

DÉCHIFFRER LES RESSOURCES HUMAINES⁽¹⁾

ENVIRON 150 ENTREPRISES ET PRÈS DE 3 000 SALARIÉS

- 80% situés en Ile-de-France et en Rhône-Alpes ;
- avec 14 salariés en moyenne dans les studios, 18 chez les éditeurs.

LES JEUX VIDÉO : UNE ACTIVITÉ ALLIANT TECHNIQUE ET CRÉATIVITÉ

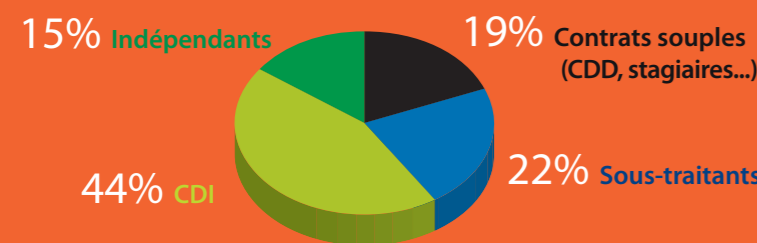
- Les principales fonctions dans les studios sont :
- la programmation,
 - l'infographie/animation,
 - et le « game design »⁽²⁾.

DES SALARIÉS JEUNES ET MAJORITAIREMENT MASCULINS

- un âge moyen de 29 ans,
- des femmes plus présentes chez les éditeurs (25%) que dans les studios (15%).

DANS LES STUDIOS, UN « NOYAU DUR » ET DES COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES MOBILISÉES EN COURS DE PROJET

RÉPARTITION : Estimation des ressources moyennes d'un studio



DES POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE MOTIVATION ENCORE PEU FORMALISÉES

QUESTION : « Quels sont les moyens que vous utilisez pour fidéliser vos équipes ? »

	Studio de développement autre	Editeur/distributeur	Total
Ambiance de travail conviviale	74%	70%	71%
Choix de projets mobilisateurs pour l'équipe	62%	45%	55%
Intéressement, primes...	51%	61%	53%
Stabilité des contrats de travail	47%	45%	44%
Discussions annuelles sur l'évolution de carrière	42%	52%	45%
Valorisation de la réputation de l'entreprise	43%	27%	38%
Avantages en nature (tickets restaurants, mutuelle...)	32%	48%	35%
Fixation d'objectifs précis et évaluations régulières	34%	36%	35%
Réévaluation annuelle des salaires	28%	48%	35%
Horaires de travail maîtrisés	37%	18%	31%
Affichage régulier des résultats de l'entreprise	16%	21%	16%
Proposition de formations continues	11%	15%	12%
Autres	13%	15%	12%

⁽¹⁾ Données issues d'une étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés, financée par le Ministère de l'Emploi et OPCALIA Ile-de-France et Rhône-Alpes, ayant porté notamment sur les politiques de ressources humaines : rémunération, motivation, formation... (au total, une centaine d'entreprises interrogées, 30 experts et observateurs).

⁽²⁾ Le Game Designer est en charge du scénario et de sa traduction en jeu interactif avec personnages, décors, actions, phases de jeu, protagonistes...

BOOSTER LES RÈGLES DU JEU

POUR TOUTE INFORMATION SUR CETTE ÉTUDE ET LES ACTIONS COLLECTIVES EXISTANTES DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO



CAPITAL GAMES
Anne-Sophie BANACH
Tél. : 01 55 65 32 97
anne-sophie@capital-games.org
www.capital-games.org



LYON GAME
Philippe RENAUDIN
Tél. : 04 37 64 69 53
prenaudin@lyongame.com
www.lyongame.com



