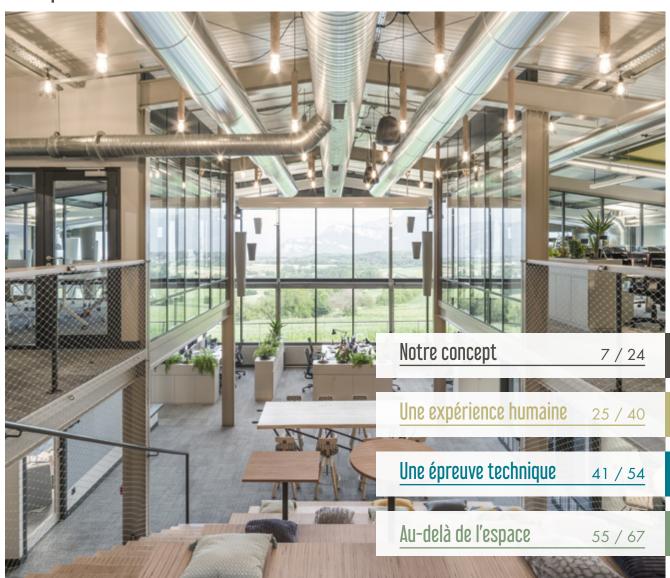


Cultivateur d'expériences



Siège social de Korus Group



LES DONNÉES CLÉS DU PROJET



1410 M²

décomposés en 600 m² au rdc, 450 m² en mezzanine et 360 m² pour la Ruche

8 MOIS
DE CONCEPTION
COLLABORATIVE

10 MOIS DE TRAVAUX

Début des travaux phase 1: SEPTEMBRE 2017 Début des travaux phase 2 : FÉVRIER 2018

Livraison du site : 1^{ER} JUIN 2018

LES MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE

- Charles Marcolin, PDG KORUS
- Jean-Pascal Crouzet, Architecte l'Autre Fabrique
- Directrice Conseil, Pôle Stratégie
 & Design
- Directeur Technique National
- Directrice des Ressources Humaines
- Directrice Marketing & Communication
- Représentants du CHSCT

LES CONTRIBUTEURS TOUS LES COLLABORATEURS DU SIÈGE

INTRODUCTION

Depuis son installation en 1998 à La Murette, où Charles Marcolin a décidé d'implanter son entreprise KORUS, le groupe a connu un fort développement de son activité en France et à l'international pour atteindre un chiffre d'affaires de plus de 100 M€ et 230 collaborateurs dont une centaine au siège. De l'installation d'automates bancaires, à l'agencement bancaire, aux déploiements de points de vente à travers la France et depuis quelques années au design et à la réalisation d'espaces de bureau, Korus n'a cessé d'imaginer et d'expérimenter de nouvelles solutions pour ses clients.

Dans un monde numérique où tout s'accélère, le sens de l'adaptation, la capacité à s'ouvrir et à se réinventer chaque jour, sont devenus les moteurs du succès. Korus s'est toujours caractérisé autant par cette vision du futur en mouvement, que par des valeurs traditionnelles simples et terriennes, à l'image de l'environnement de son siège social.

Même si Korus a installé ses directions régionales dans les sept plus grandes villes françaises et dans trois villes européennes, Charles Marcolin a toujours souhaité conserver l'emplacement du siège social dans la commune de « La Murette », son lieu de ressources et de créativité, et terre de son enfance.

C'est au début de l'année 2017, que Charles Marcolin décide d'expérimenter pour son groupe, pour ses équipes et pour ses clients, un nouvel environnement de travail plus collaboratif, en le transformant en un espace de vie et en repensant l'efficacité.

C'est ainsi qu'est né le projet interne Be@Work, baptisé démocratiquement par ses collaborateurs en référence au bien-être au travail. L'objectif était de pratiquer la conception 100% collaborative d'expérimenter ce que vivent ses clients lors de leur projet de réaménagement car « Avoir des idées, c'est bien. Les mettre en pratique c'est mieux ».

Le concept de réaménagement de l'entreprise a capitalisé sur son environnement naturel, source de bien-être sans besoin d'artifices, à l'heure où la biophilie a envahi la conception des espaces tertiaires. La connexion et l'immersion dans la nature ont été utilisées pour constituer un cadre de travail et de vie partagé, convivial, sain, simple et hospitalier comme l'est la campagne.

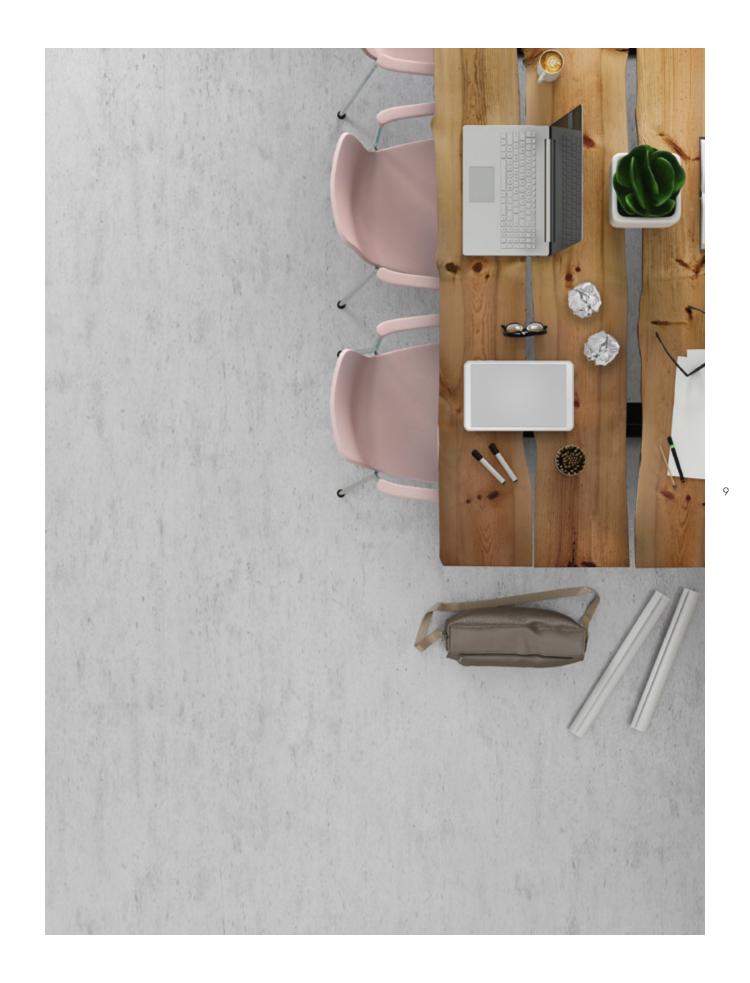
Retour sur ce projet : une expérimentation, une expérience





Partie 1

NOTRE CONCEPT



LE PROJET A ÉTÉ LANCÉ AVEC QUATRE ENJEUX MAJEURS :

- Concevoir des espaces de travail innovants, modulables, flexibles, ouverts et partagés ;
- Faire évoluer la culture d'entreprise de Korus en stimulant la créativité, en développant la fierté d'appartenance des collaborateurs, en favorisant la cohésion et le bien-être des équipes ;
- Créer une dynamique de partage et d'exemplarité, une expérience de la marque Korus avec les visiteurs, clients et partenaires, en faisant de ce lieu un showroom vivant de notre savoir-faire;
- Valoriser le patrimoine du bâtiment en pensant recyclabilité, économies d'énergie et valeur d'usage dès la conception.

Situé dans les hauteurs du petit village isérois de La Murette sur le flan méridional de la colline de Bavonne, le siège social de Korus bénéficie depuis toujours d'un environnement naturellement exceptionnel, loin de l'univers urbain des sièges sociaux parisiens.

Le village de La Murette, qui compte 1860 habitants, est un vieux village de jeunes! Vieux parce qu'on retrouve son nom dès 1375, jeune parce que plus de 50 % de la population a moins de 45 ans.

Heure après heure, jour après jour, saison après saison, les collaborateurs voient évoluer et vivre ce magnifique paysage composé du célèbre Vercors, de la mystérieuse Chartreuse, Grenoble dans le creux et Belledonne en toile de fond.



LE SAVIEZ-VOUS ?

DÉMÉNAGEMENTS

+ DE 10 000

entreprises déménagent ou modifient leurs espaces de travail par an.

(Source INRS)

Charles, pourquoi avoir initié ce projet ?

Charles Marcolin, PDG: De multiples raisons m'ont amené à lancer ce projet! Je souhaitais tout d'abord faire plaisir à mes collaborateurs et leur montrer à quel point leur bien-être m'importe. D'autre part, je voulais marquer une ère nouvelle: celle de l'innovation, de la collaboration entre les individus et de l'émotion. Et puis montrer à nos clients, nos partenaires, nos visiteurs, un lieu atypique qui nous permet de travailler autrement, tous ensemble vers un objectif commun, avec davantage d'agilité, de manière transversale et non pyramidale pour plus d'efficacité. Nous pouvons en effet transformer le monde du travail, à condition d'être soi-même exemplaire.

LE SAVIEZ-VOUS ?

ENVIRONNEMENTS NATURELS

Les employés de bureau européens qui travaillent dans des environnements comportant des éléments naturels, tels que plantes vertes et lumière naturelle déclarent un niveau de bien-être, supérieur de

+ 13 %

(Source : Rapport Human Spaces / Institut One Poll)

Les employés de bureau européens qui officient dans des environnements intégrant des éléments naturels sont

6 %

plus productifs

15 %

pius créatifs

(Source : Rapport Human Spaces / Institut One Poll)

La simple contemplation de la nature augmente la concentration et donc la productivité au travail.

(Source : Université de Melbourne)

Le projet de réaménagement du siège social s'est donc focalisé sur cet environnement naturel à portée de main... et d'œil. Il fallait magnifier cet univers, capitaliser sur sa force, faire entrer la nature à l'intérieur de l'espace pour améliorer le bien-être et doper la créativité.

-ZOOM SUR... LE DESIGN BIOPHILIQUE-



Dans une étude publiée en mai 2015, Human Spaces, hub digital dédié à la santé et au bien-être, s'est penché sur le rôle du design biophilique dans l'environnement de travail. La biophilie se définit comme la relation intrinsèque entre l'humain et la nature : selon cette conception, l'être humain aurait besoin d'être en rapport avec la nature et se sentirait mieux dans un environnement naturel que dans du bâti.

Appliqué à l'environnement de travail, le design biophilique consiste à intégrer des éléments naturels dans les bureaux : plantes vertes, éclairage naturel, vue dégagée... Selon le rapport Human Spaces, un tel environnement rendrait les travailleurs 6% plus productifs et 15% plus créatifs, par rapport à des personnes travaillant dans un environnement neutre.

L'étude souligne que les principales attentes des collaborateurs en matière de design biophilique sont la lumière naturelle, les plantes vertes et le calme.

L'amélioration du bien-être du collaborateur est un véritable atout pour l'entreprise car elle permet de limiter les risques psychosociaux facteurs de maladies, d'absentéisme et de turnover ; 10% des absences des employés du tertiaire résulteraient d'une architecture sans aucune connexion avec la nature.

