

officeETculture

stratégies et environnements tertiaires

STRATÉGIE | la sérendipité

RÉALISATIONS | Egis

HISTOIRE | la méthode Coué



MAITRISE DE LA LUMIÈRE ET COHÉRENCE GRAPHIQUE



www.onsit.fr

Decapub

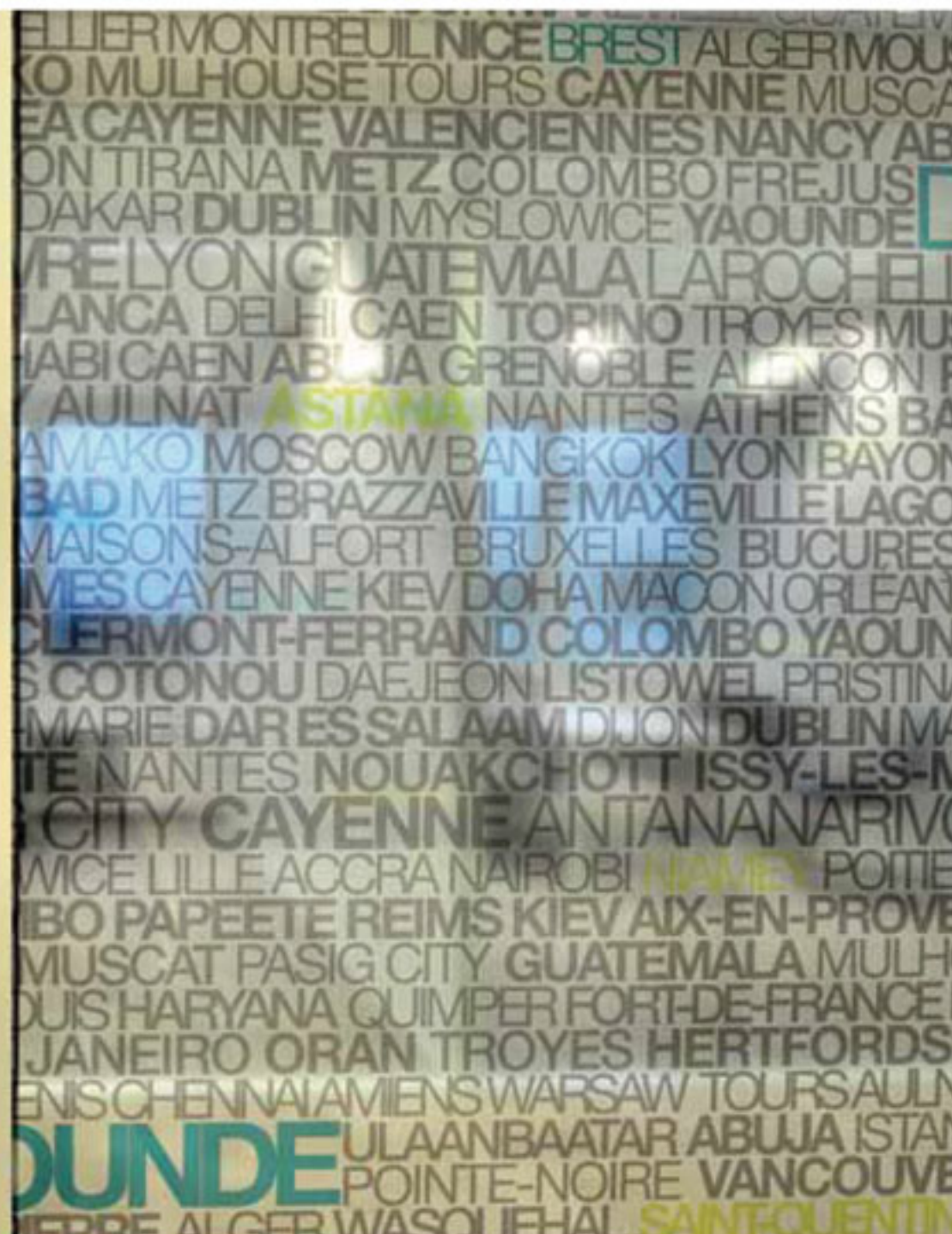
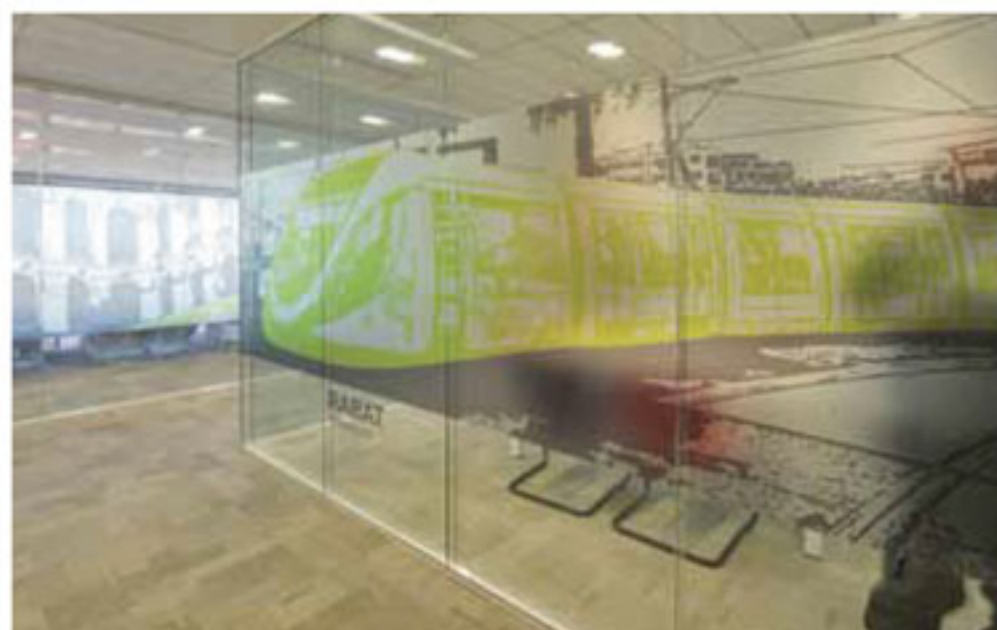
69, avenue de la Dhuys 93170 Bagnolet
01 43 60 74 85
onsit@decapub.fr

