
Senior Software Engineer (H/F)



1. Il était une fois Figures

1.1 Historique

Créée en octobre 2020 par Virgile et Bastien, [Figures](#) est la plateforme de référence en Europe pour la gestion des rémunérations, aidant les entreprises à prendre des décisions salariales justes et efficaces.

De mon côté, j'ai eu l'occasion de connaître Figures lorsque j'ai réalisé mon talk sur la négociation salariale à Devovx et j'avais déjà apprécié le positionnement fort de cette entreprise qui consiste à assister les entreprises, PME comme Grands Comptes, dans le pilotage de leur stratégie salariale; un sujet ambitieux et engagé qui parle à tout le monde et qui s'inscrit dans une mouvance RH moderne dans le sens où, dès juin 2026, il y aura l'obligation légale d'afficher la fourchette salariale sur les annonces en recrutement.

Ressources humaines

Transparence des salaires : ce qui va changer

Publié le 10 octobre 2025 - Entreprendre Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

1.2 Le produit Figures et ses défis

Les principales features

- **Données de marché et benchmark** : analyse des données salariales du marché afin d'obtenir une vision réaliste et actualisée des pratiques externes, et positionner l'entreprise de manière compétitive.
- **Grille salariale et gestion des fourchettes** : conception et pilotage des grilles salariales internes : définition des fourchettes, dimensionnement des niveaux de postes et gestion des augmentations potentielles.
- **Revue salariale et évolution professionnelle** : processus de revue des salaires intégrant les augmentations, promotions et évaluations de performance.
- **Équité salariale et conformité réglementaire** : pilotage de l'équité salariale en conformité avec la directive européenne, avec une mise en œuvre adaptée à chaque pays. Identification des écarts, suivi des indicateurs et déploiement des actions correctives.

Les défis :

Innovation continue

- Développement régulier de nouveaux modules afin d'enrichir la plateforme. Aujourd'hui, la solution comprend quatre modules, avec le lancement prévu d'un nouveau module chaque année.
- L'innovation est aussi sociale et sociétale en apportant de la transparence salariale sur un marché français qui a toujours placé le salaire comme un sujet tabou et secret.

Enjeux data

- Gestion d'un fort volume de données : ils fournissent des données fiables et actualisées en temps réel. Ils travaillent avec 720 entreprises partout en Europe (avec la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne comme principaux marchés).

- Il poussent aussi le curseur IA. Il y a deux enjeux : enjeux internes - aider les personnes à améliorer leurs méthodes et leur charge de travail (automatisation) et un enjeu externe - des enjeux éducatifs dans le sens où il y a des données critiques. Les clients doivent être rassurés sur le fait qu'ils ne font pas n'importe quoi avec l'IA.
- Sur la partie pay & equity, il y a aussi des enjeux en matière de compréhension de statistiques poussées.

Sécurité globale

- Garantie d'un haut niveau de sécurité des données, tant au niveau des accès que de l'infrastructure technique (security by design).

Gestion des accès et des permissions

- Mise en place d'un système robuste de gestion des droits d'accès, garantissant une attribution fine des rôles et des permissions selon les profils utilisateurs.

Plateforme collaborative sécurisée :

- Environnement collaboratif permettant l'onboarding des managers et des salariés, avec un haut niveau de sécurité et un contrôle précis des accès.

