



ÉcoTech Solutions

Une saga entrepreneuriale (2004-2024)

**Les débuts : Une
vision née dans un
garage (2004)**



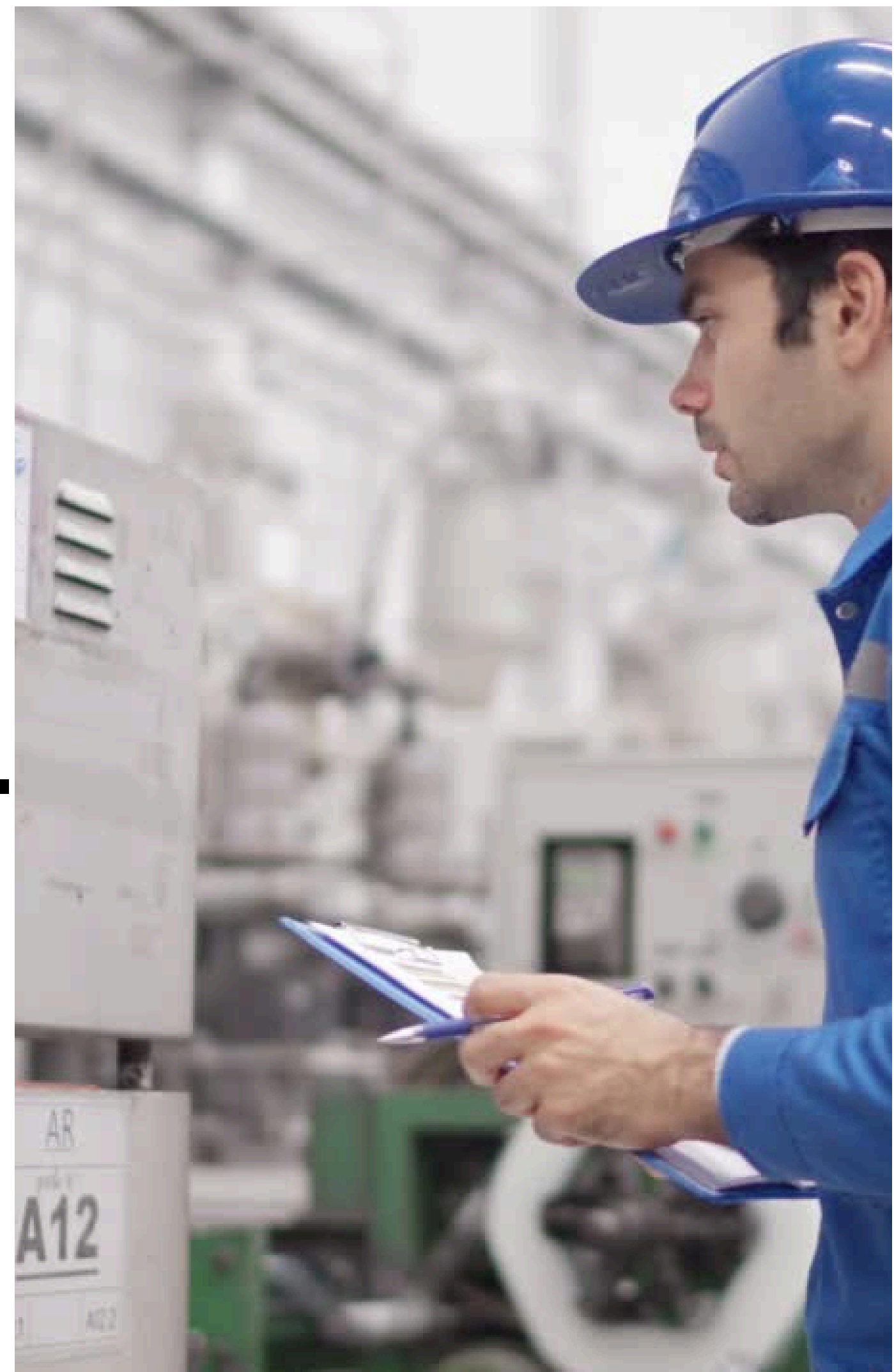
C'est dans le garage familial de la banlieue lyonnaise que Marie Dubois, ingénieure chimiste de 32 ans, commence à développer son premier prototype de filtre à eau révolutionnaire. Après 10 ans chez Suez, elle a démissionné suite à un désaccord sur l'orientation trop commerciale de son département R&D. "Je voulais créer quelque chose qui ait du sens", confie-t-elle dans le journal local de l'époque.



