

# ENTRETIEN 1 - Gilles Walbrou de DataDome

Damien Cavailles  
WeLoveDevs

## Transcript

[0:00] Si tu repasses les moments que tu as passé avec les équipes, s'il y a vraiment un moment qui sort du lot, ce serait lequel ?

Alors, rétrospectivement, je pense que c'est un moment qui s'aligne avec le déploiement aux US, quand on a signé le New York Times.

On avait bossé comme des fous pendant tout l'été sur le sujet et avec différents rebondissements, différentes galères, etc. L'équipe s'était vraiment impliquée et voir toute la boîte s'aligner là-dessus à la fin, donc voir les sales signer le contrat et dire regardez les gars, on a réussi à signer quand même une des belles références aux US. C'était l'accomplissement de tout un tas d'efforts qu'on a mis en place depuis plusieurs mois et voir toute la boîte de s'aligner là-dedans c'était vraiment super.

[0:54] Music.

[1:05] Comment ça va Gilles ? Très bien, et toi ? Super, t'as trouvé facilement les bureaux tout ça ?

Très bien ouais, c'est bien situé. Est-ce qu'on peut se tutoyer, c'est ok pour toi ?

Ouais. Ok cool. Est-ce que t'as préparé l'entretien avant de venir ou pas du tout ?

Un petit peu, j'ai essayé. Et du coup est-ce que tu passes vraiment des entretiens RH chez Datadome, toi t'es évalué en termes de par des équipes RH ou pas ?

Alors non, non je suis pas évalué par des équipes RH, c'est plutôt mon équipe qui va me juger au quotidien sur ce que je fais chez Datadome. Vous avez le manager feedback ? C'est ce genre de rituel ?

Non en fait on l'a pas formalisé, ça se fait un peu day to day avec les équipes, Pendant les one-on-one, je demande des feedbacks à l'équipe.

Ok, cool. Alors Gilles, le but de cet entretien, c'est d'évaluer, de décider si tu ressignes pour 5 ans en tant que CTO chez Datadome.

Ok. Est-ce que tu es prêt ? Je suis prêt. Allons-y. C'est parti.

Alors j'ai regardé ton CV avant de venir, merci beaucoup de me l'avoir envoyé, d'accueillir, d'ailleurs.

S'il y a 3 points absolument essentiels pour toi que je dois avoir en tête lors de cet entretien, ce serait lesquels ?

Sur mon CV ? Oui. Bah un, que je suis très passionné d'informatique.

Voilà, j'ai eu une carrière jusqu'à présent qui est un peu touche-à-tout.

J'ai fait l'infra, j'ai fait du produit.

J'ai évolué assez vite dans ma carrière aussi sur la partie management.

Donc voilà, un bon background de manager avec un bon background technique.

Ok cool.

[2:34] Manager, technique, et plutôt ta première formation c'est l'informatique du coup.

Oui, geek dans l'âme.

Pourquoi t'as fait une formation en informatique au début d'ailleurs ?

Qu'est-ce qui t'a amené vers ça ?

Parce que j'ai beaucoup aimé ça depuis tout petit. Je suis parti de la génération qui ont eu les premiers ordinateurs personnels à la maison.

Donc mordu dès le début, très jeu vidéo et très habitué étant tout gamin à aller bricoler le code de mes jeux pour arriver à les faire marcher.

Donc voilà je suis tombé dedans tout petit et naturellement j'ai voulu faire de l'informatique plus tard.

Et qu'est-ce qui t'oriente vers plus des métiers manager dans un second temps dans ta carrière ?

J'aime bien l'humain. En fait être manager c'est aussi avoir du levier sur les sujets, et puis faire grandir les gens en même temps que les sujets, ça c'est quelque chose que j'aime beaucoup, arriver à développer

les compétences des gens, à les voir grandir, les voir évoluer aussi au sein de l'entreprise.  
C'est quelque chose auquel j'ai pris goût dans ma carrière aussi.  
Ok cool. Est-ce que tu peux pitcher Datadome ?

[3:30] Tout à fait. Donc Datadome c'est une solution de protection des sites web qui va en fait, dont la mission est de débarrasser le web du trafic frauduleux.  
Donc tout ce qui est attaques de credential stuffing, ou aussi beaucoup les attaques de scalping qui ont été médiatisées récemment, par exemple les pénuries de stock sur les PS5, les cartes graphiques, ou même les paires de chaussures en limited edition.  
Voilà on va permettre de protéger de ces attaques-là et donc d'augmenter, l'expérience utilisateur finale sur ces sites web.  
Du coup les scalpers dans les e-commerce c'est des robots qui vont essayer d'acheter la paire de chaussures en premier ?  
C'est ça, c'est les gros rushs qu'il y a sur les produits limités.  
En fait ce qu'ils vont faire eux c'est prendre du stock de ces produits là et les vendent sur un marché parallèle.  
Avec un bénéfice évidemment. Et ça on ne veut pas parce que les vrais humains fidélisés ne sont pas heureux.  
Il y a plein d'impacts à ça, il y a un impact pour les communautés de clients qui se disent que tous les produits rares on ne les voit pas.  
Il y a aussi un impact potentiellement sur les sites eux-mêmes parce qu'il y a des gens qui font des stocks et qui re-shippent après les produits non décollés à l'utilisateur de base.  
Comment tu as entendu parler de Datadome la première fois ?

[4:40] Alors moi j'étais sur LinkedIn, je regardais à l'époque, je voulais bouger, chercher une nouvelle opportunité.  
Et donc c'est sur LinkedIn en fait j'ai trouvé une offre d'emploi et je connaissais pas du tout Datadome.  
Et c'est en voyant le site de l'entreprise que j'ai découvert un peu, j'ai découvert les bots aussi, vraiment la partie menace des bots que je connaissais pas beaucoup à l'époque.  
Et c'est là que j'ai découvert vraiment le business Datadome.  
Comment s'est passé le processus d'entretien, la rencontre, de manière générale le processus de recrutement, ça s'est passé comment pour toi ?

[5:08] Alors moi que j'ai rejoint c'était il y a plus de quatre ans maintenant et donc le processus c'était la rencontre avec un des deux co-founders qui est aujourd'hui notre PDG, Benjamin, et donc du coup on a pris contact donc c'était la RH externalisée à l'époque qui m'a sourcé, un premier entretien avec la RH pour voir si je fittais bien sur le job et dès le deuxième entretien c'était rencontre avec le fondateur et puis discussion de l'opportunité en elle-même. T'étais déjà en démarche de chercher à changer de poste, tu avais regardé des annonces de Mergeral sur différentes boîtes ? Oui, je commençais à regarder.  
Et tu avais d'autres opportunités en parallèle ou pas du tout ?  
Alors pas du tout. Ce qui est très drôle, c'est que j'ai postulé à une offre, qui était celle de Datadome, et j'ai fait le processus.  
Tu as fait le processus, ok. Est-ce qu'il y a un moment où il y a un aimant déclencheur qui te convainc vraiment de venir bosser chez Datadome ?  
Oui, c'est quand j'ai vu, en fait il y avait des vidéos de présentations du business sur le site de la boîte et j'ai vu l'interview de Benjamin qui expliquait les challenges de et puis la stack technique, etc.  
Et j'ai eu une sorte de révélation, je me suis dit ouais c'est vraiment là que je vais aller bosser.

