

# Rapport RSE 2020

édition 2021



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



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

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

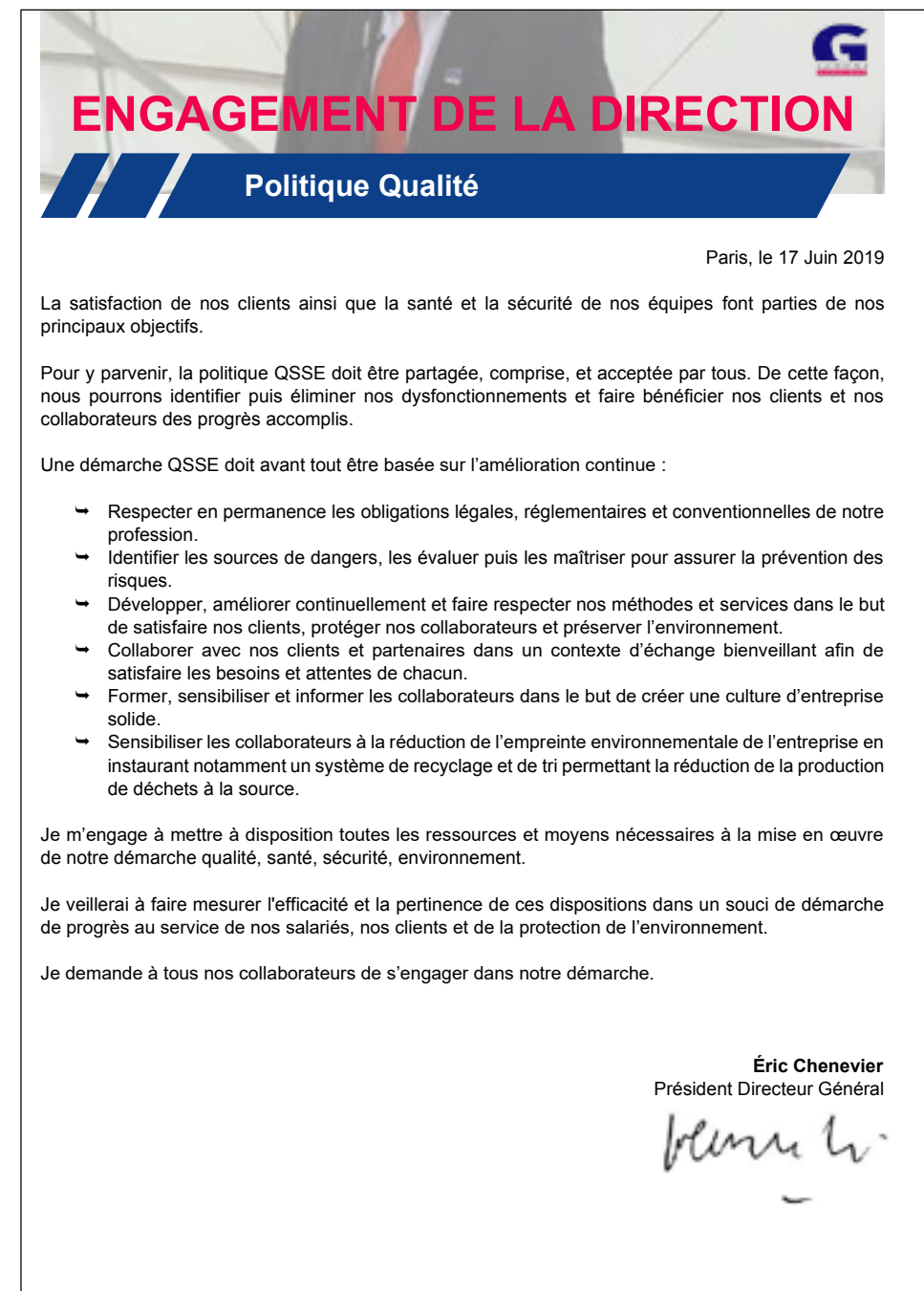
# SOMMAIRE

<b>1. Risques et opportunités de la responsabilité sociétale d'entreprise</b>	<b>5</b>	<b>3.2. Le développement des compétences par la formation</b>	<b>56</b>
1.1. Engagements de la Direction Générale	5	3.2.1. Formations par catégorie en 2019	56
Qui sommes-nous ?	8	3.2.2. Innovations en matière de formation	60
1.2. Chiffres clés et métiers	10	<b>3.3. Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs</b>	<b>62</b>
1.2.1. Chiffres clés 2020	10	3.3.1. La sécurité par la prévention	62
1.2.2. Nos métiers	11	3.3.2. Analyses des taux	63
1.3. Organisation et pilotage de la démarche de développement responsable	12	3.3.3. Analyses des accidents de travail	66
1.4. Enjeux métiers pour un développement durable	14		
1.5. Notre politique	15		
<b>2. Performance économique</b>	<b>16</b>	<b>4. Protéger l'environnement</b>	<b>67</b>
2.1. Continuer à pérenniser la performance économique	16	4.1. Intégration des critères environnementaux dans notre politique d'achat	67
2.2. S'intégrer dans le tissu local	22	4.2. Favoriser les projets innovants	68
2.3. Partenariats dans le cadre de personnels en reconversion	26	4.3. Diminuer l'empreinte environnementale	71
2.3.1. Défense Mobilité	26	4.3.1. Recycler pour revaloriser	71
2.3.2. Le Service Militaire Volontaire	28	4.3.2. Éco-attitude au quotidien	74
2.4. Conjuguer les compétences techniques, sociales et environnementales	30	4.3.3. Green Computing	75
2.5. Satisfaire les clients	31	4.3.4. Produits et process respectueux de l'environnement	75
2.5.1. Certifications	31	4.3.5. Lutte contre la déforestation avec ECOTREE	76
2.5.2. Innovations de qualité de service	32		
2.5.3. Motivation des collaborateurs en vue de la satisfaction des clients	35		
2.5.4. Goron nommée "3 années consécutives"	36		
<b>3. Équité sociale</b>	<b>38</b>	<b>5. Responsabilité sociétale</b>	<b>78</b>
3.1. Développer l'emploi en intégrant la diversité	38	5.1. Participer à l'évolution des mentalités	78
3.1.1. Les effectifs en 2020	38	5.2. La Fondation CHENEVIER-GORON	80
3.1.2. Les hommes et les femmes	39	5.2.1. En France	81
3.1.3. La diversité des âges	48	5.2.2. À l'international	82
3.1.4. Notre politique d'emploi envers les jeunes	49	5.3. Le Pacte Mondial des Nations Unies	83
3.1.5. Notre politique d'emploi envers les seniors	53	5.4. Le sport pour promouvoir l'épanouissement personnel et valoriser l'esprit d'équipe	87
3.1.6. La diversité des nationalités	53	5.5. Valoriser, fédérer et informer	89
3.1.7. Notre politique d'emploi envers les travailleurs handicapés	54	5.5.1. Rendre Notre Monde + Sûr by Goron	89
3.1.8. Notre politique de lutte contre la précarité	55	5.5.2. Les réseaux sociaux	91

# 1

## RISQUES ET OPPORTUNITÉS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

### 1.1. Engagements de la Direction Générale



**ENGAGEMENT DE LA DIRECTION**  
**Politique Qualité**

Paris, le 17 Juin 2019

La satisfaction de nos clients ainsi que la santé et la sécurité de nos équipes font parties de nos principaux objectifs.

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 doit avant tout être basée sur l'amélioration continue :

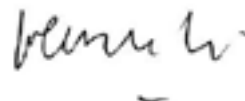
- Respecter en permanence les obligations légales, réglementaires et conventionnelles de notre profession.
- Identifier les sources de dangers, les évaluer puis les maîtriser pour assurer la prévention des risques.
- Développer, améliorer continuellement et faire respecter nos méthodes et services dans le but de satisfaire nos clients, protéger nos collaborateurs et préserver l'environnement.
- Collaborer avec nos clients et partenaires dans un contexte d'échange bienveillant afin de satisfaire les besoins et attentes de chacun.
- Former, sensibiliser et informer les collaborateurs dans le but de créer une culture d'entreprise solide.
- Sensibiliser les collaborateurs à la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise en instaurant notamment un système de recyclage et de tri permettant la réduction de la production de déchets à la source.

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.

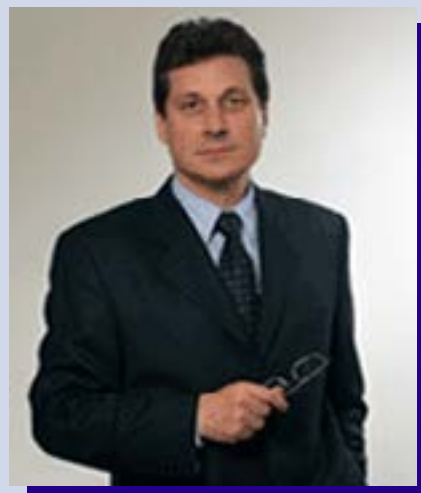
Je veillerai à faire mesurer l'efficacité et la pertinence de ces dispositions dans un souci de démarche de progrès au service de nos salariés, nos clients et de la protection de l'environnement.

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

**Éric Chenevier**  
Président Directeur Général







**Éric Chenevier,**  
**Président de**  
**la société**  
**GORON S.A.S**

En 2021, la Société GORON SAS fête sa 125<sup>e</sup> année, ce qui en fait l'une des plus anciennes entreprises de sécurité privée en France. L'histoire même de notre Société est en soit la preuve que ses dirigeants successifs ont partagé leur ambition de contribuer à un développement durable, qui consiste à développer l'entreprise tout en se préoccupant de ce que nous laisserons aux générations futures.

Notre profession, qui « concourt à la sécurité générale de la Nation », assume par essence une responsabilité sociétale primordiale: protéger nos clients et rendre le monde plus sûr. Après plus d'un siècle d'histoire, il me revient donc aujourd'hui de réaffirmer notre engagement pour un développement durable et responsable.

Acteurs majeurs de nos prestations de service, nos collaborateurs sont au cœur de notre entreprise. Leurs conditions de travail et leur formation sont une préoccupation permanente.

Il en est de même de la pérennité de nos relations contractuelles et commerciales au travers d'une politique de qualité et dans le respect des normes sociales et environnementales.

Tous ces principes, au-delà d'être de véritables convictions sont ancrés dans l'ADN de l'entreprise et fondent sa durabilité.

Développer l'emploi en intégrant la diversité, combattre toute forme de discrimination et d'exclusion, lutter contre la précarité et assurer la protection de nos salariés sont autant de valeurs qui animent notre politique sociale. Plus généralement, la diversité fait partie intégrante de notre histoire et nous sommes fiers d'en faire un des piliers de notre culture d'entreprise.

## ***“ C’est ainsi que nous bâtissons un monde plus sûr pour chacun d’entre nous. ”***

Par ailleurs, notre développement commercial repose sur des principes éthiques simples et clairs : la transparence dans les relations professionnelles, l'intégrité et la lutte contre toute forme de corruption. Nous sommes persuadés que c'est en respectant l'ensemble de ces valeurs que nous réaliserons notre projet d'un développement alliant pérennité économique et prise en compte de l'intérêt général.

Surtout, il ne peut y avoir de développement durable sans considération des impacts de nos activités sur l'environnement. Ainsi, et bien que nous n'ayons aucune activité de production, nous nous engageons sans réserve à prendre toute notre place dans la lutte contre le changement climatique.

Nous avons décidé d'intégrer systématiquement à tous nos actions, décisions et réflexions la dimension environnementale en y associant nos clients, nos prestataires, nos fournisseurs et nos collaborateurs

Enfin, parce que la démarche de développement responsable nécessite l'adhésion de tous et que tous les services sont concernés par la RSE, notre Groupe a signé le Pacte Mondial des Nations Unies. En adhérant au Global Compact, nous réaffirmons fermement notre engagement pour ses principes universels sur lesquels est construite notre stratégie, au bénéfice de tous.

Nos engagements, nos valeurs et notre démarche RSE ont été d'une grande force en cette année si particulière, et ont révélé notre capacité à faire face à une crise d'une ampleur et d'une gravité inédites. En dépit de la crise sanitaire, des confinements successifs et du caractère imprévisible du développement de l'épidémie COVID-19, nous avons maintenu nos prestations et avons continué d'assurer avec efficacité nos missions de sécurité chez nos clients.

Nous avons pris et prenons encore chaque jour toutes les mesures en notre pouvoir pour préserver la santé de l'ensemble de nos collaborateurs et particulièrement des agents de terrain, qui ont joué un rôle essentiel dans la crise sanitaire et ont été en première ligne face au virus.

A ce titre, je tiens à adresser mes plus sincères remerciements à l'ensemble de nos collaborateurs qui ont fait preuve de réactivité, de flexibilité et de résilience afin que la Société assure le fonctionnement optimal de ses services malgré les difficultés.

Devant tous ces défis, conscient que ma conviction seule n'est pas suffisante, je compte donc sur chacun de nos collaborateurs pour que ces engagements les guident au quotidien dans l'exercice de leurs fonctions. C'est ainsi que nous bâtissons un monde plus sûr pour chacun d'entre nous.

**Éric Chenevier -**  
**Président de Goron S.A.S**

# Qui sommes-nous ?



**Préfet  
Marie-François  
GORON,  
Fondateur de la  
société GORON**

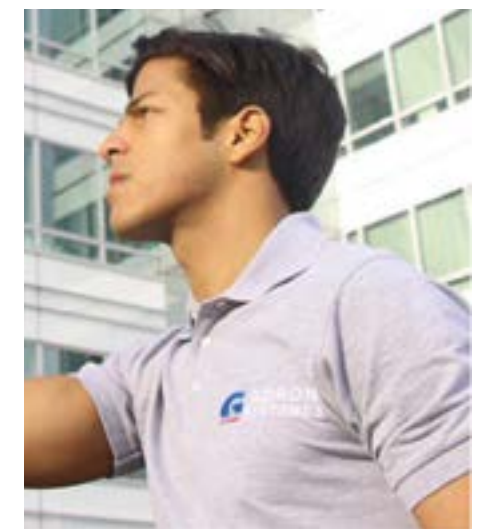
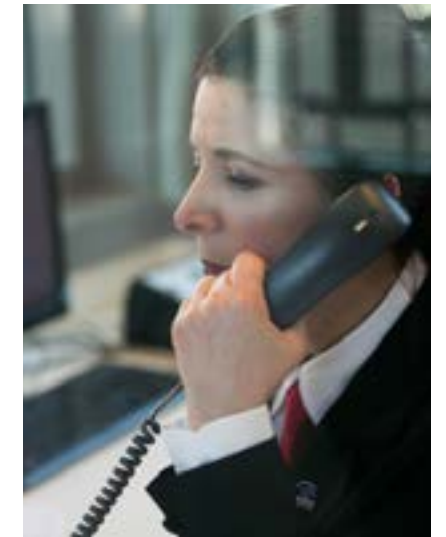
**“Créée en 1896,  
GORON S.A.S est l'une des  
plus anciennes sociétés de  
sécurité privée en France.”**

GORON S.A.S est une société de sécurité privée française (au sens de l'article L 611-1 du livre VI du code de la sécurité intérieure), classée parmi les dix premières entreprises du secteur\*. Elle propose un large éventail de solutions de sécurité à des entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité (aéronautique, immobilier, musées, assurances, banques, recherche, automobile, logistique, distribution, etc.).