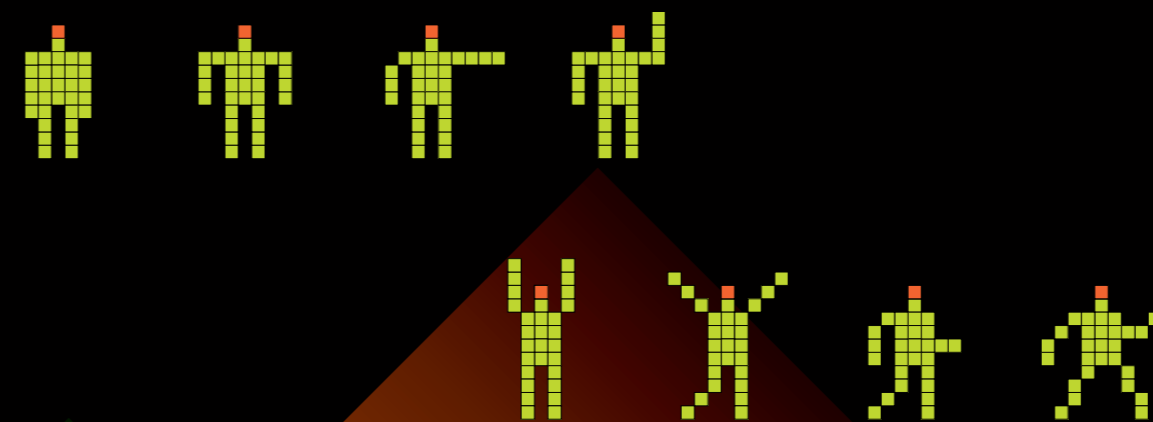
OPCALIA ILE-DE-FRANCE
7, rue de Madrid
75008 PARIS
Tél. : 01 44 06 77 10
www.opcalia-idf.com



OPCALIA RHÔNE-ALPES
Cité des Entreprises
66, avenue Jean Mermoz - BP 8048
69351 LYON CEDEX 08
Tél. : 04 78 77 06 87
www.opcalia-ra.com

LES RESSOURCES HUMAINES :

UN VÉRITABLE ATOUT POUR L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO



Février 2008 - Conception : cs2a.com



ÉDITORIAL

MISER SUR LE CAPITAL HUMAIN

La France a été l'un des pionniers de l'industrie du jeu vidéo et a donné naissance à des acteurs majeurs qui rayonnent mondialement. La jeunesse de notre industrie est inversement proportionnelle à son poids économique et aux talents qui la composent.

À l'heure de la mondialisation, pour que notre art perdure, la mobilisation des Ressources Humaines devient incontournable dans la stratégie de conquête des entreprises. Les conditions de travail doivent accompagner davantage la création et permettre à nos entreprises de rester en France.

Nous devons privilégier ceux qui font vivre l'industrie du jeu vidéo. Et les territoires en croissance, les capitales économiques du jeu vidéo ne s'y trompent pas. Ils font déjà appel à leur talent dans des secteurs de pointe.

Ne pas reconnaître et ne pas valoriser ces hommes, leurs besoins, leurs situations, c'est ne pas les mériter. Si nous ne prenons pas garde, ils s'exileront. Il est encore temps de réparer cet oubli pour l'ensemble des acteurs de notre secteur.

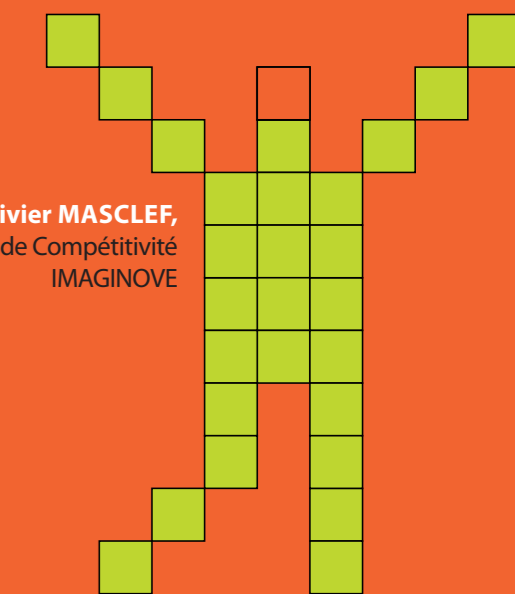
Dans ce contexte, les deux associations professionnelles Lyon Game et Capital Games, avec l'appui du Ministère de l'Emploi, d'OPCALIA Ile-de-France et Rhône-Alpes, se sont engagées conjointement dans un Contrat d'Etudes Prospectives.

La finalité était de comprendre la situation de l'industrie du jeu vidéo en Ile-de-France et en Rhône-Alpes, les deux grandes régions françaises du secteur, pour engager un travail de structuration des ressources humaines de la filière et envisager les options les plus pertinentes pour l'avenir.