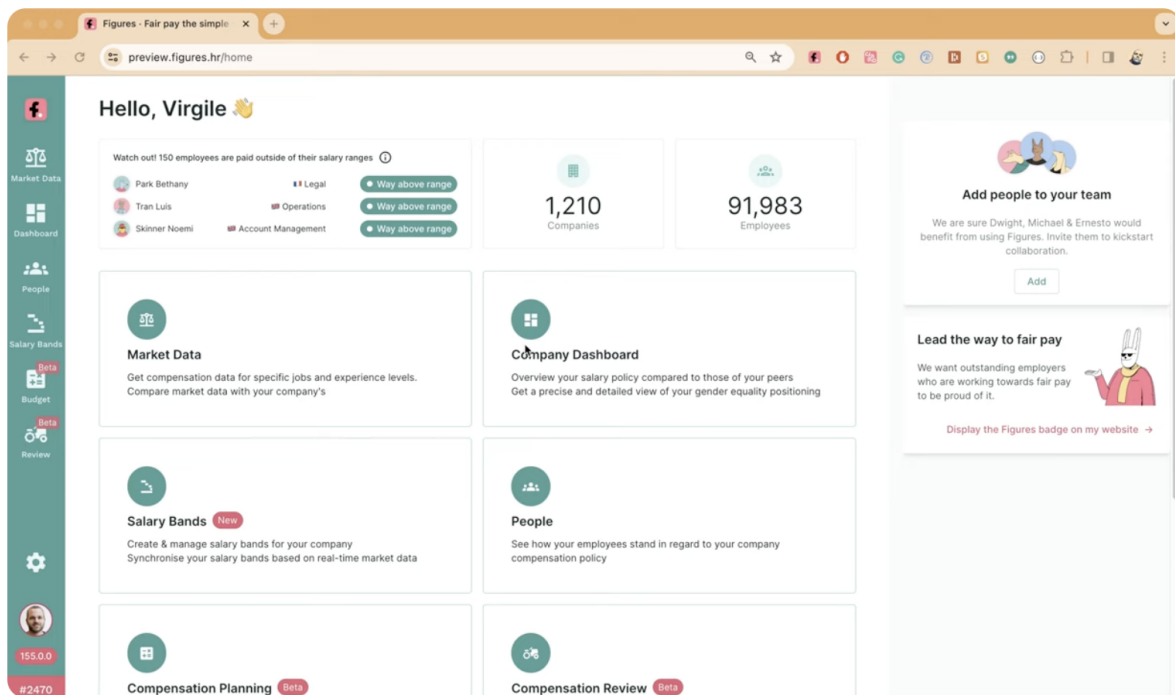
Scalabilité et performance :

- Capacité de la plateforme à supporter des organisations comptant plusieurs dizaines de milliers de salariés, tout en maintenant des performances élevées.

Leur objectif est désormais double :

- Consolider leur position de plateforme de référence pour la rémunération en Europe.
- Étendre leur produit à la gestion complète des rémunérations. Cette année, ils ont lancé leur nouveau module de Compensation Review.

Voici une [vidéo](#) explicative de leur produit :



