
Product Engineer (H/F)

The logo for Moments Lab is displayed within a dark grey rectangular box. It features the company name in a bold, sans-serif font, with a stylized icon of three vertical bars of increasing height to the left of the text.

|||Moments Lab

1. Il était une fois Moments Lab

1.1 Historique

Philippe et Frédéric Petitpont, frères jumeaux aux parcours professionnels complémentaires, évoluaient dans deux univers distincts : Philippe était ingénieur dans le monde de la télévision et du broadcast, tandis que Frédéric travaillait en agence sur des moteurs de recommandation, avec une approche Big Data et cloud.

Au fil de leurs échanges quotidiens, ils constatent des frustrations communes : en agence, il est difficile d'avoir une vision globale du cycle de vie d'un produit ; dans les médias, l'accumulation massive de contenus rend l'indexation manuelle inefficace et chronophage : par exemple, analyser un journal télévisé ou le discours d'une personnalité politique pouvait prendre une journée, là où leur solution permet aujourd'hui de le faire en quelques minutes.

C'est ainsi qu'ils fondent [Moments Lab](#) en 2017, avec pour ambition de rendre le patrimoine vidéo de leurs clients valorisable, exploitable, monétisable et durable, tant sur le plan historique que environnemental

1.2 Le produit Moments Lab et le contexte en recrutement

Leur produit est une **AI Discovery platform**, basée sur des technologies d'IA multimodales : détection de visages, d'objets, de textes et transcription couplées à des VLM et LLM.

La solution indexe automatiquement de grands volumes de contenus et les met rapidement à disposition des entreprises avec un haut niveau de qualité (indexation de données massive avec plus de 10 000 heures par mois de video analysées)

Quand on rentre un peu plus en détail dans la solution MXT – IA multimodale, on constate qu'ils ont réalisé de superbes évolutions en termes de fonctionnalités :

- Ils sont passés d'une IA « basique », centrée sur le plein texte, à une véritable compréhension de la vidéo, **video understanding**. Grâce aux LLM, les contenus sont désormais décrits de manière beaucoup plus fine et contextuelle, ce qui améliore significativement la pertinence des résultats.
- La recherche, autrefois majoritairement textuelle, devient aujourd'hui **sémantique**, permettant d'interroger les contenus par le sens et non plus uniquement par des mots-clés.
- Enfin, une **couche agentique** vient enrichir l'expérience : un agent interne reformule les requêtes, explore des pistes auxquelles l'utilisateur n'aurait pas pensé, interagit avec les API, récupère et croise les données, et augmente le contexte pour offrir des résultats plus pertinents et exploitables.

Aujourd'hui, Moments Lab a atteint son market fit et bénéficie d'une forte pénétration sur le marché européen et américain.

Dans ce contexte de croissance, ils recrutent donc **un.e Product Engineer** (à partir de 5 ans d'expérience) avec une réelle vision produit, et étant capable d'intervenir autant sur la partie front que backend (avec une prédominance sur la partie Backend).

1.3 Les défis produits

Moments Lab est une plateforme dédiée à l'automatisation et à l'intelligence des workflows vidéo.

Fonctionnalités clés :

- **Agents IA** : recherche de contenu assisté par un agent IA. Une première version bêta a été lancée en avril 2025, suivie d'une présentation officielle à l'IBC en septembre 2025, récompensée par un [award](#).
- **Agent-to-agent & orchestration** : automatisation des chaînes de production vidéo via des agents qui collaborent entre eux. Un POC a été présenté à l'IBC avec Google et plusieurs acteurs des médias et du broadcast.
- **MXT** : description fine des contenus uploadés sur la plateforme. Lancée en 2023 cette technologie récompensée par plusieurs awards arrive maintenant à maturité tant au point de vue de la qualité que de la rentabilité.
- **Recherche sémantique** : brique essentielle pour les agents, testée via un POC avec AWS puis intégrée comme fonctionnalité produit.

Évolutions à venir :

- **Ouverture d'une API publique** pour accélérer l'automatisation des workflows de nos clients.

Ambition : dépasser l'effet de bulle de l'IA en proposant une solution concrète et pérenne qui permet aux entreprises de tirer pleinement parti de leurs contenus existants, grâce à des outils facilitant la publication rapide sur les réseaux sociaux et l'intégration directe dans leurs outils de montage, avec des fonctionnalités d'édition légère orientées diffusion. L'idée est de pouvoir doter leurs clients d'un outil à fort ROI.