Son innovation ? Un système de filtration biomimétique inspiré des palétuviers, capable de filtrer les métaux lourds avec une efficacité inédite. Avec ses économies et un prêt bancaire, elle loue un petit atelier dans la zone industrielle de Vénissieux et embauche ses premiers employés : trois anciens collègues de Suez et une dizaine de techniciens.



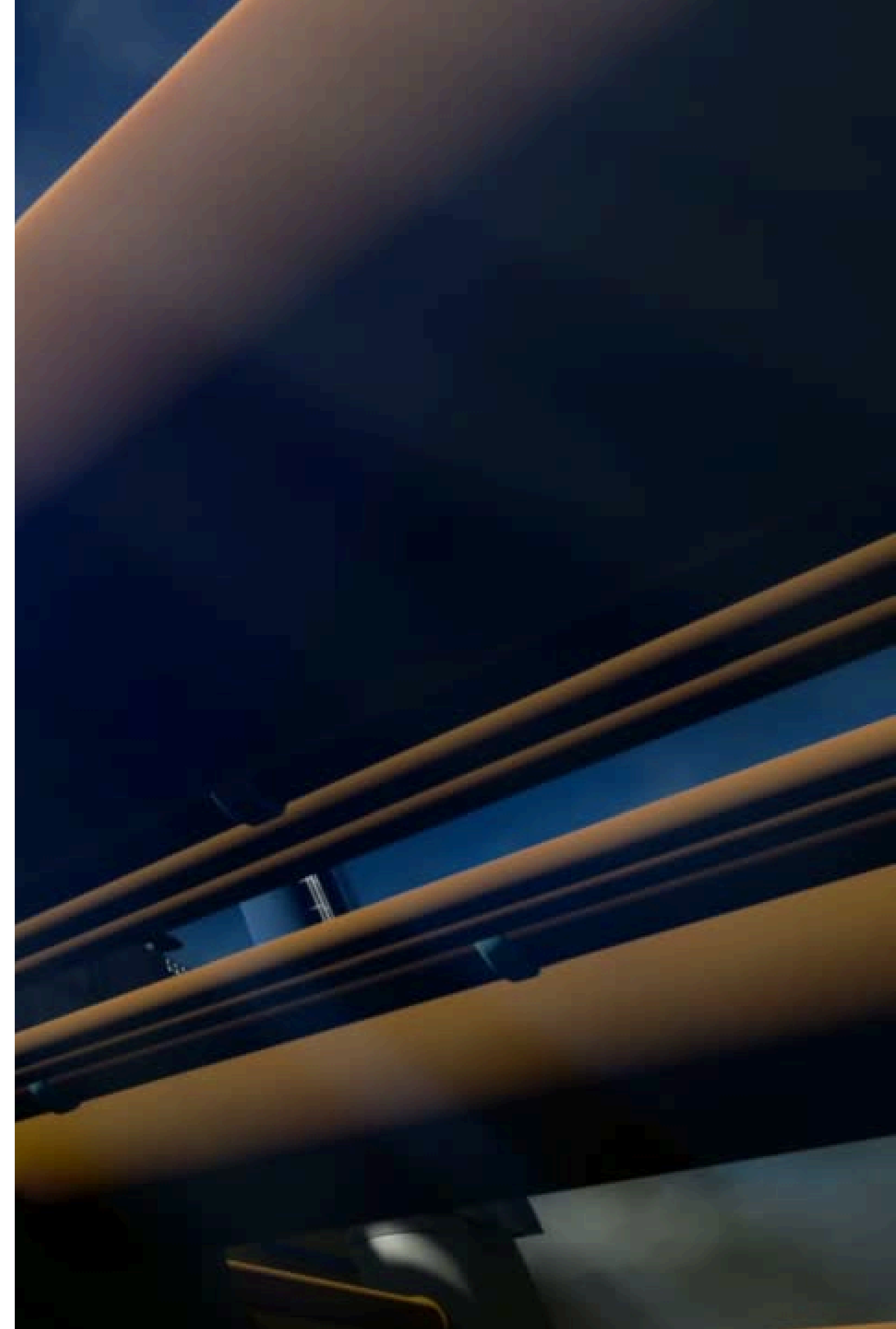
Phase 1 : La croissance taylorienne (2004- 2008)





**Le tournant de la
grande commande**

En 2005, un événement change tout : ArcelorMittal passe une commande de 500 unités de filtration. "On était euphoriques... puis on a paniqué", se souvient Thomas Chen, directeur technique de l'époque. Pour tenir les délais, Marie Dubois recrute Jean-Pierre Moreau, un ancien de Renault, comme directeur de production.