C'est avec plaisir que nous vous invitons à découvrir ce travail, dont les principales conclusions sont présentées dans cette plaquette.

Olivier LEJADE,
Président de Capital Games

Olivier MASCLEF,
Président du Pôle de Compétitivité IMAGINOVE



CONSOLIDER NOTRE INDUSTRIE

LE MARCHÉ DU JEU VIDÉO EST EN FORT DÉVELOPPEMENT

Une consommation en croissance

- L'émergence de nouveaux types de jeux, touchant des publics plus larges
- L'amélioration de l'accès à l'informatique et à Internet
- Le développement de nouveaux marchés (Corée, Chine...)

Une technologie qui évolue très rapidement

- De nouveaux supports (notamment portatifs) plus accessibles
- Des possibilités technologiques toujours plus poussées (animation 3D...), qui contribuent à un renouvellement rapide de l'offre

DE NOMBREUX ATOUTS AU SEIN DE L'INDUSTRIE FRANÇAISE

La présence de solides compétences

- Des responsables d'entreprises expérimentés, souvent actifs depuis l'origine de l'industrie
- Des écoles à la renommée internationale
- Une créativité reconnue au niveau mondial

Des entreprises dynamiques et bien positionnées

- Trois éditeurs français présents parmi les dix premiers mondiaux
- Des studios de développement à l'origine de succès internationaux

MAIS UN MARCHÉ À RISQUE QUI ÉVOLUE RAPIDEMENT

Des coûts de développement exponentiels sur le marché de la console

- Une rentabilité de plus en plus difficile à atteindre
- Qui augmente les risques financiers des éditeurs
- D'où plus de difficultés pour les studios à faire financer leurs projets

Une concurrence internationale de plus en plus forte

- Des coûts de main-d'œuvre inférieurs dans de nombreux pays
- Un avantage de l'industrie anglo-saxonne, plus proche culturellement des principaux marchés et financeurs
- Un cadre juridique français strict, parfois inadapté aux spécificités du secteur

DYNAMISER LES ENTREPRISES

PROFESSIONNALISER LE PILOTAGE DES STUDIOS

Pour renforcer l'analyse stratégique et mieux calibrer les projets

Identification des marchés où l'entreprise pourra être la plus compétitive, des attentes des consommateurs et des financeurs.

Pour sécuriser la gestion quotidienne, et savoir adapter le cadre juridique aux besoins des entreprises

Meilleure maîtrise des règles sur les droits d'auteur, du droit du travail...

Pour optimiser le déroulement des projets et garantir aux financeurs le respect des délais et de la qualité

RENFORCER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour améliorer l'attractivité des entreprises françaises pour les salariés

Fidéliser les « talents » déjà présents dans les entreprises et attirer plus facilement de nouvelles compétences.

Pour organiser le développement continu des compétences

S'assurer que les salariés demeurent à la pointe des évolutions technologiques et organisationnelles du secteur.

OPTIMISER LES RESSOURCES HUMAINES

STRUCTURER L'ORGANISATION DES ÉQUIPES

Créer des fonctions dédiées sur certains enjeux

clés : marketing/commerce, gestion de production, gestion des RH...

Mettre en place un encadrement intermédiaire sensibilisé à la gestion des équipes et des prestataires extérieurs

DÉVELOPPER FORTEMENT LE RECOURS À LA FORMATION

Pour les salariés : sur des formations techniques liées à leur spécialité, mais aussi sur une sensibilisation aux enjeux économiques

Mais aussi pour le management : l'analyse des marchés, la GRH, la gestion financière, le commercial, la négociation, les dimensions juridiques, le management d'équipes, la gestion de projet

ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Développer une politique de reconnaissance des compétences des salariés :

- favoriser l'évolution interne par la généralisation des entretiens d'évaluation et l'identification des possibilités de progression,
- construire une politique d'évolution salariale transparente.

Veiller à respecter l'équilibre vie professionnelle – vie privée

Mettre en place des outils de fidélisation

BÉNÉFICIER DE L'EFFET RÉSEAU

La mise en place d'actions collectives pour le secteur du jeu vidéo a été rendue possible grâce à la volonté des entreprises de mutualiser leurs efforts. Pour les aider dans cette démarche, elles ont bénéficié de l'implication du réseau OPCALIA* et de la DRTEFP Ile-de-France.