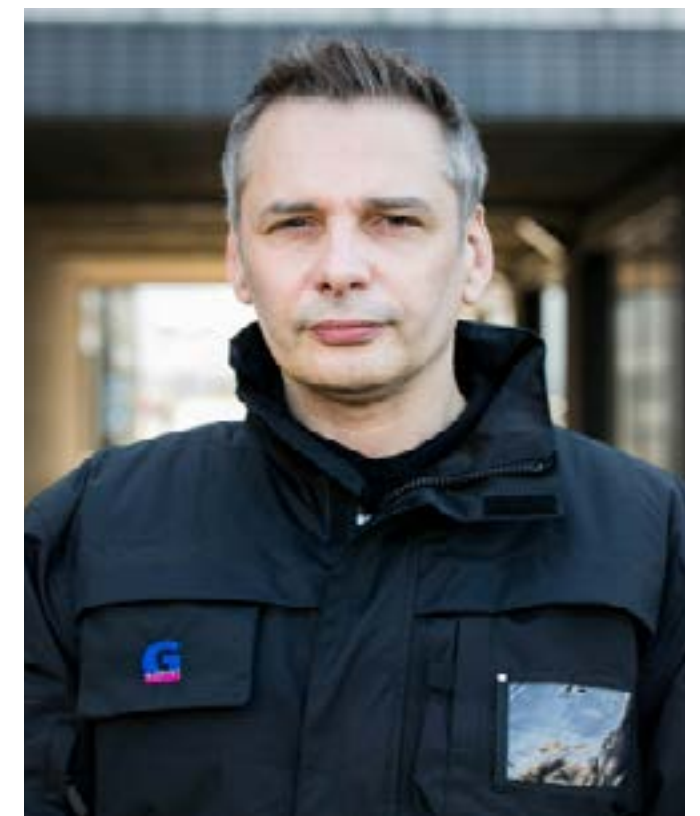
Créée en 1896, GORON S.A.S est l'une des plus anciennes sociétés de sécurité privée en France. Rachetée en 1954 par la famille Chenevier, qui en est l'unique propriétaire depuis, elle est l'une des rares entreprises de sa taille à être restée totalement indépendante. Cette ancienneté est un gage d'expérience, de professionnalisme et de solidité.

GORON S.A.S est une véritable pépinière de talents, de femmes et d'hommes passionnés par leur métier qui s'engagent au quotidien pour la satisfaction des clients.

La société GORON est reconnue sur le marché en raison de son expertise et pour la qualité de ses prestations. Sa taille et ses capacités techniques lui permettent de gérer avec le même niveau d'efficacité tout type de marché, notamment les plus importants que ce soit au niveau local ou national. Cette stabilité et cette solidité financière en font le partenaire de confiance par excellence.



## De nos jours ...





# 1.2. Chiffres clés et métiers

## 1.2.1. Chiffres clés 2020

NOS CLIENTS NOUS FONT CONFIANCE

30 ans

d'ancienneté pour certains de nos clients

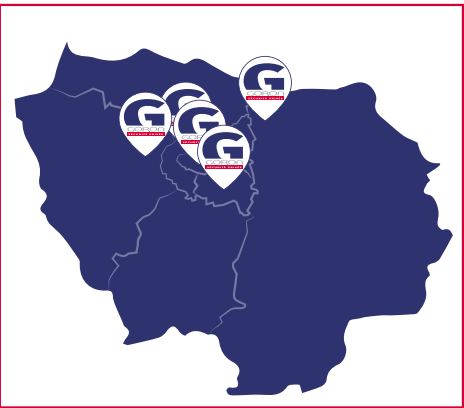
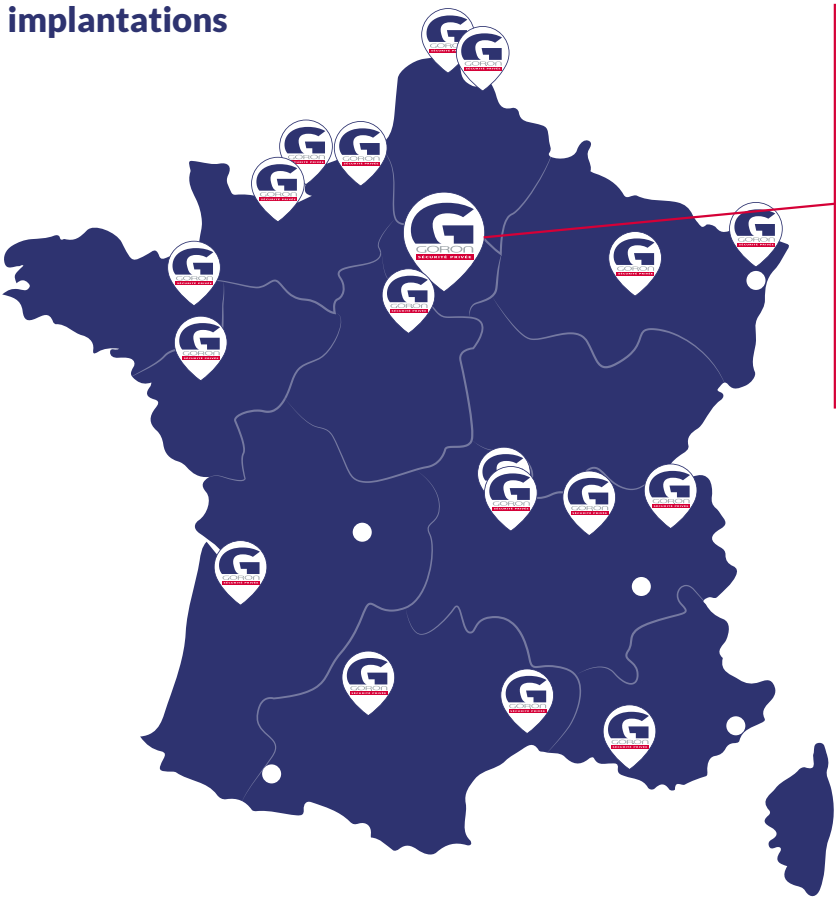


95 %

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



29 implantations

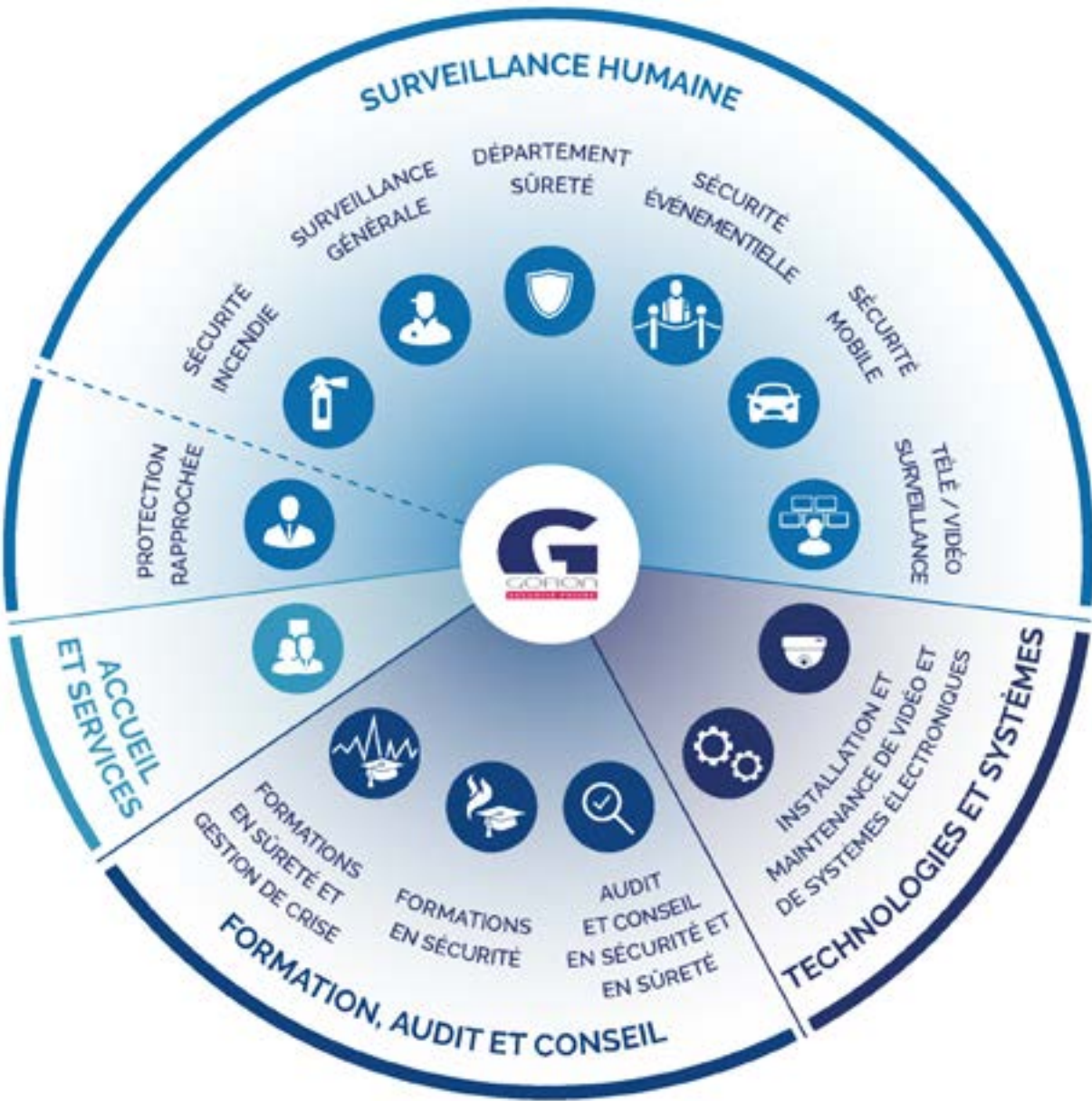


Implantations Goron en 2020

-  = Agence
-  = Antenne

## 1.2.2. Nos métiers

OFFRE GLOBALE DE GORON



→ Consulter la [version interactive](http://www.goron.fr) sur notre site internet [www.goron.fr](http://www.goron.fr)

## 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, Communication, etc.

**Cette démarche nous permet de progresser en termes :**



**D'innovation technique et de matériel**  
(utilisation de tablettes tactiles, voitures 100% électriques, 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, télétravail, etc.)



**De lutte contre la précarité** (réduction des contrats à durée déterminée, etc.)

**Goron obtient la médaille d'argent EcoVadis pour sa performance RSE**



Goron fait partie du top 13% des entreprises du secteur "Activités d'enquêtes et de sécurité", évaluées par EcoVadis.

En 2021-2022 Goron a le plaisir de se voir attribuer la médaille de bronze, 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**

Goron se place ainsi aujourd'hui dans le top 13% des entreprises du secteur "Activités d'enquêtes et de sécurité" évaluées par EcoVadis. En progression de plus de 4 points 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 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 5% 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**
- **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
- Crise (sanitaire telle que celle de la pandémie COVID 19, sociale, cyber, etc.)
- 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 engagée dans la voie du développement responsable selon quatre axes majeurs :

## La performance économique



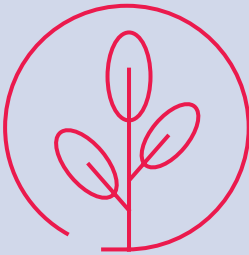
- Continuer à pérenniser la performance économique (entreprise créée en 1896)
- Participer au développement local et national
- Conjuguer les compétences sociales, techniques et environnementales
- Satisfaire les clients

## 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



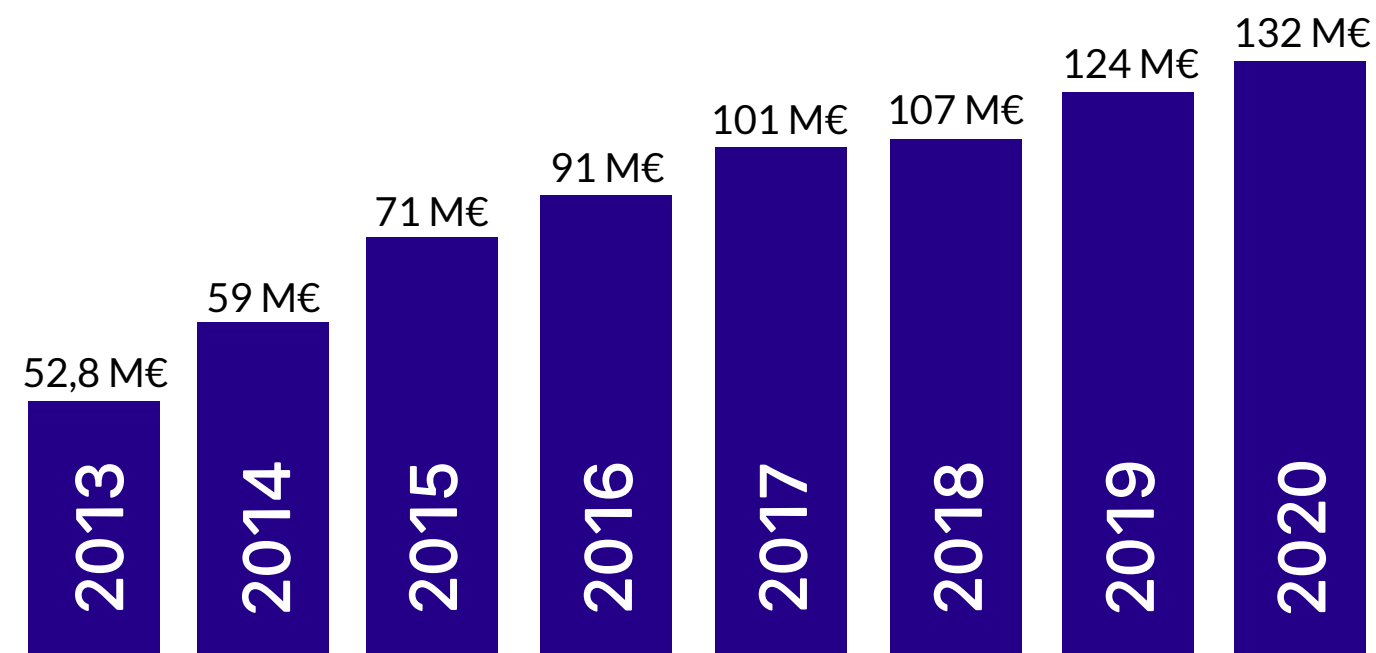
- Participer à l'évolution des mentalités
- Lutter contre la pauvreté





# 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. ”**



## CHARTRE ETHIQUE GROUPE GORON

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

La Société GORON a élaboré une stratégie de croissance permettant de concilier performance économique, respect de l'environnement et équité sociale. 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 simples fondé sur les principes suivants :

### Dans l'ordre social

Depuis 2018, GORON soutient les 10 principes du **Pacte Mondial de l'ONU - ou Global Compact** - en matière de Droits humains et de Normes Internationales du Travail mais aussi en matière d'Environnement et de la lutte contre la corruption.

GORON s'engage à respecter **de la Déclaration Universelle des Droites de l'Homme, la Déclaration de l'OIT** (Organisation Internationale du Travail) relative aux droits fondamentaux en matière de condition de travail, ainsi **que des lois et réglementations en vigueur en France et dans les pays où GORON est implanté.**

GORON participe à la lutte contre la précarité en réduisant les emplois à temps partiels et en recourant de façon restreinte aux contrats à durée déterminée. Plus de 99 % des salariés chez GORON sont employés en contrat à durée indéterminée et à temps complet.