Végétaliser le bâtiment de demain, ce n'est pas seulement améliorer la qualité de vie de ses occupants, c'est également accroître sa valeur d'usage.



Innovation, collaboration et bien-être au travail font concept en espace rural



Si l'architecture a été pensée selon les usages et les besoins des différents services par les collaborateurs, Korus a confié l'aménagement des espaces à l'architecte Jean-Pascal Crouzet de l'Autre Fabrique.

LE CHOIX DE L'ARCHITECTE : DU LOCAVORISME !

L'Autre Fabrique a été créée en 2001, par **Jean-Pascal Crouzet, architecte DPLG, précédemment Directeur de Projets Associé de Studios Architecture à Paris de 1991 à 2000.** L'agence est installée dans une ancienne fabrique de moulinage de soie, inscrite à l'inventaire supplémentaire des Monuments Historiques, dans le village de Chatte, à mi-

distance entre Grenoble et Valence. L'Autre Fabrique nous est apparue comme une évidence pour le projet : un acteur local qui comme nous, travaille à la campagne, avec pour autant des références sur tout le territoire, et une expérience significative des mutations des espaces de travail, pratiquée chez des clients internationaux.

Le point de départ architectural du nouveau siège a été le « hangar agricole » inspiré par le vrai hangar en tôle ondulée, ancien espace de stockage du groupe. Jean-Pascal a imaginé une ambiance volontairement décalée, qui met en avant la ruralité par rapport à l'environnement très urbain des sièges sociaux des grandes villes.

INTERVIEW JEAN-PASCAL CROUZET, ARCHITECTE L'AUTRE FABRIQUE

"

Jean-Pascal, pouvez-vous nous en dire plus sur le concept du Hangar de Korus ?

Jean-Pascal C.: Porté par la vision de son créateur e la volonté de matérialiser la stratégie de l'entreprise en faisant du siège social une véritable vitrine, Korus s'inscrit dans la tendance actuelle des entreprises novatrices qui proposent un cadre agréable véritable source de bien-être au travail, propice à l'épanouissement et la créativité de ses salariés.

Pour répondre aux nouvelles attentes de ses collaborateurs, en partant des besoins formulés lors d'ateliers interactifs, Korus entend par la modification de son environnement, transformer le "travail" en "activité" et mettre en place une nouvelle organisation favorisant les interactions et la transversalité.

Convaincu que les lieux de détente et d'amusement son l'occasion de tisser des liens entre collègues, de crée des ponts entre les services et de stimuler l'imagination et l'inventivité de ses collaborateurs, tout en amélioran l'ambiance générale de travail, Korus a installé "la Ruche" dans l'ancien bâtiment de bureau adjacen au hangar. Cet espace hybride conçu aussi bien pou travailler, se réunir, que pour déjeuner et se détendre se prolonge vers l'extérieur par de larges terrasses decks et emmarchements, pour une communion avec la nature qui peut à tout moment se prolonger par un parcours santé, aménagé au milieu d'espaces dédié au maraîchage.

Fier de ses racines Dauphinoises, évitant les quasi incontournables poncifs que sont devenus les babyfoot et tables de ping-pong de toutes start-up qui se respectent, Korus a développé un concept original, "rural chic" qui fait la part belle à l'esprit nature qui sied au site de La Murette.

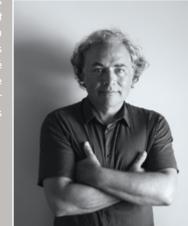
Comment avez-vous travaillé avec les équipes Korus ?

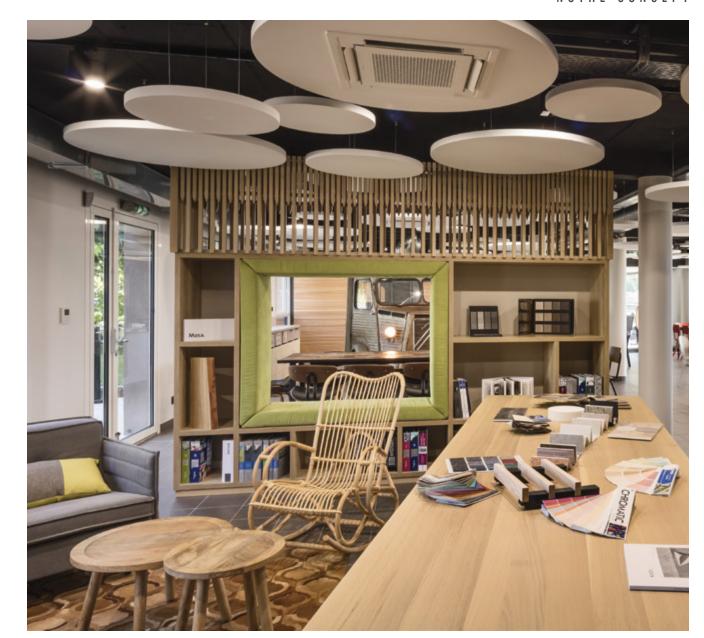
Jean-Pascal C.: Nous avons essentiellement travaillé avec le Comité de Pilotage « Be@Work », composé de Charles Marcolin, PDG du Groupe, la Direction des Ressources Humaines, les représentants du CHSCT, la Direction Marketing et Communication, la Direction Technique et la Direction Stratégie et Design, auque nous rapportions tous les 15 jours lors d'une réunion.

En phase d'étude, nous avons beaucoup échangé ave Muriel Blanc Duret, Directrice Conseil du pôle Stratégi et Design du groupe, "la gardienne du temple", qu veillait à ce que nos propositions soient toujours e cohérence avec le concept défini collectivement ave les collaborateurs.

La production d'une maquette virtuelle (BIM X permettant à chacun de se promener dans le projet d permis de clarifier l'aménagement de chaque partid du projet.

Pour les phases PRO DCE et la conduite du chantier nous avons travaillé avec Pierre Novelli, Directeur Technique et ses équipes.





-ZOOM SUR... LA PALETTE DE COULEURS ET MATIÈRES-

Couleurs et matières ont naturellement été inspirées par notre environnement.

Végétal et minéral se révélant différemment au rythme des saisons, ils ont permis de composer une palette où les verts peuvent être mousse, asperge ou absinthe, les gris argent, mastic ou plomb. En ponctuation sur des accessoires ou petit mobilier, les jaunes, roses ou oranges toniques dispensent

leur gaité, épousent les tendances du moment et sont voués à évoluer.

L'acier du hangar originel a été décliné et le bois utilisé sous toutes ses formes.

Le moelleux des textiles, enfin, participe à la polysensorialité du projet : de la douceur des coussins, jusqu'à l'amorti des moquettes ou à l'absorption acoustique.

Des espaces pour travailler autrement

DU DIAGNOSTIC DE L'ORGANISATION AU MACRO-ZONING

Nous sommes convaincus qu'un concept d'aménagement n'est réussi et performant que s'il correspond à la culture de l'entreprise, que s'il prend en compte les besoins de l'ensemble des collaborateurs. Ce doit être un savant mélange entre les nouveaux usages, les nouvelles postures de travail et la maturité de l'entreprise et des collaborateurs à intégrer ces nouveaux codes.

Ainsi, la phase préparatoire au projet a consisté à auditer l'organisation du site pour comprendre la culture spécifique du siège social de Korus, les synergies existantes entre les services et les modalités de fonctionnement du collectif.

Cette phase a été complétée par un baromètre, afin d'avoir une «photo» au démarrage du projet autour des thèmes suivants : le niveau de satisfaction global à date sur le site de travail, l'environnement de travail idéal et l'adhésion au projet de réaménagement des locaux.

L'une des étapes la plus importante de cette démarche fut l'écoute et l'accompagnement de l'ensemble des collaborateurs sur leur souhait individuel et collectif, en termes de culture d'entreprise et d'environnement de travail idéal.

Cette phase a permis de placer le curseur sur les questions de flexibilité au travail, de maturité collaborative et de culture organisationnelle.

L'ensemble de ces 3 étapes a permis de proposer aux collaborateurs un MACRO-ZONING (attribution de l'espace à chaque service de l'entreprise) adapté aux enjeux et à la culture de Korus.



ACTIVITY BASED WORKING

Ainsi, « le Hangar » se décompose en plusieurs espaces inspirés du concept d'«activity based working».

Les espaces de travail s'étendent sur deux niveaux, le rez-de-chaussée de 600 m² et une mezzanine de 450 m² reliés par un escalier central, pièce maîtresse du hangar qui permet d'une part de rejoindre les deux niveaux, mais également de travailler dans une posture différente ou d'assister à des conférences en s'asseyant sur les marches hautes, ou bien encore de profiter de la vue exceptionnelle sur les montagnes grâce à l'immense verrière. À cela s'ajoute un espace multi-usages de 320 m².

Compte tenu du fort taux d'occupation des bureaux au siège de Korus (le taux d'occupation moyen avoisine les 50% dans la majorité des grandes entreprises) et de la surface dont nous disposions, nous n'avons pas choisi le "desk sharing" qui permet de rationaliser les mètres carrés quand cela est nécessaire.

La majorité des collaborateurs a souhaité en effet conserver un poste attribué, contrairement au concept du « desk sharing » mais la mobilité et l'échange ont été encouragés et favorisés par la disparition des bureaux cloisonnés et fermés et la proposition d'espaces à usages spécifiques (conversations téléphoniques, réunions, concentration, échanges informels, détente) en plus des open spaces.

LES INFOS DU PROJET

Le projet du Hangar a permis d'augmenter le nombre et la diversité des positions de travail, tout en diminuant de près de

50 % la surface par collaborateur.

La surface totale des espaces de travail partagés (salles de réunion, espaces de concentration, box, etc.) a quant à elle été multipliée par trois, sans compter la création d'un espace de plus de 300 m² dédié à la restauration, la détente, la lecture et la créativité.

Pour autant, le concept s'est adapté aux usages et fonctionnement de chaque service. Par exemple, notre Directrice Conseil n'a jamais eu de bureau, et cela ne date pas du nouvel aménagement. Plus souvent sur les rails, dans les airs, en home office et chez les clients, il était évident, pour elle comme pour ses collègues, que le Hangar recelait suffisamment d'espaces pour les accueillir. De fait, même si le nombre de positions de travail a été optimisé, on la voit régulièrement installée au Marketing, au Commerce, à la Cellule Recherche et Développement ou au Couvoir!

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'ACTIVITY BASED WORKING

a pour objectif de créer un environnement de travail non plus basé uniquement en termes de poste de travail mais en fonction des activités réalisées : à chaque activité, son lieu adéquate.

LE DESK SHARING

est un moyen pour les entreprises d'optimiser les espaces de travail. Les bureaux ne sont plus attitrés, mais un certain nombre de bureaux est mis à disposition des salariés en fonction de leur emploi du temps. L'idée étant qu'il y ait moins de bureaux disponibles que de collaborateurs.



NOTRE CONCEPT

>3

Espaces de travail et espaces de vie : pour tous les goûts !