La demande d'Egis

En collaboration avec Imhotep conseil et l'équipe projet, concevoir et développer une décoration tournée vers le bien être des collaborateurs et assurer sa parfaite cohérence avec les codes du bâtiment et la charte identitaire d'Egis. Les éléments à réaliser sont les enseignes, les vitrophanies pour les salles de réunion, les bureaux et les boxes, la signalétique et la décoration des espaces détente et restauration.

La réponse de Onsit

Grâce à la totale implication d'Egis et d'Imhotep conseil, nous avons pu proposer des solutions abouties et passer de la fourniture d'éléments standards à un programme cohérent et réfléchi. Nous avons particulièrement travaillé sur la maîtrise et l'exploitation de la lumière, la compatibilité esthétique avec l'univers architectural et le mobilier et, bien sûr, le besoin de confidentialité.



Comment s'assister soi-même START, LE NOUVEAU SIÈGE D'EGIS

Quand Egis, leader français de l'ingénierie de la construction et acteur majeur du monde de l'immobilier tertiaire, déménage 1 000 collaborateurs dans son nouveau siège social, on est évidemment tenté d'aller voir si, comme le dit le proverbe, *le cordonnier est le plus mal chaussé*. Mais, cette fois-ci la sagesse populaire ne s'est pas avérée pertinente, comme le relate Stéphane Bernaux, chef du projet Start chez Egis.

Quand le projet de transfert de votre siège social a-t-il démarré ?

