

éveloppement et méthodologie de management3.1.28Méthodologie de managementsub-  
section.41 é3.2.310Label qualitésubsection.47 équipe nombreuse3.412Une  
équipe nombreusessection.53

ECOLE INTERNATIONALE DES SCIENCES DU  
TRAITEMENT DE L'INFORMATION

RAPPORT DE STAGE

---

Développeur chez Figaro Classifieds

---

*Auteur:*

Thomas GIOVANNINI

*Tuteur:*

Florent DEVIN

*Un rapport présentant le déroulement du stage au sein de FIGARO Classifieds  
pour le diplôme d'ingénieur de l'EISTI*

August 2015

*“Thanks to my solid academic training, today I can write hundreds of words on virtually any topic without possessing a shred of information, which is how I got a good job in journalism.”*

Dave Barry

ECOLE INTERNATIONALE DES SCIENCES DU TRAITEMENT DE  
L'INFORMATION

## *Résumé*

Diplôme d'ingénieur en Informatique

**Développeur chez Figaro Classifieds**

by Thomas GIOVANNINI

The Thesis Abstract is written here (and usually kept to just this page). The page is kept centered vertically so can expand into the blank space above the title too...

# *Remerciements*

Les remerciements et les gens à remercier.....

# Contents

Résumé	ii
Remerciements	iii
Contents	iv
List of Figures	vi
Abbreviations	vii
Symbols	viii
<b>1 Recherche du stage</b>	<b>1</b>
1.1 Introduction	1
1.2 La façon dont j'ai procédé	1
1.2.1 Mes motivations	1
1.2.2 Les entreprises contactées	2
1.2.3 Les résultats de mes recherches	2
1.3 Conclusion	2
<b>2 L'environnement du stage</b>	<b>3</b>
2.1 Description objective de l'entreprise	3
2.1.1 L'entreprise en général	3
2.1.1.1 Secteur d'activité	3
2.1.1.2 Métiers	4
2.1.1.3 Chiffre d'affaire	4
2.1.1.4 Effectifs	4
2.1.1.5 Organisation interne	4
2.1.1.6 Relations du groupe	4
2.1.2 L'entreprise et son informatique	4
2.1.2.1 Outils, technologies et méthodes	4
2.1.2.2 Outils de travail collaboratifs	5
2.2 L'environnement de travail	5
2.2.1 Les relations humaines au sein de l'entreprise	5
2.2.2 Relations de la direction avec le reste du personnel	5

2.2.3	Relations entre services, départements et divisions . . . . .	6
2.2.4	Relations entre les différentes catégories de personnel et les différents niveaux hiérarchiques . . . . .	6
2.3	Mon intégration dans l'entreprise . . . . .	6
<b>3</b>	<b>Les apports techniques</b>	<b>7</b>
3.1	Cahier des charges et fonctionnement général du cycle de développement .	7
3.1.1	Contenu du stage . . . . .	7
3.1.2	Méthodologie de management . . . . .	8
	. . . . .	8
	. . . . .	8
3.2	Description générale de la nouvelle application . . . . .	9
3.2.1	Statistiques . . . . .	9
3.2.2	Backoffice . . . . .	9
3.2.3	Label qualité . . . . .	10
3.2.4	Gestion des contrats . . . . .	10
3.2.5	Event sourcing . . . . .	10
	. . . . .	11
3.3	Aperçu des technologies et des techniques utilisées . . . . .	11
3.3.1	Environnements et outils . . . . .	11
3.4	Une équipe nombreuse . . . . .	12
3.4.1	Revue de code . . . . .	12
	. . . . .	12
	. . . . .	12
	. . . . .	13
3.4.2	Utilisation de Git . . . . .	13
3.5	CQRS: Command Query Responsibility Segregation . . . . .	13
3.5.1	Le pattern Command . . . . .	14
3.5.2	Le pattern Query . . . . .	14
3.6	Event sourcing . . . . .	14
3.6.1	Fonctionnement désiré . . . . .	14
3.6.2	Fonctionnement technique . . . . .	15
	3.6.2.1 Enregistrement de l'événement . . . . .	15
	3.6.2.2 Utilisation de l'événement . . . . .	15
3.7	Domain Driven Development . . . . .	15
3.8	Organisation . . . . .	15
3.9	Auto-évaluation . . . . .	16
3.10	Résultats et prolongements possibles . . . . .	16
<b>4</b>	<b>Le stage dans ma formation</b>	<b>17</b>
4.1	Ce qui m'a été le plus utile dans ma formation . . . . .	17
4.2	Ce que m'a apporté ce stage pour le reste de ma carrière . . . . .	17
<b>A</b>	<b>Appendix Title Here</b>	<b>18</b>