Chacun de ces espaces porte un nom en résonnance avec notre concept comme les Silos qui sont des boxes de confidentialité de forme octogonale, pouvant recevoir 1 à 3 personnes pour des réunions ; des cabines acoustiques SBS, solutions que nous appelons les Refuges ; le Couvoir, un salon confortable avec canapé et fauteuils ; les Cabanes, espaces semi-ouverts dédiés à l'échange mais sans confidentialité. Pour compléter, trois salles de réunions ont été imaginées avec des capacités différentes : la Grange pour 20 personnes, le Fenier pour 10 personnes et le Séchoir pouvant accueillir 8 personnes.

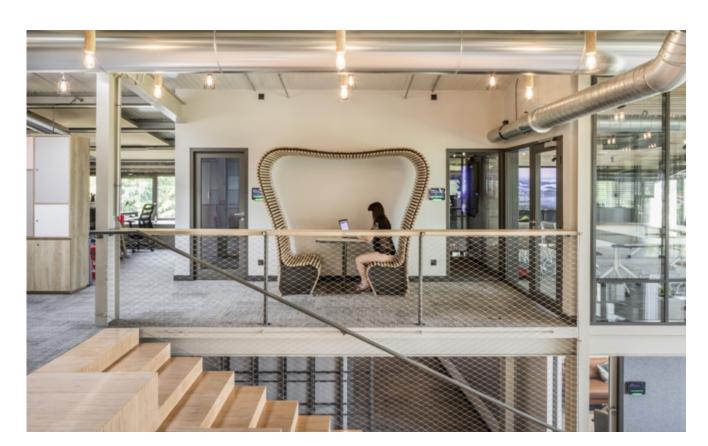
Nous disposons également de **l'Anti-Moulin** qui est un espace de concentration partagé dans lequel les téléphones ne sont pas les bienvenus et le silence de rigueur. La création de cet espace de repli, plus silencieux permet à l'open space, de rester un espace où l'on échange et où l'on communique. Il devait à tout prix rester un espace vivant et de partage. Le risque étant que, de peur de déranger ses collègues de l'open space, les collaborateurs se parlent moins...

La Ruche, quant à elle est un espace multi-usages et polyvalent pouvant accueillir une quarantaine de personnes pour tous types d'activité et ce à toute heure de la journée : accueil des visiteurs, réunions formelles ou informelles, pause déjeuner, événementiel, détente ou séances de travail. C'est notre place du village !

Deux lieux atypiques ont aussi vu le jour : **l'Atelier et l'Outillerie.**L'Atelier est un espace destiné à la créativité, aux travaux manuels, à la stimulation de la créativité et à l'innovation.
L'Outillerie est dédiée à l'exposition et la consultation de matériaux, de produits innovants, d'ouvrages, etc.

Enfin, **une salle de formation**, notamment consacrée aux nouveaux usages digitaux a été créée à proximité de notre Direction des Systèmes d'Information afin que les collaborateurs puissent être formés par nos experts IT sur les nouveaux usages et outils.

Ces lieux ont été conçus comme de véritables moyens utiles à chaque étape d'un projet, ils favorisent tantôt la réflexion et la concentration tantôt l'échange, la stimulation et la créativité.



AJUSTEMENTS - COMPROMIS : DU MOULIN À L'ANTI-MOULIN

LAETITIA CAMPILLO, CHARGÉE DE MISSIONS JURIDIQUES

Laëtitia, pourquoi avoir décidé de passer d'un bureau fermé à un bureau ouvert alors que dans votre demande initiale, vous souhaitiez plutôt un espace fermé qui préserve la confidentialité du service juridique?

Laëtitia C.: Nous avions effectivement choisi de privilégier la confidentialité au sein de notre service. C'est pourquoi nous avions opté pour un bureau cloisonné.

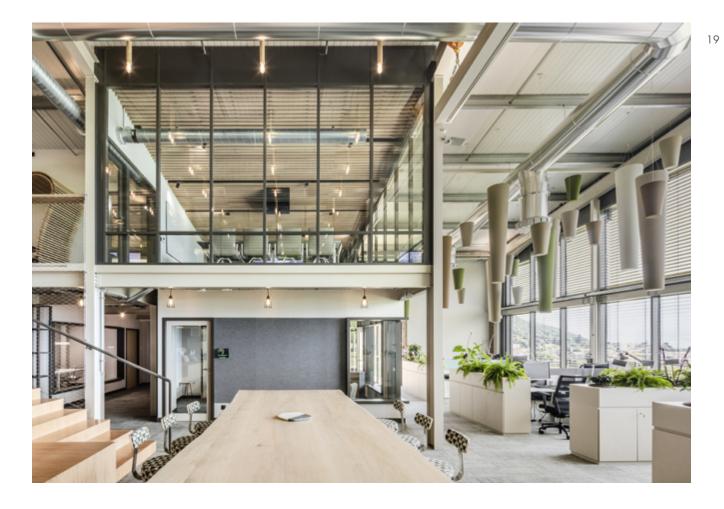
Mais en phase finale des travaux, nous avons découvert notre bureau et avons été assez déçues... celui-ci était certes propice à la confidentialité mais très isolé des autres services. Nous avons donc fait part de notre déception au comité de pilotage qui nous a proposé une solution : permuter notre bureau avec le Moulin, espace pour les nomades, ouvert et plus central, ce que nous avons bien évidemment accepté immédiatement.

Regrettez-vous votre décision?

Laëtitia C. : Absolument pas. Notre espace de travail est très agréable. L'acoustique est très efficace et la confidentialité nécessaire à notre activité est finalement préservée grâce à l'agencement des lieux : mobilier, panneaux acoustiques, meubles bas de séparation, et au nombre limité de personnes à proximité immédiate de notre espace.

Grâce à cet emplacement, nos échanges avec les autres services ont gagné en fluidité et notre accès à l'information est facilité.

C'est ainsi que l'ancien bureau du service juridique est devenu un espace de concentration partagé dans lequel le silence est de rigueur ! Loin d'être embarrassés par la situation, nous l'avons renommé l'Anti-Moulin !



C'est un mobilier fonctionnel, mais aussi agréable à regarder.

-ZOOM SUR... L'ESCALIER CENTRAL DU HANGAR-

« Nous avons opté pour une réalisation simple, sans ostentation et une forme compacte afin de créer une unité et un rythme. L'essentiel pour nous était de répondre aux exigences fonctionnelles, techniques et esthétiques, sans négliger l'une d'entre elles. Dans un souci d'authenticité, nous avons préféré l'emploi d'un matériau brut : le panneau BauBuche, qui est du lamibois en hêtre régional, fabriqué par Pollmeier dans le cadre d'un processus rentable et à la pointe de la technologie. Il permet de coller du placage déroulé de 3 mm d'épaisseur parallèlement aux fibres ou en croix, pour le transformer ensuite en supports, plaques, panneaux ou plancher.

Esthétiquement, sa ligne est épurée. Sa couleur naturelle claire lui confère un aspect contemporain. C'est un mobilier fonctionnel, mais aussi agréable à regarder!

Outre sa fonction première de trait d'union entre les deux niveaux du Hangar, l'escalier a plusieurs autres fonctions telles que d'abriter discrètement le local technique de la photocopieuse, de disposer de rangements utiles sur les côtés latéraux et d'accueillir une quarantaine de personnes assises sur les plus hautes marches pour des conférences avec mise à disposition d'accessoires comme des tables et pupitres venant se loger dans les planchers. Pour le confort, il se pare de coussins qui lui confèrent une atmosphère chaleureuse et permettent de se détendre quelques minutes.

En résumé, cet escalier se veut résolument contemporain, fonctionnel, élégant et propice aux discussions, un espace de détente ou de «décompression», le point de départ d'un trait d'union...

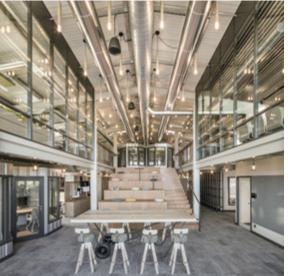
Concernant la fabrication, il a fallu d'abord se rendre compte de la situation, de la complexité dans laquelle il allait s'inscrire, de la répartition des bureaux à l'étage, de la place dont nous disposions sur la hauteur, la profondeur et la largeur. Construire ce type d'escalier nécessite le respect et la maîtrise d'un certain nombre de règles : le calcul des hauteurs de marches, du reculement (longueur de l'escalier) et du giron (la largeur de la marche) pour qu'il ne soit pas trop raide.

Le principe de sa construction était de réaliser une coque en OSB de 25 mm d'épaisseur, permettant de recevoir la finition BauBuche de 20 mm d'épaisseur. Celle-ci a fait l'objet d'un montage à blanc en atelier afin d'ajuster toutes les coupes du BauBuche. Des potences métalliques ont été placées sous la coque afin de pouvoir supporter le poids de plusieurs collaborateurs.

Pour sa fabrication, trois semaines de travail ont été nécessaires. Pour son installation, nous avons sélectionné une équipe de 4 compagnons qui s'est engagée sur la qualité et la bonne réalisation. »

Jean-François Demonchy, Directeur Pôle Mobilier et Agencement KORUS







NOTRE CONCEPT



Partie 2

UNE EXPÉRIENCE HUMAINE







Une expérimentation de l'horizontalité

À partir du macro - zoning, les 100 collaborateurs du site ont été rassemblés sur une journée pour élaborer ensemble leur MICRO - ZONING.

Chaque service, accompagné d'un expert, a proposé dans sa zone un scénario d'implantation respectant le cahier des charges du projet (espace de vie et efficacité collaborative).

Chaque équipe s'est retrouvée avec le plan de sa zone, un kit de mobilier à l'échelle, des planches tendances de bureaux, son cahier des charges issu de la phase d'audit.

L'expérience a montré que les collaborateurs, stimulés par des experts, sont tout à fait capables de se projeter et d'innover en termes d'environnement de travail. Ils savent parfaitement ce dont ils ont besoin pour travailler efficacement.

LE SAVIEZ-VOUS ?

LE MACRO-ZONING

consiste en la répartition des surfaces par typologie d'espaces et par service de l'entreprise.

LE MICRO-ZONING

est la définition des zones d'implantation par poste nominatif.



INTERVIEW

MURIEL BLANC DURET, DIRECTRICE CONSEIL, PÔLE STRATÉGIE ET DESIGN KORUS, MEMBRE DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROJET



"

Muriel, quel a été ton rôle dans le projet du Hangar?

Muriel B.D.: Juge et partie!

J'ai à la fois contribué à faire émerger les jalons du projet en phase programmation, contenu la conception de l'architecte dans les orientations de notre cahier des charges collaboratif et fait partie du COPIL côté maîtrise d'ouvrage, jusqu'à la livraison du chantier.

À ton avis, la conception collaborative avec les collaborateurs a-t-elle été bénéfique pour le projet ?

Muriel B.D.: Elle a incontestablement permis d'enrichir les idées, d'affiner les orientations, de rendre tangibles les postulats de la feuille de route. Chaque collaborateur contributeur a pu apporter sa vision en tant qu'utilisateur mais aussi en tant qu'expert métier, jusqu'à la phase de conception.

Chacun a ensuite pu, au fil des micro-enquêtes en ligne, prendre parti et orienter les décisions.