Moreau applique les méthodes qu'il connaît : chronométrage, parcellisation des tâches, primes au rendement. L'atelier est réorganisé en lignes de production strictes. Chaque geste est optimisé, chaque seconde comptée. "C'était comme une chorégraphie mécanique", raconte Ahmed Benali, l'un des premiers ouvriers.



Les résultats sont spectaculaires

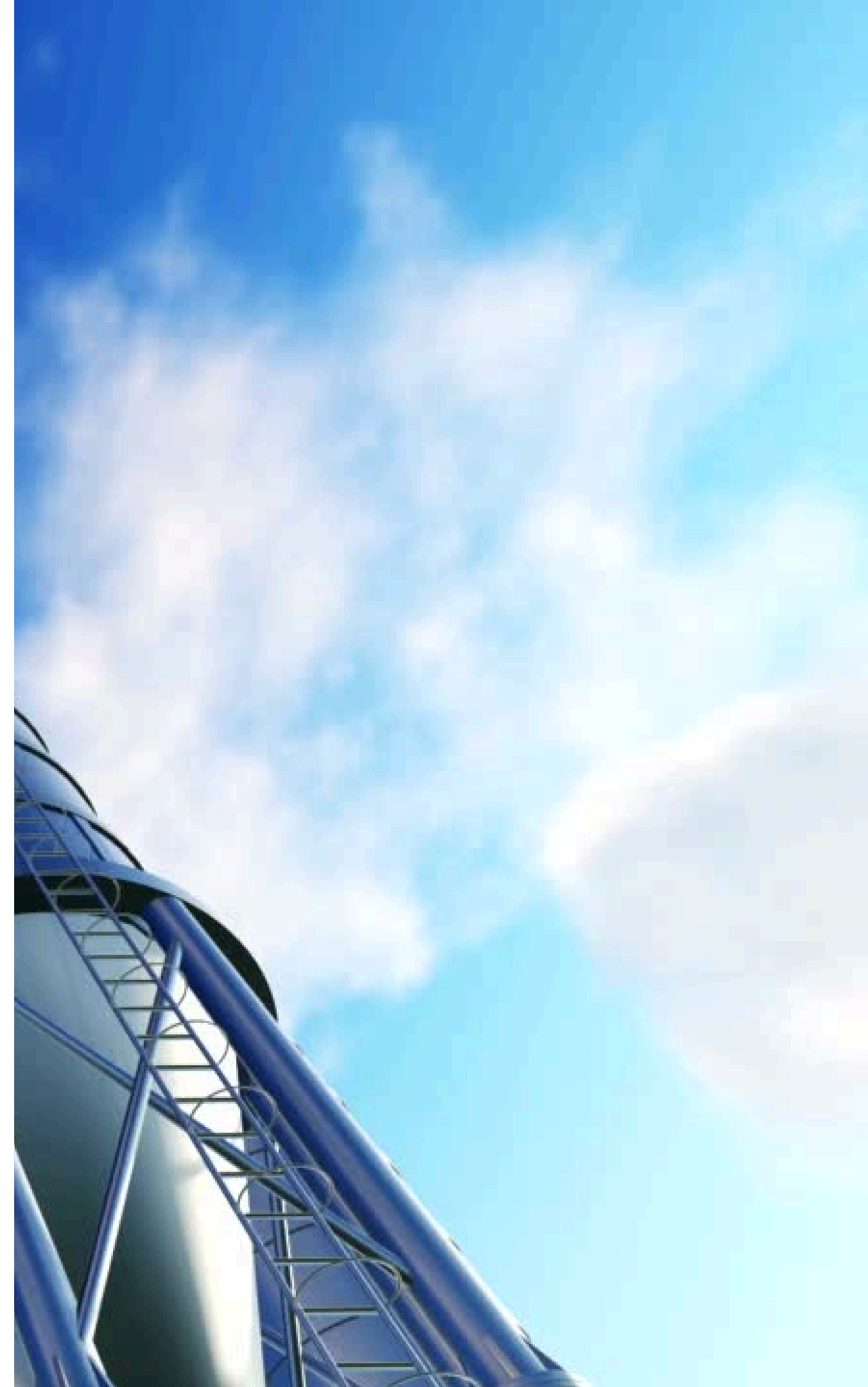


Production multipliée par trois

Commande ArcelorMittal livrée
avec deux semaines d'avance

Effectifs passés à 50 personnes

Mais les premiers signes de tension apparaissent. En décembre 2007, un débrayage spontané éclate quand la direction veut encore accélérer les cadences. Le taux d'arrêts maladie explose. "On était devenus des robots", témoigne Sandra Martinez, opératrice assemblage.