[6:16] Ça sent bon, ça sentait très bon sur la vidéo, sur les choses que j'ai vues sur le site web, et le challenge m'intéressait beaucoup.  
Comment tu expliques le challenge, comment tu le reformules aujourd'hui ?  
Qu'est-ce que tu en as retenu encore aujourd'hui ?  
En fait pour moi l'ambition c'était la croissance de la boîte sur un marché qui était tout nouveau.  
Les bots étaient encore assez nouveaux à l'époque, et la menace que ça représentait n'était pas encore tout à fait identifiée.  
On n'avait pas encore médiatisé toutes les choses que j'évoquais tout à l'heure.  
Et le marché est encore assez nouveau et l'enjeu cybersécurité, c'était déjà un marché qui fonctionnait bien en forte croissance.

[6:52] Donc c'est vraiment ce challenge-là d'allier une technologie détection automatique des robots avec de l'IA sur un marché nouveau et sur un marché surtout en forte croissance.

Pour les gens qui ne connaissent pas du tout Datadome, vous êtes combien aujourd'hui ? Vous êtes dans plusieurs pays ?

Oui, donc aujourd'hui on est 160. On est réparti sur trois bureaux donc à New York, à Paris et à Singapour.

Et on est présent mondialement. Et il y a quatre ans vous étiez...

En France essentiellement sur les grosses références de e-commerce français.

On n'avait pas encore attaqué le marché américain, on n'avait pas encore les bureaux là-bas.

Et c'était vraiment une petite startup de 20 personnes quoi.

Petite startup de 20 personnes, maintenant vous êtes 160, on est dans les bureaux depuis ce matin.

Et on voit le moment des visios à 14h30, il y a des gens qui cherchent partout de la place.

Et ouais, ça continue à grossir effectivement. Il y aurait de la place, enfin il y aurait de la possibilité d'avoir quatre fois plus de place, les gens ne seraient pas malheureux. C'est ça.

Ok !

[7:51] Tiens c'est intéressant dans l'absolu, ton métier de CTO aujourd'hui il ressemble à quoi ?

Qu'est-ce qu'il y a dans ton métier de CTO aujourd'hui qu'il n'y avait pas il y a 4 ans ?

Wow, alors je vais devoir prendre un petit moment pour répondre à cette question.

De manière générale au quotidien, j'imagine que dans une boîte de 20 personnes, le quotidien CTO il change par rapport au quotidien du CTO dans une boîte de 160 personnes.

Complètement. Alors après moi je suis rejoint, je n'étais pas CTO à l'époque, j'étais Head of Engineering.

Donc j'étais en fait le premier manager dans l'équipe tech. On était 5 à l'époque.

Donc du coup ma valeur ajoutée initiale était plutôt sur la partie management et aussi sur la partie architecture technique.

Mais c'est moi qui ai aidé à scaler l'équipe, à faire les premiers recrutements, à intégrer les premiers piliers techniques et à structurer en termes humain, équipe, organisation et en termes process l'équipe tech.

Alors le head of, c'est le... T'as dit head of c'est ça ? Ouais, head of.

Donc t'étais head of mais t'étais le seul manager ? Ouais.

Il y a eu des managers qui n'étaient pas head of ensuite ?

[8:54] Oui. D'accord. On a déjà décrit le métier de head of dans la vidéo de Florence, et Florence a expliqué pour elle, le head of c'est quelqu'un qui donne du sens au manager, donc il va faire le lien entre les managers et la direction et la gouvernance, ça c'est quelque chose où tu te reconnais ?

Oui. Quand je suis arrivé en fait, on avait une personne par sujet, on va dire, qui sont devenues des équipes derrière.

Effectivement, j'ai mis en place les premiers process de gestion de projet, les process de recrutement aussi, les industrialiser pour qu'on arrive à sourcer dans les différents métiers, et donc promouvoir les premiers managers.

Et effectivement, ce n'est pas exactement cette fiche de poche que tu viens d'écrire que j'ai eu quand je suis arrivé.

J'ai plus une fiche de poche de manager, mais qui s'est très très vite transformée en head of parce qu'on a structuré l'équipe très très vite, le recrutement a vraiment explosé à ce moment-là.

Et très vite, on est arrivé avec une équipe de 20 personnes, on a dû commencer à structurer beaucoup plus.

Et qu'est-ce qui change entre la fiche de poste du Hadof et la fiche de poste de CTO ?

[9:48] Je dirais bien la fiche de poste de VP que j'ai occupée entre les deux. C'est vrai ? Oui.

Et comment correspond la fiche de poste de VP ? Le VP en fait, c'est un passage à l'échelle, tu vois, tu deviens manager de manager vraiment et tu commences à avoir des couches de management encore en dessous.

Donc tu es N plus 2, N plus 3 potentiellement. Ouais. Avec un focus beaucoup plus organisationnel et management toujours.

Ce qui a changé quand je suis passé CTO, c'est que j'ai repris cette dimension un peu plus orientée business où ma visibilité elle a débordé beaucoup plus de la tech.

J'ai beaucoup plus discuté avec les sales, avec les différentes organisations autour de la tech, et pour donner plus de poids à la tech, argumenter aussi la valeur de la tech auprès des autres équipes et insérer la tech dans un plus grand tout qui est le business. Donc ce que ça a donné aussi aux équipes c'est que j'ai pu leur apporter beaucoup plus de contexte et d'argumentaire au niveau du business au day to day. Pas leur dire voilà on va faire une solution technique pour se faire plaisir et over-engineiner la solution, mais dire on fait une solution technique pour répondre à un besoin client précis et un besoin du marché précis.

Est-ce que ça se concrétise par un rôle dans la gouvernance de la société aussi ?

Complètement. Une présence au codire et un rôle effectivement dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

Donc j'ai beaucoup plus de poids et je participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise maintenant. Et pour revenir au terre à terre, ton quotidien aujourd'hui, ça ressemble à quoi ?

Comment tu découpes ton temps ? Une semaine peut-être ?

[11:06] Alors j'ai une charge de travail, c'est important. Ce qui change beaucoup, c'est les arbitrages sur les priorités.

C'est-à-dire que je ne peux pas uniquement subir les demandes ou les tâches, je suis vraiment obligé de m'organiser et d'allouer du temps surtout pour moi, et pour l'équipe, pour dire voilà j'ai besoin de temps pour réfléchir, pour arriver à structurer le plan de l'équipe aussi, leur donner de la visibilité et du contexte.

Et aussi avec l'équipe pour répondre à leurs besoins aussi, leurs demandes au quotidien.

Et tes rapports directs ça va être uniquement les VP et les head of ?

[11:39] Mais direct report ça c'est le top management de la tech. Donc c'est les chefs d'équipe sur les grands pôles par exemple l'infrastructure ou la partie recherche.

Ça t'en fait combien de 1-1 par semaine ? Ça me fait 6 direct reports actuellement.

Ça en fait quand même beaucoup. Ouais ça va, j'ai connu le pire dans les phases de scaling, voilà, je suis arrivé à 15, entre 15 et 20 direct reports, là tu fais plus que ça tu vois.