DES PLANS DE FORMATION COLLECTIFS RÉGIONAUX OUVERTS À TOUTES LES ENTREPRISES

Pour vous proposer un catalogue de formations correspondant à vos besoins.

Pour vous permettre de bénéficier de financements spécifiques pour ces actions.

Pour vous donner accès à l'information et au conseil de proximité sur la formation continue, proposés par le réseau OPCALIA.

DES OUTILS JURIDIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES SPÉCIFIQUES AU JEU VIDÉO

Pour vous garantir des réponses fiables sur des questions clés de l'activité (contrats de travail utilisables, droits d'auteur...).

Pour structurer votre gestion des ressources humaines (guides méthodologiques, kits, fiches de poste...).

DES RENCONTRES D'ENTREPRISES POUR ÉCHANGER ENTRE PROFESSIONNELS

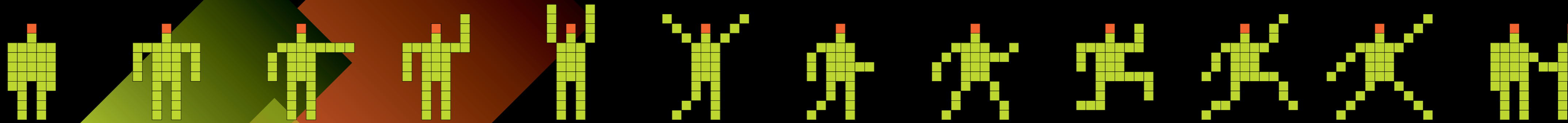
Pour vous donner des occasions d'échanges d'expériences et de développement d'actions communes, notamment sur les questions de ressources humaines.

POUR ALLER PLUS LOIN

Une convention collective unique et spécifique au Jeu Vidéo est en cours de réflexion.

Principaux intérêts identifiés :

- mieux connaître l'identité du secteur (création possible d'un Observatoire de l'emploi et des métiers du Jeu Vidéo) ;
- augmenter l'efficacité des politiques communes pour défendre les intérêts du secteur ;
- reconnaître et valoriser les métiers spécifiques du secteur ;
- disposer de règles communes en matière de rémunérations minimales, de temps de travail... ;
- améliorer l'attractivité du secteur et fidéliser les salariés ;
- négocier davantage de flexibilité ;
- développer l'accès à la formation professionnelle continue.



* Réseau interprofessionnel, interbranches et interrégional, qui collecte les contributions des entreprises destinées au financement de la formation des salariés. Il oriente et conseille les entreprises dans la structuration des ressources humaines par la formation.

DÉCHIFFRER LES RESSOURCES HUMAINES⁽¹⁾

ENVIRON 150 ENTREPRISES ET PRÈS DE 3 000 SALARIÉS

- 80% situés en Ile-de-France et en Rhône-Alpes ;
- avec 14 salariés en moyenne dans les studios, 18 chez les éditeurs.

LES JEUX VIDÉO : UNE ACTIVITÉ ALLIANT TECHNIQUE ET CRÉATIVITÉ

Les principales fonctions dans les studios sont :

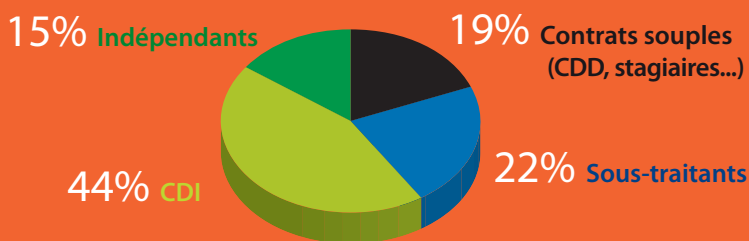
- la programmation,
- l'infographie/animation,
- et le « game design »⁽²⁾.

DES SALARIÉS JEUNES ET MAJORITAIREMENT MASCULINS

- un âge moyen de 29 ans,
- des femmes plus présentes chez les éditeurs (25%) que dans les studios (15%).