Nous avons commencé à travailler sur ce projet en 2011 quand la décision a été prise de ne pas renouveler le bail de notre site principal des Chênes (à Guyancourt) qui arrivait à échéance. Nous occupions ce bâtiment depuis 25 ans et les travaux nécessaires pour le remettre à niveau étaient trop lourds pour envisager de les réaliser en site occupé. Un déménagement s'imposait donc. Nous avons alors saisi cette opportunité pour rassembler en un seul lieu les équipes de nos quatre sites de Guyancourt (Chênes, Mirabeau, Montgolfier et Miroirs), soit plus de 1 000 collaborateurs. L'objectif principal de ce regroupement était humain et organisationnel : il s'agissait de réunir, dans un lieu unique, les collaborateurs, pour développer synergie entre les équipes, communication transversale et améliorer le travail en commun entre les différents métiers, dans un esprit de fédération et d'unification. Il était aussi important de donner du groupe une image résolument dynamique et tournée vers l'international.



Hall d'entrée et façade principale



Façade intérieure

Nous voulions rester aussi proches que possible de la gare RER de Saint-Quentin-en-Yvelines, pour éviter d'avoir à organiser des navettes de transport et surtout permettre à nos collaborateurs de profiter des équipements commerciaux du centre-ville. Nous avons sélectionné l'immeuble Start, proche de la gare et situé à 200 mètres de nos quatre sites. Propriété de SCOR, ancien siège de Malakoff Médéric, Start faisait l'objet d'une réhabilitation complète (seule la structure d'origine du bâtiment avait été conservée). Le projet, lancé en blanc, était une copromotion Icade/Codic avec Valode et Pistre comme architectes. Conseillés par CBRE, nous avons signé le bail en septembre 2011, pour un emménagement en février 2014.

Avez-vous constitué une équipe de spécialistes extérieurs et de consultants ?

La particularité de ce projet est que nous nous sommes auto-conseillés. Nous n'avons eu recours à des spécialistes extérieurs que pour le space-planning pur et la décoration, missions pour lesquelles nous avons collaboré avec Imhotep-Conseil. Nous avons assumé nous-mêmes les rôles et responsabilités de maître d'ouvrage, locataire, bureau d'étude, AMO, consultant, etc. L'assistance pour toutes ces missions est précisément le cœur de métier d'une société du groupe, Egis Conseil Bâtiments et nous la proposons régulièrement à nos clients. Nous nous sommes, en revanche interdit de participer à la réalisation de l'immeuble même. Nous n'avons probablement pas été un client facile car nous étions aussi sachants que nos interlocuteurs. Ainsi, la prise de possession a été, menée d'une manière particulièrement rigoureuse et nous avons été très vigilants sur la levée des réserves.

Enfin, élément inhabituel, durant plus de deux ans, la majorité de nos collaborateurs sont passés quotidiennement devant le bâtiment en travaux !

À propos de Stéphane Bernaux

Diplômé de l'ENSAD Paris, Stéphane Bernaux commence sa carrière au Cabinet Benoît, spécialiste de la programmation, tertiaire et du space-planning. En 1999, il rejoint le groupe OTH (devenu Iosis, puis Egis) où il dirige des projets durant plusieurs années avant de prendre la direction du département Programmation puis de développer le réseau d'agences régionales (Lille, Toulouse, Marseille, Lyon et Rennes). Il a participé à la conduite de nombreux projets majeurs et de transferts de sièges sociaux (Bouygues Telecom, Technip, Hachette, Crédit Agricole, Pernod Ricard, etc.). En tant que directeur du Développement chez Egis, il a participé aux projets Start et Cassiopée (nouveau siège d'Egis à Montpellier).

Quelle typologie d’espaces avez-vous choisi pour Start ?

