

La transparence au service d'une meilleure prise de décision !

Parlons un peu de cette entreprise Toulousaine :

Cette entreprise a vu le jour en 2020, grâce à ses deux fondateurs visionnaires et passionnés.

L'histoire remonte en réalité à 7 ans en arrière. Deux colocataires, différents et tellement complémentaires, un spécialisé en droit et l'autre ingénierie. Ils ont eu l'occasion de faire un projet entrepreneurial ensemble, un avait déjà fondé une entreprise qui fonctionne très bien à ce jour (stockage sur le cloud) et l'autre disposait d'un 4X4 aménagé, lui permettant de découvrir des régions autrement, tout en nourrissant son esprit.

Le covid étant passé par là, ils ont eu des phases de réflexion et l'envie sincère de trouver un concept apportant une réelle valeur ajoutée au marché. Et un beau jour, l'idée prit forme !

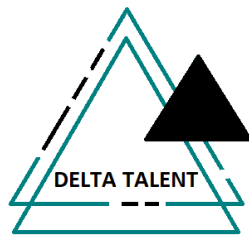
Créer un compagnon de voyage aidant les professionnels à se digitaliser. L'objectif étant de proposer des voyages qui ont du sens / un centre d'intérêt. Leur idée était juste, un peu trop en avance sur le marché Français... Après plusieurs études terrain, ils ont pris conscience que le BtoC avait besoin d'être convaincu pour développer une offre BtoBtoC.

C'est là, que tout commence en 2020 ! Ce compagnon de voyage prend forme en proposant une offre unique mêlant éthique, culture, patrimoine et en vous proposant le road trip adapté à vos envies.

Le concept est déjà fonctionnel et ne demande qu'à continuer son développement. Il s'agit d'une entreprise (Startup) en pleine croissance, qui ne demande qu'à s'entourer des bonnes personnes pour continuer décrire l'histoire de cette belle aventure !

Petit résumé en quelques points :

- Un projet ambitieux, éthique et qui a du sens
- Une équipe passionnée, impliquée et compétente
- Jeune entreprise sérieuse, accompagnée par le réseau « Entreprendre » et de nombreux dirigeants
- Des fondateurs matures, qui savent écouter et mettre en applications les conseils
- Une confiance remarquable envers chaque salarié
- Un mode de fonctionnement horizontal, stimulant et challengeant
- Une prise de risque oui, mais on n'a qu'une vie pour faire ce qu'on aime 😊 On parle bien d'un risque maîtrisé !



Pourquoi recrute-t-elle ?

Ils souhaitent aujourd'hui renforcer l'équipe intelligemment. L'objectif n'est pas de faire de la surcroissance, mais bien de recruter les bonnes personnes pour faire grandir l'entreprise. Ils souhaitent s'entourer de personnes compétentes, qui apportent des compétences différentes aux leurs. La complémentarité est essentielle.

Leurs recrutements sont stratégiques. L'objectif est de construire un socle solide, fiable et bienveillant.

Qui allez-vous rejoindre :

Leur métier :

Vendre des expériences de voyages uniques et penser comme une « agence de voyage ++ » permettant d'aller à la rencontre d'artisans, de la culture, du patrimoine et d'activités en lien avec vos envies/centres d'intérêts.

L'IA (Intelligence Artificielle) présente dans l'outil permet une personnalisation des road trip et rend l'expérience encore attractive.

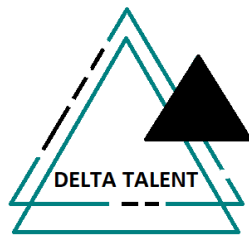
Son modèle économique :

Comme toute entreprise en développement, les Fondateurs sont vigilants et assurent un revenu régulier pour financer les salaires et les investissements.

Une partie du chiffre d'affaires est donc lié à une prestation de développement informatique pour un groupe pharmaceutique.

Coté BtoB, il s'agit d'un modèle SAAS (Une partie gratuite et le reste des fonctionnalités sont payantes). Ce modèle, concerne la mise à disposition d'une application touristique (visite digitalisée), mettant en valeur les activités culturelles et de loisirs (châteaux, musées, etc..) à destination des visiteurs.

Cotés BtoC. Il s'agit d'un modèle freemium pour l'ensemble du site (accès aux trips et à toutes les références d'activités culturelles et de loisirs). Ce modèle est payant, à travers la vente d'expériences (carnets de voyages complet).



Leurs offres :

- 1) Rendre accessible le road-trip personnalisé
- 2) Proposer du sur-mesure
- 3) Partir à la recherche des pépites locales, des artisans, de la culture afin de proposer une expérience différenciée

Leur mode de management :

Tout s'organise autour de la confiance et de l'autonomie. Etant très transparent, tous les salariés savent où va l'entreprise, d'où elle vient et comment ils veulent y aller.

Chaque responsable de pôle technique, communication, marketing, tourisme (à venir), est autonome dans le bon fonctionnement de celui-ci. En fonction des objectifs et de la vision donnée, ils doivent s'auto organiser pour y répondre. Leur rôle est aussi de transmettre et de faire monter en compétence leur équipe. Le collectif est donc le moteur de ce que sera l'entreprise demain !