Ouais. Mais en dessous de 10, peu près entre 5 et 10 franchement c'est confort.

Trois, cinq et dix c'est confort. J'ai interviewé une fois un CTO qui n'avait qu'un seul direct report.

Thomas Cerqueux n'a qu'un seul direct report, c'est son VP of.

Ah voilà, donc il a un VP, moi j'en ai pas effectivement, j'ai choisi une organisation différente vu que j'étais VP avant. Donc je garde un fort impact sur la partie organisationnelle et manageriale effectivement.

C'est important pour toi du coup qu'il y ait une certaine horizontalité, qu'on ne rajoute pas des strats sur des strats ?

C'est des organisations différentes. Tu vois, tu as le modèle de CTO qui va être très fort, on va dire techniquement, et pouvoir poker dans son coin, avoir une force de frappe aussi dans son coin pour pouvoir maquetter des projets, défricher les sujets techniques. Moi, j'ai choisi de le ventiler. Je sais faire ça aussi, mais j'ai choisi de le ventiler dans les équipes en dessous pour, les faire un peu plus monter en puissance sur l'expertise technique et la décision technique.

[12:57] Donc je suis moins force de propositions très poussées et visionnaires fort sur la technique, je viens plus organiser une décision collective avec le top management technique et décider à la fin évidemment et plutôt les challenger sur la décision. C'est important pour toi d'empouvoier les équipes, leur donner une capacité d'initiative. Ouais parce que c'est pour ça qu'ils sont venus aussi, c'est moi qui les ai recrutés historiquement et c'est un peu la promesse aussi de grandir dans la boîte à mesure que la boîte grossit. Du coup la question que je veux te poser là ici c'est d'après toi dans les cinq années à venir le CTO de Datadome il doit présenter quoi comme qualité indispensable ?

[13:37] Être visionnaire technique oui évidemment donc garder cette force de challenge et ce leadership technique, arriver à anticiper beaucoup aussi sur le marché. C'est un marché qui évolue très vite et avec des menaces qui évoluent beaucoup dans le temps donc arriver à bien garder cette observation du monde extérieur, des menaces du monde extérieur et avoir un très bon réseau aussi à l'extérieur en termes de communautés cybersec notamment soit en France et en Europe.

Et tu dirais que c'est les trois qualités que tu as à toi, c'est quoi tes trois qualités et tes trois défauts ?

[14:10] Je t'hésite parler de moi, c'est une question compliquée.

Et en bon tech j'aurais tendance à lister mes défauts principalement plutôt que mes qualités, je préfère les problèmes.

[14:21] Mes défauts je dirais c'est, d'arriver à gérer efficacement mon temps, à bien allouer mon temps justement entre le fait, en étant technicien, de vouloir défricher la technique et s'intéresser au sujet technique, voire très profondément, versus arriver à bien calculer sa valeur pour l'entreprise. Des fois, il ne faut pas que j'aïlle trop dans le détail et je me focalise plutôt sur un problème de haut-niveau.

C'est à la fois un avantage et un inconvénient. C'est un écueil.

C'est ça, mais c'est un compromis au quotidien qui est compliqué à gérer.

Je ne sais pas si un CTO arrive à bien le faire dans le monde, mais c'est une gestion de sa valeur qui est compliquée.

C'est pour ça que tu veux travailler avec des gens qui aiment aller en profondeur dans les choses ?

Oui, pour leur donner du focus et qu'ils aient vraiment leur scope et qu'ils aillent jusqu'au bout des choses.

Et c'est aussi parce que tu as besoin de leur déléguer, c'est la chose que tu n'as pas le temps de faire.

C'est ça. Donc là on est dans une phase de croissance où je préfère qu'ils me donnent la visibilité macro. Macro, donc on est en phase d'élaboration des bons KPI etc et que je m'interdis entre guillemets d'aller dans le détail. Sachant qu'étant historique dans la boîte, je connais bien les sujets et j'ai contribué à tout un ensemble de sujets.

Est-ce que tu penses qu'il y a un moment où tu as été indispensable chez Datadome, genre il y a eu un moment critique et le fait que ce soit là ça a fait la différence ?

[15:44] Ouais, je dirais depuis que je suis là. Depuis que je suis là, on avait des challenges d'architecture quand je suis arrivé avec une stack qui était très monolithique, et donc on a complètement refondu depuis. Et c'est aussi pour ça d'ailleurs que je veux pas recréer ce pattern avec un VP qui est très fort dans les effectifs et avoir plutôt une responsabilité qui est diffusée dans les équipes pour éviter d'avoir quelqu'un sur qui repose tout en fait.

Ouais, quelqu'un qui prend toutes les décisions d'architecture et donc ton défi, ton enjeu ou ce que tu as accompli sur les dernières années, c'est d'arriver à créer une vraie conversation technique où tout le monde peut participer, où la gouvernance technique finalement est distribuée. C'est ça, sans que ce soit non plus le boxon et qu'il n'y ait, pas de décision. Donc arriver à garder cette capacité à collecter les idées des différents intervenants en décidant vite et en s'engageant dans la décision. Si quelqu'un n'est pas d'accord à 100% sur une décision, il va pas dire ok je vous l'avais dit si on se trompe, il va dire ok j'assume on y va et si on se plantes, on se plantera collectivement.

Comment tu trouves du sens aujourd'hui au travail chez DataDome ?

Alors, c'est assez facile parce qu'en fait le business dans lequel on travaille il est assez concret.

Et c'est quelque chose au début que je trouve assez virtuel, tu vois la cybersec et les menaces.

[17:06] Qui venaient du web et quand j'ai rejoint l'entreprise j'ai vu que c'était concret, il y avait de l'argent derrière, il y avait, des gens qui étaient frustrés de ne pas avoir leurs produits, des problèmes d'infrastructures qui souffraient ou des sites qui tombaient, qui n'étaient plus à dispo à cause de ça. Donc c'est assez en tant que technicien c'est assez valorisant au quotidien de, travailler sur un sujet qui est en constante évolution et de voir avoir ce levier directement visible chez les clients et je suis très content aussi de voir des utilisateurs finaux dire ok bah on a on a une expérience utilisateur qui est bien meilleure qu'avant, voir que les comptes aussi les comptes des utilisateurs sont sécurisés parce qu'on a beaucoup de leaks sur les comptes avec du credential stuffing, savoir que nous on les sécurise et qu'on les prévient de ces attaques là, donc d'avoir des données personnelles qui fuient sur le dark web c'est jamais une bonne surprise.

Donc voilà, contribuer à ça je trouve que c'est effectivement quelque chose qui me fait lever le matin. La sécurité des utilisateurs finaux, des clients, ok.

[18:05] Parce qu'en fait au final il y a plusieurs outils dans la solution datadome, on vous installe comme Cloudflare devant le cache web mais il y a d'autres outils que vous vous installez en plus non ? Que datadome ou au sein datadome ?

Datadome dans la solution, moi en tant que patron de site web, je suis patron de site web, je vais installer Datadome en proxy devant mes serveurs web.

[18:25] Alors c'est pas tout à fait ça en fait, tu l'installes sur un élément de ta stack. C'est un agent. Ouais

c'est un agent que tu viens brancher sur ton load balancer ou sur ton cache. Tu fais un observateur dans le sock ?