1.4 Les chiffres clefs à connaître et leurs principaux clients

Les chiffres clefs

- 60 personnes au sein de l'entreprise.
- L'équipe tech et produit est composée de 20 personnes.
- Ils ont deux équipes cross-fonctionnelles composées chacune de 5 à 6 personnes avec une coloration fullstack. Il y a aussi bien des personnes confirmées que des personnes seniors (entre 5 et 10 ans d'expérience).
- Série A et [B](#) : ils ont réussi à lever en 2025 (ce qui est un très bon signal).
- Revenu annuel récurrent de 5 millions.

Les principaux clients

Moments Lab collabore avec de grands acteurs des médias et de la production audiovisuelle. Parmi eux, **Banijay**, l'un des plus importants groupes de production au monde, à l'origine de formats emblématiques tels que Survivor, Koh-Lanta ou Top Chef, avec des filiales dans de nombreux pays. Aux US il faut également noter des clients d'importance comme **Bloomberg** ou **Amazon Ads**.

En France, la plateforme accompagne notamment **Brut**, **BFM**, **M6**, **TF1**, ainsi que **Satisfaction Group**. Les acteurs du sport ont également été clients, mais représentent aujourd'hui une part plus marginale de l'activité.

2. La culture technique et les valeurs de Moments Lab

2.1 Les choix techniques

Frontend

- Angular
- TypeScript

Backend

- Monolithe historique en **Scala / Akka**, maintenu en production et progressivement migré vers **SpringBoot + Kotlin**
- APIs en **NestJS** et **Spring**
- TypeScript utilisé pour les APIs exposées vers l'extérieur
- Architecture **hexagonale** et **DDD**
- Applications **cloud-native AWS**

Données

- Base de données : **MongoDB**

IA & R&D

- **Python** utilisé pour le scripting
- Python également pour toute la partie **IA** et **R&D**

Ops & Infrastructure

- Infrastructure basée sur **AWS**
- **CI/CD** et **Infrastructure as Code**
- **Full AWS**, scalable et optimisée pour les coûts.

Motivation des nouveaux choix techniques :

- Scala/Akka a montré des limites en termes de stabilité, avec en plus un changement de licence côté Akka et des difficultés croissantes à recruter des profils Scala en 2025.
- Le choix s'oriente donc vers Kotlin, une stack éprouvée, stable et efficace, privilégiant la simplicité et le pragmatisme plutôt que la complexité inutile.

2.2 La méthodologie de développement produit

Documentation et collaboration

- Forte culture écrite pour faciliter le travail en remote. Chaque feature démarre avec un design UX/UI et un Architecture Decision Record (ADR) pour documenter le problème, la solution envisagée et le raisonnement derrière. Toute l'équipe collabore et suit ce processus cognitif.

Discovery et itérations

- Le Product Manager centralise les retours clients et sales, partage la découverte avec les stakeholders et les équipes techniques.
- Pour les gros projets, un ADR technique est produit pour anticiper les impacts et les modifications (front, back, IA).
- Les features sont ensuite développées de manière itérative, simple, avec suivi complet jusqu'à la livraison (QA, CI/CD).

Qualité de code

- Tests unitaires
- DDD
- Architecture hexagonale
- Tests end-to-end intégrés avec les QA, rattachés aux équipes produit.

Pratiques agiles et vision produit/business

- Approche majoritairement Kanban
- Meet tous les lundis pour évoquer la météo de la semaine : les retours clients, roadmap produit, ce qui a été livré en prod, etc.
- Roadmap produit avec une forte implication et transparence business : wrap-up mensuel (pendant lequel il y a un rappel des priorités et chaque service fait sa présentation sur chaque sujet), usage des OKR.
- Système de guildes (refacto, infra, FinOps...)
- Une bonne observabilité avec un suivi précis des métriques (ex : coût d'une analyse MXT) pour maîtriser les marges, chantier en cours.

2.3 L'organisation technique

Organisation des équipes

- **Tech et Produit** : Il y a deux équipes tech cross-fonctionnelles avec Thibault Chassagnette qui est Engineering Manager sur l'une des deux équipes (il a plus une coloration backend) et Harold Capitaine qui est engineering manager sur l'autre équipe.
- **IA** : une équipe dédiée de 5 personnes, composée de ML Engineers et de Research Scientists (PhD et post-doctorants).

