

TMC Netherlands : vous avez dit employeeneurship?



TMC

TMC est une entreprise internationale qui conseille et fournit des services aux entreprises. Leurs domaines de compétences sont, entre autres, la gestion du cycle de vie des applications, la chimie, la mécanique, l'électronique, Life Science, le génie civil... 1 000 employeurs mettent à contribution leur compétence pour répondre aux attentes de leurs clients.

Premières recherches faites sur internet et déjà plusieurs jours sur place, nous nous rendons compte la veille du rendez-vous que nous devons nous rendre à Eindhoven pour rencontrer Lotte de TMC. Le départ est donc prévu à 12h pour une arrivée à 14h30 : 2h30 de trajets mais clairement, ça valait le détour ! Les locaux ont été rénovés récemment et nous sommes chaleureusement accueillis par Lotte Geertsen et Noortje van Boxtel : le feeling passe tout de suite et nous sommes d'ores et déjà très à l'aise. A la fin de notre échange, Lotte nous fait découvrir les lieux et nous repartons enjoués par cette rencontre avec sous le bras, un livre que Lotte et Noortje nous ont offert : Not invented here, cross industry innovation de Ramon Vullings & Marc Heleven. On aurait presque envie de quitter la branche managériale pour devenir ingénieur tellement leur accueil, leur modèle et leurs valeurs nous parlent : à coup sûr une de nos plus belles rencontres aux Pays-Bas !

Ce qui nous interpelle



L'employeeneurship

La sécurité dans l'entrepreneuriat : se différencier sans prendre de risques !

L'employeeneurship est un néologisme inventé par TMC pour traduire leur façon de travailler : **réfléchir et agir comme un entrepreneur en bénéficiant de la sécurité d'un contrat à durée indéterminée**. Cette idée, TMC la doit à son fondateur Thijs Manders. Thijs Manders avait pour ambition de faire des ingénieurs en IT, ces spécialistes souvent trop modestes, des entrepreneurs ambitieux qui vont au-delà des barrières technologiques établies pour prouver qu'ils ont les capacités de faire mieux et en faire profiter les autres.

Or, le statut d'entrepreneur comprend des risques parfois rédhibitoires, c'est pourquoi TMC offre à chaque nouvel arrivant un contrat à durée indéterminée. TMC mise beaucoup sur la différenciation de chacun et pour eux, c'est l'esprit entrepreneurial corrélé au développement personnel qui crée la différenciation positive et donc la qualité du travail effectué. **Mais comment conserver l'esprit d'entreprendre, la fougue et l'énergie d'un entrepreneur dans le contexte d'un employé « standard » ? Par le partage des profits !** Les tenants et les aboutissants de chaque projet mené chez TMC sont connus de l'équipe : les coûts, le prix de la prestation... Cette transparence a pour but de motiver chacun des collaborateurs, car jusqu'à 50% du profit réalisé peuvent être répartis entre les membres de l'équipe. A ce sujet, Lotte et Noortje expliquent qu'il y a deux écoles : les « free-lancers » qui cherchent à maximiser leur profit et les challengers qui veulent davantage se dépasser et se satisfont du salaire versé par TMC.

“What if Einstein had a professional coach? He would have looked beyond the boundaries”

Mais l'employeurship c'est avant tout un état d'esprit, un dynamisme et des valeurs partagés par tous. Et si Thijs Manders voulait aller à l'encontre de la timidité des ingénieurs, il savait aussi que cela ne se ferait pas si facilement. Dès le début de TMC il a fait suivre chacun de ses employeurs par un coach. **30 coachs extérieurs à l'entreprise suivent aujourd'hui les employeurs.** Ce coaching a pour but de permettre à chacun de développer ses compétences personnelles, d'analyser et neutraliser ses points faibles et de valoriser ses points forts. Ce coaching fait partie du programme **Youiversity** développé par TMC qui permet à chacun d'être suivi par un coach, de se former et de créer sa propre « journey », car tout est évidemment personnalisé. A ce sujet, Lotte et Noortje nous partagent l'expérience particulièrement marquante d'un de leur collègue, Mark Robinson. Mark était incroyablement talentueux mais avait du mal à s'exprimer en public. Son coach l'a donc challengé et poussé à *"look beyond the boundaries"* comme dirait Lotte, par le biais de formation, mais aussi par les actes. Présentation après présentation, Mark a développé une forte aisance à l'oral jusqu'à animer un Tedx. Aujourd'hui Mark a créé sa propre entreprise de coaching - <https://www.markrobinsontraining.com/>- et aide ses clients à devenir de bons orateurs. Une chose est sûre, l'exemple est percutant, quelle évolution !