La conception collaborative permet enfin de pointer les

éventuels écarts entre le discours de l'entreprise sur le bien-être au travail (qui fonde nombre de consultations) et ce qui est vécu par les collaborateurs. Le risque dans ce type de projet est de céder au social washing, or impliquer les salariés c'est assumer le « bottom up ». Cela engage l'entreprise dans un alignement des discours et des actes. En la matière, les attentes sont fortes dans toutes les sphères de nos sociétés occidentales. On parle souvent de « transparence » mais le terme est déjà galvaudé car trop marketé.

Qu'est-ce que ce projet a apporté au groupe Korus et à ses futurs clients ?

Muriel B.D.: Nous avons vécu ce que nous prescrivons et cela n'est pas facile sur la durée, nous ne l'oublierons pas : le principal point de vigilance est de ne jamais perdre de vue les intentions initiales et de mesurer chaque décision, qu'elle relève du planning, du budget, de l'organisation des espaces, de la digitalisation ou de l'image. À leur aune ! C'est ainsi bien le rôle du COPIL et de son prestataire conseil d'en être les garants jusqu'au terme de la collaboration.







2 Les 6 ateliers collaboratifs

IMPLIQUER LES COLLABORATEURS EN AMONT POUR CRÉER L'ENGAGEMENT

Lors de la journée de micro - zoning, les collaborateurs volontaires se sont inscrits à des ateliers sur les thématiques suivantes : Digital et Communication, Restauration, Atelier et Matériauthèque, Parcours visiteurs, Ambiance et Style, et enfin 5 R (Réduire, Réutiliser, Recycler, Réemployer et Réparer).

Ces 6 ateliers ont mobilisé pendant 6 mois plus de 40% des collaborateurs du siège pour construire chaque chapitre du cahier des charges de conception présenté ensuite au comité de pilotage puis transmis à l'architecte. Les groupes composés de profils divers, du stagiaire au directeur, sans lien hiérarchique, ont désigné un porte-parole et un secrétaire à chaque session. Ils se sont réunis en toute autonomie pour produire les orientations clés du projet d'aménagement. Cela a grandement participé à l'adhésion au projet car ce fut un moment de cohésion inédit, d'échange entre métiers et collègues parfois éloignés : une réelle expérimentation gagnante de l'horizontalité.



LE SAVIEZ-VOUS ?

COLLABORATION

70 %

des idées naissent dans le cadre d'un travail collaboratif.

LES INFOS DU PROJET

40 %

des collaborateurs du siège se sont mobilisés sur la base du volontariat pendant plus de 6 mois pour écrire le cahier des charges de conception.

6 ATELIERS DE TRAVAIL

- Digital et Communication,
- Restauration.
- Atelier et Matériauthèque.
- Parcoure visitoure
- Ambiance et Style,
- 5 R (Réduire, Réutiliser, Recycler, Réemployer et Réparer).



AJUSTEMENTS - COMPROMIS:

LES BUREAUX ASSIS-DEBOUT

Un certain nombre de collaborateurs avait émis le souhait d'avoir un bureau assis-debout pour changer leur position de travail au cours de la journée. Comme l'enveloppe budgétaire du projet ne permettait pas de satisfaire toutes les demandes en termes de nombre de postes, le comité de pilotage a décidé d'équiper un silo, petit espace de travail partagé, en table et chaises hautes pour répondre à ce besoin de changement de posture et de surélever la grande table au centre du Hangar. Ainsi, les collaborateurs qui le souhaitent, peuvent travailler debout à certains moments de la journée.



Le comité de pilotage a donné la possibilité aux collaborateurs de devenir acteurs de ce projet et ainsi valoriser les enjeux collectifs, en essayant de donner la parole à tous.

Les managers accompagnant le projet y ont aussi vu l'opportunité de transformer leur management, via davantage de méthodes collaboratives. Certains ont même été moteurs de la transformation.

32 TÉMOIGNAGE

DE LA MODÉLISATION À LA CONCRÉTISATION

Lorsque Korus nous contacte, l'équipe Be@Work travaille depuis plus d'un an à l'élaboration du concept des nouveaux bureaux du siège. Conçu lors d'ateliers participatifs avec l'ensemble des collaborateurs, le "cahier des charges de conception collaborative" synthétise les ambitions du projet. Ce document, très fourni et détaillé, définit dans une première partie le positionnement stylistique et conceptuel ainsi que l'emplacement des différentes typologies d'espaces (macro et micro - zoning) du projet. La seconde partie établit les objectifs à atteindre dans tous les usages liés à l'environnement de travail, de la diététique au parcours de santé, de l'écoconstruction à l'atelier de recyclage, des aménagements paysagers au potager... Un programme de rêve!

Il faut donc dans un premier temps ramener l'équipe à la réalité physique du bâtiment à réaménager, un vrai hangar agricole. De hauteur limitée (6,05 mètres au faîtage) : conçu pour un usage de stockage, la structure du hangar doit être renforcée

pour répondre à la surcharge de l'isolant et aux nouvelles réglementations. La création d'un deuxième niveau de bureau engendre une forêt de poteaux supplémentaires qui nous conduit à proposer une "rationalisation" des plans de space planning. Étayés par une analyse exhaustive des contraintes, nous convainquons les équipes d'occuper l'ensemble de la surface du hangar tout en abandonnant certaines demandes,



notamment l'implantation aléatoire des stations de travail. En contrepartie de cette standardisation des implantations, nous proposons des kits de personnalisation des espaces de

travail permettant à chaque équipe de collaborateurs de choisir parmi une sélection, la couleur de sa cloison acoustique, la teinte de son plan de travail, la forme des meubles de séparation, etc.

Petit à petit, à grand renfort de modélisation, nous "concrétisons" les différentes idées du cahier des charges, architecture des espaces, design des mobiliers, articulation des espaces extérieurs et composition des façades.

Pour les façades Est et Ouest, le percement des ouvertures est, à l'instar des postes de travail, dicté par la trame du bâtiment. En revanche pour la façade Sud, nous proposons l'installation d'un mur rideau qui, non seulement donne l'effet cathédrale recherché dans les images références du cahier des charges, mais surtout projette collaborateurs et visiteurs dans un incroyable panorama qui voit Chartreuse et Vercors enlacer Grenoble.



J.P. Crouzet, Architecte, l'Autre Fabrique



LE SAVIEZ-VOUS ?

LE SHAKEÏ

est un procédé architectural utilisé

traditionnellement par les japonais.

Il signifie « emprunt de paysage »,

et consiste à placer une fenêtre,

une ouverture, qui, depuis l'intérieur,

cadrera un rocher, un arbre, une

vue sur les montagnes... tout en

s'évitant la vue sur un bâtiment peu

esthétique. L'aspect extérieur des

ouvertures (alignement, dimensions

l'essentiel est ce qu'elles cadrent

depuis l'intérieur. C'est ce à quoi s'est livré notre architecte en notre

Dauphiné!





Les initiatives personnelles

collaborateurs de s'exprimer sur leurs besoins individuels et collectifs, d'émettre des idées, de donner leur avis. Certains d'entre eux en ont profité pour faire partager aux autres leurs passions.

De même, **Sébastien**, Chef de projet national, est passionné de bricolage en tout genre. Il adore recycler, chiner et détourner du matériel de son usage initial. Il s'est donc porté volontaire tout naturellement pour rénover un fourgon Citroën type H, afin d'en faire notre cuisine.

Notre factotum à mi-temps David, pompier professionnel et adepte du Cross Fit, s'est emparé du projet « parcours santé – bien-être – sportif ». Il a imaginé, dessiné et monté le projet de toutes pièces en sollicitant le comité de pilotage et chaque service du siège suivant ses besoins d'accompagnement: le service marketing/communication, le service RH, le service achats, etc.

UN PROJET QUI A RÉVÉLÉ DES PASSIONS

Tout au long du projet, le comité de pilotage a donné la possibilité aux

Pour exemple, au moment où le groupe de travail ne savait comment aborder le choix des plantes d'intérieur, la passion de Julie, Chargée de clientèle au sein du pôle SAV et Gestion Technique, est arrivée comme la pluie après la sécheresse ! En un temps record, elle nous a sélectionné des plantes de 3 familles, et fourni, pour que les collaborateurs les choisissent, indications d'entretien, d'exposition et de floraison. Notre service marketing et communication s'en est ensuite emparé pour concocter une animation avec découpage pour collecter et concaténer les choix.

TÉMOIGNAGE L'HISTOIRE DU TUB (TRACTION UTILITAIRE DE TYPE B)

Il a fallu tout d'abord trouver des bricoleurs qui s'intéressent à un projet de la sorte : atypique et en même temps artistique. J'en ai parlé à pas mal de personnes, contacté des artisans, des carrossiers mais sans succès. Grâce à Muriel, notre directrice Conseil et ses amis Fred et Olivier, des bricoleurs un peu fous, le projet a été lancé. Nous avons fait quelques esquisses et les avons présentées à Jean-Pascal, l'architecte. La ligne artistique sera le RATS ROD : garder la patine et la rouille extérieure et refaire l'intérieur à neuf.

Après quelques recherches, l'affaire est conclue pour un type H de 1945 avec un moteur Perkins Diesel. Nous l'avons transporté dans une ferme nucicole à Saint - Marcellin (38) pour le rénover : cinq week-ends ont été nécessaires pour le démonter, le découper, le renforcer, le peindre et le vernir... Nous avons aussi passé du temps à chercher les accessoires d'époque qui devaient être remplacés. Après 2 mois de



travail, notre fourgon H fut transporté jusqu'au siège sur une remorque. Le menuisier a pris le relai sur place pour intégrer les meubles de cuisine fabriqués sur mesure. Je crois que nous pouvons être fiers du résultat!

> Sébastien Nauleau. Chef de projet national en charge de la rénovation du fourgon H

L'accompagnement au changement

ÉTAPE INDISPENSABLE À L'ADHÉSION

Pour accompagner les collaborateurs dans ce changement d'espace de travail et par conséquent d'organisation de travail (passer de bureaux cloisonnés et fermés à de petits open spaces), nous avons principalement misé sur 2 leviers: une communication fréquente avec une totale transparence des informations et l'implication des collaborateurs tout au long du projet à travers des enquêtes en ligne, des prises d'initiative favorisées et l'organisation de petits événements pour développer la cohésion autour du projet.

Dès le début du projet, les collaborateurs Korus ont été impliqués dans le projet par le biais d'un baromètre pour connaître leur état d'esprit. Ils ont ensuite tous été réunis lors d'une journée de lancement puis à une autre journée de présentation du concept quelques mois plus tard.

Enfin, de petits événements conviviaux ont été organisés pour créer de la cohésion tout au long du projet : une session de rempotage des plantes intérieures avec dans le même temps, l'arrivée du fourgon H rénové, une session de présentation des travaux des groupes de travail au comité de pilotage, une session de jardinage extérieur, etc.

Un journal interne « le petit journal de Be@Work » a été créé spécifiquement par l'équipe marketing et communication. Sur 18 mois de projet, une quinzaine de journaux ont été envoyés aux collaborateurs toutes les 5 semaines environ, en fonction de l'actualité. Ce document rappelait les interlocuteurs du projet, l'avancée des travaux, communiquait sur les décisions du comité de pilotage, revenait sur les événements liés au projet et mettait en lumière les belles initiatives personnelles. La transparence des informations était le leitmotiv du petit journal.