# List of Figures



# Abbreviations

**LAH** List Abbreviations **Here**

# Symbols

$a$	distance	m
$P$	power	W ( $\text{Js}^{-1}$ )
$\omega$	angular frequency	$\text{rads}^{-1}$

*For/Dedicated to/To my...*

# Chapter 1

## Recherche du stage

### 1.1 Introduction

Le stage est une période très attendue de notre cursus au sein de l'EISTI car il nous permet de découvrir le monde du travail, notre futur métier et bien sûr d'appliquer les compétences que nous avons acquies tout au long de notre scolarité. De plus, le stage de dernière année se déroule sur une période de 20 à 22 semaines, une durée longue qui permet d'exploiter les avantages d'un stage et va nous permettre d'avoir un recul important à l'issue de celui-ci.

### 1.2 La façon dont j'ai procédé

Le marché des offres de stage est bien plus caché que celui des offres d'emploi. En effet, beaucoup d'offres ne sont pas publiées, ce qui rend la recherche bien compliquée. Je vais expliquer dans la partie qui suit la façon dont je m'y suis pris pour trouver mon stage de fin d'étude.

#### 1.2.1 Mes motivations

J'ai effectué l'an dernier un stage dans une très grosse entreprise, comprenant des équipes importantes et utilisant des méthodes de management anciennes. J'ai beaucoup travaillé seul en parfaite autonomie mais sans réel contacts avec les autres équipes. Je souhaitais ainsi cette année effectuer mon stage dans une structure plus petite, de la taille d'une startup ou d'une PME. Toujours en opposition avec ce stage précédent, je souhaitais

travailler en équipe, sur tes technologies nouvelles et en suivant des méthodes de management agiles. Enfin, Scala est un langage qui m'a particulièrement intéressé cette année et l'utiliser pour les projets que nous avons effectués m'a motivé à chercher un stage dans lequel je pourrais m'y améliorer.

### **1.2.2 Les entreprises contactées**

Le réseau de l'EISTI m'a proposé de nombreuses offres de stage différentes. J'ai ainsi contacté des entreprises dont je recevais les offres par mail, qui étaient pour la plupart de grosses ESN. Ces dernières sont connues pour employer assez facilement les eistiens; ainsi, bien que complètement éloignées des souhaits que j'ai énoncé, ces entreprises m'assuraient. J'ai aussi contacté quelques startup et PME, trouvées sur internet, en postulant à des offres de CDI ou en déposant des candidatures ouvertes. J'ai contacté des entreprises implantées sur Pau, Toulouse et Bordeaux et quelques une sur Paris.

### **1.2.3 Les résultats de mes recherches**

J'ai reçu assez rapidement des réponses de la part des ESN contactées et même effectué quelques entretiens avec certaines, mais les sujets que l'on me présentait ne correspondaient pas à mes critères du tout. La plupart des projets se faisaient en J2E ou en C#. Les entreprises plus petites que j'ai contacté refusaient souvent mes demandes en tant que stagiaire puisqu'un CDI était recherché. Une partie de ces entreprises m'ont recontactées pendant mon stage via le mail que je leur avait laissé ou bien via LinkedIn. FIGARO CLASSIFIEDS est l'une de ces PME que j'avais contacté pour un stage à la place d'un CDI. L'entreprise m'a recontacté et nous avons organisé une rencontre via Skype très rapidement avec une responsable Ressources Humaines et monsieur Morel. J'ai su rapidement, une semaine après l'envoi de mon premier mail, que j'étais pris pour ce stage.