Culture managériale :

- Il n'y a **pas de chasse gardée** ni d'organisation silotée, ni de dev.e isolé.e dans son coin : chaque développeur et développeuse peut intervenir sur n'importe quelle feature.
- **Fort ownership et responsabilisation** : les personnes ne sont pas enfermées dans leur pré-carré technique. Elles ont une vue d'ensemble sur l'ensemble du cycle de développement produit.
- **Autonomie** : pas de diktat sur la manière de travailler.
- **Sécurité psychologique** avec des solutions qui émergent de manière collaborative et un droit à l'erreur.
- **Force de proposition** : chacun est libre de proposer ses idées et la manière de les mettre en œuvre. Les bonnes initiatives sont adoptées indépendamment de la séniorité. **La culture est collaborative**, avec très peu de management top-down, privilégiant le partage et l'écoute.

2.4 Les valeurs de l'entreprise

Personnalités de l'équipe

humble, simple, calme, avec très peu de tensions ou d'énervement.

Valeurs défendues

apprentissage & humilité

Ils apprennent les uns des autres et restent ouverts aux idées différentes. La culture du débat et du dialogue fait partie de leur ADN, tout comme le droit à l'erreur : essayer, se tromper et progresser ensemble est essentiel pour grandir durablement.

Positivité & force tranquille

Ils cultivent un état d'esprit positif, respectueux et constructif. Les échanges sont francs mais bienveillants, orientés vers des solutions efficaces et pérennes, sans précipitation inutile.

Excellence & satisfaction client

Ils visent l'excellence dans la qualité de leur travail, de leurs logiciels et de l'expérience client. Être exigeants, attentifs aux détails et à l'écoute des clients leur permet de construire des solutions fiables et de gagner leur confiance sur le long terme.

Autonomie & initiative

Ils encouragent l'autonomie, l'esprit d'initiative, la curiosité et l'adaptabilité. Chacun est responsable de ses missions et libre de proposer, d'innover et d'améliorer, toujours dans l'intérêt collectif et avec une vision long terme.

Mission & responsabilité

Ils gardent leur mission au cœur des décisions. Dès le premier jour, chacun agit dans l'intérêt de l'entreprise et des clients, avec responsabilité, engagement et sens du collectif.

Equilibre

Ils croient à une performance durable, compatible avec la vie personnelle. Le respect des horaires est une priorité (peu d'activité après 18h), avec quelques efforts ponctuels lorsque nécessaire, partagés et maîtrisés.

3. Les attentes sur le poste

3.1 les compétences opérationnelles

Moments Lab recherche un·e **Product Engineer** avec de solides fondamentaux backend, capable de prendre en charge une feature **de bout en bout**, du design technique à la mise en production, avec un fort sens produit et une vraie proximité client.

Profil technique

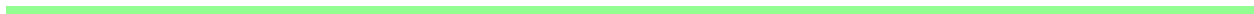
- A partir de 5 ans d'expérience en développement logiciel.
- Solides compétences **backend**, quel que soit le langage principal (Java, Kotlin, Scala, etc.)
- Bonne connaissance de l'écosystème **JavaScript / TypeScript**.
- Java accepté si pas encore Kotlin (accompagnement prévu pour la montée en compétences sur Scala / Akka).
- À l'aise avec :
 - conception technique, scalabilité et performance.
 - applications en production réelle : *"nous aimerions travailler avec une personne qui a travaillé sur une vraie prod, qui a mis les mains dedans, qui est capable de comprendre et de corriger et non juste un travail sur des POC"* (Frédéric, CTO)
 - persistance de données, architectures distribuées, streaming, bus de services.
- Sensibilité à la qualité logicielle : code maintenable, testé, évolutif

Approche produit & métier

- Forte orientation **produit** : la technologie est au service du besoin utilisateur.
- L'expérience utilisateur est clé.
- Capacité à discuter directement avec les clients et à comprendre leurs usages.
- Intérêt pour l'univers des **médias** et de la production de contenu.
- Rôle de **full-cycle product owner** sur ses features : responsabilité de A à Z.
- Sensibilité aux enjeux de **FinOps** (coûts, impact infra, scalabilité).

Background

- Ouvert·e, avec **une vraie diversité d'expériences techniques** « *Je suis aussi sensible aux personnes qui ont une expérience variée et non juste la même technologie utilisée de nombreuses années au même endroit. Je vais apprécier la diversité du regard technique, le fait que la personne ait travaillé sur de multiples frameworks, l'ouverture d'esprit.* » (Frédéric).
- Capable de structurer sa réflexion et d'anticiper les enjeux d'évolution.
- **Fibre de mentor** et posture de lead, sans être manager à 100 %.
- À l'aise dans un environnement **SaaS B2B**.