En effet, nous n'avons pas hésité à communiquer aux collaborateurs les difficultés rencontrées : le décalage des dates de déménagements, les problèmes liés aux travaux et à l'avancement du chantier, les choix contraints liés au respect de l'enveloppe budgétaire allouée au projet, les renoncements,

Enfin, tous les collaborateurs ont été invités à répondre à une demi-douzaine de questionnaires en ligne sur des sujets variés comme le parcours santébien-être-sportif, les paniers de légumes, le choix des plantes intérieures, le choix de la teinte de leur mobilier de bureau, du format de leur cloison séparative, etc...

LE SAVIEZ-VOUS ?

CHANGEMENTS EN **ENTREPRISE**

78 %

des salariés considèrent que les changements sont nécessaires, mais ces changements en inquiètent la mnitié

Les changements vécus par les salariés français touchent trois sphères :

- L'ENTREPRISE : réorganisation structurelle (69%), changement culturel (66%), stratégie de l'entreprise (63%)
- LE TRAVAIL: méthodes et processus équipements nouveaux lieu de travail (43%)
- L'EMPLOI : réduction (50%) et augmentation des effectifs (41%)

(Source : Baromètre IFOP 2016 sur l'accompagnement au changement)

TÉMOIGNAGE

LA COMMUNICATION INTERNE, OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT...

La communication interne, à travers le petit journal et les événements organisés, a été un élément fort de l'accompagnement au changement. Les informations délivrées dans le petit journal ont, je pense, contribué à l'adhésion des collaborateurs au projet. Ainsi, après chaque comité de pilotage, nous décidions du sommaire du prochain petit journal en transmettant un maximum d'informations et en expliquant les raisons de certains choix. Je suis persuadée que plus on explique, plus on est transparent, plus on justifie les choix en amont, mieux ils sont compris et intégrés. Les collaborateurs détestent être mis devant le fait accompli et je

les comprends ! Ils sont tout à fait capables de comprendre des choix budgétaires, des ajustements et des renoncements, si tant est qu'ils soient argumentés. Mais il faut être sincère, nous avons été effectivement confrontés à quelques déceptions car nous n'avons pas pu répondre positivement à chaque demande individuelle, nous avons privilégié l'intérêt et les besoins du collectif.

> Anne-Sophie Kapps, Directrice Marketing et Communication

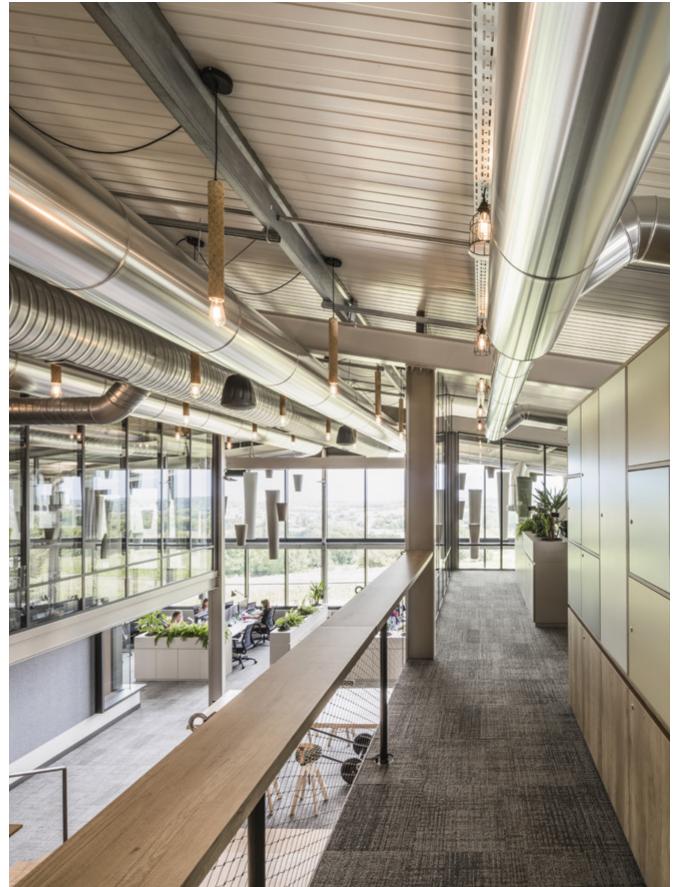


UNE EXPÉRIENCE HUMAINE UNE EXPÉRIENCE HUMAIN



Partie 3

UNE ÉPREUVE TECHNIQUE



UNE ÉPREUVE TECHNIQUE

UNE ÉPREUVE TECHNIQUE



D'un point de vue technique, le Hangar a été réalisé de manière à répondre à 4 enjeux majeurs : le confort des occupants à travers la performance acoustique et l'apport de lumière extérieure, le confort thermique à travers la personnalisation de la température intérieure, la performance énergétique en vue de faire des économies et enfin la flexibilité de l'espace.



Des contraintes fortes liées à la structure du bâtiment

Conçu à l'origine pour un usage de stockage, le bâtiment existant revêtait de nombreuses contraintes techniques. D'une hauteur limitée de 6 mètres au faîtage, la création d'un deuxième niveau nous empêchait de bénéficier de plenum technique (espace entre la dalle du niveau supérieur et le faux-plafond) suffisant. Nous avons dû également conserver le sol existant pour ne pas réduire davantage la hauteur sous plafond. De plus, sa structure a dû être renforcée

pour répondre à la surcharge de l'isolant et aux nouvelles règlementations sismiques.

L'implication des équipes techniques dès la conception, a permis de trouver des solutions performantes et ingénieuses pour respecter d'une part les choix architecturaux, mais également contourner les contraintes de la structure du bâtiment







UNE ÉPREUVE TECHNIOUE UNE ÉPREUVE TECHNIOUE

Le confort acoustique, un enjeu majeur

Le confort acoustique a été un des éléments prépondérants dans le projet technique. En effet, dans le baromètre de lancement de projet, les collaborateurs avaient émis leur inquiétude sur la qualité acoustique du fait du passage de bureaux individuels fermés à un open space.

Aussi, Korus a donc décidé de se faire accompagner par un bureau d'études spécialisé en acoustique : DB Silence.

En plus de l'accompagnement au changement et de la proposition d'espaces de repli, l'acoustique générale a été traitée selon deux paramètres forts : isoler du bruit et absorber le bruit.

Par exemple, la moquette Miliken choisie est composée d'une sous-couche acoustique participant fortement au confort avec 33 décibels d'isolement et 0.3 (H) d'absorption.

Pour les salles de réunion, l'équipe technique a travaillé avec le principe de « boîte dans la boîte ». Une boîte (la salle) est montée avec une cloison et un plafond composés de deux plaques de plâtre collées sur un film acoustique pour assurer 57 décibels en cloison et 44 décibels pour les portes. Ensuite, pour absorber le son, des dalles de plafonds acoustiques ont été rajoutées en plus de la moquette acoustique au sol.

Concernant les espaces de travail ouverts, Korus a mis en œuvre plusieurs solutions : des ciels acoustiques Texdecor à l'étage en complément des séparateurs acoustiques des bench. Pour le rez-de-chaussée, l'équipe a créé des plafonds suspendus en dalles de différentes dimensions. Pour la partie en double hauteur, elle a été traitée avec « une forêt » de cônes suspendus Texaa agrémentés d'un revêtement acoustique mural.



ACOUSTIQUE

60 ET 65 DÉCIBELS.

et l'ouïe perçoit jusqu'à 20 - 25 décibels.

LES INFOS DU PROJET

jugé très performant au regard de la norme NF S 31-080 de ianvier 2006 qui porte l'isolement du bruit à au moins

DÉCIBELS.

La confidentialité est obtenue vis-



Le niveau acoustique du Hangar est

48

à-vis des espaces adjacents pour les conversations à voix normale et forte. Le bruit des équipements est inaudible. Les bruits de chocs sont rarement audibles, de même que les bruits extérieurs. Le confort de parole et d'écoute au téléphone ou en réunion est très bon. L'ambiance sonore a un caractère soigné et feutré.



Le confort thermique du Hangar : entre confort d'usage et performance énergétique

Les équipes techniques ont choisi une centrale de traitement de l'air haute performance tout air neuf avec récupération des calories sur l'air extrait et possibilité d'un préchauffage électrique si nécessaire pour l'air neuf.

Cette centrale est programmée en gestion automatique avec une réduction des débits jusqu'à 60%. Elle utilise la technique du free cooling pour optimiser les consommations d'énergie.

Pour la climatisation, une pompe à chaleur réversible à chauffage continu Daikin a été installée. La diffusion d'air frais se fait par des unités intérieures de type cassette pour le rez-de-chaussée, des gainables pour le niveau supérieur du hangar et des gaines haute pression pour l'espace en double

Les salles de réunion sont équipées de détecteurs de présence afin de ventiler l'espace uniquement auand celui-ci est occupé et ainsi économiser de l'éneraie.

La régulation de la température est centralisée avec un système i-touch combiné à des télécommandes individuelles permettant à chaque collaborateur d'adapter et d'être maître de son confort individuel de +/- 3°.

Les plages de fonctionnement ont été réglées pour un fonctionnement normal à partir de 5h du matin à 22°C pour assurer le confort à l'arrivée des collaborateurs à partir de 7h, avec une première diminution de température à 20h à 19°C (l'utilisateur pouvant encore modifier manuellement cette température) et une seconde diminution de température à 22h à 19°C comme le week-end, sans modification manuelle possible.

LE SAVIEZ-VOUS ?

LE FREE COOLING

c'est une technique de rafraîchissement passif des bâtiments. Elle utilise l'air extérieur lorsque sa température est inférieure à la température ambiante du bâtiment pour le rafraîchir.

Une conversation normale se situe

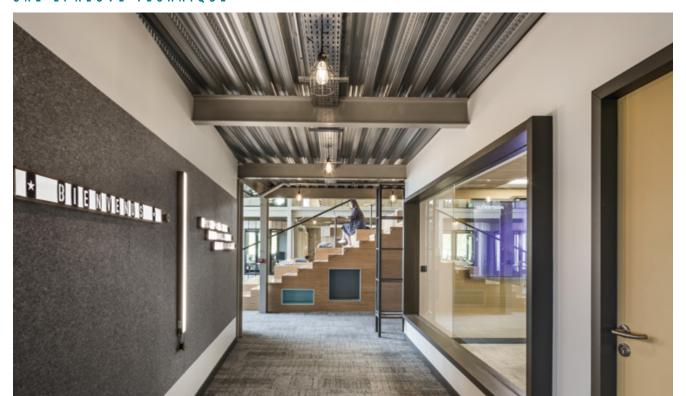
LES INFOS DU PROJET

Nous testons actuellement l'objet connecté GreenMe qui permet une mesure individuelle et en continu de la température, de l'humidité, de la qualité de l'éclairage, du bruit ainsi que du renouvellement de l'air.

GreenMe propose aussi la possibilité de mesurer le ressenti des collaborateurs. L'utilisateur peut en effet signifier son niveau de confort et/ou inconfort général. Chaque objet transmet à intervalle réglable des valeurs de température, humidité, qualité de l'éclairage (éclairement, scintillement, couleur), bruit (mou, max) et qualité de l'air (occupation)

Une application dédiée permet d'explorer, d'analyser les données et de cibler précisément les améliorations à apporter, pour le bénéfice des occupants, de l'entreprise et de l'environnement.