## **1.3 Conclusion**

Grâce aux projets innovants réalisés, au stage de deuxième année et à mon expérience universitaire en Ecosse, j'ai pu présenter aux entreprises que je rencontrais un CV intéressant pour un étudiant en fin de cursus, puisque mes expériences n'étaient pas uniquement théoriques et qu'elles étaient enrichissantes. Ainsi j'ai eu la possibilité de choisir un stage qui m'intéressait parmi plusieurs offres.

## Chapter 2

# L'environnement du stage

### 2.1 Description objective de l'entreprise

Petit tour rapide du Figaro

#### 2.1.1 L'entreprise en général

##### 2.1.1.1 Secteur d'activité

concurrents, marché, évolution, ... FIGARO CLASSIFIEDS, filiale du GROUPE FIGARO, est une des sociétés Internet les plus importantes en France, avec 60 M€ de C.A., 350 collaborateurs et 3,5 millions de visiteurs uniques dédoublés par mois sur l'ensemble de leurs sites. Cette entreprise est présente sur 3 gros secteurs: l'Emploi, la Formation et l'Immobilier. N°1 des "Quality Classifieds" en France, elle a pour ambition de proposer aux internautes/mobinautes et aux professionnels "le meilleur des médias et des solutions d'annonces classées". Ses marques-phares (CADREMPLOI, KELJOB, LE FIGARO ETUDIANT, EXPLORIMMO, PROPRIETES DE FRANCE...) allient puissance, affinité CSP+ et influence, comme autant de facteurs de différenciation par rapport à nos concurrents.

FIGARO CLASSIFIEDS réalise 80% de son chiffre d'affaires sur Internet, contribuant au développement numérique du GROUPE FIGARO, dont plus de 20% du chiffre d'affaires total est réalisé sur Internet.

### **2.1.1.2 Métiers**

On retrouve différents corps de métiers dans cette entreprise, puisque 5 grandes directions se côtoient: Digital, Marketing, Communication et Édition, Ressources Humaines et Contrôle de Gestion. Je faisais partie, en ce qui me concerne, du pôle Digital.

### **2.1.1.3 Chiffre d'affaire**

60M€

### **2.1.1.4 Effectifs**

PME de 350 collaborateurs

### **2.1.1.5 Organisation interne**

FIGARO CLASSIFIEDS est dirigé par Thibaut GEMIGNANI et est organisé autour de trois gros secteurs que sont l'Emploi, la Formation et l'Immobilier. Autour de ces trois grands axes, on retrouve 5 grandes directions transverses:

### **2.1.1.6 Relations du groupe**

blablabla Figaro, blablabla Serge Dassault

## **2.1.2 L'entreprise et son informatique**

L'informatique occupe une place très importante dans le département Digital de FIGARO CLASSIFIEDS. Cette branche a majoritairement vocation à développer des applications web, c'est pourquoi de nombreux outils sont disponibles.

### **2.1.2.1 Outils, technologies et méthodes**

La plupart des employés a accès à un ordinateur, et un compte est attribué à l'arrivé, lui permettant de gérer notamment ses mails ou ses jours de congés. Les développeurs sont pour la majorité sous Ubuntu et développent via l'IDE IntelliJ Idea pour lequel une license est disponible. L'utilisation de l'ordinateur à disposition est plutôt libre, ce qui

permet d'installer des logiciels sans avoir à passer par des Demandes de Prestation Informatique. La majorité des équipes échelonne sa mise en production sous plusieurs étapes en déployant une nouveauté sur des serveurs internes particuliers avant de procéder au déploiement public. Cela permet de sécuriser les nouvelles versions du logiciel puisqu'il est ainsi possible de s'apercevoir d'un problème avant qu'il ne soit visible par le public. C'est via Jenkins, un outil d'intégration continu que les différentes release d'une application sont gérés. Il s'agit d'un outil simplement mentionné en cours que je n'avais jamais utilisé auparavant.