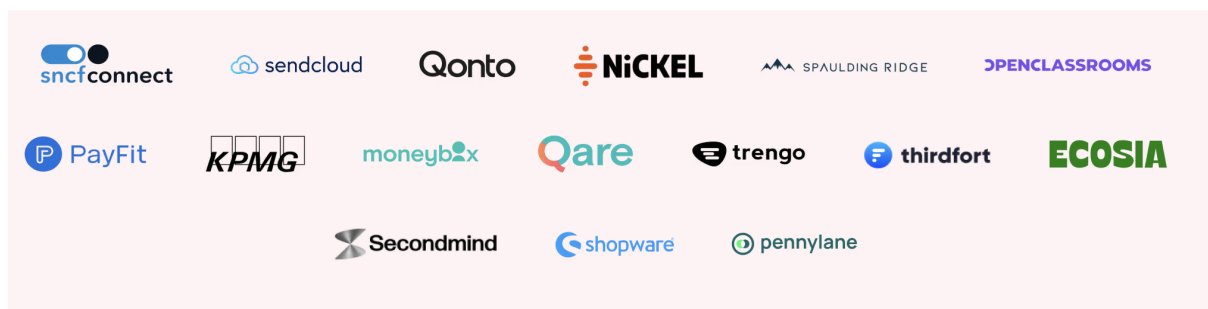
Figures Update - Dec 2023

1.3 Les chiffres clefs à connaître et leurs principaux clients

Les chiffres clefs

- Création en 2020
- Ils ont levé 6,8 millions d'euros en septembre 2022 pour accélérer leur croissance.
- Figures compte une trentaine de collaborateurs dont 7 personnes au sein de l'équipe tech : un Head of, 3 développeurs fullstack, un DevOps / SRE, un PM et un data analyst.
- Ils ont plus de 10 000 utilisateurs.
- Leur business model est le suivant : abonnement annuel, sans limitation du nombre d'utilisateurs, avec une tarification basée sur le nombre total de salariés de l'entreprise.

Les principaux clients



2. La culture technique et les valeurs de Figures

2.1 Les choix techniques

Frontend

- React

Backend

- [Node.js](#)
- React Router sur la partie serveur et front. C'est une technologie basée sur Node et TypeScript.

Data

- Prisma
- PostgreSQL
- Metabase (BI / analytics)

Ops & Infrastructure

- AWS
- Kubernetes
- Terraform
- Datadog
- GitHub (versioning / CI/CD)
- Linear (gestion de projet / delivery)

Motivation des choix techniques :

- Technologies déjà établies qui fonctionnent bien sur des sujets de sécurité, d'évolution et de performance.

2.2 La méthodologie de développement produit

Documentation et collaboration

- Standards de code partagés dans la codebase qui sont documentés et adaptés à des outils IA (Claude)
- Revue de sécurité

Discovery et itérations

- Slack
- Discussions régulières avec le PM (Alexis) et les autres personnes qui ont de très bonnes connaissances métier/RH. Parmi ces personnes, il y a Agnes, Virgile (CEO, ancien DRH).

- Forte proximité avec les utilisateurs (internes comme externes)
- Point de synchronisation bi-mensuel d'une heure (Dev talk) où un ou plusieurs sujets sont mis sur la table. C'est l'occasion de se challenger, de partager des nouveautés.
- 2 matinées par mois, legacy tuesday, pendant lesquelles il est question d'approfondir sur des problématiques de dette technique.
- Cool down week : il s'agit de faire une pause et de mener un travail sur un topic sur lequel la personne n'a jamais le temps de travailler. C'est une façon de se changer les idées.

Qualité de code

- Pair programming & pair review
- Culture des tests : test en condition réelle. Selon eux, il n'est pas nécessaire de tout tester. Ils vont réaliser des tests sur les chemins critiques.
- Bonnes pratiques et revues dans les PR

Pratiques agiles et vision produit/business

- Ownership fort des développeurs sur leur code, développement de bout en bout : idéation jusqu'au run.

2.3 L'organisation technique

Organisation des équipes

- L'équipe est petite donc pas d'organisation en mode squad mais plutôt une organisation basée sur le type de feature : les seniors vont davantage gérer les nouvelles features, les autres développeurs vont gérer les features existantes.
- Les PM gèrent l'ensemble des sujets produit en interaction forte avec les développeurs.

Culture managériale

- **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 et les soft skills associées

Valeurs défendues et soft skills associées

Radical Candor : ils accordent beaucoup d'importance à un feedback direct et bienveillant. Pour eux, c'est la clé du développement personnel et de l'efficacité collective.

- Soft skill associée : **une personnalité ouverte à la critique**, qui prend cette dernière comme un élément d'amélioration du travail collectif et non comme une attaque personnelle.
- Soft skill associée : **une personnalité team player** qui apprécie le dialogue et qui est dans une bonne sécurité psychologique pour être force de proposition et pour recevoir des suggestions, tout cela en ayant conscience d'aller dans le sens du choix collectif même si ce n'est pas sa solution qui est choisie (« disagree & commit »)

Why so serious? : pas besoin d'être toujours sérieux pour accomplir un travail sérieux. Ils valorisent la bonne humeur au quotidien, et ils s'efforcent de ne pas être ennuyeux, même dans leur communication.