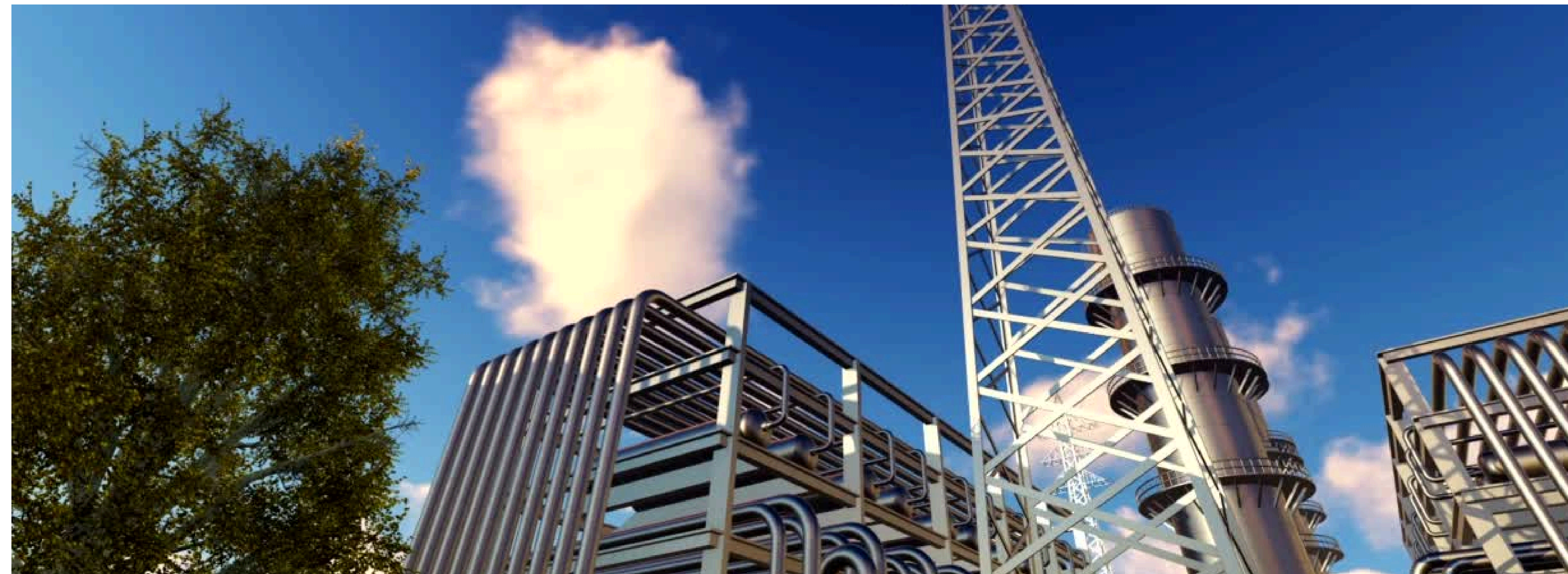


Phase 2

Le virage humain (2008- 2012)



La crise qui change tout



Le 15 mars 2008, un incident marque les esprits : Paul Dufresne, chef d'équipe respecté, fait un malaise en pleine ligne. Le diagnostic tombe : épuisement professionnel. Pour Marie Dubois, c'est l'électrochoc.



**Elle recrute
Charlotte Wong
comme DRH, une
spécialiste formée
aux États-Unis aux
théories de Mayo.
Celle-ci lance une
transformation
profonde :**

- Création d'une salle de pause "L'Oasis" avec canapés et cuisine équipée
- Introduction des "Vendredis de l'innovation" où les équipes peuvent travailler sur leurs propres projets
- Formation de tous les managers à l'écoute active
- Mise en place d'horaires flexibles

Une anecdote illustre le changement : quand l'équipe de maintenance propose d'installer une table de ping-pong, non seulement la direction accepte mais Marie Dubois inaugure un tournoi inter-services qui devient une tradition annuelle.