### **2.1.2.2 Outils de travail collaboratifs**

Des outils sont aussi disponibles pour permettre aux équipes de travailler ensemble plus facilement. Redmine est un logiciel de gestion de projet qui est utilisé chez Figaro CLAS-SIFIÉDS pour notamment lister les demandes client et qui permet de rendre compte en ligne du travail effectué. Lorsque l'on s'occupe d'une tâche, qu'on la termine ou que l'on a besoin de plus de renseignement, on le mentionne sur Redmine, ce qui permet de centraliser l'information et de la rendre disponible au reste de l'équipe. Git est aussi utilisé pour mettre en commun le code écrit par toute l'équipe. Il s'agit d'un outil beaucoup utilisé à l'EISTI mais d'une façon très simpliste, et j'ai appris au cours de mon stage de nombreuses nouvelles possibilités pour cet outil. Au cours de mon stage, l'équipe Cadremploi dans laquelle je travaille s'est aussi mise à utiliser Slack, une sorte d'application de messagerie assez informelle qui permet de centraliser les échanges de l'équipe en un seul endroit. Il s'agit d'un outil que j'ai utilisé avec mon équipe au cours de mon PFE et qui s'est avéré très simple d'utilisation et très utile pour partager de l'information.

## **2.2 L'environnement de travail**

### **2.2.1 Les relations humaines au sein de l'entreprise**

Les membres des nombreuses équipes se côtoient sereinement, se respectent et s'entraident.

### **2.2.2 Relations de la direction avec le reste du personnel**

Mails, ils viennent nous voir, ...



### **2.2.3 Relations entre services, départements et divisions**

On se côtoie souvent pour échanger, souvent par le biais de Laëtitia, open space, entente cordiale, on va faire du sport ensemble

### **2.2.4 Relations entre les différentes catégories de personnel et les différents niveaux hiérarchiques**

Partie qui semble inutile, déjà traité

## **2.3 Mon intégration dans l'entreprise**

Je dit bonjour à tout le monde et je tiens la porte.

## Chapter 3

# Les apports techniques

Le site Cadremploi.fr est découpé en différentes parties. En effet, il dispose d'une partie publique, qui est celle dans laquelle un utilisateur peut rechercher une offre en fonction de critères et y postuler. Une seconde partie, destinée aux recruteurs, leur permet de saisir une offre d'emploi qui sera ensuite consultable depuis la partie client. J'ai travaillé durant ce stage sur la partie concernant les recruteurs, ou "Espace Recruteur". L'espace recruteur est aujourd'hui trop ancien, difficilement maintenable et utilisable. Une refonte totale en était nécessaire. Mon stage consistait ainsi à participer avec l'équipe Cadremploi à la création d'un nouvel Espace Recruteur, plus moderne.

### 3.1 Cahier des charges et fonctionnement général du cycle de développement

#### 3.1.1 Contenu du stage

Le sujet principal de mon stage concernait la refonte de l'espace recruteur du site cadremploi.fr. Cette application web avait déjà fait l'objet d'un développement il y a BLABLA ans. Elle avait alors été développée en Java 2 Enterprise Edition. Concrètement, les principaux objectifs de ce stage étaient les suivants:

- Développer de nouvelles fonctionnalités dans un environnement technique dynamique (Play! Scala, Elasticsearch, AngularJS)
- Maintenir le haut niveau de qualité et de tests présents
- Participer aux ateliers d'architecture et de cadrages techniques

- Echanger autour de bonnes pratiques avec les équipes de développement

Les fonctionnalités attendues comprenaient notamment l'utilisation d'évent sourcing, de manière à pouvoir suivre de manière rigoureuse l'évolution de chaque utilisateur dans l'espace recruteur, ainsi que la simplification du système de classification des offres en créant un produit de base auquel se grefferont des options.

### 3.1.2 Méthodologie de management

L'équipe sur le projet Espace Recruteur suivait une méthodologie Agile. Le système de tickets post-it, des stand-up-meeting était très bien suivi bien que leur pratique ne soit pas un exercice figé. Le contenu des stand-up-meeting est par exemple passé au cours de mon stage de "Qu'est-ce que j'ai fait?, Qu'est-ce que je vais faire?" à des questions plus pratiques: "Qu'est-ce que j'ai fait de réellement impactant pour le reste de l'équipe? Quels dysfonctionnements ai-je remarqué?". Finalement, plutôt que l'évolution de chacun dans sa tâche, c'est l'évolution de l'application elle-même qui était alors discutée durant les stands-up, réduisant ainsi le temps de l'exercice, ce qui était nécessaire dans cette équipe de 10 personnes.