- Soft skill associée : **une personne egoless** qui sait mettre son ego de côté, qui a un droit à l'erreur. Ils ne sauvent pas des vies.

- Soft skill associée : une personne **qui sait sortir de sa coquille technique**, qui sait discuter avec les autres équipes (techniques et non techniques) mais aussi de sujets plus informels, qui s'intéresse au produit, aux utilisateurs en y mettant de **l'empathie** et de **l'enthousiasme**.

Give a Shit : ils ne veulent pas de simples "exécutants", ils cherchent des profils capables de challenger les process, stratégies, outils existants, et de s'approprier pleinement leur périmètre.

- Soft skill associée : **une personne pragmatique** avec une bonne intelligence de situation qui sait doser la remise en question de l'existant et la nécessité de réaliser une bonne fréquence de delivery.
- Soft skill associée : une personne **qui pense impact** et non juste au simple périmètre de sa ligne de code. Cela nécessite un certain sens du business, de la qualité et une vision globale du cycle de développement produit.

Figure it out : Pour maximiser l'impact de chacun et l'efficacité globale, ils encouragent l'autonomie et la liberté d'action dans tout ce qu'ils font.

- Soft skill associée : **une personne curieuse** qui met **un bon niveau de communication** dans les arguments proposés. En d'autres termes, cela doit aller au-delà de "*je le fais car c'est plus joli*" ou "*c'est une stack qui me fait plaisir*".
- Soft skill associée : **une personne autonome** dans le sens où elle ne travaille pas en solo mais elle sait s'imposer une **forte discipline personnelle** dans un cadre remote. Elle sait aussi investiguer avant d'aller demander de l'aide à l'équipe. Elle sait checker la documentation.

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. Une personne dogmatique techniquement ne matchera pas avec la culture d'entreprise.
- **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.
- Attendre des spécifications détaillées et prêtes à implémenter.
- **Produire uniquement un code ultra-propre et ultra-testé** (ils doivent aller vite et faire des compromis).
- **Être sur la défensive** face au feedback.
- **Besoin d'un fort accompagnement** synchrone pour avancer.

3. Les attentes sur le poste

3.1 les compétences opérationnelles

Profil technique

- Au moins 5 ans d'expérience en ingénierie logicielle et développement web (sans limite supérieure).
- De compétences **frontend comme backend** qui passe par une bonne maîtrise des fondamentaux techniques au-delà du hype.
- Une bonne connaissance de l'écosystème **JavaScript / TypeScript**.
- À l'aise avec :
 - conception technique, scalabilité et performance.
 - applications en production réelle
 - les sujets d'architecture et la conception de fonctionnalités

Sujets méthodologiques

- Amélioration de leur méthodes et processus (par exemple, la documentation, les tests, la CI, les aspects DevOps, les outils).
- Sensibilité à la qualité logicielle : code maintenable, testé, évolutif.

Côté 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.
- Rôle de **full-cycle product** : expérience démontrée de livraison de fonctionnalités significatives de bout en bout dans une petite équipe avec une forte autonomie.

Background

- Ouvert·e, avec **une vraie diversité d'expériences techniques**
- 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**.
- Expérience en startup et/ou scale-up.
- Capacité à travailler dans un contexte full remote

Collaboration & communication

- Travail en équipe non cloisonné, échanges constants entre backend, frontend et produit.
- Courant en français ET en anglais (niveau C1).
- À l'aise dans un environnement remote-first : communication proactive, mises à jour écrites, demande de pairing si nécessaire, capacité à livrer sans supervision constante.

Les éléments pratiques

- Une personne **basée en France**

3.2 Les qualités humaines

Qualités humaines attendues

- **Faire preuve d'empathie, comprendre le parcours des autres**, privilégier le feedback positif et la communication non violente.
- **Autonomie et responsabilisation.**
- **Curiosité naturelle**
- **Forte sensibilité produit**
- 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.

