

**LADYBUG**

**PETITE SOCIÉTÉ RECHERCHE DES TALENTS**

**Dossier élève**

**Objectifs :**

* Identifier comment l’organisation traduit ses besoins de travail en compétences et potentiel
* Vérifier la pertinence des modalités de recrutement par rapport aux exigences de l’organisation.

**Contexte**

Ladybug est une petite société de production de films et de programmes pour la télévision, installée à Valenciennes, au sein de la serre numérique, pépinière valenciennoise de start-ups[[1]](#footnote-1). Créée en 2010, Ladybug employait 5 personnes jusqu’en octobre 2015. Actuellement, l’entreprise emploie 35 salariés, pour terminer dans les délais la saison 3 d’une série pour Gulli ainsi qu’une série éducative.

Ladybug, d'où vient ce nom ? Jérôme Breton (directeur) qui a créé la société avec Yannis Bahij (producteur), n'a pas de réponse précise. « On voulait un nom joyeux, qui attire l'attention des enfants comme des parents, facile à retenir». Les 2 fondateurs se sont rencontrés dans une autre entreprise, avant de créer LADYUG.

En 2013, LADYBUG a obtenu une bourse de Valenciennes Métropole, qui aide les jeunes entreprises innovantes. Cette bourse a contribué à donner confiance aux banques, qui ont prêté de quoi produire Quiz Kid, un quiz version dessin animé, pour enfants de 3 à 6 ans. Il y a 26 personnages tous originaux, qui ont tous des problèmes à régler. La chaine Disney a été séduite et a commandé 25 épisodes de 4 minutes. La première diffusion d'annonce est prévue le 1er mars 2016 et la programmation quotidienne débutera en juin 2016.

Et comme une bonne nouvelle arrive rarement seule, Gulli a demandé en début d'année à LADYBUG de produire une partie de la saison 3 de la série animée Garfied. Ce contrat important a nécessité l'embauche en CDD d'une trentaine de personnes.

**Vous réfléchirez à la pertinence des actions mises en œuvre par Ladybug pour attirer des collaborateurs.**

**Travail à faire**

**Détection des talents**

**À partir des annexes 1 à 3 :**

**1. Identifier les qualifications, compétences et potentiels recherchés par LADYBUG.**

**2. Apprécier la pertinence des modalités de recrutement choisis par LADYBUG.**

 **Attraction des talents**

**À partir des annexes 4 à 7 :**

**3. Lister les différentes actions mises en œuvre par LADYBUG pour attirer des talents.**

**4. Identifier les objectifs poursuivis par Ladybug à travers ces différentes actions.**

**5. Évaluer les effets attendus de ces actions sur la performance de Ladybug à court, moyen et long terme.**

**En prenant appui sur le cas Ladybug et sur l’annexe 8 :**

**6. Proposer une définition de la marque employeur.**

**Annexe 1 Guide des métiers du Cinéma d'animation (extraits)**

**Animateur** L’animateur met en mouvement des personnages ou des objets en réalisant les dessins clés, c’est-à-dire les poses qui sont essentielles à l’articulation d’un mouvement. Il détermine le rythme du mouvement (cadence) en fixant le nombre d’images par dessin, en précisant le nombre de dessins intermédiaires et leurs positions. Il existe différentes techniques d’animation : animation dessinée sur papier ou sur ordinateur dite 2D, animation en image de synthèse dite 3D, animation en volume (pâte à modeler, marionnettes, etc.).

**Graphiste (ou designer)** À partir de la demande de l’auteur ou du réalisateur, il crée les décors ou les personnages dont il précise les constructions ou expressions. Il peut aussi créer les accessoires et les véhicules s’il y a lieu. Cet ensemble constitue la référence des modèles pour l’équipe d’animation.

**Storyboarder** Il crée le storyboard (mise en image du scénario) du film. Le storyboard est une représentation du scénario en une suite d’images dessinées correspondant au découpage plan par plan. Il contient les indications sur les effets optiques, sonores ou spéciaux, les dialogues, les mouvements de caméra, les angles de vue, la numération des plans, le rythme et la durée de l’action.

**Réalisateur** Le réalisateur dirige l’équipe sur le plan artistique et technique. Il propose tout ou partie des membres de l’équipe.