Phase 3

L'éveil japonais (2012-2015)



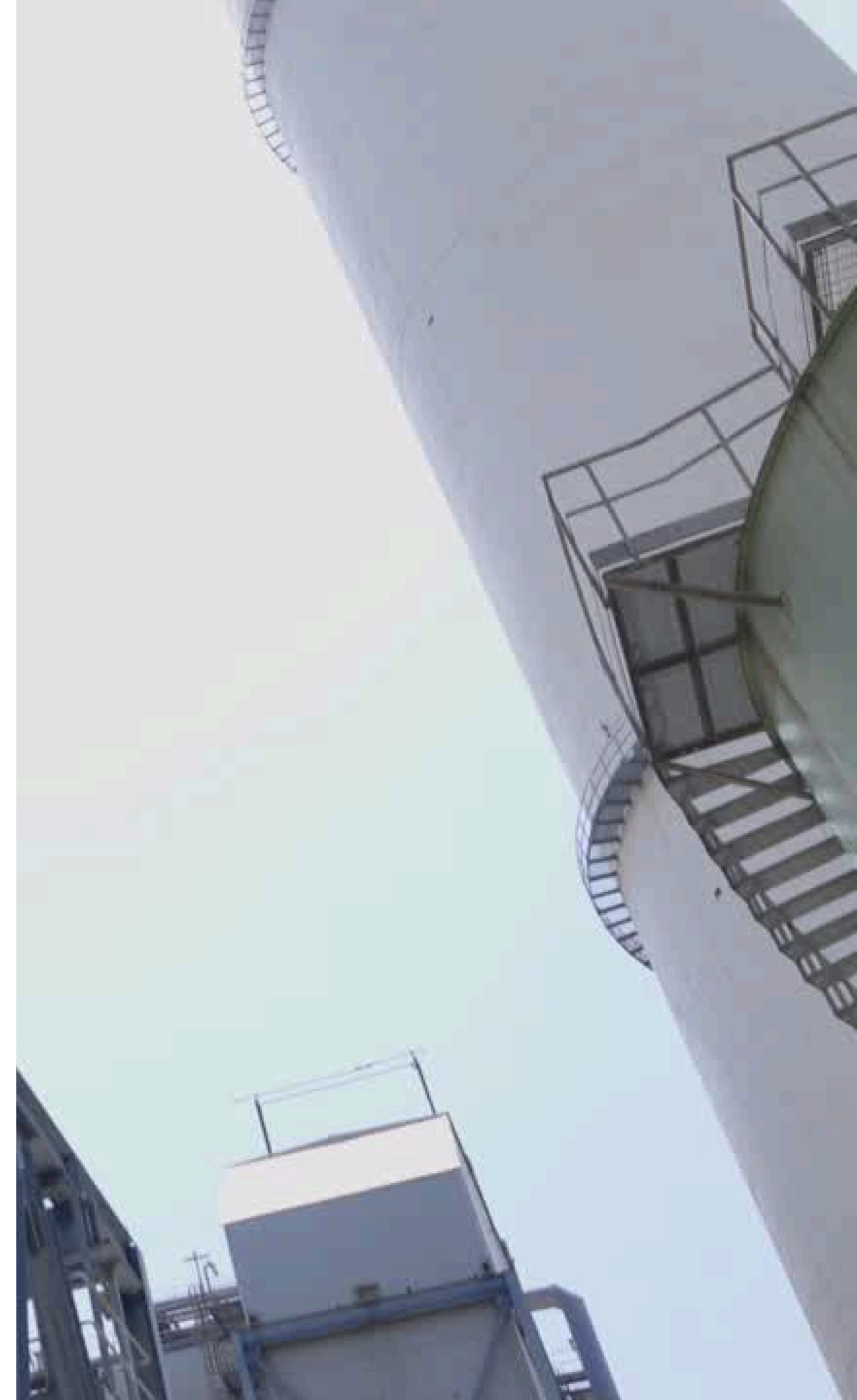


La menace asiatique et la réponse qualité

2012 marque l'arrivée d'un concurrent chinois avec des prix 30% inférieurs. Lors du salon Pollutec, Marie Dubois rencontre Akiro Tanaka, consultant en management japonais. Il l'invite à visiter des usines au Japon.