4. Le cadre RH

4.1 Le remote et les conditions de travail

Le cadre remote :

Une organisation remote-first en Europe avec des rencontres régulières : toutes les informations détaillées sur la politique remote et les rencontres sont [ici](#)

Ils ont des bureaux à Paris et à Annecy.

 **Pendant l'onboarding vous passerez le premier mois à Paris pour aligner les attentes et les méthodes de travail avec l'équipe.**

Rituels collectifs et moments de cohésion



Company Offsite

- **What is it**
 - A 3-day team gathering, happening twice a year (2025: February and September)
 - Consists of mixing workshops and activities & chill together
- **Why did we set it up**
 - We know from experience that racing head down can sometimes feel lonely and intense
 - Particularly as a remote team spread across Europe and a no-meeting org
 - These longer times spent together, without emergencies, are highly valuable for team cohesion
- **What's expected from you**
 - Be aware of our calendar, and make sure to free up your agenda for those events
 - Try to go out of your comfort zone (native language, your department) and go discover other team members; they don't bite and are awesome (so we've been told!)
 - Double down on this time to cross points of view or ideas on work & life!



Remote week

- **What is it**
 - One week for the whole company to get together, working in a nice environment, and taking advantage of off-hours to do cool activities and create memories
- **Why did we set it up**
 - Despite our remote culture, we need to spend some time together to create links and improve further collaboration
 - Let's be honest, we love spending quality time together!
- **What's expected from you**
 - It's a "business as usual" week, but take advantage of having your colleagues close by to plan for some working sessions together if you feel like it
 - Follow the leader, we'll organize everything, just play along!



Coworking / Visit the HQ

- **What is it**

A budget that could be used in 2 different ways:

- Either 200€ per month for coworking expenses
- Or 600€ per quarter to come and visit the HQ (Housing & Transportation)

- **Why did we set it up**

- As we grew, we realized some of the team members sometimes felt isolated
- Others pushed to have a common place to work while living in the same city
- It resulted in a not-so-equal and unsatisfying setup that we wanted to address

- **What's expected from you**

- On taking a coworking :
 - Think about your ideal work setup, and test different places before choosing
 - Use it only on a monthly subscription plan, and if you plan to go there at least 2 days per week or more
 - If it's just a temporary need, please ping us, as we're trying to monitor use cases and adapt accordingly
- On visiting the HQ: you are always welcome in the HQ if you need to socialize for a few days! Just give a heads-up to the team to be sure they'll be there!

Tous les détails sont [ici](#)

Le suivi managérial



OKRs Update & Team Q&As

- **What is it**
 - 1-hour Q&A visio led by Virgile to address OKR progress and, well, Q&As
 - In the past, we used to gather physically every other month, but it wasn't optimal
 - After hearing feedback, we decided to host a (more or less) monthly team moment
 - Except when there's an offsite or during summer's lower activity
- **Why did we set it up**
 - It's both time and costs efficient (vs. a physical gathering)
 - Allows everyone to have a clear vision of company goals and evolutions
 - Create a sense of belonging, even via visio; it's still great to have everyone connected simultaneously!
- **What's expected from you**
 - Take a moment to answer the pre-gathering form to ease the meeting
 - Be on time, of course, and proactive if any question is left unanswered.

Les horaires de travail

- Le standup est à 9h45
- le reste est selon la personne : elle peut commencer tôt et finir plus tôt par exemple
- Pas de notion stricte de la délimitation d'une journée de travail, il faut que le résultat soit là, par exemple, si la personne doit s'absenter 2h dans une journée pour un rdv médical, elle peut très bien faire 2h de plus dans la semaine ou adjacent à sa convenance (1h par ici 1h par là par exemple)

Les outils de travail

- MacBook Pro
- Cursor
- le reste dépend des habitudes de la personne

4.2 Le salaire et les avantages

Target rémunération

- La fourchette de salaire se situe entre 61,1-78,4 K€

Politique de rémunération

- **Un salaire aligné au marché** (la target cible est le marché parisien). Ils ciblent le 50e percentile du marché, basé sur les données des meilleurs benchmarks disponibles.