GORON s'engage à respecter la diversité et la mixité dans l'emploi. 12,9 % des collaborateurs chez GORON sont des femmes. Depuis 2016, GORON a un rôle actif et référent dans le combat pour la féminisation du secteur (communications sur les réseaux sociaux, reportages vidéo sur les femmes dans la sécurité privée, conférence, adhésion et participation active au Club des femmes dans la Sécurité et Sûreté etc.)

GORON accorde une place importante à l'alternance. L'intégration des jeunes par le biais de l'alternance renforce la professionnalisation du secteur, est favorable au renouvellement des compétences et accompagne le développement de GORON.

La diversité et la non-discrimination sont des valeurs fondamentales de l'entreprise. Les méthodes de recrutement de GORON garantissent l'insertion des personnes handicapées, la lutte contre les exclusions et les discriminations dans les recrutements.

Par ailleurs, notre engagement dans la formation et le développement du personnel est très fort et dépasse de loin les simples obligations légales.

D'autre part, GORON s'est engagée par la conclusion d'accords d'entreprise à développer sa politique sociale sur l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés seniors, à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Notre engagement de longue date dans les instances représentatives de notre profession répond à notre conviction de devoir construire l'avenir de cette dernière, de la promouvoir et de la défendre, dans l'intérêt des entreprises et des salariés et de l'évolution du secteur.

En 2019, le Groupe GORON a été nommé par le magazine Capital, Meilleur Employeur du secteur et ceci pour la troisième année consécutive. 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.

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 de Santé et Sécurité

La santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs constituent une priorité pour GORON. Le Groupe est engagé depuis plusieurs années, dans des actions socialement responsables telles que la prévention des risques et accidents et plus généralement la sécurité au travail.

Chaque prestation de sécurité sûreté est conditionnée chez le client par un plan de prévention analysant les risques inhérents au site et la détermination des consignes et mesures de protection des salariés GORON, du client et des tiers.

Tous les canaux de communication sont exploités pour sensibiliser les salariés à la prévention : « causeries », notes d'informations concernant la santé et la sécurité au travail, procédures et instructions à respecter, vidéos « la minute sécurité » etc.

Enfin, 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.

En 2019, 3 agences sont certifiées et renouvelées. D'autres Agences ont quant à elles initié une démarche de certification MASE pour 2020. Cette certification particulièrement exigeante, confirme l'engagement de GORON en faveur de la sécurité et de la qualité.



## En matière d'éthique commerciale

En tant que société de sécurité privée leader en France sur son secteur, l'intégrité et la transparence gouvernent nos relations commerciales et nos pratiques professionnelles.

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.

GORON prône les rapports commerciaux et contractuels clairs et équilibrés avec les clients – respect des engagements pris, gage de confiance et de pérennité. Nous menons nos achats en suivant le principe de la concurrence loyale et ouverte, et nos appels d'offres sont menés avec transparence. Nous refusons la corruption et les faits de trafic d'influence.

Le Groupe veille à traiter de façon appropriée les données relatives à ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et toutes ses autres parties prenantes, et à les protéger contre toute divulgation. Depuis février 2018, Le Groupe GORON s'est engagé à respecter le **Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD) du 25 mai 2018** ainsi que les autres réglementations relatives à la confidentialité des données

## En matière d'Environnement

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.

GORON veille à exercer ses activités d'une façon durable et en conformité avec les lois et règlements environnementaux nationaux, et internationaux notamment, **le Pacte Mondial des Nations Unies**.

GORON met un point d'honneur à responsabiliser ses salariés dans de actions de long terme mais aussi au quotidien. Nous 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.

Les salariés GORON sont sensibilisés aux écogestes et les initiatives internes dans ce sens sont encouragées (collecte de bouchons en plastique, de piles, petits luminaires halogènes ...)

Sur les sites des prestations GORON, nos clients sont incités à partager nos politiques environnementales.

Pour réduire son empreinte Carbonne, en 2018, la Direction a opté d'investir dans le reboisement et la sauvegarde des massifs forestiers français en partenariat avec la start-up

française **Ecotree** (334 Mélèze et Douglas plantés dans la Forêt de Gioux dans la Creuse). Cet investissement innovant, écologique et durable va permettre à GORON de compenser chaque année, plus de 30 tonnes de Co2.

Ces engagements font parties de la **stratégie RSE** qui a été définie par GORON. Stratégie publique et disponible en téléchargement sur le site internet.

Soucieux de comprendre et d'améliorer de façon continue son impact environnemental et sociétal, GORON se soumet volontairement depuis 2015 à l'évaluation ECOVADIS en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), selon 4 critères : social, environnemental, éthique des affaires et achats responsables.

En 2019, GORON a encore vu sa performance RSE ECOVADIS augmentée. Son statut est passé de « niveau Bronze » à la « Médaille d'Argent ». Avec une note globale de 56/100, GORON se place ainsi dans le top 17% des entreprises du secteur. En progression de plus de 10 points par rapport à 2018, ce bon score confirme l'engagement et les bonnes pratiques RSE du Groupe en tant qu'entreprise Responsable.

*« 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 ; c'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**  
Président GORON S.A.S



Prévention et Sécurité (P.S. 241)  
Délivré par AFNOR Certification  
www.afnorcert.com  
Surveillance par agents en poste - Surveillance par agents  
Intermittents - Interventions sur alarme

SOCIÉTÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ Fondée en 1996 - Autorisation  
administrative préalable N° 4078-075-2112-11-13-20130149334  
L'autorisation administrative préalable confère aucun caractère officiel  
à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en  
aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics (Art. 1, 662-14 et 15  
du code de la Sécurité Interne).

S.A.S. au capital de 665.260 € - Siège social :  
14, Bd St Michel - 75006 PARIS  
RCS PARIS B 542 074 976 - NAF 8010Z  
N° TVA : FR 55542074976



Prévention et Sécurité (P.S. 241)  
Délivré par AFNOR Certification  
www.afnorcert.com  
Surveillance par agents en poste - Surveillance par agents  
Intermittents - Interventions sur alarme

SOCIÉTÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ Fondée en 1996 - Autorisation  
administrative préalable N° 4078-075-2112-11-13-20130149334  
L'autorisation administrative préalable confère aucun caractère officiel  
à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en  
aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics (Art. 1, 662-14 et 15  
du code de la Sécurité Interne).

S.A.S. au capital de 665.260 € - Siège social :  
14, Bd St Michel - 75006 PARIS  
RCS PARIS B 542 074 976 - NAF 8010Z  
N° TVA : FR 55542074976



## 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 seniors et de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation de chômage de longue durée.



### Actions Communes PÔLE EMPLOI et GORON en 2020

La plateforme d'information de Goron, Rendre Notre Monde plus Sûr, a donné la parole au chargé Pole Emploi Goron pour un état des lieux et tendances des postes qui recrutent en France dans le secteur de la sécurité privée. Objectif : inciter les demandeurs d'emploi à se former et à postuler dans ce secteur.



Article RNMPS du 08/10/2019

### GORON présent sur les Forums régionaux PÔLE EMPLOI en 2019

Le « Salon pour l'emploi » à Gennevilliers (92)<sup>1</sup>, « Paris Pour l'Emploi » en Octobre (Place de la Concorde, Paris, sur 2 jours)<sup>2</sup>, « Pas de quartier pour l'emploi » à Colombes (92) ou encore « les rendez-vous de l'emploi » à Courbevoie (92)<sup>3</sup> sont autant de participations actives de Goron pour le recrutement de demandeurs d'emploi, en collaboration avec PÔLE EMPLOI.



Publication Facebook du 07/10/2019



Publication Facebook du 15/10/2019



Publication Facebook du 09/03/2020



## Sessions Collectives de Recrutement PÔLE EMPLOI au Siège et en Agences (régions)

Au siège, les équipes de recruteurs Goron organisent une fois par semaine une session collective de recrutement, en présence des Chargés POLE EMPLOI. Information collective, présentation des postes à pourvoir, tests de sélection, entretiens individuels etc. permettent aux candidats d'appréhender les postes et d'y postuler (Agent de sécurité, SSIAP1 etc.)



Publication Facebook  
du 13/09/2019

## Goron Socialment responsable

Au siège, les équipes de recruteurs Goron organisent une fois par semaine une session collective de recrutement, en présence des Chargés POLE EMPLOI. Information collective, présentation des postes à pourvoir, tests de sélection, entretiens individuels etc. permettent aux candidats d'appréhender les postes et d'y postuler (Agent de sécurité, SSIAP1 etc.)

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'accèsion à la propriété (prêt).

C'est ainsi qu'en 2019, 35 collaborateurs ont pu bénéficier d'au moins une de ces aides.

## Partenariat GORON région PACA avec le PLIE MPC

En septembre 2019, Goron PACA a signé une convention avec le Plan Local d'Insertion par l'économie, Marseille Provence Centre (PLIE MPC) pour la création d'emplois d'insertion. Le PLIE



MPC en collaboration avec l'association Emergences , accompagne vers l'emploi les populations qui en sont très éloignées (peu qualifiées, avec des freins sociaux, linguistiques etc.) . En septembre 2019, lors de la cérémonie des 25 ans du PLIE étaient réunis les maires des 1er et 7eme arrondissement de Marseille, les présidents du PLIE et d'Emergences, ainsi que le Club des 25 entreprises qui suivent le PLIE. Goron était présente et a signé la convention formalisant avec les 24 autres entreprises, « l'envie d'aller plus loin ». À elles seules, ces 25 entreprises dont Goron comptabiliseront dans les mois à venir 290 embauches et 520 actions bénévoles (simulations d'entretien, interventions...)



Cérémonie des 25 ans  
du PLIE,  
en présence du  
Directeur de l'Agence  
GORON PACA.

Septembre 2019.



## PLIE 2020

Malgré le contexte sanitaire et économique difficile, GORON Marseille a concrétisé son engagement avec le PLIE Marseille en 2020.

**Xavier MAC DONALD, directeur régional de GORON PACA interviewé pour la « Newsletter du Parrainage PLIE MARSEILLE PROVENCE CENTRE » rapporte son ressenti, ainsi que celui de son équipe, sur cet outil d'accompagnement essentiel pour les adhérents du PLIE :**

*“ Je suis là pour leur donner des conseils de bon sens sur les codes de l'entreprise et sur la posture. Rien n'empêche de sourire : c'est gratuit ! J'aime aussi qu'ils rencontrent mes collaborateurs. J'ai la chance d'avoir une équipe avec des profils très différents et du coup, complémentaires. Et chacun apporte un peu de lui, de son expérience. Un vrai travail d'équipe !”*



Une partie de l'équipe de GORON Paca lors de l'interview pour la Newsletter Parrainage #92 - Mars 2021

## 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.



**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.

Février 2019, les équipes recrutement Goron ont reçu dans les locaux du Siège à Asnières, les équipes de Défense Mobilité afin de réaffirmer l'engagement de Goron envers la reconversion des personnels militaires au niveau national. Profils recherchés, formations, pistes d'amélioration pour accompagner sereinement un retour dans le secteur ont été abordés. Cette rencontre a été riche en enseignements et perspectives d'avenir.



*Signature Accord de Partenariat  
le 14 octobre 2016*



*Février 2019*

### 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<sup>me</sup> la Secrétaire d'État auprès de la Ministre des Armées, lors du 2<sup>ème</sup> RSMV*

## 2.4. Conjuguer les compétences techniques, sociales et environnementales

Une quinzaine de jeunes a déjà pu être embauchée en CDI temps complet chez Goron depuis la création du SMV.



Entretien avec les jeunes du SMV  
et les recruteurs Goron

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 Goron de Lille depuis février 2019,
- Agence A2SI de Dunkerque depuis 2017.

#### Certification MASE en cours :

- Agence Goron de Marseille,
- Agence A2SI de Rouen,
- Agence A2SI de Lyon.

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.

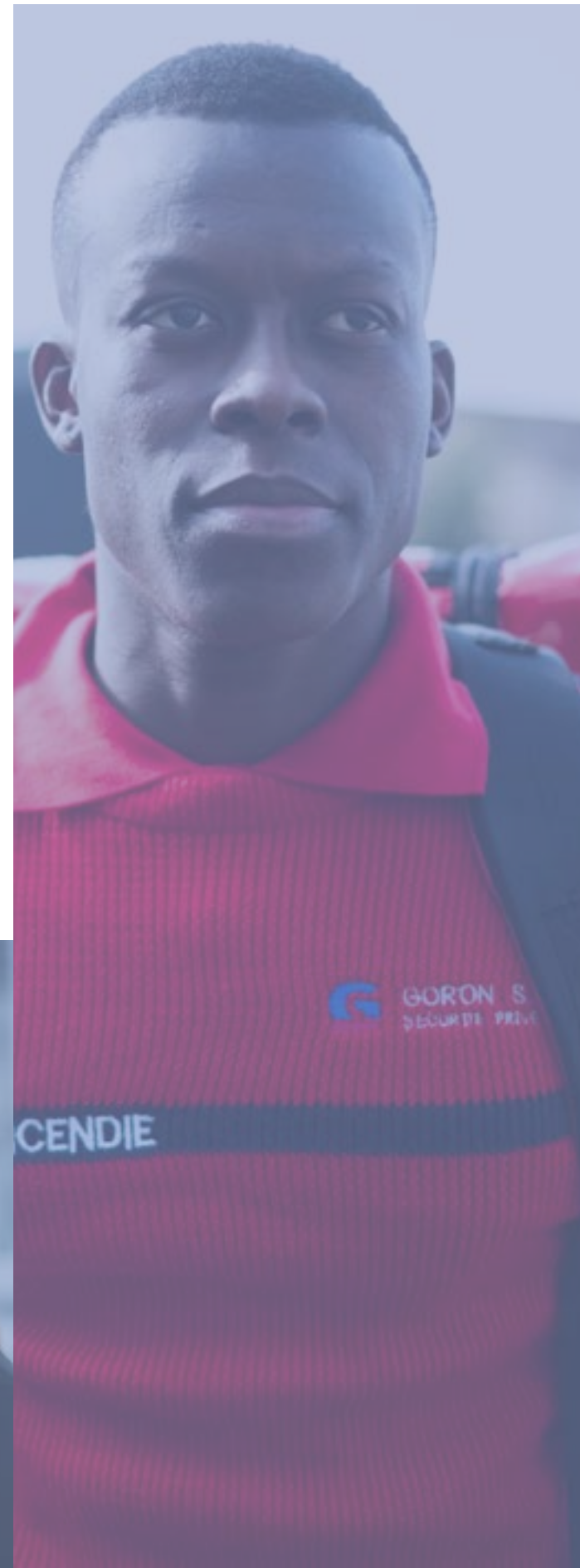
À l'heure actuelle, sur 6 000 sociétés de sécurité privée en France, moins d'une trentaine d'entreprises ont la certification MASE. Depuis plusieurs années, la culture SSE chez Goron est forte et se concrétise par la mise en place d'une démarche globale de certification MASE pour la totalité des structures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



### 2.5.2. Innovations de qualité de service

Notre démarche constante d'innovation et de progrès nous ont amenés – depuis 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.



Relation  
Engagement  
Services  
Confiance Travail  
Satisfaction Idées  
Qualité  
Assistance Suivi  
Sécurité Équipe  
Offre  
Réaction Standard



### Véhicules 100% électriques

Depuis 2018, les voitures électriques viennent compléter le parc de véhicules de service, dont plus de 88% des véhicules sont à faible émission de CO2.

La flotte de véhicules 100 % électrique s'étend. En parallèle les collaborateurs sont incités, dans la mesure du possible, à déployer les dispositifs de conférences téléphoniques ou des visio-conférences pour limiter les déplacements.





### 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 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.

Mettre de l'humain au cœur de notre métier.