DANS LES STUDIOS, UN « NOYAU DUR » ET DES COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES MOBILISÉES EN COURS DE PROJET

RÉPARTITION : Estimation des ressources moyennes d'un studio



DES POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE MOTIVATION ENCORE PEU FORMALISÉES

QUESTION : « Quels sont les moyens que vous utilisez pour fidéliser vos équipes ? »

	Studio de développement autre	Éditeur/ distributeur	Total
Ambiance de travail conviviale	74%	70%	71%
Choix de projets mobilisateurs pour l'équipe	62%	45%	55%
Intéressement, primes...	51%	61%	53%
Stabilité des contrats de travail	47%	45%	44%
Discussions annuelles sur l'évolution de carrière	42%	52%	45%
Valorisation de la réputation de l'entreprise	43%	27%	38%
Avantages en nature (tickets restaurants, mutuelle...)	32%	48%	35%
Fixation d'objectifs précis et évaluations régulières	34%	36%	35%
Réévaluation annuelle des salaires	28%	48%	35%
Horaires de travail maîtrisés	37%	18%	31%
Affichage régulier des résultats de l'entreprise	16%	21%	16%
Proposition de formations continues	11%	15%	12%
Autres	13%	15%	12%

⁽¹⁾ Données issues d'une étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés, financée par le Ministère de l'Emploi et OPCA Ile-de-France et Rhône-Alpes, ayant porté notamment sur les politiques de ressources humaines : rémunération, motivation, formation... (au total, une centaine d'entreprises interrogées, 30 experts et observateurs).

⁽²⁾ Le Game Designer est en charge du scénario et de sa traduction en jeu interactif avec personnages, décors, actions, phases de jeu, protagonistes...

BOOSTER LES RÈGLES DU JEU

**POUR TOUTE INFORMATION SUR CETTE ÉTUDE
ET LES ACTIONS COLLECTIVES EXISTANTES DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO**



CAPITAL GAMES

Anne-Sophie BANACH
Tél. : 01 55 65 32 97
anne-sophie@capital-games.org
www.capital-games.org



lyongame

LYON GAME

Philippe RENAUDIN
Tél. : 04 37 64 69 53
prenaudin@lyongame.com
www.lyongame.com



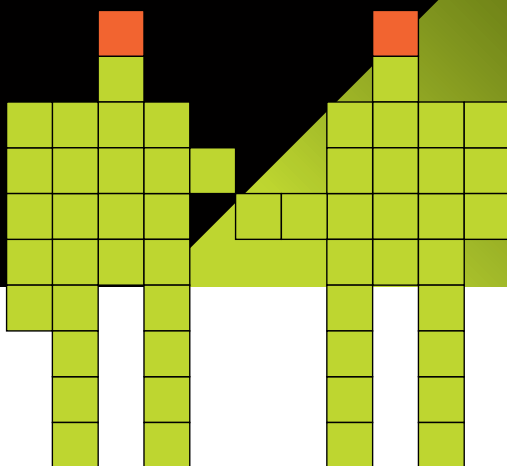
OPCALIA ILE-DE-FRANCE

7, rue de Madrid
75008 PARIS
Tél. : 01 44 06 77 10
www.opcalia-idf.com



OPCALIA RHÔNE-ALPES

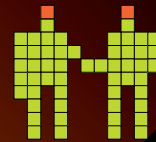
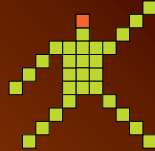
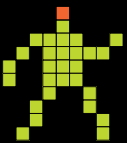
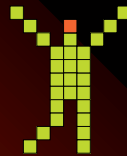
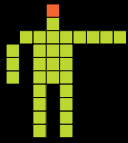
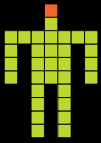
Cité des Entreprises
66, avenue Jean Mermoz - BP 8048
69351 LYON CEDEX 08
Tél. : 04 78 77 06 87
www.opcalia-ra.com





LES RESSOURCES HUMAINES :

UN VÉRITABLE ATOUT POUR L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO



MISER SUR LE CAPITAL HUMAIN

La France a été l'un des pionniers de l'industrie du jeu vidéo et a donné naissance à des acteurs majeurs qui rayonnent mondialement. La jeunesse de notre industrie est inversement proportionnelle à son poids économique et aux talents qui la composent.