Les post-its représentant nos tâches étaient rédigés sur un tableau mais aussi référencés sur l'outil Redmine, une application web de gestion de projets, qui centralisait ainsi toutes les informations concernant une tâche donnée. Ces tickets avaient un cycle de vie dont les étapes rentraient dans les catégories suivantes:

- Nouveau, il s'agit du statut des tickets qui viennent d'arriver sur le tableau et qui seront donc à traiter prochainement
- En cours, il s'agit d'un ticket qu'un membre de l'équipe est en train de traiter.
- Recette équipe, lorsqu'une tâche est terminée, elle doit être validée par un membre de l'équipe; ce système de team review que je traiterai plus tard permet d'éviter de nombreuses erreurs au cours du développement de l'application.
- Recette PO lorsque le ticket passe l'étape de recette équipe, il arrive en recette PO. Le Project Owner s'occupe donc de vérifier que les modifications apportées correspondent bien aux attentes et qu'elles ne perturbent pas les anciennes fonctionnalités. Si un problème est rencontré, le PO rédige ses retours et la personne responsable du ticket se charge de corriger les problèmes. Le ticket reste dans le même état mais un jeu d'étiquettes "Retours Recette" et "Corrigé" est déposé sur le ticket pour qu'il soit possible de suivre l'évolution des corrections.

- Validé, le PO valide le ticket et les modifications seront mises en production sous peu
- En attente, le ticket ne peut être traité pour le moment; une synchronisation avec une autre équipe est nécessaire ou bien des questions restent sans réponse.

En plus de ces catégories, un code couleur permettait de différencier les tâches techniques des tâches fonctionnelles, ainsi que les tâches traitant de parties de cadremploi autre que l'espace recruteur (projet de refonte de la home, ...)

## 3.2 Description générale de la nouvelle application

L'application Espace Recruteur permet à des recruteurs d'entreprise de publier dans la partie publique du site Cadremploi une offre destinée à des cadres et cadres supérieurs. Il s'agit néanmoins de plus qu'un simple formulaire. En effet, en plus du remplissage d'un formulaire permettant de décrire l'offre qu'il souhaite déposer, l'espace recruteur propose plusieurs services.

### 3.2.1 Statistiques

Tout d'abord, un système de statistiques mesurant la rentabilité de l'annonce est mis en place pour que le recruteur puisse suivre l'évolution de son offre. Ce système de statistiques est totalement externalisé de l'application et il permet ainsi à tout Figaro Classifiés de récupérer des statistiques sur l'utilisation de l'espace recruteur de Cadremploi et il a été développé par une équipe différente de celle de Cadremploi. L'incorporation de cette API de statistiques ainsi que la récupération des informations nécessaires était un point important dans le développement du nouvel Espace Recruteur.

### 3.2.2 Backoffice

Le backoffice est une application interne à Cadremploi qui n'est pas accessible de l'extérieur et qui permet de gérer toutes les offres existantes. En effet, chaque offre doit être complètement sous contrôle de manière à pouvoir gérer tout cas inattendu. Ainsi, cette application est développée en même temps que l'espace recruteur, comme un panneau de gestion des offres que publieront les recruteurs. Les fonctionnalités nécessaires sur ce backoffice sont:

- Le login "en tant que" un autre recruteur. Il est possible depuis le backoffice de se connecter pour éditer une offre comme si on était le recruteur qui l'avait rédigé et ainsi y apporter tous les changements désirés. Cela permet un contrôle parfait sur une offre et ainsi de pouvoir gérer tous les problèmes potentiels.
- La gestion de la discrimination des offres en fonction de leur contenu. Ainsi, si l'offre est détectée comme présentant des descriptions contenant des termes discriminants, elle n'est pas directement publiée sur le site. En effet, elle ne sera visible que sur le backoffice d'où elle sera relue par des responsables de la relation client (RC). Les RC sont chargés de traiter avec le client et de modifier avec lui l'offre pour la rendre publiable dans les plus brefs délais. Le but de cette procédure est de ne pas handicaper le client et de régler les problèmes rencontrés rapidement.
- Le suivi de l'évolution du client au cours de la création de son offre. Cette fonctionnalité permet à un RC de pouvoir se rendre compte du parcours du client lorsque celui-ci rédige son offre (l'ordre dans lequel il a rempli les champs, le temps qu'il a mis à les remplir, ...) et donc de pouvoir l'aider au mieux lors de sa prise de contact. Cela est rendu possible grâce à l'Event Sourcing 3.2.5. Les événements de modification effectués par le recruteur au cours de sa saisie sont donc visibles par le RC consultant une offre donnée.