Le principe d’aménagement, qui avait été validé en Comité exécutif dès le début du projet, était une répartition 80/20 entre espaces partagés et bureaux individuels. C’était une évolution majeure pour Egis où, jusqu’alors, la règle, dans 90 % des cas, était : une personne = un bureau fermé. Nous avons mené nos propres études sur la base de ce ratio 80/20 et avons rapidement réalisé que les mètres carrés du Start n’étaient pas très « efficaces ». Le bâtiment, en forme de U, a une profondeur de 18 mètres (avec un noyau central faisant barrière entre les façades, d’où des circulations doublées) et une trame atypique de 1,20 mètre ; il développe 30 000 m² de plancher (alors que nos quatre sites précédents en totalisaient 25 000), mais sur rez-de-chaussée plus sept niveaux, d’où des étages très vastes ; il est doté de 17 ascenseurs, de nombreux escaliers et sanitaires et de trois halls d’entrée car le programme du promoteur prévoyait une occupation multipreneur ; sa capacité maximum annoncée était de 2 300 personnes. Compte-tenu de ces contraintes et de nos partis d’aménagement, nous avons conclu que, pour nous, la capacité de Start était suffisante pour 1 250 postes de travail affectés (chiffre correspondant aux collaborateurs en poste, plus ceux que nous prévoyons de recruter dans les prochaines années, plus les équipes externes à Egis mais résidant dans nos locaux, provisoirement ou le temps d’un projet) ; des espaces d’accompagnement (60 salles de réunion réservables, réparties dans tous les étages, 60 boxes non réservables et un business center au rez-de-chaussée avec salles de réunions accessibles au public extérieur) ; des équipements nouveaux tels que restaurant, salle de sport, conciergerie.

Comment avez-vous associé et préparé les collaborateurs à ce changement majeur ?

Pour préparer les collaborateurs à une organisation spatiale différente de celle qu’ils connaissaient et les accompagner dans ce changement, nous avons travaillé avec une méthodologie descendante à niveaux multiples.

Dès 2012, est constitué un groupe de travail d’une trentaine de personnes de tous horizons, de toutes filiales, de tous métiers et de tous niveaux hiérarchiques. Les membres en sont choisis par les DRH, es-qualité et non es-fonction, parmi les collaborateurs volontaires. Nous voulions que les participants analysent à la fois leur quotidien au bureau et leur métier. Nous avons organisé une série de séances de travail, notamment sur ce qu’était un siège social et sur les modes de travail. Le but était de recueillir des informations mais aussi d’en fournir et de faire passer des messages.

Début 2013, nous sommes entrés dans la phase de conception, avec les premiers plans et les premières propositions de space-planning. Des réunions de sensibilisation ont été organisées pour l’ensemble des managers qui, ensuite, transmettaient l’information à leurs équipes, selon le format qui leur paraissait le plus adéquat.

Au second semestre 2013, nous avons constitué le groupe de *référénts transfert* qui allaient faire l’interface entre l’équipe-projet et les utilisateurs. Chaque filiale avait un *référént*, généralement un directeur ou le DRH lui-même, qui avait pour mission de communiquer les informations fournies par l’équipe-projet, de remonter les observations des équipes, d’être le correspondant logistique pour l’organisation pratique du transfert et plus généralement d’identifier tous les problèmes que le transfert allait créer dans la filiale. Ces *référénts* sont restés en place jusqu’à l’issue du déménagement. Parallèlement, bien entendu, les Institutions représentatives du personnel ont été régulièrement rencontrées et informées. Compte tenu de notre organisation juridique, nous avions à communiquer avec 8 CHSCT, et autant de délégués du personnel et de représentants syndicaux. Chaque filiale avait donc son planning social.

Comment le projet a-t-il été piloté ?