Non en fait il vient agir sur le trafic vraiment.

Donc imagine ta chaîne de traitement de tes requêtes HTTP, il vient se brancher dessus quelque part, à ton choix, suivant les modules que tu choisis d'installer.

Et là on va prendre une empreinte de ta requête, pas toute ta requête, et on vient en générer un payload qu'on va envoyer pour analyser sur nos serveurs. Donc on voit ça vraiment comme une empreinte.

Notre composant en fait de layer 1 va prendre cette empreinte, l'analyser en moins de trois millisecondes, et dire à ton back sur lequel tu l'as installé c'est un bot, il faut le bloquer, ou c'est un trafic humain, dans ce cas là tu peux continuer à l'origine.

L'empreinte est suffisante pour détecter des patterns sans avoir accès aux données ?

Exactement, donc on n'a pas les données de mot de passe, on n'a pas tous ces données confidentielles dedans. On a tous une politique de collecte et de gestion de la donnée qu'on documente auprès de nos clients aussi, qui est conforme au RGPD.

Donc on est très sensible à ça. La donnée se balade pas non plus partout chez des sortes de parties etc.

Donc on est très propre sur ce niveau là et, est très efficace aussi sur la détection. Il faut bien garder en tête que cet aller-retour sur nos serveurs il est bloquant pour.

[19:37] La chaîne de traitement HTTP de nos clients.

Donc on a des enjeux de performance et de latence qui sont très dimensionnants pour nous.

[19:43] Vous avez eu des enjeux aussi à passer des certifications de sécurité ou pour aller chercher des nouveaux clients, des clients surtout les clients américains j'imagine ils ont des exigences. Plus gros on va dire et notamment aux US effectivement.

Donc on a mis en place une certification SOC 2 qui a été un changement considérable qu'on n'aurait pas pu faire je pense dans les early stage parce que tu es plutôt à aller vite à l'époque.

Là on l'a mis en place à un niveau de maturité qu'on a jugé suffisant pour ne perdre en vélocité, donc avoir des effectifs suffisants pour arriver à absorber la charge de travail liée à l'intégration de SOC 2. Et donc on a fait SOC 2 type 1 et là on est en finalisation de SOC 2 type 2 actuellement. En vrai c'est un gros morceau de SOC 2, on en a parlé avec Pierre de Botify, effectivement c'était un chantier qui prend quasiment un an non ?

Nous c'est ça ouais, SOC 2 type 1 on l'a fait l'an passé, là tu vois on est en train de finir SOC 2 type 2, donc tu vois la partie assessment d'un côté puis après la partie vraiment certification, aller revoir dans les logs, etc. pour le type 2. Mais c'est hyper valorisant parce qu'une fois que tu as mis ça en place, en fait tu coches plein de cases sur des questionnaires clients ou même des engagements partenaires. Nous ça a été le cas pour AWS, ça nous a permis de valider des certifs sécurité aussi dans le partenariat pour AWS. Clairement ça vous donne accès à un marché. Exactement, mais c'est pas que SOC 2 aussi. Comme tu as mis en place après une démarche sécurité au sein de ta boîte, ça t'ouvre plein de perspectives par la suite. Et c'est, Est-ce que ça c'est un objectif important pour Datadome ? Est-ce qu'il y en a d'autres, des objectifs à moyen long terme à atteindre ?

[21:13] Alors oui, donc SOC2 c'était un objectif qui va déverrouiller le business.

On a aussi des objectifs de partenariat avec des big players comme je l'évoquais tout à l'heure à AWS, pour arriver à s'intégrer dans leur marketplace et donc fournir des intégrations plus clés en main pour nos clients, voire même de faciliter des fois leur billing, comme c'est le cas pour les cloud providers.

Ça c'est un enjeu, ça a rapproché des fournisseurs d'infrastructures majeurs du marché.

Il y a aussi un enjeu de développement à l'international.

Donc on a commencé avec les US déjà, avec un très bon succès, et on va continuer à se développer aussi en Europe et en Asie.

Marie nous disait que vous êtes 45 personnes aux Etats-Unis maintenant. Oui.

Et aux Etats-Unis c'est principalement des solutions engineers que vous recrutez ?

Aujourd'hui beaucoup de gens qui sont customer facing.

A la tech, on a recruté un petit peu, mais de façon très limitée, parce qu'on voulait éviter le multi-timezone pour l'organisation des équipes.

On a recruté aussi des populations qui étaient un peu plus customer-facing, donc les équipes SOC, vraiment, qui vont analyser le trafic et qui sont au sujet à la proximité des clients, donc on voulait les rapprocher en termes de timezone, et les équipes aussi qui sont en charge de l'intégration.

[22:24] Est-ce qu'il y a un moment où vous êtes passé en anglais complètement ? Est-ce que vous avez existé en français avant, parce que j'ai essayé de socialiser ce midi avec tes collègues, l'anglais m'a fatigué spontanément. Il y a un moment où vous êtes passé à l'anglais complètement ?

Un peu après que je suis arrivé dans les effectifs il y a, on va dire, trois ans et demi, quatre ans, on a commencé à intégrer effectivement de plus en plus de personnel anglophone. Il y en avait déjà quand je suis arrivé, depuis le début je pense qu'il y a eu des personnes anglophones. Mais il y a eu un passage où on a dit ok, maintenant c'est par défaut en anglais, effectivement.

Oui, parce que vous avez commencé à recruter des gens qui ne parlaient pas français quoi.

[23:00] À l'époque où t'es arrivé, il y avait déjà des gens qui ne parlaient pas français du tout.

Quelques personnes, mais on n'était pas beaucoup. En fait déjà avant, c'est un truc quoi.

Oui, c'est un pourcentage non négligeable de l'entreprise. Effectivement, passé un cap, on s'est dit qu'on voulait aller vers les US.

Et puis il y a beaucoup de cultures différentes chez Datadome, donc on va parler en anglais par défaut.

On a parlé un peu de la stack, mais est-ce que tu pourrais décrire c'est quoi la stack de Datadome pour les ingénieurs qui travaillent chez vous ?

Bien sûr, c'est facile et compliqué à la fois.

Facile parce que les technos sont plutôt state of the art, compliqué parce qu'en fait on est présent sur tout un tas de problématiques différentes.

Donc on a d'une part toute la partie qui va collecter le trafic chez nos clients, donc client side et serveur side, donc c'est des technos mobiles par exemple, pour le SDK, donc iOS, Android, et on supporte tous les frameworks du marché sur ce sujet là.

Pareil pour les techno-bac, en fait on supporte l'ensemble des gros frameworks du marché pour les stack web.

[24:04] Donc du coup plutôt des profils, on va dire bac, plutôt web bac, et ensuite on a toute la partie qui va analyser la donnée. Ici on a des profils beaucoup plus back-end, des ingénieurs Java escalins qui vont avoir pour objectif de creler de la donnée, de façon très efficace et à l'échelle. Donc sur des milliards de requêtes qu'on a par jour, arriver à l'analyser en temps réel en moins de 3 millisecondes sur notre layer 1 et après pour l'analyse comportementale en quelques millisecondes. Donc voilà il y a un enjeu fort de back et de scalabilité. Ensuite on a des data scientists et des data analysts qui vont s'occuper vraiment de la partie traiter la donnée et donner de la valeur business à la donnée, donc détecter des bots en gros.

