



CINQ QUESTIONS À :

Eric Mallet,
DRH, Ritmix

Mediarh.com : Qu'est-ce qui caractérise votre entreprise ?

Eric Mallet : Ritmix est une entreprise agile de haute technologie spécialisée dans les outils de distribution des titres de transport du quotidien. Filiale de SNCF, Ritmix a été créée en 2008 pour développer et exploiter le système de distribution des offres de transport des activités TER. Sa mission est de faciliter l'accès au transport du quotidien. Son objectif est de permettre la distribution des offres régionales et urbaines les plus adaptées à chaque client, sur tous les supports de titres de transport (billet, carte billettique, digital, NFC), à travers l'ensemble des canaux de distribution (automates, sites internet, smartphones, agences de voyage, etc.).

Ritmix, qui compte aujourd'hui 120 collaborateurs, a développé et déployé sa capacité de production pour devenir un acteur de référence dans son domaine. Grâce à sa connaissance des gammes tarifaires et son expertise technique, Ritmix se distingue par sa capacité inégalée à délivrer des solutions dans un environnement d'une grande complexité.

A quel besoin répond votre recrutement ?

Ritmix a d'ambitieux projets en 2019, et en particulier mettre en œuvre en régions des solutions de distribution et de dématérialisation des titres de transports TER et urbains sur smartphones NFC. Ce service permettra à tout utilisateur d'acheter ses titres de transports depuis son smartphone (abonnements ou tickets à l'unité), de stocker le titre de manière sécurisée dans l'appareil et de l'utiliser pour le contrôle et la validation du titre (le voyageur utilise directement son smartphone pour passer les portiques ou valider son billet).

Ce déploiement à l'échelle nationale s'inscrit dans la continuité de ce que les équipes Ritmix ont réalisé en 2018 pour les besoins d'une expérimentation en région Ile-de-France. Il nécessite de renforcer ses équipes techniques, en particulier sur les compétences fondamentales de son savoir-faire le développement et l'expertise billettique.

Quels sont les postes à pourvoir ?

Ritmix recherche des développeurs backend Java ayant 3 à 5 ans d'expérience et des ingénieurs DevOps capables d'évoluer dans les environnements J2EE, Spring et Hibernate.

Au-delà des compétences techniques, nous attendons d'eux et d'elles, qu'ils participent activement aux activités et aux rituels des équipes produits. Ils ou elles doivent être en mesure d'évoluer dans un environnement agile privilégiant la co-construction, de nombreuses interactions, le feedback et l'amélioration continue.

Quelles sont les valeurs à partager ?

Nous recherchons des personnes dotées d'un savoir-être de haute qualité et d'une belle énergie. Nous encourageons les comportements empreints d'empathie et de bienveillance, les esprits créatifs, l'autonomie, la rigueur d'exécution et l'esprit d'initiative.

L'agilité et la confiance font partie des fondements de la culture d'entreprise de Ritmix. Ces valeurs régissent aussi bien la gouvernance de l'entreprise que l'opérationnel des équipes et des produits. Les équipes disposent d'un large cadre d'autonomie, de fonctionnement et de décision. Leur manager est un facilitateur qui leur apporte le soutien nécessaire et veille à ce que les moyens indispensables à leur fonctionnement leur soit fourni.

Les fonctions managériales et les pratiques RH se sont aussi conformées au cadre d'autonomie et de responsabilité des équipes : elles encouragent les revues entre pairs, la co-création des pratiques et des règles, le feedback 360° et l'amélioration continue.

Quels sont les plus que vous offrez à ceux que vous souhaitez recruter ?

Les collaborateurs travaillent sur des technologies et des projets passionnant tout au long de l'année, ils relèvent des défis technologiques et métiers qui leur permettent d'acquérir régulièrement de nouvelles compétences. Ritmx encourage également fortement la formation (au moins 5 jours de formation par an et par salarié) et la participation aux salons et conférences.

Ritmx propose également des méthodes de management en rupture avec les pratiques habituelles : chaque collaborateur choisit un manager de carrière qui a pour mission de s'assurer de la mise en œuvre d'un plan de progrès régulier pour chacun des collaborateurs qu'il gère. Il organise pour cela une campagne de feedback 360 tous les trimestres afin d'identifier avec le collaborateur les points d'améliorations sur lesquels travailler.

Ritmx offre la possibilité à tous ses collaborateurs de challenger et repenser l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Des groupes de travail thématiques naissent et fonctionnent régulièrement sur la base du volontariat et définissent de nouvelles pratiques.

Ritmx met également tout en œuvre pour créer un environnement de travail agréable et sain favorisant le bien-être et la motivation des salariés, grâce, en particulier, aux priorités données à la transparence et à la convivialité.