### 3.2.3 Label qualité

Une des autres manière de garantir la qualité des offres présente sur Cadremploi est la création d'un label qualité. Il s'agit en somme d'un système de classement des offres qui fera passer les offres considérées comme étant de qualité devant celles ne l'étant pas dans la liste visible sur l'espace public. Il s'agit d'un système permettant d'inciter le recruteur à proposer des annonces avec des descriptions complètes ou des vidéos présentant l'entreprise, de manière à proposer un taux d'offres attractives plus important. Cette fonctionnalité n'est pas implémentée à ce jour.

### 3.2.4 Gestion des contrats

Bizio toussa

### 3.2.5 Event sourcing

Enfin, une gestion fine des modifications apportés par les recruteurs à leurs offres sera faite. En effet, chaque modification faite par un recruteur sera enregistré de manière à

suivre son évolution au cours du processus de mise en ligne d'annonce. Elle permettra par exemple aux RC traitant avec les recruteurs de pouvoir comprendre clairement la façon dont ils ont procédé et ainsi mieux les aider.

Seule la gestion des modifications avait été débutée à mon arrivée et j'ai ainsi participé au développement des autres nouvelles fonctionnalités.

### 3.3 Aperçu des technologies et des techniques utilisées

Le nouvel espace recruteur est géré en backend via le framework Play! dans sa dernière version et sous le langage Scala. Il s'agit d'un couple qui permet d'écrire du code rapidement et de façon maintenable. Du côté front, l'équipe a utilisé le framework AngularJS ainsi que la librairie D3.js qui permettent des animations dynamiques.

#### 3.3.1 Environnements et outils

Le développement de l'espace recruteur s'est fait sous le framework Play! et IntelliJ Idea était l'IDE utilisé par l'équipe pour développer. J'avais déjà souvent utilisé cet IDE pour les différents projets que j'ai eu à rendre tout au long de ma scolarité à l'EISTI, ainsi son utilisation ne m'a posé aucun problème. Git était l'outil de gestion de version utilisé par l'équipe; il s'agissait aussi d'un outil que j'avais beaucoup utilisé mais de manière très simpliste et j'ai appris à m'en servir d'une toute autre façon, bien plus complète, pendant ce stage. L'équipe Cadremploi utilise aussi Jenkins comme outil d'intégration continue pour déployer les nouveautés sur les différents environnement de production utilisés. Cet outil avait été brièvement présenté lors du cours d'Outils de Développement mais jamais utilisé. Bien que nous avons été tenté de mettre en place cet outil avec mon équipe de Projet de Fin d'Étude, cela ne s'est jamais fait par manque de temps et puisqu'un besoin concret ne s'est jamais montré. Je n'ai pas eu de mal à l'utiliser puisqu'une fois configuré, cet outil est réellement simple d'utilisation. Plusieurs environnements de développement sont utilisés par Cadremploi comme pour les autres équipes de Figaro Classifieds:

- Environnement de développement, où les développeurs postent régulièrement les améliorations qu'ils mettent en place. Jenkins n'est pas utilisé pour cet environnement puisque les changements y sont publiés directement via Git.
- Environnement de recette, où la Project Owner vérifie que les changements apportés fonctionnent effectivement et les valide.

- Environnement de pré-production qui est un environnement qui ressemble autant que possible à l'environnement de production et où sont surtout testés les architectures
- Environnement de production qui est la dernière étape, contenant l'application utilisée réellement par les utilisateurs

J'ai été habitué durant ma scolarité à l'EISTI à utiliser la majorité des outils présentés précédemment puisque j'étais uniquement étranger à Jenkins. J'ai malgré tout grandement progressé dans mon utilisation de ces outils, particulièrement pour Git puisque j'ai redécouvert l'outil puisque le projet auquel je participais différait grandement en taille avec ceux auxquels j'avais contribué auparavant.