[24:47] Et à la fin on a aussi des profils web purs qui vont designer le produit web, donc le dashboard qu'on expose à nos clients pour qu'ils agissent sur le trafic et qu'ils voient le trafic qu'on analyse aussi. Je suis en train de réfléchir, en 3 millisecondes on n'a pas le temps de faire tourner un modèle entraîné on va chercher sur un index pour... Et non, on peut faire aussi, on peut faire un peu de tout.

Le gros enjeu en fait en 3 millisecondes c'est que tu peux pas mettre de la donnée sur un storage externe. Même un Redis en fait ça va être beaucoup trop lent pour arriver à aller chercher la donnée.

Donc t'as un enjeu de monter en mémoire en fait qui est très important.

Mais tu peux, en fait tu peux, on arrive à le faire en tout cas nous, arriver à matcher des modèles en ce temps là.

Oui du coup c'est ça, donc il y a un index en mémoire, on match sur cet index.

C'est ça. Mais on ne va pas en 3 millisecondes, on ne fait pas tourner un réseau de neurones quoi.

On ne le fait pas mais on a des modèles de machine learning qui tournent aussi, qui qualifient, qui scorent la donnée en très peu de temps.

Oui, ok.

Mais on n'entraîne pas la donnée effectivement en 3 millisecondes c'est sûr.

Je suis assez d'accord. A quoi ça ressemble du coup le premier jour d'un dev back chez vous ?

[25:47] Alors chez nous... Est-ce qu'il installe sa machine ? Ah il installe sa machine, oui, voilà, il passe à l'IT, récupère sa bécane et il va l'installer.

Et assez vite en fait il va avoir les accès qui lui sont nécessaires, qui sont, gérés par équipe pour qu'il puisse travailler.

Donc il va checker ses accès sur tout ce qui est parti, tu vois, RH, organisation, etc.

Et avoir ses premiers repositories GitHub sur lesquelles il peut bosser.

On a un process d'onboarding où ce qu'on demande à toutes les équipes c'est d'installer la solution.

C'est-à-dire il crée un petit site web, donc on a un petit tuto, il crée un site web, il installe le module

dessus.

[26:21] Et le but ça va être de tester l'envoi de trafic sur son site et voir comment il peut se faire bloquer, comment la solution le bloque, potentiellement pouvoir jouer un petit peu avec sur les équipes, essayer de contourner la solution pour voir s'il peut arriver à passer entre les mèches.

Si il déclenche avec sa machine un page benchmark sur son site web, ça va être détecté ?

[26:41] C'est ça. Ok. C'est la première façon de faire passer en rouge son site web ?

[26:45] C'est de faire un test de charge soi-même.

C'est ça, et en fait en faisant ça, il se rend compte que les scripts de test par exemple qu'il va coder, ils vont être bloqués par défaut si jamais il ne fait pas quelque chose.

Et donc de voir en fait, de comprendre cet aspect faux positif, faux négatif aussi qu'il y a chez nos clients, pour dire il y a des automates qui sont légitimes et qu'on veut voir passer.

Ça ressemble à quoi un bot légitime en fait ?

Google Bot, un bot d'indexation. Si tu le bloques, tu es bien mal pour ton site web, tu n'es plus indexé.

Donc ça c'est un des bots qui est monitoré assez finement par nos clients.

Sachant que Google rigole pas là-dessus, si le Google bot est bloqué, t'as vite un mail qui te dit il faut le débloquent rapidement.

En quoi tu vas être désindexé. Oui, même s'il y a juste une page qui est lente, il nous envoie un mail.

Oui voilà, donc ça c'est le deuxième critère aussi, c'est qu'il ne faut pas qu'on alourdisse le temps de réponse des sites web.

Notamment on a un tas de JavaScript qui vient s'insérer sur les pages web, on a un gros enjeu pour nous d'optimiser sa performance aussi, pour qu'il soit transparent pour ces automates-là. Il n'est pas bloqué par les adblockers, etc., ce tag ?

Non, il y a certains adblockers sur des modes agressifs qui le bloquent, parce qu'on a discuté avec la communauté des adblockers qui nous ont dit, voilà, on ne sait pas ce qu'il y a dedans, donc on préfère le bloquer.

Donc on sait que vous êtes une solution de cybersec, mais pour le bien de nos utilisateurs, ce que je comprends tout à fait, en tant qu'individu, on préfère le bloquer. Donc voilà, après on a d'autres façons de l'insérer dans les pages web qui n'est pas bloqué par les adblockers, et qui est tout à fait légitime et qui est dans ce cas là qui est un peu plus à la charge de nos clients.

[28:13] Donc le premier jour, un développeur qui arrive, le premier jour il fait sa mise en situation, son POC lui-même ou ça prend déjà deux trois jours de faire ça ?

Premier jour, ça dépend de la vélocité des gens qu'on intègre mais le premier jour il l'a intégré, c'est la promesse aussi d'installation rapide de notre solution, et on prend un module qui est très simple à installer qui est un module Node.js.

Et moi si j'arrive chez vous, à quel moment mon code part en prod ?

Est-ce qu'on me met en prod tous les jours ? Est-ce qu'on me met en prod toutes les semaines ?

Tous les trois semaines ?

Alors pour être complètement transparent, on a des gens qui nous ont rejoints qui ont livré en prod leur premier gros changement au bout de deux jours.

Les plus tard je dirais, ça serait les premières semaines ou plus tard vraiment le premier pour les changements très très impactants sur le moteur Mais voilà, pour le SDK, je sais que les gens qui nous ont rejoints, au bout de deux jours, ils avaient réalisé leur premier...

Un manager, au bout d'un mois, il peut demander déjà s'il n'y a rien qui est parti en prod, ils se posent une question.

Complètement. Toujours aujourd'hui, en quinze jours, on sait si quelqu'un fit bien dans le job, ou si il y a un problème de performance où il ne fit pas bien.

[29:17] Alors imaginons justement que tu es dans ta vie sociale, tu es à une soirée avec des amis, et on te présente un ou une de tes causes qui a 8-10 ans d'expérience, cette communication, alors tu m'as expliqué c'est quelqu'un qui a bossé une expérience significative en cybersécurité et en même temps la compétence hard en back-end chez vous, le back-end c'est du Java, c'est du Python ?

Java Scala. Ok, quelqu'un qui avait du Java, qui a une compétence en cybersécurité, faut vraiment que cette personne là tu lui parles de datadome et tu l'as, t'arrives à la convaincre de venir en entretien chez vous, c'est quoi les arguments que tu utilises pour convaincre finalement un proche, un ami devenir quoi



? Franchement la perf, le challenge autour de la perf, c'est ce qui a attiré beaucoup des gens qui sont chez nous aujourd'hui. On a un enjeu de traiter des milliards de requêtes HTTP par jour et il faut le faire dans un temps très court du coup. C'est un challenge en fait que tu retrouves peu dans le milieu aujourd'hui. C'est un enjeu de crawler beaucoup beaucoup beaucoup de données mondialement et de répondre très très vite et très finement parce qu'on peut pas non bloquer du trafic humain. Donc voilà je mettrai en avant la partie perf et puis après parce que j'évoquais tout à l'heure l'impact vrai qu'on a sur le trafic web. Et alors du coup s'il y a un projet qui est marquant tu vois qui est.