#### Convention 2020

Au cours de deux jours d'ateliers et de team building, les collaborateurs Goron ont pu évoquer les grands enjeux du secteur de la sécurité privée. Ce moment d'échange a renforcé la cohésion et la motivation des équipes d'encadrement opérationnel mais a aussi été un temps privilégié pour rappeler l'importance du relationnel de proximité et les valeurs du groupe Goron.



En 2019, les derniers sondages réalisés par AFNOR Certification via Opinion Way dans le cadre du suivi de la certification NF Service « Entreprises Privées de Prévention et de Sécurité » AFNOR NF241 montrent que 90 % 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» 3 années consécutives

3 années consécutives, Goron a figuré parmi les 500 meilleurs employeurs de France et au top 3 du secteur regroupant les sociétés de sécurité.

L'entreprise a été classée dans le Top 3 des meilleures entreprises du secteur de la sécurité privée, et ceci 3 années consécutives !



Ces nominations sont sans nul 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.

Les enquêtes ont été réalisées 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.



# 3 — ÉQUITÉ SOCIALE

## 3.1. Développer l'emploi en intégrant la diversité

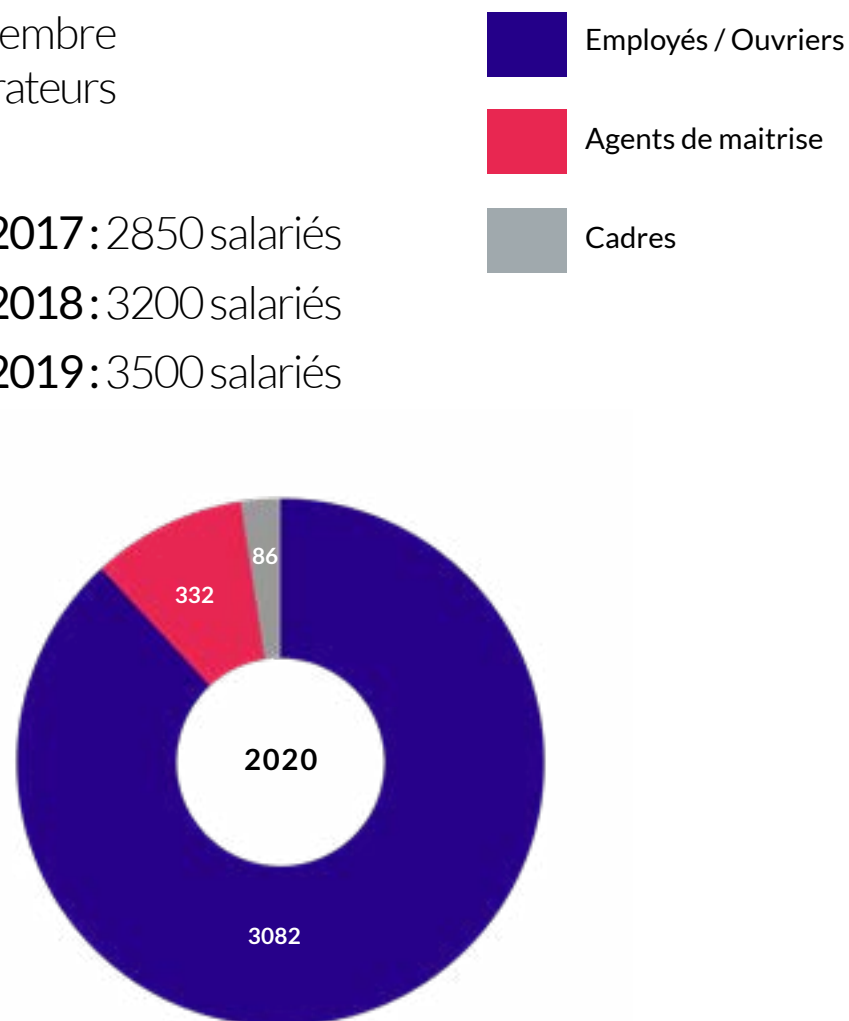
### 3.1.1. Les effectifs en 2020

Les effectifs au 31 décembre 2020 de 3500 collaborateurs (ETP).

Effectif total Groupe 2017 : 2850 salariés

Effectif total Groupe 2018 : 3200 salariés

Effectif total Groupe 2019 : 3500 salariés

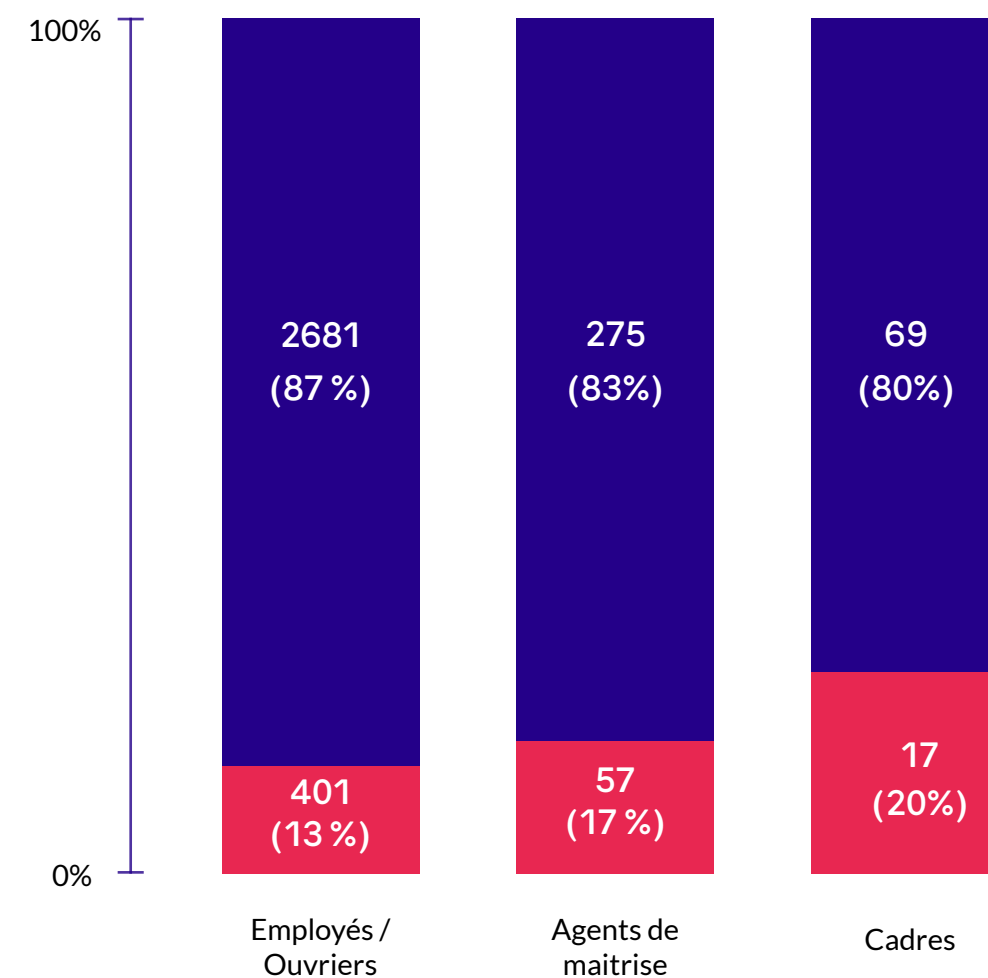
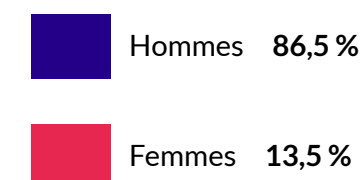


RÉPARTITION EN FONCTION DES CATÉGORIES

### 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 2020



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 2020, l'évaluation de l'index GORON S.A.S s'élève à 79/100. 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, Président de Goron S.A.S.***

***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, Président de Goron S.A.S.***

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>



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 d'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](http://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 RNMP  
le 06/03/2018



## COMMENT SONT PERÇUES LES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ, SÛRETÉ ET LE NUMÉRIQUE ?



### Baromètre : comment sont perçues les femmes dans la sécurité/sûreté ?

En partenariat avec GORON, Le Club des Femmes de la Sécurité, Sûreté et du Numérique de l'ANITEC a lancé en avril 2019 une grande enquête en ligne. L'objectif : avoir un aperçu de la manière dont sont perçues les femmes de la sécurité par les professionnels du secteur. Goron a relayé les résultats de cette enquête sur sa page LinkedIn et sur la plateforme d'informations du Groupe « Rendre Notre Monde plus Sûr ».

Le sondage a été mené auprès de 430 répondants — hommes et femmes — du 22 avril au 13 mai 2019.

Depuis quelques années, la féminisation des métiers de la sécurité/sûreté progresse, sûrement mais doucement. En effet, on compte encore trop peu de professionnelles dans les entreprises de sécurité : seulement 7,33 % des métiers de ce secteur sont exercés par des femmes. Celles-ci sont encore moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité.

**En cause ? La profession souffre d'un véritable déficit d'image auprès des professionnelles, qui méconnaissent les opportunités de cette filière et sont découragées par le cliché du "métier d'hommes".**

Les résultats de ce sondage se sont révélés encourageants quant à une future progression de la place des femmes dans la sécurité.

Pour exemple, 97,2 % des répondants ont déclaré être enclins à recruter une femme dans leur entreprise, à des fonctions liées à la sécurité/sûreté. D'ailleurs, ceux-ci attendent des professionnels de la sécurité/sûreté des qualités principales identiques, que les candidats soient hommes ou femmes. En l'occurrence : la rigueur, le sens des responsabilités, ainsi que la communication et l'écoute active.

Alors, quelles sont les pistes d'actions prioritaires pour attirer plus de profils féminins dans le secteur ? Les répondants estiment qu'il faut en priorité développer les actions de découverte des métiers de la sécurité, et ce, notamment auprès des jeunes générations. Pour mettre en place les conditions d'une féminisation saine du secteur, les entreprises ont également tout leur rôle à jouer pour promouvoir cette évolution et accompagner les professionnelles dans leurs démarches.

**L'intégralité des résultats** est disponible sur Rendre Notre Monde plus Sûr.

Pour l'année 2021, Le Club des Femmes et Goron, seront à nouveau partenaires pour la 2ème édition de ce baromètre.



Un aperçu des réponses des interviewés



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



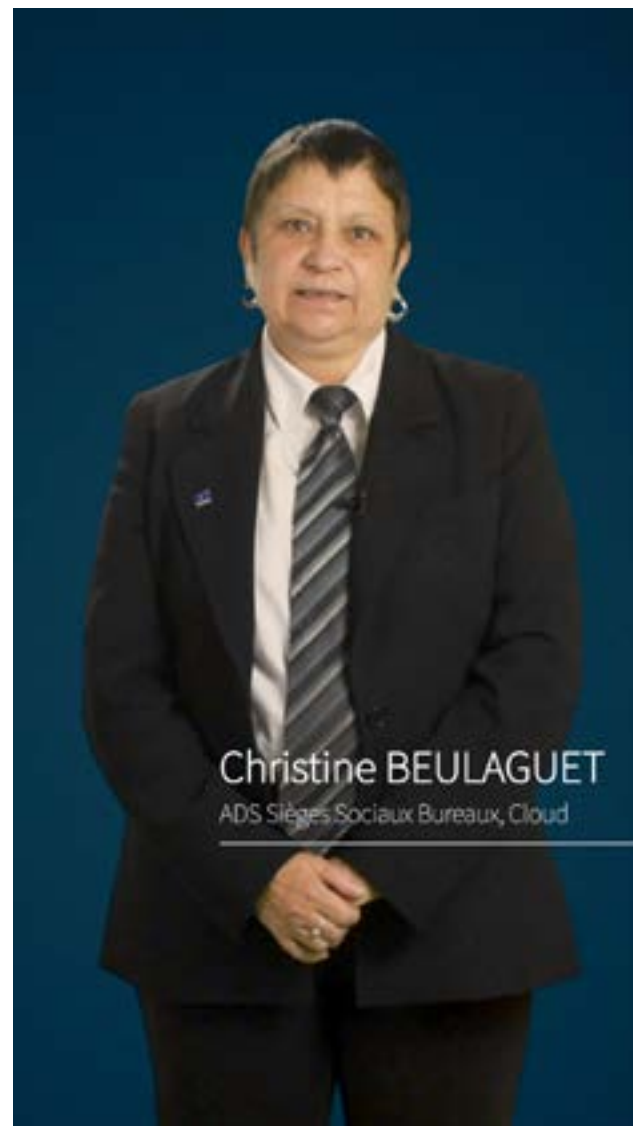
Camille - SSIAP 1 en IGH - Les femmes dans la sécurité privée

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



## Via les vidéos Métier menées auprès de salariés Goron

Des collaborateurs et collaboratrices ont témoigné face caméra sur leur métier, leurs motivations pour le secteur de la sécurité privée, les qualités requises pour exercer etc. Parmi les salariés interviewés, des femmes nous racontent leur métier, avec sincérité et passion.

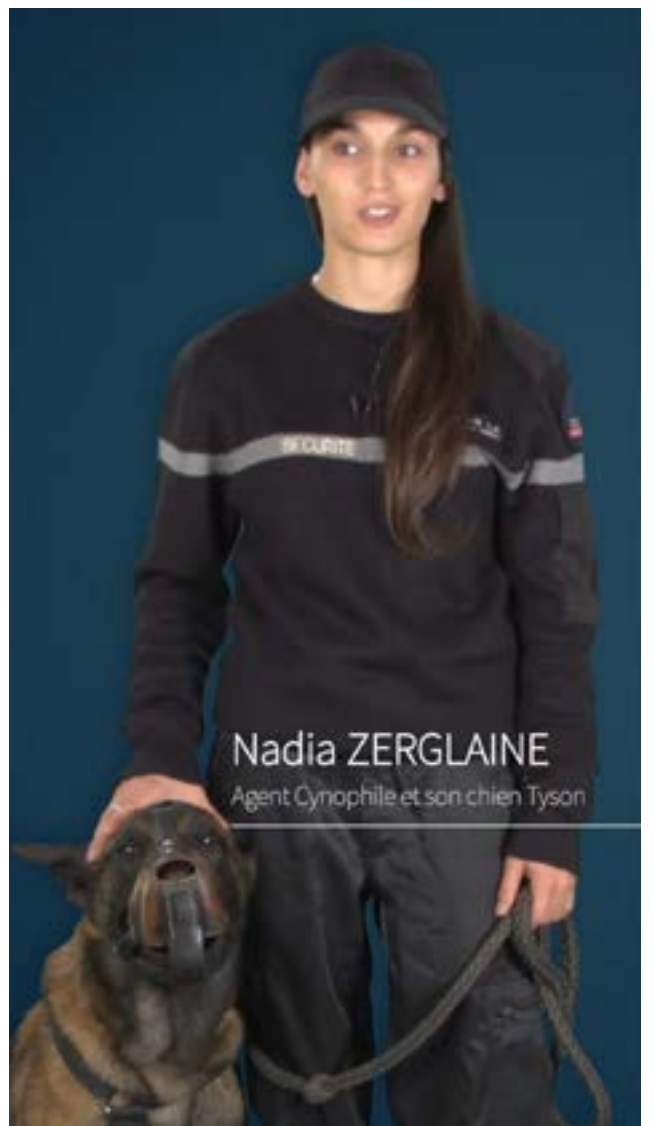


Christine BEULAGUET,  
ADS en IGH  
(Immeuble de Grande Hauteur)