De retour, elle lance les "Cercles de l'Excellence" : des groupes de 6-8 personnes se réunissant chaque semaine pour analyser les problèmes de qualité. L'initiative phare vient de l'équipe "Filtres d'Or" qui identifie qu'un simple changement dans l'ordre d'assemblage réduit les défauts de 40%.



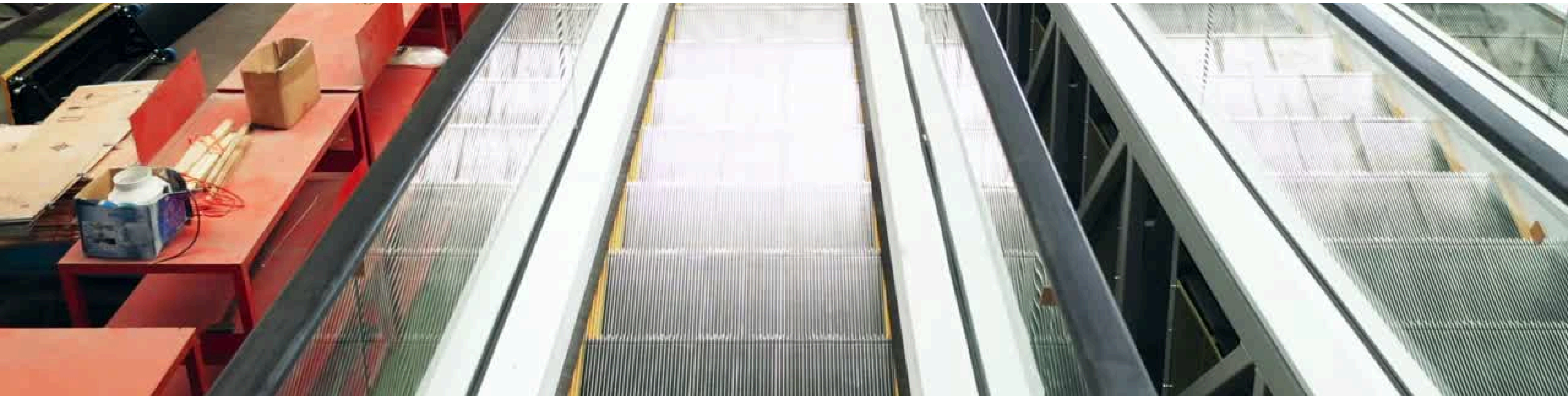
**Une innovation inattendue
émerge quand le cercle "Eau
Pure" découvre que les
chutes de production
peuvent être recyclées en
filtres pour les pays en
développement, donnant
naissance à la gamme
"EcoFilter Solidaire".**