Il est actuellement testé au siège avant d'être prescrit à nos clients.





L'éclairage : miser sur la lumière naturelle

En facade Sud, un mur rideau tout de verre donnant un effet cathédrale au bâtiment a été proposé par l'architecte pour répondre au brief de notre PDG et au cahier des charges de conception des collaborateurs qui souhaitaient une connexion importante avec la nature.

Cette immense verrière permet ainsi d'apporter de la lumière naturelle au Hangar et plonge les collaborateurs dans un panorama exceptionnel. Afin d'automatiser avec efficacité énergétique et de permettre une gestion de la luminosité en fonction de l'apport extérieur, l'équipe technique a choisi de mettre en place un protocole DALI SIMPLIFIÉ. Le flux de la source lumineuse est modulé à partir d'un détecteur de micromouvements qui calcule et module le nombre de lux sur une zone précise, permettant d'assurer le confort visuel au collaborateur. Une télécommande a été ajoutée pour permettre de modifier le flux lumineux en fonction du confort souhaité.

Afin de respecter les choix de l'architecte, des lampes de bureau individuelles ont été choisies plutôt que des luminaires au plafond. Les collaborateurs ont eu le choix entre 2 modèles présélectionnés. Ces lampes de bureau et l'éclairage des circulations sont raccordés à des prises commandées par la centrale intrusion qui permet de tout éteindre automatiquement lorsqu'il n'y a personne dans le bâtiment. De plus, l'éclairage des circulations n'est pas commandé par des détecteurs de mouvements qui pourraient gêner la concentration des collaborateurs par les allumages intempestifs mais par une commande crépusculaire analysant le flux lumineux.

LE SAVIEZ-VOUS ?

LUMIÈRE NATURELLE

absences des employés tertiaires résulteraient d'une architecture sans aucune connexion avec la nature.

Les employés de bureau qui bénéficient de la lumière naturelle ont de meilleures durée et qualité de sommeil, font plus d'activité physique et ont une meilleure qualité de vie que ceux qui sont dans des environnements de travail avec peu de lumière naturelle

(Source : Étude publiée dans le Journal of Clinical Sleep Medicine

-ZOOM SUR... UNE COLLABORATION TECHNIQUE INÉDITE-

Notre électricien et notre plombier ont travaillé main dans la main pour imaginer une solution esthétique pour la distribution des câbles électriques.

Afin de respecter l'architecture souhaitée du futur siège tout en prenant en compte les contraintes techniques du bâtiment

existant, des tuyaux de plomberie ont été détournés de leur fonction première pour servir de gaines discrètes pour les câbles électriques et distribuer ainsi le bâtiment en électricité.

Raccordements électriques : flexibilité de l'espace

Afin de profiter d'une connectivité à très haut débit et d'excellente qualité, l'équipe technique a choisi d'utiliser un réseau filaire mixte cuivre-fibre par l'intermédiaire de rocades fibres 60Go et switch cató répartis judicieusement. Contrairement aux pratiques usuelles qui distribuent les DATA depuis la baie informatique aux RJ 45 dans les cloisons, ces

connecteurs ont été raccordés directement aux ordinateurs portables et aux switchs. Cette technique permet de déplacer les bureaux sans travaux supplémentaires d'un électricien, de modifier l'agencement et ainsi d'assurer la modularité de l'espace en tirant simplement le câble depuis les coffres 49 techniques où sont logées les rocades fibres.



Une réflexion collaborative sur le recyclage et la valorisation des déchets dans le projet



LE SAVIEZ-VOUS ?

VALORISATION DES DÉCHETS

Dans le cadre de la loi de transition énergétique pour la croissance verte, la valorisation des déchets du BTP devra, à l'horizon 2020, s'élever à

70%

Le volume des déchets du secteur du bâtiment en 2014 s'élève à 42,2 Mt, dont 31 pour le gros œuvre et 11,2 pour le second œuvre.

LES INFOS DU PROJET

- 2 INVENTAIRES:
- Matériaux déposés et mobilier
- RÉUTILISATION :

Bardage du hangar extérieur en cloison extérieure pour les silos et en habillage du comptoir de la Ruche

- RÉEMPLOI :
- Mobilier de bureau de moins de trois ans
- RECYCLAGE AVEC VALEUR DE RACHAT : Ferraille
- BRADERIE MOBILIER : Don aux collaborateurs

INTERVIEW

MAGALIE VARIN, ADJOINTE AU DIRECTEUR DES ACHATS, MEMBRE ET ANIMATRICE DE L'ATELIER DES 5R



Magalie, pourquoi as-tu été volontaire pour animer l'atelier 5R ?

Magalie V. : J'ai été volontaire pour animer l'atelier 5R pour diverses raisons. La première était ma volonté d'intégrer un groupe de travail dans le cadre du projet d'entreprise Be@Work, qui permettait de travailler sur un sujet peu habituel et également d'échanger avec des personnes avec qui la collaboration n'est pas quotidienne. L'intérêt était également de le faire sur un sujet pour lequel j'avais une certaine sensibilité. Il m'a semblé que le sujet des 5R n'était pas si éloigné du domaine des Achats, considérant que l'un des objectifs de celui-ci est de réduire les coûts par exemple en réutilisant des matériaux issus de la déconstruction plutôt que d'en racheter de nouveaux ou encore de générer des gains, par exemple, par le recyclage de certains déchets.

En quoi cela a-t-il consisté?

Magalie V. : Le point de départ de l'atelier des 5R a été de réfléchir à des actions autour de 5 verbes : **Réduire, Recycler, Réemployer, Réparer et Réutiliser.**

Les objectifs étaient de devancer l'évolution de la réglementation à venir en 2020, de réduire les coûts et générer des gains, de renforcer notre image autour des défis humains, sociaux et environnementaux et de développer notre expertise et nos compétences sur des demandes futures de nos clients.

Aussi, nous avons réalisé deux inventaires, l'un sur les matériaux qui seront déposés et un autre sur le mobilier. À partir de ces inventaires, nous avons proposé des orientations pour qu'un maximum d'éléments soient réutilisés ou réemployés dans le projet. Nous avons préconisé que les éléments ne s'inscrivant pas dans le projet et pouvant avoir une seconde vie soient revendus

ou donnés. Enfin, pour le reste nous avons conseillé un recyclage en triant les déchets par catégorie.

Vis-à-vis de notre réseau de partenaires intervenant sur le projet, nous avons préconisé de sélectionner des sous-traitants locaux afin de limiter l'empreinte carbone et de sélectionner des matériaux provenant de fabricants ayant une politique environnementale.

Au final, quelles ont été les principales actions en termes de recyclage/réutilisation/réemploi?

Magalie V. : Les principales actions ont été la réutilisation du bardage du hangar en cloison extérieure pour les silos et en habillage du comptoir de la Ruche, le réemploi de mobiliers et de tous les fauteuils de bureau achetés il y a moins de 3 ans, le recyclage avec valeur de rachat de certains déchets tels que la ferraille. Enfin, une braderie a été organisée au moment du déménagement. Les collaborateurs ont pu ainsi récupérer gratuitement pour leur usage personnel du mobilier comme des bureaux, des armoires, des chaises et leur donner une seconde vie.

À quelles problématiques avez-vous été confrontés?

Magalie V. : Malgré la sensibilité et la motivation de tous les membres de l'atelier, nous étions assez novices sur ce sujet. Nous retenons que ce type de réflexion doit être intégré très en amont du projet afin d'en être une partie intégrante et qu'elle impose de nombreux prérequis tels qu'établir une charte, choisir un prestataire de gestion des déchets, déconstruire plutôt que démolir, réserver une zone de tri et de stockage...



Partie 4

AU-DELÀ DE L'ESPACE





La digitalisation du siège : entre maîtrise budgétaire, évolutivité et adaptabilité

Le Hangar aurait pu être un showroom des dernières technologies mais le risque d'obsolescence était trop rapide par rapport à l'investissement budgétaire demandé.

Ainsi, l'atelier « digitalisation » s'est focalisé sur les cas d'usage de la technologie en fonction des métiers de Korus, de sa culture, des locaux et de la maturité technologique des collaborateurs. L'idée n'était pas d'installer de la technologie pour de la technologie mais bien de répondre à des besoins en termes d'usage. Par exemple, une borne d'accueil digitale aurait pu être envisagée mais celle-ci ne répondait pas à l'esprit du lieu où le contact humain est au cœur du projet.

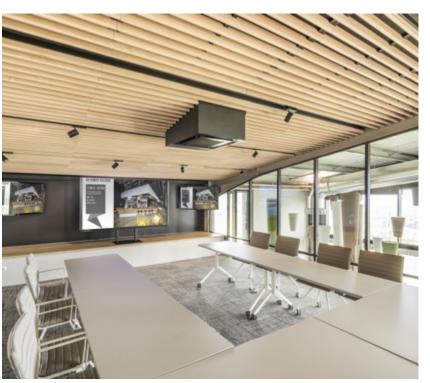
Les membres de l'atelier ont donc défini les usages principaux et surtout acté que tous les usages ne pouvaient pas être mis en place dans chaque espace ou lieu. La Direction des Systèmes d'Information (DSI) Korus a donc choisi les différentes solutions en fonction des usages et des typologies de lieux. Par exemple, Korus a choisi d'investir dans un système haut de gamme de visioconférence pour les grandes salles de réunion nécessitant une qualité optimale et dans des

systèmes moins coûteux pour les petites salles de réunion de 2 ou 3 personnes.

Ainsi, la DSI Korus a sélectionné des écrans de présentation, des écrans tactiles de collaborations et de partage de documents, des systèmes de visioconférence avec ou sans collaboration, et un outil de réservation de salle léger adapté au nombre de salles et de collaborateurs sur le site, simple mais évolutif...

Afin de mettre en avant différentes technologies et de faire progresser les collaborateurs sur la maîtrise de ces nouveaux outils et se préparer aux prochains, une salle de formation « digitale » a été créée à proximité immédiate de l'espace du service DSI.

L'accent a également été mis sur le remplacement simple et rapide des outils en fonction de l'évolution des besoins 50 des collaborateurs, de celle de la technologie et des outils proposés sur le marché.





AU-DELÀ DE L'ESPACE

2 L'amélioration de la qualité de vie au travail, réel enjeu du projet

Le lancement de ce projet a été un message fort de la direction adressé aux collaborateurs sur le sujet de la qualité de vie au travail. Le réaménagement des locaux a en effet été le point de départ d'actions concrètes pour d'une part, transformer l'entreprise vers un mode projet plus transversal et collaboratif et d'autre part, améliorer la qualité de vie au travail.

D'un point de vue aménagement, les directeurs de service du groupe ont été installés au cœur de leurs équipes, au plus proche des opérationnels. **Nous avons voulu mettre fin au bureau statutaire pour amorcer la transversalité de l'organisation.** Pour exemple, Charles Marcolin, PDG du groupe, partage son bureau avec son assistante et s'est positionné au cœur des collaborateurs. L'avenir montrera si cette zone est évitée par les équipes et si le Couvoir, salon accolé au bureau de Charles Marcolin, est effectivement utilisé par tous les collaborateurs.