Fatiha GUENNOUN,  
ADS secteur Luxe

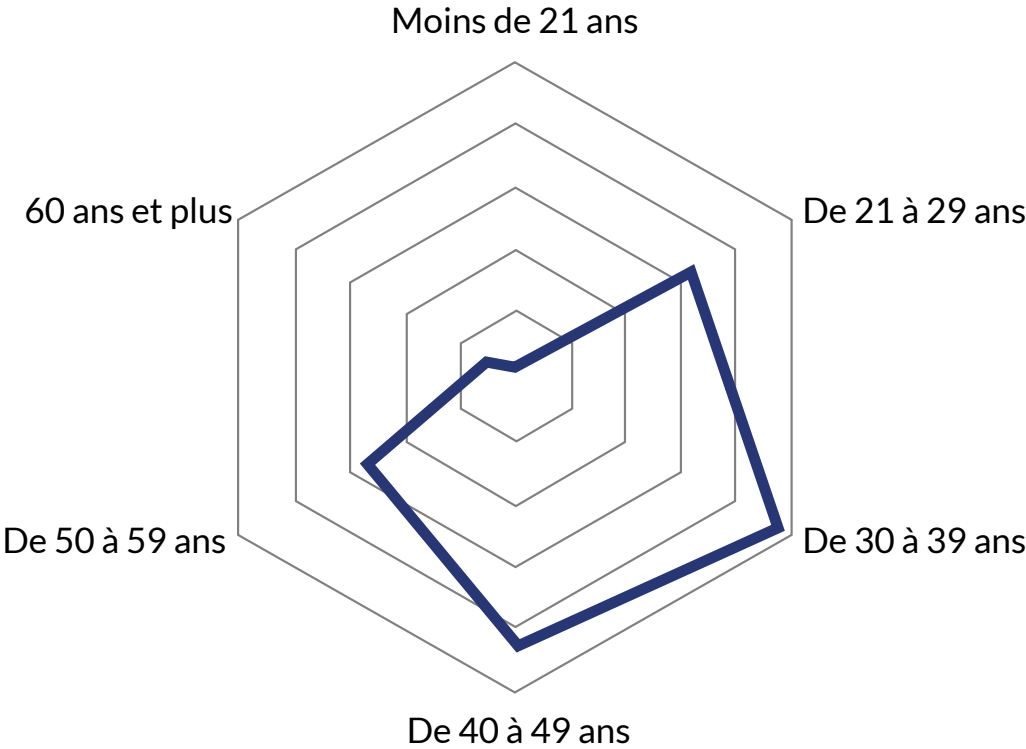
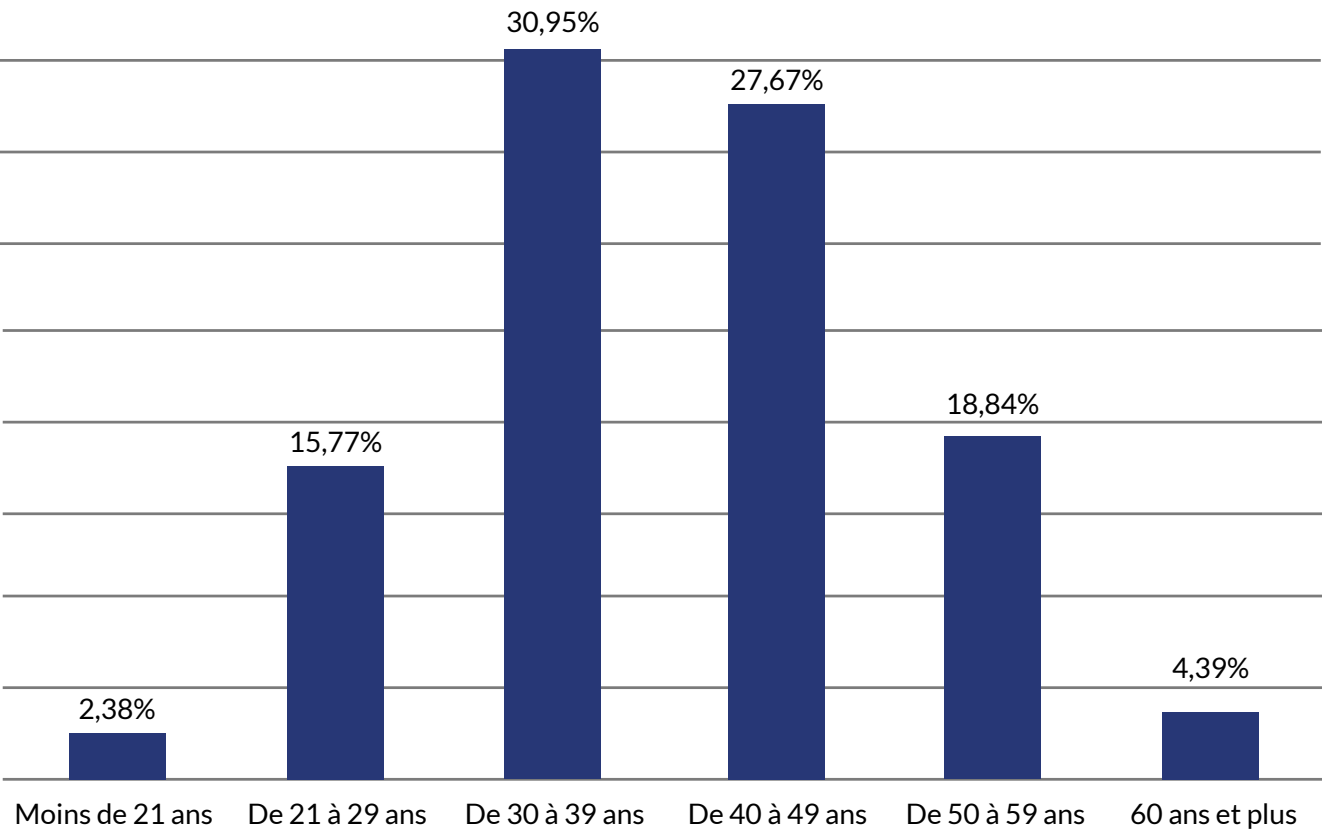
Nadia ZERGLAINE,  
ACC (Agent Conducteur de Chien,  
Agent Cynophile)



Nadia ZERGLAINE  
Agent Cynophile et son chien Tyson



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 28-29).

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.

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.



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.

Au total, deux premières promotions en 2018 et deux autres promotions en 2019 ont permis de dispenser 2 formations. Ainsi ce sont 37 apprentis pour la promotion 2018/2019 et 45 apprentis promotion 2019/2020 qui ont été formés aux métiers d' Agent

de Prévention ou de Sécurité (A.S.S.P.) ou encore 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...)

La promotion 2020/2021 accueille quant à elle, à ce jour 14 apprentis.

Depuis 2019, Goron a à cœur de faire découvrir aux jeunes, l'existence de la filière **Apprentissage Campus Cecys** grâce à une vidéo d'information réalisée par Goron et Cecys ; 3 apprentis y apportent leur témoignages sur Campus Cecys en particulier et sur l'apprentissage en général.

**“ L'APPRENTISSAGE :  
VERS UN MÉTIER  
D'AVENIR ”**



Vidéo  
**“L'apprentissage chez Goron”**  
publiée le 24 juillet 2019 sur  
la page Facebook.







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

**3.1.5. Notre politique d’emploi envers les séniors**

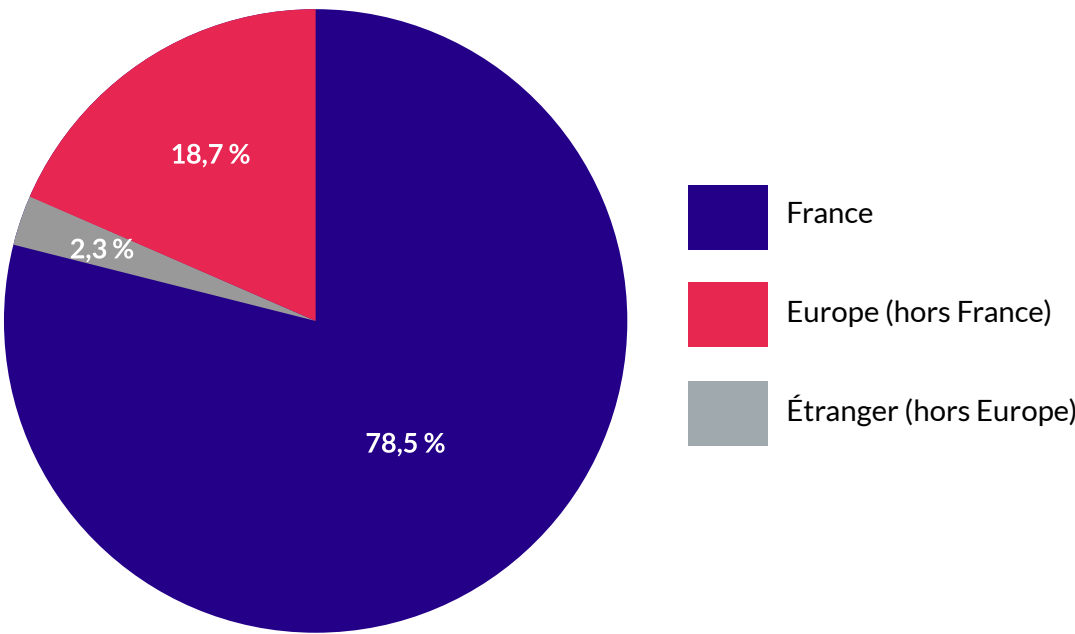
Le nombre des salariés âgés est globalement stable mais devrait augmenter ces prochaines années. Nous avons conclu un accord d’entreprise permettant, par diverses mesures, de les accompagner afin de les maintenir dans l’emploi. Dans le cadre d’un précédent accord d’entreprise sur les seniors, Goron

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 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 2020

### 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
2019	3,85
2020	4,01

#### Des actions tangibles en faveur de l'emploi des personnes handicapées

En partenariat avec PÔLE EMPLOI et CAP EMPLOI, les services de recrutement GORON organisent 2 fois par an des sessions collectives de recrutement spécifiques aux travailleurs handicapés. Sont invitées à postuler aux offres d'emploi GORON adaptées, des personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé : réunion d'information collective, tests de pré-sélection, entretien avec un recruteur etc. sont au programme de ces journées.



#### Présence de Goron à HandiJob 92

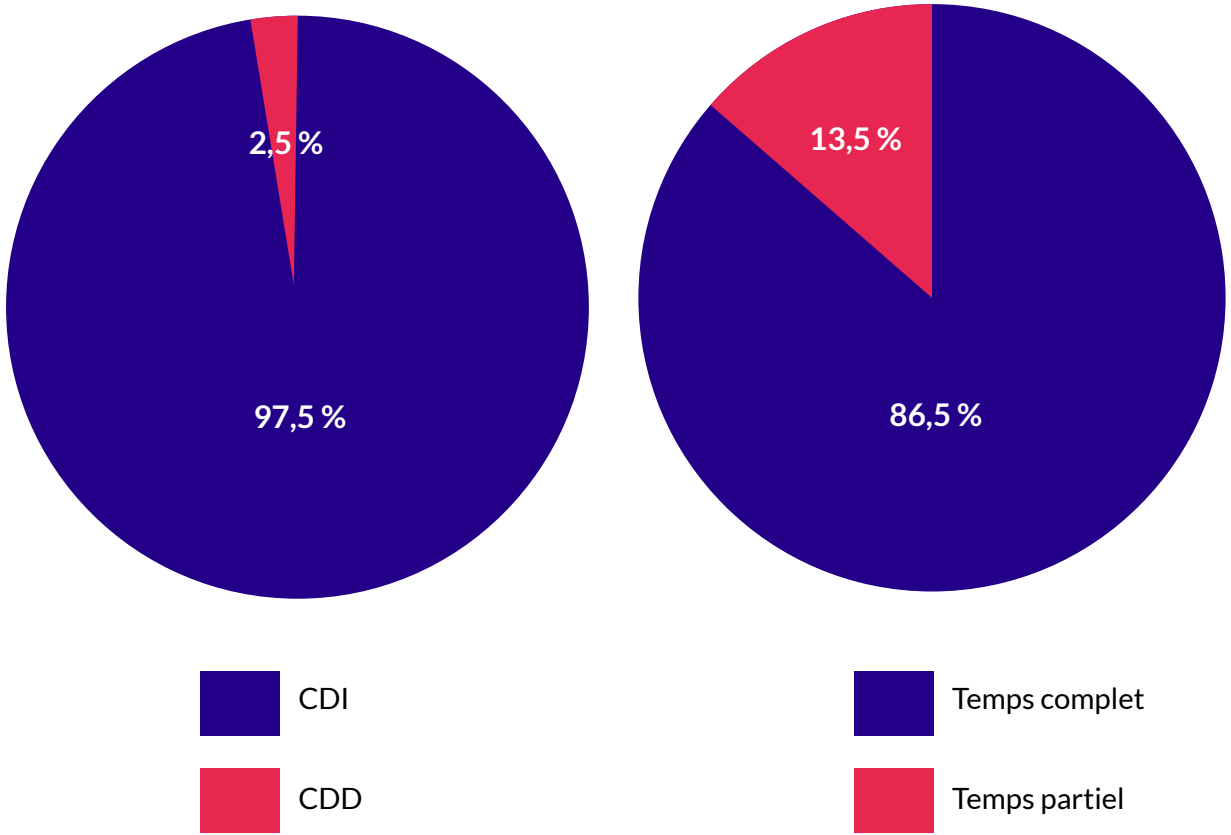
Le 17 octobre 2019, initié pour la deuxième année consécutive par le Pôle aménagement et attractivité territoriale Développement économique et emploi de Villeneuve la Garenne et l'équipe de Cap Emploi 92, le Forum HandiJob a permis aux 15 employeurs sélectionnés dont GORON - et pas moins de 130 personnes en situation de handicap - de se rencontrer pour faire matcher les offres et les demandes. Goron, comme les autres employeurs, a déposé au préalable ses offres (Offre Agents de Sécurité, SSIAP 1 etc.) auprès de Cap Emploi. Les personnes handicapées ont été contactées par Cap Emploi, informées, préparées à mettre en avant leurs atouts professionnels pour le jour J du forum.