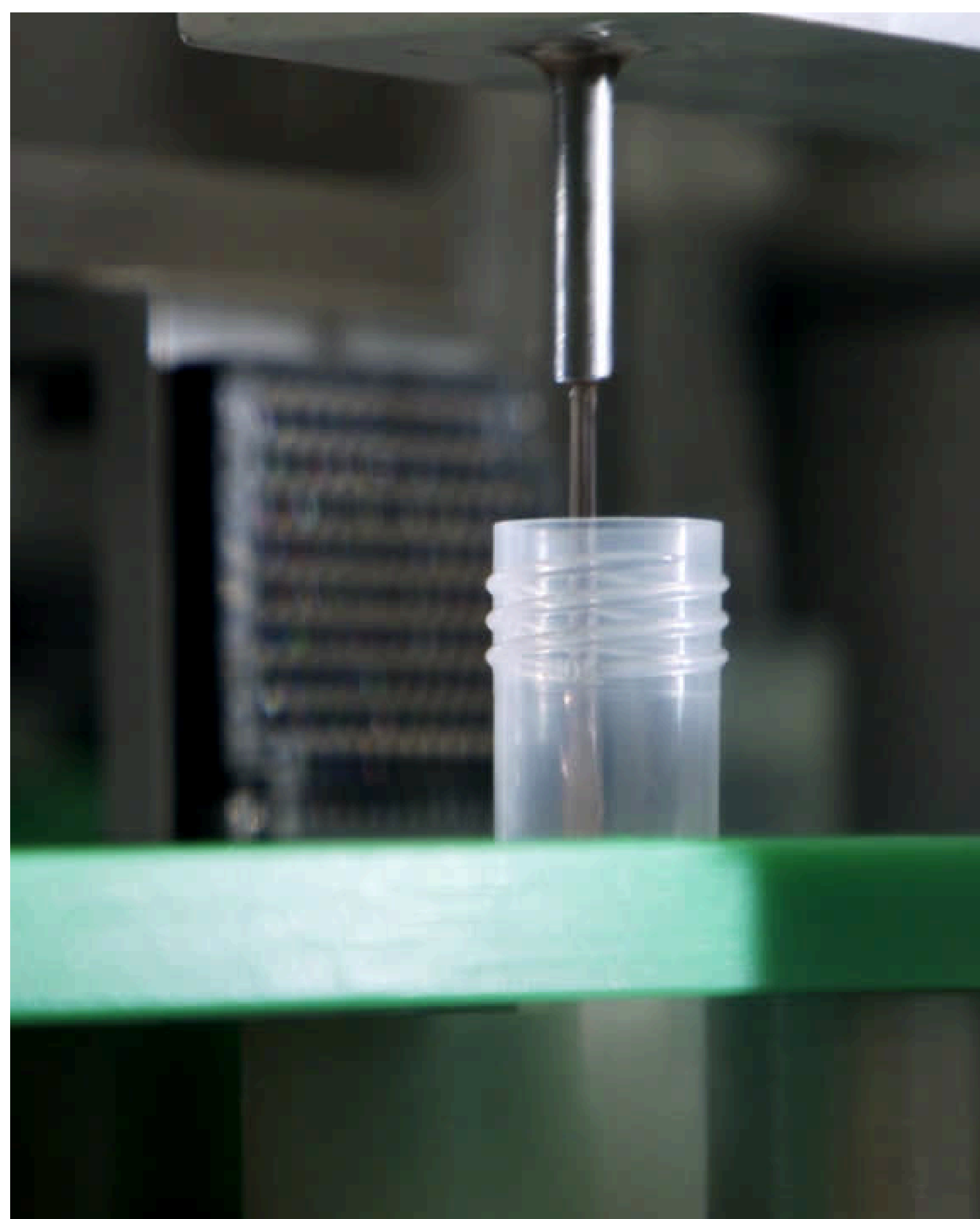
Phase 4 : La révolution continue (2015- 2019)