Collaboration & communication

- Travail en équipe non cloisonné, échanges constants entre backend, frontend et produit.
- Participation à des salons et démos produit avec l'équipe.
- Une personne qui maîtrise la langue française car l'équipe est francophone **tout en étant à l'aise en anglais** car l'ensemble des communications en dehors de l'entreprise (avec les clients et partenaires) se font en anglais. Un des entretiens dans le processus de recrutement se fera en anglais.

Les éléments pratiques

- **Une personne basée sur les fuseaux horaires européens**, accessible à moins de 5h de train de Paris. Possibilité de contrats en dehors de la France.

3.2 Les qualités humaines

Qualités humaines attendues

- Le remote nécessite une grande autonomie et une **forte discipline personnelle**.
- **Faire preuve d'empathie, comprendre le parcours des autres**, privilégier le feedback positif et la communication non violente.
- **Esprit d'équipe** essentiel : capacité à naviguer ensemble dans les hauts et les bas.
- **Respect et communication** : maintien du contact humain, avec une écoute attentive des problèmes et une prise en compte réelle des retours.
- **Curiosité naturelle**
- **Forte sensibilité produit** - *"Je ne veux pas d'une personne qui récite sa leçon mais qui ait l'esprit bien structuré, qui sait pourquoi elle utilise telle technologie en anticipant les enjeux, son évolution, etc."* (Thibault).
- Recherche de **l'impact et de l'expérience utilisateur**, au-delà de la seule dimension technique.
- Capacité à **s'adapter à des priorités changeantes** et à de nouvelles informations, sans prendre personnellement la mise en pause d'un projet.

-
- Des personnes qui **ont des arguments, des idées**, et grâce à la diversité de leur parcours, elles sont capables de les pousser.

Red flags en matière d'attentes

- **Faire de la tech pour la tech** : l'équipe doit porter une vraie vision produit et comprendre l'impact de son travail, au-delà de l'expérimentation "pour le plaisir". L'approche attendue est pragmatique, orientée valeur et avec une excellente expérience utilisateur.
- **Manque d'adaptabilité technique** : la stack doit rester évolutive. Certaines briques historiques (comme Scala en production) existent encore et nécessitent d'être comprises et progressivement migrées, sans dogmatisme ni fermeture technique.
- **Culture du "ce n'est pas mon job"** : Accepter qu'il y ait parfois du code ou des solutions imparfaites fait partie du quotidien, tant que l'objectif est d'avancer et d'améliorer.

4. Le cadre RH

4.1 Le remote et les conditions de travail

Le cadre remote :

- Ils ont des bureaux physiques à Boulogne-Billancourt où il est possible de venir. L'équipe tech/produit est en remote la majeure partie du temps mais certains product viennent sur place.
- Il existe un guide du télétravail en interne

Rituels collectifs et moments de cohésion

- Tous **les mois et demi, ils remontent à Paris** (Tech et Produit). Ils restent 3 jours ensemble. Il y a donc une prise en charge des déplacements et des frais annexes (Hotels). Les salariés se voient approximativement 6 fois dans l'année.
- Il existe **deux événements officiels** pour la cohésion d'entreprise : une soirée de Noël et en juin un séminaire d'entreprise (présentation produit, chiffres clefs et des choses plus légères).
- Enfin, la possibilité de participer à des salons afin de rencontrer des prospects ou clients et mieux comprendre les attentes liées au produit

Le suivi managérial

- **One-to-one** : rencontres individuelles toutes les deux semaines environ (c'est flexible selon les besoins des personnes de l'équipe).
- **Communication** : disponibilité continue tout au long de la journée.
- **Évaluation** : processus formalisé en fin d'année.

Les horaires de travail

- Horaires : 9h – 18h avec une certaine flexibilité des horaires (par exemple pause dej pour le sport ou autre).

Les outils de travail

- Remote ne signifie pas absence de communication : échanges quotidiens via Gather, Slack, Notion et Jira. L'équipe n'est pas isolée.
- Laptop MacBook Pro et enveloppe de départ à hauteur de 1000 € pour tout le reste (6 mois pour utiliser l'enveloppe)
- IDE : la suite IntelliJ mais les gens sont libres d'utiliser ce qu'ils veulent tant que le code qui sort est de bonne qualité

4.2 Le salaire et les avantages

Target rémunération

+/- 60 K€ (selon l'expérience)

Politique de rémunération

Grille salariale définie selon le niveau de contribution, permettant de bien comprendre les attentes. Ils utilisent Figures dans l'élaboration d'une grille salariale en interne.