### 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 2020, on dénombre parmi nos effectifs les pourcentages suivant :



RÉPARTITION DES CONTRATS DE TRAVAIL EN FONCTION DE LEUR NATURE

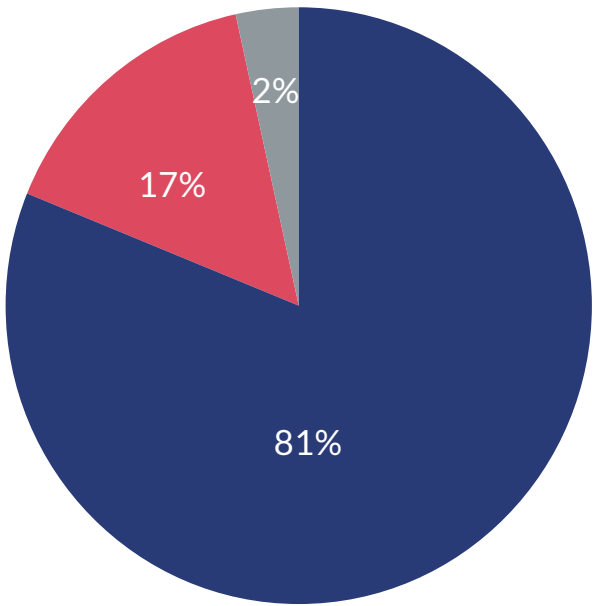
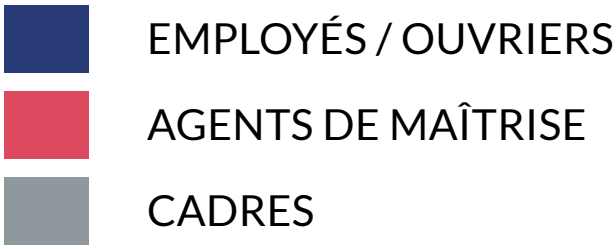


### 3.2. Le développement des compétences par la formation

#### 3.2.1. Formations par catégorie en 2019

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

2369 formations

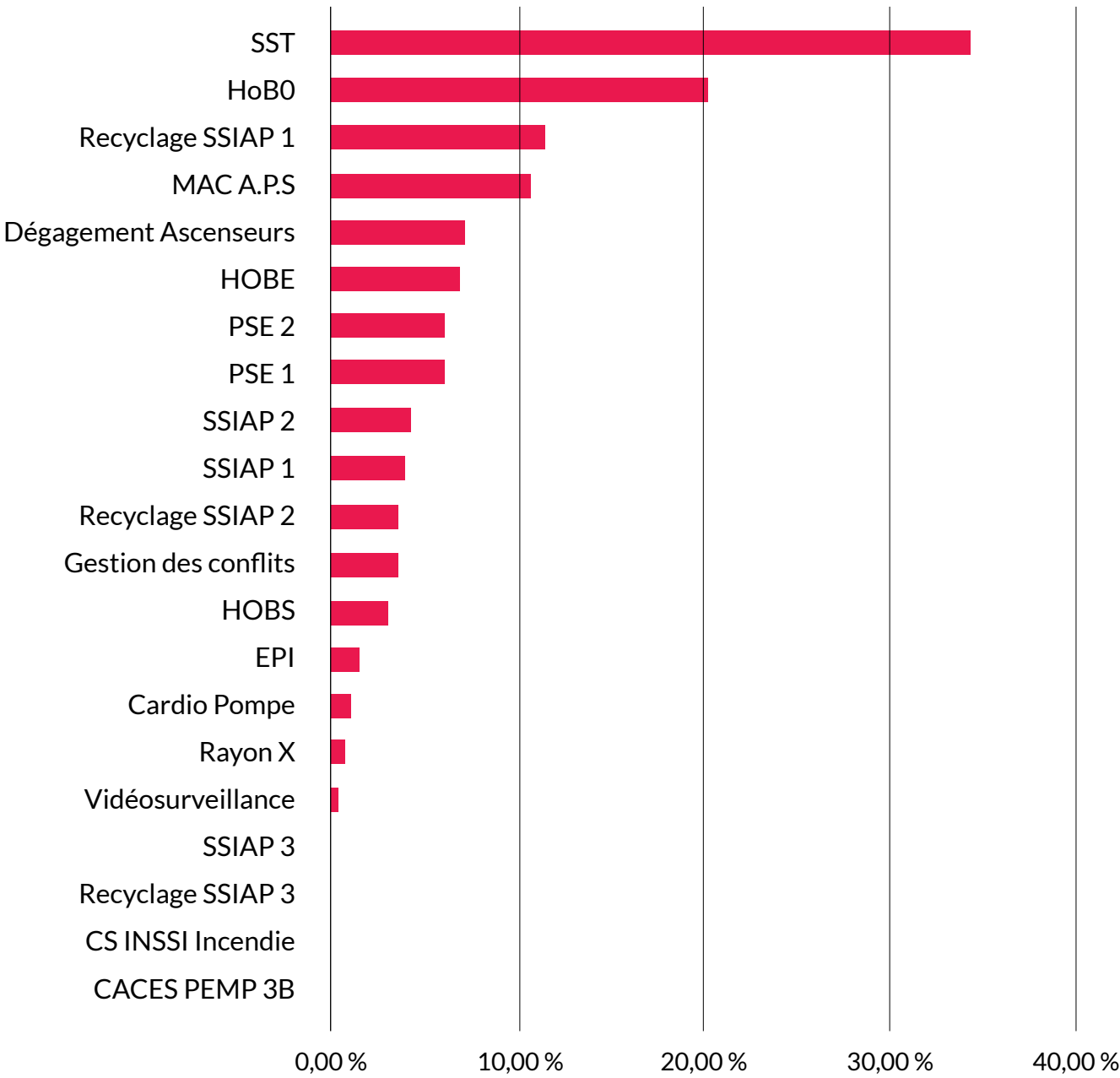


RÉPARTITION DES FORMATIONS EN FONCTION DES CATÉGORIES

#### DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

##### Pour les Employés / Ouvriers

Année 2020 Répartition des formations en % chez les employés / ouvriers



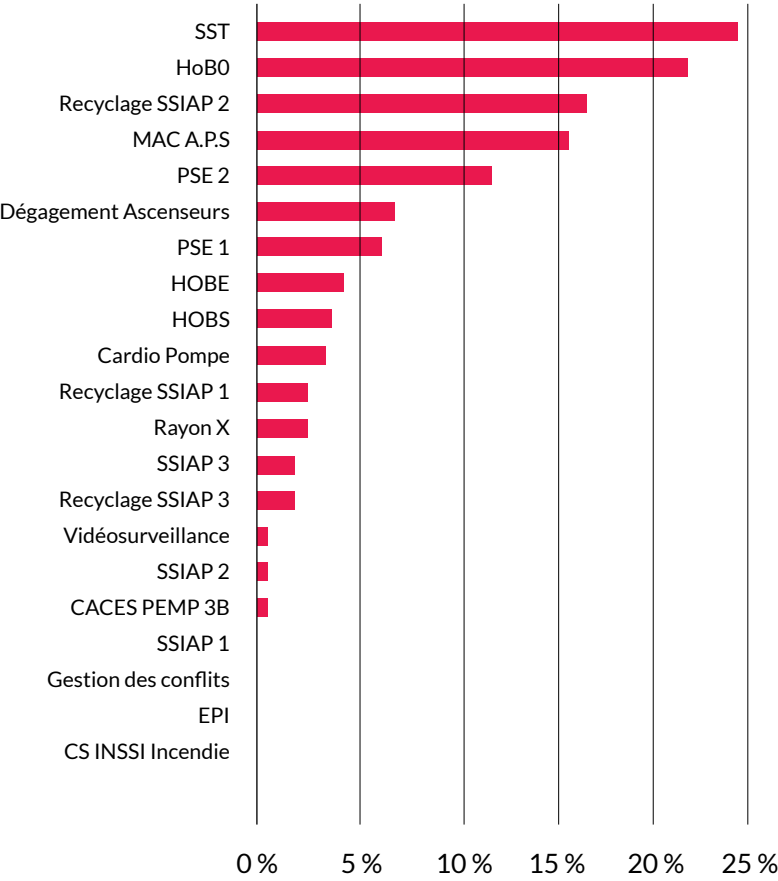
DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

Pour les Agents de maîtrise

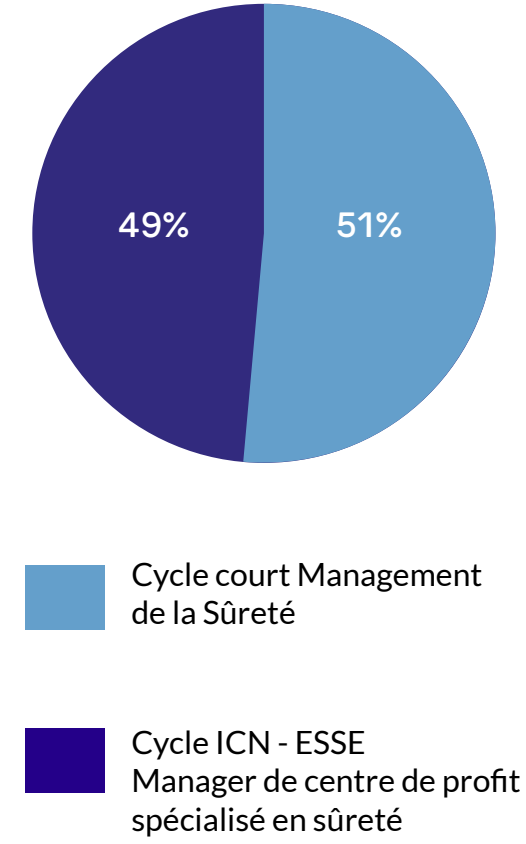
Année 2020 Répartition des formations en % chez les agents de maîtrise



Formations dispensées par CECYS



Formations dispensées par l'ESSE



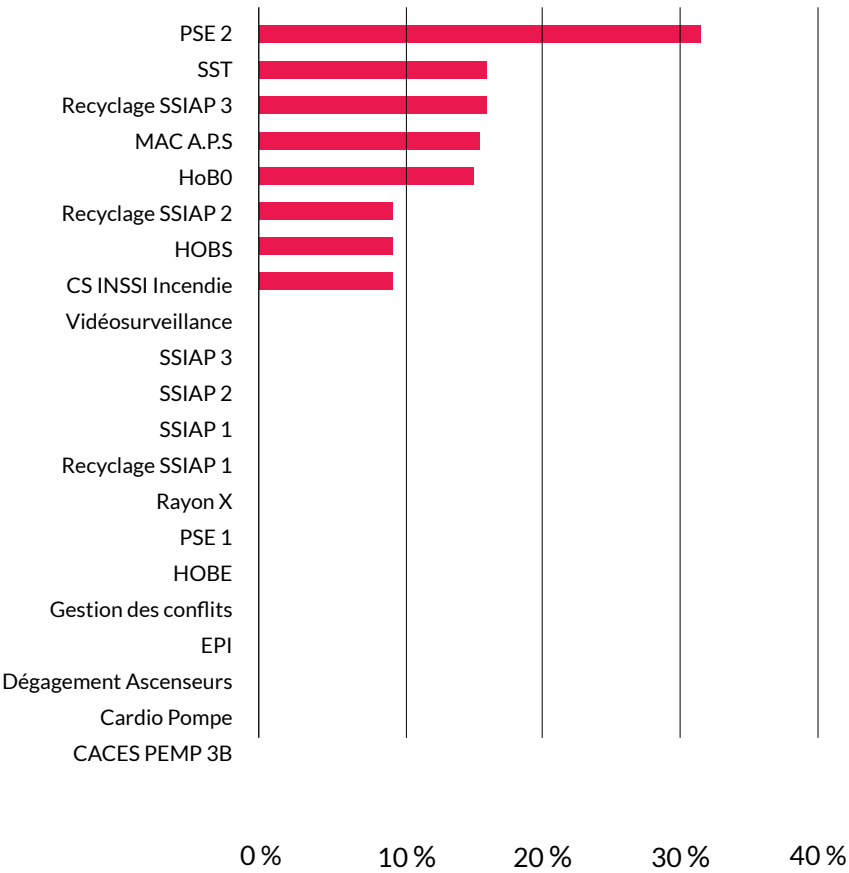
DÉTAILS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

Pour les Cadres

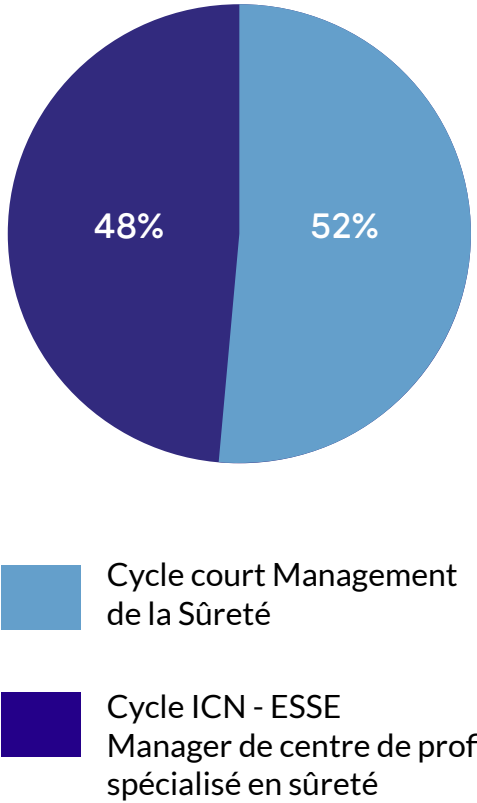
Année 2020 Répartition des formations en % chez les cadres



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 2019, Goron a formé certains de ses agents de maîtrise et cadres (Responsables d'Exploitation, Chefs de site, Responsables Secteur) au management de la Sécurité 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 Sécurité des Entreprises, l'un des centres de formation du Groupe.

En 2019, l'encadrement d'agence et l'encadrement opérationnel ont suivi la formation "Professionaliser ses pratiques et sa posture de recruteur", via des méthodes pédagogiques innovantes et interactives en partenariat avec la société ARTICOACH.





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

### 3.3.1. GORON face aux défis de la crise sanitaire

**Afin de faire face à la crise sanitaire qui est venue bouleverser les pratiques des entreprises et nos relations avec les collaborateurs, la Société GORON a mis en œuvre tous les moyens matériels, organisationnels et humains permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés tout en assurant le bon fonctionnement de ses services et la continuité de l'Exploitation.**

#### Activation et création d'une cellule de crise opérationnelle

Pour s'adapter rapidement aux différentes mesures mises en place quotidiennement par le gouvernement et afin de répondre aux exigences des différents protocoles sanitaires, la Société GORON a mis en place, dès le début de l'épidémie, une cellule de crise capable de garantir une gestion quotidienne de la crise sanitaire et de ses conséquences sur nos activités. Sa fonction : assurer une permanence opérationnelle et maintenir le dialogue avec l'ensemble de nos partenaires, clients, fournisseurs et salariés. Depuis l'apparition de l'épidémie de COVID 19, la cellule de crise a donc mis en place de nombreux dispositifs et adapté de nombreuses consignes afin de réduire la circulation du virus en entreprise et garantir la sécurité des salariés.

#### Equipements de protection individuelle et protection des agents de terrain

Face à cette crise aux conséquences d'une gravité sans précédent, la priorité de la Société a été d'offrir aux agents de terrain, en première ligne du virus, les moyens de prendre leur poste et de continuer d'assurer la sécurité de nos clients sans mettre en péril leur propre santé. Ainsi, la Société s'est procurée, dès le début de l'épidémie, tous les équipements nécessaires à la limitation des

contaminations : gel hydro alcoolique, masques, lingettes désinfectantes, savon, hygiaphones...

#### Création d'un réseau national de référents COVID 19

Afin de pouvoir répondre aux interrogations et aux inquiétudes légitimes des salariés, la société GORON a désigné des référents COVID au niveau local et national, ayant pour mission de s'assurer de la mise en œuvre des mesures et des procédures définies par la cellule de crise.



Ces référents sont les interlocuteurs privilégiés pour toutes informations, demandes, événements relatifs à la situation sanitaire. Ils interviennent en coopération avec les autres acteurs déjà existants dans l'entreprise (les responsables de site, les responsables d'exploitation, le service ressources humaines...) et exercent aujourd'hui une mission de prévention essentielle.

#### Procédures de maintien de l'emploi et de l'activité

Au début de la crise sanitaire, notamment durant les périodes de confinement, les entreprises de sécurité privée ont dû faire face à l'annulation et au report de nombreuses prestations. Malgré toutes ces perturbations et d'inévitables recours à l'activité partielle, la Société GORON a assuré des réaffectations temporaires à une majeure partie de ses salariés, les préservant ainsi des conséquences économiques de la crise.