À l'heure de la mondialisation, pour que notre art perdure, la mobilisation des Ressources Humaines devient incontournable dans la stratégie de conquête des entreprises. Les conditions de travail doivent accompagner davantage la création et permettre à nos entreprises de rester en France.

Nous devons privilégier ceux qui font vivre l'industrie du jeu vidéo. Et les territoires en croissance, les capitales économiques du jeu vidéo ne s'y trompent pas. Ils font déjà appel à leur talent dans des secteurs de pointe.

Ne pas reconnaître et ne pas valoriser ces hommes, leurs besoins, leurs situations, c'est ne pas les mériter. Si nous ne prenons pas garde, ils s'exileront. Il est encore temps de réparer cet oubli pour l'ensemble des acteurs de notre secteur.

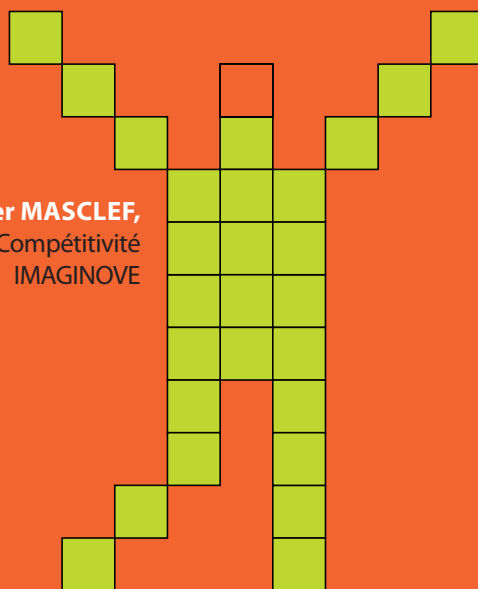
Dans ce contexte, les deux associations professionnelles Lyon Game et Capital Games, avec l'appui du Ministère de l'Emploi, d'OPCALIA Ile-de-France et Rhône-Alpes, se sont engagées conjointement dans un Contrat d'Etudes Prospectives.

La finalité était de comprendre la situation de l'industrie du jeu vidéo en Ile-de-France et en Rhône-Alpes, les deux grandes régions françaises du secteur, pour engager un travail de structuration des ressources humaines de la filière et envisager les options les plus pertinentes pour l'avenir.

C'est avec plaisir que nous vous invitons à découvrir ce travail, dont les principales conclusions sont présentées dans cette plaquette.

Olivier LEJADE,
Président de Capital Games

Olivier MASCLEF,
Président du Pôle de Compétitivité
IMAGINOVE



CONSOLIDER NOTRE INDUSTRIE

LE MARCHÉ DU JEU VIDÉO EST EN FORT DÉVELOPPEMENT

Une consommation en croissance

- L'émergence de nouveaux types de jeux, touchant des publics plus larges
- L'amélioration de l'accès à l'informatique et à Internet
- Le développement de nouveaux marchés (Corée, Chine...)

Une technologie qui évolue très rapidement

- De nouveaux supports (notamment portatifs) plus accessibles
- Des possibilités technologiques toujours plus poussées (animation 3D...), qui contribuent à un renouvellement rapide de l'offre

DE NOMBREUX ATOUTS AU SEIN DE L'INDUSTRIE FRANÇAISE

La présence de solides compétences

- Des responsables d'entreprises expérimentés, souvent actifs depuis l'origine de l'industrie
- Des écoles à la renommée internationale
- Une créativité reconnue au niveau mondial

Des entreprises dynamiques et bien positionnées

- Trois éditeurs français présents parmi les dix premiers mondiaux
- Des studios de développement à l'origine de succès internationaux

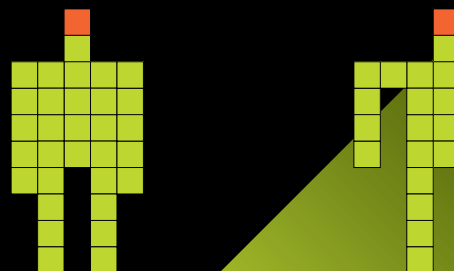
MAIS UN MARCHÉ À RISQUE QUI ÉVOLUE RAPIDEMENT

Des coûts de développement exponentiels sur le marché de la console

- Une rentabilité de plus en plus difficile à atteindre
- Qui augmente les risques financiers des éditeurs
- D'où plus de difficultés pour les studios à faire financer leurs projets

