

# Les 8 questions à se poser avant de postuler pour le CriteoLabs

*CriteoLabs, le département R&D de Criteo planifie le recrutement de 200 personnes en France dont 100 ingénieurs sur la partie Software. Qu'est-ce que la R&D chez Criteo? Un moteur technologique, le Moteur Criteo, issu du CriteoLabs est composé de 5 parties : la prédiction et la recommandation d'achat en temps réel (le RTB ou real time bidding), les process informatiques basés sur le traitement de gros volumes de données grâce à une infrastructure haute performance, la création et la personnalisation de bannières publicitaires dynamiques. Etes-vous prêt à postuler ?*

Temps de lecture : minute

---

20 mai 2014

## 1 - Croyez-vous au coup de foudre ?

Chez Criteo le processus d'évaluation des candidats est à la fois scientifique, technique, complet, humain et rapide, très rapide. Le premier entretien peut se faire par Skype ou en personne chez Criteo (32 rue Blanche, 75009 Paris), après avoir rempli un formulaire de candidature.

## 2 - Pensez-vous que la publicité sur internet et sur mobile peut être améliorée ?

Le métier de Criteo est de servir le bon produit, à la bonne personne, au bon moment. 29 000 publicités ciblées sont ainsi diffusées chaque seconde par Criteo, à l'échelle mondiale, soit plus de 2.5 milliards de bannières publicitaires par jour. Aujourd'hui cette corrélation, qui met en

œuvre le moteur algorithmique développé par Criteo, basé sur 6 datacenters et la maîtrise de la Big Data, est réalisée en moins de 100 millièmes de secondes, sur PC, mobile, et au sein des applications mobiles. Pourtant Criteo pense qu'il est toujours possible de mieux faire. Ils ont la technologie, les data, il ne manque plus que vos compétences.

### 3 - Sur quels critères jugez-vous la qualité de l'équipe de dev que vous voudriez rejoindre ?

Chez Criteo le "test de Joel" ne fait pas toujours l'unanimité mais pour beaucoup il a le mérite d'apporter un éclairage sur sa R&D, une partie méconnue de son activité. Joel ? C'est Joel Spolsky, qui le 9 août 2000 sur son blog a publié une très simple méthodologie pour évaluer en 12 questions la qualité d'une équipe de dev. (source Wikipédia ):

1. Utilise-elle un système de gestion de version ?
2. Peut-elle effectuer une compilation ou "Software build" en une seule étape ?
3. Fait-elle des compilations journalières ou "daily builds"?
4. A-t-elle un logiciel de suivi des problèmes ou bugs détectés (un fichier Excel au moins ?)?
5. Corrige-t-elle les bugs avant d'écrire de nouvelles fonctionnalités ?
6. A-t-elle un planning de développement à jour ?
7. A-t-elle des spécifications fonctionnelles ou "spec" ?
8. Les programmeurs ont-ils un environnement de travail calme pour faciliter leur concentration... et les aider à rester longtemps "in the zone" ?
9. Utilise-t-elle les meilleurs outils qu'on puisse acheter sur le marché actuellement (matériel, logiciel) ?
10. A-t-elle des testeurs ?
11. Les candidats doivent-ils écrire du code pendant leur entretien d'embauche ?

12. Fait-elle des tests utilisateur complets ? (en mode "hallway" ou "Hall Intercept Testing", c'est-à-dire en testant l'application sur des utilisateurs finaux pris au hasard, et non uniquement sur les membres de l'équipe de développement et de tests)

Chaque réponse "oui" à une des 12 questions valant un point, les meilleures équipes sur le marché comptabilisent entre 11 et 12 points. La grande majorité des équipes de dev sur le marché atteint seulement les 2 ou 3 points. Chez Criteo le score est actuellement de 11 sur 12, car pour le moment les tests ne sont pas faits à la volée dans les couloirs... pour le moment...

## 4 - Avez-vous eu peur en lisant le critère n°11 du test de Joël ? Pourrez-vous surmonter cette peur lors de votre entretien d'embauche ?

N'hésitez pas à vous entraîner avant à coder au tableau blanc, car chez Criteo il y a des fétichistes des feutres effaçables. N'hésitez pas à coder devant un(e) ami(e), voire à défier un(e) ami(e) dev en mode "code kata". Si il/elle produit du code plus propre que vous, et testable, demandez-lui si il/elle croit au coup de foudre et donnez-lui cette liste.

## 5 - Do you REALLY speak English?

Vous aurez besoin de l'anglais pour la question n° 6 et pour pouvoir échanger avec vos collègues internationaux, nombreux au sein du CriteoLabs. Si la société est française par ses racines, elle opère dans plus de 40 marchés dans le monde, tous pilotés depuis Paris.

## 6 - Etes-vous prêt(e) à potasser les data structures et les algorithmes ?

Parce que Criteo ne veut pas vous laisser seul(e) dans le noir, le CriteoLabs vous conseille les best-sellers suivants :

1. "Introduction to Algorithms" par Thomas H. Cormen, Charles E. Leiserson, Ronald L. Rivest, et Clifford Stein.
2. "Data Structures and Algorithms Made Easy" par Narasimha Karumanchi.

L'objectif est de pouvoir ensuite résoudre en live lors de votre entretien de sélection des problèmes complexes nécessitant des solutions "scalables", automatisables, tout en identifiant des pièges ou dangers potentiels. Voici le type de questions auxquelles vous pouvez vous préparer.

A ce stade, un goût prononcé pour les tests de sorting, les hashtables, les trees, les graphs et peut être un peu de maths est fortement recommandé. Si vous êtes déjà un expert du machine learning, de la big data, et notamment des environnements Hadoop, CriteoLabs vous propose un nouveau défi à votre hauteur : repousser les limites du "Moteur Engine", le moteur technologique issu du CriteoLabs.

## 7 - Seriez-vous plus épanoui(e) dans une entreprise qui diffuse la culture du développement au-delà de ses équipes "pur dev", dans tous ses départements ?

Chez Criteo le "scrum" n'est pas réservé aux projets dev mais a été adopté dans d'autres projets, pour plus d'efficacité et d'agilité, y compris au sein de la Direction Financière pour la grand-messe de la clôture des

comptes par exemple. Criteo a débuté comme une aventure d'ingénieurs et valorise toujours avant tout le talent de ses équipes, hommes et femmes.

## 8 - Comment maximiseriez-vous les 10% de votre temps de travail que vous pourrez consacrer à un projet personnel ?

Chez Criteo No One Stops You From Innovating (NOSYFI), et ce n'est pas de la science-fiction. Tous les salariés peuvent consacrer 10% de leur temps à un projet personnel. Aucune validation d'un manager n'est nécessaire en amont, juste la liberté de choisir le projet qui vous motivera personnellement. Plusieurs développeurs peuvent aussi mettre en commun leurs 10% pour travailler ensemble sur de plus gros projets. Tous les mois, des "10% fairs" ou comme on dit au Sud de Pigalle des "foires aux 10%" sont organisées chez Criteo pour montrer en interne les projets en cours, projets également présentés sur un site web interne.

A l'origine de ces projets, un hackathon interne en mode accélérateur de projets où toute la créativité et les idées sont mises en avant. Certains projets à la fois pertinents pour le marché et qui ont atteint une taille critique peuvent devenir des projets à part entière intégrés dans la roadmap Criteo. Les équipes travaillant sur ces projets "10%" et le Hackathon peuvent être éligibles à de nombreux bonus et cadeaux annuels ou exceptionnels.

Voir les offres d'emploi de [CriteoLabs](#)

