LinkedIn le 14/11/2018

Rapport de branche 2018 : les chiffres clés de la sécurité privée
rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr

5.4.2. Les réseaux sociaux

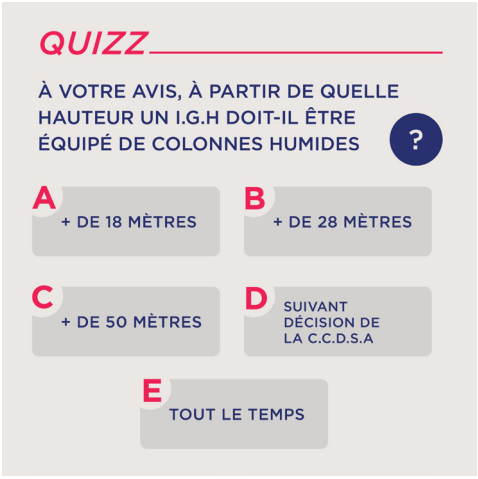
Facebook
(www.facebook.com/goronsecurite)
et LinkedIn
(www.linkedin.com/company/goron-sa)
sont des vecteurs de communication et d'information que Goron privilégie.

Temps forts sur les sites sécurisés par Goron, actions remarquables de nos agents dans leur cadre professionnel (« Fiers de nos équipes »)1, des instantanés représentatifs de nos valeurs et de l'implication des collaborateurs Goron, mini-quizz de formation en prévention2, etc… sont autant de connecteurs entre salariés et d'éléments d'information sur la profession pour le grand public.



[1] Publication Facebook du 13/12/2017

[2] Publication Facebook du 02/05/2018



[3] Publication Facebook du 25/05/2018
Photos d'un événement sécurisé par GORON

CRÉATEUR DE CONFIANCE

DEPUIS 1896

1, RUE D'ANJOU
92600 ASNIÈRES SUR SEINE
+33(0)1 41 11 86 00

CONTACT@GORON.FR
WWW.GORON.FR

R+N M+S BY GORON

www.rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr

GORON S.A.S Asnières - **Autorisation d'exercer CNAPS** : AUT-075-2112-11-11-20130349553
L'autorisation d'exercice ne confère aucune prérogative de puissance publique à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. (art. L612-14 du Code de la Sécurité Intérieure)