### 3.4 Une équipe nombreuse

Cadremploi, à mon arrivée, comptait alors 10 membres dont 9 développeurs. Il s'agit d'une équipe d'une taille importante pour un projet Agile. Ainsi, de l'organisation ainsi qu'une bonne coordination étaient nécessaires.

#### 3.4.1 Revue de code

Le développement d'applications demande très souvent à une équipe de personnes de travailler ensemble. Plus l'équipe grandit plus il est compliqué de garantir une coordination correcte et une bonne organisation. Les équipes d'ingénieur sont spécialement soumises à ce genre de problèmes puisque du code est quotidiennement partagé entre plusieurs personnes au sein d'une entreprise. La revue de code aide à partager le savoir et les bonnes pratiques.

Le flux de production de l'équipe Cadremploi demande à chaque membre de l'équipe à passer un ticket terminé dans un état "R7 Equipe". Le ticket doit alors être revu par un autre développeur de l'équipe. Ce dernier doit analyser les changements fait au code, s'assurer qu'ils n'introduisent pas de troubles dans l'application et vérifier que le code produit suit bien les normes de code imposées par l'équipe.

La revue de code par d'autres membres de l'équipe offre de nombreux avantages autres qu'une simple vérification du code. En effet, il est clair que n'avoir qu'un unique membre de l'équipe responsable d'un point critique sur l'application est dangereux. La revue de

code distribue le savoir au sein de l'équipe et permet d'informer plusieurs membres d'un changement. De plus, elle stimule les conversations portant sur la structure du code, l'architecture de l'application et permet ainsi à de nouveaux venus, comme je l'étais, de s'adapter rapidement et donc de devenir productif plus rapidement.

Il ne m'est pas possible de réelement comparer ce mode de fonctionnement avec mes projets précédents. En effet, mes projets passés se faisaient dans des équipes plus réduites, et le temps manquait pour la revue de code. Cela ne nous empêchait pas de suivre la règle du boyscote, qui prescrit de toujours laisser une fonction, un module dans un meilleur état que celui dans lequel on l'a trouvé, et qui évite la "possession" du code par un membre de l'équipe. Cette règle est plus ou moins comprise dans la revue de code de Cadremploi qui offre plus d'avantages encore.

### 3.4.2 Utilisation de Git

Git est un outil de contrôle de version flexible et puissant. Il propose énormément d'options de workflow et il est parfois compliqué Git is a flexible and powerful version control system. While Git offers significant functionality over legacy centralized tools like CVS and Subversion, it also presents so many options for workflow that it can be difficult to determine what is the best method to commit code to a project. The following are the guidelines I like to use for most software projects contained within a Git repository. They aren't applicable to every Git project (especially those hosted on drupal.org or GitHub), but I've found that they help ensure that our own projects end up with a reasonable repository history.

## 3.5 CQRS: Command Query Responsibility Segregation

Le pattern CQRS repose sur le principe de séparation entre l'écriture et la lecture de l'information. C'est un pattern que nous avons suivi lors du développement de l'espace recruteur puisque la séparations des composants de traitement (les "commands") et de restitution (les "queries") de l'information offrait une architecture très intéressante de laquelle nous avons tiré de nombreux bénéfices tels que la suppression du risque d'effets de bord ou l'allègement des classes de service.



### 3.5.1 Le pattern Command

Une commande représente une action destinée à être exécutée. Dans le cas de l'espace recruteur du site Cadremploi.fr, ces commandes ont pour but de stocker en base les événements altérant le système. Concrètement, ce pattern consiste à englober un appel de méthode dans un objet de type Command qui appelle un objet de type Command-Handler qui appellera lui la-dite méthode. Bien que cela augmente les lignes de code (il faut grossièrement 2 classes pour appeler une méthode), le code que propose le pattern Command est plus expressif, mieux découpé et simple à tester.