[30:33] J'ai envie de dire iconique pour toi chez datadome sur ces dernières années ce serait un projet de performance aussi ou pas ?

Ouais je dirais c'est plutôt... il y a deux projets majeurs je dirais le premier c'est la perf. Effectivement donc dire on réduit, on continue de scaler comme on le fait aujourd'hui sans dégradation de qualité de perf. L'autre enjeu c'est d'arriver à utiliser notre moteur, qu'on a codé historiquement pour le rendre de plus en plus orienté business. C'est à dire.

[31:01] Lui faire mieux cibler les menaces qu'il y a sur le marché aujourd'hui. Je vais prendre un exemple dire notre moteur qui analyse aujourd'hui le trafic pour bloquer les scrapers, arriver à le spécialiser pour qu'il analyse plus finement les requêtes qu'on doit bloquer au nom du login.

[31:19] C'est à dire le modèle aujourd'hui il n'est pas forcément spécialisé sur du retail, tu voudrais que, demain il y ait une version du modèle qui soit entraînée spécifiquement pour les sites retail par exemple ?

C'est ça, et il y a deux enjeux là dessus, c'est d'abord arriver à splitter les données, pour arriver à les envoyer dans des canaux d'analyse qui soient dédiés à ce business là, et dans un deuxième temps après faire avec aussi les enjeux du business les temps de réponse, peut-être peut-être plus ou moins lent suivant l'enjeu, et du coup si on ralentit un peu le temps de réponse, on peut aussi faire des analyses beaucoup plus fines.

Donc c'est le cas par exemple du login. Le login, tu vas pas pester si jamais tu as une demi-seconde de latence sur ton login.

Par contre sur ta page produit, si tu as une demi-seconde de latence, tu peux pester.

[32:03] Ouais, je comprends. Et toi personnellement, qu'est-ce que tu es content d'avoir accompli chez Datadome sur les dernières années ?

Je dirais le scaling de l'équipe.

Arriver à avoir gardé un peu, enfin même beaucoup, de cet esprit des early stage.

On va se changer beaucoup, on a gardé aussi cette agilité du début, en ayant un cadre un peu plus rigoureux et en faisant un peu plus à l'état de l'art, en ayant une équipe qui est scalée, en ayant peu, très très peu de turnovers dans les équipes, donc des gens qui s'épanouissent.

Je dirais je suis content de voir l'équipe grossir comme ça avec des gens qui sont heureux, tu as vu tout à l'heure dans les locaux, et qui s'épanouissent au travail aujourd'hui.

Mais justement Laurent, curiosité par rapport à ton parcours, l'esprit startup, petite équipe, méga agile, tu l'as trouvé dans ton passé qui était plutôt industriel ?

Oui, parce que c'est pas parce que tu es dans une grosse boîte avec potentiellement des process en place avec des contraintes de grosse boîte qu'on n'imagine pas aujourd'hui ici, que tu n'as pas cet esprit un peu plus entrepreneur et que tu ne te challenge pas. Et justement ces profils dans les grosses boîtes qui vont challenger le status quo, qui vont essayer de faire bouger les choses, en fait c'est un esprit que tu peux répliquer après dans une plus petite boîte.

Spontanément, ce serait quoi le meilleur moment qui te vient à l'esprit, si tu repasses les moments que tu as passé avec les équipes, s'il y a vraiment un moment qui sort du lot, ce serait lequel ?

[33:26] Alors rétrospectivement, je pense que c'est un moment qui s'aligne avec le déploiement aux US, quand on a signé le New York Times.

On avait bossé comme des fous pendant tout l'été sur le sujet, avec différents rebondissements, différentes galères, etc.

L'équipe s'était vraiment impliquée.

Et voir toute la boîte s'aligner là-dessus à la fin, donc voir les sales, signer le contrat et dire « regardez les gars, on a réussi à signer quand même une des belles références aux US ».

C'était l'accomplissement de tout un tas d'efforts qu'on a mis en place depuis plusieurs mois, et voir toute

la boîte s'aligner là-dedans, c'était vraiment super.

Parce que c'est le genre de vente où c'est un peu plus que de la vente, il faut préparer de la documentation.

L'infrastructure, on n'avait pas tous les serveurs en place, ils nous avaient beaucoup challengé sur les latences aussi aux US et on a mis en place différentes nouvelles infrastructures aux US pour arriver à bien minimiser les latences, notamment pour le Times.

Qu'est-ce qui va changer dans la tech, de manière générale, dans le monde des start-up, dans l'univers, dans l'écosystème technique dans lequel on évolue ?

[34:27] Qu'est-ce qui va changer dans l'IT en 2023 d'après toi ? Ah, du coup je peux rebondir sur ta question d'avant. Effectivement, je changerais la situation économique mondiale actuelle, quitte à avoir une baguette magique.

Mais il y a un gros enjeu actuellement dans la tech mondiale, notamment aux US, sur l'état de l'économie, avec beaucoup de lay-off. Ce qui va changer là, c'est que beaucoup des entreprises avec lesquelles on bosse vont rationaliser beaucoup plus leurs coûts. Et dans ce cadre là, la cybersécurité, des fois on se dit la sécurité c'est parmi les grands enjeux business, c'est un iced to have. Je pense qu'aujourd'hui il va à vraiment devenir un must-have.

[35:12] Et on l'a eu chez plusieurs de nos clients qui nous ont dit pour des enjeux d'argent, on va réduire le scope de la solution, voire la désinstaller.

Ils reviennent deux mois plus tard en disant c'est pas possible en fait il y a un vrai enjeu de ROI à mettre en place des solutions de sécurité aujourd'hui.

C'est plus cher de gérer les problèmes de sécurité après que de ne pas les avoir en avant.

Et c'est marrant parce que du coup on a un passif de ça, on le sait maintenant, on s'est avéré, et je pense que la sécurité, elle devient de plus en plus, va devenir du nice to have à un vraiment must have.

Donc Baguette Magique c'est vraiment la sécu dans le monde entier, les clients ils savent que c'est vraiment le premier truc à mettre en place, on ne les installe pas quoi.

Ouais, et il y a deux ans je t'aurais dit ça serait d'être capable de sensibiliser les gens, enfin l'écosystème, aux enjeux de sécurité.

En fait aujourd'hui on se rend compte qu'on n'a plus besoin de le faire, ils sont hyper convaincus.

Ils viennent nous voir en disant on a un problème.

A quoi va ressembler, à quoi tu voudrais que Datadome ressemble dans cinq ans ?

Justement après la Baguette Magique j'imagine ? Déjà que vous n'avez plus les mêmes locaux, c'est quoi les nouveaux locaux de Datadome dans 5 ans déjà ?

Je dirais que ce ne sont pas les locaux que parisiens ou que new-yorkais, c'est une présence avec des bureaux un peu plus présents mondialement, donc distribués beaucoup plus aux US et en Asie et en Europe notamment.

Tu penses qu'il y aura des nouvelles locations, des nouvelles villes ouvertes ?

Ouais je pense. C'est quoi pour toi les deux villes que tu es...