<http://www.gobelins.fr/fi/Guide-des-metiers-du-Cinema-d-animation>

**Annexe 2 Interview de Jérôme Breton dans le journal local « Lille Mag »**

**Pouvez-vous nous expliquer l’activité de Ladybug ?** Nous employons des graphistes comme Baptiste Collin pour créer des films et des jeux d’animation. C’est lui qui a créé tous les personnages de Quiz Kids, notre nouveau jeu éducatif. Mais les graphistes ne suffisent pas à créer un film ou un jeu. Pour Garfield, nous avons dû recruter de nombreux animateurs. Le travail de l’animateur consiste à mettre en mouvement les personnages et les objets tels qu’ils ont été créés par les graphistes. Chez Ladybug, nous faisons essentiellement de l’animation en image de synthèse dite 3D.

**Où trouvez-vous vos collaborateurs ?** Nos graphistes viennent d’écoles d’art spécialisées, comme Baptiste, ou de BTS Graphiste Designer comme Maxence, notre nouveau stagiaire. Nous avons également eu des stagiaires du BTS métiers de l’audiovisuel option métiers de l’image. Les titulaires d’un DUT informatique option imagerie numérique ont également un profil intéressant pour nous. En ce qui concerne les animateurs 3D, comme il n’existait pas suffisamment d’animateurs sur le marché, nous les avons formés dans le cadre d’un partenariat avec Pôle Emploi. Pour l’instant, ils sont en CDD pour un an, le temps de finaliser notre dernier projet, mais qui sait ? Tout dépend de leur inspiration et des projets à venir.

**Comment choisissez-vous vos graphistes ?** Les graphistes sont avant tout des artistes que nous choisissons pour leur personnalité et leur envie de collaborer. Bien sûr, ils doivent avoir des compétences techniques. Nous avons 3 graphistes en CDI chez Ladybug, mais chaque nouveau projet donne aussi l’opportunité de tester les talents de nouvelles personnes, dont certains rejoindront peut-être le studio à moyen ou long terme. Nous prenons également beaucoup de stagiaires, dont nous espérons qu’il pourront s’épanouir chez nous. Nous sommes toujours à la recherche de nouvelles idées, de nouveaux talents. Nous développons nos relations avec les écoles du secteur. Par exemple, Eva, qui vient de l’IUT de Valenciennes, est arrivée sur Quiz Kids pour son stage de fin d’études. Elle a apporté beaucoup en termes de décor, car elle avait déjà son propre sens du design, de la couleur et du style. La collaboration a été parfaite. Nous lui avons proposé un CDI.

**Mais vous avez bien des critères de recrutement ?** Chaque jeune graphiste que je rencontre arrive avec son portfolio[[2]](#footnote-2). Cela me donne une idée de ce qu’il aime faire. Mais je ne recherche pas un style en particulier. Je suis plus à la recherche d’une polyvalence, d’un souhait de collaborer.

**Pouvez-vous nous expliquer votre travail en tant que directeur ?** Je dirige l’équipe sur le plan artistique et sur le plan technique. Je propose de nouveaux membres à l’équipe. Mon travail consiste aussi à me projeter dans l’avenir, car nous avons besoin de nouveaux projets pour assurer la pérennité de l’entreprise. Chaque rencontre est une source d’inspiration. Bien sûr, je regarde beaucoup ce que font nos concurrents. Nous participons à de nombreux salons, et évènements locaux, pour développer la notoriété de Ladybug et attirer de nouveaux jeunes talents. Je passe également beaucoup de temps sur les réseaux sociaux. Je viens de finaliser le showreel[[3]](#footnote-3) de l’entreprise. Nous devons rester attractifs à la fois en externe et en interne.

**Annexe 3 - Extraits de la page Facebook de LADYBUG**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **LADYBUG**October 30 - 🌏 |  |
| Envie de nous rejoindre ?Alors déposez vite votre dossier dans notre CVthèque, directement sur notre site.Rappel : Les demandes de stage et d'alternance doivent être déposées en candidature spontanée. |
| **C:\Users\Delphine\Pictures\img272.jpg** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **LADYBUG**October 24 - 🌏 |  |
| Hello, LADYBUG recherche (toujours) des graphistes et des animateurs pour renforcer ses équipes. Tous les renseignements par retour de mail à : contact@studioLADYBUG.com. Merci |
| **C:\Users\Delphine\Pictures\img272.jpg** |