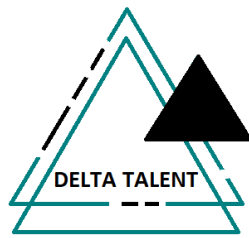
Leur organisation interne :

Ils sont actuellement 7 salariés et 6 alternants :

- Pole Tech : 1 Lead Dev / 1 Dev IA / 1 Docteur IA / 1 Designer UX/UI / 2 Devs en alternance
- Pole Communication : 1 Responsable / 2 Alternantes Communication / 1 Monteur vidéo en alternance.
- Pole Marketing : 1 Responsable / 1 Alternant
- Pole Direction : 2 Cofondateurs / 1 Chargée RH et administrative en alternance

Parlons de leurs valeurs :

- 1) La bienveillance → Ecoute, entre-aide, cohésion et respect
- 2) Pas de jugement → Tout le monde peut commettre des erreurs, l'objectif n'étant pas de les faire à répétition.
- 3) La confiance → Juste essentielle !
- 4) Savoir se remettre en question
- 5) Avoir un état d'esprit « bon enfant », car travailler dans la bonne ambiance c'est mieux 😊
- 6) Respecter l'équilibre vie pro et vie perso
- 7) Partager, transmettre mais aussi apprendre des autres !



Et si on parlait maintenant de leurs rituels 😊 – Ici on aime le rugby !

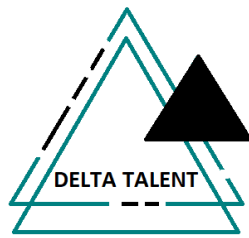
- 1) La mêlée à 9 : Chaque collaborateur donne 3 choses positives sur l'entreprise et 3 choses à améliorer. Chaque collaborateur passe 1 par 1 et l'objectif est de ne pas avoir de doublon.
- 2) La mi-temps : Chaque mois, chaque pôle partage ses objectifs du mois et ceux à venir. L'idée est de faire le bilan mais aussi d'avoir une visibilité globale sur toute l'activité de l'entreprise à travers ses pôles.
- 3) La touche : Si un collaborateur a envie d'échanger sur un sujet, qu'il ne se sent pas bien... c'est le moment d'échanger avec les fondateurs. L'objectif n'est pas de laisser de coter un membre de l'équipe et surtout d'être à l'écoute.
- 4) Le bouclier de Brennus : une fois par an, sur 1h à 1h30, toute l'équipe se réunit pour parler de « comment améliorer la plateforme ». Comment faire mieux !
 - Chaque personne qui le souhaite, donne des idées sur ce qui pourrait être amélioré → 5 minutes d'échange par personne.
 - Vote à la majorité
 - Mise en place rapide (sur la semaine ou le mois à venir)
- 5) La quête : Cagnotte qui est mise en place pour organiser des événements d'entreprises réguliers (petits déjeuners, apéritifs, etc..). Chacun participe en donnant une petite somme.
- 6) La tête à tête : 15 minutes avec ton manager pour discuter de comment ça se passe dans l'entreprise mais aussi des axes d'amélioration. On apprend et on grandit ensemble !

Maintenant, parlons technologie !

Quelle vision ont-ils des technologies ?

Les technologies sont un élément clé pour la croissance et le succès de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées pour améliorer les processus internes, créer de nouveaux produits/services et développer de nouvelles opportunités de croissance.

Ils ont conscience que les technologies évoluent rapidement. Il est important de rester à jour avec les dernières innovations, afin de savoir comment elles peuvent être utilisées pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs. Cela signifie être ouvert aux nouvelles technologies et être prêt à investir dans celles qui sont les plus pertinentes pour l'entreprise.



Enfin, ils veillent à ce que les technologies soient utilisées de manière éthique et responsable, en tenant compte de leur impact sur les employés, les clients et la société en général.

Quelle est leur stack technique ?

- ReactJS
- Ruby on Rails
- PostgreSQL
- Scaleway : c'est un fournisseur d'hébergement Web basé en France qui offre des services de cloud computing et d'hébergement de sites Web.
- GPT-3 : c'est un modèle de langue open-source développé par OpenAI qui peut être utilisé pour générer du texte de manière autonome ou pour effectuer des tâches de traitement du langage naturel.
- Random forest : c'est un algorithme de machine learning qui peut être utilisé pour effectuer de la classification ou de la régression à partir de données tabulaires.
- Scrap de données

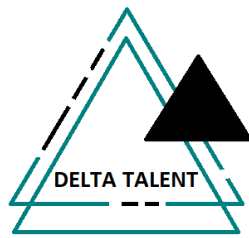
Il est important de noter que cette liste n'est pas exhaustive 😊

Que font-ils concernant la qualité de code ?