Une charte sur le télétravail a été mise en place et un projet « cohésion » a été lancé avec une formation continue des directeurs aux nouveaux modes de management. Un partenariat a été également noué avec l'entreprise Nacéol qui a mesuré le bien-être, la santé individuelle et collective d'un groupe d'une dizaine de collaborateurs et les a accompagnés avant un déploiement à plus grande échelle, prélude à une offre pour nos clients. Un rapport collectif a été remis à la Direction du groupe Korus accompagné de pistes d'amélioration.

LE SAVIEZ-VOUS ?

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

12 600 € /AN,

est le coût moyen de l'impact du mal-être en entreprise.

(Source : Étude Apicil-Mozart Consulting de 2017)





-**ZOOM SUR...** NACEOL : DÉVELOPPER SON POUVOIR ET SA CAPACITÉ D'AGIR

Le protocole individuel RACE (Responsabilité – Autonomie – Capacité – Engagement) qu'ont suivi les membres du comité de pilotage développé par les professionnels de Nacéol (nutritionnistes, psychologues, coachs sportifs et ostéopathes) évalue et mesure à un « instant T » les acquis et le capital santé d'un collaborateur sur le plan corporel, physique, nutritionnel et émotionnel. Il identifie et qualifie le potentiel de chaque individu à développer son pouvoir et sa

capacité d'agir, à évoluer vers une efficacité individuelle et un leadership positif.

Il prend en compte les risques et les impacts, l'organisation et l'environnement de travail, ainsi que l'ensemble des activités réalisées dans le cadre de la sphère privée. Le protocole RACE permet de construire avec le collaborateur un plan individuel d'amélioration et d'accompagner l'entreprise vers la meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail.





Trop souvent, les managers ignorent ce qui motive leurs collaborateurs. Ce n'est pas le cas de notre DRH vis-à-vis de notre ancienne hôtesse d'accueil, laquelle aime par-dessus tout prendre soin des collaborateurs Korus et de leurs visiteurs. Ses petites attentions et talents culinaires ayant fait sa réputation, elle a pris tout naturellement la responsabilité de «La Ruche», tant pour sa bonne tenue que pour ses moments gastronomiques. Sa nouvelle position derrière ce qui ressemble plus à un bar qu'a un desk d'accueil n'est pas pour lui déplaire!

INTERVIEW CORINNE SILLANS, EX-HÔTESSE D'ACCUEIL, QUI A SOUHAITÉ DEVENIR "ANIMATRICE D'ACCUEIL"

Corinne, avant le Hangar, quelles étaient tes missions ?

Corinne S.: Mes fonctions précédentes étaient plutôt administratives. Elles consistaient, sans que cela soit totalement exhaustif, à accueillir les visiteurs, répondre au téléphone, traiter le courrier, gérer la

logistique des voyages, et d'une façon générale, être le contact facilitateur tant de mes collègues que des clients et partenaires sur place et au téléphone. J'aime cette polyvalence, qui rend le quotidien très varié et qui me permet d'être à l'écoute et au service de chacun. Mon rôle était aussi, de répondre au souhait de notre Président de « réunir les troupes » régulièrement. À ce titre, j'organisais deux fois par an une fête d'été et une fête d'automne.

Désormais, quel est ton rôle dans ce nouvel espace?

Corinne S.: Mon nouveau poste d'animatrice d'accueil représente finalement une transition assez naturelle avec le précédent. Mais il me permet de contribuer davantage au bien-être des collaborateurs et des visiteurs, et de partager avec nos clients et nos partenaires une expérience inédite de la marque Korus. Je vais être en quelque sorte « la maîtresse de maison » en faisant de la Ruche, notre espace multi-usages, un « grand chez soi » pour les collaborateurs, et en faisant vivre un instant de qualité, de détente et de bien-être pour nos clients et partenaires. J'ai toujours eu naturellement le sens du partage et de l'hospitalité, je pense que mon nouveau poste d'animatrice représentera davantage l'esprit de Korus et correspondra bien mieux à mon tempérament et à mes attentes. Je considère que chaque personne représente un maillon de cette grande chaîne qui nous tire vers le haut et que nos visiteurs la consolident par l'expérience positive qu'ils vivent en venant chez nous.

LE SAVIEZ-VOUS ?

FLEXIBILITÉ ET TÉLÉTRAVAIL

96 %

des jeunes disent souhaiter bénéficier d'une flexibilité entreprise / domicile en termes de lieu de travail, et 65% d'entre-eux souhaitent pouvoir exercer leur métier de façon nomade.

(Source : Étude Deloitte)

+ 22 %

c'est le gain moyen de productivité en télétravail grâce à une réduction de l'absentéisme, à une meilleure efficacité et à des gains de temps.

(Source : Synthèse remise par la société Green Working au ministre en charge de l'Industrie, de l'Energie et de l'Economie numérique intitulée, « Le télétravail dans les grandes entreprises françaises, comment la distance transforme nos modes de travail »)



INTERVIEW CLÉMENTINE LABAUNE,

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES



Clémentine, pourquoi avoir mis en place le télétravail chez Korus ?

Clémentine L.: La mise en place du télétravail chez Korus s'est inscrite dans une démarche plus globale de l'entreprise visant à prendre en compte la qualité de vie au travail en recherchant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. D'autres initiatives de l'entreprise rejoignent d'ailleurs cet objectif comme la mise à disposition de berceaux pour les enfants de nos collaborateurs au sein d'un réseau de crèches partenaires sur tout le territoire.

La mise en place du télétravail a été facilitée par la nature de nos emplois, dont la majorité peuvent être exercés à distance et de façon autonome. Les nouveaux moyens de communication déployés au sein de l'entreprise, notamment la téléphonie IP, permettent également de modifier nos façons de travailler. Le télétravail répond également à une problématique d'éloignement de notre siège des deux pôles d'activité que sont Grenoble et Lyon. Cela nous permet d'attirer des talents pour qui la distance entre lieu de travail et domicile pouvait être un frein. Korus, dont la moyenne d'âge des collaborateurs est de 35 ans, doit aussi s'adapter aux nouvelles attentes de la génération qui arrive sur le marché de l'emploi. Leur conception du travail évolue, l'épanouissement personnel prime sur d'autres priorités, ils valorisent l'autonomie et sont totalement à l'aise avec les nouvelles technologies.

Quelles sont les spécificités de cette charte?

Clémentine L. : Cette charte a pour objectif d'instaurer des modalités de télétravail régulier, dont les règles de fonctionnement sont définies en amont entre nos collaborateurs et leurs responsables. Nous avons défini des critères d'éligibilité tenant compte de la compatibilité des postes avec l'exercice du travail à distance, de l'autonomie et de l'ancienneté requise afin de favoriser la présence au sein de l'entreprise des collaborateurs en période d'intégration ou d'apprentissage. Nous avons également veillé à ne pas rompre le lien de nos collaborateurs avec le reste de l'équipe en limitant le télétravail à un jour par semaine.



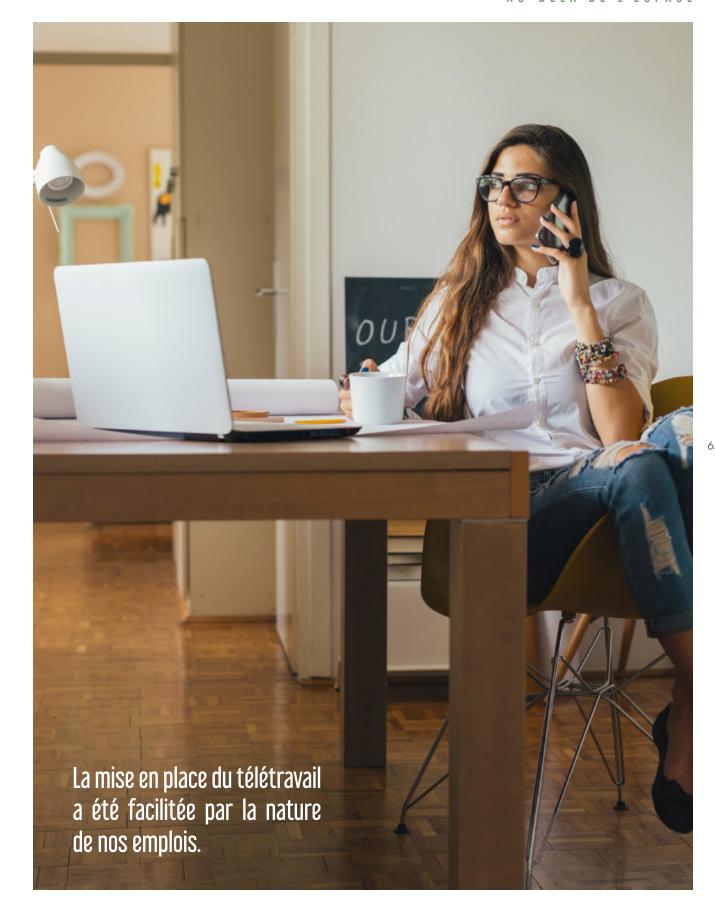
À ce jour, combien de collaborateurs font du télétravail ?

Clémentine L.: Après 3 mois de mise en place au siège, notre établissement 'test', nous avons actuellement trois collaborateurs en situation de télétravail. D'autres demandes sont en cours d'étude. Les profils des salariés qui nous ont sollicités sont variés (ancienneté et fonction occupée) et témoignent d'une réelle réponse aux enjeux cités plus haut. Nous pouvons maintenant envisager d'étendre le télétravail aux autres établissements.

Il y a aussi beaucoup de travailleurs nomades chez Korus qui n'entrent pas spécifiquement dans le cadre de cette charte puisque, par définition, leur poste implique des déplacements et qu'ils exercent leur travail à distance de manière irrégulière. Il ne s'agit pas de « home office » puisqu'ils ne sont pas nécessairement à leur domicile mais dans des tiers-lieux (lobby d'hôtels, espace de coworking, chez nos clients, partenaires, en Direction Régionale, etc...).

Quelle place tient la Qualité de Vie au Travail (QVT) chez Korus ?

Clémentine L. : La qualité de vie au travail est une préoccupation importante pour Korus comme pour beaucoup d'entreprises actuellement. Elle doit être favorisée tout en maintenant l'efficacité et en prenant en compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières. Elle est subtile à appréhender car elle revêt des aspects multiples (conditions de travail, engagement des salariés, expression sur le travail) dont l'importance et la perception va varier pour chacun d'entre nous. Au-delà des initiatives concrètes mises en place par Korus (télétravail, places en crèches, enquête sociale, nouveaux locaux...), je crois que l'enjeu réside dans la cohérence des actions et dans le dialogue instauré sur ces sujets. Notre projet « Cohésion » mis en place depuis l'année dernière va nous permettre d'asseoir notre volonté au sujet de la QVT notamment par la formation de nos managers de proximité, relais de cette dernière auprès de leurs équipes.



-ZOOM SUR... L'AMÉNAGEMENT EXTÉRIEUR, UN ESPACE DÉDIÉ AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

UN ESPRIT SAIN DANS UN CORPS SAIN...