**Annexe 4 - Quelques Tweets publiés sur le compte Ladybug**

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **Ladybug** @Ladybug 1j Hey, t’ #graphiste #designer ? Tu cherches un job ? Viens, on est sympas ☺ goo.gl/e9FgjT # CDI @LADYBUGC:\Users\Delphine\Dropbox\Captures d'écran\Capture d'écran 2015-11-19 11.59.50.png |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **Ladybug** @Ladybug 5j @Fête de l’anim’ Venez nous rejoindre lors de cette soirée dédiée à l’animation en Région Nord-Pas-de-Calais !!C:\Users\Delphine\Downloads\Image-1.pngC:\Users\Delphine\Dropbox\Captures d'écran\Capture d'écran 2015-11-19 11.59.50.png |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **Ladybug** @Ladybug 7j N'hésitez pas à allez voir notre Showreel 2015 !vimeo.com/1173651341C:\Users\Delphine\Dropbox\Captures d'écran\Capture d'écran 2015-11-19 11.59.50.png |

**Annexe 5 - Aperçu du compte Vimeo[[4]](#footnote-4) de LadyBug**



|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\Delphine\Downloads\ladybug-310654_1280.png | **LADYBUG SHOWREEL 2015****de LADYBUG TOUT PUBLIC** |

Ladybug is a digital storyteller, leaded by the spirit of quality and innovation. Our company is focused on the kids entertainment.

Ladybug is looking for new projects for coproduction or work for hire where it can bring the expertise and talent of its teams.

Our extended knowledge in 3D (Autodesk) and the always good mood within our studio are some of the main assets that make us proud to be the animation Champion of the North of France!

**Annexe 6 – Mail adressé par le Chef des travaux du lycée de Villeneuve à Jérôme Breton**

De : A :

Le :

Objet : PJ : Conv-stage201516

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint, comme convenu, la convention de stage de Maxence X, qui est à signer et à me renvoyer selon la procédure habituelle. Je vous remercie, au nom de toute l’équipe enseignante, de prendre à nouveau un stagiaire du BTS Graphiste Designer cette année.

Je tenais également à renouveler mes remerciements pour votre participation active à notre forum des métiers de novembre 2015. La rencontre avec des professionnels est une étape essentielle dans la construction du projet personnel et professionnel de nos jeunes qui ont été, comme d’habitude, très nombreux sur votre stand. En espérant vous retrouver pour l’édition 2016 !

Bien cordialement

 Fabien Fedel

Chef des travaux

**Annexe 7 - Projet de convention de partenariat avec l’IUT de Valenciennes (extraits)**

PROJET

|  |
| --- |
| Entre les soussignés,La société LADYBUG [...]EtL’IUT de Valenciennes [...]Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**Article 1er - Objet de la convention** La présente convention a pour objet de définir les modalités d’un partenariat entre la société LADYBUG et l’IUT de Valenciennes, au bénéfice de son DUT Métiers du multimédia et de l’Internet. Pour LADYBUG, ce partenariat s’inscrit dans sa démarche de relations avec les établissements d’enseignement, en lien avec ses besoins métiers, pour anticiper les recrutements au regard des compétences qui lui seront nécessaires dans les années à venir. L’enseignement et les diplômes poursuivis au sein du DUT Métiers du multimédia et de l'Internet répondent en effet directement aux besoins métiers de LADYBUG, et construit un vivier privilégié de futurs talents.**Article 2 – Engagements contractuels permanents**LADYBUG s’engage : * à participer aux événements de l’école qui nourrissent les enseignements et participent à la formation de futurs professionnels : journées Portes Ouvertes, forums, tables rondes métiers et thématiques ;
* à apporter un soutien financier de 1 000 euros annuels pour contribuer à l’enrichissement des outils pédagogiques (acquisition de matériels, soutien logistique aux projets des étudiants…) ;

L’IUT s’engage : * à intégrer le partenariat dans le volet pédagogique des enseignements du DUT Métiers du multimédia et de l'Internet, en accordant une place privilégiée aux enseignements de graphisme et d’animation ;
* à mettre en place une communication spécifique au profit de LADYBUG concernant les offres de stage et de contrats d’alternance, qui permettra à l’entreprise de mieux connaître les profils et d’organiser ses offres en conséquence et à l’établissement d’apporter toutes les informations nécessaires aux étudiants pour y candidater ;
* à mentionner le partenariat sur le site Internet et les brochures de l’établissement ;
* à valoriser la participation de LADYBUG aux différents évènements de l’école, en accordant une place privilégiée au stand LADYBUG lors des journées portes ouvertes et des forums organisés.

