

## RAF 2016 – Annexe 8

### Table ronde Témoignages de recruteurs – Restitution des débats

#### Intervenants

**Cécile Hergaux (Cube Creative)**

**Frédéric Simonot (Illumination Mac Guff)**

**Caroline Souris (TeamTO)**

**Caroline Souris.** Chez TeamTO, quinze à vingt personnes sont en charge de recrutement, travail qui vient en plus de leurs autres tâches. 400 personnes (257 ETP) travaillent aujourd'hui chez nous. Premier constat : le choix des jeunes s'effectue en premier lieu en considération du projet, pas de l'entreprise.

Nous avons besoin de gens ultra-spécialisés dans tous les départements, mais, les équipes étant devenues plus grosses, nous manquons cruellement d'encadrants, donc d' « ultra-généralistes » très expérimentés. Nous n'avons pas de mal à recruter des gens motivés et compétents, mais, pour les encadrer... Devenir manager, c'est abandonner son métier de base ; ça ne plaît pas forcément à tous. Faut-il former au management d'animation ?

**Cécile Hergaux.** Je veux d'abord dire que les écoles françaises font du bon travail. Il n'est pas rare aujourd'hui de recruter des jeunes qui ont fait plusieurs écoles, 5 à 6 ans d'études. Est-ce bien nécessaire ? Cela a des conséquences sur les demandes salariales parce qu'il y a éventuellement des prêts à rembourser. Or, 120 à 130€/jour pour des débutants, comme on nous le demande parfois, ce n'est pas possible. Mais on peut progresser vite.

Les structures moyennes comme la nôtre ont davantage besoin de polyvalents. La concurrence entre studios est devenue très vive pour de bons graphistes, et nous manquons de leads.

**Frédéric Simonot.** Nous avons 3 longs métrages en cours, 70 à 80 candidatures à examiner chaque semaine et sommes en train de restructurer notre recrutement. Nous avons les mêmes problèmes et avons aussi besoin d'encadrants. Les former, c'est compliqué : cela passe par 2 ans au moins d'expérience de studio.

**CS.** Les études sont de plus en plus longues. Ne pourrait-on consacrer la dernière année à repérer ceux qui sont capables de devenir encadrants et à les immerger progressivement dans le bain des studios, en alternance.

**CH.** L'alternance n'est pas une solution.

**Sofi Vaillant (SPIAC-CGT).** Il faut plusieurs années d'expérience pour faire un lead, et encore quelques autres pour faire un superviseur. Cela ne s'apprend pas à l'école.

Par ailleurs, la longueur des cursus et les tarifs ne cessent d'augmenter. Tout ça n'est pas raisonnable.

**Moïra Marguin (Gobelins).** Nous serions ravis de faire de l'apprentissage, mais le calendrier des studios ne le permet pas.

**Direction Gobelins.** Les écoles sont des petites entreprises avec des budgets de fonctionnement. Les écoles consulaires ont déjà des budgets amputés. A Gobelins, avant toute formation, un étudiant coûte déjà 3000 €. Nous sommes obligés de demander des frais de scolarité. Mais nous avons une politique de bourses active.

**Béatrice de Fournoux (Afdas).** Nous avons développé des actions sur l'accompagnement RH, déjà mis en place dans d'autres branches. On peut faire de même pour l'animation.

**Lionel Fages (Cube Creative).** Message aux écoles : nous avons besoin d'animateurs de personnages. Il n'y en a pas assez.

**Joan Da Silva (LISAA).** Il se passe ce qui s'est passé il y a quinze ans dans le jeu vidéo. Quand on a besoin de managers, il faut aller les chercher dans une école de management, ou dans une école d'ingénieurs.

**CS.** Elles ne dispensent pas les compétences spécifiques dont nous avons besoin. Etre superviseur, ce n'est pas la même chose qu'être manager.