J'ai pas envie de te dire les deux villes qu'il faut absolument ouvrir, mais les villes où tu serais excité qu'il y ait une ouverture.

[36:39] Toi, personnellement, t'as envie d'y aller, t'as envie d'aller les voir.

Ah ! Moi j'ai déjà bien voyagé dans ma vie, donc voilà.

Non, je serais ravi qu'on ait une autre ouverture de bureau aux US, par exemple plutôt au West Coast, et plus en Europe, peut-être en Europe centrale, tu vois, je sais pas, Allemagne, Pologne... Prague !

Prague, ouais, c'est une très belle ville, Prague. C'est magnifique.

En vrai pour la Tech, Prague c'est assez central effectivement.

Après c'est vrai qu'il y a plein d'endroits chouettes dans le centre de l'Europe pour la Tech.

Et là tu vois je te réponds en parlant du cœur et puis aussi business aussi, en optimisant la présence mondiale, ça serait effectivement pour moi de belle question.

C'est vrai qu'on dit Europe centrale quand même, il n'y a que Prague, sinon on dit Europe de l'Est pour le reste à droite.

Sinon tu m'aurais dit l'Allemagne. Oui.

Effectivement, ok.

Au-delà de ces nouveaux locaux, qu'est-ce qui a changé chez Datadome d'ici 5 ans ?

Déjà, vous êtes combien aussi peut-être par exemple ?

Dans 5 ans, si on suit le trend actuel, on serait 4-5 fois plus.

[37:39] On serait donc beaucoup plus distribués encore qu'aujourd'hui.

Alors si vous continuez sur une croissance exponentielle, dans 5 ans vous êtes un milliard.

Oui voilà, je parle linéaire, en restant les pieds sur terre.

Mais on est bien parti pour, effectivement, aujourd'hui.

Et pour moi, on sécuriserait beaucoup plus aussi de sites web dans le monde.

Et pour moi, on serait la solution de base de sécurisation d'un site web au sens où tu ne peux pas sortir un site web sans avoir une solution activée, datadome, pour te protéger.

Donc du coup, ça serait toucher aussi le marché classique B2C.

[38:15] Potentiellement, oui. Pour trouver que les gens avec un site perso, ils se protègent avec Datamap aujourd'hui ?

Oui, je rêverais qu'on protège un Wikipédia, tu vois, ou aussi des sites non commerciaux, parce qu'ils ont des enjeux aussi de cybersécurité.

Oui, donc ça, c'est protéger les sites grand public des ministères publics ?

Potentiellement, oui.

Et ça, ce genre de choses d'accomplissement pour toi, c'est un peu plus que des milestones, c'est des choses qui donnent du sens à la société ?

Ouais.

Ouais, tu vois, sécuriser un Wikipédia, par exemple, je pense qu'on aurait la même émotion que quand on a signé le New York Times.

Ouais. Ok, cool. C'est-à-dire que c'est des choses qui rendent service à tes proches tous les jours, quoi.

C'est ça. Qui sont concrètes et qui, effectivement, permettent de nettoyer le trafic frauduleux du web.

Après Amazon Marketplace, j'imagine Amazon le site web tout court.

C'est chaud. Ils ont des équipes, ils ont la manpower, on les connaît minimum Amazon, donc ils ont une solution maison en place donc je pense que c'est...

Est-ce que tu as déjà vu, il y a un ingénieur de chez Amazon qui disait qu'il mettait des timers pour ralentir les services chez Amazon ?

Ah ouais ? Comme ça quand ça va pas bien, il les enlève et les gens ne se rendent pas compte qu'il y avait des problèmes en fait.

C'est que sur le web, pas chez AWS. Ouais ouais, je sais, mais c'est deux équipes séparées.

Parce que chez AWS ils faisaient ça vu qu'on payait à la seconde, ça serait pas pareil.

Ok, ça serait pas tout à fait honnête.

[39:34] Je voudrais bien comprendre aussi comment tu expliques l'enjeu des techs chez Datadome.

Donc mise en situation, imaginons que la DRH de Datadome, dans le staff plan, elle veut enlever 20 postes à ouvrir pour les passer plutôt aux sales.

Parce que a priori c'est plus important peut-être que les sales. Comment tu défends, l'importance des gens qui travaillent à la tech chez vous ?

Alors déjà si la DRH choisissait ça, j'irais discuter avec elle pour bien comprendre ses enjeux.

C'est le directeur commercial qui a demandé. Voilà après si c'est un enjeu business c'est que...

C'est pas elle qui l'a dit. Voilà donc je chercherai à comprendre la route cause effectivement mais

admettons que je ne sois pas d'accord avec la décision, j'argumenterai plusieurs aspects. D'abord la R&D aujourd'hui c'est comme ça qu'on gère chez Datadome, c'est un investissement. C'est pas un enjeu très fortement corrélé au business et c'est un investissement pour la partie recherche, la partie vraiment c'est de l'IP aussi qu'on développe en interne. Donc c'est un enjeu pour la partie recherche.

Donc il y a cet aspect là à défendre évidemment. Ensuite la tech a aussi un impact fort sur le business, notamment sur notre phase de croissance.

Si on coupe les investissements de la tech, on va entretenir les produits qu'on a sortis aujourd'hui, on n'en sortira pas des nouveaux.

Et dans notre phase de croissance aujourd'hui, en termes de fonctionnel, on veut aussi couvrir de plus en plus de menaces.

Donc si on coupe le budget de la tech, on aura moins de menaces, donc on arrivera à être moins agressif sur le marché et peut-être se faire dépasser par un concurrent.

A quel endroit le périmètre de la tech s'arrête ? Est-ce que les ingénieurs qui sont dans les équipes commerciaux, c'est des tech aussi pour toi ?

[41:02] Non Non, non, alors on a... Solution engineer... Solution engineer, on va dire que là ça commence

à être un peu la même famille quand même.  
Ouais.

[41:09] Ça c'est quand même, du coup, le manager de cette équipe là, il rapporte au directeur commercial ou à la directrice commerciale ?

Ouais c'est ça en fait, on est ces deux équipes séparées, donc on est une équipe support vraiment qui est détachée.

On va dire qu'on est très proche des two-day, on s'aligne beaucoup, parce qu'on est très customer centrique dans l'âme chez Datadome.

Donc du coup on bosse beaucoup avec eux parce qu'on sait que la valeur qu'on livre au quotidien c'est pour le client.

Donc les équipes tech avec lesquelles tu travailles toi, elles représentent quelle proportion de la société ? A peu près la moitié. A peu près la moitié ?

Oui. Et dans ces équipes là, c'est quelle proportion R&D, run, build, dev ?

Alors c'est... Ça dépend, je ne peux pas te faire une réponse globale parce qu'évidemment au SRE il y a une proportion de run qui est beaucoup plus importante qu'ailleurs.

Donc je dirais SRE aujourd'hui c'est à peu près moite moite. Côté Back c'est du 70-30 donc 70 build plutôt 30% run parce qu'ils sont impliqués sur la mise en prod de leurs composants ils ont de vrais des vrais enjeux aussi de scalabilité donc ils surveillent la scalabilité de leur stack et ils voient quand il y a des lags par exemple sur le sur les datas. Côté dashboard beaucoup plus de build que de run, ils ont des trains de livraison assez fréquent aussi, mais moins d'enjeux de fiabilité en termes de SLA pour nos clients.