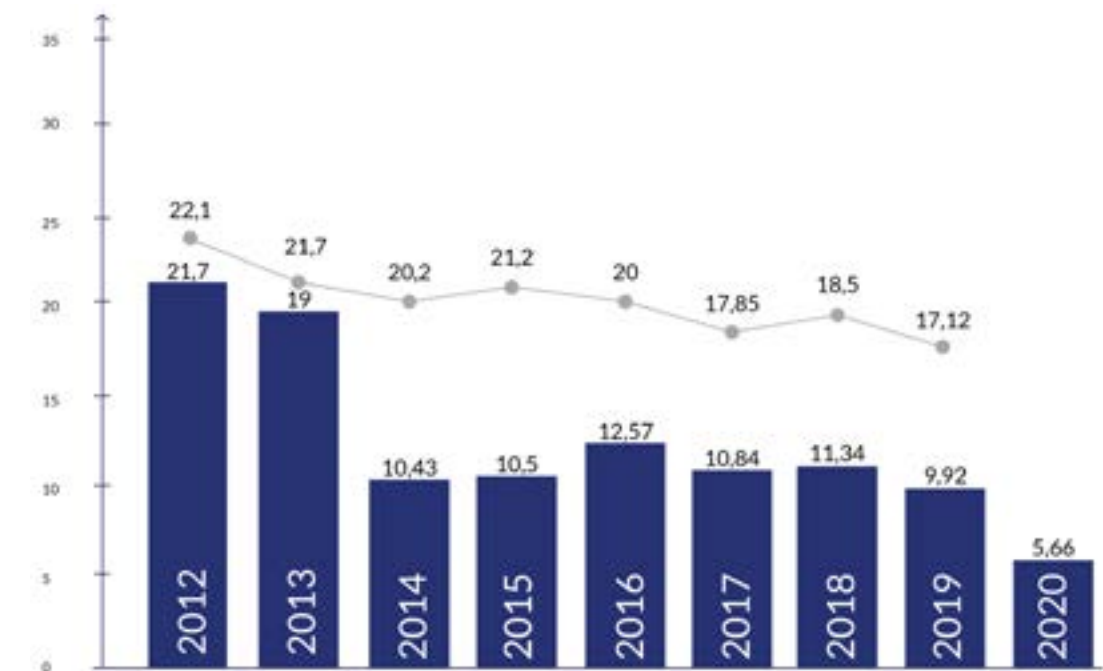
#### Mise en place du télétravail

Dès le premier confinement, le télétravail a été mis en place dans l'ensemble des établissements du Groupe pour tous les postes et toutes les activités pouvant être effectués à distance. Tous les moyens matériels et organisationnels ont été déployés afin d'offrir aux salariés les meilleures conditions de travail, leur permettant d'exercer leurs activités et leurs missions à domicile et de façon optimale.

### 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 le CSE, le Comité Social et Économique, l'instance représentative du personnel 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

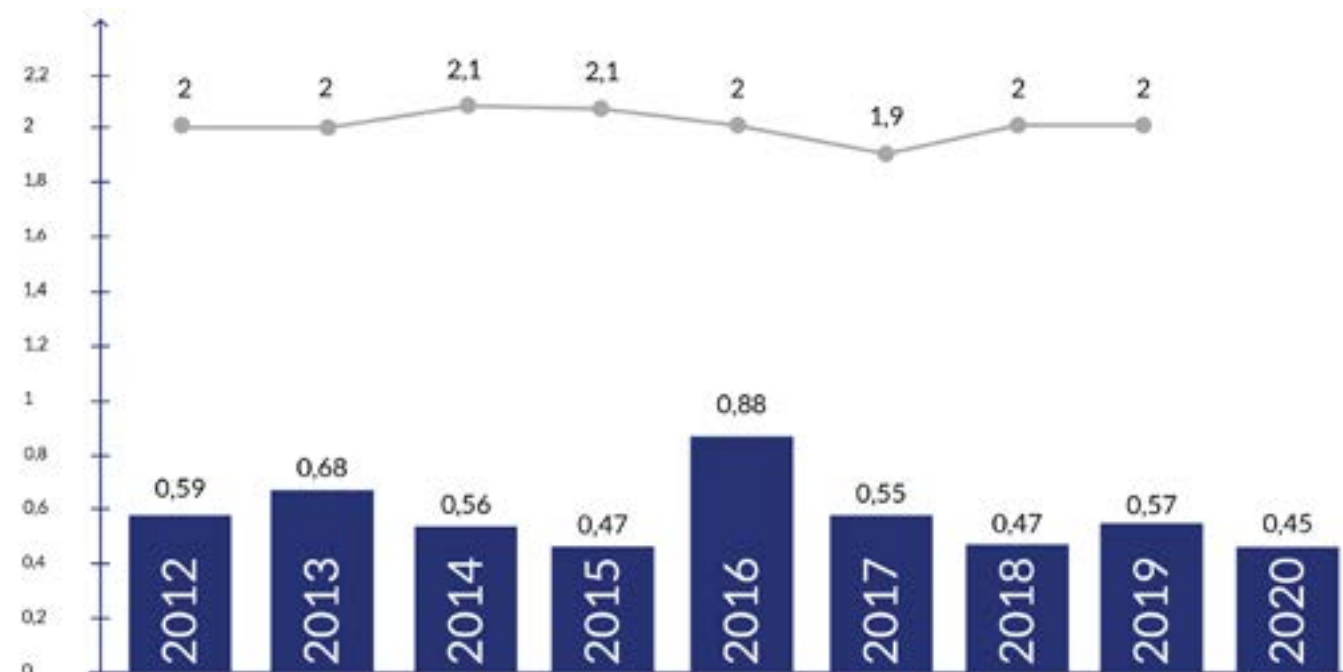


Taux de la profession  
Source CNAMTS - Activité de sécurité privée  
(8010Z) chiffres année 2020 non disponibles

\* AT = Accidents du Travail

<https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

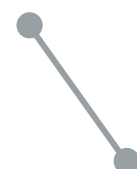




## TAUX DE GRAVITÉ DES AT\* CHEZ GORON



Taux Goron S.A.S



Taux de la profession

Source CNAMTS - Activité de sécurité privée  
Chiffres année 2020 non disponibles

<https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>



***“ 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 CSE 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 le CSE, 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

Le Groupe Goron dispose depuis plusieurs années d'une politique d'Achats Responsables qui a été en 2019 réactualisée et présentée activement aux fournisseurs principaux du Groupe.

En 2019, les principaux fournisseurs (uniformes, téléphonie et imprimeur) l'ont co-signée. En 2020, la démarche a été intensifiée et nous sommes honorés que 4 fois plus de fournisseurs ont co-signé la politique d'achats Responsables Goron.

### POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES GROUPE GORON 2019





## 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. En 2018, la flotte Goron comportait 6 véhicules 100 % électriques. En 2020, une dizaine de véhicules électriques sont à disposition des collaborateurs Goron.

### Réduire l'impact de nos déplacements

#### Véhicules à faible émission de CO2

Les impacts environnementaux liés aux déplacements sont suivis grâce à un partenaire externe, gestionnaire de flotte automobile, via une plateforme web qui nous permet de visualiser et suivre les différents indicateurs dont :

- Le taux moyen d'émission CO2 de la flotte
- L'estimation annuelle d'émission de CO2 par véhicule (en tonne)



En 2019, le reporting des indicateurs de la flotte indiquait que :

1. **plus de 70 % des véhicules sont à faibles émissions**
2. **le taux moyen d'émission de CO2 de la flotte est de 102 g /km par véhicule**
3. **les émissions totales de CO2 en tonne équivalent CO2 sont de 493,57 tonnes**

En 2020 :

**13 Fournisseurs principaux signataires**

**4 fois plus** qu'en 2019

**Plus de 50%** de nos fournisseurs principaux

## Écoconduite

Depuis 2019, les collaborateurs dotés d'un véhicule de fonction sont sensibilisés à l'écoconduite via une fiche pratique « écoconduite » qui leur est remise, complétée par une « causerie » QSSE sur le sujet (formation en mini-groupe

animée par le responsable QSSE). L'écoconduite en diminuant la consommation de carburant, réduit l'impact sur l'environnement (tout en augmentant la sécurité du conducteur et des passagers).

**L'ÉCOCONDUITE**

**LES AVANTAGES DE L'ÉCOCONDUITE**

L'écoconduite désigne un ensemble de règles permettant d'adopter une conduite économique et écologique, c'est-à-dire moins polluante et plus saine pour votre véhicule.

Les bonnes pratiques ci-dessous vont vous permettre d'appliquer une conduite plus souple et une adaptation de la vitesse du véhicule afin de :

- ▶ Diminuer sa consommation et ses dépenses en carburant,
- ▶ Réduire son impact sur l'environnement,
- ▶ Augmenter votre sécurité en tant que conducteur et celles des autres usagers.

**LES 8 COMMANDEMENTS DE L'ÉCOCONDUITE**

- 1 Engager rapidement le rapport de vitesse supérieur
- 2 Anticiper les ralentissements : utiliser le frein moteur plutôt que la pédale de frein
- 3 Réduire sa vitesse moyenne
- 4 Vérifier régulièrement la pression des pneus
- 5 Faire contrôler régulièrement sa voiture
- 6 Arrêt prolongé = moteur coupé
- 7 Utiliser la climatisation avec parcimonie
- 8 Éviter de rouler surchargé

**GORON AU SERVICE DE VOTRE SÉCURITÉ | 01 41 11 86 00 | WWW.GORON.FR**

## Favoriser les technologies respectueuses de l'environnement

Dans le cadre de notre politique de développement responsable, nous avons mis en place dès 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. Diminuer l'empreinte environnementale

La maîtrise 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...



### 4.3.1. 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 de sièges 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.



#### Technologie LED

Dans les pièces très passantes, les bureaux en semi-aveugle, le remplacement des ampoules à incandescence et néons se fait au profit des ampoules LED. Elles consomment jusqu'à 80 % d'énergie en moins qu'une ampoule à incandescence et leur durée de vie se compte en dizaines de milliers d'heures.

#### Gobelets Carton

Les gobelets jetables en plastique des distributeurs de boissons chaudes et fraîches sont complètement remplacés par des gobelets en carton.

Une adaptation respectueuse de l'environnement qui contribue à la réduction des déchets dans l'entreprise. Mettre une photo de gobelets cartons ou un clip art.

#### 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.



### Recyclage D3E / DEEE, archives et papiers

« Nous savons tous qu'aujourd'hui, les ressources naturelles de la terre sont limitées et qu'à long terme, elles risquent de s'épuiser, car notre consommation est en augmentation constante. À travers le recyclage, nous économisons ces ressources ainsi que l'émission des gaz à effet de serre (CO2) ou fumée nuisible pour l'humain et pour l'environnement. Le recyclage des déchets permet de sauver des arbres qui servent à faire du papier et du carton et donc de nous offrir un meilleur oxygène. Le sable pour faire du verre, le pétrole pour produire du plastique ainsi que la consommation d'énergie (électricité) utilisée pour la production de produits que le recyclage évite de reproduire. Cela permet aussi d'éviter l'incinération ou l'enfouissement de déchets qui servent aujourd'hui à faire du gaz, du chauffage ou de l'électricité, énergies remplacées

maintenant par le solaire, énergie fabriquée avec du sable. La gestion des déchets devient plus facile et permet la création d'emplois nouveaux, grâce à la mise en place du tri sélectif. Cela apporte un gain de temps, car le traitement dans les centres de recyclage appropriés est plus facile et rapide »

*Propos de notre partenaire local City Débarras, <https://www.citydebarras.fr>, situé à Asnières qui gère l'enlèvement, le tri et le recyclage de nos déchets DEEE et papiers.*



Par exemple pour l'année 2019, Goron a fait appel à City Débarras pour enlever, trier et recycler :

- 130 kgs d'objets D3E divers tels que des unités centrales d'ordinateurs de bureau, des PC portables obsolètes, des téléphones filaires et mobiles hors d'usage, des claviers etc.
- 403 kgs d'Archives (papiers)



### 4.3.2. Éco-attitude au quotidien

Grâce aux ecogestes, chez Goron, il est simple et facile de réaliser des économies et de préserver l'environnement.

Quelques actions mises bout à bout qui permettent de diminuer notre empreinte environnementale :



#### Ordinateur

- Programmez la mise en veille de votre ordinateur.
- Éteignez le plus souvent possible votre PC.
- Débranchez l'alimentation de votre ordinateur portable quand sa batterie est chargée.
- Éteignez votre écran si vous ne vous en servez pas plus de 15 minutes.
- Diminuez la luminosité de votre écran.



#### Chauffage

- Réglez la température de la pièce à 19°C (température recommandée) pour éviter le gaspillage et réduire votre facture.
- Coupez le chauffage avant d'ouvrir les fenêtres.



#### Déchets papier

- Configurez vos paramètres d'impression.
- Privilégiez le photocopieur pour les grandes quantités, au lieu de l'imprimante.

- Classez électroniquement vos documents.
- Imprimez les éléments les plus importants.
- Privilégiez les e-mails.
- Réutilisez le verso de vos documents inutilisés en brouillon.



#### Eau

- Assurez-vous que le robinet est bien fermé après utilisation.
- Utilisez les débits différenciés des chasses d'eau.
- Ne laissez pas couler l'eau quand vous vous lavez les mains.
- Utilisez des produits nettoyants en quantité raisonnée et respectez les doses prescrites.
- Ne lavez pas à grandes eaux.
- Ne jetez pas de produits toxiques dans l'évier.
- Signalez les fuites d'eau au service concerné.



#### Climatisation

- Ventilez aux heures fraîches.
- Gardez la porte ouverte pour créer un courant d'air naturel avec les autres bureaux.
- Fermez les portes, les stores et les fenêtres aux heures chaudes.
- Brassez l'air avec des ventilateurs de plafond.



#### Lumière

- Profitez de la lumière naturelle.
- Éteignez la lumière lorsque des locaux sont inutilisés.



### 4.3.3. Green Computing

Aujourd'hui, chez GORON, plus de la moitié des ordinateurs de bureau fixes, tous les PC portables, ainsi que les imprimantes, sont labellisés « Energy Star ». Ce label garantit que les matériels informatiques sont conçus pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et répondre aux exigences de faible consommation énergétique.

Le label s'applique aux PC, imprimantes, photocopieurs, scanner..., qui possèdent une fonction de mise en veille ou en attente (standby) caractérisée par une puissance de fonctionnement réduite. D'autre part, les outils informatiques sont régulièrement renouvelés en faveur de matériel moins énergivore



### 4.3.4. Produits et process respectueux de l'environnement



La société d'entretien GESTI-PRO en charge de la propreté des bureaux du siège est certifiée ISO 14001 2015. L'ISO 14001 version 2015 est la norme internationale concernant le management de l'environnement. La certification ISO 14001 apporte des garanties en matière de maîtrise des impacts environnementaux dans l'entreprise.

Ce prestataire a été sélectionné en raison de son objectif de concilier ses objectifs de développement avec ceux de la protection de l'environnement ainsi que ceux de GORON en la matière et surtout de maîtriser - diminuer - l'impact

de la prestation sur l'environnement La mise en œuvre de « gest'éco » de la part de GESTI-PRO passe par la maîtrise des consommations d'eau et d'énergie, l'utilisation des produits d'entretien Eco-labellisés (produits reconnus pour leur biodégradabilité, leur absence de produits dangereux, etc.) et par le choix de matériels économes en énergie, avec leur valorisation en fin de vie.

Pour 2020, les services généraux Goron ont mandaté GESTi-PRO pour remplacer les essuie-mains papier des sanitaires à tous les étages, par des essuie-mains en coton.