Évolutions et augmentations

- La revue de salaire repose sur la **performance individuelle** et le **positionnement du collaborateur dans la grille salariale**. Un système de matrice génère une recommandation de pourcentage d'augmentation, basée sur ces deux critères.
- Il n'y a pas de négociation individuelle : les décisions suivent le cadre défini par la matrice.
- Les revues ont lieu tous les six mois, mais chaque collaborateur est éligible à une augmentation une fois par an.

Les classiques, les avantages et initiatives RSE

- **Des actions** bien au-delà du marché. Ils ont alloué 14 % de l'entreprise aux attributions d'actions pour les employés, bien au-dessus des pratiques courantes (la moyenne se situe juste en dessous de 10 %).
- **Un programme d'intéressement**. Avec un potentiel de bonus annuel pouvant atteindre 3 000 €.
- **25 jours de congés payés** + 1 jour supplémentaire toutes les deux semaines (rythme 9 jours / 2 semaines).



The 9 day-fortnight

- **What is it**
 - You work 5 days a week on some weeks and 4 days a week every other week
 - Days off are either on Wednesdays or Fridays (you can switch only at the beginning of quarters, with your team/manager's approval)
 - In August, we practice the 4 days workweek every week
 - Applicable to all employees past 2 months of onboarding
- **Why did we set it up**
 - We are forward thinkers and believe in this new work/life balance
 - We tested the 4-day workweek at the end of 2022 and figured out it wasn't the best organization at our current stage
- **What's expected from you**
 - We are not expecting you to add 8 hours over the 9 other days, but your productivity should remain the same as if we were working full time, so...
 - ...Be curious about the topic, look for your own pace, find the right balance, and organize yourself
 - Be aware that it's not common, and an outstanding perk
 - Don't forget to check the Factorial calendar to know which weeks are 4 day workweek (red dots in your calendar are days off)

- **Entreprise remote-first avec 3 offsites** par an, budget coworking et déplacements à Paris.
- **Mutuelle premium** avec Benefiz.
- **Tickets restaurant** : 10 € par jour et couvert à 50% par salarié.
- **Transport pris en charge à 100 %** (Paris & Annecy).
- **Forfait mobilité durable** : 35 €/mois (Paris & Annecy).
- **Abonnement sport** : 40 €/mois ou Gymlib (France).
- **Accès à moka.care** (santé mentale).
- **Congé maladie chronique** flexible (un jour par mois)
- **Congé maternité et parental** amélioré : un mois pour le second parent payé à 100 %, un mois à 50 % travaillé mais payé à 100 % au retour de congé maternité.

4.3 L'espace veille et formation

- le Dev Talk principalement
- Ils encouragent les salariés à prendre un peu de temps pour faire de la veille
- Le reste est up for discussions

4.4 Le processus de recrutement

Processus de recrutement

- Entretien RH (1hr)
- Entretien avec le Hiring Manager (45 min)
- Test technique à distance (1h) – apportez votre propre code
- Entretien « cultural fit » (3 x 30 min)
- Entretien CEO (30 min)
- Test technique sur site (Paris)

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 challenge 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

- Un vrai investissement RH : tant au niveau de la raison d'être de la solution qu'en interne avec des initiatives RH une transparence salariale, des avantages d'entreprise, ce qui n'est pas toujours aussi mature dans une startup.
- 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.
- 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 et la performance
- Forte culture produit : ownership des features de A à Z.
- Budget, matériel, télétravail
- Pas de logique d'hyper scale
- Le board d'investisseurs laisse beaucoup de latitude dans les décisions stratégiques.