Korus dispose, en périphérie de son siège, de 24 000 m² de terres arables. Charles Marcolin a choisi d'en consacrer une partie à la production de fruits et légumes. En contrepartie de l'exploitation du terrain à titre gracieux par un maraîcher, celui-ci proposera chaque semaine aux collaborateurs des paniers de fruits et de légumes. Les collaborateurs ont également la possibilité de cultiver leur propre potager sur 100 m², souhait émis par une vingtaine d'entre eux lors des questionnaires.

Une autre part du terrain est consacrée à un verger, dont une partie des arbres nous a été fournie par un pépiniériste engagé: Delay. Leurs noms évocateurs (Triomphe de Vienne, Soldat laboureur, Notaire Lepin, Patte de loup, Pomme des moissons, Invincible Guilloux) ont fait immédiatement écho aux désignations de nos espaces internes et ont confirmé nos choix.

UN PARCOURS SANTÉ/BIEN-ÊTRE/SPORTIF POUR LES COLLABORATEURS...

Afin que les collaborateurs puissent se détendre, travailler dehors ou pratiquer une activité sportive, un parcours axé sur le bien-être, le sport et la santé a été imaginé par David, factotum chez Korus et pompier professionnel, suite à plusieurs enquêtes en ligne recensant les besoins et envies des collaborateurs à ce sujet.

De 15 minutes de détente ou de marche lors d'une pause à 2h de sport intensif, l'espace a été imaginé pour répondre à tous les usages possibles.

Ainsi, quatre îlots de trois agrès chacun ont été installés, sur



lesquels les collaborateurs vont pouvoir travailler leur agilité, leur vivacité, leur force. Ils rassembleront des poutres, des rondins, des barres de traction, un espalier, une échelle horizontale, des barres parallèles, des sauts de haies, etc. Ainsi qu'une cage de crossfit pour les plus sportifs. Tous ces agrès seront en bois pour se fondre discrètement dans le paysage et formeront un parcours sportif qui pourra être réalisé en marchant ou en courant afin de s'adapter à tous les niveaux.

Un parcours « santé » d'une distance de 750 mètres a été dessiné à la périphérie du terrain. Il permet de découvrir le tour de la parcelle en marchant en une quinzaine de minutes, par exemple lors d'une pause ou d'un walk and talk (réunion en marchant).

Au centre, nous retrouvons une zone de sports collectifs avec table de ping-pong, terrain de foot, de pétanque, de basket et de badminton.

Des parcours hors les murs de différentes durées ont également été tracés pour permettre aux collaborateurs de faire des sorties. Quelques vélos sont également mis à la disposition des salariés.

Enfin, du mobilier extérieur (tables, fauteuils, chaises longues, bancs) a été disséminé sur le terrain pour permettre aux collaborateurs de se détendre ou de travailler en connexion totale avec la nature.

Korus a également loué une partie de ces anciens locaux vides à une salle de sport qui propose des cours de fitness aux collaborateurs.





LE SAVIEZ-VOUS ?

LE WALK & TALK OU RÉUNION NOMADE

La marche stimule l'inspiration créatrice. Une réunion en marchant permet de lutter contre les risques liés à la sédentarité, d'être beaucoup plus créatif et concentré.

(Source : Conclusions issues d'une étude des chercheurs de l'université de Stanford, Marily Oppezzo et Daniel Schwartz)

Pour que cette réunion soit efficace, voici quelques recommandations :

3 participants maximum

OBJECTIF:

brainstorming ou mise en commun d'idées

DURÉE :

ne pas aller au-delà de 20 minutes et prévoir une bouteille d'eau

CONCLUSION

Le projet du Hangar a été un réel projet introspectif et prospectif qui nous a permis de répondre, ensemble, à des questions simples mais majeures : Qui est-on ? Qui devient-on?

Il fut l'occasion de travailler sur notre différenciation, pour fidéliser et attirer. Ce fut un projet très personnalisé qui certes s'inscrit, à la fois dans les tendances mais qui ne ressemble qu'à nous.

Il n'a jamais été envisagé comme un projet d'aménagement mais bien comme un projet d'entreprise. Le fond, c'est-à-dire les résultats attendus en termes d'adhésion, de cohésion, d'efficacité, de bien-être... compte bien plus que la forme même si c'est elle que l'on percoit en premier.

Nous l'avons imaginé comme les projets de nos clients : UNIQUE et SUR-MESURE.

Il a nécessité un réel engagement de toute l'entreprise. Nous avons eu la chance d'avoir un PDG totalement impliqué, engagé, à l'écoute de ses équipes et qui a accepté de consacrer le temps nécessaire au projet et de libérer ses collaborateurs pour y participer pleinement, convaincu des bénéfices futurs pour Korus.

Il fut une opportunité exceptionnelle d'implication des équipes, de croisement des métiers et des individus. Il a généré de nouvelles rencontres, des affinités, facilitant les collaborations pour l'avenir...

69

LES INTERVENANTS ET FOURNISSEURS DU PROJET

Nous remercions Charles Marcolin et tous les collaborateurs sans lesquels le projet n'aurait pas été possible ainsi que nos partenaires qui nous ont accompagnés dans le projet :

FOURNISSEURS

DAIKIN - CLIMATISATION

Daikin propose la plus grande sélection de solutions de chauffage et de rafraîchissement du marché, pour une adaptation à tous les environnements et à toutes les préférences.

• ALDES - VENTILATION

Au travers de son expertise de l'air et de solutions globales, Aldes contribue à la conception de lieux de vie respectueux de la santé et apportant du bien-être.

• SOROFI - SANITAIRES

Spécialiste dans la vente de produits pour la salle de bain, le carrelage, le chauffage, la plomberie et les énergies renouvelables.

• FAMO - MOBILIER STANDARD

Fabricant portugais de mobilier de bureau depuis plus de 70 ans.

• DISANO - LUMINAIRES

Fabricant d'appareils d'éclairage pour les activités tertiaires, industrielles, résidentielles et éclairages publics.

SBS SOLUTIONS - CABINES ACOUSTIQUES Fabricant de solutions acoustiques et connectées depuis 2015.

TEXAA - CONES ACOUSTIQUES ET REVÊTEMENTS MURAUX

Fabricant de matériaux pour le confort acoustique depuis 1978.

• MILLIKEN - MOQUETTE

Milliken est l'un des principaux fabricants de revêtements de sol pour les entreprises, les espaces publics, les commerces, les lieux d'accueil et de loisirs.

TEXDECOR - REVÊTEMENTS MURAUX ET PANNEAUX ACOUSTIQUES

Concepteur & éditeur de solutions acoustiques et de revêtements muraux décoratifs.

• FAGERHULT - LUMINAIRES

Fabricant de solutions d'éclairage pour les bureaux et espaces commerciaux.

• GRIFFON - SANITAIRES

Fabricant français de sanitaire haut de gamme (depuis 1886).

THORN - ZUMTOBEL GROUP - LUMINAIRES
 Leader international dans le domaine des solutions lumières et des composants d'éclairage innovants et services associés.

IDELUM - LUMINAIRES

Spécialiste de l'éclairage et fournisseur de luminaires techniques et architecturaux au service des professionnels.

VESCOM - REVÊTEMENTS MURAUX

Vescom met au point, produit et distribue des produits d'intérieur de haute qualité pour le marché international des projets destinés aux collectivités : revêtements muraux, tissus d'ameublement et rideaux.

• ARMSTRONG - FAUX-PLAFONDS

Du standard au sur-mesure, nul autre qu'Armstrong Ceiling Solutions ne propose une gamme aussi complète d'options de plafonds suspendus, d'ossatures et solutions murales.

• ROCKFON - FAUX-PLAFONDS

Fournisseur de solutions de plafonds acoustiques et panneaux muraux en laine de roche et en métal.

• ROMUS - TAPIS D'ENTRÉE

Fabricant de gammes de tapis d'entrée, profilés de finition, accessibilité E.R.P et outillages pour le sol et le mur.

DEYA

Intégration et réalisation de prestations audiovisuelles.

AV

Conception et déploiement de solutions Audio - Vidéo.

PROJETLYS

Accompagnateur à la transformation numérique des entreprises.

• IPLINE

Services en Infrastructure Systèmes & Réseaux.

- DECO BESSON PAPIER PEINT
- BURGERPLEX PAPIER PEINT
- ODEZIGN MOBILIER
- KORUS MOBILIER ET AGENCEMENT MOBILIER
 SPÉCIFIQUE SUR-MESURE ET MENUISERIE D'AGENCEMENT
- TDL DESIGN FAUX-PLAFONDS
- ZUIVER MOBILIER ET ACCESSOIRES Collection scandinave et trendy.
- BUZZISKIN REVÊTEMENTS MURAUX
- DUTCH BONE MOBILIER ET ACCESSOIRES Collection industrielle et intemporelle.

INTERVENANTS

- H3C ENERGIES BET FLUIDES
- DB SILENCE BET ACOUSTIQUE
- CEBEA BET STRUCTURE
- VERITAS B.C. BUREAU DE CONTRÔLE
- VERITAS SPS COORDONNATEUR SPS
- GSCE DÉMOLITION ET CURAGE
- RIVAL VRD TERRASSEMENT
- TRADI CHARPENTE AMÉNAGEMENTS EXTÉRIEURS
- ISÈRE CLEAN PLOTS TERRASSES
- GSCE GROS OEUVRE
- BECT CHARPENTE MÉTAL
- SNA PROTECTUM COUVERTURE ET ÉTANCHÉITÉ
- TRADI CHARPENTE FACADE OSSATURE BOIS
- RENOV RHÔNE-ALPES FACADES
- MCS ALU MENUISERIES EXTÉRIEURES ALUMINIUM
- PREPA FAB MENUISERIES EXTÉRIEURES ALUMINIUM
- SERRURERIE DU LAC SERRURERIE
- D'EY-KO CLOISONS PLAFONDS
- BLANC DESIGN CLOISONS PLAFONDS
- AGEBAT CLOISONS AMOVIBLES
- PROPONNET MENUISERIES INTÉRIEURES
- CFC CARRELAGE FAÏENCE
- SAS S.D.S SOLS SOUPLES
- RENOV RHÔNE-ALPES PEINTURES INTÉRIEURES
- ÉCHOPPE DÉCORATION REVÊTEMENT MURAL
- SÉCURITÉ VOL FEU ALARME CONTRÔLE D'ACCÈS
- GILLET CVS PLOMBERIE
- VEODIS GROUP ÉLECTRICITÉ
- MENUISERIE BERRUYER PLAFOND BOIS
- PALETTE PUBLICITAIRE ENSEIGNE
- JARDINS DE GALLY ENSEIGNE
- CHERIFF PEINTURE



Directeur de la Publication : Charles Marcolin
Rédactrice en Chef : Anne-Sophie Kapps
Relecture : Isabelle Delatour - Nicloux
Maquette et impression : Agence Melbourne
Crédits Photos : Luc Boegly
Tirage : 600 exemplaires
Reproduction totale ou partielle interdite.
Tous droits réservés.



Cultivateur d'expériences

139 ZA Vercors 38140 La Murette

www.korus.fr