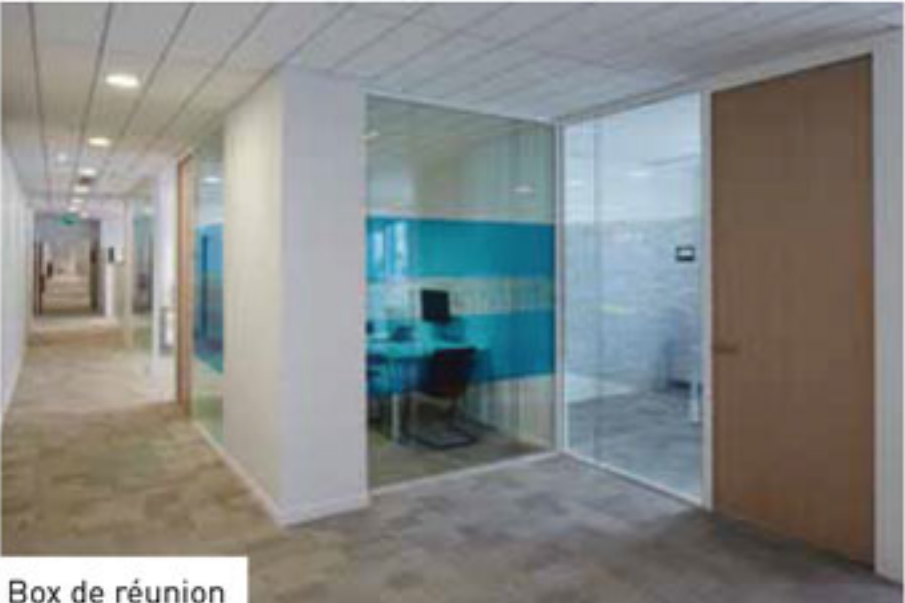
Tout d’abord, je tiens à préciser que la réussite de cette aventure d’entreprise fut le fruit d’un travail d’équipe dont l’engagement des membres, issus de plusieurs directions du groupe, a permis de relever nos propres défis. Le Comité de pilotage, mis en place en 2011, était constitué de membres du Comité exécutif d’Egis : Nicolas Jachiet, Président

« Sur ce projet nous nous sommes autoconseillé »

directeur général, Thibault de Ladoucette, Directeur financier, Isabelle Bourguet, Directrice de la communication, Frédéric Périn, Directeur des ressources humaines, Emmanuel Callico, Directeur général adjoint de la branche Bâtiments et conseils. Ce comité s’est réuni trimestriellement et a pris les décisions majeures. Un Comité opérationnel regroupait des représentants de l’équipe projet, de la direction des systèmes d’information, de la direction des achats et des moyens généraux, de la direction juridique et de la direction administrative et financière. Il s’est réuni tous les mois, et a préparé les dossiers pour les décisions majeures à prendre en Comité de pilotage, statué sur les sujets opérationnels et, plus généralement, réglé les questions techniques courantes. L’équipe-projet comprenait un chef de projet, un assistant maître d’ouvrage, un représentant du bureau d’études et un space-planner, tous issus de la branche bâtiment d’Egis. Elle était en charge de mener le projet au quotidien et disposait d’une forte autonomie. Durant les deux années et demie des travaux, c’est elle qui a maintenu le lien avec le promoteur en organisant une réunion mensuelle, sur chantier. Nous pouvions, ainsi, nous assurer de la bonne marche du projet, du respect du planning et aussi contrôler que toutes les modifications que nous demandions par rapport au programme initial du promoteur étaient bien prises en compte. Par exemple, la conception et l’installation d’un contrôle d’accès dont le Start était totalement dépourvu, alors que l’immeuble avait trois halls, des doubles parkings, un jardin, etc. Opération complexe, car le site devait rester multipreneur, conformément au programme de promotion.



Business center



Box de réunion



Cafétéria



Postes de travail

Comment avez-vous organisé la communication directe avec les collaborateurs ?

Ce travail s'est fait avec l'assistance de notre direction de la communication qui a joué un rôle majeur dans l'acceptation du projet par les collaborateurs.