**Article 3 – Programme annuel d’actions**Chaque année universitaire, LADYBUG et l’IUT de Valenciennes détermineront ensemble les actions et les projets à mener. Ce programme d’actions sera joint en annexe à la présente convention.[...] |

**Annexe 8**

**Marque employeur, le marketing du recrutement**

**L’amélioration de la réputation de leur entreprise pour attirer des jeunes talents de plus en plus exigeants : une mission à la croisée des chemins mais aux enjeux clés pour les DRH**

Elle est de toutes les conversations, prétexte à des forums dans la sphère du recrutement et des ressources humaines. Des agences en font leur spécialité. La “marque employeur” s’impose comme un élément clés de la stratégie de séduction des DRH. Tant les enjeux – attirer les plus brillants candidats – sont devenus cruciaux dans cette fameuse guerre des talents. Les groupes du CAC 40 en ont fait leur arme de séduction essentielle, quand les petites et moyennes entreprises la découvrent progressivement.

Ce nouveau concept à coloration marketing gagne du terrain dans tous les secteurs. Pourquoi un tel engouement ? En dépit d’un contexte économique dégradé, les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement et voient en la marque employeur une vraie martingale[[5]](#footnote-5) pour réussir à recruter voire fidéliser leurs salariés.

“La marque employeur n’a jamais été tant d’actualité, souligne Didier Pitelet, aux commandes de l’agence Moon’s Factory, et qui a introduit et déposé en France, en 1997, cette notion apparue outre-Manche quelques mois plus tôt. Après l’hyper-financiarisation des sociétés et la gestion à court terme, la marque employeur revient à considérer la culture d’entreprise comme levier de la performance, explique-t-il, et ce sur le long terme. Une entreprise a une histoire et des valeurs à partager. C’est sur ces éléments qu’il faut aujourd’hui communiquer.”[...]

Dans un contexte difficile, la problématique posée aux DRH n’est pas tant de recruter, mais surtout de s’adjoindre les compétences des meilleurs.

**Enjeux : attirer les meilleurs diplômés**

La génération Y ? Le sujet tourne à l’obsession pour les grandes entreprises. La généralisation des postes de campus manager – hier baptisé “responsables des relations écoles” – en est la traduction première. Car les besoins en jeunes talents sont patents dans les grandes entreprises de tous secteurs. Mazars y repère par exemple ses hauts dirigeants de demain. [...]

Autre secteur, même pratique et même appétit des jeunes talents. “On va les chercher, on ne les attend plus”, explique d’emblée Caroline Flandrin, en charge de la marque employeur à l’international de L’Oréal. “Google est venu bousculer la marque employeur. Aussi, depuis deux ans, on a repensé notre EVP (Entrepreneurial Value Propose) pour mieux expliquer qui on est.” Le message ? Une aventure fascinante, une culture d’excellence. L’Oréal ne veut plus être uniquement perçu comme le temple du marketing. “30 % de nos salariés sont des industriels, 40 % des commerciaux… et 8 % des marketeurs. Nous sommes une entreprise innovante, avec 45 usines.” Le changement se fait clairement en direction des ingénieurs…

Pour les recruteurs de Nestlé aussi, les jeunes – en particulier s’ils sont ingénieurs – constituent la première cible. Leurs prévisions ? 1 800 recrutements de 2014 à 2018. Soit la moitié des recrutements de cadres.[...]

<http://www.lenouveleconomiste.fr/lesdossiers/marque-employeur-le-marketing-du-recrutement-26480/>

1. Dans le domaine économique, une pépinière est une structure d'accueil, d'hébergement temporaire proposant des locaux, des bureaux équipés, des aides et des services adaptés à des entreprises nouvellement créées. Cette logique d'accompagnement optimise le taux de réussite des entreprises nouvellement créées. [↑](#footnote-ref-1)
2. Un portfolio est un dossier complétant le CV dans lequel les créations déjà réalisées par un graphiste sont regroupées en vue d'une présentation aux futurs employeurs. [↑](#footnote-ref-2)
3. Équivalent du portfolio d'un artiste, un showreel est une vidéo publiée sur Internet par une entreprise pour démontrer sa compétence et son talent. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vimeo est un site web destiné au partage et au visionnage de vidéos faites par les utilisateurs. Le contenu déposé par les utilisateurs est surveillé par Vimeo qui propose également des services (payants) à ses utilisateurs comme l’amélioration de la qualité vidéo, la suppression de la publicité, etc. De nombreuses entreprises utilisent ce site. [↑](#footnote-ref-4)
5. Une martingale est une technique mathématique donnant l'illusion d'augmenter les chances de gain aux jeux de hasard. [↑](#footnote-ref-5)