Conscient qu'ils ont besoin de mettre en place des choses, voici ce qu'ils ont décidé de faire à partir du mois de janvier, pour assurer la qualité du code :

- Craftsmanship : s'assurer que les développeurs suivent les meilleures pratiques de développement, telles que l'utilisation de modèles de conception robustes et l'application de principes SOLID.
- Veille technologique (déjà fait en pratique) : l'équipe de développement est constamment au courant des dernières technologies et des tendances dans le domaine du développement de logiciels. Cela peut être fait en organisant des séances de formation ou en encourageant les développeurs à lire des blogs et des articles de qualité sur les technologies pertinentes.
- Tests unitaires et de validation (déjà en place mais pas suffisamment) : écriture des tests unitaires et de validation pour chaque fonctionnalité afin de s'assurer que le code fonctionne correctement et qu'il est stable.
- Code review : toutes les modifications apportées au code sont soumises à une revue de code par un membre de l'équipe afin de s'assurer que le code est de qualité et respecte les normes de l'entreprise.

En mettant en place ces pratiques et en les suivant de manière rigoureuse, ils peuvent assurer que la qualité du code est maintenue à un niveau élevé et que leur produit est stable et fiable.



Comment gèrent-ils la montée en compétence de leurs collaborateurs ?

- Établir des objectifs de formation clairs : Les collaborateurs ont des objectifs de formation clairs et mesurables, qui sont liés à leurs rôles et à leurs responsabilités au sein de l'entreprise.
- Offrir des opportunités de formation : Les collaborateurs ont accès à des opportunités de formation, telles que des séances de formation en interne, des webinaires ou des conférences.
- Encourager l'autonomisation : Les collaborateurs sont autonomes. Ils ont les compétences et les connaissances nécessaires pour travailler de manière indépendante et résoudre les problèmes qu'ils rencontrent.
- Offrir un mentorat : Les collaborateurs ont accès à des mentors qui peuvent leur offrir un soutien et des conseils pour leur développement professionnel.
- Faire de la rétroaction : Ils fournissent régulièrement de la rétroaction à leurs collaborateurs sur leur travail et les aide à identifier des domaines d'amélioration.

En mettant en place ces pratiques et en les suivant de manière rigoureuse, ils peuvent aider leurs collaborateurs à s'améliorer et à atteindre leur plein potentiel.

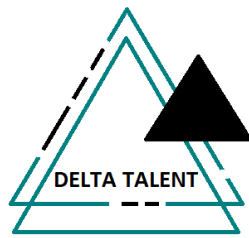
Et côté innovation ? Que font-ils ?

Ils font de l'innovation de manière continue sur leur plateforme. Ils disposent également d'un pôle de recherche et développement (R&D), dirigé par un docteur en intelligence artificielle (IA).

Voici quelques exemples d'innovation, qu'ils ont réalisés :

- Développement d'une webapp pour faciliter la planification de voyages et de séjours de vacances, en utilisant des technologies de géolocalisation et de recommandation de contenu.
- Développement d'un chatbot pour répondre aux questions posées par les utilisateurs de leur site Web, en utilisant des technologies de traitement du langage naturel. De plus, celui-ci permettra de créer des trips personnalisés en fonction des préférences de leurs utilisateurs.

Leur objectif est de créer des produits et des services innovants qui répondent aux besoins de leurs utilisateurs. Ils sont également ouverts à de nouvelles idées et à de nouvelles technologies. Ils s'engagent à rester en avance sur les tendances de leur secteur.



Parlons de l'amélioration continue :

Ils mettent en place des pratiques d'amélioration continue afin d'assurer que leurs produits et services soient de qualité et qu'ils répondent aux besoins de leurs utilisateurs.

- **Rétroaction des clients :** Ils sont en contact régulier avec leurs clients et ils collectent de la rétroaction sur leurs produits et services, afin d'identifier les domaines d'amélioration.
- **Tests de performance :** Ils effectuent régulièrement des tests de performance sur leur plateforme pour s'assurer qu'elle fonctionne de manière efficace et stable (exemple pour le SEO).
- **Suivi des indicateurs clés de performance (KPI) :** Ils suivent des indicateurs clés de performance (KPI) pour mesurer l'efficacité de leur service et identifier les domaines d'amélioration.

En mettant en place ces pratiques et en les suivant de manière rigoureuse, ils sont en mesure de maintenir la qualité de leurs services et de répondre aux besoins de leurs utilisateurs et/ou clients de manière continue.

Leur processus de recrutement :

- **Combien d'entretien :** Un premier échange avec les fondateurs puis vous rencontrez l'équipe du pôle qui vous concerne. Ils aiment aussi proposer de partager le petit déjeuner avec toute l'entreprise. L'idée est que vous puissiez discuter avec tout le monde.

- **Durée du processus :** ils sont rapides ! Si ça match, ça match !

L'environnement de travail :

Ils sont au 37,5 heures et ne proposent pas de télétravail la première année. Il se mettra en place lorsque le socle de l'entreprise sera solide.

L'entreprise a aussi adhéré à un CE attractif national permettant de profiter de nombreux avantages.