Dès les premières cloisons montées et les premiers aménagements réalisés, nous avons organisé, chaque vendredi durant l'automne 2013, des visites du site pour l'ensemble des collaborateurs. Chacun a pu juger et se faire sa propre opinion sur l'espace, sur la lumière et sur les principes d'aménagement ; les réactions ont été, dans l'ensemble, favorables notamment sur les espaces partagés qui avaient pourtant suscité les plus grandes réserves et les plus grandes inquiétudes.

Pour le choix du mobilier, nous avons organisé des présentations du matériel des trois fabricants que nous avons sélectionnés. Une majorité de nos collaborateurs y sont venus, ont rempli le questionnaire et indiqué leur choix personnel. Les commentaires et le vote ont été pris en compte lors de la décision finale. Pour les sièges, par exemple, sans considérations économiques, c'est le modèle préféré par les collaborateurs qui a été retenu.

Dans le même temps, la direction de la communication avait mis en place une série d'outils de communications ad hoc : intranet spécifique, newsletters mensuelles puis bimensuelles, communications thématiques sur des sujets comme l'archivage où la vie en espace partagé et guide utilisateur remis lors du transfert.

Le déménagement s'est fait en deux étapes, le 7 février 2014 pour le site principal (400 collaborateurs) et le 7 mars pour les trois autres sites. Nous avons prévu ce mois de battement afin de pouvoir effectuer les reprises qui auraient pu s'avérer nécessaires. En fait, nous en avons eu peu et même le nombre de cloisons que nous avons dû rajouter se compte sur les doigts d'une seule main. Les collaborateurs se sont accoutumés à leur nouvel environnement sans problème majeur. Nous avons eu, bien sûr, à gérer des mécontentements, mais pas plus que dans toute opération lourde de ce type.

Les équipes se sont bien adaptées aussi aux nouvelles technologies de travail tel que le système de communication par Internet Microsoft Lync que nous avons déployé sur l'ensemble du bâtiment (et du territoire national) ou encore la centralisation des capacités d'impression (sept points par étage).

Quels enseignements tirez-vous du projet Start ?

Egis est un groupe connu et reconnu dans le monde des infrastructures, notamment du bâtiment, que ce soit en ingénierie ou en conseil. Nous sommes très présents dans le monde de l'immobilier d'entreprise, mais nous sommes moins connus dans le monde de l'aménagement tertiaire alors que nous employons une centaine de collaborateurs dans le domaine et que nous y avons de solides références (parmi les plus récentes, livrées ou en cours, les sièges de Clarins, de la SMABTP, d'Hachette Livre, de la Mutuelle des mairies). Il y a d'ailleurs, pour nous, une certaine logique à prendre en charge l'aménagement de l'intérieur quand on est un acteur important du monde de la construction comme nous le sommes. En nous impliquant nous-mêmes dans notre nouveau siège social et en nous appliquant à nous-mêmes nos propres méthodologies, nous avons voulu montrer que le cordonnier savait aussi bien se chausser et, sans forfanterie, nous y sommes parvenus.

Propos recueillis par Alain Boisson et validés par Stéphane Bernaux, photos courtesy of Egis ■



À propos d'Egis

Egis, filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % d'Iosis Partenaires (actionariat des cadres partenaires et des salariés), est un groupe de conseil et d'ingénierie, de montage de projets et d'exploitation proposant une offre globale unique. En ingénierie et conseil, Egis intervient dans les domaines des transports, de la ville, du bâtiment, de l'industrie, de l'eau, de l'environnement et de l'énergie. Dans les domaines routiers et aéroportuaires, son offre s'élargit au développement de projets, à l'investissement en capital, au clé en main d'équipements et à l'exploitation. Avec 12 000 collaborateurs et 881 M€ de chiffre d'affaires en 2013, le groupe est présent dans plus de 100 pays et dispose d'une quarantaine d'implantations en France. www.egis.fr



Le restaurant d'entreprise