Une concurrence internationale de plus en plus forte

- Des coûts de main-d'œuvre inférieurs dans de nombreux pays
- Un avantage de l'industrie anglo-saxonne, plus proche culturellement des principaux marchés et financeurs
- Un cadre juridique français strict, parfois inadapté aux spécificités du secteur



DYNAMISER LES ENTREPRISES

PROFESSIONNALISER LE PILOTAGE DES STUDIOS

Pour renforcer l'analyse stratégique et mieux calibrer les projets

Identification des marchés où l'entreprise pourra être la plus compétitive, des attentes des consommateurs et des financeurs.

Pour sécuriser la gestion quotidienne, et savoir adapter le cadre juridique aux besoins des entreprises

Meilleure maîtrise des règles sur les droits d'auteur, du droit du travail...

Pour optimiser le déroulement des projets et garantir aux financeurs le respect des délais et de la qualité

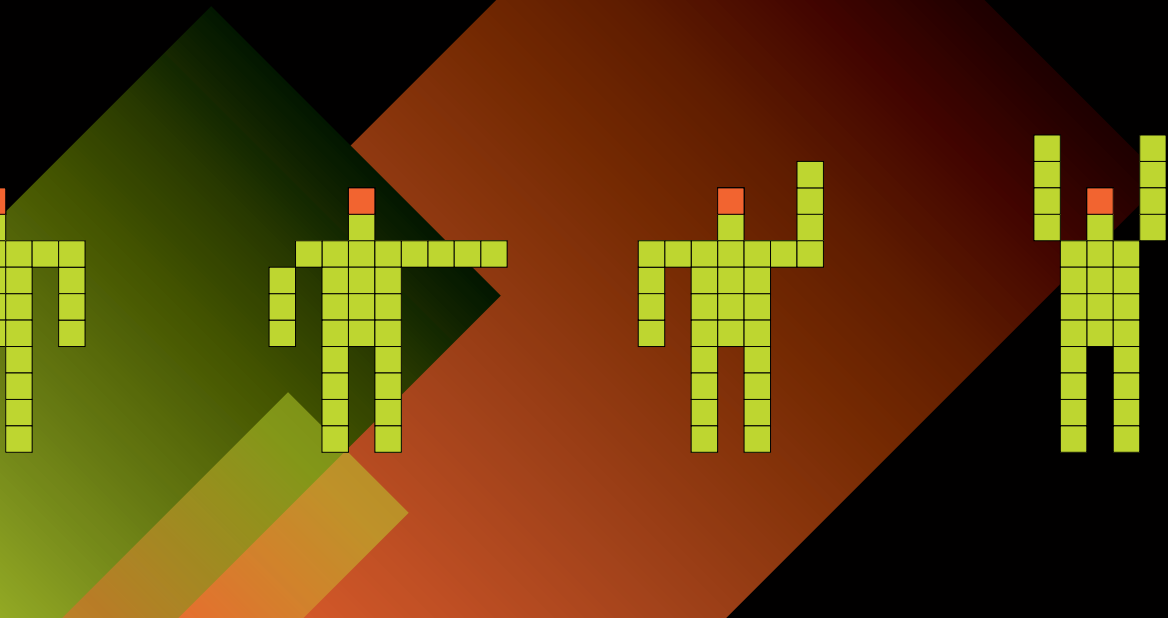
RENFORCER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour améliorer l'attractivité des entreprises françaises pour les salariés

Fidéliser les « talents » déjà présents dans les entreprises et attirer plus facilement de nouvelles compétences.

Pour organiser le développement continu des compétences

S'assurer que les salariés demeurent à la pointe des évolutions technologiques et organisationnelles du secteur.



OPTIMISER LES RESSOURCES HUMAINES

STRUCTURER L'ORGANISATION DES ÉQUIPES

Créer des fonctions dédiées sur certains enjeux

clés : marketing/commerce, gestion de production, gestion des RH...