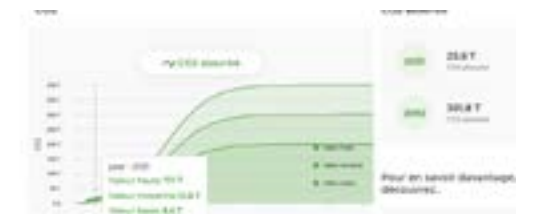
### 4.3.5. Lutte contre la déforestation avec ECOTREE

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 carbone 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.

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).

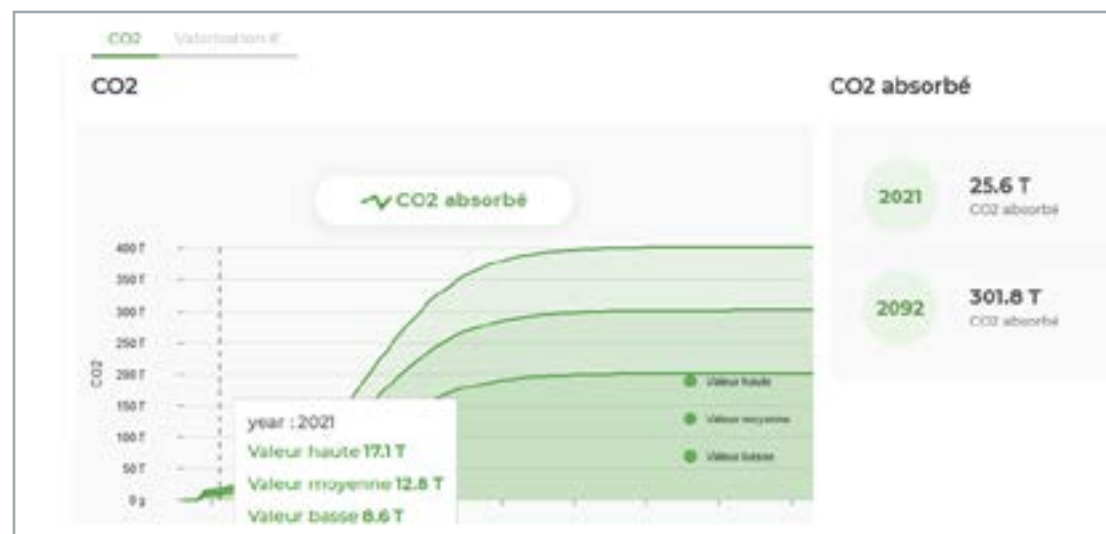
334 arbres plantés  
= 10 t de CO2 compensées  
= Préservation de la biodiversité  
= 10 vols Paris/NY compensés

# 5 — RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

## 5.1. Participer à l'évolution des mentalités



Valorisation en 2020



En 2020, les 334 arbres plantés ont déjà permis de compenser plus de 14,9 tonnes de CO2.

Capture d'écran du compte Goron, sur le site web Ecotree au 03/03/2019

### Sensibilisation des acteurs de l'entreprise

Notre politique de développement est régulièrement communiquée à nos collaborateurs via des consignes, des réunions, les actualités sur le site internet, la page LinkedIn Goron, la page Facebook 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 Directeur général Éric 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.



### 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 est également l'une des expressions fortes de la Responsabilité d'entreprise du Groupe GORON et de sa vocation de protéger ces actions, petites ou grandes, pour porter et aider ceux qui en ont besoin

## 5.2. La Fondation CHENEVIER-GORON

### La seconde vie des tenues des Agents de la Société GORON SA au profit de jeunes de 12 à 14 ans motivés par le secourisme !

En 2017, Reconditionnées et nettoyées (tous les logos et mentions liés à la sécurité sont enlevés avec soin), une partie des tenues que les agents de sécurité de la société GORON restituent, est attribuée gracieusement à l'Association CSSB. Cette Association Loi 1901 a formé depuis 15 ans plus de 900 jeunes, aux gestes élémentaires du métier de sapeurs-pompiers et de secouristes. Au programme de l'association, des exercices pratiques durant lesquels les adolescents en tenue réglementaire – réformées – sont initiés, dans un cadre non professionnalisant mais purement éducatif, à la lutte contre les incendies et au secourisme.

Les valeurs et l'éthique de la CSSB sont inspirées de celles de la Brigade des Sapeurs- Pompiers de Paris « Sauver ou Périr, Aimer ou Mourir ».



Le Groupe GORON a à cœur de déployer ces actions, petites ou grandes, pour porter et aider ceux qui en ont besoin.



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.



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.

### 5.2.1. En France

#### La Fondation Espérance Banlieue

La Fondation Espérance Banlieue favorise le développement d'écoles indépendantes (hors contrat) de qualité dans les banlieues françaises. Ces écoles sont adaptées à la spécificité des défis éducatifs posés par des territoires en situation d'urgence éducative. Goron soutient les écoles d'Asnières-sur-Seine (Cours Antoine de Saint-Exupéry) et celle de Marseille (Cours Ozanam), villes dans lesquelles la société GORON est elle-même implantée.



#### Jocker, Centre d'Accueil Bulles d'Air

L'association Joker assure la gestion du centre de loisirs Bulle d'air qui accueille des enfants en situation de handicap mental. Le centre réunit plusieurs professionnels (éducateurs, orthophonistes, psychomotriciens, etc.) spécialisés dans la prise en charge de ces enfants et leur offre un espace nécessaire à leur équilibre et à leur épanouissement. La fondation soutient tous les ans le fonctionnement de la Structure des Yvelines (78).

### 5.2.2. À l'international



Mai Juin 2020 - Enfants du Foyer « Prem Nagar agra road children home » à Jaïpur

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. En 2019, La fondation Chenevier -Goron a financé la création d'une école pour filles de la caste des intouchables.

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).



#### Fondation Chenevier Inde 2020

En 2020, en pleine pandémie, dans un des pays les plus durement touchés, la Fondation a soutenu financièrement l'association TAABAR, ses 74 enfants des orphelinats et des écoles ainsi que le personnel éducatif, en permettant l'achat de denrées alimentaires de première nécessité, de produits d'hygiène et surtout de masques, gants jetables et de gels hydroalcooliques.



Mai Juin 2020 - Enfants du Foyer « Railway Station shelter home »



## 5.3. Le Pacte Mondial des Nations Unies

### Goron développe sa responsabilité sociétale avec le 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.

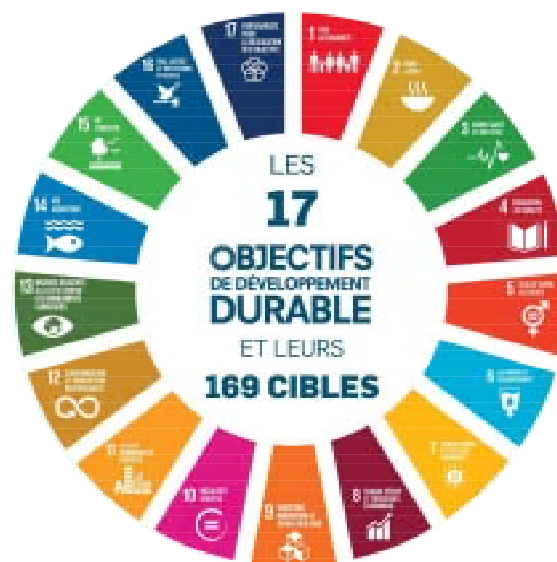
Au titre de cette adhésion responsable, Goron rejoint également le réseau dynamique de Global Compact France, animé par quelque 1 300 organisations

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



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.

Dans un objectif d'amélioration continue de sa responsabilité sociétale, en renouvelant en 2019 cette adhésion, Goron s'engage à intégrer les 10 principes dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses opérations et à agir pour soutenir les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, ci-dessous présentés.



GORON S.A.S.  
1 rue d'Anjou  
92600 Asnières  
Tél. : 01 41 11 86 00  
Fax : 01 40 86 12 00

### DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU ENVERS LE GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Asnières, le 20 janvier 2020

À nos parties prenantes :

L'histoire même de notre Groupe, qui fête ses 124 ans d'existence en 2020, est en soi la preuve que ses dirigeants successifs se sont inscrits dans la durée et ont partagé l'idée de construire pour passer le relai.

Le Groupe Goron a élaboré une stratégie de croissance permettant de concilier performance économique, respect de l'environnement et équité sociale

J'ai donc aujourd'hui l'honneur de renouveler notre engagement auprès du Global Compact des Nations et notre soutien à ses Dix Principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous vous présentons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager publiquement ces informations et à les partager avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Enfin, 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 GORON S.A.S.



Prévention et Sécurité (NF 341)  
Délivré par AFNOR Certification  
www.afnor.fr  
Surveillance par agents ou poste - Surveillance par agents  
réseaux - Interventions sur alarme

SOCIÉTÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ fondée en 1896 - Autorisation  
administrative préfectorale N° AUT-075-2113-11-11-0138149553  
L'autorisation administrative préfectorale ne confère aucun caractère officiel  
à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en  
aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics (Art. L. 612-14 et 15  
du code de la Sécurité Interne).

S.A.S. au capital de 665.760 € - Siège social :  
14, Bd St Michel - 75006 PARIS  
RCS PARIS B 543 074 976 - NAF 8010Z  
N° TVA : FR 553 42074976



Preuve de son engagement, Goron a ainsi communiqué en 2020 ses progrès réalisés en matière de responsabilité sociétale, à travers un document rédigé à cet effet : la Communication sur le Progrès ou COP.

Il existe 3 niveaux de reporting au Global Compact, qui définissent l'intégration des principes du Global Compact par

les membres : GC Learner, GC Active, GC Advanced. Dès sa première COP, le Groupe Goron a obtenu le niveau GC Active témoignant de son fort engagement envers les principes du Pacte Mondial et des 17 Objectifs de Développement Durable. Cette COP est publique et consultable sur le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies.

## 5.4. Le sport pour promouvoir l'épanouissement personnel et valoriser l'esprit d'équipe

En novembre 2020, Goron et Goron ASSI signent un partenariat sportif avec le Club de Rugby « Rouen Normandie Rugby », le « RNR » et ceci sur 3 saisons sportives.

GORON et GORON ASSI sont fiers de figurer parmi les partenaires officiels du RNR, et de mettre ainsi en lumière les valeurs sportives qui sont chères à GORON : l'engagement, le sens de l'effort, le fair-play, et l'esprit d'équipe.

D'une manière générale, le développement personnel est un principe fondamental que nous plaçons au cœur de notre politique RH.





## 5.5. Valoriser, fédérer et informer

### 5.5.1. Rendre Notre Monde + Sûr by Goron

Rendre Notre Monde + Sûr ([www.rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr](http://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 de deux ans après sa création, la plateforme Rendre Notre Monde + Sûr connaît un succès incontesté et grandissant avec plus de 42 700 visites uniques. Les lecteurs qui viennent rechercher de l'information, des témoignages, se retrouvent autour des problématiques et perspectives du secteur de la sécurité.

[Article RNMPS](#)  
du 13/11/2018



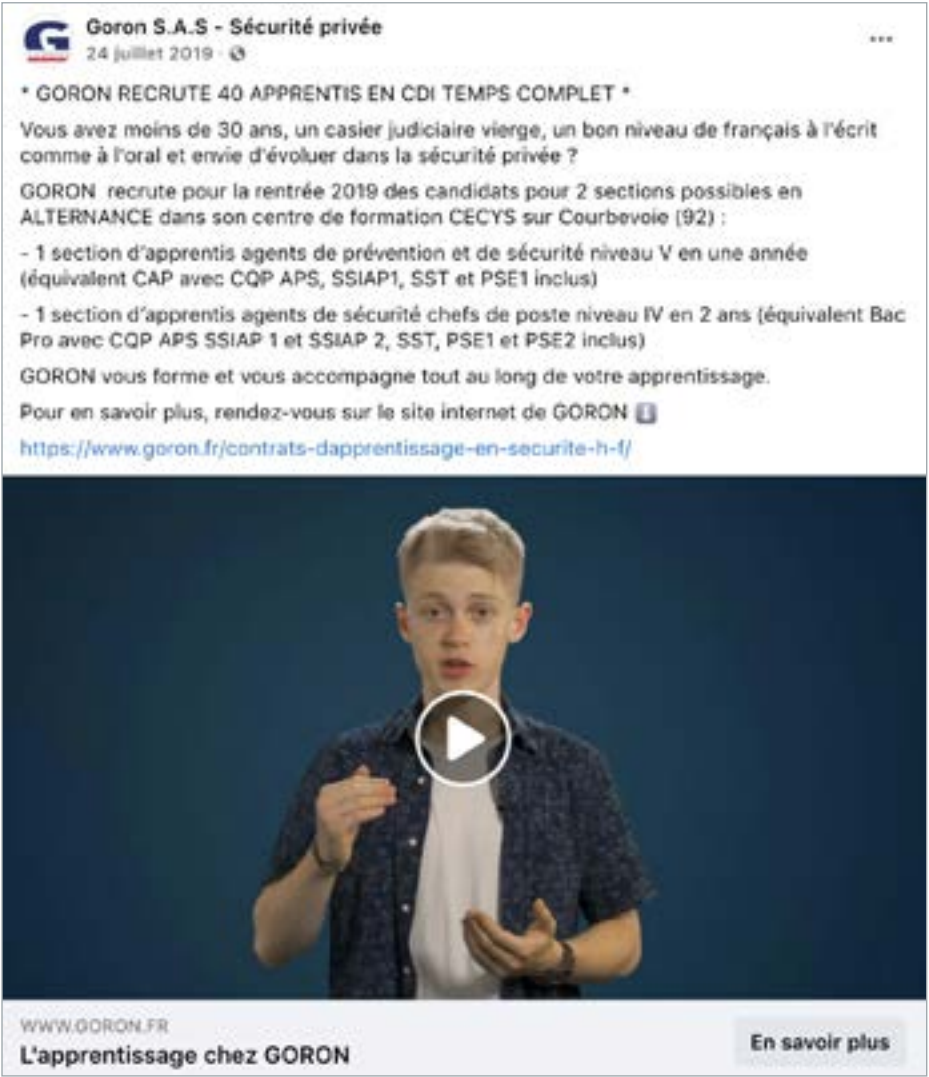
5.5.2. Les réseaux sociaux

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

→  Facebook, les publications les plus vues



Article RNMPS  
du 24/12/2019



Publication du 24 juillet 2019.

L'apprentissage chez Goron.

Vidéo pour la promotion de  
l'apprentissage dans le secteur  
de la sécurité privée : les  
apprentis témoignent

Post ayant  
touché plus de  
**12 000 personnes.**





## Offres d'emplois

Publication du 10 juillet 2019.

→  LinkedIn, les publications les plus vues



## « Fiers de nos équipes »

Publications du 24 mai 2018 et du 8 janvier 2020

Depuis 2 ans, afin d'honorer les actions remarquables des agents Goron sur le terrain, nous publions régulièrement les faits et gestes de nos héros du quotidien.



## Quizz

Publication du 3 avril 2019.



Publication du 4 juin 2019.

La grande enquête en ligne « Comment sont perçues les femmes du secteur sécurité / sûreté ? »

Publication vue par plus de **3 500 personnes.**



*Publication du 20 juin 2019.*

Les agents Goron sur le terrain,  
lors du salon international  
aéronautique du Bourget

Plus de  
**3 100 personnes**  
touchées.



**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



[www.rendre-notre-monde-plus-sur.goron.fr](http://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)