### 3.5.2 Le pattern Query

La partie Query de ce modèle se base sur le fait que les objets du modèle sont volumineux et qu'il est possible de s'en passer. En effet le besoin représenté ici est celui d'une lecture dans un cas d'utilisation bien précis. Le pattern Query consiste alors à exécuter une requête précise en base et de restituer un objet DTO concis qui pourra être utilisé directement. Le modèle CQRS de base peut s'avérer problématique puisque la grosse majorité des sollicitations du système se fait sur cette partie.

## 3.6 Event sourcing

Une des demandes pour le nouvel espace recruteur est de pouvoir suivre avec précision les actions de l'utilisateur. Ainsi chaque modification qu'il apportera à une de ses offres ou à son profil par exemple doit être enregistrée. *"L'idée fondamentale derrière l'Event Sourcing est d'assurer que chaque modification de l'état d'une application est capturée dans un objet événement et que ces événements sont eux-mêmes stockés dans l'ordre dans lequel ils ont été appliqués à l'application."* (Martin Fowler)

### 3.6.1 Fonctionnement désiré

Il est nécessaire de pouvoir suivre l'évolution de l'annonce que crée un utilisateur. Concrètement, à chaque fois que l'utilisateur modifie son annonce, on veut générer un événement qui informe notre système de cette modification. Toutes ces données pourront ainsi être utilisées pour faire des statistiques ainsi que des contrôles. Une des utilités de ce suivi est par exemple de pouvoir contrôler les éditions abusives d'annonces déjà en ligne. Il est ainsi possible de suivre de très près la façon dont l'utilisateur procède, ou les champs qui posent problème.

### 3.6.2 Fonctionnement technique

#### 3.6.2.1 Enregistrement de l'événement

Concrètement, derrière chaque champ formulaire que l'utilisateur remplit, un watcher d'Angular est présent. Ainsi lorsque ce watcher indique que le champ a été modifié, on récupère la valeur qu'il contient et envoyons cette demande de modification vers le backend. Cette "demande de modification" est traitée comme une commande et génère alors un ou plusieurs événements qui résument la modification effectuée et sont stockés dans une base de donnée, conformément au modèle de Write du pattern CQRS décrit ci-dessus. Chacune des modifications faite par l'utilisateur est ainsi enregistrée, et il est possible de connaître l'état du système à tout instant  $t$  donné en interrogeant la base de données.

#### 3.6.2.2 Utilisation de l'événement

Si l'enregistrement en base se passe bien, l'événement est ensuite publié sur un EventBus, un objet Akka qui permet entre autre d'envoyer un message à des groupes d'acteurs, pour être écouté par des objets de type Projection. Ces projections écoutent seulement une partie des événements selon leurs responsabilité et modifient en conséquence un objet DTO qu'elles indexent. Ce traitement est fait de manière asynchrone, via le système d'acteurs Akka. Il permet donc d'optimiser le modèle CQRS vu précédemment: la commande est exécutée rapidement puisque l'événement est sauvegardé de suite et le reste du traitement est effectué de manière asynchrone. Cela permet d'informer quasi instantanément l'utilisateur que son action a été prise en compte. D'autre part, en acceptant de rendre asynchrone et donc pas forcément instantannée la mise à jour de la partie Read du modèle, on améliore grandement la performance ressentie par l'utilisateur. Le système est donc tenu à jour en lecture et ainsi, à l'appel d'une query, les projections peuvent être interrogées pour récupérer la donnée de manière très rapide.

## 3.7 Domain Driven Development

## 3.8 Organisation

comparaison entre les plannings prévisionnels et réels

### **3.9 Auto-évaluation**

respect des délais, autonomie, qualité du travail, apports à l'équipe

### **3.10 Résultats et prolongements possibles**

le site tourne et continuera de fonctionner encore

## Chapter 4

# Le stage dans ma formation

### 4.1 Ce qui m'a été le plus utile dans ma formation

J'ai pu voir lors de mon stage l'utilité des cours suivis à l'EISTI qui se sont montrés tant utiles qu'actuels. En effet, je n'ai utilisé que très peu d'outils ou de technologies dont je n'avais jamais entendu parler Scala, Akka, Veille technologique

### 4.2 Ce que m'a apporté ce stage pour le reste de ma carrière

Git, veille technologique, architecture, scala

## Appendix A

# Appendix Title Here

Write your Appendix content here.