Mettre en place un encadrement intermédiaire sensibilisé à la gestion des équipes et des prestataires extérieurs

DÉVELOPPER FORTEMENT LE RECOURS À LA FORMATION

Pour les salariés : sur des formations techniques liées à leur spécialité, mais aussi sur une sensibilisation aux enjeux économiques

Mais aussi pour le management : l'analyse des marchés, la GRH, la gestion financière, le commercial, la négociation, les dimensions juridiques, le management d'équipes, la gestion de projet

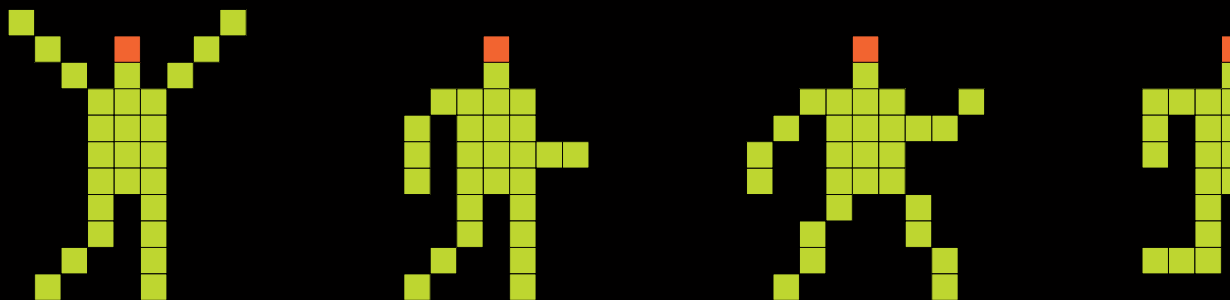
ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Développer une politique de reconnaissance des compétences des salariés :

- favoriser l'évolution interne par la généralisation des entretiens d'évaluation et l'identification des possibilités de progression,
- construire une politique d'évolution salariale transparente.

Veiller à respecter l'équilibre vie professionnelle – vie privée

Mettre en place des outils de fidélisation



BÉNÉFICIER DE L'EFFET RÉSEAU

La mise en place d'actions collectives pour le secteur du jeu vidéo a été rendue possible grâce à la volonté des entreprises de mutualiser leurs efforts. Pour les aider dans cette démarche, elles ont bénéficié de l'implication du réseau OPCALIA* et de la DRTEFP Ile-de-France.

DES PLANS DE FORMATION COLLECTIFS RÉGIONAUX OUVERTS À TOUTES LES ENTREPRISES

Pour vous proposer un catalogue de formations correspondant à vos besoins.

Pour vous permettre de bénéficier de financements spécifiques pour ces actions.

Pour vous donner accès à l'information et au conseil de proximité sur la formation continue, proposés par le réseau OPCALIA.

DES OUTILS JURIDIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES SPÉCIFIQUES AU JEU VIDÉO

Pour vous garantir des réponses fiables sur des questions clés de l'activité (contrats de travail utilisables, droits d'auteur...).

Pour structurer votre gestion des ressources humaines (guides méthodologiques, kits, fiches de poste...).

DES RENCONTRES D'ENTREPRISES POUR ÉCHANGER ENTRE PROFESSIONNELS

Pour vous donner des occasions d'échanges d'expériences et de développement d'actions communes, notamment sur les questions de ressources humaines.

POUR ALLER PLUS LOIN

Une convention collective unique et spécifique au Jeu Vidéo est en cours de réflexion.

Principaux intérêts identifiés :

- mieux connaître l'identité du secteur (création possible d'un Observatoire de l'emploi et des métiers du Jeu Vidéo) ;
- augmenter l'efficacité des politiques communes pour défendre les intérêts du secteur ;
- reconnaître et valoriser les métiers spécifiques du secteur ;
- disposer de règles communes en matière de rémunérations minimales, de temps de travail... ;
- améliorer l'attractivité du secteur et fidéliser les salariés ;
- négocier davantage de flexibilité ;
- développer l'accès à la formation professionnelle continue.

* Réseau interprofessionnel, interbranches et interrégional, qui collecte les contributions des entreprises destinées au financement de la formation des salariés. Il oriente et conseille les entreprises dans la structuration des ressources humaines par la formation.