Le développement des compétences personnelles passe également par la liberté de réaliser ses rêves et pour beaucoup d'employeur cela veut dire développer de nouvelles technologies, tester, échouer, recommencer pour réussir. **L'entrepreneurial Lab est l'aide concrète qu'apporte TMC à ses employeurs pour réaliser ce que seront les objets, les technologies de demain. Un budget est attribué aux équipes** qui veulent mener à bien leur projet entrepreneurial. Les meilleurs peuvent s'y consacrer totalement mais ils devront ensuite choisir de continuer l'aventure entrepreneurial et quitter TMC ou non. Tout est dans le challenge chez TMC : quand à la fin de l'entretien, nous visitons les locaux avec Lotte, elle nous présente à un ingénieur qui développe une nouvelle méthode pour protéger les abeilles de la pollution. Il en a déjà vendu plus de 10 mais ne se sent pas prêt à se lancer, Lotte en revanche adopte un ton très provocant : *"When are you going to quit Jeff ?"*



Make work more efficient and fun !



L'organisation du travail

Une cellule et des projets pour chaque employeur!

Les employeurs sont répartis dans **différentes cellules spécialisées dans des domaines précis**. Cette organisation solide et flexible permet à chacun de s'adapter, mais aussi d'échanger entre collègues au parcours similaire sur des projets différents. **La taille limitée des cellules permet en effet de développer un réseau de savoir très performant, une communauté dynamique axée sur la technologie et l'innovation**. Ces cellules se réunissent trimestriellement afin d'échanger sur les derniers projets de chaque collaborateur.

Ces échanges sont particulièrement enrichissants pour les employeurs qui souhaitent devenir chef de projet. **Chaque projet correspond à un service demandé par un client, une équipe guidée par un leader est responsable de mener à bien ce projet**. Lorsqu'un employeur souhaite devenir chef de projet, il est assisté par un coach et reçoit, à la fin du projet, un feedback du client afin d'analyser les points fort et les points faibles de sa prestation. Nootjle rappelle que les premières expériences sont souvent les plus difficiles car beaucoup de progrès sont à faire, mais il n'y a pas de place pour la fatalité à TMC : les erreurs sont précieuses car elles permettent de trouver ses limites et ses points de progression. Echech is learning : see the coach for more information !

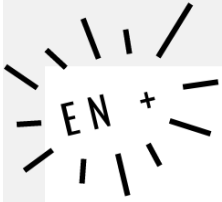


Un temps pour tout

Les employeurs travaillent ensemble mais ils sont également habitués à sortir de leur cadre habituel de travail ! **Plusieurs communautés existent au sein de TMC exclusivement pour le loisir et pour partager entre collaborateurs des passions communes**. Ces communautés organisent des événements et peuvent demander **une participation financière à TMC** : dernièrement Noortje, cell director, a participé au financement des bières du club de motos. Parce que les employeurs sont souvent chez leurs clients, la communauté dont fait partie l'ensemble des collaborateurs est également très active afin de garder le lien. Tous les soirs, une pause s'impose autour d'une bière et le vendredi soir, c'est particulièrement conseillé... Un événement annuel permet également aux familles de se joindre à la fête.

Une particularité demeure cette fois-ci encore chez TMC car **même les candidats aux postes vacants à pourvoir sont invités aux nombreuses pizzas sessions organisées**. Le recrutement s'effectue grâce aux employeurs qui se font **ambassadeurs** de leur entreprise et cherchent dans leurs connaissances la personne en qui ils croient. La vérification du CV faite et l'échange informel lors de la pizza session afin de connaître plus amplement le candidat terminé, un entretien est planifié afin de vérifier si le candidat apprécie et se reconnaît dans les valeurs et le mode de fonctionnement de TMC. Une fois ces étapes passées, les pizzas' sessions permettent d'aller plus loin dans l'élaboration de leur projet à TMC. Nous étions invités à la dernière en date, dommage que notre vol pour Helsinki le lendemain soit programmé à 7h...





Une expérience marquante

Lorsque Lotte et Noortje nous ont parlé du partage des profits fait entre les employeurs sur les projets, notre question suivante fut : **quelle transparence sur les salaires ? Question à laquelle elles ont répondu d'une même voie « nos employeurs n'en veulent pas »**. En effet, au mois de mai, une session avec les Corporate Rebels a été organisée afin d'envisager les points de progression de TMC en termes de management. Une des thématiques ressorties après consultation des collaborateurs fut la transparence des salaires. **Cependant, au début des 6 semaines d'expérimentation, plus que 30 employeurs répondaient présents à l'appel**. Finalement, la transparence des salaires ça n'avait pas l'air de vraiment les préoccuper... Les personnes présentes ont donc échangé sur le sujet mais la discussion s'est rapidement tournée vers une nouvelle problématique : **comment faire en sorte que chaque employeur soit informé des compétences et des expériences de leurs collaborateurs afin de trouver la ou les personnes pertinentes pour les aider dans leur projet ?** Dès lors, un tableau a vu le jour recensant les coordonnées, les expériences et les connaissances de chaque employeur en mentionnant les experts dans certains domaines précis ; **une transparence sur un tout autre sujet mais qui répondait à un véritable besoin au sein de TMC !**