Évolutions et augmentations

Réévaluation annuelle des salaires en fonction des standards de l'industrie et de la taille de l'entreprise, complétée par une enveloppe discrétionnaire liée à la performance. Les promotions sont liées à l'impact des projets et à la prise de responsabilités.

Hiérarchie et carrière

Possibilité d'évoluer vers un poste d'Engineering Manager ou de suivre une trajectoire purement technique.

Les classiques et les avantages

- Carte ticket resto Swile
- Une RTT par mois. Ce sont des RTT cumulables.
- Pass Navigo ou tout autre moyen de transport (type mobilité douce).
- Enveloppe télétravail : aide de 1000 € pour une bonne installation chez soi (écran, chaise, souris, clavier...)
- Carte Spendesk pour les salariés à distance pour prendre les billets de train ou autre.

Initiatives RSE

Our People Initiatives

REMOTE POLICY Remote working is embedded in our organization. You are free to work remotely or at the office at the rhythm of your choice.	PARENT FRIENDLY We signed the parental challenge commitment charter and are taking concrete actions to support parents. Check the charter →	MENSTRUAL LEAVE People who menstruate are entitled to 8 paid days off per year if they need to rest. Based on trust, no questions asked.
EQUAL & FAIR PAY We have a fair way of calculating your salary based on market data, your job role and years of experience. We reevaluate it annually. This eradicates pay gaps.	BEREAVEMENT LEAVE Parents experiencing pre or postnatal child loss - be it unwillingly or willingly - can take up to 10 paid days off to work through this difficult experience.	RISE PARTNER We are proud partners of the Rise program, a group for gender diversity in the media technology industry. Check the program →

4.3 L'espace veille et formation

- **Événements tech** : participation possible avec un budget dédié aux conférences et formations (ex. AWS Summit), et une forte présence de speakers spécialisés en IA.
- **Nombreuses revues** pour faciliter la transmission des connaissances, avec du travail en pair programming sur des cas spécifiques.

4.4 Le processus de recrutement

Processus de recrutement

- **Core values** (1h) : avec un PM ou un membre de l'équipe, pour évaluer l'attitude, la gestion de situations et l'alignement aux valeurs de l'entreprise.
- **Code et valeurs** (1h) : avec deux membres de l'équipe tech qui va onboarder la future recrue, pour tester les compétences techniques tout en réévaluant l'adéquation aux valeurs.
- **Tech design** (1h) : avec deux personnes, discussion autour de Figma et Miro pour analyser la manière dont le candidat aborde les problématiques, les questions posées et sa réflexion sur le design technique.

5. Les plus/les moins du projet d'entreprise ?

5.1 Les moins

- Un contexte où il faut savoir mettre son propre cadre. Cela peut être un vrai plus pour certains et une contrainte pour d'autres.
- Le contexte peut déplaire pour une personne qui n'a jamais travaillé en remote.

5.2 Les plus

- Ils ont un très bon revenu mensuel récurrent.
- Levées de fonds récentes (Série A et B en 2025). C'est plutôt un bon signal de solidité.
- Il s'agit d'un produit d'actualité sur la gestion de contenu médiatique avec un bel avenir.
- Ils sont présents à l'international.
- Ils sont en full remote et ce, de façon bien ancrée dans la culture d'entreprise. Donc full remote bien structuré mais aussi des rituels clairs avec des rencontres physiques régulières.
- Il y a beaucoup de choses à faire : scaler le produit, améliorer l'industrialisation et la qualité des développements, miser davantage sur les bonnes pratiques de développement, etc.
- Un vrai usage de l'IA et non de façon bullshit.
- Une stack technique cohérente et moderne.
- Entreprise à taille humaine avec peu de turnover.
- Culture forte d'autonomie, confiance et responsabilisation.
- Excellent équilibre vie pro / perso.
- Vraie réflexion sur la scalabilité, la performance et le FinOps.
- Forte culture produit : ownership des features de A à Z.
- Participation à des salons internationaux majeurs (NAB Las Vegas, IBC Amsterdam).
- Budget matériel, télétravail, conférences et formation.