Côté intégration.

Beaucoup plus de runs puisqu'ils font de l'intégration et du support client, ils bossent très proche aussi du support.

[42:36] Pareil pour la partie data analysis SOC team et pour la partie data science, beaucoup plus de build, c'est quasiment 100% de build.

Donc sur l'ensemble le build représente peut-être 30% ?

Peu près, oui. Et dans ce build j'inclus l'amélioration continue, dans ce run j'inclus l'amélioration continue, pour se décharger du run au quotidien.

Est-ce qu'on comprend que du coup un SRE il fait beaucoup de changements ? Oui.

On appelle ça enableur dans la technique. Oui.

Je comprends qu'effectivement on considère qu'un SRE ne fasse pas du run à 100% effectivement, ça a du sens.

Et donc le run en soi, si on donne 30% en bille, le run en soi représente 50 ou 40% c'est ça ?

Oui c'est ça. D'accord.

[43:20] Et c'est quelle dimension ? parce que tout le monde innove, la dimension R&D sur l'ensemble c'est 20 ou 10 ou 30.

Pour la partie innovation ? Ouais c'est ça, innovation R&D ouais.

Dans l'ensemble ouais je dirais 25-30% parce qu'on fait des choses assez abouties au quotidien et des fois même on crée des choses où tu te rends pas compte forcément de la valeur en fait quand tu regardes, tu te dis quelque chose qu'on a développé en interne on le commercialiserait en stand alone, on pourrait déjà créer une boîte.

[43:50] Est-ce que tu penses que dans les années à venir, dans les cinq années à venir, il y a un nouveau produit qui va émerger des équipes tech par exemple ?

Potentiellement, oui. Une nouvelle solution ?

Potentiellement, aujourd'hui on reste sur de la boîte protection, mais potentiellement avec le moteur d'analyse qu'on a aujourd'hui temps réel, on pourrait le teinter de différentes façons.

[44:10] Ok. Ça va être proposition de force dans les équipes tech, elles peuvent être propositions de force même dans la commercialisation ?

Tout à fait, on est capable de pousser aussi des idées au marketing aussi parce qu'on fait partie des personas qui sont ciblés aussi par, tu vois, CTO, manager tech, c'est des gens qui sont ciblés par les prospects donc on peut aussi être fort de propositions pour leur proposer un outil, ou un démonstrateur technique qui peut servir à attirer un client.

Ok cool, on va re-signer pour cinq ans, c'est ok, pas de souci ?

Ok, pas de souci. J'ai deux dernières questions avant qu'on signe.

La première c'est, imaginons on fait un flashback, tu te revois à toi de l'au-dessus, tu te vois à ton premier jour chez Datadome, qu'est ce que tu dis à ce Gilles du premier jour chez Datadome, qu'est ce que tu lui dis pour qu'il profite à fond de ces quatre prochaines années ?

Alors je lui dirais ça va bien se passer, quand t'arrives dans les early stage ouais, bah puis t'as du levier aussi donc sur une grosse connerie on aurait pu impacter fortement la boîte, quoi. Du coup dire chill, ça va bien se passer, la boîte va grossir, il y a une perspective de fou.

Mais voilà, c'est vrai qu'au début on est plus dans le jeu quoi.

Et prendre le temps quoi.

Prends le temps, ouais. Respire, prends le temps, dézoume un peu.

[45:29] Je pense que ça m'aurait fait du bien à l'époque d'avoir quelqu'un de plus serein à côté, en me disant « t'inquiète, je viens dans 4 ans » et puis ça va très bien se passer.

Est-ce que c'est un conseil que tu donnes aux gens qui arrivent aujourd'hui ici aussi, de prendre le temps régulièrement de sortir, d'apprécier tout ce qui se passe autour ?

Oui, dès le début, surtout sur les phases d'onboarding. Aujourd'hui, je leur dis « tu verras, le temps passe vite ».

Chez nous au bout de trois mois tu es déjà quasiment partie des anciens en fait. Donc prends le temps dès le début, prends le temps de poser tes questions, prends le temps de set-up ton environnement, prends tout ce temps là au début parce qu'après ça va vite. Et même après, plus tard, au bout d'un an ou deux de boîte, souvent les gens me disent ouais j'ai beaucoup de boulot et c'est vrai que tout va vite. Je leur dis prends le temps, pose-toi alloutant du temps pour toi, pour réfléchir, pour se poser, ce que j'applique, ce que t'appliques six mois au quotidien.

Et voilà, dire c'est un marathon, on se calme et tout va bien se passer.

Du coup, avant de signer, est-ce que toi il y a des choses que tu attends de l'entreprise ?

Qu'est-ce que l'entreprise doit faire pour que tu sois à l'aise dans les cinq années à venir ?

Alors je dirais garder la bienveillance qu'on a aujourd'hui.

On a une bienveillance qui vient historiquement des early stage.

[46:36] Et c'est ce qui ressort aussi beaucoup au quotidien dans les équipes.

Ils adorent cette bienveillance.

Les gens ne bossent pas pour eux, ils bossent pour l'entreprise et le groupe.

Et on est vraiment bienveillants les uns avec les autres. Ce qui fait qu'il n'y a pas de débat entre la tech et les sales ou entre la tech et le support. On est tous dans la même barque, et cette bienveillance je veux pas l'avoir disparaître dans l'entreprise donc effectivement arriver à l'alimenter, et à la conserver à mesure qu'on va grossir dans l'entreprise et pas diluer cet esprit à mesure qu'on va grossir.

C'est bienveillant j'ai l'impression quand tu l'exprimes, quand tu la décris, c'est aussi le fait de pas mettre d'ego dans ce concept.

C'est une des choses qu'on surveille pendant les process de recrutement, notamment la tech, l'humilité.

On ne prend pas des gens qui ont ce velon. Même si c'est des stars techniques, c'est compliqué à gérer. Peut-être un dans l'équipe, mais pas plus. Parce qu'après, c'est vraiment compliqué au quotidien et on ne veut pas gérer ces problèmes-là aujourd'hui.

Donc se focaliser sur, encore une fois, focus de la tech et avancer sans se prendre la tête avec des problèmes humains quoi.

On va finir cet enregistrement.

WeLoveDevs nous on est un site d'emploi pour que les gens dans la tech soient heureux et heureuses.

Ce serait quoi, vraiment c'est la fin, tu as un dernier message, un dernier mot à faire passer ?

Ce serait quoi ton message pour que les gens soient heureux dans la tech ? Celui de Gilles, de Datadome, ce serait quoi ?

Dans la tech au général, pas chez Datadome.

[48:02] D'aimer son métier, mais pas s'ennuyer dans son boulot. C'est un des cancers qui est aujourd'hui dans le monde du travail.

Donc surtout pas s'ennuyer, aimer ce challenger et s'épanouir au boulot, c'est-à-dire aimer la finalité de ce qu'on fait, avoir du sens dans le travail au quotidien et savoir pourquoi on se lève le matin. Super cool, merci beaucoup. Merci à toi. C'était bien pour toi aussi ? Ouais très bien.

[48:28] **Music.**