Kaizen : les petits ruisseaux font les grandes rivières

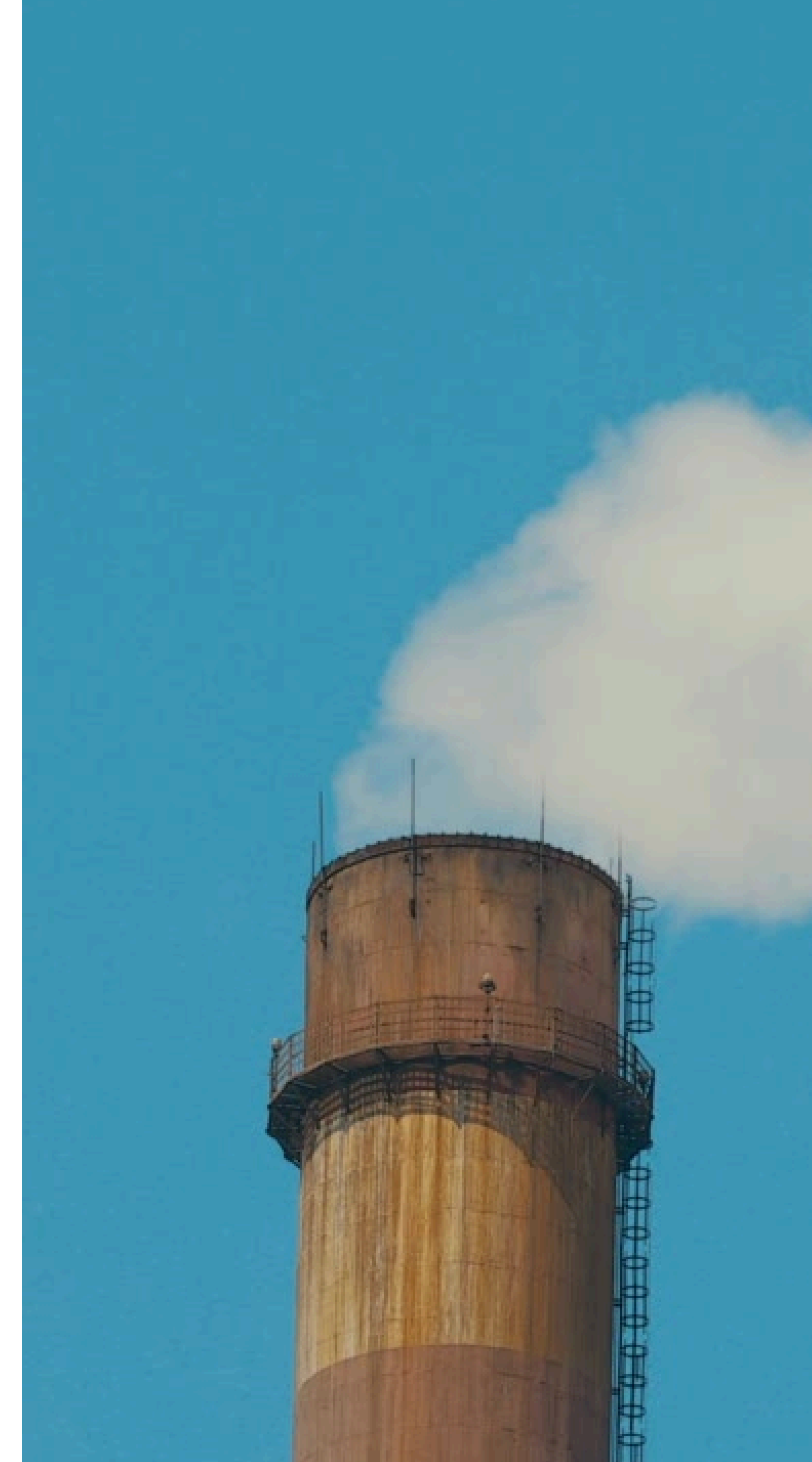


L'arrivée de Yuki Yamamoto comme responsable production marque le début de l'ère Kaizen. Son premier choc : "Il y avait trois mois de stock de joints toriques. C'était de l'argent dormant."



**Elle introduit le système
Kanban avec des cartes
colorées : rouge pour
urgent, jaune pour
commander, vert pour ok.
Les employés sceptiques au
début sont conquis quand
ils voient l'espace libéré
dans l'atelier.**

**Un moment marquant :
quand l'équipe logistique
réalise que réorganiser le
circuit de livraison interne
permet d'économiser 3,7
km de déplacements par
jour. "C'était sous nos yeux
depuis des années", admet
le responsable logistique.**




Phase 5 : Le grand saut digital (2019-2022)

La transformation agile dans la douleur

Le projet de digitalisation "ÉcoTech 4.0" démarre mal. Le premier logiciel ERP choisi est un échec. L'équipe IT, frustrée, propose alors d'adopter les méthodes agiles.

Lucas Martinez, 28 ans, devenu Scrum Master, raconte : "On a commencé par digitaliser un seul poste de travail. Les opérateurs pouvaient suivre en temps réel leur performance énergétique. Ça a créé un déclic."

L'anecdote qui symbolise ce virage : quand une équipe crée une application mobile permettant aux techniciens de maintenance de diagnostiquer les pannes à distance, pendant le confinement de 2020.



**Phase actuelle :
L'entreprise
responsable (2022-
2024)**

Le pari de la durabilité

En 2022, le petit-fils de Marie Dubois, étudiant en école de commerce, interpelle sa grand-mère sur l'empreinte carbone de l'entreprise. Cette conversation familiale déclenche une réflexion profonde.

ÉcoTech lance alors son programme "Zéro Impact 2030" :

- Installation de panneaux solaires sur tous les bâtiments
- Création d'un département "économie circulaire"
- Programme de reforestation en partenariat avec les communes locales
- Académie des métiers verts pour former les jeunes du territoire

L'initiative la plus remarquée : le "Green Friday", où chaque vendredi, une équipe différente présente une innovation environnementale.

Questions pour l'analyse

1. Comment les différents styles de leadership ont-ils influencé la culture d'entreprise ?
2. Analysez les moments de crise et leur rôle dans la transformation de l'organisation.
3. Quels ont été les facteurs clés de succès et d'échec dans chaque phase ?
4. Comment l'entreprise a-t-elle maintenu son ADN innovant à travers ces transformations ?
5. Quelle est la particularité de la trajectoire d'ÉcoTech par rapport aux théories classiques du changement organisationnel ?

